



ПРОГРАММА

«Формирование положительного образа
предпринимателя и популяризация роли
предпринимательства»

Спикеры: Мусин Марат Эдманович
Реут Елена Михайловна

г. Калининград
отель Radisson

27 ноября 2014 г.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ СЕМИНАРА

❖ Возраст	❖ 18 – 23 года	❖ 49 %
	❖ 23 – 35 лет	❖ 51 %
❖ Образование	❖ Среднее	❖ 2 %
	❖ Неполное высшее	❖ 38 %
	❖ Высшее	❖ 60 %
❖ Пол	❖ мужской	❖ 62 %
	❖ женский	❖ 38 %

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ



- ❖ С чего начать?
- ❖ Как создать свое дело?
- ❖ Что я должен делать?
- ❖ Куда бежать?



ИДЕЯ!!!

❖ Видение

❖ Ключевые ценности

❖ Миссия

❖ Стратегия

❖ Мероприятия

❖ Какими мы хотим стать?

❖ Во что мы верим?

❖ Почему мы существуем?

❖ Логический путь построения будущего своего бизнеса?

❖ Что мы должны делать?

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Довольные собственники

Довольные потребители

Эффективные процессы

Компетентный и мотивированный персонал

- ❖ Стратегия
- ❖ Маркетинг
- ❖ Финансы
- ❖ Оргструктура и бизнес-процессы
- ❖ Персонал
- ❖ Как выглядит мой бизнес через ... лет
- ❖ Все о клиентах и для клиентов. Как создать сильный и узнаваемый бренд?
- ❖ Что будем вкладывать и сколько получать?
- ❖ Как построить систему управления и контроля?
- ❖ А исполнитель Кто?

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Довольные
собственники

Довольные
клиенты

Эффективные
процессы

Довольный
персонал



КОМПЕТЕНТНЫЙ И МОТИВИРУЕМЫЙ ПЕРСОНАЛ!

Где его взять и как
искать:

Открытые источники: Internet, родственники, знакомые, агентства по поиску.

Закрытые: собственная база?

Первое
структурированное
интервью:

Информация, которую Вы готовы
обсудить:

1. Миссия и принципы управления.
2. Организационная структура.
3. Обязанности Кандидата.
4. Документооборот.
5. Корпоративная культура.
6. Кто Ваши клиенты?
7. Что ждете от данной должности?
8. Мотивацию, которую хотите предложить?

ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА КАНДИДАТА

«Взгляд»

1. Опыт. Наличие необходимых навыков.
2. Личностные качества.
3. Внутренние ценности Кандидата.
4. Мотивы Кандидата работать эффективно.

Найм и
адаптация

1. Должностная инструкция.
2. Трудовой Договор или Контракт.
3. Место в организационной структуре.
4. Рабочее место.
5. Необходимость наставничества на период ... месяцев (не более 3).
6. Система стимулирования.
7. Карьерный рост или ротация кадров (поставить срок!)
8. Процесс расставания.

ПОВЕРНУТЬ КОМПАНИЮ ЛИЦОМ К СТРАТЕГИИ!

ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА КАНДИДАТА

Контрольные точки профессионального роста сотрудника

1. Аттестация или подведение итогов.
2. Мотивация (оклад + премия + бонус + соц. пакет). BSC, KPI
3. Нематериальное стимулирование.

Повышение эффективности сотрудников

1. Обучение.
2. Соотношение личностных целей с целями компании.
3. Доступ к стратегической информации.
4. Развитие стратегических сфер компетенции.

ПОЛУЧИ ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИКА!

ОТ КОГО И ЧЕГО ЗАВИСИТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ?

15% - внешние факторы эффективности

85% - внутренние факторы эффективности

80% - руководство может оказывать
влияние на эффективность

20% - работники могут оказывать
воздействие на эффективность

**ХОТИТЕ БЫТЬ УСПЕШНЫМИ –
БУДЬТЕ ИМИ!**

