

ВАЛЕНТИНА ПРОКОФЬЕВА

НАС ТРАИВ НИК ОТ БОГА

РУКОВОДСТВО ПО РАБОТЕ С КОМАНДОЙ
В СЕТЕВОМ БИЗНЕСЕ

12+

Валентина Прокофьева
Наставник от Бога.
Руководство по работе с
командой в сетевом бизнесе

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=68328593
SelfPub; 2022*

Аннотация

Работа с командой в сетевом маркетинге – это самая малоосвещенная тема, но именно она является одной из самых важных. Пригласив человека в свою структуру мало кто понимает, что с ним делать дальше. Как итог, наставники не работают со своими новичками, не выстраивают с ними правильных отношений, не помогают справляться с трудностями и как следствие, теряют их. Именно поэтому происходит постоянное обновление структуры: одни уходят, другие приходят. Создать настоящую команду удаётся единицам!

Если вы стремитесь быть полезными своим партнерам, если для вас важно, чтобы рядом с вами они становились профессионалами и достигали успеха, если у вас есть цель создать многотысячную организацию с сильными командными игроками, тогда всерьёз займитесь своими наставническими

навыками, а данная книга вам в этом поможет. Она станет вашим незаменимым помощником на пути к созданию команды мечты.

Содержание

Об авторе	5
Введение	10
Система как инструмент роста профессионалов в команде	12
Глава 1	12
Глава 2	15
Глава 3	17
Глава 4	27
Глава 5	31
Глава 6	36
Глава 7	38
Глава 8	45
Глава 9	48
Глава 10	50
Глава 11	52
Глава 12	55
Эффективное наставничество	57
Глава 13	57
Глава 14	60
Глава 15	66
Глава 16	70
Конец ознакомительного фрагмента.	82

Валентина Прокофьева

Наставник от Бога.

Руководство по работе с командой в сетевом бизнесе

С этой страницы начинается ваш путь в мир наставничества...

Об авторе

Привет! Давайте знакомиться! Меня зовут Валентина Прокофьева. Я эксперт по наставничеству и работе с командой. Десять лет жизни посвятила построению бизнеса в сетевой компании на рынке здоровья. Очень благодарна пережитой практике, потому что, проходя через разные сложности, общаясь с тысячами людей, добиваясь результатов, создавая лидерскую команду, открывая офисы, выступая на сцене и проводя обучения и тренинги, я наработала невероятно огромный и ценный опыт, которым щедро делюсь начиная с 2017 года.

Выступать, передавать новый взгляд на наставничество, постоянно придумывать и создавать авторские бизнес-про-

дукты – это моё призвание. Всё это даёт мне настолько невероятную энергию, силы и вдохновение, что понимаю: я на своём месте и делаю то, что должна делать.

Разрабатывать бизнес-продукты для сетевых предпринимателей и компаний я начала в январе 2018 года и тогда даже не предполагала, что у меня к этому талант. Как оказалось, я умею хорошо структурировать информацию, логически её компоновать, и создавать продукт с таким контентом, которого нет в открытом доступе. А всё потому, что использую исключительно свой опыт, своё видение и свои авторские методики. Именно поэтому мои разработки популярны и пользуются спросом.

Первый физический продукт, который я создала, был «МЛМ-планер», потом появился блокнот «Работа с командой». Затем начали появляться электронные материалы, обучающие программы – и родился мой легендарный курс по наставничеству и работе с командой.

Периодически я убираю из своей товарной линейки какие-то продукты и создаю новые. Обожаю придумывать дизайн и оформление, искать и заказывать материалы и фурнитуру. Моя голова – это, как её называю, идейная фабрика: в ней рождается столько замыслов и концепций, что я просто не успеваю всё реализовывать! Много продуктов ещё стоит в очереди на разработку.

Через четыре с половиной года после того, как я начала обучать сетевых предпринимателей развитию бизнеса че-

рез эффективную работу с командой и прокачку наставнических навыков, меня стали приглашать с выступлениями на известные российские площадки, где обучают генеральных директоров, HR, традиционных предпринимателей и многих других специалистов. Я очень рада, что мой опыт им полезен. Также меня постоянно приглашают в качестве спикера на международные МЛМ конференции, на которых выступают разные топ-лидеры.

Убеждена, что в жизни не бывает случайностей. Не бывает нечаянных встреч, событий, ситуаций. Вот и наше с вами знакомство через эту книгу не просто так! Если держите её в руках, значит, в вашей жизни и в бизнесе настало время, когда нужно всерьёз задуматься, как вы работаете, куда идёте и к чему ведёте тех, кто пошёл (или пойдёт) за вами.

РАБОТА С КОМАНДОЙ – один из главнейших навыков, который нужно освоить, чтобы добиться в бизнесе действительно больших результатов. Важно научиться не просто приглашать людей в свою структуру, а грамотно их сопровождать, обучать, доводить до получения результата и выстраивать такие взаимоотношения, которые способствуют сохранению партнёров в команде. Именно этому я и обучаю, используя собственную методологию, которая включает тренерский, наставнический и коучинговый подходы.

МОИ ПРИНЦИПЫ В РАБОТЕ:

- давать конкретные работающие инструменты и техники;
- упрощать жизнь людей и экономить их время;
- делиться такими знаниями и наработками, чтобы больше не приходилось искать дополнительную информацию;
- разрабатывать пошаговые инструкции «делай раз, делай два, делай три»;
- создавать скрипты, которые помогают сохранять деньги и не сливать кандидатов, клиентов и партнёров;
- предоставлять готовые решения, позволяющие чувствовать себя спокойно и не паниковать при сложностях в бизнесе.

ЕСЛИ ВЫ ХОТИТЕ:

- стать наставником, рядом с которым можно расти во всех отношениях;
- получить систему, которая легко и в удовольствие поможет строить бизнес;
- научиться налаживать с партнёрами долгосрочные отношения, основанные на доверии;
- сделать вашу работу и работу членов своей команды интересной и результативной;

- понять, почему люди уходят из бизнеса, и научиться их сохранять;
- узнать фишки в наставничестве, благодаря которым может случиться прорыв в бизнесе, – тогда эта книга точно для вас!

Введение

Вы держите в руках невероятно полезное практическое пособие, которое навсегда поменяет ваше отношение к наставничеству и работе с командой.

Когда я писала эту книгу, то, во-первых, старалась сделать из неё настоящий инструмент для работы – с прикладными знаниями, практиками, техниками, авторскими методиками, пошаговыми инструкциями, аналогиями и примерами, благодаря которым вы поймёте, как должна строиться работа с командой в сетевом бизнесе. Во-вторых, мне бы хотелось, чтобы в индустрии появлялось всё больше эффективных наставников, которые реально ведут своих людей к результатам, а не просто обещают это делать.

Тщательно продумывая каждую главу, формулируя каждое предложение, вкладывая смысл в каждое слово, я стремилась к тому, чтобы все, кто прочтёт книгу, хотели не просто делиться ею с миром, а кричать, что она нужна каждому сетевому предпринимателю и что это самое лучшее пособие, которое они когда-либо читали.

Пусть книга станет для вас настольной: в ней много инструментов, которые вы сможете использовать постоянно. Её можно брать на свои консультации и проводить их, опираясь на планы и инструкции, которые я в ней предлагаю. А перечитывая её снова и снова, вы каждый раз будете открывать

для себя что-то новое.

Я хочу, чтобы моя книга изменила бизнес и отношение к нему десятков тысяч предпринимателей. Хочу, чтобы как можно больше людей, занимающихся сетевым маркетингом, узнало, как нужно сохранять партнёров, работать с командой, выстраивать с ней долгосрочные отношения и выводить её на новые уровни.

Сейчас предлагаю погрузиться с головой в изучение самой важной и самой малоосвещённой темы в MLM-бизнесе.

Делайте пометки прямо в книге, подчёркивайте или выделяйте маркером важные для вас места, выполняйте упражнения, записывайте озарения, делитесь ими с командой, внедряйте техники и инструменты сразу, как только о них узнали, переводите знания из книги в собственный опыт – и результаты не заставят себя ждать.

Система как инструмент роста профессионалов в команде

Система – это дорожная карта в бизнесе, следуя которой люди приходят именно туда, куда они хотят прийти, и делают это намного быстрее. Система выращивает профессионалов индустрии.

Глава 1

Проблемы наставничества

В сетевом бизнесе сегодня основной упор делается на рекрутинг. Партнёров учат подписывать, говоря: «Ваша основная задача – регистрировать много людей, а кому надо, тот сам сохранится». Но какой результат от такой работы можно наблюдать? Структура формируется, потом исчезает, потом снова формируется, потом сливается. Сегодня люди горят делом, а завтра не реагируют на звонки и сообщения. И это не закончится никогда, если не осознать одно: с людьми нужно работать! Их нужно обучать построению бизнеса, с ними нужно отрабатывать навыки, заниматься личностным и профессиональным развитием. Но самое главное – выстраивать с ними отношения, основанные на доверии.

Важно не то, сколько людей вы подписываете каждый месяц, а то, сколько из них сохраняете и развиваете.

Зарегистрировать человека в структуру не проблема, а вот что с ним делать после регистрации очень бо-о-оль-шой вопрос.

- Как с ним работать, если вы сами новичок?
- Как грамотно выстраивать работу с партнёрами?
- Каким наставником нужно стать, чтобы создавать сильные команды?
- Как выращивать лидеров и профессионалов?
- Как сделать так, чтобы никто не уходил?
- Как вдохновлять и мотивировать?
- Как работать с партнёрами, у которых нет результатов?

Примерно такие вопросы крутятся в голове многих предпринимателей. Сегодня это проблема не отдельных личностей, а сетевой индустрии в целом. Очень маленький процент партнёров умеет выстраивать эффективную работу с командой и делать это грамотно, профессионально. Очень мало тех, кто реально готов вкладываться в своих людей, чтобы те росли и развивались.

Во многих компаниях и структурах нет системы работы с командой, поэтому все пытаются её создавать (или даже не пытаются), ищут ответы на вопросы наставничества вез-

де, где только можно. Там прочитали, тут послушали – но в результате в голове каша из разной, несвязной информации, которую многие не умеют систематизировать.

Глава 2

Важность системы

В любой сфере нужна система. Именно от неё зависят результаты каждого. Я вам расскажу, что такое система, из чего она состоит, какие у неё подсистемы и как всё это работает в бизнесе.

Как-то раз я взяла лист и ручку и начала раскладывать по полочкам все системы, из которых состоит сетевой маркетинг. У меня раскрылись глаза. Я поняла: если внедрить все эти системы в компании, то они станут конкурентоспособными и выйдут на более масштабный уровень. Не будет перехода людей из одной компании в другую. Они перестанут покидать проекты, забирая свои команды. Они увидят плюсы и преимущества компании, где работают. И наличие системы позволит сохранить огромное количество бизнес-партнёров.

Сетевые компании большой упор делают на продукт, который создают, на то, чтобы появлялось как можно больше пользователей и за счёт этого рос товарооборот. Продукты всех МЛМ-компаний очень качественные, потому что невозможно построить крупный и долгосрочный сетевой бизнес на плохом товаре. Но, к сожалению, крайне мало проектов, которые уделяют внимание системе, в частности, системе работы с командой. И моя основная задача – закрыть этот пробел в индустрии.

Там, где нет системы, есть хаос. Именно он уводит предпринимателей от желаемых результатов, потому что в хаосе все действия становятся холостыми. Бессистемная хаотичная работа приводит к выгоранию наставника и всех его партнёров и, как следствие, к распаду структур.

Сейчас мы с вами сделаем тест, благодаря которому вы увидите, на какой стороне находитесь – хаоса или системы.

Глава 3

Хаос и система в бизнесе

Как понять, в хаосе ли вы и ваш бизнес? Просто ответьте на приведённые утверждения «Да» или «Нет».

1. У вас в голове каша из разной информации.

ДА _____ НЕТ _____

Вы узнали что-то, прочитали в книжке, посмотрели обучающее видео, поучились на каком-то курсе, сходили на бесплатный марафон, взяли там, взяли там, там, там, там... У вас в голове куча всякой информации, с которой вы просто не знаете, что делать. В мозгу хаос. Когда в голове много задач и они не разложены по полочкам, мы ничего не делаем, а только переживаем, как нам не хватает времени. А когда не делаем ничего, то и получаем ничего. В итоге мы умны, образованны, начитанны, научены, профессиональны – но без действий и результатов.

Я человек многозадачный. Для меня получать большой объём разнообразной информации – нормально. Я умею её систематизировать, умею весь поток своих мыслей упорядочивать. Но многие этого не умеют или просто не делают.

Если у вас есть бизнес-партнёры, которые не действуют, просто сидят и чего-то ждут, подумайте: может, в этом причина? Может, у них каша в голове, которую нужно помочь разложить по полочкам?

2. Вы не знаете, за что браться.

ДА _____ НЕТ _____

С чего начать? На что сделать упор? На чём сфокусироваться? Состояние неопределённости, непонимание следующего шага, внутренняя паника...

3. У вас нет чётких последовательных действий.

ДА _____ НЕТ _____

Сегодня работаете с бизнес-партнёрами так, завтра — по-другому. Сегодня партнёру говорите одно, завтра — другое, тем самым создавая хаос в его голове.

4. Вы работаете с людьми в команде либо по запросу, либо время от времени.

ДА _____ НЕТ _____

«Когда меня попросят помочь, когда мне сами позвонят, когда мне напишут и о чём-то спросят – тогда я и отвечу, тогда и приглашу на консультацию, тогда этот вопрос и проработаем. Если нет вопросов – значит, всё понятно. Зачем мне навязываться?..» Если считаете, что к вам сами должны обращаться: «Наставник, помоги...», «Наставник, расскажи...», то вас ждут большие потери в бизнесе. Работа по запросу – один из элементов хаоса.

Есть категория наставников, которые занимаются командой время от времени: раз в месяц, раз в два-три месяца. А есть даже такие, кто говорит, что будет работать с партнёрами только тогда, когда у него появятся результаты. Если появятся результаты от самостоятельной работы, зачем тогда нужны вы? Эту категорию наставников я называю «Ясные солнышки». Чуть позже мы её разберём.

5. Нет чёткой точки зрения на работу со структурой.

ДА _____ НЕТ _____

Вчера вы думали: «Да, со структурой нужно работать. Новичков важно запускать ежедневно. Важно выстроить

систему консультаций, структурных обучений, планёрок, сопровождения в чате...» А сегодня вы услышали другого эксперта, который говорит: «Не надо с людьми так много возиться. Пусть сами учатся, добывают информацию!» И в это мгновение вы поместили в голову не ту мысль: «Всё, теперь понятно, со структурой надо работать меньше!» То есть вчера вы думали так, сегодня думаете уже по-другому.

Потом вы услышали третью точку зрения: «Если человек – лидер, то он вырастет сам! Не надо вообще с ним работать. Зачем? Ваша задача выполнена. Вы его подписали, дали ему возможность развиваться, и всё – ваша работа закончилась. Дальше, если он лидер, то сам разберётся, сам накопает информацию». И вы: «О! Круто! С партнёрами, оказывается, вообще можно не работать! Огонь! Значит, меньше тратится энергии на бизнес, значит, он сам рано или поздно построится». Не построится! Не нужно жить в иллюзиях.

6. Вы не планируете ни свой рост, ни рост своих бизнес-партнёров.

ДА _____ НЕТ _____

Вы не понимаете, как, к каким результатам и когда хотите привести своих людей: «Откуда я знаю, закроют ли они в этом месяце квалификацию? Откуда мне знать, заработают

ли они конкретную сумму? Я вообще понятия не имею, как закрыть такую квалификацию в компании. Это же надо сидеть и разбираться с маркетинг-планом. Нет! Цифры – это не моё. Я как-нибудь и без этого добьюсь успеха в компании».

Именно поэтому нет ни роста команды, ни роста доходов. Два моих любимых выражения:

Незапланированный успех – запланированный провал. Правило 6П: правильное предварительное планирование предотвращает плохие показатели.

Представьте, что собираете огромный пазл, ориентируясь на общую картинку, которая в итоге и должна получиться. Так собирать мелкие детальки значительно проще и быстрее. Но если вы не имеете понятия, что в итоге должно получиться, то совмещать части пазла – долго, муторно и нервно. У многих просто не хватит терпения сложить полноценную картину, они сдадутся либо в начале, либо в середине пути. План – это общая картинка пазла, по которой шаг за шагом строится бизнес.

7. Вы идёте в бизнесе наугад.

ДА _____ **НЕТ** _____

Вы не понимаете, какие именно действия приводят вас

и ваших партнёров к результатам. Часто вы не знаете свою конверсию (соотношение заявок или звонков и проведённых встреч, проведённых встреч и регистраций, регистраций и активаций номера). Вы не анализируете показатели.

В итоге действий много, а результат не тот, который хотели получить.

8. В вашем бизнесе или команде нет правил, которые должны соблюдать партнёры.

ДА _____ НЕТ _____

Делай что хочешь и как хочешь. В структуре нет правил взаимодействия с наставниками, параллельными ветками, бизнес-партнёрами, клиентами и потенциальными кандидатами. Нет правил вхождения в лидерский состав команды. Нет правил, по которым нужно делать бизнес-предложения.

9. У вас нет скриптов и пошаговых инструкций для новичков.

ДА _____ НЕТ _____

Скрипты – это готовые шаблоны текстов (презентаций, переписок, созвонов, и т. д.). Рассмотрим их чуть позже.

10. Вы надеетесь на чудо.

ДА _____ НЕТ _____

Вы ждёте, что бизнес сам по себе построится и люди сами по себе вырастут. Вы ждёте в команду готовеньких лидеров, которые способны работать без вашего участия, которые уже всё знают и всё умеют, и надеетесь, что вам не придётся что-либо делать.

Если вы ответили «Да» на три утверждения и более, то в вашем бизнесе – хаос, который ведёт к последствиям.

ПОСЛЕДСТВИЯ ХАОСА В БИЗНЕСЕ

1. СТРАХ

Страх перед людьми, партнёрами, командой, результатами. Новички не понимают, как работать на каждом этапе, они не знают, как и что говорить, чтобы заинтересовать бизнесом. Даже если они заинтересуют, то им неизвестно, что делать с пришедшими в команду, а потому страшно. Страх блокирует отклики кандидатов, их приход в структуру и рост в целом.

2. СТРЕСС

Стресс возникает из-за того, что нужно много чего делать, много над чем работать, много чего внедрить, а это приводит к панике: «Как на всё найти время?» В итоге стрессуем и ничего не делаем.

3. НЕПОНИМАНИЕ

Куда двигаться дальше? Какой следующий шаг? Над чем работать в первую очередь? Состояние – будто пелена на глазах.

4. ОБИДЫ

«Мне не повезло с наставниками. Они со мной не работают... Компания какая-то не такая. И системы вообще никакой нет... Партнёры работать не хотят!..» Обиды на всех вокруг.

5. БЕЗДЕНЕЖЬЕ

В хаосе деньги если и приходят, то их мало и они очень быстро уходят.

6. НЕПОСТОЯНСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ

Сегодня они есть, а завтра нет. В одном месяце хороший оборот, в следующем он вообще упал ниже плинтуса. Сегодня закрыли квалификацию, завтра её потеряли. Сегодня

развиваетесь в одной компании, завтра – в другой.

7. НЕГАТИВ

Начинаем жаловаться, обвинять обстоятельства и всех вокруг, высказывать недовольство.

8. НЕУВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ

Она возникает потому, что нет понимания, что ждёт дальше.

9. ЗАКРЫТОСТЬ

Когда ничего не получается, мы закрываемся для любых результатов, предложений, возможностей, действий.

10. ВЫГОРАНИЕ

Оно наступает, когда всё перечисленное накапливается и вы говорите: «Не моё. Не хочу. Не буду. Не получается».

К ЧЕМУ ПРИВОДИТ СИСТЕМА

Система даёт всё противоположное: результат, команду, карьеру, рост вас как личности и профессионала, доходы, признание, востребованность, ресурсное состояние, вдохновение, лидерство, видение, успех.

Поэтому ваша задача как наставника, который собирается вести за собой, – создать систему, если у вас её нет.

В следующих главах мы с вами подробно будем разбирать понятие системы, из чего она состоит, как создаётся, к чему приводит участие каждого командного игрока и как влияет на результаты.

А сейчас предлагаю проверить себя. Дайте своё определение понятию «система», что это для вас? В чём вы видите её смысл? Почему многие охотятся за системами? Почему система имеет такую большую ценность?

Глава 4

Что такое система

Система – это единое целое, состоящее из отдельных взаимосвязанных между собой частей. Каждая система состоит из подсистем.

Система – набор пошаговых инструкций, скриптов и действий, ведущих каждого, кто им пользуется, к результату.

Готовые инструкции и скрипты – это как раз таки элементы системы, которые помогают развиваться в бизнесе и чувствовать себя спокойно.

ПРИМЕР 1: школьная система. Не будем говорить обо всех результатах, которые она даёт. Главное – ученики после её прохождения умеют читать, писать и считать. В школе – своя система, состоящая из отдельных элементов, которые влияют на результат:

- 1) учебная программа;
- 2) расписание уроков;
- 3) домашние задания, проверки, оценки;
- 4) конкретное время на занятие – 45 минут;
- 5) последовательность преподаваемых знаний (первоклашек не учат по программе девятого или одиннадцатого клас-

са; правильная последовательность обучения ведёт учеников к тому, что они обязательно освоят всю школьную программу);

6) экзамены;

7) учителя, отвечающие за каждый предмет (учитель географии не преподаёт математику);

8) каникулы, отработки, мероприятия.

Всё это часть большой школьной системы.

ПРИМЕР 2: система в управлении автомобилем. Это ещё одна аналогия, чтобы вы точно поняли, почему важна система.

Представьте женщину, которая никогда не ездила за рулём автомобиля. Она вообще не знает и не понимает, как там всё устроено. Она просто видела, как муж водит, но никогда не интересовалась, что да как. Она садится в автомобиль с механической коробкой передач впервые в жизни, видит кучу кнопочек, рычагов, педали. Она не понимает, на какую педаль нажимать, что включить, что повернуть. И в голове возникает хаос, который приводит к дикому страху и стрессу. Но женщина понимает, что нужно сделать хоть что-то, чтобы машина завелась и поехала. Она сперва думает: «Так, давай-ка я нажму вот на эту педальку» – и хаотично нажимает, как оказывается, на педаль газа. Дальше думает: «Дай-ка я поверну рычаг вот в эту сторону» – и, включив пятую скорость, поворачивает ключ, и заводит автомобиль. Что про-

исходит? Машина, взревев, очень сильно дёргается, потому что нога на газе, а коробка передач на пятой скорости. И если впереди стоит другой автомобиль, последует удар – и в итоге дама попадёт на деньги. Она в шоке думает: «Нет, водить сложно. Водить – это вообще не моё. Не хочу, не хочу, не хочу!»

А что нужно для того, чтобы понять, как обращаться с автомобилем, и научиться его водить? Пройти обучение и потренироваться с инструктором, чтобы он всё показал и всё объяснил, а ещё выучить правила дорожного движения, чтобы вас не оштрафовали и не отобрали водительские права.

А что нужно, чтобы завести автомобиль? Чёткая последовательность действий. Нужна инструкция, нужна система. Чтобы поехать на автомобиле с механической коробкой передач, надо:

- 1) снять рычаг со скорости, поставив на нейтралку;
- 2) нажать на педаль тормоза;
- 3) вставить в зажигание ключ и повернуть его;
- 4) выжать до конца педаль сцепления;
- 5) опустить ручник;
- 6) включить первую скорость;
- 7) убрать ногу с тормоза;
- 8) потихонечку нажимая на педаль газа, медленно отпустить сцепление.

Если женщина чётко, пошагово последует этой инструкции, её автомобиль заведётся и поедет. То же самое и в биз-

несе: если точно знать, какое действие за каким должно идти, автомобиль – бизнес – поедет, заработает.

Глава 5

Три системы сетевого маркетинга

В MLM-индустрии каждому предпринимателю, который хочет построить большую клиентскую и партнёрскую сеть, нужно иметь три системы, которые будут передаваться членам команды:

- 1. Система работы с клиентами.**
- 2. Рекрутинговая система.**
- 3. Система работы с командой.**

Давайте рассмотрим, из каких подсистем они состоят.

СИСТЕМА РАБОТЫ С КЛИЕНТАМИ:

- система поиска клиентов;
- система презентации продукта;
- система продаж;
- система работы с возражениями;
- система обслуживания;
- система оказания сервиса;
- система демонстрационных встреч;
- система учёта клиентов и продаж;
- система стимулирования клиентов;
- система рекомендаций.

РЕКРУТИНГОВАЯ СИСТЕМА:

- система работы со списком знакомых;
- система работы с холодным рынком «на земле» и в Интернете;
- система работы с соцсетями;
- система работы с рекламой;
- система рекрутинговых вебинаров;
- система рекрутинговых марафонов;
- система чат-ботов;
- система переписки с кандидатами;
- система работы со звонками;
- система проведения презентаций;
- система работы с возражениями;
- система закрытия сделок;
- система мотивации на квалификацию;
- система подписаний;
- система развития семейного бизнеса;
- система работы с думающими кандидатами.

СИСТЕМА РАБОТЫ С КОМАНДОЙ:

- система запуска новичков;
- система выстраивания отношений с партнёрами;
- система консультирования;
- система стимулирования;
- система структурных собраний;
- система мотивации команды;
- система сохранения партнёров;

- система ведения командных чатов;
- система работы с глубиной;
- система организации командных проектов;
- система учёта и планирования;
- тренинговая система;
- система внутреннего обучения команды;
- система выращивания лидеров;
- система объединения в команду.

Если вы освоили одну систему, но не освоили другую, то вы проиграли.

Многие начинают строить бизнес с системы работы с клиентами, т. е. знакомятся с продукцией, пробуют её, получают результат, начинают её продавать. Создают клиентские чаты, что-то туда скидывают и таким образом делают какой-то товарооборот. В итоге партнёр просто создаёт клиентскую сеть, которая не даёт много денег. Иногда сами наставники советуют начинать именно с продаж, но тем самым вы ограничиваете в заработке себя и своих партнёров.

Большие обороты и деньги в сетевом бизнесе можно получать, только создавая команду из предпринимателей. Потребители никогда не будут покупать на десятки тысяч долларов.

Конечно же, не говорю, что клиенты не нужны, но если у вас в планах построить большой, успешный, прибыльный бизнес, вам надо задуматься в первую очередь о создании команды, о привлечении тех, кто готов строить бизнес, раз-

виваться лично и профессионально.

Можно также много рекрутировать и много продавать, но если вы не владеете системой работы с командой, то проигрываете. И проигрываете потому, что пришедшие новички не останутся. Ваша работа станет похожей на перепись населения.

СЕТЕВОЙ БИЗНЕС – это системный бизнес. И именно система экономит время, деньги, нервы, сохраняет людей в бизнесе, предотвращает ошибки, приносит результат. Самое главное – система создаёт профессионалов.

Если вы возьмёте систему и включите в неё наставника, который готов работать на результат бизнес-партнёров, готов их обучать, вести, направлять и тренировать, а потом ещё прибавите такой пункт, как отношения, то создадите в бизнесе фабрику по выращиванию профессионалов.

Создавая обучающую программу по работе с командой, я поставила задачу: разработать подробное пошаговое руководство по каждому пункту в системе наставничества, чтобы ученики могли быстро и легко внедрить инструкции в работу. Зачем идти по бизнесу окольными путями и что-то придумывать? Зачем набивать шишки? Зачем собирать информацию по крупицам из разных источников и потом разгребать кашу в голове, когда можно получить уже всё готовое от А до Я?

Система + Наставник + Отношения = Фабрика

по выращиванию профессионалов

Глава 6

Если страшно внедрять новую систему

Когда мы совершаем новое действие или начинаем новое дело (в данном случае – работу с командой), страх – нормальная реакция.

- Страшно начать, представив весь путь, который предстоит пройти.
- Страшно, что нет навыков и может не получиться.
- Страшно, что будет тяжело.
- Страшно, что команда не примет новую систему.
- Страшно, что могут отвергнуть нашу помощь.
- Страшно сдаться, если что-то пойдёт не по плану, и опозориться.
- Страшно сделать что-то не так...

Страх – защитная реакция нашего организма, которая рождается при непонимании, что и как делать. Благодаря этой книге вы такое понимание получите, но самое важное – от вас потребуется внедрять в работу всё, что узнаете. И вот тут вы столкнётесь со сложностями. Это неизбежно. И это нормально.

Ни о какой лёгкости в бизнесе не может идти и речи, пока вы не освоите навыки, повторив одни

и те же действия много-много раз.

Ваша задача – несмотря ни на что, повторять одни и те же действия снова и снова. Делать это до тех пор, пока не почувствуете лёгкость и удовольствие. Случится это, когда вы отработаете навык. У вас наконец станет получаться, вы почувствуете, что есть прогресс. И с каждым разом то или иное действие будет даваться вам всё легче и легче. Однажды действие станет для вас привычным и перестанет вызывать панику. Выполняя его, вы будете чувствовать себя как рыба в воде.

Глава 7

Чем команда отличается от структуры

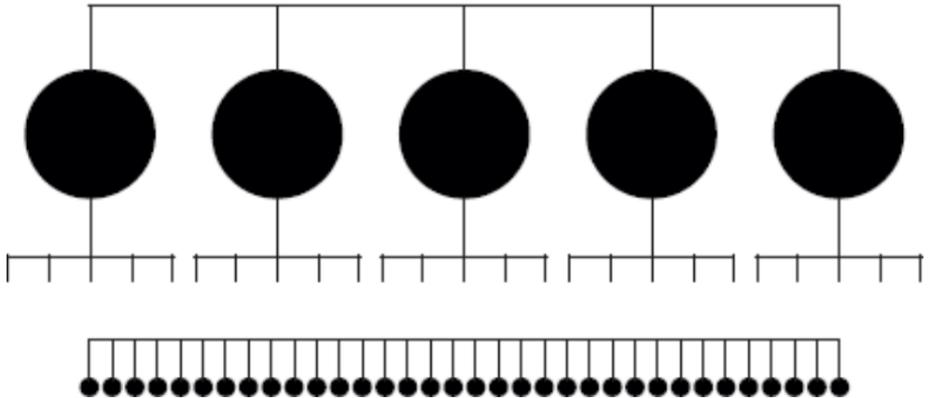
Многие думают, что если они зарегистрировали 5–10 человек, которые заинтересовались возможностями бизнеса, то у них появилась команда. Или если они подписали 10–20 человек, те подписали 10–20 человек – и начала расти глубина, то уже есть команда. Это не так. Это пока только структура.

Структура – это все работающие бизнес-партнёры вашей сети.

Это люди, которые совершают действия. В структуру могут входить и клиенты, и бизнес-партнёры (с результатами и без них, с товарооборотом и без него), но – делающие что-то, предпринимающие шаги для достижения результата. К структуре не относятся те, кого вы однажды подписали, но кто сейчас не работает и на связь с вами не выходит.

Структура – это люди, которые пока ещё не понимают, нужен ли им этот бизнес, хотят они в нём развиваться или нет. Они просто подписались – посмотреть, понаблюдать, попробовать. Они ещё в прострации, их мотает: «Хочу – не хочу. Буду – не буду. Нравится – не нравится. Моё – не моё...»

СТРУКТУРА

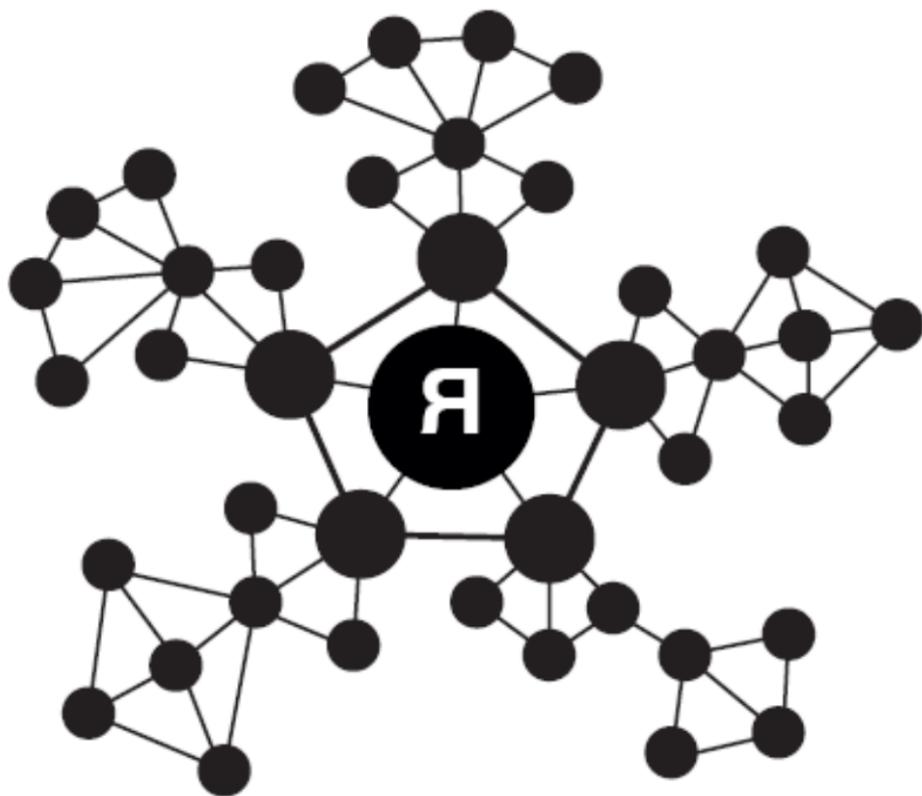


Структура выглядит таким образом: есть наставник, есть партнёры первой, второй, третьей и т. д. линий. Взаимодействие партнёров с наставниками осуществляется строго по вертикали. Горизонтальное же взаимодействие либо запрещено, либо не практикуется. Поэтому порой параллельные ветки даже не знают друг друга, так как между ними нет никакой связи.

Команда – это всегда несколько человек. Это ключевые игроки структуры. Это те, на кого можно положиться. Это ваши союзники в бизнесе, которые всегда за вас.

Это партнёры, которые уже определились, освоили нужные навыки, готовы работать на общекомандный результат. У вас с ними выстроены доверительные отношения. Это те, кто реально хочет развивать бизнес и знает, зачем он им нужен.

КОМАНДА



Посмотрите на эту схему. Именно так выглядит команда.

Команда – это ключевые игроки, которые объединены не только с наставником, но и друг с другом. Бизнес держится именно на командах.

Представьте себе футбольную, баскетбольную или хоккейную команду. В ней есть тренер и игроки, которые выполняют конкретные функции: нападающего, вратаря, защитника. И вся команда во главе с тренером работает на общую цель – победить. У неё разработана система тренировок, есть система забивания голов. Все члены команды знают друг друга и взаимодействуют между собой.

Команда – это лицо наставника, это полное его отражение. В каком состоянии наставник, в таком состоянии и команда. Хотите узнать, насколько силен наставник, – узнайте, насколько сильны его партнёры.

И вашей целью в бизнесе должно стать не пожизненное подписание новичков, а создание команды. Когда в вашей структуре есть опора – ключевые игроки, на которых всегда можно положиться, которым можно что-то доверить и о которых вы точно знаете, что они сделают всё на 100 %, – то вы понимаете, что не зря прошли наставнический путь.

Если вы новичок и у вас пока нет команды, но есть структура из нескольких человек, то можете уже сейчас практиковать навык формирования команды. Возможно, так вы закрепите этих людей в бизнесе и вместе с ними станете из-

вестными лидерами. Не нужно ждать, когда придут новые участники, – действуйте уже сейчас, объединяя команду.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ КОМАНДЫ



ЧТОБЫ ПЕРЕЙТИ ОТ ЭТАПА «Я» К ЭТАПУ «СТРУКТУРА», НУЖНО:

- 1) иметь цель и видение, куда вы двигаетесь;
- 2) иметь разные системы рекрутинга со скриптами;
- 3) осваивать все нужные навыки;
- 4) уметь оцифровывать свои бизнес-показатели;

- 5) знать, как эффективно запускать новичков;
- 6) выстраивать свою систему индивидуальной работы с партнёрами, чтобы они сохранялись и получали результаты;
- 7) формировать систему структурных собраний;
- 8) налаживать систему обучения для разных карьерных уровней;
- 9) понимать психологию и способы выстраивания отношений.

ЧТОБЫ ПЕРЕЙТИ ОТ ЭТАПА «СТРУКТУРА» К ЭТАПУ «КОМАНДА», НУЖНО:

- 1) развивать в себе лидерские качества, которые способны объединять и вести за собой;
- 2) понимать, как происходит процесс объединения и через какие этапы придётся пройти, чтобы всем хотелось работать вместе;
- 3) иметь общекомандные ценности и проработанную этику взаимоотношений с каждым звеном в команде;
- 4) понимать систему сплочения;
- 5) разбираться, как распределяются задачи в команде, кому какое задание поручить, как осуществлять контроль и давать обратную связь;
- 6) знать, как и на какие темы проводить лидерские сборы;
- 7) иметь представление, как организовывать совместные мероприятия и проекты с ключевыми игроками;
- 8) выстраивать командную систему сопровождения в ча-

тах, благодаря которой партнёры смогут получать информационную и эмоциональную подпитку.

Глава 8

Если у вас нет команды

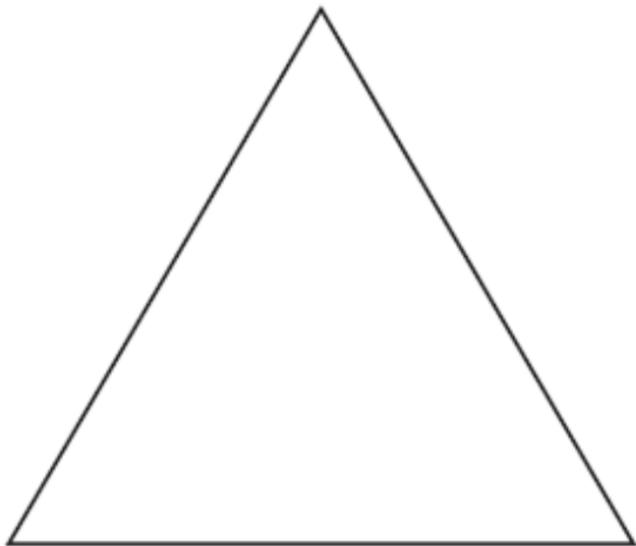
Нужно ли повышать навыки работы с командой, которой пока нет? Это топ-вопрос, который мне задают. Многие не понимают, зачем работать над навыками наставничества, если команда ещё не сформировалась. У меня много учеников, которые прошли мой курс, имея 10-, 20-, 30-летний опыт в сетевом бизнесе. И каждый говорит одно и то же: «Я даже не предполагал, что с командой можно и нужно работать именно так: чётко, пошагово, системно! Если бы я узнал об этой системе в самом начале, то не наломал бы столько дров и получил совершенно другие результаты».

Если сегодня в команде никого нет, это не значит, что завтра никто не появится.

Вы же не собираетесь сидеть без команды годами? Рано или поздно к вам придёт один человек, потом второй, третий, четвёртый. Окажетесь ли вы готовы к их приходу? Не воцарится ли внутренний страх, что вы не знаете, что им давать и как с ними работать? Лучше подготовиться к их приходу заранее. Понимание следующего шага принесёт спокойствие и уверенность, которые передадутся другим. Когда есть понимание и система, рекрутировать получается намного легче.

Некоторые новички говорят: «Когда у меня появится команда, тогда и начну думать о наставничестве, буду учиться работать с партнёрами. А сейчас мне это не нужно». Тут мне сразу вспоминается система бытия Сократа, которая сформулирована так: «быть – делать – иметь».

1. БЫТЬ



2. ДЕЛАТЬ

3. ИМЕТЬ

Очень люблю эту формулу, считаю её важной в жизни и бизнесе. Давайте рассмотрим её в рамках наставничества.

«Быть» всегда на первом месте, на втором – пункт «делать», на третьем – «иметь». Когда новичок говорит: «Когда

команда появится, тогда и начну думать», он меняет последовательность формулы на «иметь – быть – делать» и она становится нерабочей. Как результат – команды нет.

Как же правильно? «Когда начну думать о наставничестве, когда буду учиться работать с партнёрами, тогда у меня и появится команда».

Ещё одна нерабочая формула – «иметь – делать – быть»: «Когда увижу результаты, тогда и начну вкладываться в людей и серьёзнее относиться к делу».

Рабочая формулировка звучит так: «Когда начну серьёзнее подходить к делу, когда буду вкладываться в людей, тогда и увижу результаты».

Глава 9

Что нужно для роста команды

Я девушка деревенская, прожила в селе 20 лет и не понаслышке знаю, что такое огороды, посадка, прополка грядок, сбор урожая. И хочу привести аналогию с земледелием, чтобы вы понимали, что делать для развития бизнеса и достижения результатов.

1. Определить, что конкретно нужно вырастить в огороде. Овощи? Какие именно? Может, выращивать цветы или фрукты? Для чего? Какая цель за этим стоит?

2. Подготовить почву. После того как вы определили, что и для чего хотите, вам нужно подготовить почву, чтобы семена, которые посеете, легко и быстро проросли. И росли в благоприятных условиях на вашей плодородной земле.

3. Ухаживать за землёй и проросшими семенами. Это нужно, чтобы они начали давать плоды. Если просто посадить семена и всё лето не заходить в огород, не поливать его, не полоть, не убирать жучков – ничего не делать, то в начале осени, придя посмотреть, что у вас выросло, вы увидите: ничего. «Где же мой урожай? Почему так ничего и не выросло?» – спросите вы. Из-за несерьёзного отношения к делу и бездействия никто не получит то, чего хотел.

4. Приобрести инструменты. Помимо цели, правильного отношения и действий, нужны ещё инструменты, которые

упростят работу, сделают её более качественной и ускорят процессы получения урожая. Какие инструменты требуются в огороде? Вилы, лопата, лейка, ведро, средства для избавления от насекомых и т. д.

5. Копить личный ресурс. Чтобы работать с полной отдачей в огороде, нужны силы и энергия. Если их нет, то и делать вы ничего не станете.

Давайте рассмотрим, что означает каждый элемент этой аналогии:

- вы – главное звено в бизнесе, и вам нужно понимать, для чего строите команду, что она вам даст, какая цель стоит за её построением (это понимание даст силы и энергию);
- плодородная почва, которую вам нужно подготовить для роста людей и получения результатов, – это система.
- инструменты, нужные для развития команды, – это пошаговые инструкции и скрипты, которые упрощают работу и дают команде возможность расти быстрее и без лишних препятствий;
- семена, которые вы сажаете в почву, – это ваша структура, которая, попадая в систему, где есть инструменты, начинает расти и давать плоды;
- плоды – это, конечно же, результаты.

Глава 10

Как подбирать системы рекрутинга

Показывайте новичкам разные методы построения команды. Не отмечайте и те варианты, которые считаете устаревшими или неэффективными. Ищите то, что подойдёт конкретно вашему партнёру. Начиная работать с человеком, вы должны узнать, что ему интересно, а что нет. Спросите его, как бы он хотел работать, чем ему нравится заниматься больше, – и на основе его ответов предложите тот вариант, который будет ему близок.

Ещё можно сразу показать новичку все варианты построения бизнеса, кратко рассказать о каждой методике рекрутирования и позволить человеку выбрать то, что ему интереснее.

Например, вы рассказали новичку о методике «список знакомых». Человек заинтересовался, начал уточнять, сказал, что у него много друзей, с которыми он видится почти каждый день, и часто бывают гости, с которыми у него прекрасные отношения. Он чувствует, что это его методика. Если думаете, что «список знакомых» не работает и это прошлый век, тогда вы отнимаете у человека возможность получить опыт, который может оказаться успешным.

Если какая-то методика не подходит вам, это

не значит, что она не подходит другим. То, что работает у других, может не работать у вас.

Чем больше в вашей команде тех, кто использует разные методы работы, тем больше у вас кейсов, которые можно «продавать» новичкам, приходящим в структуру. Например, у вас есть партнёр, который отлично работает со списком знакомых. Можно рассказать о нём новенькому или даже познакомить их для обмена опытом.

Есть те, у кого нет цели строить бизнес и развивать команду, поэтому они зарабатывают на продажах. Опыт таких партнёров тоже можно передавать новичкам, которым интересны продажи. Ну а если они не хотят строить бизнес, им это неинтересно, зачем заставлять и навязывать? Пусть продают, если им так хочется.

Рассказывая о результатах участников команды, использующих разные методики, вы поймёте, что можно по-разному работать и выбрать то, что ближе. Поэтому в арсенале должны быть разные варианты рекрутирования, которые можно предложить бизнес-партнёрам.

Глава 11

Скрипты – важный элемент системы

Вот мы и подошли к теме скриптов. Давайте повторим: скрипты – это готовые шаблоны текстов.

Многие говорят: «Скрипты – это фу! Вы что? Они не работают! Они превращают в роботов! Нужно делать индивидуальные предложения».

Всё это понятно. Предложения должны быть персонализированными. Но так можно маневрировать, только когда уже есть опыт и некая уверенность. Когда же приходит новичок, не понимающий, куда попал, – как он может это сделать? На что ему опираться? Почему-то об этом мало кто задумывается.

К ЧЕМУ ПРИВОДИТ ОТСУТСТВИЕ СКРИПТОВ

Вы подаёте рекламу, вкладываете в неё деньги. Если работаете, например, с «холодным» рынком, вам приходят заявки: «Здравствуйте, что у вас за бизнес?» Или звоните по списку знакомых и предлагаете встретиться (созвониться), чтобы рассказать о своём предложении, и вас спрашивают: «А что за предложение? Расскажите в двух словах». И если

вы новичку не объяснили, что конкретно нужно отвечать на такой вопрос, не дали ему готовый скрипт, то он начнёт писать или говорить кандидату ерунду, после которой тот перестанет отвечать на сообщения и его заблокирует.

Новичок, например, напишет: «У нас сетевой маркетинг и самая лучшая продукция в мире. Чтобы начать заниматься бизнесом, нужно купить наш товар. Проработав у нас несколько лет, вы можете получить от компании автомобиль и квартиру». Понимаете? «Холодному» кандидату, который просто спросил, что за бизнес-предложение, незнающий новичок скинет именно такую информацию. А потом вам же пожалуется: «Что-то никто мне не отвечает. С запросом обращаются, я им всё рассказываю, а они молчат!»

И даже если кандидат дойдёт до этапа презентации, новичок не может два слова связать, всё рассказывает хаотично: «У нас такая компания классная, у нас такая продукция замечательная! Её купить надо». В итоге кандидат уходит со встречи, сославшись на важный звонок, отсутствие времени или вызов с работы, а потом просто не берёт трубку. И новички думают: «Что я делаю не так? У меня не получается. Этот бизнес никому не нужен. Наверное, это не моё». Они искренне не понимают, почему от них уходят. А потом сами уходят из бизнеса, и тут уже наставник не понимает, почему его новички сливаются. Всё потому, что не объяснили, не рассказали, не научили, как правильно выстраивать работу с кандидатами. И это ответственность наставника.

Все мы разные. Если человек приходит в сетевой маркетинг с опытом в продажах, в руководстве, в организации бизнеса, ему, возможно, скрипты и не нужны. У него самого язык хорошо подвешен, он знает, как грамотно донести информацию о продукте и бизнесе, у него чётко выработанная позиция. И его как профессионала «покупают». А есть тот, кто приходит без какого-либо багажа знаний и опыта. И если вы дадите ему готовые инструкции, где написано: «Делай раз, делай два, делай три... Говори это, пиши это, отвечай так», – его обнадёжат мысли: «Фу-ух! Хорошо, что здесь всё есть. Бери, учи, делай». И ему станет спокойно на душе. Человек выучит тексты, вы его проверите, он пойдёт по текстам рекрутировать, и у него получится.

Те, кто говорит: «Зачем эти скрипты? Они мне не нужны! Я буду делать бизнес индивидуально», – ориентируются на себя: «Я же так умею! Я могу и без скриптов классно провести презентацию!» И они ждут того же самого от других. А другие не могут так, потому что за их спиной нет такого же опыта. Поэтому им сложно.

Скрипты – спасение для новичков. Это фундамент для становления профессионалов. Вместе с инструкциями они сильно упрощают жизнь вам и вашим партнёрам.

Глава 12

Мой опыт построения систем

Когда я пришла в сетевую индустрию, мне только-только исполнилось 19 лет. Опыта в найме у меня не было. Я была студенткой заочного отделения. Около двух месяцев я не могла начать рекрутировать. Во-первых, я хотела дословно выучить все нужные тексты, чтобы чувствовать себя уверенно, общаясь с кандидатами. Во-вторых, должна была точно знать, что делать с теми, кто согласится со мной сотрудничать.

Систем запуска партнёров и работы с командой у нас не было, поэтому я начала создавать их сама, будучи зелёным новичком. Разложила по полочкам все этапы рекрутинга, прописала всё, что требовалось для работы по этим этапам, и выстроила пошаговую систему запуска. Прописала всё: как поприветствовать новичка, какие вопросы задать ему в первую очередь, с каких слов начать работу, что и в какой последовательности ему рассказать и чем закончить первый рабочий день. То же самое прописала для второго, третьего, пятого, десятого, тридцатого дня. И вы не представляете, какая у меня появилась энергия и уверенность в себе! Я точно понимала каждый следующий шаг. Это привело к тому, что я всегда много и легко рекрутировала, без каких-либо проблем. С текучкой партнёров тоже забот не было. Да, кто-то

приходил и уходил, но лидеров-профессионалов в моей команде всегда хватало.

Я разрабатывала для себя и своей структуры и другие рабочие инструменты, которые упрощали путь и ускоряли получение результатов. У меня была стопка разных тетрадок, в которых всё фиксировала и потом передавала. Именно тогда поняла, что такое работа со структурой, как её выстраивать, чему и в каком порядке обучать, как вести себя, чтобы партнёры видели во мне наставника, а не девятнадцатилетнюю студентку. Я точно знала, что им нужно дать, как отработать навыки. Многое делала интуитивно. Сейчас сама удивляюсь, как смогла всё выстроить.

Меня в бизнесе вёл классный, сильный наставник, которая многому нас обучила, несмотря на то, что сама была новичком. Благодаря ей и её примеру я сформировала своё отношение к команде. Она всегда помогала в работе с партнёрами. Я её уважала и слушала, но не во всём. В некоторых вопросах у меня была своя позиция и своё видение. Мы прошли через разные ситуации – от полного принятия, уважения, любви, взаимопонимания, безоговорочного доверия до конфликтов, недопонимания, обид, разногласий, полного недоверия. Но несмотря ни на что, я очень благодарна, что именно она 10 лет была моим наставником!

Эффективное наставничество

ЗАКОН ЖИЗНИ: помогая себе – помогаешь другим. ЗАКОН БИЗНЕСА: помогая другим – помогаешь себе. Чтобы стать по-настоящему успешным в жизни, нужно следовать двум этим законам.

Глава 13

Насколько вы эффективный наставник

Эффективный наставник – тот, рядом с которым партнёры становятся профессионалами, получают результаты в виде роста команды, товарооборотов и доходов, а также проходят личные трансформации, приобретают новое видение, идеи, осознания и после взаимодействия с которым начинают действовать.

Предлагаю пройти тест и увидеть зону вашего роста. Ответив на каждый вопрос, подсчитайте количество ответов «Да».

1. С членами команды вы всегда выстраиваете партнёрские отношения, основанные на доверии.

2. Вы умеете подбирать ключик к каждому, кто приходит в вашу структуру, и опираетесь на индивидуальные особенности человека.

3. Партнёры доверяют вам и легко делятся с вами личными переживаниями.

4. У вас есть чёткая пошаговая система работы с новичками, которая передаётся «из поколения в поколение» в вашей структуре.

5. У вас в команде есть отлаженная система обучения партнёров на каждом этапе их карьеры.

6. У вас есть чёткий консультационный план. Вы и ваши партнёры точно знаете, как проводить личные консультации и что на них прорабатывать.

7. Вы проводите консультации не от случая к случаю или по запросу, а системно.

8. Вы знаете цели каждого бизнес-партнёра в команде. Вы знаете, что ими движет и что их тормозит.

9. В ваших командных чатах бурлит жизнь, в них интересно, можно найти пользу и вдохновение.

10. Вы системно, например еженедельно, проводите для всех партнёров структурные собрания, после которых растут обороты и профессионализм ваших людей.

Если вы ответили «Да» менее чем на семь вопросов, вам срочно надо прокачивать наставнические навыки! Иначе все рекрутинговые действия уйдут вхолостую.

Те вопросы, на которые вы ответили «Нет», служат

ориентиром, над чем вам нужно серьезно поработать.

Изучая каждую следующую главу данной книги у вас сложится понимание того, кто такой эффективный наставник, как таковым стать и что для этого нужно делать. И если вы начнёте применять те рекомендации, которые я здесь даю, то уже скоро станете таким наставником для своей команды!

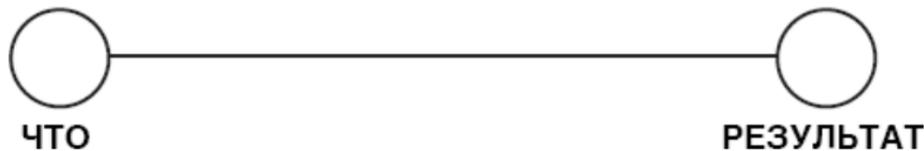
Глава 14

Схемы работы с командой

Многие наставники работают с командой по этому отрезку. Они говорят ей, что нужно делать и какого результата эти действия позволят добиться:

1. Надо рекрутировать – это приведёт к зарплате.
2. Надо закрывать квалификации – это увеличит процент вознаграждения.
3. Надо продавать – это поможет увеличить товарооборот.

ОТРЕЗОК, ВЕДУЩИЙ К МАЛЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ



Точка «ЧТО»

Чтобы отрезок хоть немного стал эффективнее, требуется конкретика, которой здесь очень не хватает. Фраза «нужно

рекрутировать» не несёт никакой смысловой нагрузки. Новички её совершенно не поймут. Но если сказать: «Нужно делать пять звонков в день по списку знакомых, размещать три-четыре поста в неделю в соцсетях на такие-то темы, ежедневно выходить на видеосвязь со мной для отработки навыков», – то уже понятнее, правда?

То есть вы говорите партнёрам, что конкретно (без общих фраз) надо делать, чтобы заработать деньги и прийти к результатам, которые они хотят.

Что ещё важно? Объяснять последовательность действий. Если говорить обо всех действиях хаотично и при этом постоянно добавлять: «Ой, ещё забыл сказать!», то у новичка в голове сварится каша, в итоге он ничего не сделает. Но если весь список разложить по полочкам: «Первое действие должно быть такое, второе – такое, третье – такое...» – мозгу станет легче всё воспринять.

Затем из общего списка действий необходимо выделить ключевые, которые актуальны в конкретное время, и акцентировать на них внимание: «Сейчас главное это и это. Именно на таких шагах нам нужно сконцентрироваться. Всё остальное тоже важно, но прямо сейчас оно второстепенно».

Точка «РЕЗУЛЬТАТ»

К какому результату вы ведёте конкретных партнёров своей структуры и команду лидеров? Какая общая цель у вашей

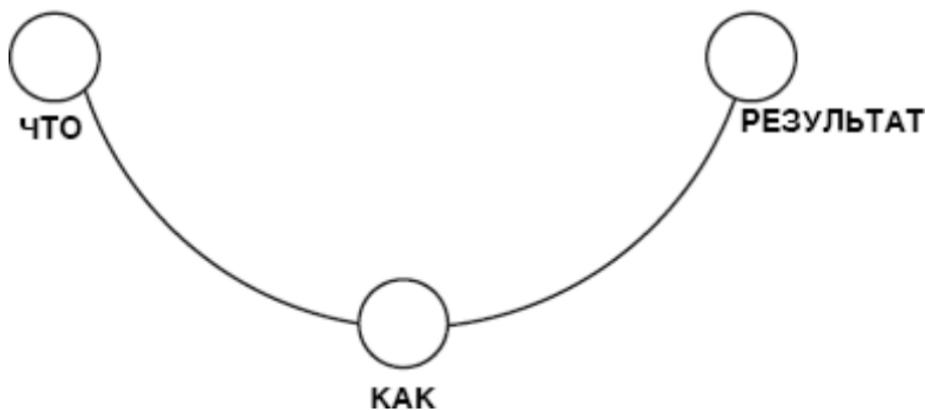
команды? К какому сроку вы планируете к ней прийти?

Если вы говорите с партнёрами на языке результатов, которые для них не важны, это приведёт к тому, что многие перестанут действовать, потому что это для них не имеет никакой ценности. К примеру, говоря: «Если сделаешь это, то повысишь квалификацию», вы опираетесь не на цели и потребности своего партнёра, который, может, хочет совершенно другого, даже если дело касается денег. Есть категория тех, кому в принципе деньги не нужны, потому что они себе жизнь обеспечили. У них есть накопления, и они пришли в бизнес ради чего-то другого.

Важно говорить результатами конкретного человека, а для этого нужно понимать, чего он хочет.

Если работать с командой по принципу такого отрезка, то вы либо получите низкие результаты, либо не получите вообще никаких.

ОТРЕЗОК, ВЕДУЩИЙ К КРАТКОВРЕМЕННЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ



Здесь добавляется точка «КАК». Как делать то или иное действие? По этой схеме наставник объясняет партнёру, что делать, как делать и к какому результату это приведёт. Эта схема намного лучше и эффективнее, чем отрезок, в котором нет столь важного «ингредиента».

Станьте наставником, говорящим на языке КАК, – и тогда вам не будет цены.

Что нужно объяснять партнёрам в рамках вопроса **КАК**:

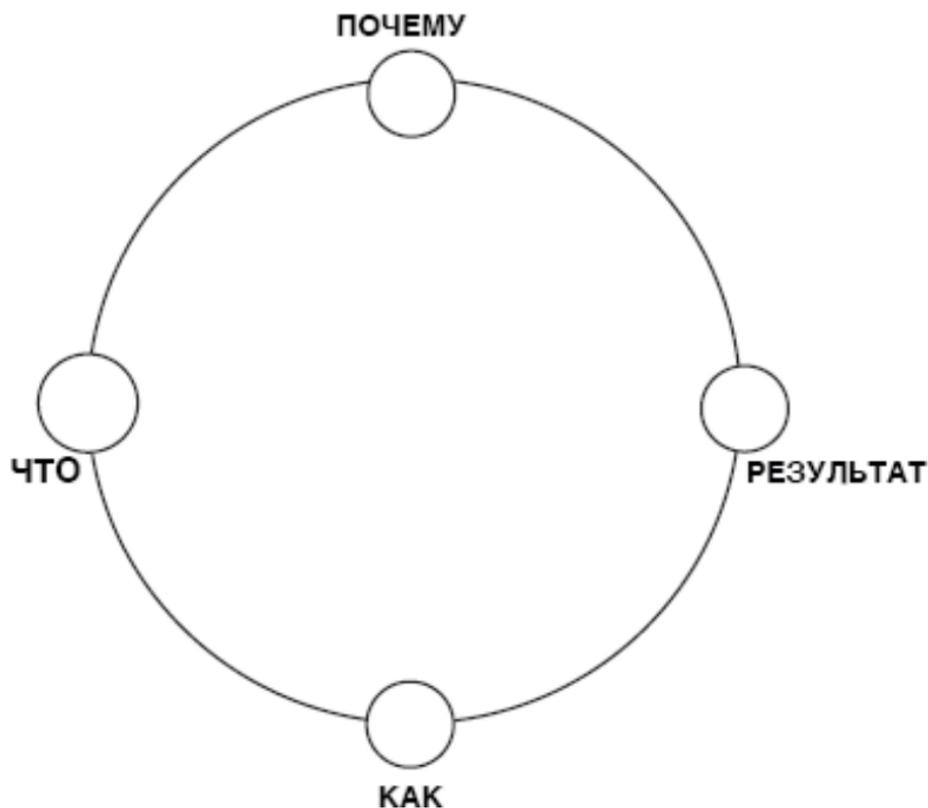
- Как выполнять каждое из действий?
- Какова технология шагов?

Ответы на вопрос КАК вместе со скриптами и тренировками навыков, которые вы проводите с бизнес-партнёрами,

позволят выращивать в структуре профессионалов.

Очень часто команды ориентированы только на эти три вопроса. Но их недостаточно, потому что круг не замкнут, в нём недостаёт ещё вопроса. Давайте узнаем какого.

КРУГ, СОХРАНЯЮЩИЙ ПАРТНЁРОВ И ВЕДУЩИЙ ИХ К РЕЗУЛЬТАТАМ



Это полноценная схема для сохранения и развития команды. Начинается круг не с вопроса ЧТО, а с вопроса ПОЧЕМУ.

ЗДЕСЬ ОБЪЯСНЯЕТЕ, ПОЧЕМУ:

- вы с командой именно в этой компании, а не в другой;
- занимаетесь этим делом;
- строите именно этот бизнес;
- делаете всё именно таким образом;
- опираетесь при построении команды именно на такие ценности.

Рассказывая об этом новичкам, вы показываете нечто большее, чем просто дело, с помощью которого можно зарабатывать. Вы продвигаете большую цель, миссию и идею, которую несёте в массы.

Когда партнёры понимают цель, над которой работают, когда они знают командные ценности и опираются на них, тогда отсутствие на каком-либо этапе результата их не останавливает. А если результат появляется, то они относятся к нему как к чему-то значимому и важному. То есть ответ на вопрос ПОЧЕМУ помогает понять, что за вашей работой стоит нечто большее, чем просто звонки, презентации, подписания, статусы, деньги, обороты и т. д. Людям нужно понимать, ради чего они работают, и это то, что за пределами их личных целей.

Глава 15

Уровни наставничества

Давайте рассмотрим пирамиду наставничества, чтобы понять, на каком из уровней находитесь вы и чем один уровень отличается от другого.



СПОНСОР – тот, кто просто зарегистрировал человека в структуру и время от времени оказывает ему информационную поддержку, скидывая сообщения с акциями и новостями компании, но не прикладывая руку к личностному и профессиональному росту зарегистрированного. Спонсор выполняет роль консультанта, не более.

ТРЕНЕР – тот, кому небезразличен человек, пришедший работать под его начало. Тренер готов показывать, что и как нужно делать в бизнесе, чтобы добиваться успеха. Он оттачивает с партнёрами навыки, прокачивая их. Тренер, как и спонсор, тоже информационно поддерживает партнёров, но его основная задача – вырастить профессионалов, с которыми он сможет побеждать.

НАСТАВНИК – более глубокое понятие. Помимо функций спонсора и тренера, он должен помогать партнёрам преодолеть страхи, проработать негативные черты характера, сформировать правильное отношение к окружающим и происходящему. Наставник работает над личностным развитием, мышлением, позитивным видением, внутренним состоянием, мотивацией и т. д.

УЧИТЕЛЬ – самая высшая ступень наставничества, которую мало кто может достичь, но к которой нужно стремиться. Учитель развит духовно и ведёт подопечных по такому же пути. Он помогает видеть то, что другие не видят, задаёт глубокие вопросы, помогает понять свои чувства и реакции на события и вынести из них урок. У него очень прочная связь с теми, кого он ведёт за собой. Партнёры ему безоговорочно доверяют и никогда не ставят под сомнение его слова. Учитель направил жизнь на служение людям, но без отказа от материальных благ. Настоящий учитель понимает важность материальных и духовных ценностей, без переко-

ВЫВОД, КОТОРЫЙ МОЖЕМ СДЕЛАТЬ

Спонсором может быть каждый. Для спонсорства не нужно ни учиться, ни работать над собой, ни меняться. Но и сплочённую команду спонсор никогда не создаст, большой бизнес никогда не построит, прочные отношения с партнёрами никогда выстроит.

Тренером можно стать, только понимая важность развития профессионализма и имея желание его развивать.

Чтобы стать наставником, помимо понимания и желания, нужно иметь внутренний ресурс, видение, знания, компетенции и систему. Это не так сложно, как может показаться.

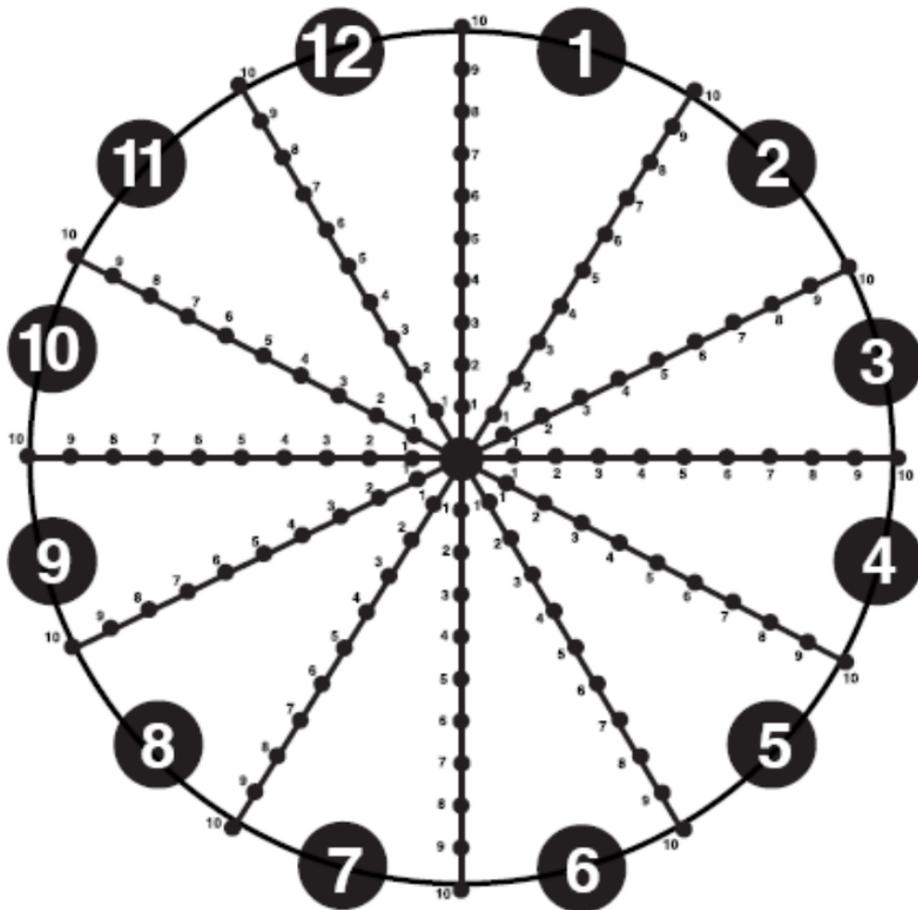
Учителем можно стать, только если развиваться духовно. Эта тема так или иначе проскальзывает в этой книге, потому что я считаю её очень важной, тем более если ведёшь за собой людей.

Глава 16

Колесо эффективности наставника

Помните знаменитое колесо баланса? Так вот, на его основе я сделала своё колесо – колесо эффективности наставника. Оно состоит из 12 спиц, на которых держится наставничество в МЛМ. Если каких-то спиц не хватает, колесо перестаёт крутиться и выполнять свою функцию. Полноценное же колесо будет вести вас по бизнесу очень-очень далеко и очень-очень долго. На каждой спице есть точки от 0 до 10, и ваша задача – периодически оценивать, на какой примерно отметке вы находитесь, чтобы в конце соединить все точки и увидеть, где проседает ваша работа с партнёрами. Конечно же, в идеале нужно иметь отметки в 10 баллов на каждом из критериев. Однако если вы никогда не изучали тему наставничества, то до десяточек нужно будет расти.

А сейчас предлагаю заняться оценкой своей эффективности как наставника, чтобы увидеть отправную точку, с которой будете стартовать. Вы можете делать отметки прямо в книге или же перерисовать колесо в свой блокнот и сделать данную практику.



КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

**1. ИСКРЕННЕЕ ЖЕЛАНИЕ ПОМОГАТЬ БИЗ-
НЕС-ПАРТНЁРАМ**

Помогать без каких-либо условий. Стать человеком дающим. Дающим другим пользу, заботу, признание, вдохновение, время. Не навязывающим себя и свою помощь, но готовым идти на контакт и взаимодействие первым. Без позиции «если тебе надо, ты сам обратишься ко мне за помощью», а с правилом «на консультацию ко мне нужно приходить стабильно раз в неделю». Не «покупающим» проблемы партнёров, а понимающим их чувства и показывающим пути решения. К примеру, партнёр говорит, что у него нет денег купить обучение, а вы, понимая, как оно может ему помочь в безденежье, показываете важность посещения курса и поиска решения финансовой проблемы. Это выражает ваше искреннее желание помочь выбраться из сложившейся ситуации. Но если вы решите «купить» проблему такого человека, сказав: «Ну ладно, ничего страшного, в следующий раз сходишь», – не поможете ему, хотя думаете иначе, а, наоборот, ослабите его. Вы научите сдаваться и не брать ответственность, не дадите шанса получить опыт в преодолении сложностей, лишите того результата, осознания и мотивации, которые можно получить, найдя возможность пройти обучение.

2. ДОВЕРИТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

С партнёрами нужно выстраивать долгосрочные отношения, основанные на доверии. Доверие – основа любых взаимоотношений. Если вас однажды подвели, предали или

оскорбили, это нарушило доверие. Отношения после такого меняются либо вовсе разрушаются.

Доверие можно строить месяцами и даже годами, а разрушить – в один миг, лишь раз оступившись.

Как понять, доверяют ли вам партнёры? Есть один показатель: вам всё рассказывают. С вами делятся, советуются, ничего от вас не скрывают. Вы спрашиваете, и вам отвечают открыто, развёрнуто. Вам могут рассказать о том, что сидит глубоко внутри, поведать секреты, раскрыть внутреннее состояние и переживания. Если с вами готовы делиться идеями и созданными работками, это тоже признак доверия.

Если же вы, заметив, что у партнёра плохое настроение, спросите: «Слушай, у тебя всё в порядке?», а в ответ услышите: «Да, нормально...» – это показатель недоверия. Он не готов открыться, не готов доверить то, что у него на душе.

Поэтому если замечаете признаки недоверия, сразу же принимайтесь выстраивать конкретно с этим партнёром доверительные отношения. Может быть, стоит начать с себя делиться с ним мыслями и идеями. Например, вы ему говорите: «Мне в голову пришла одна классная задумка, хочу с тобой поделиться» или «Знаешь, у меня есть одна мысль, о которой я ещё никому не говорил. Хочу рассказать тебе», – и рассказываете о ней. Что почувствует человек? Что ему доверяют, что перед ним открыты, что он и его мнение важны. Когда он это почувствует, то начнёт раскрываться и делать

то же самое.

Пока между вами нет доверия, партнёр не станет к вам прислушиваться и выполнять рекомендации, которые вы даёте.

3. ЗНАНИЕ СВОИХ ЛЮДЕЙ

Спросите себя, насколько хорошо вы знаете своих бизнес-партнёров: знаете ли вы об их семье? Чем занимаются их близкие? Как зовут детей, вторую половинку? Какие у них отношения? Где они живут? Жильё съёмное или своё? Чем увлекаются? Есть ли кредиты, а если есть – на что взяты и какие по ним платежи? есть ли ещё заработок? Знаете ли вы всё это? Если нет, то вам нужно задуматься. Такое важно знать, потому что это напрямую влияет на их результаты в бизнесе. Если вы не понимаете, что творится в семье партнёра, поддерживают ли его родственники и как они это делают, что партнёры чувствуют по этому поводу, то не сможете эффективно помогать.

Когда вы искренне интересуетесь жизнью своих людей, тогда укрепляются ваши отношения.

Не обязательно за один день расспрашивать обо всём. Это можно делать каждый день по чуть-чуть: сегодня одно узнали, завтра – другое, третье. Так у вас сложится представление о жизни вашего партнёра и вы начнёте относиться к нему по-другому.

Рекомендую завести отдельный блокнот, чтобы записывать всё, что узнаете. Если в вашу структуру регистрируется много новичков, то появляется глубина, с которой вы тоже взаимодействуете и работаете, и можно просто забыть, что вам о себе рассказывали. И потом по 10 раз уточнять: «Напомни, пожалуйста, в каком городе ты живёшь? А то я не запомнил, ведь вас у меня так много...»

Всё записав, вы перед консультациями с партнёрами открываете блокнот с информацией о каждом из них, спокойно читаете и вспоминаете нужные детали. А во время самой встречи можете поинтересоваться: «Как у Даши дела? Она сдала экзамен по русскому?» Вы спрашиваете потому, что на предыдущей консультации партнёр рассказал, что его дочка уже в третий раз сдаёт экзамен, но всё никак, он переживает, вот и не может сконцентрироваться на работе. Что он почувствует, услышав такой вопрос? Заботу. Искренний интерес. Отношение к вам моментально поменяется, потому что вы помните детали и ими интересуетесь. За это вас начинают ценить больше.

4. ПОСТОЯННОЕ САМООБРАЗОВАНИЕ

Станьте тем, кто развивается каждый день! Читает, обучается, получает новые знания и передаёт их бизнес-партнёрам. Что случается в ту минуту, когда вы соприкасаетесь с полезным контентом? Ваш мозг начинает работать, к вам приходят мысли, идеи, осознания. Замечали? И что нужно

делать? Не держать их в себе, а идти и делиться ими с бизнес-партнёрами.

У меня есть любимая формула, которая звучит так:

Получил – отдай. Отдал – получи.

Получили из книги – отдайте команде. Получили из видео – отдайте команде. Передайте партнёрам своё видение, отношение, поделитесь мыслями о том, что узнали.

Обязательно скидывайте осознания и идеи в командный чат. Как начать текстовое или аудиосообщение?

- Сейчас прочитал в книге вот такую мысль, и она натолкнула меня на такие идеи... Что скажете?

- Сейчас читаю такую-то книгу, и попалась одна потрясающая мысль, которой хочу с вами поделиться!

- Прочитала в книге такого-то автора главу о... и сделал выводы: 1, 2, 3...10.

- Дорогая команда, делюсь с вами инсайтами из книги такой-то, которую написал такой-то.

Если в вашем чате мало активности, если туда редко заходят, то это повод задуматься. Не в партнёрах дело, а в вас и вашем контенте, который вы публикуете. Они понимают, что в чате нет ничего полезного и интересного, что в нём одно и то же: новости компании, информация о продукте и всякие сообщения типа: «Доброе утро, дорогие мои партнёры! Как у вас дела?». Это вообще никому не интересно. Все захотят заходить в ваш командный чат, только когда увидят, что от него есть польза.

Другой вариант передать свои новые знания и эмоции – позвонить конкретному партнёру и сказать: «Прямо сейчас я посмотрел одно видео, и у меня появилось несколько гениальных идей. Хочу с тобой поделиться». И начать о них рассказывать. Что происходит при такой передаче? Ваша ценность как наставника в их глазах растёт. Они понимают, что рядом с вами можно что-то понять, осознать, узнать, вдохновиться, зарядиться.

Бывает ли у вас ощущение внутренней пустоты? Что в вашей голове вообще нет никаких мыслей? Вы всё спрашиваете себя: «На какую тему написать пост? На какую тему провести собрание структуры? Какую тему раскрыть в командном чате? На какую тему проконсультировать партнёра?...»

Если у вас нет идей – значит, вы давно не контактировали с чем-то новым.

Это говорит о том, что вы давно не читали ничего полезного, давно не учились чему-то стоящему. Если сейчас читаете книгу, но чувствуете ступор, чувствуете, что она не идёт, и ловите себя на том, что перечитываете снова и снова одну и ту же страницу, лучше отложите её: она вам пока не нужна. Начните читать другую книгу. Если почувствуете отклик и у вас станут рождаться мысли и идеи от прочтения, тогда это ваше.

Обязательно учите своих людей важному принципу «получил – отдай, отдал – получи». Получив что-то от вас или из других источников, пусть передают это своим партнёрам,

делятся этим в чате и лично с вами.

Ещё один нюанс. К примеру, сегодня понедельник, вас посетили интересные мысли, но структурные собрания проходят по пятницам. «В пятницу всё и расскажу», – думаете вы. Но мотивация в отношении возникшей темы уже поутихнет за пять дней. Уйдут эмоции от осознания, как и энергия, которая есть сейчас. Что делать? Можно экстренно собрать структурное собрание, сказав: «Дорогая моя команда, сегодня меня переполняют эмоции и идеи. Хочу срочно с вами поделиться». Это и для партнёров полезно, и для вас, потому что после такого командного сбора другие вдохновляются и начинают действовать.

5. ОБУЧЕНИЕ КОМАНДЫ

О том, как проходит процесс обучения, мы поговорим в следующих главах. Здесь хочу порекомендовать завести отдельный блокнот, чтобы прописывать, что именно хотите донести своим людям в рамках определённой темы. Так у вас сформируется инструмент для работы на собраниях и консультациях. Вы просто откроете блокнот с подготовленными темами. Вам не придётся каждый раз готовиться к обучению команды, потому что все конспекты уже под рукой.

6. ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИРОВОК

Эффективный наставник – тот, кто не только говорит, что нужно делать, а ещё и показывает, как надо делать. Трени-

ровки я разделяю на четыре вида: индивидуальные, групповые, живые и наблюдательные.

ГРУППОВЫЕ ТРЕНИРОВКИ

Это когда на структурном собрании с командой отрабатываете на практике всё, чему обучили партнёров. Вы спрашиваете: «Кто хочет потренироваться?» Вызываются добровольцы, которые либо сами выбирают, какую роль они хотят исполнять, либо назначаются вами. К примеру, вы говорите: «Лена, ты – потенциальный кандидат, который пришёл на презентацию бизнеса. Катя, ты эту презентацию проводишь для Лены. Опираемся на то, чему мы научились». И они тренируются. Лена в процессе может возражать Кате или задавать какие-то вопросы, на которые та должна ответить.

Вся ваша команда, и вы в том числе, наблюдает. При этом вы обязательно фиксируете важные детали, разделив листик на две части: в одной пишете все плюсы, которые видите, в другой – все минусы и недоработки.

После того как тренировка закончилась, вы сначала даёте слово тому, кто отрабатывал навык. В нашем примере – Кате.

– Катя, ты недавно проводила презентацию. Расскажи, насколько легко тебе это далось?

– Какие плюсы можешь выделить? А ещё?

– В чём возникали основные сложности?

– Над чем, на твой взгляд, нужно ещё поработать?

Затем задаёте вопросы тому, кто играл роль потенциаль-

ного кандидата. В нашем случае – Лене.

– Лена, насколько легко тебе было воспринимать Катю и её слова?

– О чём ты думала, когда она что-то рассказывала?

– Получилось ли сосредоточиться на её рассказе? Что на это повлияло?

– Что тебе понравилось в Катиной презентации?

– А что не понравилось? Почему?

– Что можешь порекомендовать Кате, чтобы проводить более продуктивную первую встречу?

Далее вы даёте слово тем, кто выступал в роли слушателей и наблюдал за тренировкой.

– Что вы увидели, наблюдая за Катей и Леной?

– Насколько эффективно, на ваш взгляд, прошла работа между ними?

– На что вы обратили внимание? Были ли какие-то детали, которые вас оттолкнули или, наоборот, привлекли?

– Какие выводы вы сделали?

После того как все высказались, говорите вы.

Если хотите дать конструктивную обратную связь, чтобы партнёр её услышал, принял и вдохновился, – используйте технику «ПЛЮС – МИНУС – ПЛЮС».

ПЛЮС. Первое, что делаете, – хвалите бизнес-партнёров, которые вызвались на тренировку. Вы говорите: «Катя, очень круто! Ты большая молодец, мне понравилось вот это

и это. Мне понравилось, как ты себя раскрыла, как ответила на это возражение».

МИНУС. Затем вы проговариваете все минусы, которые увидели на тренировке: «Катя, я бы не говорила это. Вот здесь бы изменила интонацию. Я бы порекомендовала тут добавить эту фразу, заменить вот это слово этим». Если станете проговаривать партнёру минусы с претензией: «Почему ты не по тексту говорила? Мы же всё проходили! Ты зачем тут отсебятину несёшь?» – какая реакция последует? Партнёр закроется, скажет: «Ну, наверное, это не моё». Или, может быть, всё проглотит, а назавтра не появится в команде. Умение проговаривать минусы и указывать на ошибки влияет на сохранность партнёров в бизнесе.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.