

КОНСАЛТИНГОВЫЙ ПРОЕКТ «СИСТЕМНЫЙ БИЗНЕС»

**Сделаем ваш бизнес системным за 6 месяцев,
поможем выйти из операционки и увеличить прибыль**

7 типичных проблем современного малого и среднего бизнеса, которые мы поможем решить:

- Работа делается на 40% дольше, чем должна. Вы вынуждены доделывать и переделывать работу за своих подчиненных
- Вы не можете выйти из операционки, решаете одни и те же проблемы, по много раз объясняя кому и что нужно делать
- Компания должна быстро расширяться, чтобы не отдать рынок конкурентам, но на запуск новых проектов нет сил и времени. Порой просто опускаются руки
- Ваш личный доход не растет
- Вы зависите от старых или звездных сотрудников, с уходом которых все рухнет
- Персонал не замотивирован на результат. Сотрудники просто ходят работать работу. Им абсолютно все равно, откуда берутся деньги на их зарплату.
- Вы даете распоряжения, но за сотрудниками постоянно приходится лично проверять, доделывать и переделывать. Часть распоряжений просто забывается и не выполняется

Все эти проблемы можно решить, внедрив инструменты управления, из которых состоит консалтинговая программа «Системный бизнес»

БЛОК 1 – ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Типичные проблемы до внедрения:

- Учредители и старшие руководители регулярно не могут прийти к согласию по различным вопросам
- В компании отсутствует четкая структура, понятная всему персоналу
- Часть персонала перегружена, а другая работает «на расслабоне»
- Персонал не понимает этапности ключевых бизнес-процессов компании и не может их оптимизировать
- Бизнес держится на учредителях и нескольких «универсальных солдатах», которые постоянно тушат пожары то тут, то там

Что делается в этом блоке:

-Разработка организационной структуры компании с формулировками продукта компании, продуктов структурных подразделений и должностей.

-Выявление слабых мест в бизнес-процессах, их корректировка и закрепление соответствующими регламентами и приказами.

-Выявление отсутствия и переизбытка персонала в структурных подразделениях

-Разграничение зон ответственности между структурными подразделениями и отдельными постами.

-Описание ключевых функций по каждому посту и формулирование продуктов поста.

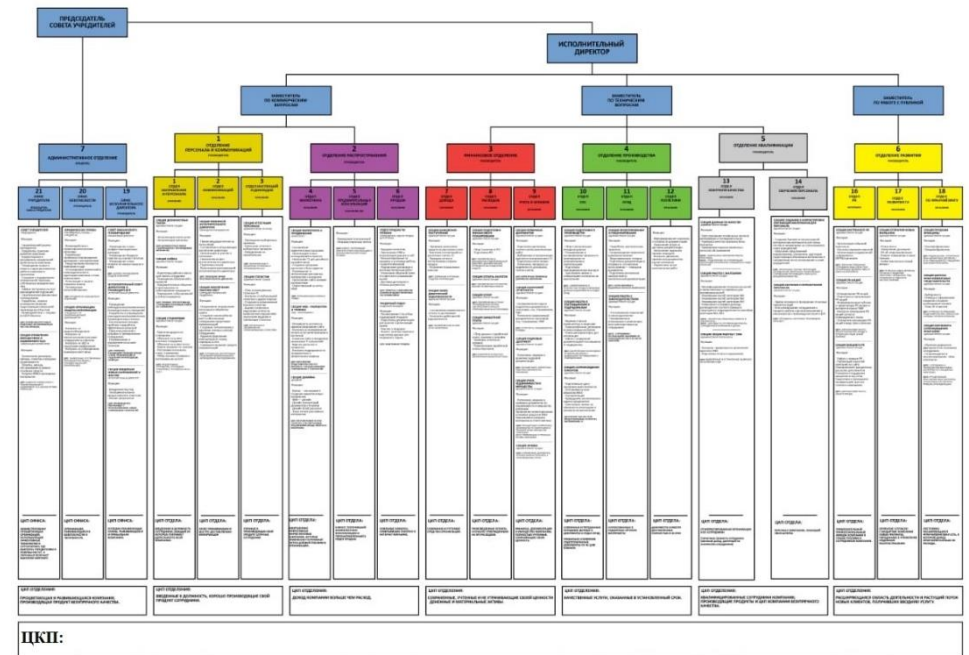
Результат:

Вся компания будет визуально представлена в виде схемы, на которой отображаются все структурные подразделения, ключевые функции каждой должности и результат деятельности отдельных сотрудников, отделов и департаментов, из которых складывается конечный продукт компании.

Персонал впервые увидит всю картину бизнеса целиком. Поймет, кто за что должен отвечать. Где начинается и заканчивается зона ответственности, что является продуктом каждого сотрудника.

Данная организационная структура учитывает все ключевые функции необходимые для эффективной работы вашей организации:

- Управление
- Безопасность, включая юридическую
- Найм и адаптация персонала
- Коммуникация
- Аналитика
- Маркетинг
- Продажи / Тендеры
- Финансы и бухгалтерия
- Закупки
- Производство/ Предоставление услуги
- Склад
- Логистика
- Контроль качества
- Обучение и повышение квалификации персонала
- Связи с общественностью (PR)
- Работа с партнерами
- IT



БЛОК 2 – БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ

Типичные проблемы до внедрения:

- Рядовой персонал не понимает, что изменилось после оргструктуры и продолжает пытаться работать по старинке
- Согласно оргструктуре необходимо перераспределить функционал между сотрудниками, это происходит тяжело и долго
- Компания может работать более эффективно и приносить больше прибыли при имеющихся ресурсах
- Хочется скорректировать систему мотивации, но не очень понятно как это сделать наиболее правильно

Что делается в этом блоке:

-Согласно оргструктуре разрабатывается/ корректируется управленческое штатное расписание

-По каждой должности проводится подробное описание бизнес-процессов: описываются все входящие и исходящие частицы и документы, прописываются этапы работы с ними и промежуточные результаты по каждому этапу

-На основе описанных бизнес процессов проводится обучение персонала

-При необходимости формируется ТЗ на автоматизацию бизнес-процессов

Результат:

Каждый сотрудник точно понимает последовательность своей работы, что и на каком этапе от него требуется.

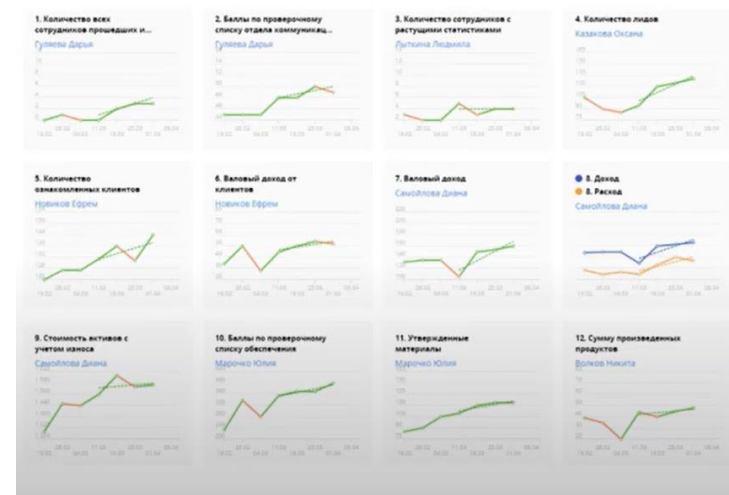
Убираются управленческие конфликты. Повышается производительность персонала и прибыль компании.



БЛОК 3 – ВОССТАНОВЛЕНИЕ СТАТИСТИК И ВНЕДРЕНИЕ КООРДИНАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Типичные проблемы до внедрения:

- Вам постоянно нужно тратить время на то, чтобы получить в цифрах те или иные показатели
- Линейные руководители не понимают, как планировать работу своей области
- Компания зачастую управляется не на основе реальных цифр, а на основе интуиции
- У вас ощущение, что вы управляете автомобилем, который давно не был на ТО, на предельной скорости с неработающей приборной панелью



Что делается в этом блоке:

-Вводится 7 основных и до 16 вспомогательных статистик компании, оцифровывается воронка продаж

-Восстанавливаются статистики за предыдущие расчетные периоды и ключевые статистики за прошлый год

-Персонал проходит обучение ведению статистик, устанавливаются расчетные периоды подачи данных, закрепленные регламентами.

Результат:

Компания полностью оцифрована. Статистики ведутся в виде графиков. В любой момент времени вы и ваши заместители имеете доступ ко всем необходимым показателям. Найм, маркетинг и продажи выглядят в виде воронок. Теперь понятно, где именно узкие места, и что нужно сделать. Вы можете сопоставлять работу разных отделов и заранее прогнозировать бурный рост или падение тех или иных показателей, в результате чего отпадает необходимость тушить пожары. Они просто перестают появляться.

БЛОК 4 – РЕГЛАМЕНТЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Типичные проблемы до внедрения:

- Персонал по-разному выполняет работу и получает разные результаты из-за отсутствия стандартов
- Сотрудники постоянно тратят время руководителей на типовые согласования, одни и те же решения до сих пор принимаются индивидуально вручную
- Руководители постоянно тратят время на обучение новичков одному и тому же

Что делаем в этом блоке:

-Разрабатываются около 40 типовых регламентов для персонала. В них описаны стандартные вещи, которые должен знать любой сотрудник от уборщицы до директора.

-На базе этих регламентов создается обучающий курс для обучения новых сотрудников

-Назначается ответственный за обучение персонала

Результат:

Сотрудники изучают регламенты и расписываются об ознакомлении. Уменьшается количество типовых вопросов и управленческих конфликтов. Сокращается время на обучение новых сотрудников. Высвобождается время руководителей.



БЛОК 5 – ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И КОРРЕКТИРОВКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Типичные проблемы до внедрения:

- С ростом компании процент прибыли становится меньше
- Кредиты и долги растут
- Собственник постоянно сам занимается всеми финансовыми решениями, что отнимает кучу энергии и времени и не дает сосредоточиться на решении стратегических задач
- Учредитель не знает точных показателей рентабельности, не знает, сколько у него на самом деле денег. Управление финансами происходит интуитивно
- Учредитель не получает дивиденды регулярно
- В компании периодически происходят кассовые разрывы, в результате чего портятся отношения с поставщиками или приходится задерживать зарплату
- Хочется привязать всех к сдельщине и KPI, но вы не знаете, как это сделать
- Вы выращиваете сильных сотрудников, но из-за отсутствия эффективной системы мотивации они уходят к конкурентам

РЕГЛАМЕНТ «СОВЕЩАНИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ»	
ИНСТРУКЦИЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ПЛАНА ПРОДВИЖЕНИЯ, ПЛАНА ПРОДАЖ И ПЛАНА ПО ДОХОДУ	
РЕГЛАМЕНТ ПО РАБОТЕ С ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ	
ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ	
31.03.2022	
ПРОДАЖА	6303740
ОБОРОТ ИТОГО	133889
СЕБЕСТОЙМОСТЬ ИТОГО	26
ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ	3501280
ОСТАТОЧНЫЕ РАСХОДЫ МАРТА	1250890
ПРИБЫЛИ	3563
ДИВИДЕНДЫ	0
ОБОРОТ ИТОГО	8 643 366
СЕБЕСТОЙМОСТЬ ИТОГО	4700130,2
ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ	2783233,08
ОСТАТОЧНЫЕ РАСХОДЫ МАРТА	618020,2
ПРИБЫЛИ	307746,3
ДИВИДЕНДЫ	0
ОБОРОТ ИТОГО	360040,50
СЕБЕСТОЙМОСТЬ ИТОГО	1460000
ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ	279084,859
ОСТАТОЧНЫЕ РАСХОДЫ МАРТА	229084,859
ПРИБЫЛИ	458 190
ДИВИДЕНДЫ	0

Что делается в этом блоке:

- Рассчитывается экономическая модель компании, рентабельность и точка безубыточности
- Внедряется таблица финансового планирования с автоматическим распределением денежных средств по фондам компании
- На пост ставится финансовый директор, который проходит специализированное обучение

-Разрабатывается система коэффициентов для каждого сотрудника, учитывающая ответственность, выслугу лет в компании и компетентность для каждого сотрудника

-Создаются регламенты, в которых описывается технология начисления премий как части от «общего котла» для каждого сотрудника пропорционально его коэффициенту

Результат:

Компания начинает выживать на «свои». Отпадает необходимость в кредитах и инвестициях

Уменьшается количество неактуальных трат, уходят хаос, бардак, кассовые разрывы и задержки выплат заработной платы

Денег начинает хватать на все. Начинают копиться резервы

Учредитель видит движение денег до копейки, начинает регулярно получать дивиденды.

Сотрудники становятся заинтересованы в увеличении прибыли компании, так как чем больше прибыль – тем больше премия.

Продуктивные сотрудники начинают выдавливать из компании лодырей, чтобы не размазывать премию на тех, кто ее не достоин.

Увеличивается средняя заработная плата персонала, происходит скачкообразное увеличение прибыли компании, так как все начинают работать более усердно.

БЛОК 6 – РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ СТАЖИРОВКИ, ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ И МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ КЛЮЧЕВЫХ ПОСТОВ

Типичные проблемы до внедрения:

- Компания зависит от старых и звездных сотрудников
- Звезды салятся на шею. Иногда просят неоправданно высокую заработную плату, шантажируя увольнением
- Новые сотрудники медленно адаптируются
- Каждого нового сотрудника лично обучают старшие руководители, теряя на этом неоправданно много времени
- Срок, через который новый сотрудник начинает окупать себя может достигать 6-ти месяцев

Что делается в этом блоке:

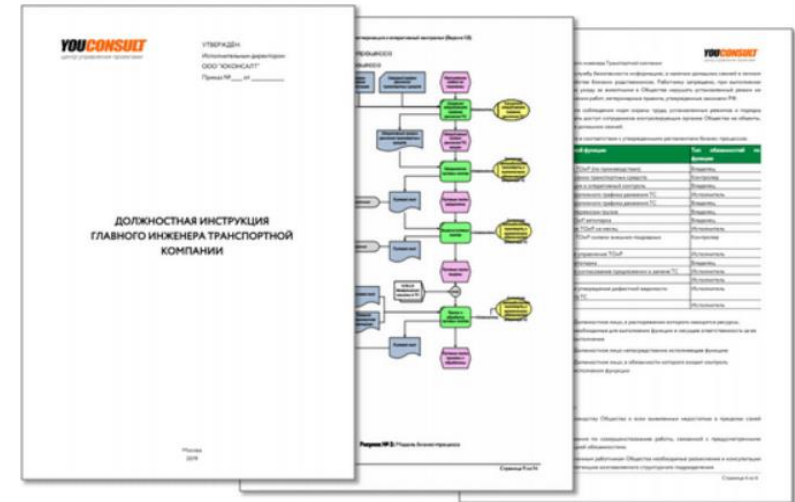
-Описываются и разрабатываются обучающие должностные инструкции для 3 ключевых постов компании. Они содержат полную подборку материалов (текстовые файлы, аудио-записи, видео, образцы), изучив которые сотрудник понимает, что является продуктом его поста, и как добиваться его в большом количестве.

-Данные материалы разрабатываются в формате учебных курсов для обучения персонала. К ним прилагаются контрольные листы для учащегося и пособие для тренера, как обучать по данным материалам, для производственного персонала разрабатываются видео-инструкции.

Результат:

Увеличивается эффективность работы существующего персонала на 10-40%.

Новые сотрудники быстро входят в курс дела и начинают производить продукт, Срок ввода сотрудников в должность уменьшается в 2-3 раза. Компания перестает зависеть от «звезд».



БЛОК 7 – ОБУЧЕНИЕ HR И ВЫСТРАИВАНИЕ РАБОТЫ ДЕПАРТАМЕНТА ПЕРСОНАЛА

Типичные проблемы до внедрения:

- В компании нет системы привлечения и отбора кандидатов и очереди из соискателей, желающих устроиться к вам на работу
- Приходится брать первых попавшихся, так как выбирать особо не из кого

Что делается в этом блоке:

-HR-упаковка компании

-Создается обучающая должностная инструкция для руководителя департамента подбора персонала, включающая в себя технологию привлечения соискателей, их оценки, системы стажировки и постановки на пост

-Проводится обучение HR и руководителя департамента подбора персонала

Результат:

У вас появляется обученный сотрудник, который в кратчайшие сроки способен нанять, отстажировать и поставить на любой пост эффективного сотрудника.

Старые и звездные сотрудники перестают «борзеть», так как понимают, что теперь их в любой момент могут заменить.

Вы начинаете чувствовать себя более независимым от кадров.



БЛОК 8 – СОЗДАНИЕ И ЗАПУСК ВНУТРЕННЕЙ АКАДЕМИИ КОМПАНИИ

Типичные проблемы до внедрения:

- В компании нет системы обучения и повышения квалификации персонала
- В компании кроме вас нет авторитетного сотрудника, у которого готовы учиться остальные
- Есть регламенты и должностные инструкции, но никто не следит за тем, чтобы они актуализировались, а персонал изучал изменения

Что делается в этом блоке:

-Внедряется модуль управленческой CRM-системы, на базе которого все обучающие материалы и регламенты переводятся в электронный вид. Для каждой должности формируется программа обучения и повышения квалификации

-Разрабатывается обучающая должностная инструкция для тренера внутренней академии, ставится на пост, при необходимости нанимается тренер компании

-Разрабатывается план обучения персонала, персонал начинает проходить обучение по электронным курсам

Результат:

Новые и существующие сотрудники начинают обучаться и повышать свою квалификацию по должностным инструкциям своих постов и другим обучающим материалам. Увеличивается компетентность персонала. Сотрудники начинают делать выполнять свою работу быстрее и качественнее. Снижаются расходы, увеличивается прибыль.



БЛОК 9 – ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Типичные проблемы до внедрения:

- После внедрения структуры и инструментов управления постепенно происходит делегирование, в компании появляется больше линейных руководителей и топ-менеджеров, которые хорошо разбираются в области, но не умеют управлять людьми
- Нет системы обучения и постановки на пост новых руководителей
- Персонал не воспринимает всерьез новых руководителей и старается по старинке решать вопросы напрямую с собственником

Что делается в этом блоке:

-Создается подборка типовых регламентов для руководителей (как планировать работу, как мотивировать персонал, как ставить на пост новых сотрудников и т.п.)

-На базе этих регламентов создается учебный курс, содержащий теорию и практические задания.

-Руководители компании проходят обучение и тренировки по данному курсу.

Результат:

Руководители начинают работать более эффективно. Они перестают работать как исполнители там, где это можно, и начинают добиваться результата от подчиненных.

Сотрудники перестают решать вопросы в обход своих непосредственных руководителей, повышается их авторитет. Вы начинаете ощущать себя полноценным собственником бизнеса, а не его заложником.



БЛОК 10 – ПОСТАНОВКА НА ПОСТ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Типичные проблемы до внедрения:

- Учредитель все еще занимается операционкой, выполняя работу Исполнительного директора
- Эту операционку хочется делегировать, так как есть другие идеи и проекты, которые необходимо запускать, пока они актуальны

Что делается в этом блоке:

-Ставится на пост, при необходимости нанимается исполнительный директор компании. Разрабатывается его должностная инструкция.

-Учредитель и Исполнительный директор проходят обучение в отношении своих продуктов и обязанностей.

Результат:

У вас появляется исполнительный директор, который полностью управляет компанией с текущими бизнес- процессами и полностью разгружает вас от операционки.

Вы начинаете ощущать себя полноценным собственником системного бизнеса, в котором нужно работать 1 день в неделю, а не 24/7.

Появляется больше времени на себя, спорт, семью, саморазвитие и путешествия. У вас появляется возможность заняться социальной деятельностью или открыть еще один бизнес.



Так что же такое «системный бизнес»?

- Это 6 месяцев совместной работы вместе с командой консультантов «Бизнес технологии»
- Более 2 000 страниц разработанной и внедренной управленческой документации, должностных инструкций, регламентов и приказов
- Более 200 часов обучения собственника и персонала
- Создание эффективной команды руководителей и сотрудников, которые разделяют цели компании и работают над их достижением
- Существенное увеличение стоимости вашего бизнеса, как актива для возможной продажи, за счет полностью описанных бизнес-процессов, прозрачности в управлении и финансах
- Полное высвобождение собственника из операционки
- Увеличение прибыли минимум в 1.5 раза



Системный бизнес - это кайф от того, что ты являешься собственником бизнеса, а не его заложником!

А еще это увеличение чистой прибыли владельца компании и наличие времени для того, чтобы заняться собой и своей семьей.

Результаты наших клиентов в цифрах



КАВКАЗ АГРО СТРОЙ ТЕХНИКА

КАСТ

«Кавказ агро строй техника», г. Ставрополь

Торговля запчастями для сельхоз техники.

Было	Стало через 12 месяцев
Чистая прибыль 200 000 в месяц	Чистая прибыль 2 400 000 в месяц
Собственник работал по 12 часов каждый день	Стал работать по 4 часа в день
Из руководителей был только Главбух и собственник. Собственнику постоянно звонили клиенты, телефон звонил каждые 5 минут.	Появился Исполнительный директор, начальник производства, руководитель отдела продаж. Собственник полностью передал работу с клиентами отделу продаж.



«Гуд зем», г. Москва

Строительство коттеджных поселков, девелопмент.

Было	Стало через 9 месяцев
<p>Оборот 30-40 млн. в месяц</p> <p>Прибыль 6 млн. в месяц</p> <p>Кроме 3 учредителей был неэффективный топ, главбух и начальник производства. Не было четкой стратегии развития, был страх масштабирования. Компания строила по 2-3 коттеджных поселка в год.</p>	<p>Оборот более 100 млн. в месяц</p> <p>Прибыль 30 млн. в месяц</p> <p>Появилась команда топ-менеджеров: Исполнительный директор, начальник HR-департамента, финансовый директор, коммерческий директор, заработал отдел качества.</p> <p>Начали строить сразу 6 новых коттеджных поселков.</p>



**КОПЫТНЫЙ
СЕРВИС**

«Копытный сервис», г. Ярославль

Производство станков и оборудования, ветеринарные услуги для крупного рогатого скота.

Было	Стало через 24 месяца
В компании было 15 выездных бригад. Обучение новой бригады занимало 1.5 года .	В компании более 30 бригад. Срок обучения новой бригады сократился до 4 месяцев . Оборот вырос более чем в 2 раза .
Был учредитель, главбух, 2 начальника производства. Рядовой офисный персонал по всем вопросам шел к собственнику. Половина вопросов без собственника не решалась.	Появилась команда топ-менеджеров: Исполнительный директор, руководитель HR-департамента, финансовый директор, директор по качеству, которые разгрузили собственника от операционки. Собственник регулярно начал уезжать из компании на отдых и конференции. Компания получила общероссийскую награду «Лучшая компания отрасли»

Сколько стоит программа «Системный бизнес»?

Примерно столько же, как если бы вы наняли себе на год директора по развитию.

Хотя, даже опытный директор по развитию не может быть таким же профессионалом, как целая команда, за плечами у которой несколько сотен успешных консалтинговых проектов.

**КАЖДАЯ ПРОГРАММА ИНДИВИДУАЛЬНА, КОНЕЧНАЯ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ
СОГЛАСОВЫВАЕТСЯ ПОСЛЕ РАЗРАБОТКИ ОРГСТРУКТУРЫ И ПРОВЕДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО АУДИТА**

При необходимости программа за отдельную стоимость может быть расширена следующими услугами:

Аудит	Аудит персонала Аудит отдела продаж Финансовый аудит
Подбор персонала	Подбор топ-менеджеров Подбор линейных руководителей Подбор продавцов
Маркетинг	Создание сайта Настройка рекламы в Яндекс.Директ Настройка таргета ВК
Продажи	Разработка скриптов продаж и работы с возражениями Создание книги продаж и книги по продукту Найм и обучение РОП
Финансы	Финансовый аудит Обучение финансового директора
Автоматизация	Внедрение управленческой CRM Создание ТЗ на автоматизацию бизнес-процессов
Масштабирование	Франчайзинг Проекты по масштабированию

Контакты для связи:

Телефон/WhatsApp: +7 964 519 98 68

E-mail: nikitin@biz-techno.ru

С уважением, директор ГК «Бизнес Технологии»,

Никитин Александр