



ЗАХАРОВ РОМАН

Более 25 лет опыта в области управления бизнесом

- Бизнес-консультант, основатель консалтинговой компании «Корпорация Стратегий»
- Провел более 300 консультаций торгово-производственных компаний
- Управлял компаниями с оборотом более 30 млрд. в год
- Разработал собственную методологию управления для мебельного бизнеса

Эксперт в области управления и масштабирования бизнеса

Экс. ТОП менеджер:

Ресторация, Askona, Divan.ru, Mr. Doors,

Любимый Дом, Silva, MDM, Directoria, Home 24,

Экспресс офис.

**Стратегия мебельной компании или 8 рисков, которые
в 99% случаев приведут к банкротству**

Кризис только в **умах** и головах!

Недостаточный доход бизнеса это следствие **плохо** построенной **системы** и **отсутствии** навыков управления и регулярного **менеджмента**!

Продажи только **часть** системы!

Деньги на рынке **есть**!

Клиенты **есть**!

Продавать дорого **возможно**!

Зарабатывать **можно**!

.....КАК?!



Знакомо?!

- Купил станки – нет продукта!
- Есть станки – нет рабочих!
- Есть продукт – нет клиентов!
- Есть клиенты – нет прибыли!
- Как продавать? что? где? кому? в какой канал? За сколько?



Страшно?!

- Неизвестное пугает больше всего
- Не получается потому что нет вектора и системы

Какие **вопросы** я слышу от
клиентов?



Как продавать больше?

Как выйти из операционки?

Что производить?

Где **взять** персонал?

Зачем мне маркетинг?

Где взять клиентов - лиды?

Для чего проводить исследование
рынка?

Как создать продающий отдел
продаж?

Как выстроить систему?

Почему не выполняется план
продаж?

Эти **вопросы** рождаются у всех!

Крупные компании в РФ выстроили систему пройдя весь этот путь самостоятельно, **совершая ошибки и теряя на них огромные бюджеты** и время. Они знают путь. И теперь, они лидеры рынка!

Для растущих компаний **каждая ошибка**
может быть роковой!!!

О чем **я хочу** рассказать?



**Тема моего выступления – показать риски которые
с 99% вероятностью приведут вашу компанию к
банкротству**

**Риск №1: неправильная
постановка цели
компании**

Угрозы

1. Потеря направления:

- Неправильно сформулированные цели могут привести к отсутствию ясного направления для команды, что затрудняет принятие решений и расставление приоритетов.

2. Неэффективное использование ресурсов:

- Вложение времени и денег в цели, которые не соответствуют стратегическим интересам компании, может привести к ненужным затратам и упущенной выгоде.

3. Снижение мотивации сотрудников:

- Нереалистичные или нечеткие цели могут вызвать у сотрудников чувство разочарования и потерю мотивации, так как они не будут видеть смысла в своей работе.

4. Отсутствие измеримых результатов:

- Если цели не являются конкретными и измеримыми, будет сложно оценить прогресс и понять, достигнуты ли они.

5. Подрыв доверия и репутации:

- Постоянное несоответствие заявленных целей и фактических результатов может подорвать доверие к руководству среди сотрудников и партнеров.

Что делать?



Инструмент: Постановка цели
компании!

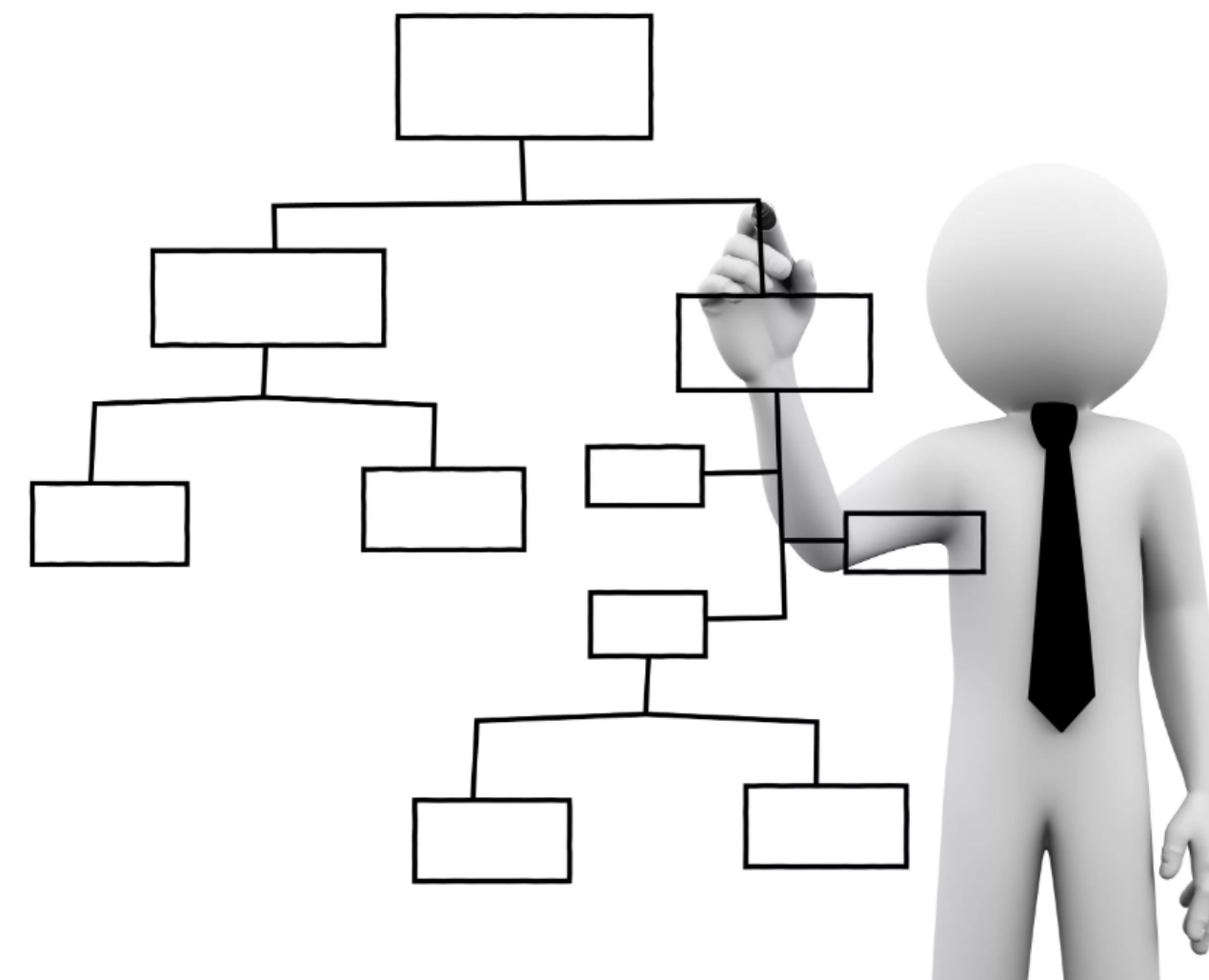
Цели должны быть конкретными, измеримыми и четко определены во времени. Ставим ЦЕЛИ по SMART.



ДА Я НЕ В КУРСЕ

КАК ТАК ПОЛУЧИЛОСЬ

К 31 декабря 2025 года хочу выйти на постоянный ежемесячный оборот в размере 1млн. долларов.



Поставьте **цель** на долгосрочную перспективу

Разработайте **путь** ее достижения (стратегию)

Определите **точки контроля** по которым
можно будет отслеживать движение к цели



**Риск №2: Нет плана
достижение цели**

Угрозы

1. Хаотичные действия:

- Без четкого плана сотрудники могут действовать наугад, что приводит к неэффективности и потере времени.

2. Недостаточная координация:

- Отсутствие плана затрудняет координацию действий между различными отделами и командами, что может привести к дублированию усилий или упущенным возможностям.

3. Неоптимальное распределение ресурсов:

- Без плана сложно определить, где и когда должны быть задействованы ресурсы, что может привести к их неэффективному использованию или нехватке в критические моменты.

4. Сложности в измерении прогресса:

- Без плана нет четких критериев для оценки прогресса, что делает трудным понимание, насколько близки вы к достижению цели.

5. Увеличение стресса и неопределенности:

- Наличие четкого плана помогает снизить стресс и неопределенность среди сотрудников, так как они понимают, что от них ожидается и как они могут достичь поставленных целей.

Что делать?



Инструмент:
декомпозиция цели

Декомпозиция — это мощнейший инструмент, который позволит взглянуть на путь движения к цели без «розовых очков»
Для чего нужна **декомпозиция** цели? Что будет в результате?

Сформирован бюджет

Сформирована **команда**

Сформированы **складские запасы**

Сформирован **план продаж**

Рассчитана ёмкость производственных мощностей

Определен рынок сбыта, каналы
продаж и (ЦА)

**Риск №3: нет выстроенной
орг структуры организации**

Угрозы

1. Неясность ролей и обязанностей:

- Без четко определенной организационной структуры сотрудники могут не понимать, за что они отвечают, что приводит к путанице и дублированию функций.

2. Проблемы с коммуникацией:

- Непродуманная структура может затруднить коммуникацию между отделами и уровнями управления, что ведет к задержкам в принятии решений и снижению общей эффективности.

3. Затрудненное управление:

- Руководству сложно контролировать и оценивать работу сотрудников, если отсутствует четкая структура, что может привести к снижению качества работы и мотивации.

4. Сложности с масштабированием:

- Без четкой структуры бизнесу будет трудно расти и адаптироваться к изменениям на рынке, так как новые сотрудники и процессы могут быть интегрированы неэффективно.

5. Увеличение конфликтов:

- Неясные линии подчинения и ответственности могут привести к конфликтам между сотрудниками, что негативно скажется на рабочей атмосфере и продуктивности.

6. Недостаточное количество сотрудников в команде:

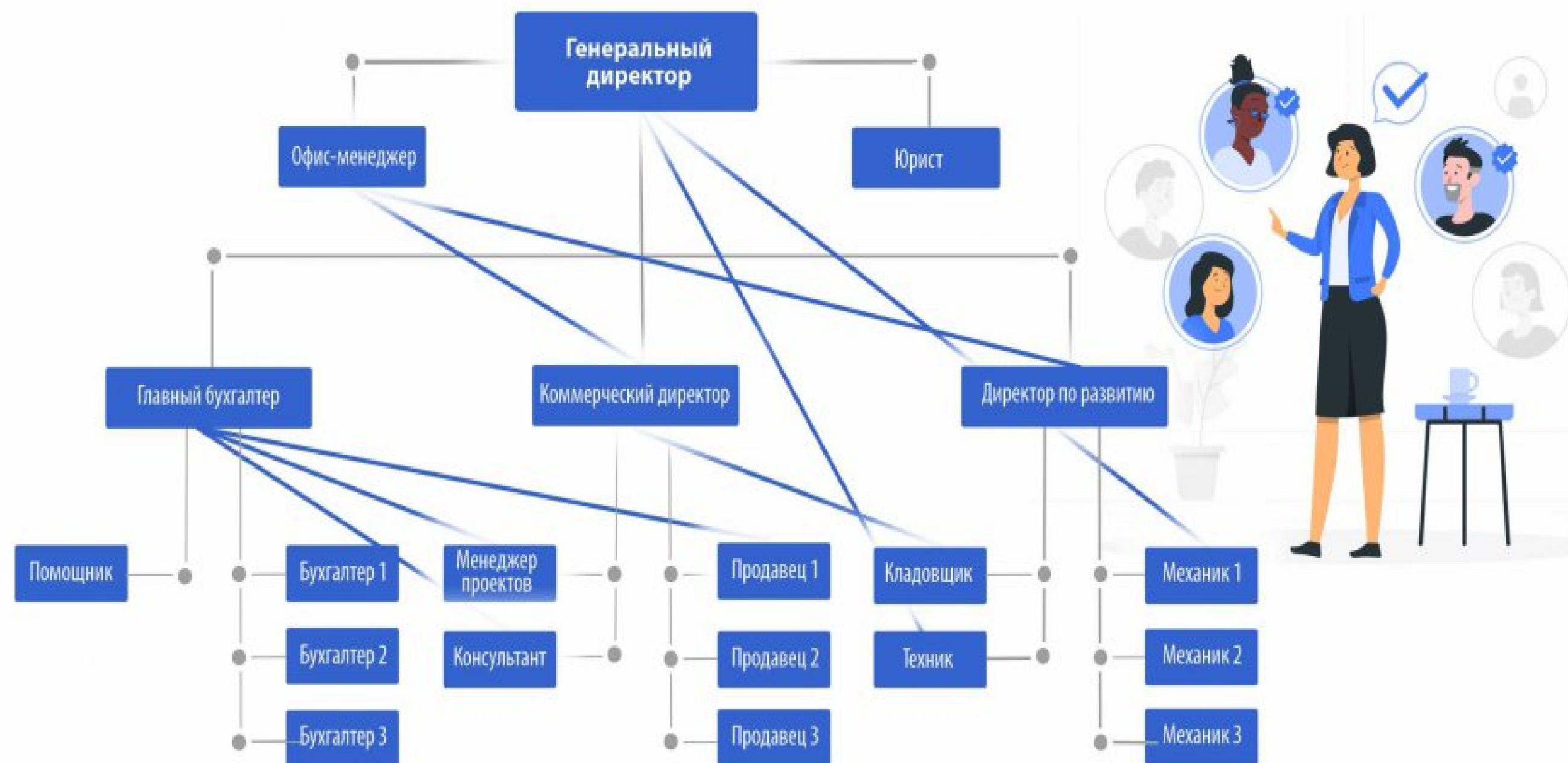
- Нет компетентного персонала, которому можно поручить целевые задачи

Что делать?

A large, solid orange circle is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

Инструмент:
разработка/корректировка
орг структуры. Выделение
зон ответственности

Организационная структура — как есть в большинстве компаний



Организационная структура — как есть в большинстве компаний

~

**БЕЗВЫХОДНЫХ СИТУАЦИЙ НЕ
БЫВАЕТ, БЫВАЕТ БЕЗВЫХОДНОЕ
МЫШЛЕНИЕ!**

risovach.ru

Организационная структура — это схема, по которой сотрудники определяют, кто и за что отвечает, кто с кем коммуницирует, кто ставит задачи сотрудникам, кто принимает решения.

Главная цель – **повышение эффективности организации** прописав ее Вы получите :

Отладку **бизнес-процессов**

Ускорение **всех процессов** в
компании

Распределение **полномочий и ответственности** между
различными уровнями управления

**Конкретизацию обязанностей и зон ответственности
сотрудников**

Зона ответственности — область деятельности в организации, за эффективное функционирование которой **отвечает конкретный сотрудник.**



В результате разграничений **зон ответственности** вы получите следующие результаты:

Снижение количества **ошибок** в работе сотрудников

Отсутствие **перекладывания ответственности**

Увеличение скорости работы

Появление в команде **ключевых** сотрудников!



Риск №4: не описаны бизнес-
процессы

Угрозы

1. Неэффективность и задержки:

Без четко прописанных процессов сотрудники могут выполнять задачи неэффективно или с задержками, так как нет стандартизированных процедур для выполнения работы.

2. Низкое качество продукции или услуг:

Отсутствие стандартов и процедур может привести к несоответствию качества продукции или услуг, что негативно скажется на удовлетворенности клиентов.

3. Трудности с обучением новых сотрудников:

Без документированных процессов сложнее обучать новых сотрудников, что увеличивает время адаптации и снижает их первоначальную продуктивность.

4. Сложности в масштабировании и улучшении:

Компании будет сложно расти и улучшать свои операции без четкого понимания текущих процессов и их эффективности.

5. Повышенные риски ошибок и сбоев:

Отсутствие стандартных процедур увеличивает риск ошибок и сбоев в работе, что может привести к финансовым потерям и потере репутации.

Что делать?



Инструмент: описание бизнес
процессов

Бизнес процесс - определенная последовательность действий которые **приводят к нужному результату**

Цель бизнес процесса - создать такую последовательность операций которые ведут к **прибыли**

Не описанный БП



Прописав бизнес-процессы **Вы получите**
следующий результат:

Увидите слабые стороны в работе компании

Поймете, где происходит сбой в работе и
сможете его устранить

Получите возможность начать **автоматизацию**
компании

Уберете лишние бизнес-процессы, процедуры и операции ведущие к **потере времени** и как следствие денег!



**Риск №5: Бизнес процессы не
зафиксированы в CRM/1С**

1 Неэффективность в управлении клиентскими данными:

Без четко описанных процессов в CRM сотрудники могут не знать, как правильно взаимодействовать с клиентами, что ведет к неэффективности и ухудшению качества обслуживания.

2. Проблемы с координацией и взаимодействием:

Отсутствие стандартизированных процессов затрудняет координацию между отделами, что может привести к недопониманиям и дублированию работы.

3. Сложности в обучении новых сотрудников:

Без зафиксированных в CRM процессов новый персонал может испытывать трудности с адаптацией и выполнением своих обязанностей.

4. Недостаточная прозрачность и контроль:

Без документации процессов в CRM трудно отслеживать прогресс и производительность, что затрудняет управление и принятие решений.

5. Риск потери данных и знаний:

Без структурированной информации в CRM важные данные могут быть утеряны или недоступны, особенно если сотрудники покидают компанию.

Что делать?

A large, solid orange circle is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

Инструмент: Фиксация БП в CRM\1С

**пошли ко мне, будем говорить одно,
думать другое, а делать третье**



Мало описать БП помимо этого нужно зафиксировать БП в CRM\ERP системе – без такой фиксации БП чаще всего не работают

Зафиксировав БП Вы получите:

Защиту от «дурака» и тем самым Вы максимально убережете человеческий фактор – **сотрудник просто не сможет не правильно занести контрагента, номенклатуру, не верно выписать деньги под отчет, потерять клиента, либо заключить не правильный договор.**

Увеличите скорость прохождения любого процесса внутри компании т.к. – **сотруднику просто не нужно лишний раз угадывать как сделать ту или иную операцию у него есть четкий алгоритм.**

Очистите базу, контрагентов, номенклатуры и документов —
от «мусора» дублей и мертвых душ.

Сможете оценить эффективность – **всех сотрудников и подразделений** опрозрачив работу каждого!

Сможете приступить к –автоматизации всех подразделений

Перестанете терять деньги из-за – **ошибок персонала**

Риск №6: у персонала нет
выделенных крі и системы
мотивации

Снижение производительности:

Без ключевых показателей эффективности (KPI) сотрудники могут не понимать, на чем им следует сосредоточиться для достижения целей компании, что ведет к снижению производительности.

Отсутствие ясности в ожиданиях:

Без четко определенных KPI сотрудники могут не знать, какие результаты от них ожидаются, что приводит к неопределенности и неэффективности.

Проблемы с мотивацией:

Без системы мотивации сотрудники могут не чувствовать себя заинтересованными в достижении высоких результатов, что снижает их вовлеченность и энтузиазм.

Сложности в оценке эффективности:

Без KPI трудно объективно оценивать вклад каждого сотрудника, что затрудняет управление персоналом и принятие решений по развитию и вознаграждению.

Увеличение текучести кадров:

Отсутствие мотивации и ясных целей может привести к тому, что сотрудники будут искать более привлекательные возможности в других компаниях.

Что делать?



Инструмент: Выделение KPI и создание системы мотивации

Правильно выделенные и оцифрованные KPI помогают справедливо оценивать эффективность работы сотрудников, подразделений и всего **предприятия и получать прибыль.**

Внедрив и оцифровав KPI Вы получите:

Правильную и прозрачную систему мотивации сотрудников
основанную на показателях.

Возможность платить только за результат — **прямая экономия**
и избавление от неэффективных сотрудников и процессов!

Прозрачную работу компании – опираясь на цифровые показатели Вы всегда будете понимать, что происходит в компании!

Возможность привлекать и нанимать на работу только
эффективных **сотрудников**.

Взвешенные и осознанные решения основанные на
реальных цифрах « с открытыми глазами» и без «розовых
очков».

Контролировать работу компании и сотрудников находясь в
любой точке мира – это позволит Вам жить и заниматься
собой, друзьями и семьей!

Оценку эффективности – всех сотрудников и подразделений
опрозрачив работу каждого!



**Риск №7: не выстроена
система делегирования**

Перегрузка руководства:

Руководители могут оказаться перегруженными задачами, которые они могли бы делегировать, что снижает их способность сосредоточиться на стратегических вопросах.

Низкая оперативность и эффективность:

Без четкой системы делегирования задачи выполняются медленнее, так как все решения и действия зависят от ограниченного числа людей.

Снижение мотивации сотрудников:

Если сотрудники не получают возможности брать на себя ответственность и принимать решения, это может привести к снижению их мотивации и вовлеченности.

Риск ошибок и недочетов:

Отсутствие делегирования может привести к ошибкам, так как сотрудники не имеют возможности развивать свои навыки и учиться на практике.

Ограниченное развитие команды:

Без делегирования сотрудники не получают возможности для профессионального роста, что ограничивает развитие команды и снижает потенциал компании.

Что делать?



Инструмент №7: Делегирование

Делегирование — это передача задач руководителя подчиненным. Если правильно делегировать свои полномочия, можно **масштабировать бизнес и вырастить ценных специалистов внутри компании**. Если не передавать задачи вообще или делать это неправильно, **руководитель** рано или поздно окажется **перегружен** — у него не будет времени и сил, чтобы заниматься развитием бизнеса.

Внедрив его Вы сможете:

Оптимизировать рабочие процессы, чтобы все — и сотрудники, и руководитель — были загружены равномерно.

Не тратить лишнее время, не делать
задачи самому или переделывать за
сотрудниками

Повысить доход своего бизнеса на треть

Реализовать множество задач в бизнесе с помощью персонала

Кратно ускорить все процессы в компании и скорость принятия решений

Выйти из «операционки» и стать наконец то стратегом!

НЕ выгорать!!! И всегда быть в ресурсе!



Риск №8: не внедрен
регулярный менеджмент

Отсутствие четкого направления:

Без регулярного менеджмента компания может потерять фокус на стратегических целях, что снижает ее конкурентоспособность и способность адаптироваться к изменениям.

Непоследовательность в принятии решений:

Решения могут приниматься хаотично и без учета долгосрочных целей, что приводит к неэффективности и снижению качества работы.

Снижение мотивации и вовлеченности сотрудников:

Сотрудники могут почувствовать себя недостаточно информированными или поддерживаемыми, что ведет к снижению мотивации и вовлеченности.

Неэффективное использование ресурсов:

Без регулярного управления ресурсы могут распределяться неэффективно, что приводит к перерасходам и снижению рентабельности.

Проблемы с оценкой и улучшением процессов:

Без регулярного анализа и оптимизации процессов компания может не замечать возможности для улучшения и не реагировать на возникающие проблемы.

Что делать?

A large, solid orange circle is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

Инструмент №8: Внедрение регулярного менеджмента

Регулярный менеджмент – это **мощный фундамент компании**, на котором закреплены все «опорные точки» управления предприятием.

Суть системы заключается в установлении **стабильных правил поведения людей** в циклических процессах, наблюдающихся в процессе развития организации.

Внедрив его вы получите:

Системное управление персоналом

Грамотное управление **технологическими**
процессами

Прозрачное управление **коллективными и
партнерскими отношениями**

Прогнозируемый рост компании за счет
планового и понятного движения вперед.

Для чего я это все
рассказал?!



За 25 лет работы в управлении я увидел что **80% производителей не умеют работать с вышеизложенными инструментами** и не знают как на них повлиять.

Любое действие в компании это бизнес процесс и мало у кого они изложены на бумаге, а уж о том, что «защиты» в CRM и вообще речь не идет и даже у тех у кого это процессы описаны чаще всего они не соответствуют реалиям бизнеса.

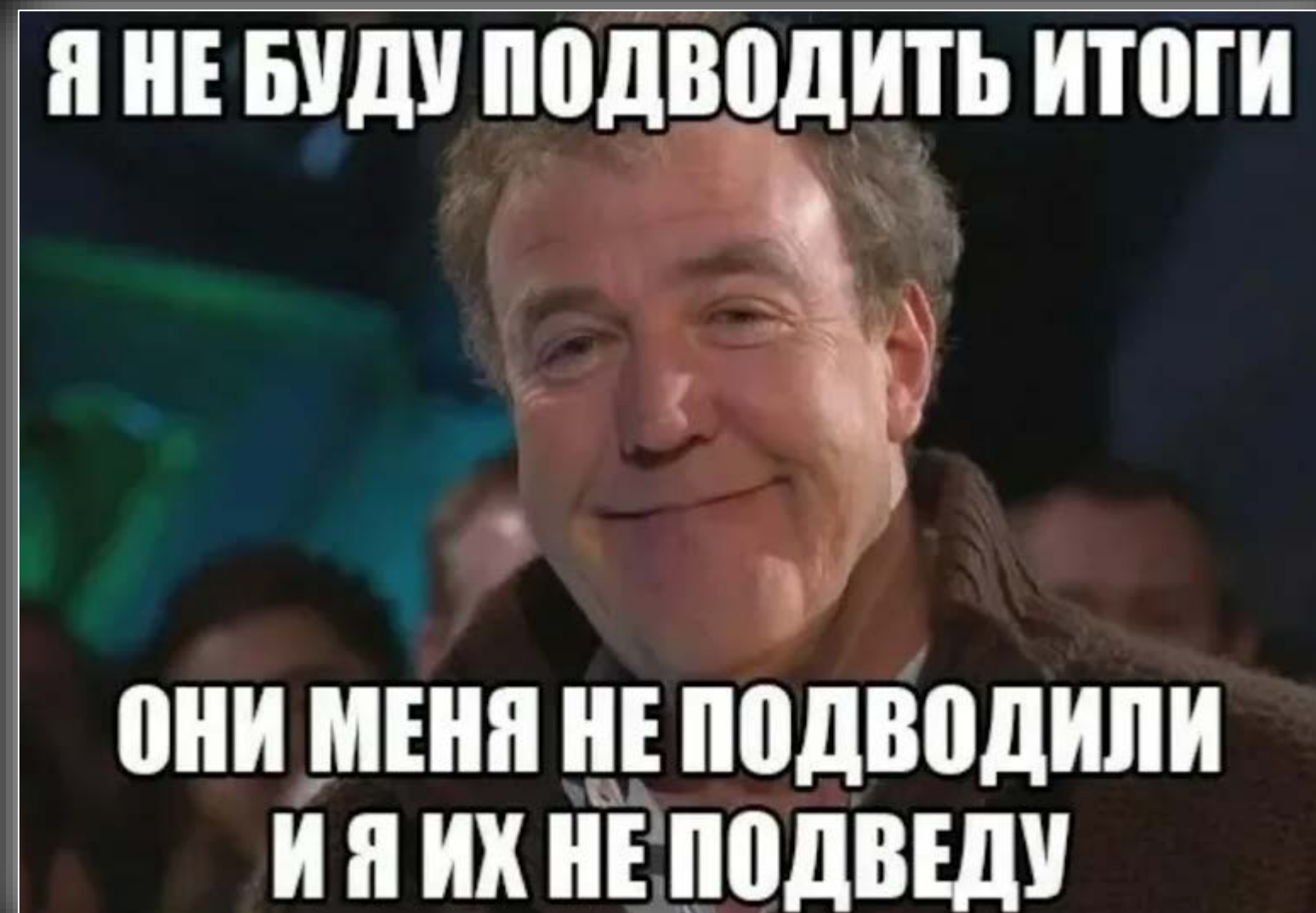
Как следствие когда **Вы не понимаете почему не растут продажи**, Вы начинаете перебирать различные варианты: менеджеры не продают, на складе ленивые сотрудники и т.д., но чаще всего причина в другом!

Вывод?!

Часто причина неуправляемости бизнеса в том, что у Вас нет
ФУНДАМЕНТА!

Что в итоге?:

Какой **смысл ругать** хороший отдел продаж или строить новый если ПРОБЛЕМА - это Ваше производство которое срывает сроки или склад отгружает не тот товар потому, что нет АВТОМАТИЗАЦИИ и не настроен УЧЕТ?



Я разработал стратегию и разбил ее на три блока:

делаем разбор - аудит всех основных блоков Вашей компании,

выявляем какие факторы способствуют, а какие мешают росту Вашей компании

составляем план развития Вашей компании



Для **всех** участников конференции
я подготовил предложение

Прямо сейчас - перейдите по QR коду в мой канал в телеграмме.

Нужно написать: в комментариях к посту про мое выступление **“хочу систему”**

С тем кто оставит комментарий свяжется мой ассистент и мои эксперты проведут диагностику бизнеса **бесплатно!**

