

Основы построения структуры

Сл.1 Вступление.

Сетевой маркетинг шагает по планете уверенно уже более полувека. Огромное количество людей составили себе капитал, работая в сетевом. И, тем не менее, вокруг тех возможностей, которые предоставляет сетевой, кипят страсти, живут самые противоречивые представления. Кто-то считает его шарлатанством, обманом. Кто-то - величайшей возможностью в истории человечества. Именно с этой точки зрения мы и рассмотрим его: как величайшую в мире возможность на пути к финансовой независимости.

Сл. 2

Начнем нашу лекцию с цитаты одного из крупнейших сетевиков мира – Ренди Гейджа (Читаем текст цитаты).

И в самом деле, почему так? Как вы думаете? (Общение с залом.)

Действительно, всем нравится свободный график работы, частичная занятость. Нравится, что ты сам себе начальник. Нравится, что впереди перспектива неограниченного дохода. Да и кому это может не понравиться!

Все верно. Но, чтобы воспользоваться этой возможностью, необходимо выполнить большой объем работы. И при этом, совершенно по своей воле. Вас здесь действительно никто не заставляет ничего делать.. Сетевой не предъявляет никаких предварительных требований к человеку, выбравшему себе эту профессию Но нужно много учиться. Всякой профессии нужно научиться и мастерски овладеть ею. И в этом смысле к личности предъявляются очень высокие требования. Требуется стать мастером общения. Требуется систематичность. Требуется изучить продукт и уметь отчетливо и эмоционально о нем рассказывать. Не все согласны удовлетворять таким высоким требованиям. Как вы думаете, почему? Ведь и в самом деле, в сетевом можно получать очень высокий постоянный доход. Что мешает? (Общение с залом)

Сл. 3

(Читаем текст слайда). Человек прослушал презентацию. Впечатлился простотой и величиим идеи сетевого. И начинает работать. Ведь в сетевом учеба и работа не отделены друг от друга. И оказывается, что человек, в жизни многое умеющий и состоявшийся, испытывает растерянность и дискомфорт. Да и деньги он пока зарабатывает небольшие. И структура строится очень медленно. И возникает искушение бросить все это дело. А в оправдание сказать, что сетевой не работает, сказки все это.

А кто из вас уже готов пройти весь путь к успеху? Что вас привлекло в сетевой?(Общение с залом.)

Сл.4

(Читаем текст слайда)

Успешными людьми написаны сотни книг, свидетельствующих, что задача выполнима. Просто нужно приложить соответствующие усилия. Иногда на это уходят годы, но результат превосходит все ожидания. Построение структуры называют созданием денежного механизма. Существует отработанная технология. А тот, кто строит по своему непросвещенному пониманию, спотыкается и не достигает желаемого успеха или тратит избыточно много времени на пути к успеху.

Какие книги по сетевому вы читали? Какие правила построения структуры вы запомнили? (Общение с залом)

Ответьте на вопрос: структура (как денежный механизм) это сколько человек? (Общение с залом)

А теперь посмотрим на правильный ответ. Но прежде дадим определение, что же означает слово структура.

Сл. 5

Слово структура нам хорошо известно. Им пестрят и газеты, и научные труды, и популярные издания. И, кажется, что смысл слова давно потерян. Оно какое-то затертое и безликое, почти канцеляризм.. Обратимся к словарю. В переводе с латинского оно означает «строение». (читаем первый абзац на слайде)

Часто мы можем слышать, как люди в сетевом говорят о группе в несколько человек: «моя структура». И пытаются ее анализировать как денежный механизм, оценивая отдельных ее членов и результат в целом. А на самом деле это просто начальная группа, из которой еще предстоит вырастить структуру.

(Читаем второй абзац).

Итак. Структурой мы будем называть сетевую организацию, которая имеет численность более 500 человек. И строительство занимает, как минимум 1,5-4 года.

Уже ясно, что без сосредоточенного труда это не сделать. Крупные сетевики с мировым именем строят структуры, численность которых составляет сотни тысяч человек. (Читаем последний абзац). Впечатляет! Не правда ли?

Сл.6

(Читаем текст слайда). Только заранее представив какую работу предстоит совершить, можно приступать к построению структуры. То есть, прежде всего, нужно определиться с целями. Можно работать в сетевом и ради дополнительного заработка. Тогда необходимость в тщательном планировании и понимании механизма работы не стоит так остро. Если же вы пришли делать настоящий бизнес, то без заранее определенной величины дохода и предполагаемого размера структуры вы не сможете реализовать цель достижения финансовой независимости. Во всяком случае, нужно сразу нацелиться, как было сказано ранее, на структуру, состоящую из сотен и даже тысяч человек. Ясно, что такой коллектив не может продуктивно работать без соответствующей организации дела. И в качестве организатора выступаете именно вы – человек, который возможно никогда в жизни не руководил вообще никем, кроме себя самого. Но не боги горшки обжигают! Всему можно научиться, если захотеть. Если есть значительная, жизнеопределяющая цель, сможете!

Кто из вас имел опыт руководства группой до начала работы в сетевом? (Общение с залом)

Сл.7

А теперь рассмотрим, какими основными характеристиками должна обладать сетевая структура. (Читаем текст слайда). Теперь подробнее каждый пункт. Доход от сетевой структуры зависит от объема реализации продукции за расчетный месяц. Таким образом, если мы хотим получать регулярно стабильный доход, то необходима и стабильность сбыта. Кроме того, необходим, как минимум, рост численности структуры. А для построения продуктивного бизнеса еще и постоянный рост ежемесячных объемов реализации продукта. Люди работают то активнее, то пассивнее. В зрелой структуре накапливается значительное количество пассивных потребителей и если не пополнять ее новыми людьми, то со временем объемы начнут падать. А чтобы они росли нужно не просто привлекать все новых людей, а и увеличивать число людей строящих бизнес. Без этого удачи не видать. И это все невозможно сделать без системы обучения. Применять случайные методы (учить людей профессии как бог на душу положит) неэффективно. И, наконец, самовоспроизводимость. В развитой структуре должны (обязательно) появиться люди, которые, пройдя соответствующее обучение, начнут вести бизнес самостоятельно, и не будут нуждаться в вашей постоянной опеке. Вот тогда и можно будет сказать, что вы построили эффективный денежный механизм.

Сл.9

Основными задачами лидера являются: (Читаем текст слайда) только решив их все можно надеяться, что структура будет устойчивой.

Сл.10

Рассмотрим несколько подробнее, чем отличается управление от лидерства. В нашем случае предпочтительнее лидерство. И вот почему. Мы хотим построить такую структуру, которая бы самовоспроизводилась. А это возможно только в том случае, когда лидеры вашей структуры являются вашими единомышленниками и не нуждаются в постоянном руководстве с вашей стороны. У вас общие ценности, схожие цели и задачи. Лидерам вашей структуры достаточно периодически видеться с вами и получать дополнительную информацию. Чаще всего это происходит на корпоративных семинарах, где в свободной беседе можно осудить важные вопросы работы структуры..

(Читаем текст слайда).

Хотели бы иметь таких лидеров в своей структуре?

Значит нужно изучать правила построения структуры.

Сл.11

Основных правил три. Так всегда: главного – немного! Прежде всего, это закон Парето.

(Кто знаком с этим законом?) (Общение с залом)

Вильфредо Парето, итальянский экономист, сформулировал его в 1897г. Далеко не сразу этот закон был оценен по достоинству и перенесен из области чистой экономики в сферу жизни. Закон гласит: 20% участников любого дела порождают 80% его результата. Это упрощенная формулировка, она показывает основной принцип коллективной деятельности. Причем оказалось, что этот социально-психологический закон работает всегда: во всех коллективах и обществах разных эпох и в разных странах. То есть, взаимодействие в социуме устроено так, что немногие участники определяют основной результат. Или, небольшой процент причин порождает главные следствия. А это означает, что, привлекая людей к участию в вашем бизнесе, вы должны выявить эти ключевые личности и сосредоточиться на обучении именно этих людей. Именно им нужно уделять максимум своего времени. Расходование времени на других участников должно быть дозированным.

Правило Миллера относится к психофизиологии отдельной личности. Оно характеризует эффективность работы одного человека в контакте с большим объемом материала или при руководстве людьми. Оказывается, что человек может эффективно взаимодействовать не более чем с 7 ± 2 единиц информации. Все мы хорошо помним, как труден шестой урок в школе. Оказывается это закономерно. Вспомним также, что американское военное ведомство называется «пентагон» (пятигранник). Что же делать, если приходится работать с огромным массивом информации? Очень просто: ее нужно разбить на соответствующее количество крупных единиц и сначала обработать каждую часть и только потом объединить все вместе. И приглашая в свой бизнес новых людей, вы не должны привлекать слишком много людей сразу. Работа окажется неэффективной. Вы не сможете хорошо обучить их, уделить им достаточно внимания, и не получите желаемого результата в построении структуры.

И, наконец, правило малой группы. Оно поясняет, каких стратегий нужно придерживаться в работе с людьми в начальной группе при построении структуры.

Как вы думаете, три правила это много или мало?

Можно их учесть в работе, если захотеть? (Общение с залом)

Сл.12

Так как же применить эти правила к построению структуры?

Понятно, что согласно правилу Миллера нам необходимо поскорее найти пять ключевых фигур нашей будущей сети. Поскольку далеко не все люди, которых мы привлечем к сотрудничеству, окажутся таковыми, при определении необходимого количества привлеченных лично нами людей мы применим закон Парето. Согласно этому закону только одна пятая часть всех привлеченных станет более или менее активно работать. И также всего одна пятая часть всех людей, которым мы сделаем презентацию, согласятся на партнерство.

Так сколько нужно провести первоначальных встреч, чтобы у нас появилось пять партнеров-единомышленников, которые будут строить бизнес?

Чтобы появилось пять работников нам необходимо привлечь по Парето $5 \times 5 = 25$ человек. А чтобы привлечь 25 человек, необходимо сделать $25 \times 5 = 125$ первичных презентаций. А если мы хотим, чтобы у нас в первом ряду стояли не просто лидеры, а первосортные лидеры, то умножим число первичных презентаций еще раз на 5. Итого $125 \times 5 = 625$ первичных презентаций необходимо нам провести, чтобы выстроить суперструктуру. И это по приблизительным подсчетам. Так что нужно настроиться на 1000 первоначальных контактов.

Скажите, можно это сделать быстро и без труда? Можно это сделать всего в течение нескольких месяцев? За какой период можно выполнить эту работу? (Общение с залом)

И опять обращаясь к правилу Миллера, проанализируем темп привлечения партнеров. Ясно, что в первый месяц мы можем привлечь только 5-7 партнеров, даже если у нас очень широкий круг общения. Далее привлекаем систематически по мере обучения ранее привлеченных.

Ясен ли принцип построения первого ряда?

Сл.13

Переходим к последнему правилу. Что такое малая группа и чем она примечательна? Этап работы с малой группой приходит каждый в начале построения структуры. А затем нам придется помогать нашим партнерам работать со своими начальными группами.

(Читаем текст слайда).

Согласны, что в малой группе мы чувствуем себя комфортнее и проще? (Общение с залом)

Сл. 14

Зная людей близко, легче определить правильную линию поведения с ними. Будем использовать термин «калибровка» (в том значении, которое ему приписывается в психологии) при определении типов людей в нашей малой группе в отношении партнерства. Причем всякая калибровка справедлива только в текущий момент времени. Люди могут изменять свое отношение к партнерству, и это естественно. Вместе с этим изменится и наше поведение.

Будем выделять четыре типа людей.

Тип «Инвестор». Человек, не имеющий намерения заниматься консультированием. Мы обслуживаем его как клиента. То есть, информируем о новых программах и других новостях компании. Приглашаем на лекции, на базовые семинары, но без избыточной настойчивости.

Тип «Случайная подписка». Человек, не имея намерения активно сотрудничать, тем не менее, дает информацию знакомым при случае. И иногда достигает успеха. В отношении него применяем мягкую мотивацию, отмечая его успех и показывая, что, обучаясь, он мог бы достичь большего. И постепенно вовлекаем его в работу, если он согласен.

Тип «Работник». Это те, кто пришли ради заработка. То есть определили это как цель. В отношении них применяем стиль твердой мотивации. И относимся к ним требовательно, если они редко посещают занятия и семинары. Требовательности бояться не нужно. Если человек не захочет все-таки работать, он автоматически перейдет в группу «случайная подписка». Самое главное тщательно поработать с таким человеком, чтобы не упустить возможность помочь в новой деятельности. И в тоже время не нужно упорно тащить в работу человека, который уклоняется.

Тип «Жгучее желание». На них и будет стоять ваша структура. Иногда их называют «золотые корабли». Им не нужна мотивация. Просто помощь в освоении технологии работы. Таких много не бывает.

Есть ли такие люди в вашей структуре?

Принцип калибровки понятен? Как вы думаете, это поможет в работе?

Сл.15

А теперь определим, как же распределить рабочее время между этими группами. Как вы уже догадались, здесь снова используем закон Парето.

(Читаем текст слайда).

То есть печемся, главным образом, о курицах несущих золотые яйца.

Сл.16

Вот мы и познакомились с тремя правилами построения структуры.

Вы их поняли? Они трудны? Они выполнимы? (Общение с залом)

Знание правил помогает построить четкий план. Знание правил ориентирует на длительную систематическую работу. Зная правила, вы не будете мечтательно ждать, что все случится помимо вашей воли, как-то само собой. В настоящей лекции не говорится подробно о системе обучения, хотя она играет определяющую роль в вашем успехе.

Кстати, чему должен, прежде всего, обучиться начинающий работник? Что в наибольшей степени определяет его успех? (Общение с залом. Ответ – презентация). Да, первый этап обучения – научись делать презентацию. Кто из вас проводит публичные презентации в офисе? (Общение с залом). В сетевом есть поговорка: Деньги лежат на сцене.

(Читаем текст слайда).

Сл.17

Что же дает система обучения?

Прежде всего она помогает идти проторенной дорогой, а не пробираться сквозь бурелом нашей некомпетентности. Иногда, кажется, что система обучения утомительна. Делай то и так, а не иначе. И зачем ходить на каждый семинар? Что нового? Я уже все знаю. Знать мало нужно уметь воспроизводить. Уметь учить других. А это не произойдет, если вы не напитались материалом. В конце концов, ваша задача – построить надежную структуру. И на очередной семинар старайтесь приходиться с новыми партнерами. В структуре важно, чтобы каждый мог повторить своего спонсора. Отсюда простота, стандартизация лекций, презентаций и семинаров. И ведь это ваш выбор быть здесь на пути к финансовой независимости.

Итак, (Читаем текст слайда).

Сл. 18

Все шаги, которые нужно делать в сетевом, просты и известны даже самому непосвященному сетевому.

(Читаем текст слайда, кроме последней строчки).

Проблема состоит только в том, что это нужно делать. Сетевая работа относится к разряду тех, которые можно определить как «просто, но не легко». Самый простой пример

– утренняя гимнастика. Все знают об ее пользе, но мало кто делает. И все-таки есть те, кто делает ее регулярно.

Простые повторяющиеся действия дают впечатляющий результат.

Сл.19.

Сетевой бизнес построен на том, что мы получаем малый процент от труда многих людей, включенных в нашу структуру. Структура, которой вы руководите, будет работать слаженно, продуктивно и жить долго только в том случае, когда она представляет живой одухотворенный организм. Когда в ней течет позитивная энергия, исходящая от лидеров, объединенных общей целью. Сначала нужно поставить свою цель, и только потом набирать команду.

(Читаем текст слайда).

Сл.20

Наша лекция подходит к концу. Мы познакомились с тремя правилами, которые помогут нам в работе. Это закон Парето, правила Миллера и правило работы в малой группе. Всего три правила!

Но главное – делать!

(Читаем текст слайда).

А как вы думаете, почему так уверенно и утверждающе звучит последняя фраза? Да просто потому, что мы никогда не знаем, когда же мы встретим наших ключевых людей. Они редки. Но как только они появляются – бизнес расцветает. Их нельзя ждать пассивно. На одном лидере бизнес не построишь. Нужно просто работать, соблюдая правила и - успех обеспечен. Не нужно сомневаться. Нужно просто твердо усвоить правила. Иметь терпение и уверенность, что система работает.

Сл.20

Сомнение съедает нашу энергию действия. Сомнения разъедают веру.

(Читаем текст слайда)

И это верно. Вы всегда ближе к успеху, чем вы думаете!

Сл. 21

В заключение благодарю вас за внимание и желаю нам всем большого успеха в работе.

P.S. Текст намеренно не содержит «живых» примеров. Они у каждого свои. И любая конкретика быстро устаревает. Кроме того, готовясь к лекции, желательно прочитать одну из книг Ричарда Коха о законе Парето. Например «Принцип 80:20». И желательно, чтобы читающий имел позитивный опыт работы в сетевом. Иначе лекция прозвучит неубедительно.