



שמישהו יעשה את זה במקומי!

קורס לגיוס, הכשרה וניהול הצוות שלך



יובל ביאליק
ליווי צמוד לצמיחה העסקית שלך

ברוכים הבאים לקורס "שמישהו יעשה את זה במקומי!"

אהלן חברים. חוברת זו נועדה לעזור לכם לבצע את המשימות לאורך הקורס.

חשוב – החוברת איננה מחליפה את הקורס עצמו אלא רק תומכת בו. כל החומר מחכה לכם בצורה מאוד ברורה ומפורטת בסרטוני הקורס באתר שלנו.

פרטי הגישה לקורס באתר נשלחו אליכם לתיבת המייל שהזנתם בעת ההרשמה לקורס. יש לצפות בסרטונים לפי הסדר ולבצע את המשימות. ניתן להיעזר בחוברת זו לצורך ביצוע המשימות.

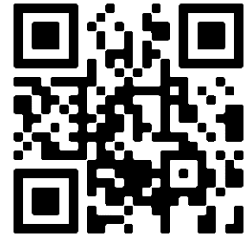
לתמיכה טכנית שלחו לנו מייל ל info@guitar5w.co.il

אם יש לכם צורך בעזרה אישית בכל נושא בעסק שלכם, או בהתאמת התוכן של הקורס ספציפית אליכם לעסק, ניתן לתאם פגישת ייעוץ אישית איתי (בתשלום) או לבדוק התאמה לתהליך ליווי עסקי צמוד איתי.

לתיאום פגישת ייעוץ אישית או בדיקת התאמה לליווי, שלחו לנו מייל ל info@guitar5w.co.il

או היכנסו לאתר yuvalbialik.co.il והשאירו פניה בטופס.

ניתן גם לסרוק את הקוד הבא ולהשאיר לי פניה באתר:



מתרגש לצאת איתכם למסע לגיוס, הכשרה וניהול העובד הראשון או הבא שלכם.

בהצלחה והנאה!

שלכם,

יובל ביאליק

1. ערכי ליבה של העסק - איך למצוא ולהגדיר אותם

השלבים להגדרת ערכי הליבה של העסק הם:

1. להבין מה באמת חשוב לך
2. להגדיר סדר עדיפויות ברור
3. להכין רשימה של ערכים שחשובים לך
4. לצמצם אותם ל 5-7 ערכים הכי משמעותיים

*** משימה –** (לאחר הצפייה בסרטון והאזנה לדמיון המודרך באתר)

1. רשום ערכים שחשובים לך
2. צמצם את הרשימה לעד 7 ערכי ליבה
3. גזור ושמור. תדביק במקום בולט במשרד ותדאג שכל חברי הצוות יכירו את הערכים היטב, יזדהו איתם ויעבדו לפיהם

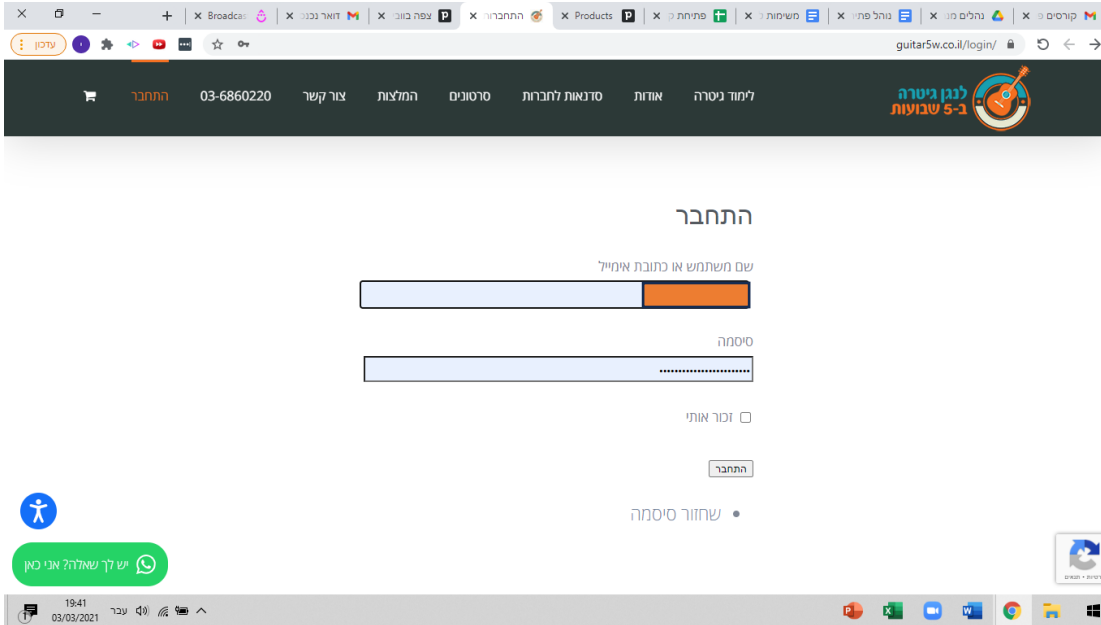
2. למפות את כל הפעולות בעסק:

המטרה: לזהות את הפעולות שלוקחות לכם הכי הרבה זמן ואנרגיות, ובמיוחד אם אלה פעולות שאתם לא אוהבים לעשות ולכן הן עוד יותר מורידות את רמת האנרגיה שלכם. בשלבים הבאים נבין למי אפשר להעביר את המשימות האלה ואיך עושים את זה נכון.

*** משימה –**

מלאו את הטבלה או כיתבו במחברת שלכם – כתבו ליד כל מחלקה בעסק את כל הפעולות שצריכות להתבצע בה. כתבו כרגע רק כותרת לכל פעולה.

4. סימה

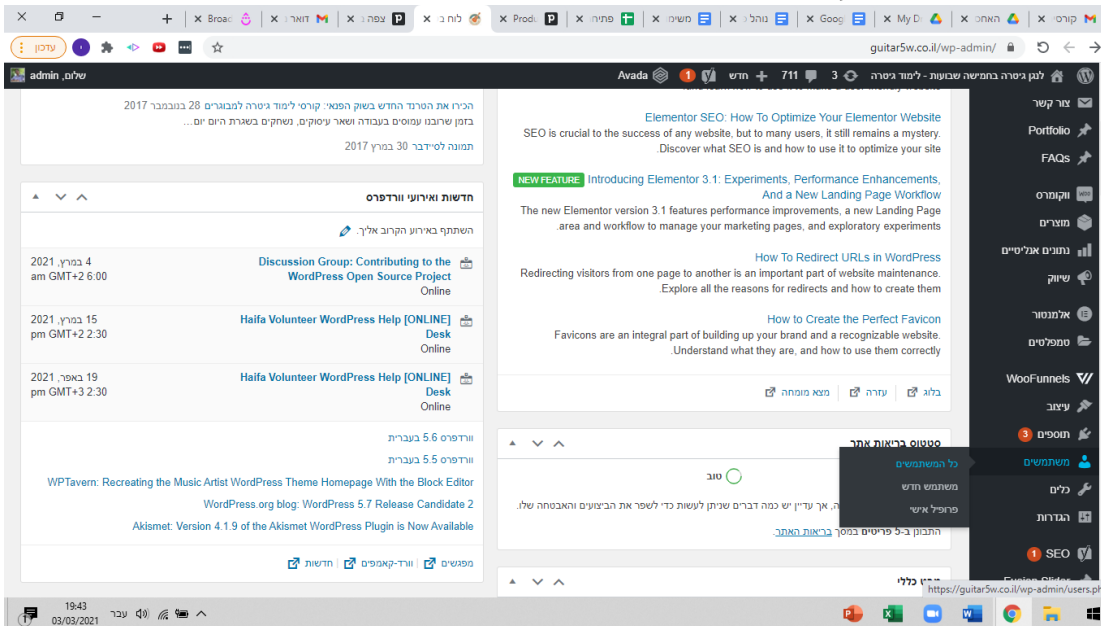


5.

6. סמני "זכור אותי" והוא יישאר מחובר

7. לאחר ההתחברות את מועברת ללוח הבקרה באתר. גוללת מעט למטה, עומדת על

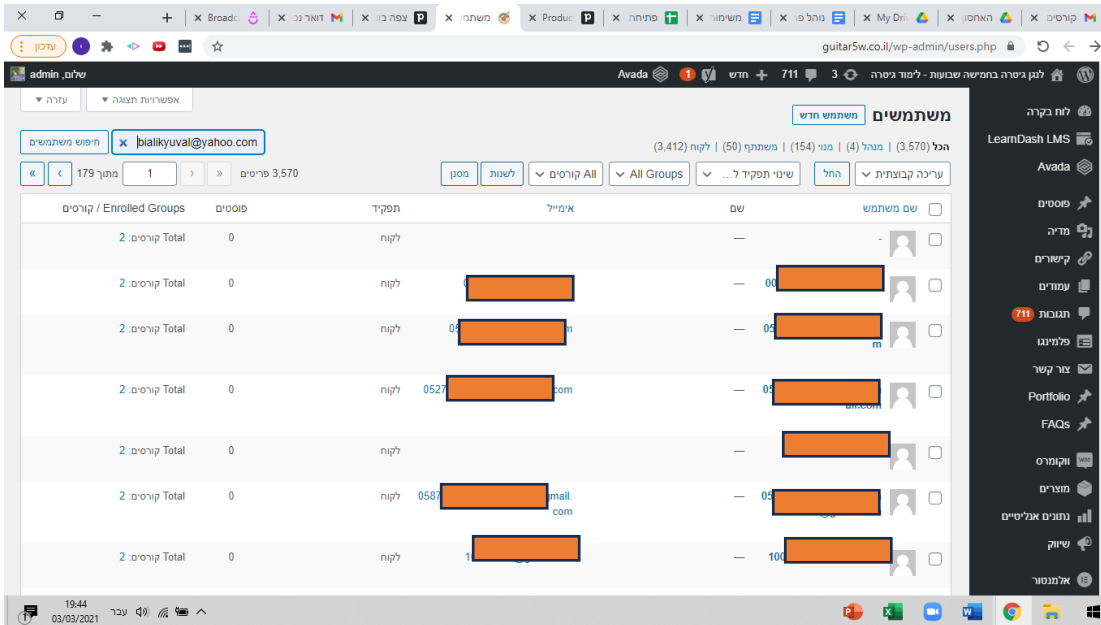
"משתמשים" ולוחצת על "כל המשתמשים"



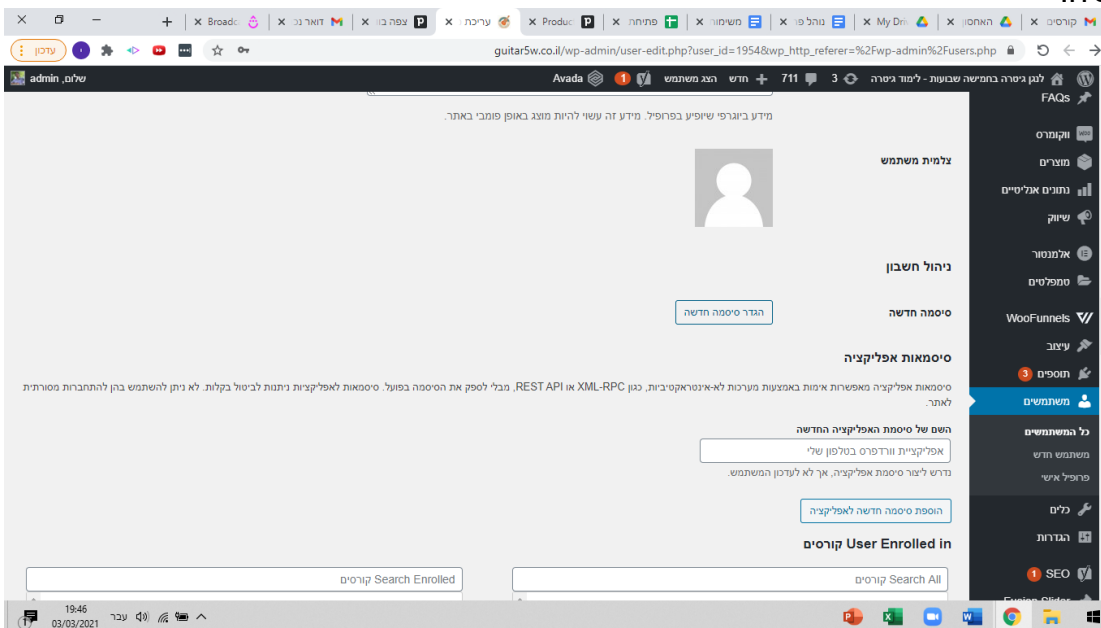
8.

מזינה בחלונית משמאל למעלה את כתובת המייל של הלקוח לחיפוש אם הוא קיים

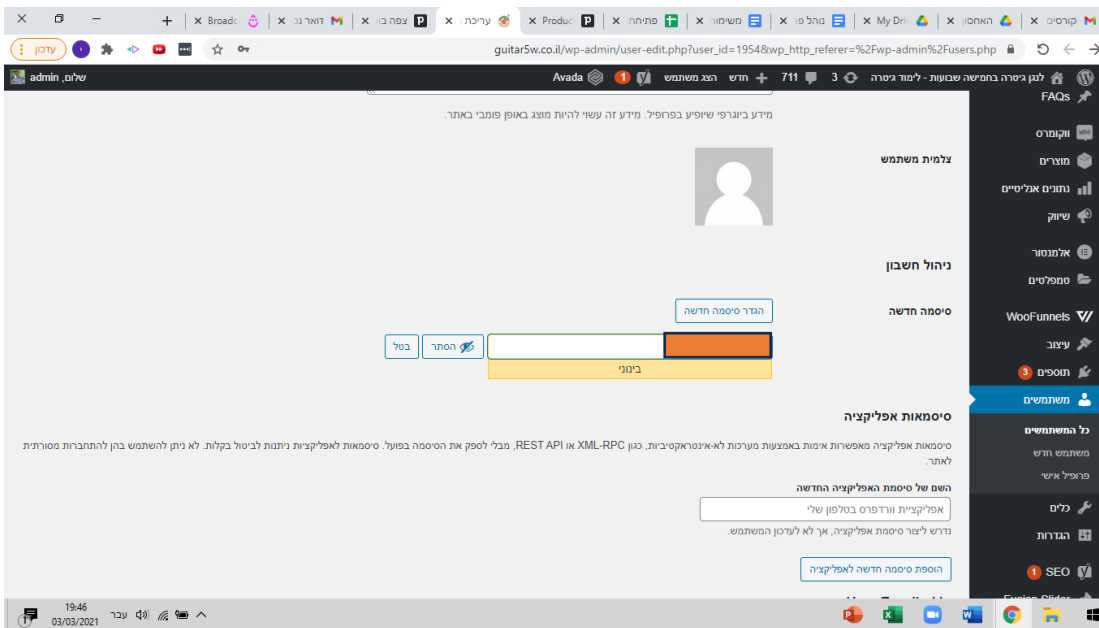
במערכת. לוחצת על "חיפוש משתמשים"



9. במידה והלקוח קיים (אם הוא לא קיים - תמשיכי מסעיף 19 בנוהל) - את גוללת למטה ומגדירה לו סיסמה חדשה : הסיסמה החדשה שמזינים תהייה כתובת המייל שלו.

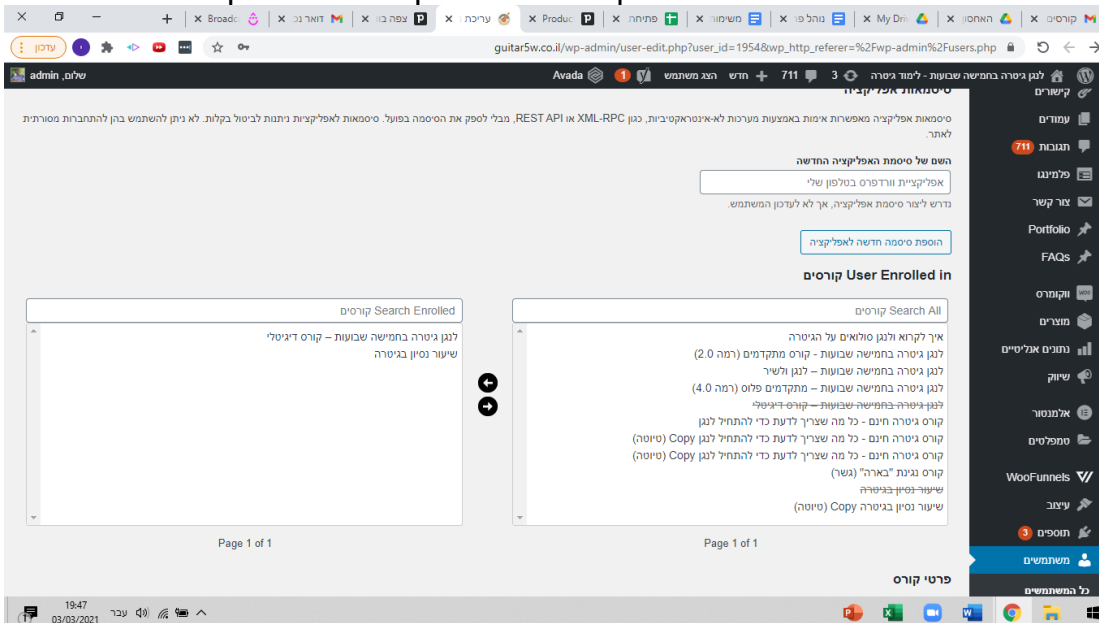


11



12.

13. גוללת למטה ומוודאה שפתוחים לו כל הקורסים שהוא צריך ושום דבר נוסף



14.

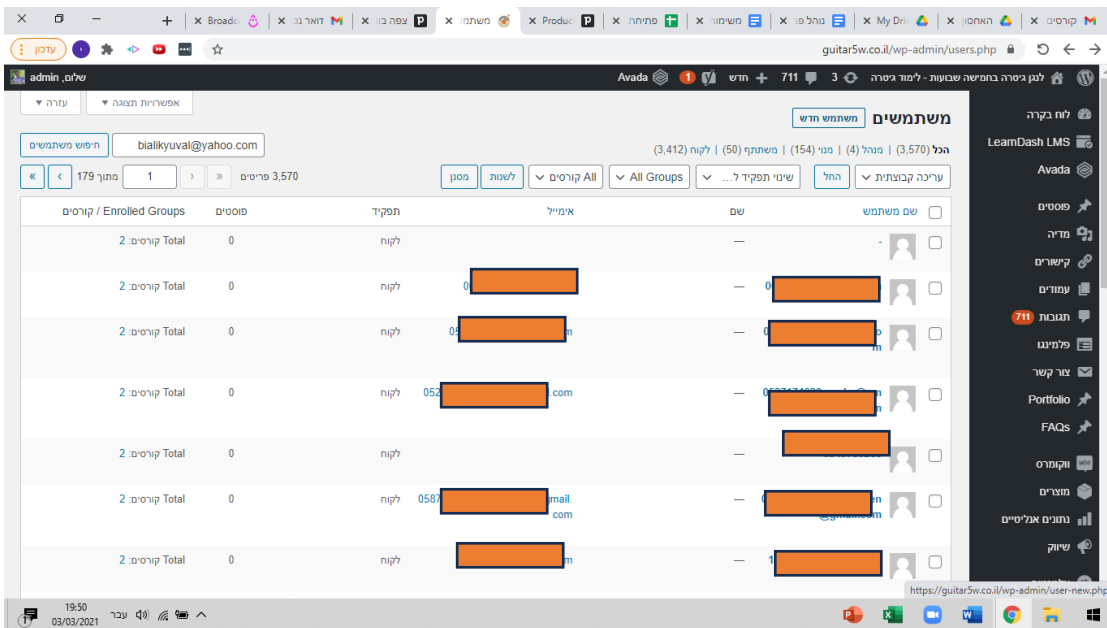
15. בעמודה השמאלית זה הקורסים שמשייכים לו ובעמודה הימנית רשימת כל הקורסים באתר. את יכולה לסמן כל קורס בקליק עם העכבר ולהעביר מעמודה שמאל לימין ולהיפר עם החיצים

16. בסיום גוללת עד הסוף למטה ולוחצת על "לעדכן פרטי משתמש"

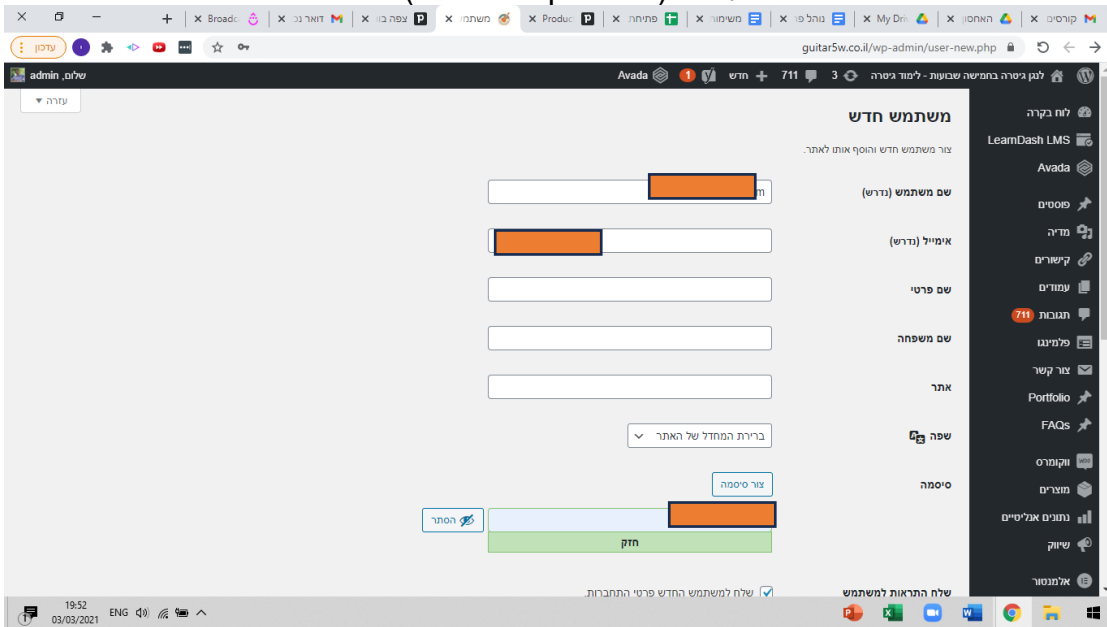
17. מעדכנת את הלקוח שהוא יכול לנסות שוב ולהקליד את המייל בשם משתמש והסיסמא. לוודא שהוא מבין את הפורמט (אותיות קטנות בלבד ברצף במייל)

18. במידה והלקוח לא קיים במערכת (לא נמצא בחיפוש לפי המייל שלו)

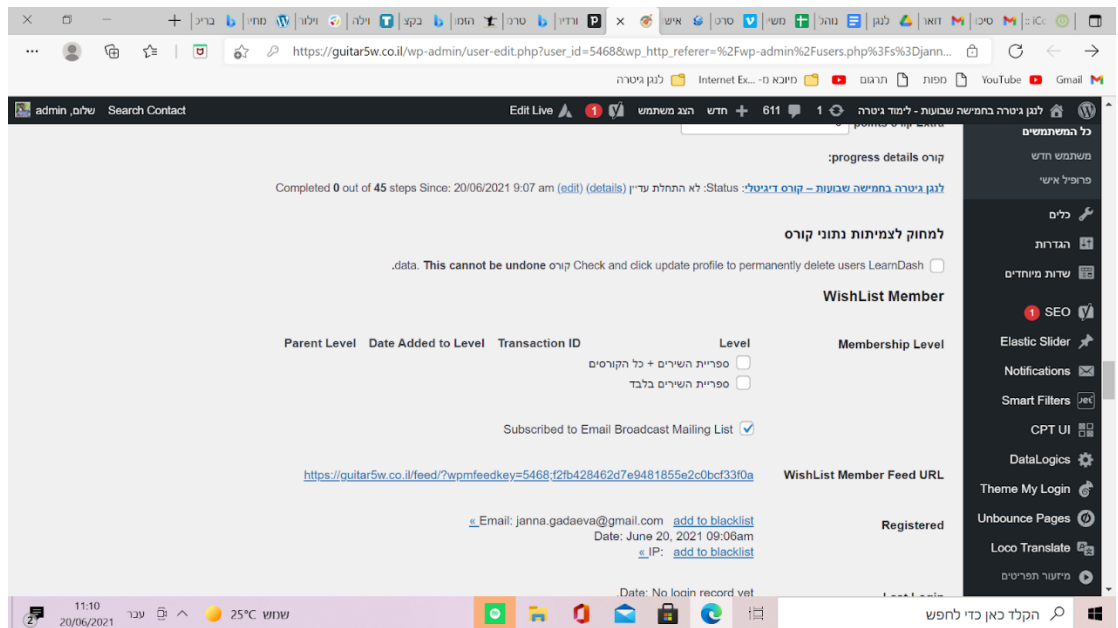
19. את לוחצת על "משתמש חדש"



22. מזינה את כתובת המייל שלו פעמיים (אותיות קטנות בלבד):



- 23. מזינה בסיסמה את כתובת המייל באותו הפורמט.
- 24. גוללת עוד טיפה למטה ובוחרת "לקוח" בשדה "תפקיד"
- 25. לוחצת על "משתמש חדש"
- 26. חוזרת לחיפוש המשתמש מסעיף 8 לפי כתובת המייל שלו
- 27. נכנסת למשתמש, גוללת למטה ומגדירה לו את הקורסים הרלבנטיים וממשיכה בפעולות כמו בסעיפים 13+15+16+17
- 28. פתיחת משתמש במברשיפ -
- 29. מתחת לרשימת הקורסים מופיע - Membership Level
- 30. מסמנים האם לפתוח רשימת שירים או רשימת שירים + כל הקורסים.
- 31. מאשרים.



* **משימה** – העתיקו לכאן את רשימת הנהלים שאתם רוצים ליצור, אחרי התיעודף שביצעתם בסעיף הקודם וכתבו לכל פעולה נוהל מפורט כמו בדוגמה שלי

6. גיוס עוזרת אישית:

1. איזה משימות אתם יכולים להעביר לעוזרת אישית כבר עכשיו?
2. צרו נוהל מפורט לכל משימה
3. גייסו עוזרת אישית בהתאם להנחיות בסרטון בקורס (אפשר להתחיל מעוזרת אישית מרחוק במשרה חלקית ביותר, בהתאם לדרישות שלכם)

7. עובדים או ספקים (פרילנסרים) – צפו בסרטון בקורס וקבלו החלטות בהתאם. במידת הצורך, התייעצו עם רו"ח שלכם לגבי חוקי העסקת עובדים והפרשות מעביד

8. אפיון משרה

1. לגייס קודם כל לפי ערכים ואופי (לפני נסיון ויכולת)
2. צרו "אווטאר" למשרה, כלומר דמות ספציפית וברורה של המועמד האידיאלי למשרה מבחינתכם: מין, גיל, מצב משפחתי, מיקום גאוגרפי, תכונות אופי, ערכים, נסיון, מיומנויות, צורת מחשבה, מיינדסט, תמונה גדולה לעומת פרטים קטנים, יכולות תקשורת, כישורים חברתיים, יכול ניהול ומנהיגות, יכולת עבודה בצוות, רמת מחוייבות, סגנון תקשורת, ציפיות שכר וכו'

*** דברים שחשוב לחשוב עליהם ולהבין, כדי שהם יעזרו לכם לדעת בוודאות הגדולה ביותר שהעובד אכן מתאים לכם:**

1. מה תכלית התפקיד
2. רשימת משימות ופעולות לתפקיד
3. סמכויות ואחריות
4. ממשקים של התפקיד
5. מה עוד נדרש לתפקיד?
6. מאפיינים אישיותיים
7. צרו רשימה של 10 הקריטריונים הכי קריטיים להצלחה בתפקיד
8. תקציב למשרה

*** משימה –** שבו עכשיו לכתוב אפיון מלא למשרה הראשונה שאתם רוצים לגייס אליה. וודאו שאתם עוברים על כל הסעיפים.

9. בניית מודל שכר ותגמול

*** שני דברים שחשוב להבין ולהגדיר:**

1. מה חשוב לך כבעל העסק להשיג?
2. איפה הרווח שלך נמצא?

איך מתאימים את מודל השכר הנכון לכל עובד?

1. להתאים את השכר והמודל לתפקיד ולדרישות שלכם ממנו
2. תכירו את ציפיות השכר של המועמדים ותשאפו לשלם להם את מה שהם מצפים
3. לייצר מדרגות שכר במודל התגמול

- 4. הוגנות
- 5. תגמול רוחני ולא רק כספי

- מצ"ב מודל שכר מהעסק שלי לדוגמה (אני מסביר עליו בהרחבה בסרטון בקורס):
- **חשוב – זוהי רק דוגמה** מאוד ספציפית. יש להתאים את מודל השכר למשרה הספציפית שאתם רוצים לגייס אליה, לאופי התפקיד ולבן אדם שיבצע את התפקיד

| | בסיס + עמלות | בסיס | עד ל | בנוס מ | אחוז מהמכירות | עד סכום מכירות | סכום מכירות |
|----------|-----------------|---------|----------|----------|------------------|-------------------|----------------|
| | 7,000 ₪ | 5,500 ₪ | 1,500 ₪ | 105 ₪ | 3.00% | 49,999 ₪ | 3,500 ₪ |
| | 9,500 ₪ | 5,500 ₪ | 4,000 ₪ | 2,500 ₪ | 5.00% | 79,999 ₪ | 50,000 ₪ |
| | 10,500 ₪ | 5,500 ₪ | 5,000 ₪ | 4,000 ₪ | 5.00% | 99,999 ₪ | 80,000 ₪ |
| | 12,700 ₪ | 5,500 ₪ | 7,200 ₪ | 6,000 ₪ | 6.00% | 119,999 ₪ | 100,000 ₪ |
| | 16,750 ₪ | 5,500 ₪ | 11,250 ₪ | 9,000 ₪ | 7.50% | 149,999 ₪ | 120,000 ₪ |
| | 20,800 ₪ | 5,500 ₪ | 15,300 ₪ | 12,750 ₪ | 8.50% | 179,999 ₪ | 150,000 ₪ |
| ומעלה... | 25,300 ₪ | 5,500 ₪ | | 19,800 ₪ | 11.00% | ומעלה | 180,000 ₪ |

*** משימה –** צפו בסרטונים המתאימים בקורס ולאחר מכן – צרו מודל שכר מתאים למשרה שאליה אתם רוצים לגייס

10. הגדרת יעדים ומדדים לצוות:

1. להתחיל מהסוף (מהתוצאה שאתם רוצים להשיג)

ולגזור אחורה מהתוצאה לפעולות שצריכות להתבצע כדי להשיג אותה

* מודל S.M.A.R.T

S = specific ספציפי

M = measurable מדיד

A = attainable בר השגה

R = relevant רלבנטי

T = time bound תחום בזמן

2. יעדי הכנסות מול יעדי רווח

להתחיל מיעדי רווח ולגזור אחורה כמה הכנסות אנחנו צריכים כדי לעמוד ביעד הרווח. לחלק למוצרים השונים בעסק ולהבין כמה אנחנו צריכים למכור מכל מוצר כדי לעמוד ביעדים

* **משימה** – שבו עכשיו להגדיר לעצמכם יעדי רווח ויעדי הכנסות ותפרסו את היעדים האלה לאורך השנה

3. **יעדים מחלקתיים** – לחלק את היעדים שלנו בין ה"מחלקות" השונות בעסק והפעולות השונות שצריכות להתבצע כדי לעמוד ביעדים.

4. **מדדים** – למדוד כל פעולה חשובה כדי לוודא שהיא מבוצעת היטב.

KPI = key performance indicators

מדדי KPI, מודדים הצלחה, תפוקה, כמות ואיכות של תהליכים ופעולות מתמשכים וקיימים בעסק, דברים שנעשים בשגרה ובשוטף

5. ליצור מנגנון בקרה ושליטה

כשאני רוצה לייצר לעצמי מנגנון בקרה כזה אני מגדיר 3 דברים:

1. **איזה מידע אני רוצה לדעת**, שיעזור לי להבין מהר שהכל בסדר ומתקתק 2
2. **באיזו תדירות אני רוצה לקבל את המידע הזה?** (פעם ביום, פעם בשבוע, פעם בחודש וכו')
3. **באיזה פורמט אני רוצה לקבל את המידע הזה?** (במייל, בווטסאפ, בקובץ אקסל, בסימון בתוכנת ה CRM, בצילום מסך וכו')

* **משימה** – תחזרו לרשימת היעדים שכתבנו במשימה הקודמת וצרו מדדים ברורים ומנגנוני בקרה ושליטה עבור כל יעד שחשוב לכם למדוד ולעקוב אחריו

11. גיוס צוות

1. מגדירים "אווטאר" (עובד אידיאלי דמיוני) ברור וספציפי

2. דמיינו את האוטאר הזה שיצרתם ונסו להבין אותו - מה חשוב לו, מה מניע אותו, מה המטרות והחלומות שלו, מה הכאבים והאתגרים שלו?
3. למה כדאי ל"אוטאר" הזה שלכם, לאותו עובד אידיאלי, לבוא לעבוד דווקא אצלכם בעסק? מה היתרון התחרותי שלכם על פני מעסיקים אחרים?

- **משימה -** אם עדיין לא הגדרתם אוטאר ספציפי - שבו ותגדירו אותו, תדמיינו אותו ותבינו מה חשוב לו, מה מניע אותו ולמה כדאי לו לעבוד דווקא אצלכם
- צרו מודעת דרושים מושכת לפי מה שמניע את האוטאר שלכם
- העלו את המשרה לאוויר בפלטפורמות לבחירתכם

* בנוס: מודעת דרושים מהעסק שלי לדוגמה:

(חשוב – להתאים לעסק שלכם ולתפקיד הספציפי שאליו אתם מגייסים! וכמובן למה שחשוב לאוטאר שלכם)

דרושה/ מנהל/ת משרד מוכשר/ת ויעיל/ה לעבודה מהבית בשעות גמישות ונחות!

לחברה משפחתית ואינטימית שכיף לעבוד בה, דרושה/ מנהל/ת משרד / ע. אישית למנכ"ל

תיאור התפקיד:

- ניהול משרד שוטף - מענה ללקוחות, מיילים, הנה"ח בסיסית וכו'
- ניהול הלו"ז של מנכ"ל החברה
- ניהול תזרים מזומנים ודו"ח רווחיות
- תפעול שוטף מול ספקים ופרילנסרים
- העלאת תוכן מוכן לרשתות חברתיות וניהול תגובות
- הפקת אירועים פשוטים ללקוחות ועובדים
- ניהול פרוייקטים פשוטים ומעקב ביצועי ספקים

משרה מלאה (אפשרות גם ל 3/4 משרה)
עבודה מהבית + פגישות מדי פעם במשמר השרון (עמק חפר)

דרישות התפקיד:

- + נסיון בניהול משרד / ע. אישית
- + אסרטיביות
- + אחריות
- + יכולת תקשורת גבוהה
- + יעילות וקפדנות
- + נסיון בעבודה עם אקסל, מערכות CRM, פייסבוק וגישה טכנית כללית ברמה טובה

12. מנגנון סינון קו"ח

1. עקבו אחר ההנחיות בסרטוני הקורס
2. סרקו את הקוד כדי לצפות בשאלון סינון שלי לדוגמה:



SCAN ME

13. ראיונות טלפוניים

1. המטרה היא לסנן החוצה אנשים לא רלבנטיים ולחסוך לנו זמן בפגישות מיותרות
2. לתת למועמד לדבר כמה שיותר (שהוא ידבר רוב הזמן של השיחה ולא אני)
3. רק להבין שהבן אדם שמולי נורמטיבי, איטליגנטי, לבחון את יכולות התקשורת וכושר הביטוי שלו, לחפש תכונות אופיי שחשובות לי ולבחון ביטחון עצמי וכריזמה (במידה וזה חלק מדרישות התפקיד)

14. ראיונות פרונטליים

1. כשאני מסביר על התפקיד והחברה, אני מציג את זה באופן מעורר השראה ומחבר ומתוך נקודת המבט של המועמד (לפי מה שחשוב לו ומניע אותו)
2. אני מצייר למועמד שלי אופק לצמיחה והתקדמות אצלי בעסק (מראה לו את ההזדמנות בלהיכנס לעבוד איתי עכשיו)
3. להוסיף לראיון שאלות אישיות (דוגמאות בהמשך)
4. לבקש מהמועמד לספר לי סיפורים שימחישו לי את הערכים, האופי, צורת המחשבה וכושר הביטוי שלו (דוגמאות בהמשך)

5. אפשר להכניס לראיון שאלות של דירוג מהיה. "דרג את עצמך" במגוון תכונות ומיומנויות – המטרה היא שהמועמד יענה מה, בלי לחשוב. לדוגמה – דרג את עצמך מ 1-10 בתכונות והמיומנויות הבאות: יצירתיות, ראש גדול, סדר וארגון, שאפתנות, ביטחון עצמי, יכולת להתמודד עם דחייה, יצירתי יחסי קירבה, הצטיינות, יכולת לסגור עסקה, ניהול זמן, יכולת שיפור עצמי וכו' (להתאים לדרישות התפקיד הספציפיות שהגדרתם באפיון המשרה)
6. כל הדברים האלה באים בנוסף לשאלות מקצועיות של ידע ונסיון שחשובים לכם

דוגמאות לסיפורים שאני מבקש ממועמדים לספר לי בראיון עבודה:

1. ספר לי על "תאקל" שהיה לך עם בוס קודם
2. ספר לי על סיטואציה בחיים שלך שבה הסיכויים היו נגדך, אבל בכל זאת התגברת והצלחת
3. ספר לי על סיטואציה שבה היית צריך לכופף את החוקים ולפעול מחוץ לקופסה כדי להשיג משהו חשוב

בנק שאלות לא שגרתיות לראיונות עבודה

השאלות האלה יאפשרו לכם להכיר את המועמדים הרבה יותר לעומק מהשאלות הסטנדרטיות על נסיון קודם. חלק מהשאלות מרגישות מאוד אישיות וחודרניות אבל זו בדיוק המטרה. כמובן מוזמנים לקחת ולבחור מפה מה שמתאים לכם ולהתאים את השאלות לתפקיד ולאופי המשרה (ממש אין צורך לשאול את כולן בכל ראיון. זה רק להשראה):

- אני מסנן לפי תכונות אופי ולא נסיון, זה בסדר שאשאל אותך שאלות אישיות?
- אילו אירועים בילדות עיצבו את מי שאתה היום?
- מהם האתגרים הכי גדולים בחיים שלך?
- תמנה 3-4 דברים שאתה הכי גאה בהם
- במה אתה מצטיין?
- איך חבר הכי טוב יתאר אותך?
- מהם הזכרונות הכי טובים שלך?
- דרג את עצמך מ 1-10: (תתאימו תכונות ויכולות שהגדרתם שחשובים לכם באפיון המשרה)

- מה הסיבה שעזבת את 3 מקומות העבודה האחרונים שלך?
- האם לא היית מרוצה במקומות עבודה קודמים? מה הסיבה שלא היית מרוצה?
- ספר לי על תאקל שהיה לך עם בוס קודם
- ציין 2 נק' חולשה של בוסים קודמים
- ספר לי על סיטואציה שבה הסיכויים היו נגדך ובכל זאת התגברת והצלחת
- ספר לי על סיטואציה שבה היית צריך לכופף את החוקים ולפעול מחוץ לקופסה
- ספר לי על בעיה כלשהי שזיהית במקום עבודה קודם ופתרת בלי שנתבקשת לעשות זאת
- ספר לי על משהו שתמיד רצית לעשות ולא עשית
- למה לא עשית את זה?
- האם אתה יצירתי מעל או מתחת לממוצע? (תן דוגמה)
- אם יכולת לעשות כל מה שבא לך ולכסף לא היתה משמעות - מה היית עושה?
- אם המצב היה הפוך ואתה היית מראיין אותי לתפקיד הזה, איזה שאלה אתה היית שואל בראיון הזה שלא שאלתי אותך?
- לאיזה מערכי הליבה שלנו יהיה לך הכי קשה להתחבר?
- אם היו כותבים עליך ביוגרפיה - מה היתה הכותרת?

*** משימה –** שבו לבנות ראיון פרונטלי מותאם למשרה הבאה שאתם הולכים לגייס אליה.

15. מבחן מעשי

1. זה צריך להיות פרוייקט או משימה שמשקפת את העבודה השוטפת האמיתית שתהיה למועמד אח"כ
2. צריך להיות דד ליין ברור להגשת המשימה

3. ברוב התפקידים, (לא בכלום), אני רוצה לבחון גם את היצירתיות של המועמד ואת דרך החשיבה שלו, אז תכניסו גם דברים שישקפו לכם את היכולות האלה דרך המשימה במבחן

4. תשלמו לעובד החדש עבור המשימה שהוא מבצע

5. אפשר לתת משימה שתהיה לה תועלת כלשהי לעסק שלכם (ולא רק תשמש כמבחן)

*** מבחני אישיות**

ניתן להיעזר במבחני האישיות של חברת KOLBE (פרטים בסרטון בקורס)

למבחני האישיות של KOLBE - סירקו את הקוד:



*** משימה -** שבו ליצור מבחן מעשי למשרה הבאה שאתם הולכים לגייס אליה

16. הכשרת צוות

1. מטרות להכשרה:

1. המשך תהליך הסינון
2. להכשיר את המועמד לתפקיד
3. ליצר תרבות ארגונית וצוותית

2. אני רוצה בד"כ לגייס יותר אנשים ממה שאני באמת צריך לתפקיד.

זה מאפשר לי שני דברים:

1. להמשיך ולסנן תוך כדי ההכשרה
2. במידה ובמהלך ההכשרה מתברר לי שיש לי כמה מועמדים מאוד איכותיים, שאני לא רוצה לוותר על אף אחד מהם - זה מצב נהדר! אני

מאמין שצריך קודם כל לגייס את האנשים הנכונים ולהתאים להם את התפקיד המתאים לכל אחד. אז גיוס מוצלח כזה מאפשר לנו, כמובן בתלות במצב העסק ובאסטרטגיית הצמיחה שלו, לגייס בפעם אחת כמה עובדים מעולים ופשוט לצמוח מהר יותר

3. בניית תיק הכשרות

1. הדרכות פרונטליות
2. סרטונים (הדרכות מוקלטות)
3. נהלים מסודרים לכל תפקיד ומשימה
4. התנסות מעשית - לבחון את יכולת הביצוע שלו, עמידה בלוחות זמנים, יוזמה והגדלת ראש, תהליכי חשיבה ויצירתיות, היצמדות לנהלים, אחריות ומחוייבות, אכפתיות ומסירות וכו'
5. מבחנים - שמדמים סיטואציות אמיתיות

* **משימה** - שבו לבנות תיק הכשרה מפורט למשרה הבאה שאתם הולכים לגייס אליה.

17. ניהול צוות

1. **לראות כל סיטואציה דרך העיניים של מי שנמצא מולי** (צפו בסרטון בקורס ובהדרכת הבונוס "איך להשיג שליטה בעסק ובחיים שלך":)
 1. איך הוא רואה את הדברים?
 2. מה באמת חשוב לו?
 3. מה מניע אותו?
 4. מה הוא צריך לקבל ממני, או מה אני יכול לתת לו - כדי לקבל את מה שאני צריך?
2. תן לצוות שלך את התחושה שהם **חלק ממשהו גדול יותר מהם**
3. **התפתחות אישית** - אין השקעה טובה יותר מההשקעה בעצמכם, ואין השקעה טובה יותר מההשקעה בצוות שלכם

4. לייצר חיבור אסוציאטיבי אצל העובדים שלכם של אושר, התפתחות ושפע למקום העבודה - לראות באמת את הצוות שלך ולהבין מה הם צריכים כדי להיות מאושרים

מודל 6 הצרכים האנושיים הבסיסיים של טוני רונינס

1. וודאות
2. מגוון
3. משמעות
4. אהבה / חיבור
5. צמיחה
6. תרומה

5. **אופק וחזון להתפתחות אישית ומקצועית** - איזה אופק יש לכל עובד להתקדם ולהתפתח - מבחינה אישית ומקצועית במקום העבודה הזה?
6. **חיבור ליעדים ומדדים** - זה הזמן לחבר בין העובד למדדים המתאימים עבורו. תחזרו אחורה למדדים שהגדרתם בפרק על היעדים והמדדים, שבו עם העובד החדש שלכם ותסבירו לו איך הוא הולך להימדד ולמה זה המדד שקבעתם

- **משימה** - תכתבו איך אתם הולכים למלא את הצרכים של העובדים שלכם
 - כשתסיימו לכתוב איך אתם ממלאים את 6 הצרכים עבור העובדים שלכם, תכתבו לעצמכם איך אתם מיישמים גם את הקונספטים האחרים שדיברתי עליהם בפרק החשוב הזה -
- איך אתם רואים כל סיטואציה דרך העיניים שלהם (תראו את הדרכת הבונוס ותחילו לתרגל את זה באופן יומיומי), איך אתם נותנים להם תחושה שהם חלק ממשהו גדול יותר מהם ואיך אתם משקיעים בהתפתחות האישית - שלכם ושלהם, איך אתם מצוירים להם אופק ברור להתקדמות ואיך אתם מחברים אותם ליעדים והמדדים שהגדרתם

* שגרות ניהול:

1. פגישת צוות פעם בשבוע
2. שיחה שבועית אישית עם כל עובד

- **משימה** - שבו עכשיו וצרו לכם את שגרות הניהול שלכם בעסק

18 - מנגנוני בקרה ושליטה

1. איזה מידע חשוב לכם לדעת?
2. באיזו תדירות אתם רוצים לקבל את המידע הזה?
3. באיזה פורמט אתם רוצים לקבל את המידע הזה?

- **משימה -** שבו עבשיו ותגדירו לעצמכם את מנגונו השליטה והבקרה בעסק

19 - מערכות שצריך בעסק

1. מערכת CRM
2. מערכת הנהלת חשבונות
3. מערכת דיוור
4. מערכת אוטומציות

- **משימה -** מחכים לכם כאן קישורים למערכות שאני ממליץ עליהן בתחומים השונים. תפתחו חשבונות התנסות בחינם דרך הקישורים ששמתי לכם כאן בחוברת, תבחנו את המערכות בזמן אמת וקבלו החלטה לאיזה מערכת מכל סוג אתם הכי מתחברים. פשוט סירקו את הקוד שמופיע ליד כל מערכת ותפתחו חשבון התנסות חינם:

1. מערכות CRM:

1. פאוורלינק (נקראת גם fireberry) – חשבון התנסות חינם:



2. פייפדרייב – חשבון התנסות חינם:



2. מערכות דיזור:

1. סמוב – חשבון חינם ללא הגבלת זמן:



+ עוד 2 הטבות ללקוחות שלי ב"סמוב":

1. קופון ל- 25% הנחה ברכישת רשיון מערכת: yuval_guitar5w_co_ilPR

2. קופון ל- 1,000 סמסים חינם בשדרוג הראשון במערכת:

yuval_guitar5w_co_ilSMS

2. רב מסר – חודש התנסות חינם:



3. מערכת אוטומציה:

מייק MAKE – חשבון התנסות חינם:



4. מערכת סליקת אשראי:

קארדקום – הנחה בדמי הקמה וגם בעמלות הסליקה:



5. מערכת הנהלת חשבונות:

אייקאונט icount - 5% הנחה קבועה לכל החיים:



20 - להפוך למנהיג אמיתי

1. תנו דוגמה אישית
2. אנשים מכבדים את מה שאתם בודקים people respect what you inspect
3. תמצאו דרכים לעורר בצוות שלכם השראה ומוטיבציה
4. תרשו לעצמכם להיות אנושיים, לשתף בחולשות ולבקש עזרה
5. תציבו סטנדרטים גבוהים
6. תייצרו לעצמכם נקודות שליטה ובקרה
7. תנו לצוות שלכם כלים להתפתחות האישית שלהם
8. תנו להם תמיד תחושה שאתם באמת רואים אותם
9. תהיו ממוקדים בתוצאות
10. תזכרו שבכל טעות טמונה הזדמנות מדהימה
11. תהיו מאושרים. תמיד. בלי תלות בתוצאות
12. תשתמשו בכלי הניהול שלימדתי אתכם לאורך הקורס הזה ותיישמו אותם
13. תוודאו את הרווחיות של העסק שלכם כל הזמן!

מילות סיום

אתם מתחילים עכשיו, או כבר נמצאים בעיצומו של תהליך צמיחה בעסק. זה דבר מדהים, מרגש וכיפי אבל לצד ההזדמנויות המדהימות שיש בצמיחה, יש בה גם סכנות כלכליות ובורות שצריך לדעת להיזהר מהן. ראיתי כל כך הרבה עסקים שנפלים במקומות האלה וגם אני באופן אישי, בצמיחה המשמעותית הראשונה שעשיתי בעסק הראשון שלי הפסדתי המון

המון כסף. אז כמובן למדתי מזה הרבה מהשיעורים שלימדתי אתכם כאן, בתקווה שאוכל לחסוך לכם כמה מההפסדים האלה.

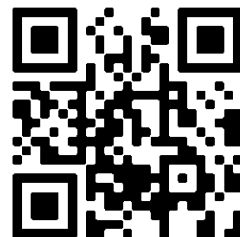
בסופו של דבר העלות הכי גבוהה בד"כ בצמיחה עסקית היא תחלופה של עובדים, או התפשרות על עובדים בינוניים שלא נותנים תפוקה ולכן אם תיישמו את הכלים שנתתי לכם לאורך הקורס הזה אתם אמורים לראות תוצאות טובות בסה"כ, אבל שוב אני מזכיר - זה לא קורס לניהול פיננסי אבל זה נושא שפשוט חייבים להקפיד לעקוב אחריו - גם אחרי הרווחיות שלכם וגם אחרי תזרים המזומנים.

אל תזניחו את זה, אל תעצמו עיניים. תדעו מה המצב בכל רגע נתון, תתמודדו עם המציאות באומץ וקבלו החלטות בהתאם לנתונים ולמספרים של העסק

ואם אתם מרגישים בעומס ולא יודעים איך להטמיע את כל מה שדיברתי עליו פה ולהתאים אותו ספציפית אליכם לעסק - **צרו איתי קשר ובקשו עזרה.** אפשר לתאם איתי פגישת ייעוץ בודדת שבה נעשה התאמות לעסק שלכם, נפתור אתגרים ונדייק אסטרטגיה קדימה או לבדוק התאמה לתהליכי הליווי האישי שלי ולקבל ממני ליווי צמוד להצמחת עסק החלומות שלכם. כך או כך - שיהיה המון בהצלחה!

איך יוצרים איתי קשר? ממש פשוט –
תשלחו הודעה למספר 054-4309540 ונמשיך משם

אפשר גם לסרוק את הקוד הבא ולהשאיר לי פרטים באתר:



בהצלחה!!!

שלך,

יובל ביאליק

נ.ב – איך היה לך?? אשמח לשמוע ממך פידבק על הקורס הזה. ניתן לכתוב לי כל מה שעולה לך בראש למייל האישי שלי yuval@guitar5w.co.il