

1000
БЕСТСЕЛЕРОВ

Алексей Беба

Прибыльный учебный центр



Инструкция к применению

Алексей Беба
Прибыльный учебный центр.
Инструкция к применению
Серия «1000 бестселлеров»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=34452424

Прибыльный учебный центр. Инструкция к применению / Беба А.:

Омега-Л, Книжкин Дом; Москва; 2018

ISBN 978-5-370-04363-5

Аннотация

Книга будет полезна руководителям школ танцев, творческих курсов, школ актёрского мастерства и ораторского искусства, тренинговых центров, центров изучения иностранных языков, вокальных и музыкальных курсов, курсов по подготовке к ЕГЭ, спортивных кружков, а также любых других обучающих организаций.

Содержание

Глава 1	4
Что для вас главное?	5
3 пары «женатиков»	6
Развитие сотрудников	7
Личное развитие	8
Рентабельность бизнеса	9
Резюме	10
Глава 2	11
Найм	13
Пример описания должности администратора	14
3 этапа отбора	16
Стажировка	21
Конец ознакомительного фрагмента.	22

Алексей Беба Прибыльный учебный центр. Инструкция к применению

Глава 1 Ради чего?



Что для вас главное?

Всегда понимайте, ради чего вы занимаетесь своим делом. Представьте, что есть некий Вселенский счет. Вы сделали что-то хорошее – на ваш счет добавляются очки, которые можно использовать на решение своих задач.

Вы будете легче «притягивать» то, что вам нужно. Вы создали школу и сделали счастливыми своих учеников. Те в свою очередь сделали счастливыми других людей из своего окружения – родных, друзей, соседей на площадке, которые улыбнулись в первый раз за несколько лет.

Теперь благодаря вам счастливы гораздо большее количество людей.

Бизнес – это ваш рычаг влияния на мир.

Поймите, для чего вы занимаетесь своим делом, и за этим будут идти к вам ваши ученики.

3 пары «женатиков»

Мы в своей Студии гордимся тем, что у нас за время ее существования появилось уже три семьи. Люди встретились на занятиях, создали семьи, у них появились дети. И неизвестно, случилось бы это без нас.

Мы меняем мир. Вы меняете мир, поскольку каждый ученик – это частичка этого мира. Изменяя одного ученика – вы меняете целое. И ради этого стоит работать! Гораздо приятнее делать что-то большое, чем просто зарабатывать деньги.

Развитие сотрудников

Следующая точка приложения наших усилий – наши сотрудники. Они самые близкие люди в вашем бизнесе. И за их развитие отвечаете вы – руководители.

Представьте, что в свой 80-летний юбилей ваш сотрудник встает в кругу своей большой семьи и говорит благодарственную речь. Он говорит, что искренне благодарен вам – своему руководителю, у которого когда-то работал в учебном центре. Благодарен за полезные жизненные уроки, за хорошие полезные привычки, за внимание и чувство своей значимости, за возможность хорошо зарабатывать и помогать клиентам, ученикам становиться лучше и изменяться.

Хотите стать таким руководителем для своих сотрудников? Самое время начать уже сегодня! Для начала, найдите повод сегодня для того, чтобы хотя бы один раз похвалить каждого из своих сотрудников – администратора, менеджера, уборщицу – всех.

Личное развитие

Конечно же, бизнес – это сильнейший элемент развития вас как руководителя. С теми задачами (слово «проблемы» исключите из своего лексикона раз и навсегда!), с которыми вы сталкиваетесь в бизнесе, вы никогда не столкнулись бы в обычной жизни наемного работника.

Ричард Брэнсон в одном из интервью высказал хорошую мысль, что предприниматель – это тот, кто постоянно рыщет в поисках все больших проблем и решает их. Эйнштейн говорил, что проблему невозможно решить на том же уровне развития, на котором она была создана. Поэтому вы постоянно развиваетесь. Развиваетесь именно благодаря трудностям и вызовам, которые перед вами встают.

Будьте благодарны за эти сложности. Это как тренажеры в спортзале. Вы не накачаете себе мышцы и не сделаете красивое тело, если будете просто поднимать фломастеры и сидеть на лавочке. Чтобы накачать мышцы, нужны тренажеры с возрастающей нагрузкой. В спорте мы это понимаем – почему же расстраиваемся в жизни? Все то же самое. Берем все большие нагрузки и развиваемся, коллеги.

Рентабельность бизнеса

За всеми благородными и полезными целями не будем забывать о деньгах.

Учебные центры с хорошим управлением и хорошими продажами показывают прекрасные показатели по рентабельности. 50 % рентабельности – вполне достижимый показатель!

Добавляйте он-лайн обучение, занимайте по-максимуму время в наших залах, систематизируйтесь, автоматизируйтесь – и все получится!

Резюме

✓ Учебный центр – прекрасный вид бизнеса!

✓ Вы меняете мир, делая учеников счастливее и успешнее.

✓ Вы вносите существенный вклад в развитие сотрудников.

✓ Вы развиваетесь сами, решая задачи бизнеса.

Глава 2

Сотрудники



Когда я сам еще работал по найму, совсем не понимал фразы, что главная проблема любого предпринимателя – это сотрудники.

А когда вышел на путь предпринимательства и начал нанимать людей, то понял, что фраза эта взята совсем не «с потолка».

Но разве так должно быть? Разве сотрудники должны быть проблемой?

Эта глава о том, как сделать сотрудников своими союзниками в движении к хорошим и благородным целям. Каждый из ваших сотрудников – хороший человек. Чаще всего проблемы возникают, когда работник находится не на своем месте и выполняет не развивающую его работу. А это уже проблема не сотрудника, а ваша, как руководителя. Мы должны постоянно учиться и развивать в себе способность понимать людей, выявлять их сильные стороны. За это сотрудники вам будут очень благодарны и отплатят прекрасной работой.

Найм

Когда вы нанимаете сотрудников, ваша задача – относиться к этому процессу, как к продаже. Мы продаем возможность работать с нами. Нам надо не просто заткнуть дырку в бизнесе, как это часто бывает. По факту вы эту дырку и будете закрывать, но подавать вакансию надо не просто:

«Требуется администратор. Без в/п, с в/о. 3/п – по результатам собеседования. Оформление по ТК РФ».

Мы должны создавать такие условия для наших сотрудников, чтобы люди хотели работать с нами. Человек отдает вам самый ценный ресурс – свое время. Наша задача – продать вакансию. Станьте лучшим работодателем в своем городе или стране, чтобы люди стремились работать именно у вас.

Уделите столько же внимания описанию вакансии, сколько вы уделяете написанию продающего текста для ваших курсов.

Пример описания должности администратора

«Возможность поработать и получить прекрасный опыт! Расскажите, пожалуйста, друзьям.

Предложение для тех, кто очень хочет развиваться на практике, много общаться и работать в творческой атмосфере.

У нас организуются новые группы, поэтому появилась вакансия администратора в нашу театральную студию.

Вы получаете:

✓ Ежедневное общение с молодыми, активными и интересными людьми, в ходе которого вы разовьете свои навыки общения и будете увереннее в себе.

✓ Работа с задачами и проектами. Вы научитесь управлять своим временем, дисциплинировать себя, ставить перед собой цели и добиваться их. А это – одна из самых нужных привычек в жизни!

✓ Навыки организации и проведения различных мероприятий. Вы разовьете чувство ответственности и администраторские навыки.

✓ Системный подход. Вы будете работать в интересных продуманных программах, которые научат вас видеть процессы глубже, чем просто ряд событий.

✓ Возможность заниматься на **ВСЕХ НАШИХ КУРСАХ** (актерские, режиссерские, ораторские, литературные, детские) совершенно **БЕСПЛАТНО**.

Что будет входить в ваши обязанности?

- ✓ Отметка посещаемости на занятиях.
- ✓ Работа в специализированных программах.
- ✓ Организация и проведение досуговых мероприятий.
- ✓ Прием оплаты.
- ✓ Исходящие и входящие звонки.
- ✓ Переписка с учениками.

График работы:

- ✓ Полный рабочий день: с 11.00 до 19.00.
- ✓ Выходные 2 раза в неделю – конкретные дни оговариваются.
- ✓ Оплата 12 000 руб. в месяц. Перед выходом на работу – месяц оплачиваемого обучения (мы вам платим стипендию).

Отбор будет проходить в 3 этапа:

1. Пришлите свое резюме на почту opasmile@mail.ru на тему «Вакансия администратора в Эволюцию».
 2. Предстоит небольшое тестовое задание.
 3. Собеседование с руководителем Студии.
- Рассмотрим подробнее этапы отбора кандидатов.

3 этапа отбора

Этап 1. Резюме

Если честно, то резюме я открываю непосредственно перед собеседованием, когда помощница дает мне список тех, кому назначено собеседование. (Это касается администраторов. На должность преподавателей, конечно же, резюме просматривается. В данной главе речь идет об администраторе.)

Для первого этапа вы ставите определенные условия, как в нашем примере. Например, резюме нужно прислать на конкретный **email-адрес с конкретной темой**:

Пришлите свое резюме на почту opasmile@mail.ru с темой «Вакансия администратора в Эволюцию».

И обязательно укажите крайний срок, к которому нужно прислать резюме. Если человек присылает резюме с неправильной темой или позже назначенного срока, то такой кандидат уже не рассматривается. Если он невнимателен на этом этапе, значит, также будет относиться к работе и дальше.

Не бойтесь, что этим вы потеряете часть людей. Если правильно сделать описание вакансии, то отбоя от кандидатов у вас не будет.

В вышеописанном примере мы получили более пятидеся-

ти правильно оформленных заявок.

Этап 2. Задание

Второй этап – это задание для кандидатов, прошедших первый тур. Дайте им определенное задание, связанное с изучением ваших курсов.

Пример нашего сообщения кандидатам, прошедшим первый тур.

СООБЩЕНИЕ ПОСЛЕ ПЕРВОГО ТУРА:

Здравствуйте, Максим!

Благодарю Вас за отклик на вакансию «Администратор в театральную студию Эволюция».

Мы Вас поздравляем: вы успешно прошли первый этап отбора – отбор по резюме.

Второй этап потребует от Вас некоторых усилий и конкретных действий.

Мы тщательно подходим к отбору сотрудников, потому что вкладываемся в развитие каждого.

С каждым сотрудником работает персонально наш руководитель, па также мы обучаем работе в CRM-системах, работе с проектами, задачами, обучаем навыкам продаж и личной эффективности – тайм-менеджменту и т. д.

И поэтому ждем от сотрудников взаимного желания работать и развиваться.

Еще раз обращаем ваше внимание, что первый месяц работы предполагает обучение и выплату стипендии, которая ниже вашего будущего оклада. Так что хорошо взвесьте свои временные и финансовые возможности.

Итак, второй этап отбора состоит в следующем:

1. Просмотреть наш сайт eva39.com и составить в произвольном, удобном для чтения виде сводную таблицу с нашими курсами, ценами и кратким описанием.

2. Ответить на 3 простых вопроса:

– Какой вклад Вы внесли в свою прошлую работу?

– Что в принципе нравится в любой работе?

– Какие главные навыки хотите развить, работая у нас?

Таблицу и ответы на вопросы нужно прислать письмо не позднее 22.00 вторника 03 ноября.

Мы в любом случае ответим Вам в течение 3-х дней.

В случае удачного прохождения второго этапа Вам будет назначено собеседование с руководителем Студии.

Удачи и ждем ответов!

Александра Ковальчук

директор по развитию

творческой студии «Эволюция»

Обратите внимание, коллеги, на такие важные моменты:

1. Письмом мы снова поднимаем ценность вакансии описанием того, что с сотрудниками занимается руководитель и

вкладывается в их развитие.

2. Письмо не просто от «Администрации», а именно от конкретного человека из руководства.

3. Есть конкретные дата и время выполнения задания.

4. Есть часть импровизации – сделать в любом удобном виде.

Еще варианты задания:

Улучшения

Кандидат должен написать три улучшения, которые можно сделать для наших курсов или для нашей студии в целом. Отсюда вы можете почерпнуть новые интересные идеи для развития своей студии.

Анализ конкурентов

Описание ваших сильных и слабых сторон по сравнению с конкурентами.

Плюсы ваших курсов

Кандидат должен описать все плюсы ваших курсов для учеников.

Важное дополнение:

Когда кандидаты выискивают плюсы в ваших курсах, они скорее всего станут вашими клиентами. Они сами себе продадут курсы, и это является дополнительным источником ге-

нерации клиентов!

3-й этап – собеседование

Тех, кто прошел второй этап отбора, на собеседование лучше пригласить по телефону, так как это людям нравится – они это ценят.

Есть 2 варианта проведения собеседования. Все вместе или отдельно. Выбирайте тот, который вам ближе и интереснее. Вариант, когда все вместе, занимает намного меньше времени. Вариант отдельного собеседования предполагает больше общения.

Все вместе: приглашаете всех кандидатов на одно и то же время – они видят ажиотаж и снова повышается ценность вакансии.

Даете какие-нибудь тесты, которые вам нравятся, и по результатам выбираете 4–5 человек, с которыми общаетесь и берете на стажировку.

Индивидуально: выделяете несколько часов времени и разбиваете свое время на 15-минутные отрезки под каждого кандидата. И смотрите, во-первых, кто приходит вовремя, а во-вторых, просто общее впечатление о кандидате. Кто понравился – того приглашаете на стажировку.

Стажировка

2 Недели. Оплачиваемое обучение

После собеседования вы выбираете трех кандидатов и приглашаете их на стажировку. Лучше называть это «оплачиваемое обучение». То есть человек обучается две недели и получает за это стипендию. Смысл такой же, как в «испытательном сроке», но работает и воспринимается намного лучше!

В конце обучения проводится экзамен и один из кандидатов приглашается на работу. В итоге этот сотрудник будет очень лоялен к вам. Он прошел такой серьезный отбор, он относится к вам очень хорошо и рад, что получил эту должность.

План и материалы для обучения сотрудника лучше располагать на внутреннем корпоративном портале.

Напишите нам на почту beba@centr.ru письмо на тему «Пример корпоративного портала», и мы вам вышлем пример нашего корпоративного портала и инструкцию, как такой же сделать бесплатно для вашего учебного центра.

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.