



После определенной точки деньги перестают быть целью, они перестают вообще иметь значение. Сама игра — вот, что захватывает.

Аристотель Онассис

Чем занимается успешный генеральный директор филиала, или Как открыть филиал с нуля

Елена Стецюк,

управляющий партнер Центра кадрового менеджмента ДВ, бизнес-тренер, бизнес-наставник, консультант консалтинговых проектов, преподаватель ДВИМО, курс МВА, дисциплины «Стратегический менеджмент» и «Психология бизнеса»

Выиграв жесткий конкурс и заняв вожделенную позицию генерального директора, ты:

- Регистрируешь юридическое лицо.
- Находишь подходящее помещение и начинаешь делать ремонт.
- Пока ремонт делается (от 2 до 6 месяцев, в зависимости от стандартов компании и финансовых средств собственника), начинаешь набирать клиентскую базу.
- Активно по 6 часов в день (так как еще 6 — контролируешь стройку) обходишь потенциальных клиентов. Заключаешь договоры, принимаешь первые заказы и долбишь Москву, чтобы там ничего не перепутали. Параллельно отучаешь секретаря отправлять тебе факс домой в два часа ночи.
- Настало долгожданное окончание ремонта, и тебе вместе с ключами от отремонтированного офиса присылают из Москвы оболтуса, который каким-то образом когда-то отвечал за твой регион, но до сих пор уверен, что по городу ходят медведи, и ничего не знает про смену часовых поясов.
- Добрый мальчик (девочка) возрастом обычно 25 плюс-минус два года, позаботился о тебе — привез пачку резюме из Интернета — и с гордостью начинает набирать тебе штат (хорошо, если консульти-

руется с тобой, обычно подобные люди, переполнившись сознанием собственной значимости, этого не делают).

- Нестранным образом набирает близкий ему самому по духу персонал. Они активно чатаются, тусят, читают на работе блоги и ЖЖ и ничего не понимают в продажах и клиентах.
- Ты запускаешь офис, начинается работа и... начинается воспитание чужих детей. Причем наказывать и хвалить ты их можешь (в рамках законодательства), а уволить — увы! — нет.
- Судорожно распределяешь клиентов между теми, кто хотя бы в рабочее время готов отложить аську, вВконтакте и одноклассники. ВИПы остаются твоими навсегда.
- Проходят годы, отдел продаж растет до 30 человек, зона покрытия — 87 % рынка, ты уже сама выбираешь персонал, однако ВИПы привязались к тебе как родные и не хотят работать даже с самыми лучшими менеджерами.
- Так как ты работаешь на рынке B2B, то приходит понимание, что твой бизнес будет активно развиваться только через развитие твоих покупателей на рынке B2C.
- У твоих покупателей нет ни опыта, ни знаний, ни московских денег, и ты начинаешь учить их, и их бухгалтеров, и их инженеров (в очень сложных случаях), и их продавцов. Конечно, были и те, кто знал все не хуже, а некоторые и лучше меня, но закон Парето никто не отменял.
- Так проходит семь лет твоей жизни. И в одно прекрасное утро ты понимаешь, что делать тебе нечего. Отлично обученный персонал работает на «5+». «Москва» добросовестно отправляет все заказанные дефицитные позиции. Все бизнес-процессы отлажены идеально, и любое действие описано и предсказуемо. Уже давно нет никаких «ответственных за регион», кроме тебя. Собственники бизнеса, живущие в теплых странах, из восьми руководителей филиалов знают только тебя. И тут становится скучно! Запущенная тобой машина работает сама. И можно приходить на работу на час в день, или в неделю, или в месяц... или **ВООБЩЕ НЕ ПРИХОДИТЬ!**
- Стоп. Хватит. Решено. Я увольняюсь!
- С гордостью несю свое резюме в кадровое агентство в ожидании новых предложений.

Звонок:

- Вы приглашаетесь на собеседование в Москву.
- Какая вакансия?
- Директор филиала, стартап.

Лечу в Москву.

На собеседовании:

- Давайте договоримся: открываю филиал, набираю и обучаю персонал сама, создаю клиентскую базу, вывожу рентабельность в плюс и сдаю проект вам. Договорились? Отлично!

И опять встречи, командировки и продажи, продажи, продажи...