

Алгоритм #12

35 вопросов для собеседования РОП

Полный гайд для качественной оценки кандидатов на
позицию Руководителя Отдела Продаж



О Германе Юне

Я не занимаюсь теорией менеджмента — я сразу говорю, какие конкретные шаги нужно предпринять уже завтра, чтобы кардинально изменить систему управления в компании

- ✓ Основатель Школы Булатных менеджеров — школу прошли +450 руководителей со 100% результатом
- ✓ Автор книги "Iron-менеджер" (издательство «Бомбора» (ЭКСМО))
- ✓ Разработал более 12 авторских управленческих техник, которые увеличивают прибыль компаний в 2-3 раза за год
- ✓ Помог заработать более 650 млн. руб. дополнительной прибыли клиентам
- ✓ Управлял ООО ЭнергоИнжиниринг (500 млн. руб.) не участвуя в операционке

Весь мой 35-летний опыт посвящен реальному бизнесу и настоящим реорганизациям компаний в 10 отраслях. 16 отраслей и ниш, работал с командами до 2000 сотрудников, с компаниями с оборотом до 5 млрд рублей

Система оценки кандидатов

Подбор руководителя отдела продаж — критически важная задача для любого бизнеса. Эти 35 вопросов помогут вам провести глубокую оценку кандидата по всем ключевым компетенциям: от личных качеств до профессиональных навыков управления командой.

Хотите внедрить этот алгоритм в своей компании?

Начните с первого шага — без рисков и обязательств

МЯГКИЙ ВХОД

50 000 ₽

3 недели работы. Полный доступ. Полный возврат, если методика «не ваша».

✦ **Забронировать место**

✓ В подарок чек-лист после диагностики

Бизнесу часто сложно принять решение о серьёзном внедрении. Поэтому я сделал формат, который даёт возможность:

- ✓ увидеть, как на самом деле работает система
- ✓ ощутить первые изменения в управлении уже через 3 недели
- ✓ принять решение осознанно

Без давления. Без обязательств. С гарантией возврата в течение 3 недель.

Вы проходите первый месяц программы:

1

Мышление управленца

Переход от «делаю сам» к «управляю процессом»

2

Команда и структура

Правильные роли, зоны ответственности

3

Управление процессами

Ежедневный порядок: планёрки, задачи, отчёты

4

Масштабирование

Как расти так, чтобы компания не разваливалась



Рост интенсивности работы команды на 50-70%



Уменьшение хаоса и «ручного управления»



Ясность: что работает, а что сливает деньги



Первые изменения в продажах и операционке

Если не подходит — верну деньги.

Если подходит — выбираете глубину дальнейшей работы.