



Я - Директор по маркетингу

Ольга Мананникова
Директор по маркетингу и PR
ГК HeadHunter

Кто я такая?

- Директор по маркетингу и PR ГК HeadHunter
- Директор по маркетингу и PR представительства Adobe Systems Inc. В России и СНГ
- Руководитель департамента маркетинга и PR интернет-супермаркета ПО Softkey (10 представительств в разных странах)





соискатели

Посещают сайт

Создают резюме

Ищут вакансии и откликаются на них

Ищут информацию о работодателе



продукт

Реклама

Доступ к базе

Публикации

HR-брендинговые продукты



клиенты

Публикуют рекламу

Ищут соискателей

Публикуют вакансии

Представляют себя как работодателя

Моя сегодняшняя работа в HeadHunter

На сегодняшний день:

- 50 человек в подчинении. Из них 26 – региональные маркетологи в 11 часовых зонах.
- Зоны ответственности:
 - Трафик и все, что с ним связано
 - Поведение соискателей: конверсии
 - Клиентский маркетинг/вовлечение клиентов: привлечение новых, удержание существующих, увеличение продаж и т.д.
 - Имидж/бренд



Моя ответственность в HeadHunter

Лидерство:

1. Доля рынка
2. Доходы
3. Брендовая узнаваемость

Директора по маркетингу бывают разные...

Этап 1. Сам себе маркетолог

Этап 2. И жнец, и трубе дудец

Этап 3. Рулевой

Этап 4. Вершители реальности (обычно уже не называются директорами по маркетингу)

Со старта к стадии 1: сам себе

- Очень много работаем, но мало думаем
- Учимся делегировать
- Умеем правильно понимать и выполнять указания руководства.



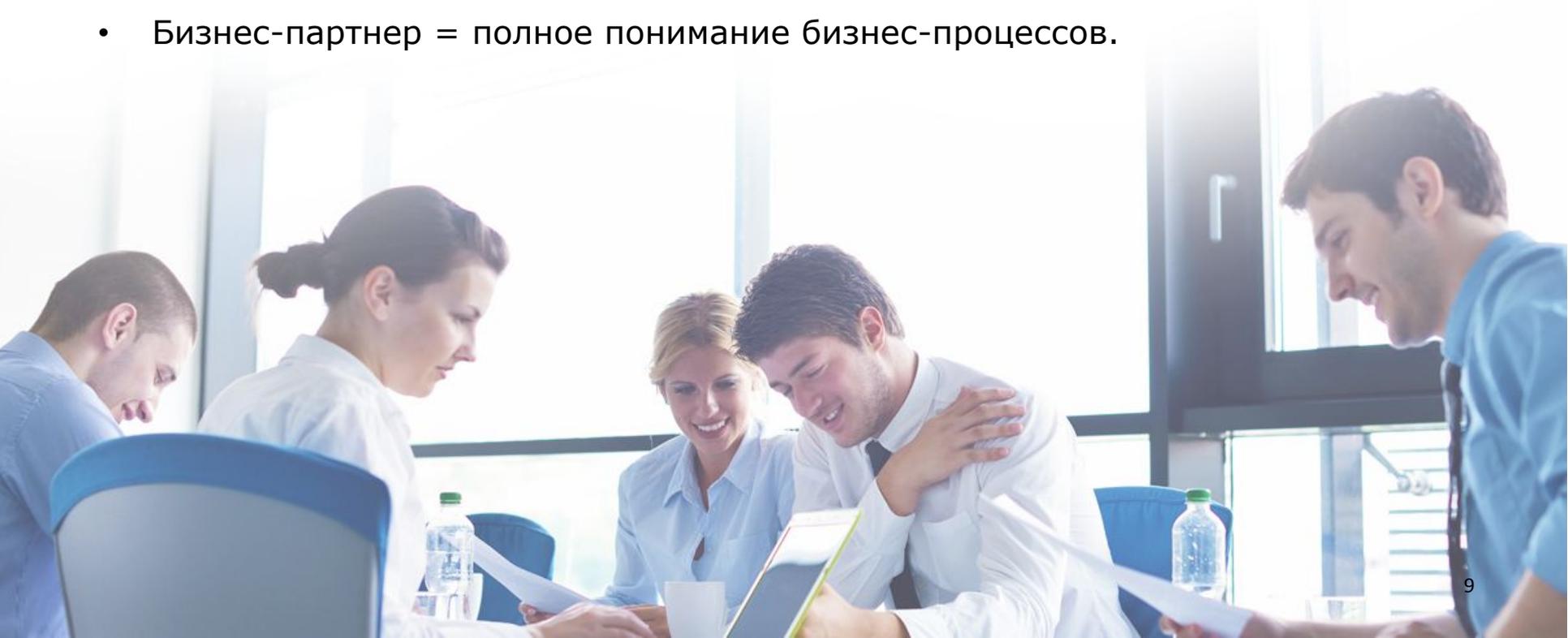
От стадии 1 к стадии 2: жнец

- Много работаем, много думаем и мало учимся.
- Учимся приоритезировать
- Умеем правильно формулировать свои задачи и отвечать за результат



От стадии 2 к стадии 3: бизнес-партнер

- Много думаем, меньше работаем руками и очень много общаемся
- Учимся доверять и правильно проверять
- Умеем правильно формировать ожидания руководства
- Бизнес-партнер = полное понимание бизнес-процессов.



Бизнес-задача

← **Директор по
маркетингу!**

Маркетинговая
задача

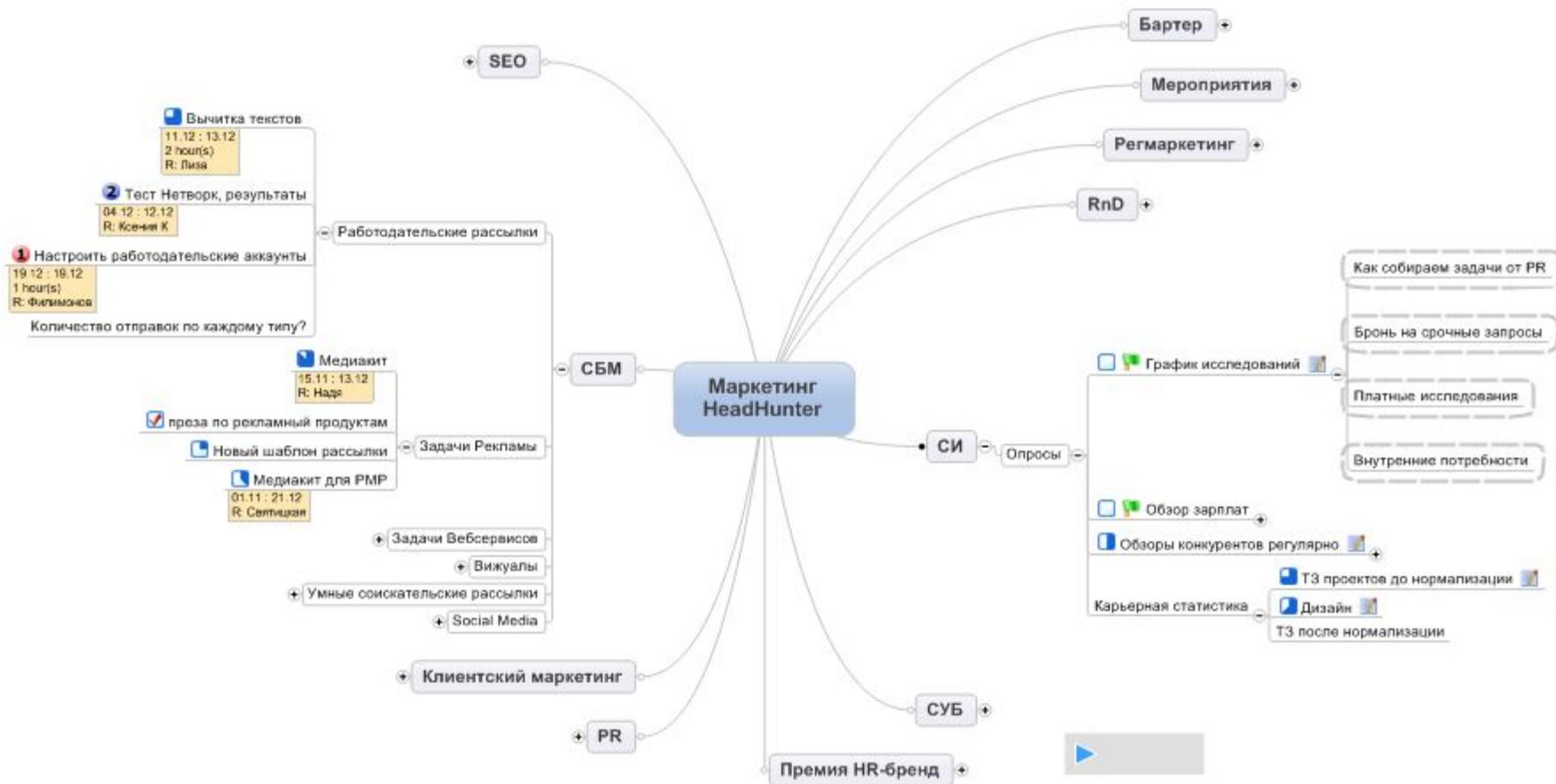
Маркетинговые инструменты

Начинаем использовать

Управление собой

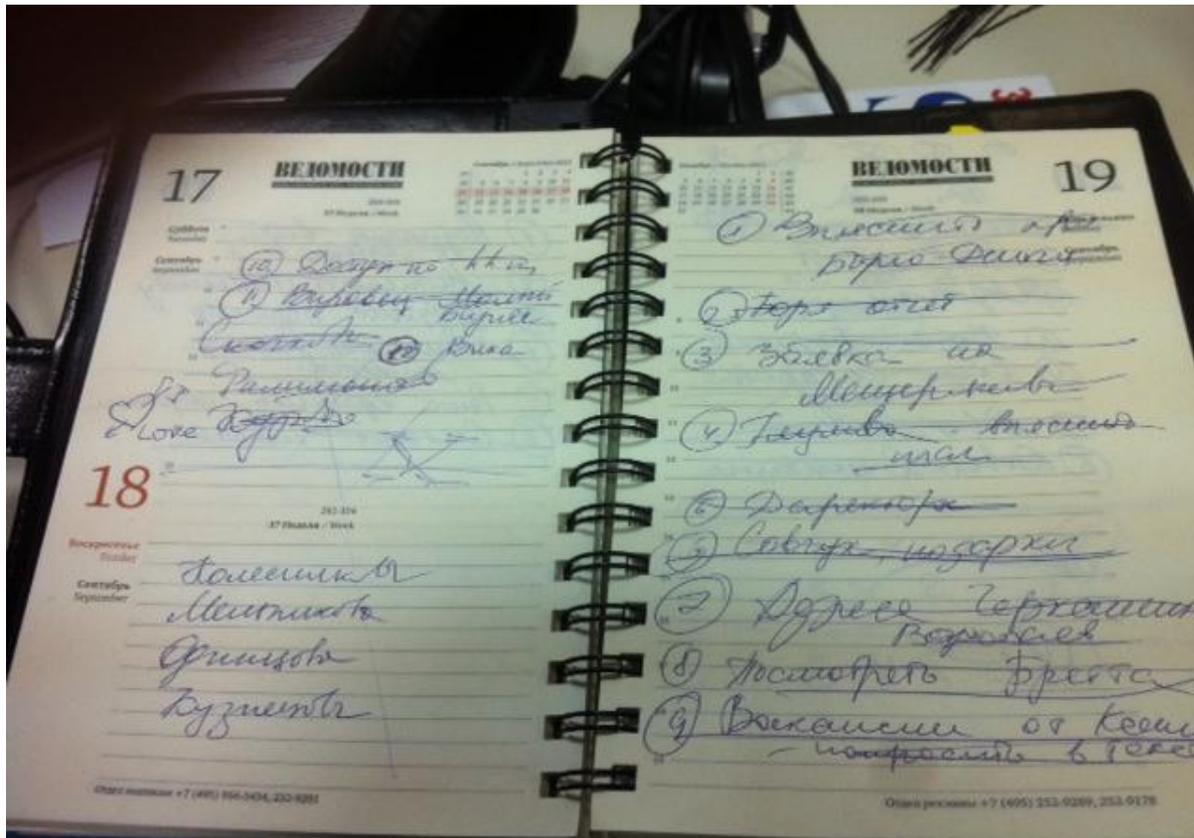
Не рассчитывайте на собственный мозг – записывайте! Outlook и MindManager

- В ПОМОЩЬ!



Не рассчитывайте на собственный мозг – записывайте!

Или так 😊



Правило №2.

Прячьтесь раз в неделю – home-office или день закрытых дверей:

- «кто работает, тот не думает» (с)
- время подчистить «хвосты»
- возможность объективно оценить обстановку
- работа с цифрами без двери-вентилятора
- выполнять Правило №1

Отдыхайте!

- Ваш отдых – это святое. Отпуск хотя бы раз в год **строго без почты.** Возможность перезагрузиться и набраться сил.
- Не можете бросить почту – заставьте себя!
- Займитесь спортом (рекомендую - не соревновательным, но это на ваш вкус)
- Делите дом и работу – а то в конце концов будет плохо и там, и там.

Учитесь!

- Обязательно учитеcь новому – и профессионально, и помимо работы. Это тренирует мозг.
- Не теряйте навыков – вы не можете заменить любого из сотрудников отдела маркетинга на 100%, но на 80% - обязаны уметь 😊
- А вот коммерческого директора, HR-директора, продакт-директора и т.д. – вы должны быть в состоянии заменить на 99%.
- Читайте, спрашивайте, общайтесь
- Не бойтесь задавать вопросы и просить мастер-классы у сотрудников по узко-профессиональным направлениям

Правило №5

Учитесь говорить!



Управление командой

Что мешает управлять?

Страх:

1. Делегировать
2. Избавиться от микро-менеджмента
3. Быть плохим (наказывать, отказывать, не оправдывать ожиданий)
4. Быть хорошим (сядут на шею)
5. Принятия решений и ответственности за провал

+ Ощущение собственной обалденности.

Избавиться от страха...

Делегировать!

1. Отдавайте сразу проектами – чтобы и с ответственностью, и со славой.
2. Не забудьте предупредить и о том, и о другом
3. Ваша уверенность, что вы все можете сделать сами – либо неверие в других (зачем тогда вам такая команда?), либо высокомерие.

Избавиться от страха...

Stop микро-менеджмент:

- Доверяйте. Если не доверяете – увольняйте.
- Используйте технологичные инструменты для детального контроля важных/новых задач/людей. Но если вы все помните за сотрудников – то зачем им голова?
- Не управляйте подчиненными подчиненных. Не подрывайте доверие к руководителям внутри отдела.
- Задавайте себе вопрос – я хочу команду или детский сад?

Строгий, но справедливый.

Наказывать нужно. (Точка)

1. Правила игры должны быть известны заранее.
2. Лучшее наказание деньгами: и больно, и ничего личного
3. Иногда публично – умные учатся на ошибках других, помогите им в этом (важно – **иногда**, а скорее редко)
4. Не бойтесь извиняться
5. Никогда не переходите на личное!

Избавиться от страха...

Начальник – не друг. Начальник = начальник.

1. Интересуйтесь, если интересно (это нормально), но не дружите (это ненормально)
2. Когда хвалите – объясняйте за что и как другим туда попасть. Правила игры должны быть понятно заранее.
3. Будьте профессиональны: если вы хорошо делаете свою работу - подчеркиваю **свою** (!), а не сотрудников - на шею никто не сядет. Вы должны разбираться в бизнесе и в работе вашего отдела как никто другой.
4. Помогайте коллегам, но никогда не делайте за них.

Избавиться от страха...

Ответственность: за себя, сотрудников и результат.

Если этого нет... то все предыдущие слайды были бессмысленными 😊.



Спасибо за внимание

Вопросы?