

TIMI B2B STRATEGIE 2020-2021

Mise	STRATEGIE B2B	MĚŘENÍ
<p>„Dát SMB možnost svobodně, správně a bez starostí podnikat“</p> <p>„Usnadnit zaměstnancům život“</p>	<p>Kde hrajeme?</p> <ul style="list-style-type: none"> Všichni mají minimální požadovanou marži 50%, neboli 2x plat Marketing, VA, CC, Sales Vždy hledáme jen ty nejbystřejší a slabé kusy rychle eliminujeme GWC metodika <p>Jak vyhrajeme?</p> <ul style="list-style-type: none"> Struktura oddělení – Pod Structure <ul style="list-style-type: none"> 1 Account Manager – inbound sales, project management, customer care, upsell 1-3 QA – práce s marží minimálně 50%, + kontrola kvality a přerozdělování práce Timikům T3 2-6x – práce s 60%, jako příprava pro QA T2 5-20 – spolehlivý osvědčený timik T1 50 – 100 – zatím zkoušíme Te – kvalifikovaný seniornější timik externista, který má jinou domluvenou mzdu – typicky seniorni copy/grafika Cílem řízení v rámci myTimi je pomoci podřízeným, tak že jim budeme odstraňovat všechny překážky bránící k dobrému výkonu práce. Školení – induction/ training on the job <ul style="list-style-type: none"> Baterie hromadných školení – nyní přes video konference, později YT VA – mají školení B2C a B2B a specializovaná školení – minimálně 1x měsíc CC - B2B a specializovaná školení – minimálně 1x měsíc Sales - B2B a specializovaná školení – minimálně 1x měsíc Marketing – každý měsíc prochází školení na copy, ppc, grafika Training on the job (pomocí role plays a hot seats) – všichni T mají k sobě QA, který jim dává pravidelné zpětné vazby a pracuje s nimi na jejich rozvoji a jejich úkolech Appraisal – 1 ročně hodnocení pro QA a ACC KPIs – jednou měsíčně nastavení očekávání T3, QA a ACC Tier struktura <ul style="list-style-type: none"> Pracujeme formou tiers, kde každý musí splnit jasně daná pravidla pro přesun do dalšího tieru T1 – beginner T2 – middle Te – specialista Vize kariérního postupu <ul style="list-style-type: none"> Appraisal – 1x za rok – možnost u QA a ACC říct si o přidání peněz, vždy musí něco splnit, aby se na další peníze posunuli KPIs – nastavení vzájemných očekávání 1x měsíčně u všech zaměstnanců od T3 výš Sledujeme – dostatečnou zpětnou vazbu, možnost a vizi postupu, vztahy a respekt s kolegy a vztahy s nadřízeným – vše musí být nastaveno správně, aby byl zaměstnanec spokojený 	<p>KPIs:</p> <p>Školení u všech crowdsourcing Timiku</p> <p>Jaká je marže?</p> <p>Jaká fluktuace</p>
<p>Cíle</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 60% + marže Fluktuace do 50% Všichni zaměstnanci externí kromě QA a ACC Acc neomezeně, QA do 40k – všichni IC Pravidelné školení – minimálně 1x měsíčně 		

	Co potřebujeme k tomu, abychom vyhráli?	
--	--	--

- Aplikovat systém pravidelných školení a vzdělávání – ideálně online a postupně na youtube videa
- Potřeba vytvořit dost velké množství případovek a spot quizzes

Legenda

Cíle: Dílčí SMART cíle, nezbytné k dosažení mise

Měření: slouží k tomu, abychom zjistili zda se postupně přibližujeme k cíli (může být nazváno i KPIs) – v závorce jsou napsané důvody, proč jsem zvolil zrovna tyto ukazatele

Kde hrajeme?: oblasti působení, díky nim víme, že ostatní oblasti jsou pro nás de facto nezajímavé, nebo jen okrajové

Jak vyhraje?: na základě jakých výhod chceme dosáhnout stanového Objective? Povedou tyto metody k cíli? Jsou dostatečně neprůstřelné pro konkurenci?

Co chybí k tomu, aby strategie fungovala?: klíčové vlastnosti strategie, které když nenastanou, tak patrně nesplníme cíl

Závěrem je nutné říct, že každá dobrá strategie ve své klíčové části “How do we play” má oblasti, které se vzájemně podporují a nejsou schopné fungovat jedna bez druhé.