По наблюдениям во многих компаниях, и в основном довольно крупных, начался кризис. Отсутствие заказов, телефоны молчат, менеджеры “курят бамбук”. С чем это связано и стоит ли бояться происходящего?

Опасаться стоит!
Этот год окажется переломным для многих компаний. Выживут те компании, которые успеют перестроиться и изменить принципы своей работы. Пересмотреть в своей работе предстоит очень многое и конечно о тех сверхприбылях, что ранее существовали на рынке продаж, придется забыть, уровень конкуренции значительно вырос.

Особенно упадок заметен в компаниях имеющих филиалы, в которых руководители филиалов явно занимаются не своим делом или что еще хуже вообще не компетентны и не способны грамотно оценить ситуацию, и таких компаний не мало.
Другим фактором является нехватка технических специалистов. Приход молодых специалистов после ВУЗов несколько решает эту проблему, но здесь появляется другой фактор, который тормозит развитие компании, это вражда опытных специалистов с молодыми, которые приходят на меньшую зарплату и легко обучаются, особенно это касается молодежи из других городов.
Некоторые компании пытаются решить проблему падения доходов резким понижением процента с продаж у менеджеров, вплоть до полного перевода на оклад, но увы, и здесь “грабли”, данный шаг по наблюдениям оказался не действенным, положение в компаниях только ухудшилось. Менеджеры сидят рабочий день от и до, без малейшего желания поработать, следствие потеря клиентов. Один из первых признаков такой компании, по которому можно судить, это запрос счета, который можно ожидать, и не один день.
Также не маловажный фактор, который преобладает в компаниях дилерах и реселлерах это так называемые “коробочные продажи” на которые делается основной упор в работе. Время “коробочных продаж” прошло, купить за углом и перепродать становится не интересным, исключением являются варианты с личной заинтересованностью лиц принимающих решение, проще говоря “откаты”, но и здесь все меняется, большинство сидящих на закупках предпочитают жить спокойно в результате введения премирования за выгодные сделки.
На плаву останутся компании с молодыми специалистами, которые осуществляют полный спектр от монтажных работ и внедрения оборудования, до гарантийного обслуживания и обучения персонала. Выбор таких компаний позволит Заказчику спокойно делать свою работу и экономить время и деньги, не нанимая разные компании для проведения отдельных этапов работы. Потребитель научился делать расчет на длительные сроки и сейчас большая редкость, когда проект делается с расчетом на 1-3 года, теперь Заказчику необходимо использовать проект с минимальными издержками от 10 лет, и он готов вкладывать деньги в развитие своего Бизнеса.

Еще одно наблюдение в пользу компаний с молодыми специалистами.
У компаний Заказчиков также помолодели коллективы, и руководящий состав, и менеджерский. И теперь совсем другой подход к выбору компании поставщика. В большей степени идет подбор в интернете, и только после личный контакт, то есть процесс выглядит так.

Происходит поиск нескольких поставщиков на определенный вид продукции по наименьшей цене, потом изучение поставщика на вопрос технической оснащенности и технических специалистов на вопрос внедрения, далее поиск отзывов о компании, благо сейчас практически все это есть в интернете и если компания вела нечестную игру, то это сразу найдется. И только после этого происходит личный контакт, и опять-таки общий язык между собой быстрее находят молодые, нежели сборка молодой – старый. И собственно финал. Идет естественный отбор, для компаний с грамотными и дальновидными руководителями и слаженной командой молодых сотрудников, неприятных сюрпризов не будет.