


## ЧАСТЬ II ЧЕТЫРЕ ЭТАПА

и обсуждаете будущие направления развития вашего бизнеса. Если эти люди по-настоящему талантливы, они не только будут искать новые возможности для бизнеса, но и использовать их, а также применять на практике ваши лучшие идеи.

### Прием на работу

Ваша задача — нанять не только менеджера, который будет управлять текущими операциями, но и двух других ключевых сотрудников. Если вы наняли в качестве менеджера того, кого нужно, скорее всего, он предложит вам кандидатуры на остальные должности. Однако каким бы гениальным ни был этот менеджер, не позволяйте себе занимать пассивную позицию при приеме на работу. Слишком многое поставлено на кон. В конце концов, управление человеческими ресурсами для вас сводится к найму и управлению этими тремя людьми. Если вы сделаете правильный выбор, они сами будут нанимать и консультировать остальной персонал. Если же вы ошибетесь, вам придется выполнять часть их работы самому. Интересно отметить, что если вы уделяете достаточно внимания трем ключевым игрокам вашей команды, ваша жизнь становится менее напряженной.

Главная идея здесь заключается в следующем: чтобы создать серьезный большой бизнес, нужно начать с серьезного маленького. Наш опыт свидетельствует о том, что самый лучший способ создать серьезный малый бизнес — нанять «правильных» ключевых сотрудников, а затем наделить их ответственностью за принятие решений. Если вы последуете нашему совету, серьезный большой бизнес рано или поздно появится сам собой.



#### 4. Ваши роль и обязанности

Роль риэлтора на седьмом этапе предельно ясна. Это роль любого владельца успешного бизнеса, или ответственность. Вы не снимаете с себя ответственности до тех пор, пока не примете решения о продаже бизнеса и не передадите заботу о нем новому владельцу. Это