

## 如何 1 个人管好 100 个区块链社群？这里有你想要的方法！

无论是区块链媒体社群，还是区块链项目社群，项目发起方更多的精力都放在项目本身的技术、产品、品牌、市场推广中，运营不可能实时关注着社群；

另外，社群用户群体庞大、社群数量众多，根本管不过来。这个时候社群的志愿者就起到至关重要的作用了。

那么，区块链项目运营们都用过什么样的方式招募到群管理员呢？又采用过什么管理员激励措施呢？以下是我们社群小伙伴们，做群管理从招募-管理-激励用到的方法，希望对大家有所启发。

**Ps:** 以下内容来自「区块链运营研究社」话题讨论

感谢本篇内容提供者@北京-小二-星尘，@深圳-黄俊鹏-熊猫矿机，@西安-ECOC-技术运营，@合肥\_运营\_财富，@上海-小贤-运营研究社，@北京-牧古-单飞，@天津-美克美家-刘二一等，@北京-夏恒-链江湖



### 广发招募信息做筛选

社群的志愿者团队最主要的工作职责是，日常服务运营与项目进度信息的发布（如果有设计师可以不用招募物料设计志愿者）。

日常服务运营决定了社群能否持续的正常运转，项目进度的发布决定了社群能否让项目爱好者，**第一时间了解信息真实的情况**，并且对项目产生足够的信任。

在社群筹备时我们需要找到，帮助自己一起运营社群的志愿者，并做如下工作安排：

运营模块	分工明细	负责人	时间段	工作说明
日常运营	社群新人引导			
	社群数据统计			
	社群活动策划			
	社群精华内容收集			
社群设计	活动海报设计			
	社群周边设计			

运营研究社

初期的志愿者绝大部分是**群主周围的朋友和区块链项目的爱好者**，我们可以直接在朋友圈发布招募信息找到 20 个候选人。

然后就他们的持有的 **Token 数量、区块链知识、参与意愿以及时间的充裕程度**进行分类。

比如 Hashgard 在进行第一批资源者招募时，有超过 200 人报名，**围绕区块链知识设置了问卷调研**，最终筛选出了 30 个自愿者，让每 2 个志愿者管理一个群，每人每天轮值做社群管理。

那些有区块链资深爱好者但是时间不充足的，我建议可以当作重点项目的候补，而时间多但是区块链知识薄弱的志愿者，可以用作日常的社群运营支持。

一个区块链社群能否持续的活跃，除了本身项目要发展的好，还有得看这个社群在运营过程中，最终沉淀下来的**志愿者数量和配合的默契程度**。

一般情况下效率低，**承诺的事情不按时完成的**志愿者我是会淘汰掉，**那些不太厉害但足够努力的我反倒建议留下**。



对于符合要求的志愿者，你还需要想办法把他们留住，比如项目 Token、项目周边、免费参加线下聚会、荣誉勋章和证书。

这里有一个小的技巧：**给核心用户买一些走心的礼物**往往比直接发糖果的有效，这样做可以给他们一种被关心照顾到的感觉。

比如之前我参加 Scry.info 的产品发布会，他们有一个志愿者特地从北京赶到上海来支持项目发布，同时在发言环节还爆料了“作为 Scyr 志愿者**最感动的是收到了来自他们家 CEO 的感冒灵**”

无论是什么项目的社群，与用户的真心相待才是最大套路啊。

总之，一个社群的管理志愿者团队是我们最核心的资产，一定要想办法把他们凝聚起来，这样社群就不会死掉。

另外，志愿者数量在社群初期，**最好控制在 10 个人左右**，因为人多了反倒工作效率会下降。



## 带头互动，发掘核心用户

一般在这社群里，我会先进行带头互动。

每次的互动，要么抛出一个话题，要么抛出一些干货，然后在说出自己的观点，

另外，群里小马甲不可或缺，我们基本群里会埋伏 3 个左右自己人带动气氛，然后就会有一群感兴趣的人出来了。

每个群用马甲带活跃，找到 20 个左右的粘性用户，再筛选一个粘性最好的，喜欢在群里互动和解决群友问题的人，

一段时间后，群里比较爱活跃的人都会蹦出来了。

这个时候就开始逐渐观察对方，比如他们每次聊天和与群友互动之间的切入点，特别观察对方与社群以及我的价值观是否相符，如果是那就打一波感情牌，把泡妞的技巧发挥出来。



首先，对我看上的人上去就是一顿猛夸，夸得对方爽歪歪的时候，抛出我的需求点。

在抛出需求点之前，侧记旁敲会问点对方什么时候有时间，是会简单地问问对方在群里是否有什么想法，**先让对方在群里有种很强的身份认同感**，然后继续夸。

之后再抛出最终的需求点，然后说说做管理的好处，最后再说群规则。

不过为了长久之计，我还会给他们**送点小惊喜，让对方觉得有点意思**，愿意一起玩。



### 私聊用户试探意向

从核心用户中觉得不错的用户，会私聊沟通询问是否有**兴趣有精力**投入社群管理，同时告知**角色定位、任免原则和工作内容以及职责**。

**角色定位：**主要让候选人意识到身份的转变，做管理员应该做的事，明白手上的权责和义务。

**任免原则：**达到一定的条件才有候选资格，同时如若不满足一些维度要求（比如在线时间、管理能力）会先沟通提醒，如若不行就撤换。



奖励方面主要以公司周边的福利为主（节假日的礼盒等等）或者虚拟福利（产品的 VIP 免费资格等）



#### 利益激励+荣誉激励

从理论上来说，对于大多数用户，驱动力主要就是**利益驱动和荣誉驱动**。

**利益**包括物质利益和知识利益等。

对应到币圈，主要是物质利益，所以大家通常用的是**糖果激励**，绑定项目大户本质上也是可以看做带着物质利益驱动；

对应到知识付费领域，大家常见的，可能会突出告诉你，你能学到**一场裂变活动的完整流程，社群运营经验等等**，这就是知识利益了。

大家做运营的人，对于这种学习机会，很多新人是会非常愿意花时间跟一个好的大咖去学习的，而且也会做的很认真。如果再辅以物质激励，将会更完美。

说完利益驱动，接下来是荣誉驱动。

**荣誉驱动可以利用社群积分体系**，比如咱们群的积分制度，一方面通过积分淘汰制度促进大家活跃，维护群的日常；一方面，通过积分排名，促活部分用户，排名在前的人有一种荣誉感，更愿意在群里活跃。

同样对区块链项目，很多项目也会搞一些等级制度，**对不同等级的用户有一些不同激励手段**。

再举例一个，那就是搞个群激励活动，一般我们都会设置个活跃奖励，**最后会特意艾特那个人提出奖励**，这也是一种荣耀奖励。

好啦，这些都是理论上的说法，我再聊聊我具体落实的一些做法。

比如我曾经建立过一个熊猫矿机的粉丝群，群的定位是产品忠实用户，所以我的方法是在**社群里用报名表的方式招募**，要求他们填写官网账号，购买用户是第一道门槛，其他的还要结合其他表单调查内容、填表认真程度等（表单填写越认真，说明用户质量越高），综合挑选。

所以哪怕到现在，我粉丝群人数也不到 200，但是我可以**保证群的质量非常高，一般活跃度 20-30%**。

然后我设立的活跃激励是常见的发言，答疑，分享，建议四类，每周统计一次，选出每周最佳给予奖励。

然后一个月后，你会发现每个月最有价值的几个用户就看出来了，**于是我就拉了个小群，单独跟这些用户沟通**。

比如活动优先通知，公司最新消息动态优先提醒，包括官网活动，海报设计，都会在群里跟他们聊，**这样他们就会有一种参与感**，会从他们的角度给出不少建议和支持。

当然，我也有没做好的地方，因为奖励手段还是比较单一（优惠券），现在行情影响，大家购买欲望不强，那么奖励的吸引力也降低了，现在已经停了活跃的激励活动。

还有就是这个玩法，做的再深入点，应该是把这些人都发展成为你的外围志愿者，逐步影响，最终强化整个粉丝群的环境和氛围。



### 总结

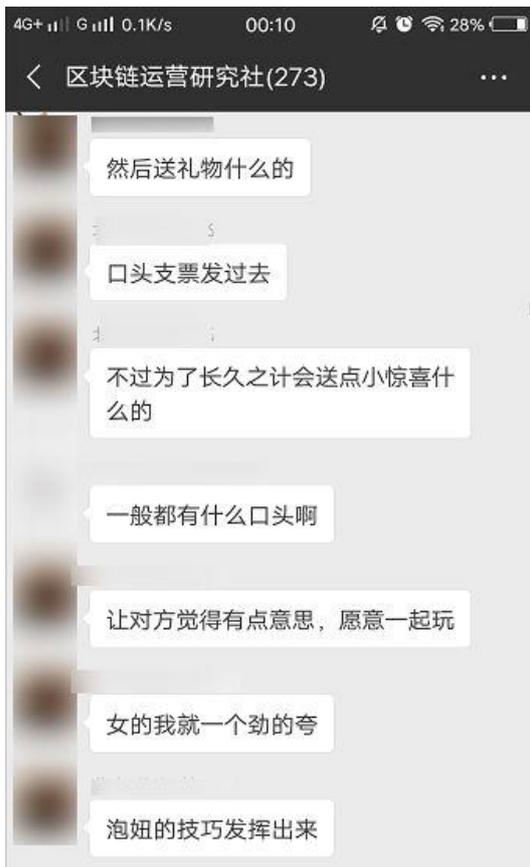
以上这些，是我们区块链运营研究社小伙伴们的一部分观点和经验。关于**招募群管理员**，很多人都用了这**3招**：

- 1) **广发招募信息做筛选**，并根据志愿者特性做分类。
- 2) **带头互动，发掘核心用户**，小马甲不可或缺。
- 3) **私聊用户试探意向**，并告知角色定位、任免原则和工作内容以及职责。
- 4) **持续的管理激励**，关于群管理员的激励措施，是给管理员们有物质上和精神上的激励。有的小伙伴总结说是：**利益+特权**。

不过，大家都表示时不时地给志愿者们一些走心的小礼物，也能够俘获志愿者们的心。

**PS:** 还有几位大佬的观点和实操经历都很不错，在这里小编就不放出来啦！

更多内容欢迎入群交流。



区块链 厉害的运营都在关注  
运营指南

不让运营人  
孤独地成长

社群运营



Telegram

TOKEN 共识

区块链 ICO



智能合约 挖矿

撩 一个让运营人快速崛起的公众号