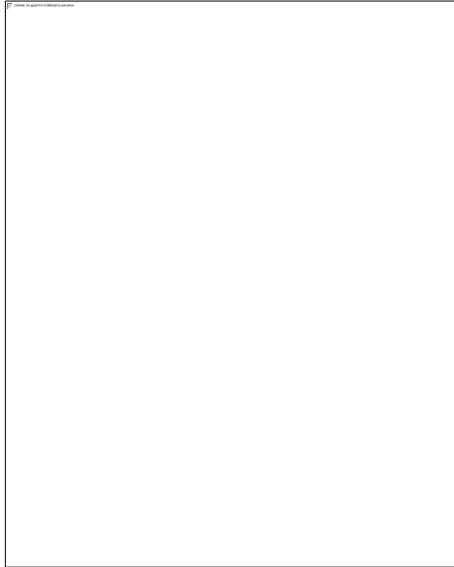


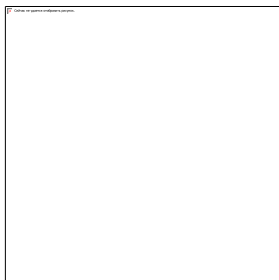


Системы мотивации в агентстве
недвижимости, позволяющие
сотрудникам развиваться и
увеличивать свой доход



**Юлия Рахманова,
директор по персоналу ГК
«Метро»**

- управленческий опыт в сфере HR более 15 лет в крупных федеральных компаниях.
- сертифицированный тренер и коуч.
- сооснователь профессионального HR сообщества «HR-expert»



ГК «Метро» более 18 лет на рынке недвижимости.

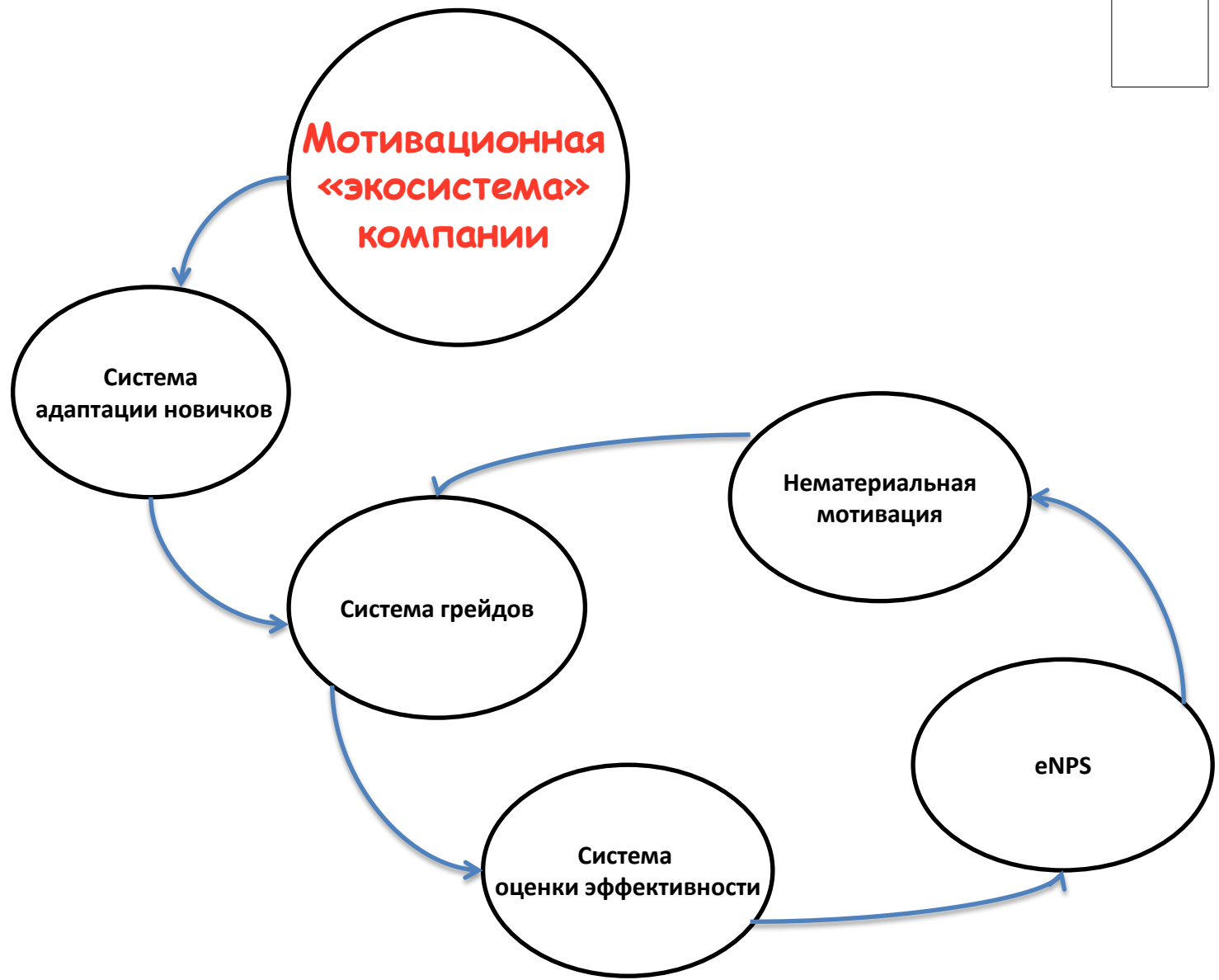
В компании работает более 250 сотрудников.

Услуги компании:

риелторские, оценка недвижимости,
кадастровые, юридические, страхование

15 офисов и филиалов:

Ярославль, Москва, Тутаев, Воркута,
Рыбинск, Иваново



Система адаптации новичков



Цель: быстрый вывод на сделку нового сотрудника

Действия: создание единого регламента адаптации для новичков с ответственными лицами за каждый этап.



Система адаптации новичков



4. Стажировка в офисе

Ответственный за этап - руководитель

Стажировка длится 3 дня, каждый из дней учитывается отдельно:

Стажировка в офисе		
1	2	3
15.11	16.11	

На данном этапе руководителю необходимо обеспечить:

1 день. Знакомство с офисом, ознакомление с системой мотивации

2 день. Знакомство с первичной документацией (виды, типы договоров, система отчета)

3 день. Выезд на встречу с наставником или с опытным сотрудником офиса. Выдать сим-карту и сделать запрос на внесение данных в CRM-систему, сделать заявку на фотографию для сайта и запрос на регистрацию корпоративной почты.

5. Оформление ГПХ (Договор гражданско-правовой)

Ответственный за этап – руководитель + отдел персонала

Оформление ГПХ

После успешного прохождения 3 дневной стажировки необходимо кандидата направить в Отдел персонала для оформления ГПХ

С данного этапа начинает действовать окладная система оплаты труда.

Система грейдов в компании

Цель: повысить уровень мотивации и снизить «текучесть» персонала

Действия: разработаны три грейда (стажер, агент, эксперт)



Система оценки эффективности



«Светофор» - рейтинговая система оценки агентов по недвижимости.

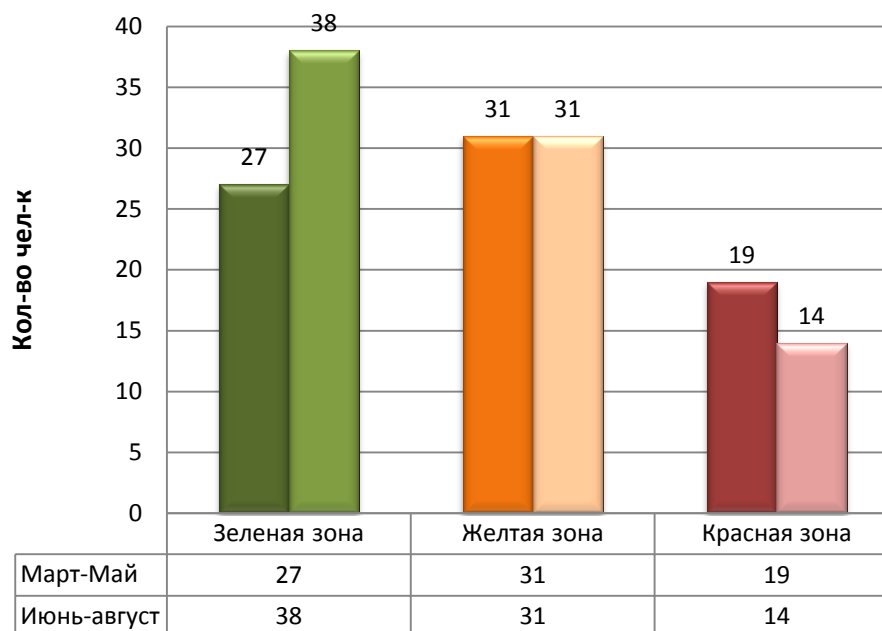
Цель: повышение результативности агентов



Система оценки эффективности

Действие:

1. Оценка проводится ежеквартально.
2. По результатам продаж за три месяца сотрудники распределяются на три категории.
3. На основании полученного рейтинга составляется план мероприятий для сотрудников, попавших в «желтую» и «красную» зону
4. Сотрудники, попадающие по результатам «Светофора» два раза подряд (период 6 месяцев) в «красную зону», увольняются из компании.



eNPS



Цель: выявить индивидуальную мотивацию сотрудников для повышения лояльности к компании

Действия:

1. Индивидуальная беседа
2. Тестирование эмоционального выгорания
3. Анкета "Хобби и увлечения сотрудников ГК "Метро"



Нематериальная мотивация

Цель: увеличение прибыли компании

Мероприятие:
Рейтинг сотрудников



Нематериальная мотивация

Цель: увеличение прибыли компании

Мероприятие:
Корпоративный киноклуб

