



Руководители групп – супергерои нашего времени

Как обнаружить и взрастить управленца?

Елизавета Генералова, HR-директор ГК «МИЭЛЬ»

miel.ru 8 (800) 500-1990 8 (495) 777-3377



Спикер



Елизавета Генералова

HR-директор
ГК «МИЭЛЬ»



ДАНО

3000
более

сотрудников

100
около

офисов – риэлторский бизнес

29
лет

на рынке

12
лет

медиана срока
работы в компании

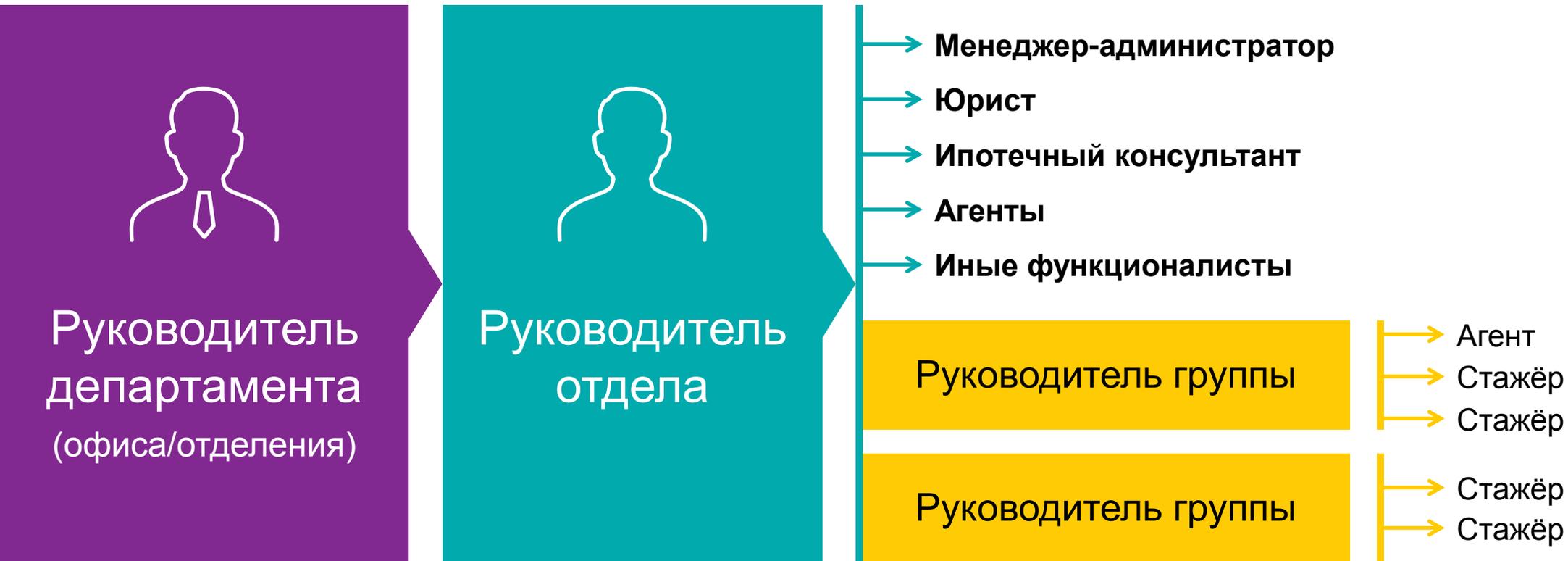
49
лет

медиана возраста
руководителя отдела

39
лет

медиана возраста
руководителя группы

Кто такой руководитель группы?



Почему наставничество должно умереть?

Хотят управлять

42%

Могут быть потенциально способны

22%

Потенциально способны

8%

- Нет эксклюзивности ремесла, которое необходимо максимально сохранить
- Ответственность должна быть у одного
- Не ко всем агентам выстроится очередь
- Низкая конкуренция за управленческие позиции

Разница между уровнями

Руководитель отдела	В чем разница?	Руководитель группы
Командой полного цикла	Кем управляет	Только стажерами и агентами
30-40, до 50	Количество людей в управлении	До 10-12 максимум
Запрещены	Свои сделки	Допустимы
Директор департамента	Кто его обрабатывает?	Руководитель отдела
Руководитель офиса, директор офиса	С какими должностями совмещается?	Специалист по обучению, HR, агент
Проценты, иногда подушка	Структура оплаты труда	Проценты со сделок, иногда есть базовый оклад

Руководители групп 2-х типов

Первый тип	В чем разница?	Второй тип
В отдел за 2-3 года	Куда растет?	В свое личное профессиональное развитие
Стажеры, вырастающие до агентов, и они же дальше	Кто в команде?	Только стажеры
В отдел	Куда уходит?	Обратно :)
Кризис первого года	Сложности	Высокий уровень ориентации на своего руководителя
Быстрее в отдел	Что хочет?	Чтобы их не трогали



ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ У НАЧИНАЮЩИХ

**или опытных,
но неуспешных
руководителей групп**

- Расширение **ответственности** вызывает стресс
- **Рутин** убивает желание
- Нежелание **планировать**
- Необходимость **поддерживать** регулярно высокий уровень процессов



ПРОБЛЕМА

**Что НЕ умеют
руководители групп**

- **Рекрутировать**
- **Мониторить и контролировать**
- **Не загадывать, а планировать
свою и чужую деятельность**



ОШИБКИ

руководителя отдела\отделения

- Работа ЗА другого руководителя
- Неумение развивать руководителей
- Приоритет «быстрым» деньгам



КАКИЕ ОНИ?

Что главное
в новом управленце?

Теория мотивации Ф. Герцберга



Мотивирующие факторы

- признание
- возможности роста и развития
- ответственность
- возможность заниматься интересной деятельностью
- возможность достигать результатов

Стабилизаторы (гигиенические факторы)

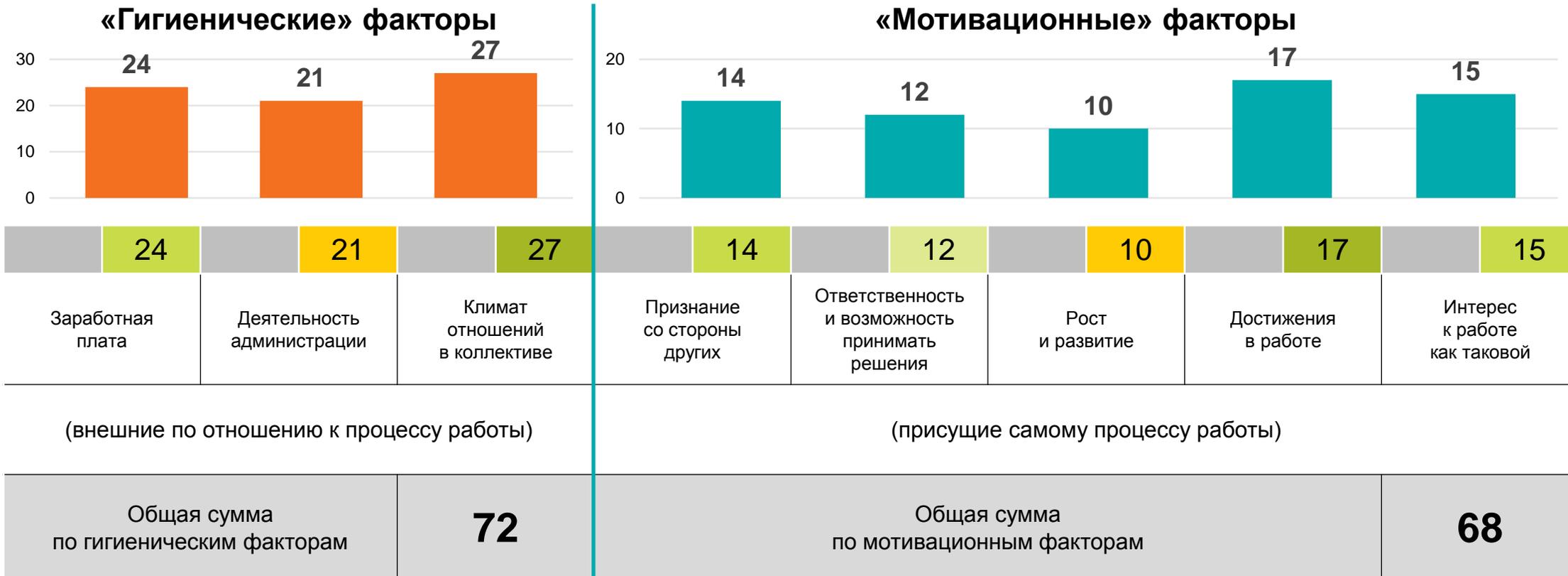
- оплата и условия труда
- управление
- климат



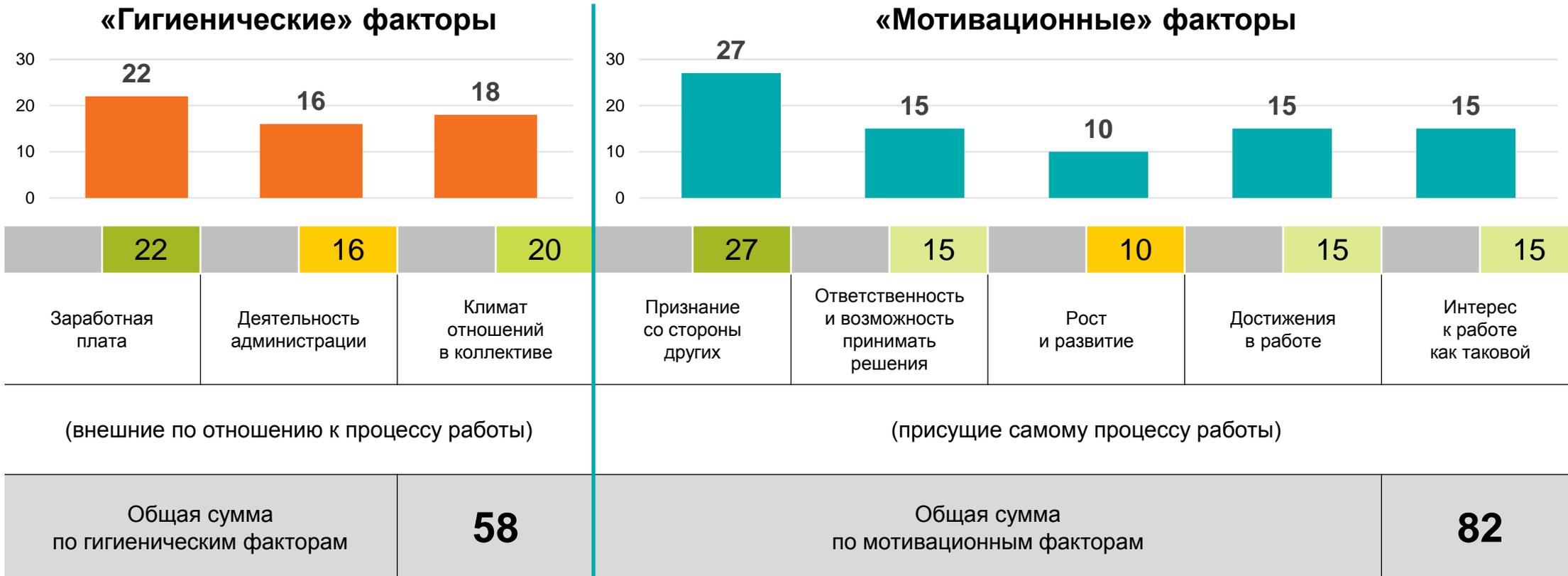
Агент – тусовщик



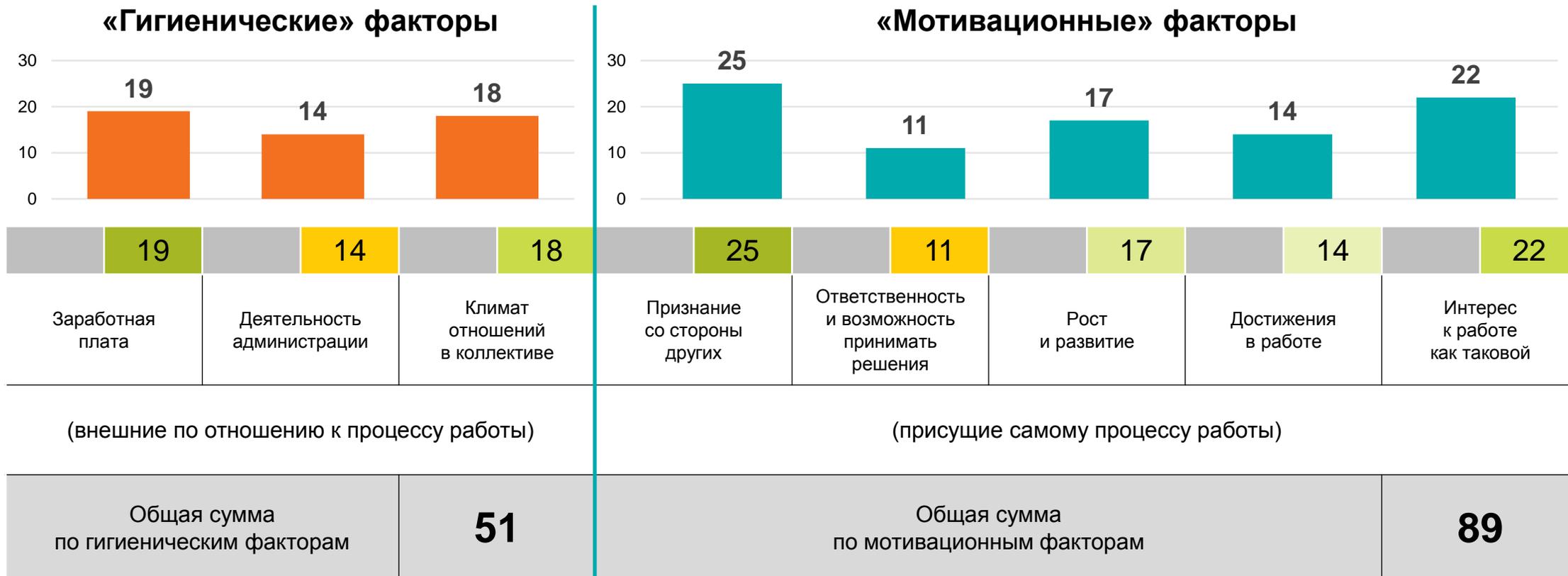
Обычный агент



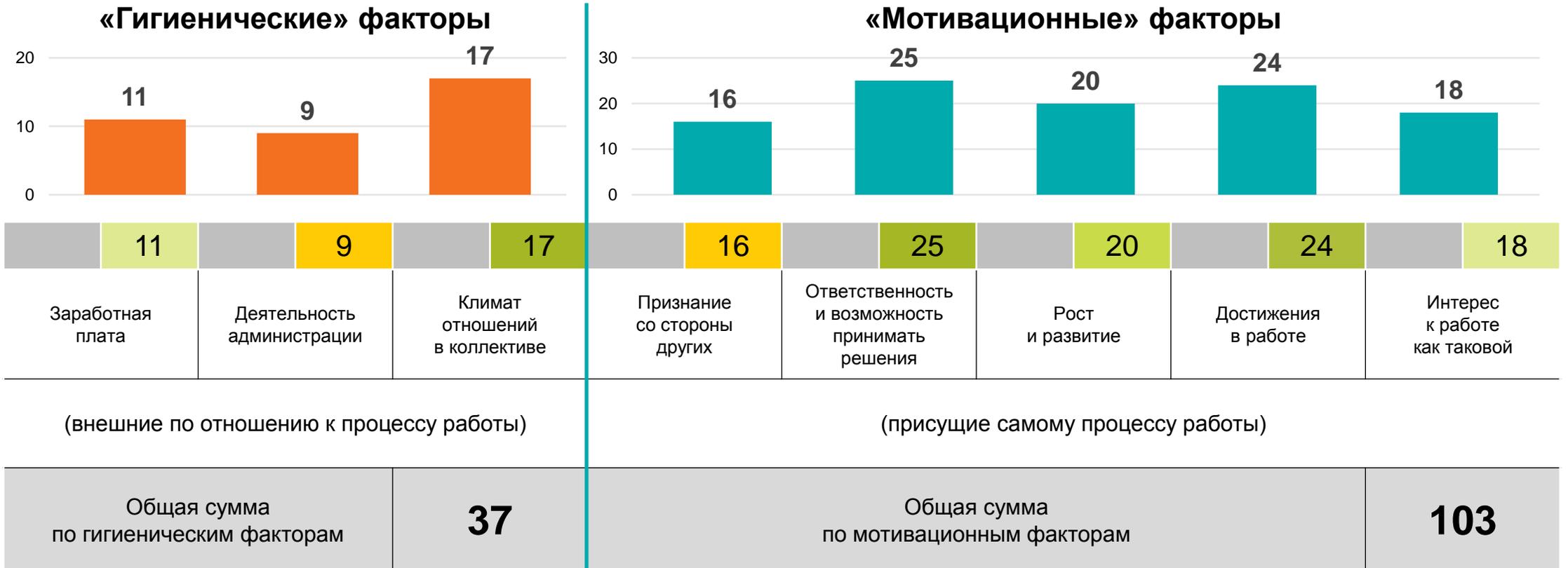
Обычный агент



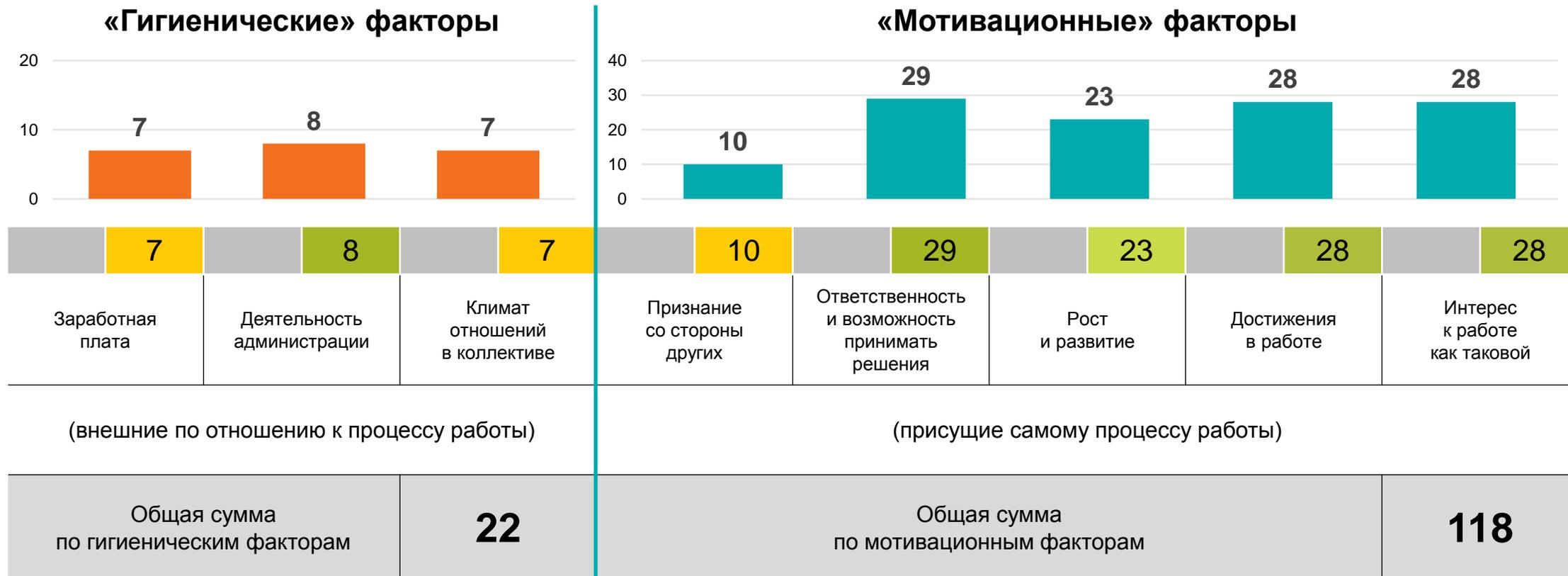
Агент не руководитель пока



Руководитель отдела



Потенциальный успешный управленец



Статистики мало. Нужны закономерности

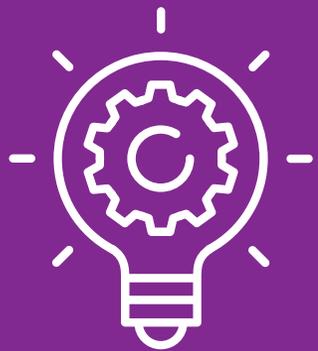
- Они были веселыми, но **ленивыми риэлторами**
- **Только 10%** были лидерами рейтингов
- **Разговаривают быстрее** остальных (где-то в 1,25 раз)
- **Говорят больше** остальных (в 1,5 раза больше слов)
- Гипертимы/Эпилептоиды/Эмотивы/Паранойялы
- Чаще остальных **организуют все** вокруг себя



Где таланты? Вне наших убеждений

- Между **40 и 75** процентилем по уровню дохода
- Среди тех, кто еще **не «окуклился»**
- **Со стажем** в профессии менее 2 лет
- **НЕ** похожие на нас
- Среди самых **энергичных**)





Как
выращивать?

Я ХОЧУ,
ЧТОБЫ
ОН
СТАЛ
КРУЧЕ
МЕНЯ

**Я СДЕЛАЮ ТАК,
ЧТОБЫ
ОН
СТАЛ
КРУЧЕ
МЕНЯ**



**Как
выращивать?**

Единственное **ВОЗМОЖНОЕ** решение

Индивидуальное развитие

Мелкопорционная подача нового

Инвестиции времени самого управленца



Хотите получить презентацию?

hr@miel.ru



Спасибо вашим руководителям групп

miel.ru 8 (800) 500-1990 8 (495) 777-3377