

МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЖИЛИЩНЫЙ
КОНГРЕСС

5-9
ОКТЯБРЯ

СПБКОНГРЕСС.РФ



Почему им нельзя не расти?

Жизненный цикл руководителя группы и точки невозврата в карьере профессиональных наставников

Елизавета Генералова

директор по персоналу группы компаний МИЭЛЬ

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

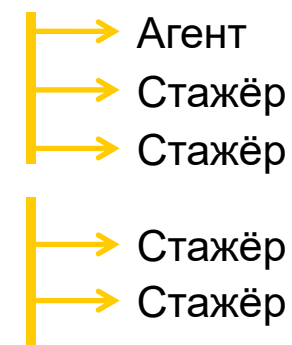
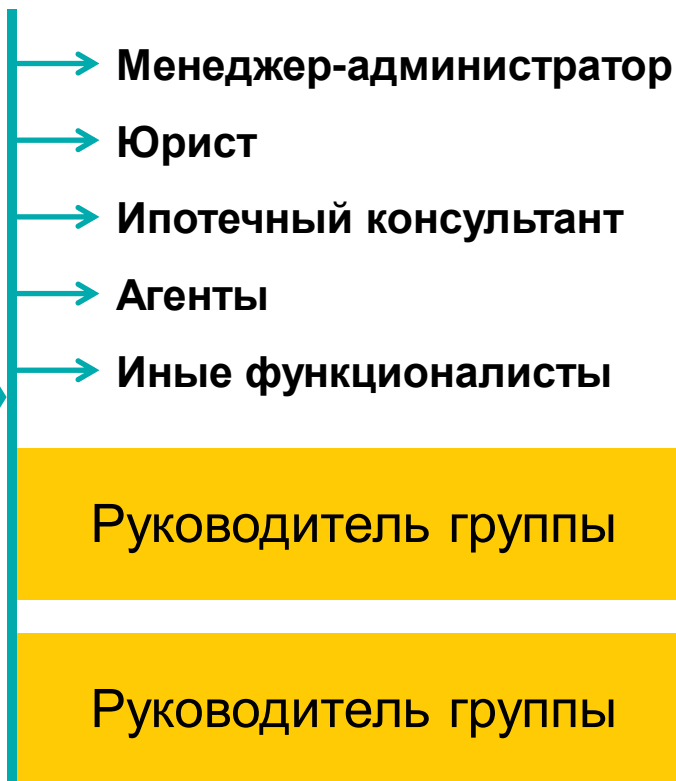
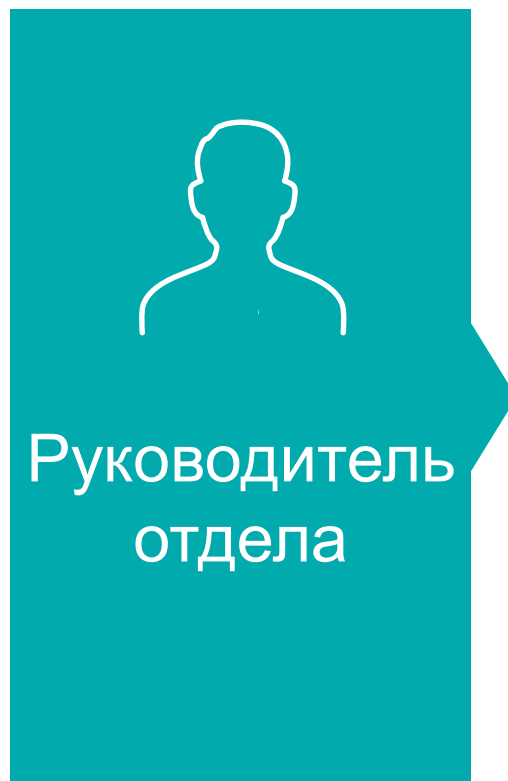
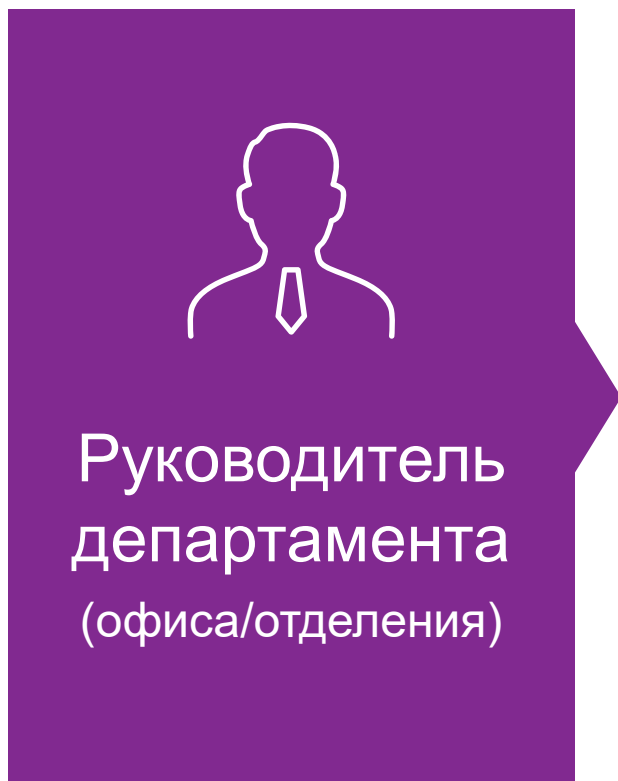




Елизавета Генералова

директор по персоналу
группы компаний МИЭЛЬ

Кто такой руководитель группы?



ГОТОВЫ ЛИ ВЫ ЗАПЛАТИТЬ?

- Деньгами
- Временем
- Изменением убеждений
- Расставанием с бывшими
- Потерей места в рейтинге
- Большим багажом ошибок?

Нормальный человек не хочет стать руководителем группы





«Хочу стать руководителем отдела стажеров» -
«Я говорю на твоём языке, что я хочу стать
руководителем, но так как ты не дашь мне сразу стать
директором, поэтому мы играем в игру: «Ты веришь,
что я хочу быть руководителем отдела стажеров», я
буду делать вид, что мне это нравится»

5-9
ОКТАБРЯ

За что боремся?

- За собственную безопасность в будущем
- За амбиции
- За нежелание оказаться ниже среднего



РОССИЯНЕ ПРЕДПОЧИТАЮТ СТАБИЛЬНОСТЬ РОСТУ

А мы говорим, что хотим **меняться**



Лишь **2%** россиян
разделяют «ценности роста»
против **24%** населения
в Западной Европе
и **32%** – в Северной Америке

Вы нашли того, кто ^{Ок.} хочет стать руководителем.
Что дальше?

- Сколько платить?
- Почему именно так?
- Почему вы его не спрашиваете?
- Почему вы решили, что ваша развитие стоит 10% от вала?

ЗАЧЕМ ВАМ АГЕНТЫ, ЕСЛИ ИМИ НЕКОМУ УПРАВЛЯТЬ?



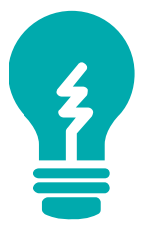
САМИ ПО СЕБЕ АГЕНТЫ В ЛЮБОМ КОЛИЧЕСТВЕ НЕ ИЗМЕНЯТ ВАШ БИЗНЕС



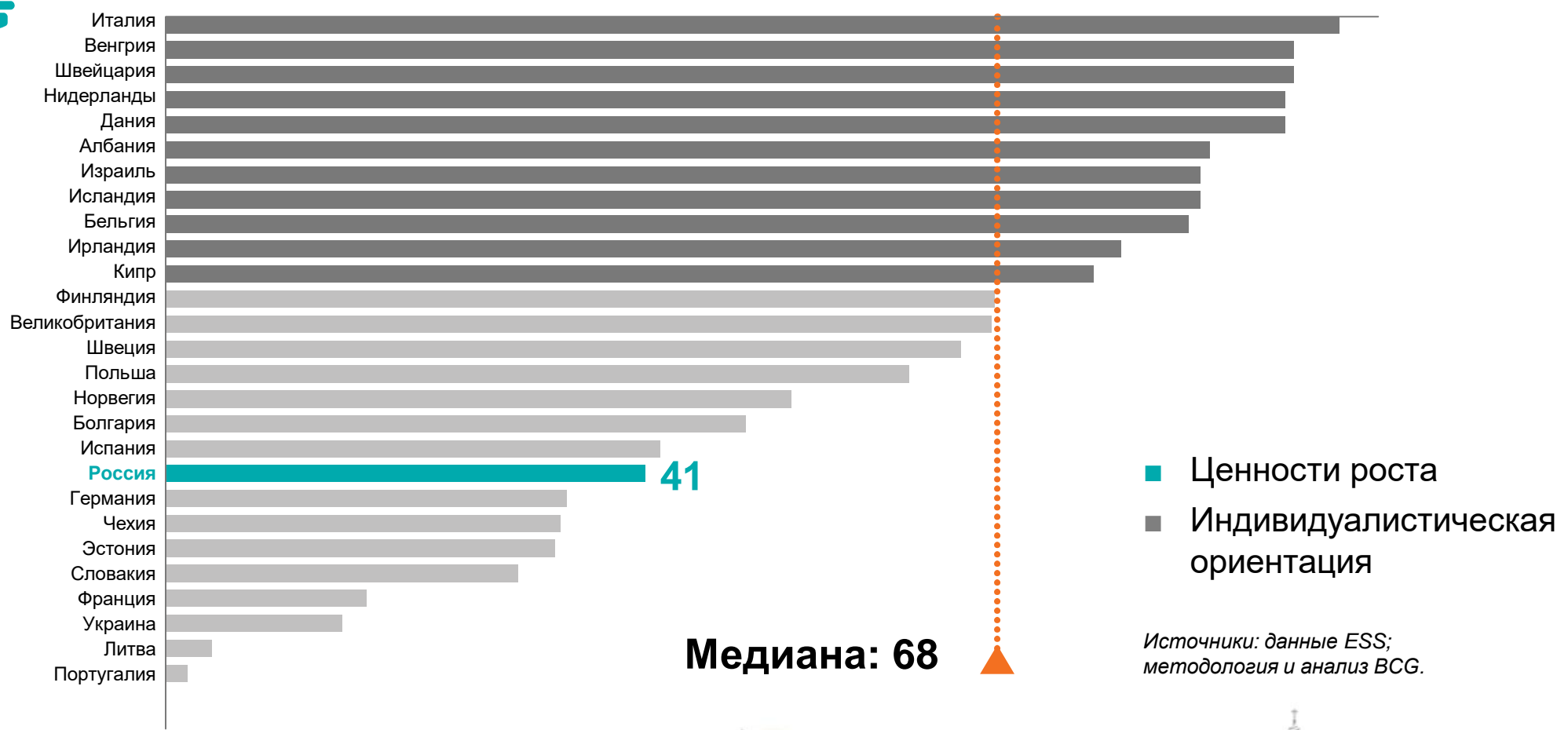
Сколько **платить?**



- > Деньги – средство. Вы просто привыкли
- > Отдавайте самое дорогое – **время и энергию.** Поселите его в своих приоритетах



Риск-Новизна



■ Ценности роста
■ Индивидуалистическая ориентация

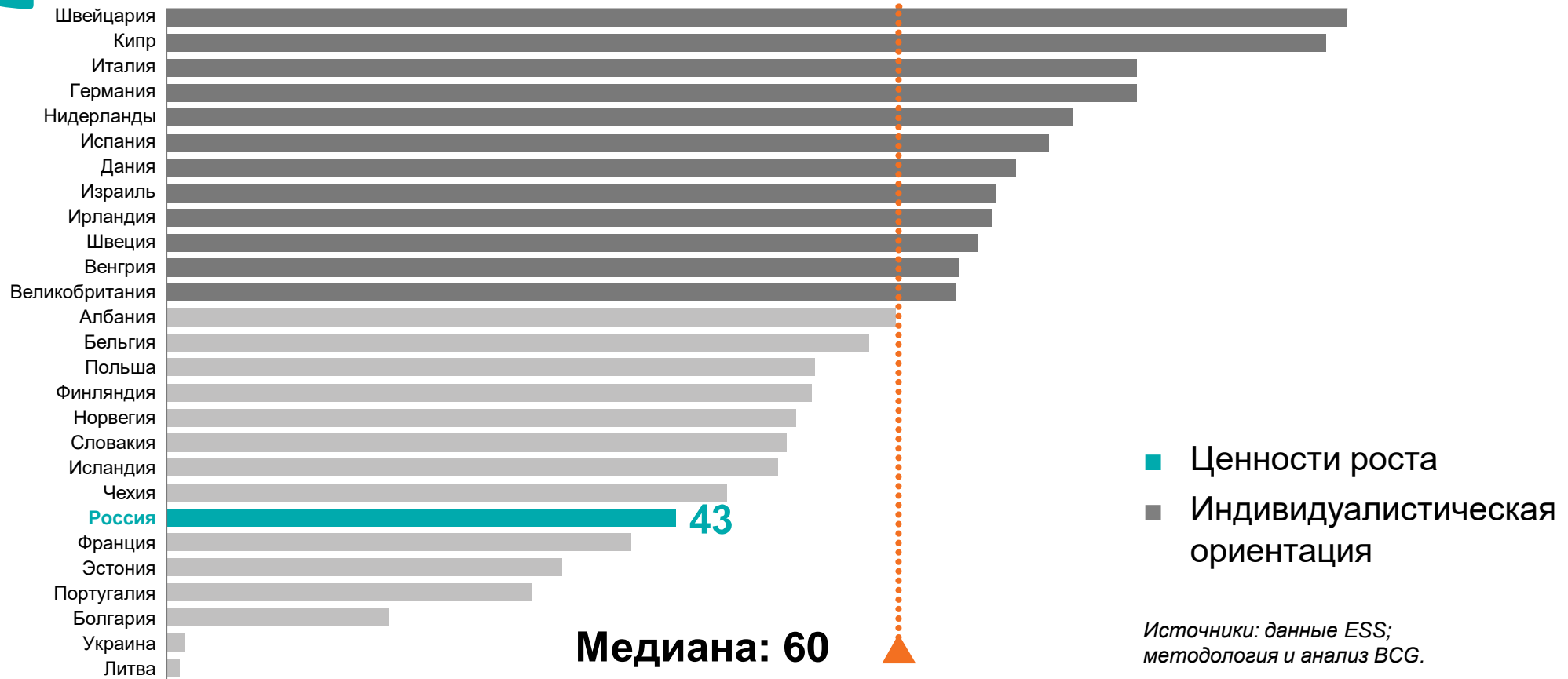
Медиана: 68

Источники: данные ESS; методология и анализ BCG.





Самостоятельность

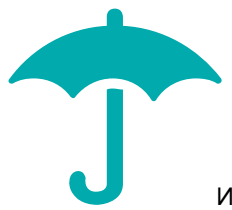


- Ценности роста
- Индивидуалистическая ориентация

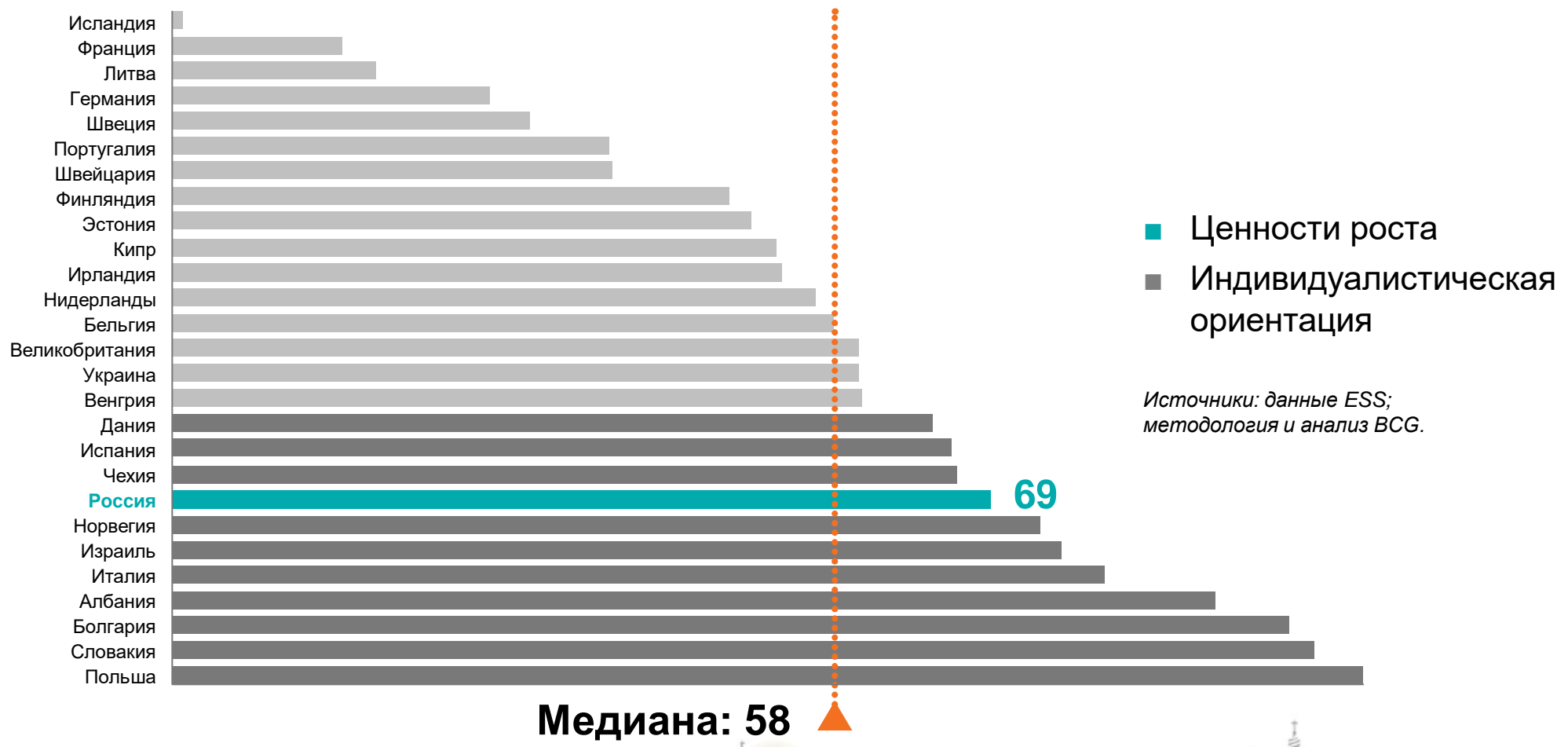
Источники: данные ESS; методология и анализ BCG.

Медиана: 60



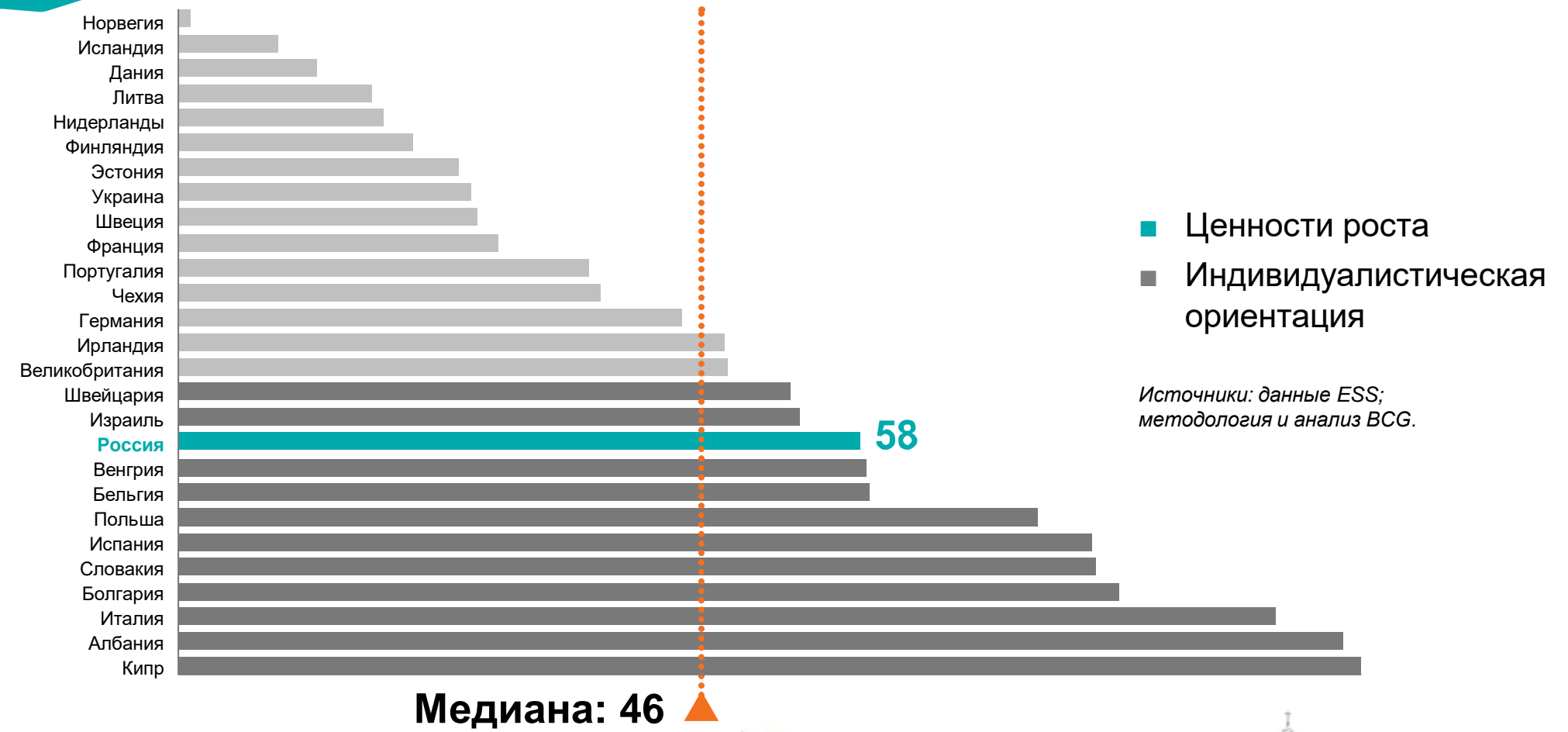


Конформность





Традиционность



Вам нужен **руководитель группы**?

- Сначала спросите их, умничать будем потом
- Мы предлагаем конкретный %, принятый в рынке? А почему?

30%
мало

3%
много

Доход руководителя группы

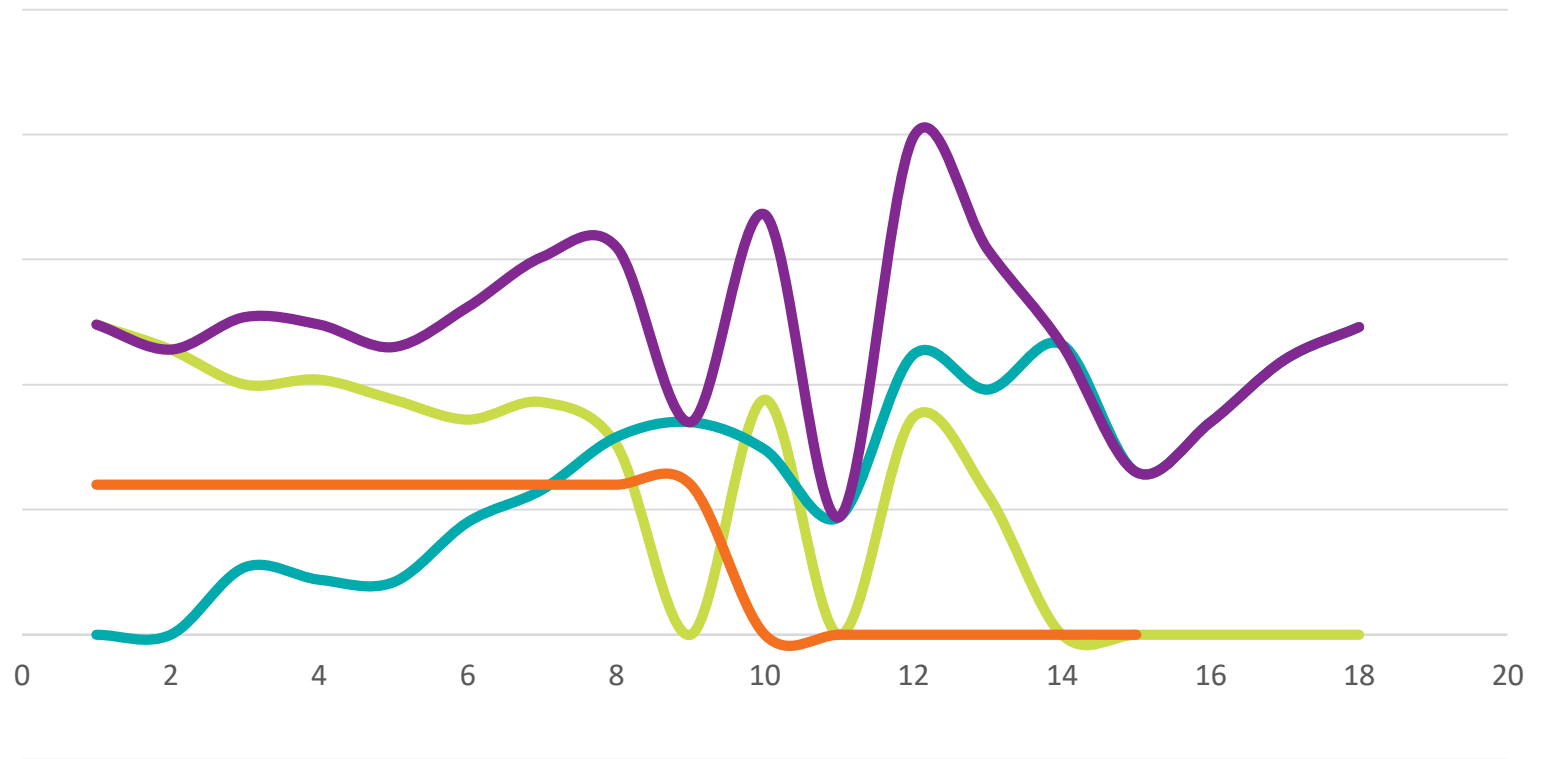
Как будто бы почти идеальная схема

средний доход
хорошего руководителя

средний доход
обычного руководителя

средний доход агента

доход плохого агента



- Доход от агентской деятельности
- Доход от управленческой деятельности
- Подушка
- Совокупный доход

Важный вопрос



Свои
сделки?



Сделки
стажеров?



Доход руководителя группы

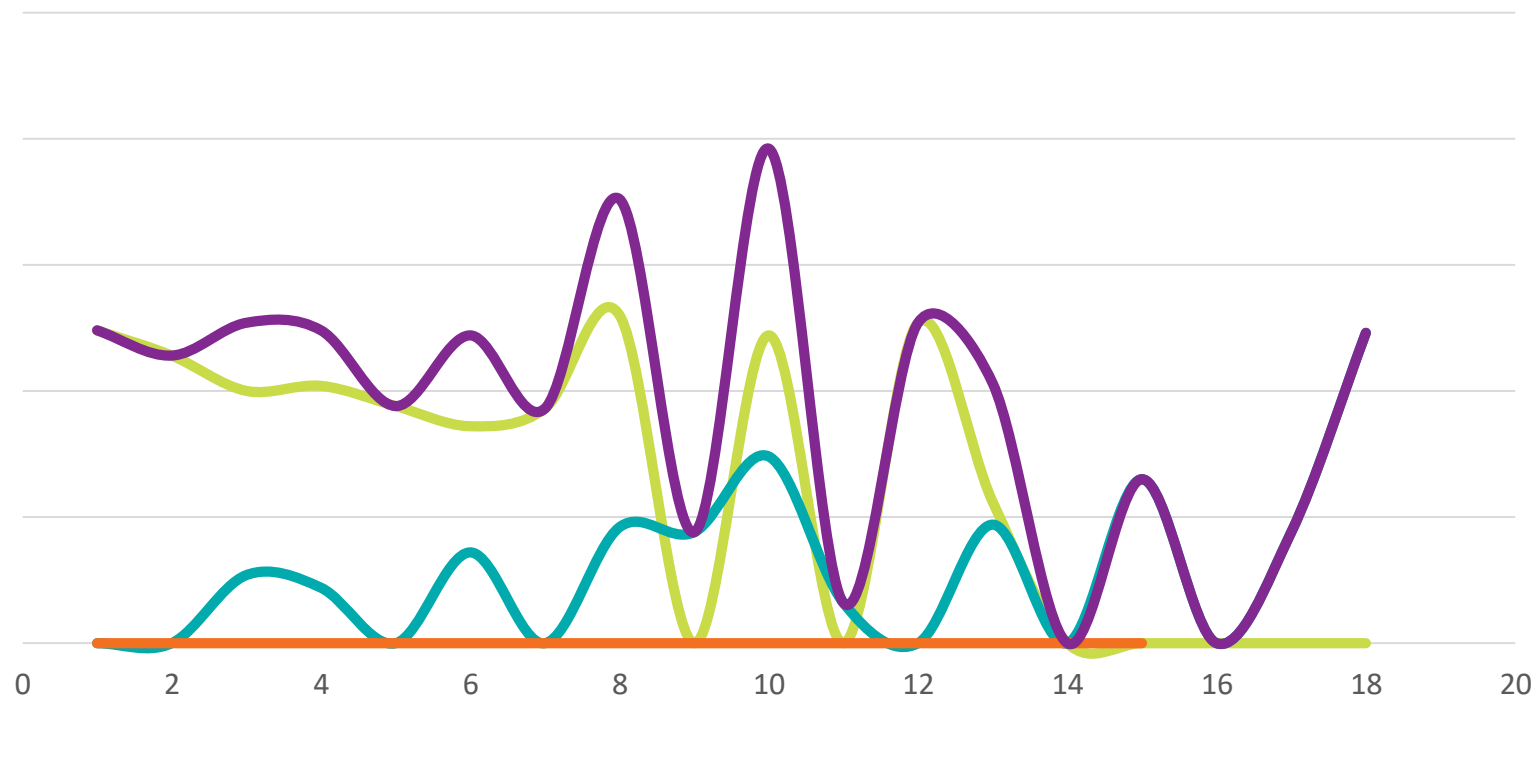
Как бывает, когда вы жадничаете

средний доход
хорошего руководителя

средний доход
обычного руководителя

средний доход агента

доход плохого агента



- Доход от агентской деятельности
- Доход от управленческой деятельности
- Подушка
- Совокупный доход

Ты можешь быть сколько угодно прав,
но какой в этом толк,
если руководитель группы у тебя не
зарабатывает?

Сколько платить?

- > Узнайте, сколько средняя заработная плата в вашем регионе
- > Сопоставьте ее с ожиданиями кандидатов
- > Подумайте, где вы найдете эти деньги
- > На что он будет жить, пока нет сделок стажеров
- > Сколько должно быть стажеров, чтобы обеспечить +20% к ожиданиям?
- > Найдите ресурс для подбора персонала
- > Рассчитайте количество и +20% к плану по новичкам
- > Выпишите демотиваторы
- > Устраните их
- > Закрепите ваши договоренности с руководителем группы

Критерии отбора

Притязания

Надежность

Ценности

Потенциал

Может, именно вы не подходите на роль
руководителя для нового руководителя
группы?

ИЗВИНИТЕ, НО ДА

Где возникают проблемы?



Вы не умеете сами, но думаете, что у него получится

Вы даете не тех людей и не в том количестве

Вы верите вслух, что если не получится, можно вернуться

Он просит практического совета, а вы пытаетесь вдохновлять и успокаивать

Вы боитесь взять на себя ответственность за собственный рост



Проблемные точки

- Распределение времени и усилий на собственные сделки
- Отсутствие плана развития группы
- Возможность строгого отбора - а на ком тогда тренироваться?
- Гонорар по сделкам стажера выглядит как доплата, а не целевой доход

Проблемные точки

Низкая конкуренция



Низкая ценность должности



Сниженный порог входа

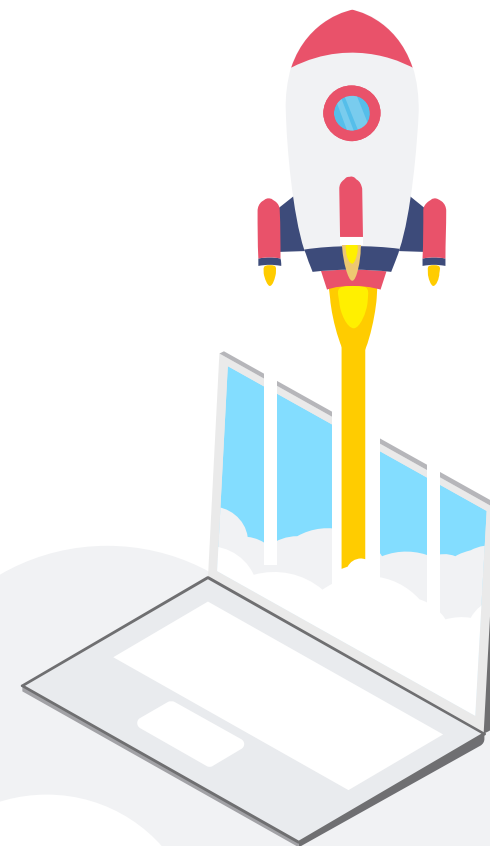


Сниженные требования



Что делать?

- Договориться о том, что у вас есть план
- Обеспечить ресурсом так, как вы не обеспечиваете себя
- Поощрить смелость выбора
- Пойти и поучиться управлять руководителями



5-9
ОКТАБРЯ

СПБКОНГРЕСС.РФ

29

Почему им нельзя не расти?
Октябрь 2020

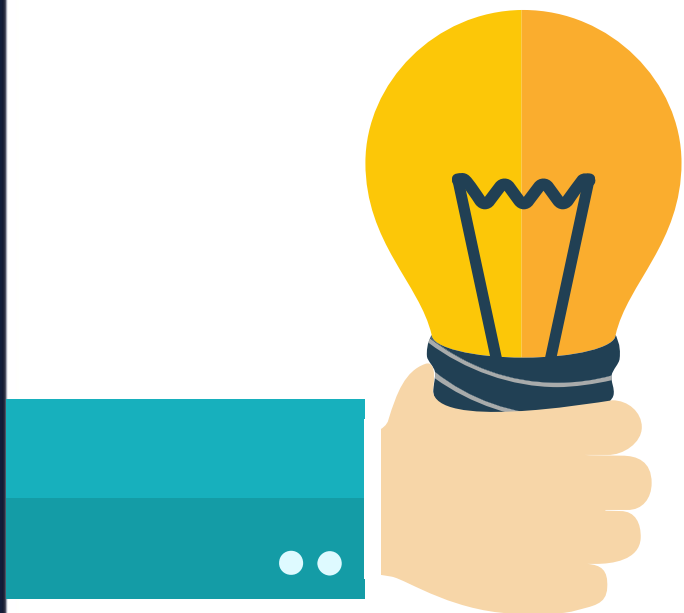


Что чувствует **руководитель группы**, когда становится чуть-чуть сложнее?

Его не понимают
Он растерян
Чувствует себя
обманутым



Что делать, чтобы не было так грустно?



- Определите набор компетенций и личных качеств
- Проведите оценку вместе с профессионалами
- Откажитесь от своего представления о сотрудниках

5-9
ОКТАБРЯ

СПБКОНГРЕСС.РФ

31

Почему им нельзя не расти?
Октябрь 2020


Мизель

Если вы считаете, что вы
рассуждали и все делали
правильно, то...

Почему до сих пор
получается так, что вам
нужна помощь?



Откажитесь от своего прошлого опыта*



МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЖИЛИЩНЫЙ
КОНГРЕСС

5-9
ОКТАБРЯ

СПБКОНГРЕСС.РФ

33

Почему им нельзя не расти?
Октябрь 2020






Елизавета Генералова

директор по персоналу
группы компаний МИЭЛЬ

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



Спасибо вашим руководителям групп

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