



Не только деньгами

Как управлять, чтобы они были счастливы

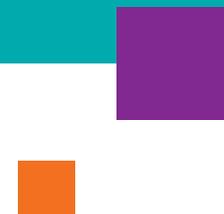
Марина Толстик

Управляющий партнер
«МИЭЛЬ-Сеть офисов недвижимости»

Елизавета Генералова

HR-директор
Группа компаний «МИЭЛЬ»

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



Спикер



Марина Толстик

Управляющий партнер
«МИЭЛЬ-Сеть офисов недвижимости»



Елизавета Генералова

HR-директор
Группа компаний «МИЭЛЬ»

Зачем тратить деньги и управленческое время на немонетарную мотивацию



1

Не перегревать рынок труда

2

Подкреплять правильное поведение

3

Укреплять желание приходить на работу

4

Создавать ценность, ради которой люди с тобой будут и в самые трудные времена

Сколько способов?



Больше инструментов – больше решений



Немного данных о сроке работы

18,2%

СОТРУДНИКОВ

работают в компании
менее года
на сегодня

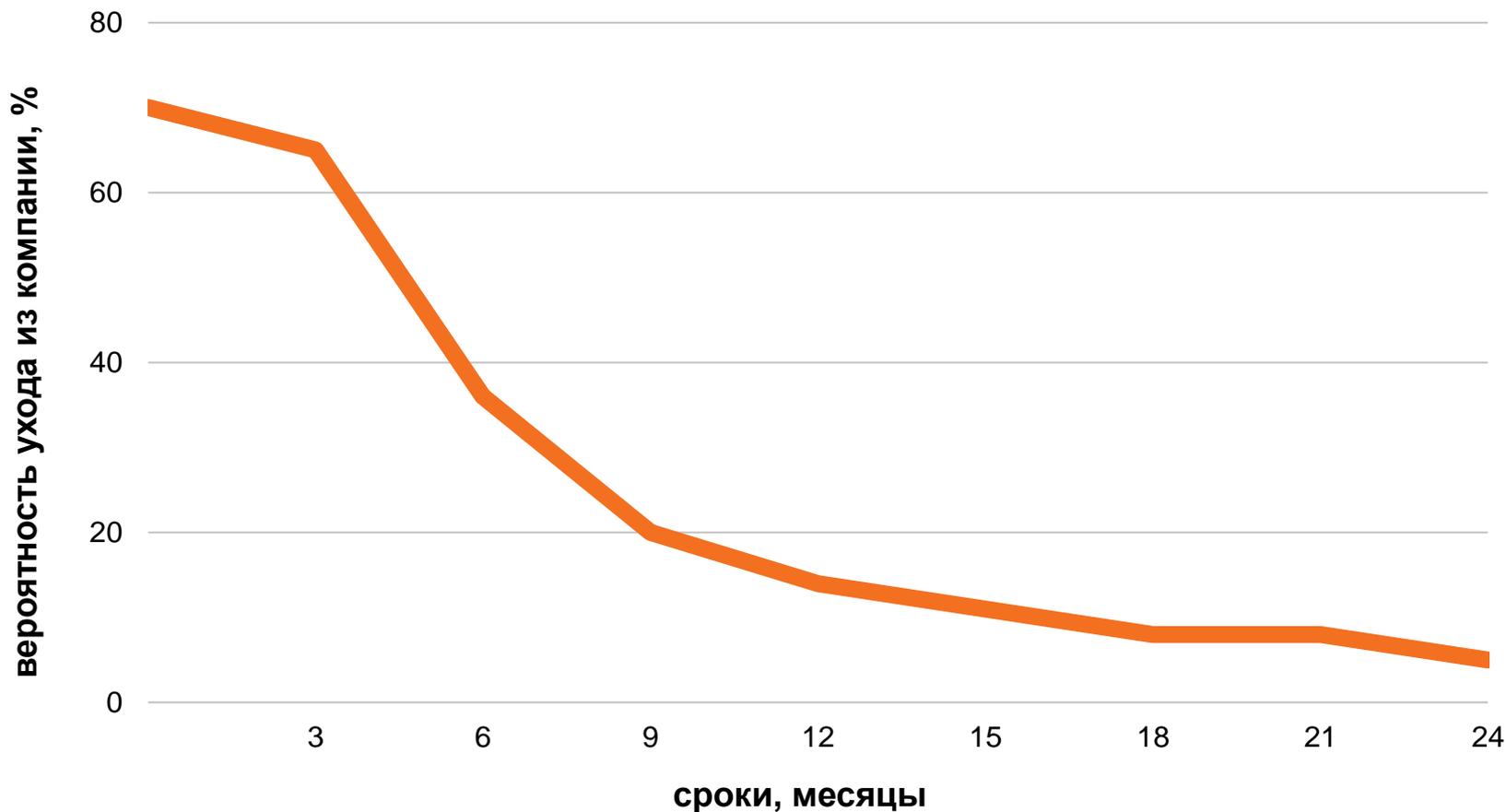
48,5%

СОТРУДНИКОВ

работают в компании
более 10 лет
без перерыва

Почему мы решили,

что наши инструменты хорошо работают?



Не только цифры

1,56

ребенка

в среднем в семье
в России

1,8

ребенка

в среднем в семье
сотрудника
МИЭЛЬ

С одним ребенком

67%

С двумя

27%

С тремя и более

6%

53%

38%

9%

Работа в «МИЭЛЬ» – стабильность

В среднем, количество детей увеличилось

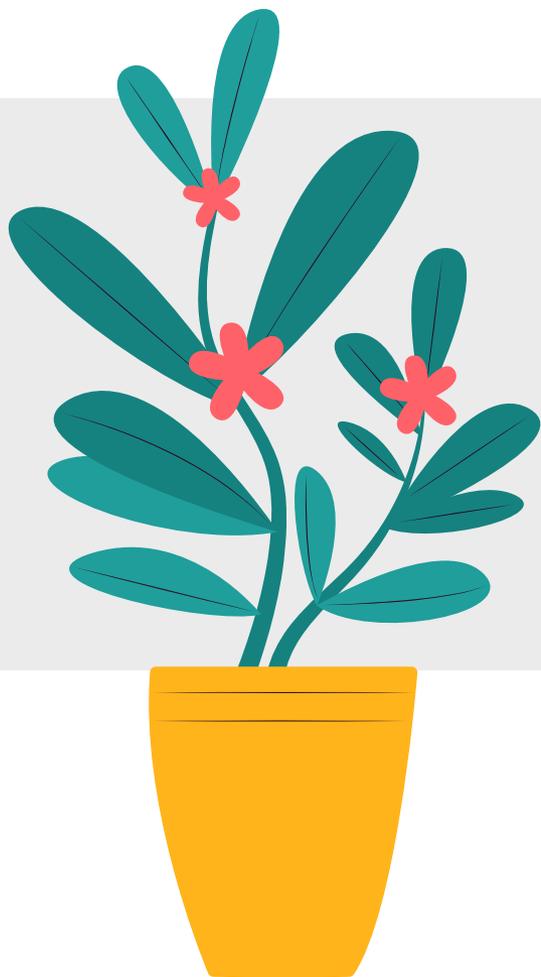
в **3,9** раз (на **290%**)

В общей массе у сотрудников МИЭЛЬ

Теория мотивации Ф. Герцберга как основа



Теория мотивации Ф. Герцберга как основа



Мотивирующие факторы:

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

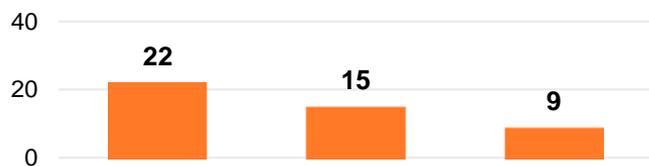


Стабилизаторы (гигиенические факторы):

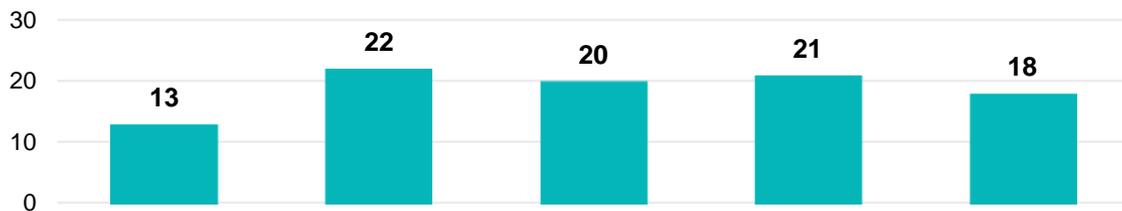
- оплата и условия труда
- управление
- климат

Мотивационный профиль

«Гигиенические» факторы

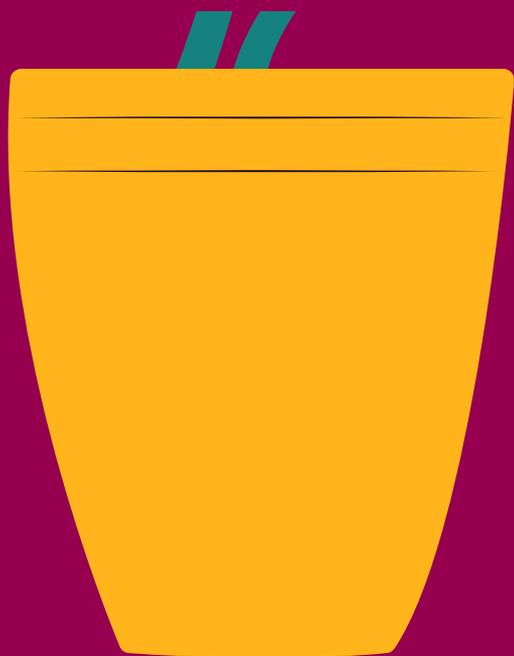


«Мотивационные» факторы



22	15	9	13	22	20	21	18
Оплата и условия труда	Деятельность администрации	Климат отношений в коллективе	Признание со стороны других	Ответственность и возможность принимать решения	Рост и развитие	Достижения в работе	Интерес к работе как таковой
(внешние по отношению к процессу работы)			(присущие самому процессу работы)				
Общая сумма по гигиеническим факторам			Общая сумма по мотивационным факторам				
46			94				

Начинаем с фундамента



1

Оплата и условия труда

2

Управление

3

Климат в коллективе



- **Справедливые условия для всех**
- **Возможность прогнозировать доход**
- **Конфиденциальность итогового дохода**
- **Понятные принципы выплат (когда, где, как)**



- «**Делай, как я ~~Г О В О Р Ю~~**»
- **Уделять время** сотруднику
- **Индивидуальный подход**
с понятными для **ВСЕХ** правилами



- Понятные **правила поведения** для всех
- Понятные **правила исключений** из правил
- **Разрешать** конфликты
- **Управлять звездами** во благо сохранения всего коллектива

Мотивационные факторы

■ А что им надо?



1

Признание

2

Возможности роста и развития

3

Ответственность

4

Возможность заниматься интересной деятельностью

5

Возможность достигать результатов

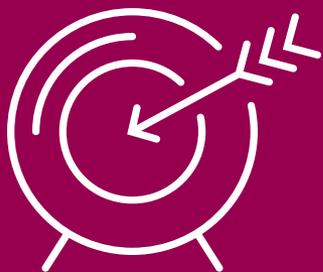


РЕЙТИНГИ

- Риэлтор месяца
- Риэлтор года
- Мастер качества
- Поощрение стажа

ДРАГОЦЕННЫЕ СТАТУСЫ

- Золотой
- Платиновый
- Бриллиантовый
- Миэллионер
- Звезда МИЭЛЬ
- Легенда МИЭЛЬ



КАК?

- Корпоративные СМИ (газеты, социальные сети)
- На доске почета или информационном стенде
- На сайте в специальном разделе
- На новом бейдже
- На личной странице руководителя
- Сказать на собрании
- Снять видеофильм
- В информационных рассылках компании



Как работает «Мастер качества»?

в **12,96** раз

на сайте miel.ru больше кликов,
чем на личные страницы агентов



- **Поощрение** учебы и поиска нового
- **Акценты на участии** в профильных сообществах
- **Разрешать** пробовать новое!

Мотивационные факторы



Возможности роста
и развития

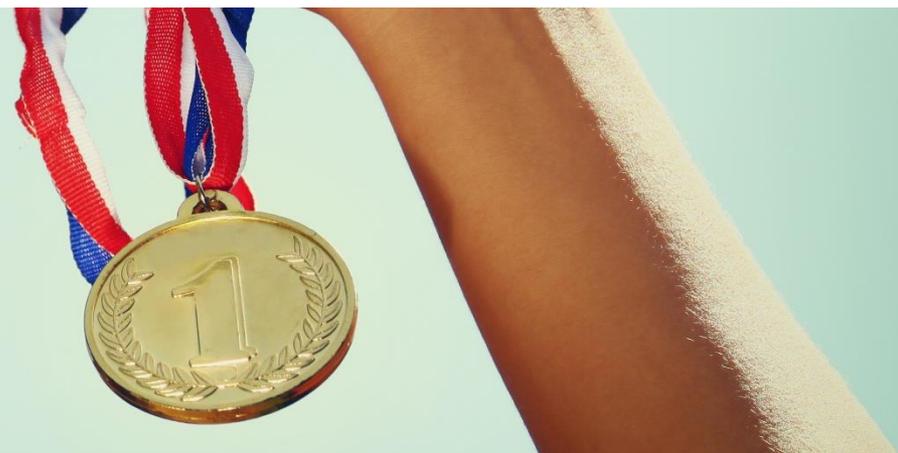




- **Стажер** – это агент полного цикла
- **Назначение по желанию** – «Кто главный?»
В каждом мероприятии и начинании
- **Отсутствие лишнего контроля.**
Ты умный – ты решил сам – твоя ответственность



- Не отвлекай от работы
- Авторитетная поддержка
- Избавлять от лишнего
- Помогать находить интересное в каждом дне



Статусы, а также:

- **Плановые показатели** – как повод для общения и закрепления (все, что можно измерить)
- **Достижение сверхпоказателей**



Риэлторские путешествия для агентов

**Достиг планки –
получай поездку за границу!**

Мероприятия в компании

- Признание
- Ответственность
- Рост и развитие

Круглые столы для экспертов



Мероприятия в компании

- Признание
- Ответственность
- Рост и развитие
- Достижения

Риэлторские поединки



Мероприятия в компании

- Признание
- Ответственность

Корпоративные мероприятия в офисах и отделах



Назначение на руководящую должность

- Достижения
- Рост и развитие

Кира Голубева
Руководитель офиса «На Ленинском»



Подводя итоги



**Без управленческих
воздействий**



**С должным
управлением**

Подводя итоги



1

Транслирует идеи

2

Вовлекает в активность

3

Продает инструменты компании

4

Внедряет технологии

5

Защищает решения компании



Хотите получить презентацию?

hr@miel.ru