

# ТЕМА:

---

● **Определение причин,  
сценарий последствий.**

● **Практика решений.**

● **Кейсы в работе.**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ  
ЖИЛИЩНЫЙ  
КОНГРЕСС

5-9  
ОКТЯБРЯ

СПБКОНГРЕСС.РФ

# Разбор причин

РАЗДЕЛ №1.



# Отсутствие понимания роли и ценности компании

1.



# Коммуникация с теми, кто это делает

2





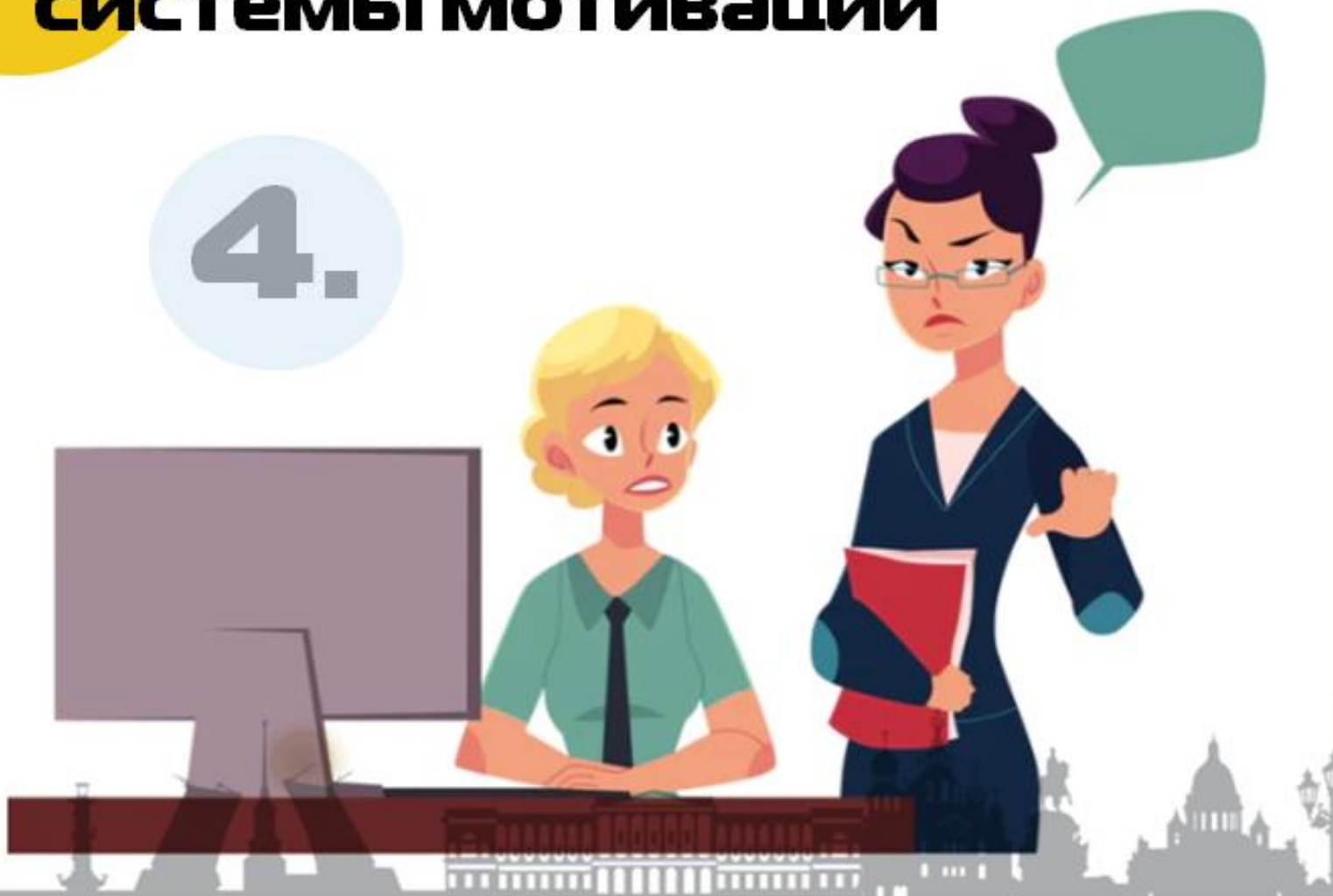
# Нет точек контроля

3.



# Не прозрачность и не эластичность СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

4.



# Индивидуальные причины конкретной компании

5.





**МЕЖДУНАРОДНЫЙ  
ЖИЛИЩНЫЙ  
КОНГРЕСС**

**5-9  
ОКТЯБРЯ**

**СПБКОНГРЕСС.РФ**

## **РАЗДЕЛ №2**

### **Сценарий последствий**





# Отток финансовой производительности

1.



# Распространение на других сотрудников компании

2.





# Потеря сотрудников компании

3.





# Индивидуальный сценарий конкретной компании

4.



# Схема стандартного сценария



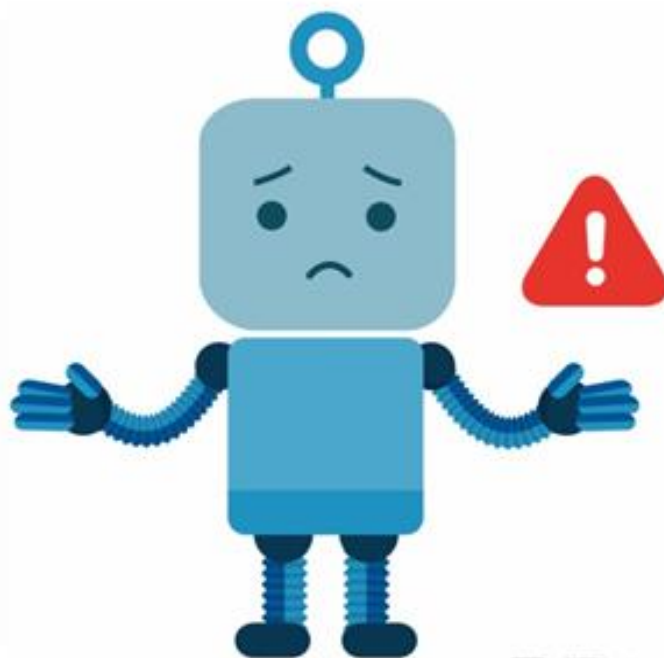
# Варианты решений и Кейсы в работе

Сами решения затрагивают организационную структуру в целом



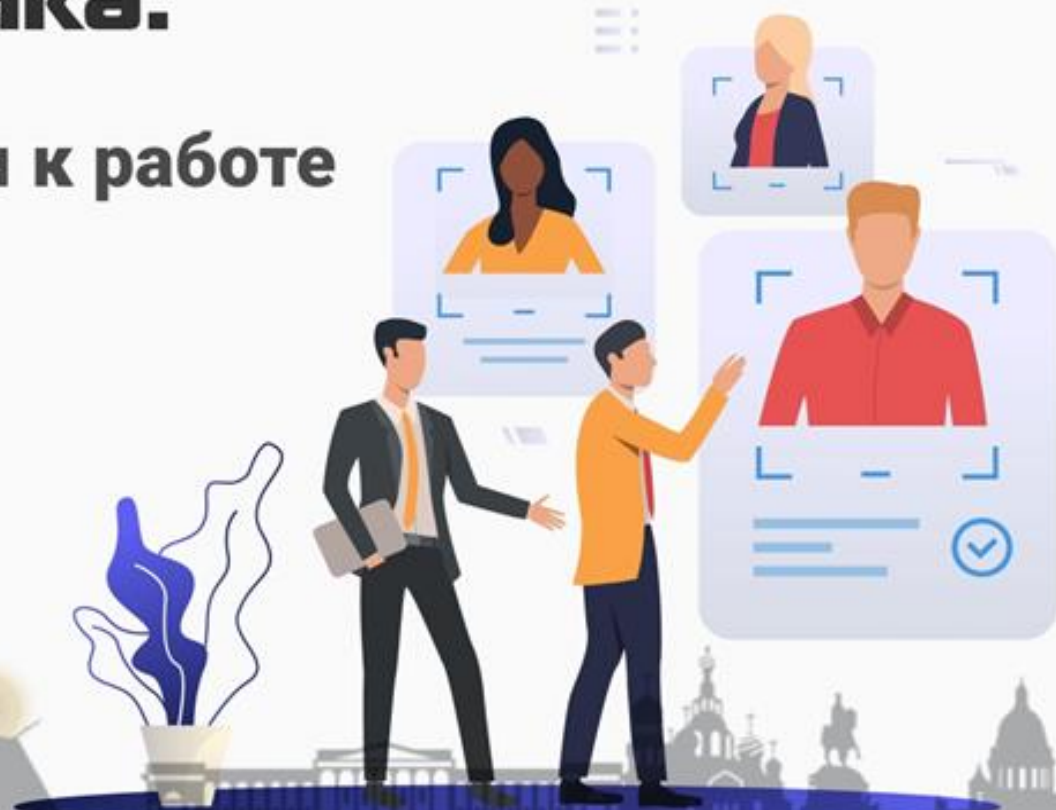


**Если такие люди есть,  
то система даёт сбой**



# Идеологическое формирование ценности компании на старте ввода сотрудника.

- ➔ Апелляция к работе  
HR отдела



## Базовое понятие:

Все клиенты – это клиенты компании!

Сотрудник – это ответственное лицо по ведению клиента.

## КЕЙС:

Административный  
заградительный барьер –

сопряжение доступа  
сотрудника к работе  
с распиской по

→ коммерческой тайне  
и

→ по прохождению полиграфа





## Организационная структура компании

Формирование чёткой  
организационной структуры

Формирование добавочной  
ценности компании

Уход от принципа  
«ВСЁ САМ»  
к принципу  
«ЧЁТКОЙ РАБОТЫ  
С КЛИЕНТОМ»



**1. Построение обязательных элементов контроля производительности**

**2. Формирование добавочной ценности компании:**



Учет и контроль  
объектового трафика  
компании



Служба  
контроля качества



Учет и контроль  
входящего трафика  
компании



Системное формирование  
фондов компании



Call - центр/  
IP телефония



Контроль отправления  
объекта в архив





# Формирование мотивации по принципу "как придётся" или "КАК У ВСЕХ"



МЕЖДУНАРОДНЫЙ  
ЖИЛИЩНЫЙ  
КОНГРЕСС

5-9  
ОКТАБРЯ



## На старте - утвержденные руководителем компании:

- ➔ Положение об оплате труда
- ➔ Положение о нормативах,  
при которых у сотрудника сразу  
формируется представление о его будущих доходах.

**При высокой эффективности  
сотрудника, т.е. выше плана  
в 2 - 2,5 раза,  
возможность формирования  
дополнительных условий**



5-9  
ОКТАБРЯ

## Реализация системы оценки производительности сотрудников

- ➔ **Контроль по лицевому счету  
объекты/входящие в работе**
- ➔ **Контроль по финансовым результатам  
ДОУ/задатки**
- ➔ **Контроль по текущей  
производительности  
осмотры/показы/встречи**



## РЕКОМЕНДАЦИЯ:

моментальное  
реагирование  
на нулевые зоны!



Зона ответственности  
непосредственного руководителя





# Вывод:



**1** Сотрудник не должен находиться без контроля в инфраструктуре компании



**2** Эффективное реагирование на отсутствие результата

