



# 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

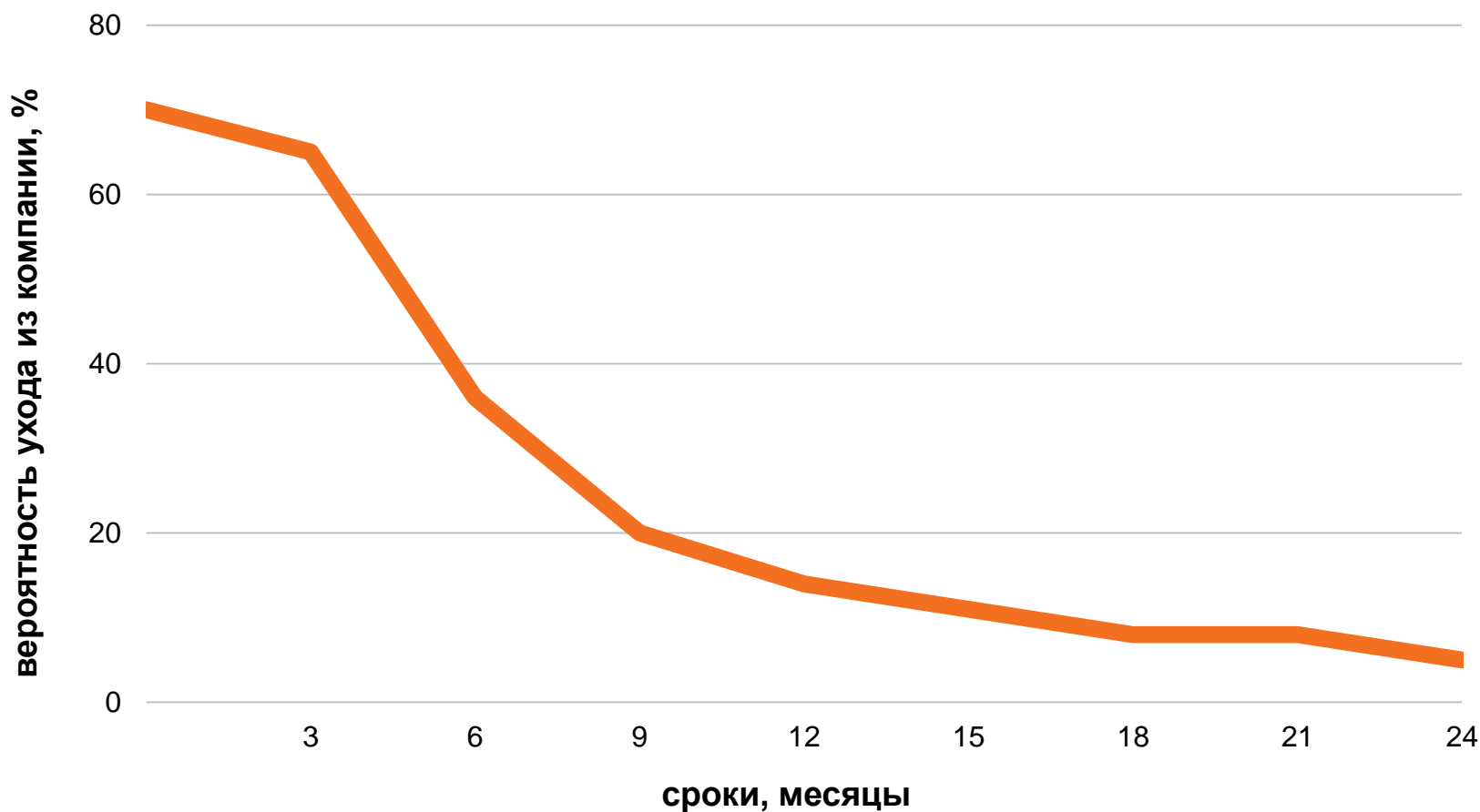
**48,5%**

**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

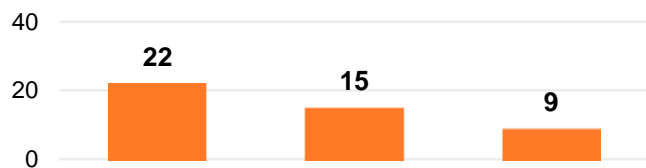


## Стабилизаторы (гигиенические факторы):

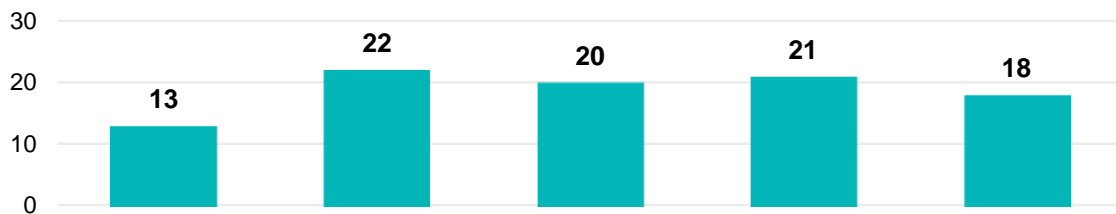
- оплата и условия труда
- управление
- климат

# 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**

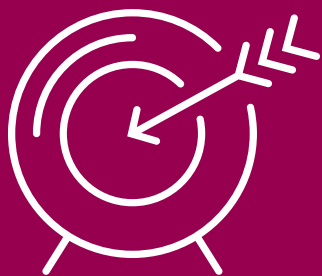


## РЕЙТИНГИ

- 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](http://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



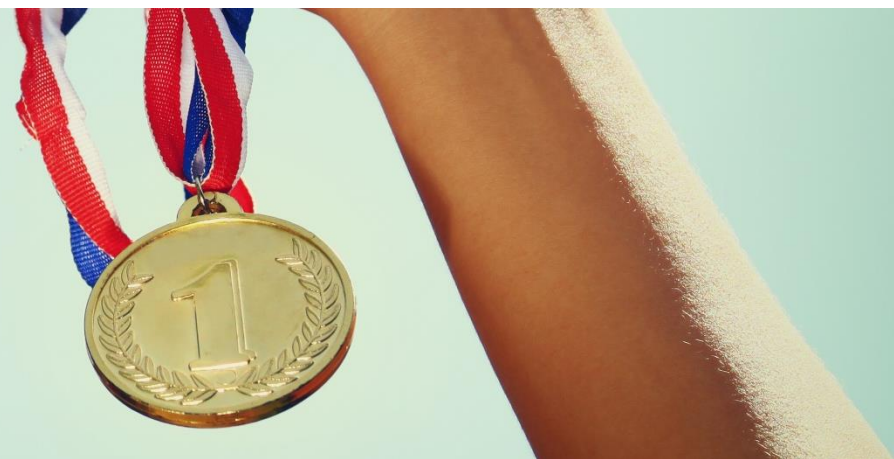


- **Стажер** – это агент полного цикла
- **Назначение по желанию** – «Кто главный?»  
В каждом мероприятии и начинании
- **Отсутствие лишнего контроля.**  
Ты умный – ты решил сам – твоя ответственность



- 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](mailto:hr@miel.ru)