

МАСТЕР-КЛАСС

Система формирования и подготовки Кадрового Резерва Руководителей – эффективный ресурс развития риэлторской компании

Гувениус Р.С.,

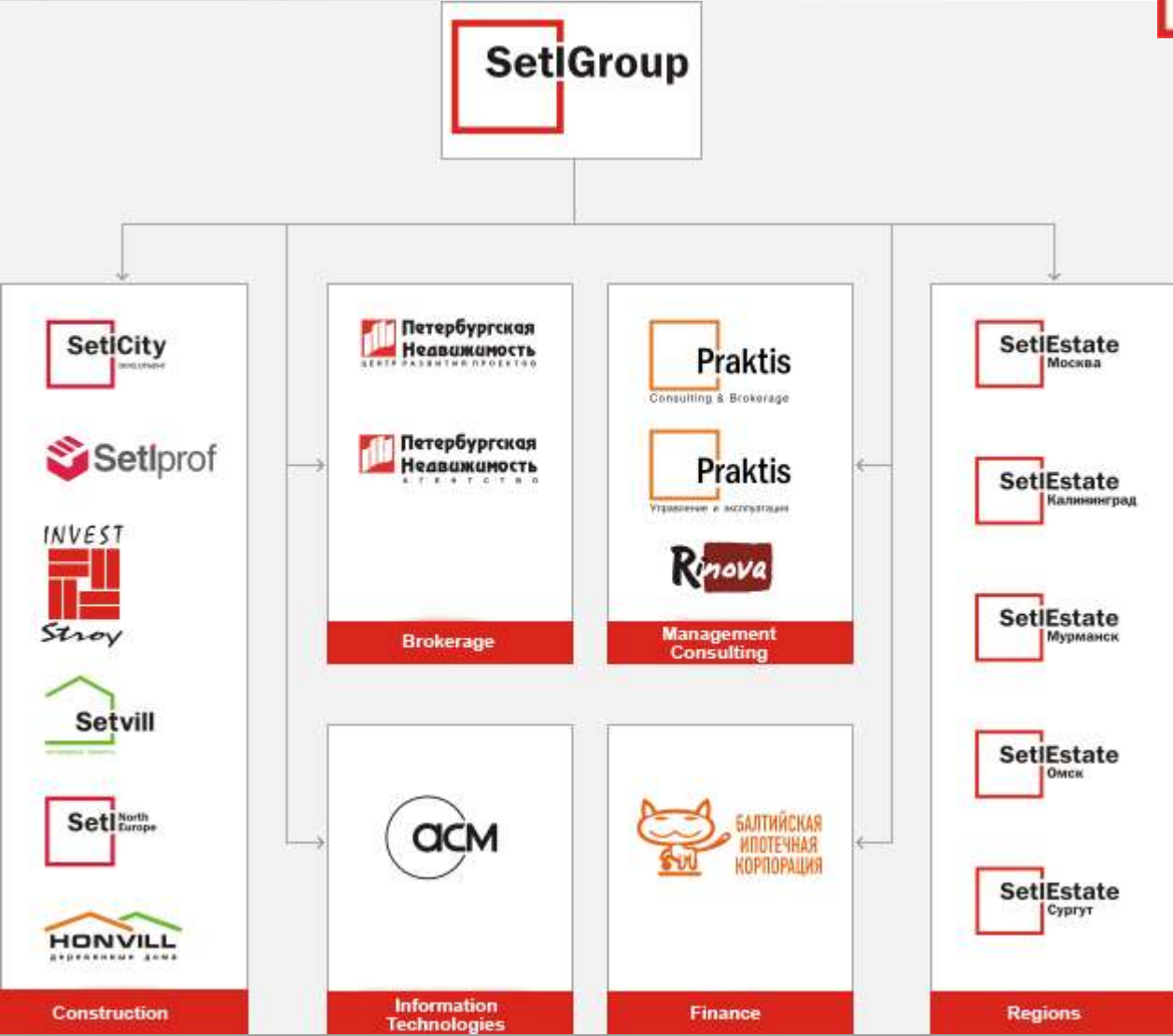
Руководитель отдела персонала, Директор учебного
центра Агентства “Петербургская Недвижимость”

3.10.2012

ПЛАН МАСТЕР-КЛАССА

- О компании и Учебном Центре
- Определение численности участников Кадрового Резерва
- Процедура оценки и отбора
- Программа обучения длительность, и содержание
- Назначение на руководящие должности
- Поддержка и контроль “молодых руководителей”
- Сложности в работе “молодых руководителей” после окончания программы Кадрового Резерва.
- Ответы на вопросы

Structure





Петербургская Недвижимость

- **Агентство «Петербургская Недвижимость»** создано в 1995 году, входит в состав инвестиционно-строительного холдинга Setl Group. www.spbrealty.ru
- Опыт работы компании в сфере продаж жилья на первичном и вторичном рынке недвижимости Северо-Запада **более 17 лет.**
- Компания — лидер по объемам продаж и предложения строящегося и готового жилья в Санкт-Петербурге.

УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР

“ПЕТЕРБУРГСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ”

www.pn-edu.ru

ОБУЧЕНИЕ

внутреннее **внешнее с 2006г.**

для сотрудников Агентства

для сотрудников других компаний



В Учебном центре
“Петербургская
Недвижимость” с 2006 г.
удачно прошли обучение
более 3000 участников
круглых столов, семинаров,
мастер-классов, тренингов.

Всем участникам выдается
Сертификат о прохождении курса
повышения квалификации по теме
семинара, тренинга, мастер-
класса.



Знания расширяют возможности для достижения успеха!

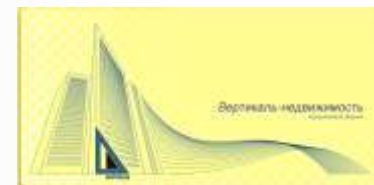
В учебном центре обучение проходят сотрудники таких компаний как:



Технопарк Проминвест



В учебном центре обучение проходят сотрудники таких компаний как:



ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2 ВИДА

- Резерв «под позицию»
- «Управление талантами»

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КР

- Анализ потребности в кадровом резерве
- Определение требований к резервистам
- Поиск и оценка кандидатов в К.Р.
- Утверждение состава КР
- Обучение резервистов
- Назначение резервистов
- Поддержка и контроль “молодых руководителей”

ЦЕЛИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В АГЕНТСТВЕ “ПЕТЕРБУРГСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ”

Резерв «под позицию»

- Подготовка менеджеров для открытия новых офисов и развития новых направлений работы.
- Повышение мотивации Агентов
- Снижение рисков компании при уходе ключевых руководителей

Подготовка и проведение мероприятий по информационному сопровождению программы подготовки кадрового резерва.

- Информирование
- Вовлечение
- Усиление значимости

Отбор в кадровый резерв (поиск и оценка кандидатов)



Внимание специалистам по недвижимости!!!

Объявляется набор на бесплатное обучение по программе

“Кадровый резерв № 6”

С целью подготовки менеджеров для развития офисов, открытия новых офисов и новых направлений работы.

Требования к претендентам:

- ✓ Кандидатом на включение в кадровый резерв может стать любой, агент “Загородной недвижимости”, “Аренды”, “Департамента продаж жилого фонда”, проработавший в Агентстве “Петербургская недвижимость” не менее 3-х лет и справляющийся со своими обязанностями;
- ✓ Квота - не менее 50 %;
- ✓ Количество стажеров за последний год – не менее 2; (Для ДЗН и ДПЖФ)
- ✓ Количество стажеров, перешедших в агенты – не менее 2; (Для ДЗН и ДПЖФ)

До 20 октября 2010 года необходимо заполнить и сдать в отдел персонала Агентства:

1. Анкету кандидата (бланки у операторов-администраторов),
2. Рекомендацию Менеджера – (Менеджер сам должен заполнить по Вашей просьбе и передать в отдел персонала)
3. Рекомендацию ЭСКРО – службы. (Сотрудник ЭСКРО сам должен по Вашей просьбе заполнить и передать в отдел персонала).

Отбор кандидатов проводится в несколько этапов:

1 этап - отбор на основании заполненных анкет до 1 ноября

2 этап - отборочное собеседование с комиссией ноябрь- декабрь
Дата, место и время проведения собеседований будут сообщены кандидатам по телефону.

Начало занятий в январе 2011г.

Продолжительность 4,5 месяца, 1 раз в неделю с 10.00-18.00

Бланки анкет и рекомендаций можно взять у любого оператора офисов или в отделе персонала!

Выдвижение кандидатов в резерв

3 СПОСОБА

1. Выдвижение сотрудника его непосредственным руководителем
2. Выдвижение сотрудника вышестоящим руководителем
3. Самовыдвижение агента

Требования к претендентам в КР

- Кандидатом на включение в кадровый резерв может стать любой, агент “Загородной недвижимости”, “Аренды”, “Департамента продаж жилого фонда”, проработавший в Агентстве “Петербургская недвижимость” не менее 3-х лет и справляющийся со своими обязанностями;
- Квота - не менее 50 %;
- Количество стажеров за последний год – не менее 2; (Для ДЗН и ДПЖФ)
- Количество стажеров, перешедших в агенты – не менее 2; (Для ДЗН и ДПЖФ)

ЭТАПЫ

оценки и отбора в КР

1 этап - отбор на основании заполненных анкет и рекомендаций Менеджера и ЭСКРО-службы

2 этап - отборочное собеседование с комиссией (Генеральный директор, Отдел персонала, Учебный Центр).

ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММЕ КР

Продолжительность 5 месяцев

1 раз в неделю с 10.00-18.00

ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ:

ТРЕНИНГИ

СЕМИНАРЫ

ПРАКТИКУМЫ

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

УПОР НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ!!!

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

№	ТЕМА
1	Вводная лекция. Менеджмент.
2	Тренинг Развитие Управленческих навыков
3	Услуга
4	Группа. Формирования группы
5	Тренинг командообразования
6	Увеличение прибыльности
7	Составление бизнес-плана. Отчеты
8	Реклама. Маркетинг
9	Тренинг Рекрутинг и отбор
10	Наставничество. Развитие навыков агентов

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

№	ТЕМА
11	Проспектинг (Поиск клиентов)
12	Тренинг Эффективные переговоры
13	Тренинг Преодоление возражений. Разрешение конфликтов
14	Целеполагание
15	Собрание в группе. Принятие решений.
16	Взаимодействие с подразделениями холдинга
17	Юридическая лекция. (На выбор) ЭСКРО-инструкции
18	Экзамен письменный и устный.
19	Экскурсия по строительным объектам. Цены на объекты, перспективы развития. (экскурсию готовят и

ЗАНЯТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

КР 2008



ЗАНЯТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

ВЫПУСК КР 2008



ЗАНЯТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

КР 2009



ЗАНЯТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

ВЫПУСК КР № 6 2011



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

НАБОР НА ПРОГРАММУ
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ № 7 2013г.

ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛЕДУЕТ.....

ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ВСТРЕЧА С КАЖДЫМ РЕЗЕРВИСТОМ

ПЛАН:

1. Обратная связь от программы КР
2. Мотивация и ожидания резервиста
3. Возможности занять руководящую позицию
4. План дальнейших действий
(назначение на руководящую должность или....)

Поддержка и контроль “молодых руководителей”

- Регулярные встречи
- Лояльные планы
- Выделение дополнительных ресурсы
- Усиленная помощь коллег из различных подразделений

КЛУБ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- **РЕГУЛЯРНЫЕ ВСТРЕЧИ**

Обсуждение их текущей ситуации

Обмен опытом первых шагов
руководства

Проведение лекций, тренингов на
выбранную актуальную тему

Периодичность 1 раз в месяц на
протяжении 5-6 месяцев после окончания
программы

При отсутствии на момент
окончания программы КР
открытых вакансий
руководителя,

**планирование мероприятий
по удержанию и мотивации
агентов-резервистов!!!**

Сложности в работе “молодых руководителей” после окончания программы Кадрового Резерва.

- Адаптация в коллективе
- Достижение результатов
- Неуверенность
- Психологические и профессиональные трудности

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- **С 2003-2011 ГГ обучено 6 групп КР**
 - **Отобрано было 70 человек**
 - **Обучено 65 человек**
 - **38 из них работает до сих пор руководителями!**
 - **5 из них пришли с опытом из др. агентств и прошли КР!**
 - **12 ушло после работы руководителями человек (перешли обратно в Агенты, или перешли в др. подразделения).**
- И только 5 из 12, пробовавших ушли из компании.**
- **6 человек ушли из компании так и не став руководителем.**
- 9 остальных числятся в КР и работают в компании**

Спасибо за участие в мастер-классе!

ВОПРОСЫ?

УТОЧНЕНИЯ?

ПРЕДЛОЖЕНИЯ?



Гувениус Регина Сергеевна

Директор Учебного Центра
и руководитель отдела персонала
“Агентство “Петербургская Недвижимость”

тел. (812) 33-555-55
reginaguvenius@gmail.com
www.spbrealty.ru