

«Набирать нельзя выбирать»

Техники набора агентов



Туркин Дмитрий
Генеральный директор
Компания «Адвекс. Московский»

Цифры планеты

Статистика из разных стран с развитым рынком недвижимости



Германия – 8-10%



Голландия – 10-12%



Франция - 10%



США – 10%



Россия – 10-25%

*Информация получена из открытых источников в сети интернет и лично от коллег.

Инструменты набора персонала

Размещение информации в интернете
(hh.ru, superjob.ru и остальные)

Система «Протеже»



Набирать, нельзя выбирать.

Ежемесячно в Компанию «Адвекс. Московский» поступает 250-300 звонков по размещенным вакансиям.

Проводиться около 70 собеседований.
За год получаем около 360 новобранцев.



Категории новобранцев.

Категория «А» - новобранцы с пониманием «это моё» - 15% или 54 человека.

Категория «Б» - новобранцы с пониманием «буду пробовать» - 35% или 126 человек.

Категория «В» - новобранцы без понятия или «ошибся дверью» - 50% или 180 человек.



Набирать, нельзя выбирать.

Через год мы имеем:

Покинули компанию из вновь принятых сотрудников 58% или 210 человек.

Из них: 10 чел. категории «А», 40 чел. категории «Б» и 160 человек категории «В»



Набирать, нельзя выбирать.

Через 2 года мы получаем

Покинули компанию из вновь принятых
агентов 86% или 310 человек.

Из них: 22 человека категории «А»

108 человек категории «Б»

180 человек категории «В»

Постоянными сотрудниками/специалистами
становятся 50 человек

Набирать, нельзя выбирать. Итоги.

Минусы.

Большая нагрузка на персонал.

Возможен негатив из-за «низкого качества» стажеров.

Сложность построения процесса обучения и контроля результатов.



Набирать, нельзя выбирать.

Итоги.

Плюсы

Обращения за услугой от не состоявшихся агентов.

Положительные рекомендации как работодателя, так и Компании.

Прибыль от сделок сотрудников категории «Б» и «В».



Набирать нельзя, выбирать.

Ежемесячно в Компанию «Адвекс. Московский» поступает 250-300 звонков по размещенным вакансиям.

Ежемесячно проводится около 70 собеседований.

Отсеиваются все кандидаты категории «В» и около 50% кандидатов категории «Б».

За год подписывается 120(360) контрактов.

Набирать нельзя, выбирать.

В течение 1-го года покинули
компанию из вновь принятых
сотрудников 25(58)% или 30(209)
человек. Из них:

10(10) человек категории «А»

20(40) человек категории «Б»



Набирать нельзя, выбирать.

В течение 2-х лет Покинули компанию из вновь принятых сотрудников 74(86)% или 88(310) человек.

22(22) человека категории «А»

66(108) человек категории «Б»

Постоянными сотрудниками/специалистами становятся 32(50) человека

Набирать нельзя, выбирать.

Итоги.

Минусы

В течение первого года получено на 24% меньше прибыли от вновь набранных сотрудников.

На 240 носителей положительных рекомендаций меньше.

На 18 специалистов меньше.

Набирать нельзя, выбирать.

Итоги.

Плюсы

Уменьшилась нагрузка на сотрудников офиса и кураторов.

Качество обучения не существенно выросло.

Предлагаемый вывод: Набирать, нельзя выбирать.

1. Нет признаков профпригодности.
2. Нет профессиональных HR для рынка недвижимости.
3. Стереотип о профессии риэлтора (легкие деньги), как основная движущая сила.
4. Легкий вход в профессию.

«Набирать нельзя выбирать»

Техники набора агентов



Туркин Дмитрий
Генеральный директор
Компания «Адвекс
Московский»

E-mail: realtorspb@mail.ru
тел. +7(911)282-49-30
