

СОРЕВНОВАНИЕ: 20 лет РЕСО-Гарантия



Призовой фонд



- 1 место коллективная поездка (альтернатива сертификат стоимостью до 3.000 ЕВРО на индивидуальную поездку при невозможности принять участие в общей поездке).
- 2 место ценный подарок стоимостью до 1.000 долларов США
- 3 место расширение страховки/оплата проезда на праздник (до 10.000 рублей) по выбору.

Поощрительный приз – частичная оплата поездки в Москву на праздник в Кремле.

Квоты на Главный приз за 1 место:

- 20 директоров внутренних агентств
- 20 зам. директоров по развитию, в т.ч. внутренних агентств
- 40 работников ЦО Москва и СПб
- 40 работников бэк-офисов филиалов (20 ЦОК +20 Убытки и бух.)
- 60 продавцов (40 агентов: 20 по результату, 20 за прирост портфеля и 20 менеджеров)

<u>Призовой фонд для директоров самостоятельных продающих</u> <u>подразделений</u>



- Директорский тимбилдинг:

20 директоров Дирекций и филиалов + 10 руководителей ЦО



Основные принципы соревнования продавцов



■ В продающих структурах оценивается рост сборов в 2011 году относительно соответствующего периода 2010 при условии получения прибыли

■ Методика начисления баллов для продающих структур

- за каждый процент прироста	– 1
- добровольное автострахование и	1 ΟCAΓO – 1
- имущество физлиц (Квартиры и Д	ачи) — 0,8
- HC	- 0,5
- имущество юрлиц	- 0,25
- за каждый млн. руб. прибыли	-3

 Оценка продавцов происходит ежемесячно, оценка бэк-офиса – раз в два месяца





Параметры оценки продавцов



- Директора оцениваются:
- по общим сборам прирост 2011 года к 2010 году;
- 📫 по общему результату 2011 года
- 📫 по приросту сборов основных продуктов
- по сборам фронт-офисов абсолютная величина 2011 года (используется как дополнительный критерий при прочих равных показателях)
- Замдиректора (в т.ч внутренних агенств) оцениваются:
- по росту числа активных агентов в 2011 году относительно соответствующего периода 2010.

■Менеджеры

- -По количеству активных агентов, выращенных в 2011 году
- Продавцы
- -по результату своего портфеля 2011 года
- -по приросту сборов основных продуктов





ПРИНЦИП «равновесных групп»

Оценка проходит внутри выделенных групп

- Дирекции, филиалы и агентства объединены в 5 групп в зависимости от сборов 2010 г. (см. приложение №2 и №4 Приказа) – победители 4 чел. на группу
- Продавцы разделены на «равновесные» группы по сборам в 2010:
 - супер-продавцы (более 15 000 000 руб.)
 - мастера продаж (7 500 001 15 000 000 руб.)
 - профессиональные агенты (4 000 001 7 500 000 руб.)
 - растущие продавцы (600 001 4 000 000 руб
 - начинающие продавцы (меньше 600 000 руб.)
 - *группа «новички» (пришедшие в 2010 и 2011 году) оценивается по абсолютной величине сборов в 2011 году
- Менеджеры объединены в 5 групп по такому же принципу, что и самостоятельные продающие подразделения (см. приложение №2 к Приказу)





Бэк – офис: целевая аудитория



- Сотрудники ЦО (Москва) и РУ (С. Петербург)
- Бэк-офис филиалов

Сотрудники Управления Безопасности, АХУ, УКН подаются отдельными списками за подписью А.Г. Давыдова и И.С.Левитана.

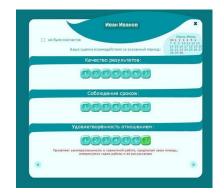
Данный проект не распространяется на руководителей подразделений ЦО, РУ и продающих структур.





Этапы оценки сотрудников бэк-

офиса



Этап 1

Оценка сотрудника по выделенным критериям путем опроса взаимодействующих с ним работников компании по шкале от **1** до **7**:

- •скорость работы
- •точность работы
- •отношение к работе



апрель, июнь, август, октябрь





Оценка руководителем сотрудников (не более 10%) своего подразделения по двум направлениям:

- профессиональная деятельность (К 1,3)
- отношение к порученной работе (К 1,1)



Подведение итогов





