

Система массовой подготовки персонала в условиях региональной экспансии



Исходные данные Немного арифметики

План открытия 2008:

53 Территориальных Отделения (ТО) в 35 Филиалах (городах)

А / 12 (месяцев) = С, г∂е

А- количество ТО

С – количество открытий ТО в месяц

53 / 12 = <u>4.4</u>

C x B = X, г∂е

С - количество открытий ТО в месяц

В – средняя численность персонала ТО

Х – количество обученных в месяц

 $4 \times 14 = 56$



Исходные данные Кого и чему учить

Директора Дивизионов и Филиалов

В результате обучения:

Управленец с существенным знанием юридических и профессиональных нюансов работы на рынке недвижимости

	Основные модули программы обучения				
1	Информационный блок	10	Технологии ПРН		
2	Введение в Компанию	11	Технологии 3Н		
3	Маркетинговый блок	12	Технологии Аренды		
4	Финансовые аспекты деятельности	13	Технологии КН		
5	Оргструктура и система управления	14	Юридический блок		
6	Управление персоналом	15	Дополнительные услуги		
7	Обеспечение деятельности	16	Тренинговый блок		
8	Технологические аспекты деятельности	17	Практический блок		
9	Технологии ВРН				



Исходные данные Кого и чему учить

Ведущие Эксперты и Эксперты

<u>В результате</u> <u>обучения:</u>

Риэлтор с глубокими знаниями и устойчивыми навыками в риэлтерских технологиях (ВРН, ПРН,ЗН, Аренды, MPC), правовых вопросах, доп. услугах, продажах и коммуникациях

	Основные модули программы обучения
1	Информационный блок
2	Введение в Компанию
3	Маркетинговый блок
4	Технологические аспекты деятельности
5	Технологии ВРН, ПРН, ЗН, Аренды
6	Юридический блок
7	Дополнительные услуги
8	Тренинговый блок
9	Практический блок
10	Фронтофисное ПО



▲ ► Обучение start-up

Директора Дивизионов и Филиалов Ведущие Эксперты и Эксперты

Место проведение / проживания	Москва	Филиал
Преподавательские ресурсы	Дирекция МИАН-Регионы, сотрудники МИАН-Москва	Проектные Менеджеры (ПМ) - бывшие риэлторы МИАН- Москва
Сроки обучения	Директор возвращается в филиал, к началу обучения ВЭ/Э За 2-3 мес до открытия	Окончание обучения за 2 недели до открытия
Формы обучения	Лекции, семинары, тренинги, практические занятия	Лекции, семинары, тренинги, практические занятия, телеконференции, видеолекции



Обучение start-up Как все начиналось - Урал





Филиал работает уже 1,5 – 2 месяца Руководство в качестве MS:

- не используют бланки перегеворов
- не смогли правильно преподнести ценообразование, продать цену услуг
- недовыявили потребности
- не эффективно провели презентацию услуг

вывод:

Необходимо проводить корректирующее обучение



Цель:

- создание механизма оперативного устранение квалификационного несоответствия сотрудников;
- устранение выявленного квалификационного несоответствие сотрудников в уже действующих филиалах.

<u>Дополнительные цели:</u>

- создание механизма постоянного повышение квалификации клиентских сотрудников;
- создание механизма оперативного развития необходимых новых умений и навыков.



Этап 1. Выбор кандидатов в наставники

Этап 2. Разработка и реализация программы обучения наставников

- технологии (МРС)
- тренинг тренеров (5 методов)

Этап 3. «Обучение 2 волны» - работа наставников на местах

- еженедельные занятия, план на 4 месяца
- взаимодействие с супервайзером

Этап 4. Оценка эффективности работы наставников

- отчеты супервайзеров
- отчеты наблюдателей
- MS
- тестирование сотрудников



Система обучения

Обучение start-up

Директора Дивизионов и Филиалов

Ведущие Эксперты и Эксперты

Сопровождение открытия

2-3 месяца работы

Обучение 2 волны

Обучение наставников

Обучение 2 волны (на местах)

Регулярное обучение

