

ETAGI TOUR

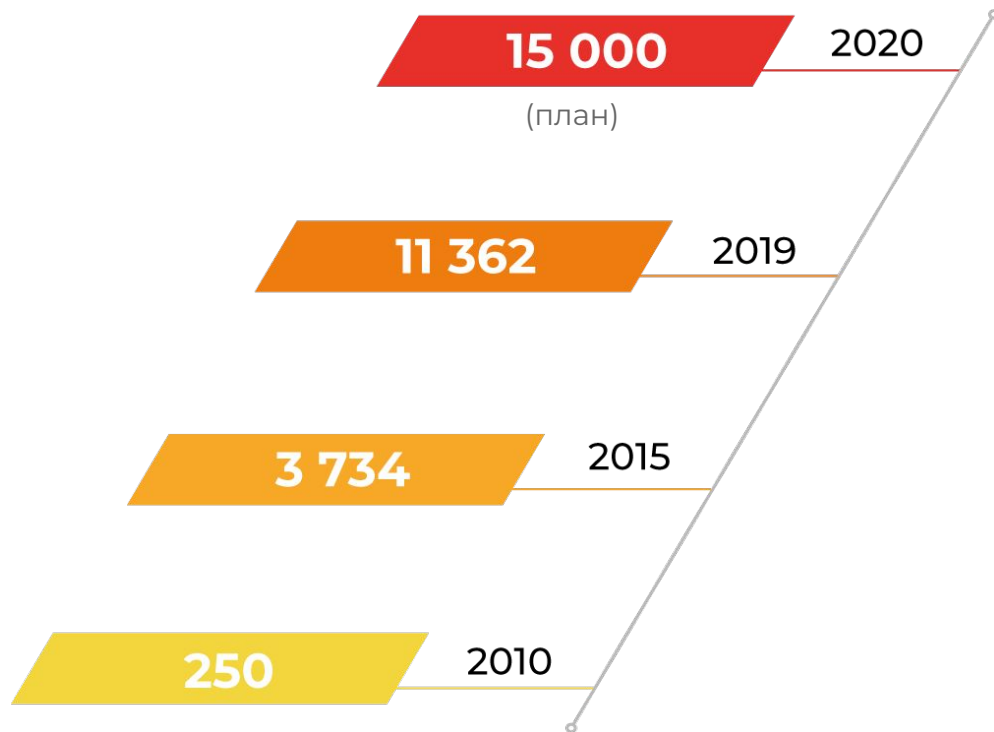
Как нанимать и удерживать
лучших сотрудников,
когда рынок для найма
сокращается?



Каравеева Нина Павловна
HR-директор компании “Этажи”

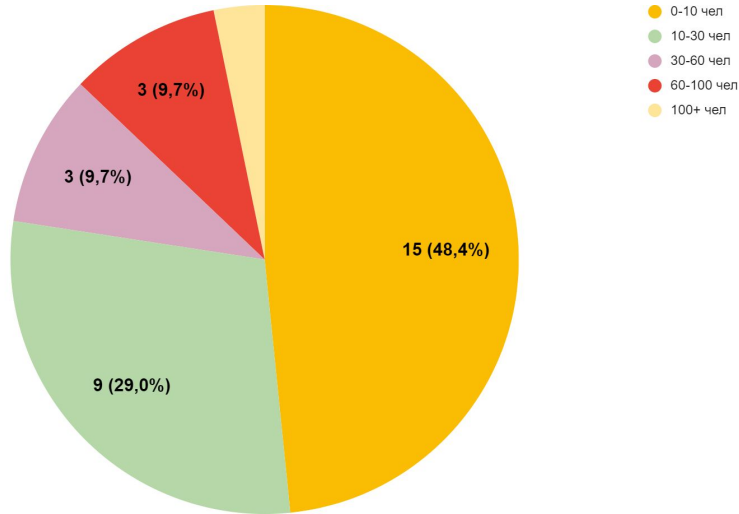
О темпах роста

*Мы научились рекрутировать риэлторов =>
значит есть потенциал органического роста численности.*



ЭТАЖИ: структура по численности

ETAGI TOUR



структура франчайзи
среди Start-Up

Количество франчайзи-компаний
со стажем более 1 года

Ключевые HR-показатели устойчивости бизнеса

- ❖ Обеспеченность бизнеса
человеческими ресурсами
- ❖ Текучесть персонала
- ❖ ROI в персонал

Факторы эффективности рекрутинга

ETAGI TOUR

KPI рекрутинга

Объем найма

Качество

В срок

Себестоимость

HR-команда

- качество и компетентность команды HR
- достаточность и обеспеченность ресурсами
- четкие критерии успеха
- оценка и развитие
- позиционирование HR

HR Бизнес-процессы

- понимание ЦА (мотивации и поведения)
- профиль компетенций
- бизнес-процессы
- интеграция
- автоматизация и диджитализация
- инновации и эксперименты

HR Система управления

- инструменты управления (планирование, мониторинг, управленч решения)
- системы мотивации
- матрицы ответственности и полномочий
- управления скоростями и ограничениями
- компетентность и вовлеченность Первого лица

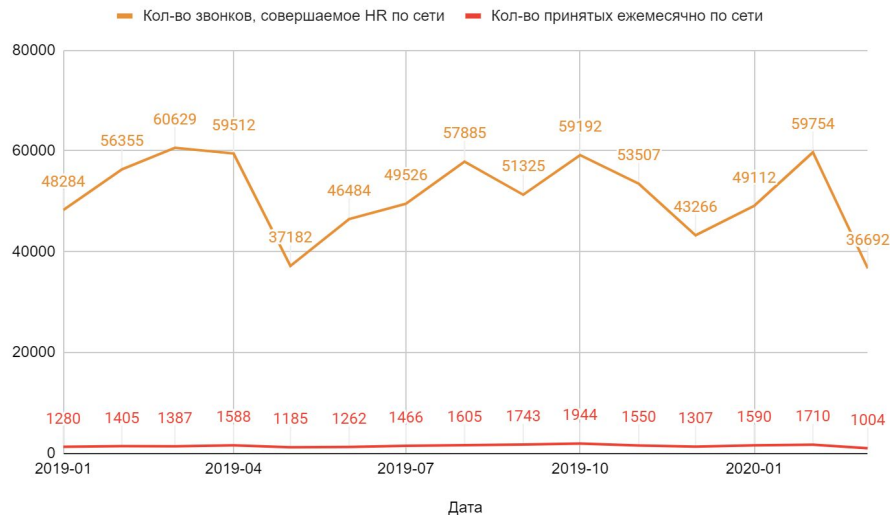
CRM для Рекрутинга



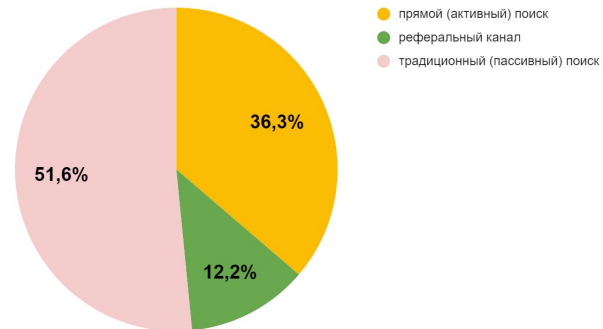
* **Канбан** (яп. **カンバン** канбан) — система организации производства и снабжения, позволяющая реализовать принцип «точно в срок». Слово «канбан» по-японски означает «рекламный щит, вывеска»

Производительность HR по сети

ETAGI TOUR



Структура принятых по формам привлечения



Тюмень. Закрепляемость и производительность

Производительность и Закрепляемость групп со стажем 3 мес



❖ Норматив по производительности: 2,5 результирующего на 12 нед. (3 - на 14 нед)

(Производительность на активных (за ИС) = Сумма задатков и сделок за ИС/Количество активных спн на конец ИС)

❖ Норматив по закрепляемости на 3 мес: 60-70*%

(Закрепляемость за испытательный срок (ИС) = Количество активных спн на конец ИС/Количество принятых

Матрица ответственности за эффективность адаптации риелторов

ETAGI TOUR

Вывод:

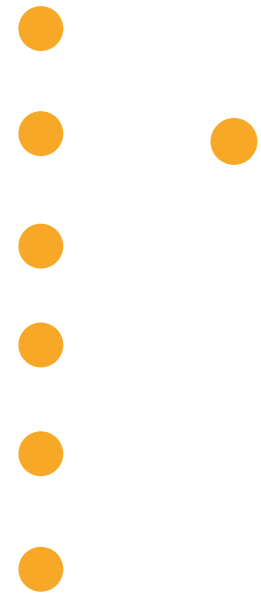
100% интеграция в бизнес процесс.

Эффективность адаптации


вырастает:

Закрепляемость до 100%,
а производительность в 3,5 раза.

Компания	отдел	Менеджер	Партнеры
			Кадровые агентства



 - Традиционное агентство недвижимости

 - Этажи

ROI найма и адаптации

ETAGI TOUR

Стоимость найма одного принятого
специалиста по недвижимости

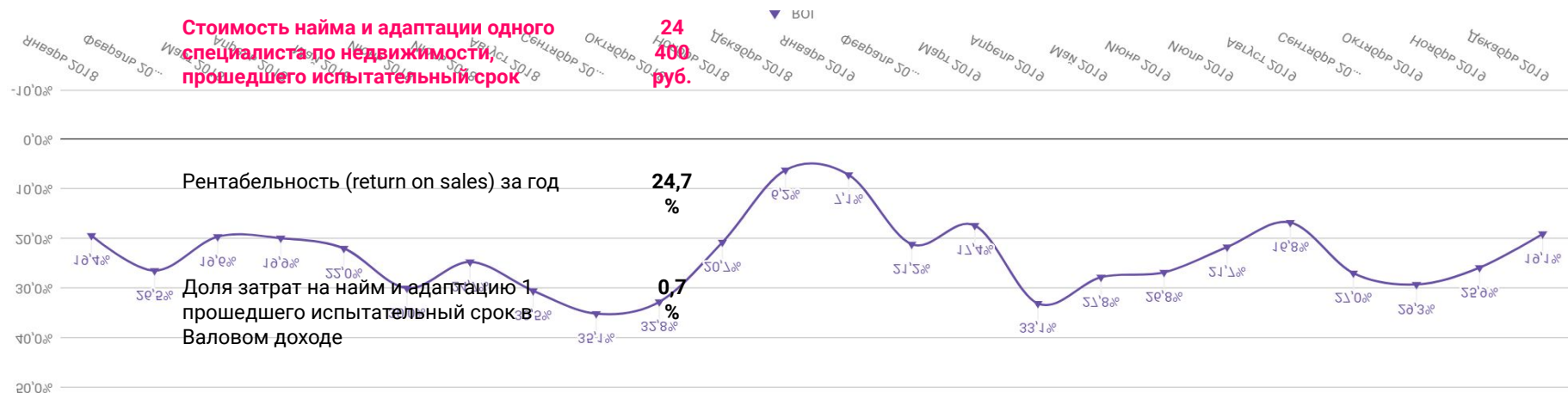
8
770
руб.

Стоимость найма и адаптации одного
принятого специалиста по недвижимости

11
700
руб.

Стоимость найма и адаптации одного
специалиста по недвижимости
прошедшего испытательный срок

24
400
руб.



По данным исследований

Оказывается, не все про деньги...

LinkedIn:

Лучшие компенсации и бонусы - 45%

(Better compensation and benefits)

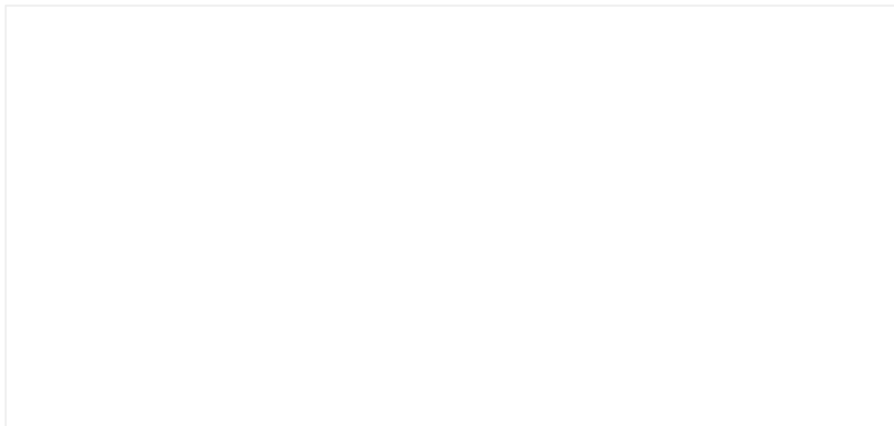
Возможности для карьерного роста - 44%

(Opportunities for career advancement)

Вызовы на работе - 44%

(Challenging work)

HAYS





Тенденции кадрового рынка

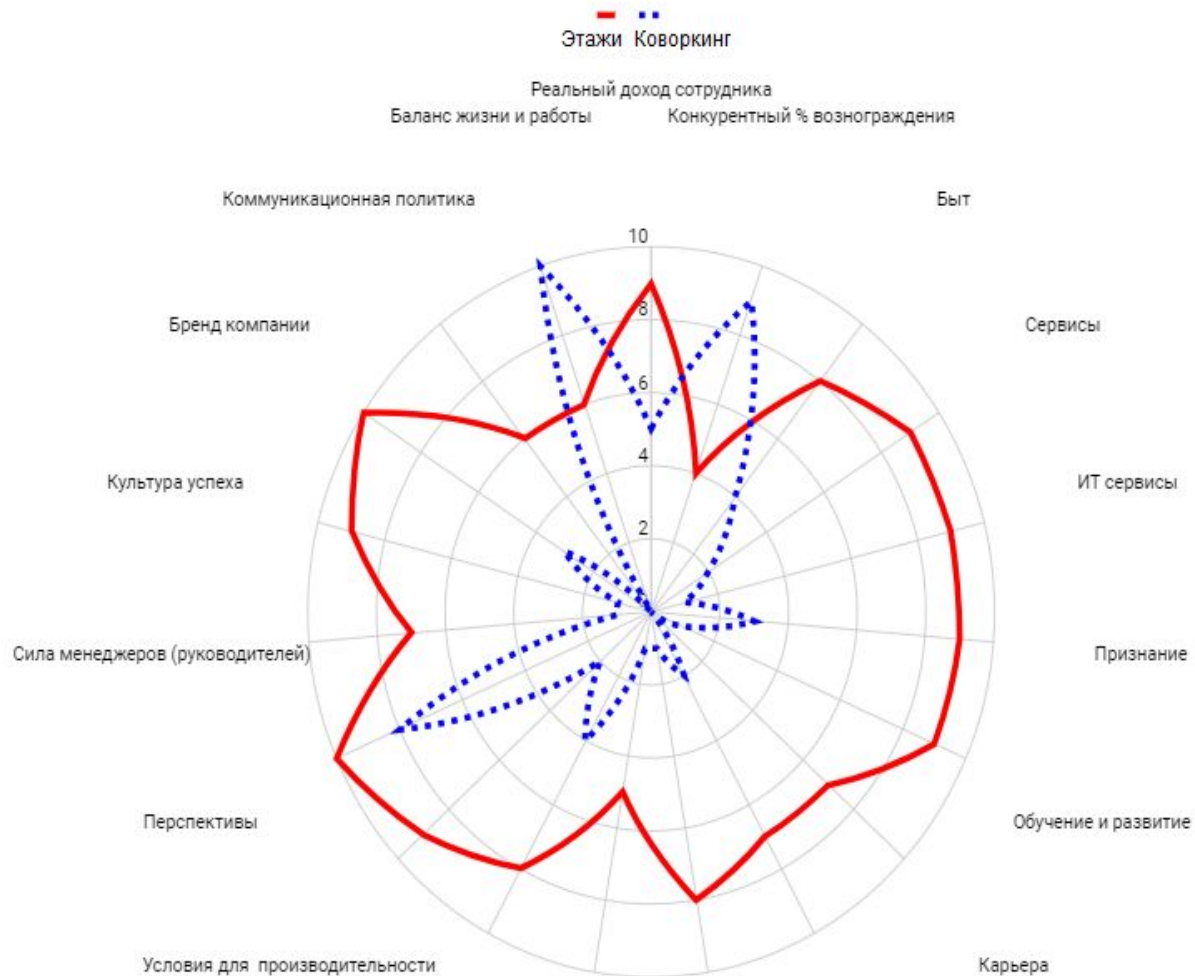
Ожидания кандидатов и сотрудников от работодателя (почему уходят из компании?):

HAYS Recruiting experts
worldwide

<https://hays.ru/res/motivation/>

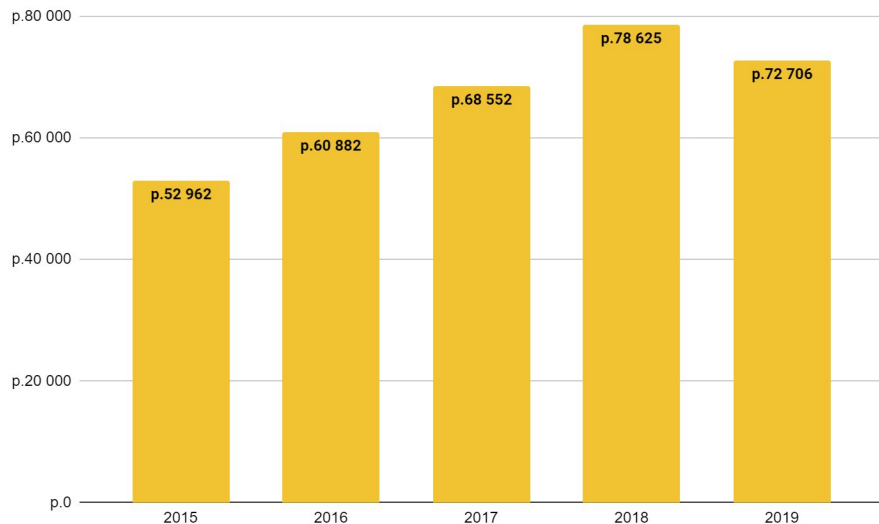
ETAGI TOUR

EVR для риэлтора



Материальные факторы удержания сотрудников

ЗП риэлторов 6+ по Тюмени в графике



А также:

- ❖ Софинансирование маркетинга
- ❖ Софинансирование программы индивидуального обучения и развития
- ❖ Бесплатные сервисы от компании
- ❖ Этажи-бонус
- ❖ Программы материальной дополнительной мотивации

Структура функций и HR-цикл для франчайзи



HR-департамент ЦО: ключевые проекты 2020

Рекрутинг

- Внедрение NEW-CRM для HR (2 полугодие 2020 г.);
- Мотивационные программы для руководителей групп подбора и рекрутеров;
- Развитие альтернативных источников привлечения (проект "HeadHunter независимость") и современных навыков рекрутеров;
- new-инструменты для привлечения талантов (ТОП, АУП, R).

Оценка и развитие

- New-проект развития директоров;
- “Кадровый резерв” - федеральный проект;
- Регулярный цикл по оценке потенциала команды;
- эффективности и потенциала команды = ключевая метрика в оценке директоров и руководителей;
- Федеральный бизнес-инкубатор на ТОП-позиции.

Адаптация

- Проект по повышению эффективности адаптации АУП;
- Автоматизация управления адаптацией;
- Программа адаптации ТОП.
- Расширение дистанционных инструментов “само-навигации” в адаптации

Удержание и мотивация

- Федеральные проекты по удержанию звезд;
- Автоматизация систем мотивации на массовые позиции;
- Федеральные мотивационные проекты на рост численности производительных команд HRD, РОП, МОП.

Обучение

- 2 кв 2020г модернизация Учебного портала;
- Развитие институтов: внутренних тренеров, шеринга, стажерских площадок;
- Децентрализация системы регулярного обучения на места;
- Увеличение объема контента для обучения всех целевых аудиторий (ОП, АУП);
- обучение как ключевое УТП: проект “индивидуальный трек развития”

Управление

- 3 модели управления городами: малые, развивающиеся и супер потенциальные;
- Институт менторства для директоров;
- Инвестиционные программы;
- Реализация концепции ответственности департаментов ЦО за эффективность работы по своему функциональному блоку.

ETAGI TOUR

Спасибо!