



Анализ инвестиционной привлекательности объекта недвижимости.d_MBA мен_у

- 1 Что может быть последствием неправильного найма брокера?
- 2 Что включает в себя стоимость текучести кадров?
- 3 В чем заключается отличие между талантом и навыком?
- 4 Какая стратегия найма подходит при наличии времени и ресурсов на обучение?
- 5 Что характерно для новичков без опыта?
- 6 Что является плюсом приглашенных "звезд"?
- 7 Что может быть минусом "звездных" брокеров?
- 8 В каком случае целесообразно делать ставку на "звезд"?
- 9 Что НЕ является ключевым навыком успешного брокера?
- 10 Какое качество позволяет брокеру сохранять мотивацию после неудачи?
- 11 Какое качество помогает брокеру понимать потребности клиента?
- 12 Что означает честность для брокера?
- 13 Что должен понимать HR при подборе брокеров?
- 14 Какой опыт предпочтителен для HR в недвижимости?
- 15 Какой KPI важен для HR?
- 16 Какой инструмент НЕ относится к типологиям личности?
- 17 Что относится к современным методам оценки кандидатов ?
- 18 Что является "красным флагом" на интервью?





- 19) Что может говорить об отсутствии вовлеченности кандидата?
- 20) Что следует делать после формирования команды брокеров?
- 21) Какой период считается одним из самых важных после найма?
- 22) Кто отвечает за выполнение плана продаж?
- 23) Кто обучает техникам продаж в соответствии с ДНК компании?
- 24) Кто поддерживает новичка в первые месяцы работы?
- 25) Что произойдет, если агент знает продукт, но не умеет продавать?
- 26) Желательно, чтобы бизнес-тренер...
- 27) Кто обучает базовым знаниям о рынке недвижимости?
- 28) Что является основой доступности обучения?
- 29) Зачем руководителю видеть тайминг входов в обучающую систему?
- 30) Как можно лучше понять вовлеченность брокера?
- 31) Экзаменационные срезы...
- 32) Что нужно сделать перед тем, как брокер получит первого клиента?
- 33) Что проверяется в регулярных чек-апах?
- 34) Какую форму могут принимать собрания вне офиса?
- 35) Почему важно поддерживать единый стандарт знаний в команде?
- 36) Что начинается после обучения сотрудников?
- 37) Что НЕ стоит делать при появлении "звезды" в коллективе?
- 38) Что можно предложить "звезде", чтобы сохранить её мотивацию?





- 39 Почему не всегда стоит повышать "звезду" до РОПа?
- 40 Что важно при работе с сильным брокером?
- 41 Что такое харизма лидера в контексте управления продажами?
- 42 Почему брокер может уйти из агентства даже после обучения?
- 43 Кто несет ответственность за удержание команды?
- 44 Что важно собственнику НЕ делать полностью?
- 45 Зачем собственнику общаться с сотрудниками?
- 46 Что должен делать собственник на обучении?
- 47 Зачем собственнику приходить на утренние собрания?
- 48 Что важно знать о конкурентах?
- 49 Что воспринимают ВВ-брокеры?
- 50 Какой может быть риск от ВВ-брокеров?
- 51 Как можно "обезвредить" ВВ-брокера?
- 52 Когда можно дать сотруднику свободный график?
- 53 Что важно сделать при предоставлении особых условий?
- 54 Почему не стоит сразу переводить сильного продавца в РОПы?
- 55 Как лучше изменить мотивацию для удержания сильного сотрудника?
- 56 Почему дать наставляемых брокеру может быть эффективно?
- 57 Что подчеркивает отличие продавца и управленца?
- 58 Что может негативно повлиять на системность команды?





- 59) Что важно демонстрировать сотрудникам, кроме корпоративов?
- 60) Что особенно ценно для команды?
- 61) Какой может быть основной риск при неверном выборе брокера на этапе найма?
- 62) Какие расходы включает текучесть кадров в агентстве недвижимости?
- 63) В чем принципиальная разница между талантом и навыком?
- 64) Когда стоит делать ставку на развитие собственных кадров?
- 65) Почему "звездные" брокеры могут вызывать проблемы в коллективе?
- 66) Какое качество важно для понимания клиента и успешных продаж?
- 67) Как HR должен подходить к подбору брокеров?
- 68) Что необходимо брокеру перед тем, как он начнет работать с клиентами?
- 69) Какой способ помогает собственнику контролировать вовлеченность команды?
- 70) Когда можно предлагать свободный график брокеру?
- 71) Почему не стоит сразу продвигать успешного брокера в управленцы?
- 72) Какой подход поможет сохранить вовлеченность сильного сотрудника?
- 73) Что подрывает системность в команде брокеров?
- 74) Что помогает сильному брокеру оставаться мотивированным в команде?
- 75) Почему брокер может уйти даже после качественного обучения?

