

开放赋能 智享未来

《房产经纪公司总裁跃迁赋能 2.0》

课程背景：

房地产行业竞争进入白热化的今天，房地产经纪公司的运营发展成为了各个企业主的头疼的问题。自己的房产经纪公司处于什么阶段？在这个阶段的目标是什么？管理重点是什么？需要有哪些成长要素？如何能够让公司更快更好的发展？这些问题如何不能够解决，那么房产经纪公司将会在竞争中，悄无声息地被淘汰。

学员受益：

- 1.了解房产经纪公司的四个成长阶段
- 2.明确自己公司当前的阶段目标
- 3.了解自己公司成长的完整模型和关键成功因素
- 4.习得一整套可操作可落地可复制的团队管理方法
- 5.使用可量化的绩效改进方法明确公司的各项工作内容
- 6.使用引导教练的手段让员工为公司发展服务

受众对象：房产经纪公司老板，房产经纪公司 CEO

课程时间：1天/6小时

课程大纲：

1、新形势下房产经纪公司老板如何知道现在该做什么？

- 1.1 市场解密：房产经纪公司成长生命周期的四个发展阶段
- 1.2 独家公开：房产经纪公司发展四个阶段的创收模型
- 1.3 全员甄别：判断自己公司所在阶段，并根据模型测评所缺乏能力
- 1.4 招聘？培训？团队管理？公司制度？门店扩张？我到底该做哪个？
- 1.5 典型案例：一家有 50 人的房产经纪公司，该何去何从？
- 1.6 直击痛点：市场环境不佳，同行竞争加剧、成本大幅提升

2、房产经纪公司初创期的生存关键——“捕捉机遇”

- 2.1 如何利用服务设计与业务拓展的能力来满足客户需求？
- 2.2 如何在亲力亲为谈单的过程中，整理业务流程和技巧
- 2.3“人治”为主的公司初期如何低成本招聘到高端人才？
- 2.4 如何使用更少的资金来让团队更有凝聚力？
- 2.5 人员流动量很大的情况下，如何挽留住核心人员
- 2.6 如何使用教练方法，打开员工心扉，增加信任协作？

3、房产经纪公司成长期的运营关键——“建立模式”

- 3.1 公司是否生存的关键在于创建可持续的发展模式
- 3.2 如何找到公司的业务定位并完善 5 大职能部门
- 3.3 如何通过绩效来建立属于自己的管理体系和流程制度？
- 3.4 三层扁平化模式如何有效进行团队管理沟通？
- 3.5 如何优化使用薪酬模式来激发业务员的积极性？
- 3.6 如何对新员工进行快速培养，并确保首月开单？
- 3.7 老员工已进入疲态，如何让老员工发出新活力？
- 3.8 设计公司职业发展路径，给员工明确晋升发展通路
- 3.9 在茫茫员工中，如何通过《经理能力模型》来选拔合适的苗子成为经理？

3.10 新经理如何培养，才能让他迅速扛起业绩、招聘和培训？

3.11 如何判断自己的模式是否能开新门店？新门店如何选择？

4、房产经纪公司成熟期的管理关键——“整合资源”

4.1 如何强化资源共享、管控，并提高公司的资源利用效率

4.2 绝密公开：房产经纪公司的常见 6 大产品线

4.3 如何使用教练方法，让经理自主探索目标

4.4 如何使用策略的对话，让经理思考并支持他的行动？

4.5 如何通过绩效管理，制定合理的 KPI，来考核经理

4.6 如何通过培训，来提升各层级业务能力，减少运营成本、提高公司效益？

4.7 如何让经理帮助我去招聘、培训和管理业务员？

4.8 全公司的考核管理量化指标制定与奖惩制度的三种套路

4.9 多家门店的会议如何安排与精力管理

4.10 通过引爆绩效，进行店长的选拔与培养

4.11 如何使用教练技术与绩效考核，在组织内部复制人才并积极强化？

5、房产经纪公司转折期的变革关键——“组织创新”

5.1 不断复制扩张的模式下，是否存在风控粉线？

5.2 如何通过战略、商业模式重塑来让公司变革转型

5.3 如何营造变革文化氛围，让全员接受公司的变革

5.4 如何逐步推进各级员工转变发展理念，重构管理体系

5.5 团队共创：房产经纪公司的创新变革方法