

# 裂变增长—房产经纪公司规模增长逻辑

## 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、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、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、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、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、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