Оцінка персоналу агенства нерухомості

Мирослава Гофман
к. е. н., доцент,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: 0000-0002-3977-7584
Марат Рагімов
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна

Роль працівників у сучасних організаціях зумовлює особливу значущість кадрової роботи з персоналом. Одним із головних завдань підприємств стає пошук ефективних способів управління персоналом, що забезпечують активізацію людського фактора і спрямовані на виявлення майбутніх потреб кадрів, створення сприятливого середовища для роботи і підвищення кваліфікації, в якій розвиваються і реалізуються особисті здібності працівників [1].

Агентство нерухомості-це компанія, яка встановлює короткострокові цілі, а вже після їх досягнення може урізноманітнити свою область діяльності, тому що в нерухомості є чіткі обмеження, пов'язані областю діяльності підприємства.

Команда працівників агентства нерухомості є поворотним моментом на організаційному рівні, який може кудись схилити чашу терезів. Хоча фігура ріелтора в рамках команди агентства нерухомості набуває особливої значущості, є й інші активи компанії, про які агентства нерухомості не повинні забувати.

Команда працівників агентства нерухомості повинна складатися з усіх членів організації без винятку, а їх компетенції повинні бути чітко визначені; залишається актуальним уміння вносити свій вклад відповідно до своїх можливостей, в тому числі знання і досвід, в роботу команди на організаційному рівні.

Лідер організації відіграє важливу роль не тільки тому, що бере на себе керівництво роботою команди агентства нерухомості, але і тому, що повинен створювати відчуття приналежності кожного члена до організації, а також несе відповідальність за створення внутрішніх позитивних зв'язків.

У агентства нерухомості, якому вдається створити команду, з'являється можливість досягти своїх цілей. Ключовий момент в цьому-утримати членів команди всередині компанії.

Це буває особливо важко в сфері нерухомості, тому що ріелтор-одинак по суті. Така позиція робить агентство нерухомості конкурентоспроможним.

Риєлтор повинен надавати наступні послуги:

1. Пошук або підбір нерухомості:
• організація оглядів нерухомості;
• пошук покупця/орендаря для продавців-орендодавців;
• рекламування нерухомості;
• організація оглядів нерухомості.
2. Консультації:

• консультації з усіх питань щодо ринку нерухомості.

3. Оформлення угод:

• наприклад, угоди задатку (попередньої угоди), договору оренди, оформлення попередньої угоди, після якої відбувається підготовка до основної угоди купівлі-продажу чи оренди.

4. Професійне проведення переговорів:

• узгодження позицій, доведення переговорів до результату, пошук компромісних рішень, проведення торгів.

5. Проведення оцінки нерухомості.

6. Послуги щодо безпеки на ринку нерухомості:

• перевірка історії нерухомості, практичні поради та консультації.

Якості, які потрібні у цій професії:

• Комунікабельність.

• Гнучкість та цілеспрямованість.

• Вміння слухати, вихованість та тактовність.

Організаційна структура агентства нерухомості, визначає спосіб управління, який буде сприяти максимально ефективному веденню бізнесу та високих показників продажів у ріелтора агенства нерухомості. Організаційна структура агентства нерухомості має безпосередній вплив на відносини ріелтора з компанією і в кінцевому підсумку позитивно або негативно впливає на результати його роботи. Ріелтор повинен розвиватися і вдосконалюватися як фахівець, але в той же час агентство нерухомості має створити для цього ефективну організаційну систему.

Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу для збереження конкурентоспроможних працівників, здатних забезпечити розвиток підприємства. Оцінка персоналу спрямована на виявлення потенціалу кожного працівника, і за її результатами складаються програми навчання та подальшого розвитку. Для підвищення ефективності оцінки персоналу необхідно застосовувати сучасні методи, залучати персонал до регулярного проходження оцінки, включаючи самоаналіз та саморозвиток.

Проведення оцінки персоналу надає інформацію про [2]:

• ефективність роботи працівників;

• потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту;

• причини неефективної роботи окремих працівників;

• потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації.

Процес оцінки персоналу складається з 5 етапів:

1 етап. Підготовка програми оцінки.

2 етап. Аналіз діяльності та формування критеріїв оцінки.

3 етап. Конструювання процедур оцінки.

4 етап. Проведення оцінки.

5 етап. Аналіз результатів.

До методів оцінки персоналу можна віднести [3]:

1. Якісні методи (описові)-оскільки вони характеризують співробітників

без застосування суворих кількісних даних. До якісної оцінки належать:

• матричний метод;

• метод системи довільних характеристик;

• оцінка виконання завдань;

• метод «360 градусів»;

• групова дискусія;

• оцінка виконання завдань;

• метод «360 градусів»;

• групова дискусія.

2. Кількісні методи-ці методи вважаються найбільш об'єктивними, оскільки всі результати їх проведення виражені в цифрах:

• метод бальної оцінки;

• ранговий метод; метод вільної бальної оцінки.

На основі отриманих фактів складається рейтинг.

3. Комбіновані методи-найбільш ефективні підходи до оцінки, оскільки в них використовуються і описові, і кількісні аспекти:

• метод суми оцінок;

• система угруповання.

Існує кілька найбільш поширених методів оцінки компетенції співробітників [4]:

1. Атестація.

2. Ассессмент-центр (центр оцінки).

3. Тестування.

4. Інтерв'ювання.

5. Метод експертних оцінок персоналу.

6. Ділові ігри.

Також особливу увагу приділяють методу оцінки результативності: оцінка KPI Абревіатура KPI (Key Performance Indicators) з англійської мови перекладається як «ключові показники ефективності». Відповідно, це система оцінки персоналу, яка дозволяє визначити ефективність співробітників фірми на предмет їх здатності досягнення стратегічних і тактичних цілей.

Оцінювання персоналу займає значне місце в системі управління підприємства у сучасних умовах. Проаналізовано, що саме оцінювання персоналу, як елемент управління людськими ресурсами дає змогу виявити і розкрити потенціал кожного співробітника, а також запобігти невідповідність кваліфікації певній посаді та дає змогу керівникам вчасно прийняти управлінські рішення для уникнення професійного застою у працівників. Оцінку персоналу доцільно проводити керівникам сучасних підприємств. для того, щоб підвищити ефективність управління і мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі, що у свою чергу приведе до реалізації стратегічних цілей компанії та підвищенню економічного становища організації.

Ключові слова: Агентство нерухомості, риєлтор.

Список використаних джерел

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебно–практическое пособие / С. В. Шекшня. М.: ЗАО «Бизнес–школа «Интел–Синтез», 2002. 368 с.

2. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. К.: Кондор, 2003. 296 с.

3. Реймаров Г. Системный подход к оценке персонала / Г. Реймаров, Р. К. Грицук // Ядерная энергетика. 2004. № 2. С. 110–117.

4. Балабанова Л. В. Управління пресоналом: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. К: ВД Професіонал, 2006. 512 с.