

продвижения бренда, выстраивания рекламно-маркетинговых коммуникаций компании и повышения их эффективности.

И. В. Шериков

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — А. И. Ярцев, канд. экон. наук, доцент

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА СОТРУДНИКОВ АГЕНТСТВ НЕДВИЖИМОСТИ

Чтобы быть конкурентоспособным, необходимо быть результативным. Для хороших результатов нужно работать не 24 ч в сутки, а эффективно. Поможет с этим анализ деятельности и выявление слабых сторон. Управлением персонала в агентстве недвижимости в основном занимается руководитель отдела, который набирает кадры. Являясь руководителем отдела, менеджер обязан дать оценку эффективности работы вновь поступившего в агентство сотрудника.

Существует множество способов оценки результатов труда и часто возникают проблемы следующего рода: каким способом и через какие критерии оценивать работу? Результат труда сотрудников определяется исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей. При выборе показателей нужно учитывать, что: они оказывают непосредственное и решающее влияние на результат всей деятельности агентства недвижимости; занимают значительную часть рабочего времени персонала; их сравнительно немного (4–6); составляют по крайней мере 80 % всех результатов; приводят к достижению целей организации или подразделения.

Хорошо зарекомендовал себя способ системы ключевых показателей, или КРІ, т.е. количественно измеримый индикатор фактически достигнутых результатов. КРІ можно эффективно построить на основе 3–5 показателей (количество встреч на квартире или в офисе, количество заключенных договоров, сумма комиссионных, количество закрытых сделок, средний срок экспозиции объекта (период времени начиная с даты представления на открытый рынок объекта оценки до даты совершения сделки с ним)) [1].

Исходя из данного набора показателей, каждому из параметров будет присвоен свой удельный вес, который повлияет на итоговый результат качества выполнения сотрудником своих обязанностей. Итоговый результат должен отражать отношение результата работы за текущий период по сравнению с прошлым, что будет показывать положительную либо отрицательную тенденцию в достижении ключевых показателей сотрудником.

В первую очередь этот метод оценки нужен для мотивации сотрудника выполнять свои обязанности и стремиться расти над самим собой, а значит, необходимо построить также и систему премирования для мотивации сотрудников выполнять показатели, достигнутые ими же ранее. Данный метод должен строиться индивидуально под каждого сотрудника по имеющимся данным о результатах работы за предыдущие периоды.

Можно сказать, что КРІ является удобным и эффективным инструментом для оценки результатов труда работников агентства недвижимости и выявления необходимости в мотивации отдельных сотрудников либо же усилении за ними контроля.

Источник

1. Методологические подходы к оценке результатов труда работников [Электронный ресурс] // ВКонтакте. — Режим доступа: https://vk.com/doc128019563_621291892?hash=2c09f18eeced046c92&dl=d734aec820a0ac4d09. — Дата доступа: 10.11.2021.