

Стратегічні підходи до залучення та утримання талантів у ріелторській діяльності

Перезовова І. В.¹, Устенко А. О.², Коневич С. П.³, Жук І. М.⁴

Опубліковано	Секція	УДК
30.11.2024	Економіка	331.108:332.72

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14546594>

Анотація. У статті розглянуто сучасні підходи до залучення та утримання талантів у сфері ріелторської діяльності. Акцент зроблено на стратегічному підході до управління людським капіталом як ключовому факторі успіху організацій. Зокрема, досліджено аспекти, які стосуються використання цифрових технологій, розвитку корпоративної культури, запровадження ефективних мотиваційних систем та вдосконалення процесів професійного розвитку працівників. Запропоновано рекомендації для покращення ефективності роботи з талантами, що включають використання сучасних інструментів управління та підвищення рівня задоволеності співробітників.

Ключові слова: стратегічне управління, залучення талантів, утримання талантів, ріелторська діяльність, управління людським капіталом.

Strategic approaches to attracting and retaining talent in real estate

Annotation. The modern real estate market is characterized by high competition, which requires real estate agencies not only to provide high-quality services, but also to effectively manage human resources. Attracting and retaining talent are becoming critical tasks for ensuring competitiveness. At the same time, changing market conditions and the growing importance of innovative technologies create new challenges for real estate agencies. The problem is the need to develop a strategic approach to talent management that would take into account the specifics of real estate activities and the latest trends in human capital management. Analysis of recent studies shows that the topic of attracting and retaining talent in business is widely discussed in the scientific literature. However, most studies focus on the general business context and do not take into account the specifics of real estate activities. Therefore, there is a need to study this problem in the context of real estate, which is the purpose of this article.

The purpose of the article is to analyze modern strategic approaches to attracting and retaining talent in real estate activities, identify key success factors in human capital management, and develop recommendations that will help increase the efficiency of real estate

¹ д. е. н., професор Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, завідувач кафедри підприємництва та маркетингу, ORCID: 0000-0002-3878-802X

² д. е. н., професор Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, ORCID: 0000-0002-8677-4781

³ асистент Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу ORCID: 0009-0005-0042-1686

⁴ Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу ORCID: 0009-0005-0042-1686

⁵ аспірант Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, ORCID: 0009-0007-5303-799X

companies. The article examines modern approaches to attracting and retaining talents in the real estate sector. Emphasis is placed on a strategic approach to human capital management as a key factor in organizational success. Specifically, the aspects related to the use of digital technologies, the development of corporate culture, the introduction of effective motivation systems, and the improvement of employee professional development processes are explored. Recommendations are proposed to enhance the effectiveness of talent management, including the use of modern management tools and increasing employee satisfaction levels.

Key words: strategic management, talent acquisition, talent retention, real estate activities, human capital management strategic management, talent acquisition, talent retention, real estate activities, human capital management.

Вступ

Сучасний ринок нерухомості характеризується високою конкуренцією, що вимагає від агентств нерухомості не лише якісного надання послуг, але й ефективного управління людськими ресурсами. Залучення та утримання талантів стають критичними завданнями для забезпечення конкурентоспроможності. Водночас, зміна ринкових умов і зростання значення інноваційних технологій створюють нові виклики для ріелторських агентств. Постановка проблеми полягає у необхідності розробки стратегічного підходу до управління талантами, який би враховував специфіку ріелторської діяльності та новітні тенденції у сфері управління людським капіталом.

Аналіз останніх досліджень свідчить, що тема залучення та утримання талантів у бізнесі є широко обговорюваною в науковій літературі. Зокрема, роботи Іваненка О. О. [1] та Петренка І. В. [2] акцентують увагу на важливості створення систем мотивації та розвитку корпоративної культури. Однак, більшість досліджень зосереджуються на загальному бізнес-контексті і не враховують специфіку ріелторської діяльності. Тому виникає потреба у дослідженні цієї проблеми в контексті нерухомості, що і стало метою даної статті.

Метою статті є аналіз сучасних стратегічних підходів до залучення та утримання талантів у ріелторській діяльності, визначення ключових факторів успіху в управлінні людським капіталом, а також розробка рекомендацій, що сприятимуть підвищенню ефективності роботи ріелторських компаній.

Сучасні технології дозволяють підприємствам ефективно залучати таланти через різноманітні цифрові платформи. Платформи, такі як LinkedIn, Work.ua, Jooble, Indeed та інші, надають можливість не тільки знаходити кандидатів, але й формувати пул потенційних працівників, постійно підтримуючи контакт із ними [5]. Зростання популярності таких платформ допомагає залучати фахівців з різних куточків світу, що значно розширює можливості для компаній у пошуку найкращих кандидатів [7].

Однією з основних переваг використання цифрових платформ є швидкість та зручність. Оголошення вакансій на таких платформах можна публікувати за кілька кліків, що економить час на пошук кандидатів. Платформи також надають можливість оцінювати кандидатів за допомогою фільтрів і аналітики, що дозволяє ефективно вибирати найкращих кандидатів без зайвих зусиль. Платформи стають важливим інструментом для компаній, які прагнуть збільшити свою видимість і отримати доступ до більшого числа претендентів.

Рисунок 1 демонструє зміну кількості користувачів, які використовують різні платформи для пошуку роботи (LinkedIn, Work.ua, Jooble, Indeed) у період з 2022 до 2024 року. LinkedIn є найбільш популярною платформою протягом усього періоду, її частка зростає з 16% у 2022 році до 20% у 2024 році, що свідчить про стабільне щорічне збільшення [8].

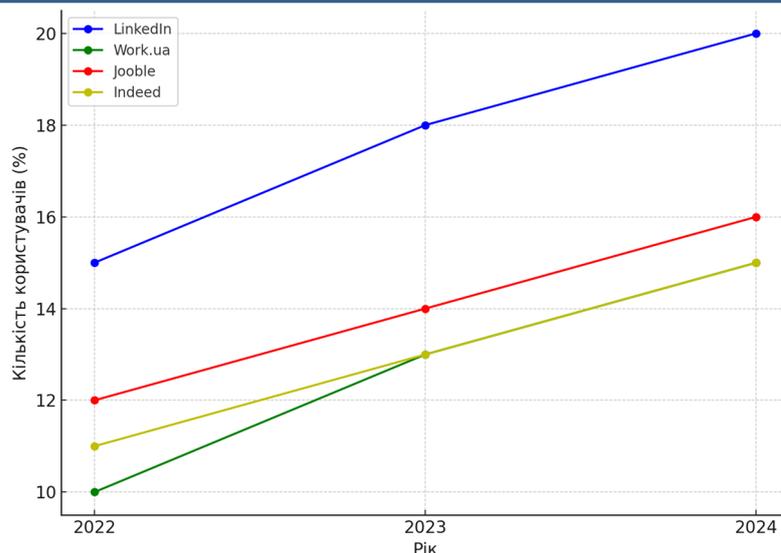


Рис 1. Зростання користувачів цифрових платформ для пошуку роботи (2022-2024 рр.)

Джерело: складено авторами.

Jooble займає друге місце за популярністю, кількість її користувачів збільшилася з 12% у 2022 році до 14% у 2024 році, демонструючи повільне, але стабільне зростання. Indeed зріс із 11% у 2022 році до 14% у 2024 році, обігнавши Work.ua за популярністю у 2023 році. Work.ua, почавши з 10% у 2022 році, досяг 13% у 2024 році, однак його темпи зростання є найповільнішими серед усіх платформ. Загалом, LinkedIn утримує лідерські позиції завдяки міжнародній присутності та інноваційному підходу, тоді як Jooble та Indeed демонструють конкурентне зростання, а Work.ua залишається локальною платформою з обмеженою аудиторією. Загальний тренд вказує на підвищення популярності цифрових платформ для пошуку роботи, що відображає зміну уподобань користувачів і зростання ролі онлайн-ресурсів у сфері працевлаштування [7].

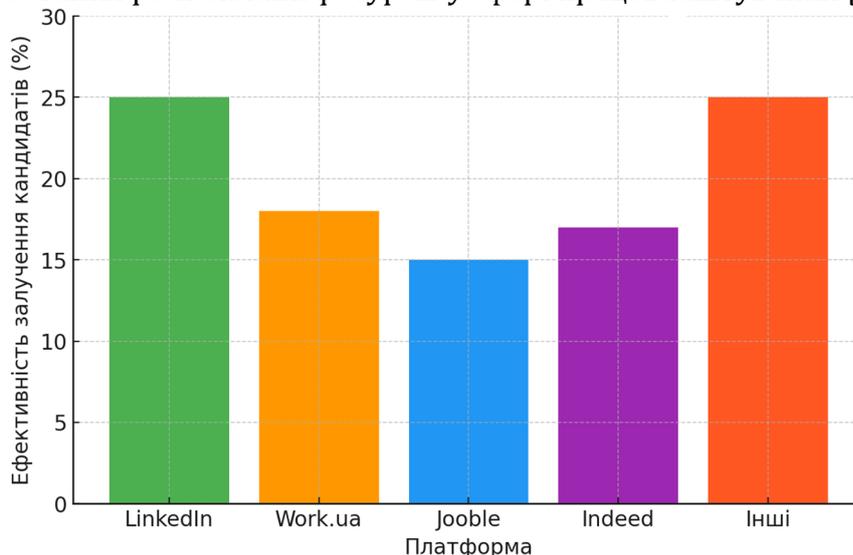


Рис 2. Порівняння ефективності різних платформ для залучення кандидатів (за оцінками роботодавців)

Джерело: складено авторами.

Цифрові платформи також мають величезний вплив на спосіб, яким компанії будують свою репутацію на ринку праці. Створення позитивного іміджу компанії є важливим фактором для залучення висококваліфікованих кадрів. Кандидати все частіше шукають роботодавців, які відповідають їхнім особистим цінностям, мають прозору

корпоративну культуру, надають можливості для кар'єрного росту та професійного розвитку.

Таблиця 1

Вплив позитивного бренду роботодавця на залучення талантів

Показник	Вплив позитивного бренду, %
Високий рівень залучення талантів	45
Зниження плинності кадрів	30
Більша кількість заявок на вакансії	40
Кращі відгуки від працівників	35

Джерело: складено авторами.

Позитивний імідж компанії допомагає значно підвищити ефективність рекрутингових процесів і скоротити час на пошук кандидатів. Активне використання соціальних мереж дозволяє продемонструвати корпоративну культуру, цінності компанії та її успіхи. Важливою складовою є відгуки працівників на таких платформах, як Glassdoor, що дозволяють кандидатам дізнатися більше про умови праці і атмосферу в компанії. Крім того, участь у благодійних ініціативах і реалізація екологічних проєктів також сприяють формуванню позитивного іміджу роботодавця.

Українська практика демонструє специфічні виклики та можливості. Наприклад, популярність нерухомості в передмістях Києва суттєво зросла після початку пандемії COVID-19, коли люди прагнули мати більше простору та доступ до природи. Окрім того, активне відновлення житла у постраждалих від війни регіонах створює нові сегменти попиту та пропозиції, які вимагають адаптації стратегії маркетингу та підходів до продажів.

Глобальні тренди, такі як віддалена робота, впливають на попит на житло з облаштованим робочим простором та якісним інтернет-зв'язком. З іншого боку, інтеграція AI дозволяє автоматизувати процеси підбору об'єктів для клієнтів, аналіз ринку та створення віртуальних турів. Наприклад, українські компанії активно впроваджують AI для прогнозування цін на нерухомість, що підвищує точність рішень і ефективність операцій.

Наприклад, аналіз діяльності таких ріелторських компаній, як "Century 21" чи "RE/MAX", може продемонструвати, як цифрові платформи та стратегії корпоративної культури використовуються для залучення та утримання висококваліфікованих кадрів на конкурентному ринку. Обидві компанії активно використовують інтернет-платформи для набору персоналу, пропонуючи доступ до великих баз даних потенційних кандидатів і даючи можливість розвивати професійні навички своїх співробітників через різноманітні онлайн-курси [10].

"Century 21", наприклад, активно використовує мобільні додатки і онлайн-платформи для підтримки зв'язку з агентами нерухомості, пропонуючи їм доступ до навчальних матеріалів та інструментів для поліпшення продажів. Вони також створюють сильний корпоративний бренд, який привертає талановитих працівників, що шукають стабільність і можливості для розвитку. Мотиваційні системи цієї компанії включають гнучкість робочого часу та можливість отримання бонусів на основі результатів роботи, що дозволяє створювати високий рівень задоволеності співробітників [10].

"RE/MAX" у свою чергу фокусується на створенні глобальної мережі, що дає агентам можливість працювати не лише в межах однієї країни, але й з міжнародними клієнтами. Це дозволяє привертати таланти з різних країн, а також пропонувати агентам можливості для міжнародної кар'єри. Вони також активно інвестують у навчання та розвиток своїх співробітників, надаючи доступ до визнаних курсів та сертифікацій. Мотиваційні системи включають різноманітні премії та винагороди, а також систему підтримки успіху через постійне професійне зростання [10].

Корпоративна культура в ріелторській організації повинна базуватися на принципах прозорості, інноваційності та підтримки працівників [3]. Прозорість у роботі дозволяє забезпечити чіткість в комунікаціях і створює атмосферу довіри, що сприяє розвитку талановитих співробітників [7]. Інноваційність в організації забезпечує впровадження нових ідей та підходів, що дозволяє підвищити ефективність роботи. Підтримка працівників включає створення умов для постійного розвитку їх професійних навичок, а також розвиток наставницьких програм і внутрішніх тренінгів. Це дозволяє не лише залучати нових фахівців, а й утримувати найкращих, що є ключовим для зростання компанії в умовах конкурентного ринку.

Система мотивації в ріелторській організації має поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули. Матеріальні стимули включають премії, бонуси, соціальні гарантії, а нематеріальні - визнання досягнень, можливість кар'єрного росту, гнучкий графік роботи. Комбінація цих факторів забезпечує високий рівень залученості працівників, сприяє їхньому розвитку та допомагає утримувати їх у компанії. Залучення талановитих співробітників є важливим для розвитку компанії та забезпечення її стабільності на ринку [8].

Таблиця 2

Система мотивації у ріелторській організації

Система мотивації	Матеріальні стимули	Нематеріальні стимули
Премії та бонуси	Щоквартальні та річні премії	Визнання успіхів на нарадах
Кар'єрний ріст	Стимулює досягнення цілей	Програма розвитку кар'єри
Соціальні переваги	Медичне страхування	Флексибельний графік роботи
Підтримка розвитку	Курси та тренінги	Наставництво та менторинг

Джерело: складено авторами.

Система мотивації у ріелторській організації, яка подана у Таблиці 2 поєднує матеріальні та нематеріальні стимули. Матеріальні стимули включають премії (щоквартальні та річні), кар'єрний ріст та соціальні переваги, як-от медичне страхування. Вони заохочують досягнення цілей, розвитку та створюють комфортні умови для роботи. Нематеріальні стимули, такі як визнання досягнень на нарадах, програма розвитку кар'єри, флексибельний графік роботи та підтримка через курси і наставництво, сприяють особистісному і професійному зростанню працівників, забезпечуючи баланс між роботою та життям. Система комплексно мотивує співробітників до високих результатів.

Таблиця 3

Розвиток корпоративної культури

Принцип	Опис	Приклад реалізації
Прозорість	Чіткість у комунікаціях	Публікація результатів оцінок роботи
Інноваційність	Заохочення нових ідей	Проведення інноваційних воркшопів
Підтримка працівників	Допомога в професійному розвитку	Організація внутрішніх тренінгів

Джерело: складено авторами.

Таблиця 3 підкреслює три основні принципи. Прозорість передбачає чіткість у комунікаціях, що реалізується через публікацію результатів оцінок роботи співробітників, забезпечуючи відкритість і довіру. Інноваційність сприяє впровадженню нових ідей, що виражається через проведення інноваційних воркшопів, стимулюючи творчий підхід до роботи. Підтримка працівників включає допомогу в професійному розвитку через організацію внутрішніх тренінгів, що сприяють підвищенню кваліфікації та зростанню працівників. Всі ці принципи створюють здорову корпоративну культуру, сприяючи розвитку компанії.

Корпоративна культура, що підтримує прозорість, інновації та розвиток працівників, є основою успішного розвитку ріелторської організації. Ефективна система мотивації, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, сприяє високій залученості працівників, зменшує плинність кадрів і допомагає утримувати таланти в компанії.

Малі агентства часто стикаються з численними труднощами, такими як обмежені фінансові ресурси, конкуренція за таланти та потреба в швидких і ефективних рішеннях для досягнення успіху. У відповідь на ці виклики існує кілька ключових стратегій, які можуть допомогти малим агентствам мінімізувати обмеження та максимізувати ефективність роботи при обмежених ресурсах:

- корпоративна культура - створення підтримуючої атмосфери, гнучкий графік, баланс між роботою та життям;
- професійний розвиток - використання безкоштовних онлайн-ресурсів, внутрішнє наставництво;
- соціальні мережі - активне просування вакансій, створення контенту про команду та цінності;
- мотивація - бонуси, премії, визнання, програма внутрішнього розвитку;
- стратегія відкритих дверей - стажування, партнерства з університетами, можливості для молодих спеціалістів;
- орієнтація на локальний ринок - залучення місцевих талантів для розвитку в регіоні;
- внутрішні ініціативи - підтримка ідей працівників, можливості для реалізації проектів [5].

Дослідження показало, що ефективне управління талантами є ключовим фактором успіху ріелторських компаній. Сучасні цифрові платформи, такі як LinkedIn, Work.ua, Jooble, Indeed та інші, дозволяють швидко і зручно залучати кандидати з різних куточків світу, що значно розширює можливості для компаній у пошуку кваліфікованих працівників. Ці платформи також дають змогу здійснювати оцінку кандидатів за допомогою фільтрів та аналітики, що підвищує ефективність рекрутингових процесів.

Проте, для досягнення успіху не менш важливим є утримання талановитих співробітників. Це досягається через розвиток корпоративної культури, яка має бути спрямована на прозорість, інновації та постійну підтримку працівників. Створення таких умов дозволяє підвищити рівень задоволеності працівників, їхню лояльність до компанії та зменшити плинність кадрів.

Система мотивації, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, є важливою складовою в управлінні талантами. Матеріальні стимули, такі як премії, бонуси та соціальні гарантії, доповнюються нематеріальними стимулами, зокрема визнанням досягнень, можливістю кар'єрного зростання, гнучким графіком роботи та програмами розвитку.

Висновки

Залучення та утримання талантів є важливими факторами для забезпечення конкурентоспроможності ріелторських компаній на ринку. Цифрові платформи та інноваційні технології значно покращують процес рекрутингу та допомагають залучити талановитих фахівців з різних регіонів і країн. Однак для досягнення успіху необхідно не лише залучити, але й ефективно утримувати висококваліфікованих співробітників. Це можливо через розбудову корпоративної культури, яка сприяє розвитку співробітників, та створення системи мотивації, яка поєднує як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

Репутація компанії на ринку праці є важливим чинником у залученні талантів, і для її формування необхідно активно використовувати соціальні мережі та інші цифрові

канали. Створення позитивного іміджу компанії сприяє підвищенню ефективності рекрутингових процесів, зменшенню плинності кадрів та залученню більшої кількості висококваліфікованих кандидатів.

Список використаних джерел

1. Іваненко, О. О. Управління людським капіталом. – Київ: Наукова думка, 2020.
2. Петренко, І. В. Таланти у бізнесі: залучення та утримання. – Львів: Астролябія, 2019.
3. Кудрявцев, І. М. Управління корпоративною культурою в сучасних організаціях / І. М. Кудрявцев. – Київ: Наукова думка, 2018. – 280 с.
4. Іванов, С. О. Система мотивації в організаціях: теорія та практика / С. О. Іванов. – Журнал "Економіка та управління", 2021. – № 2. – С. 34-45.
5. Белікова, І. М. Талант-менеджмент: стратегічне управління людським капіталом у сучасному бізнес-середовищі / І. М. Белікова. – Київ: Наукова думка, 2020. – 312 с.
6. Козловська, О. М. Роль інформаційних технологій у процесах управління талантами в організаціях / О. М. Козловська, О. А. Литвинова. – Харків: ХНУ, 2021. – 258 с.
7. Урядова платформа з працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.work.ua>
8. LinkedIn. Інструменти для рекрутингу: можливості та переваги [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.linkedin.com>
9. Khimich, V. A. Management of talent development in the modern business environment / V. A. Khimich. – London: Business Press, 2022. – 198 p.
10. Martin, G. Human Resources Management in Real Estate / G. Martin. – New York: Real Estate Publisher, 2019. – 245 p.