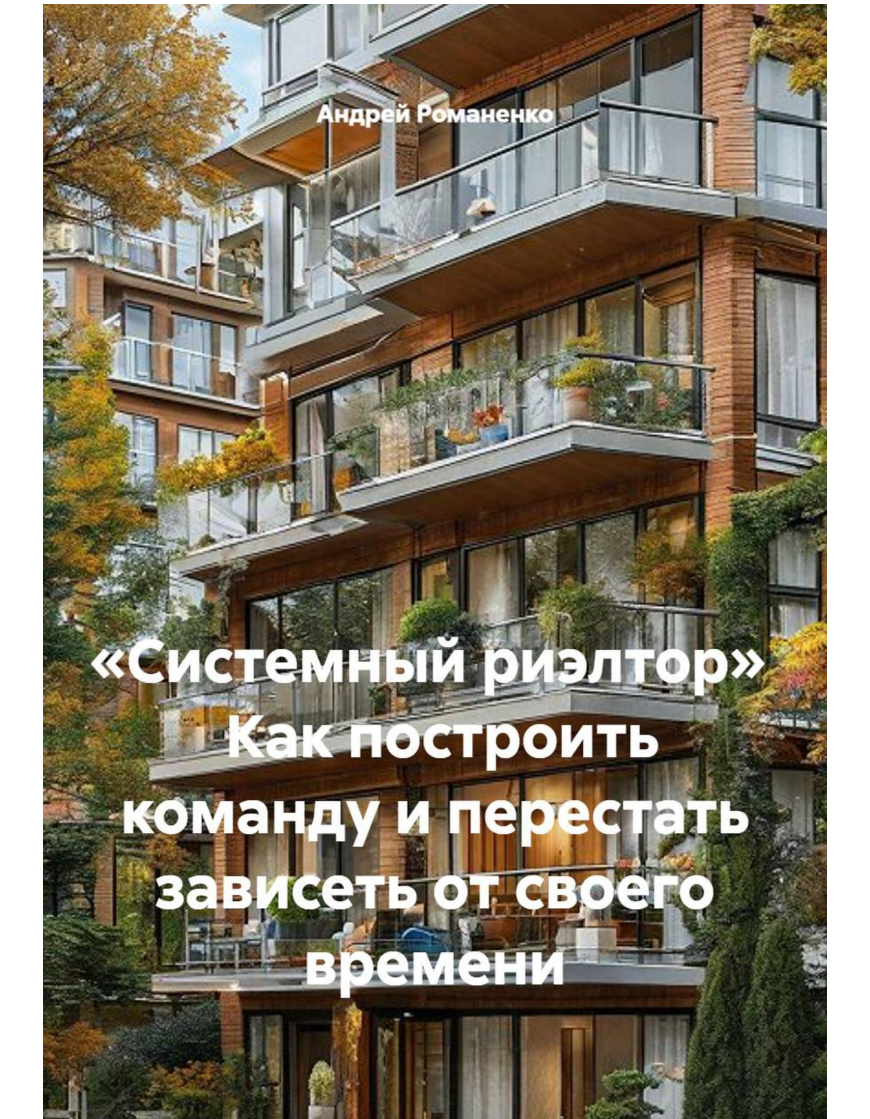




Андрей Романенко

**«Системный риэлтор»
Как построить
команду и перестать
зависеть от своего
времени**

Андрей Романенко
«Системный риэлтор» Как
построить команду и перестать
зависеть от своего времени

*<https://litres.ru/74141844>
SelfPub; 2026*

Аннотация

Системный риэлтор. Как построить команду и перестать делать всё самому

Вы — успешный риэлтор, но упёрлись в потолок. Сделки идут, но без вас всё рушится. Доход не растёт, времени нет, а мысль «надо нанять агентов» пугает. Как собрать команду, обучить новичков с нуля и масштабировать бизнес, не теряя качество?

Автор — практик, прошедший путь от одиночки до руководителя группы. Эта книга — пошаговая система: как понять, что пора нанимать; где искать «голодных» стажёров, а не «звёзд»; как провести первую неделю и не слить новичка; как внедрить KPI без надзора; как платить комиссию, чтобы агенты зарабатывали, а вы не переплачивали; как удержать лучших и не вырастить конкурента; как делегировать и выйти из операционки.

Команда — это не способ работать меньше. Это способ зарабатывать больше. Начните строить свою систему сегодня.

Содержание

Глава 2. Где брать людей: охота на стажёров	10
Ошибка «Беру друга/родственника»	11
Ошибка «Беру опытного»	12
Три источника новичков	13
Как составить объявление о найме	15
Конец ознакомительного фрагмента.	16

Андрей Романенко

«Системный риэлтор»

Как построить команду и перестать зависеть от своего времени

Введение. Почему ты упёрся в потолок и что с этим делать

Ты — успешный риэлтор. Твоя личная статистика радует: сделки идут, комиссия капает, клиенты советуют тебя друзьям. Но ты чувствуешь, что внутри что-то трещит. Ты пахнешь 24/7. Если ты уходишь в отпуск — доход останавливается. Если ты болеешь — бизнес встаёт. Если клиентов становится слишком много — ты начинаешь ронять качество. Это и есть стеклянный потолок одиночки.

Эта книга для тебя, если ты риэлтор, который решил превратить своё ремесло в систему, нанять помощников и стать наставником. Или если ты уже менеджер отдела продаж в агентстве и хочешь построить команду, которая приносит результат не только тебе, но и каждому её участнику.

Главный закон, с которого всё начинается: **«Один агент — один доход»**. Ты продаёшь своё время. Время конечно — 24 часа в сутках. Доход — нет. Пока ты сам звонишь, сам

показываешь, сам торгуешься — твой заработок ограничен твоей личной выносливостью. Выход один: перестать быть просто агентом. Стать наставником.

Почему же большинство агентов годами не решаются на этот шаг? Я выделил три страха, которые держат вас в одиночестве.

Страх первый: «Я потеряю качество». Ты уверен, что никто не проведёт сделку так же чисто, как ты. Никто не улыбнётся клиенту так, как ты. Никто не выбьет скидку так, как ты. Это иллюзия. Качество — это не твоя личная магия. Это сумма стандартов и действий, которые можно описать и передать. Если ты не передаёшь их — ты не бизнесмен. Ты просто очень занятый человек с непроданным активом.

Страх второй: «Я выращу конкурента». Ты боишься, что новичок украдёт твою базу, уведёт клиентов и откроет своё дело. Да, такое бывает. Но это происходит не потому, что новички — воры. Это происходит потому, что ты не построил систему мотивации и карьерного роста. Если у человека нет понятной лестницы внутри твоей команды, он построит свою. Твоя задача — не душить его, а дать ему путь, который выгоднее и безопаснее, чем уход в никуда.

Страх третий: «Я не умею делегировать». Ты думаешь, что проще сделать самому, чем объяснять. Да, сделать самому — проще в моменте. Но это ловушка. Ты размениваешь стратегическое будущее на тактическое удобство. Каждый раз, когда ты говоришь: «Давай я сам», — ты платишь

своим временем, а не деньгами. А время — единственный ресурс, который не восполняется.

Что будет, если ничего не менять? Сценарий известен. Ты продолжаешь пахать, устаёшь всё больше, допускаешь ошибки, выгораешь. Потом заболеваешь — и денег нет. Потом хочешь продать свой «бизнес» — а продавать нечего. У тебя нет агентства. У тебя есть только ты. И ты стоишь ровно столько, сколько длится твой следующий рабочий день.

Но есть и другой путь. Превратить своё ремесло в актив. Вырастить команду. И сделать так, чтобы доход рос не из-за того, что ты работаешь больше, а из-за того, что ты работаешь умнее и масштабируешь свои действия через других людей. Эта книга — пошаговый план, как это сделать.

Глава 1. Когда пора расти: признаки, что ты готов к команде

Ты решился. Или почти решился. Первый вопрос: а не рано? Я видел агентов, которые нанимали стажёров после второй сделки в жизни. И видел тех, кто тянул до последнего, пока здоровье не начинало сыпаться. Обе крайности убивают.

Ошибка «Рано нанял»: пустой инкубатор

Ты привёл новичка, а лидов нет. Ты думаешь: «Он сейчас наберёт базу, начнёт звонить, и лиды появятся». Нет. Лиды появляются не от факта звонков. Лиды появляются от про-

ещирования твоих действий новичками. Если у тебя самого нет стабильного, повторяемого потока входящих обращений — у новичка его не будет и подавно. Ты просто возьмёшь человека и оставишь его без боеприпасов. Он сделает сто холдных звонков, получит сто отказов и сольётся с мыслью «это не работает».

Как понять, что лидов достаточно? У тебя есть минимум 3 источника, которые дают обращения каждую неделю. Это может быть твой тёплый круг, твои соцсети, твоя расклейка, твои партнёрства с ипотечниками. Ты можешь сказать: «Вот эти 10 номеров — звони, по этому скрипту — говори». Если у тебя самого нет еженедельного списка «кому звонить» — новичка нанимать рано. Сначала построй конвейер, потом зови работников.

Ошибка «Поздно нанял»: упущенный рынок

Эта тема не про то, как ты теряешь время. Ты теряешь рынок. Пока ты работаешь один, твои конкуренты уже наняли третьего стажёра. Они захватывают дома, районы, целые ЖК. Ты можешь быть самым крутым агентом в своём районе, но ты — один. А они — десять. Они берут количеством касаний. Ты берёшь качеством. Но если ты не начнёшь масштабироваться, через два года ты останешься без клиентов — их просто перехватят раньше.

Три чек-поинта: готов ли ты прямо сейчас?

Я вывел три простых критерия. Если все три совпали — ты готов.

1. Доход от 300 тысяч рублей в месяц. Это не просто цифра для красоты. Это значит, что у тебя есть работающая воронка, ты умеешь продавать и у тебя есть финансовая подушка, чтобы вложиться в новичка (стипендия, обучение, время). Если ты зарабатываешь 150 тысяч, найм стажёра — это стресс и для тебя, и для него. Сначала добей свою воронку до стабильных 300+.

2. Перегруз по клиентам. Ты физически не успеваешь обрабатывать все заявки. Ты забываешь перезвонить. Ты опаздываешь на показы. Ты начинаешь путать имена клиентов. Это не признак того, что ты «плохой агент». Это признак того, что ты вырос из одной пары рук.

3. Повторяемые бизнес-процессы. Ты можешь описать словами, как ты находишь клиента, как звонишь, как встречаешься, как упаковываешь, как закрываешь сделку. Не на уровне «я просто хорошо общаюсь с людьми», а на уровне «вот мой скрипт, вот мой чек-лист, вот моя таблица». Если твой успех — это чёрный ящик, который работает только при твоём личном участии, ты не сможешь передать его другим.

Тест на готовность: 10 вопросов к самому себе

Ответь честно. Если на любой вопрос ты отвечаешь «нет» или «не уверен» — запиши его и реши перед тем, как нанимать.

Есть ли у тебя стабильный источник лидов (не менее 30 новых контактов в неделю)?

Можешь ли ты содержать стажёра хотя бы 2 месяца без убытка для семьи?

Есть ли у тебя записанный скрипт холодного звонка?

Есть ли у тебя записанный скрипт первой встречи?

Есть ли у тебя чек-лист упаковки объекта?

Есть ли у тебя шаблон отчёта для продавца?

Можешь ли ты выделить 10 часов в неделю на обучение и контроль новичка?

Готов ли ты к тому, что новичок будет ошибаться и терять клиентов?

Есть ли у тебя наставник или ментор, с которым ты можешь обсудить управленческие вопросы?

Готов ли ты к тому, что доход от команды появится не раньше, чем через 3-6 месяцев?

Если ты ответил «да» на все 10 вопросов — ты готов. Если нет — не спеши. Лучше потратить месяц на подготовку, чем потерять полгода на увольнение.

Глава 2. Где брать людей: охота на стажёров

Ты готов. Лиды есть. Система описана. Теперь главный вопрос: где взять того самого новичка, который не сольётся через неделю, не украдёт базу и не окажется «диванным экспертом»? Я прошёл через десятки наймов и увольнений, и вот что я вынес: проблема не в людях. Проблема в том, как мы их ищем и кого мы выбираем.

Ошибка «Беру друга/родственника»

Звучит логично: «Я его знаю сто лет, он надёжный, не подведёт». Это самая дорогая ошибка в карьере наставника. Потому что друга ты не можешь уволить. Друг не воспринимает тебя как руководителя — он помнит тебя с той самой пьянки в 2010-м. Когда ты даёшь ему план звонков, он говорит: «Да ладно, расслабься». Когда ты критикуешь его скрипт, он обижается не как сотрудник, а как друг. Ты теряешь и работника, и друга. А если увольняешь — теряешь ещё и часть тёплого круга, который встанет на его сторону.

Метод: Никаких друзей и родственников в команду. Если друг просится — скажи: «Я слишком тебя ценю, чтобы портить отношения работой. Давай я помогу тебе устроиться в другое агентство и останусь твоим старшим товарищем, а не начальником». Если он настоящий друг — он поймёт. Если нет — ты только что сэкономил себе годы нервов.

Ошибка «Беру опытного»

Кажется, что опытный агент — это мечта: он уже всё умеет, у него есть база, он сразу начнёт приносить деньги. Но переучить «звезду» в разы сложнее, чем вырастить новичка с нуля. У опытного агента уже есть свои привычки. Свои «авторские методики». Своё представление о том, «как правильно». Когда ты говоришь: «Звони вот по этому скрипту», — он кивает, а потом делает по-своему. Потому что «я так привык, и это работает». Его это сопротивляется любой системе, кроме его собственной. Ты тратишь время не на обучение, а на борьбу с его «уникальным подходом».

Кроме того, опытный часто приходит с токсичным багажом: привычкой «выбивать» двойную комиссию, нежеланием работать в CRM, отношением к клиентам «лишь бы заплатили». Перевоспитывать взрослого человека — самая неблагоприятная задача в менеджменте.

Метод: Брать «голодных», а не «звёзд». Брать тех, кто хочет научиться, а не тех, кто «всё знает». Выращивать с нуля — это дольше, но результат получается чистым и системным. Твой новичок будет работать так, как ты его научил. А не так, как он привык за 10 лет в разных конторах.

Три источника новичков

Где брать «голодных»? Вот три проверенных канала.

1. Соцсети и тёплый круг. Ты уже делал это, когда искал первых клиентов. Теперь используй тот же метод для поиска стажёров. Пост в своих соцсетях и статус в мессенджерах: «Я расту и ищу человека в команду. Обучаю профессии риэлтора с нуля. Требование одно: готовность делать 50 звонков в день. Обеспечу обучение, скрипты, поддержку на первой сделке». Тёплый круг даёт самый качественный отклик: люди приходят по рекомендации, у них уже есть базовое доверие к тебе. Минус: тёплый круг ограничен. Одного-двух человек ты найдёшь, но на этом источник иссякнет.

2. Доски вакансий. Avito, HeadHunter, профильные группы в Телеграм. Здесь важно правильно составить объявление. 90% объявлений о найме риэлторов выглядят как «Требуются активные, целеустремлённые, с жадой заработка». Это пустой шум. На такое откликаются либо «вечные искатели», которые месяц работают — месяц сидят на диване, либо те, кто просто хочет «попробовать».

Как составить правильное объявление — разберу отдельно ниже.

3. Переманивание из смежных сфер. Менеджеры по продажам из банков, страховых компаний, автосалонов. Ипотечные брокеры, которые устали от бумажной работы и

хотят в поля. Эти люди уже умеют продавать, не боятся телефона и привыкли к KPI. Их не надо учить дисциплине — она у них в крови. Им надо только дать знание рынка недвижимости и скрипты. Это самый быстрый путь к результату.

Как составить объявление о найме

Твоя задача — отсеять «хочу попробовать» и привлечь «голодных». Для этого объявление должно быть честным, жёстким и конкретным. Никаких «дружный коллектив» и «карьерный рост». Только правда.

Шаблон объявления (работает на Avito и в соцсетях):

Ищу человека, который готов делать 50 звонков в день.

Я — действующий риэлтор и наставник. Я зарабатываю на недвижимости и строю команду. Мне не нужны «целеустремлённые и активные». Мне нужен человек, который готов работать. Много работать.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.