

Мария  
Генеральская

**КОМАНДА**

**ПО ЗАХВАТУ**

**МИРА**

**ВОЗМОЖНОСТИ  
ДЛЯ РИЕЛТОРОВ,  
КОТОРЫЕ ОТ ВАС  
СКРЫВАЮТ**



Мария  
Генеральская



**MONOLITH**  
academy

**Команда по захвату мира.**  
Возможности для риелторов,  
которые от вас скрывают



Москва  
Книжное агентство «Ольха»  
2023

УДК 374.72–159.9

ББК 88.3

Г34

### **Генеральская М. В.**

Г34 Команда по захвату мира. Возможности для риелторов, которые от вас скрывают / Мария Генеральская. — Москва: Книжное агентство «Ольха», 2023. — 176 с.

ISBN

Мария Генеральская — основатель международного агентства недвижимости MONOLITH-DEVELOPMENT; создатель «Монолит-Академии» — школы для риелторов, автор книг «12 заповедей инвестора» и «Профессия: эксперт по недвижимости», а также инвестор с многолетним опытом и резидент ОАЭ.

Всего за два года автор с нуля построила компанию, ставшую лидером на рынке курортной недвижимости России. И это не предел: Monolith Development уже покоряет рынок Дубая, а в планах Марии — открыть более 100 филиалов агентства в лучших локациях мира.

В книге она подробно рассказывает, как пришла к такому успеху, и дает ценные знания, применимые не только в real estate, но и в других сферах бизнеса.

Как построить компанию мечты и вырасти многократно, даже в кризис?

Почему сильная команда — залог успеха?

Где искать ценные кадры и зачем компаниям нужна собственная система обучения?

Как правильно мотивировать себя и сотрудников?

Благодаря знаниям, опыту и невероятной харизме автора, которая передается даже через текст, книга станет вашим неиссякаемым источником вдохновения и верным помощником на пути к собственным свершениям.

УДК 374.72–159.9

ББК 88.3

ISBN

© Генеральская М. В., текст, оформление

# Оглавление

Предисловие .....	5
<b>ГЛАВА 1.</b> Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха .....	11
<b>ГЛАВА 2.</b> Риелтор из будущего. Какой будет профессия через 10 лет? .....	28
<b>ГЛАВА 3.</b> Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development .....	39
<b>ГЛАВА 4.</b> Новые города. Из Сочи в Дубай .....	56
<b>ГЛАВА 5.</b> Как открыть бизнес в Дубае — прозрачная инструкция .....	74
<b>ГЛАВА 6.</b> Старты продаж: почему в Эмиратах нет непроданных квартир? .....	85
<b>ГЛАВА 7.</b> Корпоративное обучение — путь к успеху .....	94
<b>ГЛАВА 8.</b> Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее? .....	115
<b>ГЛАВА 9.</b> Как привлечь ценного сотрудника? .....	129
<b>ГЛАВА 10.</b> Карьерный рост — от эксперта к руководителю .....	138
<b>ГЛАВА 11.</b> Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня .....	157
Заключение .....	169



# Предисловие

Кто такой «риелтор»? И чем он занимается? У русскоязычной аудитории эта профессия издавна вызывает крайне негативный отклик из-за стереотипов прошлого. Раньше считалось, что риелторы — это шарлатаны, ведь для работы им не требовалось ни инвестиций, ни образования и компании принимали в штат непрофессионалов без компетенции и экспертности. Логично: зачем людям платить деньги за некачественную услугу?

Такие «псевдориелторы» подпортили репутацию профессии, которую я — в том числе — хочу восстановить в этой книге. Времена давно изменились, и теперь среди риелторов есть настоящие лидеры рынка, которые используют современные инструменты маркетинга. Среди них — и моя компания «Монолит-Девелопмент» (Monolith-Development). Правильный подход к работе, обучению и мотивации позволяет нам доказать клиентам и всему миру, что мы — прибыльный и востребованный бизнес, позволяющий выгодно инвестировать, сохранять и приумножать деньги. Это особая среда, в которой эволюционирует каждый сотрудник, начиная экспертом и заканчивая топ-менеджером. Каждый имеет возможность профессионального, личного и финансового роста. Риелтор — уже не пережиток прошлого, это полноценная профессия, в которой можно не только стабильно зарабатывать, но и постоянно разви-

ваться. Она сложная, наполненная подводными камнями, но при этом интересная и «изобильная».

Думаю, вы уже немного знакомы со мной и моей историей — иначе бы не держали в руках мою книгу, — но все же я представляюсь. Меня зовут Мария Генеральская, я основательница международной компании Monolith-Development; автор серии обучающих курсов для экспертов по недвижимости «Монолит-Академия» (Monolith-Academy) и пособия по инвестициям «12 заповедей инвестора», а также инвестор с многолетним опытом и резидент ОАЭ. Моя компания сейчас — лидер продаж крупнейших застройщиков Краснодарского края (AVA Group, «Неометрия», «Метрикс», «Еврострой», VD Capital Group). И несмотря на то, что на рынке есть другие агентства недвижимости, мы все равно уверенно держимся в тройке лидеров, а перечисленные награды — это лишь несколько примеров из многих, которые мы регулярно получаем от застройщиков как самые лучшие среди специалистов по недвижимости.

В сфере российского и зарубежного рынка недвижимости меня называют лидером мнений в сфере недвижимости; я — автор многих статей на эту тему и практической книги для риелторов «Профессия: эксперт по недвижимости», кроме того, получила степень Executive MBA в сфере «Менеджмент».

Ну а самый говорящий показатель успешности — это цифры. За два года мы открыли пять филиалов, в том числе за рубежом, и реализовали тысячи сделок. На сегодняшний день мы — лидеры продаж и рынка, продолжаем активно развиваться и уже имеем ряд регалий и наград как рос-

сийских федеральных застройщиков, так и международных девелоперов (награды: «Гильдия риелторов Сочи», Plus Residence, DAMAC BROKER AWARDS 2022 и другие). И это не предел! Перечисленные награды — это лишь несколько примеров из многих, которые мы регулярно получаем от застройщиков как самые лучшие среди специалистов по недвижимости.

Мы уже обучили более 300 брокеров, и 20% из них стали топ-экспертами, обрели работу и жизнь мечты и получили ценные навыки, с помощью которых теперь могут закрывать инвестиционные сделки и зарабатывать огромные деньги.

Наши брокеры заработали более 5 миллионов долларов комиссии, и мне очень приятно быть частью их успеха. Мы также работаем с инвесторами, и на данный момент наша цель — открыть более 100 филиалов в лучших курортных локациях мира.



**Наша миссия — быть компанией №1 по инвестициям в курортную недвижимость.**

Мы занимаемся подбором объектов, расчетом инвестиционной стратегии, доверительным управлением и фиксацией прибыли. И, разумеется, у нас амбициозные планы на будущее. В этой книге я ими еще поделюсь!

Я по-настоящему нашла себя и свою нишу, раскрылась как эксперт и смогла обрести жизнь мечты.

Однако так было не всегда...



Я написала эту книгу для всех, кто вырос в обычных семьях, но мечтает стать успешным экспертом в области недвижимости и обеспеченным человеком. Неважно, откуда вы, где родились и в какой точке находитесь сейчас: долги, кредиты, развод и потеря денег не преграда к успеху. Знайте и верьте в себя, в то, что вы можете подняться на очень высокий уровень — точно так же, как это сделала я.

Парадокс, но я никогда не хотела работать в сфере недвижимости: она казалась мне слишком жесткой, наполненной категоричными убеждениями и установками. Но потом моя судьба сложилась таким образом, что выбора особо не было — или бедность и голодные дети, или упорство и выход на достойный доход. Женщина в сложной ситуации, поверьте, готова на все. Одна, без чьей-либо поддержки, я смогла найти путь к свету и достичь всего того, о чем только можно мечтать. Откуда взять силы? Как победить страхи и не допустить ошибки? Где и у кого учиться? И как многократно вырасти в своем деле и построить бизнес международного масштаба, сделав «квантовый скачок» в условиях кризиса, СВО и ухода с рынка ключевых рекламных площадок? Я обо всем подробно расскажу.

И ведь правда, 2022 год стал критическим для большинства бизнес-проектов. Начали призывать на службу сотрудников и клиентов, заблокировали социальную сеть, которая долгое время была ключевой площадкой для продажи / покупки товаров. Компании закрывались, и в целом на рынке творились хаос, паника и ужас...

А моя компания вместо волны кризиса ощутила лишь небольшие брызги. Здорово, да? Мы оказались умнее

и вели рекламу на Яндексе, поэтому не столкнулись с трудностями и продолжали активно расширяться.

Возможно, вы сейчас скептически покачали головой, подумав:

— Ну да, у нее, наверное, изначально были средства для вложений, иначе как она смогла «выстрелить»?

Но увы — денег на открытие компании у меня не было. Для тех, кто думает, что все получилось само собой, сразу скажу — это не так. Я просто работала как вол и то, что зарабатывала, вкладывала в свое дело. Начала с офисной работы обычным сотрудником — больше от безысходности, нежели от большого желания. Долги перекрывали кислород, силы заканчивались, и все чаще мелькали мысли о том, что жить вообще не хочется. Это была точка невозврата: дно, на которое нужно было либо удобно лечь, либо оттолкнуться от него и вынырнуть «в мир». Я решила, что буду действовать; проработала около года в компании по недвижимости и поняла, что система, по которой она работала, вообще не эффективна, — далее я еще расскажу подробнее об этом опыте. Погружаясь в каждую сделку с головой, я отчетливо осознавала, что все нужно делать иначе. И когда мне надоела имитация деятельности (а 99% компаний, к сожалению, именно этим и занимаются!), я решила уйти и создать собственный бизнес, который сможет дать клиенту и сотрудникам намного больше. Рискованно? Да. Страшно? Очень. В самом начале даже казалось, что я стараюсь, стараюсь, а толку никакого. Полный ноль. Но я верила, «шла в страх», как иногда сейчас говорят, и упрямо вкладывала ресурсы, силы и время в свое детище.

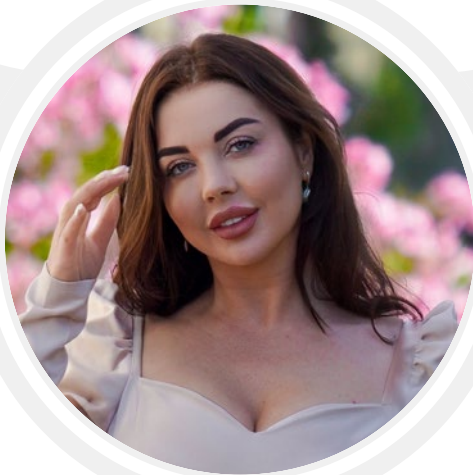
На момент создания этой книги компании Monolith-Development исполняется три года. Три года тяжелого, порой нечеловеческого труда, слез, упорства и желания доказать самой себе, что все получится. И все получилось: я смогла. И даже превзошла собственные ожидания! Сегодня мы вышли на международный уровень, имеем пять филиалов, штат более 120 сотрудников, многочисленные кубки и награды, тысячи успешно проведенных сделок и стабильное и масштабное увеличение капитала наших инвесторов. И это не предел: прямо сейчас мы открываем новые филиалы, создаем франшизу и делаем все, чтобы вырасти многократно. Кажется, что весь предыдущий опыт был подготовкой к этой работе, плацдармом для наступившего успеха. В нашей жизни все не случайно, даже если на первый взгляд кажется иначе. И кто знает, возможно, именно эта книга — важная и нужная ступень вашего пути?

Здесь вы узнаете много ярких и неожиданных фактов о сфере недвижимости, работе риелтором и всем том, что покрыто завесой тайны. Если вы находитесь на старте, то моя книга станет настоящим проводником, который поможет вам избежать множества ошибок и трудностей, а также источником мотивации и вдохновения, без которых невозможны хорошие продажи и крупные сделки.

Как не «выпасть» из бизнеса? Как правильно работать с командой и в команде? Что будет происходить с нишей в ближайшие 10 лет? Как заработать в ней большие деньги? Уверена, каждый из вас горит своим делом и хочет добиться определенных высот. Меня очень вдохновляют такие люди, поэтому все мои знания и умения — для вас!

# Глава **1.**

Страх агента  
по недвижимости  
и преодоление этого страха





В предисловии я уже говорила, что в сферу недвижимости пришла скорее от безысходности, чем от большого желания. В моей жизни был непростой период, когда изменилось все: я решилась на важный для себя шаг и переехала в Сочи с двумя детьми. Жизнь начиналась с чистого листа, и необходимо было в короткие сроки заработать денег, чтобы нам было что есть и во что одеваться. До этого мы жили в Нижневартовске — а вы знаете, что это за город? Девять месяцев там просто холодно, а три месяца — невыносимо холодно! Сейчас я вспоминаю, как думала, что это лучшее место, и сама себе удивляюсь. Грустно осознавать, но, на самом деле, там не было перспектив, и я правильно сделала, что выбралась оттуда. Многие мечтают жить там, где вечное лето, и я не исключение, поэтому принципиально занимаюсь только курортной недвижимостью. Не слушайте никого: если хотите переехать на море, то срочно делайте это: другого шанса не будет! И все же в родном городе у меня была успешная карьера в автосалоне: я была лучшей в продажах, закрывая 50–60% сделок компании. Но, перебравшись в другой город,

потеряла все! Более того, у меня были миллионные долги, висевшие на мне тяжелым грузом. Возвращаться в ту же сферу — продажу авто — желания не было, и я согласилась на первую же вакансию, которую мне предложили. А именно — на должность риелтора в агентстве недвижимости.

Это была крупная компания, и, поскольку порог вхождения в профессию агента по недвижимости сравнительно низкий, я довольно быстро и легко в нее устроилась. Как я поняла со временем, эта компания практически ничем не отличалась от других агентств, поэтому, если вы работаете в сфере real estate, приготовьтесь: в этой главе вы себя узнаете.

Почти сразу на новом рабочем месте у меня появились вопросы: и касательно моих обязанностей, и к системе в целом. Что мне делать, было совершенно непонятно. Имея за плечами пятнадцатилетний успешный опыт в продажах и наблюдая за работой риелторов как своего, так и других агентств недвижимости, я была удивлена тем, как везде выстроена система продаж. А если точнее, как она НЕ выстроена. Я к тому времени привыкла применять в своей работе четкие алгоритмы, которые гарантированно давали результат, но сейчас их внедрить просто не получалось. Все глубже погружаясь во внутреннюю кухню работы риелторов и глядя на то, как работают агентства, я убеждалась, что у их подавляющего большинства нет ни системы обучения, ни понятной стратегии, как компания вообще должна работать и к чему она идет. Будучи обычным риелтором в обычном агентстве,

## ГЛАВА 1.

### *Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха*

я трудилась, выкладывалась на максимуме сил и возможностей, но в итоге не зарабатывала ничего, либо это были какие-то гроши, добытые огромным и часто неблагодарным трудом.

Как и многие мои коллеги, не имея поддержки от руководства компании и понятного плана действий, я работала «вслепую», и во мне росло возмущение. Вывод напрашивался один: ВСЕ (99%) агентства недвижимости используют своих сотрудников: их энергию, опыт, компетенцию, знания, — но ничего не желают давать взамен! Когда я поняла это, ощущения были неприятные, но горькая правда уже стояла у меня перед глазами. Я поняла, что за год моей работы в агентстве ни разу не видела, чтобы меня и других риелторов чему-либо обучали, — мы были предоставлены сами себе. Нам не давали нормальных лидов<sup>1</sup> — мы искали их сами; делали акцент на продаже вторичного жилья, где агент по недвижимости, словно стоя меж двух огней, должен был прийти к соглашению между покупателем и собственником, которые в итоге, невзирая на большую работу, проделанную риелтором, могли вообще оформить сделку самостоятельно и не платить комиссию. Знакомо? Я уверена, что многие, кто трудится на благо большого производства, варятся в этом «котле» пренебрежительного отношения уже давно. Все потому, что большинство руководителей агентств

---

<sup>1</sup> Лид (англ. lead — зацепка, привязка) — потенциальный клиент, тем или иным образом отреагировавший на маркетинговую коммуникацию, или контакт с ним, полученный для последующей менеджерской работы с клиентом.

недвижимости абсолютно не умеют вести за собой людей. Часто это бывшие риелторы, которые за жизнь ни разу не держали в руках хотя бы одну книгу по менеджменту и управлению. Что-то там посмотрели и, не умея, пытаются построить бизнес, как батарейку используя своих риелторов. А когда ничего не получается, избавляются от сотрудников без лишних слов и ищут новую рабочую силу. А ведь чтобы дойти до уровня хорошего продавца, начинающему риелтору помимо соответствующего обучения требуется около полутора лет вовлеченной работы. Это не быстрый процесс, так как нужен большой опыт сделок. Пока человек не обладает достаточной компетенцией, а тем более боится и постоянно волнуется, влиться в среду будет трудно. Нервы, кстати, — это одна из возможных причин, почему сделка происходит раз в три месяца. Подсознание заботливо ограждает от того, что вам неприятно и энергозатратно. Поэтому если в процессе сделки вы постоянно переживаете, что она сорвется, и нервничаете, когда клиент начинает «ерзать», то ваш умный мозг будет пытаться защитить вас от лишнего напряжения. Никто не пойдет туда, где плохо.

Но большинству компаний это безразлично. Им нет дела до проблем отдельных сотрудников, и единственная их цель — выжать из них хоть что-нибудь, пока ресурсы не закончатся. Каждый риелтор в подобных агентствах предоставлен сам себе: делает что-то, не зная, как это делать, и не понимая, для чего. Вроде у всех есть размытое представление, что нужно звонить клиентам, но никто не понимает, что необходимо говорить, как грамотно



## ГЛАВА 1.

### *Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха*

входить в разговор, выявлять потребность клиента, создавать с ним доверительные отношения и в конце концов закрывать сделку. Не говоря уже о планерках, постановке целей на день или новостей рынка — все это руководство компаний не считает нужным внедрять в рабочий процесс. В итоге я очень часто наблюдала, как люди устраивались на работу, им предоставляли стол, стул и ноутбук (и это в лучшем случае; знаю, что у многих других агентств нет и этих элементарных вещей), — выбрав несколько объявлений на «Авито», они скачивали из интернета картинки каких-то квартир, непонятно где находящихся, и подавали объявления на открытые источники, придумывая информацию о несуществующей недвижимости, чтобы таким образом привлечь клиентов. Иными словами, от отсутствия профессионализма и безысходности начинали свою работу с обмана. И я искренне сожалею, если вы в качестве клиента когда-либо попадали в такие ситуации, и прошу прощения от лица всего рынка за таких своих коллег, которые портят впечатление о нашей профессии. Я уверена, что человек с осознанными ценностями, внутренними правилами и законами никогда не будет строить бизнес на вранье. Лично у моей компании за все время работы не было ни одного «фонаря» (липового объявления. — *Прим. авт.*). Желание вести бизнес экологично, долго и честно — наш принцип. Но к этой теме мы еще вернемся, а пока продолжу свой рассказ о своих первых впечатлениях от работы с недвижимостью.

Что еще поражало меня, когда я наблюдала за работой риелторов из разных агентств недвижимости, так это уни-

зительная позиция просящего по отношению к клиентам. Это не удивительно, ведь, когда ты не можешь ничего дать, остается только ползать в ногах. И именно так чувствовали себя мои коллеги, абсолютно не осознающие ценности того, что они делают. А если мы сами не понимаем своей ценности, то как мы докажем ее клиенту? Как в таком случае закроем с ним сделку? Забегая вперед, скажу, что у моей компании Monolith-Development, напротив, позиция дающего, так как мы предоставляем ценную услугу. Мы обладаем уникальным знанием и реально разбираемся, как правильно выбирать квартиру для определенной стратегии. И люди это чувствуют, доверяют и приходят. Нам не нужно упрашивать их заплатить, ведь их вложение — прекрасная инвестиция в личный комфорт. Но в агентстве, где я начинала работать, а также в большинстве других подобных компаний такого понимания не было; вместо проявления своей экспертности и желания помочь людям выгодно приобрести хорошую недвижимость риелторы прибегали к уговорам, хитростям и прочим манипуляциям, которые мало того что не делали им чести, так еще и прибыли почти не приносили: никто не захочет платить большие деньги людям, которые сами не осознают пользы того, что они делают, и вместо реальной экспертной помощи практически заставляют покупателя купить то или иное жилье.

И это мы еще говорим о крупных городах! От того, что творится в глубинке, волосы на голове начинают шевелиться сами собой. Риелтор в средней полосе или на севере, как правило, занимается тем, что весь день

## ГЛАВА 1.

### *Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха*

названивает собственникам. Такой рабочий график! Он ищет «вторички» и уговаривает собственника — разумеется, унижаясь — разрешить ему продать квартиру на определенных нищенских условиях. Но с чем он сталкивается по итогу? Часто бывает так, что риелторы проделывают всю работу: показывают клиентам вторички, договариваются, выкладываются, как строители на объекте, после чего собственники и клиенты берут и просто-напросто договариваются напрямую, ведь в сознании большинства русских людей существует устойчивое негативное убеждение: «Риелтор — это не профессия, и он ничего не делает, просто берет деньги». А между тем работа настоящего эксперта по недвижимости очень сложная, требующая большой вовлеченности и отдачи. И как вам такая благодарность? Удивительно, но многие могут вот так топтаться на одном месте пять, 10, 30 лет, каждый день приходя в мрачный, серый, неуютный офис, который, как правило, давно не видел хорошего ремонта, пытаюсь «выпросить» у клиентов хоть что-то и не пытаюсь что-то изменить.

Я проработала в сочинском агентстве недвижимости примерно год, и не удивительно, что однажды наступила та самая точка кипения, когда я все-таки ушла, решив сделать ставку на себя и собственную экспертность. И, как видите, не прогадала. Я учла все недостатки и недоработки, присутствовавшие в обычных агентствах недвижимости, и решила, что у меня все будет по-другому, что я все буду делать с точностью до наоборот. На этапе ухода с основного места работы я и не мечтала о том, что у меня будет большая быстро развивающаяся компания, которая

за полтора года перерастет в международную. Я просто делала маленькие шаги: начала создавать сайты, вручную писать скрипты, искать маркетологов, которые могли обеспечить меня лидами; работать с каждым человеком так, будто это мой последний клиент в жизни. Поставленная цель помогала мне расти и не терять мотивацию, и вот всего через три месяца я САМА закрыла свои миллионные долги. Казалось, что это невозможно, но при должном желании и самоотдаче все получилось.

После первых достижений я начала брать самые сложные случаи, чтобы наработать опыт, а выплатив последний долг, приняла решение открыть свой первый офис. И конечно, на пути к успеху меня ждало много сложностей и подводных камней, историями о которых я с радостью поделюсь с вами! Осведомлен — значит вооружен. А профессия у нас действительно сложная — скрывать не буду.

Кстати, важная преграда для начинающего риелтора — предубеждения. Почему я не хотела идти в недвижимость? Потому что часто видела в этой профессии глупых, зазнавшихся на пустом месте людей. С пустыми карманами, условным «Дошираком» на ужин и при этом — с сотней выдуманных историй о псевдобогатстве.

Но что, если я скажу, что наш мир другой? Что мы, эксперты по недвижимости, путешествуем, ходим в красивых дорогих костюмах, посещаем мероприятия и интересные конференции, питаемся в элитных ресторанах и зарабатываем за сделку в среднем от 5 до 10 тысяч долларов! Наш потенциал роста безграничен. Учитывая, что на самом

## ГЛАВА 1.

### *Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха*

деле для успешной работы риелтором не нужно бегать по «вторичкам» и грязным подъездам, а просто достаточно использовать современные инструменты маркетинга — скрипты, развитую систему, грамотный план продаж, вырисовывается классная, захватывающая и прибыльная деятельность, в которой места хватит всем, кто готов работать, развиваться, улучшать свои навыки продаж. Да-да, я не боюсь конкурентов от слова «совсем».

*Хотите узнать, как делать крутые продажи? Переходите по QR-коду на мой курс «Профессия: эксперт по недвижимости. Как получить задаток с первого звонка?».*



Страх конкуренции — удел слабых: тех, кто не развивается в своем деле, не готов учиться, меняться и делать большие шаги вперед. Они трясутся от шальной мысли, что кто-то другой станет лучше и переманит клиентов себе. Но запомните, невозможно повторить оригинал. Если вы — №1, то никто, даже более способный или трудолюбивый, вас не скинет с Олимпа. Пока другие будут осваивать мои инструменты продаж и ведения бизнеса, которые я придумала два с половиной года назад, я уже придумаю новые. Пока они там, я на 10 шагов впереди.

Клиентов хватит для всех. Нас уже 8 миллиардов человек на этой Земле, 8 миллиардов!

Я напрямую заинтересована в том, чтобы наша профессия стала общепризнанной. А случится это только тогда, когда у меня будут тысячи партнеров. Поэтому я не против конкурентов, я даже за них. Делясь знаниями с молодыми сотрудниками, я периодически ощущаю себя врачом или педагогом, которые преподают в университетах, потому что хотят, чтобы здоровых людей было больше, чем больных. У них не мелькают мысли вроде «А вдруг я расскажу о чем-то важном и более молодой и успешный доктор меня обыграет?». Это смешно. Вот и я заинтересована в том, чтобы было как можно больше здоровых риелторов. Я очень страдала первый год своей работы, поэтому хочу избавить от мучений таких же людей, которые хотят реализоваться и зарабатывать не 50 тысяч рублей, а по-настоящему достойные деньги. Хочу показать другой мир, которого достоин каждый. Об этом зачастую забывают начальники крупных корпораций. Они экономят на всем. И поголовно завидуют перспективным сотрудникам. Не радуются их успешным сделкам, а, наоборот, боятся вырастить конкурентов. Пытаются занизить их достижения и за счет этого самоутвердиться. Или, что круче, заставляют сотрудников конкурировать друг с другом, чтобы они, как коршуны, выбивали «добычу» — то есть клиентов — из лап коллег, вместо того чтобы работать сообща, способствуя процветанию всей компании.

И это прямая дорога в пропасть. Ведь именно за счет роста своих сотрудников компания развивается и становится круче!

## ГЛАВА 1.

### *Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха*

К слову, именно поэтому, будучи руководителем уже своего агентства, я всегда приветствую инициативность и креатив: у нас есть взаимопомощь и взаимовыручка, командный дух. Новенькие охотно идут учиться к тем, кто старше, к руководителям отделов, а те, в свою очередь, с радостью делятся знаниями, потому что такой подход в итоге оборачивается ростом, в том числе финансовым, для всей команды. А тех, кто, наоборот, жадничает и не хочет работать по коллегиальным принципам, как правило, ждет фиаско.

Таким образом, вырисовывается крайне мрачная картина. И три сценария судьбы обычного риелтора в среднестатистическом агентстве недвижимости.

Первый: риелтор продолжает работать в компании и страдать; заключать случайные сделки, зарабатывая низкие чеки, месяцами ходит без сделок в надежде, что когда-то попадется достойный клиент и все изменится. Человек просто как бы плывет по течению и ничего не делает со своей жизнью для того, чтобы из этого ужаса выбраться.

Второй: риелтор выгорает. Он вроде бы пришел в компанию заряженный, работал не покладая рук какое-то время, даже закрыл несколько успешных сделок, но однажды сел, проанализировал свое положение и понял, что дохода в реальности недостаточно для того, чтобы тратить на это столько энергии. И логично, что он уходит — ни с чем, сам не ведая, что лишает себя крутой возможности финансового и личностного роста. В его представлении в сфере недвижимости — беспросветная мгла, и исправить это нельзя.

Третий: уникальный риелтор, входящий, наверное, в 2% от всех остальных, который за счет силы духа, воли и бешеной самомотивации все-таки реализуется. И все у него идет неплохо, но — увы! — рано или поздно и у него наступает момент, когда силы заканчиваются. Да, он приносил огромные комиссии своей компании, нещадно делился идеями с другими, помогал и подсказывал, но вечного двигателя не существует. И что остается делать? Либо уходить «в никуда», либо открывать свою компанию, но и во втором варианте поджидает провал. Так как выстроенной системы нет, риелтор в точности воспроизводит привычную схему и создает копию своего бывшего агентства недвижимости, продолжая плодить безграмотность в этой сфере.

А тем временем в обществе продолжают жить стереотипы о том, что профессия агента по недвижимости бесполезная и в нее идут буквально все подряд в надежде на легкие деньги. Многие, кто сталкивался с покупкой или продажей квартир, как и прежде, не доверяют риелторам, так как не чувствуют в них экспертности, четких знаний и навыков, а следовательно, у них нет и понимания, за что они платят деньги. К тому же прогресс не стоит на месте, и сегодня вполне можно совершать сделки самостоятельно, буквально за пару кликов в интернете (об этом подробнее в следующей главе). Отсюда закономерный вопрос: зачем вообще нужны агенты по недвижимости и есть ли будущее у этой профессии?

А что, если я скажу вам, что оно действительно есть? Наша профессия — это яркие эмоции, достойная жизнь



## ГЛАВА 1.

### *Страх агента по недвижимости и преодоление этого страха*

и энергетически наполняющие люди. Это польза для клиентов, которую сложно переоценить: возможность помогать людям выгодно инвестировать в недвижимость, способствуя их богатству и процветанию. И иначе никак. Я буду постепенно знакомить вас с другой стороной риелторского мира, которая — несомненно! — увлечет вас своей многогранностью, интеллигентностью и серьезным подходом. Пора развеивать мифы о глупости и халатности — и для этого я здесь.

Наверняка многие из вас узнали себя в этой главе, прочувствовали собственные проблемы, с которыми вы сталкивались в работе с недвижимостью. Но все поправимо. И прежде чем мы двинемся дальше и потихоньку начнем раскрывать все карты нашей профессии, предлагаю вам выдохнуть и ответить на несколько вопросов о себе. В моей компании эти вопросы задают людям, приходящим на собеседование. Они помогут определить, на какой стартовой точке вы находитесь и чего хотите получить в конце пути. Ясность — первый шаг на пути к успеху!

Важные вопросы, с которых нужно начинать:

- 1 Как давно вы работаете риелтором?
- 2 Вам нравится?
- 3 В каком городе?
- 4 Сколько закрываете сделок ежемесячно?
- 5 Как чувствуете себя во время диалога с клиентом?
- 6 Какой самый дорогой объект, который вы продали?

- 7 Сколько объектов максимум вы продавали в одни руки сразу?
- 8 Какой самый высокий доход в месяц?
- 9 Сколько хотите зарабатывать?
- 10 Сколько реально в среднем зарабатываете?
- 11 Когда в последний раз у вас была сделка?
- 12 Имеете ли вы профессиональное образование и диплом риелтора?
- 13 Если нет, то сколько вам было лет, когда родители развелись? (Да-да, мы и такой вопрос задаем на собеседовании, см. далее.)
- 14 Готовы ли переехать на работу в Дубай, Таиланд, Турцию, юг России?
- 15 Владение иностранными языками?
- 16 Есть ли у вас «подушка безопасности»?
- 17 Есть ли у вас долговые обязательства или кредиты?

Ваши ответы — это ваша точка А. Просто осознайте, где вы сейчас находитесь. Наверняка вам есть куда двигаться, к чему стремиться. Наверняка у вас есть мечты, в том числе финансовые, которые вы жаждете исполнить! И если вы держите в руках эту книгу, значит, у вас есть интерес к профессии агента по недвижимости и крупным сделкам!

Все возможно. Но не все так просто. В следующей главе поговорим о том, КАКИЕ риелторы останутся на рынке недвижимости и чего следует ждать от этой профессии.

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 1

- 99% агентств недвижимости не имеют НИКАКОЙ системы, а также безбожно эксплуатируют своих сотрудников: используют их, не давая взамен достойной оплаты труда и соответствующего карьерного роста.
- Как правило, у обычного риелтора в крупной корпорации сохраняется роль просящего. Он «бегает» за клиентами, буквально упрасывая их воспользоваться его услугами. Это в корне неверная тактика поведения, из-за которой срываются сделки.
- Чтобы стать успешным риелтором — профессионалом своего дела, в среднем вам нужно около полутора лет и большой опыт сделок. Пока вы не наработали навык продаж, найти свое место в мире недвижимости будет сложно. Но! Иногда добиться результата можно быстрее — дальше в книге вас ждут реальные примеры.
- У каждого специалиста по недвижимости неограниченный потенциал роста. Это очень прибыльная деятельность для тех, кто готов в ней развиваться, работать и преодолевать себя каждый день.
- Страх конкуренции — удел слабых. Всегда и везде. Тот, кто не хочет учиться, меняться и стремиться, боится успешных людей рядом с собой. Важно помнить, что невозможно повторить оригинал: ваши достижения навсегда останутся вашими.
- За счет роста своих сотрудников компания развивается и становится сильнее! Как детали огромного пазла:

люди создают итоговую картину, запоминающуюся и красочную.

- Среднестатистический карьерный путь обычного риелтора в обычной компании имеет три варианта развития: человек или плывет по течению, или выгорает, или пытается создать свое дело, но терпит крах. Это горькая история, и ее необходимо менять!
- Наше общество одержимо стереотипами о том, что профессия агента по недвижимости бесполезная и в нее идут буквально все подряд — за легкими деньгами. Эта книга написана в том числе для того, чтобы разрушить эти стереотипы.
- Работа в мире недвижимости — это яркие эмоции, достойная жизнь, высокие зарплаты и энергетически наполненные люди. Так выглядит моя жизнь и жизнь сотрудников компании Monolith-Development!

# Глава **2.**

Риелтор из будущего.  
Какой будет профессия  
через 10 лет?





Как мы уже выяснили, в России рынок недвижимости до сих пор не достиг своего расцвета и во многом уступает развитым странам, в которых профессия «риелтор» общепризнана и уважаема. Например, в тех же США или ОАЭ «на риелтора» нужно специально учиться, набирать стаж, набираться опыта и знаний и получать лицензию для того, чтобы вести профессиональную деятельность. Там есть определенные государственные органы, которые эту лицензию выдают, и то строго после успешной сдачи экзамена. Более того, для открытия своей компании придется заплатить внушительную сумму — от 10 тысяч долларов на один вид деятельности и офис в одной локации. Если же у вас более масштабные планы по открытию филиалов, нужно докупать новые соглашения и подтверждения. Плюс каждый сотрудник должен получить персональную брокерскую лицензию, она тоже стоит около 3 тысяч долларов на одного сотрудника. Их выдает земельный департамент вместе с удостоверением брокера. На работу не берут людей «с улицы», которые прошли какие-то курсы или просто увидели в себе спеца: чтобы получать большие деньги за риелторскую службу, выучить

## ГЛАВА 2.

### *Риелтор из будущего. Какой будет профессия через 10 лет?*

придется многое. Но результат оправдывает любые ожидания. Хороший риелтор за рубежом зарабатывает очень много, не обязательно при этом являясь владельцем агентства недвижимости — можно работать в найме и получать достойные деньги. Также существует много частных специалистов, чьи чеки удивили бы руководство крупных отечественных компаний. Откуда же такие суммы? Все просто: эти люди — самые успешные и богатые — были когда-то обычными специалистами и знают этот рынок изнутри. Они разбираются во всех нюансах, могут ответить на любой вопрос о рынке недвижимости и чувствуют себя в этой сфере как рыбы в воде. Вы будете шокированы, но в других странах риелтор не бегаёт за клиентом: ситуация прямо противоположная!

Чтобы риелтор стал с вами работать, нужно прийти, заплатить комиссионные и подтвердить выпиской из банковского счета наличие у вас денег на покупку недвижимости. Если этого нет, никто с вами работать не будет. Клиенты прекрасно понимают, что цель оправдывает средства и что именно с помощью риелтора у них получится продать / подобрать / купить классную недвижимость безопасно и быстро. И это, конечно, наводит на мысль о том, что будет здорово, когда в России эта профессия обретет подобную ценность. Чтобы люди выбирали эту сферу деятельности осознанно и хотели в ней добиваться успеха — как в любых других областях. Я часто слышу от знакомых, что они мечтают, например, стать крутым врачом или журналистом, так почему же профессия риелтора до сих пор находится на заднем плане? Вопрос риторический.

Нет системы образования, нет требований к кандидатам, нет обязательного пункта о получении лицензии на деятельность. К слову, для моей компании последний пункт чрезвычайно важен — помимо прочих, мы даже получили лицензию от Министерства образования РФ, и можем выдавать дипломы государственного образца для учеников моей Monolith Academy, о которой расскажу позже. Ни одного врача никогда не возьмут работать в больницу просто потому, что он захотел и надел белый халат. Для ведения практики придется отучиться минимум семь лет, сдать сложные экзамены, прочитывать тонны книг и справочников. А в сфере недвижимости до сих пор процветает халатность: всем заправляют люди, которые даже не разбираются в том, чем они занимаются, и, что еще хуже, не хотят учиться. И их уровень развития и образованности, а точнее его отсутствие, очень часто приводит к плачевным последствиям...

Например, такие горе-эксперты втираются в доверие к клиенту и продают ему объект, не проходящий ни по одному базовому критерию законности и документооборота. Соответственно, все теряют деньги. И получается так: «На базаре оказываются сразу два дурака — один продает, другой покупает». Ни клиент не образован, ни агент. Из-за этого в целом и портится впечатление о сфере real estate.

А я за то, чтобы сотрудники были высококвалифицированными профессионалами; чтобы они знали свое дело на 100% и выше; работали в современных, просторных и оснащенных лучшей новейшей техникой офисах с дизай-



## ГЛАВА 2.

### *Риелтор из будущего. Какой будет профессия через 10 лет?*

нерскими ремонтами. Чтобы они гордились тем, кем являются. Гордились хорошим маркетингом в компании, ее репутацией, а также горели личным желанием помочь, приобщиться к большому делу и обладали мотивацией расти. На этом этапе развития сейчас находится мой бизнес — лично для меня он уже совсем не про деньги. Мы эволюционируем, становимся мощнее и шире с каждым днем, чтобы приглашать в свою систему как можно больше заинтересованных людей, предоставлять им лучшие условия труда, распространять нашу политику работы по миру. Мы вышли на другой уровень, и я по-настоящему горжусь каждым сотрудником, ведь вклад одного = успех всей компании. И конечно, я благодарна самой себе за труд и упорство, без которых у меня ничего бы не получилось. Я всегда ориентировалась на себя и свою интуицию, и эта внутренняя чуйка помогла мне создать настоящую «машину» производства по своей уникальной теории и неповторимому подходу. Приятно осознавать, что такой системы нет больше ни у кого и ее автор — ты.

Мои знания дают мне возможность предположить, какой будет сфера недвижимости в будущем — скажем, через 5–10 лет. Давайте разбираться, на что лучше ориентироваться, если вы хотите стать успешным риелтором сейчас, — чего ожидать и к чему быть готовым.

Во-первых, на плаву стопроцентно останутся те компании, которые создают свои IT-разработки: приложения, качественные сайты и т.д. Мы, к слову, тоже этим занимаемся. Передо мной давно стоит цель по созданию собственного приложения, но на данный момент мы еще аккумулируем все

то, что хотим в нем видеть. Почему? Потому что ни для кого не секрет, что с каждым днем искусственный интеллект все больше и больше проникает в нашу жизнь, и не замечать эту тенденцию недалековидно. Уже сейчас можно рассчитать инвестиционную стратегию онлайн: подать заявку на ипотеку в два клика через приложение, хотя каких-нибудь пять лет назад это было чем-то нереальным. Чтобы получить ипотеку, нужно было собрать документы, отстоять очередь в банке, пройти собеседование, чтобы на кредитном комитете вручную рассмотрели каждую кандидатуру. Сейчас заявки анализирует только искусственный интеллект. Так же, как и в недвижимости. Очень скоро риелторы не будут заниматься сделками со вторичной недвижимостью, так как каждый клиент сможет осуществить их самостоятельно — с помощью смарт-контракта. Мгновенно отправить сделку на регистрацию в росреестр без личного участия. Это уже и сейчас вполне доступно, но пока в коалиции с банком и агентством недвижимости. Но скоро нас оттуда «выгонят», сомневаться в этом даже не приходится.

В недалеком будущем появятся новые искусственные интеллекты, которые смогут адаптивно подбирать реально актуальные предложения. Например, конкурентными будут компании, чей сервис позволит быстро найти информацию об объектах недвижимости не в одной, а сразу в нескольких локациях. Да, сейчас с этим связано много проблем из-за обилия фейков на площадках, но система скоро адаптируется и рано или поздно, не сегодня так завтра, вытеснит все липовые объявления. И точно появится приложение, которое позволит подбирать недвижимость вообще

## ГЛАВА 2.

*Риелтор из будущего. Какой будет профессия через 10 лет?*

по всему миру, используя уникальные ключевые запросы. И — о ужас! — агентства недвижимости станут не нужны. Кроме того, застройщики тоже не стоят на месте и уже разрабатывают свои приложения, через которые клиент сможет с легкостью купить квартиру дешевле и, опять же, не прибегая к помощи агентств. В Дубае, например, есть компании, использующие открытые приложения, в которых человек видит наличие объектов, но, чтобы забронировать их, он должен авторизоваться. И тут его подстерегаем мы: только агент по недвижимости имеет право на регистрацию. Но, согласитесь, один взмах руки и предоставление доступа к клиентской авторизации моментально оставит миллионы агентов по недвижимости ни с чем. И профессия станет не актуальной.

**Отсюда можно сделать неутешительный вывод, что через 5–10 лет, ввиду всех изменений и активного развития искусственного интеллекта, приложений и сайтов, 95% специалистов перестанут работать в сфере недвижимости.**

На рынке останутся только те люди, которые смогут подняться сейчас, и обязательно в дорогом сегменте. Потому что как бы сильно ни менялись внешние факторы, но богатые занятые люди, располагающие высоким бюджетом и привыкшие к комфорту и высокому уровню сервиса, будут по-прежнему готовы платить большие чеки за сотрудниче-

ство с ценными специалистами. И разумеется, в ответ они будут ждать быстрого, качественного и самостоятельно-го выполнения работы. Таким образом риелторы, которые имеют достаточно компетенции, чтобы работать с такими приятными клиентами в лучших локациях мира, и будут зарабатывать все деньги. К сожалению, на сегодняшний день 90% всех специалистов по недвижимости этому уровню не соответствуют. Не желая учиться и развивать свои навыки продаж, они зарабатывают по 15 тысяч долларов в год на случайных сделках — и это в лучшем случае. Увы и ах, если они не изменят подход к работе прямо сейчас, то могут остаться за бортом корабля.

Представьте, только порядка 10% специалистов в нашей сфере зарабатывают действительно хорошие, достойные суммы. И большинство из них, скажу без лишней скромности, — сотрудники моей компании. Наша цель — уже сейчас охватить как можно большее количество локаций (а со временем и все страны мира). Какие-то быстрее, какие-то медленнее.

И еще одна, важная особенность моей компании, позволяющая долгое время сохранять лидирующие позиции, — мы занимаемся курортной недвижимостью и не работаем с резидентами этих локаций. У нас больше информации в целом о рынке, экономике и современных реалиях, поэтому люди видят в нас безопасность. Им самим, как клиентам, на данный момент находящимся в России, сложно разобраться в сфере недвижимости Таиланда, Турции или Дубая. Для этого нужно поехать, посмотреть, пообщаться, проанализировать, очень много прочитать,

## ГЛАВА 2.

*Риелтор из будущего. Какой будет профессия через 10 лет?*

найти и понять, чего вообще хочется. Для клиента, просто желающего купить квартиру, это нереально. Поэтому курортная, «дистанционная» недвижимость — это тренд, который точно продолжит свое существование. И чем выше бюджет, с которым работает агент, тем больше вероятности, что он останется в деле и будет востребован и через 10 лет. А все, кто работает с бюджетными «вторичками», вероятно, очень скоро потеряют свои рабочие места, так как те исчезнут за ненадобностью.

Итак, вот мое «пророчество»: в недвижимости через 10 лет останутся только самые сильные, самые достойные люди. Те, кто попал в эту сферу и в дорогой, премиальный сегмент не случайно. Образованные, грамотные, с сильным внутренним «Я». Те, кто неустанно находится в потоке, изучает новые ветки, новые локации, новые инструменты продаж. Именно те, кто всесторонне развивается в сфере недвижимости и инвестиций. Вот они и останутся. И таким людям я хочу помогать: видеть их рядом с собой, делиться знаниями, давать рабочие места. Для них и ради них я написала эту книгу и создала свои авторские курсы — чтобы вы стали тем золотым ядром, 5% лучших! Сильнейших! Выживших!

И в следующих главах я расскажу вам, как такими стать, и в подробностях поделюсь своим опытом — как личным, профессиональным, так и опытом становления моей компании, которой я невероятно горжусь, — агентства недвижимости Monolith-Development.

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 2

- Отечественный рынок недвижимости далек от пика развития и до сих пор уступает другим странам, где риелтор уже давно — человек уважаемый и обеспеченный.
- В таких странах, как США или ОАЭ, процесс овладения профессией риелтора намного сложнее, чем в России. Нужно долго учиться, нарабатывать стаж, набираться опыта и знаний, а также получить лицензию, чтобы вести профессиональную деятельность.
- В развитых странах для сотрудничества с риелтором клиент должен заплатить комиссионные и подтвердить выпиской из банковского счета наличие у него денег на покупку недвижимости.
- Через 5–10 лет на рынке будут лидировать компании, которые сейчас активно создают свои IT-разработки: приложения, качественные сайты и сервисы.
- Через пару лет риелторы не будут заниматься сделками со вторичной недвижимостью, так как каждый клиент сможет осуществлять их самостоятельно с помощью смарт-контракта.
- Предсказываю: в будущем конкурентными будут именно те компании, чей сервис позволит быстро найти информацию об объектах недвижимости не в одной, а сразу в нескольких локациях.
- Вскоре благодаря активному развитию искусственного интеллекта, приложений и сайтов 95% специалистов, к сожалению, перестанут работать в сфере недвижимо-

## ГЛАВА 2.

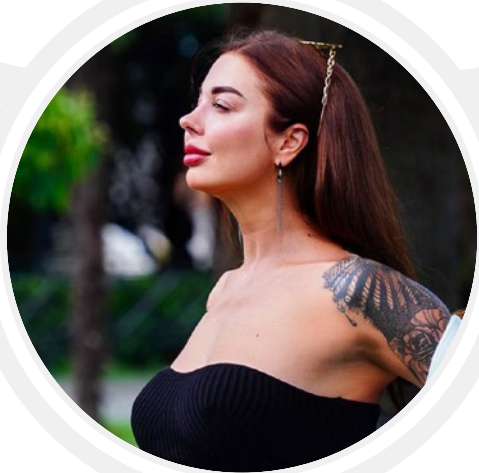
*Риелтор из будущего. Какой будет профессия через 10 лет?*

сти. На рынке останутся только те люди, которые смогут подняться сейчас, — и обязательно в дорогом сегменте.

- В недвижимости останутся только самые сильные, самые достойные люди: образованные, грамотные, с сильным внутренним «Я». Те, кто неустанно находится в потоке, изучает новые ветки, новые локации, новые инструменты продаж.

# Глава **3.**

Прыжок вверх:  
как создавался Monolith-  
Development







Уходя из найма, я приняла осознанное и взвешенное решение создать собственную компанию и вывести ее на лидирующие позиции. Я прекрасно понимала: чтобы начать жить той жизнью, которую я хочу, нужно брать себя в руки и переходить на новый уровень; делать что-то кардинально другое. И даже так: глядя на то, как работают другие агентства недвижимости, делать ровно наоборот. Сначала, конечно, казалось, что я брежу и ничего не получится, но я чувствовала, что должна преодолеть все страхи, если хочу что-то изменить. Поэтому, заглушив внутреннюю неуверенность, начала делать первые шаги. В частности, тщательно анализировать рынок недвижимости — в котором я на тот момент уже хорошо разбиралась — и, соответственно, моих будущих конкурентов.

Первым делом я обратилась к социальным сетям, где искала интересных личностей, которые, как и я, занимаются недвижимостью, — неважно, в Сочи, в Москве или в других городах. Просто садилась за стол, делала себе чай, находила соцсети компаний и внимательно изучала: какой у них контент-план? Что они написали за последние три месяца? Какую жизненную и профессиональную позицию

транслируют? Мне нужно было отследить, как, с какой периодичностью выходят рубрики, повторяются ли темы; какие инфоповоды собирают большее количество лайков и комментариев — соответственно, что людям интересно, а что нет. Исходя из своих наблюдений, я составляла контент-план для собственного аккаунта, наполняя его и какими-то личными историями и, разумеется, профессиональными. Думая о том, как правильно заявить о себе, я мысленно ставила себя на место потенциального клиента: что может его заинтересовать? Что взволновать? Как я могу правильно продать свою экспертность, чтобы люди обращались ко мне как к грамотному агенту по недвижимости?

Анализируя конкурентов, я пришла к выводу, что есть как успешные риелторы, так и неуспешные. И неуспешные, как правило, именно те, кто только и делает, что показывает объекты: они сами собой ничего не представляют, ничего о себе не рассказывают и не вдохновляют. С таким подходом у них не получается преподнести себя клиенту как личность и как классного эксперта. Соответственно, у них нет продаж либо продажи очень низкие. На этапе изучения рынка конкурентов для меня стало важным открытием, что для успешного развития агенту необходимо постоянно подсвечивать свою экспертность и самому для себя понимать, почему среди других людей клиент должен выбрать его. Руководствуясь такими соображениями, я стала все больше и больше проявлять в соцсетях свою харизму и раскрываться как личность: делала красивые, яркие фотосессии; снимала видео, писала содержательные посты. Иными словами, использовала все методы продви-

### ГЛАВА 3.

#### *Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development*

жения своего личного бренда! И, о чудо, первые клиенты, которых у меня получилось «закрыть», пришли именно через мой аккаунт и оказались максимально лояльными. Это были люди, которые видели многих моих конкурентов, изучили их предложения, но среди всех выбрали меня, потому что именно я «зацепила» их как эксперт, внушила доверие, показала себя именно тем человеком, с которым хотелось бы совершить сделку! Вскоре благодаря стабильному ведению соцсетей подобные сделки стали для меня своеобразной рутинной: видя меня на просторах интернета, клиенты приходили и приходили. В каждом своем посте или сторис я словно бы обращалась к потенциальному покупателю недвижимости, рассказывала, что он выиграет, если будет сотрудничать именно со мной. Я перестала разделять личное время и рабочее и каждую минуту посвящала собственному пиару: придумывала разные тактики и инфоповоды, общалась с подписчиками; прокачивала себя не только как эксперта недвижимости, но и как грамотного блогера.

Примерно тогда же я впервые закупила и настроила лидогенерацию, которая не отличалась особой гениальностью, но тем не менее приносила свои «плоды»: на особом внутреннем энтузиазме я закрывала и закрывала новые сделки. Со временем я даже завела YouTube-канал и нашла маркетолога Александру, с которой работаю и по сей день! В тот момент она сильно помогла мне, ведь моя тогда еще совсем крохотная, только начинающая существовать компания находилась на стадии ребрендинга и разделения бизнеса. Да-да, изначально планировалось, что я буду

вести дело не одна, а с партнером. Мне казалось, так легче, но постепенно я стала замечать, что это скорее деятельность «против» меня, нежели «сообща». Я узнала, что, пока я работала день и ночь на общее благо, мой партнер проводил сделки у меня за спиной, пользуясь моими наработками. Это было неприятно, но из этой истории я вынесла важный урок: в бизнесе нужно опираться только на себя. **Лидер должен быть один — мое золотое правило, которое я усвоила в самом начале своего предпринимательского пути.** Возвращаясь к моей биографии и биографии моей компании: мы с Александрой начали заниматься «упаковкой» фирменного стиля и репутационной стратегией: не захотели работать под предыдущим логотипом, разработали новый, а вместе с ним адаптировали сайт, отчего клиентов у нас стало еще больше.

Над названием компании долго размышлять не пришлось. Когда я закрывала свою первую сделку в Сочи, то сотрудничала с застройщиком под названием «Монолит». Изначально я этого даже не знала, но, когда приехала на подписание документов, почему-то зацепилась взглядом за это слово — «Монолит». Как же оно ярко и сильно звучит; у меня сразу промелькнула мысль, что было бы здорово так назвать и свою компанию. При этом тогда у меня даже не было четкого осознания, что я надолго задержусь в сфере недвижимости и у меня будет свое дело, но почему-то именно это слово во мне отозвалось. И, когда я уже всерьез занялась основанием агентства, вопросов с тем, «как корабль назвать», даже не возникало.

### ГЛАВА 3.


#### *Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development*

**Монолит.** Для меня это нечто стабильное, устойчивое и незыблемое. Фундаментальный, базовый материал, без которого невозможно реализовать в сфере строительства что-то великое и грандиозное. Символ надежности и крепкости.

Если честно, я тогда не думала, насколько далеко зайду в своем деле. Не мечтала о филиалах и уж тем более о выходе на международный уровень. Да, многое в тот момент делалось на большом энтузиазме, и я предпринимала все, что могло способствовать сначала увеличению числа сделок, а затем продвижению меня как эксперта, и тем не менее до конца не осознавала масштабов происходящего. В тот момент у меня не было ясного видения будущего компании и незыблемой уверенности, с которой я веду дела сейчас, но стимул и внутренний заряд не давали опустить руки. Я долго и упорно шла к своему «монолиту»: крепкому и нерушимому, и даже сейчас стремлюсь поддерживать это гордое звание, постоянно дорабатывая систему внутри нашей компании. Строю ее таким образом, чтобы она была масштабной и глобальной — капитальной.

Сегодня, набив много шишек и пройдя непростой путь, я уверена: компания должна транслировать определенную программу при любом контакте с клиентом. То есть каждый клиент обязан ясно понимать, в чем уникальность бренда. Если у бизнеса нет такой особенности и человек не видит сильного лидера, то львиная доля клиентов проходит мимо и выбирает других подрядчиков. Для успешного ведения бизнеса маркетинг должен работать как машинка, которая печатает деньги. Это возмож-

но при комплексном подходе к пиару: отовсюду клиенты должны слышать ваше имя. На любой площадке, где можно рекламироваться, вы обязаны быть. Ведь мы конкурируем за внимание не с другими агентствами, а со всеми рекламодателями мира и их огромными бюджетами. Этот инсайт когда-то перевернул мое отношение к рекламным бюджетам. Я осознала: меня должно быть много. Везде. Не только на какой-то одной площадке, ведь она банально может закрыться или стать недоступной, как это и случилось в 2022 году с некоторыми социальными сетями. Клиенты видят или нас, или наших конкурентов. Именно поэтому сейчас моя компания представлена везде, где только можно. И по мере увеличения бюджета растет узнаваемость и число продаж.



**Лидер обязан развивать личный бренд, философию компании, клиентоориентированность.**

Изучая рынок самостоятельно, я начинала с проб и ошибок в выстраивании маркетинга. Встречала очень много специалистов по интернет-рекламе, которые вчера закончили курсы, а сегодня уже выдают себя за докторов наук в сфере лидогенерации. Из-за таких я и сливала бюджеты в начале работы, уже понимая, что маркетинг — это сердце компании, «воронка» для клиентов, но не представляя себе конкретной стратегии продвижения. Без грамотного пиара можно

### ГЛАВА 3.

#### *Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development*

в мгновение остаться без клиентской базы и закрыться. И владелец компании, хоть и может полагаться на услуги подрядных организаций, все же должен сам научиться разбираться в маркетинге — в настройке рекламы, оформлении креативов и конверсиях<sup>2</sup>, ведь именно он принимает решения по бюджетам и источникам рекламы. А как можно что-то решать в том, где ты не разбираешься? Правильно, никак.

Любой бизнес создан для получения дохода. И чем грамотнее маркетинг, тем больше доход. Вот такая простая, но важная истина. Но я шла к ней наугад, «через тьму», разбиралась, изучала рекламу, прочитала десятки книг, прошла сотню курсов и постоянно анализировала маркетинговые стратегии гигантов мирового бизнеса, стараясь внедрить в свою систему что-то похожее.

Работа в формате «24/7» позволила мне в считанные месяцы выплатить все висевшие на мне миллионные долги и обрести уверенность в том, что я все делаю правильно! У меня получается! Одно только осознание этого давало нереальную мотивацию и толчок вперед. И тут я поняла: пока я одна — сама себе хозяйка и сама себе сотрудник, — мои возможности роста ограничены. Для развития, для скачка вверх мне нужны соратники, единомышленники;

.....  
<sup>2</sup> Конверсия (в интернет-маркетинге) — отношение числа посетителей сайта, выполнивших на нем какие-либо целевые действия (скрытые или прямые указания рекламодателей, продавцов, создателей контента — покупку, регистрацию, подписку, посещение определенной страницы сайта, переход по рекламной ссылке), к общему числу посетителей сайта, выраженное в процентах.

люди, которые захотят бок о бок со мной работать на наше дело. И смысл заключался не только в том, что я нуждалась в поддержке: с самого старта в бизнесе я позиционировала себя как компания, так как один из важных аспектов продаж — это доверие клиента. Так сложилось на постсоветском пространстве: если вы работаете с компанией, а не с частным лицом, считается, что надежности и гарантий в разы больше. Вопрос очень спорный! Я знаю частных агентов, которые работают на протяжении многих лет со своим постоянным списком клиентов, и наслышана о компаниях, которые открываются сотнями в год и почти сразу же закрываются. Это связано с тем, что вход в наш бизнес по недвижимости имеет очень низкий порог — небольшие инвестиции, и многие риелторы пытаются стать предпринимателями и развить свои фирмы. Но большинству так и не удается это реализовать, так как бизнес требует постоянных финансовых вливаний, развития и обучения управляющих маркетингу, поиска новых концепций и т. д. Я рекомендую начинать хотя бы с франшизы (к слову, скоро моя компания сможет стать такой площадкой для старта, преобразуясь во франшизу Monolith-Development). Честно скажу, в прошлом я бы отдала любые деньги за такой пакет знаний системы, так как именно на тестах в маркетинге и управлении потеряла несколько миллионов. Зато приобрела опыт, который сейчас упаковываю в свои франшизы и смогу впоследствии уберечь своих франчайзи от подводных камней нашего бизнеса.

Но вернемся к истории. Когда я поняла, что мне по плечу любая сделка, я начала активно изучать инвести-



### ГЛАВА 3.

#### *Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development*

ции, анализировать возможности других городов с точки зрения перспектив развития, графика роста цен и факторов, влияющих на увеличение стоимости. Упаковав это все в систему и правила инвестирования, я создала свою первую мини-книгу и вебинар под названием «12 заповедей инвестора».

*Хотите узнать больше об инвестировании в недвижимость?*

*Переходите по QR-коду и читайте мою мини-книгу «12 заповедей инвестора».*



Это потрясающие ощущения! Когда ты осознаешь, что твои усилия превращаются в результат, хочется кричать от переизбытка радости и гордости! В тот момент я почувствовала, что вышла на новый уровень и теперь могу не только безупречно закрывать сделки и делиться своими экспертными статьями в соцсетях, но и дать возможность другим специалистам в области недвижимости получить новый взгляд на сферу real estate. В то же время во мне с новой силой зажглась страсть: я хотела каждую минуту посвящать работе, которая стала уже даже не родом деятельности, а скорее стилем жизни. Мне снились новые и новые сделки, которые я закрываю, — одна масштабнее другой, из меня

фонтаном была энергия, а в руках «горело» все, что связано с недвижимостью. Тогда я окончательно убедилась, что пора сделать новый шаг — набрать команду и снять офис. Так я нашла локацию возле Морпорта, ее аренда стоила около 60 тысяч рублей — конечно, тогда я думала, что это огромные деньги. Снова боялась, волновалась, что не справлюсь, и все же рискнула. Взяла на себя новую ответственность, одержимая желанием создать успешный бизнес.

Моя мечта стала былью! Я всегда хотела иметь офис в центре города с видом на море. Это казалось мне несбыточной иллюзией, глупостью, но все самое нереальное, как видите, при желании сбывается. Мне еще повезло, что владелец той локации отдал столы и несколько мониторов. Огромным наслаждением было находиться там, любоваться видами, и да — закрывать сделки! Именно в этом офисе было положено начало сети Monolith-Development. Помню эти особенные чувства, когда впервые зашла в это помещение с панорамными окнами от пола до потолка и от стены до стены... Потрясающий вид на сквер с пальмами, шпиль Морпорта и бескрайнее, бесконечное море. Ремонт в стиле лофт и большой желтый диван, который имел для меня особенный, пусть смешной, но сокровенный смысл. Этот цвет я воспринимаю как цвет счастья и благополучия: когда у меня в жизни было все плохо, я мечтала о желтом «Мерседесе», но денег на него не было, были лишь долги. Конечно, с одной из своих первых сделок я пока не могла купить «Мерседес», но нашла другой вариант — приобрела желтый айфон. И пообещала себе тогда, что в моей жизни настанет момент, когда я смогу купить

### ГЛАВА 3.

#### *Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development*

себе тот желтый «Мерседес» надежды» за стопроцентную оплату, без кредитов и лишних нервов. И вот через год после открытия своего первого офиса, когда я уже совсем забыла о своем желании, в один из выходных дней что-то дернуло меня поехать в автосалон. И там стоял он! Желтый «Мерседес», как в моих мечтах. На тот момент у меня уже было достаточно денег, чтобы оплатить авто и никак не «почувствовать» в финансовом плане эту покупку. И тогда я поняла, что жить нужно так: быть свободным и позволять себе все, что хочется, — любые покупки и путешествия. В этом поистине и заключается счастье!

Но всего этого я бы точно не добилась без своей первой, такой искренней и теплой команды, которая поверила в меня, доверилась моим идеям и стала точкой опоры. Причем на тот момент у меня не было каких-то особенных перспектив на то, что ко мне придут грамотные сотрудники. Но — магия! — в течение месяца после открытия офиса я уже руководила пусть и маленькой, но сильной, амбициозной командой из восьми человек. Оказывается, к тому времени многие риелторы или те, кто желал ими стать, уже наблюдали за мной в социальных сетях, и новость о наборе ко мне на работу стала настоящим эксклюзивом. Некоторые буквально выжидали это, и, как только я начала говорить о том, что нуждаюсь в экспертах, люди стали приходить сами собой. Каждый день был как последний: тогда я еще и сама не верила, что стану владельцем целой группы компаний и академии для риелторов (терпение, о ней я тоже обязательно расскажу).

Парадокс, но уже тогда, изучая кандидатуры людей и набирая команду, я поняла, что и сейчас, и в дальнейшем не буду ориентироваться на предыдущий опыт сотрудника, если речь идет об эксперте по недвижимости (если нужен, например, бухгалтер, то, конечно, успешный бэкграунд — важная составляющая). Должность эксперта по недвижимости — это на самом деле очень творческая позиция, и любой человек, желающий достичь успеха, стать востребованным специалистом и вырасти личностно, финансово и профессионально, сможет этого добиться. Поэтому для меня как для руководителя важно состояние души и стремление сотрудника. В этом мы расходимся со многими «акулами» бизнеса, так как в России очень часто можно встретить кумовство или одно название «руководитель» с короной на голове. Такие начальники обычно не дают талантливым людям вырасти и проявить себя: их больше интересует, как бы недодать или недоучить во избежание внутренней конкуренции. Я же считаю, что бизнесмен должен постоянно расти и развиваться; быть на 10 шагов впереди своей команды, являясь ведущим игроком, верховным главнокомандующим, ведь чем сильнее «войско», тем больше побед.

Так я и отбирала (и отбираю сейчас) людей к себе в команду: перспективных, ярких, с горящими глазами. Такого человека вы никогда не остановите, ведь им правит мечта, и главное, у него отсутствует страх идти к цели и пробовать новое! Когда мы чувствуем, что в нас верят, а главное, знаем, по какой системе двигаться, то приносим большую пользу как себе, так и обществу.

### ГЛАВА 3.

#### *Прыжок вверх: как создавался Monolith-Development*

Мотивация. Дисциплина. Цели. План дня. Итоги — мои главные постулаты, позволяющие эффективно управлять и добиваться успеха. Задача руководителя: мотивировать. Делегировать. Контролировать. И творить новое. У сотрудников должны быть постоянные своеобразные соревнования друг с другом, но в то же время без конкуренции за «место под солнцем»: каждый сотрудник имеет ценность, на каждого найдутся клиенты, но и каждому есть куда расти. Я категорически против нечестной игры: интриг, манипуляций и срывов сделок у коллег. Стремление своих экспертов по недвижимости выдавать классный результат продаж я с самого начала приправляла «квартальной» мотивацией: раньше просто выдавала премию (такую, которую могла), а сейчас, будучи уже владельцем крупной компании, поощряю выделившихся сотрудников щедрыми сертификатами на брендовую одежду, макбуками и путевками за границу. Более подробно о неденежной мотивации сотрудников я еще расскажу далее.

Однако, помимо всего приятного и радостного, я ратую за строгую дисциплину, которая помогает шестеренкам в системе крутиться исправно и эффективно. При постановке цели для сотрудника важно проконтролировать ее четкое достижение, оценить результат в конце каждого дня, подвести итоги. Это обязательно! Так поддерживается баланс, необходимый для эффективной работы.

Не скажу, что при приеме на работу новых людей и организации нашей совместной деятельности у меня совсем не было трудностей в выстраивании деловых отношений. Любой новый опыт — это погружение в неизвестность,

поэтому приходится учиться на своих ошибках. Первая проблема, с которой я столкнулась, — снижение важности своего участия в общих целях самим сотрудником. Нытье, негатив, жалобы — это все снижало эффективность общей работы и сбивало с толку весь отдел. Поэтому, расширяясь, я стала при приеме на работу предупреждать, что в моей компании запрещен любой негатив, я за это расстреливаю (увольняю) на месте. Если сотрудник — как правило, тот, у кого получается хуже остальных, — начинает разлагать команду, жалуясь на лиды, погоду, кофе и прочее, он вносит хаос в состояние даже самых эффективных и преданных мастеров. А это уже катастрофа! Я видела достаточно таких людей и почти сразу поняла, что в эту категорию входят как раз те, кто качественно и грамотно «продал» себя на собеседовании, при этом не соответствуя созданному образу.

И вторая проблема, на которую я хочу обратить ваше внимание: если сотрудник не выполняет план и находится более 30 дней без сделок, то это повод задуматься. Как красный флажок. Раньше я ждала чего-то, надеялась, не хотела отбирать у человека шанс себя проявить, но в результате теряла сама. Золотое правило: нет сделок более месяца — нужно обязательно выставить строгий дедлайн для реализации цели. Сроки не соблюдены? Прощаемся и желаем удачи. Я готова давать возможности только тем, кто способен их взять. Если я ошиблась в найме и не увидела на практике стремления сотрудника к росту, то больше не теряю время, а ищу нового. Это правило экономит мне и моей компании миллионы бюджета, а также помогает добиваться успеха тем, кто этого по-настоящему заслуживает.

**Моя первая команда состояла из семи-восьми человек, но наше стремление работать и мечты о крупной победе придавали столько сил и рвения, что по масштабу закрытых сделок мы превосходили огромные корпорации (а средние агентства уж точно!).**

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 3

- Чтобы жить жизнью мечты, нужно каждый раз брать себя в руки и переходить на новый уровень; делать что-то кардинально другое, новое и непривычное.
- Перед началом нового этапа всегда страшно: кажется, что ничего не получится, но нужно смело «идти в страх», ведь именно за ним — точка роста.
- Создавая бизнес, на первых этапах важно проанализировать конкурентов, в том числе их социальные сети, обращая пристальное внимание на их контент-план и на то, чем они «подкупают» клиентов.
- Есть успешные риелторы и неуспешные. И неуспешные, как правило, именно те, кто просто показывает объекты: они сами собой ничего не представляют, ничего о себе не рассказывают, не делают упор на своей экспертизе и не вдохновляют на сделку.
- Лидер в компании должен быть один — как и капитан корабля.

- Любая компания должна транслировать определенную программу при любом контакте с клиентом. То есть каждый человек обязан прозрачно понимать, в чем уникальность бренда.
- В обязанности лидера, помимо прочих, входит развитие личного бренда, философии компании и клиентоориентированности.
- Любой бизнес создан для получения дохода. И чем грамотнее маркетинг, тем больше доход.
- Для успешного развития любого дела вам нужно заручиться поддержкой соратников, единомышленников; людей, которые захотят бок о бок с вами работать во имя общей цели.
- Выбирайте перспективных людей, ярких, с горящими глазами: таких вы никогда не остановите, ведь ими правит мечта и представление о том, к какой жизни они стремятся.



# Глава 4.

Новые города.  
Из Сочи в Дубай





Дело шло полным ходом, количество сделок росло, а в Monolith-Development приходили новые сотрудники, разделявшие нашу идеологию. Однажды мы поняли, что команда выросла настолько, что одного помещения уже не хватало, — встал вопрос о расширении не только численном, но и территориальном. Сперва мы начали расширяться на этаже нашего офиса и снимать все освобождающиеся там помещения. Но позже стало ясно, что этого недостаточно — нам нужна новая «обитель», просторная и комфортная для сотрудников. Офис у Морпорта я еще долгое время не хотела «отдавать», слишком много чувств было с ним связано, но все же в какой-то момент пришлось. В бизнесе важный навык — это вовремя отказываться от того, что уже не актуально, и брать новое, более глобальное. Нужно уметь отпускать, чтобы в итоге получать больше. И я сняла новый офис — подходящий запросам, моим и моей команды. Это был лишь один из первых шагов большого и интересного пути Monolith-Development.

Однажды, обычным солнечным утром, я проснулась с четким осознанием, что цены на квартиры в Сочи скоро начнут активно расти — «виной» тому было введение мора-

## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

тория на строительство<sup>3</sup>. Не обращать внимания на такую новость было невозможно, ведь прежде всего она сулила проседание в сфере недвижимости: стоимость недвижимости неумолимо росла, поднималась в два раза, а то и больше, а потенциальные покупатели, мечтающие иметь дом у моря, просто-напросто больше не могли себе позволить такую покупку. Я поняла, что для моих клиентов это станет ударом, ведь у многих нет таких денег. Только вздумайтесь: однокомнатная квартира за 10 миллионов! Для многих это была неподъемная сумма. Да, с одной стороны, оставался небольшой процент клиентов, которые могли и хотели работать с таким рынком, но с другой, большинство были вынуждены отказаться от своей мечты. Тогда-то я и подумала, что Сочи не единственный прекрасный город у моря, поэтому отказываться от желаемого людям совсем не обязательно. И приняла решение: работать с рынками недвижимости других южных городов и первым делом покорить Новороссийск.

Мы с командой не прогадали! Все сделали быстро, и буквально с одной командировки в этот город у нас получилось продать несколько комплексов! Представляете? Я ликовала. Позже то же самое мы реализовали в Краснодаре.

Monolith-Development стало первым агентством в Сочи, кто связался с партнерами из отделов продаж в соседних

---

<sup>3</sup> 28 июля 2021 года депутаты Городского собрания Сочи приняли решение ограничить строительство многоэтажных домов до утверждения генерального плана города, чтобы избежать самостроев и ликвидировать острую нехватку объектов социального назначения.

городах и начал договариваться о сотрудничестве, узнавая про объекты. Так мы выяснили, что в Новороссийске есть квартиры тех же застройщиков, у которых мы продаем в Сочи, но стоят они в два раза дешевле. Разумеется, своей небольшой командой мы начали активно предлагать эти объекты своим клиентам и — вуаля! — продали 40 квартир фактически за пару дней! А потом еще и еще — мы продавали квартиры этажами. Хорошо было и нам, ведь мы стали расти еще активнее, и нашим клиентам, поскольку они смогли исполнить свои мечты о квартире у моря и выгодно инвестировать, и застройщикам. Благодаря энергии, которая была в компании, мы неслись вперед на всех парусах.

Тогда это был фурор: для наших клиентов мы успели купить квартиры по самым низким ценам, успев до масштабного повышения. Затем мы изучили остальные комплексы Новороссийска, начав работать и с ними. Мы сумели выстроить рабочий процесс дистанционно. Наблюдая за нами в социальных сетях, в которых мы, естественно, обо всем рассказывали, другие агентства недвижимости начали подтягиваться и так же выходить за пределы Сочи, но цены на рынке квартир Новороссийска уже были значительно выше тех, по которым еще совсем недавно продавали мы.

Похожая ситуация произошла в Краснодаре. Через неделю после того, как мы «распродали» Новороссийск, мы отправились покорять рынок недвижимости Краснодара, где с нашей помощью все квартиры были скуплены не менее быстро. Я и сама купила там квартиру — во-пер-

## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

вых, предложение действительно было очень выгодным, и эта инвестиция себя полностью оправдала, а во-вторых, это стало значимым аргументом для наших клиентов, которые хотели не просто купить квартиру, но и заработать на ней. Своим примером я показала ценность этой покупки.

Благодаря выходу в новые города у нашей постепенно разрастающейся компании появилась своя уникальность: мы начали работать дистанционно, стерли какие-либо географические границы наших сделок и могли масштабироваться в любом направлении. Каждый наш менеджер может, например, продавать из Сочи объекты в Краснодаре, это легко. Как и каждый партнер (о партнерстве я еще напишу), который живет где-нибудь в Новосибирске, может продавать недвижимость в других городах. Это так удобно! А во мне между тем укреплялось сознание, что мы должны быть универсальны, если хотим действительно прочно стоять на этом рынке.

У нас должен быть готовый товар всегда — для любого клиента с любыми запросами.

Как великие завоеватели, через пару месяцев мы «штурмовали» Москву и Питер: и оба города нам сдались! Победа за победой, выход на дистанционный уровень, большие денежные суммы. Вскоре, осенью того же года, мною было принято решение открыть филиал в Анапе. К тому моменту моя команда расширилась до 50 человек, мы активно разрастались, как цельный организм. Как вчера помню: ко мне в кабинет пришел сотрудник и сказал, что на выходных побывал в Анапе. Он хотел, чтобы я проинвестировала в это

направление, уверенно заявлял, что там точно все пойдет вверх. Я поняла, что мы можем это сделать, потому что у нас есть уже хорошо выстроенный маркетинг, есть система и есть человек, готовый взять все в свои руки, — этот самый сотрудник. Почему бы и нет? Тем более для меня это не требовало каких-то особенно больших инвестиций — с доходами, которые стал приносить Monolith-Development, расширяться было можно и даже нужно. Мы запустили сначала пилотный проект, открыли небольшой офис, собрали команду, начали проводить сделки и, как следствие, быстро пошли в рост.

Конечно, на этот шаг я пошла только потому, что видела реально заряженные глаза сотрудника, его желание развиваться, делать больше, чем он может сейчас. А для меня всегда очевидно: если человек чем-то горит, у него все получится, даже несмотря на отсутствие опыта работы руководителем филиала в недвижимости. Если мы настроены на победу, начинают происходить чудеса, и успех неминуем. Мы вышли на очень высокий показатель по продажам, и для меня это была не только победа, но и большая точка роста — требовалось научиться руководить уже двумя филиалами! К тому времени внутри компании каждый сотрудник стал экспертом, который действительно себя зарекомендовал как дисциплинированный, ответственный, следующий нашей системе и делающий хорошие показатели продаж. Так, наша компания дает людям, желающим с нами работать, базу и старт, а они, в свою очередь, оправдывают наши ожидания, внося свой вклад в ее развитие. Поскольку мы постоянно растем, повышения в должно-

## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

сти у нас не редкость. Мы повышаем ценного сотрудника и предоставляем возможность себя проявить уже в роли руководителя: набрать команду, вырасти совсем иначе, не как эксперт, а как лидер. В сравнении с другими агентствами, где сильно выражена конкуренция за место руководителя и где не дают вырасти, мы, напротив, способствуем самореализации наших экспертов.

Знаю, в этой истории про масштабирование звучит все легко и просто: будто все само шло как по маслу, Monolith-Development развивался, рос, а я просто наблюдала со стороны. Но, разумеется, это не так. Мне часто бывало страшно, иногда становилось не по себе от одной мысли, что я веду за собой команду, организовываю пиар, отвечаю за расходы и доходы. Вся эта деятельность, а также огромная ответственность, которой она сопровождалась, развила во мне детальную внимательность и осторожность: я еще больше внимания стала уделять работе, в частности маркетингу, который как топливо двигал мою компанию вперед.

После Анапы я жаждала достичь новой вершины. И меня осенило: нужно больше, смелее, наглее! Я еду в Дубай! Прекрасно понимая, что в последнее время все едут за недвижимостью в другие страны и это определенный тренд, я не сомневалась в своем успехе. Посмотрев аналитику и просчитав рост стоимости, ажиотаж и заинтересованность клиентов, я поняла, что пора действовать. Для человека, потенциально желающего купить квартиру за рубежом, Дубай однозначно рай. Какие плюсы? У страны стабильная экономика, план развития, погода, условия и т. д. И я реши-

лась: стану №1 не только на родине, но и реализуюсь в жарких Эмиратах.

Разумеется, перед поездкой и в целом принятием такого непростого решения я внимательно изучила это направление: что происходит с местным рынком недвижимости, какие права у иностранных граждан, как в Дубае можно открыть компанию, как здесь продаются и покупаются объекты, какая динамика роста цен на квартиры, какая тенденция и прочее, прочее, прочее. Это было осенью 2021 года, когда после пандемии стал увеличиваться спрос на недвижимость в Дубае и при этом все еще действовали ограничительные меры в других странах. Многие люди какое-то время вообще боялись покупать недвижимость за границей — вдруг закроют? Вдруг заберут? — но сейчас рынок постепенно возродился. Я, будучи уже очень сильным экспертом по недвижимости, это прекрасно видела и была первой из сочинских агентов, кто вообще поехал покорять Дубай.

Провернуть такое было сложнее, чем в Сочи, ведь я приехала в чужую страну одна, без знания города, без контактов застройщиков и на месте начала со всем разбираться. Территория огромная, ничего не понятно, сложный язык, много объектов... Помню, что степень внутреннего напряжения выливалась в то, что на презентациях застройщику у меня темнело в глазах. Но, уведомив команду о своем решении стартовать в Дубае, взяв на себя ответственность перед теми, кто со мной работал, я уже не могла повернуть назад. Единственным приемлемым для меня результатом была победа — открытие филиала в этом огромном городе,



## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

новые сделки, новые масштабы. Так я сама поставила себя в жесткие рамки и взялась за дело.

Поначалу идея казалась непосильной, но, как обычно, у страха глаза велики: сейчас я понимаю, что мне нужно было уезжать и реализовывать ее намного раньше. И это было бы еще круче, ярче, масштабней. В самом начале пути меня терзало сильнейшее внутреннее сопротивление, мне было очень тяжело со всем разбираться в новых делах, новых законах, во всем, что касалось бизнеса в новой стране, постоянно хотелось все бросить — 100 раз и больше, уехать, исчезнуть, уйти в то, что проще и понятнее. Я прекрасно понимала, что внутри меня борются удовлетворение от зоны комфорта, которая есть у меня в Сочи, и жажда большего. Ведь я переезжала в Дубай открывать бизнес не потому, что у меня на родине было плохо. Наоборот, все супер! Абсолютно налаженный бизнес, быт, прекрасный город, море, яхты, друзья, большая команда, клиенты, объекты! Отправившись в новый город, я выпала из той активности, что тоже было очень тяжело сделать, приехала сюда — одна в поле воин. Грустно? Больно? До слез? Да, но нужно идти вперед, как бы я себя ни пыталась остановить: все решают сухая математика, аналитика и те деньги, которые мы заработали без рекламного бюджета; те деньги, которые мы можем получить, если я не сдамся.

И я не позволила себе сдаться. Специально заявила всему свету (в своем блоге), что еду в Дубай, чтобы не иметь возможности повернуть назад. Специально поставила себя в такие условия: все знают о моих планах, команда не поймет, если я вдруг откажусь. И, конечно же, сухим

разумом я понимала, что это выгодно для бизнеса и, хочу я или нет, этот рывок нужно сделать.

И вот я приехала на место, и понеслось...

Для начала я обратилась в консалтинг, с которым работаю по сей день, они начали делать мне визу. Обо всех «бумажных» моментах открытия бизнеса в Дубае я подробно расскажу в следующей главе. После того как я это сделала, с чувством выполненного долга решила ехать изучать объекты. И как же это было тяжело... Каждое действие, которое я здесь делала, было наполнено адовым стрессом. Языка я не знала, города не знала, порядки здесь абсолютно другие. Пробыв в городе три недели, я посетила, конечно, основных застройщиков, но только больше погрузилась в апатию и страх. Местный рынок настолько отличался от нашего, объекты настолько разные, такие «другие», что нам в России они даже не снились! Было страшно, что я не справлюсь, но глаза боятся — руки делают. Как я уже сказала, я не оставила себе выбора: или мы покоряем Дубай, или... мы покоряем Дубай. И вдруг — счастливый случай!

Открытие компании в Дубае я транслировала в социальных сетях, и, когда я приехала в Россию, мне позвонил один клиент, с которым мы уже работали, и сказал, что хочет купить со мной квартиру. Так прошла моя первая сделка за границей. Этот феномен можно охарактеризовать только так: то, что по вере вашей, вам будет. Клиент приобрел со мной не одну, а сразу две квартиры в Дубае. Это было невероятно! Чуть позднее, даже еще не вложив деньги в рекламу, обладая весомым именем и хорошей базой бла-

## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

годарных клиентов, мы закрыли с ними первый десяток сделок. Поскольку дело пошло очень активно и практика показывала, что спрос на дубайскую недвижимость действительно высокий, я выделила группу активистов внутри своей компании в Сочи и начала их обучать, изучая систему еще глубже, и через пару недель снова уехала в Дубай, чтобы продолжить свои дела: получить необходимые документы, изучать объекты, искать физический офис, собирать команду. Многие из моих сотрудников мечтали уехать работать и развиваться в Дубае. И когда я на очередной планерке выступила с таким интересным предложением, огласив все условия, возражений не было. Люди уже видели и чувствовали, что у нашей компании есть результат; у нас идут сделки, ребята, которых я звала с собой, были опытными и профессиональными экспертами по недвижимости. Мое окружение знало, что мы твердо стоим на ногах в этом направлении. И после моей мотивационной речи о том, что нам пора принять историческое решение, поменять свою жизнь и сказать «да» своим мечтам, все случилось очень быстро — через несколько дней команда была в Дубае.

Приехав в этот город заниматься бизнесом, я увидела Дубай с другой, неожиданной для многих стороны — не с развлекательной, а деловой, и была приятно удивлена: здесь настолько хорошо отлажена работа всех социальных государственных служб, в которые приходится обращаться: настолько все вежливы, что здесь действительно хочется много и плодотворно работать. Этот высокий сервис, который есть в Дубае, не заканчивается на пятизвездоч-

ных отелях — он везде. Здесь все идеально чисто, везде вам помогут, если вы обратитесь с вопросом. Эту «другую» атмосферу невозможно как-то описать, ее можно только почувствовать.

В Дубае даже есть Министерство толерантности! Здесь более 200 национальностей, очень колоритное и свободное общество. Идя по улице, вы кого только не встретите! И все друг друга уважают, нет ни малейшей нотки неприязни кого-либо или гонений. В Дубае можно чувствовать себя очень комфортно, легко и просто. Здесь все сделано для людей — грамотно спроектированы дороги: несмотря на огромное население и количество машин, я ни разу не видела, чтобы люди стояли здесь в пробках; все комплексы построены так, чтобы в них было действительно удобно ЖИТЬ, а не существовать.

Еще подкупает уровень безопасности, который здесь есть: у вас никогда никто ничего не украдет; часто бывает, что люди тут не закрывают квартиры на ключ, не закрывают машины, потому что в Дубае очень строгие законы, никто не хочет с ними связываться. Везде видеонаблюдение, охрана, поэтому уровень преступности крайне низкий. Спокойно могут принести дорогую посылку, например айфон, поставить под дверь, и он будет неделями лежать — никто его не возьмет. Для меня, выросшей в российской глубинке, это удивительно.

Monolith-Development стало первым сочинским агентством, которое начало работать в Дубае официально, имея лицензию, офис и банковские счета. И это действительно показательно, так как каждый второй риелтор из Сочи

## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

и даже целые агентства, занимающиеся недвижимостью в ОАЭ, работают только в партнерской программе с другими компаниями. Ни у кого из них нет здесь офиса. Но ажиотаж от страны огромный, и я бы никогда себе не простила, если бы не выросла здесь как эксперт и лидер своего агентства.

Я вообще не сторонник долгого пребывания на одном месте. Сегодня у меня есть конкретные цели: каждые два-три года менять страну проживания, потому что в каждом новом городе — своя маленькая жизнь, которую я проживаю. Это ощущение дикой свободы, когда человек может выбирать не только работу или квартиру, но и локацию для проживания. Да, любой переезд — это стресс, но с каждым разом все проще: сознание привыкает к постоянному постижению чего-то нового, горизонт становится шире, а вместе с этим слабеет страх и появляется внутреннее ощущение — я могу все.

Целый год до написания этой книги я жила словно в каком-то бешеном забеге. Мне приходилось оставлять свою семью в Сочи, потому что пока не было смысла перевозить детей в Дубай; я жила в гостинице и постоянно была занята на встречах — оформляла бизнес, заключала контракты с застройщиками, общалась с клиентами. Нужно было «прирасти» здесь корнями. И как только в этом огромном, современном и невероятно богатом городе был открыт первый офис, я поехала за детьми, и мы переехали в Эмираты все вместе!

На сегодняшний день я полностью наладила свой быт: мы живем на вилле на берегу океана, к детям приходят заниматься тренеры и преподаватели — плаванием, боксом,

рисованием и т.д. Я много работаю, также в удобной локации у нас находится и новый офис. Я специально выбирала местоположение таким образом, чтобы оно было для меня доступно. Вы спросите, как я ощущаю себя на новом месте? Сейчас уже прекрасно. Я уже очень хорошо знаю город, даже езжу без навигатора, хотя когда-то казалось, что это невозможно (Дубай очень большой город)!

Кроме того, я знаю, как решить здесь любой вопрос, как удовлетворить любую свою потребность, начиная маникюром и заканчивая стоматологом. На сегодняшний день я точно чувствую себя здесь как дома. А еще я вижу новые рубежи и этапы достижения успеха, а как вы уже поняли, для меня это неиссякаемый источник мотивации. В Дубае действительно есть с кем посоревноваться — достойные, сильные конкуренты: и агентства, и эксперты. И здесь есть что продавать: рынок без какого-то потолка по стоимости и количеству объектов! Можно продавать объекты за миллионы долларов, можно продавать этажи, целые здания, да даже острова! Можете себе представить? Острова! То есть в плане своей личной реализации как бизнесвумен и эксперта по недвижимости я ощущаю, что здесь есть куда расти.

Для меня рынок недвижимости в Дубае в настоящий момент — самый привлекательный для построения карьеры. Да, с одной стороны, тяжело соревноваться с компаниями, которые здесь уже на протяжении 20 лет, но с другой — мне это очень интересно. Я люблю честную конкуренцию, люблю живые эмоции от равного соперничества. Такой уж я человек — всегда стремлюсь к новым

## ГЛАВА 4.

### *Новые города. Из Сочи в Дубай*

Олимпам. И даже вспоминаю, в каком, оказывается, состоянии апатии была в Сочи, когда ясно поняла, что равных там больше нет и двигаться дальше некуда. А если вы не двигаетесь вперед, то неминуемо деградируете!

Еще мне как уже очень опытному эксперту приятно соприкоснуться с тем, что мы действительно занимаемся лучшей недвижимостью в мире. Каждый новый проект здесь выходит лучше другого, ощущается гонка (в хорошем смысле) между застройщиками — каждый новый сданный дом лучше прежнего: красивее, просторнее, комфортнее, приятнее для жизни. И в то же время каждый представитель сферы real estate старается для своих клиентов: сделки становятся удобнее и быстрее. Дубай сейчас открыт как никогда, особенно для российских граждан, правительство ОАЭ дает вид на жительство и визы без особых трудностей. Поэтому очень большая часть людей покупает недвижимость в Дубае. А еще здесь привлекательный арендный рынок — заключаются годовые контракты на долгосрочную аренду, и собственник получает деньги не на месяц, а на год вперед. Хорошая рентабельность — 8% — это отличный показатель для недвижимости «в долгосрок». Получается, что права владельца защищены, все контракты регистрируются в департаменте REPA (Real Estate Regulatory Agency). Это структурное подразделение DLD<sup>4</sup>, большой земельный департамент и специальный государственный орган, который занимается всеми

<sup>4</sup> DLD (Dubai Land Department, Департамент земельных ресурсов Дубая) — государственный орган власти, занимающийся инвестициями и развитием сферы недвижимости в городе.

делами, имеющими отношение к недвижимости. В REPA есть специальное внутреннее агентство, которое регулирует эти арендные процессы. Конечно, это очень удобно и цивилизованно. Все эти контракты регистрируются, все настолько прозрачно и официально, что, вкладывая деньги в недвижимость еще на этапе строительства, человек понимает, что на аренде этой квартиры он в итоге заработает гораздо больше!

Другая же часть клиентов покупает недвижимость для увеличения капитала, для перепродажи, и в Дубае есть особенность: цены на квартиры от застройщиков в среднем растут на 20–30%, а самые роскошные, дорогие, эксклюзивные объекты дорожают еще сильнее. Есть кейсы, по которым капитал увеличивается за период строительства даже в пять раз! Плюс здесь очень удобные рассрочки — беспроцентные у каждого застройщика до окончания строительства, поэтому в Дубае очень редко кто-то использует ипотеку. Это не имеет никакого смысла, так как рассрочка дается всем надолго, и на семь, и на восемь лет, и часто клиенты приобретают объекты недвижимости с рассрочкой даже после окончания строительства и гасят эту рассрочку за счет сдачи в аренду.

Дубай открыт для всех, и очень большой поток людей со всего мира, со всех стран сейчас переезжает сюда для того, чтобы построить здесь свою новую жизнь. И я невероятно рада, что я — часть этого бешеного потока!



## Что следует запомнить? Самое важное из главы 4

- Один из самых важных навыков в бизнесе — вовремя отказываться от того, что уже не актуально, — и брать новое, более глобальное. Нужно уметь отпускать, чтобы в итоге получать больше.
- Добиться успеха можно и без большой команды, куда важнее энергия, царящая в коллективе.
- Возможность работать дистанционно стирает какие-либо географические границы сделок и помогает масштабироваться в любом направлении.
- Если человек чем-то горит, у него все получится, даже несмотря на отсутствие опыта. Если мы настроены на победу, начинают происходить чудеса, и успех неминуем.
- Внутри компании каждый сотрудник должен быть экспертом, который действительно себя зарекомендовал как дисциплинированный, ответственный, серьезный человек, — тогда дело будет развиваться.
- Мне часто бывало страшно, иногда становилось не по себе от одной мысли, что я веду за собой команду, организовываю пиар, отвечаю за расходы и доходы. Однако вся эта деятельность, а также огромная ответственность, которой она сопровождалась, развила во мне детальную внимательность и осторожность, благодаря которым я могу называть себя грамотным руководителем.

- Для человека, потенциально желающего купить квартиру за рубежом, ОАЭ однозначно рай, так как у страны стабильная экономика, план развития, погода и условия.
- Я не сторонник долгого пребывания на одном месте — из зоны комфорта необходимо выходить для преодоления новых горизонтов. Каждые два-три года я меняю страну проживания и в каждом новом городе проживаю свою маленькую жизнь.
- В Дубае много достойных, сильных конкурентов; и агентств, и экспертов. И здесь есть что продавать: рынок без какого-то потолка в стоимости и количестве объектов!

# Глава **5.**

Как открыть бизнес  
в Дубае — прозрачная  
инструкция





Если вы — молодой, перспективный и целеустремленный молодой человек или девушка, приехали покорять Дубай и уже точно решили открыть здесь свою компанию, то смело открывайте эту главу и кладите себе на письменный стол. В ней я пошагово расскажу об основных моментах ведения бизнеса в ОАЭ, всевозможных деталях и тонкостях, которые сложно просчитать, если вы пока не жили в этой стране и не знакомы с ее законами.

Итак, что нужно для открытия компании в Дубае? Во-первых, вам точно следует запастись стартовым капиталом — на регистрацию фирмы. Дело в том, что в ОАЭ очень высокие госпошлины на лицензии и в целом на какое-либо взаимодействие с государственными органами. Например, письмо или справка из департамента может стоить 1,5 тысячи долларов — а это всего один из многочисленных необходимых документов!

Лицензия на ведение предпринимательской деятельности выдается только для той экономической зоны, где она была оформлена. То есть не получится оформить лицензию в одном районе Дубая, а открыть бизнес в другом. Именно поэтому при открытии офиса вашей компании нужно учи-

## ГЛАВА 5.

### Как открыть бизнес в Дубае — прозрачная инструкция

тивать локацию. Я в свое время этого не знала и выбрала место, просто исходя из своих предпочтений: сразу купила лицензию и, когда начала заниматься открытием офиса, столкнулась с тем, что она не подходит к выбранному месту. Поскольку местоположение офиса меня устраивало и я не хотела менять локацию, мне пришлось зарегистрировать на себя еще одну компанию и еще раз вкладывать в это немалые деньги. Поэтому начинайте именно с определения места расположения офиса. Приценитесь. Лицензия необходима здесь буквально на каждом шагу. Ни один предполагаемый партнер не заключит с вами договор без лицензии и других учредительных документов, которые нужны для того, чтобы взаимодействовать по контрактам с застройщиками.

Имейте в виду, что для открытия компании вам понадобится «эджери»<sup>5</sup> — зарегистрированный годовой контракт на аренду офиса. Как вы уже наверняка поняли из предыдущей главы, в Дубае нет помесечной аренды, платить необходимо на год вперед. Так что стартовый капитал стоит рассчитывать и собирать, исходя из всех предстоящих трат.

Чтобы было легче разобраться во всем многообразии нужных документов и понимать, что еще необходимо для открытия бизнеса, воспользуйтесь услугами консалтинга. Вы можете выбрать любую консалтинговую компанию, которых здесь миллионы, — этот бизнес в Дубае очень

---

<sup>5</sup> Эджери (EJARI) — система онлайн-регистрации, созданная RERA и требующая, чтобы все договоры аренды в Дубае регистрировались на этом портале, чтобы узаконить отношения между арендодателями и арендаторами.

развит и достаточно прибыльный; в нем работает много разных людей, с которыми следует быть осторожными, учитывая привычку владельцев таких агентств завышать цены на консалтинговые услуги. Иногда стоимость одних и тех же услуг в разных компаниях может различаться в 5–10 раз! Поэтому, прежде чем сделать выбор в пользу тех или иных специалистов, стоит собрать 10–15 предложений консалтинга и обязательно потребовать оффер, в котором вам пропишут фиксированную стоимость своих услуг под ключ. Иначе можно сильно обжечься: сначала вам пообещают сделать работу за одну сумму, чтобы выглядеть «дешевле» на фоне остальных консалтингов, а потом по факту потребуют больше денег, аргументируя, что не учли допрасходы. И в итоге такое сотрудничество выйдет дороже.

Еще одно правило: сотрудник консалтинга, который будет заниматься вашим проектом, должен предоставить ID, подтверждающий его деятельность в этой компании. ID — это местное удостоверение личности, в котором написано, где работает человек. Так вы сможете быть уверены, что он имеет право вести деятельность от лица компании и что у него именно та должность, которую он заявляет. Даже с самыми приятными с виду людьми нужно быть очень осторожными: не следует верить людям, которые говорят с вами на родном языке (а наш менталитет это предполагает). В Дубае надо убедиться в компетенции людей, их репутации и обращать внимание на конечную стоимость оказания услуг.

Открытие бизнеса может стоить в Дубае 20 тысяч долларов и выше. Это немаленькие деньги, особенно для России,

## ГЛАВА 5.

### *Как открыть бизнес в Дубае — прозрачная инструкция*

где мы привыкли просто оплачивать понятную госпошлину в несколько тысяч рублей и не пользоваться консалтинговыми услугами — ведь здесь можно разобраться самому. Вдумайтесь, 20 тысяч долларов за то, чтобы просто ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬ бизнес, и это не считая расходов, которые и так несет компания: например, на маркетинг, оснащение офиса, зарплаты сотрудникам и т. д. Цена может отличаться в зависимости от той зоны, где будет находиться офис, потому что госпошлина за лицензию, консалтинг и порядок оформления документов в разных районах Дубая будет различаться (но в среднем рассчитывайте на 20 тысяч долларов). По времени на регистрацию компании уходит около трех-четырех недель, что достаточно быстро.

Следующий этап после получения лицензии — оформление визы на два года; так владелец компании регистрирует себя как *general manager*. Для этого необходимо пройти медкомиссию, сдать отпечатки пальцев и смириться с тем, что теперь каждое ваше передвижение в Дубае контролируется государством. Получили эту визу, и можно открывать персональный банковский счет. Это в среднем занимает три-четыре месяца. В ОАЭ действует американская банковская система, и для открытия счета нужно будет предоставить целый пакет оснований и выписок. Я до сих пор помню, какой это долгий и изматывающий процесс. Мы открывали банковский счет, наверное, около четырех месяцев, и это единственная на данный момент сложность для людей с российским паспортом. Но, разумеется, при желании и должном терпении все возможно. Вам потребуются выписки с банковских счетов всех владельцев

компании (если он не один), личные документы и много другой бумажной волокиты. Будьте готовы к тому, что заниматься открытием счета компании придется довольно плотно; и это как раз тот вопрос, где лучше воспользоваться услугами консалтинга.

Однако даже пока у компании нет зарегистрированного банковского счета, но есть лицензия, компании можно и нужно работать.

Например, эксперты по недвижимости могут взаимодействовать с застройщиками, которые готовы выдавать чеки на персональный счет владельца или сотрудника компании, — при наличии лицензии с ними можно заключить договор. Однако некоторые застройщики готовы сотрудничать ТОЛЬКО при наличии банковского счета (к ним относятся, например, Nakheel, Emaar и Damas) — и прежде, чем начинать с ними работу и заключать договор, нужно позаботиться, чтобы счет компании был открыт.

Пусть все это и звучит сложно, а кому-то даже кажется невозможным, открыть бизнес в Дубае реально! Хорошие новости: там есть налоговые льготы. До того момента, пока ваш бизнес не заработал 100 тысяч долларов, у вас не будет никаких налогов — ни корпоративных, ни персональных. Но после того, как вы достигли вышеуказанной суммы (чего я вам искренне желаю), придется получить номер TRN<sup>6</sup>, зарегистрироваться в налоговой, обязательно открыть аккаунт и с этого момента оплачивать VAT — НДС в размере

---

<sup>6</sup> TRN (Tax Registration Number) — налоговый регистрационный номер, аналог нашего ИНН.



## ГЛАВА 5.

### *Как открыть бизнес в Дубае — прозрачная инструкция*

5% от поступлений. Этот налог включен в стоимость услуг. Так, когда застройщики перечисляют на мой счет деньги — например, я должна получить 100 тысяч комиссии — в итоге мне приходит 105 тысяч. То есть они перечисляют мне то, что положено, и плюс деньги, которые я должна заплатить в качестве налога. Это опять же комфортная система: налог снимается не от моей прибыли, а начисляется застройщиками — заказчиком услуг. И так не только в сфере недвижимости! Когда мы приобретали корпоративный автомобиль, у нас в прайсе тоже было написано 100 тысяч и плюс 5% VAT — и мы оплачивали всю эту сумму. Эта система, на мой взгляд, очень удобная: налоговые деньги выплачивает не исполнитель, а заказчик.

Как вы уже поняли, в Дубае много бюрократии, но именно она делает бизнес максимально прозрачным. При взаимодействии с консалтингом советую воспользоваться услугами бухгалтера. Он будет вести ежемесячные отчеты, заниматься книгами движения денежных средств, сводить дебет с кредитом, подготавливать квартальный отчет и подавать его в налоговую. В каждой компании обязательно ежегодно проводится бухгалтерский аудит, стоит он около 2 тысяч долларов. В Дубае есть одна особенность, связанная с этим аудитом, — предприниматели делают его «для себя». По закону вы обязаны выполнить аудит, но, в отличие от России и многих других стран, предоставлять его куда-то не нужно. Сделать сделали, но оставляете у себя. При проверке его могут потребовать так же, как и другие отчеты — месячный или квартальный. Кроме того, иногда он нужен некоторым партнерам для большего спокойствия.

А вот предоставлять в налоговые органы налоговые квартальные декларации и уплату tax (налога) — ваша обязанность. С 1 июля 2023 года будет введен корпоративный налог, составляющий 9% от прибыли компании. Например, вы получили 100 тысяч, потратили 80 тысяч и с 20 тысяч должны уплатить налог на прошедший налоговый период.

Что касается рабочих мест: в Дубае не платят страховые взносы и подоходные налоги за сотрудников. Ноль процентов на доходы физических лиц, в том числе работников, однако работодатель обязан оформить рабочую визу иностранному сотруднику. И это довольно затратная часть бюджета, составляющая где-то 2,5 тысячи долларов на человека. Оформляется эта виза обычно на два года: сначала открываете квоту на сотрудников, затем на каждого profile; человек проходит медкомиссию и получает такую же Emirates ID, которую я упомянула выше. В ID у него прописано, что он — сотрудник вашей компании. Если же он, например, хочет покинуть свое место работы (или вы его уволили), проблемы, к сожалению, будут у всех. В Дубае рабочая виза аннулируется незамедлительно, «расстрел на месте». Но без нее невозможно вести профессиональную деятельность. И получается, что в сфере недвижимости мы не всегда можем знать, принесет нам конкретный сотрудник прибыль или нет, — это зона риска. И тем не менее в Дубае высокие штрафы вообще за все, поэтому обязательно нужно оформлять эти рабочие визы и учитывать расходы на них при планировании бюджета.

Также для работы в сфере недвижимости необходимо оформить еще один важный документ — «Брокер ID» (Broker

## ГЛАВА 5.

### *Как открыть бизнес в Дубае — прозрачная инструкция*

ID). Стоит он чуть меньше тысячи долларов, и выдает его REPA, которая, как мы уже говорили, занимается всем, связанным с недвижимостью, — от регистрации сделок и договоров «эджери» до аттестации брокеров. То есть после того, как вы оформили сотруднику рабочую визу, следует заняться «Брокером ID» — персональным брокерским документом. Для этого сотруднику нужно сдать экзамен в департаменте, заплатить деньги, предоставить справку о несудимости — что у него нет проблем с полицией, и тогда ему выдадут этот брокерский ID (а его, в свою очередь, также требуют многие застройщики).

На первый взгляд кажется, что в Дубае придется оставить космические средства, но если представить, что вы находитесь в России, то два года выплат страховых взносов и налогов за сотрудника даже при минимальной оплате труда будут сопоставимы с вашими тратами в Дубае. А порой и вовсе итоговая сумма налогов в России оказывается даже больше той, которую вы сразу заплатили в ОАЭ. Так, даже если в Сочи я кого-то устроила на минимальную зарплату, при подсчете ТОЛЬКО налогов и страховых взносов получается 34% + подоходный налог 13% — то есть почти половина суммы уходит государству. И чем больше зарплата сотрудника, тем выше налог.

В Дубае к основным регулярным тратам я бы отнесла ежегодное продление лицензий. Это порой утомительно, так как нужно предоставлять годовой контракт аренды на офис в этой локации и заново оплачивать лицензию. Однако правильно оформленные, «чистые» документы — залог успешного бизнеса в Дубае.

Вот так выглядит примерный план открытия бизнеса в Эмиратах! Надеюсь, он поможет вам избежать некоторых ошибок, которые совершала я, ведь со знанием дела все становится легче. Не бойтесь начинать и внимательно изучайте каждый документ — и все получится.

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 5

- Для открытия компании в Дубае запаситесь стартовым капиталом — на регистрацию фирмы. В среднем вам понадобится около 20 тысяч долларов.
- Лицензия на ведение предпринимательской деятельности выдается конкретная — для конкретного района. Именно поэтому при открытии офиса вашей компании нужно обязательно учитывать локацию.
- Ни один партнер не заключит с вами договор без лицензии и других учредительных документов, которые нужны для того, чтобы взаимодействовать по контрактам с застройщиками.
- Для открытия компании вам понадобится «эджери» — годовой контракт на аренду офиса. В Дубае нет ежемесячной аренды, поэтому платить необходимо на год вперед.
- Чтобы было легче разобраться во всем многообразии нужных документов и понимать, что еще необходимо для открытия бизнеса, воспользуйтесь услугами консалтинга.

## ГЛАВА 5.

### *Как открыть бизнес в Дубае — прозрачная инструкция*

- Владелец компании обязан получить визу как general manager. Для этого необходимо пройти медкомиссию, сдать отпечатки пальцев и смириться с тем, что теперь каждое его передвижение в Дубае контролируется государством. Получили эту визу? Теперь можно открывать персональный банковский счет.
- В Дубае есть налоговые льготы. До того момента, пока ваш бизнес не заработал 100 тысяч долларов, у вас не будет никаких налогов — ни корпоративных, ни персональных.
- По закону вы обязаны ежегодно выполнять аудит, но, в отличие от России и многих других стран, предоставлять его куда-то не нужно.
- Предоставлять в налоговые органы налоговые квартальные декларации и платить налог — ваша обязанность.
- В Дубае не платят страховые взносы и подоходные налоги за сотрудников. Ноль процентов на доходы физических лиц, в том числе работников, однако работодатель обязан оформить рабочую визу иностранному сотруднику.

# Глава 6.

Старты продаж:  
почему в Эмиратах  
нет непроданных квартир?





Как вы уже поняли, в Дубае особенный рынок, избыточный на элитную недвижимость. Небоскребы здесь на каждом шагу; они большие, высокие, насчитывающие 40–50–70–100 этажей! Порой в голове не укладывается, откуда в городе столько людей для стольких квартир, учитывая, что на дорогах практически никогда нет пробок — любой русский человек, приезжая в ОАЭ, просто диву дается, ведь в российских городах машины стоят (и ездят) везде — где место было, там и припарковался. В Дубае так нельзя: если вы припаркуетесь в неподходящем месте, вам моментально придет огромный штраф за нарушение правил, поэтому здесь никто с этим не шутит. Возможно, поэтому «каждый уважающий себя» небоскреб готов похвастаться подземной парковкой в несколько уровней.

Квартиры, здания, небоскребы — мало того, что в них кто-то живет, кто-то ведь еще ими владеет! И этот факт так же сложно сразу принять: неужели в городе столько богатых людей, которые могут себе все это позволить? Но, начав работать в этом городе, вы отчетливо увидите, что да — желающих купить недвижимость здесь гораздо

больше, чем самих новых проектов! В Дубае ценятся самые дорогие, самые новые, самые роскошные проекты, и люди пытаются приобрести недвижимость молниеносно, еще на старте продаж. Подкупают и выгодные условия покупки. На любом объекте для любого человека — гражданина любой страны — есть беспроцентная рассрочка до окончания строительства с небольшим первоначальным взносом (как правило, он составляет 10% + 4% — это госпошлина за сделку, идущая в земельный департамент). И приобретается здесь недвижимость в полную собственность в классическом понимании free hold: покупать, продавать, дарить, передавать в наследство.

Рынок Дубая не ориентирован на покупателя какой-то конкретной страны; географически он расположен весьма выгодно — так, что самое платежеспособное население мира живет в четырех, максимум в восьми часах полета. Поэтому город пестрит самыми интересными билдингами, самыми роскошными комплексами высокого качества с бассейнами, тренажерными залами, люксовыми холлами с таким ремонтом, что невозможно отвести взгляд. Каждой квартире автоматически присвоено как минимум одно парковочное место в подземном паркинге, которое входит в стоимость.

Благодаря благоприятным условиям и для покупки недвижимости, и для ведения бизнеса, и просто для комфортной жизни, компании из топ-500 крупнейших компаний (например, Google, Facebook и т. д.) имеют в ОАЭ свои штаб-квартиры и, соответственно, активно перевозят в Дубай своих сотрудников. Ежедневно в город идет огром-



## ГЛАВА 6.

### *Старты продаж: почему в Эмиратах нет непроданных квартир?*

ный наплыв людей, поэтому правительство в ближайшие годы планирует увеличить саму территорию в два раза — вслед за населением. И это не предел.

Но как же происходят те самые старты продаж квартир в Дубае и с какими трудностями может столкнуться эксперт по недвижимости? Как правило, перед реальными стартами продаж застройщики делают анонс. Например, «Через 24 дня стартуют продажи такого-то объекта». А также отправляют краткий материал агентствам недвижимости — небольшие презентации, информацию о примерном начале продаж / ценах и т. д., и предоставляют потенциальным покупателям возможность декларировать EOI (expression of interest, выражение интереса) — намерение о покупке. Кто-то из застройщиков сразу делает EOI платным (около 5% от стоимости), кто-то просит просто заполнить форму о намерении, и в момент старта продаж у человека в момент распределения будет шанс получить возможность покупки желанной квартиры. Размер оплаты EOI зависит от площади недвижимости — студии, однокомнатной, двухкомнатной, трехкомнатной.

Кроме того, у крупных застройщиков Дубая, таких как, например, Meraas, действует лотерейная система: как только нам сообщают о старте продаж, мы регистрируем клиентов в их системе и на каждого получаем уникальный номер — билет приходит на электронную почту. Как правило, в день, когда продажи начались, сотни и даже тысячи риелторов буквально стоят в очередях, чтобы успеть получить этот ticket (билет) для своего клиента. А потом начинается розыгрыш: в случайном порядке

на большом экране выходят номера выигранных билетов. Если чудо произошло и номер сошелся, агенты быстро бегут в отдельное помещение к менеджерам отдела продаж сразу либо с подписанным чеком от клиента, либо с деньгами. Да-да, агенты с карманами, полными денег на таких «стартах», — явление вполне обычное. Они вносят предоплату за клиента и бронируют помещение — но гонка бешеная, одновременно толпа брокеров единым потоком летит бронировать квартиры в онлайн-системе. И все знают, что кто не успел, тот опоздал. После успешного бронирования клиенту сразу отдают документы и договор, брокеры вносят невозвратную предоплату, после чего у клиента есть несколько часов для того, чтобы внести остаток суммы — до 10% от стоимости квартиры. И все: при соблюдении всех условий оформляется основной договор, проходит регистрация DLD клиента, и сделку можно считать завершённой. Как правило, одно- и двухкомнатные квартиры полностью распродаются в первые минуты после старта продаж.

Учитывая, насколько в Дубае большой спрос на квартиры, не удивительно, что для любого агента недвижимости старты продаж наполнены суетой, нервами, духом соревнования — перед этим он проделал очень большую работу, и к тому же, как правило, он представляет интересы не одного клиента, а 10–20, и для каждого нужно успеть приобрести наилучший вариант жилья. Ажиотаж огромный! В Дубае невозможно, чтобы дом построили и не могли распродать в нем квартиры. В первые же минуты, максимум несколько дней, продается абсолютно все.

## ГЛАВА 6.

### *Старты продаж: почему в Эмиратах нет непроданных квартир?*

Конечно, есть другие застройщики, менее известные, у которых можно на этапе строительства купить квартиру в более спокойном режиме, однако все равно в первые часы старта продаж уходят самые интересные варианты с лучшими видовыми характеристиками. Поэтому к середине строительства у застройщика уже нет свободных для покупки объектов. Единственное исключение, когда квартиры могут быть проданы как канселяция (cancellation, отмена), — это если один клиент забронировал, оформил договор, внес свои платежи, но потом, например, не смог закрыть остаток в срок. Тогда договор расторгается, деньги клиенту не возвращаются, а помещение снова выходит в продажу к застройщику по первоначальной цене. Такие предложения — самые интересные, потому что из канселяции квартира может выйти по цене двухлетней давности! Но! Их очень быстро разбирают — просто за считанные секунды. Так что «поймать» такую сделку — большая удача.

Эксперт по недвижимости в Дубае должен знать все тонкости и ловушки, поэтому его карьера начинается с изучения локаций города. У нас в Monolith-Development этому посвящено отдельное обучение (про корпоративное обучение как важную часть бизнеса мы еще поговорим подробнее в следующей главе), где дается детальная информация о развитии Дубая, масштабных проектах, актуальной ситуации на рынке и в законодательстве. Оно очень помогает людям быстро и эффективно погрузиться в работу.

Рабочий день эксперта по недвижимости в дубайском филиале Monolith-Development проходит примерно так: он получает клиентов, которые обратились «по рекламе»,

и их интересует покупка недвижимости в Дубае; работает с ними по нашей системе (знакомится, выявляет потребности, ведет переговоры и т. д.) и, в зависимости от запросов клиента, предлагает тот или иной объект, который человек может свободно купить, — либо же тот, который только будет на старте продаж. В нашей работе очень важны «насмотренность», быстрота реакции и полная включенность в то, что происходит на рынке, потому что билдинги продаются очень быстро, и если долго думать и стоять на одном месте, объект уже продадут. Так что, если вы хотите работать с по-настоящему классной недвижимостью, ваша первоочередная задача: адаптироваться, иметь наметанный глаз и обязательно слышать потребности клиента, чтобы предлагать ему все самое новое и подходящее под конкретный запрос.

*Хотите узнать больше о рынке недвижимости Дубая? Переходите по QR-коду и смотрите мой вебинар, посвященный этой теме.*



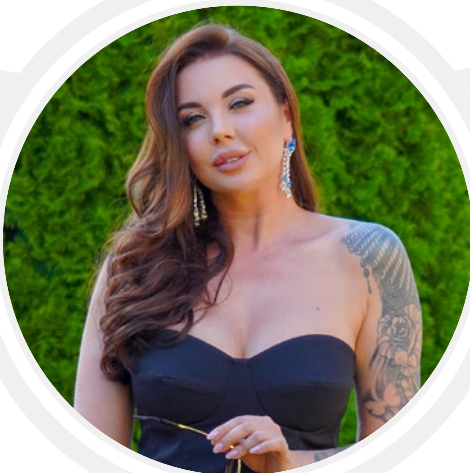
## Что следует запомнить? Самое важное из главы 6

- В Дубае особенный рынок, изобильный на элитную недвижимость. Поэтому я активно советую каждому риелтору, желающему покорить другие страны, реализовываться именно там.
- Рынок Дубая не ориентирован на покупателя какой-то конкретной страны; географически город расположен весьма выгодно — так, что самое платежеспособное население мира живет в четырех, максимум в восьми часах полета.
- Перед реальными стартами продаж застройщики делают анонс и предоставляют потенциальным покупателям возможность вносить EOI — намерение о покупке.
- У крупных застройщиков Дубая, таких как, например, Meraas, действует лотерейная система: как только нам сообщают о старте продаж, мы регистрируем клиентов в их системе и на каждого получаем уникальный номер билета, который приходит на электронную почту.
- После успешного бронирования покупки клиенту сразу отдадут документы на квартиру и договор, брокеры оплачивают невозвратную предоплату, после чего у покупателя есть несколько часов, чтобы внести остаток суммы — до 10% от стоимости квартиры.
- Учитывая, насколько в Дубае большой спрос на квартиры, не удивительно, что для любого агента недвижимости старты продаж наполнены духом соревнования.

- К середине строительства застройщика уже нет свободных для покупки объектов. Единственное исключение, когда квартиры могут быть проданы как канселяция, — если один клиент забронировал, оформил договор, внес свои платежи, но потом, например, не смог закрыть остаток в срок.
- Эксперт по недвижимости в Дубае должен знать все тонкости и ловушки, и его карьера должна начинаться с изучения локаций города.
- В нашей работе важны «насмотренность», быстрота реакции и полная включенность в то, что происходит на рынке, потому что билдинги продаются очень быстро, и если долго думать и стоять на одном месте, объект уже продадут.
- Если вы хотите работать с по-настоящему элитной недвижимостью, ваша первоочередная задача: адаптироваться, иметь наметанный глаз и обязательно слышать потребности клиента, чтобы предлагать ему все самое новое и подходящее под конкретный запрос.

# Глава **7.**

Корпоративное обучение —  
путь к успеху





Эффективность и рост бизнеса зависит от ряда факторов. Это и маркетинг, и продукт, и современные технологии, которые меняются изо дня в день. Что-то быстро устаревает, взамен появляются все новые тренды. Неизменным остается одно. Что же это? На мой взгляд, фундаментом любого бизнеса является команда. И не просто наемные работники, а именно команда в полной боевой готовности, готовая сражаться вместе с вами за победу на рынке. Команда, проникшаяся идеологией вашего бизнеса, миссией и ключевой целью.

Приведу реальный пример из Monolith-Development — Екатерина Сенаторова. Живя в Сибири, она долгое время наблюдала за моей компанией в социальных сетях; была дистанционным свидетелем рождения большого дела. Я тогда уже активно делилась в соцсетях своими инструментами продаж и инвестиций, и в целом наш боевой командный дух передавался даже с экранов гаджетов. Будучи риелтором, специализирующимся на вторичном жилье, Катя набралась смелости, накопила денег и переехала в Сочи — специально для того, чтобы работать в Monolith-Development. Это лучший расклад: когда



## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

человек заранее влюблен в производство. Для этого мы и ведем такую открытую корпоративную жизнь: она дает четкое понимание людям, куда они идут. Им интересно, как они себя будут чувствовать в самом коллективе. Видя наши яркие и незабываемые вечеринки, достижения, кубки и желая стать частью нашей сплоченной команды, Екатерина с воодушевлением приступила к работе. А когда сотрудник искренне счастлив от того, что он на своем месте, он стремится как можно быстрее себя реализовать, ведь трудится не просто так. У него есть цель — построить карьеру именно здесь. Преданность людей важна компании: когда они не просто хотят заработать денег, а именно вырасти как личность. Влюбляйте в себя, и вы получите армию, которая будет сражаться вместе с вами за успех.

Екатерина прилежно училась у меня и моей команды и стартовала довольно быстро. Почти сразу вошла в топ экспертов, а дальше мы ее повысили до руководителя отдела продаж. В этой должности она еще лучше раскрылась, быстро возглавила новую команду людей, довела их всех до достойного результата — регулярных сделок. Обычно у новичков их около двух-трех в месяц. Екатерина же смогла помочь человеку без опыта работы достичь за этот период семи сделок! Невероятный показатель продаж!

Сейчас Екатерина — руководитель филиала в Дубае, у нее большая команда, ради которой мы даже переехали в новый офис — в четыре раза больше. Она всю жизнь мечтала жить и работать за границей, заниматься элитной недвижимостью. И Monolith-Development дал ей эту воз-

возможность! Когда мы спросили Екатерину, почему среди многообразия компаний на рынке она сразу выбрала нас (объективно на рынке недвижимости в Сочи было множество других компаний, которые работали по 15–20 лет, были больше, чем мы, а их офисы роскошнее, чем наши), она ответила, что ее привлек здоровый боевой дух, а также возможность обучаться, расти и, конечно, достойно зарабатывать. И тогда мы поняли, что идем правильным путем, а наши знания просто необходимо упаковать в единую систему.

«Зачем это делать?» — спросите вы. Представьте, что у вас не один такой обученный, мотивированный, настроенный на эффективную работу сотрудник, а 50 или даже 100. Если каждый специалист будет профи в своем деле, то какой может быть прибыль всей компании? Забегая вперед, скажу, что обучение сотрудников — это важнейший этап развития бизнеса и самый верный путь к успеху: масштабным продажам (или проектам) и большим деньгам.

Конечно, инвестируя и вкладывая душу в свой бизнес, мы ожидаем, что именно так же трепетно к нему будут относиться и сотрудники, преданные нашему делу. И верим, что они будут с нами навсегда, но в реальности абсолютно любой предприниматель сталкивается с четырьмя главными болями, связанными с человеческим фактором:

- текучка кадров;
- утечка клиентской базы;
- непрофессионализм персонала;
- безответственность и просиживание рабочего времени.

## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

Причем последний пункт встречается даже тогда, когда доход (зарплата) сотрудника полностью зависит от выручки.

Однако грамотные специалисты, мотивированные работать в конкретной компании, понимающие преимущества от этой работы, — это своего рода гарантия развития вашего бизнеса. И когда сотрудники обладают синхронными навыками со стратегией работы и особенностью именно вашей компании, пронизанной уникальностью своих подходов к развитию на рынке, вы сможете не только слаженно работать, но и вырасти многократно. Так что, если вы действительно намерены победить и доминировать в своей нише, необходимо, чтобы каждый ваш сотрудник прошел обучение, сфокусированное с особенностями вашей компании.

Мы все с вами выросли в одной и той же системе, где нас еще в школе приучили находиться на уроках от звонка до звонка. Даже тогда, когда это было лишено выгоды, смысла и интереса. Такое мышление переносится со школьной скамьи во взрослую жизнь, и спустя годы уже взрослые дети продолжают так же просиживать в офисах, убивая время. А после школы, в университетах, студенты обучаются специальностям, неприменимым в реальной жизни, получая зачеты по предметам за условный «коньяк» для преподавателей. Это неприятно и даже обидно звучит лично для меня, но это горькая правда.

Я абсолютно точно понимаю, что — как предприниматель — не могу рассчитывать на современную систему образования и надеяться получить квалифицированные кадры для моего бизнеса. На это есть одна глобальная причина: в учебной программе вузов нет необходимых современ-

ных предметов, на которых студенты обучались бы реально нужным навыкам продаж, инвестициям, финансовой грамотности, эмоциональному интеллекту, умению вести переговоры.

Все предприниматели хотят найти ценные кадры на рынке труда, но правда в том, что работников никто не обучает действительно важному. Все требуют качества работы от сотрудника, но при этом работодатели не дают понятную инструкцию (систему, знания), что конкретно нужно делать и как это делать правильно. Наша задача — развивать сотрудника и повышать его уровень жизни. Между счастливым сотрудником и богатой компанией можно при определенных условиях смело ставить знак равенства.

Вы знаете, что, прежде чем открыть первую компанию в Сочи, я уже была успешным экспертом рынка и хотела перейти на новый уровень, создать компанию, продолжающую мои навыки и компетенции. Я думаю, многие так же начинали свой бизнес: сначала стали экспертом в какой-то области, а затем масштабировались.

Но, начав собирать команду, я столкнулась с тем, что в нише агентов недвижимости практически нет квалифицированных специалистов. Я начала наблюдать, и анализировать, как работают конкуренты, и поняла, что агентства недвижимости на рынке существуют по простому принципу конверсии: набрать максимальное количество риелторов, и часть из них все равно закроет сделки, а если нужно больше сделок, то достаточно просто увеличить штат. Проводя собеседования, я увидела, что рынок не спо-

## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

собен обеспечить меня квалифицированным персоналом, который уже обладает всеми необходимыми навыками для моей компании.

Отсутствие хороших специалистов, профессионалов своего дела, грозит руководителю компании деградацией всего производства! Не нужно надеяться на то, что рынок сможет предоставить обученных сотрудников. Этого не произойдет. Только создавая особую систему обучения, мотивации, признания, формируя особое комьюнити для сотрудников и клиентов компании, можно выбиваться вперед среди конкурентов. Мотивированный и обученный персонал — главный фактор, позволяющий компаниям расти, развиваться и увеличивать доход.

МОЯ КОМАНДА — это мой самый главный актив. Когда меня спрашивают, в чем залог такого быстрого успеха, я отвечаю, что Monolith-Development — это люди!

На рынке побеждают те компании, которые не ожидают звездных кадров извне, не пытаются их увести из других мест, а СОЗДАЮТ их сами. Создать на базе компании настоящую кузницу кадров, вырастить новых сотрудников и передать им свои знания и успешный опыт — вот какую цель я преследовала с самого начала своего пути.

К слову, в России часто бывает наоборот. И есть множество парадоксальных примеров, когда руководитель стремится недообучить работника, опасаясь, что тот в конечном счете сядет в его кресло; бизнес-тренер считает, что лучше недообучить людей, ведь только так можно «заставить» их купить другие свои тренинги; к тому же вдруг кто-то в зале окажется более талантливым? А это уже угроза конкурен-

ции для спикера. Однако именно так они лишают себя возможности развить свое дело и вырасти многократно.

Понять, почему работодатели боятся обучать, несложно:

- сотрудник научится и уйдет;
- украдет знания;
- уйдет к конкурентам или откроет свою компанию.

Но они забывают две вещи. Первая: не все мечтают быть бизнесменами. Да и сам бизнес не для всех. А вторая: вопреки большинству бизнес-тренингов, которые говорят о том, что бизнес — это то, как вы будете расслабляться и легко зарабатывать большие деньги, на самом деле бизнес — это про «постоянно напрягаться». В том числе вкладываясь в развитие, не только собственное, но и своих сотрудников.

И если вы хотите, чтобы ваша компания была лидером на рынке, хотите, чтобы она масштабировалась и достигала невероятных высот, то ее стратегия развития обязательно должна включать собственную систему обучения сотрудников. Именно так я и сделала в Monolith-Development: составила не просто план, а четкую инструкцию, следуя которой можно легко и за относительно короткий срок пройти путь от стажера до директора по развитию филиала. Но, разумеется, такой формат появился не сразу. Сначала я занималась офлайн-обучением команды два раза в день, и в процессе выступлений у меня появлялись все новые инструменты. Компания очень быстро росла, все было замечательно, но каждый день добавлялись новые сотрудники, которые приходили не с начала программы, и, соответственно, у них

## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

было неполное представление о системе. Должно было пройти несколько месяцев для того, чтобы я несколько раз оттренировала их по полной программе! Я понимала, что теряю сделки и неразумно расходую рекламный бюджет; мыслю категориями не только потерянных денег на слитом бюджете, но и неполученной прибылью, то есть сколько мы заработали бы еще денег, если бы не проиграли эти сделки.

Тогда я решила, что конверсия будет гораздо выше, если у меня сразу будут приступать к работе полностью обученные специалисты. Кроме того, заниматься фокусным обучением два раза в день практически 365 дней в году я не могла уже физически. На тот момент я около года работала практически без выходных и давно хотела в отпуск. Нужно было что-то с этим делать: или клонировать себя, или придумать что-то принципиально новое. И тогда я поняла! Нужно все это записать! Создать площадку с онлайн-уроками. И как только я это сделала, сразу же смогла уйти в первый отпуск. И дальше мы начали комплексно обучать каждого нового сотрудника своей системе продаж и были уверены в том, что, когда человек приступает к работе с нашими клиентами, он работает по стандартам компании. Так началась разработка Monolith-Academy, и мы начали переходить из формата офлайн-курса в онлайн.

Поначалу я даже думала сделать книгу — своеобразный учебник (спойлер: я ее сделала) — и первым делом составила оглавление. Но мне хотелось быстрее, поэтому я записала видеоуроки по каждому блоку. И каждый новый сотрудник, который приходил ко мне работать, обязан был его пройти,

и только после успешного обучения и сдачи экзамена он мог приступить к работе. Это было настоящим открытием и очень эффективным решением. Новый формат обучения подарил нам один важный инсайт. Мы поняли, что теперь можем расти в плане численности сотрудников не только внутри города и филиала, но и в других городах и даже странах. Система готова и записана, и теперь мы просто обучаем новых «бойцов», новых экспертов, и неважно, в какой точке мира они находятся. Все это помогло реализовать идею о том, что мы можем расти по краю, по стране и даже по всему миру.

Для сравнения: до внедрения Monolith-Academy у нас был один офис в Сочи и команда из 10 человек. После внедрения: плюс два новых филиала, а в течение шести месяцев штат вырос в семь раз. И на тот момент мы уже оформляли лицензию в Дубае для открытия филиала.

Долгое время я не хотела ни с кем делиться своими знаниями, упакованными в удобный формат понятных уроков. И меня возмущало до глубины души, когда я раз за разом замечала, как по городу среди риелторов гуляет информация из курса. Все чаще на просторах интернета я встречала собственные чек-листы, материалы и даже подготовленную мной для моей компании форму инвестиционных расчетов, которые передавались из агентства в агентство. Однажды и вовсе произошла довольно комичная ситуация, когда мы не «поделили» клиента с одной компанией и, придя на встречу с ее руководством, обнаружили МОЙ бланк инвестиционного расчета, который они давали своим клиентам. В моих цветах и формах, только логотип



## ГЛАВА 7.

*Корпоративное обучение — путь к успеху*

Monolith-Development убрали. Сторона оппонента, апеллирующая к моим знаниям и выдававшая их за свои. Это было и грустно, и смешно одновременно.

И разумеется, мне хотелось неприкосновенности моего труда и сил, но позже я это переросла. Я поняла, что готова предоставить курс новой аудитории, заявить о нем в мире риелторов и дать возможность его пройти не только сотрудникам компании Monolith-Development, но и всем, кто заинтересован зарабатывать в сфере недвижимости. Более того, это позволяло мне пользоваться как внутренним ресурсом — сотрудниками, так внешними — партнерами, также обладающими четкими знаниями экспертов по недвижимости.

*Хотите узнать больше о Monolith-Academy и пройти мой курс «Профессия: эксперт по недвижимости»? Переходите по QR-коду!*



Первая запись курса, предназначенная только для сотрудников, была заряженная, вдохновляющая, яркая. Эксперты, которые ее смотрели, оставляли только положительные отзывы и наглядно демонстрировали качественный результат: количество сделок росло. Но эта попытка, как и любой первый шаг, была не для продажи. Хотя я знаю, что некоторые бизнес-тренеры продают и такие материалы — без кра-

сивого оформления. Мне же хотелось если делать, то делать на все 101%. Это моя отличительная черта — нет предела совершенству! Поэтому позже мы перезаписали уроки на более качественную аппаратуру и повысили уровень визуала — придали продукту товарный вид. И только тогда открыли продажи для всех желающих.

На сегодняшний день Monolith-Academy включает в себя не один образовательный проект и дает детальное представление о системе продаж, маркетинге, недвижимости в разных локациях и обо всем, что может пригодиться эксперту в сфере real estate. Так, в связи с тем, что наша цель глобальна и не имеет территориальных границ, мы добавили в нашу Monolith-Academy бизнес-английский, чтобы релоцировать сотрудников в новые страны. Мы понимаем современные подходы — что человек идет за человеком, поэтому в курсе также есть блок о продвижении личного бренда в социальных сетях.

Но чему нужно учить сотрудника вне зависимости от его дальнейших планов?

Есть два пути. Первый: выбрать ключевую должность, отвечающую за генерирование прибыли и необходимые навыки сотрудника на этой должности. Второй: бизнес-процесс, который отнимает или не дает заработать компании больше денег из-за неправильной, неслаженной работы. Я считаю, что в идеале компания должна уметь обучать кандидата на любую специальность, которая есть в команде, так как у каждого бизнеса свои особенности и подходы. Например, мы в Monolith-Development продолжаем развивать ряд специальностей по маркетингу, HR и офис менед-

## ГЛАВА 7.

### Корпоративное обучение — путь к успеху

жеров, так как уже есть цель иметь более 100 филиалов. Представляете, сколько нам нужно грамотных офис-менеджеров? И единственно верный путь, в котором я уже убедилась на практике, — это создать этих специалистов самой.

Итак, как создать свою Monolith-Academy? Дарю вам пошаговый план.

**Шаг 1.** Назначьте ответственного за образование сотрудников или наймите руководителя направления, тренера и куратора — в зависимости от размера компании и количества учащихся.

**Шаг 2.** Создайте курс для специальности, которая напрямую отвечает за увеличение прибыли. Для упаковки знаний можно заказать услуги методолога.

**Шаг 3.** Назначьте спикеров: ваши действующие сотрудники будут рады участвовать в создании материала. Особенно эффективно, если это будет сам владелец или основатель бизнеса; лидер, ведущий за собой.

**Шаг 4.** Запишите курс по стратегии работы с домашними заданиями и разместите их на удобной площадке, которую обычно используют онлайн-школы.

**Шаг 5.** Создайте регламент обучения, аттестационного экзамена и периодичность аттестации.

**Шаг 6.** Обновляйте курс при появлении новых инструментов и подходов.

**Шаг 7.** Создайте базу знаний, на которой будут храниться все материалы для работы: скрипты, отработка возражений, презентации, — и постоянно их дополняйте.

Все это позволит вам масштабировать свой бизнес сквозь года и континенты.

Мы сами вдохновляемся результатами наших сотрудников. Они вырастают до уровня международных экспертов по инвестициям, меняя свою жизнь, доход и даже при желании место проживания.

Как я уже писала выше, курсы Monolith-Academy давно вышли за пределы компании, и даже риелторы, которые не являются нашими сотрудниками, но прошедшие наши программы, всегда уверенно стартуют, потому что — помимо полученных знаний — влияет простая и понятная мотивация: если человек заплатил деньги, он захочет, чтобы его вложения окупились. Поэтому и работает уже более энергично. Кроме того, после успешного прохождения моих программ можно стать сотрудником компании Monolith-Development либо сотрудничать с нами как партнер.



Сентябрь 2022, первые брокеры офиса в Дубае

## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

Пока я пишу эту главу, мы запустили третий поток курса «Как получить задаток с первого звонка», в котором большое внимание уделяется партнерской программе. Сейчас у нас пять филиалов, Monolith-Development известен на рынке недвижимости. Соответственно, есть много людей, которые хотят быть с нами, но не имеют возможности работать у нас в качестве сотрудника: например, живут в городах, где нет филиалов нашей компании. Для них мы придумали партнерскую программу: из любой точки мира человек может пройти наше обучение — это обязательно для сотрудничества; а затем совершать сделки самостоятельно, в своем городе, но при этом являясь представителем Monolith-Development. Также у нас действует реферальная система — если партнер приглашает другого партнера, он с его сделок зарабатывает деньги. Таким образом, у нас внутри активизировалась целая сетевая компания!

Следующий этап для развития наших партнеров — стать нашими франчайзи. Покупая франшизу, партнеры смогут представлять нас в тех локациях, которые, например, нам на данный момент не интересны для бизнеса. А это практически все города России, так как сегодня Monolith-Development в большей степени ориентирован на недвижимость в курортных городах мира. Так, пройдя уроки курса и выгодно показав себя, ученики могут вырасти не только с нуля до эксперта-партнера, но и до состоятельного бизнесмена. Для Monolith-Development это очень правильно: чем больше людей будет вовлечено в нашу систему, тем лучше будет чувствовать себя компания. Больше сделок

равно лучшим условиям у застройщиков и повышенным комиссиям.

Улучшая и дополняя курс, мы также поняли, что не только сотрудники, но каждый наш клиент должен становиться нашим партнером и иметь особый статус: таким образом, человек, который хотя бы раз купил у нас недвижимость, получает статус «золотой партнер», имеет скидку 1% от стоимости недвижимости и может участвовать в реферальной системе — 1% от стоимости объекта, который он порекомендовал (а в недвижимости 1% — это очень много). И нам хорошо, и клиентам выгодно. Они уже сами купили, сами себе продали нас, локацию, проекты и инвестиции. Рекомендация — это сила, и здорово, если получается благодарить за нее денежно. Да, есть благодарные люди, которые рекомендуют нас бесплатно, но объективно, с точки зрения той же психологии, если у человека нет своей выгоды, он ничего для вас не сделает. А когда мы начинаем заинтересовывать и предлагать бонусы, конечно, количество рекомендаций значительно возрастает.

Я уверена, что предприниматель должен сразу смотреть на свой бизнес широко, с разных сторон. Все, о чем я жалею, — это что запустила партнерскую и клиентскую программы не с самого начала. Если предприниматель хочет реально добиться успеха, ему важно осознать, что продают все, кто имеет отношение к компании: сотрудники, партнеры, клиенты. Для этого, конечно, также следует идти в ногу с технологиями и создавать сайт, личный кабинет, приложения, чтобы ими было удобно пользо-

## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

ся. А также заручиться поддержкой амбициозных руководителей направлений, которые будут активно помогать.

Ну а что касается моего главного инструмента по развитию бизнеса — Monolith-Academy, — для меня это не совсем про онлайн-образование (хотя инфобизнес — это тоже прибыльный сегмент, и перед нами стоит цель хорошо зарабатывать и на нем). Monolith-Academy — это про многократное масштабирование и привлечение осознанных сотрудников. После каждого потока к нам приходят работать люди, которые не просто обладают мощными знаниями, но максимально заряжены! Они, как правило, быстро стартуют, в первые недели делают сделки, горят своим делом. Копилка обучающих материалов в Monolith-Academy постоянно пополняется, и каждый сотрудник, который поступает к нам на работу, становится универсальным специалистом, идеально знающим локацию, в которых реализуется, застройщиков, районы, проекты по развитию этих городов и инвестиционную привлекательность не только одного города, а вообще всех локаций, задействованных Monolith-Development. Так мы создаем специалистов мирового класса!

Когда у меня спрашивают, почему я вообще решила создавать свой курс, я обычно отвечаю, что у меня на самом деле не было другого выбора. Я понимала, кто работает в сфере недвижимости, какого уровня специалисты и какой степени заинтересованности в своем деле. А для моих целей нужны были люди будущего: не желающие 10 лет сидеть на одной позиции, а готовые двигаться и побеждать. И чтобы работать именно с такими, мне необходимо было их «взрастить» самой. Кроме того, курс сильно упрощает жизнь, ведь в про-

дажах есть точная, конкретная стратегия, и если вы всегда ей следуете, у вас всегда получается сделка.

Мне нравится помогать людям развиваться. Нравится, когда они достигают успехов и новых высот. Я очень комфортно чувствую себя в роли наставника и учителя, плюс у меня есть средства для воплощения разных информационных продуктов. Важно помнить, что хороший учитель — тот, кто сам постоянно учится. Это мой девиз и устоявшаяся позиция. Поэтому я постоянно развиваюсь, изучаю новые локации и объекты. По сей день я также нахожусь в продажах, чтобы не терять форму, и постоянно иду вперед. Ведь, «поймав» определенную зону комфорта, можно остаться там и встать на месте — тогда любой на рынке сможет вас обойти. Это а) неприятно: я не привыкла быть в отстающих, и б) нецелесообразно оставлять достойных сотрудников делать бизнес без меня.

## Другие продукты

Как я уже писала выше, я не остановилась на одном курсе в Monolith-Academy и стараюсь создавать как можно больше информационных продуктов, способных облегчить жизнь как начинающим, так и опытным риелторам. У меня есть марафон «Недвижимость без границ», на котором я провожу вебинары о рынке в Дубае, Турции, Таиланде, курортной недвижимости в России, и заключительный вебинар под названием «12 заповедей инвестора», который включает в себя всю базовую информацию для старта



## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

агента по инвестиционной недвижимости. На нем мы обсуждаем, какие квартиры правильно выбирать в зависимости от стратегии (та, которая, например, подходит для долгосрочной аренды, не подойдет для перепродажи — и наоборот), как правильно выбирать площадки (в любом комплексе есть и интересные квартиры, и неликвидные), какие инструменты можно использовать, чтобы быстрее продать объект, и много всего нужного и полезного.

Еще один мой курс называется «Гуру курортной недвижимости», и состоит он из пяти вебинаров, которые проводят мои сотрудники — руководители филиалов. На этих уроках риелторы детально изучают каждый город, где мы работаем, развитие, проекты, как инвестирует правительство в развитие этих городов. И сразу становится все понятно и про районы, и про застройщиков, и про топ-проекты. И если на основном курсе мы даем технику продаж, то здесь больше углубляемся уже в саму локацию, без знания которой невозможно активно продавать.

Почему я вообще решила вовлечь руководителей в этот курс? Все просто: сотрудникам очень важно чувствовать свое соучастие в целом и личный вклад в развитие компании. Для них это приятно и полезно; каждый эксперт должен разбираться в том, о чем рассказывает. А еще это дополнительная мотивация — стать спикером курса. Ведь на самом деле людей «греет» не только идея денег и их увеличения. Так происходит ровно до того момента, пока этих денег не становится достаточно, чтобы начать себе позволять большее. После определенной планки — у каждого она, конечно, своя — материальные средства перестают мотивировать,

и дороже становится признание. Это перспектива развития для людей, которые действительно решили чего-то достичь в этой жизни. Каждый из нас хочет гордиться собой и чтобы за него были горды его семья, родители, дети.

И корпоративное обучение — фундамент для достижения такой глобальной цели! Я уверена, что именно правильная организация корпоративного обучения помогла компании Monolith-Development вырасти за короткий срок от небольшого офиса в Сочи до пяти филиалов, включая компанию в Дубае! И это не предел!

И тем не менее обучение — хоть и важнейший, но далеко не единственный элемент в формуле успеха. В следующих главах поговорим, на чем держится мотивация сотрудников, как поддерживать огонь в их глазах и что способно по-настоящему вдохновить экспертов на большие свершения.

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 7

- Фундамент любого бизнеса — это команда: в полной боевой готовности, готовая сражаться вместе с вами за победу на рынке; проникшаяся идеологией вашего бизнеса, миссией и ключевой целью.
- Когда сотрудник искренне счастлив от того, что он на своем месте, он стремится как можно быстрее себя реализовать, ведь трудится не просто так. Влюбляйте в себя, и вы получите армию, которая будет сражаться вместе с вами за общий успех!

## ГЛАВА 7.

### *Корпоративное обучение — путь к успеху*

- В современной учебной программе вузов нет необходимых предметов, на которых студенты обучались бы реально нужным навыкам продаж, инвестициям, финансовой грамотности, эмоциональному интеллекту, умению вести переговоры. Это грустная истина.
- Корпоративное обучение сотрудников — важнейший этап развития бизнеса и самый верный путь к успеху: масштабным продажам (или проектам) и большим деньгам. Не ждите, что рынок предоставит вам хорошие кадры, — вырастите их сами!
- Не желая обучать своих сотрудников, предприниматель лишает свою компанию возможности вырасти многократно. Часто это происходит из-за страха вырастить конкурентов. Но, во-первых, не все хотят быть бизнесменами, а во-вторых, если вы сами все время учитесь и находитесь на несколько шагов впереди, то конкуренция вам не грозит.
- Создавая особую систему обучения, мотивации, признания; формируя особое комьюнити для сотрудников и клиентов компании, формируя тем самым уникальность своего бренда, можно выбиться вперед среди конкурентов.
- Предприниматель должен сразу смотреть на свой бизнес широко, с разных сторон. Если он хочет добиться большого успеха, ему важно понять, что продают абсолютно все, кто имеет отношение к компании: сотрудники, партнеры, клиенты, — и пользоваться этим, например, создавать партнерские программы.

# Глава 8.

Реальная мотивация.

Как понять, что человек способен на большее?





Кто способен добиться успеха?

Для меня опыт работы никогда не был главным критерием отбора сотрудников. Куда важнее — мотивированность, желание расти и горящие глаза. Я делаю на этом большой акцент, потому что убеждена: когда человек пленен своей идеей, ему не нужен бэкграунд руководителя или сотни и тысячи сделок в продажах. И даже наоборот: я больше люблю экспертов БЕЗ ОПЫТА. Звучит несколько абсурдно, но это правда так. Во-первых, я всему могу научить сама — в этом мне помогает Monolith-Academy; а во-вторых, если человек полон энергии и стремлений, то он может взять любую вершину.

Например, Алия Сосина, которая удивила меня невероятно быстрым стартом в продажах. До работы в компании Monolith-Development она недолго проходила обучение в другой компании, но потом поняла, что хочет работать именно с нами. Алия приехала на собеседование, и по воле случая «собеседовала» ее именно я. Она буквально загипнотизировала меня своими большими глазами и воодушевленными рассказами о себе, своих мечтах и планах.

Я была уверена, что у нее все получится: такая активная, с горящими глазами и жаждой победы.

И она не подвела! За первую неделю провела сделку и заработала свой первый миллион рублей. В первую неделю! Конечно, я была восхищена. Вскоре Алия стала топ-экспертом и по сей день держит эту уверенную позицию. Сейчас она — руководитель филиала моей компании в Сочи. Переехав в Дубай, я со спокойной душой передала управление компанией Алие: и она успешно руководит, выращивает новых экспертов и продолжает быть лидирующим сотрудником; она, как и все сотрудники Monolith-Development вне зависимости от должности, продолжает продавать недвижимость, работать с инвесторами и все успевать.

Благодаря своим стремлениям, харизме, позитивному мышлению Алия не только заработала в Monolith-Development деньги, но и получила рост, признание, уважение, высокую должность. И все это — без 10 лет опыта.

А бывают люди, которые работают по 10–15 лет в сфере недвижимости, но результата нет. Лицо серое, взгляд потерянный, сил ни на что не хватает. Я знаю много риелторов, которые кочуют из агентства в агентство, пытаются постоянно найти какие-то лучшие условия, и не понимают, что проблема даже не в компании (хотя и так тоже бывает, мы об этом говорили в первой главе), проблема в них. Если у кого-то не получается себя реализовать в профессии, то это сугубо его ответственность. С опытом я стала различать таких людей сразу. Они на собеседовании с гордостью заявляют: «У меня 10 лет опыта в недвижимости! Я практи-

## ГЛАВА 8.

*Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее?*

ковался в 10 агентствах!» А у меня тем временем в голове пронеслось: «И почему же ты нигде не добился видных результатов?..»

Может не повезти в одном месте, не сложиться на двух, но когда человек 10 мест поменял и везде ничего — это повод задуматься, а действительно ли он такой хороший специалист, каким себя считает. Бывают исключения, например, когда риелтору на предыдущем месте работы упорно не давали расти. Но такие люди другие. У них другой взгляд. Глаза, жаждущие роста, чего-то нового и свежего. Это люди, готовые напрягаться ради цели. Они готовы всего себя отдать, но добиться больших результатов. А те самые, с огромным опытом, но без энтузиазма, наоборот, ищут, скорее, легких денег. Они думают: «Сейчас я место работы поменяю, и клиенты выстроятся передо мной в очередь». И это величайшее заблуждение: даже если компания занимается продажами только элитной недвижимости и работает только с крупными клиентами, это отнюдь не гарантирует конкретному сотруднику взлет и большие зарплаты. Чтобы работать с человеком, имеющим высокий бюджет, нужно ему соответствовать: уровнем образования, профессионализма, мышления — всем. По-настоящему богатые люди готовы платить большие деньги хорошим экспертам, которые способны облегчить их жизнь, но это должны быть эксперты высшего класса. И если риелтор не дотягивает своим уровнем профессионализма и внутренней уверенности до уровня своего клиента, то сотрудничества не будет.

«Уровень» успешного риелтора начинается с внешнего вида и заканчивается его знаниями и внутренним состояни-

ем. Кто бы что ни говорил, одежда, стиль, парфюм — все это очень важно. То, как человек выглядит, определяет первое к нему отношение. Эксперт в сфере элитной недвижимости должен быть одет с иголки. Аксессуары, мобильный телефон, запонки — сотруднику самому нужно выглядеть на миллион долларов, если он хочет работать с богатыми людьми и продавать на миллиард. Идеальный пазл: презентабельный внешний вид + отточенный профессионализм = классный эксперт. Он должен детально знать рынок и разбираться во всех процессах сферы недвижимости. Люди в дорогом сегменте ценят быстрые, качественные, грамотные ответы на вопросы. У них нет ни времени, ни желания ходить по 20 агентствам, в отличие, например, от среднего сегмента, где человек готов к 50 риелторам обратиться, чтобы найти наиболее выгодный в финансовом плане вариант. Богатые люди — бизнесмены, инвесторы, крупные руководители — деловые и занятые, и в первую очередь для них важны комфорт, первоклассный сервис и полная уверенность в том, что специалист, с которым они работают, обладает всеми необходимыми знаниями. Работая в премиум-сегменте, эксперт должен уметь давать быстрые и верные ответы на все вопросы, касающиеся недвижимости, у него должна быть полная компетенция в этой сфере, начиная от документов, заканчивая объектами, которые есть на рынке, и расчетами их инвестиционной привлекательности. Нужно быть досконально готовым. Помимо этого, грамотный эксперт отличается идеально поставленной речью. Ей мы в Monolith-Academy уделяем особое внимание: у нас есть отдельные уроки по составлению



## ГЛАВА 8.

*Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее?*

продающей презентации: не только продукта, но и себя и компании, где риелтор работает. Широкий словарный запас, умение вести переговоры и внутренняя личностная позиция — залог успеха.

**Золотое правило:** если вы хотите работать и достойно зарабатывать в премиальном сегменте, вы сами должны жить роскошной жизнью и чувствовать себя уверенно рядом с богатыми, влиятельными людьми.

Нельзя одновременно ездить на метро в маленький, давно не видевший ремонта кабинет и продавать люксовые виллы. Эксперт должен быть на одном уровне с клиентом, с которым работает, осознавать свою ценность и нужность для этого клиента. Как, например, с медициной. Я обращаюсь к врачу, потому что уверена в его экспертности. И я точно пойду к доктору, работающему в дорогой клинике, с должным оснащением, разбирающемуся в симптомах и диагнозах, способному оказать мне достойную услугу. И так поступаем все мы: каждый день выбираем для себя и своей семьи лучшее.

Читая о том, каким должен быть «дорогой» эксперт, вы можете начать сомневаться в себе и своих силах. Друзья, суть в стремлении, а не начальных данных. Каждая сделка делает сильнее. С каждым новым достижением нужно повышать свои чеки и уровень клиентов, учиться продавать площади больше и дороже. Это не говорит о том, что сегодня и сразу продажи должны быть на миллиард. Должно пройти время. Нужно набраться опыта. Поэтому в Monolith-Development каждый месяц мы ставим цели больше предыдущих — не только в количестве сделок,

а именно в стоимости объекта. Позволяйте себе идти туда — дальше. Выше. Больше. Сначала изучили определенный сегмент объектов недвижимости, затем поработали в нем с клиентами. Провели сделки в этом сегменте, закрепились, чувствуете, что можете сделать шаг вперед, — и двигаетесь дальше.

Я вижу, какой путь проходят сотрудники Monolith-Development, и восхищаюсь каждым из них! Мы — больше чем команда, больше чем рабочий коллектив. Мы люди, объединенные одной целью — достичь большего, лучшего, великого.

Гордость моей компании, ценнейший сотрудник — Денис Нестеренко. Он был одним из первых сотрудников, кто начал проводить сделки в Новороссийске. Когда он прошел обучение в Monolith-Academy, я лично принимала у него экзамен, который стал, наверное, одним из самых тяжелых в его жизни. Зато он понял, где его зона роста. Он готовился к одному экзамену по «технике продаж», а я, как строгий преподаватель, начала спрашивать совсем другое — про инвестиционную привлекательность городов (это необходимо знать любому эксперту, который хочет продавать инвестиции). Какая перспектива у города, какие застройщики и многое другое — очень детально. Я понимала, что будто в холодную воду его окунула, но строго отметила: «Эксперт по недвижимости должен уметь ответить на эти вопросы, даже если его подняли среди ночи». Это важно. Я долго «пытала» Дениса вопросами, заводила в тупик: например, когда утверждение было верное, я повторяла его таким тоном, что можно было подумать,

## ГЛАВА 8.

*Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее?*

что он ошибся. Я делала так, потому что видела в нем огромный потенциал! Но, несмотря на все мои ловушки, Денис ответил на каждый вопрос. Я оценила его стойкость и в награду, разумеется, предложила должность руководителя отдела продаж. Позже Денис и вовсе возглавил два филиала, а в настоящий момент мы переводим его в Дубай.

Денис — это не только пример яркого, заряженного сотрудника, но и образец того, что компания способна дать достойному эксперту: личностный рост, профессиональные навыки руководителя, **признание**.

Признание и возможность роста — это, пожалуй, главное, что мотивирует каждого человека. Люди хотят чувствовать себя нужными, полезными, ценными, признанными;



ТОП-брокер Алия Сосина и ее команда. Осень 2022, Сочи

они хотят расти и развиваться. Видеть, что они способны на многое. Мотивация к карьерному росту социально заложена в 99% сотрудников. Это действительно здорово, когда тебя повышают. Если тебя повысили, значит, действительно признали твой профессионализм. В этой книге уже говорилось о том, что многие агенты по недвижимости не чувствуют собственной ценности у себя на работе: им не позволяют и даже мешают идти к высоким карьерным результатам.

В Monolith-Development же, как показала практика, вырасти может каждый. Любой новичок знает, что, если будет работать энергично, позитивно, с полной отдачей сил, он может в считанные месяцы добиться успеха: повысить сегмент клиентов, продавать более дорогую недвижимость, вырасти по должности, создать свою команду и даже возглавить филиал. В Monolith-Academy мы обучаем и руководителей отделов продаж, тем самым защищая себя от сторонних управленцев, которые выросли совсем в других компаниях, совсем с другой идеологией и системой работы. Всех своих руководителей отделов продаж и директоров мы вырастили сами и будем продолжать это делать.

Бизнес — это среда эволюции и для сотрудников, и для владельца. На своем опыте я убедилась, что возможно все! Каждое новое решение — это в чем-то преодоление себя и своих страхов, но всегда — глубинная внутренняя готовность. Сначала Сочи, потом другие города, больше, масштабнее, и вот, наконец, Дубай! Место, объединяющее все сегменты — от «эконома» и до продажи острова! Нужно с чего-то начинать, чтобы двигаться дальше. Я начинала продавать квартиры, которые стоили 2 миллиона рублей. Сейчас

## ГЛАВА 8.

*Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее?*

я могу продавать на миллиард. Наши возможности безграничны, главное — не сдаваться и хотеть быть лучше, чем вчера.

И, конечно, намного легче расправить крылья и победить, когда в тебя верят. И дома, и на работе. Поэтому я стараюсь уделять большое внимание мотивации и поддержке своих сотрудников. У нас в компании принято поздравлять с получением задатка, со всеми сделками; обязательно каждое первое число месяца я веду общий Zoom, на котором мы награждаем самых лучших специалистов. Также мы обязательно делаем рейтинги, которые потом висят в офисах на «аллее звезд». У каждого сотрудника есть квартальная мотивация; менеджеры, достигшие определенного вала по плану, получают от компании подарки. Это может быть или сертификат в дорогой брендовый магазин, где они могут купить себе костюм (для многих это становится первой дорогой покупкой), или iMac — Apple-компьютер, моноблок, я сама им пользуюсь, и это лучшее, что может быть в компьютерах, — или же рабочая путевка в Дубай. Мы всегда знаем, что и кому подарить, как зарядить конкретного человека. Например, если молодые сотрудники вдохновляются путешествием за границу, то некоторые представители поколений постарше запросто предпочтут дорогим подаркам грамоту или благодарственное письмо — для них это будет особенный знак внимания, показатель того, насколько они ценны для нас. С такими приятными поощрениями каждому захочется преодолевать препятствия и трудиться с большим рвением.

Мы следим за тем, чтобы забота о сотрудниках прослеживалась во всем, начиная с оснащения офисов, где у нас

стоит самое современное дорогое оборудование, а уровень комфорта настолько высокий, что даже столы оборудованы специальными механизмами, позволяющими поставить их на удобную высоту, и заканчивая индивидуальным подходом в работе с каждым специалистом.

Итак, идеология компании, корпоративная этика и ценности, в которых счастливый сотрудник занимает почетное, важное место, должны быть прописаны на бумаге, и знать это должен каждый работник, транслируя корпоративный дух. Все это формирует СИНЕРГИЮ компании и команды, благодаря чему сотрудник перестает отождествлять свои обязанности — как это принято в обществе — с чем-то неприятным и вынужденным и начинает ощущать работу как стиль жизни. Нашим сотрудникам никогда не надо на «службу», потому что мы не работаем, а просто живем и занимаемся тем, что любим в коллективе, где любят и ценят.



**Счастливый сотрудник = богатая и процветающая компания.**

У нас нет офисных рабов, мечтающих об окончании рабочего дня. У нас трудятся высококлассные профессионалы, которые творят свою карьеру вместе с Monolith-Development и беспрерывно растут, вдохновляя всех тех, кто задумывается об этой сфере. Мы взаимодействуем с инвестициями в недвижимость, и я точно знаю, что инвестиции в своих сотрудников не менее важны и плодотворны!

## ГЛАВА 8.

*Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее?*

Monolith-Academy и партнерская программа Monolith-Development стали воплощением стратегии win-win, позволив нам масштабировать бизнес и вместе с тем дав возможность нашим сотрудникам расти и развиваться до тех высот, о которых они и не мечтали. Мы как компания расширяем географические, финансовые и ментальные границы, открывая феноменальные возможности тем, кто готов быть вместе с нами. Приятно осознавать, что вы — причина успеха своей команды. Это греет душу и придает сил для дальнейших побед!



Команда СОЧИ, осень 2022. Все брокеры аттестованы и обучены в Monolith-Academy

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 8

- Опыт работы ≠ главный критерий отбора сотрудников. Куда важнее мотивированность, желание расти и горящие глаза.
- Может не повезти в одном месте, не сложиться на двух, но когда человек 10 мест поменял и везде ничего — это повод задуматься, а действительно ли это хороший специалист.
- Даже если компания занимается продажами только элитной недвижимости и работает только с крупными клиентами, это не гарантирует конкретному сотруднику взлета и больших зарплат. Чтобы работать с человеком с высоким бюджетом, нужно ему соответствовать: уровнем образования, профессионализма, мышления — всем.
- «Уровень» успешного риелтора начинается с внешнего вида и заканчивается его знаниями и внутренним состоянием. Кто бы что ни говорил, одежда, стиль, парфюм — все это очень важно.
- Если вы хотите работать и достойно зарабатывать в премиальном сегменте, вы сами должны жить роскошной жизнью и чувствовать себя уверенно рядом с богатыми, влиятельными людьми.
- С каждым новым достижением нужно повышать свои чеки и уровень клиентов, учиться продавать площади больше и дороже.



## ГЛАВА 8.

*Реальная мотивация. Как понять, что человек способен на большее?*

- Признание и возможность роста — это, пожалуй, главное, что мотивирует каждого человека. Люди хотят чувствовать себя нужными, полезными, ценными, признанными; они хотят расти и развиваться.
- Идеология компании, корпоративная этика и ценности, в которых счастливый сотрудник занимает почетное, важное место, должны быть прописаны на бумаге, и знать это должен каждый работник. Все это формирует СИНЕРГИЮ компании и команды, благодаря чему сотрудник перестает отождествлять свои обязанности — как это принято в обществе — с чем-то неприятным и вынужденным и начинает ощущать работу как стиль жизни.
- Приятно осознавать, что вы — причина успеха своей команды. Это греет душу и придает сил для дальнейших побед!

# Глава 9.

Как привлечь ценного  
сотрудника?





Новые сотрудники — это новый воздух в компании, поэтому я ответственно и серьезно отношусь к приему людей на работу. Какое-то время мы работали с подрядчиками — кадровыми агентствами. Но потом поняли, что нам нужны люди внутри команды, которые будут гореть нашей единой целью и заниматься только нами. Кроме того, не все подрядчики одинаково полезны. Так, кадровые агентства брали гонорар за каждого человека, пришедшего к нам на работу. Да, у них была бесплатная замена, если сотрудник, например, не сдал экзамен и мы его не взяли в течение месяца, но на выходе получалось, что для получения прибыли они просто приводили к нам «хоть кого-то», а я им платила за каждую «голову». Им было абсолютно все равно, соответствует новый сотрудник нашему образу или нет. Они без конца закидывали нас резюме, не проводя должного отбора, и в итоге руководители отделов вместо того, чтобы заниматься своими прямыми задачами, целыми днями сидели над резюме и проводили собеседования.

Меня такой подход не устраивал. Требовалась большая вовлеченность HR-специалистов, поэтому мы создали в компании HR-отдел, который занимается активным поиском

кандидатов — ведь мы постоянно растем, и нам нужны люди. Одно время, особенно когда мы работали с кадровыми агентствами, мы чаще использовали стандартные способы привлечения сотрудников — вакансии на HeadHunter, SuperJob и подобных платформах. Мы их используем и сейчас, но сильно на них не полагаемся. Дело в том, что по-настоящему хорошие специалисты востребованы, как правило, где-то уже работают и не сидят на сайтах по подбору вакансий. Даже если они уходят со своих рабочих мест, у них уже есть приглашение на другую работу, и только изредка они начинают искать новое место через специальные платформы. И тем не менее даже такого опытного и ценного специалиста можно к себе пригласить, если предложить ему более интересные условия, чем были у него до. И это как раз не всегда про деньги, а больше про признание, сильный командный дух и яркие перспективы.

Например, так у нас было с Романом Акимовым. Это один из первых людей, с которым я познакомилась в Сочи, когда только переехала туда. По иронии судьбы в начале наше с ним общение не было теплым — даже, скорее, наоборот, началось с конфликтов. Но согласитесь, часто бывает, что два максимально похожих человека сперва не могут найти общий язык. Со временем стало понятно, что у нас с Романом схожие принципы и цели. Когда я занималась открытием Monolith-Development, он работал у застройщика, и мы сотрудничали. Но потом я «переманила» его к себе лучшими условиями. Роман — преданный компании, степенный, очень честный и хороший продавец. У него глубоко развиты человеческие ценности, и в коллектив он внес

## ГЛАВА 9.

### *Как привлечь ценного сотрудника?*

баланс и гармонию. Такие люди долго не стоят на одном месте, так что сейчас мы снова его повышаем — набираем для него команду в два раза больше предыдущей. Помимо высокого уровня профессионализма и душевных качеств, Роман также — талантливый ведущий, поэтому все наши корпоративы и мероприятия организуются им. Такие разносторонние люди вызывают во мне глубокое уважение, и я счастлива, что они — часть моего детища.

Сейчас же у нас именно HR-отдел занимается всем, что касается кадров: привлечением и отбором кандидатов, проведением всех собеседований — и онлайн, и офлайн, проверкой тестовых заданий и отправкой достойных кандидатов на обучение. К слову, мы планируем внедрить в нашу систему прохождение платного обучения даже для сотрудников: когда люди вкладываются, в том числе деньгами, они готовы выдавать лучший результат. И часто быстрее выходят на высокий уровень дохода.

Таким образом, HR проделывает всю работу, а руководитель только финально согласовывает, прекрасно понимая, что если он получил резюме от HR-сотрудника, то человек полностью соответствует нашим требованиям. В этом деле очень важно платить HR хорошие деньги — но заработная плата обязательно должна быть процентом с продаж того человека, которого они привели. Мы платим до 2% от суммы комиссий. Иначе, если у них будет стабильный сформированный оклад, мотивации приводить хороших сотрудников не будет. Понимаете, да? HR-специалисты напрямую заинтересованы в том, чтобы приводить классных людей, а я при этом абсолютно уверена, что плачу им за качественную работу.

Равенство очевидно: приведенный качественный персонал, закрывающий сделки, = высокий доход у HR. Все справедливо.

К набору сотрудников мы подходим как к продажам — мы должны *продать* нашу компанию, нашу интересную корпоративную жизнь, наши преимущества достойным кандидатам. К моменту, когда они приходят к нам работать, они должны гореть тем, что они делают, понимать, что теперь они — сотрудники лучшей компании в мире. Для этого мы используем рекламу в социальных сетях: в том числе во «ВКонтакте», Telegram, TikTok. Помните, я писала, что мы как компания должны быть везде, во всех соцсетях и нас должно быть много? Вот одна из причин — это помогает поиску крутых специалистов. Также мы размещаем контекстную рекламу с переходом на наши очень мощно сделанные лендинги. Так мы способны «зацепить» даже тех людей, которые и вовсе не искали работу, но случайно увидели нас, вдохновились нашими ценностями и решили попробовать. Они обращаются к нам и оставляют обратную форму заявки. Целевой трафик.

*Хотите стать частью компании  
Monolith-Development? Перехо-  
дите по QR-коду и свяжитесь  
с нами.*



## ГЛАВА 9.

### *Как привлечь ценного сотрудника?*

У наших HR-специалистов создается полная так называемая «воронка продаж», как и у наших менеджеров-экспертов. Только они продают не объекты недвижимости, а работу. У них тоже есть своя база знаний, скрипты, и, возможно, рано или поздно я выпущу курс о том, как искать грамотных сотрудников.

Но как среди всех кандидатов найти тех самых — достойных, энергичных, готовых расти? Каждый руководитель должен понимать, что резюме человека в 99% случаев не имеет к нему никакого отношения. В основном это выдуманные вещи, где-то очень сильно приукрашенные — не всегда, конечно, но в большинстве. Плюс нередко бывает,



Swisshotel Camelia, 4 сентября 2022.

День рождения Monolith — нам 2 года!

что кандидаты могут себя здорово «продавать» на собеседованиях, а потом демонстрировать нулевой результат. И мы понимаем, что большинство из того, что они говорили, — выдумка. Поэтому у нас есть действенные инструменты по подбору сотрудников, среди них, например, топ-20 вопросов, которые мы задаем на собеседовании. Они позволяют нам увидеть истинную картину и не дать пустить себе пыль в глаза. Среди вопросов есть, например, такие: «Какой у вас был максимальный доход в жизни?», «Сколько хотите зарабатывать?», «Сколько сделок вы закрыли за последний месяц?». Эти вопросы вы задавали себе в первой главе. Мы уточняем частности, вплоть до того, рос ли кандидат



Команда Dubai, Bluewaters Islands,  
осень 2022



## ГЛАВА 9.

### *Как привлечь ценного сотрудника?*

в полной или неполной семье, ведь это могло разным образом отразиться на его жизни и внутренних качествах (см. «Важные вопросы» в главе 1). Как видите, для нас важен не столько опыт и количество строчек в резюме, сколько оценка реальных возможностей человека. На старте мы хотим понимать — какой он как личность и на что он способен?

Для меня важно, чтобы люди рядом со мной росли. И в дальнейшем мы развивали компанию уже вместе. И да, я за то, чтобы платить большие зарплаты. Тогда и люди работают гораздо лучше, и им есть что терять. Если вы платите, например, 50 тысяч рублей и на рынке в других компаниях зарплата где-то 45 тысяч, а где-то 55 тысяч, не нужно ждать, что человек будет как-то по-особенному работать. Ведь если не у вас, так в другом месте. А когда руководитель платит в два, в три, в пять раз больше, чем в других компаниях, тогда люди дорожат своим местом и стараются еще лучше выполнять свои обязанности. Я не раз проверила это: люди демонстрируют огромную отдачу, когда видят большие деньги и интересные высокие должности.

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 9

- Новые сотрудники — это новый воздух в компании, поэтому стоит ответственно и серьезно относиться к приему людей на работу.

- По-настоящему хорошие специалисты востребованы и, как правило, где-то уже работают и не сидят на сайтах по подбору вакансий. Даже если они уходят со своих рабочих мест, у них уже есть приглашение на другую работу, и только изредка они начинают искать новое место через специальные платформы.
- Лучшая мотивация работы HR-специалиста — процент от продаж сотрудников, которых он привел. Приведенный качественный персонал, закрывающий сделки, = высокий доход у HR. Это золотое равенство.
- Каждый руководитель должен понимать, что резюме человека в 99% случаев не имеет к нему никакого отношения. В основном это выдуманные вещи, где-то очень сильно приукрашенные — не всегда, конечно, но в большинстве.
- Кандидаты могут себя грамотно «продавать» на собеседованиях, а потом демонстрировать нулевой результат. Чтобы избежать таких ошибок в найме, подумайте над вопросами, которые зададите потенциальному сотруднику, чтобы оценить его как личность.
- К набору сотрудников стоит подходить как к продажам — вы должны продать вашу компанию, вашу интересную корпоративную жизнь, ваши преимущества достойным кандидатам.
- Люди демонстрируют огромную отдачу, когда видят большие деньги и интересные высокие должности.

# Глава **10.**

Карьерный рост —  
от эксперта к руководителю





Вы уже поняли, что быстрый карьерный взлет в компании Monolith-Development — отнюдь не редкость. Я всегда поощряю новые ценные идеи, иду навстречу инициативам сотрудников, к тому же мы постоянно расширяемся, и наши существующие филиалы — это далеко не предел. Например, прямо сейчас, одновременно с другими масштабными процессами, которые у нас происходят, мы открываем филиалы в Турции и Таиланде.

Сильный, профессиональный, мотивированный эксперт по недвижимости с горящими глазами может стать руководителем отдела продаж, даже если ранее у него не было похожего опыта.

Однако взять под контроль группу людей, отдел или даже целое предприятие — задача не из легких. Это требует большого уровня ответственности, дисциплины, организованности. Кроме того, нужно понимать, как правильно структурировать процесс производства — чтобы все работало как часы.

Мы уже говорили, что ключевое в любом бизнесе — это люди, сотрудники. От них зависит общий результат. Но именно особенности работы с командой создают у руко-

## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

водителей отделов продаж определенные страхи и опасения, а иногда и реальные проблемы, о которых я хочу поговорить в этой главе.

Во-первых, каждый руководитель переживает за соблюдение регламента продаж, «воронку» и скрипты. И если сотрудник им не следует или следует, но частично, то работа значительно усложняется, а эффективность падает. Следить за тем, чтобы эксперты качественно выполняли свои обязанности, — прямая зона ответственности руководителя.

Его вторая «боль» — возможные нарушения дисциплины. Опоздания, бесконечные отпрашивания, проступки, небрежный внешний вид сотрудников — все это как черная дыра для эффективного результата. И если с этим ничего не делать, то дальше будет хуже.

Третье препятствие, с которым поначалу сталкиваются практически все руководители, — неспособность делегировать. Попытки все сделать самому не прибавляют очков — как зачастую считают «семирукие» лидеры-новички, — а, наоборот, их отнимают. Конечно, это связано с тем, что недавно пришедшие на новую должность люди не могут допустить оплошность и стремятся не прибегать к посторонней помощи, но в результате их перфекционизм выливается в нарушение всех сроков и низкое качество работы. Это происходит от страха, что «другие люди не справятся, а с меня спросят», поэтому человек решает работать 24/7, но сделать «идеально». Либо начинающий руководитель искренне убежден, что лучше него никто сделать не сможет. Это образ мышления ремесленника, и для дальнейшего развития необходимо возвращать в себе мышление

лидера — научиться давать проявляться своим сотрудникам. Бывает и так, что руководитель не в состоянии делегировать, когда не чувствует своего авторитета в коллективе. Он думает, что к его просьбе халатно отнесутся: выполнят ее плохо или не в срок.

Но в этом и заключается главная задача руководителя — правильно **организовать** работу, а не делать все самому. Я сама в начале своей карьеры не понимала, как это возможно. Первые полтора года построения Monolith-Development я выполняла функции «всех»: и офис-менеджера, и маркетолога, и дизайнера, и бухгалтера. Даже счета сама отправляла! Я все делала сама, пока до меня не дошло, что мой потенциал гораздо выше этих «будничных» задач и эффективнее будет нанять профессионального бухгалтера и платить ему тысячу долларов, чем тратить на них самый ценный ресурс — время. Освобождая себя от рутинной работы, я могу шире посмотреть на компанию, направить внимание на ее развитие и, как следствие, заработать намного больше. Или придумать что-то новое, что приведет нас к еще большему успеху. Придя к пониманию, что делегировать какие-то задачи просто необходимо, я стала анализировать свои действия. Сначала меня одолевали страхи в духе: «Как мне доверить расчетный счет другому человеку? А вдруг он не справится?»

Но, когда я сделала над собой усилие и понемногу стала доверять людям свои обязанности, мир не рухнул! Сейчас у меня делегированы практически все текущие задачи: при желании я в любой момент могу уехать, и работа не встанет. Первые полтора года с основания Monolith-

## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

Development я не могла себе такого позволить; на отдыхе всегда была с ноутбуком. Я не жалею: это нормальный этап моей жизни, этап становления как руководителя, этап, который и привел меня и мою команду к успеху. Однако сейчас, когда основные процессы выстроены, меня в компании можно пару недель не слышать, не видеть, и все будет нормально! Да, мое присутствие остается крайне важным для Monolith-Development, но не определяет ежедневную работу производства. Все делегировано, и, к слову, во многом этому способствовала Monolith-Academy: благодаря ей я уверена в профессионализме своих сотрудников.

*Научиться делегировать можно, но для этого нужно тренироваться. Попробуйте регулярно делать такое упражнение: составьте список всех своих обязанностей, дел и задач, которые вы делаете в течение дня / недели / месяца, и выделите то, что вам нравится в меньшей степени. Вот с них и стоит начинать делегирование — пусть кто-то другой это сделает за вас.*

Однако вопрос, как научиться делегировать, не единственный. Есть дилеммы, с которыми сталкиваются практически все руководители отделов продаж. Как правильно требовать исполнения плана задач и не «передавить» сотрудника? Как остаться авторитетным руководителем и не скатиться в образ гнусного, неприятного типа, которого не уважают? Как выявить «негативщиков» и сразу избавиться от них?

Люди, занимающие руководящие позиции, подвержены «самокопанию» — порой даже больше, чем обычные сотрудники. Например, некоторым кажется, что они не могут

вдохновить менеджеров на крутые продажи, кто-то ломает голову над тем, как увеличить конверсию; а кто-то ошибается с подбором людей в команду, например, риелтор круто продает себя на собеседовании, а в реальности работает тухло — нет ни одного руководителя, который ни разу не столкнулся бы с подобными проблемами, особенно в начале пути.

Тем, кто взял на себя роль лидера (пусть даже пока только на уровне отдела), важно научиться эффективно наставлять и вдохновлять своих сотрудников, чтобы процесс работы был слаженный и логичный. И во главе всего, как мы уже говорили, стоит **неденежная мотивация, корпоративный дух и сплоченная команда.**

Итак, у каждого руководителя отдела продаж есть обязанности как в одну сторону — перед компанией, так и перед своими подчиненными. Перед компанией руководитель отдела продаж выполняет понятные функции: обеспечивает юридическую и финансовую безопасность. Ему нужно внимательно следить за тем, чтобы все документы были оформлены верно (с сотрудниками и покупателями). Так же и в финансовой безопасности: руководитель должен изучать все расчеты и проверять, чтобы нигде не было утечки денег и ошибок. Вторая функция — это выполнение планов по продажам, увеличение прибыли и конверсии. Третья — развитие компании, к которому относятся новые идеи, разработка департаментов, аналитика интересных для нас локаций и т. д. Это все руководитель обязан выполнять, чтобы компания была им довольна. А что он «должен» сотрудникам?



## ГЛАВА 10.

### Карьерный рост — от эксперта к руководителю

В этом отношении первая и основная функция — это увеличение числа и качества сделок. Первое, что для этого необходимо, — активно взаимодействовать с отделом маркетинга и обеспечивать менеджеров по продажам лидами — в нужном количестве и качестве. Еще важно анализировать, какие инструменты привлечения клиентов наиболее эффективны. Раньше с этим было сложнее, но сегодня есть такая полезная вещь, как сквозная аналитика, ее предоставляет целый ряд компаний на рынке. За абонентскую плату в CRM-систему<sup>7</sup> внедряется специальный алгоритм, который анализирует весь путь клиента, начиная от того, где он увидел рекламу, и заканчивая тем, сколько эта реклама нам стоила и сколько сделок принесла.

Второй фактор после лидов, влияющий на сделки, — это сами сотрудники: их количество и «качество». Важно, чтобы они успешно прошли обучение, ориентировались в недвижимости как минимум в той локации, где они работают, во всем соблюдали регламент. Напомню — это ответственность РОПа (руководителя отдела продаж). И третье — контроль за всем процессом работы. Лиды + сотрудники + контроль = сделки. Вот такая формула.

---

<sup>7</sup> CRM-система (*Customer relationship management, система управления взаимоотношениями с клиентами*) — прикладное программное обеспечение для организаций, предназначенное для автоматизации стратегий взаимодействия с заказчиками (клиентами), в частности, для повышения уровня продаж, оптимизации маркетинга и улучшения обслуживания клиентов путем сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, установления и улучшения бизнес-процессов и последующего анализа результатов.

Кстати, в Monolith-Development есть негласное правило: нельзя даже думать о том, что лиды плохие, — это очень опасно для команды. Падают общий настрой, а с ними и количество продаж. Как это происходит: появляется один «негативщик» (обычно это человек, у которого по каким-то причинам не идут продажи) и начинает жаловаться, что его лиды некачественные, что самых лучших потенциальных покупателей дали другим людям или другому отделу, а ему — тех, с кем невозможно закрыть сделку. Человеческая психика так устроена, что люди склонны реагировать именно на плохое. Так один сотрудник заражает своей апатией всех, кто находится рядом с ним; и вот уже и вся команда, которая слаженно работала, начинает думать, как все ужасно. Удивительно, но к общему настроению присоединяются даже те люди, которые хорошо продавали, были лидерами продаж. И это — путь в никуда, когда из-за одного зернышка недовольства можно потерять целый отдел.

Проработав в продажах 15 лет, я прекрасно понимаю, что от настроения в коллективе зависит общий успех компании. Я всегда требовала от себя ясности ума и хладнокровия, никогда не было такого, чтобы я жаловалась на лиды или на клиентов. Даже не укладывалось в голове, как они могут быть «плохими»? Это очевидно: только от меня зависит, продам я или не продам. Но, увы, очевидно не для всех. Впервые я столкнулась с влиянием «негативщиков», когда моей компании было несколько месяцев и мой первый коллектив только сформировался. Однажды я заметила, что все резко «потухли». Я стала наблюдать за людьми и через пару дней поняла, в чем проблема.

## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

Выяснилось, что один сотрудник постоянно был недоволен проделанной работой. И сообщал об этом другим. Это заражало всех. Итог: прибыль падает, общий дух падает, дело катится в пропасть.

Поэтому на заметку руководителям: как только замечаете нитье — сразу принимайте экстренные меры. Сегодня в Monolith-Development с этим жестко: любой негатив рубится на корню без полного сожаления. Мы не рассчитываем, что пессимист изменится, — просто увольняем. Я всегда говорю: мы все живые люди, но, переступая порог бизнес-центров, надо забыть обо всех личных проблемах. Поставить их на паузу. Это такая же обязанность, как и сдача отчета вовремя или соблюдение требований к внешнему виду.

На заметку руководителям: не нужно бояться увольнять. Первое увольнение — как первая любовь. Всегда волнительно и тяжело в конце. Зато от понимания, что вы избавились от некомпетентного или неподходящего вам сотрудника, станет гораздо легче. Вы должны осознавать свою ценность. Именно вы создаете свою команду, которая будет не тянуть вас вниз, а толкать вверх. Жалеть никого не надо. Если сотруднику нужно уйти, он встанет, отряхнется и пойдет. И не вспомнит про то, как вы в него вкладывались (а хороший руководитель, как мы знаем, вкладывает в сотрудников очень много: обучение, мотивация, корпоративная жизнь и т. д.). Здесь должно работать бизнес-мышление. Жалко увольнять, когда человек еще не перешел на уровень мышления руководителя. Если вы уже перешагнули эту черту, то алгоритм работает безотказно. Уволь-

нение адекватно? Адекватно. Причина? Да хоть личная неприязнь. Такая причина может быть Причиной? Может. Ведь отношения в коллективе тоже сказываются на эффективности всей работы. Поэтому надо попрощаться и дать возможность проявить себя другим людям.

Руководитель должен иметь авторитет. Если вы будете стараться воспитывать только кнутом, результата не будет: только пряником — еще хуже: сотрудники начнут думать, что вы им должны, и «продавливать» ваши границы. Поэтому все начинается с уровня авторитета руководителя. Сотрудник должен в хорошем смысле слова бояться своего начальника, осознавать свою ответственность; если задача поставлена, ее нужно выполнить. Чтобы поддерживать такой формат коммуникации с подчиненными, нужно с самого начала правильно себя поставить. Именно поэтому в Monolith-Development мы под новых руководителей подбираем новых людей: нет такого, что вчера они сидели за соседними столами, а сегодня оказались на разных позициях. Мы так не делаем, потому что только в 1% случаев бывает, когда человек изначально — вожак стаи и, когда его повышают, все относится к этому нормально. В остальных 99% случаев, когда повышаешь рядового и он управляет теми же людьми, можно столкнуться с активной, ярко выраженной (либо пассивной) агрессией, так как коллектив не может воспринимать бывшего рядового сотрудника руководителем. Поэтому рекомендую под нового руководителя набирать новый отдел — или нанимать руководителя со стороны.

Для того чтобы сотрудники почувствовали ваш авторитет, начните с того, что у вас должна быть твердая, четкая

## ГЛАВА 10.


### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

позиция. Если ставите задачу, обязательно необходимо проверить ее исполнение, а главное, сроки. Сотрудник просрочил дедлайн и не получил за это выговор = вас точно перестанут слушать. Никогда нельзя давать никаких поблажек, потому что начнется регулярное «Сегодня я отпросился» — и вот дисциплинарный подрыв. Правила надо соблюдать — работаем с 8:30 до 18:00, а больницы, стоматологи, школы и детские сады остаются вне рабочего времени. Иначе каждый день будет новый стоматолог. А это недопустимо.

Точно так же и с заданиями. Если вы дали инструкции, как работать, — их нужно соблюдать. Тех, кто не выполняет поручения, нужно увольнять, «казнить прилюдно». Именно такая обстановка должна быть в коллективе, потому что еще одна мотивация, которая работает безотказно, — это страх. Сотрудники должны знать, что за несоблюдение регламента здесь увольняют. Однако не стоит забывать и о том, что люди боятся уйти только оттуда, где им по-настоящему хорошо, где они чувствуют свои перспективы.

Поэтому, когда вы как руководитель выстроили линию «кнута», большая часть структуризации процесса готова. Но не забывайте про «пряник». Сюда относится вдохновение команды. Мотивирующие планерки, тимбилдинги, неформальные мероприятия — все то, о чем мы говорили в предыдущих главах. Но нужно помнить, что вам как руководителю следует соблюдать субординацию даже на таких встречах. Общение там также должно быть формально. Сотрудники могут между собой смеяться, болтать, возможно, выпивать на корпоративах, но грамотный руководитель

никогда не позволит себе излишка на таких вечеринках: не будет употреблять алкоголь или несдержанно себя вести. С сотрудниками близко дружить нельзя: можно иметь приятельские отношения, но все равно должна чувствоваться дистанция: вы руководитель, а он подчиненный. Не нужно скатываться в братство, иначе вас перестанут слушать.



**Должны быть четко прописанные правила и осознание того, что у руководителя позиция дающего, а не просящего.**

Кроме того, я считаю, что сотрудник должен обращаться к руководителю на «вы» и по имени-отчеству. У нас в менталитете российского человека заложено: если я обращаюсь на «ты» и по имени, то мы с собеседником в одном положении. Это мои личные условия — по регламенту моей компании надо на «вы».

Существенную роль в эффективности работы руководителя отдела продаж играет выстроенная коммуникация с командой: например, хорошая практика — коллективные разборы клиентов. На них сотрудники предоставляют свои целевые лиды, с которыми состоялся успешный разговор, выявлена потребность и сейчас они находятся в процессе выбора объекта. Разбор делается для того, чтобы сотрудник знал свой следующий шаг, а не делал его наугад. Когда специалист «вырастет» и сможет сам закрывать сделки, ему такая помощь будет не нужна. Но в самом начале такие под-

## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

сказки от руководителя отдела продаж необходимы. У нас руководитель — это наставник, с которым не забалуете.

Помимо этого он делает индивидуальные разборы, вместе с сотрудниками прописывает их личные цели по продажам.

По нашим правилам каждый сотрудник также прописывает свое вознаграждение — «Если я выполню этот план» — и демотивацию самому себе, если план не выполняется. У нас руководители отдела продаж в курсе всех целей, ценностей каждого сотрудника, кого что вдохновляет и какие сейчас жизненные обстоятельства. Потом в середине месяца проводится промежуточный итог и в конце месяца подводится окончательный итог.

Большая степень ответственности и самостоятельности отнюдь не значит, что руководители предоставлены сами себе. Поскольку в Monolith-Development именно я — человек, принимающий решения, задающий вектор и стимулирующий кнутом и пряником, я активно слежу за всем, что происходит в компании. Но, несмотря на мою полную включенность в процессы, напрямую с сотрудниками не общаюсь — основная коммуникация происходит как раз таки через руководителей отделов продаж. По понедельникам у нас с ними проводятся индивидуальные планерки, они готовят для меня отчет за предыдущую неделю. Мы обговариваем новые цели и, если есть какие-то срочные дела, решаем их в индивидуальном порядке.

Но есть у нас и общие планерки в Zoom, в которых участвуют все наши агенты по недвижимости. Там я делаю какие-то объявления или подвожу итоги месяца / кварта-

ла — оглашаю рейтинг по компании, кто в каком филиале какое место занял; рассказываю о новостях и нововведениях. Очень эффективно ставить людей в известность именно от первого лица. Например, я изменила график и собрала всех на планерку. Сказала, что теперь будет так, объяснила, почему и зачем. Вопросов ни у кого нет. Конечно, руководители могут и сами донести любую новость до своих отделов, но у людей может сформироваться искаженное понимание меня как собственника. Поэтому важно быть с ними в контакте, чтобы они меня знали в лицо. А так они видят, кто я, слышат, что я сама делаю перед ними отчет как руководитель компании. Рассказываю, чего мы достигли, что сделали, какие планы у нас сейчас. За счет этого они чувствуют большую принадлежность и крепкую связь. Плюс на таких встречах могут появляться новые идеи и проекты, направленные на улучшение системы и на развитие компании.

Но вернемся к обязанностям РОПов. В графике каждого сотрудника все так идеально построено и распланировано, что продают все. Руководитель отдела продаж также обязан каждый месяц закрывать сделки, иначе он теряет хватку. Рынок уже не такой, каким был два года назад, и для того, чтобы быстро реагировать на изменения, вы сами должны быть «в поле». И, конечно, повышать свои чеки. Я тоже иногда продаю что-то. Правда, чтобы перейти в более дорогой сегмент, мне пришлось запретить себе работать со сделками стоимостью до миллиона долларов.

Профессия эксперта по недвижимости на самом деле очень творческая, мы всегда должны быть вдохновлены, излучать умеренный позитив и оптимистично двигаться



## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

вперед. И поэтому еще одна из прямых задач руководителей отдела продаж — следить за общим настроением: не только не допускать негатива, но и сделать так, чтобы сотрудники были максимально воодушевлены своей работой.

Как вы прекрасно знаете, все всегда начинается с нас самих: нельзя дать сотрудникам ресурс, если его нет внутри вас. Поэтому общая мотивированность коллектива начинается со вдохновенности и настроения руководителя, которые ему жизненно важно поддерживать. И у каждого внутренняя наполненность будет своя. Люди бывают мотивированы каждый на своем уровне развития. Например, те, кто приходит в бизнес, чтобы закрывать сделку раз в два месяца, просто хотят «выжить». Заработать деньги, чтобы следующие два месяца было что есть. Другого человека, на следующем уровне, уже мотивирует комфортная жизнь. Тогда он закрывает три-четыре сделки в месяц. Им движет желание заработать. Это здорово. Но в какой-то момент, когда эта комфортная жизнь наступает, амбициозному человеку хочется большего. Экспертом движет желание богато жить, но помимо этого он хочет стать гуру в своей области. Он впитывает в себя все, что связано с рынком недвижимости; с бешеным азартом работает со своими клиентами. Это третий уровень. Здесь человек уже закрывает 5–10 сделок в месяц, и эти деньги — скорее, побочный эффект от того, что он занят любимым делом. У него цель: стать крутым специалистом. И это на самом деле работает так. Деньги — это правильно, но, когда мотивация не денежная, а личностная, все получается лучше и быстрее. Однако мало быть умным и знать все. На рынке часто можно встре-

тить грамотных риелторов, которые разбираются в профессии, но при этом не имеют сделок. Все потому, что человек не делает физических действий в реальности.

Самый успешный риелтор (да и в целом любой специалист) — человек третьего уровня. Когда такой эксперт вырастает, он либо хочет стать руководителем, и в этом случае им движет мотивация развития, его рост, либо стремится повысить сегмент. Ему обязательно нужно куда-то переходить, чтобы не выгореть. Поэтому зачастую он переходит в сущность руководителя и хочет расти, развиваться, набираться управленческих навыков — решать вопросы в масштабах компании и своего коллектива. Он хочет научиться контролировать, мотивировать и заряжать. Но этот рост нужен не всем. Кому-то просто стоит поменять сегмент: отказаться от низкого сегмента и работать от 300 тысяч до миллиона долларов и выше. Ведь все мы разные, и это классно.

Перейти из бедного мышления в богатое бывает мучительно трудно, но кто-то делает это, а кто-то остается жить по привычной стратегии. Работать за копейки, перед всеми оправдываться, прибедняться. Настоящий крутой руководитель никогда не постесняется своего уровня жизни. Но у нас есть такой парадокс: со всех сторон рассказывают, что нельзя показывать обеспеченность, чтобы не завидовали и не сглазили. Это все отголоски негативных убеждений бедного человека. Авторитет же складывается не только из действий, но и из внешнего вида тоже. Вы можете показывать сотруднику, к чему ему стремиться; жизнь, о которой он и мечтать не может. Тогда он вас будет

## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

слушать: про какие миллионы вы можете рассказывать, когда сами живете в общежитии? Ни про какие. Поэтому вы обязаны жить в хорошем доме, ездить на дорогой машине, ходить в люксовой одежде. Вы — пример для своего сотрудника, кем он может стать. Особенно когда рассказываете историю своего пути: что раньше, например, были долги, а теперь ничего нет — это живой пример, который их вдохновляет, то, к чему сотрудники могут стремиться. Поэтому «понтиться» в хорошем смысле этого слова обязательно — и в жизни, и в социальных сетях. Но делать это нужно правильно. Не надо собирать всех и рассказывать, что вы бог, а они никто. При правильном образе жизни люди сами считают все, что им нужно: как вы одеты, какие на вас украшения, какие часы. Важно показывать внешние атрибуты: хороший отдых, отели, курорты. Это достаточно демонстрировать в социальных сетях. Вы должны быть такой иконой, куда обычные сотрудники хотят и могут стремиться. Нужно устраивать масштабные корпоративы. Выехать на природу с пластиковыми стаканчиками — не то. А вот снять яхту — это уже сердечный разговор; недешевая мотивация для комьюнити внутри компании, которая вдохновляет людей двигаться дальше. Это дает людям ощущение своей принадлежности к чему-то очень элитному. И, разумеется, мотивирует на большие свершения.

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 10

- Роль руководителя требует большого уровня ответственности, дисциплины, организованности. Кроме того, нужно понимать, как правильно структурировать процесс производства, чтобы все работало как часы.
- Следить за тем, чтобы эксперты качественно выполняли свои обязанности, — прямая зона ответственности руководителя.
- Опоздания, бесконечные отпрашивания, проступки, небрежный внешний вид сотрудников — все это как черная дыра для эффективного результата. И если с этим ничего не делать, то дальше будет хуже.
- Попытки руководителя все сделать самому не прибавляют очки — как зачастую считают «семирукские» лидеры-новички, — а, наоборот, их отнимают.
- Научиться делегировать можно, но для этого нужно регулярно тренироваться: начните делегирование с мелкой рутинной работы, которая не приносит вам удовольствия.
- Тем, кто взял на себя роль лидера (пусть даже пока только на уровне отдела), важно научиться эффективно наставлять и вдохновлять своих сотрудников, чтобы процесс работы был слаженный и логичный. В этом помогут неденежная мотивация, корпоративный дух и сплоченная команда.

## ГЛАВА 10.

### *Карьерный рост — от эксперта к руководителю*

- Как только замечаете нить в команде — сразу принимайте экстренные меры. Из-за одного зернышка негатива вполне можно потерять целый отдел.
- Не нужно бояться увольнять. Первое увольнение — как первая любовь. Всегда волнительно и тяжело в конце. Зато от понимания, что вы избавились от некомпетентного или неподходящего вам сотрудника, станет гораздо легче.
- Руководитель должен иметь авторитет. Если вы будете дружить с сотрудником, рано или поздно он начнет «продавливать» ваши границы. Нужно уметь балансировать между кнутом и пряником: с одной стороны, не давать поблажек, с другой — всегда поощрять за отличную работу.

# Глава **11.**

Личный бренд  
предпринимателя,  
или моя жизнь сегодня





В предыдущей главе, говоря о том, как позиционировать себя перед сотрудниками, я косвенно затронула важную тему под названием «личный бренд»: как правильно подавать себя в обществе? Как коммуницировать с элитным клиентом? Что нужно делать такого особенного, чтобы ваша внешняя картинка соответствовала внутреннему потенциалу и уровню успеха? Ведь порой очень талантливые и умные люди выглядят и ведут себя так, что к ним совершенно не хочется обращаться, — хотя они настоящие эксперты в своей области. Так происходит потому, что каждому из нас в любом случае важна внешность. Мы вступаем в романтические отношения, когда нам симпатичен другой человек; выбираем именно тот отель, который визуально смотрится привлекательнее; покупаем одежду, которая цепляет взгляд. Так и в профессиональной сфере: при взаимодействии с риелтором высшей категории любому клиенту хочется видеть перед собой ухоженного, дорого и со вкусом одетого человека, который грамотно и вежливо ведет диалог, излучая умеренный позитив и транслируя его в том числе в социальных сетях. Если клиент зайдет к вам на страницу, то солидные

фото и серьезные посты однозначно будут способствовать доверительным отношениям между вами, в то время как «дешевый» контент (например, фото в плохом качестве и сомнительного содержания), наоборот, отпугнет его.

Сегодня я позиционирую себя в соцсетях именно как предприниматель, и мой контент направлен в основном на демонстрацию моей экспертности. Я рассказываю о жизни компании — со стороны руководителя, — о бизнесе, о пути достижения целей. И делаю я это не только для того, чтобы дать какую-то пользу, но и для привлечения клиентов высокого социального статуса. Если раньше, в начале пути, я ориентировалась на людей с заработком среднего уровня, то сейчас, для более богатого сегмента, я транслирую уже совсем другой материал. Если говорить простым языком, посыл моей странички такой: «Я успешный предприниматель; я знаю, как выгодно инвестировать в недвижимость, и проверила все инструменты на себе. Если вы хотите грамотно распорядиться своими деньгами, сделать так, чтобы они работали на вас, оставайтесь со мной!»

Отрицать существование социальных сетей нельзя; они должны быть обязательно как визитная карточка, но для разных целей. Если вы хотите быть бизнесменом-блогером, то, конечно, одного экспертного контента мало — нужно показывать личную жизнь: детей, партнеров, цели, мечты, отдых и все, чем наполнен каждый ваш день. Но если страничка создана только для рабочего имиджа, то это не обязательно. Раньше, на заре своей карьеры, я активно вела социальные сети, показывая в том числе и большую часть своей личной жизни, и благодаря этому



## ГЛАВА 11.

### *Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня*

получала активный поток клиентов, но потом, когда компания Monolith-Development стала расширяться, а вместе с ней увеличивалось и количество моих задач, я поняла, что трачу на это слишком много времени. Я решила, что для меня в приоритете быть не блогером, а в первую очередь заниматься бизнесом, поэтому на сегодняшний день я выбрала такую стратегию: над социальными сетями у меня работает продакшн-команда; ребята снимают видео, монтируют их, согласовывают со мной и выкладывают в сеть, а я занимаюсь другими делами. Однако если для вас важен именно блогинг и вы хотите, чтобы аудитория знала вас не только как первоклассного специалиста, но и все о вашей жизни, то имейте в виду, что все делегировать не получится. Да, вы можете рассчитывать на помощь SMM-менеджеров, но если хотите получать большой результат, то делать контент нужно самому.

Руководитель вправе вообще не быть публичным лицом, но, на мой взгляд, развитие личного бренда в сети обязательно для успеха компании на рынке, потому что люди всегда идут за людьми. В том числе клиенты и партнеры часто идут именно за человеком. Если вы категорически не хотите публичности, то можно развивать просто страницу компании. Выбирайте, что вам ближе. Но я сама гораздо охотнее пользуюсь товарами, когда знаю их производителя. Для доверия должна быть видна личность. Поэтому бренд компании Monolith-Development тесно связан с моим личным брендом: клиенты и сотрудники знают меня в лицо, знают, какая я, знают мою историю. И даже эта книга написана в том числе для более глубокого знакомства со мной

и с историей Monolith-Development. Как видите, я максимально открыта.

Ну и, конечно, чтобы уровень доверия был высоким, нужно соответствовать той картинке, которую вы транслируете. Не стоит фотографироваться с чужим «Мерседесом» — лучше заработайте на свой! И жизнь кардинально изменится. Я сейчас и я раньше — два разных человека. Мне не верится, что прошло всего лишь три года с момента, когда я, будучи в полном отчаянии, решила работать на себя, потому что была совершенно другой. Сейчас у меня новая жизнь, новые взгляды, принципы, внутренний стержень. Вообще все по-новому! Раньше было сильное напряжение, много переживаний за будущее, а сейчас — полная уверенность в себе, постоянное развитие и стремление приобретать новые компетенции в разных сферах, чтобы сделать очередной карьерный рывок. Ведь по мере роста с текущими навыками я выжимаю максимум, а хочется большего, поэтому я постоянно учусь и повышаю уровень своей экспертности не только в своем профиле, но и в целом в бизнесе. Например, у меня уже устоялись управленческие, маркетинговые навыки продаж, поэтому если даже я вдруг окажусь в новой стране без денег, то смогу повторить свой финансовый успех намного быстрее. И эта внутренняя уверенность пришла ко мне только полгода назад; я осознала, что я и мой бизнес прочно связаны друг с другом. Я твердо стою на ногах и могу быть уверена в завтрашнем дне.

А еще я недавно заметила, что для постоянного роста заработка необходимо повышать нормы своего комфорта: именно «на это» на самом деле и приходят деньги. Когда,

## ГЛАВА 11.

### *Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня*

например, вы живете в однушке и зарабатываете столько, сколько нужно для ее покупки / съема, заработная плата так и будет стоять на месте. Но когда вы переезжаете в большую квартиру, то, конечно, сначала этот шаг сделать нелегко, но потом — вслед за сложным решением — повышается уровень нормы, и вы в любом случае начинаете зарабатывать столько, чтобы жить в новой недвижимости. Я знаю некоторых предпринимателей, инвесторов и бизнесменов, которые зарабатывают приличные деньги, но не живут сегодняшним днем: они постоянно только и делают, что куда-то вкладывают свои средства. Сколько людей прогорело на фондовых рынках, на акциях? Они столько сил и времени потратили на то, чтобы эти деньги заработать, и в итоге все потеряли. Это устаревшее мышление Советского Союза подводит многих: человеку кажется, что нужно отложить на черный день, на будущее. И эта «воронка» стереотипов ворует жизни людей. Становится страшно. Недавно я поняла, что деньги приходят для того, чтобы их тратили и СЕГОДНЯ жили действительно изобильно и с комфортом. И даже когда вы, например, владеете автомобилем, который вас полностью устраивает, все равно надо ставить новые цели, иначе пропадает стремление и мотивация. А главное, чтобы эти цели реализовывались, нужно проходить определенный «тест-драйв». Представим, что перед вами стоит цель — купить дом. Значит, вам нужно поехать и посмотреть похожие дома: не только картинки, но и реальные помещения — походить, потрогать, представить свою жизнь там.

Важно учиться быть богатым человеком в реальности и уметь пользоваться благами, которые предоставляет нам

современная жизнь. Например, совсем не норма — владеть дорогой квартирой и продолжать при этом ездить на метро. Это глупый диссонанс. Мало просто заработать на что-то, нужно повышать уровень своего благосостояния во всех сферах. Часто наблюдаю, как многие люди живут от зарплаты до зарплаты, чтобы выплатить хотя бы одну ипотеку и приобрести хотя бы одну недвижимость, считая, что это и есть главная цель их жизни, и при этом совершенно забывая о радости для себя и о том, сколько возможностей они упускают. Но разве для этого мы трудимся?

Мечтать нужно смело, нагло и по-крупному. Даже тогда, когда ничего не хочется, нужно сделать так, чтобы захотелось: иначе пропадает вкус жизни. Я, например, очень хочу купить очередной автомобиль в Дубае. И очередное брендовое ювелирное украшение. Когда-то у меня был определенный стереотип по этому поводу: разве можно тратить миллионы на бренды? Но я прекрасно понимаю, что нужно пользоваться самым лучшим, что придумали люди, — и это отличная мотивация для того, чтобы становиться лучшей версией себя.

Не слушайте тех, кто говорит, что ради богатства нужно жертвовать личной жизнью. Это не так. Если говорить о личном, то вот вам реальный, живой пример: я ничего не теряла и ни о чем не жалею. Да, в моей жизни был период, когда я очень много работала, просто 24/7, и, конечно, мало времени проводила со своей семьей и сама отдыхала раз через раз. Это был период моего очень крутого роста, и он был мне нужен, чтобы я оказалась там, где я сейчас, — во главе крупного агентства недвижимости с междуна-

## ГЛАВА 11.

### *Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня*

родным статусом. А уже сегодня я могу позволить себе проводить столько времени со своей семьей, с детьми, сколько мне необходимо, то есть я ничего не потеряла, а только приобрела.

Конечно, истинное счастье я испытала, обретая баланс. За период становления Monolith-Development я пробовала разные распорядки дня, разные тайминги на свои личные практики и пришла к следующему решению: каждый день я встаю рано, около 6:00, спокойно собираюсь, одеваюсь и еду в офис. Провожу планерку, настраиваюсь на рабочий день. План дня у меня всегда готов еще с вечера: проснувшись, я уже знаю, что буду делать. В течение дня я решаю корпоративные вопросы с подрядчиками и руководителями, коммуницирую с клиентами. И мой самый эффективный, сбалансированный день всегда заканчивается в 16:00. Таким образом, все основные задачи решены, и у меня останется существенная часть вечера для того, чтобы посвятить его себе и детям; отдохнуть и набраться сил.

Каждый человек для обретения внутреннего ресурса должен уметь отдыхать. У каждого этот отдых будет свой. Кто-то предпочтет почитать книгу на диване, кто-то поедет в горы кататься на лыжах. Я люблю путешествовать. За последние несколько месяцев я была более чем в семи странах: в Южной и Северной Америке, в Таиланде, на экваторе и во многих других местах. Я всегда мечтала о том, чтобы моя работа и в целом образ жизни позволяли путешествовать в любое время. Я получаю большое удовольствие от перелетов, смены локации, часовых поясов — от новых городов и стран. Мне уже неинтересно просто лежать

на берегу моря, потому что я живу в «круглогодичном» лете, в домах с бассейном и своим пляжем. Это такой побочный эффект проживания в курортных локациях — ничем себя не удивишь.

Меня больше вдохновляют поездки в другие страны с целью изучения новых мест, культур и народов. Я внутренне обогащаюсь, исследуя места, в которых еще не была. Недавно я ездила в Мексику, чтобы пройти ритуал «аяуаска»<sup>8</sup> — нужно было пробыть 10 дней в джунглях с индейцами. Это, наверное, был самый невероятный мой опыт, который разделил жизнь на до и после. «Аяуаска» — это бог земли, а сам ритуал подразумевает очищение и избавление от всевозможных страхов. И вот такое я обожаю! Не просто отдохнуть, как-то бесцельно проведя время, а поехать и что-то большее для себя взять. Это мое отношение и к отпуску, и к работе, и к жизни в целом!

Но, как бы я ни любила релакс и спокойствие в свои свободные от дел минуты, все равно каждый раз я с радостью думаю о том, как снова приду в офис, займусь тем, что мне нравится, и буду расти с каждым днем все больше и больше — покорять новые горизонты и вершины — такая вот я. И ни за что на свете я бы не променяла главенство в Monolith-Development на пожизненное ничегонедела-

---

<sup>8</sup> Аяуаска («лиана духов», «лиана мертвых»; аяу — дух, душа; waska — лиана) — напиток-отвар из лианы Банистериопсис каапи (*Banisteriopsis caapi*), галлюциноген, изготавливаемый шаманами индейских племен бассейна Амазонки и употребляемый в ритуале «общения с духами» ради достижения организмом разнообразных способностей.

ние, ведь моя работа — моя страсть; то, что наполняет меня, заряжает и дает ощущение жизни!

## Что следует запомнить? Самое важное из главы 11

- Порой очень талантливые и умные люди выглядят и ведут себя так, что к ним совершенно не хочется обращаться, — хотя они настоящие эксперты в своей области. Кто бы что ни говорил, многое зависит от внешности и от того, как человек себя преподносит.
- Отрицать существование социальных сетей нельзя; они могут стать вашей визитной карточкой и «закрывать» разные цели.
- Руководитель вправе не быть публичным лицом, но пользу личного бренда отрицать нельзя: люди всегда идут за людьми.
- Чтобы уровень доверия был высоким, нужно соответствовать той картинке, которую вы транслируете. Не стоит фотографироваться с чужим «Мерседесом» — лучше заработайте на свой!
- Для постоянного роста заработка необходимо повышать нормы своего комфорта: именно «на это» на самом деле и приходят деньги.
- Устаревшее мышление Советского Союза подводит многих: человеку кажется, что нужно отложить на черный день, на будущее. И эта «воронка» стереотипов ворует жизни людей.

- Важно учиться быть богатым человеком в реальности и уметь пользоваться благами, которые предоставляет нам современная жизнь.
- Мечтать нужно смело, нагло и по-крупному. Даже тогда, когда ничего не хочется, нужно сделать так, чтобы захотелось: иначе пропадает вкус жизни.
- Не слушайте тех, кто говорит, что ради богатства нужно жертвовать личной жизнью. Это не так!
- Каждый человек для обретения внутреннего ресурса должен уметь отдыхать! Чтобы ваш отдых был качественным, подумайте: что вас заряжает больше всего?





# Заключение

**И**так, сегодня я смело могу заявить: Monolith-Development — дело моей жизни. Это часть меня, часть моей энергии. Читая эту книгу, вы наверняка почувствовали мое старание и то, что я очень хочу, чтобы вы тоже стали экспертами мирового класса.

Сегодня у нас есть грамотная система обучения сотрудников, четкая идеология и большая цель — открыть более 100 филиалов по всему миру в лучших курортных локациях! Мы создаем особенную среду для эволюции, самореализации, роста экспертов по недвижимости. В ближайшем будущем мы планируем заняться упаковкой всех бизнес проектов, улучшением систематизации и выпуском франшизы. Очевидно, что во всех городах и странах мы не будем открывать свои филиалы, но заинтересованы, чтобы компания была представлена в этих локациях. И сделать это можно с помощью наших франчайзи. Я планирую осуществить задумку уже в этом году (2023 год на момент написания книги)!

И конечно, мы горим идеей покорить как можно больше новых, интересных для нас мест! Это Кипр, Испания, Майами, Панама, Бали. Приятно осознавать, что все эти цели

## ГЛАВА 11.

### *Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня*

однажды станут реальностью и я буду вспоминать, как когда-то только планировала открыть филиалы в этих городах и странах... Я не тороплюсь с этим, потому что хочу насладиться каждым достижением своей команды; прожить и почувствовать каждое открытие нового филиала. Ведь вместе с этим я словно заново рождаюсь, воплощаясь в своем детище. Несмотря на то, что я, как и все нормальные люди, устаю и у меня много дел и задач, которые порой изрядно выматывают, я никогда и никому не отдам бразды правления в Monolith-Development. Могу только делегировать часть обязанностей, но отдать управление — ни за что. Это все равно что предать свою душу. Monolith-Development — это и есть я; в моей компании сосредоточена моя собственная реализация. Это мой путь, он тернист и извилист, поэтому никто, кроме меня, по нему не сможет пройти...

Вспоминаю путь, который прошла (и это только начало!), и невероятно собой горжусь. Ведь я родилась не «с золотой ложкой во рту» в семье бизнесменов, чиновников или интеллигенции, а в обычной рабочей семье в далеком северном городе Нижневартовске. Выросла не в кругу карьеристов, а в обществе людей, которые, словно спящие, десятилетиями ходили на одну работу, изо дня в день совершали одни и те же действия и жили свою единственную и неповторимую жизнь для того, чтобы выплатить одну ипотеку и купить одну машину в кредит. Но внутри меня всегда горел огонь — в глазах и сердце. Я знала, что уеду из родного городка и буду жить там, где вечное лето. И обязательно добьюсь успеха! Так и случилось. Моя компания и я — одно целое. И я никогда не откажусь от частички своего сердца.

Сейчас в мои обязанности в основном входит обеспечение финансовой, юридической и экономической безопасности Monolith-Development. Также, по своему желанию и личной заинтересованности, я отвечаю за развитие новых локаций и частично за маркетинг и пиар: регулярно смотрю и анализирую, как мы позиционируемся, как нас видят клиенты и как мы растем. Из того, что мне хочется делегировать в ближайшее время, могу назвать обучение директоров и развитие HR-бренда. Таким образом, некоторые функции будут пожизненно на мне, а некоторые я передам успешным, перспективным, а главное, надежным сотрудникам.

Я глубоко заинтересована в том, чтобы у нас работали счастливые люди, готовые постоянно учиться и совершенствоваться. Именно поэтому я и создала Monolith-Academy, позволяющую любому человеку стать востребованным экспертом по недвижимости мирового класса и зарабатывать от 50 тысяч долларов в месяц.

Внутри компании мы создаем атмосферу, где царят корпоративный дух, поддержка и взаимовыручка. Наша работа НЕ является работой — это наш образ жизни, где мы раскрываем свой внутренний потенциал.

Мы слышим и внедряем идеи своих сотрудников, и каждый получает признание от руководства и коллег. Наши руководители помогают сотрудникам в достижении целей и сами несут ответственность, если их сотрудник нарушает регламент. Каждому эксперту мы даем возможность расти карьерно. Все руководители компании начинали с обучения в Monolith-Academy, и их главная мотивация —

## ГЛАВА 11.

### *Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня*

постоянный рост и развитие в унисон с нашими миссией и ценностями.

Я хочу видеть в своих рядах людей, которые хотят сделать за свою жизнь нечто великое; сотрудников, действительно желающих добиться успеха — готовых расти, развиваться. Мне нужны работники с активной позицией, осознающие, что все зависит только от них самих. Именно с такими людьми мы готовы работать — причем в разных направлениях. Хотите быть нашим сотрудником? Нужно попасть в нашу Monolith-Academy, обучиться, успешно сдать экзамен и получить приоритет при наборе в команду. Хотите стать нашим партнером? Все идентично: через Monolith-Academy. Хотите стать нашим партнером-подрядчиком? Мы всегда готовы к сотрудничеству с профессионалами!

Мы не только занимаемся продажами, но и помогаем клиентам освоить правила инвестирования и анализа — делимся знаниями. Мы всегда с ними на связи. Раз в месяц и чаще информируем их об изменениях на рынке, помогаем зафиксировать прибыль и рекомендуем новые надежные проекты с высокой доходностью.

Каждый наш объект проходит юридическую проверку по 56 пунктам, и новый рынок подвергается глубокому анализу.

В работе с партнерами мы ценим честность, справедливость и отзывчивость. Взаимодействуем только с теми подрядчиками, кто ответственно, с душой и профессионализмом подходит к своей работе, разделяет нашу миссию и постоянно стремится к самосовершенствованию.

Я считаю свою компанию идеалом во всех смыслах — для всех участников ее большой, богатой и прекрасной жизни. У нас три ключевые ценности. Первая: это счастливый сотрудник. Monolith-Development — это среда эволюции, где человек с нуля может достичь серьезных высот: финансовой, личностной, карьерной — вплоть до невероятных успехов, о которых раньше не мог даже мечтать. Вторая ценность — это безопасность клиента. Мы работаем только с надежными объектами, только с теми подрядчиками, кто имеет документы, строится по закону, находится действительно в прибыльных локациях (для получения хорошего процента от инвестиций). И третья ценность — это постоянный рост и развитие. Достигнув одной цели, мы движемся дальше. Наша миссия заключается в том, чтобы постоянно помогать клиентам, которые находятся в другой точке мира, выбрать надежную и безопасную недвижимость, которая сможет стать источником доходных вложений, сохранением денег или любимым домом.

Наверное, каждый владелец компании, так или иначе, анализирует, какой видит свою компанию через 10 лет. Мне очень хочется развиваться в направлении IT-технологий; выпустить свое приложение, в котором будут аккумулированы самые лучшие инвестиционные объекты на крупных локациях мира. Приложение, которое будет автоматически под запрос клиента — в зависимости от того, сколько у него денег наличными, какие сроки и т. д. — делать прогноз и рекомендовать подходящие объекты. Помимо этого, я хочу иметь еще более сильную Monolith-Academy, обучая специалистов в сфере недвижимости, а также HR- и мар-

## ГЛАВА 11.

### *Личный бренд предпринимателя, или моя жизнь сегодня*

кетинговых специалистов. Обучение будет предусмотрено и для клиентов, которые хотят знать больше об инвестициях в недвижимость. В идеале хочу трансформировать Monolith-Academy в большой бизнес-инкубатор. И уверена, что так и будет! Ведь тот, кто мечтает и стремится, а главное, работает каждый день, приближаясь к цели, просто обречен на успех. Я проверяла это на себе не раз. Проверьте и вы! Уверена, что именно у вас — людей, которые читают сейчас эти строки, — получится все и даже больше. Ведь сам факт, что у вас в руках оказалась эта книга, подтверждает, что вы готовы двигаться к цели. Искренне верю в ваши мечты и заранее радуюсь вашим достижениям. Не бойтесь мечтать и не сдавайтесь, ведь все самое прекрасное когда-то было всего лишь безумным желанием: фантазией, ставшей реальностью благодаря человеческой силе, стратегии и уму.

Мы готовы сотрудничать  
с лучшими специалистами  
на рынке недвижимости.

Если вы хотите стать нашим  
партнером или частью нашей  
дружной команды, переходите  
по QR-коду.



А также в Telegram-чат  
для учеников и партнеров  
Monolith-Development:





Популярное издание

16+

**Генеральская Мария Викторовна**

*Команда по захвату мира.*

*Возможности для риелторов, которые от вас скрывают*

Выпускающий редактор: *М. Пономарева*

Литературный редактор: *М. Якубович*

Корректор: *А. Семенова,*

*Дизайн обложки: Ю. Прописнова,*

*Верстка: А. Зиновьев*

Подписано в печать

Формат 60\*90/16.

Усл. печ. л.

Тираж экз. Заказ №

Общероссийский классификатор продукции

по видам экономической деятельности ОК 034-2014 (КПЕС 2008):

58.11.1 — книги печатные; 58.11.30 — книги электронные

Книжное агентство «Ольха»



Ольга Чумичева, книжный продюсер

+7 921 747-57-45

olga.chum@gmail.com

Телеграм: @OlgaChumicheva

Ханна Шаркань, книжный продюсер, кандидат пед. наук

+7 965 187-91-94

sharkan.hanna@yandex.ru

Телеграм: @Hannah\_Sharkan