

Manager biura nieruchomości

O roli

Szukamy osoby, która przejmie odpowiedzialność za pracę zespołu agentów nieruchomości i wyniki naszego biura. Zależy nam na managerze, który potrafi łączyć znajomość sprzedaży z zarządzaniem ludźmi, pracować na danych i rozwijać samodzielność zespołu. To rola dla osoby, która nie chce jedynie kontrolować wyników. Oczekujemy umiejętności zauważania problemów wcześniej, ustalania priorytetów oraz wspierania agentów w taki sposób, aby z czasem potrzebowali coraz mniej bezpośredniej pomocy managera.

Najważniejsze informacje o stanowisku

Obszar	Informacja
Stanowisko	Manager biura nieruchomości
Zespół	[liczba agentów]
Model pracy	[stacjonarny / hybrydowy / inny]
Lokalizacja	[miasto / adres]
Przełożony	[właściciel / dyrektor sprzedaży / dyrektor regionalny]
Model roli	[wyłącznie managerski / player-coach]
Odpowiedzialność za rekrutację	[tak / nie / częściowo]
Własna sprzedaż	[tak / nie / w ograniczonym zakresie]
Forma współpracy	[umowa o pracę / B2B / inna]
Wynagrodzenie	[podstawa + premia / inny model]

Za co będziesz odpowiadać?

Do Twoich głównych zadań będzie należeć zarządzanie zespołem agentów nieruchomości oraz organizowanie jego codziennej pracy. Będziesz ustalać priorytety, monitorować realizację celów i analizować dane dotyczące wyników, pipeline'u oraz aktywnych ofert. Będziesz także prowadzić spotkania zespołowe i rozmowy indywidualne, udzielać konkretnej informacji zwrotnej oraz wspierać agentów w rozwijaniu kompetencji i większej samodzielności. Ważnym elementem roli będzie rozpoznawanie sytuacji, w których problem dotyczy pojedynczej osoby, oraz tych, które wymagają zmiany w sposobie pracy całego zespołu.

Twoje główne zadania

- zarządzanie zespołem agentów nieruchomości,
- ustalanie priorytetów i celów zespołu,
- monitorowanie wyników oraz kondycji pipeline'u,
- analiza skuteczności pracy agentów,
- prowadzenie spotkań zespołowych i rozmów 1:1,
- udzielanie feedbacku i wspieranie rozwoju pracowników,
- wdrażanie nowych agentów i monitorowanie ich postępów,
- dbanie o jakość i aktualność danych w CRM,
- reagowanie na problemy wpływające na skuteczność zespołu,
- egzekwowanie ustalonych standardów pracy,
- identyfikowanie obszarów wymagających usprawnień,
- raportowanie wyników, ryzyk i potrzeb zespołu.

Jakich decyzji oczekujemy od managera?

Na tym stanowisku będziesz mieć realny wpływ na sposób organizacji pracy zespołu. Oczekujemy samodzielności w ustalaniu bieżących priorytetów, doborze sposobu wsparcia agentów oraz wskazywaniu obszarów wymagających poprawy. Zakres decyzji dotyczących rekrutacji, budżetu, podziału leadów, celów sprzedażowych i innych elementów pracy oddziału zależy od struktury firmy i powinien zostać doprecyzowany przed publikacją ogłoszenia.

Czego od Ciebie oczekujemy?

Szukamy osoby, która ma doświadczenie w zarządzaniu zespołem sprzedażowym i potrafi łączyć pracę z ludźmi z analizą wyników.

Ważne będą dla nas:

- doświadczenie w kierowaniu zespołem,
- umiejętność pracy z celami i wynikami sprzedażowymi,
- zdolność diagnozowania problemów i szukania ich przyczyn,
- umiejętność prowadzenia rozmów managerskich,
- doświadczenie w udzielaniu feedbacku,
- umiejętność rozwijania samodzielności pracowników,
- zdolność ustalania priorytetów,
- praktyczna znajomość pracy z CRM,
- konsekwencja w egzekwowaniu ustaleń,
- dobra organizacja własnej pracy.

Doświadczenie w nieruchomościach

Znajomość branży będzie szczególnie ważna, jeśli manager ma samodzielnie oceniać pracę agentów, wspierać ich w bardziej złożonych sytuacjach sprzedażowych oraz uczestniczyć we wdrażaniu nowych osób. Jeżeli stanowisko obejmuje również własną sprzedaż i prowadzenie

klientów, doświadczenie w obrocie nieruchomościami powinno zostać wskazane jako jedno z kluczowych wymagań.

Mile widziane

Dodatkowym atutem będzie doświadczenie w:

- budowaniu zespołu agentów od podstaw,
- rekrutowaniu nowych osób,
- prowadzeniu onboardingu,
- rozwijaniu istniejącego oddziału,
- pracy na KPI i pipeline'ie sprzedażowym,
- prognozowaniu wyników,
- pracy na lokalnym rynku nieruchomości.

Jak będziemy rozumieć sukces na tym stanowisku?

Sukces managera nie będzie oceniany wyłącznie przez pryzmat pojedynczego wyniku sprzedażowego. Znaczenie będą miały również kondycja całego zespołu, jakość pipeline'u, rozwój agentów i zdolność do utrzymywania przewidywalnego sposobu pracy. W zależności od modelu biura mierniki mogą obejmować m.in. realizację celów zespołu, wybrane wskaźniki konwersji, strukturę portfela ofert, rozwój nowych agentów oraz jakość danych wykorzystywanych do zarządzania.

Z kim będziesz pracować?

Na co dzień będziesz współpracować przede wszystkim z zespołem agentów nieruchomości. W zależności od naszej struktury także z właścicielem biura, dyrektorem sprzedaży, marketingiem, administracją i osobami odpowiedzialnymi za rekrutację.

Co oferujemy?

- [wynagrodzenie / widełki],
- [model premiowy],
- [forma zatrudnienia],
- [narzędzia pracy],
- [budżet szkoleniowy],
- [benefity],
- [samochód / telefon / laptop – jeśli dotyczy],
- możliwość realnego wpływu na sposób pracy zespołu,
- [inne elementy charakterystyczne dla firmy].

Przed publikacją uzupełnij

HR powinien przed publikacją doprecyzować przede wszystkim: wielkość zespołu, model stanowiska, zakres własnej sprzedaży managera, odpowiedzialność za rekrutację i onboarding, najważniejsze cele na pierwsze miesiące oraz model wynagrodzenia.