



Sfaturi cheie în Recrutare

Am si eu nevoie de niște sugestii referitoare la recrutarea unui Director de vânzări. Cam pe ce anume ar trebui structurat interviul și ce teste ar fi relevante pentru a obține rezultatele necesare? Va mulțumesc!

Cam asta ar fi problema. Ești pus în situația de a face o recrutare și nu știi dincotro să o apuci! Observați mai sus întrebarea sosită de la unul din vizitatorii www.traininguri.ro. În acest articol o să găsiți câteva sfaturi pentru a face o recrutare eficientă, exemplificând cazul de față, cel al directorului de vânzări!

De unde începem?

Începem prin a ne clarifica ce vrem de la postul respectiv. Adică trebuie să definim rezultatele. Înainte de a face postul public, înainte de a te întâlni cu potențialii candidați trebuie să știi clar ce cauți. Ce cauți s-ar putea să fie definit în fișa postului. Dacă fișa postului nu te ajută prea mult, fiind foarte generală, vei merge mai departe și vei întocmi profilul candidatului ideal. În cazul de față, având informații minime, pentru directorul de vânzări eu aș propune următorul profil cadru:

1. să cunoască domeniul vânzărilor
2. să cunoască domeniul în care urmează să activeze
3. să fie orientat către rezultate
4. să aibă bune abilități de comunicare
5. să aibă abilități de coordonare
6. să poată privi o situație atât în ansamblu, cât și în detaliu
7. să aibă inițiativă
8. să aibă capacitate atât analitică și sintetică
9. să fi lucrat minim 1 an în domeniul vânzărilor
10. să aibă minime abilități manageriale și de leadership

Cam aceasta ar fi o fișă cadru. Aici trebuie să fii foarte atent, ca a ști să vinzi și a conduce o echipă de vânzări sunt două lucruri total diferite. Multe companii eșuează promovând în această funcție pe cel care are rezultatele cele mai bune în teren. Eșuează pentru că cel care s-a dovedit foarte bun în a vinde un produs nu are abilități manageriale (de a conduce o echipă). Prin urmare cine are rezultate foarte bune, nu este obligatoriu cel mai bun manager. Sunt viziuni și păreri că aceste domenii nu au nicio legătură, mergând până la a spune că un șef nu trebuie să fi avut neapărat experiență în domeniu. Un șef trebuie să aibă capacitatea de a-i motiva, de a-i încuraja, de a-i monitoriza, de a-i controla.

După cum observați, într-adevăr fișa de post a unui director de vânzări este cu mult diferită de cea a unui agent de vânzări!

Pasul 2 – Anunțul de recrutare

Aici are loc adevărata triere. Anunțurile nu trebuie să fie nici de jumătate de pagină, nici de un rând, ele trebuie să aducă oamenii care pe tine te interesează. Pot să-ți sosească și 1000 de CV-uri și să nu găsești pe nimeni potrivit! Anunțul trebuie să fie bine direcționat astfel încât să ai posibilitatea de a alege pe cel mai bun dintre cei buni! De exemplu, dacă ai nevoie de o secretară poți da un anunț de genul:



Acest document poate fi utilizat și prezentat cu obligativitatea de a prezenta sursa

[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](http://www.traininguri.ro) ,

B-dul M. Kogălniceanu, nr. 36-46, Sector 5, București, CUI: RO 18227600, J40/21327/2005, Banca, BCR, Plevnei,
Contact: e-mail: office@traininguri.ro, traininguri@gmail.com, web: www.traininguri.ro Tel: 0726 00 55 33



Angajăm persoană organizată pentru activitate de secretariat.

Persoanele interesate sunt rugate să ne trimită prin fax și e-mail CV și scrisoare de intenție. Probabil mai poate fi lucrat la acest anunț, însă acesta mi-a trecut prima dată prin minte. Scopul acestuia este de a găsi persoana potrivită. Prin urmare, o activitate de secretariat, înseamnă faxuri, e-mailuri, organizare, etc. Puține persoane vei găsi dispuse să-ți trimită CV-ul atât prin fax cât și prin e-mail. Însă acele persoane care îți vor trimite sunt mai degrabă potrivite pentru această activitate! Nu vreau să lungesc explicația, voi mai da încă un exemplu pentru clarificare.

De exemplu, cel al directorului de vânzări. Presupunând că ești într-o situație de declin și ai nevoie de un director de vânzări care să aibă inițiativă! Cum poți da un anunț astfel încât să nu spui doar că vrei un director cu inițiativă, ci să și găsești un director cu inițiativă! Nimic mai simplu! Anunțul tău trebuie să verifice dacă el are inițiativă sau nu. Astfel cel mai potrivit anunț poate fi ceva de genul acesta: Companie multinațională de bere așteaptă să o suni pentru a te programa la un interviu în vederea ocupării postului de director vânzări. Află mai multe detalii și programează-te la interviu la telefon 0726 00 55 33.

Într-adevăr anunțul este destul de agresiv, însă el îți poate asigura succesul. Nu vă așteptați ca telefonul să sune non-stop, pentru că acesta nu va suna. Scopul nostru nu este însă de a avea activitate telefonică ci de a găsi candidatul potrivit din miile de candidați ce-și caută loc de muncă! Anunțul dat ne garantează că doar cei cu inițiativă vor suna.

La fel și pentru un agent de vânzări poți insera în textul anunțului: *Sună-ne și convinge-ne că ești ceea ce noi căutăm.* Când aceștia sună poți face de asemenea o triere, prin întrebări filtru. Să sperăm că vei aplica această tehnică, pentru oricare din posturile pe care le ai vacante. Să trecem însă la pasul următor.

Pasul 3 – Interviul

O întrebare bine pusă face cât o mie de răspunsuri! Odată ce ai stabilit ce vrei, trebuie doar să-ți dai seama dacă persoana pe care o ai în față este în conformitate cu ceea ce cauți. Un specialist în recrutare știe ce are de făcut însă câteva sfaturi în plus nu strică nimănui. Să spunem că te interesează capacitatea lui de sinteză. Pune-l să-ți spună o părere generală despre evoluția vânzărilor de dero (un domeniu pe care-l cunoaște, sau care te interesează să vezi dacă-l cunoaște). Din răspunsul lui vei vedea dacă are capacitate de sinteză, în sensul că a surprins (sau nu) principalele aspecte pe această zonă. Dacă el cunoaște domeniul, însă a abordat numai un aspect din acest domeniu pe care l-a despiciat până în cel mai mic detaliu, s-ar putea că este un om profesionist, însă nu este ceea ce cauți tu. Presupunând că ți-a răspuns foarte bine în ansamblu, vezi în detaliu cum se descurcă!

Alte exemplificări



De exemplu vrei să afli dacă este orientat către rezultate, întrebă-l ce a făcut în ultimul an! Unii vor vorbi despre realizările lor, de rezultatele pe care le-au avut, alții vor vorbi despre capacitatea lor de a rezolva probleme, iar alții doar despre probleme, alții nici de rezultate nici de probleme! Acum tu dacă știi ce cauți, vei ști dacă ai în față candidatul pe care-l cauți sau nu! Evident, întrebări suplimentare, sau de control nu strică niciodată!

Să presupunem că vrei un angajat fidel companiei, care nu va fugi la concurență cu prima ocazie, cu tot cu informațiile din compania ta. Astfel că îl poți întreba despre

Acest document poate fi utilizat și prezentat cu obligativitatea de a prezenta sursa

[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](#) ,

B-dul M. Kogălniceanu, nr. 36-46, Sector 5, București, CUI: RO 18227600, J40/21327/2005, Banca, BCR, Plevnei,
Contact: e-mail: office@traininguri.ro, traininguri@gmail.com, web: www.traininguri.ro Tel: 0726 00 55 33



compania în care a lucrat, cere-i cât mai multe informații.

Dacă îți va da toate informațiile pe care i le ceri, cu siguranță nu este ceea ce tu cauți. Bine că ai aflat din timp 😊!

Dacă vrei să afli cât sunt de importanți pentru el oamenii pe care-i coordonează. Tu ca angajator ar trebui să știi dinainte ce director cauți, unul care să pună compania în primul plan sau unul care pune angajatul în primul plan! Pune-l să-ți vorbească despre ultima vacanță, de exemplu, și ascultă! Nici prin cap nu-i va trece ce urmărești. Observa dacă îți vorbește de locuri, de facilități, etc...îți vorbește despre oamenii pe care i-a cunoscut sau îți povestește despre ambele. Tu știind ceea ce cauți!

Să presupunem că ai nevoie de un om plin de creativitate, preocupat în permanență de noi soluții, noi oportunități. Sau poate din contră vrei un om care să respecte clar regulile, să nu reacționeze niciodată sub impuls, care să respecte procedurile înainte de toate. Aici numai tu știi ce cauți! Pune-l să-ți povestească despre ultima problemă pe care a rezolvat-o. Cu siguranță cel interviuat va crede că ești interesat de capacitatea lui de a rezolva probleme, însă tu ca un fin recrutator ce ești vei fi foarte atent să vezi și să asculți care este mecanismul prin care el a rezolvat problema! Astfel că el fie va insista pe soluțiile geniale pe care le-a identificat, fie pe procedura standard, care oferea o rezolvare clară!

Cât privește partea de cunoștințe, aici trebuie să-i pui întrebări din domeniu. Întrebarea clasică pentru un agent de vânzări este cum vinzi o sobă la ecuator sau cum vinzi un frigider la polul nord. De regulă Extreme Training, tratează acest subiect al descoperirii a ceea ce ai în față la cursul de manipulare, abia apoi vine pasul doi, acela în care trebuie să acționezi!

În concluzie:

1. Trebuie să știi ce cauți
2. Interviul îți va oferi ocazia să afli dacă cel pe care-l ai în față este în conformitate cu ceea ce tu cauți
3. Întrebările bine puse îți pot oferi mai multe informații decât îți închipui!
4. Limbajul celui interviuat îți va spune clar ce fel de persoană ai în față.

Mai sunt un infinit de lucruri ce pot fi abordate la capitolul recrutare, însă am preferat să le aduc în discuție pe acelea care vă pot ajuta să găsiți ceea ce căutați. Cu această ocazie și cealaltă categorie, a celor care merg la un interviu, văd că nu e deloc simplu, mai ales dacă în față este un profesionist! Capcanele vor fi la tot pasul!

Mult succes!



Acest document poate fi utilizat și prezentat cu obligativitatea de a prezenta sursa

[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](#) ,

B-dul M. Kogălniceanu, nr. 36-46, Sector 5, București, CUI: RO 18227600, J40/21327/2005, Banca, BCR, Plevnei,
Contact: e-mail: office@traininguri.ro, traininguri@gmail.com, web: www.traininguri.ro Tel: 0726 00 55 33
