

O MANUAL DEFINITIVO PARA
**RECRUTAR E
SELECIONAR
EXCELENTE
VENDEDORES**



WANDERLEY
CINTRA

THIAGO
CONCER | osv

O guia definitivo para o sucesso no recrutamento e seleção de vendedores

Olá gestor, como vai?

Este e book tem como objetivo ajudar a você a desenvolver seu processo de recrutamento e seleção de vendedores de maneira eficaz.

O recrutamento e seleção (R&S) de vendedores é tido como um dos processos mais complexos e difíceis para gestores de vendas. Isso acontece por vários motivos e é importante que você consiga identificá-los!

Veja os itens a seguir e marque os que acontecem com você!



Os vendedores de alta performance são difíceis de encontrar

Não dá tempo de planejar o processo, pois há uma troca constante (alto índice de turnover)

Os candidatos faltam ao processo de seleção

Eu só faço entrevista como seleção

Várias vezes não tenho poder de escolha, tenho um ou no máximo dois candidatos

Divulgo em uma ou somente duas fontes a vaga

Muitos candidatos não se adaptam à vaga

Não uso testes de personalidade ou comportamento como apoio

Quando vejo um excelente candidato e percebo um pouco de desinteresse nele, ofereço algo a mais, como benefícios, comissões mais altas

Não me sinto qualificado a fazer a seleção

Somente eu ou mais uma pessoa participo da seleção

Não tenho descrição do cargo e competências dos vendedores

Se você marcou de 1 a 3 itens: seu processo seletivo está no caminho certo, embora existam pontos de melhoria.

Se você marcou de 4 a 6 itens: sinal amarelo! Têm muitas coisas importantes a melhorar no processo seletivo da sua empresa.

Se você marcou de 7 a 9: seus resultados podem estar muito abaixo do esperado. Isso significa que você provavelmente está em uma situação de estresse e de dificuldade em conseguir uma contratação de alta performance. Cuidado!! Cuide bem deste ebook! Você irá precisar muito dele.

Se marcou 10 ou mais... Bem.... Você realmente precisa de uma reviravolta no seu jeito de selecionar pessoas. Vem com a gente que podemos te ajudar!

Divido esse ebook em 4 partes, todas em forma de pergunta:

Parte 1 - O que eu quero?

Parte 2 - Onde buscar?

Parte 3 - Que ferramentas uso para escolher melhor?

Parte 4 - O processo seletivo continua?

Parte 1 - O que eu quero?

Antes de iniciar, quero dar um recado importante: muito do que você vai ler aqui, provavelmente já ouviu ou já tem alguma ideia... mas ainda não colocou em prática! Então vamos combinar algo? Vamos mudar essa realidade?

Vamos transformar o jeito de fazer sua seleção?

Primeiro combinado, comece passo a passo, você não vai conseguir subir uma escada se não for degrau por degrau, então, respeite cada passo.

A primeira coisa a definir é o que você quer?
Que candidato é esse?

E para isso vamos usar justamente o que você tem em casa:

Anote aqui as iniciais do seu vendedor alta performance e do seu vendedor baixa performance na sua equipe.

Alta performance

Baixa performance



Você sabe o que é uma competência?

Em 1973, McClelland publicou o paper *Testing for Competence rather than Intelligence*, que de certa forma iniciou o debate sobre competência que, segundo este autor, é uma característica subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

Diferenciou assim competência de:

- 1 - aptidões: talento natural da pessoa, o qual pode vir a ser aprimorado,
- 2 - habilidades, demonstração de um talento particular na prática
- 3 - conhecimentos: o que as pessoas precisam saber para desempenhar uma tarefa

Desta forma vou listar aqui uma lista de competências, de habilidades e atitudes de vendedores para que você marque o seu alta e seu baixa performance ok?

Você vai atribuir uma nota de 1 a 5, **sendo 1 a menor nota**; e **5 a maior nota**. Ok?

Competência	Alta Performance	Baixa Performance
Capacidade de lidar com os não de forma natural		
Gosta de desafios		
Sabe fazer perguntas		
Tem conhecimento de produto		
É organizado		
É pontual		
Tem boa capacidade de escuta		
Sorri com frequência		
Mantém o bom humor		
Planeja seu dia		
Conhece bem os clientes		
Gosta de prospectar novos clientes		
É responsável		

Competência	Alta Performance	Baixa Performance
Gosta de lidar com pessoas		
Cuida da própria imagem		
Faz registros durante a venda		
Sabe lidar com objeções		
Oferece produtos adicionais quando possível		
Pede indicações		

***O que não pode faltar no vendedor a ser contratado?
Marque as 4 competências essenciais para você!***

Agora você já tem um comparativo do que precisa, ou seja já sabe a pontuação mais baixa, e a pontuação mais alta. Guarde essa tabela você vai precisar dela em breve.

Outro ponto importante é você definir:

Seu ciclo de venda é:

Curto - a venda acontece em até 3 dias.

Médio - a venda acontece entre 4 e 20 dias.

Longo - a venda acontece acima de 21 dias.

Cada ciclo de venda exige uma postura diferente do vendedor, uma venda de longo prazo exige muito mais detalhes, planejamento e organização do que um ciclo menor. Assim como o ciclo de venda maior, em geral, envolve mais pessoas no processo de decisão.



Parte 2 - Onde buscar?

Recrutar ou atrair talentos é uma das etapas mais sensíveis a serem feitas e exige do gestor e empresa um cuidado na escolha.

Atualmente, com as redes sociais bombando, muitas empresas acabam por optando por fazer a divulgação das vagas somente por essas ferramentas.

Mas vamos lá. Você sabe quais são as redes sociais?



Quais redes sociais?

LinkedIn, Facebook, Snapchat, YouTube, Instagram.

Cada uma possui o seu estrato de público, ou seja, o seu público-alvo. O ideal é criar um bom banner ou arte para sua vaga, de modo a torná-la chamativa

e com as informações precisas e objetivas sobre a oportunidade.

Lembra que pedi que você destacasse na nossa lista de competências 4 que não poderiam faltar?

Você pode criar um anúncio a partir delas. Veja um exemplo:

Seus amigos comentam que você gosta de desafios, de lidar com pessoas que é responsável?

Temos uma vaga de vendedor externo que pode ser ideal para você!

Pré-requisitos: Possuir carro Próprio, CNH dentro da validade, experiência em vendas.

Entre em contato pelo email:
vagasdevendas@gmail.com

Veja que o anúncio traz consigo pontos importantes, a requisitos técnicos e também as competências que desejamos.

Além das redes sociais, cartazes em Universidades, pontos de ônibus, metrô (quando autorizado), na porta da empresa são muito usuais e úteis.

Outra dica que funciona bem é pedir indicações. A ideia não é favorecer alguém em detrimento de outras. A indicação traz consigo um risco, que é a questão do “quem indica”. Mas lembre-se: o candidato indicado é somente indicado! Ele deverá entrar no processo seletivo tal qual todos os outros candidatos. A seleção deve ser igual para todos!

Regra importante, quanto mais fontes você usar, mais rápido seu processo seletivo será, portanto exagere nesse ponto, use o MÁXIMO de fontes possíveis.

Dica essencial: planeje seu processo seletivo!

Aguarde entre 10 a 12 dias para a chegada dos currículos. É importante aguardar um tempo para que a informação circule entre o maior número possível de interessados.



Parte 3 - Que ferramentas uso para escolher melhor?

Bom, essa etapa é como uma navalha, pode dar um resultado ótimo, mas pode machucar. Por isso tem que saber usar.

Um dos erros mais cometidos num processo **é não aguardar os currículos chegarem, a ansiedade**, vou dar um exemplo, chega um currículo no segundo dia no email e você abre pra avaliar, e já quer chamar o candidato. **NÃO** faça isso em hipótese alguma, espere o prazo para triar o currículo. Se o prazo for 7 dias pra colher, deixe uma manhã pra isso ou uma tarde para a triagem.

Na triagem o que você vai fazer?

- Olhar a organização do currículo.
- Experiencia do candidato em empresas anteriores
- Tempo em cada empresa
- Cursos interessantes
- Formação(ensino formal)
- Pretensão salarial (se esta de acordo com o que você esta oferecendo).

A seleção eu gosto de ter 4 etapas a primeira é: a triagem.

A segunda é: pré entrevista: uma ligação feita ao candidato pra explicar da



vaga e validar o interesse.

Olá Paulo, recebemos seu currículo e estou ligando pra tirar algumas dúvidas, você pode falar?

Essa última experiência qual foi seu ganho?

Nos últimos meses quais foram suas maiores dificuldades?

Entre organização, gostar de desafios e gostar de lidar com pessoas, qual dessas é sua maior habilidade?

A nossa vaga é para Vendedor externo o trabalho é com viagens frequentes, o combustível 'oferecido por nos, a vaga é como representante e a região é Grande Florianópolis.

Você pode comparecer à uma seleção que vai acontecer dia 04 de março as 16h e que vai se estender até 18h?

Veja que o objetivo aqui não é o conteúdo das perguntas, é se o candidato é desenvolto, se consegue desenvolver um bom assunto, se não fala demais, e o mais importante se realmente ainda esta disponível pra vaga, porque sim isso acontece, às vezes ele se candidata no dia e no outro recebe uma resposta de outra vaga, em geral, quem esta procurando não procura num lugar só.

Caso você não aprove o candidato ao telefone, não faça a última pergunta e diga que ele vai receber uma resposta sobre a próxima etapa.



Lembre-se sempre que dar a resposta mesmo que de não aprovação, isso é muito importante.

Sugestão de mensagem de texto:

Prezado candidato, agradecemos sua participação,

mas agora não identificamos as competências necessárias para atuar no cargo que estamos disponibilizando.

Desejamos sucesso e num próximo momento você pode se candidatar a outra vaga.

A terceira etapa é uma dinâmica de grupo ou entrevista coletiva:

Como assim uma entrevista coletiva?

Esse é um dos princípios do sucesso do processo seletivo de vendedor: como avaliar um vendedor individualmente se ele vai trabalhar coletivamente?

A entrevista coletiva estimula a interação com pessoas estranhas. Perceba que essa habilidade é importante

no dia a dia dele! Lidar com estranhos, seja diretamente com o cliente ou na rua. É importante testar isso e a entrevista individual não permite medir essa competência.

Reúna de 5 a 10 pessoas numa sala, com distanciamento social, se na sua cidade ainda não estiver liberada a reunião dessa quantidade de pessoas você pode fazer virtualmente.

Explique a dinâmica e peça pra que eles se apresentem da seguinte forma:

Nome, principal característica forte (essa lista deve ser retirada daquela que fizemos na primeira etapa lembra?), e ponto que considera mais fraco, também da mesma lista, e por último, qual sua maior conquista profissional.

Deixe todos responderem:

O que observar neste momento: A atenção dos candidatos a resposta (se sabem ouvir mesmo) se falam o necessário ou se respondem mais do que pediu, organização das ideias, fluência na fala.

Ao final peça pra fazerem a seguinte atividade:

Respondam ao seguinte questionário, sozinhos:

1 - No meu último trabalho qual era minha rotina diária?

2 - Como lidava com as objeções?

3 - De um exemplo de um cliente difícil como lidava com ele:

4 - Quais são seus principais sonhos? Máximo dois

5 - Se contratado qual dessas habilidades teremos que treinar em você e, porque? Saber ouvir, planejar mais, lidar com clientes difíceis:

6 - No seu último trabalho qual era sua rota? Quantos clientes você tinha na carteira?

7 - Qual era seu índice de positividade?

8 - Qual o mês que você teve mais alta performance e o que aconteceu nesse mês?

Esse questionário fica com eles e você vai pedir que cada um escolha uma pergunta pra responder e você escolhe a outra, ok?

Faz mais uma rodada.

Ao final você e outra pessoa recolhem as repostas e começam a avaliar os candidatos segundo os critérios que listamos do baixa e alta performance.

Os Reprovados recebem mensagem de agradecimento e os aprovados vai pra entrevista individual.

A entrevista individual serve para conhecer um pouco mais da história do candidato, com quem mora, se mudou de cidade e por mais motivos, como ele se relaciona, trajetória profissional mais aprofundada.



E por último, utilize um **Teste de Personalidade**.

Qual diferença de um teste de personalidade e um teste de Comportamento?

Comportamento é a resposta de um sujeito a um estímulo, e a personalidade, a forma como sujeito funciona e lida com o mundo.

Medir a personalidade é uma forma mais profunda de conhecer o sujeito, mas depois de todo esse processo precisa do teste? Sim pra validar ou fazer a escolha fina do candidato.

O teste que sempre uso e sugiro é **HumanGuide** um teste que mede:

Sensibilidade: Capacidade de empatia, zelo com o outro, solidariedade.

Força: Capacidade de promover mudanças, resiliência, determinação, empenho, agressividade.

Qualidade: Lealdade, pensamento coletivo, exigência consigo e com os outros.

Exposição: Vaidade ou sobriedade, expor ideias, expressão.

Estrutura: Organização, ou desorganização, controle, racionalidade, método.

Imaginação: Criatividade, curiosidade, aprofundamento de ideias

Estabilidade: Interesse por mudanças ou estabilidade, ligação a rotinas.

Contato: Se tem interesse ou não por se relacionar, capacidade de influência e socialização.

Caso tenha interesse em aplicar o HumanGuide pode buscar por atendimento@evoluirsempre.com.br avise que leu esse ebook e fará um gratuitamente pra conhecer.

Parte 4 - O processo seletivo continua?

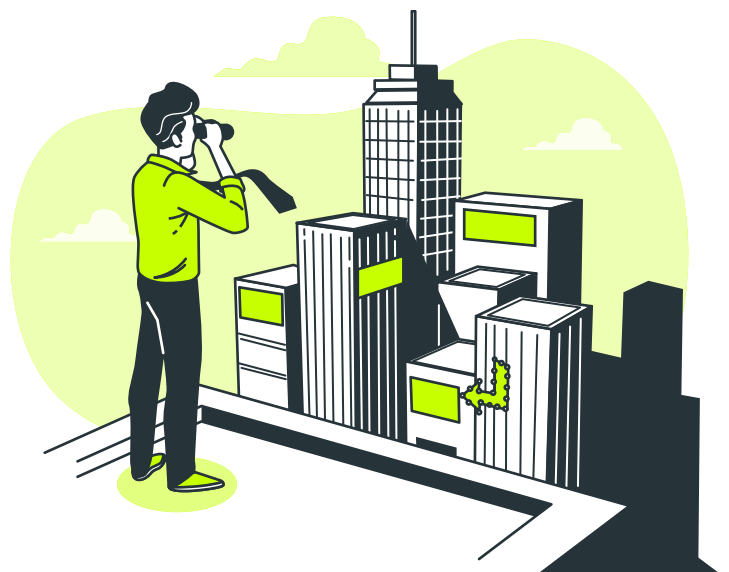
O processo seletivo não acaba ali. Agora é a hora de treinar o escolhido.

Ele precisa entender o funcionamento da sua empresa, dos clientes, o que foi identificado como dificuldade no processo seletivo precisa ser trabalhado, pior do que saber uma informação é saber e não usar ela em seu favor.

Eu gosto muito de usar a lista de respostas do candidato, com o HumanGuide e desenvolver o que precisa ser desenvolvido.

O período de experiência serve justamente pra ajustar as arestas do que foi prometido no processo seletivo, dois tipos de promessas foram feitas, as que serão cumpridas e as que vocês dois empresa e candidato deverão trabalhar para que sejam cumpridas.

Existe um conceito de contrato psicológico que gosto muito e que discursa que a uma série de expectativas não ditas entre as relações e quanto mais o canal de comunicação estiver fluido entre as partes, mais fácil evitar a frustração.



Portanto, programe avaliações com esse novo vendedor:

A primeira avaliação de 7 a 14 dias.

A segunda avaliação de 8 a 21 dias.

A terceira avaliação 22 a 45 dias.

A quarta avaliação ao final dos 90 dias.

Desta forma a relação de trabalho com o seu novo vendedor vai ser um sucesso, pois muito dos problemas que hoje existem na relação do vendedor com o gestor e empresa são de promessas não cumpridas de ambas as partes, muitas vezes por uma comunicação não clara.

Mas o que avaliar nesses dias, a mesma ficha inicial que usamos pra listar o alta performance e baixa performance, sempre com o objetivo de levar o nosso ex candidato e agora contratado a um patamar maior, que é: O de vendedor de Alta Performance.

Obrigado.

É possível evitar contratar vendedores despreparados se você souber o passos a passo de como fazer o processo de seleção efetivo.

A escolha de um novo membro pra equipe é sempre decisivo. E fazer a escolha errada pode resultar em grandes prejuízos.

Se você ainda tá preso a ideia de que recrutar bons profissionais é sorte, sofre com poucos candidatos no processo, tem um número grande de vendedores que desistem da vaga, acredita que não existe top performer atrás da sua empresa e ainda não consegue organizar o processo, eu preciso te dizer: eu sei a solução e vou contar para você. Na verdade, eu não, nós!

Eu e Wanderley Cintra preparamos um conteúdo pra te ensinar a encontrar os vendedores MONSTROS do mercado. Você vai aprender como recrutar os profissionais ideais e montar uma equipe dos sonhos!

A Masterclass vai ser ao vivo no dia 20 de agosto às 19h. Essa aula custa apenas R\$ 97,00, e é só acessar este link para garantir a sua vaga :

QUERO MINHA VAGA NA MASTERCLASS

E não esquece de visitar minhas redes sociais e meu blog, onde diariamente eu posto conteúdo gratuito que vai te auxiliar no processo de vendas. E se você quiser se aprofundar com conteúdo exclusivo, faça parte da Comunidade #OSV gratuitamente.



Comunidade



Blog



Podcast



Dúvidas



Facebook



Instagram



LinkedIn



LinkedIn
#OSV



Instagram
Wanderley Cintra

