



COMO CONTRATAR VENDEDORES

*Tudo que você **não** pode esquecer para contratar bons vendedores.*



PAULO ARAÚJO

Clientar
CRM

INTRODUÇÃO

Contratar vendedores é um processo que exige muita atenção. Os gestores precisam ter em mente que é preciso dedicar **tempo, esforço e paciência**.

Mas como podemos avaliar bem os candidatos e não deixar passar **talentos** que podem fazer a diferença na sua empresa?



INTRODUÇÃO

Neste e-book veremos dicas de como contratar vendedores e tornar esse processo menos trabalhoso para você e sua empresa.



A BUSCA NO MERCADO

Para conseguir **contratar bons vendedores** é preciso dispor muito de seu **tempo** para divulgar a vaga, analisar currículos e entrar em contato com os candidatos.

É importante que o **gestor comercial esteja presente** nesse processo de recrutamento e seleção para fazer perguntas aos candidatos, em especial nas fases finais.



DICAS

Existem locais no qual você pode buscar por **currículos**. São eles:

- As **redes sociais**, em especial o LinkedIn
- **Agências** de emprego
- **Sites** de empregos
- **Indicações** de colegas e funcionários
- Serviços especializados com **consultores de RH** (headhunters ou Executive Search)



ANÁLISE DE CURRÍCULO

O currículo por si só é apenas a **fachada de um prédio**.

Somente quando **entramos** é que temos uma real noção do espaço e das condições do edifício.

Por conta disso, ao analisar o currículo de um candidato é necessária atenção aos seguintes pontos:



ANÁLISE DE CURRÍCULO

- Veja quanto tempo ele ficou em empregos anteriores
- Compare a carteira de trabalho com o currículo da pessoa
- **Dica:** durante a fase final, ligue ou agende um bate papo com seu **último empregador**



COMO IDENTIFICAR O MELHOR VENDEDOR DURANTE A ENTREVISTA

Todo gestor sempre busca pelos melhores profissionais em vendas.

Ao **analisar currículos** perceba se o profissional demonstra uma **atitude positiva** e **vontade de aprender**.



PONTOS A ANALISAR

- Descubra se o candidato possui um **projeto de vida** ou **ambição pessoal significativa**
- Saiba onde ele pretende estar em **dois** ou **cinco anos**
- Observe quais são os seus valores **pessoais principais**
- Compreenda quais são seus **pontos a desenvolver** e os seus **pontos fortes**
- Averigue onde ele já **trabalhou**
- Verifique os **diplomas** e **certificados** que constam no **currículo**

NA ENTREVISTA...

Peça para o candidato descrever sua **rotina de trabalho nos empregos anteriores** e trajetória profissional, dessa forma você poderá levantar **qualidades** importantes.

Além das intenções e sonhos do candidato, também é importante conhecer o seu **lado pessoal**, como se pratica esportes, faz algum trabalho voluntário, entre outros.



PERGUNTAS ESSENCIAIS

O gestor deve fazer **algumas perguntas**:

- Qual sua maior **decepção** e maior **vitória** na área de vendas?
- O que mais **aprecia** na sua profissão?
- Como você **planeja** sua semana?
- O que você fará pela **empresa** que os outros candidatos não farão?
- **Por que** devemos te contratar?

BUSQUE EVIDÊNCIAS

Por último temos o **ponto principal e mais importante**: nada de só escutar e não ir mais a fundo.

Busque evidências sobre o que o candidato falou!

Cuidado com o excesso de entusiasmo.

Faça ao menos **três entrevistas** com os candidatos selecionados.



Ligue para
antigos
empregadores e
questione sobre
seu
comportamento.

E AÍ, GOSTOU DAS DICAS?

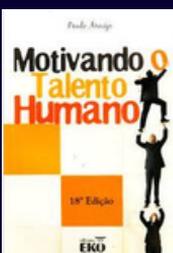
Bora contratar bons
vendedores para sua
empresa!



CONHEÇA O AUTOR

Paulo Araújo

Autor dos livros



CONHEÇA O NOSSO
SOFTWARE DE CRM

Clientar
CRM

Sistema de gestão da
carteira de clientes.

 clientarcrm.com.br

