

FORME UM TIME DE CAMPEÕES DE VENDAS

Para manter campeões de vendas na sua equipe, é fundamental contratar bons profissionais e incentivá-los a permanecerem na empresa. Para isso, é imprescindível oferecer condições para que trabalhem com entusiasmo, não esquecendo da recompensa financeira e emocional. Além do ganho financeiro digno, tem de haver satisfação no trabalho que realizam e no ambiente da empresa.

Dentre os inúmeros requisitos necessários, destacamos dez dicas de como proceder na contratação e manutenção de uma equipe de vendedores de ouro.

1) Não contrate qualquer profissional para fazer parte da sua equipe de vendas. Tire da cabeça a idéia de que qualquer pessoa pode ser vendedor. Isso foi no passado, quando se pensava que a profissão de vendas era para quem não tinha opção para outro tipo de trabalho.

2) Recrute e selecione o profissional certo para o lugar certo. O perfil do vendedor tem de ser de acordo com o perfil do cargo ou da zona de trabalho onde vai atuar. Não pode ser nem acima e nem abaixo, para não perder a motivação por estar fazendo o que não gosta ou faltar competência para o desempenho da função.

3) Use como fonte de recrutamento as empresas especializadas em recursos humanos, faculdades, jornais, associações de classe, indicações de colegas e até mesmo empresas concorrentes, entre outras fontes disponíveis. O importante é escolher o melhor profissional e não fazer da pressa a sua aliada, evitando erros na contratação.

4) Contrate pessoas que realmente tenham aptidão para vendas. Buscar no mercado gente que não tenha perfil de vendedor achando que com o tempo irá gostar da profissão é um grande erro. Isso é muito comum com estagiários. Contratam-se estagiários universitários para serem vendedores em segmentos que não têm nada a ver com o curso que estão fazendo. E, ainda, muitos deles não têm a mínima intenção de seguir a profissão de vendedor. É pura perda de tempo.

5) Durante a seleção, é importantíssima a avaliação do candidato sob diversos aspectos, tais como: aplicação de testes bem elaborados, dinâmica de grupo, simulação de situações para serem resolvidas, testes das habilidades mencionadas no currículo, entrevistas com outros colegas de trabalho etc.

6) Na entrevista deve-se fazer perguntas que permitam avaliar se o candidato gosta ou tem tendência para vendas. Indagar por que está optando por ser vendedor, já que a profissão sofre certa discriminação, é uma boa. Quais os

objetivos pessoais e profissionais. Estimular o candidato a falar de suas experiências de trabalho, seja como vendedor ou não; suas aptidões; seus relacionamentos pessoais; sua comunicação e flexibilidade; seu comportamento e reações diante de situações difíceis etc.

7) Muito importante também, por ocasião da entrevista, é verificar o que o pretendente sabe a respeito da empresa em que está se candidatando. Qual o posicionamento dela no mercado, seus principais produtos, concorrentes, tipos de clientes etc. Qualquer candidato tem por obrigação de fazer essa pesquisa antes da entrevista para não ser pego de surpresa. Além do mais, demonstra interesse e atitude de uma pessoa bem-informada. E isso se faz facilmente com a ajuda da internet.

8) É comum o candidato a vendedor ser falante demais para impressionar, baseado na idéia antiga de que o bom vendedor tem de falar muito para ser convincente. E ainda têm deles que fazem questão de dizer que são tão convincentes que são capazes de vender até o que o cliente não quer. Muito cuidado! Esse tipo não serve para a sua equipe. Prefira o que sabe ouvir e fala com objetividade.

9) Outro fator importantíssimo para ser avaliado, é se o candidato está sempre aberto para novos aprendizados. Através de perguntas sobre leitura de livros, revistas, sites especializados, participação de cursos, palestras etc., dá para se ter uma idéia se ele vem ou não se aperfeiçoando. Vendedor que não gosta de ler, não pesquisa, vai estar sempre com a mente fechada para novos conhecimentos. Se for contratado, com certeza, será mais um a patinar na sua empresa.

10) Após a contratação do profissional certo, resta agora proporcionar todas as condições para que ele possa realmente corresponder com as exigências da empresa. Dar condições de trabalho, passar por treinamentos periódicos, manter um ambiente de trabalho sadio, estimular o trabalho de equipe, oferecer oportunidades de ascensão, remunerar condignamente etc. Mas é bom ter sempre em mente que a melhor relação é a ganha-ganha. Então, se o profissional está sendo remunerado de acordo com seu desempenho, e satisfeito, é porque a empresa também está ganhando.

* **Antônio P.B. Braga** é palestrante e instrutor de Vendas e Qualidade no Atendimento da **Sagra Consultoria em Vendas**. É autor do livro "**QUER VENDER BEM? DEIXE DE SER VENDEDOR!**" Co-autor do livro **GIGANTES DAS VENDAS** - Editora Landscape/VendaMais sagravcv@terra.com.br

Obs.: Caso não deseje mais receber nossas mensagens, é só seguir as instruções no e-mail do Grupos para cancelamento de mensagem, ou nos enviar um e-mail com o assunto "Cancelar" que providenciaremos o cancelamento. Obrigado!

