

Jak zatrudnić dobrego „Specy” od przychodów.

Mija 8 lat działań **JobNonStop**. Zrealizowaliśmy **1000+ projektów, a 6500 osób** we współpracy z nami podjęło nową pracę. Działaliśmy przekrojowo – dla różnych branż i pozycji w strukturach.

Zebraliśmy pokaźną bazę wiedzy i ciekawych przypadków.

Działając w tym biznesie mamy możliwość ciągłego uczenia się, ale również doskonały wgląd we wskaźniki nt. stanu gospodarki.

Poziom popytu i struktura ofert pracy wskazuje na to, co się będzie działo w najbliższych kwartałach – to doskonały wskaźnik wyprzedzający.

W ujęciu totalnym zmalała dynamika nowych miejsc pracy, jednocześnie wzrósł popyt na pozycje sprzedażowe, które stanowią ok. 40% rynku. Zmalał znacznie popyt na pozycje IT. To klasyczny sygnał osłabienia gospodarczego i przejaw zwiększonej presji przedsiębiorców na szukanie nowych źródeł przychodu **"Tu i Teraz"**, raczej niż na inwestowanie w nowe produkty czy usługi.

Skutek to zwiększony popyt na handlowców. Wiadomo, jak popyt rośnie to dostępność maleje, dobre zasoby są wypierane tymi gorszymi, działamy pod presją i ryzyko błędów przy rekrutacji jest większe.

I tu miejsce na prosty TIP

Miałem okazję zarządzać bardzo licznymi zespołami w praktycznie każdym kanale sprzedaży. Złożoność biznesu wymuszała regularne zmiany w systemach celów i programach motywacyjnych.

Prezentując system celów i warunki premii zauważyłem, że odbiorcy dzielili się zawsze na 2 grupy. Pierwsza, liczniejsza po prostu słuchała (przynajmniej takie sprawiało wrażenie), druga - mniej liczna, zarzucała mnie pytaniami o szczegóły, podawała pod wątpliwość pewne przypadki, z kalkulatorem w ręku sprawdzała poprawność wyliczeń. Praktycznie zaraz po skończeniu prezentacji otrzymywałem feedback, czy im się to podoba czy nie, czy to zadziała. Ta pierwsza grupa na pytanie „I jak?” – odpowiadała „...muszę to przemyśleć”.

Kolejną okazją do spotkań było rozliczanie już konkretnych wyników sprzedaży. Jak myślicie, która grupa osiągała lepsze wyniki sprzedażowe?

Zawsze ta druga.

Jaki z tego płynie morał?

Dobry handlowiec doskonale wie co musi zrobić, żeby zarobić. Rozumie swój system celów i mechanizmy, które na koniec miesiąca dadzą dobry przelew na konto. Dobra znajomość systemu motywacyjnego nie gwarantuje sukcesu, ale jest drogowskazem co jest priorytetem, na czym się skupić.

To cecha zaangażowanego pracownika.

Niestety, wielu kandydatów podczas weryfikacji kompetencji nie potrafi klarownie opowiedzieć za co dostaje kasę, uciekając do zdawkowych odpowiedzi.

Czy to nie sygnał, którego nie wolno zignorować?

Nie musi to być z definicji kiepski kandydat, ale mając wybór – warto się chwilę zastanowić.

Szukasz dobrego handlowca – nie zapomnij porozmawiać z kandydatem bardzo szczegółowo o systemie celów, tych na jakich pracował i tych na jakich będzie.

Rekrutujesz lub planujesz rekrutację – porozmawiajmy bez zobowiązań, chętnie podzielimy się swoim praktycznym know-how z obszaru rekrutacji 😊

Wojciech Kliniewski - CEO

➡ https://jobnonstop.pl/dla_firm/

➡ <http://zeroone.pl/kontakt/>

