

7 pitanja koja treba sebi postaviti
prilikom intervjuisanja
tek završenih diplomaca
za poziciju prodavca

Želite li da zaposlite najbolje i najpametnije prodavce koji su tek završili fakultet? Evo 7 kritičnih pitanja koja ćete sebi postaviti tokom intervjuja.

Ponovo je to doba godine. Milioni obrazovanih i ambicioznih „Milenijalaca“ uskoro će se osloboditi u radnom svetu, mnogi traže prodajne pozicije na početnom nivou. Iako neke kompanije neće zaposliti kandidate bez dokazanih rezultata, mnoge to rade. Napokon, početnici su ekonomični zaposleni, mogu se lako doterivati i ne treba da se odvikavaju od loših navika.

Iako postoji puno saveta za kandidate koji prvi put traže posao prodaje, nema puno smernica za osobu koja ih intervjuiše. (Tu mi nastupamo.) Činjenica je da je za zapošljavanje nekoga prvi put potrebna posebna vrsta stručnosti. Imajući to na umu, evo sedam kritičnih pitanja koja treba da postavite sebi kada intervjuišete „Milenijalca“ za prodajnu poziciju.

1 Kakve su njihove komunikacijske veštine?

Zaključke možete pronaći u njihovim prethodnim poslovima. Da li su imali iskustva u radu „1 na 1“ sa mušterijama (klijentima)? Da li su radili kao spasioci tokom leta što zahteva brzo donošenje odluka i rešavanje konflikta? Ili su jednostavno stavili slušalice na uši, kosili travu i isključili se iz sveta?

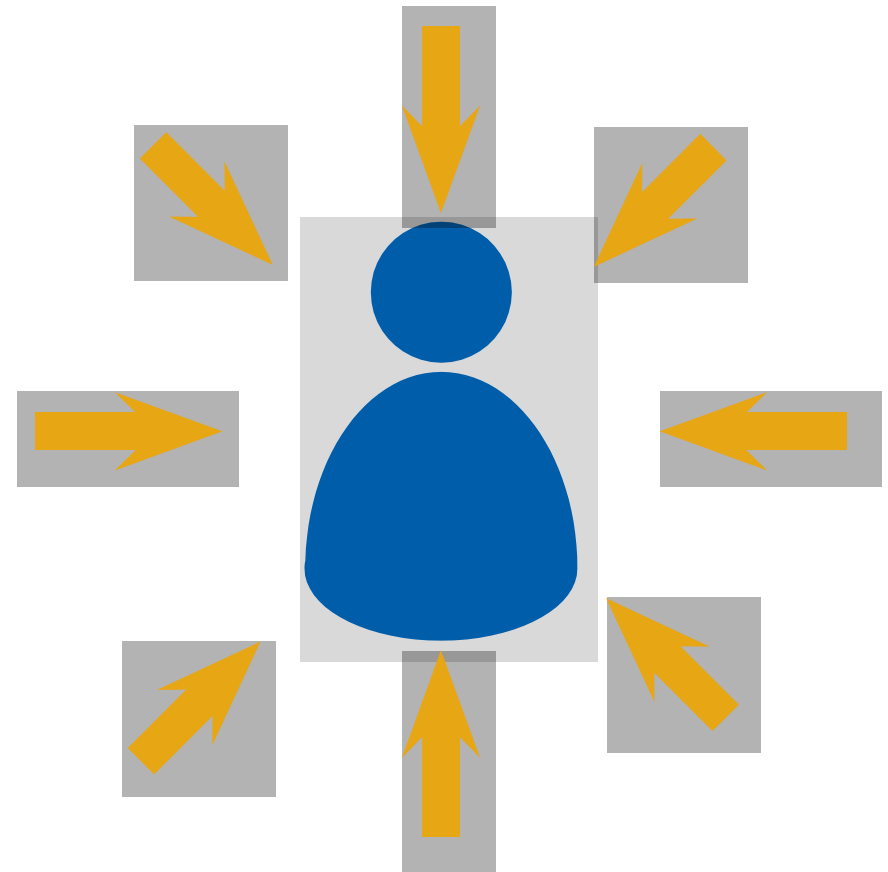
Proverite da li se **izražavaju profesionalno**.

Šta mogu da ponude Vašoj kompaniji. Da li dobro prate sagovornika u razgovoru? Da li Vas gledaju u oči prilikom razgovora? Da li su došli na intervju samo da predstave sebe ili sa jakim pitanjima?



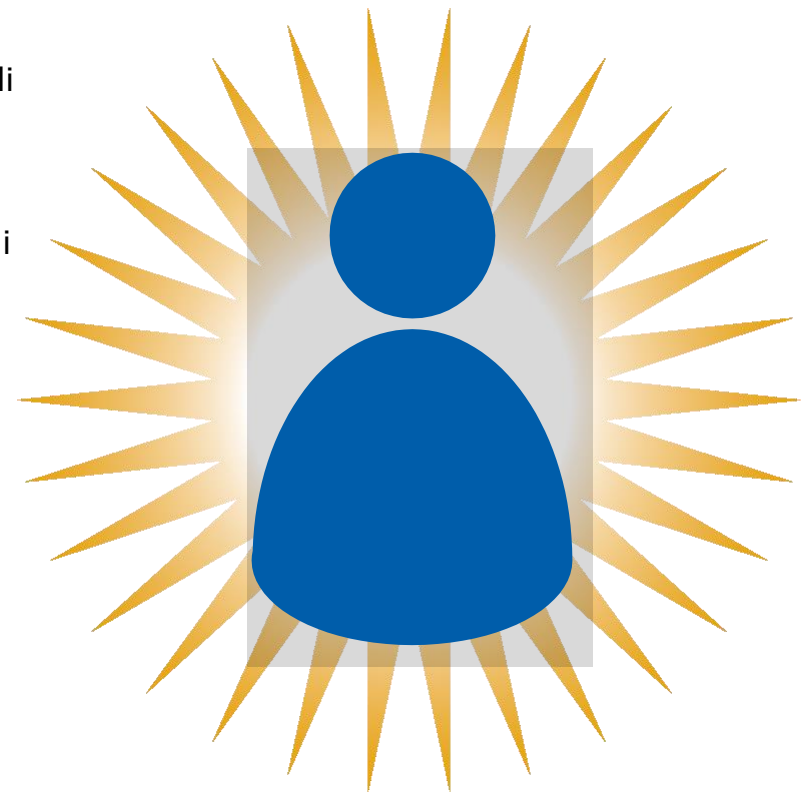
2 Da li su pokazali odgovornost?

Šta su radili u prošlosti što je **zahtevalo odgovornost i pouzdanost**? Da li su na fakultetu preuzimali grupne projekte? Preuzeli leaderske uloge u sportskim timovima? Direktno aktivnosti u klubovima? Najvažnije, mogu li da ispričaju svoju „priču o odgovornosti“?



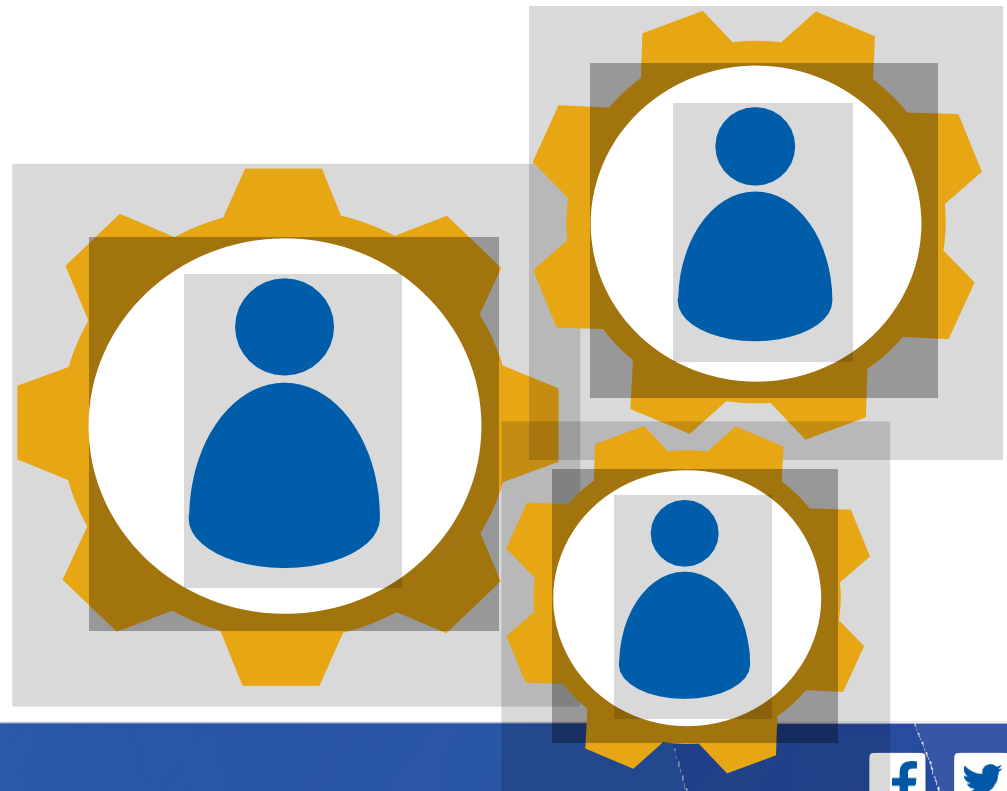
3. Kakvu energiju poseduju?

Uloga prodavca je energična, zato **upijajte energiju kandidata** dok sede preko puta vas. Da li deluju uključeno u razgovor? Da li postavljaju dobra pitanja? Da li su njihove godine na fakultetu bile ispunjene vannastavnim aktivnostima, volontiranjem i praksom? Kad ih procenjujete, uvek zapamtite: Inteligencija je važna, ali i strast.



4 Da li su dokazali da su timski igrači?

Da, važno je da vas kandidati uvere da mogu da preuzmu vodeće uloge. Takođe je važno da vam pokažu da mogu da se povuku i **funkcionišu kao deo tima**. Ovde se postavlja jedno pitanje: „Zašto bi neko želeo da ste vi u njegovom timu?“ Pokušajte da razaznate da li bi mogli da zatraže podršku članova svog tima kao i da li bi pružili podršku kada je to potrebno. Zapamtite da su kandidati koji su dobri timski igrači takođe mogu biti trenirani, što je posebno važno za novije kandidate koji su tek diplomirali.

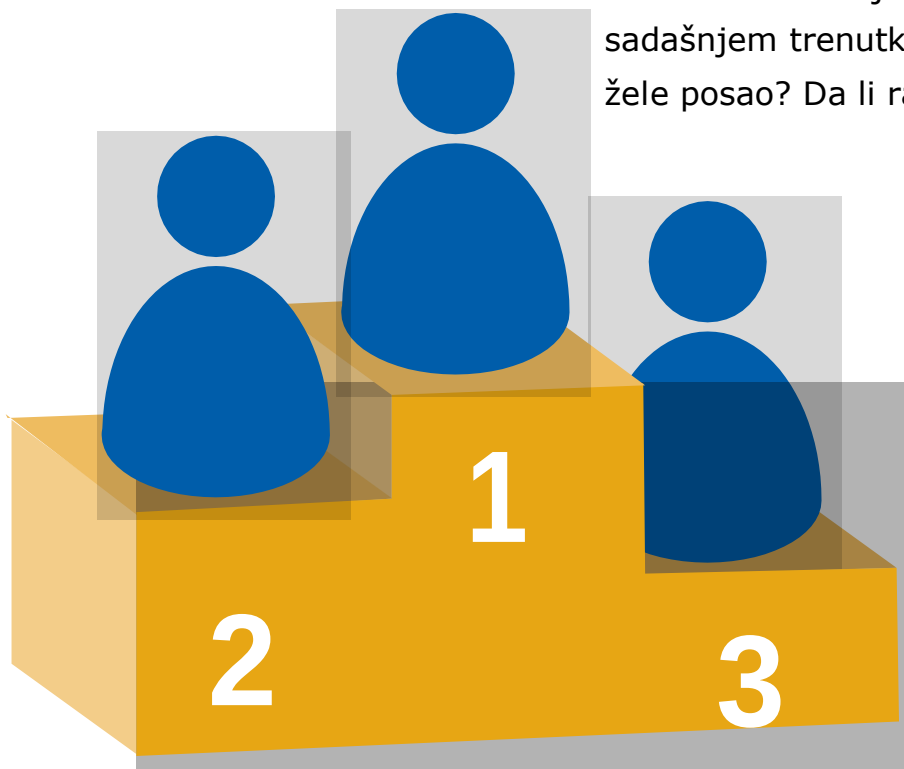


5. Da li su takmičarski nastrojeni?

Ovo je druga strana pitanja biti „timski igrač“. Budući da je prodaja u energetsom naboju i strasti, želećete da znate da li vaši kandidati imaju **zdrav takmičarski duh**. Procenite ih na osnovu njihove prošlosti: Da li su se bavili sportom?

Učestvovali u grupnim aktivnostima? Dobijali nagrade na takmičenjima?

Trudili se da imaju najveći prosek ocena? Takođe ih procenite u sadašnjem trenutku: Da li oni jasno daju do znanja da stvarno žele posao? Da li razgovaraju o sledećim koracima?



6. Kako se nose sa odbijanjem?

U poslu, kao i u životu nekada dobijete, a nekada izgubite. U prodaji je veoma važno **upravljati odbijanjem** da vas ne bi ono povuklo na dole. Kada im se postavi pitanje, kandidati bi trebalo da odgovaraju profesionalno i verodostojno kako su postupali kada su bili odbijeni, navodeći primer ili dva. Saznajte kako su se nosili sa tim i vratili još jači.



7. Da li su pravilno stekli osnove?

Savladavanje osnova je jedan od najlakših i najvažnijih delova pripreme za intervju. Nažalost, to je deo koji se najčešće ignoriše. Iz tog razloga kandidati koji obraćaju pažnju na sitne detalje zaista se ističu.



Obratite pažnju na to **kako se kandidati ponašaju**. Jesu li došli pripremljeni? Da li su istraživali Vašu kompaniju? Da li su izgledali zainteresovani? Da li su doneli portfolio sa spisakom tema koje treba pokriti? Da li su beležili? (Ako ne, oni vam ustvari kažu: „Gospodine / gospođo (ispitivač), ništa što ste mi rekli nije važno da bi se zabeležilo.”)

Osnove se nastavljaju čak i nakon intervjuja. Pametni kandidati će se u procesu zahvaljivanja obratiti svakoj osobi sa kojom su ostvarili kontakt za vreme intervjuja. Prilagodiće beleške i učiniti ih ličnim, pominjući sitne detalje vezane za svaku osobu, poput ko je ljubitelj određenog sporta ili ko je pohađao isti fakultet.

„Milenijalci“ su pred Vašim vratima i čekaju da se zaposle - i potencijalno naprave karijeru u Vašoj kompaniji. Nadamo se da smo vam mudro pomogli.

Pametano zapošljavanje početnika je presudno za uspeh organizacije. Takav je i sistematizovan, metodičan pristup prodaji i upravljanju prodajom.

Metodologija Sandler Sistema Prodaje nudi efikasan, dokazan i merljiv način za povećanje performansi prodaje. Vremenom stvara održivi uspeh sa stvarnim, realnim taktikama za pronalaženje, kvalifikovanje, sklapanje posla, zatvaranje prodaje i generisanje preporuka.

Saznajte više o povećanju prodaje i uspeha u upravljanju prodajom uz dokazani sistematski pristup prodaji.