**Cinco dicas para contratar vendedores de forma assertiva**

*Especialista dá dicas para seleção e contratação de profissionais de vendas, reduzindo o turnover da empresa*

A alta rotatividade de profissionais, conhecida como *turnover*, é um problema enfrentado por muitas empresas e o Brasil é o país que apresenta maior taxa do mundo, segundo levantamento da Robert Half, com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), do Ministério do Trabalho. Os dados demonstram que a rotatividade é maior entre profissionais qualificados e que 46% dos desligamentos registrados no terceiro trimestre de 2022 foram a pedido do próprio colaborador, indicando que as empresas ainda têm dificuldades em reter talentos.

“Conter a taxa de *turnover* é certamente um dos maiores desafios dos gestores, pois influencia diretamente o clima organizacional. A situação é ainda pior quando falamos da área comercial que, em geral, é a fonte de receitas da corporação e precisa estar motivada para manter a produtividade. Encontrar vendedores adequados à estratégia da empresa é uma dor que muitos dos nossos clientes lidam diariamente”, destaca Rafael Piepo, gestor de marketing e vendas da Sucesso em Vendas, consultoria especializada no desenvolvimento de metodologias para desenvolvimento de equipes comerciais.

Ele alerta que o primeiro passo para reduzir esses níveis de substituição na equipe é acertar na seleção e contratação dos profissionais de vendas, identificando os perfis mais adequados para integrar o time. Confira cinco dicas para que este processo seja mais assertivo:

**1 – Definir qual a expectativa com relação ao profissional**

Em um processo seletivo, saber exatamente o que você espera do profissional que vai ocupar aquela vaga é fundamental. E isso leva em conta muito o cenário ou tipo de vendas de cada empresa. São perfis diferentes para cada setor e você precisa detalhar as competências e questões técnicas que espera.

**2 – Definir habilidades que o profissional precisa ter**

Aqui falamos mais de *hard skills* e *soft skills*. Os termos em inglês ganharam notoriedade por aqui e tratam das habilidades que cada pessoa possui para desempenhar seu trabalho. Das *soft skills*, que englobam as habilidades comportamentais, quais são imprescindíveis para você e quais não são toleradas? Criatividade, empatia, inteligência emocional, paciência, flexibilidade e tantas outras? Defina as fundamentais e faça sua escolha também em cima delas. Quando pensamos em *hard skills*, entram as habilidades técnicas e muitas não podem faltar para você. Essas são mais pragmáticas, mas também muito importantes para cada área. Fazendo um balanço entre as duas, a chance de acerto é muito grande.

**3 - Ter de forma clara a descrição do trabalho (*job description*)**

Ter um bom *job description* é essencial, porque além de atrair as pessoas “certas” para a candidatura, fará com que você tenha assertividade e rendimento futuro com esse profissional. Principalmente na área de vendas, contratar de forma certa é um ganho financeiro para a empresa. Porque a cada troca de vendedor, ficam para trás não apenas os custos da rescisão, mas também a chance de novos lucros em vendas até que o novo profissional seja contratado e se encaixe no dia a dia da empresa. E ter candidatos qualificados para o processo seletivo começa muito pela descrição do cargo.

**4 – Aplicar uma ferramenta de Assessment para achar o perfil ideal**

Muitas ferramentas tecnológicas ajudam os profissionais de Recursos Humanos na busca pelo candidato ideal. Um teste de perfil psicológico, como o Maper por exemplo, solução utilizada pela equipe da Sucesso em Vendas, pode traçar os pontos positivos e negativos dos profissionais, com uma grande assertividade. O uso de Inteligência Artificial neste processo contribui muito para encontrar a pessoa certa para sua empresa e tomar a decisão baseada em dados.

**5 – Ter um funil de contratação**

Um processo muito bem elaborado, com etapas e perguntas que deverão ser feitas facilitará sua escolha, com um grau de assertividade muito grande. São gatilhos para avançar ou não no processo. Usando a lógica de um funil de vendas, mas adaptado para a contratação em si e para as minúcias da empresa.

De acordo com a pesquisa da Robert Half, 49% dos profissionais ouvidos disseram que pretendem trocar de emprego nos próximos meses. Entre os motivos que levam os colaboradores a buscarem novas oportunidades estão a possibilidade de crescimento, melhor remuneração e benefícios mais atrativos, novos desafios e a possibilidade de trabalhar de forma remota ou híbrida.

“As empresas precisam se lembrar que é mais fácil (e barato) reter os talentos do que encontrar novos no mercado. Na saída de um vendedor, não tem como substituí-lo de forma imediata, pois é preciso colocar um profissional que gere os mesmos resultados que o anterior, para não impactar a produtividade. E isso leva tempo, além do treinamento inicial, o novo colaborador terá que se encaixar na cultura organizacional, se integrar à equipe e criar um relacionamento com a carteira de clientes que assumir”, lembra Rafael Piepo.

Além das cinco dicas dadas acima, o especialista destaca as vantagens de utilizar a tecnologia durante todo o processo de contratação. “Colocar uma ferramenta de contratação, para organizar o processo de recrutamento e seleção vai melhorar a assertividade na escolha e otimizar o tempo do gestor”, completa.

**Sobre a Sucesso em Vendas**

A Sucesso em Vendas atua com soluções inovadoras e sob medida para seus clientes, com 25 anos de experiência no Brasil e em Portugal e mais de 700 empresas atendidas. A consultoria é especialista em melhorar a experiência de compra dos clientes de seus parceiros e, principalmente, melhorando resultados de vendas. [www.sucessoemvendas.com.br](http://www.sucessoemvendas.com.br/)