

QUESTIONARIO DI SELEZIONE VENDITORI

COMMENTARIO PER L'IMPRENDITORE





Hai ricevuto due file:

1. Il Questionario di Selezione Venditori, da copiare e consegnare al candidato (o da trasformare in un modulo online);
2. Il seguente Commentario per l'imprenditore, che mostra la logica dietro le domande, e da tenere esclusivamente per te;

Il Questionario di Selezione Venditori che hai ricevuto è esattamente quello che usiamo con successo in tutte le aziende di cui seguiamo la crescita del reparto vendite.

È un file **ESTREMAMENTE RISERVATO**, quindi ti chiediamo di **NON CONDIVIDERLO** assolutamente con nessuno.

Infatti, le domande presenti nel Questionario di Selezione Venditori sono state testate in **CENTINAIA** di colloqui di selezione, in decine e decine di settori diversi, per trovare venditori che siano:

- Capaci (e disposti ad imparare veramente come si vende per la TUA azienda);
- Motivati a **RESTARE** con te (senza che butti via mesi di formazione per vederli poi andare via);
- che vendono come dannati, ambiziosi come lo è l'azienda per cui lavorano;

È importante non sottovalutare nessuna delle 50 domande presenti nel questionario.

Nonostante l'impaginazione semplice (deve permettere al candidato di concentrarsi sulle risposte), ogni domanda ha il suo scopo ben preciso.





L'ATTITUDINE:

Ricordati sempre che ciò che è veramente importante nel processo di selezione è l'ATTITUDINE della persona. Le skill tecniche possono sempre essere imparate, la giusta attitudine... no.

Come dice un vecchio detto: "puoi insegnare a una persona che sorride a servire ai tavoli, ma non puoi insegnare a una persona che serve ai tavoli a sorridere".

Quindi nel Questionario trovi esattamente le domande necessarie a valutare correttamente l'attitudine della persona e se ci sono i giusti presupposti per formarla tecnicamente.





COME USARE IL QUESTIONARIO:

Passata la prima fase di candidatura, quella in cui la persona si qualifica in grado di seguire semplici istruzioni, come mettere l'oggetto nell'email e allegare una lettera di presentazione (non sto scherzando, purtroppo tanti non superano nemmeno questa fase), si può procedere ad inviare il questionario al candidato.

Il candidato deve rispondere a tutte le domande e re-inviare all'indirizzo email di selezione il file compilato (oppure, se l'hai predisposto online, compilarlo online).

Soltanto DOPO l'invio del questionario compilato, in modo completo, si fissa un COLLOQUIO con la persona. Prima si rischia solo di perdere tempo con potenziali casi umani o persone non adatte alla tua rete vendita.





COME GESTIRE IL COLLOQUIO:

Il modo in cui ha risposto alle diverse domande del questionario ti aiuterà a capire le aree in cui è carente e quelle in cui ha mostrato una corretta propensione alle vendite e alla tua cultura aziendale.

Durante l'intervista, chiedi al candidato di:

- 1) Approfondire le domande a cui ha risposto vagamente
- 2) Commentare e aggiungere dettagli alle risposte che più sono utili per la tua specifica azienda;





IL PERIODO DI PROVA:

Se nelle risposte date durante l'intervista il candidato si mostra coerente con quanto ha scritto, allora vuol dire che non ha cercato su internet e non si è inventato le risposte per fare bella figura. A questo punto, puoi metterlo in prova nell'azienda.

Purtroppo dovrai mettere in conto un periodo di formazione anche per la persona più brava del mondo, in quanto dovrà prendere confidenza con il tuo specifico prodotto/servizio e il tuo metodo di lavoro (che se lavori come abbiamo visto insieme, non avrà mai trovato da nessun'altra parte, anche se ha avuto esperienze nello stesso settore).

In questa fase quindi è importantissimo che il Direttore Vendita segua attentamente il nuovo entrato per valutare, già dopo le prime settimane, il suo andamento: sta migliorando o sta solo bruciando contatti? Si sta dimostrando una risorsa che ascolta le correzioni o che continua a fare sempre di testa sua anche dopo numerose indicazioni?

Se persevera negli errori già segnalati o non segue le direttive sul metodo di lavoro nel tuo reparto vendita... mandalo a casa!

Se invece sta migliorando, dagli fiducia.

Ricorda che ci vogliono almeno 3 mesi affinché un venditore junior possa entrare "a pieno regime" e portare a casa i primi risultati interessanti per lui/lei e per l'azienda.

Buon lavoro!





QUESTIONARIO DI SELEZIONE VENDITORI *CON COMMENTO PER L'IMPRENDITORE*

INTRODUZIONE

Prenditi tutto il tempo di cui necessiti per rispondere alle seguenti domande. Ricordati che non ci sono risposte giuste o sbagliate.

È importante che tu sia sincero/a nelle risposte che dai e che non ti faccia prendere dalla fretta nel rispondere. Ogni domanda è a risposta aperta, puoi utilizzare quanti caratteri vuoi per dare la tua risposta.

Ti chiedo cortesemente di non utilizzare internet per rispondere alle domande.

Buona lavoro,
Cristina.





In corsivo, troverai il commento alle domande del questionario.

Il questionario si apre con l'introduzione, il cui scopo è preparare il candidato a concentrarsi e chiarire alcune regole per la corretta compilazione.

Le regole che trovi in questa introduzione servono a garantire la massima espressione delle qualità del candidato.

Dare solo domande aperte, senza limiti di carattere, serve a diminuire le possibilità che un candidato possa mantenere una maschera per apparire in un certo modo.

Infatti, le domande aperte sono le più difficili in cui cercare di nascondere i propri tratti caratteriali.

Come scrivi, quanto scrivi e come decidi di iniziare ogni risposta, sono tutte caratteristiche difficili da tenere coscientemente sotto controllo per mascherare qualche proprio tratto.





DOMANDE

1. COSA TI PIACE FARE NELLA VITA?

Questa domanda d'apertura ha due scopi principali: far rilassare il candidato e capire immediatamente alcuni aspetti della sua vita.

Infatti spostare l'attenzione del candidato in aree della vita non legate al lavoro, rende più facile farlo parlare dei suoi veri tratti caratteriali, in quanto non li vedrà direttamente correlati ai discorsi relativi al lavoro.

2. USA TRE AGGETTIVI PER DESCRIVERTI

Partendo da una tela bianca, usare tre aggettivi a scelta, è difficile che la persona riesca completamente a sembrare qualcuno che non è.

Ovviamente non userà direttamente aggettivi con valenza negativa, nessuno dirà di se stesso, a un colloquio di lavoro, di essere trasandato, pigro e poco organizzato.

Ciò che ci interessa capire, approfondendo eventualmente in fase di colloquio, è:

1) Perché considera delle qualità proprio gli aggettivi che ha scritto? Perché li ritiene importanti?

2) Indagare se una o più di quelle qualità non siano in realtà il modo carino di nascondere un suo tratto caratteriale negativo.

Se ad esempio scrivo "determinato"... è forse perché sto cercando di indorare il fatto che sia in realtà... ostinato?



3. TI CONSIDERI UNA PERSONA ANALITICA? DOPO AVER RISPOSTO DESCRIVI IL SIGNIFICATO DI ANALITICO.

Questa domanda serve a comprendere se la persona dà la giusta importanza al chiedersi il perché delle cose.

In azienda non ci servono robot, ma persone in grado di comprendere il perché del loro lavoro.

4. SAI QUALI SONO I TUOI DIFETTI? SE SÌ, DESCRIVILI.

Il nostro obiettivo non è trovare una persona senza difetti. Il nostro obiettivo è trovare una persona che sia consapevole dei propri difetti.

Solo chi è consapevole dei propri difetti può essere realmente aperto ad accettare critiche e suggerimenti per migliorarsi.

5. SE TI DICESSERO CHE TI RIMANE QUALCHE MESE DI VITA, COSA FARESTI PRIMA DI MORIRE?

Anche questa domanda ha il compito di spostare l'attenzione del candidato dall'area lavorativa all'area personale, in modo da farlo aprire di più nel parlare di se stesso, togliendosi la maschera del "bravo candidato" con cui tutti si presentano al colloquio.



6. PERCHÉ VUOI FARE IL VENDITORE/TRICE?

Questa è una domanda leggermente trabocchetto. Normalmente la società ci insegna a rispondere che “i soldi non sono tutto” e, a volte, a vederli proprio come un “mezzo del diavolo”.

In realtà un ottimo venditore deve avere fame di fare soldi. Per lui/lei deve essere normale poter parlare di soldi. La spinta a voler guadagnare tanto per ottenere dei vantaggi materiali nella propria vita è in questo caso una risposta molto più sana di una morale di facciata, come un generico “voler aiutare le persone” o “i tagliaerba sono la mia passione fin da bambino”.

7. COSA SONO I SOLDI PER TE?

Anche questa è una domanda un po' trabocchetto.

Come abbiamo visto nella domanda precedente, un venditore deve avere un rapporto molto sano con i soldi. Per lui/lei i soldi devono essere un argomento naturale di cui parlare, così come la ricchezza.

Se oltre a dare la giusta importanza al fare tanti soldi, la persona comprende anche che i soldi rappresentano soltanto un mezzo di scambio, che le due parti in gioco - potenziale cliente e azienda - usano per ottenere vantaggi nella vita, ancora meglio!



8. COS'È PER TE LA VENDITA?

La vendita è, nel suo senso più profondo, relazione. Entrare in relazione con qualcuno per aiutarlo a prendere una decisione nella sua vita.

Il candidato non deve per forza avere questa visione della vendita, ma è importante che ponga l'accento sulla relazione e il vantaggio reciproco delle parti: economico per l'azienda, di vita per il cliente.

9. COSA SIGNIFICA PER TE LAVORARE?

Con questa domanda ci interessa valutare quali aspetti del lavorare vengono considerati da lui/lei più importanti.

In base alla risposta, potrebbe venire fuori che la persona percepisce il lavoro più come un insieme di azioni pratiche, cioè composto da tante cose da fare.

Oppure che percepisca il lavoro come attività da organizzare in modo direzionato.





10. QUALI SONO I TUOI OBIETTIVI NELLA VITA?

Qui è importante capire se i suoi obiettivi sono realmente in linea con la professione del venditore e con il lavoro da venditore per la tua specifica azienda.

Se l'obiettivo della sua vita è comprarsi una casa tra le montagne per non essere disturbato da nessuno, forse non è in linea con il lavoro del venditore.

O se il suo obiettivo nella vita è poter finalmente avere uno stile di vita vegetariano e tu vendi pezzi di carne nel mondo, forse non è la persona più adatta a vendere per la tua azienda.

11. TI PIACEREBBE FARE CARRIERA? SE SÌ, PERCHÉ?

Chi non vuole crescere inevitabilmente si accomoderà molto velocemente, smettendo di spingere per i risultati economici sempre più alti.

Un venditore ambizioso, che vuole fare carriera, è in parte garanzia che continuerà a dare il massimo anche quando inizierà a ricevere buone o ottime commissioni.

12. COSA VOLEVI DIVENTARE DA PICCOLO/A?

I nostri sogni da bambini non spariscono mai veramente.

Anche qui, la domanda serve a:

- *distrarlo dall'ambito lavorativo, per farlo essere più sincero sulle sue inclinazioni caratteriali*
- *individuare incongruenze tra i suoi valori e il lavoro da venditore e/o il nostro prodotto che dovrà vendere*



13. QUALI COMPETENZE HAI E QUALI VORRESTI SVILUPPARE?

Non esiste un candidato che sia già perfetto. Come la domanda sui difetti, qui ci interessa vedere quanto la persona sia consapevole delle sue mancanze.

Inoltre, ci serve anche per valutare se le sue lacune sono tra quelle che possiamo facilmente insegnarle noi in azienda, durante il primo mese.

Se ad esempio ha delle lacune sulla conoscenza tecnica del nostro particolare settore/prodotto, ma ha la giusta attitudine, possiamo sempre insegnarle in azienda.

Se invece non è capace, ad esempio, a parlare in italiano, non è qualcosa che possiamo insegnare o attendere che possa imparare da sola.

14. COS'È PER TE IL SUCCESSO?

Il successo, nel suo significato profondo, è la capacità di far accadere le cose.

Qui è importante che il candidato consideri il successo come qualcosa che sia:

- quasi totalmente sotto il suo controllo (una persona che vede tutto come dovuto al caso o alla sfortuna, non è un buon venditore)*
- qualcosa anche di materiale (sempre perché stiamo cercando persone che abbiano un rapporto sano con i soldi e gli scambi commerciali)*



15. CHE TIPO DI REALTÀ LAVORATIVA VORRESTI TROVARE NEL LUOGO DI LAVORO?

Questa domanda ci serve per capire meglio la sua attitudine e comprendere realmente se ciò che sta descrivendo è in linea con l'ambiente in cui lo metteremo a lavorare.

Se la persona non ama essere sempre fuori dall'ufficio, non sarà la persona più adatta per essere mandata in giro dai clienti.

Se la persona non ama telefonare (aspetto sempre più comune soprattutto tra i giovanissimi), non sarà la persona più adatta per un lavoro fatto di tante chiamate al telefono.

16. PREFERIRESTI UN FISSO CERTO TUTTI I MESI O DECIDERE QUANTO GUADAGNARE IN BASE ALLE TUE CAPACITÀ?

Anche questa è una domanda un po' trabocchetto. Cerchiamo persone che siano molto sicure di se stesse.

Venditori con bassa autostima non sono bravi venditori.

Una persona che crede di poter guadagnare molto di più in base ai risultati che con un fisso, è una persona con la giusta attitudine per diventare un venditore eccellente.





17. TI CONSIDERI UNA PERSONA AMBIZIOSA? SE SÌ, PERCHÉ?

Come abbiamo visto, l'ambizione è fondamentale per un venditore.

Una risposta troppo modesta può nascondere problemi di autostima, che sono predittivi di scarse prestazioni.

18. HAI DEGLI HOBBY? SE SÌ, DESCRIVI COSA TI PIACE FARE

Qui è importante indagare, eventualmente in fase di colloquio, non tanto l'hobby in sé, ma quale aspetto specifico di quell'hobby lo appassiona.

Se una persona risponde che ama, ad esempio, dipingere le miniature, allora dobbiamo estrarre quale aspetto in particolare ama di quell'attività.

Potrebbe essere la cura necessaria a dipingere tutto correttamente: in questo caso sta mostrando un'attitudine alla precisione che inevitabilmente avrà anche nel lavoro.

Se invece gli piace la solitudine di quest'hobby, il poter passare del tempo da solo a riflettere: sta mostrando una natura più introversa che inevitabilmente influenzerà anche il lavoro.





19. TI CONSIDERI UNA PERSONA VANITOSA O PREFERISCI NON DARE TROPPO NELL'OCCHIO?

Qui è importante capire la differenza tra vanità, ambizione e bassa autostima.

Il venditore non deve essere vanitoso, cioè non deve voler essere lui/lei al centro dell'attenzione.

Ma non deve nemmeno credere di essere una figura di poco rilievo nella vita del potenziale cliente.

Alcuni dei venditori con cui lavoro ricevono dei messaggi quasi commoventi da parte dei clienti, su come siano stati capaci di aiutarli a cambiare in meglio la loro vita.

Mettere al centro gli altri, il cliente, non deve voler dire non credersi capaci di impattare la loro vita.

20. AMI STARE AL CENTRO DELL'ATTENZIONE O PREFERISCI METTERE AL CENTRO CHI HAI DI FRONTE?

Un eccellente venditore è prima di tutto un eccellente ascoltatore. Un eccellente venditore mette il cliente al centro, non se stesso.

Questo vuol dire anche che, in trattativa, occorre ascoltare il doppio di quanto si parla. Come dice un antico proverbio, è questo il motivo per cui abbiamo due orecchie e una sola bocca.



21. DARE PER AVERE O DARE SENZA ASPETTARSI NULLA IN CAMBIO?

Il venditore deve avere un buon rapporto con i soldi, cioè essere a suo agio a chiedere soldi in cambio di un prodotto/servizio.

Ma deve essere a suo agio anche con il concetto della semina: dare senza sapere quale seme sboccherà.

Un eccellente venditore farà il massimo per aiutare ogni persona che ha davanti, senza però aspettarsi che sia pronta quando lo vuole lui.

Alcune persone, anche se si è lavorato bene, non compreranno; altre ancora, compreranno ma dopo un po' più di tempo.

Un venditore che dà senza aspettarsi nulla in cambio, cioè capace di far sentire la persona aiutata invece che "ricattata" nell'acquistare, è un ottimo venditore.

22. TI CONSIDERI UNA PERSONA CHE SA GESTIRE LO STRESS?

Il lavoro del venditore è un lavoro che mette molta pressione.

Per questo è importante che la persona si senta consapevole di saperlo gestire bene.





23. COSA TI DA FASTIDIO DEGLI ALTRI?

Questa domanda ci serve per capire se la persona lavorerà bene inserita nella nostra azienda.

Infatti, anche il venditore è un lavoro di squadra, che richiede di interfacciarsi in maniera intelligente con i colleghi e il direttore vendita.

Inoltre, cerca di capire anche se è un buon match per i tuoi clienti.

Una persona a cui proprio dà fastidio l'arroganza degli altri, probabilmente non sarà il più adatto a vendere auto di lusso.

O una persona a cui dà fastidio sentire lamentarsi, non sarà la più adatta a vendere crescita personale.

24. SE POTESSI DIRE QUALCOSA AL TE DI CINQUE ANNI FA, COSA GLI DIRESTI?

Questa domanda serve a valutare quanta consapevolezza ha il candidato dei suoi miglioramenti nel tempo.

Una persona che non sa definire le più importanti lezioni che ha imparato negli ultimi cinque anni, può essere poco incline al riflettere su come migliorarsi.

25. SAI COS'È IL COPYWRITING? SE SÌ, DESCRIVI A COSA SERVE.

Questa domanda serve a comprendere quanto la persona si tiene aggiornata sull'ecosistema moderno necessario a vendere.

Come sempre, se c'è l'attitudine corretta, queste sono cose che si possono insegnare.



26. TI SONO FAMILIARI LE PAROLE UP-SELLING E CROSS-SELLING ? SE SÌ, DIMMI COME E IN QUALE CONTESTO LE UTILIZZERESTI.

Questa domanda serve a comprendere se la persona ha familiarità con le operazioni necessaria a massimizzare i profitti.

Vendere non è solo far comprare ciò il cliente vuole.

Vendere bene è anche saper massimizzare il profitto, rispetto a ciò che il cliente vuole.

27. CHE COS'È IL MARKETING DIRETTO?

Anche qui, la domanda serve a comprendere quanto la persona si tiene aggiornata sull'ecosistema moderno necessario a vendere e quanto dovremmo formarla sul nostro metodo di lavoro..

Come sempre, se c'è l'attitudine corretta, queste sono cose che si possono insegnare.

28. CHE COS'È UNA TRATTATIVA?

Questa domanda serve a capire se la persona ha studiato un metodo di fare trattativa professionale o se sino ad ora ha lavorato principalmente a sensazione.

E ci serve, anche qui, per stimare quando dovremmo formarla sul nostro metodo di lavoro.

Piccola nota: a volte un candidato "vergine" sui modi di vendere, cioè che non ha mai utilizzato metodi strutturati per la trattativa, può essere più facile da addestrare rispetto a un venditore che ha "sempre fatto nel suo modo".



29. TI VA DI RACCONTARMI UN EPISODIO CHE TI HA PARTICOLARMENTE COLPITO NELLA TUA VITA?

Questa domanda serve a distrarlo dall'ambito lavorativo, come abbiamo visto anche in precedenza, e soprattutto a dargli estrema libertà di selezionare - tra infinite possibilità - proprio ciò che lui ritiene un avvenimento importante.

Questo ci aiuta ancora meglio a capire i tratti caratteriali che cerca di nascondere in un colloquio di lavoro.

30. RESPONSABILITÀ: COSA VUOL DIRE PER TE QUESTA PAROLA?

Nel suo significato più profondo, responsabilità vuol dire abilità di rispondere alle situazioni.

Essere responsabili non vuol dire chiedere scusa, vuol dire prendersi in carico le azioni necessarie per portare a termine un compito, correggere un errore od ottenere un risultato.

31. TI PIACEREBBE PIÙ LAVORARE IN UN GRUPPO O LAVORARE DA SOLO/A?

Un venditore può lavorare molto bene sia da solo sia confrontandosi più spesso con un gruppo.

L'importante è conoscere la sua attitudine e capire quale inclinazione è più indicata per la struttura in cui si troverà a lavorare nella tua rete vendita.



32. QUALI SONO LE 5 RESPONSABILITÀ PIÙ IMPORTANTI CHE HAI IN AZIENDA COME VENDITORE?

Questa domanda è importante per capire la consapevolezza che ha il candidato dello sforzo compiuto dall'azienda per aiutarlo a vendere.

Un eccellente venditore è una persona che è ben consapevole delle sue responsabilità in relazione all'azienda che lo paga.

33. ALL'INTERNO DI UN GRUPPO, TI SENTI PIÙ IL LEADER O PARTE DEL GRUPPO?

Un venditore può vendere bene in tutti e due i casi. È importante conoscere la sua inclinazione per capire se è adatto alla tua specifica rete vendita.

Se stai ad esempio cercando un venditore capace di prendersi in futuro un ruolo da direttore vendita, sarà meglio prendere già una persona con inclinazione alla leadership.

Se invece stai cercando una persona da inserire in una rete vendita già organizzata e funzionante, può essere meglio prendere una persona più orientata al gruppo.

34. COSA VUOL DIRE ESSERE UN LEADER PER TE?

Un leader, nel suo significato profondo, vuol dire guidare. Un leader è colui che guida con l'esempio.

Questa domanda ci serve anche per indagare la sua reale predisposizione alla leadership.



35. TI PIACE PARLARE DEI TUOI SUCCESSI CON GLI ALTRI?

Saper parlare naturalmente dei propri successi, su richiesta o con le proprie conoscenze, è segno di una buona autostima.

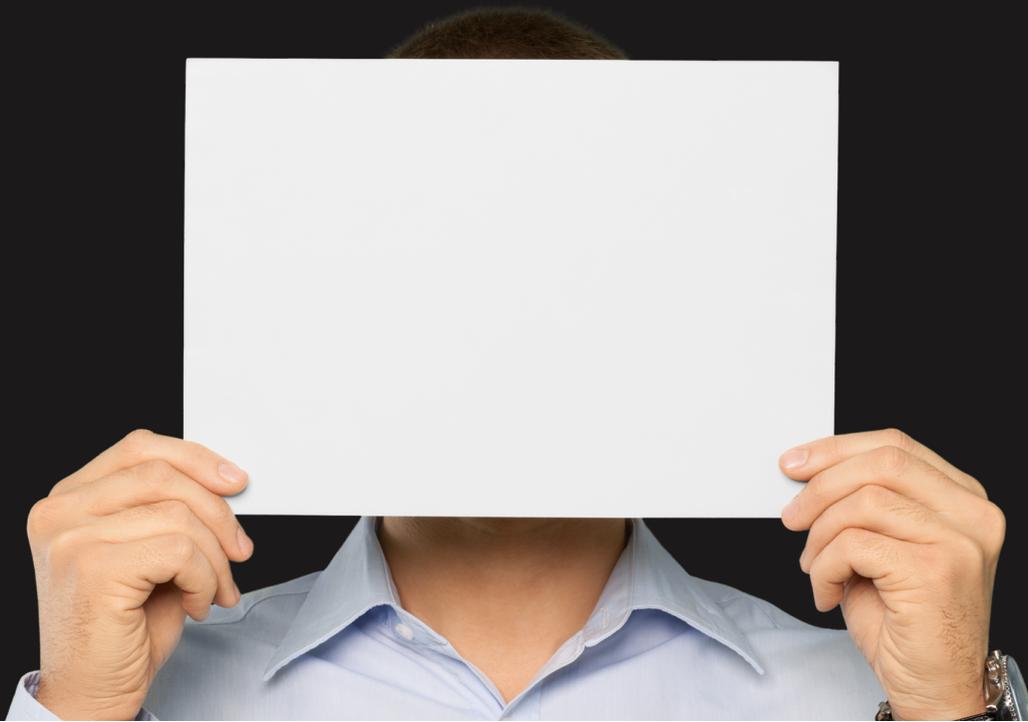
Attenzione però ad una esagerata vanità, che si manifesta parlando dei propri successi quando non richiesto o immediatamente con persone appena conosciute.

36. TI CONSIDERI UNA PERSONA TIMIDO/A?

Candidati troppo timidi non sono adatti a questo lavoro. Attenzione però, anche venditori troppo estroversi, cioè con troppa voglia di chiacchierare potrebbero perdere tantissime trattative per la loro incapacità di ascoltare il cliente.

Quindi, anche se timido, l'importante è che la persona sia disposta a NON mettere la timidezza come ostacolo nel chiamare i potenziali clienti/clienti.

Se invece si considera estroverso, abile nel parlare con gli altri, è importante che non si metta troppo al centro nelle trattative, lasciando poco spazio al cliente.





37. COS'È UNA OTO?

One Time Offer, un'offerta a tempo limitato, valida solo se il potenziale cliente agisce entro certi limiti di tempo.

Molto importante per un venditore, anche se inizialmente non lo conosce, prendere familiarità con il concetto di OTO e imparare a presente delle offerte a tempo limitato.

38. PER COSA STA L'ACRONIMO LTV E A COSA SERVE?

Life Time Value, è il valore del cliente nel tempo; detto in altro modo, è la proiezione nel tempo, in base al tuo storico, dei soldi che ti lascerà un cliente considerando tutto il rapporto che avrà con l'azienda.

È importante che il venditore capisca, anche se non conosce il concetto, che il valore economico del cliente non è dato solo dal primo acquisto, ma da tutti quelli che farà in futuro con noi, se lo trattiamo bene e instauriamo con lui/lei un reale rapporto di fiducia.

La fiducia e la relazione nel tempo sono le reali fonti di ricchezza dell'azienda e anche del venditore.

39. PER COSA STA L'ACRONIMO CAC E PERCHÉ A TE SERVE SAPERLO?

Costo di Acquisizione Cliente, è il costo pubblicitario che l'azienda sostiene per ottenere un nuovo cliente.

È importante che il venditore capisca, anche se non conosce il concetto, che i contatti con cui lui può parlare... NON sono gratis, ma sono pagati dall'azienda.

Un venditore che lavora male i contatti è un doppio danno economico:

- *sia per il mancato incasso della vendita*
- *sia per la perdita definitiva dei soldi spesi nel portare il contatto al venditore*



40. TI CONSIDERI BRAVO/A CON I NUMERI?

Un venditore deve avere un minimo di confidenza con i numeri per potersi auto-monitorare e per poter comprendere al meglio i KPI, gli indicatori di performance, utilizzati dall'azienda.

Importante anche un minimo di confidenza con i file excel e l'uso di software, come i CRM.

41. PENSI DI AVERE AUTOCONTROLLO?

Un venditore dovrebbe avere un'ottima capacità di gestirsi emotivamente.

Una persona, ad esempio, troppo irascibile o che prende ciò che viene detto troppo sul personale si troverà molto male nel ruolo di venditrice, perdendo trattative per motivi "personali" e creando danni all'azienda.





42. COSA VUOL DIRE ESSERE UNA PERSONA DOTATA DI PROBLEM SOLVING?

Il Problem Solving non è essere in grado di risolvere qualsiasi problema da solo, ma è prima di tutto la capacità di cercare una soluzione ai problemi in modo autonomo.

L'azienda ha il compito di fornire tutto ciò che serve ai propri collaboratori per lavorare al meglio; il collaboratore/venditore deve cercare il più possibile di essere autonomo nelle sue aree di competenza, senza dover sempre chiedere a qualcun altro ciò che dovrebbe poter gestire da solo.

E anche quando incontra un problema che non può risolvere da solo, dovrebbe essere abituato a portare già delle possibili soluzioni a cui ha pensato.

43. CHI È PER TE L'IMPRENDITORE E COSA FA?

Questa domanda serve a valutare la consapevolezza del candidato verso il ruolo dell'imprenditore.

La persona comprende tutte le spese e le responsabilità dell'imprenditore? Oppure crede che l'imprenditore sia il "ricco e avido" che ruba i soldi dal lavoro del venditore?

Se non comprende cosa fa l'imprenditore, potrebbe avere più probabilità a comportarsi come un dipendente a stipendio fisso invece che come collaboratore a risultato.



44. CHI È PER TE IL CLIENTE E COME PUOI AIUTARLO?

Il cliente è la persona più importante di tutta l'azienda perché è la persona che porta i soldi con cui tutti vengono pagati.

È importante che il candidato abbia una visione corretta dei potenziali clienti del tuo settore e non li veda con fastidio o addirittura disprezzo, perché lontani dai suoi valori.

45. FAI SPORT? SE SÌ CHE SPORT FAI E PERCHÉ?

Una persona che si mantiene fisicamente attiva può avere più energie sul lavoro.

Inoltre, la scelta di una determinata attività fisica può rivelare anche alcuni tratti caratteriali, come la preferenza a stare da solo o in compagnia.





46. COSA VUOL DIRE L'ACRONIMO CTA?

Call To Action, chiamata all'azione, è una frase finale che chiude un'email di riepilogo o una telefonata con il compito di ricordare esattamente qual è l'azione che ci si aspetta dal potenziale cliente/cliente.

Il venditore non dovrebbe mai terminare una telefonata o un'email senza ricordare all'altra parte qual è la prossima azione da fare.

47. QUANTO SONO IMPORTANTI PER TE LE PERSONE CON CUI LAVORI?

Questa domanda serve ad indagare come il candidato ha percepito le passate collaborazioni con i colleghi.

Per quanto predisposto a lavorare da solo, un ottimo venditore dovrebbe sempre essere in grado di collaborare e di relazionarsi con le altre persone in azienda.

Nessuno può realmente ottenere grandi risultati da solo.

48. COSA SEI DISPOSTO A FARE PER AVERE SUCCESSO NELLA VITA?

Questa domanda non serve ad evidenziare aspetti legati alla morale, cosa sia giusto o sbagliato fare per un fine.

Qui ci interessa cogliere cosa e quanto la persona è disposta a rinunciare per ottenere ciò che vuole.

È disposta a lavorare sodo i primi mesi anche sapendo che all'inizio non guadagnerà molto?

È disposta ad allontanarsi dalle persone che le remano contro per la sua scelta di lavorare come venditore/venditrice?

È disposta a spostarsi, anche di molto, se c'è la necessità di venire in ufficio o partecipare ad eventi aziendali?



49. TE LA SENTI DI DIRMI COSA VORRESTI CAMBIARE DI TE?

Questa domanda serve a mettere in luce l'aspetto che la persona considera più critico di se stessa.

A volte potrebbe essere un aspetto che non è realmente un difetto ma che viene visto come difetto dalla persona, segnalandoci alcuni disallineamenti interiori.

50. COSA TI SPINGE AD ANDARE AVANTI NELLA VITA?

Per lavorare bene occorre avere una buona ragione di vita ed ognuno può avere la sua. Qui è importante valutare l'intensità di questa ragione.

Una persona con una forte ragione per vivere tenderà a impegnarsi di più per raggiungere i suoi obiettivi e quindi a lavorare meglio, rispetto ad una persona che non sa perché impegnarsi nella vita.

Grazie per aver dedicato il tuo tempo nelle risposte, ti ricordo che il questionario va inviato alla seguente email: [il tuo indirizzo email]

È importante ricordare al candidato dove poter inviare il questionario compilato. Puoi anche trasformare questo questionario in un questionario da compilare online