

Questionário de Vendas

Privado e Confidencial

10/12/2007

Sr. Thomas Sample

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

CARACTERÍSTICAS

Bondoso, bom ouvinte, iniciativa, competitivo, assertivo, comunicativo, persuasivo, amigável, firme, resolutivo, teimosamente independente, confiável, ponderado, persistente e metuculoso.

Compatibilidade com vendas

Esta pessoa terá seu melhor desempenho em uma função de atendimento aos clientes ou de venda de baixa pressão.

As fraquezas potenciais para vendas estão relacionadas com seu medo inato de insegurança, rejeição e fracasso. esta pessoa pode não ter um ritmo rápido e desistir muito facilmente ao enfrentar indivíduos mais fortes. Há, também, indicações mostrando que ela, às vezes, pode ser muito detalhista e sua apresentação poderia tornar-se entediante e repetitiva. Provavelmente irá desempenhar-se razoavelmente nos contatos iniciais, mas irá tender a estabelecer relacionamentos de longo prazo e sinceros após um período de tempo. Os fechamentos também podem ser difíceis e esta pessoa pode preferir realizar uma venda com base em sua apresentação e em seu conhecimento do produto a solicitar um pedido.

Deve-se tomar muito cuidado na avaliação dos pontos fracos dessa pessoa na entrevista, uma vez que seu perfil indica que, provavelmente, ela adapta-se melhor a um trabalho de atendimento/venda sob baixa pressão, e não a uma situação de vendas diretas ou de alta mobilidade. Pode sentir-se desconfortável e desempenhar-se mal em um trabalho agressivo de vendas.

DICAS para a entrevista

Inicialmente, proporcione uma entrevista razoavelmente relaxada, para tirar mais informações dela. Avalie suas habilidades pessoais e considere sua capacidade de entusiasmar e persuadir os outros. Comece a pressioná-la em um estágio posterior, a fim de avaliar sua capacidade de lidar com indivíduos mais assertivos. Verifique se ela consegue enfrentar uma situação de agressividade ou se recua, evitando, assim, uma rejeição ou uma confrontação.

PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO

Recomendamos que seja seguida a técnica de entrevistas usual, no que diz respeito a CV, educação, experiência, conhecimento e outros requisitos especiais. As questões seguintes foram selecionadas com vistas à avaliação das potenciais áreas fracas desta pessoa em relação ao tipo de função selecionado. Deve-se utilizar toda a bateria de perguntas.

Objetivo das perguntas - esta pessoa pode aparecer com idéias novas e originais a ponto de tornar-se um vencedor?

Como você contornaria um segurança que protegesse seu patrão a ponto de não permitir que você marcasse uma entrevista?

Conte-me o que você conhece sobre técnicas de marcar entrevistas por telefone.

Se você não estiver conseguindo marcar uma entrevista, em que ponto consideraria a possibilidade de enviar uma literatura?

Você acha que é sempre necessário ser assertivo ao marcar entrevistas por telefone?

Pode me explicar por que?

Observações:

Objetivo das perguntas - esta pessoa pode modificar seu comportamento para contentar os outros ? Seu desagrado à rejeição poderia prejudicar os resultados?

Como você se sente ao fazer uma venda para uma pessoa lenta e que não demonstra suas emoções?

Como você estabelece uma relação rápida com esse tipo de pessoa?

Você modifica seu estilo com esse tipo de pessoa?

Em caso afirmativo, o que você faz?

E como você se sente ao fazer uma venda para uma pessoa muito agressiva?

Você alguma vez se sentiu rejeitado?

Se afirmativo, como você superou isso?

Você já se sentiu desmotivado pelo seu patrão?

Se afirmativo, descreva o seu patrão.

Observações:

Objetivo das perguntas - Qual o grau de percepção desta pessoa e com que rapidez pode reconhecer e superar objeções?

Qual a importância, em vendas, de se fornecer todas as informações a um cliente?

Você acha que todos os clientes querem informações?

Em que etapa as informações fornecidas poderiam provocar oposições?

Para você o que significa objeções reais e objeções falsas?

Dê-me dois exemplos de quando você detectou objeções falsas.

Como você sabe que estava certo?

Observações:

Objetivo das Perguntas - esta pessoa acha que sempre tem razão ou é capaz de reconhecer que pode ter alguns pontos fracos?

Conte-me sobre alguma vez em que tenha sido repreendido injustamente em seu trabalho.

Como você reagiu?

Você comete erros?

Dê-me alguns exemplos de erros que você tenha cometido no seu trabalho atual ou anterior.

Como seu chefe reagiu nessas ocasiões?

O que você espera de um chefe?

Você acha que eu preencheria esses requisitos?

Observações:

Guia do Usuário

Deve-se observar que estas perguntas foram formuladas especificamente para o primeiro estágio da entrevista, isto é, para uma primeira apreciação. Informações adicionais sobre entrevistas iniciais estão contidas no relatório "Pontos Fortes e Limitações".

Se este candidato continuar a ser cogitado para o cargo, o relatório Perfil PPA irá fornecer detalhes adicionais, inclusive informações sobre provável comportamento sob pressão, frustrações, sobre como Esta pessoa é mais bem motivada, além do estilo ideal de seu supervisor.