



09.06.2015, Warszawa

Handlowcu „sprzedaj” swoje kompetencje w CV

Najczęściej poszukiwanymi przez firmy pracownikami są specjaliści handlu i sprzedaży. W I kwartale 2015 r. w serwisie Pracuj.pl pojawiło się blisko 41 tysięcy ogłoszeń skierowanych do tej grupy. Kluczową kompetencją, którą powinni się wykazać w procesie rekrutacji, jest umiejętność prezentacji atutów oferty i skutecznej sprzedaży. Jednak na etapie poszukiwania pracy handlowcy nie zawsze potrafią odpowiednio zaprezentować swoje mocne strony w CV. Specjaliści HR podpowiadają, jak zrobić to dobrze.

Powiedzenie „szewc bez butów chodzi” można odnieść do sytuacji handlowców w procesie rekrutacji. Osoby, które w codziennej pracy profesjonalnie wykorzystują najlepsze techniki prezentacji, miewają trudność z przedstawieniem potencjalnemu pracodawcy swoich atutów i kompetencji. Piotr Młotkowski, młodszy specjalista ds. HR w firmie RUCH SA. oraz Urszula Zajęc-Pałdyna, HR Business Partner w Grupie Pracuj, zwracają uwagę na elementy CV decydujące o przejściu do kolejnego etapu rekrutacji na te stanowiska.

Wskazówka nr 1: Zadbaj o treść i estetykę dokumentu

Jednym z nieodłącznych elementów pracy sprzedawcy jest umiejętność właściwego opracowania i prezentacji oferty produktowej, zgodnej z potrzebami i oczekiwaniami klienta. Również w dokumentach aplikacyjnych handlowcy powinni zwrócić szczególną uwagę na formę i trafność prezentowanych informacji. Jeśli opracowany przez nich dokument będzie – niczym oferta handlowa – przejrzysty i wyczerpujący, istnieje duża szansa, że zainteresują pracodawcę swoją kandydaturą. W ten sposób potwierdzą bowiem posiadanie pożądaných na tym stanowisku kompetencji. W przygotowaniu aplikacji dostosowanej do oczekiwań rekruterów pomoże im Kreator CV oferowany przez Pracuj.pl (www.cv.pracuj.pl). To bezpłatne narzędzie pozwalające stworzyć przejrzysty i profesjonalny dokument.

– Życiorys przygotowywany przez kandydatów powinien być przede wszystkim profesjonalny i czytelny. Pamiętajmy, że podobnie jak oferta składana klientowi, stanowi on naszą wizytówkę w kontakcie z rekruterem. W idealnym dokumencie powinniśmy wystrzegać się błędów ortograficznych, stylistycznych czy literówek. CV jest w końcu naszą przepustką do rozpoczęcia negocjacji z rekruterem – przekonuje Piotr Młotkowski z RUCH S.A.

Wskazówka nr 2: Wskaż miejsce zamieszkania

Gotowość do częstych podróży służbowych to jedno z najważniejszych kryteriów branych pod uwagę przez rekrutera. Tymczasem, specjaliści ds. handlu w swoich dokumentach aplikacyjnych często nie podają miejsca zamieszkania albo mają kłopot z doprecyzowaniem

Właścicielem marki Pracuj.pl jest



informacji o zainteresowaniu udziałem w delegacjach. To teoretycznie mało istotne niedopatrzenie może skutkować pominięciem naszej kandydatury.

– *Zdarza się, że kandydaci zamieszczają w CV miejsce zameldowania, które nie ma nic wspólnego z miejscem zamieszkania. Wprowadza to w błąd rekrutera, ponieważ będzie się zastanawiał czy kandydat rozważa relokację, czy zwyczajnie się pomylił. Dla każdego rekrutera jest to istotna informacja, zwłaszcza jeśli poszukuje on osoby, która będzie prowadziła negocjacje sprzedażowe w wybranym przez pracodawcę rejonie* – komentuje Urszula Zajęc-Pałdyna z Grupy Pracuj.

Wskazówka nr 3: Pochwal się swoimi osiągnięciami i doświadczeniem

Z badania eyetrackingowego CV*, przeprowadzonego na zlecenie Pracuj.pl, wynika że najważniejsze przy ocenie dokumentów aplikacyjnych jest doświadczenie zawodowe kandydatów. Aż 45% badanych rekruterów rozpoczyna analizę CV właśnie od tego obszaru. Specjaliści HR, rekrutujący na stanowiska związane ze sprzedażą, z pewnością zwrócą uwagę na osiągnięcia kandydatów uzyskane w poprzednim miejscu pracy oraz stopień realizacji założeń w ramach strategii firmy.

– *Przy poszczególnych miejscach i okresach zatrudnienia, kandydaci często prezentują swoje osiągnięcia, stopień realizacji budżetu czy listę najważniejszych klientów, z którymi współpracowali. Jest to bardzo dobra praktyka, która jednocześnie daje punkt zaczepienia przy rozmowie rekrutacyjnej. Oczywiście, podobnie jak w przypadku każdego stanowiska, tak i tutaj należy zawrzeć informacje dotyczące umiejętności obsługi programów komputerowych, znajomości języków obcych, przebytych kursów i szkoleń oraz kompetencji miękkich, które są niezbędne w codziennej pracy* – przekonuje Piotr Młotkowski z RUCH S.A.

Wskazówka nr 4: Opisz dokładnie zakres obowiązków

Aby wzbudzić zainteresowanie rekrutera, handlowcy powinni dokładnie opisać zakres obowiązków w poprzednim miejscu zatrudnienia. Słowem – skupić się na tych informacjach, które będą kluczowe z punktu widzenia oferty czy nowego otoczenia biznesowego firmy. Tymczasem, jak przekonuje Urszula Zajęc-Pałdyna, przedstawiciele tych stanowisk mają problem z precyzyjnym i kompleksowym zaprezentowaniem pełnionych obowiązków.

– *Podstawowym błędem jest pomijanie w CV dokładnego zakresu obowiązków. W sprzedaży jest to bardzo istotne, ponieważ w jednej firmie możemy wykonywać zupełnie inną pracę niż tak samo nazwany pracownik w drugiej. Kolejnym problemem jest zamieszczanie informacji dotyczących mniej ważnych obowiązków kosztem tych kluczowych. Wprowadza to niemałe zamieszanie, a co za tym idzie, znacznie obniża nasze szanse w kontekście zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną* - tłumaczy Urszula Zajęc-Pałdyna z Grupy Pracuj.

Z kolei Piotr Młotkowski podkreśla, że równie ważne będzie zwrócenie uwagi na sektor, z którym związani są specjaliści sprzedaży oraz uzyskanych kompetencji.



– W przypadku tego typu stanowisk warto wymienić branżę, w której się funkcjonowało, a nawet produkt/usługę, której dotyczyła sprzedaż. Dobrze jest również wskazać, czy miało się do czynienia ze sprzedażą B2B, czy B2C. Ponadto część stanowisk handlowych opiera się przede wszystkim na tzw. serwisie, czyli opiece nad klientem i ewentualnej dosprzedaży, a część na aktywnym pozyskiwaniu nowego klienta. Myślę, że warto to podkreślić w ramach zakresu obowiązków przy każdym stanowisku. Zdarza się, że specjaliści często tworzą CV, z którego rekruter nie może się dowiedzieć czy dany kandydat sprzedawał aktywnie, czy tylko obsługiwał klientów już pozyskanych – wyjaśnia Piotr Młotkowski z RUCH S.A.

Wskazówka nr 5: Zwróć uwagę na system i charakter pracy

Musimy pamiętać, że charakter pracy handlowca jest bardzo zmienny. Oprócz licznych wyjazdów służbowych osoby te muszą być przygotowane na pełnienie swoich obowiązków w systemie stacjonarnym. Dlatego pracodawcy oczekują od kandydatów jasnej informacji dotyczącej systemu pracy w poprzedniej firmie. Według Piotra Młotkowskiego, kandydaci bardzo często pomijają tę informację.

– *Niedoprecyzowanie charakteru wcześniejszej pracy to według mnie duże przeoczenie. Z każdego CV powinna jasno wynikać, czy wykonywaliście naszą pracę w biurze, placówce, czy w terenie. Dla przyszłego pracodawcy to bardzo ważna informacja, która zdradza wiele o kandydacie m.in. w kontekście jego gotowości do pracy w określonych warunkach* – dodaje Młotkowski.

*Badanie eyetrackingowe CV przeprowadzone wśród rekruterów na zlecenie Pracuj.pl przez ośrodek badawczy Bioscope. Celem badania było sprawdzenie sposobu selekcji materiałów aplikacyjnych (CV) przez rekruterów. Do zbierania pomiarów użyto eyetrackerów – urządzeń śledzących uwagę wzrokową badanego. Przetestowano 60 CV w wersji autorskiej (przygotowanych samodzielnie przez kandydatów) oraz 60 CV w wersji utworzonej poprzez Kreator CV Pracuj.pl.

Cytowanie wyników badania możliwe tylko za podaniem źródła: Raport Pracuj.pl „CV okiem rekruterów”.

###

„Kreator mocnych stron” to kampania, której inicjatorem jest Grupa Pracuj S.A. Głównym celem kampanii jest wywołanie dyskusji o umiejętnościach Polaków w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (CV), a tym samym zachęcenie Polaków do skorzystania z Kreatora CV Pracuj.pl.

Kreator CV Pracuj.pl (www.cv.pracuj.pl) to bezpłatne narzędzie pozwalające przygotować profesjonalne i przejrzyste CV. W ramach Kreatora CV można skorzystać z 10 czytelnych i estetycznych wzorów życiorysów, przygotowanych przez specjalistów ds. HR. Gotowy dokument zapisywany jest w formacie pdf lub doc. Kreator CV, dzięki integracji z profilem użytkownika w Pracuj.pl, pozwala szybko i wygodnie aplikować na wybrane oferty pracy i łatwo generować kolejne CV.

Właścicielem marki Pracuj.pl jest



Pracuj.pl (www.pracuj.pl) to wiodący polski serwis rekrutacyjny skierowany do specjalistów i menedżerów. Specjalizuje się w rekrutacji przez Internet oraz w kształtowaniu wizerunku pracodawców, wspierając firmy w pozyskiwaniu najlepszych kandydatów do pracy. Kandydatom dostarcza codziennie ponad 20 tysięcy oferty pracy od atrakcyjnych pracodawców, a także porady specjalistów dotyczące poszukiwania pracy, rozwoju kariery zawodowej oraz zdobywania dodatkowych kwalifikacji. Portal powstał w 2000 r. i należy do Grupy Pracuj, będącej właścicielem wiodących marek na rynku rekrutacji on-line w Polsce i na Ukrainie. Pracuj.pl jest także członkiem-założycielem największego na świecie sojuszu niezależnych serwisów rekrutacyjnych The Network, zrzeszającego serwisy działające w ponad 70 krajach świata.

Kontakt dla mediów:

Anna Częścik

Grupa Pracuj

tel. (22) 373 75 15; 666 357 923

anna.czescik@pracuj.pl

Anna Wrzosc

On Board PR

tel. (22) 321 51 23; 602 308 574

awrzosc@onboard.pl

