

REKRUTACJA DORADCÓW TECHNICZNYCH

Wraz ze wzrostem zapotrzebowania na doradców technicznych intensywnie rosną oczekiwania względem kwalifikacji kandydatów, np. w branży chemii budowlanej.



Anna Jańczuk
BIGRAM

Stabilna sytuacja branży budowlanej utrzymująca się od kilku lat oraz mnogość inwestycji budowlanych na terenie całego kraju w naturalny sposób rzutują na dynamiczną sytuację firm produkujących materiały budowlane. W konsekwencji dynamika ta zauważalna jest również z perspektywy działań personalnych oraz firm rekrutacyjnych. Zwłaszcza przez wysoką częstotliwość prowadzonych procesów rekrutacyjnych na stanowiska sprzedażowe, zarówno średniego, jak i wyższego szczebla. Niemniej jednak aktualnie to właśnie rekrutacja na stanowiska wykwalifikowanych doradców technicznych mogą przysparzać firmom więcej trudności oraz skłaniają do refleksji nad tym, jak tego rodzaju procesy rekrutacyjne optymalizować.

W branży materiałów budowlanych zauważalny jest również wysoki stopień specjalizacji produktowej i wyodrębnienie się w ramach firm linii produktowych, nierzadko z własną strukturą sprzedażową.

Oczekiwania pracodawców

Z naszego wieloletniego doświadczenia we współpracy z firmami z branży budowlanej wynika, że wraz ze wzrostem zapotrzebowania na doradców technicznych intensywnie rosną oczekiwania względem kwalifikacji kandydatów. Dotyczą one już nie tylko umiejętności sprzedażowych i własnego portfela klientów, lecz także złożonej wiedzy technicznej, specyfikacji produktów oraz bardzo dobrej znajomości branży i lokalnego rynku.

W branży materiałów budowlanych zauważalny jest również wysoki stopień specjalizacji produktowej i wyodrębnienie się w ramach firm linii produktowych, nierzadko z własną strukturą sprzedażową. W efekcie pracodawcy oczekują często od potencjalnych

kandydatów nie tylko kilkuletniego doświadczenia, np. w branży chemii budowlanej, ale wręcz ścisłego wyspecjalizowania w konkretnym produkcie i doskonałej znajomości rynku systemów docie-

Pracodawcy oczekują od potencjalnych kandydatów nie tylko kilkuletniego doświadczenia, np. w branży chemii budowlanej, ale wręcz ścisłego wyspecjalizowania w konkretnym produkcie i doskonałej znajomości rynku systemów dociepleń, hydroizolacji, suchej zabudowy, renowacji betonu czy posadzek żywicznych i przemysłowych.

pleń, hydroizolacji, suchej zabudowy, renowacji betonu czy posadzek żywicznych i przemysłowych.

Równie wysokie wymagania stawiane są kandydatom w zakresie kompetencji sprzedażowych i umiejętności poruszania się w konkretnym kanale sprzedażowym. Aby adekwatnie odpowiadać na potrzeby klientów, firmy rekonstruują działy handlowe i nadają im nowe formy – dzielą je na kanały hurtowy, tradycyjny czy DIY. Największe za-

potrzebowanie jako firma rekrutacyjna dostrzegamy jednak w kanale inwestycyjnym. W odpowiedzi na nie poszukujemy zazwyczaj osób z doskonałą wiedzą na temat obsługi architektów, projek-

tantów, generalnych wykonawców i z umiejętnością budowania relacji z kierownikami budów czy inwestorami.

W rezultacie bardzo często życzeniem wielu pracodawców i osób zarządzających strukturami sprzedażowymi jest zatrudnienie kandydata z własnym rozbudowanym portfelem klientów, gotowego do natychmiastowej zmiany brandu, co nie skutkuje koniecznością inwestowania czasu i nakładów finansowych

w długotrwałe kształcenie nowego pracownika.

Oczekiwania kandydatów, czyli awans pionowy

Należy jednak pamiętać, że oczekiwania rosną również po drugiej stronie – wśród kandydatów. Ci z kolei bardziej niż wcześniej cenią sobie stabilizację i z większą ostrożnością podchodzą do zmian zawodowych. Zmianę firmy w tej samej branży i przejście na stanowisko o podobnym poziomie traktują jako awans poziomy, oczekując tymczasem awansów pionowych. Ważną kwestią są również oczekiwania co do samych finansów w za-

Jak pogodzić oczekiwania stron?

Aby optymalizować czas trwania projektów rekrutacyjnych na stanowiska doradców technicznych oraz podnosić ich jakość, należy niekiedy dążyć do zdrowych kompromisów. Pomocne w tym mogą być odpowiedzi na kilka kluczowych pytań, które uhierarchizują nasze priorytety. Które kompetencje poszukiwanego profilu kandydata są dla nas najważniejsze, a z których jesteśmy w stanie zrezygnować? Czy możemy sobie pozwolić na zatrudnienie doradcy z bogatą wiedzą produktową i techniczną, ale np. nieznaną nam rynku

Poszukiwane są osoby z doskonałą wiedzą na temat obsługi architektów, projektantów, generalnych wykonawców i z umiejętnością budowania relacji z kierownikami budów czy inwestorami.

kresie zarówno całości wynagrodzenia, jak i rozkładu na części stałą i prowizyjną. Im większa wiedza specjalistyczna i dłuższy staż pracy, tym wyższa jest potrzeba wysokiej i stabilnej podstawy wynagrodzenia. A ta w zależności od doświadczenia potrafi się wahać od 6000 do nawet 10 000 PLN brutto. Coraz rzadziej można się spotkać z sytuacją, w której główną motywację handlowców stanowi system prowizyjny. Wbrew pozorom zauważamy jednak, że to właśnie możliwość pracy z innym produktem lub w innym kanale sprzedażowym może się stać motywatorem do zmiany pracodawcy. W większości przypadków konsekwencje takiej zmiany są pozytywne dla obu stron – wnosi ona powiew świeżości w karierę doradcy technicznego oraz nowe spojrzenie z zewnątrz do struktur sprzedażowych pracodawcy.

inwestycyjnego? Czy może jednak umiejętność dotarcia do klienta inwestycyjnego jest najważniejsza i zarazem najtrudniejsza do wyszkolenia, a nasze struktury są przygotowane do sprawnego przekazania wiedzy produktowej nowemu pracownikowi? Dzięki realizacji wielu rekrutacji o tym charakterze możemy stwierdzić, że szanse na spektakularne sukcesy sprzedażowe są niemalże wyrównane w obu przypadkach. Warto jest podejmować ryzyko, odchodząc od utartych schematów, dając szansę kandydatom odbiegającym nieco od założonego profilu. Kandydatom z nieco odmiennych branż czy mniejszych firm niestanowiących dla nas bezpośredniej konkurencji. Właśnie w tych przypadkach motywacja do rozwoju może być najwyższa i znajdzie przełożenie na realizację założeń biznesowych firmy. ■