



STUDIO VITTORIO ANFOSSI

Consulenti di direzione.
Ricerca e selezione di professionisti
nell'area commerciale e marketing.
Dirigenti, quadri, venditori.

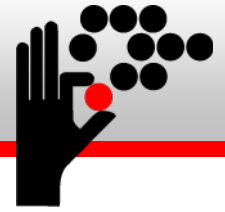


Il colloquio di selezione del venditore

**“Modellare l'organizzazione:
la gestione della forza vendite”**

10 novembre 2009

**Relatore
Vittorio Anfossi**



Vittorio Anfossi

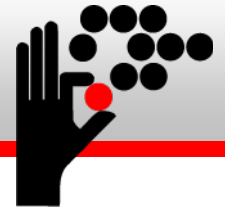
Amministratore Studio Vittorio Anfossi, Milano, società di ricerca e selezione specializzata nell'area commerciale e marketing. Dal 2009 propone anche un servizio specialistico di ricerca agenti di commercio

Studio Vittorio Anfossi promuove le pari opportunità, in particolare per quanto riguarda gli over 40 e le donne.

I colloquio di selezione del venditore



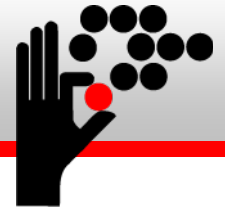
I colloquio di selezione del venditore



*Non c'è vento favorevole
per il marinaio che non sa dove andare.*

Seneca

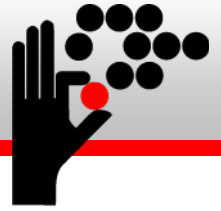
I colloquio di selezione del venditore



NON SI PUÒ TROVARE SE NON SI SA

CHE COSA CERCARE

I colloquio di selezione del venditore

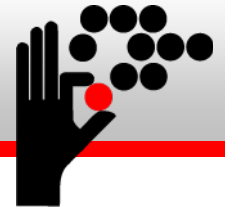


IL COLLOQUIO DI SELEZIONE

E' UNA FASE DEL PROCESSO DI SELEZIONE

NON E' IL PROCESSO!

Il processo di selezione

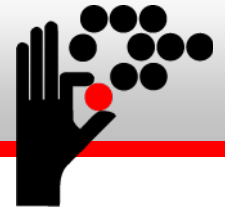


Analisi del fabbisogno
Job description
Definizione del profilo del candidato
(Reclutamento)

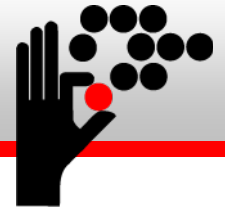

• CHI STIAMO CERCANDO

Colloquio di selezione

Obiettivi dell'intervista

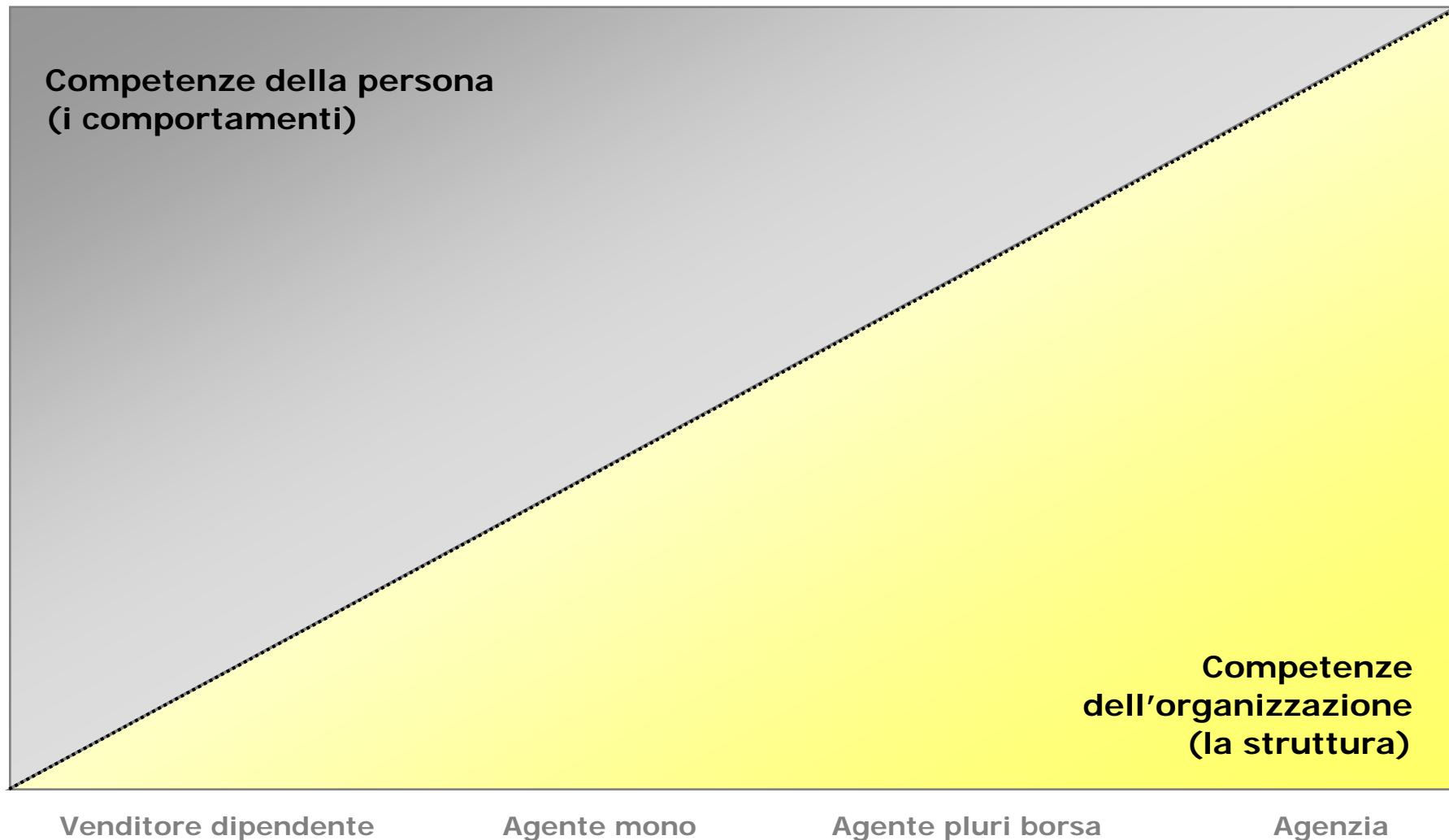
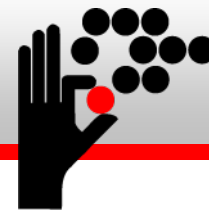


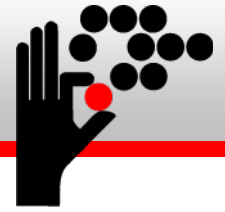
- **Presentazione dell'azienda e della posizione**
- **Risposta a domande**
- **Accertamento delle competenze del candidato in relazione al profilo stabilito**
- **Motivazione del candidato all'azienda e alla posizione**



- **Venditori dipendenti**
- **Agenti monomandatari**
- **Agenti plurimandatari
(borsa/agenzia)**

Competenze da accertare





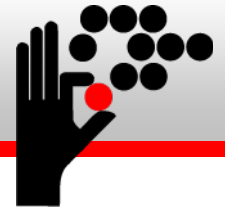
MODALITÀ STRUTTURATA

- Aver definito a priori le aree che devono essere toccate per accertare le competenze richieste.
- Conseguentemente definire una griglia di valutazione con punteggio (normalmente da 1 a 5) per le “competenze” da misurare.



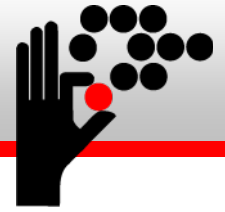
Suggerimenti pratici (1)

- **METTETE IL CANDIDATO A SUO AGIO**
(altrimenti sarà poco collaborativo!)
- **Prendete appunti**
(sembra di ricordare....)
- **Parlare poco ed.... ASCOLTARE MOLTO**
(lo scopo è di conoscere il candidato!)



Suggerimenti pratici (2)

- **NON REAGITE ALLE SUE MANIFESTAZIONI (si sentirebbe valutato prima del tempo).**
- **Non comunicate la vostra valutazione finale qual essa sia (potrebbe non essere quella definitiva)**
- **Giusta durata dell'intervista (ne va della vostra immagine!)**



Suggerimenti pratici (3)

- Convocazioni flessibili
- Accoglimento corretto
- Adeguata presentazione dell'azienda
- Colloqui di selezione a due vie

E infine.....

• TEMPI DI DECISIONE BREVI !