

SEKRETY SKUTECZNEJ REKRUTACJI

7 sposobów jak znaleźć liderów, którzy
kreują sprzedaż na przykładzie
Booksy.

Przemysław Barszcz



Zasada 1: Główne zasady, czyli ustal warunki gry



Szukamy kandydatów wszelkimi możliwymi sposobami (ogłoszenia, rekrutacje wewn., polecenia)



Korzystamy z systemów (ATS + tracker procesu) i...intuicji 😊



Określamy zakres cech i kompetencji kandydata.



W proces rekrutacji liderów i managerów zaangażowane są minimum 4 osoby



Decyzje podejmujemy kolegiально i każdy ma prawo weta.



Pełna przejrzystość procesu pomiędzy rekrutującymi

Zasada 2: Nie wpadaj w pułapkę opisu stanowiska



Opis stanowiska to myślenie życzeniowe o najlepszym, możliwym kandydacie



Opis stanowiska to wytyczne dla...ogłoszenia rekrutacyjnego



Na etapie selekcji kandydatów możemy stracić interesujące CV



Przy kilkuetapowym procesie rekrutacyjnym ryzyko straty wartościowych kandydatów



Pytania przygotowane pod opis stanowiska, a nie pod rzeczywiste potrzeby biznesowe

Zasada 3: Podziel maraton na etapy



ETAP 1 - SCREENING

Krótki wywiad potwierdzający informacje z CV i ustalenie dalszych kroków



ETAP 2 – KOMPETENCJE + ZARZĄDZANIE

Bezpośredni przełożony oraz HRBP badają doświadczenia managerskie, umiejętności zarządzania zespołem i zarządzanie wynikami sprzedażowymi.



ETAP 3 – DOPASOWANIE DO ORGANIZACJI

Współpracownik sprawdza dopasowanie do organizacji, podobieństwa wartości i celów.



ETAP 4 – POTENCJAŁ + NASTAWIENIE

Country Manager bada potencjał rozwojowy oraz nastawienie na osiągnięcia

Zasada 4: Zaskocz agendą spotkania



Pytania do → (30 – 35 minut)

Pytania dotyczące doświadczeń, kompetencji, umiejętności, sposobu zachowań, reakcji w określonych sytuacjach



Słów kilka o organizacji i roli (10 – 15 minut)

Kluczowy etap. Pokazujemy perspektywę stanowiska w zespole i organizacji, największe wyzwania, nadchodzące zadania, zakres odpowiedzialności. Opowiadamy o historii rozwoju firmy oraz o kierunkach rozwoju w najbliższej przyszłości



Pytania od ← (10-15 minut)

Pytania do osoby rekrutującej --> często po etapie 2 mające formę doprecyzowania poszczególnych zagadnień.

Zasada 5: Trafiaj w sedno trafionymi pytaniami

→ PLANOWNIE, AMBICJA, MYŚLENIE STRATEGICZNE

Booksy jest obecnie używane przez 30000 salonów w Polsce. Wyobraź sobie, że dołączyłeś do Booksy i jako Field Sales Manager dostałeś zadanie zwiększenia ilości salonów do 100 000 do końca 2025 roku. Jak zaplanujesz i podejdziesz do tego zadania ? Czy uważasz, że aspiracje wzrostu są ambitne i dlaczego? Jakich informacji potrzebujesz do stworzenia planu i strategii ? Jakie ryzyka i zagrożenia przewidujesz w realizacji tego planu ?

→ PODEJMOWANIE RYZYKA, WYCIĄGANIE WNIOSKÓW, DĄŻENIE DO DOSKONAŁOŚCI

Opowiedz o sytuacji w której podjąłeś ryzyko i przegrałeś/-łaś. Co to była za sytuacja ? Dlaczego zdecydowałeś/-łaś się podjąć ryzyko ? Co zrobiłeś/-łaś by zapewnić sobie szansę na powodzenie ? Czy z perspektywy czasu uważasz, że warto było podjąć ryzyko - dlaczego ? Co wyniosłeś/-łaś z tej sytuacji – czy są jakieś rzeczy, które zrobiłbyś/-łabyś inaczej ?

→ PRACA NA DANYCH, PODEJMOWANIE DECYZJI W OPARCIU O DANE

Proszę opowiedz w jaki sposób korzystasz z metryk/danych w zarządzaniu, rozwoju i wzroście zespołu sprzedażowego ? W jakich sytuacjach uważasz, że trudno jest zastosować dane/metryki w zarządzaniu zespołem ? Co wtedy robisz ?

→ ENTUZJAZM, POZYTYWNE PODEJŚCIE

Co najbardziej ekscytuje Cię w pracy w sprzedaży i dlaczego ?

Zasada 6: W grupie siła, czyli wspólne decyzje



STRONG HIRE (idealne dopasowanie do roli i organizacji, więc powinien zostać bezwzględnie zatrudniony)



HIRE (kandydat dobrze wpisuje się w rolę i w organizację, więc powinien zostać zatrudniony)



LEANING HIRE (jestem pomiędzy rekomendacją a jej brakiem, ale bliżej mi do rekomendacji)



LEANING NO HIRE (jestem pomiędzy rekomendacją a jej brakiem, ale bliżej mi do braku rekomendacji)



NO HIRE (słabe dopasowanie do roli i organizacji, nie powinien zostać zatrudniony)



STRONG NO HIRE (zdecydowanie nie zatrudniamy)

Zasada 7: Ufaj i sprawdzaj referencje

→ POTWIERDZENIE KOMPETENCJI

Ta rola w Booksy wymaga od X realizacji nie tylko targetów sprzedażowych i zarządzania rozproszoną strukturą sprzedaży, ale także rozwijania umiejętności sprzedażowych handlowców czy utrzymywania odpowiedniego poziomu motywacji. Jak X odnajdzie się w powyższych zadaniach?

→ MOCNE STRONY I OBSZARY UWAGI

Wymienię 5 umiejętności ważnych dla lidera sprzedaży w Booksy. Proszę ułożyć je w kolejności, zaczynając od umiejętności, w której kandydat radzi sobie najlepiej, a kończąc na tej, w której radzi sobie najgorzej:

- zarządzanie zespołem i coaching,
- wyznaczanie wizji i aspiracji dla zespołu,
- zrozumienie kluczowych czynników wpływających na wyniki (umiejętności analityczne), identyfikacja nowych możliwości biznesowych (podejście przedsiębiorcze),
- skupienie na osiąganiu wyników

→ DOPASOWANIE DO ORGANIZACJI, WSPÓLNE CELE I WARTOŚCI

Jak opiszesz idealne środowisko pracy dla X ?

→ ONBOARDING, ZASADY WSPÓŁPRACY

Jakich rad mi udzielisz, bym mógł z powodzeniem współpracować z X ?

DZIĘKUJĘ!

P R Z E M E K B A R S Z C Z