

9 PASSOS para criar a sua máquina de treinar vendedores

 SALESCLUBE



9

passos para criar
a sua **MÁQUINA**
de treinar
vendedores



9 passos para criar a sua máquina de treinar vendedores

O processo de treinar vendedores pode ser um desafio para maioria dos empreendedores, contudo, com os temas certos, avaliações contínuas e processos bem alinhados com o objetivo, o sucesso do treinamento é certo.

Por isso, no play book de hoje compartilhamos com todos vocês uma metodologia exclusiva de como criar uma máquina de capacitar vendedores, focando no processo de personalização de conteúdos.

CAPITULO 1

Como montar um treinamento em vendas

Você considerou que o seu time de vendas poderia estar fazendo qualquer outra coisa útil para a empresa, em vez de ouvir aquele mesmo treinamento em vendas? Tedioso e monótono?

Para evitar que a sua equipe passe por essas situações, preparamos este play book exclusivo sobre um processo fundamental para qualquer negócio, o treinamento da equipe comercial.

Nele, você encontrará não apenas dicas de como montar a sua máquina de treinar vendedores, mas também orientações para descobrir qual perfil de treinamento é ideal para seus colaboradores. Além disso, abordamos a importância de encontrar profissionais capacitados para conduzir esses treinamentos.

Sabemos que uma palestra ou treinamento é um investimento significativo, sendo fundamental escolher

o tema correto para garantir o máximo engajamento da sua equipe de vendas.

Com essas informações valiosas, você estará preparado para promover um treinamento que traga realmente resultados para o seu negócio.

Um treinamento de excelência vai além de capacitar e fornecer conhecimento. Ele visa motivar os vendedores, mostrando que a empresa está empenhada em fornecer todos os recursos necessários para que eles atinjam suas metas, incluindo conhecimento e capacitação.

É crucial que o treinamento não seja encarado como uma perda de tempo pela equipe, caso contrário, terá falhado em sua finalidade.

Sabemos que a expressão “tempo é dinheiro” ganha um significado ainda maior no contexto de vendas. O tempo investido no treinamento precisa gerar um melhor desempenho, justificando plenamente o investimento realizado.

CAPITULO 2

Passo a passo para desenvolver a sua máquina de treinar vendedores:

Passemos agora para parte que mais interessa, o passo a passo para aumentar a performance do seu time e construir uma operação com processos claros, resultados expressivos e foco naquilo que realmente interessa.

Antes de começar, será importante entender que o seu time pode ter necessidades específicas a cada tópico desenvolvido, portanto, iniciar com uma pesquisa de clima, entendendo quais são os tópicos que mais incomodam o seu time é fundamental.

1. Identifique o que precisa ser otimizado:

Antes de implementar um novo treinamento, é fundamental realizar uma análise abrangente para identificar as áreas nas quais a equipe precisa melhorar. Essa análise pode ser feita por meio da revisão de relatórios, sistemas de CRM, entrevistas de avaliação de desempenho e também considerando as reclamações dos clientes.

Ao analisar relatórios e sistemas de CRM, é possível identificar tendências e padrões que apontam para áreas específicas que necessitam de aprimoramento. Esses relatórios podem fornecer insights valiosos sobre a performance da equipe, métricas de vendas, feedback dos clientes e oportunidades de crescimento.

Além disso, as entrevistas de avaliação de desempenho oferecem uma oportunidade para dialogar com os colaboradores individualmente, compreender suas percepções e desafios, e identificar quais competências ou conhecimentos adicionais são necessários para melhorar o desempenho.

As reclamações dos clientes também podem fornecer informações valiosas. Analisar as reclamações recorrentes ou os pontos de atrito comentados permite identificar áreas específicas que precisam de atenção e desenvolvimento.

Com base nessa análise aprofundada, é possível definir os objetivos do treinamento, estabelecer as competências e habilidades a serem desenvolvidas e escolher o formato mais adequado para a capacitação, como treinamentos presenciais, workshops, cursos online ou mentoring.

Ao considerar os insights obtidos por meio dessa análise, a empresa pode projetar um programa de treinamento personalizado e direcionado, abordando as necessidades específicas da equipe e focando nas áreas de melhoria identificadas.

Dessa forma, a análise prévia é um passo essencial para garantir que o novo treinamento seja eficaz, atenda às demandas reais da equipe e contribua para o aprimoramento do desempenho, resultando em melhores resultados para a empresa.

2. Pergunte o que a equipe quer aprender:

A participação ativa dos colaboradores é fundamental no processo de identificação de áreas a serem melhoradas por meio de treinamento. Ao envolver os colaboradores, especialmente aqueles com mais experiência, por meio de perguntas diretas ou enquetes online, é possível obter valiosos insights sobre o que eles sentem que seria interessante melhorar.

Os colaboradores são as pessoas que vivenciam diariamente os desafios e as oportunidades no ambiente de trabalho. Eles têm conhecimento prático sobre as áreas que podem ser aprimoradas e as competências que precisam ser desenvolvidas. Portanto, ouvir suas opiniões e sugestões é base para garantir que o treinamento seja relevante e efetivo.

Ao permitir que os colaboradores participem ativamente do processo de identificação de necessidades de treinamento, a empresa demonstra que valoriza suas opiniões e está comprometida em investir no desenvolvimento de suas habilidades.

Essa participação também cria um senso de propriedade e engajamento por parte dos membros da equipe, pois eles se sentem ouvidos e valorizados.

Quando têm a oportunidade de contribuir para o planejamento do treinamento, eles se tornam mais motivados a participar ativamente e aplicar o que aprenderam no dia a dia.

Dessa forma, a participação ativa no processo de identificação de áreas a serem melhoradas para o treinamento não apenas enriquece a análise, mas também aumenta a eficácia do treinamento, pois os temas e conteúdos são alinhados com as necessidades reais da equipe.

3. Veja quais são as necessidades estratégicas da empresa:

Ao escolher o tema do treinamento de vendas, é fundamental considerar tópicos estratégicos fundamentais para o sucesso da equipe. Alguns exemplos relevantes incluem:

USO DE TECNOLOGIA: Se a empresa está implementando novas ferramentas, como tablets para visitas comerciais, é necessário treinar a equipe de vendas para operar esses equipamentos.

Desenvolvimento de habilidades específicas: Em situações em que a equipe precisa lidar com desafios

específicos, como atender contas de multinacionais de alto nível e realizar negociações agressivas, é importante considerar treinamentos que abordem temas como fluência em inglês e técnicas de negociação avançadas.

ATUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS: O mercado e as demandas dos clientes estão em constante evolução. Portanto, é essencial oferecer treinamentos que promovam a atualização de conhecimentos da equipe de vendas.

APERFEIÇOAMENTO DE HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO: A comunicação eficaz é um fator-chave no sucesso das vendas. Treinamentos que visam aprimorar as habilidades de comunicação oral e escrita, como técnicas de apresentação, argumentação persuasiva e escrita profissional, podem ter um impacto significativo no desempenho da equipe de vendas.

Ao considerar esses tópicos estratégicos ao escolher o tema do treinamento de vendas, a empresa estará direcionando seus esforços para áreas específicas cruciais para o sucesso da equipe. Isso garantirá que o treinamento seja relevante, prático e capaz de impulsionar o desempenho dos vendedores, gerando resultados positivos para a empresa na totalidade

4. Peça a opinião do RH:

Se a sua empresa possui um departamento de recursos humanos responsável por questões de treinamento, é fundamental conversar com essa equipe para obter orientações adicionais. Compartilhe todas as informações que você já pesquisou sobre o tema do treinamento de vendas e exponha suas opiniões e ideias.

A perspectiva e a expertise do departamento de RH podem ser extremamente valiosas nesse processo de seleção do treinamento adequado. Sendo assim, eles podem ter um conhecimento mais aprofundado sobre as necessidades da equipe de vendas, bem como sobre as melhores práticas e recursos disponíveis.

Caso você não concorde com a sugestão inicial do RH, é importante utilizar suas habilidades de negociação para apresentar seus argumentos e chegar a um consenso. Explique suas justificativas e apresente evidências sobre a relevância do tema escolhido com base em suas pesquisas. A negociação colaborativa pode levar a uma escolha que seja satisfatória tanto para você quanto para o departamento de RH.

No entanto, se não for necessário consultar ninguém, você pode tomar a decisão sobre o tema do treinamento por conta própria. Utilize todas as informações que você pesquisou anteriormente, considerando as necessidades específicas da equipe de vendas, as demandas do mercado e as melhores práticas da indústria. Confie em suas habilidades de análise e escolha o tema que você considerar mais adequado para impulsionar o desempenho da equipe.



Lembre-se, independentemente de consultar o departamento de RH ou tomar a decisão por conta própria, é essencial alinhar o tema escolhido com as metas e objetivos da empresa, garantindo que o treinamento contribua para melhorar a performance da equipe de vendas e alcançar resultados positivos em termos de vendas, satisfação do cliente e crescimento do negócio.

5. Defina um orçamento:

Ao considerar a realização de treinamentos contínuos, é fundamental ter um orçamento específico destinado a essa finalidade. O valor disponível para investir no treinamento terá um impacto direto nos formatos e abordagens que serão viáveis. Veja abaixo algumas informações relevantes sobre a importância de ter um orçamento adequado:

VARIEDADE DE FORMATOS: Dependendo do montante disponível para investir, há uma ampla variedade de opções de treinamento.

QUALIDADE DO TREINAMENTO: O orçamento destinado ao treinamento contínuo também influenciará na qualidade da experiência de aprendizagem.

ACESSO A ESPECIALISTAS: Um orçamento adequado para treinamentos contínuos também pode possibilitar o acesso a especialistas renomados e experientes no campo de vendas.

RETORNO SOBRE O INVESTIMENTO: Ao estabelecer um orçamento específico para treinamentos contínuos, é importante considerar o retorno sobre o investimento (ROI). Avalie o impacto que o treinamento terá na produtividade, nas vendas e na satisfação do cliente.

Ter um orçamento específico para treinamentos contínuos permite uma abordagem mais estratégica na seleção de formatos, na qualidade da experiência de aprendizagem, no acesso a especialistas e na maximização do retorno sobre o investimento.

Ao considerar os recursos financeiros disponíveis, a empresa pode tomar decisões mais informadas e garantir que o treinamento seja eficaz, alinhado com as necessidades da equipe de vendas e contribua para o sucesso do negócio.

6. Avalie qual é o formato de treinamento mais apropriado:

Ao escolher o formato ideal de treinamento para a equipe de vendas, é importante considerar diversos aspectos, incluindo o tempo disponível para o treinamento e as necessidades individuais dos

membros da equipe. Aqui estão algumas informações relevantes sobre o processo de escolha do formato ideal e a importância de respeitar a individualidade dos membros da sua equipe:

DURAÇÃO DO TREINAMENTO: Determine a quantidade de tempo que será dedicada ao treinamento da equipe de vendas. Considere o cronograma da equipe e equilibre a necessidade de treinamento com as demandas diárias de vendas.

TREINAMENTO EM GRUPO OU INDIVIDUAL: Decida se o treinamento será conduzido em grupo, reunindo todos os membros da equipe simultaneamente, ou se será mais eficaz realizar treinamentos individuais. Alguns podem se beneficiar da interação em grupo, enquanto outros podem preferir uma abordagem mais personalizada.

RECURSOS ONLINE: Aproveite os recursos disponíveis na internet para complementar o treinamento. Cursos online, webinars e tutoriais em vídeo podem ser opções eficazes para fornecer informações adicionais e permitir que os vendedores criem uma rotina de acesso.

CONSIDERAÇÕES PRÁTICAS: Ao escolher o formato de treinamento, considere práticas, como o tempo gasto em deslocamentos e intervalos para refeições. Se optar por treinamentos presenciais, certifique-se de que haja tempo adequado para as atividades programadas e para os colaboradores poderem se concentrar plenamente no aprendizado.

Ao respeitar a individualidade dos membros da equipe, você reconhece que diferentes pessoas aprendem de maneiras distintas. Alguns podem preferir o aprendizado em grupo, enquanto outros podem se destacar em treinamentos individuais. Oferecer opções de treinamento que atendam às preferências e necessidades de cada indivíduo pode aumentar a eficácia do treinamento e melhorar o engajamento e a retenção de informações.



Lembre-se de que o formato ideal de treinamento será aquele que equilibra o tempo disponível, considera as preferências individuais, utiliza recursos online complementarmente e atende as necessidades práticas da equipe. Ao personalizar o treinamento e oferecer opções flexíveis, você estará criando um ambiente propício ao aprendizado e ao desenvolvimento da equipe de vendas.

7. ANALISE QUANTAS PESSOAS PRECISAM DO TREINAMENTO:

Quando falamos de treinamento para equipe de vendas, é importante ter em mente a importância do processo de feedbacks antes e depois do treinamento, bem como o papel crucial do acompanhamento da gestão para obter resultados efetivos. Aqui estão algumas informações relevantes sobre esses aspectos:

FEEDBACK PRÉ-TREINAMENTO: Antes do treinamento, é recomendável realizar uma análise cuidadosa da equipe de vendas para identificar as necessidades específicas de desenvolvimento. Isso pode ser feito por meio de avaliações de desempenho, entrevistas individuais, pesquisas ou outros métodos de coleta de informações.

FEEDBACK PÓS-TREINAMENTO: Após a conclusão do treinamento, é essencial realizar uma avaliação para medir o impacto e a eficácia do programa.

ACOMPANHAMENTO DA GESTÃO: O papel da gestão é fundamental para garantir que o treinamento seja aplicado no ambiente de trabalho e que as habilidades e conhecimentos adquiridos sejam

colocados em prática. Os gestores devem fornecer suporte contínuo aos colaboradores, oferecer orientações e feedbacks individualizados, além de monitorar o progresso e resultados alcançados após o treinamento.

INCLUSÃO E TRANSPARÊNCIA: Ao definir quem participará do treinamento de vendas, é crucial ser transparente e estabelecer critérios claros de seleção. Evite exclusões arbitrárias e comunique claramente os motivos para a escolha dos participantes. Isso ajudará a evitar insatisfações e ressentimentos, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo.



Lembre-se de que o feedback pré e pós-treinamento, juntamente com o acompanhamento ativo da gestão, são elementos-chave para o sucesso do treinamento. Eles permitem identificar lacunas de conhecimento, personalizar o programa, avaliar seu impacto e fornecer suporte contínuo aos colaboradores. Ao considerar o tamanho da equipe e garantir a transparência na seleção dos participantes, você estará promovendo um ambiente de aprendizagem inclusivo e motivador para todos os envolvidos.

8. ESCOLHA UM PALESTRANTE OU UMA EMPRESA DE TREINAMENTOS:

Com toda certeza essa é a fase que mais gera dúvida e questionamentos na gestão, contudo, aqui no Sales Clube contamos com uma equipe bastante eficiente para desenvolver o seu time.

Vale dizer que o mentor Thiago Concer desenvolveu uma formação completa para vendedores que engloba todos os requisitos mencionados acima. Juntando lives, conteúdo programático em texto e vídeo, disponibilizamos uma plataforma completa para esse objetivo.

Inclusive, você pode selecionar os assuntos mais relevantes para sua equipe respeitando a individualidade, enfatizando o processo de desenvolvimento comportamental e intelectual do seu time.

Por isso, busque palestrantes que equilibrem o conteúdo técnico com o conteúdo comportamental, com toda certeza, você verá mais resultados quando alinhar esses dois processos de desenvolvimento no seu time.

Sem contar que o treinamento precisa refletir os objetivos, valores e missão da empresa, por se tratar de uma capacitação completa, a Universidade OSV,

reflete bem o processo de manter seu time engajado e focado no que realmente interessa.

9. Divulgue o treinamento:

Para garantir que o investimento no treinamento de vendas seja valorizado e reconhecido pela equipe, é essencial realizar ações que demonstrem a importância do evento. Aqui estão algumas sugestões:

CONVITE PERSONALIZADO: Elabore um convite impresso cuidadosamente projetado, destacando os principais aspectos e benefícios do treinamento.

E-MAIL COM DESTAQUE: Além do convite impresso, envie um e-mail caprichado, utilizando um layout atrativo e profissional.

CERIMÔNIA DE ENTREGA DE CERTIFICADOS: Ao final do treinamento, organize uma pequena cerimônia de entrega de certificados.

BOX DE RESUMO E DICA: Essas ações adicionais ajudam a criar um ambiente de valorização e reconhecimento em torno do treinamento de vendas.

Ao entregar pessoalmente os convites, enviar e-mails cuidadosamente elaborados e realizar uma cerimônia de entrega de certificados, você reforça a importância do investimento feito e destaca o compromisso da empresa em capacitar e valorizar sua equipe de vendas.

CAPITULO 4

Check list da sua máquina de treinar vendedores:

FASE 1: O que sua equipe precisa aprender?



Identifique o que precisa ser otimizado



Pergunte o que a equipe quer aprender



Veja quais são as necessidades estratégicas da empresa



Peça a opinião do RH

FASE 2: Qual formato de treinamento em vendas?



Defina um orçamento



Avalie qual é o formato de treinamento mais apropriado



Analise quantas pessoas precisam do treinamento



Bata o martelo sobre o formato

FASE 3: Quem vai dar o curso?



Escolha um palestrante ou uma empresa de treinamentos



Divulgue o treinamento

8 motivos para criar sua própria máquina de treinar vendedores:

Gestores buscam treinar por diversos motivos, contudo, fizemos um levantamento específico da motivação do treinamento para o time comercial e o objetivo desses treinamentos.

Afinal nem todo negócio é igual, por isso, separamos quais são os 8 motivos que movimentam a mentalidade empreendedora rumo a novos resultados e o porquê de ter algo personalizado.

Veja abaixo:

1. CHEGADA DE NOVOS EQUIPAMENTOS:

Quando um novo maquinário é incorporado à empresa, é de extrema importância garantir que todos os envolvidos sejam devidamente treinados para operá-lo com segurança e eficiência.

Um treinamento abrangente é essencial para familiarizar os funcionários com as características e funcionalidades do maquinário, bem como com os protocolos de segurança associados.

Além disso, o treinamento proporciona a oportunidade de explorar as melhores práticas de operação, otimizando o desempenho do maquinário e reduzindo o risco de acidentes ou danos.

Investir tempo e recursos em treinamentos adequados demonstra o compromisso da empresa com a segurança, o aprimoramento das habilidades dos colaboradores e o uso eficiente dos recursos disponíveis.

Portanto, assegurar que todos os envolvidos sejam devidamente treinados é fundamental para maximizar o potencial do novo maquinário e garantir o sucesso das operações da empresa.

2. ADOÇÃO DE UM NOVO SOFTWARE:

Da mesma forma, quando uma empresa adquire novas ferramentas tecnológicas, é essencial fornecer o devido treinamento às equipes envolvidas.

As ferramentas tecnológicas podem incluir softwares, aplicativos ou sistemas com o potencial de melhorar a eficiência, a produtividade e a qualidade do trabalho realizado.

O treinamento adequado permite que os colaboradores compreendam plenamente as funcionalidades das novas ferramentas e saibam como utilizá-las de maneira eficaz em suas atividades diárias.

Além disso, o treinamento oferece a oportunidade de explorar recursos avançados e melhores práticas, otimizando o uso das ferramentas tecnológicas e garantindo que elas sejam aproveitadas ao máximo.

Assim como mencionamos acima, o treinamento proporciona conhecimento completo e único, tirando dúvidas pontuais e incentivando o processo de criação dos colaboradores, isso é fundamental para que inovações sejam geradas e torne-se comum o compartilhamento de informações livremente.

3. REDESENHO DE PROCESSOS:

No contexto da melhoria contínua e do redesenho de processos, é essencial proporcionar treinamento adequado aos colaboradores para garantir o sucesso das iniciativas de otimização.

A melhoria contínua visa aperfeiçoar os processos existentes, identificar áreas de desperdício e encontrar soluções para maximizar a eficiência e a qualidade. Para que essas melhorias sejam efetivas, é fundamental que os colaboradores sejam capacitados e treinados nas novas metodologias, ferramentas e abordagens adotadas.

O treinamento proporciona aos colaboradores o conhecimento necessário para entender os novos processos, suas etapas e como implementá-los de maneira eficaz. Além disso, o treinamento promove

a conscientização sobre a importância da melhoria contínua e o encorajando a participação ativa dos colaboradores no processo de otimização.

Ao investir no treinamento, a empresa demonstra o compromisso com o desenvolvimento dos colaboradores e com a busca constante por melhores resultados organizacionais.

Portanto, ao treinar o seu time focando em novas metodologias adotadas, você estará incentivando a participação ativa de cada colaborador, isso ajuda na interação e engajamento empresarial.

4. NOVAS NORMAS DE SEGURANÇA:

Outro ponto crucial no qual a capacitação e o treinamento desempenham um papel fundamental é no cumprimento das determinações estabelecidas para garantir a segurança dos colaboradores.

As regulamentações e normas de segurança existem para proteger os trabalhadores e prevenir acidentes ou lesões no ambiente de trabalho.

É essencial que os colaboradores recebam treinamento adequado para entender e cumprir essas determinações, garantindo a adoção de práticas seguras em suas atividades diárias.

O treinamento de segurança aborda aspectos como uso correto de equipamentos de proteção individual (EPIs), prevenção de incêndios, procedimentos de emergência, manuseio de substâncias perigosas, entre outros.

Ao capacitar os colaboradores, a empresa demonstra seu compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, reduzindo os riscos ocupacionais e promovendo a conscientização sobre a importância da segurança no trabalho.

Além disso, o treinamento constante em segurança contribui para a formação de uma cultura de segurança, onde os colaboradores se tornam agentes ativos na prevenção de acidentes e na promoção de um ambiente de trabalho seguro.

5. AUMENTO DE RECLAMAÇÕES DOS CLIENTES:

Quando ocorrem críticas dos clientes em relação a determinados procedimentos, é crucial realizar a reciclagem dos colaboradores para garantir que eles estejam cientes das melhores práticas e possam atender às expectativas dos clientes de forma satisfatória.

A reciclagem dos colaboradores envolve revisar e reforçar os procedimentos específicos que têm recebido críticas, identificar áreas de melhoria e fornecer treinamento adicional para aprimorar as habilidades necessárias.

Essa reciclagem pode abranger diversos aspectos, como aprimorar as habilidades de comunicação, aprofundar o conhecimento dos produtos ou serviços oferecidos, reforçar a importância do atendimento ao cliente e garantir que os colaboradores estejam atualizados sobre as políticas e diretrizes da empresa.

Dessa forma, os colaboradores estarão mais bem preparados para lidar com as críticas dos clientes,

oferecer soluções adequadas e proporcionar uma experiência positiva, fortalecendo a reputação da empresa no mercado.

6. MELHORAR A PERFORMANCE DA EQUIPE:

Em situações semelhantes, quando o setor de Recursos Humanos, em conjunto com os departamentos de Marketing e Vendas, identifica as atividades-chave que agregam valor ao negócio, é fundamental fornecer treinamento adequado às equipes envolvidas. Esse treinamento visa melhorar a atuação da equipe e a satisfação dos clientes.

Ao determinar as atividades-chave essenciais para agregar valor ao negócio, o RH, Marketing e Vendas têm a oportunidade de identificar as competências e habilidades necessárias para alcançar excelência nessas áreas específicas.

Através do treinamento, as equipes são capacitadas para desenvolver essas competências, aprimorar suas habilidades e adquirir conhecimentos relevantes para executar as atividades com maestria.

O treinamento também desempenha um papel importante na motivação das equipes, ao demonstrar o investimento da empresa no desenvolvimento de seus colaboradores, contribuindo para aumentar o engajamento e a satisfação no trabalho.

Além disso, ao melhorar a performance das equipes, o treinamento tem um impacto direto nos resultados do negócio. Equipes treinadas adequadamente têm o poder de oferecer um atendimento mais eficiente, identificar oportunidades de venda e proporcionar uma experiência positiva aos clientes.

Dessa forma, o treinamento, quando alinhado com as atividades-chave que agregam valor ao negócio, é um poderoso impulsionador para melhorar a desempenho da equipe e alcançar a satisfação dos clientes, resultando em melhores resultados para a empresa na totalidade.

7. PREPARAR-SE PARA ALGUMA AÇÃO ESPECÍFICA:

Sempre que uma empresa realizar ações específicas, como campanhas de vendas, lançamento de novos produtos ou conquista de novos mercados, é

fundamental treinar adequadamente os colaboradores envolvidos, pois o treinamento pode ter um impacto significativo nos resultados positivos dessas iniciativas.

Durante as campanhas de vendas, por exemplo, o treinamento pode capacitar os colaboradores a comunicar efetivamente os benefícios dos produtos ou serviços oferecidos, incluindo a utilização de técnicas persuasivas e a lidar com objeções dos clientes. Isso resultará em um desempenho mais eficaz da equipe comercial, conseqüentemente, em melhores resultados nas vendas.

No caso de lançamento de novos produtos, o treinamento adequado permite que os colaboradores conheçam a fundo as características e diferenciais do produto, estejam cientes das estratégias de marketing envolvidas e saibam como posicionar o produto no mercado. Isso contribui para uma implementação bem-sucedida do lançamento e aumenta as chances de conquistar a aceitação dos clientes.

Ao expandir para novos mercados, o treinamento pode auxiliar os colaboradores a entender as particularidades desse mercado específico,

como preferências do público-alvo, cultura local e concorrência. Isso permite que eles se adaptem de forma mais eficaz e sejam mais bem-sucedidos na expansão dessa linha de atendimento.

Ao treinar adequadamente os colaboradores nessas situações, a empresa demonstra seu compromisso em fornecer suporte e capacitação para que eles alcancem o sucesso nessas ações específicas. Isso não apenas aumenta as chances de resultados positivos, mas também fortalece a confiança e a motivação da equipe.

8. CHEGADA DE NOVOS COLABORADORES:

Sempre que um novo colaborador chega à empresa, é essencial proporcionar um processo de adaptação adequado, também conhecido como onboarding. Esse período de integração é crucial para garantir que os novos membros da equipe se sintam bem-vindos, recebam as informações necessárias e estejam preparados para contribuir efetivamente.

Durante o onboarding, o treinamento desempenha um papel fundamental. Ele fornece aos novos

colaboradores as informações essenciais sobre a empresa, sua cultura, valores, políticas e procedimentos. Além disso, o treinamento permite que eles se familiarizem com suas funções e responsabilidades, bem como com as ferramentas e sistemas utilizados na empresa.

Em casos em que vários funcionários são contratados simultaneamente, o treinamento coletivo pode ser uma abordagem eficaz. Isso permite que os novos colaboradores se conheçam, compartilhem experiências e desenvolvam um senso de camaradagem desde o início.

O treinamento coletivo também pode abordar temas comuns a todos os novos colaboradores, como a missão da empresa, políticas de segurança, ética no trabalho e outros aspectos relevantes.

Isso não apenas acelera a integração dos novos colaboradores, mas também ajuda a reduzir a curva de aprendizado e aumenta a produtividade, além de promover um ambiente de trabalho positivo e acolhedor.

Para o treinamento em vendas, especificamente, podemos destacar alguns desses motivos como: treinamento de novos softwares, onboarding de funcionário, desenvolvimento de habilidades e preparação para ações pontuais.

Contudo, não podemos esquecer da importância de equipamentos que auxiliem no desenvolvimento da função sem riscos de lesões, pois o seu time passará bastante tempo em uma mesma posição, quanto mais conforto e segurança você fornecer, menor será a possibilidade de lesões advindas dessa função, ok?

CONCLUSÃO

Não existe treinamento ruim, existe o treinamento que não reflete os objetivos da sua empresa, por isso o seu time não consegue aproveitar o treinamento, na prática. Isso mostra que você, como gestor, não escutou as necessidades reais do seu time e não analisou a fundo os feedbacks referente as melhorias.

Portanto, tire um tempo para analisar relatórios, projetos passados e futuros para escolher o que é necessário melhorar os resultados da sua empresa, pense que o time de vendas não apenas traz dinheiro para a empresa, mas também é o rosto do seu produto ou serviço.

Vale dizer que o seu cliente sempre comprará o seu vendedor primeiro antes do seu produto. Por isso, foque também no comportamento do seu time, processos de apresentações e abordagem para o seu cliente saber de onde está falando, com quem está falando e quais são as soluções que a sua empresa oferece.

Além disso, foque em levar ao cliente informações relevantes sobre as soluções, fatores decisores para que ele se sinta bem em comprar o seu produto. O treinamento completo oferece situações como essas, que alinham expectativas do cliente com a realidade da solução empresarial.

Conheça todas as soluções do método Sales Clube

EU QUERO

Links de conteúdos que vão complementar o seu aprendizado:

**4 etapas do processo de
treinamento para o time de vendas**

CLIQUE AQUI

**O treinamento ideal para o
time de vendas para focar no
propósito empresarial**

CLIQUE AQUI

**7 estratégias motivacionais
que funcionam para um time
de vendas campeão**

CLIQUE AQUI

9 passos para criar
a sua **MÁQUINA**
de treinar
vendedores

 SALESCLUBE

www.salesclube.com.br