

У каждого хорошего продавца есть запасной аэродром. И не один

НА РЫНКЕ ТРУДА «Хорошие продавцы нужны всегда» — эту мантру из года в год повторяют рекрутеры. А затем обычно продолжают: «Профессионалов найти все сложнее». «Работа для вас» решила разобраться, каких специалистов сейчас не хватает рынку, сколько им готовы платить работодатели, и что требуется от новичков, которые хотят попробовать свои силы в продажах. **↳ текст: Тамара Арутюнян**

«ЗЕЛЕННЫЙ СВЕТ» ДЛЯ СЕЙЛЗОВ

Летом искать работу стоит! Тем более если вас интересует работа в продажах, где число вакансий продолжает увеличиваться — за последний месяц количество предложений на крупных джоб-сайтах выросло на 7-10%. При этом часть работодателей хочет нанять новых людей именно летом, чтобы к осени — высокому сезону — они уже вошли в курс дела и работали в полную силу. А другие публикуют свои вакансии постоянно, и дело не только и не столько в текучке и в нехватке персонала, а в том, чтобы не упустить хорошего специалиста, место для которого всегда найдется.

Менеджеры по продажам — лидеры спроса, и лидируют они с большим отрывом, для них сейчас открыты тысячи вакансий в Москве и области. Что касается требований, по словам Светланы Куличевой, руководителя индустриального направления холдинга «Империя Кадров», компании как делились, так и продолжают делиться на две категории. Для одних главным критерием при отборе кандидатов является опыт работы строго в нужной области, другие ориентируются на личные качества, потенциал, знание технологии продаж. Тенденция такова, что большинству компаний нужны готовые специалисты по

продажам, со знанием специфики рынка, зачастую с наработанной базой клиентов. При этом сложившиеся профессионалы редко выходят на открытый рынок. «У хорошего продавца всегда есть несколько запасных аэродромов, и на работные сайты они даже не заходят», — считает Сергей, руководитель отдела продаж. — Больше дает поиск в соцсетях, там их можно попробовать подцепить. Или хантить из других компаний».

ПРОФЕССИОНАЛУ ФИКС НЕ НУЖЕН?

«Настоящие профессиональные продавцы не должны знать, что такое зарплата, им нужно знать, где и как получить свой процент», — считает Андрей, директор московской компании. — Если менеджер получает хороший фикс, то у него пропадает мотивация. А сейчас большинство приходит на собеседования и начинают именно с этого — какой оклад? При этом они позиционируют себя как суперпродажников». Андрею не повезло — рынок труда сейчас на стороне соискателей, а они в фиксированной части зарплаты очень даже заинтересованы.

Говорить о средних зарплатах в целом в продажах вряд ли возможно — слишком много факторов на нее влияет. «Структура зарплаты в продажах обычно такая:

фиксированный оклад плюс проценты от объема продаж или бонусы, — рассказывает Светлана Куличева. — Переменная часть может зависеть от нескольких параметров, не только от объема продаж. Диапазон фиксированной части зарплаты — от 30 000 до 100 000 рублей в зависимости от сферы бизнеса, а совокупный доход может составлять от 40 000 до 200 000 рублей. Причем в сложных проектных продажах совокупный доход в разы выше».

УРОВЕНЬ КОНКУРЕНЦИИ СРЕДИ СОИСКАТЕЛЕЙ (соотношение резюме и вакансий в продажах)

~1

очень низкий уровень конкуренции

Новичкам, чтобы их стимулировать и посмотреть в деле, нередко предлагают совсем небольшой оклад плюс проценты. Зато с опытным специалистом, хорошо знающим рынок, работодатели готовы обсудить особые условия.

ОСОЗНАННЫЙ ВЫБОР НОВИЧКА

Активность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, целеустремлен-

ность, желание зарабатывать — стандартный набор качеств, который требуется от менеджера по продажам или торгового представителя. Стандартный, но действительно нужный. А если человек никогда раньше в продажах не работал, то и наличие/отсутствие этих качеств становится главным критерием отбора. Так что продавцу, как никому другому, на собеседовании нужно быть открытым, позитивным, уверенным в себе, готовым к диалогу, а также уметь себя преподнести и даже поторговаться.

Работодатели готовы брать людей без опыта, обучать и развивать их, но хотят видеть кандидатов, которые сделали этот выбор осознанно. В эту сферу не стоит идти только потому, что берут. Или в надежде на хорошие заработки при минимуме усилий. Продажи, впрочем, как и любая область, ждут людей, которые видят здесь свое призвание и чувствуют драйв от работы.

При выборе компании эксперты советуют новичкам (и не только) обращать внимание на: размер компании (крупные компании — лучший старт для карьеристов), круг обязанностей, какое предусмотрено обучение, и на то, как оформляются трудовые отношения.

ОБЗОР ЗАРПЛАТ

	min	средняя	max	
коммерческий директор	50000	120000	450000	
начальник отдела продаж	45000	92000	200000	
региональный менеджер	35000	66000	150000	
торговый представитель	35000	58000	120000	
менеджер по продажам	25000	50000	200000	
менеджер по работе с клиентами	25000	42000	100000	
помощник менеджера	18000	29000	45000	

По данным «Работы для вас», RDW.RU, Rabota.ru

ФОРУМ

Алексей, директор по продажам: Решили развивать активные продажи, посадили людей на «холодные звонки», но продажи не идут совсем. У одного менеджера за полгода два клиента (да и то один по знакомству), второй — вообще по нулям. А зарплату-то они потребляют каждый месяц, и, чтобы они хотя бы отбивали самих себя, нужно два клиента в месяц, а не два за полгода и уж тем более не ноль. И что с ними делать? Зафиксировать убытки и уволить? Потратить деньги на тренинги и потом уволить?

Галина, региональный менеджер: Где же найти толковых менеджеров по продажам? Печатаем объявления, на работных сайтах размещаемся, а выхлопа практически нет. Три года назад народ шел, а теперь что? А резюме на сайтах вы видели? Да там люди, которые никогда этим не занимались и думают, что это легко.

Василий, руководитель отдела: Все зависит от бюджета и статуса компании. Если компания большая, бренд известный и денег много, то менеджеры сами пойдут за записью в трудовой книжке, хорошим окладом, и плюшками вроде ДМС, корпоративных машин и т. п. Все состоявшиеся сейлзы работают либо их хантят задолго до того, как они оказываются безработными. Нужен молодежь, ребята с горящими глазами. Если человек на собеседовании легко контактирует, общается, отвечает на вопросы, задает свои, а не «рыбой об лед», то и продавать сможет, а технике продаж и продукту научится.

Елена, менеджер: Удивляюсь продавцам, которые боются «холодных звонков». Я, когда перешла в коммерческий отдел, про них ничего не знала, но села и стала звонить. Да, сначала все было, мягко говоря, бесплодно, училась сама — читала книжки, в интернете искала информацию. Потом при помощи опытных людей написала себе «говорилку», и через полгода я уже так говорила, что могла выйти на любого

человека в любой компании, и страх ушел совсем. Я собой горжусь.

Ольга, менеджер по продажам: Мне кажется, надо сначала понять: а вы продавец по своей сути? Если нет музыкального слуха, помогут ли вам петь курсы и книжки? А во-вторых, курсы, точнее, тренинги, отработывают навыки. Можно что-то знать (это первая стадия), можно что-то уметь (второй шаг), но надо уметь применять нужное знание. Теории явно недостаточно.

Виктор, менеджер: Сегодня масса возможностей для обучения. На мой взгляд, нет смысла увлекаться книгами и сомнительными тренингами вроде «Как увеличить продажи за 24 часа». Нужно смотреть глубже. Работа в продажах требует в первую очередь ярко выраженных лидерских качеств, способности влиять на клиента, убеждать его.

Наталья, key account manager: Да, только потом эти менеджеры с лидерскими качествами и умением убеждать приходят на переговоры и начинают «бодаться» с клиентом.



ТОП-5 ЗАПРОСОВ

КОГО ЧАЩЕ ВСЕГО ИЩУТ РАБОДАТЕЛИ?

Менеджер по продажам
Менеджер по работе с клиентами
Торговый представитель
Помощник менеджера
Начальник отдела продаж

КАКУЮ РАБОТУ ЧАЩЕ ВСЕГО ИЩУТ КАНДИДАТЫ?

Менеджер по продажам
Менеджер по работе с клиентами
Директор по продажам
Торговый представитель
Начальник отдела продаж