Agendor

Como liderar uma equipe comercial formada por Millennials

A diferença entre gerações pode beneficiar o time de vendas



Sumário

Colocando os pingos nos Is dos Xs, Ys e Zs 3

Afinal, quais são as classificações das gerações? 5

Geração Silenciosa 7

Baby-Boomers 7

Geração X 8

Geração Y (Ou Millennials) 8

Geração Z 9

As melhores competências e características de cada geração 11

Quem são os Millennials? Conheça a geração Y 14

Os "problemas" da geração Y afetam seu desempenho no trabalho? 17

Como conciliar as diferentes gerações no ambiente de trabalho? 20

1- Conhecer os outros e a si mesmo 21

2- Comunicação 21

3- Complementariedade de competências 22

O que um líder de cada geração pode ensinar a outra? 23

O que somente um líder Boomer ou X pode ensinar a um Y ou Z? 24

O que somente um líder Y ou Z pode ensinar a um Boomer ou X? 24

O uso da comunicação para integrar gerações 26

O papel das ferramentas de automação comercial 27

Dicas de comunicação com Millennials: das reuniões à definição de metas 28

Como contratar e manter um Millennial? 30

Como atrair Millennials para uma entrevista de emprego 31

O perfil do profissional de vendas futuro 33

Aprendizados 36

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Colocando os pingos nos Is dos Xs, Ys e Zs



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Houve um tempo em que o intervalo entre as gerações era medido em anos, e não em letras, que ficam bem lá no final do alfabeto.

Nessa época, entre 20 e 25 anos era o tempo necessário para uma nova leva de filhos e filhas se tornarem pais ou mães, era assim que se definia o surgimento de uma nova geração.

Hoje, as letras substituíram os números e o intervalo entre as gerações diminuiu em função da rapidez com que as informações fluem e o conhecimento é gerado e compartilhado. Segundo a Lei de More a cada dois anos o poder de processamento dos computadores dobra. Além disso, alguns estudos mostram que conviver com dispositivos virtuais, logo cedo, desenvolve um sistema cognitivo diferente.

São questões como esta que têm colocado lado a lado profissionais que conviveram com diferentes formas de aprender e trabalhar em equipe e têm idades, perfis e valores bastante diversos, pois pertencem a diferentes gerações.

Mas, independente dessas diferenças, eles precisam apresentar os melhores resultados em sua atuação, com competência e produtividade.

Para ajudar você a digerir esta sopa de letrinhas, e conciliar o melhor de todas elas, escrevemos este e-book, com o objetivo de dar dicas não somente de como integrar equipes tão diversas, mas de como a tecnologia pode tornar mais produtivo o trabalho destes profissionais.

Boa leitura!

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Afinal, quais são as classificações das gerações?



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Se não fosse suficiente ter que lidar com diversas gerações, ainda é preciso se acostumar com diferentes classificações, conforme o instituto de pesquisa que se usa delas como referência.

Ao menos uma coisa é consenso: as principais gerações são:

Geração Silenciosa | **Baby Boomers** | **Geração X** | **Geração Y** | **Geração Z**

Segundo a reportagem da revista Consumidor Moderno, essas gerações, no Brasil, apresentam datas de início e término diferentes das americanas, com uma certa defasagem de tempo para a brasileira, veja ao lado:

Ainda consultamos mais uma fonte, o Instituto Nielsen, que preferiu usar uma classificação baseada na idade das pessoas, em um artigo publicado em 2016. Tomamos o cuidado de fazer as contas e mostrar o ano de referência:

Geração Silenciosa: até 1951

Baby Boomers: 1952 – 1966

Geração X: 1967– 1981

Geração Y: 1982 – 1995

Geração Z: 1996 – atual

Classificação das Gerações:

	MODELO AMERICANO	MODELO BRASILEIRO
	**BABY BOOMERS** 1945 – 1964	**BABY BOOMERS** 1945 – 1964
	**GERAÇÃO X** 1965 – 1979	**GERAÇÃO X** 1965 – 1984
	**GERAÇÃO Y** 1980 – 1994	**GERAÇÃO Y** 1985 – 1999
	**GERAÇÃO Z** 1995 – atual	**GERAÇÃO Z** 2000 – atual

Fonte: Instituto Nielsen

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Na verdade, não há como essas datas serem precisas, mesmo porque, algumas pessoas são mais ou menos influenciáveis pelas tendências da geração a que pertencem, podendo haver, inclusive, as chamadas gerações de transição. No entanto, é plenamente possível determinar padrões de referências comportamentais a partir delas,



Mas, independente da classificação considerada, usamos as fontes citadas acima para traçar um perfil inicial de todas estas gerações para podermos, assim, iniciar nossa análise de seu comportamento e de como integrá-las melhor no ambiente de trabalho:

Geração Silenciosa

Perfil: passaram por períodos de grande depressão econômica global (como a crise de 29) e pela Grande Guerra Mundial. Viram um mundo destruído e arregaçaram as mangas para que seus filhos tivessem algo melhor.

Características: Práticos, prestativos, acreditam no sacrifício para alcançar seus objetivos. Apreciam hierarquias claras e bem definidas.

Fonte principal de informação: TV (70%), Sites de Busca (25%)

Aspirações: Saúde e boa forma (71%), Passar mais tempo com a família (50%), Ganhar dinheiro (10%), Ter uma carreira gratificante (03%)

Se pudesse escolher, trabalharia com o que? A maioria respondeu Ciências da saúde

Baby-Boomers

Perfil: os filhos dos silenciosos (houve um “boom de bebês” quando os soldados voltaram para suas casas e encontraram suas esposas), viveram um período de abundância e fartura e tiveram uma educação rígida, conforme os valores dos pais, mas a contestaram, pregando a paz, o amor e os direitos humanos.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Características: Mais otimistas e focados, não gostam de conflitos, preferindo o consenso. Adaptam-se às hierarquias, sem sentirem falta delas.

Fonte principal de informação: TV (65%), Sites de Busca (32%)

Aspirações: Saúde e boa forma (60%), Passar mais tempo com a família (44%), Ganhar dinheiro (21%), Ter uma carreira gratificante (11%)

Se pudesse escolher, trabalharia com o que? A maioria respondeu Educação e orientação

Geração X

Perfil: Os filhos dos baby-boomers foram criados com ideais de paz e liberdade e puderam aproveitar de um ambiente menos rígido no trabalho. Mas a crise dos anos 80 acabou revertendo essa tendência, transformando-os em pessoas mais regradas e preocupadas com o futuro.

Características: Comprometidos, acreditam que quanto mais trabalharem, mais dinheiro vão ganhar. Valorizam títulos, cargos e o esforço pessoal.

Fonte principal de informação: TV (53%), Sites de Busca (38%)

Aspirações: Saúde e boa forma (51%), Passar mais tempo com a família (39%), Ganhar dinheiro (32%), Ter uma carreira gratificante (19%)

Se pudesse escolher, trabalharia com o que? A maioria respondeu Tecnologia da informação

Geração Y (Ou Millennials)

Perfil: Os filhos da democracia (no Brasil), conheceram a internet muito antes que seus pais. Uma educação mais democrática e participativa, e a valorização da infância, criou uma geração cheia de autoestima.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Características: Não trabalham com coisas que não gostam, mas a colaboração é seu forte, via tecnologia. Tratam os superiores como se fossem colegas, se preocupam com o mundo e o meio ambiente.

Objetivo do trabalho: Realização pessoal, para 96%

Primeiro contato com a internet: entre 6 e 15 anos de idade (78%)

Fonte principal de informação: TV (48%), Sites de Busca (42%)

Onde deseja morar: Cidade grande (54%)

Aspirações: Saúde e boa forma (39%), Ganhar dinheiro (36%), Passar mais tempo com a família (29%), Ter uma carreira gratificante (28%)

Se pudesse escolher, trabalharia com o que? A maioria respondeu Tecnologia da informação

Geração Z

Perfil: Nascidos em um mundo totalmente conectado e digital, pensam de uma forma muito mais integrada e colaborativa, valorizando objetivos comuns que pertencem a uma causa maior.

Características: São extremamente críticos e ativos, exigentes em suas realizações e não tem o menor receio ou preconceito em lidar com as diferenças.

Já nasceram em contato com a internet

Fonte principal de informação: TV (45%), Sites de Busca (34%)

Onde deseja morar: Cidade grande (52%)

Aspirações: Ganhar dinheiro (37%), Ter uma carreira gratificante (31%), Saúde e boa forma (29%), Passar mais tempo com a família (20%)

Se pudesse escolher, trabalharia com o que? A maioria respondeu Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Fontes:

Estudo do Comportamento do consumidor brasileiro, realizado pelo CIP e pela REDS

A Geração Y e os Novos Conceitos em Psicoterapia

Geração Y

Estilo de Vida das Gerações

Como você viu, cada geração tem seu estilo e valores próprios, sempre moldados por um contexto histórico e cultural marcantes.



Tomando o cuidado de não generalizar, é possível apontar algumas características positivas de cada uma e como podem ser potencializadas no campo profissional. Este será o tema do próximo tópico.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

As melhores competências e características de cada geração



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Se você acha que um integrante da geração silenciosa já deu o que tinha que dar, é bom lembrar que Abílio Diniz, do Carrefour (1936) e Jorge Paulo Lemann, da InBev (1939) estão na ativa e se saindo muito bem em seus negócios, literalmente, bilionários.

Por isso, dos Millennials com fama de rebeldes aos veteranos, vamos dar uma olhada nas melhores competências de cada geração.

Geração Silenciosa:

Garra, obstinação e resiliência. É irônico notar que quando se fala em startups, algo tão "moderno", estas três características são tidas como as mais importantes para seus criadores.

Integrantes desta geração podem ser líderes inspiradores para uma equipe de vendas e controlarem obstinadamente seu desempenho, sem aceitar corpo mole ou desculpas esfarrapadas.

Baby-boomers:

Como vimos, estes profissionais têm uma predileção por trabalharem na área de educação e orientação, podendo ocupar a posição de coach de vendas, treinando as novas gerações a serem menos ansiosas e mais focadas em seus objetivos.

Também podem ser aproveitados como gestores de equipe de vendas, principalmente se utilizarem técnicas de liderança baseada no exemplo e com muito feedback.

Outra vantagem para ambas as posições é que esta geração não está em busca de ganhar mais dinheiro (apenas 21% apontou isso), pois muitos já estão estabelecidos, o que os torna líderes menos focados em metas imediatistas (que podem prejudicar a empresa) e coaches satisfeitos com um salário fixo, sem comissões.

Geração X:

Tanto gerentes como vendedores de alto desempenho podem ser encontrados entre os X. Comprometidos com o trabalho e com uma forte tendência em acreditar que só o desempenho e o esforço podem gerar resultados merecidos, são excelentes para trabalhar com vendas, principalmente consultivas, mediante remuneração variável.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Além disso, não tem nenhum problema com a autoridade, sabendo adaptar-se a ela sem submissão, mas com respeito.

Geração Y:

Toda força de vendas precisa de um sangue novo, de vez em quando. E se os Y são questionadores e imediatistas, isso precisa ser trabalhado para transformar esta empolgação em resultados e este questionamento em inovação.

Toda empresa está procurando sempre formas de crescer mais rápido (imediatismo) e de inovar (questionamento).

Combinar a nova geração de vendedores com a tecnologia que dominam e admiram, pode ser a maneira certa de aproveitar essas características e mostrar a eles como fazer uma coisa de cada vez, com análise de dados e critérios estabelecidos, pode trazer resultados mais rapidamente, principalmente se auxiliada por questionamentos pertinentes e não meramente contestadores.

Afinal, saber perguntar é uma das melhores características que um vendedor pode ter.

Geração Z:

Nascidos de 2.000 em diante (ou de 96 para ferente, segunda a Nielsen), poucos já estão no mercado de trabalho.

Mas é importante notar que esta geração é ambiciosa, quer ganhar dinheiro, mas tem que haver um senso de propósito para isso.

Assim, se você tem um negócio inovador, uma startup ou uma empresa com um posicionamento social e sustentável, estes profissionais têm tudo para dar certo.

Além disso, é muito fácil para eles trabalhar em equipe, principalmente quando fazem uso de aplicativos colaborativos e de gestão de equipes e projetos.

Veja em nosso blog: Ferramentas de produtividade que estão vencendo a crise

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Quem são os Millennials? Conheça a geração Y.



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Criados para se sentirem bem e com uma autoestima muito elevada, os Y "se acham". É, esta é a verdade.

A consequência foi o surgimento de uma geração com muito pique e vontade de trabalhar, mas sem paciência para esperar.

Por outro lado, todo este entusiasmo e vontade de inovar, aliados a uma familiaridade natural com a tecnologia, podem trazer resultados excelentes.

Além disso, ética e honestidade são fatores fundamentais para eles, como declarou Felipe Rodrigues, em uma reportagem da revista Galileu "Geração Y":

"Não consigo conviver com gente pouco ética ou que não cuida do ambiente onde vive."

Além disso, a Geração do Milênio não tem dúvida: a vida fora da empresa, o convívio com os amigos e a família, é a mais importante. Não se pensa em um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mas em um trabalho que NÃO interfira na vida pessoal.

O lema é o seguinte: não vivo para trabalhar, trabalho para viver.

E apesar desta visão colaborativa e da busca de uma causa em tudo que fazem, sua ambição profissional é desmedida, fazendo que muitos não parem em um emprego, não por incompetência, mas pelo desejo de novos desafios, como confessou mais um Millennial que participou da mesma reportagem:

"Quando as coisas começam a estabilizar fico infeliz. Meu prazo é três meses, depois disso preciso mudar, aprender mais."

Francis Kinder

Curioso para saber mais sobre os Millennials? Nós também!

Por isso, fomos buscar mais uma fonte de informações, desta vez um Estudo Original da Mindminers, intitulado: Millennials: uma comparação com a Geração X

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Veja alguns dados interessantes:



Quase metade da geração Y (49%) aprova o casamento gay e apenas 26% o desaprova.

31% deles são a favor da legalização da maconha, quase um em cada 3 indivíduos.

26% se consideram liberais politicamente.

75% têm uma visão negativa do Congresso Nacional, no entanto, 52% tem uma impressão positiva da Polícia Federal.

51% dos Millennials, portanto mais da metade, gostariam de ser empreendedores.

Apenas 9% deles acham ruim a adoção de crianças por casais homossexuais.

Somente 38% da geração Y se considera religiosa.

Estas informações foram úteis para ter uma visão panorâmica da geração Y, mas como ela se comporta no ambiente de trabalho, eles são produtivos?

Vamos conferir agora mesmo!

Confira em nosso blog: O que é produtividade no trabalho e como atingi-la

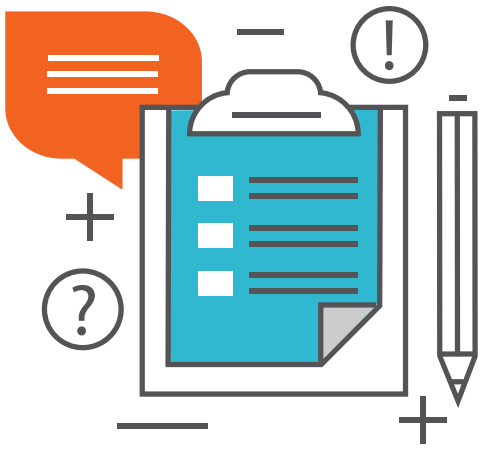
© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Os “problemas” da geração Y afetam seu desempenho no trabalho?





© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Ser capaz de desempenhar mais de uma tarefa ao mesmo tempo, sem se perder, é uma vantagem?

Para quem realmente consegue fazer isso, sem prejuízo para o resultado das tarefas, sim.

A geração Y, acostumada a digitar no WhatsApp, pesquisar na internet, assistir TV e fazer um lanche ao mesmo tempo, desenvolveu esta impressionante habilidade multitarefa, que alguns “gurus” da produtividade, como Tim Ferris, não recomendam.

Mas será este seu “vício” multitarefa realmente ruim? Será que as coisas não evoluíram desta forma, naturalmente, para eles?

Na verdade, esse impulso de fazer tudo ao mesmo tempo também se relaciona com sua vontade de crescer rapidamente na carreira, porque querem evoluir sempre e aprender cada vez mais, de preferência coisas inovadoras. Não têm medo de desafios.

Mas isso pode se transformar em algo ainda melhor, desde que essa ambição seja pautada por resultados concretos, e não apenas em uma gigantesca autoconfiança. É preciso aguçar seu senso de comprometimento, nesta hora, e alinha valores como “esforço = recompensa”, tão apreciados pelos pertencentes à geração X.

E vamos ser sinceros: todo mundo quer subir na carreira rapidamente, não é mesmo?

Nesse ponto, é importante ressaltar que sua famosa “rebeldia”, muitas vezes, é mal interpretada. O que a geração Y quer, em relação a hierarquia, é respeito e igualdade, algo que para geração X pode parecer estranho, mesmo.

Por fim, em um momento que não se pára de falar em integração digital e trabalho colaborativo, fica até difícil dizer que a “dependência” tecnológica dos Y é um defeito.

Essa geração aprendeu que a tecnologia não é apenas um facilitador opcional, mas é algo necessário e importante no dia a dia. E não podemos culpá-los, pois é verdade.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Multitarefa, comprometido, sempre em busca de algo novo, altamente integrado com a tecnologia e expert em trabalho colaborativo.

Falando desse jeito, a geração Y é “só elogios”.

Quer liderar equipes diversificadas, de A até Z? Então recomendamos que leia este artigo de nosso blog: Estilos de liderança: encontre o seu, aprimore-o e inspire o time de vendas



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Como conciliar as diferentes gerações no ambiente de trabalho?



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



A verdade é que os Baby Boomers e a geração X tem características semelhantes entre si que as diferenciam das gerações Y e Z.

E um ponto crucial, que já comentamos aqui, é a questão do estilo de liderança.

Enquanto Boomers e X preferem a hierarquia forte, o Y e Z se sentam melhor em ambientes onde as decisões são mais horizontais.

Mas isto está longe de significar que haverá um conflito, apenas é preciso se adaptar.

Segundo especialistas consultados pela revista exame, existem três pontos a serem levados em conta na busca da harmonização das gerações no ambiente e trabalho:

1- Conhecer os outros e a si mesmo

O poder do rapport e da empatia são velhos conhecidos dos profissionais de vendas.

E estes serão dois grandes aliados na busca de um ambiente de trabalho produtivo, sem "conflito de gerações".

Conhecendo o que motiva cada um: dinheiro ou qualidade de vida; desafio ou estabilidade; relacionamento ou status; cada geração poderá enxergar o porquê das ações de seus colegas e, com isso, chegar ao ponto comum de convergência, da mesma maneira que fazem ao realizar uma venda consultiva.

Que tal começar distribuindo este e-book para sua equipe, agora?

2- Comunicação

Se os X usam mais o e-mail e o Y usam outros canais, é preciso definir um terreno comum, onde todos possam se beneficiar e trocar informações igualmente.

Nesse contexto, uma plataforma de gestão comercial online, baseada na nuvem e com acesso remoto, pode ser a resposta, pois todos os integrantes da força de vendas terão que usá-la, independente da geração à qual pertençam.

A dica é procurar um sistema CRM de ágil implementação e fácil de usar, com funcionalidades intuitivas e que trazem resultados práticos.

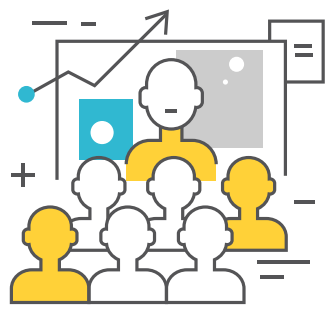
© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

3- Complementaridade de competências

É preciso aproveitar ao máximo as características diversas das gerações. Equipes multidisciplinares e com diferentes habilidades sempre foram valorizadas por trazerem mais e melhores soluções, normalmente criativas e inovadoras, também.

Por que isso seria diferente com uma equipe composta por diversas gerações?

Assim, conhecendo os pontos fortes e as deficiências de cada integrante, uma equipe inteligente saberá se complementar, com um veterano ensinando aos mais novos a contornar objeções sem ser arrogante com o cliente; e os novatos explicando aos mais experientes como usar o novo aplicativo de CRM no smartphone, por exemplo.



SUGESTÃO PRÁTICA: Que tal promover palestras em que um excelente vendedor X ensina os macetes da profissão para os novatos Y (loucos por crescer na carreira) e depois inverter os papéis, com aulas de como usar ferramentas colaborativas online e até mídias sociais nas vendas, ministradas pelos integrantes da geração Y?

Com isso, você estará matando estes 3 coelhos com uma cajadada só:

Ajudando as gerações a se conhecerem melhor

Promovendo a comunicação entre elas (inclusive eletrônica)

Incentivando o uso de habilidades complementares

Veja também: 5 Dinâmicas de motivação no trabalho muito fáceis de aplicar

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

O que um líder de cada geração pode ensinar a outra?



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Sempre há o que ensinar, assim como o que aprender. Como vimos acima, complementar as habilidades e competências de cada geração pode ser excelente para o ambiente de trabalho e a integração da equipe.



Veja a seguir, alguns pontos em que cada geração se destaca sobre a outra.

Os mais velhos primeiro:

O que somente um líder Boomer ou X pode ensinar a um Y ou Z?

Resiliência: Você está infeliz com seu emprego, cargo ou atividade? Não saia correndo procurar algo diferente. Saiba resistir às dificuldade e superar seus desafios.

Foco: Determine seu objetivo e persiga suas metas até atingi-las.

Utilizar uma cadeia de comando disciplinada: Muito ligados à hierarquia, líderes dessas gerações conseguem controlar a equipe com facilidade. Em alguns casos, isso é fundamental, como quando se está “apagando um incêndio”, ou salvando a meta do mês, nos último três dias.

Analisar as consequências: Em vez de tomar decisões apressadas e imediatistas, é preciso analisar as consequências em médio e longo prazo, evitando riscos desnecessários.

Tomar decisões complexas: Evitar o “simplismo” e a saída fácil. Todos os ângulos de um problema devem ser estudados com cautela.

Usar indicadores e métricas: Medir, ajustar e melhorar. É preciso basear as decisões em dados confiáveis. Defina métricas e KPIs e analise-os constantemente.

O que somente um líder Y ou Z pode ensinar a um Boomer ou X?

Confiar na tecnologia: O conceito de mobilidade e acesso a informações e dados deve ser usado intensamente na empresa.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Liderar pelo consenso: Nem sempre a hierarquia vai funcionar, é importante ser aberto ao diálogo com a equipe.

Aceitar o risco e abraçar desafios: Não é possível estar 100% certo antes de tomar uma decisão ou iniciar um projeto. O risco faz parte do jogo e pode até motivar a equipe.

Decidir com rapidez: As vezes não é possível esperar, porque uma boa oportunidade pode ser perdida. Decidir rapidamente é fundamental em mercados em constante mudança.

Alcançar metas rapidamente: Com um pensamento em curto prazo, é possível acumular pequenas vitórias e chegar mais rapidamente a outros objetivos maiores.

Independentemente das gerações, uma coisa é certa: o papel do líder, hoje, é de alguém que ensina, seja pelo exemplo ou mesmo com um coaching mais direto.

E, neste contexto, a presenças das gerações mais novas, seja como líderes ou como liderados, só pode trazer benefícios, pois sua abordagem de igual para igual em relação a gestores e comandados, proporciona que sejam mais abertos ao conhecimento que lhes é transmitido ou que querem transmitir.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

O uso da comunicação para integrar gerações



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Falamos de relance sobre este tema em diversas tópicos anteriores.



As gerações Y e Z se inter-relacionam por meio de redes. Todos são igualmente importantes.

E esta é a base das modernas tecnologias de computação em nuvem e de acesso remoto por dispositivos móveis.

Devemos aproveitar todo potencial gerado por esta nova realidade. É por isso que reforçamos a ideia do uso de softwares especializados, como o CRM, mas que podem ser complementados por outros.

Em muitas empresas, o WhatsApp ajuda a integrar as equipes, que criam grupos específicos para tratar de temas referentes ao trabalho com muito mais rapidez e agilidade.

Softwares de gestão de equipes e projetos, como Trello, Asana e Basecamp, já fazem parte da rotina da maioria das empresas, muitas vezes nas versões Freemium (gratuitas, mas com menos funcionalidades), quando oferecidas pelos desenvolvedores.

Até o mero compartilhamento de arquivos em Drives na nuvem (como o Google Drive e o Dropbox, por exemplo) é uma opção de comunicação interna para a troca e edição de documentos e planilhas de forma colaborativa e o arquivamento de muitos outros arquivos, evitando gastos com servidores ou a improdutividade durante a troca desses documentos por email.

Por fim, vale citar os chats “turbinados”, como Slack e HipChat, que proporcionam conversas em texto, voz e imagem, compartilhamento de telas e arquivos de uma forma extremamente ágil e que, na opinião de muitos, estão diminuindo fortemente o uso abusivo de e-mails nas empresas.

Mas, para que isso funcione, é fundamental treinar e integrar a esse meio digital de comunicação as gerações que não estejam acostumadas a lidar com ele.

O papel das ferramentas de automação comercial

Deixar um legado, transmitir o que sabe, liderar equipes, alcançar resultados e se destacar socialmente por meio de seu esforço, recebendo a devida recompensa.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Tudo que um integrante da Geração X sonha pode ser facilitado com o uso de ferramentas de automação comercial.

Com um sistema de CRM, este profissional poderá visualizar todas as etapas do processo no funil de vendas e estar a par de todas as transações e negociações em andamento e seu status.

Métricas e dados de desempenho, tanto da equipe como das vendas, estarão à sua mão, para a tomada cuidadosa de decisão.

Além disso, uma agenda compartilhada permite que ele os compromissos de cada membro da força de vendas, sem falar no histórico de relacionamento com o cliente, do cadastro centralizado e diversas outras funcionalidades.

Da mesma forma, um Y ou Z poderá contar com uma plataforma tecnológica de relacionamento baseada na nuvem e acessível remotamente por qualquer dispositivo móvel para se "divertir" à vontade e conseguir atingir seus objetivos de aprendizado constante, ascensão rápida na carreira, inovação e trabalho baseado na colaboração e resultados comuns.

Como se vê, um sistema de CRM é vantajoso para todas as gerações.

Confira em nosso blog: Como escolher um sistema de CRM para a sua empresa

Dicas de comunicação com Millennials: das reuniões à definição de metas

A primeira dica é bastante óbvia: use e abuse das ferramentas colaborativas, como já comentamos.

Mas é claro que a vida real do trabalho não pode ser, na maioria dos casos, mediada unicamente por meio eletrônico. Para ajudar a gerenciar reuniões e outras informações feitas de forma pessoal e face a face ao lidar com os Millennials, selecionamos algumas dicas práticas:

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Caso haja reuniões com a equipe, é preciso ser bastante objetivo e prático, contextualise rapidamente o porquê da reunião e vá direto ao assunto. Evite iniciar assuntos que não sejam estritamente relacionados ao trabalho, pois os Millennials gostam de defender suas convicções com bravura. Se isso ocorrer, sugira continuarem depois do expediente, em local mais apropriado.

Millennials são francos, por isso, reuniões de feedback e de mentoria são bem recebidas, desde que objetivas e embasadas em fatos concretos. Não tenha dúvidas: tudo que você disser ele vai querer saber o porquê, como e quando você chegou àquela conclusão.

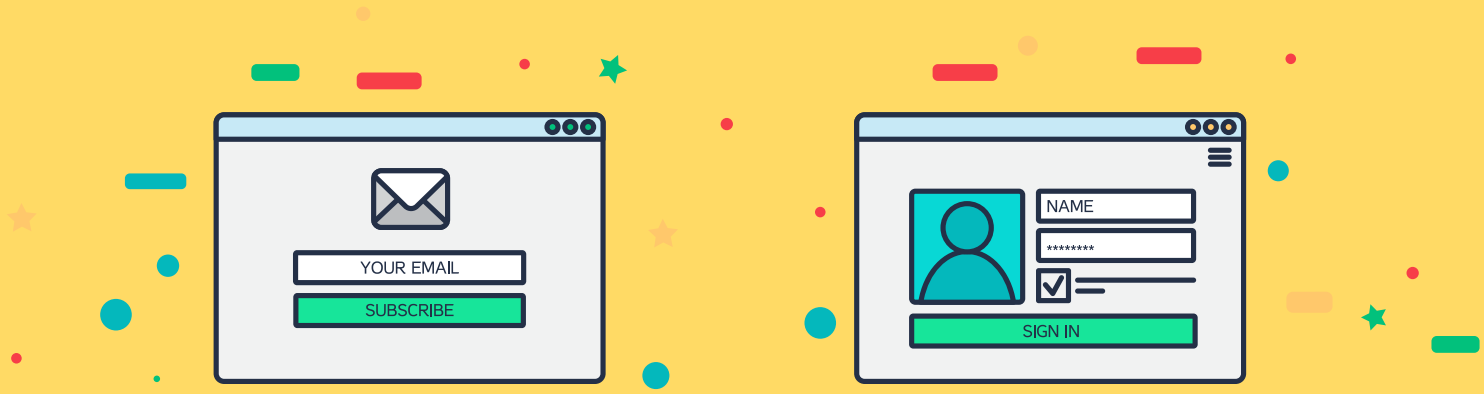
Não imponha regras, mas questione sobre com fazer aquilo da melhor maneira e, em seguida, mostre o caminho que tem dado certo e porque a empresa confia nele. “Ensine” isso a eles, mas sem arrogância. Pode haver contestação? Sim, mas também podem surgir ideias novas e interessantes.

Ao definir metas para um Millennial, deixe bem claro quais foram os critérios usados e esteja preparado para receber questionamentos sobre o porquê desses critérios. É muito importante ter na ponta da língua o raciocínio lógico seguido para chegar aos números, interligando metas de ação (por exemplo: quantidade de telefonemas feitos, de conversas significativas ocorridas, de propostas enviadas etc.), metas de resultado (vender R$ 100.000,00 no mês, por exemplo) ao propósito da empresa.

Quer saber mais sobre o que são conversas significativas? Leia este post e depois envie para sua equipe de Millennials: Usando conversas significativas para favorecer o fluxo de vendas.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Como contratar e manter um Millennial?





© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Depois de tudo que falamos, parece que assim que você contratar um Millennial, ele vai pensar melhor e achar que é hora de encontrar novos desafios em outro lugar.

Na verdade, a coisa não acontece desta forma, mas é preciso tomar algumas providências tanto para atrair quanto para reter esses talentos. Sim, porque não adianta negar, a geração dos Millennials pode parecer difícil de lidar, mas com certeza está cheia de profissionais talentosos com os quais você terá que lidar em sua empresa, mais cedo ou mais tarde.

Como atrair Millennials para uma entrevista de emprego

O importante é mostrar propósito, uma razão, um motivo que valha a pena para ele trabalhar em sua empresa e que cubra 4 perspectivas:

O que sua empresa faz para a sociedade?

Como o candidato Millennial vai aprender e crescer trabalhando com você?

Ele vai se sentir feliz ao sair de casa para trabalhar?

Existe uma perspectiva de se sentir realizado na sua empresa?

Para as duas primeiras questões, o site de sua empresa deve deixar este tipo de posicionamento bem claro, o que nem sempre é fácil de fazer.

Uma dica é usar o site 99jobs para Negócios, que conta com uma ferramenta de recrutamento e seleção que até parece feita sob medida para os Millennials e para os Zs, onde é possível passar muito mais que meras descrições de cargos e salários sobre a vaga que você quer preencher, mas mostrar os propósitos e os valores de sua empresa, usando a linguagem dessa nova geração de profissionais. É o que hoje em dia tem se chamado de Employer Branding

Quanto as outras duas, são questões muito pessoais, por exemplo: se o candidato for vegetariano, existe a possibilidade de ele se recusar a trabalhar com um cliente seu que trabalhe com distribuição de carne.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Nesse contexto, você terá que incluir algumas perguntas extras às que já usa em entrevistas de candidatos, para poder avaliar melhor um Millennial.

Não tenha receio, isso pode facilitar muito seu trabalho e evitar arrependimentos futuros. Pergunte para o candidato Millennial, mais na parte final da entrevista, depois de ter certeza de que ele entendeu como funciona o seu negócio:

Você sente que pode se realizar profissionalmente trabalhando conosco? Como?

Você acha que pode crescer profissionalmente e como pessoa trabalhando em nossa empresa? Por quê?

Você acredita que vai se sentir feliz trabalhando aqui?

Que contribuição você acha que nossa empresa traz para a sociedade e como você pode ajudar nossa organização a alcançar isso, trabalhando aqui dentro?

Ele vai responder com sinceridade e será mais fácil de você perceber se ele está empolgado com a vaga ou não.

Quer conhecer outras perguntas (para Millennials ou qualquer outro tipo de candidato) que você pode incluir em uma entrevista de emprego?

Acesse esta postagem de nosso blog: 15 Perguntas para uma entrevista de emprego para vendedores

Como você percebeu, Millennials só investem naquilo em que veem um futuro, mas não por segurança, ao contrário, como desafio e crescimento.

Portanto, se sua empresa tem um plano de carreira quadradinho, que não possibilita mudanças entre áreas ou a criação de novos cargos e equipes interdisciplinares ao longo da carreira do candidato, isso pode ser até um fator negativo, no entender dele.

Por outro lado, como o aprendizado é algo que os atrai e motiva muito, fazer o papel de coach pode ser um trunfo para manter esses profissionais interessados, assim como compartilhar materiais relevantes para o crescimento profissional e pessoal deles, como os e-books do Agendor e posts selecionados de nosso blog.

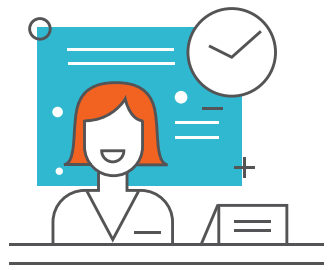
© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Agendor

O perfil do profissional de vendas futuro



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Não há como negar que no futuro gradativamente os profissionais serão cada vez mais das gerações Y e Z, sem falar na Alfa, que vem por aí.

Em algum momento, a geração X vai passar o bastão para os novatos. E o que estes profissionais, trabalhando juntos, precisarão dominar nesse futuro cada vez mais tecnológico e digital?

Com ajuda de inteligência artificial, as áreas comerciais estarão cada vez mais equipadas com sistemas de automação comercial, capazes até de indicar quais são os prospects mais adequados para serem abordados e os que devem ser descartados.

Para se adequar a este novo cenário, o profissional de vendas precisará:

Usar os sentimentos para contrabalançar a razão: Em um mundo extremamente tecnológico, será preciso dar aquele toque humano às relações que, em muitos casos, fecha um negócio.

Conhecimentos multidisciplinares: Com a automação auxiliando na resolução de diversos problemas, muitas oportunidades de negócio surgirão, e será preciso deter conhecimentos nas diversas áreas em que estes clientes atuam, para entender suas dores e oferecer as melhores soluções.

Aceitar a diversidade: Cada vez mais pessoas de diferentes culturas, com diferentes valores e atitudes, farão parte de nossa realidade. Precisaremos saber lidar com elas nos mais diversos contextos.

Senso de propósito: Entender o que está além da rotina do dia-a-dia e enxergar o resultado do esforço coletivo de todos os seus integrantes, aquilo que sua organização está construindo para o futuro e deixando como contribuição para a sociedade.

Conhecimentos tecnológicos: Conhecer e entender as pessoas sempre foi muito importante para vendedores. No futuro, conhecer as máquinas, ferramentas, tecnologias e seu funcionamento também será vital para eles.

Inteligência emocional: Entender as motivações dos outros e saber controlar as próprias emoções, para trabalhar com mais integração, colaboração e resultados.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Poder de adaptação: Mudanças nos mercados serão cada vez mais constantes e radicais, adaptar-se rapidamente às novas situações será fundamental.

Transformar dados em ações: De nada adianta ter uma enorme quantidade de dados à sua disposição se não conseguir transformá-los em direcionamentos e ações.

Design Thinking: Pensar em soluções que sejam perfeitamente adaptadas ao uso funcional pelas pessoas, em todos os aspectos: físicos, emocionais e intelectuais.

Valorizar a saúde, a família e o bem-estar: A tecnologia veio em socorro do homem para facilitar seu trabalho. Mas a produtividade deverá chegar a tal ponto que as pessoas precisarão, mais do que nunca, desligar-se de seu trabalho em certos momentos e valorizar fortemente os outros aspectos da vida.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Agendor

Aprendizados



© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.



Independente da geração a que você pertence, a tecnologia já desempenha um papel fundamental em sua vida, seja no estudo, no trabalho ou na vida pessoal.

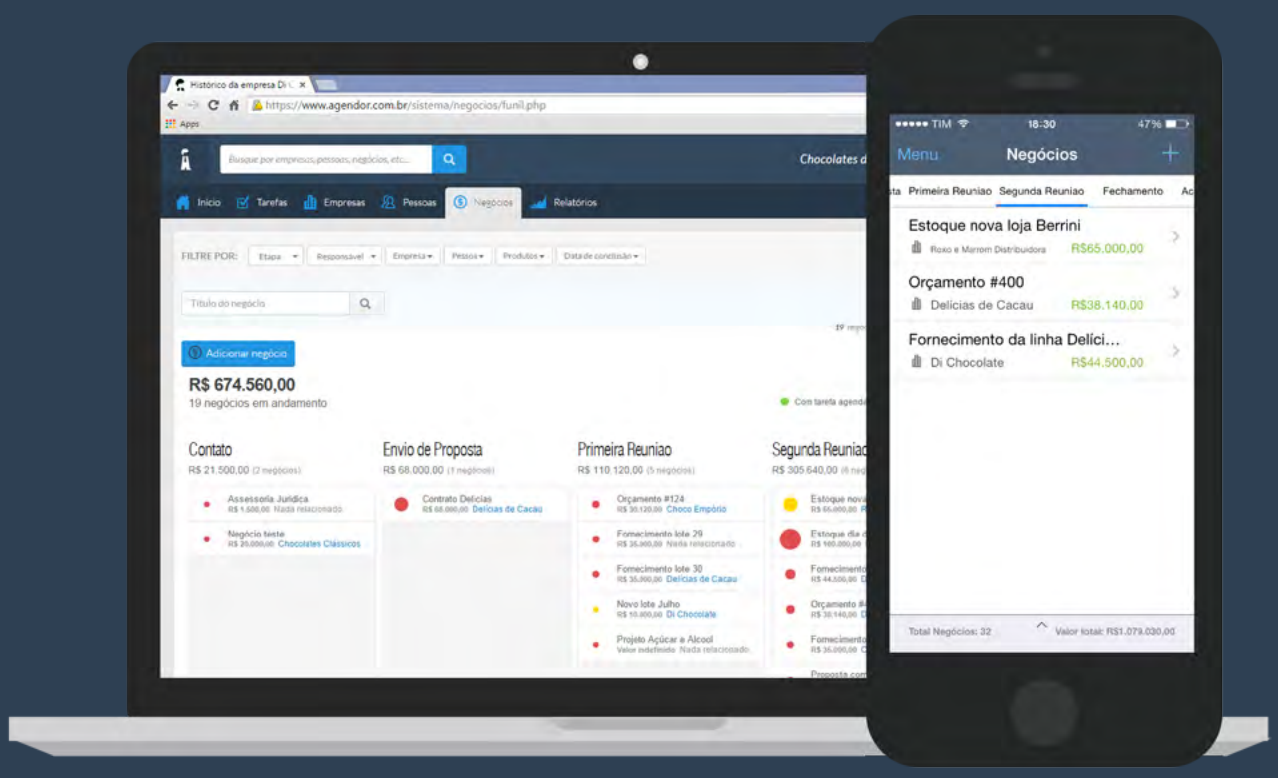
E, da mesma forma que precisamos nos integrar a ela e às mudanças que trouxe para nossa sociedade, usufruindo de seus benefícios da melhor forma, precisamos também nos relacionar com as pessoas que nos cercam.

Silenciosos, Boomers, X, Y, Z e agora os Alfas, todos eles têm qualidades e defeitos. Mas, com certeza, trabalhando juntos, saberemos tirar o melhor de cada um, para alcançar cada vez mais aquilo que desejamos em nossas vidas, com prosperidade e bem-estar.

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.

Agendor

A Agendor nasceu para transformar a vida dos vendedores pela produtividade. Com nossa plataforma de aprimoramento em vendas, o Agendor, ajudamos milhares de profissionais de vendas a alcançar todo o seu potencial. Com uma interface descomplicada e comandos intuitivos, o gestor consegue analisar relatórios sobre o comportamento das vendas e o desempenho do time. Já os vendedores têm na ferramenta um grande parceiro para conquistar organização e eficiência em suas tarefas diárias.



Experimente grátis por 14 dias

www.agendor.com.br

© 2017 Agendor | Todos os direitos reservados.