



Obdulio Sanchez

Graduado em Engenharia Química, Sanchez trabalhou por 24 anos no grupo L'Oréal nas áreas científica, industrial, marketing e comercial. Após sair da empresa, abriu uma perfumaria, onde percebeu que o treinamento dos funcionários gerava um bom retorno. Daí surgiu a idéia de criar a Avantti, empresa especializada em consultoria



OU VOCÊ OS PREPARA OU FICA SEM – VOCÊ DECIDE

A escassez de mão-de-obra é um dos maiores problemas para desenvolver os negócios no segmento de salões de beleza. Não existe muita gente disponível. Os poucos que se apresentam para entrevista não têm qualificação, mesmo assim fazem um monte de exigências e criam outro tanto de problemas.

Os melhores raramente saem dos salões em que atuam e para sair exigem condições que, em geral, inviabilizariam a sua contratação.

A solução é: preparar sua própria mão-de-obra ou ficar sem.

Mesmo parecendo óbvio, ainda são poucos os empresários que investem no processo de seleção e preparação suas equipes. A maioria não o faz por medo de perder seus funcionários depois do investimento em capacitação.

Muita gente tem investido fortunas em instalações e equipamentos, mas quando chega na hora de investir no diferencial essencial para os clientes, qualidade da equipe e qualidade dos produtos, querem fazer economia.

É o mesmo que comprar uma Ferrari e querer economizar no combustível, arriscando-se a comprar “gasolina batizada”, no posto mais barato da cidade. Francamente!!!

Para avaliar as necessidades de treinamento, trace o perfil ideal que deve ter cada funcionário em função do cargo que ocupa no salão. Recepcionista / caixa, assistente, cabeleireiro, colorista, manicura, copeira, faxineira, gerente, etc, considerando a **capacitação técnica**, o **comportamento desejado** e a **capacidade de vender** seus serviços e produtos.

Em seguida faça uma planilha com o nome de todos os funcionários e avalie um a um comparando esse perfil “ideal” com a realidade de cada um.

Você deve preparar um plano que permita aproveitar mais e melhor aquilo que cada um tem de bom e compensar, a médio prazo, as deficiências observadas.

Não permita que nenhum funcionário realize serviços ou use produtos para os quais não foi capacitado. Quando você fecha os olhos para isso está colocando em risco a satisfação dos seus clientes e até mesmo a possibilidade de sofrer um processo por maus resultados ou danos ao cliente.

Antes de iniciar o projeto, reúna sua equipe, mostre seus planos e sobre tudo, os benefícios que cada um pode ter com o aumento do faturamento decorrente da maior preparação e da maior satisfação dos clientes.

A comunicação com a equipe é muito importante para o sucesso da operação. Entenda que você tem que aprender a vender seus projetos para sua equipe antes de coloca-los em prática. Se eles não os comprarem, não os colocarão em prática.

Para reduzir o receio de levar prejuízo investindo na formação de suas equipe, alguns empresários têm feito contratos com seus funcionários, estipulando um prazo mínimo de carência. Se o funcionário ficar na empresa por “x” meses depois do investimento, ele não tem que pagar nada. Caso saia antes desse período, por qualquer motivo, o empresário desconta do que tem a pagar um valor proporcional ao tempo que faltava para terminar o prazo estipulado.

Exemplo: Ao fazer um investimento de R\$ 480,00 e foi estipulado um prazo de carência de um ano, se o funcionário sair faltando seis meses para completar esse prazo, terá descontado R\$ 240,00 sobre o valor que tem a receber na saída.

Para ter uma equipe diferente da média do mercado, você tem que ser um empresário melhor do que a média do mercado.

Pense nisso, invista na capacitação da sua equipe e boas vendas.

Um forte abraço e até a próxima,
Obdulio Sanchez