



## حرفه ای ترین سوالات مصاحبه فروش برای جذب برترین ها تیم تحریریه اقیانوس آبی

در گزینش و جذب اعضای قوی و مؤثر برای تیم فروش، استفاده از [سوالات مصاحبه ای](#) فروش مهمترین قدم است. این راهنما، بهترین سوالات مصاحبه استخدام تیم فروش را بررسی می‌کند که به شما کمک می‌کند تا افرادی را با شغل مناسب و مهارت‌های لازم جذب کنید.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

از سؤالاتی که به اندازه کافی جزئیات در مورد تجربه، علاقه‌مندی‌ها، ارزش‌ها و اهداف نامزدها را بررسی می‌کنند، استفاده کنید. با استفاده از این راهنما، می‌توانید تیم فروش قدرتمندی را بسازید که بتواند مشتریان هدف را جذب و به اهداف کسب و کار شما دست یابد.

تشکیل یک تیم فروش قوی برای موفقیت کسب و کار شما بسیار حائز اهمیت است. این تیم، به عنوان یکی از محورهای اصلی ساختار کسب و کار شما، باید بتواند محصولات و خدمات شما را در بازار جهانی معرفی کرده و مشتریان را به کسب و کار شما وفادار کند.

علاوه بر این، اعضای تیم فروش، به عنوان نمایندگان از فرهنگ و ارزش‌های سازمان شما به رفتار و عملکرد خود متعهد می‌شوند، بنابراین نمی‌توانید نسبت به آنها بی‌تفاوت باشید. بهترین شروع برای ساختاردهی تیم فروش، انتخاب و استخدام افراد مناسب و با تجربه است.

### بیشتر بخوانید: چگونه یک فرآیند استخدام سیستماتیک ایجاد کنیم؟

تجربه ما در [اقيانوس آبي](#) نشان می‌دهد که سؤالات معمول مصاحبه فروش اغلب در قالب پرسش‌هایی مانند “در پنج سال آینده خود را کجا می‌بینید؟”، “می‌توانید این محصول را به من بفروشید؟” و “نقاط قوت و ضعف شما چیست؟” مطرح می‌شوند. اما بهترین سؤالات مصاحبه کارشناس فروش، بستگی به اصولی دارد که یک فروشنده بزرگ را تشکیل می‌دهد مانند علاقه، خلاقیت، اخلاق، توانایی برقراری ارتباط با دیگران و موارد دیگر.

### بیشتر بخوانید: در مصاحبه استخدام چه سؤالاتی بپرسیم؟

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

## آماده سازی خود جهت مصاحبه تیم فروش

جذب و نگهداشت کارکنان فروش به یکی از مهمترین چالش‌های هر کسب و کار تبدیل شده است. ایجاد یک فرآیند استخدام موثر و سیستمی، ممکن است دشوار به نظر برسد. اما همانطور که [تونی رابینز](#) می‌گوید، هر چیزی امکان پذیر است اگر درباره آنچه می‌خواهید کاملاً شفاف باشید، برای رسیدن به آن دلایل قوی بیاورید و یک برنامه عملی ملموس داشته باشید.

در این راستا، می‌توانید از سه مرحله زیر برای هدایت فرایند تفکر خود استفاده کنید تا تصمیم بگیرید کدام سوالات را در مصاحبه فروش بپرسید:



1. درک بهتر از سبک کاری و هویت کسب و کار: قبل از اینکه وارد مصاحبه تیم فروش شوید، بهتر است با سبک کاری و هویت کسب و کار خود بیشتر آشنا شوید. درک بهتر از خودتان به شما کمک می‌کند تا در فرآیند مصاحبه بهتر بتوانید شور و شوق خود را در دیگران پرورش دهید.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

2. **درک بهتر از وظایف و مهارت‌های مورد نیاز شغل:** باید مطمئن شوید که وظایف و مهارت‌های مورد نیاز

شغل فروش را می‌دانید. از بازخورد تیم فروش فعلی خود استفاده کنید و **ارزیابی عملکرد** تیم فروش

فعلی را بررسی کنید تا بفهمید افراد جدید دقیقاً چه کارهایی باید انجام بدهند.

3. **استراتژی استخدامی بهینه:** مصاحبه در فرآیند استخدام تیم فروش، بخشی از استراتژی کلان استخدام

شرکت شماست که می‌تواند به منظور دستیابی به هدف‌های خاصی که یک فروشنده برای موفقیت

مداوم نیاز دارد، بهبود یابد. با همکاری تیم استخدامی خود، از جمله مدیر فروش، در ایجاد یک فلسفه

استخدامی کلان با استفاده از سوالات مصاحبه همکاری کنید تا بتوانید بهترین نیروها را برای تیم

فروش خود جذب کنید.

با استفاده از این سه مرحله، می‌توانید فرآیند استخدام مناسب برای جذب و نگهداشت کارکنان فروش

موثر را طراحی کنید.

## لیست کردن سوالات مصاحبه فروش

استخدام افراد مناسب برای عضویت در تیم فروش شما چالش برانگیز است، اما وقتی آنچه را که باید

بپرسید محدود کنید، استخدام درست بسیار آسان‌تر می‌شود. همانطور که لیست نهایی خود را از

سوالات مصاحبه فروش تهیه می‌کنید، به پنج حوزه زیر فکر کنید.

- آیا آنها قادر به انجام این کار هستند؟
- آیا آنها افرادی مشتاق هستند؟
- آیا آنها مناسب شرکت شما هستند؟
- اهداف آنها چیست؟
- آیا آنها بزرگ فکر می‌کنند؟

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

در ادامه، برخی از سوالات مصاحبه فروش را در هر حوزه بررسی می‌کنیم:



## آیا آنها قادر به انجام این کار هستند؟

اینکه آیا یک فرد می‌تواند بفروشد یا نه، احتمالاً یکی از پرسش‌های واضح در مصاحبه شغلی فروش است. با این حال، باید به نکات ظریفی توجه کرد که در انتخاب بهترین فرد برای این نقش مهم هستند. شخصی که برای این نقش مناسب است، باید از نظر پشتکار، قابل اعتماد بودن و هوشمندی، با شرایط اولیه شما سازگار باشد.

در بررسی رزومه و مصاحبه با داوطلب، نباید فقط به پاسخ "بله" یا "خیر" توجه کرد، بلکه باید به دانش فرد در این زمینه، مهارت‌های اجتماعی، پتانسیل پویا و تمایل به یادگیری توجه کرد. به عنوان مثال، یک فردی که تازه وارد این حرفه شده است، به دلیل انعطاف پذیری، طرز فکر مناسب و تمایل به

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.



يادگيري، مي‌تواند نسبت به كارمند فروشي كه 15 سال تجربه دارد اما انعطاف پذيري كمى دارد، با كسب و كار شما سازگاري بيشتري داشته باشد.

با توجه به تحقيقات، استعداد يك فروشنده براي اين شغل به مجموعه مهارت‌ها بستگي دارد و نه به ويژگي‌هاي شخصيتي كه ممكن است معمولاً با اين رشته مرتبط فرض شود، مانند برون‌گرایی، همدلي و متقاعدسازي. براي اينكه بفهميد آيا يك نامزد فروش واقعاً مي‌تواند اين كار را انجام دهد، بهتر است در مصاحبه، در مورد مجموعه مهارت‌هاي خاص او (مانند رفتارها و فعاليت‌هاي حين كار) پيوريد و همچنين از او بخواهيد كه توضيح دهد كه چگونه خود را متناسب با فرهنگ تجاري شما مي‌داند. اين رويکرد به شما كمك مي‌كند تا بهتر بفهميد كه آيا فردي كه در نظر داريد به عنوان فروشنده استخدام كنيد، مهارت‌هاي لازم را دارد و قابليت سازگاري با فرهنگ شركت شما را دارد يا خير.

### سوالات مصاحبه فروش:

- در مورد تجربه و استراتژي‌هايي كه در موقعيت‌هاي فروش قبلي استفاده کرده ايد به من بگويد.
- چه مراحل خاصي را براي حل مشكلات X در محل كار انجام مي‌دهيد؟
- از چه تكنيك‌هاي خاصي براي مديريت موثر كاركنان استفاده مي‌كنيد؟

### آيا آن‌ها افرادي مشتاق هستند؟

بدون ميل به عالي بودن هيچ عظمتي وجود ندارد. شما افرادي با انگيزه مي‌خواهيد كه مشتاق رسيدن به خواسته‌هاي خود هستند. نکته كليدي اين است كه مطمئن شويد آنها مي‌توانند اين شور و شوق را به محصول يا خدمات شما منتقل كنند. از متقاضی خود پيوريد "نظر شما در مورد محصول [يا خدمات] ما چيست؟" يا "دوست داريد در مورد چه چيزي بيشتري بدانيد؟" به طور طولاني بحث كنيد و زبان بدن آنها را در حين پاسخ دادن به سوالات شما بررسي كنيد.

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

پرسیدن سوالات مناسب در مصاحبه تیم فروش مهم است زیرا کارکنان فروش شما بسیار مهم هستند. زمانی که مشتریان حس کنند که فروشنده نسبت به محصولی که ارائه می دهد شور و شوق ندارد، ناخودآگاه شروع به شک و تردید در خرید می کنند. برعکس، یک فروشنده پرشور که محصول خود را دوست دارد، به طور خودکار مشتریان بالقوه را جذب می کند.

### سوالات مصاحبه فروش:

- چرا به سمت فروش رفتید؟ چقدر دوستش داری؟
- چه چیزی شما را به یک فروشنده خوب تبدیل می کند؟
- به بزرگترین فروش خود فکر کنید. برای بستن آن چه کردید؟

### آیا آنها مناسب شرکت شما هستند؟

ضعف تطابق شغلی یکی از عوامل اصلی ترک کار فروشنده‌گان است. وقتی مهارت‌ها و ترجیحات فروشنده با شغل مطابقت نداشته باشد، بر عملکرد شغلی او تأثیر می‌گذارد و ممکن است استعفا بدهد. در مصاحبه با فروشنده‌گان، باید بر روی شخصیت آن‌ها تمرکز کرد. این مصاحبه به شما کمک می‌کند تا بفهمید آیا این فرد مناسب فرهنگ شرکت شماست یا خیر. به عنوان مثال، آیا این فرد به راحتی عصبانی می شود یا نه؟ در حالی که شما تمایل دارید شخصیت‌های آرام را استخدام کنید، پس این فرد مناسب شرکت شما نیست. می‌توانید ارزش‌های فرهنگی خود را با متقاضی در میان بگذارید و بپرسید که چگونه این اصول را رعایت می کند؟

در نظر داشته باشید که ارزش‌های کسب‌وکارتان، چشم‌انداز شرکتتان و انتظاراتی که از همه کارمندانان دارید، بسیار مهم هستند. فردی که استخدام می‌کنید، چهره شرکت شما برای مشتریان بالقوه خواهد بود. بنابراین، باید اطمینان حاصل کنید که این فرد جدید با فرهنگ سازمانی شما همخوانی دارد.

### سوالات مصاحبه فروش:

- چه چیزی شما را جذب این شرکت کرد؟
- آیا با فرهنگ سازمانی ما همخوانی دارید؟
- برای من نمونه‌هایی از رفتار فروش اخلاقی و غیراخلاقی ارائه دهید.

### اهداف آن‌ها چیست؟

افراد اهداف خود را آگاهانه یا ناخودآگاه بر اساس رتبه بندی شش نیاز انسان ایجاد می‌کنند. کارمند ایده آلی که می‌توانید پیدا کنید، کارمندی است که کار کردن برای شما را گامی در جهت دستیابی به اهداف خود، هر چه که باشد، می‌داند.

### نیازهای انسانی شامل شش عنصر زیر می‌شوند:

1. امنیت: نیاز به اطمینان از حفظ خواسته‌ها، جلوگیری از خطرات و لذت بردن از زندگی بدون تهدیدات.
2. عدم قطعیت / تنوع: نیاز به تجربه موارد ناشناخته، تغییرات و محرک‌های جدید در زندگی.
3. ارزشمندی: احساس برتری، اهمیت و منحصر به فرد بودن، بودن یک فرد خاص و مورد توجه.
4. رابطه / عشق: ارتباط و اتحاد قوی با دیگران یا چیزهایی که ما را به آنها متصل می‌کند.
5. رشد: توسعه و بهبود ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و درک ما در طول زندگی.
6. مشارکت و بخشش: احساس خدمت، تمرکز بر کمک به دیگران و اعطای حمایت و نیکی به اطرافیان.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.



اين نيازها، به عنوان نيازهاي بنيادي انساني، تاثير بزرگي بر رضايتمندي و رشد فردي دارند و مي‌توانند به عنوان مباني براي ارتقاي كيفيت زندگي استفاده شوند.

برگرفته از : دليل کارهایی که می کنیم چیه؟ از [تونی رابینز](#)

به عنوان مثال، اگر براي فروش تجهيزات پزشكي قصد استخدام فروشنده داريد و هدف متقاضي شما کمک به مردم است، ممکن است اهداف او با اهداف شما همخواني داشته باشد. اينجاست که سوالات متداول مصاحبه شغلي فروش مانند "خودت را در يك سال آينده کجا مي بيني؟" به کار مي آيد. اگر متقاضي شما مي خواهد بعد از يك سال کوهنورد شود و دل به طبيعت وحشي بسپارد، احتمالاً کسي نيست که بتوانيد براي دراز مدت روي او حساب کنيد.

شما همچنين بايد از سوالات سنتي فراتر برويد تا دقيقاً متوجه شويد که اين فرد چه ارزش هايي دارد. شما علاقه مند به کارمنداني هستيد که تا حد زيادي با شما خواهند ماند. افرادي که به سازمان و برند شما متعهد بمانند. شما بايد توانايي يك نامزد را نه تنها براي رسيدن به اهداف شخصي، بلکه به اهداف تيم فروش و شرکت به طور کلي ارزيابي کنيد. زماني که اهداف شخصي و حرفه اي در يك راستا قرار گيرند، کسب و کار قوي تري ايجاد مي شود.

### سوالات مصاحبه فروش:

- اهداف بلند مدت حرفه اي شما چيست؟
- هدف شما از استخدام در اين سازمان چيست
- چه چيزي باعث مي شود احساس رضايت کنيد؟
- روش شما براي هدف گذاري چيست؟

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

## آيا آنها بزرگ فكر مي كنند؟

اگر مدير فروش هستيد، از سوالات مصاحبه با محوريت اينكه متقاضی چقدر می‌خواهد رشد کند و فكر می‌کند شرکت شما چقدر می‌تواند رشد کند، استفاده کنید. سوالاتی از قبیل اکنون و شش ماه ديگر شرکت را چگونه می‌بينيد؟ يك سوال عالی برای تعيين طرز فكر آنها است. آيا آنها خودشان و همچنين كسب و كار شما را در سطح شهری که الان در آن حضور داريد می‌بينند؟ يا آيا آنها رشد در مقياس جهانی را تصور می‌کنند؟

هرکسی تحمل ريسک متفاوتی دارد، و جایی در تجارت برای کسانی که عاشق ريسک کردن هستند و کسانی که ريسک گريزتر هستند وجود دارد. نيازی نيست که استخدام جديد شما ريجارد برانسون باشد، اما بايد مطمئن باشيد که فردی را که استخدام می‌کنيد كاملا به آينده اميدوار است و ترس از شکست ندارد. بهترين سوالات مصاحبه فروش، ميزان تحمل ريسک، خلاقيت و تعهد آنها به بهبود دائمی را ارزيابی می‌کند.

### سوالات مصاحبه فروش:

- رشد خود را در اينجا چگونه می‌بينيد؟
- در مورد بدترين ضرر فروش خود به من بگويد.
- فرض کنید فروش کاهش يافته است. برنامه عملی شما چيست؟

ريجارد برانسون به خاطر بنيانگذاري شرکت ويرجين معروف است. شرکت ويرجين در طی سال‌ها به یکی از بزرگترین شرکت‌های جهان در زمينه‌های مختلف از جمله ارتباطات، حمل و نقل، سفر، موسیقی، علوم فضایی و بهداشت تبديل شده است. برانسون همچنين به خاطر فعاليت‌های خيره‌اش و تلاش برای حفاظت از محيط زیست و جهانی بهتر شدن شناخته می‌شود. او یکی از

برای مشاهده ساير مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبی](#) سر بزنيد.

افراد معروف و موفق در صنعت كسب و كار است كه در طول دوران حرفه‌اي خود موفق به تاسيس و راه‌اندازي بسياري از شركت‌هاي موفق شده است.

## سوالات مصاحبه فروش سقراطي

گاهي اوقات، پرسيدن سوالات ساده و رايج مصاحبه فروش براي تعيين اينكه چه كسي قوي‌ترين فرد براي شركت شما خواهد بود، كافي نيست. جي آبراهام، كارشناس بازاریابی پیشنهاد می‌کند از آنچه او سوالات سقراطي می‌نامد در طول فرآيند مصاحبه استفاده كنيد. سوالات سقراطي مبتني بر تفكر انتقادي است و مي‌تواند براي كشف ايده‌هاي پيچيده، استخراج واقعيت‌ها و كشف مفروضاتي كه مي‌تواند به باورهاي محدودكننده منجر شود، استفاده شود. اينها بهترين سوالات مصاحبه فروش هستند زيرا نه تنها به شما مي‌گويند كه آيا يك كارمند بالقوه مناسب است يا نه، بلكه مي‌تواند به شما كمك كند تا در مورد خود و سازمانتان به طور كلي اطلاعات بيشتري كسب كنيد.

هنگامي كه مصاحبه شونده شماديدگاهي را بيان مي‌كند، از آنها سوالات سقراطي بپرسيد: «چه راه‌هاي جايگزيني براي بررسي اين موضوع وجود دارد؟» اگر احساس مي‌كنيد كه آنها بر اساس فرضيات خود پاسخ مي‌دهند، با سوالاتي مانند «چگونه مي‌توانيد اين فرض را تأييد يا رد كنيد؟» همچنين مي‌توانيد سوال‌هاي شفاف‌سازي مفهومي را در مصاحبه بگنجانيد، مانند «چرا اين حرف را مي‌زني؟» يا «اين دقيقاً به چه معناست؟»

وقتي سوالات سقراطي مي‌پرسيد، مطمئن شويد كه عميقاً به پاسخ‌ها گوش مي‌دهيد. روشي كه آنها به اين سوالات پاسخ مي‌دهند نه تنها به شما مي‌گويد كه آنها چگونه مناسب شغل هستند (يا مناسب نيستند)، بلكه چگونه فكر مي‌كنند. اگر مصاحبه شونده به اين سوالات مصاحبه شغلي فروش به خوبي پاسخ مي‌دهد، مي‌توانيد به اين واقعيت تكيه كنيد كه فردي با ذهن باز استخدام مي‌كنيد كه از

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

احساسات خود آگاه و مسئول آن است و کار کردن احساس مالکیت و غرور را برای آنها به ارمغان می آورد.

از محدودیت های زمانی که بگذریم، تعداد سوالاتی که باید در مصاحبه فروش بپرسیم پایانی ندارد.

## دوره آموزش گزینش طلایی

راهنمای جامع جذب و گزینش حرفه ای برای مدیران

[مشاهده دوره گزینش](#)