



© GHANEOSEABI.COM

اقيانوس آبی
تیم تحریریه و نگارش

حرفه ای ترین سوالات مصاحبه فروش برای جذب برترین ها

تیم تحریریه اقیانوس آبی

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



در گزینش و جذب اعضای قوی و مؤثر برای تیم فروش، استفاده از **سوالات مصاحبه ای** فروش مهمترین قدم است. این مطلب از **مجله اقیانوس آبی**، بهترین سوالات مصاحبه فروش را بررسی می‌کند که به شما کمک می‌کند تا افرادی را با شغل مناسب و مهارت‌های لازم جذب کنید.

از سوالاتی 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 کنند.

علاوه بر این، اعضای تیم فروش، به عنوان نمایندگانی 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.

تجربه ما در **گروه اقیانوس آبی** نشان می‌دهد که سوالات 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 سوالات 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.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اَقیانوس آبی](#) 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:

۱. **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.
۲. **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.
۳. **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 اين سه مرحله، مي‌توانيد فرآيند استخدام مناسب براي جذب و نگهداشت کارکنان فروش موثر را طراحي كنيد.

ليست كردن سوالات مصاحبه فروش

استخدام افراد مناسب براي عضويت در تيم فروش شما چالش برانگيز است، اما وقتي آنچه را كه بايد بپرسيد محدود كنيد، استخدام درست بسيار آسان تر مي‌شود. همانطور كه ليست نهايي خود را از سوالات مصاحبه فروش تهيه مي‌كنيد، به پنج حوزه زير فكر كنيد.

- آيا آن‌ها قادر به انجام اين كار هستند؟
- آيا آن‌ها افرادي مشتاق هستند؟
- آيا آن‌ها مناسب شركت شما هستند؟
- اهداف آن‌ها چيست؟
- آيا آن‌ها بزرگ فكر مي‌كنند؟

در ادامه، برخي از سوالات مصاحبه فروش را در هر حوزه بررسي مي‌كنيم:

-آيا آن‌ها قادر به انجام اين كار هستند؟

اينكه آيا يك فرد مي‌تواند بفروشد يا نه، احتمالاً يكي از پرسش‌هاي واضح در مصاحبه شغلي فروش است. با اين حال، بايد به نكات ظريفي توجه كرد كه در انتخاب بهترين فرد براي اين نقش مهم هستند. شخصي كه براي اين نقش مناسب است، بايد از نظر پشتكار، قابل اعتمادبودن و هوشمندی، با شرايط اوليه 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 یادگیری، می‌تواند نسبت به کارمند فروشی که ۱۵ سال تجربه دارد اما انعطاف پذیری کمی دارد، با کسب و کار شما سازگاری بیشتری داشته باشد.

با توجه به تحقیقات، استعداد یک فروشنده برای این شغل به مجموعه مهارت‌ها بستگی دارد و نه به ویژگی‌های شخصیتی که ممکن است معمولاً با این رشته مرتبط فرض شود، مانند برون‌گرایی، همدلی و متقاعدسازی.

برای اینکه بفهمید آیا یک نامزد فروش واقعاً می‌تواند این کار را انجام دهد، بهتر است در مصاحبه، در مورد مجموعه مهارت‌های خاص او (مانند رفتارها و فعالیت‌های حین کار) بپرسید و همچنین از او بخواهید که توضیح دهد که چگونه خود را متناسب با فرهنگ تجاری شما می‌داند.

این رویکرد به شما کمک می‌کند تا بهتر بفهمید که آیا فردی که در نظر دارید به عنوان فروشنده استخدام کنید، مهارت‌های لازم را دارد و قابلیت سازگاری با فرهنگ شرکت شما را دارد یا خیر.

سوالات مصاحبه فروش:

- در مورد تجربه و استراتژی‌هایی که در موقعیت‌های فروش قبلی استفاده کرده‌اید به من بگویید.
- چه مراحل خاصی را برای حل مشکلات X در محل کار انجام می‌دهید؟
- از چه تکنیک‌های خاصی برای مدیریت موثر کارکنان استفاده می‌کنید؟

–آیا آن‌ها افرادی مشتاق هستند؟

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



بدون میل به عالی بودن هیچ عظمتی وجود ندارد. شما افرادی با انگیزه می خواهید که مشتاق رسیدن به خواسته های خود هستند. نکته کلیدی این است که مطمئن شوید آن ها می توانند این شور و شوق را به محصول یا خدمات شما منتقل کنند.

از متقاضی خود بپرسید “نظر شما در مورد محصول [یا خدمات] ما چیست؟” یا “دوست دارید در مورد چه چیزی بیشتر بدانید؟” به طور طولانی بحث کنید و زبان بدن آن ها را در حین پاسخ دادن به سوالات مصاحبه فروش بررسی کنید.

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 آن ها مناسب شرکت شما هستند؟

ضعف تطابق شغلي يكي از عوامل اصلي ترك كار فروشندگان است. وقتي مهارت‌ها و ترجيحات فروشنده با شغل مطابقت نداشته باشد، بر عملکرد شغلي او تأثير مي‌گذارد و ممكن است استعفا بدهد.

در مصاحبه با فروشندگان، بايد بر روي شخصيت آن‌ها تمرکز كرد. اين مصاحبه به شما كمك مي‌كند تا بفهميد آيا اين فرد مناسب فرهنگ شركت شماست يا خير.

به عنوان مثال، آيا اين فرد به راحتی عصباني مي‌شود يا نه؟ در حالي كه شما تمايل داريد شخصيت‌هاي آرام را استخدام كنيد، پس اين فرد مناسب شركت شما نيست. مي‌توانيد ارزش‌هاي فرهنگي خود را با متقاضی در ميان بگذاريد و بپرسيد كه چگونه اين اصول را رعايت مي‌كند؟

در نظر داشته باشيد كه ارزش‌هاي كسب‌وڪارتان، چشم‌انداز شركتتان و انتظاراتي كه از همه كارمندانان داريد، بسيار مهم هستند. فردي كه استخدام مي‌كنيد، چهره شركت شما براي مشتريان بالقوه خواهد بود. بنابراين، بايد اطمينان حاصل كنيد كه اين فرد جديد با فرهنگ سازمانی شما همخوانی دارد.

سوالات مصاحبه فروش:

- چه چيزی شما را جذب اين شركت كرد؟
- آيا با فرهنگ سازمانی ما همخوانی داريد؟
- براي من نمونه‌هايی از رفتار فروش اخلاقی و غيراخلاقی ارائه دهيد.

-اهداف آن‌ها چيست؟

افراد اهداف خود را آگاهانه يا ناخودآگاه بر اساس رتبه بندي شش نياز انسان ايجاد مي کنند. کارمند ایده آلی که می توانید پیدا کنید، کارمندی است که کار کردن برای شما را گامی در جهت دستیابی به اهداف خود، هر چه باشد، می داند.

نیازهای انسانی شامل شش عنصر زیر می شوند:

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

این نیازها، به عنوان نیازهای بنیادی انسانی، تاثیر بزرگی بر رضایتمندی و رشد فردی دارند و می توانند به عنوان مبانی برای ارتقای کیفیت زندگی استفاده شوند.

برگرفته از : دلیل کارهایی که می کنیم چیه؟ از تونی رابینز

به عنوان مثال، اگر برای فروش تجهیزات پزشکی قصد استخدام فروشنده دارید و هدف متقاضی شما کمک به مردم است، ممکن است اهداف او با اهداف شما همخوانی داشته باشد. اینجاست که سوالات متداول مصاحبه شغلی فروش مانند “خودت را در یک سال آینده کجا می بینی؟” به کار می آید.

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



اگر متقاضی شما می‌خواهد بعد از یک سال کوهنورد شود و دل به طبیعت وحشی بسپارد، احتمالاً کسی نیست که بتوانید برای دراز مدت روی او حساب کنید.

شما همچنین باید از سوالات سنتی فراتر بروید تا دقیقاً متوجه شوید که این فرد چه ارزش‌هایی دارد. شما علاقه‌مند به کارمندانی هستید که تا حد زیادی با شما خواهند ماند.

افرادی که به سازمان و برند شما متعهد بمانند. شما باید توانایی یک نامزد را نه تنها برای رسیدن به اهداف شخصی، بلکه به اهداف تیم فروش و شرکت به طور کلی ارزیابی کنید. زمانی که اهداف شخصی و حرفه‌ای در یک راستا قرار گیرند، کسب و کار قوی‌تری ایجاد می‌شود.

سوالات مصاحبه فروش:

- اهداف بلند مدت حرفه‌ای شما چیست؟
- هدف شما از استخدام در این سازمان چیست؟
- چه چیزی باعث می‌شود احساس رضایت کنید؟
- روش شما برای هدف‌گذاری چیست؟

– آیا آنها بزرگ فکر می‌کنند؟

اگر مدیر فروش هستید، از سوالات مصاحبه با محوریت اینکه متقاضی چقدر می‌خواهد رشد کند و فکر می‌کند شرکت شما چقدر می‌تواند رشد کند، استفاده کنید. سوالاتی از قبیل اکنون و شش ماه دیگر شرکت را چگونه می‌بینید؟ یک سوال عالی برای تعیین طرز فکر آنها است.

آیا آنها خودشان و همچنین کسب و کار شما را در سطح شهری که الان در آن حضور دارید می‌بینند؟ یا آیا آنها رشد در مقیاس جهانی را تصور می‌کنند؟

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

هرکسی تحمل ریسک متفاوتی دارد، و جایی در تجارت برای کسانی که عاشق ریسک کردن هستند و کسانی که ریسک گریزتر هستند وجود دارد. نیازی نیست که استخدام جدید شما ریچارد برانسون باشد، اما باید مطمئن باشید که فردی را که استخدام می کنید کاملاً به آینده امیدوار است و ترس از شکست ندارد. بهترین سوالات مصاحبه فروش، میزان تحمل ریسک، خلاقیت و تعهد آنها به بهبود دائمی را ارزیابی می کند.

سوالات مصاحبه فروش:

- رشد خود را در اینجا چگونه می بینید؟
- در مورد بدترین ضرر فروش خود به من بگویید.
- فرض کنید فروش کاهش یافته است. برنامه عملی شما چیست؟

ریچارد برانسون به خاطر بنیانگذاری شرکت ویرجین معروف است. شرکت ویرجین در طی سال‌ها به یکی از بزرگترین شرکت‌های جهان در زمینه‌های مختلف از جمله ارتباطات، حمل و نقل، سفر، موسیقی، علوم فضایی و بهداشت تبدیل شده است. برانسون همچنین به خاطر فعالیت‌های خیریه‌اش و تلاش برای حفاظت از محیط زیست و جهانی بهتر شدن شناخته می‌شود. او یکی از افراد معروف و موفق در صنعت کسب و کار است که در طول دوران حرفه‌ای خود موفق به تأسیس و راه‌اندازی بسیاری از شرکت‌های موفق شده است.

سوالات مصاحبه فروش سقراطی

گاهی اوقات، پرسیدن سوالات ساده و رایج مصاحبه فروش برای تعیین اینکه چه کسی قوی‌ترین فرد برای شرکت شما خواهد بود، کافی نیست. جی آبراهام، کارشناس بازاریابی پیشنهاد می‌کند از آنچه او سوالات سقراطی می‌نامد در طول فرآیند مصاحبه استفاده کنید.

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

سؤالات سقراطی مبتنی بر تفکر انتقادی است و می‌تواند برای کشف ایده‌های پیچیده، استخراج واقعیت‌ها و کشف مفروضاتی که می‌تواند به باورهای محدودکننده منجر شود، استفاده شود. اینها بهترین سؤالات مصاحبه فروش هستند زیرا نه تنها به شما می‌گویند که آیا یک کارمند بالقوه مناسب است یا نه، بلکه می‌تواند به شما کمک کند تا در مورد خود و سازمانتان به طور کلی اطلاعات بیشتری کسب کنید.

هنگامی که مصاحبه شونده شما دیدگاهی را بیان می‌کند، از آن‌ها سؤالات سقراطی بپرسید: «چه راه‌های جایگزینی برای بررسی این موضوع وجود دارد؟» اگر احساس می‌کنید که آن‌ها بر اساس فرضیات خود پاسخ می‌دهند، با سؤالاتی مانند «چگونه می‌توانید این فرض را تأیید یا رد کنید؟» همچنین می‌توانید سؤالاتی شفاف‌سازی مفهومی را در مصاحبه بگنجانید، مانند «چرا این حرف را می‌زنی؟» یا «این دقیقاً به چه معناست؟»

وقتی سؤالات سقراطی می‌پرسید، مطمئن شوید که عمیقاً به پاسخ‌ها گوش می‌دهید. روشی که آن‌ها به این سؤالات پاسخ می‌دهند نه تنها به شما می‌گوید که آن‌ها چگونه مناسب شغل هستند (یا مناسب نیستند)، بلکه چگونه فکر می‌کنند.

اگر مصاحبه شونده به این سوالات مصاحبه شغلی فروش به خوبی پاسخ می‌دهد، می‌توانید به این واقعیت تکیه کنید که فردی با ذهن باز استخدام می‌کنید که از احساسات خود آگاه و مسئول آن است و کار کردن احساس مالکیت و غرور را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد.

از محدودیت‌های زمانی که بگذریم، تعداد سؤالاتی که باید در مصاحبه فروش بپرسیم پایانی ندارد.

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