

## سوالات مصاحبه شغلی بر اساس نقش - متخصصان توسعه کسب و کار



زمانی که شما کارجویان را غربالگری کرده‌اید، زمان مناسبی است تا فرد مناسب برای این شغل را شناسایی کنید. ما برای کمک به شما در این مقاله و مقاله‌های آینده برترین سوالات مصاحبه را بر اساس نقش تقسیم بندی کرده‌ایم. با استفاده از این سوالات شما می‌توانید مهارت‌های سخت، مهارت‌های نرم و هوش رفتاری را ارزیابی کنید. همچنین می‌آموزید در پاسخ‌های داوطلبان به چه نکاتی توجه کنیم.

### مدیر توسعه کسب و کار

مدیران توسعه کسب و کار با ایجاد و توسعه روابط با مشتریان، تامین کنندگان و سایر شرکا بر بهبود و رشد یک کسب و کار متمرکز هستند. یک مدیر توسعه کسب و کار باید بتواند فرصت‌های کسب و کار جدیدی را به منظور ایجاد درآمد، بهبود سودآوری و کمک به رشد کسب و کار شناسایی کند. برنامه‌ریزی دقیق استراتژیک و موقعیت‌یابی در بازارهای مناسب، یا ارتقای عملکرد کسب‌وکار، موقعیت یا شهرت از جمله وظایف این نقش در سازمان است. چه فرد یک نقش واحد در سازمان داشته باشی یا تیمی از کارکنان را رهبری کند، کار او اغلب در تمام زمینه‌های کسب و کار خواهد بود.

### انواع مدیریت کسب و کار

توسعه کسب‌وکار را می‌توان تقریباً برای همه انواع کسب‌وکارها اعمال کرد، اما می‌توانید در بخش خاصی تخصص داشت. مانند: ساخت و ساز، آموزش، امور مالی و سرمایه‌گذاری، مراقبت‌های بهداشتی، IT، تولید، مخابرات. از

طرف دیگر، این متخصصان ممکن است در بسیاری از مشاغل مختلف کار کنند، اما بر روی یکی از موارد زیر تخصص داشته باشند: B2B (کسب و کار با کسب و کار) و B2C (کسب و کار با مصرف کننده).

[منبع](#)

## سوالات مصاحبه برای متخصصان توسعه کسب و کار

چگونه می‌توان یک متخصص توسعه کسب و کار خوب را شناسایی کرد؟ این سوالات مصاحبه به شما کمک می‌کند تا توانایی و مهارت متخصص توسعه تجارت مورد مصاحبه را شناسایی کنید. در اینجا، سوالاتی برای کمک به ارزیابی مهارت‌های سخت، هوش رفتاری و مهارت‌های نرم یک نامزد خواهید یافت.

## سوالات مصاحبه مهارت‌های سخت

سوالات مهارت‌های سخت که باید از متخصصان توسعه کسب و کار بپرسید:

۱. از تجربه خود در زمینه توسعه استراتژی‌های تجاری و فروش با ما صحبت کنید.

چرا بیان تجربه فرد در زمینه توسعه استراتژی‌های تجاری و فروش مهم است: متخصصان توسعه کسب و کار اغلب باید ابتدا استراتژیست باشند. آن‌ها باید بتوانند در مورد استراتژی کسب و کار بلند مدت و توسعه فروش بیرونی فکر کنند. ممکن است این افرادی که در بخش‌های مختلف سازمان کار می‌کنند در این استراتژی‌ها همکاری کنند، بنابراین کار تیمی یک دارایی است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

تجربه همکاری با دیگران نشانه خوبی از عادت فرد به کار با تیم است. همچنین پاسخ‌های مطلوب، تجربیاتی را که در آن فرد ابتکار عمل را به دست گرفته و به طور مستقل یک استراتژی موفق طراحی کرده است برجسته می‌کند.

۲. چگونه از داده‌ها برای آزمودن رویکرد خود در توسعه کسب و کار استفاده می‌کنید؟

یک فرد حرفه‌ای در زمینه توسعه کسب و کار دارای مهارت‌های تحلیلی دقیقی است که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا تصمیمات کلیدی و برنامه‌ریزی استراتژی‌ها را بر اساس داده‌ها و پیش‌بینی‌های موجود انجام دهند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ این سوال رویکردی روشمند و آگاهانه را که عوامل مختلفی از جمله بودجه بندی، پیش بینی و روندهای بازارهای نوظهور در آن نقش دارند، شناسایی می کند. همچنین نشان دهندهی آینده نگری، و دیدی که بتواند فرصت ها را با توجه دقیق به داده ها شناسایی کند، می باشد.

۳. اگر مشتری به محصول یا خدمتی علاقه مند بود که نمی توانستید ارائه دهید یا هنوز وجود ندارد، چه می کنید؟ فروش محصولات و خدمات آماده یک مسئله است. پیدا کردن راه حل های خلاقانه برای آنچه که مشتریان واقعاً می خواهند و به آن نیاز دارند مسئله متفاوتی است. این سوال نحوه کار متقاضیان را برای طراحی راه حل های خلاقانه را روشن می کند، اگر این بخشی از مدل کسب و کار سازمان شما باشد.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ این سوال مهارت های گوش دادن فعال به مشتریان و فهم نیازهای آنها، توانایی خلاق بودن و ارزیابی و پاسخگویی به درخواست های خاص، همچنین توانایی رد کردن مشتری (در صورت لزوم)، را ارزیابی می کند.

### سوالات مصاحبه مهارت های رفتاری

سوالات رفتاری که باید از متخصصان توسعه کسب و کار بپرسید:

۱. دربارهی زمانی که در مورد یک معامله مذاکره کردید برایمان بگویید. نتیجه چه بود؟

مذاکره در معاملات و بررسی پیشنهادات یک جزء کلیدی برای هر نقش توسعه کسب و کار است. داشتن تجربه قبلی در این زمینه برای یک محیط حرفه ای ضروری است. همچنین کشف فرصت های مذاکره در معاملات فروش یکی دیگر از ویژگی های کلیدی لازم برای این شغل است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ این سوال توانایی اثبات شده برای انجام معاملات سریع و خوب را نشان می دهد. شما می خواهید فردی را استخدام کنید که مدافع سازمان شما باشد و به جای اینکه در رفت و آمدها درگیر شود، معاملات را انجام دهد. مراقب پاسخ هایی باشید که بیش از حد یک طرفه یا رقابتی هستند.

۲. به اطراف اتاق نگاه کنید و توضیح دهید که چرا هر دو چیز در همکاری بهتر هستند؟

پاسخ این سؤال به شما این فرصت را می دهد تا متقاضی را در حال عمل ببینید و تعیین کنید که آیا مهارت های تجاری او با آنچه شما به دنبال آن هستید مطابقت دارد یا خیر. همچنین این فرصت را به شما می دهد تا از رفتار و اشتیاق آنها نسبت به مشارکت هایی که ایجاد می کنند، اطلاع پیدا کنید.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

در پاسخ های قوی حتی اشیاء پیش پا افتاده با اشتیاق، ذوق و دلیل به مشارکت گرفته می شوند. به نحوه برخورد متقاضی با نیازهای هر مورد و اقداماتی که برای اطمینان از مشارکت همزیستی انجام می دهد، دقت کنید.

۳. از چه روش هایی برای اطمینان از دقیق و بدون خطا بودن کار خود استفاده می کنید؟

متخصصان توسعه کسب و کار طیف وسیعی از کارهای اداری را در طول روز انجام می دهند، چه اسناد مربوط به استراتژی های داخلی باشند و چه اسناد فروش مربوط به مشتریان. آنها باید دقت لازم را داشته باشند و قبول داشته باشند که یک عدد اشتباه می تواند کل محاسبات را منحرف کند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

این سؤال توجه جدی متقاضی را به جزئیات و انگیزه برای انجام کارها به طور متفکرانه و صحیح، همچنین آگاهی از عواقب اشتباهات را نشان می دهد. پاسخ های قوی همچنین ممکن است تکنیک های خاصی را که نامزد از طریق تجربه گذشته آموخته است ذکر کند.

### سوالات مصاحبه مهارت های نرم

چگونه متخصص توسعه کسب و کار را از نظر مهارت های نرم بررسی کنیم:

۱. انگیزه شما در کار چیست؟

فرد ایده آل برای این شغل به ایجاد روابطی که در نهایت کسب و کار را بهبود می بخشد، متمرکز است. بنابراین این سوال به آنها اجازه می دهد تا آنچه را که آنها را به این صنعت کشانده است، مهارت هایی که تا کنون به دست آورده اند و اینکه امیدوارند در آینده به کجا برسند، به اشتراک بگذارند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

احساس قوی از مهارت های حل مسئله و انگیزه قوی تر کردن کسب و کارها از طریق مشارکت های همسان. یک پاسخ خوب می تواند بیان کننده ی جرقه ای که آنها را به سمت فروش و توسعه کسب و کار کشانده است، باشد. (مانند تجربه اولیه شغلی) همچنین نشان دهنده ی مهارت های حل مسئله و داشتن انگیزه برای مشارکت دادن همکاران برای قوی تر کردن کسب و کار، است.

۲. چگونه وفاداری را در بین شرکای خود ایجاد کرده اید، و چگونه می توانید رهبری جدید را پرورش دهید؟

داشتن شرکای وفادار نشان می‌دهد که افراد علاقه‌مند به انجام تجارت مجدد با آن فرد هستند. همچنین نشان دهنده‌ی گستره‌ی شبکه حرفه‌ای او باشد که این امر در فروش ضروری است. همچنین مهم است که فرد متقاضی شغل، پتانسیل سرنخ‌ها و ارتباطات تجاری جدید را درک کند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ مطلوب متقاضی نشان دهنده‌ی: قضاوت خوب، مهارت‌های بین فردی و ارتباطی او است. پاسخ‌هایی که نشان می‌دهد فرد نه تنها اهمیت فروش یک محصول یا ایجاد مشارکت را می‌داند، بلکه داشتن یک تجربه‌ی مثبت برای همه افراد درگیر از ابتدا تا انتها را تضمین می‌کند. در صورتی که سابقه‌ی کسب و کار تکرار شود، نشان می‌دهد داوطلب برای کار با او مطلوب است.

۳. زمانی که به موقعیتی برخورد می‌کنید که در آن همه منابع لازم برای تکمیل وظایف خود را ندارید، چگونه عمل می‌کنید؟

گاهی اوقات با وجود تمام تلاش‌ها، همه چیز آنطور که برنامه‌ریزی شده پیش نمی‌رود. شما باید مطمئن شوید که شخصی که استخدام می‌کنید همچنان می‌تواند فروش خود را با موفقیت به پایان برساند، حتی زمانی که در محیط کار ایده‌آل خود قرار ندارد.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ این سوال توانایی قوی فرد را برای انطباق با موقعیت‌های مختلف، بدون توجه به بودجه یا سایر محدودیت‌ها، تدبیر و تکیه بر مهارت‌ها و تجربه خود، به جای وابستگی به عوامل خارجی برای انجام یک کار خوب، را نشان می‌دهد.