

سوالات مصاحبه شغلی بر اساس نقش – مدیر فروش

Sales Management



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 فروش چیست؟

[مدیر فروش](#)، جریان توزیع محصولات شرکت را به مشتریان هدایت می‌کند که فرآیند شامل ایجاد مناطق فروش و همچنین تعیین سهمیه‌ها و اهداف است. مدیران فروش که به عنوان راهنمای تیم فروش خدمت می‌کنند، برنامه‌های آموزشی و استراتژی‌هایی را برای کارکنان و تیم فروش تدوین می‌کنند، تا کارآمد عمل کنند. آنان اعضای تیم را به پیشی گرفتن از اهداف فروش کوتاه‌مدت و بلندمدت سوق می‌دهند. مدیران فروش همچنین برای شناسایی مشتریان جدیدی که می‌توانند هدف آینده‌ی تیم فروش باشند، با بخش بازاریابی همکاری نزدیک دارند. علاوه بر نظارت بر تیم فروش، مدیران فروش دارای مسئولیت‌هایی نظیر جذب فعال و استخدام هستند.

چگونه مدیر فروش شویم؟

کارفرمایانی که به دنبال استخدام مدیران فروش هستند، اغلب کارجویان دارای مدرک لیسانس یا فوق لیسانس مدیریت بازرگانی با تمرکز بر بازاریابی را ترجیح می‌دهند. گذراندن دوره‌های حقوق تجارت، اقتصاد، مدیریت، حسابداری، ریاضیات، امور مالی و آمار به متقاضیان اجازه رقابت را می‌دهد. مهارت‌های رایانه‌ای برای نگهداری سوابق و مدیریت داده‌ها نیز مفید است. بسیاری از مدیران فروش از نقش‌هایی مثل نمایندگان فروش، کارپرداز، یا حتی متخصصان تبلیغات ارتقا می‌یابند.

[منبع](#)

سوالات مصاحبه برای مدیران فروش

مدیران فروش خوب چه ویژگی‌هایی دارند؟ و چگونه آنها را می‌توان تشخیص داد؟ این سوالات مصاحبه به شما کمک می‌کند تا توانایی و مهارت مدیر فروش بعدی خود را شناسایی کنید. در اینجا، سوالاتی برای کمک به ارزیابی مهارت‌های سخت، هوش رفتاری و مهارت‌های نرم یک کارجو خواهید یافت.

سوالات مصاحبه مهارت‌های سخت برای مدیران فروش

سوالات مهارت‌های سخت که باید از مدیران فروش بپرسید:

۱. هنگام مصاحبه با یک متقاضی کارشناس فروش به دنبال چه ویژگی‌هایی هستید؟

استخدام اعضای جدید تیم فروش یکی از وظایف اصلی و حیاتی نقش مدیر فروش است. یک مدیر فروش قوی می‌تواند موقعیت‌های حیاتی را برای شرکت شما شناسایی کند و توضیح دهد که چگونه چنین ویژگی‌هایی مورد تأیید است، از جمله سؤالاتی که مد نظر دارند و اینکه چه چیزی یک پرچم قرمز را بالا می‌برد.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ‌های قوی شامل شرح استخدام‌های موفق است که نکارجو در گذشته داشته است. پاسخ‌ها باید مراحل را که برای آزمون مهارت‌های داوطلبان انجام شده را برجسته کند.

۲. چگونه یک کارشناس فروش جدید را در تیم خود آموزش می‌دهید؟

کارشناس فروش خوب فقط به صورت تصادفی به موفقیت نمی‌رسند. حتی اگر شرکت یک برنامه آموزشی داشته باشد، مراحل وجود دارد که یک مدیر فروش باید برای اطمینان از موفقیت یک استخدام جدید انجام دهد. این موارد شامل آموزش آنها در زمینه‌ی فناوری شرکت و محصولات یا خطوط خدمات، معرفی افراد کلیدی در سازمان، تمرینات تیم سازی و احتمالاً راهنمایی شغلی است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

کارجویان باید نشان دهند که دارای اهداف مشخص و معینی در یک دوره زمانی هستند. منابع لازم را فراهم می‌کنند و به طور منظم تیم فروش را از جهت پیشرفت عملکرد ارزیابی می‌کنند. پاسخ‌هایی که نشان دهنده یک ذهنیت هدف‌گرا باشند، پاسخ‌هایی مطلوب‌اند.

۳. یکی از کارشناسان فروش شما چند ماهی است که نتوانسته به اهداف فروش خود دست یابد. چه کار می‌کنید؟

این سؤال کاوشی است برای سنجش مدیریت پیشگیرانه در مقابل مدیریت واکنشی است. شما می‌خواهید یک مدیر فروش را استخدام کنید که فعال باشد. پس از شناسایی یک مشکل، آنها باید گام‌های مؤثری را برای حمایت از کارشناس فروش، اعم از تعیین مربی، افزایش دانش درباره‌ی محصول، انجام آموزش‌های فنی بیشتر، یا شناسایی فرصت‌های شبکه‌ای، انجام دهند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

یک پاسخ خوب به آگاهی از وضعیت و نظارت فعالانه آن فرد اشاره خواهد کرد. کاندیداها باید مهارت‌های گوش دادن فعال و تجربه اقدامات مؤثر با استفاده از گزارش‌های خود را برای شناسایی مشکلات و ارائه راه حل نشان دهند.

سوالات مصاحبه مهارت‌های رفتاری که باید از مدیران فروش پرسید

سوالات مهارت‌های رفتاری که باید از مدیران فروش پرسید:

۱. آیا تا به حال مجبور شده‌اید کسی را اخراج کنید؟ تجربه‌ی خود را بیان کنید؟

اخراج افراد اغلب سخت‌ترین بخش کار یک مدیر فروش است، اما گاهی اوقات، ضروری است. یک کاندیدای خوب، استدلال خود برای اخراج کارمند را برای شما عنوان می‌کند. همچنین در مورد اینکه چگونه می‌توان تأثیر آن را بر تیم کاهش داد صحبت می‌کند، تجارب آموخته شده را مورد بحث قرار می‌دهد و اقدامات انجام شده برای یک استخدام جایگزین را شرح می‌دهد.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

به دنبال نشانه‌هایی باشید که کارجو می‌تواند موقعیت‌های پرتنش را مدیریت کند و تصمیمات سخت بگیرد. اگر آنها تجربه قبلی اخراج کارمندان را ندارند، ایده آنها را در مورد اینکه چه زمانی این کار لازم است و چگونه به طور موثر با آن برخورد کنند، بررسی کنید.

۲. درباره زمانی بگویید که به نظر می‌رسید اهداف فروش شما در مسیر درستی قرار دارند، اما نبودند. با آن وضعیت چگونه برخورد کردید؟

هیچ چیز ثابت نیست، شاید یک معامله بزرگ صورت نگرفته باشید، یکی از کارشناسان فروش درگیر یک بحران خانوادگی باشد، یا رقیب بزرگی برای محصول شما وجود داشته باشد که بازی را تغییر دهد. مدیران فروش باید به سرعت و قاطعانه به تغییرات در محیط خود واکنش نشان دهند و نه بر آنچه بود، بلکه بر آنچه که هست تمرکز کنند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

یک پاسخ عالی، سازگاران، تحلیلی و فروتنانه را نشان خواهد داد. نامزدهای عالی توانایی تعویض سریع دنده‌ها و کنترل موقعیت را نشان می‌دهند.

۳. در گذشته با چه ابزارهای تجزیه و تحلیل داده‌ها کار کرده‌اید؟

یک مدیر فروش خوب می‌داند که داده‌ها با اهمیت هستند و می‌تواند موفقیتی فراتر از سهمیه‌ها و رشد درآمد است. این اطلاعات به آنها کمک می‌کند که خطوط فروش، منابع، نرخ‌ها و روندها را ارزیابی کنند. به دست آوردن درک عمیق‌تری از تجربه و نگرش کارجو نسبت به داده‌ها، می‌تواند به شما کمک کند تا کسی را پیدا کنید که واقعاً از ارزش آنها آگاه است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

متقاضی باید درک روشنی از اهمیت داده‌ها در فرآیند فروش نشان دهد. یک نامزد قوی همچنین با نرم افزار مدیریت ارتباط با مشتری (CRM) معمولی صنعت آشنا خواهد بود.

چگونه مدیران فروش را برای مهارت‌های نرم بررسی کنیم

سوالات مهارت‌های نرم که باید از مدیران فروش پرسید:

۱. سبک رهبری خود را چگونه توصیف می‌کنید؟

رهبر قوی بودن با داشتن یک شخصیت نیرومند یکسان نیست. شما به دنبال فردی هستید که با فرهنگ شرکت شما مطابقت داشته باشد. اگر یک فرد موثر و کنشی برای شرکت شما مناسب است، آن را دنبال کنید. اما اگر شرکت شما دست و پا بسته‌تر است و فردیت را تشویق می‌کند، به دنبال نشانه‌هایی باشید که نشان می‌دهد این نامزد به کارشناسان فروش آزادی عمل می‌دهد و در عین حال حمایت لازم را نیز ارائه می‌کند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

به دنبال کاندیداهایی باشید که سبک رهبری آنها با ارزش‌ها و فرهنگ شرکت شما همسو باشد - یا نشانه‌هایی که آنها چیز جدید و مفیدی به آن اضافه خواهند کرد. نمونه‌هایی از نحوه رهبری آنها در نقش‌های قبلی را بررسی کنید تا درک کنید که مهارت‌های رهبری آنها در عمل چگونه به نظر می‌رسد.

۲. بزرگترین انگیزه شما چیست؟

اگر چه که پاداش یکی از ملاحظات مهم برای هر نامزد است، اما نباید تنها انگیزه آنها باشد. فقط کاندیداهایی که بسیار خودآگاه هستند می توانند در اینجا پاسخی متفکرانه ارائه دهند. آیا آنها انگیزه درونی خود را درک می کنند، چه این انگیزه در تعقیب یک چالش، دستیابی به نتایج خاص یا کار به عنوان بخشی از یک تیم پرانرژی باشد؟

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

کارجو باید پشتکار و اشتیاق به کار را نشان دهند. به دنبال نشانه‌هایی باشید که نشان می‌دهد محیط کاری شما برای آنها مناسب است و به آنها کمک می‌کند تا بهترین کار خود را انجام دهند.

۳. کدام جنبه از مدیریت فروش را بیشتر دوست دارید و کدام جنبه را کمتر؟

به دنبال بهترین همسویی با نقش خاص خود باشید. آیا فرد از سفرهای زیاد استقبال می‌کند یا برای او یک چالش است؟ در مورد کار با اعداد چگونه؟ آیا این شخص در تخصیص مناطق فروش اعتماد به نفس دارد؟ اولویت‌های یک نامزد باید با اولویت‌های شرکت شما همگام باشد، در غیر این صورت ممکن است برای مدت طولانی باقی نمانند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

پاسخ‌های مطلوب نشان‌دهنده اشتیاق واقعی و تمایل به یادگیری و پیگیری است، حتی در مورد جنبه‌های کمتر مطلوب شغل. بیزاری از اجزای مهم نقش ممکن است یک پرچم قرمز باشد.