



电话销售人员 招聘测评方案

方案简介

电话销售人员测评方案，针对电话销售工作的各个环节，总结出对于电销工作至关重要的9项胜任力，并根据胜任力的特点通过技能测试、性格测试等多种测评工具进行全面考察。

测评形式、时间及题量

在线作答形式，总时间约50分钟

| | | |
|------|------|-----------|
| 第一部分 | 思维速度 | 15分钟，96题 |
| 第二部分 | 学习能力 | 15分钟，15题 |
| 第三部分 | 职业性格 | 20分钟，112题 |

适用对象

电话销售人员

主要特点

- ◆ **“适合”比“优秀”更重要：**电销人员的选拔重点不在于选出能力最优秀的人，而在于选择出更合适的人，因此针对性格匹配的测查是本方案的重点
- ◆ **大数据实践验证：**近1万名一线电话销售人员的数据支撑，数据表明测评结果有效区分高绩效和低绩效电话销售人员
- ◆ **结果丰富，应用性强：**呈现作答者的岗位适合度、胜任力得分，并据此提出针对性的面试建议
- ◆ **防伪：**全程监控结合侦测题目，有效降低不真实回答可能性，并检测不认真作答

测评维度

| 考察方面 | 测评维度 |
|------|---------------------|
| 业务掌握 | 快速反应、学习能力 |
| 客户服务 | 谦和友善、亲和愿望、人际敏锐、主动控制 |
| 自我激励 | 坚持不懈、自主独立、情绪控制 |



测验题型

第一部分

根据表中的对应关系，在随后给出的题目中，选择与之对应正确的一项。

与35L7……4059对应正确的一项是（ ）。

- A. [1] B. [2] C. [3] D. [4] E. [5]

| | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
|------|------|------|------|------|------|
| 35L7 | 9045 | 4095 | 4059 | 9405 | 9450 |
| 3L57 | 0495 | 0954 | 4905 | 5409 | 4509 |

第二部分

- ① 如此一来，我们会一次性拿出几美元，瞧瞧我们买不起的精装书的书评（而它们会被自动发送到富人的 iPad 中，当然还带着广告），再读读去不起的斯普林斯汀演唱会的简讯（演唱会由广告商赞助，门票通过短信发送给少数的“幸运儿”）。
- ② 报纸和杂志最有可能维持生计的方法，就是在它们的精英读者身上打主意。
- ③ 人们总是谈及《华尔街日报》和《金融时报》在网络上的成功，二者都免费刊登最流行的新闻，同时对其他适合印刷版的内容实行收费。
- ④ 这才是克里斯安德森的新书《免费》一书的真正含义：对于有购买力的人来说，什么都免费。
- ⑤ 网络版报纸的下一步，就是将一些边角料新闻丢给大众，对值得做广告的富有读者全部免费，对其他人则按文章收费。

将以上5个句子重新排列，语序正确的是（ ）。

- A. ④②③①⑤ B. ②③⑤①④
C. ②④③⑤① D. ③⑤②①④

第三部分

请你凭第一感受从中选出更符合您当前偏好的一句。

- A. 我不喜欢依靠别人来决定我想做的事情。
B. 我喜欢我的桌子或工作的地方保持整洁有序。



测评报告（部分）



应用实例

某大型保险企业因业务发展需要扩建呼叫中心，拟在短期内引进大量的电销人员，经过1个月左右的培训让这些员工快速上岗。通过在招聘工作中引入电话销售人员测评方案，解决了招聘量大、效率不高的问题，并且进一步降低了入职人员的短期离职率，提高了保险电销人员的整体素质。

现状梳理

- 招聘量大，面试成本高
- 以往入职人员短期离职率较高

原因分析

- 缺乏管理人员的胜任力
- 面试前缺乏有效的快速筛选工具
- 缺乏对性格与岗位匹配的考查任体系
- 缺乏对管理人员的全面考察

解决方案

- 在面试前引入电销人员测评方案

项目成果

- 招聘过程有据可依，面试获得针对性参考，面试工作量降低
- 用人部门反应招聘人员的工作表现更好
- 3个月内离职率降低10%