



Perform UP 销售人员测评方案

方案简介

Perform UP 销售人员测评系统采用基于胜任力的人才测评方式，对作答者在销售技能、性格匹配和工作动力3个模块进行全面的深层次评估，从而预测其在销售岗位上的胜任度。该系统的有效性已经在70余家不同行业的企业中得到验证。相对于传统的单一测验模式，该系统对作答者的潜在销售业绩有更高的预测力。

测评形式及版本

在线作答，总时间约65分钟

第一部分	销售情景模拟	30分钟，23题
第二部分	人际理解力	5分钟，16题
第三部分	职业性格评估	15分钟，35题
第四部分	激励因素评估	15分钟，35题

主要特点

- ◆ **高效度的全面评估：**包括销售技能、性格匹配、工作动力3个模块，18项与销售有关的关键胜任力，测评结果于销售业绩相关可达0.4。
- ◆ **运用情景模拟技术：**通过真实的销售案例情景，直接考察候选人在销售工作中的表现，针对性和预测力强。
- ◆ **打造极致测评体验：**关注测评附加价值，为作答者打造极致测评体验，树立企业在应聘者心中的高端雇主形象。
- ◆ **常模参照：**对比10000余名在职销售人员的常模样本，胜任得分直接预测销售业绩。
- ◆ **防伪：**全程监控、迫选作答，有效避免并检测不真实回答。
- ◆ **报告内容丰富，应用性强：**报告呈现人群比照分数及等级，可根据需要提供面试指南或发展建议。
- ◆ **可定制化：**免费定制企业专属答题界面，可付费定制开发情景题目。

适用对象：

客户经理、销售经理、销售人员

应用范围

销售人员社会招聘、内部选拔、盘点及培训定位

测评维度

销售技能	性格匹配	工作动力
<ul style="list-style-type: none">• 人际理解• 把握需求• 拉近距离• 赢得信任• 促成成单• 互惠交往	<ul style="list-style-type: none">• 自信• 坚韧• 主动性• 计划性• 行动力	<ul style="list-style-type: none">• 人际交往• 影响他人• 追求成功• 获得认同• 竞争意识• 开放自由• 物质奖励



Perform UP销售人员测评方案

测验题型

假设你是某公司的销售人员。某个产品的营销马上就要进入最后谈判阶段了，你请客户方几位关键人物，一起共进晚餐。结账时，客户看到了账单，并表示这顿晚餐可不便宜。此时，你认为：最有效的表达和最无效的表达是什么？

最有效 >>



<< 最无效

A

“这点钱小意思，上次有一个客户也是三个人，花了上万呢。”

B

“没事，钱不重要，咱们能一起聊一聊才是关键。”

C

“不要紧，这也是公司的一点心意，也在预算范围内。”

D

“是超了一点儿，不过没事，我们经理说重要的是让客户满意。”

下图中的人物正经历何种情绪？



开玩笑 深情 傲慢 满足

最符合

最不符合

A. 当任务完成得不够完美时，我常常自责。



B. 我喜欢弄清真相。



C. 面对压力时，我常常鼓励自己再坚持一下。



请考虑右侧三个描述对你工作积极性的激励程度，并拖动左侧标签进行作答

最能激励我

最不能激励我

工作能挑战我的能力

工作有清晰的规则和要求

能持续不断地做事



Perform UP销售人员测评系统

测评报告 (部分)



作答界面

从现在起，你将4个方面体验丰富多彩的销售工作，大约需要1个小时，你准备好了吗？

说服客户接受产品与服务 揣摩他人的感受 回顾自己待人处事的方式 思考自己为什么而工作

下一步

最近你一直接触的一位客户向你索要有关产品某一技术问题的相关资料，你答应他会尽快为他提供，但在寻找过程中你发现此业内并没有关于此问题的相关资料，此时，你认为“最有价值的回答和最无价值的回答分别是什么？”

在本部分的每个题目中，你将看到一段情景描述

A 向客户表示歉意，并询问是否在其他问题上可以帮助他。 B 告知客户，你已经尽力寻找过，但确实无法找到。

C 请一位本公司的资深技术人员为客户解答相关问题。 D 请一位本公司的资深技术人员为客户解答相关问题。

请考虑右侧三个描述对你工作积极性的**激励**程度，并拖动左侧标签进行作答

最能激励我工作热情 工作能挑战我的能力

最不能激励我工作热情 工作有清晰的规则和要求

能持续不断地做事



Perform UP销售人员测评方案

应用实例

某销售型企业为解决销售人员选用和管理方面的难题，邀请本公司进行专业化管理咨询服务。在过程中，采用PUP销售人员测评系统对各事业部的销售人员进行了能力素质评估、胜任力分析，提供了咨询建议，并在招聘过程中引入PUP测评，提高销售人员的甄选效率。项目中的绩效研究发现，PUP测评结果与销售业绩相关达到0.40，显著高于单一类型测验的绩效预测力。

过去的问题

- 员工表现达不到预期
- 新员工适应时间长、产出慢
- 老员工不能独当一面 • 招聘质量不高，晋升存在争议
- 招聘着重考察专业和工作经历

原因分析

- 缺乏销售人员的胜任体系
- 缺乏对销售人员的全面考察

解决方案

- 采用PUP测评进行现有人员盘点
- 在招聘过程中引入PUP测评
- 基于PUP框架建立销售胜任标准

项目成果

- 团队能力素质分析报告
- 销售团队管理咨询建议
- 个人测评报告及发展指导