



A riport címzettje: Example Suzanne
Tesztelve: 4/15/2003 1:09:44 PM

Tartalom:

A SalesMax Riport

Kiválasztási profil

A SalesMax javaslata

Javaslatok a felvételi interjú és az eredmények alapján

Javaslatok a vezető számára

PDF Riport **Nyomtatás** **Bezárás**

A SalesMax háromféle információval igyekszik segíteni a hivatásos értékesítői munkakörre jelentkezők értékelését.

- **Értékesítői Személyiség** - A viszonylag állandó személyes jellemvonások, melyek idővel sem változnak könnyen. Hetes az értékesítési teljesítményt jelzi előre, négy pedig a jelölt vezetéséhez nyújt segítséget. Mindegyik szempont a munkához kapcsolódik, és közvetlenül alkalmazható az értékesítési munkakörökre.
- **Értékesítői Ismeretek** - A jelölt ismereteinek mélysége az értékesítési folyamat fontos szakaszaiban alkalmazható eredményes viselkedési stílusról és stratégiáról. Itt a hangsúly a tanácsadói és kapcsolatépítő értékesítésre helyeződik.
- **Értékesítői Motivációk** - A személyes motiváció nyolc lehetséges forrása, és e tényezők egymáshoz viszonyított erőssége, amelyek alapján pozitív felvételi döntés esetén a jelölt vezetése könnyebbé válik.

A SalesMax eredményeinek felhasználása:

Értékesítői Személyiség

Javasoljuk, hogy elsősorban a jelölt értékesítői személyiségét vegye figyelembe. A Standard Sikerprofilban keresse meg a sikerzónákon (satírozott területeken) belül elért pontszámokat. Fontos, hogy olyan jelölteket igyekezzen felvenni, akiknek a személyiség pontszáma a legtöbb sikerzónán belül esik. Ha lehetséges, keressen olyan jelölteket, akiknek a pontszáma a tartomány magasabb értékeihez közelít. A jobb jelöltek személyiség pontszámai a legtöbb esetben a satírozott tartományokba esnek, míg a legjobb jelöltek pontszámai a satírozott tartományokon belül a felső értékhez közelítenek.

Értékesítői Személyiség Sikerességi Indexében a személyiség kívánatos jegyeit a jegy erőssége alapján súlyozzuk. Az így kapott pontszám 0 és 46 közé eshet. Az értékesítői jövedelmek vizsgálata alapján azt javasoljuk, hogy kerülje az olyan jelöltek felvételét, akik 37-nél kevesebb pontot szereznek, és igyekezzen olyan jelölteket felvenni, akiknek a pontszáma 37 vagy annál magasabb.

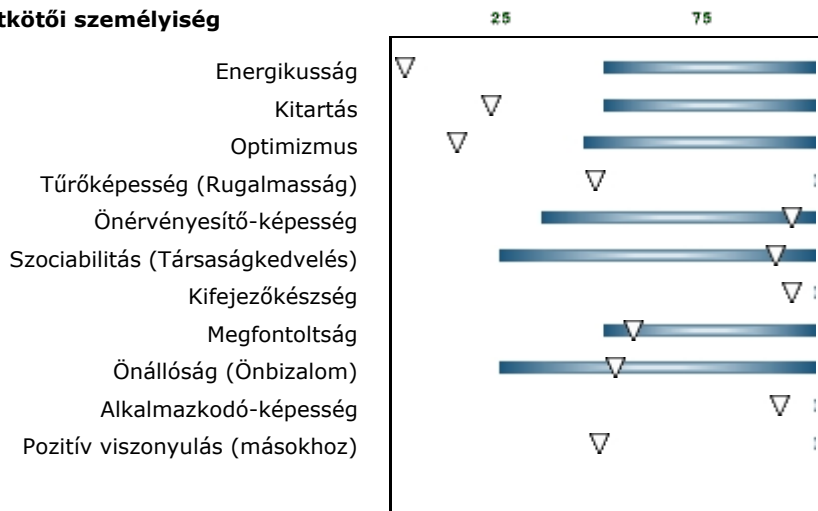
Értékesítői Ismeretek

Javasoljuk továbbá, hogy vegye figyelembe, mennyire ismeri a jelölt a tanácsadói értékesítés eredményes stratégiáit. A SalesMax kérdőív ezen szakaszában elért pontszám arra utal, hogy a jelölt mennyire pontosan tudja, mit kell tennie a különböző értékesítési helyzetekben. Ha a jelölt tapasztalt értékesítő, ez nagyon fontos információ lehet. Azonban akkor ha kevés tapasztalata van, vagy egyáltalán nincs, és ezért a tervek szerint értékesítési képzésben kívánja részesíteni, az itt kapott alacsony pontszám ne befolyásolja a felvételi döntését, de tekintse iránymutatónak a tervezett képzést illetően.

Értékesítői Motivációk

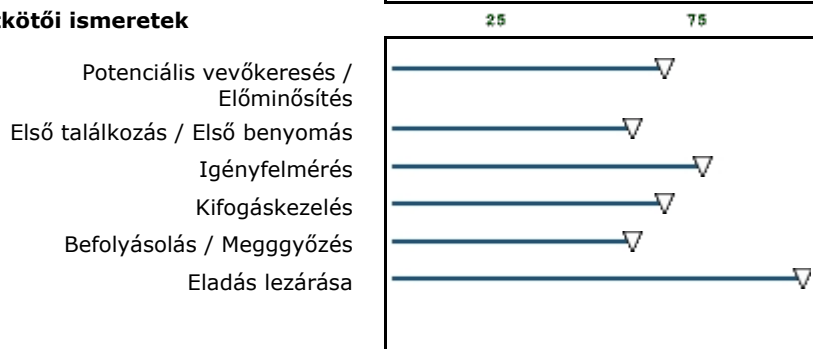
Ha a jelölt értékesítői személyisége, ismeretei és a felvételi beszélgetés alapján úgy dönt, hogy alkalmazni kívánja őt, a riportnak ebben a részében közölt eredmények alapján meghatározhatja, hogy a jelölt által igényelt motiváció összeegyeztethető-e a munkakörrel, illetve az Ön vezetési stílusával. Rendelkezésre állnak a jelölt számára fontos jutalmak? Képes eredményesen irányítani a jelöltet a jelölt igényei és az Ön rendelkezésére álló lehetséges jutalmazások révén?

Üzletkötői személyiség



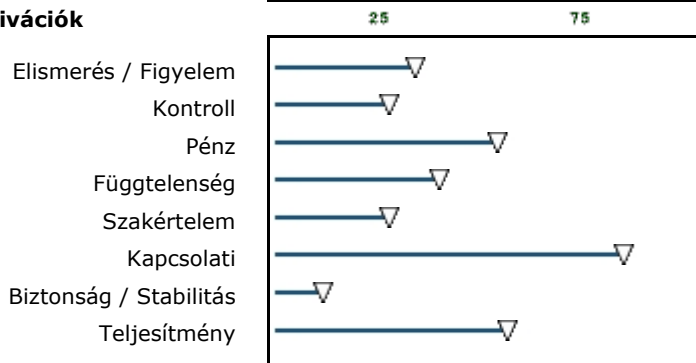
Keressen olyan jelöltet, aki a személyiségéből adódóan sikeres üzletkötő lehet.

Üzletkötői ismeretek



Értékelje a jelölt ismereteit a konzultatív értékesítési stratégiákról.

Üzletkötői motivációk



Vegye figyelembe a jelölt motivációs igényeit, és azt, mennyire felel meg a jelölt a szervezetnek, illetve az ön vezetési stílusának.

Várhatóan sikeres értékesítő:

A jelölt Értékesítői Személyiség Index pontszáma: 31 pontot ért el a maximális 46-ból. Ez a pontszám a lehető legalacsonyabb sávba (az „Elutasítandó” kategóriába) esik. Felméréseink szerint a siker valószínűsége alacsony az olyan jelölt esetében, aki e tartományba eső pontszámot ér el. (Az ilyen pontszámot elért 10 értékesítő közül négynek sikerült a felső ötven százalékba tartozó javadalmazást elérnie.)

Pontszám	Kategória	Javaslat
31	00-36	Nem javasolt
---	37-41	Jó
---	42-43	Kiváló
---	44-46	Legjobb

A jelölt személyiségére vonatkozó megállapítások:

A felsorolt potenciális erősségek (+) és gyengeségek (-) alapján megállapítható, hogy a jelölt személyisége hogyan hat értékesítési teljesítményére.

- + Értékesítési helyzetekben magabiztos fellépés várható tőle.
- + Határozott és önérvényesítő. Biztos, hogy akár a legnehezebb, leghatározottabb, legnagyobb kihívást jelentő ügyfelet is képes lesz kezelni, és nem riad vissza attól, hogy felkérje az ügyfelet az üzletkötésre.
- + Nagyon társaságkedvelő ember, aki többnyire szeret a meglévő, vagy akár leendő ügyfelekkel találkozni, és élvezi, ha értékesítőként együttműködhet velük.
- + Biztosan nem okoz neki nehézséget, hogy kifejezésre juttassa gondolatait és elképzeléseit mások előtt. Társalgási stílusa zökkenőmentes és könnyed, ami spontán és lelkesedést tükröz.
- + Természetéből adódóan együttműködésre hajlamos, és kész arra, hogy másokhoz alkalmazkodjon, hogy jól kijöjjön velük, hogy igényeikkel összhangban legyen.
- Jóval kevésbé energikus, mint egy tipikus értékesítő, ami jelentős hátrányt okozhat. Lehet, hogy hiányzik belőle a sürgetettség érzése, és a késztetés arra, hogy gyorsan végezzen a dolgokkal.
- Nem feltétlenül lehet mindig megbízni abban, hogy az elvállalt feladatait kitartóan és maradéktalanul el fogja végezni.
- Szemléletmódja negatívnak tűnik. Néha hajlamos lehet lehangoltságra, aggodalmaskodásra.

Értékesítői Ismeretek:

Úgy tűnik, a jelölt jól ismeri az eredményes tanácsadói értékesítési módszereket a következő területeken:

- + Potenciális vevőkeresés és Előminősítés.
- + Az ügyfél konkrét igényeinek pontos megismerésére való törekvés.
- + Problémamegoldás és Kifogáskezelés.
- + Tárgyalás és az eladás lezárása.

A SalesMax a jelölt esetében jelentős képzési igényt nem mutatott ki (a jelölt minden mérési szempontból legalább 40 százalék helyes választ adott).

Értékesítői Motivációk:

A jelöltet legerősebben az alábbiak motiválják:

- Lehetőség arra, hogy kapcsolatait bővítse, másokon segítsen, és hogy rendszerint társaságban lehessen.

A jelölt számára az alábbi ösztönzők nem tűnnek fontosnak:

- Biztonság vagy biztos állás.

Javaslatok a felvételi interjú és az eredmények alapján

A riport következő részében olyan kérdéseket sorolunk fel, amelyek révén a felvételi beszélgetés során, illetve az eredmények vizsgálatakor további adatokat lehet gyűjteni, alaposabb ismereteket lehet szerezni azokról a vonásokról, amelyek a jelölt esetében esetleg gondot jelentenek. A SalesMax a feltárt problémákra vonatkozóan számos olyan kérdést javasol, amely a jelölttel folytatott felvételi beszélgetés során jól használható. Emellett a SalesMax számos olyan kérdést is felsorol, amelyek segítségével egy-egy problematikusnak ítélt terület a jelölt által megadott eredmények alapján megbeszélhető.

Nagyon alacsony Energikusság

A jelölt energiaszintje rendkívül alacsony egy tipikus értékesítőhöz képest, ami arra utal, hogy esetleg nehezen képes megbirkózni a feszített munkarenddel, gyorsan kell dolgoznia, és az eredmények érdekében összpontosítania kell.

A felvételi beszélgetés kérdései:

- A felvételi beszélgetés során mondassa el a jelölttel, hogyan telik egy tipikus munkával töltött hete. Kérdezze meg, hogyan rangsorolja a dolgait, hogyan osztja be az idejét. Keressen olyan jelzéseket, amelyek az energikusság hiánya vagy a lassú munkatempó ellenére is eredményességre utalnak.
- Mondasson el vele egy olyan esetet, amikor a karrierje során hatalmas mennyiségű munkát kellett rövid idő alatt elvégeznie. Milyen körülmények vezettek ide? Mit tett annak érdekében, hogy a céljait elérje? Hogyan érezte magát azután?
- Tegye fel a felvételi beszélgetéseken rendszerint elhangzó kérdéseket, pl. „Milyen helyzetekben teljesít a legjobban?”; „Milyen helyzetekben szeretné a teljesítményét növelni?”. Figyelje, hogy utal-e a válaszaiban valami arra, hogy romlik a teljesítménye, ha túlóráznia kell, gyorsan kell egy-egy feladattal végeznie, idő szorításában sok kérést kell teljesítenie stb.
- A felvételi beszélgetés alatt figyelje a jelölt testbeszédét. Nehézesnek, lehangoltnak tűnik, túl lazának és lassú mozgásúnak vagy inkább energikusnak?

Próba kérdések:

A beszélgetés során a következő típusú kérdéseket tegye fel.

- „Mennyire képes feladatait időben elvégezni más értékesítőkhöz képest?”
- „Másokhoz képest mennyire képes eredményességét fenntartani, ha hosszú időn át kell folyamatosan dolgoznia?”
- „A hozzá korábban hasonlókhöz képest milyen a teljesítménye általában?”

Alacsony Kitartás

A kitartás és a megbízhatóság szempontjából a jelölt alacsony pontszámot ért el, ami arra utal, hogy feladatait nem mindig végzi el következetesen, elejétől a végéig.

A felvételi beszélgetés kérdései:

- A felvételi beszélgetés alatt kérdezze meg a jelöltet, hogy véleménye szerint hogyan kellene az értékesítés vezetőjének az olyan munkavállalót kezelnie, aki nem tartja be a határidőket, illetve félbehagyja a feladatát.

Figyelje, hogy a válasz nem utal-e arra, hogy a jelölt szimpatizál az ilyen munkavállalóval, vagy hogy a vezető elvárásait nem tartja-e túlzónak.

- Beszéltesse a jelöltet egy olyan esetről, amikor a feladatát nem tudta befejezni, illetve nem teljesítette, amit megígért. Figyelje, hogy a válaszból nem az derül-e ki, hogy nem igazán törődött vele, vagy hogy rendszerint kifogásokat keres. Kérdezze meg, hogy ma ugyanabban a helyzetben másként járna-e el.

Próba kérdések:

A beszélgetés során a következő típusú kérdéseket tegye fel.

- „Mennyire képes a jelölt a feladatait időre, teljes körűen elvégezni más értékesítőkhöz képest?”
- „Ügyfelei és a hasonló beosztásban levő kollégái szerint vállalásait betartja, vagy inkább hajlamos arra, hogy a dolgokat hagyja kicsúszni a keze közül?”

Alacsony Optimizmus

A jelölt az optimizmus szempontjából alacsony pontszámot kapott, ami arra utal, hogy lehangoltságra, illetve borúlátásra lehet hajlamos (pl. „a pohár félig üres”). Egyesek esetében ez a borúlátás értékesítői, munkaköri teljesítményük rovására megy. Ugyanakkor mások borúlátásukat, érzelmeiket képesek kordában tartani, így ez a vonás csak csekély mértékben befolyásolja teljesítményüket.

A felvételi beszélgetés kérdései:

- A beszélgetés során igyekezzen felmérni, hogy a jelölt mennyire képes megbirkózni a feszült helyzetekkel, stresszel és csalódással. Kérdezze meg, milyen dolgok idegesítik vagy bosszantják. Kérdezze meg, hogy a főnöke, valamelyik munkatársa, illetve ügyfele milyen vérmérsékletűnek tartja őt, és hogyan viselkedik feszült helyzetben stb.
- Kérdezze meg, hogyan hat a munkájára, ha stresszes körülmények között kell dolgoznia. Ha a jelenlegi beosztásában utaznia kell (vagy a megpályázott munkakörben utaznia kellene), akkor kérdezze meg, mit tart előnyösnek, illetve hátrányosnak egy olyan munkakörben, amelyben ideje egy részét úton kell töltenie. Figyelje, hogy válaszaiban megfigyelhető-e magányosságra, stresszre, illetve fásultságra utaló jel.
- Beszéltesse egy olyan esetről, amikor kivételesen kemény munkát kellett végeznie egy üzletkötés érdekében, és mégsem sikerült. Hogyan reagált? Milyen hatással volt ez rá?
- Kérdezze meg, hogyan birkózik meg a stresszel és a frusztrációval. Általában a következőket érdemes pozitív válasznak tekinteni: kocogok, hosszú sétát teszek, megbeszélem a barátommal, igyekszem pozitív dolgokra gondolni. Veszélyt jelez, ha a válasz a stressz kezelésének nem megfelelő formáira utal, pl.: „bedobok egy-két pohárral”, vagy tagadó (pl.: „soha nem vagyok szomorú, sosem rossz a hangulatom”).

Próba kérdések:

A beszélgetés során a következő típusú kérdéseket tegye fel.

- „Véleménye szerint az Ön által ismert értékesítőkhöz képest milyen a jelölt hozzáállása, hangulata? (pl.: egyenletes volt vagy inkább hullámzó?)”
- „Mennyire sikerült a jelöltnek a munkával járó feszültséget és stresszt kezelni?”
- „Kiegyensúlyozottnak vagy inkább hangulatembernek tartja a jelöltet? Miért?”
- „A hozzá hasonlókhöz képest mennyire érzékeny a környezetében előforduló idegesítő eseményekre (pl. feszültség, határidők)? Ez az érzékenység hogyan hatott a termelékenységére, illetve munkahelyi kapcsolataira?”

- „Mennyire volt jellemző a tettekeszség, illetve a negatív, könnyen közömbössé váló hozzáállás a jelölt hozzáállására?”

Javaslatok a vezető számára

A riport utolsó részében arra vonatkozóan fogalmazunk meg javaslatokat, hogy a jelöltet hogyan lehet eredményesen vezetni, irányítani. Bizonyos esetekben ezek a javaslatok a mért eredmények alapján utalnak a jelölt vélhetően problematikus vonásaira, és tanácsot adnak arra nézve, milyen módon érhet el optimális eredményt a jelölt az adott munkakörben. Más esetekben a jelöltet ösztönző tényezőket ismertetjük, és rámutatunk az ösztönzés legmegfelelőbb módszereire.

Munkatempó követelmény kezelése: Lassú tempója nem illik a gyors iramú értékesítési környezetbe. Az eredményességhez valószínűleg konkrét célokat kell számára kitűzni, és a határidők betartásáról el kell számoltatni. Eleinte tanácsos közbenső határidőket szabni (ellenőrzési pontokat beállítani), és így gondoskodni arról, hogy valóban a céljai felé haladjon. Továbbá energiájának hatékonyabb kihasználása érdekében hasznos lehet számára, ha időgazdálkodási tréningen vesz részt, vagy ha olvas erről.

Kitartás fejlesztése: Érdemes ösztönözni, hogy vállaljon nagyobb felelősséget feladatai végigvitelében. Vezetése során győződjön meg arról, hogy világosan érti-e azt, amit vállalt, és hogy mikorra vállalta a feladatot. („János, tehát azt mondja, hogy az X cégre vonatkozó értékesítési tervet jövő keddre megkapom.”) A hosszabb lélegzetű munkák esetében javasolja, hogy állítson fel közbenső határidőket, és így ellenőrizze a célok megvalósítását. Ha lemarad, vonja felelősségre, és segítsen neki olyan stratégiát találni, amellyel ez a hiba a jövőben elkerülhetővé válik.

Pozitívabb szemléletmód kialakítása (Optimizmus növelése) Negatív, borúlátó hajlama megakadályozhatja az eredményes értékesítésben. Lelkesedésének fenntartásához több időre és figyelemre van szükség, mint a legtöbb értékesítőnek. Érdemes megdicsérni és megjutalmazni, ha érzelmeit kordában tudja tartani, és nem mutat negatív hozzáállást.

Társas motiváció: Számára az a fontos, hogy legyen lehetősége kapcsolatait bővíteni, másoknak segíteni, és általában emberekkel dolgozni. Érdemes arra bátorítani, hogy legyen szoros kapcsolata a céggel, a közösséggel vagy szakmai csoportosulásokkal, ahol ezt az igényét beteljesítheti, és egyszer s mind bővítheti ismeretségi körét.

©2001 Bigby Havis & Associates, Dallas, Texas. Minden jog fenntartva.