



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%