

如何招聘

&#8226;;面试招聘的重要意义

&#8226;;招聘的误区

&#8226;;专业化的面试招聘程序

&#8226;;角色演练

&#8226;;重要意义

公司发展的基础

销售增长的原动力

&#8226;;招聘的误区

重表面，轻本质

重介绍，轻聆听

重表现，轻探询

“面试与反面试”

专业化的面试招聘程序

1、填写应聘表格

详细 正规

2、面试的座位安排

3、有目的的开场白

消除惊张感 自我介绍

4、做面试笔记

面试所需审查的能力：

1、说服力/销售能力/沟通能力

定义：善于人际和沟通技巧，使其构想、计划、活动或产品获得肯定与接收。

行为指标：

~确定客户的需求和决策的关键。

~选择恰当的手法

~明确产品或服务如何满足客户的需求

~了解被拒绝的原因，做恰当的回答。

~了解客户的顾虑。

~切实采取有利的行动。

~谈话前后有连续性，逻辑清晰。

~正确用语，表达简明扼要。

问题：

--谈谈你近来最大的客户，你是如何促成合作关系的？

--作为一名销售人员，你比其他销售人员的优势在哪里？为什么？

--请你讲述一个你成功说服别人按照你的想法去做的实例。

--谈谈你如何使产品在激烈的竞争中脱颖而出的实例。

--谈谈你周围的人对你的评价。

--我们都遇到过固执的人，请举例说明你是如何处理别人的拒绝的？

--你认为一个成功的销售人员应具备哪些素质？

--工作中你通常和什么人或部门打交道，请讲你一次比较困难的情况。

2、诚实度/可信性

定义：诚实可信，所提供的情况完全属实。

行为指标：

- ~了解做人的重要原则。
- ~明确自己的实际情况。
- ~回答问题直接、明确。
- ~对于不利的因素勇于承认。

问题：

- 谈谈你的优点和缺点。
- 请讲一件你很有成就感的事例。
- 我们都有过说谎的经历，请你谈谈记忆深刻的一次说谎经历。
- 应聘这个职位，你认为自己的不利因素是什么？

如何招聘优秀人才

### 3、主动性

定义：主动积极采取行动，已达到目标或超越所需的要求，工作态度积极，不会依赖指示才去作出行动。

行为指标：

- ~工作态度积极进取。
- ~想出改善的办法。
- ~不等别人要求就会主动把握机会。
- ~争取自我改善的机会，不止做该做的事量。

问题：

- 请你讲述一个采取行动，改善本身的技能或工作表现的实例。
- 你是如何获得在——的工作的？
- 请讲述一个你决定立即采取行动的解决问题，而不等他人接手的实例。
- 当发现所从事的工作不适合你时，你采取了什么行动？
- 你在——期间，最大的成就是什么？你是如何达到的？
- 请你举一个你工作表现特殊的实例。

### 4、学习能力

定义：短时间内能将变化多端的相关信息资料运用到工作当中。

行为指标：

- ~勇于发文，以获得新知。
- ~阅览相关的资讯。
- ~善于观察，以增加技能。
- ~勤于练习，以熟练技能。
- ~很快便懂得运用新知和技能。

问题：

- 请讲述一个你掌握一门技巧的实例。
- 进入新的领域，那些东西你掌握的快一些，那些东西掌握的慢一些？
- 你在学校中的成绩如何？为什么？

### 5、分析/问题评估的能力

定义：善于思考，能对问题或实事做出有依据的判断。

行为指标：

- ~善于掌握相关实事。
- ~能够抓住问题关键。
- ~学习外延知识

问题：

---请你谈谈对中国医药改革的看法。

---你是如何看待“回扣”问题的？

---苏州市有多少辆自行车？为什么？

## 6、坚持度/韧性

定义：承受压力的能力

行为指标：

~良好的心理素质

~自信心强，

问题：

--我认为你的——方面欠缺，你认为如何？

--我认为你以往的业绩很一般，录用你我感到信心不足。

## 7、工作动力与工作特点的配合程度

定义：建立良好的工作态度，以事业为重心，有强烈的成就感。

问题：

--谈谈你最自豪的一件事。

--请你谈谈对钱或薪资的看法。

## 8、个人的领导能力

定义：对自己有较高的期望，对事件的进展有前瞻性，开阔的思维能力。较强的判断力和决策力。

问题：

--三年后你想干什么？

--谈谈你组织的最成功的一次活动。

## 9、形象与身体状况

体检

结束面试的程序

~重温笔记，看是否有不清楚的问题。

~介绍公司并观察应聘人的反映。

~请应聘人提出问题。

~结束面试，向应聘人致谢。

~解释以后的程序。