



## 案例分享：运用Profiles销售测评识别高潜质销售人员

在任何企业中都很容易通过销售业绩来识别优秀的销售人员。不容易识别的是哪一个候选人更适合企业的销售岗位。即使她在目前的岗位上做的成功，是否就意味着她能够在新的公司中同样的成功？不一定。不同的公司在规模、目标和产品等方面各不相同。一家位于中西部的人才服务公司运用Profiles销售测评这个度身定制的工具来提高销售业绩。



### 方法

首先，企业对13位招聘业务员的销售业绩做了分析。根据业绩结果，企业将13位中的6位视为高绩效人员，其平均销售额是1,107,011元。同时将另7位视为低绩效人员，其平均

销售额是400,977元。以这批员工作为样本人群，并借助于Profiles销售测评工具，该企业建立了职位适应性样本，样本描述了目前招聘业务员岗位上高绩效人员的特征。

将这13位招聘业务员与建立起的职位适应性样本进行了匹配。企业将79%匹配度作为区分线，就是指职位适应性百分比达到或超过79%的人应该属于高绩效人员。在这13位业务员中，有6位的适应性百分比达到或超过79%。

这6位中的5位，即83%的人是真正的高绩效人员。7位低绩效人员中有1位（占14%）的匹配度也在79%之上。

### 结果

对这批招聘业务员的销售业绩和匹配度的详细分析显示，达到或高于79%匹配度的人员的平均销售业绩是970,730元，而匹配度在79%以下的人员的平均销售业绩是480,932元，差距接近500,000



Profiles 中国:

上海谱鼎咨询有限公司

上海浦东张杨路838号华都大厦22楼G座

邮编: 200122

电话: 021 5820 4355 传真: 021 5820 5410


邮箱: service@profileschina.com.cn

网站: www.profileschina.com.cn

元。由此可以看到，Profiles销售测评帮助企业有效地区分出83%的高绩效人员。企业从而可以选聘更能够成功、业绩更好的业务人员。目前，该企业使用此职位适应性样本来预测招聘业务员的业绩。

### 留住高绩效销售员的6项措施

1. 在聘用前确保他们与岗位匹配。
2. 通过鼓励他们承担职责并依靠自己的决策技能来提升他们的信心。
3. 辅导他们磨练坚韧性。
4. 让他们在学习产品和服务内容之外还要学习公司的使命和价值观。
5. 了解他们工作中最关键的需求并予以满足。向他们提供完成任务所需的资源。
6. 只有当他们表现出意愿和能力后才让他们晋升到新的岗位。



建立  
持续高绩效的  
销售团队