

FRAGENKATALOG VERTRIEB: Mr. Thomas

01.01.0001

Sample

Persönlich und vertraulich

EIGENSCHAFTEN

Beharrlich, zuverlässig, hart arbeitend, bestimmt, willensstark, hartnäckig unabhängig, liebenswert, überzeugend, eigeninitiativ, guter Zuhörer, kommunikativ, beständig, ernsthaft, überlegt, gelegentlich unflexibel.

VERKAUFSFÄHIGKEITEN

Herr Thomas Sample kann seine besten Leistungen im 'weichen' Verkauf oder in einem Dienstleistungsbereich erbringen.

Eine mögliche Begrenzung ergibt sich aus der inneren Angst vor Unsicherheit, Ablehnung und Versagen. Herr Thomas Sample hat keinen schnellen Arbeitsstil und wird zu leicht zurückweichen, wenn er auf stärkere Menschen trifft. Es zeigen sich auch Hinweise, dass er zeitweise zu sehr ins Detail geht, wodurch seine Präsentationen langweilig und wiederholend werden. Er wird einen guten Einstieg finden, doch baut er ernste und lang dauernde Beziehungen über einen längeren Zeitraum auf. Der Abschluss könnte schwierig werden, denn er zieht es vor, durch seine Präsentation und Produktkenntnisse zu verkaufen anstatt nach dem Auftrag zu fragen.

Mit großer Aufmerksamkeit sollten die Begrenzungen von Herr Thomas Sample bewertet werden, da es im Profil Anzeichen dafür gibt, dass er besser im 'weichen' Verkauf bzw. einem Dienstleistungsbereich eingesetzt wird als im Direktverkauf. Er wird sich unwohl fühlen und versagen in aggressiven Verkaufssituationen.

INTERVIEW_HINTS

Bereiten Sie anfänglich eine entspannte Interviewatmosphäre für Herr Thomas Sample, um ihn aus sich herauszulocken. Prüfen Sie seine Fähigkeiten, mit Menschen umzugehen, und bewerten Sie seine Begeisterungsfähigkeit und Überzeugungskraft. Beginnen Sie zu einem späteren Zeitpunkt, ihn unter Druck zu setzen, um herauszufinden, ob er mit aggressiveren Menschen zurechtkommt. Kann er aggressive Situationen bewältigen oder zieht er sich zurück, um Ablehnung oder Konfrontation zu vermeiden.

INTERVIEW-FRAGEN

Wir empfehlen, Ihrer gewohnten Interviewtechnik zu folgen bezüglich Lebenslauf, Ausbildung, Erfahrung, Kenntnissen und anderer besonderer Anforderungen. Die folgenden Fragen wurden ausgewählt, um Schwächen dieser Person bezüglich der gewählten Position auszuloten. Der komplette Fragenkatalog sollte verwendet werden.

Ziel der Fragen: Kann Herr Thomas Sample genügend neue und originelle Ideen einbringen, um ein Gewinner zu sein?

Wie haben Sie in der Vergangenheit das Hindernis überwunden, dass ein Pförtner seinen Chef so abgeschirmt hat, dass Sie keinen Besuchstermin bekommen konnten?

Erzählen Sie mir bitte, welche Telefontechniken Sie kennen, um einen Besuchstermin zu erreichen.

Wenn Sie es nicht schaffen, einen Besuchstermin zu erreichen, an welchem Punkt glauben Sie ist es richtig, Informationsmaterial zu schicken?

Denken Sie, dass es immer notwendig ist, bestimmt zu sein, um telefonischen Kontakt herzustellen?

Können Sie bitte erklären, warum Sie dieser Meinung sind?

Notizen:

Ziel der Fragen: Kann Herr Thomas Sample sein Verhalten modifizieren, um sich anderen Menschen anzunähern und kann es seinen Weg zum Ergebnis stören, dass er Ablehnung nicht mag.

Wenn Sie an einen langsamen und nicht emotionalen Menschen verkaufen, wie fühlen Sie sich dabei?

Wie bauen Sie rasch eine Beziehung zu solchen Menschen auf?

Verändern Sie Ihren Verkaufsstil bei solchen Menschen?

Wenn ja - was tun Sie?

Wie sieht es beim Verkauf an aggressive Menschen aus, wie fühlen Sie sich dabei?

Haben Sie sich jemals abgelehnt gefühlt?

Wenn ja, wie haben Sie dies überwunden?

Haben Sie sich einmal von einem Vorgesetzten demotiviert gefühlt?

Wenn ja, beschreiben Sie mir bitte diese Führungskraft.

Notizen:

Ziel der Fragen: Wie wachsam ist Herr Thomas Sample und wie schnell kann er Einwände erkennen und sie überwinden?

Wie wichtig ist es beim Verkaufen, dem Interessenten alle Fakten zu geben?

Glauben Sie, dass alle Interessenten Fakten wünschen?

An welchem Punkt können Fakten Einwände auslösen?

Was verstehen Sie unter ernsthaften und falschen Einwände?

Geben Sie mir bitte zwei Beispiele, bei denen Sie falsche Einwände herausgefunden haben?

Wie konnten Sie wissen, dass Sie recht haben?

Notizen:

Ziel der Fragen: Ist Herr Thomas Sample der Ansicht, dass er immer recht hat oder kann er sich vorstellen, dass er auch Begrenzungen haben könnte?

Erzählen Sie mir bitte etwas über eine Gelegenheit, bei der Sie gerügt wurden und wo Sie das Gefühl hatten, dies sei eine Ungerechtigkeit.

Wie sind Sie damit umgegangen?

Machen Sie Fehler?

Geben Sie mir bitte einige Beispiele von Fehlern / fehlerhaftem Verhalten in Ihrem gegenwärtigen bzw. vergangenen Job.

Wie hat Ihre Führungskraft darauf reagiert?

Worauf achten Sie bei einem Vorgesetzten?

Denken Sie, dass Sie diese Anforderungen bei mir finden?

Notizen:

Anwendungshinweise

Diese Fragen sind speziell für die erste Interviewphase erstellt, das ist die Phase der Erstinformation. Weitere nützliche Informationen für Erstinterviews können aus einem "Stärken und Schwächen" Bericht gezogen werden.

Wenn dieser Kandidat weiter in der Auswahl bleibt, wird die VPA-Auswertung zusätzliche Einzelheiten bieten. Sie enthält Informationen über das wahrscheinliche Verhalten unter Druck, Frustrationen, Motivationsfaktoren und den idealen Führungsstil des Vorgesetzten.