

何を聞くか・どう聞くか 販売力がある良い人を採用する3つの要点

この教材は販売担当者の求人広告をしたあと、面接に来た人に「効果的な質問」をし、**販売力がある良い人**を選ぶ方法について説明しています。仕事の種類はいくつもありますが中小企業の場合、経営をするとき特別ウエイトが高くなるのは販売の仕事になるので、販売の仕事を中心にしました。

しかし販売の仕事は形がないので、筆記テストができません。さらに販売は、仕事の中心が「会社の外」になるので上司の管理も難しくなり、内勤の仕事とは大きく異なります。

このような事情がある中、販売で「**仕事ができる良い人**」を採用するには、まず販売の仕事で最も重要になる「**能力の要因**」をはっきりさせておく必要があります、これは3つあります。**3大能力**です。

次は、3大能力に対する知識や技術の実力をつかむために、「効果的な質問事項」を準備しておきます。こうしておく、面接に来た人に対して「的確な質問」ができるので、販売力がある良い人を採用することができます。

| | |
|---|--|
| <p>a. 販売戦術を担当する人の重要な3つの能力 b. 3大能力のウエイト付をする</p> <p>第1章 仕事に投入する時間量と意欲</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 販売の仕事にはより多くの時間を投入する 2. 積極的な人とは 3. 忍耐力も欠かせない 4. 意欲能力が低い人は教育でも直せない 5. 情報をもとに間接的に判断する 6. 実行力の7割は仕事時間で決まる 7. 業績の良い会社の社長は時間能力が高い 8. 時間能力をつかむ質問の仕方 9. 面接者の時間能力を直接試す方法 10. 訪問面会件数についての質問の仕方 | <p>第2章 人柄や誠実さと人間関係能力</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 販売には性善説で考える人を優先 2. お客との人間関係能力は特別重要になる <p>第3章 仕事に対する知識や技術をチェック</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 向上心や研究心は本の冊数が証明 2. どのように質問するか <p>第4章 採用に関連したその外の要因</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. できる人の退職理由とできない人の退職理由 2. 経理などの内勤者を途中で採用する場合 3. 面接者に質問する項目は前もって作っておく 4. 新卒者が入社したあとで生じる3つのストレス <p>※竹田が直接録音しています。</p> |
|---|--|

販売力がある良い人を採用する3つの要点

定価 **9,900** 円(税込)
CD1巻 1時間15分。テキスト付



1938年生。久留米市出身。福岡大学経済学部卒。建材メーカーで経理と営業を担当後、28歳のとき企業調査会社に転職。中小企業の信用調査と倒産会社の取材を担当。34歳のときにランチェスター法則と出会い、以来同法則を経営全体に应用、研究する。44歳のときにランチェスター経営を創業。講演は、4300回に。ランチェスター先生の墓参は7回に。

お申し込みは、FAXかメールで。 メールアドレス customer@lanchest.co.jp

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|-------|--|----|--|
| ご住所 | 〒 | | | | 業種 | |
| 会社名 | 役職 | ご氏名 | 従業員 人 | | | |
| TEL | FAX | 様 | | | | |