

别人家的好员工，未必适合你 欧洲“黄页”的奇异销售画像

—— 怡安人才测评案例精选

案例 背景

随着企业数字化变革的逐渐深入，越来越多的企业开始运用现代化测评工具来筛选人才，以提高招聘效率、减少偏见，并最终提升整体员工素质及业绩表现。

然而，每一家公司的工作性质、工作环境、企业文化都有所不同。因此，在很多时候，根据过往常识与传统经验所设定的用人标准并不真正适用。如何确定真正适合自己的选才标准，才是数字化时代用人策略的首要关注之一。



企业痛点 招聘流程复杂，求职者新手居多

localsearch连接着成千上万的广告客户，为他们提供潜在客户的市场细分和广告预算。因此，为了维护现有的广告客户关系，提高广告收入，公司对于优秀销售可谓求贤若渴。

然而，localsearch的内部数据显示，顶尖销售和平庸销售之间业绩相差可以达到10倍之多，由此带来的经济影响不

言而喻。事实上，数据显示，每100位新员工中的高绩效员工只需增加5%，便可以增加接近20万欧元的广告收入。

另一方面，公司招聘新的销售人员的流程十分冗长、复杂。他们希望改良招聘流程，更快地辨别、吸引和聘用最具销售潜力的求职者。

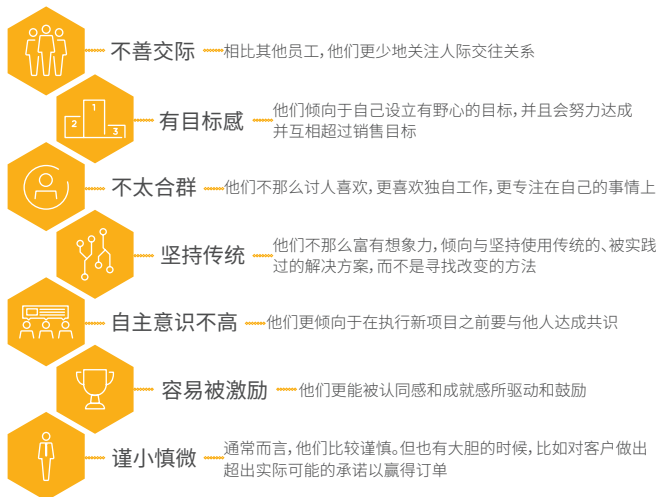
这次我们的主角是一家瑞士公司：**localsearch**。它是瑞士最受欢迎的目录服务平台和中小企业最主要的营销合作伙伴。旗下包括local.ch和search.ch，平均每月点击量达800万次，拥有超过9500家客户，是瑞士最大的网站运营商。

localsearch人力资源总监Gabriela Länger表示：“localsearch为不同背景的求职者提供机会，他们中很多人几乎没有销售经验或者曾经的业绩。因此我们想知道，是否有一些个性特征会影响销售表现，以及这些特征能否在最初招聘时就被辨别出来。”

解决方案

建立专属模型,以测评分筛选候选人

为了让localsearch能够快速辨别出哪些性格特征或能力有助于在公司达成出色的销售业绩,怡安帮助他们对公司现有销售人员进行了有效性研究。通过对103名高业绩员工的性格测试结果和业绩分数(使用所获佣金作为标准)的对比分析,怡安给出了localsearch成功销售所具备的7个核心性格特征:



惊不惊喜?意不意外?许多性格特征与大多数人想象中的优秀销售似乎截然相反。然而,这些构成了实实在在的localsearch成功销售人员画像。

怡安基于研究结果,建立了图形化的测评打分模型——9分的求职者则意味着他极有可能成为最好的销售,而1分则相反。通过这个高度定制化的模型,localsearch可以决定在最初的评估之后应该邀请哪些

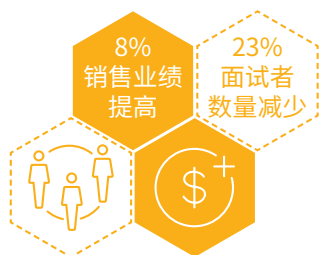
求职者参加面试。

怡安建议使用3个分数线。所有匹配分数为4分的求职者都符合成为最佳销售的基本要求。实践证明,这一分数线可以过滤掉82%的潜在低绩效销售,大大节省时间和资金成本。要知道,localsearch在2015年时每招一名新的销售代表(不包括培训)就需要花费约10600欧元。

项目成果

销售业绩提高8%,面试者数量减少23%

使用匹配分模型并匹配设置分数线后,localsearch节省了招聘的时间、精力并收获了更多优秀销售员工——进入面试环节的候选人数量减少了23%,而平均所获佣金却提高了8%。



怡安高级顾问Nicole Jeney表示:“我们的方案能够帮助localsearch确定哪些性格因素能让员工成为公司成功的销售,与此同时优化流程节省成本。我们将持续关注项目成果,并衡量是否能够达到我们期望中的财务指标。”

localsearch管理、开发和诊断的负责人Juerg Gabathuler表示:“怡安的测评系统帮助我们筛选了更优质的候选人进入

面试。此外,怡安的性格问卷还能够自动生成新的面试指南,帮助我们的部门经理了解相关能力。这是识别求职者是否有可能成为顶级或中级销售的下一步。”

在之后的合作中,localsearch与怡安将共同关注留任率等指标,以期寻找出影响员工流动的关键因素。



怡安大中华区市场部
info.china@aon.com