



# ОЦЕНКА КАНДИДАТА НА ПОЗИЦИЮ МЕНЕДЖЕРА ПО ПРОДАЖАМ

Имя кандидата: [ИМЯ КАНДИДАТА]

## 1. Количественная оценка по критериям

### Системное мышление

- Адекватность и содержательность рассказа о себе: 7/10
- Стилистика и развитость речи: 7/10
- Способность структурировать информацию, выявлять главное: 6/10
- Навыки выявления взаимосвязей между различными аспектами: 6/10
- Понимание мотивов, психологии и логики принятия решений клиентом: 7/10

### Навыки ведения длительных переговоров

- Проявление навыков переговоров в интервью: 7/10
- Способность выстраивать долгосрочные отношения: 8/10
- Умение работать с разными уровнями принятия решений: 7/10
- Навыки управления ожиданиями клиентов: 7/10

### Обучаемость и адаптивность

- Гибкость и адаптивность в ответах: 8/10
- Способность быстро осваивать технические аспекты: 7/10
- Готовность к постоянному развитию: 8/10
- Умение применять новые знания на практике: 7/10

### Проактивность и инициативность

- Способность самостоятельно вести проекты: 7/10
- Умение преодолевать препятствия: 7/10
- Настойчивость в достижении результатов: 8/10



### Коммуникативные навыки

- Базовый набор коммуникативных навыков: 8/10
- Умение выстраивать отношения с разными типами клиентов: 8/10
- Способность объяснять сложные вещи простым языком: 7/10
- Навыки проведения презентаций: 7/10

## 2. Оценка типа мотивации

По методологии Герчикова у [ИМЯ КАНДИДАТА] преобладает смешанный тип мотивации:

- Инструментальный тип: 8/10 - [ИМЯ КАНДИДАТА] четко обозначил важность материального вознаграждения, указав конкретную сумму (170 тысяч рублей), которую он ожидает. Также он упомянул, что ушел из [НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] из-за изменения системы мотивации и снижения заработка.
- Профессиональный тип: 7/10 - Проявляется в интересе к содержанию работы, желании развиваться и осваивать новые продукты. [ИМЯ КАНДИДАТА] упоминал, что ему интересно было изучать новые материалы по информационной безопасности, несмотря на отсутствие опыта в этой сфере.
- Хозяйский тип: 6/10 - Проявляется в желании влиять на процессы, брать на себя ответственность. [ИМЯ КАНДИДАТА] отметил, что ценит в стартапе возможность влиять на формирование бизнес-модели и процессов.
- Патриотический тип: 4/10 - Наименее выражен, хотя есть упоминания о важности командной работы и хороших отношений с коллегами.

### **3. Анализ полярностей и противоречий, стоп-факторов**

Полярности и противоречия:

- [ИМЯ КАНДИДАТА] говорит о своей нацеленности на результат, но при этом упоминает, что иногда делает "много, но не всегда качественно", что может противоречить эффективной работе в продажах.
- Отмечает, что ему нравится работать в стартапе из-за возможностей влиять на процессы, но при этом ищет определенности в задачах и инструментах.
- Говорит о своем успешном опыте продаж, но при этом не смог четко сформулировать УТП продуктов, которые продавал, фокусируясь больше на технических особенностях, чем на бизнес-ценности.

Стоп-факторов не выявлено. Кандидат демонстрирует адекватный уровень коммуникации, интеллекта и мотивации.

### **4. Качественный анализ сильных сторон и зон развития**

Сильные стороны:

1. Опыт успешных продаж в B2B сегменте с крупными клиентами [НАЗВАНИЕ КОМПАНИЙ].
2. Хорошие коммуникативные навыки, умение устанавливать контакт и выстраивать отношения с клиентами.
3. Способность адаптироваться к новым продуктам и рынкам, готовность изучать новые материалы.
4. Настойчивость в достижении результатов, что подтверждается примерами успешных сделок.
5. Честность и открытость в обсуждении своих сильных и слабых сторон, а также причин ухода с предыдущих мест работы.

Зоны развития:

1. Недостаточная фокусировка на бизнес-ценности продукта для клиента - в описании успешных кейсов больше внимания уделял техническим особенностям, чем решению бизнес-задач клиента.



2. Склонность к спешке и количественному, а не качественному подходу (по собственному признанию).
3. Недостаточно структурированное изложение информации - иногда уходит в детали, не выделяя главное.
4. Отсутствие четкого карьерного фокуса - переходы между разными сферами (телеком, финтех, информационная безопасность) без явной стратегии развития.

## **5. Общий вывод о соответствии кандидата позиции**

Условно рекомендован

[ИМЯ КАНДИДАТА] демонстрирует хороший уровень коммуникативных навыков, имеет релевантный опыт B2B продаж сложных технологических решений и успешные кейсы работы с крупными клиентами. Он проявляет интерес к продукту компании, задает правильные вопросы и демонстрирует готовность к обучению и развитию.

Однако есть определенные зоны развития, которые требуют внимания: недостаточная фокусировка на бизнес-ценности продукта для клиента, склонность к количественному, а не качественному подходу, и отсутствие четкого карьерного фокуса.

## **6. Анализ рисков в случае найма**

1. Риск быстрого выгорания или ухода, если не будет достаточного количества "теплых" лидов или эффективных инструментов для работы.
2. Возможные трудности с глубоким пониманием и донесением ценности продукта, особенно на начальных этапах.
3. Риск недостаточно качественной проработки клиентов из-за склонности к спешке и количественному подходу.
4. Потенциальная неудовлетворенность уровнем дохода, если система мотивации не будет соответствовать ожиданиям (учитывая опыт ухода из [НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ] по этой причине).

## **7. Рекомендации по развитию кандидата в случае найма**

1. Обеспечить тщательное погружение в продукт с фокусом на бизнес-ценность для разных типов клиентов, а не только на технические особенности.
2. Предоставить четкие инструменты и методологию работы на начальном этапе, постепенно расширяя зону самостоятельности.
3. Регулярно проводить обратную связь по качеству работы, помогая развивать более структурированный подход к продажам.
4. Обеспечить наставничество со стороны опытного сотрудника в первые месяцы работы.
5. Разработать прозрачную систему мотивации с понятными KPI и возможностями роста дохода.
6. Помочь развить навыки более глубокого анализа потребностей клиента и формулирования ценностного предложения.

## **8. Средняя оценка по всем критериям**

Средняя оценка: 7.1/10

[ИМЯ КАНДИДАТА] демонстрирует хороший уровень компетенций, необходимых для позиции менеджера продаж в [НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ]. При правильном введении в должность и поддержке на начальном этапе имеет хорошие шансы стать эффективным сотрудником.