# 招聘销售课程顾问文案范文精选16篇

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2025-01-19

*招聘销售课程顾问文案范文 第一篇中国传统文化源远流长，博大精深，主张人与自然和谐一致，“天人合一”，是中国传统文化对人与自然关系的高度概括。然而，随着社会经济的不断发展，环境遭受破坏已成为当下不可回避的社会问题，带来了生态环境日益恶化和不可...*

**招聘销售课程顾问文案范文 第一篇**

中国传统文化源远流长，博大精深，主张人与自然和谐一致，“天人合一”，是中国传统文化对人与自然关系的高度概括。然而，随着社会经济的不断发展，环境遭受破坏已成为当下不可回避的社会问题，带来了生态环境日益恶化和不可再生资源日趋枯竭的严峻局面，“环保”问题已成为社会广泛关注的焦点。因此，治理与保护环境，遏制与减少污染，已成为各级政府社会管理的重要任务。

将书画艺术与环境保护相结合，运用书画独特的艺术表现形式和平台，大力宣传和树立尊重自然、顺应自然、爱护自然的环保意识，功在当代，利在千秋，无疑具有深远的历史和现实意义。

中国书画艺术是中国传统文化的精髓，几千年灿烂辉煌的历史，在社会上有着广泛的群众基础。“弘扬传统文化，情系美好河山”是“中国环艺书画展”宣传环保，传承中华传统文化的宗旨。在总结前两届书画展成功举办的基础上，本届书画展将进一步扩大参展规模，特邀请国内、外著名书画大师、书画名家以及书画爱好者共同挥毫泼墨，同台交流学习，力争将本届书画展打造成为主体鲜明、内容健康、形式活泼、贴近百姓、独具特色、受众面广的书画艺术交流平台，让环保意识与书画艺术正能量的有机结合，得到社会的广泛传播。

一、举办单位

主办单位：中国文化艺术研究会

协办单位：中国艺术品收藏家协会

中国青年书画家协会

中国书画时报

支持单位：中国书法家协会、中国美术家协会

**招聘销售课程顾问文案范文 第二篇**

游戏销售招聘启事

招聘岗位：游戏销售

职位描述

薪——想要高薪，只要你愿意。

满——满载的不仅是你的钱包，还有你的理想

益——收益金钱、学识和技能

足——足够的发展空间。

岗位职责：简而言之就按照公司所提供的方法渠道推广用户，在游戏内和玩家聊天娱乐，利用QQ微信等聊天工具维护好玩家，并引导玩家消费。

薪资待遇：

底薪2300-3500+高额业绩提成(充值奖金)+全勤奖+包住+综合评定奖+超长带薪年假+月季年奖金+生日礼金+带薪病假

该工作属于销售类，薪酬主要靠业绩。

第一个月工薪+提成2500-6000，

第二个月工薪+提成4000-8000，

第三个月工薪+提成8000以上!

月薪上不封顶，等你来挑战!!!

任职资格：

本岗位有培训学习的过程，适合想长期稳定发展的人(暑寒假工，三五成群，16岁以下及情侣档勿扰)

如果你对自己没信心，觉得自己没有接触过这个行业，怕做不好，如果你觉得自己学历不高，都没关系，只要你自己能努力，肯学，并有强烈的赚钱欲望!‍‍

公司提供免费1对1导师制辅导，新手7天内上岗，无需任何经验便可快速上手工作，入职不收取任何费用。

工作时间： 9:30-11:30，13:00-17:30，19:00-21:30

每月休4天以及法定节假日休息，可视情况调休，选择不休息自愿加班者每天补助50元!

有意者可于周一至周六 上午9:30-11:00，下午14:00-17:30来花板桥圣鑫城财智公馆面试。

乘车指南：公交x路、x路、x路、x路等在站下车。

**招聘销售课程顾问文案范文 第三篇**

招聘岗位 区域营销经理 5 人

招聘部门：销售部

要求学历：大专及以上学历

薪酬待遇：面议

工作地点：

岗位职责

1、负责指定区域公司产品的销售与推广，管理维护客户关系;

2、根据公司市场营销计划，推动并完成区域销售指标;

3、开拓新市场，发展新客户，增加公司产品的\'销售范围;

4、负责销售区域市场信息的收集及竞争对手的分析，并制订产品销售推广策略;

5、负责销售区域内公司市场推广活动的策划和执行;

6、建设并管理区域销售团队。

职位要求：

1、 2 年以上销售相关工作经验，熟悉教育市场，有教育系统从业经历者优先;

2、具有良好的组织能力、沟通能力、商务谈判能力，富有责任心和团队合作精神;

3、做事积极主动，能吃苦耐劳，有良好的营销职业道德和素质;

4、愿意承担工作压力及接受挑战，能够适应经常性出差的工作要求;

5、有一定的团队管理工作经验。

**招聘销售课程顾问文案范文 第四篇**

因公司发展需要，现需招聘如下：

>一、 招聘需求

职务名称：销售代表 人员数量：15人 职位职责：

1、联络客户，与客户建立良好的关系；

2、通过持续与客户的沟通，发现并确定客户的需求；

3、提供培训建议，为客户提出培训方案；

4、维护客户关系，定期服务重点客户，为客户提供后续的课程服务；

5、维护已有客户，跟踪回访客户，促成签单；

6、学习拓展业务技巧和公司的相关政策规定。

>任职资格：

1、 语言表达能力强，善于与人交流，思维敏捷；

2、 有理想，有目标，有上进心，吃苦耐劳；

3、 大专及其以上学历，男女均可；

4、 有无经验均可（有销售经验的优先）。

>工作性质：全职

>二、 信息发布的时间和渠道

1、 时间：20xx年4月3号到20xx年5月20号

2、 渠道

（1） 现场招聘（如校园招聘、人才市场招聘）

（3） 发布广告 三、 招聘人员的组成

组长：负责招聘的全部事物 组员：积极配合与协助

>四、 选拔步骤及时间和地点安排

1、 筛选简历及资料；

2、 初试；

3、 复试。

>五、 招聘工作的具体流程

1、 起草招聘广告及版面设计；

4、 接待应聘者，整理资料进行筛选；

5、 通知应聘者面试；

6、 进行初试；

7、 进行复试；

8、 向通过复试的人员通知录用；

9、 员工入职。

>六、 招聘费用的预算

>七、 招聘中的注意事项

1、 做好招聘前的准备（面试、笔试及个人着装）；

2、接待要热情、礼貌、语言得体，不得与应聘者发生争执；

**招聘销售课程顾问文案范文 第五篇**

方法/步骤>01 选拔的原则性纲领：把选拔销售人员作为公司的一项长期的基本战略。

我们先揭示一个隐形成本的算法：对于招聘一个销售人员，在公司工作半年以上的，公司总共为一个人到底付出多大成本？面试成本、管理成本、培训成本、运营成本、电话成本、其他成本加一块，大约是1万多1人，智力密集行业会更高在3万以上。 这样重要的一个岗位，这样花这多钱的一个事情，这样一个能够改变企业命运的事情，企业往往采取粗放型、任意的碰撞型来解决问题；同时做这个事的部门：人力资源部很多企业地位都不是很高、薪水也不是很高（一般情况下薪水和能力成正比），就会出现人力看的挺好的人，到总裁那里不行，新来的业务人员很优秀，非常认同总裁结果被一个混蛋经理给逼跑了！ 所以当我们找不到优秀销售人员的时候，总裁请做以下自查： 1、真的没有优秀的销售人员吗？ 2、你为优秀的销售人员选拔花了多少时间？（总裁至少需要10%的时间） 3、不要奢望改造一个人，只能选择一个适合你的！你在软件，选拔的方法上下了多大的功夫？ 4、人力资源部门的人员对业务熟悉吗？ 5、有合适的带队经理吗？ 通过这个基本自查，就知道那里出了问题，人没有好坏之分，只有合适不合适之分！>02 人才的标准：选拔的方向 选拔中间最难的就是：什么是人才的标准？几乎所有的人都带着想当然的标准来到市场上去招，要招一个种子公司的销售人员，公司的总裁定下了选人标准：1、工作2年以上。

2、学农业的3、还要懂市场营销4、长的顺眼5、吃苦耐劳 看看多少人才能找一个？人才分布初步估计 1、工作2年以上。 80% 2、学农业的 10% 3、还要懂市场营销 30% 4、长的顺眼 30% 5、吃苦耐劳 20% 最后所有的相乘=，大约1000人里选一个，感上跨国公司的标准了，而且这个人能不能留住也是问题，渠道和操作能力就是大问题了。

所以标准要以现实为基础，以留下的人为标准，这个人留下，说明你的土壤的酸碱度，如果建立招聘标准的话，那招聘关键工作就是如何通过技术来解决：什么是标准。 在实践的过程中人才的标准分两大类：企业没有差别差别的是团队一致性与不一致性的选拔方式。

1、大的集团超过1000人以上的，业务很稳定，那就需要建立素质模型的方式进行比对，如果有行业的素质模型那就更加准确了。如像汽车行业、家电行业等等 2、团队不一致是指流失率和文化差异很大的情况下，可以参考自己内部的优秀销售人员的特质进行标准确立。

民营企业尤其适合。 找到标准，是解决选拔的方向问题，必须通过实践的结果确认选拔的准确。

>03 什么是优秀的销售人才？找到规律，而不是表面特征。 销售人才大部分时天生的，心理学5000年的印证表明，一个人的各方面都有可能表换，唯有性格要经过20年才能变化（重大打击也可以导致性格变化）。

所以我们从销售人员内在不变的东西入手，形象一点叫基因。 1、喜欢和人打交道，尤其是陌生人。

2、自信--从拒绝中修复的能力 3、悟性--强烈的理解欲望 4、解决问题能力 5、坚持--持续、一贯化的自我管理能力 虽然只能用寥寥几个词来表达销售人员的基因，但是发挥优秀销售人员的这些个优势是提高业绩不二法门，因为成本更低，管理更加简单。 同时，刚刚说的是基本基因，但是从销售的岗位来看还有：开拓型、维护型、技术支持型、市场策划型、管理型、战略型、培训型等7种不通类型，在每一个类型还有细微的差别。

>04 团队力量：优秀的经理 很多的销售人员都是混蛋经理给带死的，如果总裁不能够不拘一格降人才或是人才不能够毛遂自荐的话，成功率很低。 销售工作是个高弹性、高压力的工作，如果没有人能够成功的把一个销售人员从他自己的误区、压力里释放出来的话，那结果一定有一个就是辞职，公司的结果就是业绩差。

优秀的销售经理就是这样一个角色的人，有了这个核心才能算做团队，成员才可以为团队的荣誉而战，业绩自然就好！>05 企业环境：人才生存的土壤 建议最好用盖洛普的员工敬业度调查Q12、顾客忠诚度调查ce11进行测试，不过要做个调整。 通过这个测试就知道企业内部的文化氛围和管理实际在哪里？在面试的时候提前给面试者提出，减少不必要的损失。

同时也可以盘点人才情况。>06 匹配：合适是最好的 不是最优秀的销售人员就是能够在你的企业里产生业绩的，也不是最差的市场开拓人员不能够用的，关键是看是不适合： 1、能力适合 2、经验适合 3、价值观适合（薪酬） 4、文化适合（在没有规章的情况下也能遵守潜规则） 这几项是需要通过人才的标准、人才的基因、优秀的经理这几项进行比对。

比对合格者进行录用。 总之，人的问题是企业最大问题，想解决完善，必须花费时间和精力来做，相信专业。

**招聘销售课程顾问文案范文 第六篇**

>一、目的与意义

通过合理和高效的招聘程序，引进一批具有专业知识技能的优秀人才，充实公司各相应岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，构建企业人才梯队，为今后公司的发展补充新鲜血液、储备热力资源。

>二、人力资源规划

招聘岗位：销售代表

面向专业：营销专业为主，其他相关专业也可

招聘人数：20人

学历要求：大专或以上

>三、招聘计划及相关人员的工作内容

招聘实施阶段

（一）销售人员的胜任力模型

（二）初试阶段：职业笔试测试

采取的是笔试测试的方法，通过对工作、生活、价值观等方面的问题测试性格；在职业心理中，性格影响着一个人对职业的适应性，一定的性格适于从事一定的职业；同时，不同的职业对人有不同的性格要求。因此，在考虑或选择进，不公要考虑自己的职业兴趣，还要考虑自己的职业性格特点。

面试官的标准：用人部门负责人

考官标准：具有强烈的团队观念以及团队沟通协调能力，能够迅速的理解上级意图，形成目标，整合资源，制定具体的、可操作行动方案，并监督计划实施的能力。

（三）复试阶段：无领导小组方式

1、选拔方式：无领导小组面试。

其是一种采用情景模拟的方式对考生进行的集体面试的面试考察方式，考官可以通过考生在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的状况来判断该考生是否符合岗位需要，近几年来无领导小组面试法得到越来越多单位的认可。

2、选拔方式的目的

讨论作为一种有效的测评工具，能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质；能观察到考生之间的相互作用；能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度正符合销售人员选拔的方式。

3、无领导小组评分要素及权重：

言谈举止得体(5%)；发言主动生动(15%)；论点准确(15%)；综合分析与论证说理能力(15%)；提纲挈领(20%)；组织、领导能力(30%)。

（四）录用阶段：非结构化面试

1、选拔方式：非结构化面试

就是没有既定的模式、框架和程序，主考官可以“随意”向被测者提出问题，而对被测者来说也无固定答题标准的面试形式。

2、对面试官的标准

三年以上管理工作经验；能独立定制客户方案，并积极寻求让客户满意的策略；良好的团队合作精神，优秀的人际交往和协调能力，极强的解决问题的能力；工作主动性强，思维敏捷，有较强的创新能力；有敏锐的市场意识、应变能力、领导能 力和独立开拓市场的能力，学习能力强；逻辑性强和良好的语言表达能力。

>四、招聘工作时间表

11月15日：撰写招聘广告

11月16日——11月17日：进行广告封面设计

11月20日：选出初试、复试、录用面试官，进行统一培训，准备好面试的各项材料

11月26日——11月31日：接待应聘者、整理应聘资料、对资料、初试 12月1日：通知应聘者

12月2日: 进行复试，

12月3日：公布录用面试名单，并短信通知

12月5日：进行录用面试

12月8日：向通过的人员通知录用

12月9日：进行招聘效果评估与总结

12月15日：新员工上班

>五、招聘费用

1、各种招聘费用清单：

①印制广告及相关宣传材料：200元/月；

②中介机构招聘费用：100--150元/人；

③员工介绍费用：50--100元/人；

④公车视频招聘广告、地方电视招聘广告、报纸招聘专题：400元，1000元，200元；

⑤车旅费、交际费：200元

⑥招聘会摊位费：50元/场（中南劳动市场）、250元/场（高新区人才市场）、300元/场（芙蓉人才市场）；

>六、招聘效果评价指标

1. 招聘的数量分析：

中小型企业现在特别多且产品比较单一，所以对销售领域非常关注，但是越是小的企业销售人员的稳定性就越差，因为中小企业没有更好的机制稳定人才。根据我们公司的需求，预计不限学历的实用型人才仍将维持较高的需求态势。对于我们这所规模不大的软件企业的公司来说，适合部分头脑灵活、反应迅速、善于抓住机遇的毕业生投入其中。我们此次招聘的销售人员为20个。

2. 所录用人员的质量分析：所录用人员的实际工作绩效评估 软件企业销售人员的工作表现评估是一项重要的工作，销售部必须确保既定的工作计划及销售目标能够完成，需要有系统地监督和评估计划及目标的完成情况。销售人员的工作表现评估一般包括检查每一个销售人员的销售业绩，这当中包括软件产品的销售数量，完成销售指标的情况和进度，对客户的拜访次数等各项工作。且必须定期的进行，对评估的事项必须订立明确的准则，使销售人员能够有规可循。而评估的结果，必须对销售人员进行反馈，已使他们知道自己做的不够的地方，从而对工作的缺点作出改善。

工作评估最重要的不仅在于检查销售人员工作指标的完成情况和销售业绩，更重要的是要检讨销售策略和计划的成效，从中总结出成功或失败的经验。成功的经验和事例应该向其他软件销售人员进行推广，找出的失败原因也应该让其他人作为借鉴。对销售业绩好的软件销售人员应当给予适当奖励，以促使他们更加努力地做好工作，对销售业绩差的软件销售人员，应当向他们指出应该改善的地方，并限时予以改善。

3. 招聘时间（周期）的评估：

对于软件销售人员的考核容易量化，因为其考核指标通常以销售额、回款率、市场占有率、客户满意度等硬指标衡量。因此对这个软件公司软件销售人员的评价，应根据实际情况尽可能缩短，一般为月度或季度。所以根据我们公司需求，一般一个月内就有好几批成品生产出来或销售出去，所以决定对这个公司销售人员以月度为周期进行考核。

4. 招聘成本的核算：

①张贴招聘广告的实际费用较低，但需要投入的人力、物力较大，招聘效果相对较差。预计能完成总招聘计划的15%左右。

费用：预计200元/月x1月=200元

②员工介绍和联系中介机构的招聘费用相对较高，但是人力、物力的投入较少，招聘效果较好。预计能完成总招聘计划的15%左右。

费用计算方式：100元/人x 2人= 200 元。

③招聘会摊位费：（中南+高新区芙蓉）x1=X元，即：（50+250+300）x1=600元。 ④公车视频招聘广告、电视招聘广告、报纸招聘广告覆盖范围大，受众人员广，视听影响力巨大，给人一种很真实的印象，也能弥补街招、贴宣传纸张的真实性，既可以宣传公司也起到较好的招聘效果，预计能完成总招聘计划的35%。 费用：400元+1000元+200元=1600元；

费用：智联100元/月+前程无忧200元/月=300元。

⑥在人流密集的市区人才市场招聘，费用较多、路途较远、花费时间较长、需在外就餐，但效果较好。

费用：交旅费+餐饮费=200+20人/天x4人=280

综上所述：预计20xx年11—12月的招聘总费用为：200+200+ 1600+300+280=2580元。

5、招聘中所采用的测评方法的信效度分析：

（1）效度的评估分析

软件公司对于此次销售人员的招聘采用预测效度：即对所有应聘的软件销售人员都施予测评，但并不依其结果决定录用与否，而以其他甄选手段，如申请表、面试等来录用人员。待这些被录用销售人员工作一段时间以后，对其工作绩效加以考核，然后再将绩效考核的得分与当初的测验结果加以比较，求两者的相关系数。相关系数越大，说明此测评效度越高，可以依其来预测应聘销售人员的潜力；若相关系数越小，或无相关，则说明此测评无法预测销售人员的工作潜力。

（2）信度评估分析

软件公司对于此次销售人员采用分半信度测评：即对同一组应聘销售人员进行的同一测评分为两部分加以考察，并评测这两部分结果之间的相关，这种方法既省时，又避免了前后两次测评间的相互影响。做到既可信，又有效。

6、招聘渠道的有效性分析：

中小型企业不应拘泥于某种既定的模式，一切从实际需要出发，不拘一格的选销售人才。我们软件公司决定选用校园招聘、人才市场、以及报刊广告进行销售人员招聘。校园招聘适合选拔部分头脑灵活、反应迅速、善于抓住机遇的毕业生投入其中，而人才市场具有简便快捷的优势，报刊广告招聘信息覆盖面广，可收到较多应聘者资料。

附录1：《应聘人员登记表》

附录2：销售人员岗位说明书

附录3：笔试测试题

附录4：面试题目参考（复试无领导小组题目、非结构化面试题目）.

录用面试题目：

1、请简述一个你成功的销售案例和一个失败的案例，请举例说明，并说明你成功和失败的原因。

2、请说明自己身上所具备的有点，请举个相关例子说明一下。

3、你认为作为一名优秀的销售人员应该具备哪些心理素质？

4、你认为谈成一笔生意最关键的要素是什么？

5、你认为顾客往往会出于什么心里拒绝我们。

6、在销售过程中遇到过最尴尬的事情是什么？描述一下。

7、在过去的工作中你取得过哪些成绩？

8、你是如何面对压力，又是如何分解的，如果你入公司两个月仍然没有销售业绩，你会怎么办？

9、你为什么选择销售工作，销售会给你的是什么？

10、你觉得什么样的人是最难以合作的，你又是如何和他们合作？

11、你是怎么理解销售过程中的价格战略？

12、请详细描述你以往的销售流程，你认为流程对你的影响是什么？

**招聘销售课程顾问文案范文 第七篇**

1 . 每当收获的时刻，我总会情不自禁地想念辛勤播种的耕耘者――老师。

2 . 体育无处不在，运动无限精彩

3 . 怀念您，亲爱的老师！在我心中珍藏着您明眸的凝视，它们像两眼清泉，永远奔流在我的心谷。

4 . 生命无止境，运动无极限

5 . 老师，感谢您用自己的生命之光，照亮了我人生的旅途。

6 . 实施课程改革，提高全民素质。

7 . 慧眼识才，伯闻天下。

8 . 尚途，让你“薪”满意足。

9 . 音符让音乐有了旋律，运动让生命充满健康。

10 . ：音乐律动法导入活动。

**招聘销售课程顾问文案范文 第八篇**

因公司发展需要，现需招聘如下：

招聘岗位：销售总监 1人

招聘部门：销售部

要求学历：大专及以上学历

薪酬待遇：面议

工作地点：xxx

岗位职责：

1、打造一支专业化的销售团队，带领销售团队完成公司的年度销售目标；

2、参与公司销售目标的制定，建立销售目标实施方案并贯彻实施；

3、参与公司产品的开发与定位，参与公司的产品推广活动的策划与组织；

4、参与大项目的洽谈与跟进，指导并协助营销经理解决项目跟进中的问题并最终签约；

职位要求：

1、 大专以上学历，市场营销或理工科相关专业，5年以上市场营销工作经验，熟悉教育市场，有10以上销售团队管理经验；

2、具备较强的市场洞察力、渠道建设能力、客户开发能力、培训能力以及团队建设能力；

3、具备职业经理人素养，具有较强的组织、计划、控制、协调能力，有丰富的市场营销策划能力，能够激励并引导团队实现销售目标；

4、具有较强的人际交往能力和较高的谈判技巧；

5、愿意承担工作压力及接受挑战，能够适应经常性出差的工作要求。

**招聘销售课程顾问文案范文 第九篇**

四年的大学生活弹指一瞬间，在即将毕业之际，我选择了xx教育培训学校担任课程顾问一职。第一次进入xx教育培训学校应聘的时候，就已经被这里家一样的温馨气息所吸引，每一个员工都面带亲切的笑容欢迎我加入这个大家庭，而我也因为这些毫不犹豫的选择了这个职业，并在这度过我短暂的实习时光。

在此之前，我虽然也进行过一些电话咨询和投诉的工作，但是我始终认为自己还是停留在一个不足够专业的位置上。所以对于此次去教育培训学校学习，我既期待又心怀犹豫，一方面因为学习可以提升我的自身能力而开心，一方面又对自己不够自信，怕表现不好会给学校带来负面影响。但事实证明，我把握住这次机会是正确的选择，此次去抚顺市知明教育培训学校的学习让我的内化素养于外化素养均得到了提高，也让我对课程顾问这个岗位有了更深入的了解。

此次学习的内容我总结了一下，认为主要分为以下几块：1.如何成为一名优秀的课程顾问;2，和电话邀约;3.来访咨询;4.如何处理客户投诉;5.攻单技巧。

想要成为一名优秀的课程顾问，首先要具备良好的内化素养，要有正确的价值观、世界观、人生观，要会站在家长的角度上为他思考，要学会让交流成为享受、让执行成为动力、让招生成为爱好，并且在同时具备强烈的成功欲望、对成功的自信和专业技术和流程的认知，因为课程顾问的自信指数影响着家长的信任指数及交费速度。同时，优秀的课程顾问要养成以下几种礼仪习惯：全心的倾听以便了解家长所需、必要的记录以示重视、快速的判断并作出回应、灵活的应对以取得家长信赖、准确的定位做好课程推介、明确的目标为达成攻单。二专业知识是课程顾问不可或缺的职业基本功，也是衡量课程顾问是否合格的主要标准，其中包含了客户信息、课程知识、学校信息等，如果客户信息一次留不全，可以在第一次见到家长时先留下姓名和电话等关键信息，方便日后完善。

关于和电话邀约，就我所知，目前各校区的电话主要用于“接”而不是“打”，也就是说较多，而邀约较少，基本上都采用短信平台的方式对家长进行邀约，收到收不到并不好进行确认，以后或许可以考虑多进行电话邀约来提升成功率。关于，课程顾问需要注意以下几点：1.接听电话最好在3声以内，太快或者太慢都会让家长觉得太突然或者不耐烦;2.保持微笑让客户感觉到友好;3.不要在打电话过程中和旁人说话，否则不礼貌;4.控制好声音和语调，声音友好，语调平静、自信;5.详细记录电话结果;6.要确认家长挂断电话之后再挂电话，挂电话时不要太重。

来校咨询对于攻单成功更具优势，和邀约的目标也是要造成来校咨询，所以课程顾问一定要重视来校咨询的家长，从心态到外在到环境都要做好充分的准备。首先，要具备自信的心态，要注意保持微笑，端正站姿与坐姿，以让家长感到职业化、自信与真诚。其次，要保持环境的干净整齐具有条理，要建立舒适和谐的谈话环境，不妨将家长请入座，倒上一杯茶水，让家长感受到亲切，软化家长的。来校咨询的家长大多是怀着报名的心态来得，要学会倾听家长的话，了解家长的需求，对症下药。这个时候可以适当地运用反问的技巧，在家长犹豫不决或提出负面问题的时候，反问可以转移话题也可以将难题丢回给家长，让家长觉得专业化，更容易达成攻单。当然，倾听要有耐心，课程顾问需要...

**招聘销售课程顾问文案范文 第十篇**

1 . 尚途新时空，招聘更轻松。

2 . 别后，漫长的岁月，您的声音，常在我耳畔响起；您的身影，常在我眼前浮现；您的教诲，常驻在我的心田！

3 . 成功的捷径，伯闻为你指明。

4 . 历史：“您在课堂上讲解着那些烦琐的历史，而您也在谱写着您自己的伟大的历史。一页又一页的历史随时间翻去，一批又一批的学子翻过龙门，他们不会忘记，曾有那么一个老师停怠在jiaoyu的时间上。”

5 . 专业猎头，猎取人才，解燃眉之急，帮铸企业之基。

7 . 一点尚途，更多工作。

8 . 尚途科技，职场启力！

9 . 人生没有彩排，吾将演绎精彩。

10 . 求职上尚途，轻松找工作。

**招聘销售课程顾问文案范文 第十一篇**

1.你为什么想做销售工作?

这个问题对于工业专业出身的人来说有些不好回答，但是更重要的是你的实习经验，公司其实也没有必要回到学校请mba来做这个职位。尽量让你的回答具体，最好用举例子的方法列举你以前的成功经验。而且让招聘方认为你具有做好这个工作的潜质。

2.你认为自己最大的长处是什么?

这里你需要回答你如何与同伴合作，你是一个销售人员，需要有动力爆发力和前进的精神。这些都是这个工作所必不可少的基本技能。如果你有别的方面销售天赋，那只能说你就天生是用来做销售的。

3.你认为自己最大的弱点是什么?

在这种面试的情况下，请你不要说出自己有特别明显的缺点，或者说不要说出你应聘的职位最需要的缺点，可以谈一些不足，或者自己做不好的一些例子，但是不要因为谦虚，让招聘方认为你是一无是处的。这是最最重要的一点。

4.如何评价你自己?

这个问题是招聘方考察你的个人表达能力和认识能力的问题。你可以突出自己的一些优点，但是不要说得过于直白，同时要强调自己的能力比较适合做销售工作，这里技巧很重要。同时说话要机智，也可以适当加些小幽默，显示你天生有与人交际的能力，这对于销售工作来说是很重要的。

5.你认为你具备什么样的技能适应这份工作?

其实这个问题和上一个问题很相似，但是你回答不能雷同，虽然要表达的可能是同一个意思，但是决不能千篇一律，要适当的有变化，来体现你的应变能力。能应付好招聘方的人对于销售工作也能做得不错。同时，这也在考查你的耐心，因为可能顾客的要求要麻烦得多，多次解释或者换一个角度解释也是必备能力之一。

6.工资对你有多重要?

不要说得很重要，因为如果做到一定的份额，工资自然会很高，但是也不要完全不在乎，因为销售是做生意，一定程度上有钱的意识也是必要的。可以先问一下公司可以提供的，自己只要看能否接受就可以，或者说适量就可以。

7.请你讲一个好笑的笑话?

这是一个看似很简单的问题，但是你会发现关键时刻能讲一个好笑的笑话也是一件很难的事情。这个问题，其实也是在考察你与人交际的能力。良好的客户意识和满足客户需要的能力，是这个问题的回答要点。讲不合时宜的冷笑话和又不好色彩的笑话是这个问题的大忌，不管它们有多好笑，都会使他们对你的品行产生不好的影响。所以千万要小心的讲看似轻松的笑话。

8.为什么你对销售工作比其他职位更有兴趣?

这个问题需要从两方面回答。一个是从销售本身来说，你认为它有什么优势或者令你着迷的地方，你会全心全意的投入这个工作，但是切忌不能说别的职位就不好，这会让招聘方心情步愉快，而且你有可能会被调配，所以谓了不丧失工作机会，要三思而后言。另一个方面就是你个人的特点，因为个人能力和兴趣，更适合销售工作，这样会给招聘方留下相当良好的印象，收到事半功倍的效果。

9.如果每天让你给客户突然打销售电话你会怎么办?

没有人愿意每天给客户突然打销售电话，因为这样收到冷遇的情况很多。但是不要直接说你不会干这项工作，你可以说你会考虑方法，或者说话的口气。或者你要是够机智的话，你可以提出不打突然电话，但是能达到一样效果的措施的话，那招聘方一定会对你刮目相看。

10.你最大的一次冒险是什么，你是如何做的?

销售工作有时候是需要冒险精神的，但是不要给招聘方，你天生就是个冒险家，毕竟，做生意是要赚钱，不是冒险，如果招聘方认为你会拿公司的钱、信誉去冒险，那你可以说彻底没有希望了。但是销售是需要进取的职业，表现的萎缩不前，公司也不会考虑雇佣你。可以说一些野外的冒险故事，尽量逼真，说明你是勇敢的人，但不是表现在工作上的冒进。

**招聘销售课程顾问文案范文 第十二篇**

招聘岗位：区域营销经理5人

招聘部门：销售部

要求学历：大专及以上学历

薪酬待遇：面议

工作地点：xx

岗位职责：

1、负责指定区域公司产品的销售与推广，管理维护客户关系；

2、根据公司市场营销计划，推动并完成区域销售指标；

3、开拓新市场，发展新客户，增加公司产品的销售范围；

4、负责销售区域市场信息的收集及竞争对手的分析，并制订产品销售推广策略；

5、负责销售区域内公司市场推广活动的策划和执行；

6、建设并管理区域销售团队。

职位要求：

1、3年以上销售相关工作经验，熟悉教育市场，有教育系统从业经历者优先；

2、需要具有良好的\'组织能力、沟通能力、商务谈判能力，富有责任心和团队合作精神；

3、做事积极主动，能吃苦耐劳，有良好的营销职业道德和素质；

4、要有一定的团队管理工作经验。

**招聘销售课程顾问文案范文 第十三篇**

1 . 领先来自争锋，成功源于合作。

2 . 来尚途，“薪”无忧。

3 . 儿歌欣赏法：教师放录音，幼儿完整欣赏儿歌内容，随意用动作表演对儿歌内容的理解。

4 . 发展体育运动，增强人民体质!

5 . 科技至尚，前途无量。

6 . 运动是快乐的源泉，快乐是生命的`财富。

7 . 尚途，让改变发生！

8 . 健康的体魄，永恒的追求。

9 . 蓝天上缕缕白云，那是我心头丝丝离别的轻愁；然而我的胸怀将永远和天空一样晴朗，因为我会想到恩师那和蔼的笑容。

10 . 招聘新干线，就业直通车。

**招聘销售课程顾问文案范文 第十四篇**

招聘活动策划方案

>一、背景

随着翰高集团的快速发展，槐府六号项目部、东环路项目部、有机农业项目及行政管理部对于专业专职人员的需求急速增长，及时快捷的招聘到适合公司发展的人才已迫在眉睫。同时由于销售部现阶段推出了多层两个户型及高层的认筹，结合招聘会对其进行宣传。

在这结合20\_年退役军人陆续返乡的情况，我们需要开展一些大型的农村招聘会，吸纳更多的人才的同时，让更多客户了解我们现阶段所推出的产品户型。

>二、目的：

通过招聘会，寻找到符合公司要求的人才；满足公司目前的人员的需求；帮助销售部房源推介，提升销售业绩及槐府六号知名度。

>三、活动主题名称和小组成员

名称：翰高集团针对20\_年退役军人就业专场招聘会。

小组成员：

组 长：冀总

副组长：马勇 张青松

成 员：销售部及物业部全体成员（另请派保安两名）

>四、目标

>1、吸纳100-150人

>2、建立人才储备库，以满足公司后期的人才需求。 3、现场挖掘槐府六号意向客户及潜在客户

>五、时间

>六、开展阶段：

活动开展一共分为五个阶段来执行：准备、推广、现场布置、实施、跟进

准备阶段：准备时间为一周

>1、落实招聘地点 2、联系好广告公司，制作宣传材料与横幅（主要以槐府六号的推介内容为主）

..3、4、5、

确定活动参与者

结合行政管理部对招聘岗位薪资待遇的确定 确定好招聘的岗位和岗位职责及任职要求

推广阶段：派发传单、张贴宣传海报、挂横幅、赠送小礼品

现场布置阶段：招聘现场分为填表处：应聘者填写表格咨询处：由销售部对意向客户进行房源讲解并登记

>1、填表区的布置，准备好桌子和笔，好让进入招聘会现场人员填表； 2、咨询处布置，悬挂招聘的岗位和岗位职责及任职要求及槐府六号 房源宣传内容。

>3、现场宣传的布置，悬挂公司各种宣传图片和宣传横幅；（可携带音响播放槐府六号介绍）

实施阶段：

>1、组织2-4人进行现场传单的派发。

>2、销售部人员现场对客户进行槐府六号项目房源户型的介绍并对意向客户进行礼品的发放。

>3、物业部人员针对应聘人员进行现场咨询的讲解及应聘人员表格的填写。对不符合硬性招聘条件的人员不予填写表格。 4、保安人员负责现场秩序的维护。

>5、销售部及物业部经理进行现场工作指导。

跟进阶段：

在次日对现场登记的意向客户进行回访约看 求职者基本信息汇总

在三个工作日内，通知应聘人员进行面试；并确定安排入职时间。 召开总结会议，针对工作人员开展过程中棘手事件并仔细分析，认识不足，进一步提高 。

**招聘销售课程顾问文案范文 第十五篇**

>一、招聘目的及意义

爱家卫浴有限公司20xx年销售额为20亿，20xx年，本公司计划销售额增长25-30%，市场占有率提高3-5%，利润提升到10-12%。

所以为配合公司的年度销售额的提升，且公司20\_年销售人员流失一定人数，公司将通过合理和高效的招聘程序，引进一批具有专业知识技能的优秀人才，充实公司销售岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，构建企业人才队，为今后公司的发展补充新鲜血液、储备热力资源。

>二、人力资源规划

招聘岗位：销售代表 面向专业：营销专业为主，其他相关专业也可 招聘人数：80人招聘区域：面向全国 学历要求：大专或以上

>三、招聘计划及相关人员的工作内容1 招聘

>三、招聘实施阶段

>一、招聘实施阶段

(一)销售人员的胜任力模型

销售人员岗位说明书

(二)初试阶段：职业笔试测试加初试面试

笔试测试的方法，通过对工作、生活、价值观等方面的问题测试性格；在职业心理中，性格影响着一个人对职业的适应性，一定的 性格适于从事一定的职业；同时，不同的职业对人有不同的性格 要求。

因此，在考虑或选择进，不公要考虑自己的职业兴趣，还 要考虑自己的职业

性格特点。

面试题目设计：

1、请简述一个你成功的销售案例和一个失败的案例，请举例说明，并说明你成功和失败的原因。

2、请说明自己身上所具备的优点，请举个相关例子说明一下。

3、你认为作为一名优秀的销售人员应该具备哪些心理素质? 4、你认为谈成一笔生意最关键的要素是什么? 5、你认为顾客往往会出于什么心里拒绝我们。

6、在销售过程中遇到过最尴尬的事情是什么?描述一下。

7、你是如何面对压力，又是如何分解的，如果你入公司两个月仍然没有销售业绩，你会怎么办?

8、你为什么选择销售工作，销售会给你的是什么?

(三)复试阶段：无领导小组方式

1、选拔方式：无领导小组面试。

其是一种采用情景模 拟的方式对考生进行的集体面试的面试考察方式，考官可以通过 考生在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的 状况来判断该考生是否符合岗位需要，近几年来无领导小组面试法得到越来越多单位的认可。

2、选拔方式的目的

讨论作为一种有效的测评工具，能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者质；能观察到考生之间的相互作用；能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特 点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度正符合销售人员选拔的方式。

3、无领导小组评分要素及权重言谈举止得体(5%)；

发言主动生动(15%)；论点准确(15%)；综合分析与论证说理能力 (15%)；提纲挈领(20%)；组织、领导能力(30%)。

(四)录用阶段

非结构化面试1、选拔方式：非结构化面试就是没有既定的 模式、框架和程序，主考官可以“随意”向被测者提出问题，而 对被测者来说也无固定答题标准的面试形式。

2、对面试官的标

准 三年以上管理工作经验；能独立定制客户方案，并积极寻求让 客户满意的策略；良好的团队合作精神，优秀的人际交往和协调 能力，极强的解决问题的能力；工作主动性强，思维敏捷，有较 强的创新能力；有敏锐的市场意识、应变能力、领导能 力和独立 开拓市场的能力，学习能力强；逻辑性强和良好的语言表达能力 四、招聘工作时间表 3月13日：撰写招聘广告

**招聘销售课程顾问文案范文 第十六篇**

销售经理自我评价范文应聘销售经理职位，首先是由于我毕业于工商管理学院的市场营销专业，具有扎实的理论基础，同时我在建筑行业做了五年的销售，具有丰富的工作经验，以及完善的销售理念，曾由普通的销售员，一步步晋升为销售管理级人员，我的部门曾经在我的带领下，六个人做了13万的业绩，创造了部门从未有过的壮举！ 另外，使我非常看重团队合作精神，也明白了善于沟通交流的首要性，具有较强组织、协调、沟通能力和团队精神；能够充分利用现有资源，并实施整合，使之发挥最大限度的作用，做事认真仔细，为优秀的完成工作任务提供重要保障。

最后简历自我评价，应聘销售经理职位时，以简练的语言为佳。 有些人喜欢用极感性的话来吸引人事经理的注意，这种做法很可能出奇制胜，但多数情况下是一种冒险。

通常来说，语言尽量不要过于口语化，在描述自己的学习能力、团队合作精神等方面用语应严谨、平实，让人事经理在阅读简历时候能够充分感觉你对这份工作的诚恳态度。 12。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！