

# 销售员招聘方案

为适配公司美国专线小包业务拓展、客户群体深耕及市场竞争力提升的核心需求，搭建高效、专业的一线销售团队，聚焦核心客群开发与维护，完成公司既定销售业绩目标，特启动销售员单独招聘工作。本方案围绕招聘目标、岗位职责、任职要求、招聘流程、薪酬福利、考核机制等核心模块，制定标准化招聘流程，确保精准招募到符合公司发展需求、具备跨境物流相关能力的一线销售人才，助力公司美国专线小包业务及整体物流板块业绩突破。

## 一、招聘核心目标

1. 招募若干名销售员（根据业务需求配置，计划 5-8 人），聚焦中小/新手跨境电商卖家、社交电商卖家、货代同行等核心客群，开展客户开发、维护及销售执行工作。
2. 协助搭建标准化销售流程，落实销售策略，完成个人及团队既定销售业绩目标，推动公司美国专线小包业务市场份额提升。
3. 维护客户关系，及时响应客户需求，提供专业的物流解决方案，提升客户满意度与复购率，强化公司品牌行业影响力。
4. 培养具备跨境物流专业能力、客户开发能力的销售骨干，打造高执行力、高凝聚力的一线销售团队，为公司销售业务持续发展储备人才。

## 二、招聘岗位及核心信息

岗位名称	销售员	所属部门	销售部
汇报对象	销售负责人（后续配置）/公司总经理	岗位性质	一线销售，负责客户开发与销售执行
工作地点	深圳市（公司总部）	招聘人数	5-8 人（按需调整）
用工形式	全职	到岗时间	1 个月内（可协商）

**核心业务聚焦**

美国专线小包业务销售，兼顾海外仓、尾程账号等关联业务的客户推介与销售

### 三、岗位职责

#### （一）客户开发与维护

1. 聚焦中小/新手跨境电商卖家、社交电商（TikTok/FB）卖家、货代同行、外贸工厂等核心客群，主动开发新客户，重点拓展深圳、广州、义乌、杭州等跨境电商聚集地客户资源。
2. 负责客户跟进，精准了解客户物流需求，结合公司美国专线小包、海外仓等服务，为客户提供定制化物流解决方案，促成合作签约。
3. 维护现有客户关系，定期回访客户，了解客户使用体验及需求变化，及时解决客户在物流履约过程中的疑问与异议，提升客户满意度与复购率，降低客户流失率。
4. 负责客户投诉的初步对接与反馈，协调公司运营、售后等部门，高效推进问题解决，维护公司品牌形象。

#### （二）销售执行与业绩达成

1. 严格执行公司销售策略及销售计划，明确个人月度、季度、年度销售目标，积极推进销售工作，确保个人业绩目标顺利达成。
2. 熟悉公司美国专线小包业务全流程（揽收、分拣、运输、清关、末端配送）及产品优势，熟练向客户推介公司服务，解答客户关于时效、价格、合规等相关疑问。
3. 做好销售台账记录，及时录入客户信息、跟进情况、签约情况及业绩数据，确保数据真实、准确、完整。
4. 主动收集市场及竞品信息（如万邑通、谷仓、递四方等），及时向公司反馈客户需求、市场趋势及竞品动态，为公司销售策略优化提供参考。

#### （三）其他工作

1. 积极参加公司组织的业务培训、销售技巧培训，提升自身专业能力及销售水平。
2. 配合销售负责人开展团队销售工作，协助完成团队业绩目标，维护团队协作氛围。
3. 完成公司管理层及销售负责人交办的其他相关工作。

## 四、任职要求

### （一）硬性要求

1. 年龄 22-35 岁，大专及以上学历，市场营销、国际贸易、物流管理等相关专业优先；1 年及以上销售经验，有跨境物流、外贸、电商相关销售经验者优先（优秀应届生可放宽）。
2. 熟悉跨境电商行业及物流相关知识，了解美国专线小包、海外仓等业务者优先，愿意学习跨境物流相关知识及公司产品。
3. 具备一定的客户开发能力、沟通表达能力及谈判能力，能够独立开展客户开发及跟进工作。
4. 能够适应出差（国内核心跨境聚集地拜访客户），抗压能力强，具备较强的目标感、执行力及积极性。
5. 熟练使用办公软件（Word、Excel、微信等），能够做好销售台账记录及客户跟进记录。

### （二）软性要求

1. 诚信正直、责任心强，具备良好的职业素养及客户服务意识，能够耐心对接客户需求。
2. 具备敏锐的市场洞察力，能够快速捕捉客户需求及市场变化，主动调整销售思路。
3. 性格开朗、善于沟通，具备良好的团队协作精神，愿意与团队共同成长、突破业绩。
4. 认同公司企业文化，认可跨境物流行业发展前景，有强烈的赚钱欲望及职业发展诉求。
5. 熟悉跨境电商平台（亚马逊、TikTok Shop、独立站等）运营逻辑者优先。

## 五、招聘流程

本次招聘遵循“公开、公平、公正、择优”的原则，分 6 个环节推进，全程公开透明，确保招募到符合岗位需求的人才，具体流程如下：

### （一）简历筛选（1-3 个工作日）

1. 招聘渠道：重点通过 BOSS 直聘、智联招聘、前程无忧等主流招聘平台发布岗位

信息；同时依托行业人脉、跨境电商协会、同行推荐等渠道，挖掘优质候选人。

2. 筛选标准：由人力资源部牵头，结合岗位任职要求，筛选简历，重点审核候选人的销售经验、沟通能力及职业匹配度，筛选出符合条件的候选人，通知面试。

## **(二) 初试 (1-2 个工作日)**

1. 面试人员：人力资源部负责人+销售骨干（或公司总经理）。
2. 面试内容：重点考察候选人的基本情况、销售经验、沟通表达能力、学习能力，初步判断候选人是否符合岗位基本要求，是否认同公司企业文化。
3. 结果反馈：初试结束后 1 个工作日内，由人力资源部通知候选人面试结果，通过初试者进入复试，未通过者同步反馈。

## **(三) 复试 (1-2 个工作日)**

1. 面试人员：公司总经理（或销售负责人，后续配置）+人力资源部负责人。
2. 面试内容：深入考察候选人的客户开发能力、谈判能力、抗压能力，以及对跨境物流行业的认知，判断候选人是否能够胜任销售员岗位，是否能够完成业绩目标。
3. 结果反馈：复试结束后 1 个工作日内，由人力资源部通知候选人面试结果，通过复试者进入背景调查环节，未通过者同步反馈。

## **(四) 背景调查 (1-3 个工作日)**

1. 调查对象：候选人过往工作单位的直接上级、同事（无工作经验者可省略），核实候选人的工作经历、销售表现、职业素养等信息，确保候选人提供的信息真实有效。
2. 调查方式：电话调查为主，必要时可进行书面调查，重点核实候选人是否存在职业污点、业绩造假等情况。
3. 结果判断：背景调查通过者，进入录用洽谈环节；背景调查未通过者，取消录用资格，不再通知。

## **(五) 录用洽谈 (1 个工作日)**

1. 由人力资源部与候选人沟通薪酬福利、岗位职责、试用期要求、到岗时间等核心信息，达成一致后，发放录用通知书。
2. 候选人确认接受录用后，需按要求提供入职材料（身份证复印件、学历证书复印件、离职证明、社保公积金缴纳证明等），人力资源部做好入职准备工作。

## (六) 入职办理 (1 个工作日)

1. 候选人按录用通知书约定时间到岗，人力资源部办理入职手续，详细介绍公司企业文化、规章制度及组织架构，对接销售团队及相关部门；其中核心内容如下：

1. 企业文化：公司秉持“科技赋能物流，高效链接全球”及“EST-Make E commerce easier and more wealthy”的经营理念，致力于通过数字化技术优化跨境物流链路，降低跨境贸易门槛，助力中国品牌出海；核心使命是赋能跨境卖家，助力中国品牌出海；核心价值观为诚信履约、客户至上、务实创新、协同共赢、精益求精；团队文化务实高效、团结协作，重视人才培养，支持销售团队突破业绩。

2. 核心制度：① 考勤管理制度：实行标准工时制（9:00-18:00，午休 1 小时），严格执行上下班打卡制度，严禁迟到、早退、旷工；请假（事假、病假、年假等）需按流程提交书面申请，经直属领导及人力资源部审批通过后方可离岗；销售岗位可根据客户拜访需求，提前向直属领导报备，申请灵活考勤，获批后按报备时间执行，未报备者按旷工处理。② 绩效考核制度：销售体系有明确的业绩考核标准，针对销售员个人月度、季度、年度销售目标达成率、客户开发数量、签约率、复购率等核心指标进行考核，考核结果直接与绩效工资、销售提成、年终奖金及职业晋升挂钩，每月公示考核结果，确保公开透明。③ 客户服务管理制度：明确客户对接、咨询响应、投诉处理的标准流程，要求销售员在客户咨询后 2 小时内响应，及时解答客户关于美国专线小包、海外仓、尾程账号等服务的疑问；客户投诉需第一时间对接，详细记录投诉内容，协调公司运营、售后等部门，在 24 小时内给出解决方案，全程跟进直至问题解决，严禁出现推诿、敷衍客户的行为，杜绝损害客户利益。④ 保密管理制度：要求销售员严格保密公司核心信息，包括客户资料、业务数据、物流渠道、定价策略、规章制度等商业机密，以及客户、候选人个人信息；严禁向外部人员泄露，严禁私自留存客户核心资料，违反者将根据情节轻重给予罚款、降职直至解除劳动合同的处罚，情节严重者追究法律责任。⑤ 行为规范制度：要求销售员恪守职业素养，工作期间着装得体、言行文明，专注本职工作，严禁工作时间处理与工作无关事务；倡导团队协作，严禁内部内耗、推诿扯皮，严禁弄虚作假、虚报业绩；与客户对接过程中需诚信履约，严禁夸大服务优势、隐瞒服务限制，维护公司品牌形象。⑥ 奖惩管理制度：明确奖励与处罚标准，对月度、季度业绩突出、客户满意度高、表现优秀的销售员，给予现金奖励、荣誉表彰、提成上浮等奖励；对违反公司规章制度、损害公司利益、业绩不达标且无改进的销售员，根据情节轻重给予警告、罚款、降薪等处罚，连续 2 个月度考核不合格者，公司将进行约谈，制定改进计划，仍未达标者，解除劳动合同。

2. 安排入职引导人（销售骨干或人力资源部人员），帮助候选人快速熟悉工作内容、业务流程及团队情况，顺利开展工作。

## 六、薪酬福利体系

结合跨境物流行业薪酬水平及公司发展阶段，制定具有竞争力的薪酬福利体系，吸引并留住优秀销售人才，具体如下：

### （一）薪酬结构

薪酬=基本工资+绩效工资+销售提成+年终奖金

1. 基本工资：4000-8000 元/月（根据候选人的销售经验、专业能力等综合核定，优秀应届生可适当调整）。
2. 绩效工资：2000-4000 元/月，根据月度、季度销售目标达成率、客户跟进成效、客户满意度等指标进行考核发放。
3. 销售提成：按个人销售业绩的一定比例计提（具体比例根据公司销售政策核定），业绩越高，提成比例越高，上不封顶；老客户复购可享受额外提成奖励。
4. 年终奖金：根据公司年度整体业绩、个人年度业绩表现核定，发放金额为 1-3 个月工资不等。

### （二）福利保障

1. 基础福利：社保（按深圳当地标准足额缴纳）、带薪年假（满 1 年 5 天，逐年递增）、法定节假日正常休假、节日福利（春节、中秋等）、生日福利。
2. 专项福利：定期团建（季度 1 次）、年度体检、员工旅游、交通补贴、通讯补贴、餐补；业绩突出者可享受额外现金奖励及荣誉表彰。
3. 职业发展：提供完善的培训体系（行业知识、业务技能、销售技巧等），明确职业晋升路径（销售员→销售骨干→销售主管→销售负责人），支持员工个人成长与职业发展。
4. 其他福利：加班补贴、高温补贴、员工内部福利价使用公司物流服务、定期业务分享会等。

## 七、试用期管理

1. 试用期期限：2-3 个月（表现优秀者可提前 1 个月转正，最长不超过 3 个月）。
2. 试用期薪酬：试用期工资按正式工资的 80% 发放，绩效工资按试用期考核指标核定，销售提成正常计提。
3. 试用期考核：试用期结束前 1 周，由人力资源部负责人、销售骨干（或公司总经理）组成考核小组，对候选人的工作表现、业绩达成情况、客户开发能力等进行全面

考核，考核合格者办理转正手续，考核不合格者，可延长试用期（最长1个月）或解除劳动合同。

## 八、考核机制（转正后）

以“业绩为核心、兼顾服务与执行”为原则，制定销售员考核机制，确保销售目标落地，提升个人销售能力，具体考核指标如下：

### （一）核心考核指标（占比70%）

1. 业绩指标：年度、季度、月度销售目标达成率（重点聚焦美国专线小包业务业绩），新客户开发数量、客户签约率。
2. 客户指标：客户复购率、客户满意度（不低于90%）。

### （二）辅助考核指标（占比30%）

1. 执行指标：销售台账记录完整性、客户跟进及时性、公司销售策略执行情况。
2. 协作指标：与团队成员、公司其他部门的协同配合情况，市场信息反馈及时性。
3. 职业素养：遵守公司规章制度、客户服务态度、职业诚信等。

### （三）考核周期与结果应用

1. 考核周期：月度考核（侧重业绩进度）、季度考核（全面考核）、年度考核（最终考核）。
2. 结果应用：考核结果与绩效工资、销售提成、年终奖金、职业晋升直接挂钩；连续2个月度考核不合格者，公司将进行约谈，制定改进计划，仍未达标者，解除劳动合同。

## 九、招聘工作安排

工作阶段	时间节点	负责部门/人员	核心工作
招聘筹备	1个工作日	人力资源部	完善招聘方案、发布岗位信息、准备面试题库
简历筛选	1-3个工作日	人力资源部	筛选简历、通知候

			选人面试
初试+复试	2-4 个工作日	人力资源部、总经理、销售骨干	组织面试、评估候选人、反馈面试结果
背景调查	1-3 个工作日	人力资源部	核实候选人背景信息、判断录用资格
录用洽谈+入职	2 个工作日	人力资源部	沟通薪酬福利、发放录用通知书、办理入职手续

## 十、注意事项

1. 招聘过程中，所有参与面试的人员需秉持公平、公正、客观的原则，严格按照任职要求评估候选人，杜绝个人主观偏见，确保招聘质量。
2. 人力资源部需及时跟进招聘进度，做好候选人沟通工作，及时反馈面试结果，避免候选人流失；同时做好招聘资料归档工作。
3. 面试过程中，需向候选人详细介绍公司业务、岗位职责、薪酬福利、考核机制等信息，如实告知岗位工作难点及发展前景，避免误导候选人。
4. 背景调查需严格保密，尊重候选人隐私，仅核实与岗位相关的信息，不得泄露候选人个人信息及调查结果。
5. 若招聘过程中出现特殊情况（如候选人放弃录用、背景调查未通过等），人力资源部需及时调整招聘计划，确保招聘工作顺利推进。

## 十一、附则

1. 本方案由公司人力资源部负责解释、修订，未尽事宜可根据实际招聘情况补充调整。
2. 本方案自发布之日起执行。

深圳市星链速航科技有限公司  
人力资源部

发布日期：2026 年 3 月 30 日