

销售负责人招聘方案

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、专业的销售管理体系，明确销售战略落地路径，特启动销售负责人招聘工作。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、具备跨境物流行业经验的销售管理人才，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 1 名销售负责人，全面统筹公司销售团队（聚焦美国专线小包业务，兼顾海外仓、尾程账号等关联业务）的管理工作，搭建标准化销售体系、考核体系及人才培养体系。
2. 制定并落地销售战略，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，拓展美国专线小包业务市场，完成公司既定销售业绩目标。
3. 整合行业资源，维护核心客户关系，优化销售策略，提升团队销售效率与客户粘性，推动公司美国专线小包业务市场份额提升，强化品牌行业影响力。
4. 搭建销售团队人才梯队，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、高凝聚力的销售团队。

二、招聘岗位及核心信息

岗位名称	销售负责人	所属部门	销售部
汇报对象	公司总经理	下属团队	销售团队（根据现有规模配置，可统筹管理 5-10 人，后续按需扩容）
工作地点	深圳市（公司总部）	招聘人数	1 人
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统筹，兼顾海外仓、尾程账号等关联业务的销售协同	

三、岗位职责

(一) 销售战略与管理

1. 结合公司整体发展战略及美国专线小包业务定位，制定年度、季度、月度销售目标，拆解目标至个人，制定详细的销售执行计划，确保业绩目标落地达成。
2. 统筹销售团队管理，包括人员招聘、培训、考核、激励及优化，搭建标准化销售流程（客户开发、跟进、签约、售后维护），提升团队整体销售能力与工作效率。
3. 分析美国专线小包市场趋势、竞品动态（如万邑通、谷仓、递四方等）及客户需求变化，优化销售策略，调整产品定价及推广方案，提升公司产品核心竞争力。
4. 负责销售团队日常工作督导，及时解决团队销售过程中遇到的问题（如客户异议处理、物流方案适配、政策解读等），确保销售工作有序推进。

(二) 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，牵头开发优质客户资源，重点拓展深圳、广州、义乌、杭州等跨境电商聚集地客户。
2. 维护核心客户关系，定期拜访核心客户，了解客户需求变化，提供定制化物流解决方案（如美国专线小包、海外仓联动服务等），提升客户满意度与复购率，降低客户流失率。
3. 统筹客户投诉与异常处理，协调公司运营、清关、售后等部门，高效解决客户在物流履约过程中遇到的问题，维护公司品牌形象。

(三) 业务协同与资源整合

1. 协同公司运营部、市场部、海外仓部门，推动美国专线小包业务的服务优化，确保销售方案与运营能力匹配，提升客户体验。
2. 整合行业资源，拓展合作渠道（如跨境电商平台、ERP服务商、代运营公司等），搭建销售合作生态，扩大客户获取渠道。
3. 及时向公司管理层反馈市场动态、客户需求及销售团队情况，为公司战略调整、

产品优化提供数据支持与合理化建议。

（四）其他工作

1. 负责销售团队业绩数据统计、分析，定期提交销售报表（月度、季度、年度），确保数据真实、准确、及时。
2. 完成公司管理层交办的其他相关工作，推动销售团队与公司其他部门的协同配合。

四、任职要求

（一）硬性要求

1. 年龄 28-40 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；5 年及以上跨境物流行业销售管理经验，其中至少 3 年以上美国专线小包、海外仓相关销售管理经验，熟悉跨境电商物流行业规则及市场动态。
2. 具备成熟的销售团队管理经验，有 5 人及以上销售团队统筹管理案例，能够搭建销售体系、制定考核激励机制，带领团队完成业绩目标。
3. 熟悉美国专线小包业务全流程（揽收、分拣、运输、清关、末端配送），了解美国物流政策（如关税政策、清关规则），能够精准对接客户需求，提供定制化物流解决方案。
4. 具备丰富的核心客户资源（中小跨境电商卖家、货代同行等），有成功的客户开发及业绩突破案例，能够快速带动团队打开市场。
5. 能够适应出差（国内核心跨境聚集地拜访客户），抗压能力强，具备较强的目标感与执行力。

（二）软性要求

1. 具备优秀的领导能力、组织协调能力及团队管理能力，能够凝聚团队力量，激发团队积极性与创造力。
2. 具备敏锐的市场洞察力及商业思维，能够快速捕捉市场趋势与客户需求，优化销售策略，解决销售过程中的复杂问题。
3. 具备优秀的沟通表达能力、谈判能力及客户服务意识，能够高效对接客户、协调内部部门，维护良好的客户关系与内部协作氛围。
4. 诚信正直、责任心强，具备良好的职业素养，认同公司企业文化，愿意与公司共同成长。

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，有跨境物流行业头部企业销售管理经验者优先。

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，重点审核候选人的行业经验、团队管理经验、客户资源及业绩案例，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+销售部骨干（可邀请1名核心销售）。
2. 面试内容：重点考察候选人的基本情况、行业认知、销售管理理念、团队管理经验、美国专线小包业务专业度，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+人力资源部负责人。
2. 面试内容：深入考察候选人的销售战略规划能力、业绩达成能力、客户资源整合能力、问题解决能力，以及对公司美国专线小包业务的发展建议，判断候选人是否能够胜任销售负责人岗位，是否能够带领团队达成业绩目标。
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2家工作单位的直接上级、同事，核实候选人的工作经历、团队管理情况、业绩表现、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或实地走访，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）

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；其中企业文化与规章制度核心内容如下：

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. 核心规章制度（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，请假（事假、病假、年假等）需按流程提交申请，经审批通过后方可离岗；销售岗位可根据客户拜访需求，申请灵活考勤，报备审批后执行。（2）绩效考核制度：针对销售体系制定明确的业绩考核标准，销售负责人及销售团队均需遵守，考核结果与薪酬、提成、晋升直接挂钩；同时设置日常工作考核，确保工作规范有序推进。（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，要求销售团队及相关部门高效响应客户需求，妥善处理客户异议，维护公司品牌形象，严禁出现损害客户利益的行为。（4）保密管理制度：要求员工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，严禁泄露公司商业机密及候选人、客户个人信息，违反者将按规定追究责任。

（5）行为规范制度：要求员工遵守职业素养，着装得体、言行文明，工作期间专注本职，严禁推诿扯皮、弄虚作假、违规操作；倡导团队协作，严禁内部内耗，共同维护良好的工作秩序。（6）奖惩管理制度：明确奖励与处罚标准，对业绩突出、表现优秀的员工及团队给予现金、荣誉等奖励；对违反规章制度、损害公司利益的行为，根据情节轻重给予相应处罚，确保制度落地执行。

2. 安排入职引导人（公司总经理或销售骨干），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：8000-12000 元/月（根据候选人的行业经验、管理能力、业绩案例等综合核定）。
2. 绩效工资：5000-10000 元/月，根据月度、季度销售目标达成率、团队管理成效、客户满意度等指标进行考核发放。
3. 销售提成：按团队整体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；个人开发的核心客户，额外享受个人提成。
4. 年终奖金：根据公司年度整体业绩、销售团队业绩及个人表现核定，发放金额为 1-6 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；核心骨干可享受股权激励（根据公司发展情况核定）。
3. 职业发展：提供完善的培训体系（行业知识、业务技能、管理能力等），明确职业晋升路径（销售负责人→销售总监→事业部负责人），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：3 个月（表现优秀者可提前 1 个月转正，最长不超过 6 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，由公司总经理、人力资源部负责人及销售团队骨干组成考核小组，对候选人的工作表现、业绩达成情况、团队管理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、兼顾管理与服务”为原则，制定销售负责人考核机制，确保销售目标落地，提升团队管理效率，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），客户复购率、新客户开发数量。
2. 团队指标：销售团队整体业绩达成率、团队人均业绩、团队人员留存率（核心销售留存率不低于80%）。

（二）辅助考核指标（占比30%）

1. 管理指标：销售体系搭建、团队培训、考核激励机制落地情况，销售流程标准化推进情况。
2. 客户指标：核心客户满意度（不低于90%）、客户投诉处理及时率（100%）、客户流失率（不高于5%）。
3. 协同指标：与公司其他部门的协同配合情况、市场动态反馈及时性、销售策略优化效果。

（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个季度考核不合格者，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