

مرحله ۱: تحلیل نیاز پیش از آگهی استخدام

پیش از شروع فرآیند جذب، پاسخ به این سؤالات ضروری است:

سوال کلیدی	هدف از پاسخ
منطقه جغرافیایی تحت پوشش کجاست؟	تعیین نیاز به آشنایی با مسیرهای شهری خاص
مدل فروش چیست؟ (Pre-Sales یا Van Sales)	مشخص کردن نیاز به وسیله نقلیه باربر یا موتور سبک
تعداد تقریبی نقاط فروش هر مسیر چند است؟	تعیین سطح توانایی مدیریت زمان مورد نیاز
نوع محصول چقدر نیاز به توضیح فنی دارد؟	تعیین سطح دانش محصول لازم برای فرد
آیا وصول مطالبات نقدی/چکی بخشی از وظیفه است؟	تعیین نیاز به سابقه کار مالی یا ضمانت

مرحله ۲: تدوین شرح شغل دقیق (پیش نیاز آگهی)

شرح شغل باید شامل موارد زیر باشد، نه یک متن کلی:

- **مسئولیت‌های اصلی:** ویزیت روزانه X تا Y نقطه فروش، ثبت سفارش از طریق اپلیکیشن، وصول مطالبات، گزارش‌دهی روزانه
- **ابزار کاری:** گوشی هوشمند شخصی (یا اختصاصی شرکت)، وسیله نقلیه (موتور/خودرو - شخصی یا شرکتی)
- **ساعت کاری:** ساعت شروع و پایان مشخص، تعداد روزهای کاری در هفته
- **نوع همکاری:** تمام‌وقت، پاره‌وقت، قراردادی یا پورسانتی
- **حقوق و مزایا:** پایه + پورسانت (با ذکر شفاف نحوه محاسبه)

⚠ نکته مهم:

ابهام در شرح شغل، رایج‌ترین دلیل ترک شغل زودهنگام ویزیتورهاست. حتماً میزان مسافت روزانه، تعداد ویزیت مورد انتظار و شرایط پرداخت پورسانت را شفاف و مکتوب اعلام کنید.

مرحله ۳: معیارهای غربالگری اولیه رزومه

چک لیست شرایط پایه (الزامی)

- داشتن گواهینامه موتور یا خودرو (بسته به مدل فروش)
- مالکیت یا دسترسی به وسیله نقلیه مناسب
- آشنایی با منطقه جغرافیایی مورد نظر یا اقامت در همان منطقه
- حداقل سن قانونی و کارت پایان خدمت (برای آقایان)
- گوشی هوشمند با سیستم عامل اندروید/iOS به روز

چک لیست شرایط ترجیحی (امتیاز اضافه)

- سابقه کار فروش میدانی یا پخش مویرگی
- سابقه کار در همان صنعت (FMCG، لبنیات، بهداشتی و...)
- آشنایی قبلی با اپلیکیشن های ثبت سفارش
- داشتن ضامن معتبر (به دلیل ماهیت مالی وصول مطالبات)

مرحله ۴: فرآیند مصاحبه (سه مرحله ای پیشنهادی)

مصاحبه اول: غربالگری تلفنی (۱۵-۱۰ دقیقه)

سؤال نمونه	هدف ارزیابی
چرا این شغل را انتخاب کرده اید؟	سنجش انگیزه واقعی در برابر بی کاری موقت
با کدام مناطق شهر آشنایی دارید؟	تطبیق با مسیر مورد نیاز
آیا با اپلیکیشن های موبایل راحت کار می کنید؟	سنجش آمادگی فناوریانه
توقع درآمدی شما چقدر است؟	تطبیق انتظار با ساختار پرداخت شرکت

مصاحبه دوم: حضوری و رفتاری (۴۵-۳۰ دقیقه)

سؤالات موقعیتی (Situational) پیشنهادی:

- «اگر فروشگاه داری از خرید یک محصول جدید امتناع کند، چه می کنید؟» → سنجش مهارت مذاکره
- «اگر در یک روز، ۱۰ فروشگاه در مسیر شما تعطیل باشند، چطور برنامه روز را مدیریت می کنید؟» → سنجش انعطاف و مدیریت زمان
- «اگر متوجه شوید موجودی انبار برای سفارشی که ثبت کرده اید کافی نیست، چه واکنشی نشان می دهید؟» → سنجش صداقت و مسئولیت پذیری
- «چطور مطالبات معوق را از یک مشتری قدیمی و ناراضی وصول می کنید؟» → سنجش قاطعیت همراه با حفظ رابطه

مصاحبه سوم: تست عملی میدانی (پیشنهاد قوی)

📍 **راهکار:** پیش از استخدام نهایی، از داوطلب بخواهید یک روز به صورت آزمایشی همراه یک ویزیتور فعلی در مسیر واقعی حضور یابد (Ride-Along). این روش دقیق ترین ابزار برای سنجش تحمل فیزیکی، رفتار واقعی با فروشگاه دار و علاقه واقعی فرد به این شغل است.

مرحله ۵: بررسی سوابق و ضمانت

دلیل اهمیت	اقدام
استعلام سابقه بیمه از سازمان تامین اجتماعی	بررسی سوابق شغلی اعلام شده
تماس با کارفرمای قبلی (حداقل یک مرجع)	بررسی صداقت در وصول مطالبات و انضباط کاری
اخذ ضامن معتبر یا چک تضمین	کاهش ریسک مالی ناشی از وصول نقدینگی توسط ویزیتور
بررسی سابقه کیفری (در صورت الزام سازمانی)	ضروری برای مشاغل دارای مسئولیت مالی

مرحله ۶: برنامه آموزش و ورود (Onboarding)

استخدام بدون برنامه آموزشی ساختاریافته، معمولاً به ترک شغل زودهنگام منجر می شود. برنامه پیشنهادی:

روز	محتوای آموزش
روز ۱	آشنایی با محصولات، قیمت گذاری و سیاست های تخفیف
روز ۲	آموزش کامل کار با اپلیکیشن ویزیتور (ثبت سفارش، فاکتور، گزارش)
روز ۳	همراهی با ویزیتور با تجربه در مسیر واقعی (مشاهده)
روز ۴-۵	اجرای مسیر با نظارت مستقیم سرپرست
هفته ۲	اجرای مستقل مسیر با بازبینی روزانه گزارش توسط سرپرست
پایان ماه اول	ارزیابی رسمی اول و تصمیم درباره تثبیت همکاری