**استراتژی استخدام فروشنده :** در حالت کلی استراتژی استخدام تدوین یک برنامه‌ی کارآمد و موفقیت‌آمیز برای استخدام فروشندگان مناسب، با بهترین ویژگی‌ها و توانایی‌هاست. این استراتژی یک برنامه‌ی جامع برای شناسایی، جذب، استخدام و به‌کارگیری نیروهای کارآمد برای کسب و کار‌مان است که باید توسط کارفرمایان یا نیروهای منابع انسانی که وظیفه‌ی استخدام فروشندگان را بر عهده دارند، برنامه‌ریزی و اجرا شود.استراتژی استخدام فروشنده به شامل موارد زیر می‌باشد :

1. با کاندید های استخدامی برای فروشندگی باید همانند مشتریان رفتار کرد. باید طرز برخورد ما جوری باشد که حس خوشایندی به آنها دست دهد و حس کنند که برایشان ارزش و احترام قائل هستیم.
2. **استفاده از شبکه های اجتماعی.** رسانه‌های اجتماعی ابزاری فوق‌العاده برای استخدام هستند که ما می‌توانیم از طریق این صفحات با افراد مختلف ارتباط برقرار کنیم و نیازهای کاری خود را به‌راحتی به اشتراک بگذاریم. همچنین با به اشتراک گذاشتن عکس‌ها و فیلم‌ها از رویدادهای شرکت یا پست‌های آموزشی، به متقاضیان بالقوه‌ی خود این امکان را می‌دهیم تا  با فرهنگ کسب و کار ما آشنا شوند و این شناخت می‌تواند برای ما مفید باشد.
3. **ایجاد برنامه ای متفاوت برای جذب استعداد های برتر.** عدم توانایی یک کارمند می‌تواند حجم کاری بقیه‌ی کارمندان را بیشتر کند و بالعکس فرد ماهر و توانمند می‌تواند سرعت انجام فعالیت‌های شرکت را بالا ببرد و این به نفع همه است. ما می‌توانیم از فروشندگانمان بخواهیم که همکارانشان را خودشان معرفی و انتخاب کنند.همچنین می‌توانیم با در نظر گرفتن جایزه و پاداش برای فروشندگان خود، آن‌ها را تشویق کنیم تا استعدادهای برتر در حوزه فروشندگی را به شرکت معرفی کنند و این‌گونه ما نیز به اهداف خود خواهیم رسید.
4. **استفاده از تست های معتبر روانشناسی.** داشتن رزومه‌ی قوی و مصاحبه‌ی حضوری موفق، نمی‌تواند دلیل محکمی برای اثبات شایستگی و صلاحیت فرد استخدام شده باشد. چراکه اگر فرد موردنظر تحصیلات عالی داشته باشد اما شخصیت او با شغلی که قرار است بر عهده بگیرد تطابق نداشته باشد نمی‌تواند فعالیت‌های کاری خود را به بهترین نحو انجام دهد و کل سازمان را با مشکل روبه‌رو خواهد کرد. یا اگر مهارت‌های فرد استخدام‌شده با شغلش همخوانی نداشته باشد، در انجام فعالیت‌های شغلی خود ناتوان خواهد بود و عدم توانایی او موجب برکناری‌اش خواهد شد، در هر حالت نتیجه‌ی کار منجر به از دست رفتن هزینه و زمان برای ما می‌شود، این در حالی است که می‌توان این مشکل را به‌راحتی با انجام تست‌های روانشناسی در جلسات مصاحبه برطرف کرد. پس حتماً در جلسات مصاحبه از تست‌های معتبر روانشناسی باید استفاده کنیم، این نوع تست‌ها می‌تواند در قالب تست‌های شخصیت‌شناسی، تست صلاحیت هوش و تست‌های مهارت باشد.
5. **به روز رسانی پست ها و آگهی های تبلیغاتی.** ازآنجایی‌که روزانه هزاران درخواست شغلی در سایت‌های کاریابی یا شبکه‌های اجتماعی عرضه می‌شود، آگهی ما ممکن است در بین آن‌ها گم شده و یا خود را نشان ‌ندهد. اولین و مهم‌ترین کاری که می‌توان انجام داد این است که یک آگهی و پست متفاوت و جذاب برای استخدام طراحی کنیم، از قالب آگهی تا نوشته‌ها، همه باید به‌صورت فریبنده و جذاب باشند تا افراد بتوانند به آن دقت کنند و وقت بگذارند تا آن را تا انتها مطالعه کنند. دومین راه این است که آگهی و پست‌های خود را به‌روز کنیم تا هرروز در لیست مشاغل جویای کار نام ما نیز وجود داشته باشد، ممکن است این کار برای شما هزینه‌های زیادی به بار آورد اما در سرعت بخشیدن به روند یافتن افراد مناسب، مؤثر است.
6. **بررسی آنلاین رزومه های ارسال شده.** برای سرعت بخشیدن به روند استخدام فروشندگان بهتر است رزومه‌ها را با دقت مطالعه کنیم و برای یافتن فروشندگان، ما نیاز داریم که آنها ویژگی هایی از جمله صبور بودن، خوش برخورد بودن، آگاهی کامل از روند کارها و اطلاع از قیمت ها، اجناس موجود و نحوه ارسال لباس ها و غیره داشته باشند. پس باید ذکر کنیم تا افرادی با این ویژگی ها و مهارت ها برای ما رزومه هایشان را ارسال کنند. چراکه هرچقدر تعداد رزومه‌ها کم باشد سرعت انتخاب افراد نیز بالاتر خواهد رفت و هزینه‌های اضافی را کاهش خواهد داد. از افراد متقاضی برای فروشندگی باید بخواهیم تا رزومه‌های خود را به‌صورت آنلاین برای ما ارسال کنند، در صورت امکان رزومه‌ها را کامل بررسی کنیم سپس درخواست مصاحبه‌ی حضوری داشته باشیم.
7. **فروشندگان خود را در حال حاضر در پروسه مصاحبه حضوری قرار دهیم.** گاهی اوقات بهترین فرد برای مصاحبه با فرد جویای کار کسی است که در حال حاضر در همان نقش و مسئولیت قرار دارد. این فرد در حال حاضر می‌داند که برای برتری در موقعیت شغلی خود چه فعالیتی را باید انجام دهد ازاین‌رو می‌تواند تأیید کند که آیا فرد موردنظر مهارت و تجربه‌ی لازم برای انجام کار را دارد یا خیر. همچنین فروشندگان قدیمی‌تر می‌توانند توضیحات دقیقی از تجربیات خود به افراد تازه استخدام‌شده ارائه دهند و به کاندیداها کمک کنند تا در صورت استخدام بدانند که شرکت چه انتظاراتی از آن‌ها دارد.