

<<销售团队建设与<管理>>

图书基本信息

书名：<<销售团队建设与<管理>>

13位ISBN编号：9787505846708

10位ISBN编号：7505846701

出版时间：2005-3

出版时间：经济科学出版社

作者：麦肯思特营销顾问公司 编

页数：238

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<销售团队建设与<管理>>

内容概要

销售是企业的生命线，销售团队是企业占领市场的先头部队。但是，目前许多销售团队中存在着各种各样的病症，导致销售专才招不进、留不住、培养不出，团队士气低迷，业绩不佳。针对这种现状，本书从销售团队的组建、培训、冲突管理、激励等多个方面入手，系统阐述如何打造创造销售奇迹的金团队，帮助销售经理顺利实行系统化与规范化管理，进而打造出一支所向无敌的精英团队。

<<销售团队建设与<管理>>

书籍目录

第一章 销售团队的现状与发展 一 销售团队概述 二 销售团队现状 三 销售团队发展周期
四 销售团队对销售成员的影响第二章 销售团队的组建 一 招聘原则 二 招聘准备 三 招聘
途径 四 招聘程序 五 招聘手段 六 招聘标准 七 团队成员配置第三章 销售团队的培训
一 培训作用 二 培训程序 三 培训内容 四 培训方式 五 培训方法 六 培训要点第四
章 销售团队的薪酬 一 薪酬模式 二 薪酬选择 三 薪酬实施第五章 销售团队的目标 一
目标制定原则 二 目标制定程序 三 目标值确立方法 四 销售目标内容 五 销售目标管理第
第六章 销售团队的销售计划 一 计划制定程序 二 销售预测程序 三 销售预测方法 四 销售
配额制定原则 五 具体销售计划方案第七章 销售团队的会议 一 销售会议的意义 二 筹划销
售会议 三 召开销售会议 四 达成共识要点 五 会议陈述技巧 六 结束会议技巧第八章 销
售表格的管理第九章 销售团队的冲突管理第十章 销售团队的沟通第十一章 销售团队的激
励机制第十二章 销售团队的业绩评估第十三章 销售团队精神的培养

<<销售团队建设与<管理>>

章节摘录

(4) 针对销售团队的薪酬设计, 与其他岗位如财务、行政、研发、物流等, 有着比较大的差别, 这种差别来自于销售岗位本身的特点, 即蒙受挫折和拒绝的概率最高。因此, 销售岗位的薪酬制度一定要具有较强的激励性, 如果仅仅拿企业的整体薪酬结构往销售上套的话, 一般会出现两个问题: 要么销售队伍逐渐慵懒疲惫, 要么就是留不住优秀的销售人才, 最终销售团队成了“鸡肋”充斥的杂牌军。

3. 稳定原则。

优良的薪酬制度要能够使销售人员每周或每日有稳定的收入, 这样才不至于影响其生活。因为销售量常受一些外界因素影响, 销售人员期望收入不会因这些因素的变动而下降至低于维持家计的水平。

企业要尽可能解决销售人员的后顾之忧, 除了正常的福利之外, 还要为其提供一笔稳定的收入, 而这笔收入主要与销售人员所工作的销售岗位有关, 而不与其销售业绩发生直接联系。

4. 灵活原则。

薪酬制度的建立应既能满足各种销售工作的需要, 又能比较灵活地加以运用。

即理想的薪酬制度应该具有变通性, 能够根据不同的情况进行调整。

实际上, 不同企业的组织文化、期望水平、经营状况、市场风险存在很大的差异, 导致不同行业或企业之间薪酬要求有所不同。

因此, 企业在具体的薪酬方式的选择上, 应对各种相关因素进行综合的考虑, 并做出科学判断。

这样的薪酬制度才可以引起销售人员对客户兴趣的兴趣, 这样的薪酬制度也易于执行。

5. 控制原则。

销售人员的薪酬制度应体现工作的倾向性, 应能对销售人员的努力指引方向。

薪酬制度应能使销售人员发挥其潜能, 提高其访问效率。

因此, 薪酬制度的设立应能实现企业对销售人员的有效控制。

企业所确立的销售薪酬制度, 不能以牺牲必要的控制能力为代价, 这是企业保持销售队伍的稳定性并最终占有市场的关键。

为了实现这一点, 企业必须承担必要的投入风险, 而不能把绝大部分风险转嫁给销售人员。

6. 边际原则。

在选择薪酬制度时, 可以借用经济学的边际效用的观点——即每增加一元报酬, 销售人员同时所增加的销售有多少。

从销售人员的观点来看, 每增加一元薪水与增加一元佣金或奖金, 其边际效用往往是不同的, 因为两者的收入稳定性不同。

一般而言, 奖金占整个报酬的比例, 以4.5%~10%为宜。

此外, 销售经理也要注意在各类报酬制度、不同收入水平之下, 可能使企业获得的边际收入情况如何。

从管理方面的观点来看, 每种方法所支付一元产生的边际收入, 必须与每一元边际报酬成本相等。

如果由多付一元奖金所增加的收入, 大于减少一元薪水所降低的收入, 奖金的比例即可增加。

但在此种情况之下, 奖金对收入的影响, 仍较薪水对收入的影响为大。

另一方面, 固定薪水与奖金的比例似乎对销售人员的工作很有影响, 因此, 销售经理应掌握决定奖金比例的根据。

7. 合理原则。

要决定选择怎样的薪酬模式, 销售经理首先要使销售人员认真考虑一个问题: 销售人员怎样才能真正用心考虑如何做好自己的销售工作?

例如, 销售经理可以引导销售人员考虑这样一个问题: “我为什么要到这家企业做销售工作?”

是因为有更高收入的可能, 或是因为工作环境舒心, 还是因为在这里做销售相对比较稳定?

”只有销售人员考虑清楚了这一问题之后, 才会考虑怎么把这项工作做好的问题。

如果第一个问题没有解决, 那么第二个问题就很难排上日程。

<<销售团队建设与<管理>>

很多销售团队反复接受培训但是收效甚微的一个重要原因就在于此，即“为什么干”这个问题解决得不理想。

解决的办法当然是多种多样，包括沟通、塑造团队文化、激发销售人员的进取心等，但在这些办法中最直接、最有效、最持久的就是合理地设计针对销售人员的薪酬制度，让薪酬激励机制给销售人员以动力，从根本上解决销售团队“为什么干好”这个问题。

.....

<<销售团队建设和管理>>

媒体关注与评论

书评高效能销售队伍，打造完全攻略。

揭秘顶级营销总监、销售经理和区域主管，如何建设、发挥区域市场优势，提升销售业绩。

<<销售团队建设与<管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>