第一图书网, tushu007.com

<<成功销售经理的八大技能>>

图书基本信息

书名：<<成功销售经理的八大技能>>

13位ISBN编号：9787509619339

10位ISBN编号：7509619335

出版时间：2012-8

出版时间：经济管理出版社

作者：丁兴良

页数：236

字数：246000

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

内容概要

《成功销售经理的八大技能（第2版）》是在对4766家企业销售经理进行采访、调研的基础上写成的。它是作者丁兴良10多年销售管理经验的总结。
通过了20多位行业专家的共同鉴定。
《成功销售经理的八大技能（第2版）》得到了210多名企业老总的认可，是销售经理不可多得的工作指导书。

作者简介

丁兴良，中国工业品实战营销创始人，国内大客户营销培训第一人，卡位战略营销理论的开创者，工业品营销研究院首席顾问，中欧国际工商管理学院EMBA。

曾在世界500强企业全球婴儿护肤品排名第一的Johon&Johon任销售经理；曾是国内水泵行业排名第一的凯泉泵业集团的资深销售经理、全球自动化阀门控制行业排名第一的英维思集团阀门控制事业部的副总经理。

2005年荣登“中国人力资源精英榜”，并被《财智》杂志评为“杰出培训师”：2006年被评为“中国企业十大企业培训师”；2007年被第三届中国管理大会授予“杰出管理专家奖’；2008年被选为中国市场学会常务理事；2009年荣获全球华人讲师营销类十强。
他根据自己17年的营销实战经历、13年的工业品营销经验和8年的专注工业品营销项目体验，总结出一套实用的咨询与培训体系，受到工业品营销培训学员的一致好评。

书籍目录

第一章　远景规划：领航组织走向成功的基石
　第一节　引领未来：企业愿景的伟大导航
　案例：AVTA在美国硅谷企业的愿景体验
　第二节　全局思考：行业生命周期的四个阶段
　案例：毛利率是衡量行业生命周期的关键
　第三节　知己知彼：SWOT分析与STP细分的精华妙用
　案例：SWOT的缺陷
　第四节　构建体系：企业营销发展的组织架构
　案例：北京某工程有限公司组织架构设计流程
第二章　目标制定：实现愿景的第一阶梯
　第一节　组织讨论：目标与计划的重要性
　案例：设定目标就像建一座金字塔
　第二节　制定执行：目标管理的六大流程
　案例：上海XC自动化公司的目标管理
　第三节　落实到底：目标分解的五个步骤
　案例：世界冠军的目标分解
　第四节　目标反馈：目标的行动计划
　案例：SD公司的目标计划表
第三章　招聘与甄选技术：塑造团队精英的关键
　第一节　符合文化：企业核心文化价值观的含义
　案例：GE梦想启动未来
　第二节　筛选标准：卓越人才的五个标准
　案例：著名企业的优秀销售人员素质标准
　第三节　招聘精英员工的六大步骤
　案例：招聘销售人员的误区
　第四节　细节为主：面试问题的设计原理
　案例：销售人员面试问题设计
第四章　培训规划：增强组织能力的最佳途径
　第一节　造血工具：销售技能模型的有效建立
　案例：IBM魔鬼训练
　第二节　针对现状：典型销售测评工具
　案例：销售测评工具的有效应用
　第三节　腾飞时刻：提高销售能力的方法
　案例：PP公司如何增强销售能力？

　第四节　系统整合：建立销售培训体系
　案例：培训机构的选择
第五章　领导力：不可或缺的人格魅力
　第一节　做好自己：企业组织中角色的分析
　案例：四种不同的性格
　第二节　看清本质：成功领导的四重攻略
　案例：销售经理的卓越领导力，创造行业业绩第一
　第三节　了解“内功”：下属工作成熟度的判断
　案例：工作成熟度与职业成熟度的区别
　第四节　协调处理：对待销售人员的四种方式

案例：该怎样对待这位员工
第六章　流程管理：保障有效执行的基础体系
第一节　工作分析：了解客户内部分工的六个角色
案例：理解客户的常见误区
第二节　天龙八部：项目推进的八大步骤
案例：成交后的七项服务
第三节　组织建设：项目团队配合的秘诀
案例：微软项目型团队对工作的价值体现
第四节　时间控制：掌握项目时间的关键
案例：上海某自动化公司的项目咨询
第七章　有效激励：提高战斗士气的强润滑剂
第一节　思考维度：有效激励员工的秘诀
案例：日本人缘何不爱跳槽
第二节　需求层次：人性需求的五个层次
案例：马斯洛的需求层次理论的评价
第三节　工作原因：员工工作的四种动力
案例：老板最需要有四种意识的员工
第四节　生涯规划：成功改变人生的工具
案例：国内企业员工职业生涯管理发展的现状
第八章　绩效与薪酬设计：成就价值的核心纲领
第一节　人力资本：审视人力成本的三大要素
案例：从人力成本结构看用人策略是否得当
第二节　合理绩效：评估绩效管理运用的意义
案例：绩效管理的十大困扰
第三节　薪酬政策：工资、福利、提成的整体框架
案例：WW公司的提成结构
第四节　综合考核：绩效薪酬挂钩的标准
案例：工业品行业项目营销的绩效与薪酬考核
附录
一、工业品营销研究院简介
二、两大核心——“培训和咨询”
IMSC（工业品营销研究院）图书目录

章节摘录

设定目标是如此重要，那为何肯花时间来确定自己想去哪里的人却如此之少呢？
部分原因是缺乏如何设立清晰目标的知识。
你可能上过许多年学，但却从来不曾接受过如何设定目标的任何指导。
人们也普遍缺乏对建立清晰目标的重要性的理解。
而那些确实了解自己想要什么的人，在很大程度上比其他人做得要好得多。
阻碍设定目标的一个常见原因是害怕犯错。
著名大师Teddy Roosevelt曾说过：“无论何时遇到决策，你能做得最好的就是正确的事，次好的是错误的事，最差的就是什么也不做。
”实际上，设定什么目标都比漫无目的地到处漂浮好。
如果你不知道自己正往哪里去，那度过的每一天都已经是个错误。
你很可能浪费了自己的大多数时间去追求别人的目标。
被你资助的那些当地的快餐店、电视广告和公司股东对此可都窃喜不已呢。
如果你没想好自己想要什么，那你就是决定把自己的未来交给别人一时兴起的念头，而那基本上总会铸成错误。
把握自己的激情，确定自己的方向，你就会获得大多数人一生都不曾体验过的巨大的自我掌控感。
很多人认为，一旦他们有了方向，就等于有了目标。
根本不是这么回事，而且这只会造成前进的幻想。
“赚更多钱”和“开创一项事业”并非目标。
目标是一种明确地、清晰地定义了的可测量的陈述。
方向与目标的区别，正如指南针所指的方向与法国埃菲尔铁塔的最高点之间的区别。
一个只不过是方向；另一个却是明确的位置。
2．定义一个二元的目标　　目标的一个重要方面就是，它们必须是以二元定义的。
在任何时刻，如果我问你是否达到了你的目标，你必须能够给我一个确定的“是”或“否”的回答；“可能”不能成为选项。
假设你完成了“赚更多钱”这个成果，你无法绝对地肯定。
但对于你此刻是否正在埃菲尔铁塔的最高点，你可以很明确地给我一个二元的答案。
关于清晰的业务目标的一个例子就是：你今年四月份的总收入是5000美元或更多。
这是你可以计算清楚的，然后在月底，你就能对是否达成了目标给出确切的“是”或“否”的答案。
……

第一图书网, tushu007.com

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