

<<如何做一个成功的销售主管>>

图书基本信息

书名：<<如何做一个成功的销售主管>>

13位ISBN编号：9787807281689

10位ISBN编号：7807281685

出版时间：2005-11

出版时间：广东经济出版社

作者：陈明星

页数：232

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>

<<如何做一个成功的销售主管>>

内容概要

《如何做一个成功的销售主管：销售主管13要诀》详细介绍了一个成功销售主管所必须具备的13要诀。它向诸多销售主管传递最新的销售理念与成功的工作经验，并对销售主管的销售队伍建设助一臂之力。

<<如何做一个成功的销售主管>>

书籍目录

销售主管的管理工作 一 “管理”是个大问题 二 主管的素质是营销团队发展的关键 (一)主管威信可以整合团队力量 (二)掌握命令的艺术 (三)要有成功者的思维方式 (四)把握时间管理 三 管理是要学会带兵打仗 (一)头脑冷静、分析到位 (二)巧妙处理人际关系 (三)建设顽强的销售团队要诀一：对销售人员要表示赞赏 一 表扬和肯定销售人员是你获得成功的关键 (一)表扬创造效率 (二)表扬的原则 二 如何对销售人员施以赞赏 (一)在表扬中提出期望 (二)学会“欣赏”下属 三 如何运用赞赏激发下属的潜能 (一)对不同的销售人员应根据其需求区别对待 (二)运用表扬的方式激发员工潜能要诀二：把销售人员放在首位 一 实行“人本管理” 二 如何把销售人员放在首位 (一)洞察销售人员心理诉求 (二)把销售人员放在首位的关键点要诀三：做下属情绪的调动者 一 销售主管可以抱怨吗 (一)销售主管要“自省” (二)斗志高昂很重要 (三)销售主管要用积极心态感染下属 二 要做下属情绪的调动者 (一)团队中的抱怨情绪 (二)以“情绪管理”激发员工潜能 (三)情绪管理分析 三 警惕员工情绪低潮 (一)员工低潮情绪的测量 (二)工作积极性测量 (三)消除情绪低潮的方法 四 如何提高员工的工作激情 (一)变惩罚为激励 (二)学会“说好话” (三)帮下属疏减压力要诀四：工作中要公正公平要诀五：批评也要讲方法要诀六：做好骨干下属的工作要诀七：敢于承认错误是种风度要诀八：有信管理才有道要诀九：进行授权管理要诀十：做好公司与销售人员间的协调工作要诀十一：加强团队建设要诀十二：帮助下属实现家庭与工作的平衡要诀十三：业绩提高从“心”开始后记

<<如何做一个成功的销售主管>>

章节摘录

二 如何对销售人员施以赞赏 (一)在表扬中提出期望 经验丰富的销售主管,面对下属某个方面的不足,一般不会轻易说:“希望你……”,而往往是把这句话留在下属因某方面的工作做出了成绩受到表扬之后,再话锋一转,提出相应的希望。因为他深知,当一个人因工作上的成绩受到表扬时,就会产生一种成就感、荣誉感和自豪感,这种积极的心理反应不仅会使其感到心情愉快,还能使其自信心大增。

在这种情况下,如果对其提出带有希望性的要求与建议,不仅不会使其感到是在挑刺,而且会使其真正从中感悟到上司的关心与爱护,这是下属最易接受上司希望的绝妙时机。因此,表扬不能满足于对成绩的肯定,而应注意趁热打铁,在表扬中提出有针对性的希望,给受表扬者以新的目标。

(1)对工作中成绩一贯突出、积极向上的下属进行表扬时,要不断提出新的希望目标,促使其更加发奋努力,更好地发挥自己的优势,再接再厉争作贡献。

(2)对受到表扬就沾沾自喜、感到船到码头车到站——该歇歇脚了,甚至居功自傲的下属进行表扬时,要提出带有挑战性的希望,促使其戒骄戒躁,不断攀登新的台阶。

(3)对工作中有成绩也有问题的下属进行表扬时,要把其存在的问题作为希望明确地提出来,促使其自觉地发扬成绩,克服缺点,不断地实行自我完善。

1. 在表扬中帮助总结成功经验 销售主管在表扬下属时,不应该简单地说一句“干得不错”,而应善于借表扬将成功者的经验与方法传授给其他员工,来实现以点带面及资源共享。

事实上,成功者的经验是难得的资源、可贵的财富,是资源就不可浪费,是财富就不能废弃。特别是在销售行业中,推广成功的经验早已经成为一个通用的法则。

销售主管在对受表扬者进行表扬之前,就应进行深入细致的调查分析,归纳总结其成功的经验和有效的方法,以便表扬时能够向其他员工详细介绍受表扬者的心得、经验和体会。

销售主管要学会在表扬中一箭双雕:既鼓励了先进,又鞭策了落后。

实际上,对先进的表扬,本身也就意味着对落后的批评。

由于这种批评是婉转的、间接的,是一种引导与鞭策,往往比直接的批评更有说服力,更有利于激发落后者的内在动力。

所以销售主管作为上司在表扬先进的同时,要善于不点名地指出落后者存在的相关问题,启示他们在对比中看到差距,明确努力的方向。

2. 一般销售人员更需要表扬和鼓励 骨干下属经常得到销售主管的夸奖,甚至被提到一个较高的地位,但是在团体中普通成员更需要来自主管的肯定和赞赏。

所以作为主管要做到以下几点:——在销售团队里创造一种职业无贵贱的工作环境。

——保持对销售团队中各个层次成员在团队中作用的深层认识和理解。

——平等地对待团队中的每个成员。

——销售主管要想办法帮助所有成员发展自我。

销售主管必须明确,带好一个团队,实现销售目标,实际上是在“管人”,在维护公司利益的同时应该为销售人员考虑。

黄先生在一家著名电子企业的销售部门做销售主管,在他管理企业销售部门的时候曾经发生过这样一件事情。

在一个“五一”节前的公司聚餐会上,同事们都开怀畅饮。

举行这样的聚会在该公司销售部门是一个惯例,主要是培养员工的合作意识及对公司的认同和归属感,是一种交流与激励的手段(其实现在好多公司已经实行这样的举措)。

这天,黄先生忽然发现一位进入团队不久的下属郁郁寡欢,满腹心事,闷头吃饭,谁也不理。

黄先生感到很奇怪,就主动坐在这名员工对面,与他攀谈。

黄先生的坦诚相待,使这个员工放下包袱和戒心,把自己想说的话和盘托出。

原来,这名员工毕业于某著名大学的市场营销专业。

<<如何做一个成功的销售主管>>

在进入该公司之前，对该公司很向往，认为自己进入该公司将是最佳选择。然而后来才发现，自己不是在从事自己喜欢的市场营销工作，而是在做一些初级的配送货和售后服务的工 作，自己有很多想法和对销售部门的改进意见都不能说出来，感觉销售部门的运作程序使人压抑。

这番话令黄先生为之一震，当场对该员工进行了表扬，肯定了该成员对 部门发展的建设性意见，使这个员工如释重负，对在该公司继续干下去而信心倍增。

后来黄先生在总结这段经历时才意识到，原来自己在做销售主管的时候很少和普通下属交流，忽视倾听群众意见，这样大的管理漏洞自己都没有发现。

黄先生在听取团队成员的意见后，及时改革了团队管理办法，决定实施 如下管理举措：

(1)销售部门每周出版一次内部小报，刊登部门成员的销售心得和一些 团队建设的建议，供部门成员交流、学习。

(2)经常不定期找下属聊天交流，第一时间发现一些好的建议以及及时 解决下属的实际困难和出现的问题。

(3)每周不定期地召开至少两次的员工交流会，互相交流在工作中的心得 体会。

与此同时，黄先生把这名员工调到一线做销售工作，而且很关注他的点 滴进步并加以肯定，很快地，这名员工迅速成长起来，现在已经是该部门的 销售骨干。

在销售的实践与管理工作中，我们会发现单纯地肯定和表扬普通员工虽 然可以使用，但是制度化的激励措施更能激发员工的工作热情。

所以把肯定 和表扬转化为组织内部合理的操作程序的做法将是销售主管鼓舞团队士气的 更有效的管理和激励方法。

P21-24

<<如何做一个成功的销售主管>>

编辑推荐

在一次销售主管的培训与经验交流会上，结识了几位担任销售主管的朋友，谈起了销售主管在企业销售人员队伍建设中的重要作用，席间大家有一个共识：现代的销售部门工作已经从过去的各自为政发展到今天的需要销售团队成员间相互配合的足球赛式的工作方式了。

在和这些朋友的谈话中，我很受鼓舞，所以有了编写此书的冲动。

《如何做一个成功的销售主管：销售主管13要诀》出版的目的是有两点：第一，向诸多销售主管传递最新的销售理念与成功的工作经验；第二，希望对销售主管的销售队伍建设助一臂之力。

...

<<如何做一个成功的销售主管>>

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>