



《问道》系列管理课程

《三位一体的销售团队管理》课程

——致 XXXX

PROJECT PLANNING PROPOSAL



—— 实效 · 前沿 · 专业 · 标杆 ——

我们提供知识 以应对这个变化的世界

三位一体的销售团队管理

销售团队管理与销售管理不同，后者关注事而前者着眼于人。销售团队管理中的问题林林总总，归根结底无非是销售人员的能力培养和意愿激发两个关键点。要打造卓越的销售团队，销售管理者的自我管理过程也是赢得销售人员的信赖，抓住销售人员的心，让他们心甘情愿地创造更多业绩的过程。为了打造卓越销售团队，我们需要在销售管理中找到合适的切入点：

- (1) 对内，树立领袖的个人领导力，确立标杆引领团队成员；**
- (2) 对销售人员从人性进行管理，激发销售人员的潜力；**
- (3) 对外进行有效营销，为销售团队创造良好的竞争环境。**

美国哈佛大学教授威廉詹姆斯研究发现：在缺乏激励的环境中，人员的潜力只发挥少部分，约 20%-30%，仅仅保住饭碗而已，而在良好的激励环境中，同样的人员却可以发挥 80%-90%的潜力。因此销售团队管理者的角色不仅要给予部属明确的方向，还要帮助他们发掘自己的潜能并且鼓励他们不断有更好的表现！本课程通过大量的案例分析，阐述了销售团队管理的关键原则，并通过经典理论的对比分析，全面展示了在销售人员在行为激发、引导和保持 3 个关键过程的激励技巧，打造卓越的销售团队管理人员。

【培训对象】

销售团队中高层管理干部；

【培训收益】

- 1、了解销售团队管理人员应有的正确观念和心态、角色定位。

2、掌握销售团队目标、计划、执行、控制等管理技能，塑造个人领导力。

3、学习有效授权、员工激励等销售团队建设的技巧与方法。

【培训特色】

- 本课程是老师过去 10 年作为各级管理者的经验总结，加之近年对各行业改革和发展的研究，因此更加具备专业性、行业性、实战性和操作性；
- 大量案例和现场讨论多为老师近期的研究成果、自身的管理经历、咨询的客户实际或各行业企业的具体情况，因此更易于掌握、方便落实、解决实际问题。

【进程安排】

课程时间	1-2 天	课程对象	客户管理团队
课程方式	封闭训练	课程人数	50 左右
课程安排	第一模块：销售管理角色与有效沟通 第二模块：销售目标管理与时间效能 第三模块：销售团队运营与人员激励		
培训模式	课堂讲授、案例分析、情景模拟、游戏体验		
课程地点	客户指定	讲师团队	陈攀斌老师+助教团队

【教学计划】

第一模块：销售管理角色与有效沟通

培训模块	培训内容
第一讲：基本团队沟通技术	1. 沟通的目的与方式 2. 沟通的三大基本要求：同频沟通、双向沟通、主动沟通 3. 沟通的基本技巧-说、听、问 4. 沟通的三大技术：语言、肢体、道具 5. 四种基本沟通技能：迎合、铺垫、主导、制约 6. 寻找认同-五步同步法 体验：《盲人摸象》沟通沙盘
第二讲：销售管理角色与沟通	一、管理角色一:作为下属 1、对上司和公司负责 2、区别职务行为与个人行为 3、对指令服从与执行 4、沟通和而不同 二、管理角色二:作为同事 1、将同事当作内部客户：影响和说服 2、以付出换取内部支持：面子与实惠 三、管理角色三:作为上司 1、做为管理者的角色定位 2、中级经理的权力和影响力 3、沟通、辅导、培育和激励 四、管理角色定位总结 1、锐气藏于胸

培训模块	培训内容
	2、和气浮于脸 3、才气现于事 4、义气示于人 体验： 《管理金字塔》角色沙盘

第二模块：销售目标管理与时间效能

培训模块	培训内容
第一讲：时间盘点与习惯反思	一、时间都去哪里了 (1) 时间管理能力摸底测试-撕纸游戏 (2) 感知时间，盘点财富-TQ 时间商数 (3) 时间的八大杀手 (4) 工作动机、价值观与时间分配 (5) 低效的模式来自于低效的习惯 二、时间怎么管 (1) 管理自己，计算产出。 (2) 记录是节约的开始-日程表练习 (3) 选择你的明天-价值观测试与目标练习 (4) 不做无意义的事-杀手“电话、访客、拖延、倦怠”的应对 (5) 区分重要与紧急-ABC 分类法与第二象限管理 (6) 良好的自我激励 (7) 时间管理习惯的 PDCA 循环与提升
第二讲：时间创造与效能提升	一、创造更多的时间 (1) 第一招：开启心智，规划未来 (2) 第二招：坚持学习，善用工具 (3) 第三招：培养耐心，厚积薄发 (4) 第四招：项目管理，多头并进 (5) 第五招：经营人脉。资源整合 二、组织的时间效能提升 1、不同层级管理人员的时间分配 事务、管理、业务三方均衡 2、流程设计与项目管理带来的效率提升 合理目标模式与内部程序模式 3、统一目标与价值观减少的内部成本 价值观拍卖与共识训练

第三模块：销售团队运营与人员激励

培训模块	培训内容
第一讲：团队建设技术	一、团队特征 1、 目标聚焦

培训模块	培训内容
	<p>2、 角色分配</p> <p>3、 协作机制</p> <p>4、 有效沟通</p> <p>5、 执行文化</p> <p>二、团队成长阶段</p> <p>项目团队建设的五大阶段</p> <p>形成-磨合-规范-执行-解体</p> <p>三、团队执行系统</p> <p>R1 结果定义—动力来自于聚集</p> <p>R2 管理逻辑—评论与参与</p> <p>R3 结果跟踪—要结果也要过程</p> <p>R4 即时激励—激励下属的技巧</p> <p>执行工具： YCYA 执行表的使用</p> <p>四、团队管理激励</p> <p>项目经理的领导力分解：明道-取势-优术-树人</p>
<p>第二讲：员工有效激励</p>	<p>一、管理者的领导力</p> <p>1. 权力的本质：职务-奖励-惩罚-专业-激励-品德</p> <p>2. 人性三大特征：趋利避害、追求成就、渴望肯定</p> <p>3. 管理者领导力的两大支柱：责任与守诺</p> <p>二、经济性与非经济性激励</p> <p>4. 激励维度一-激发和驱动行为</p> <p>5. 激励维度二-引导行为方向</p> <p>6. 激励维度三-使行为得到保持</p> <p>7. 激励的三大基本原则：公平、针对、及时</p> <p>8. 激励的方法：经济性与非经济性激励</p> <p>9. 非经济因素的激励：</p> <p> 宗教：信仰与仪式</p> <p> 军队：纪律与荣誉</p> <p> 学校：成长和考核</p> <p> 家庭：责任与关爱</p> <p>10. 激励的三大策略</p> <p>11. 自我激励的要素与练习</p>