

# 打造金牌销售团队 —— 店长特训营系列培训

## 【课程对象】

店长、店经理及后备员工、企业中层管理者、连锁型企业负责人。

## 【课程收益】

- 鼓舞店经理士气；
- 提升店经理带队伍能力、目标分解及执行能力；
- 通过本次培训，使店经理树立团队意识、认清自我与企业的关系、提高个人工作执行力。

## 【课程时长】

1天（6小时/天）

## 【课程老师】

梁占海老师

## 【课程大纲】

## 第一部分 前言

### 一、课堂讨论：

1、现实中，你是否善于进行业绩目标分解？按照日、周还是月份分解？

为什么？

2、你如何做业绩目标分解？店长安排还是员工主动汇报？

### 二、店长的价值定位

- 1、业绩交通枢纽。
- 2、文化中流砥柱。
- 3、员工职业依靠。

### 三、打造金牌销售团队必须掌握的 5 把“金钥匙”

- 1、业绩目标的分解与执行能力（PDCA 循环）——好业绩
- 2、店内员工的激励与留人能力——好上级
- 3、公司管理文化的传递能力——好员工
- 4、后备人才建设与培育下属的能力——好导师
- 5、店面经营的高效与持续能力——好店长

## 第二部分 店长如何进行业绩目标分解（P）

### 一、店长的基本营销理念

- 1、店面销售不等、不靠、还得要！

- 销售不能等：等客户，等支持、等支援，等着市场快好转。

- 销售不能靠：靠天、靠地、靠祖先，靠着总部来支援，靠来靠去

没发展！靠来靠去玩了完！

- 销售还得要：要市场、要份额、要宣传、要促销、要拼了命的往

前跑。

2、打造销售团队必须靠科学的管理和经营。

- 项目化管理能力，避免工作断档，后患无穷；
- 基础化管理能力，维护管理模式，发挥团队价值；
- 下属员工激励能力，打造高绩效团队；
- 计划目标分解能力，管科学要效益。

3、一切都在变，唯独销售的原理不变。

4、唯目标之上。

## 二、店长如何进行业绩目标分解

1、SWOT 分析法。关注优势和机会。——科学分析

2、分析历史数据。帮助下属树立信心。——理性分析

3、矩阵式数据分析，得出合理实现路径。——理性判断

4、业绩目标分解工具：

- 图表式分解。
- 金字塔式分解。
- 简单相加列示法。

5、案例分析与讨论：

某连锁店面优秀店长的业绩分布图表展示。

## 第三部分 店长如何带领团队实现业绩目标 (D)

### 一、员工技能辅导；做一个好导师

#### 1、为何要辅导下属？

- 个体的特殊性
- 团队的特殊性
- 客户的特殊性

#### 2、有效辅导与提升下属业绩的四大手段

- 建立早晚会管理体系

案例：早会管理模型

- 让自己成为一名销售教练

案例：销售教练要做的三件事

- 建立传帮带传承体系

案例：某公司的全员导师制；国美电器“1+1 人才计划”。

- 书面固化成“傻瓜”手册

案例：销售经理如何帮扶不同性格类型的下属

## 二、员工行为管控；做一个好家长

### 1、员工日常行为管控的“3E”模式

- 什么是“3E”模式？
- 如何实施“3E”管控模式？

案例：工作计划跟踪工具——甘特图

### 2、有效过程管理的四个工具和两个手段

#### 四个管理工具

- 二个表格：销售日报表与日发货频率表
- 一个电话：避免规律性
- 一条短信：排出龙虎榜

#### 二个管理手段

- 走动管理
- 现场管理

### 3、案例：工具——整改意见书、市场诊断、鱼骨刺图

## 三、员工有效激励；做一个好上级

### 1、店长如何发现激励信号

- 员工需要激励的四种表现

- 案例分析

## 2、激励基础——马斯洛需求层次论与双因素理论

- 需求的多元性与层次性

- 双因素理论

- 案例分析

## 3、如何用马斯洛需求层次论激励下属

- 员工激励的方向

- 有针对性实施

- 案例分析

## 4、员工激励的手段与技巧

- 物质激励

- 精神激励

- 案例分析

案例：杰克韦尔奇活力曲线

## 5、如何用个人手段激励下属？

案例：某快消品企业销售经理是如何激励下属的？

## 6、终端人员激励的“三大注意”

## **第四部分 店长如何进行业绩检查与管控 (C)**

### **一、业绩目标的执行**

- 1、如何让下属执行业绩目标？
- 2、如何协助下属执行业绩目标？
- 3、促使下级业绩目标达成十一个步骤
- 4、如何确保业绩目标的顺利执行？

### **二、业绩目标执行过程中的跟踪检查**

- 1、跟踪检查的目的是什么？
- 2、跟踪检查要遵循哪些方法？
- 3、建立跟踪检查制度要注意哪些要点？

### **三 业绩跟踪管控的步骤及方法**

- 1、收集信息
- 2、给予评价
- 3、及时反馈

### **四、如何动态管控业绩？**

- 1、案例：某企业店面动态跟踪表。

2、两个工具：墙贴及日检核表

## **第五部分 店长如何进行员工业绩评价与处理 (A)**

### **一、如何进行战略目标结果改进？**

1、店长评价关键点的筛选

2、员工业绩权重确定

3、改进标准确定

4、预警机制

5、评价机制

### **二、如何建立闭环系统机制？**

1、绩效面谈与改进

2、绩效计划生成

3、新目标计划确定

4、闭环系统建立

备注：以上大纲仅供参考，根据客户需求可以作出部分变更。