

《学会选拔、培养及留住销售人才》

(2天课程)

第一天：学会科学选拔优秀的销售人才

- ▣ 正确认识销售人员招聘为企业带来的竞争优势
 - ◇ 销售人员招聘对企业的重要意义
 - ◇ 直线经理具备招聘技能的必要性
 - ◇ 人力资源部和直线经理的在招聘过程中的职责分工
- ▣ 销售岗位职位分析与工作说明书编写
 - ◇ 为什么要进行职位分析
 - ◇ 职位分析的具体内容和方法
 - ◇ 工作说明书的编写及注意事项
- ▣ 根据工作说明书确定销售候选人轮廓
 - ◇ 候选人轮廓的确定
 - ◇ 候选人轮廓与工作说明书的关系
- ▣ 学会综合利用各种招聘渠道挖掘销售人才
 - ◇ 挖掘人才的10大传统渠道
 - ◇ 渠道选择的基本原则与注意事项
 - ◇ 学会正确认识 and 把握“内聘”与“外聘”的关系
- ▣ 销售应征者的筛选及录用的七大步骤
 - ◇ 简历初步筛选
 - ◇ 电话初试
 - ◇ 初次面试
 - ◇ 二次面试
 - ◇ 经历核查
 - ◇ 必要的测试
 - ◇ 决定人选，发出任用函
- ▣ 销售人员面试中的注意事项及相关技巧
 - ◇ 面试之前的准备工作
 - ◇ 面试之中的提问技巧
 - ◇ 面试之中的倾听技巧
 - ◇ 面试之中的时间把握
 - ◇ 有效识别面试当中的非语言性暗示
 - ◇ 面试中关于“尊重”的话题
 - ◇ 学会利用“情景模拟”考察候选人的真实水平与实力
 - ◇ 充分认识面试后经历核查的必要性
 - ◇ 努力规避面试与招聘中的12大误区

第二天：学会科学培养及留住优秀的销售人才

- ▣ 工作中辅导对销售人员成长的重要意义及作用
 - ◇ 辅导对销售成长的重要作用
 - ◇ 辅导对销售经理的重要作用
 - ◇ 辅导对公司的重要作用与意义
- ▣ 销售辅导过程中所应包含的标准步骤及内涵
 - ◇ 观察行为；
 - ◇ 发现差异；
 - ◇ 与员工（干部）对话；
 - ◇ 说明重要性；
 - ◇ 提出改善意见；
 - ◇ 示范演练；
 - ◇ 陪同作业；
 - ◇ 追踪；
- ▣ 辅导员工的科学方法与实用技巧
 - ◇ 建立辅导员制度，并对辅导员定期考核
 - ◇ 辅导要按“日程表”有计划进行
 - ◇ 要编制“行为规范”要求员工遵守并内化
 - ◇ 辅导需要公司组织的整合影响力
 - ◇ 辅导“行动方案”可以分阶段逐次完成
 - ◇ 依据实施主体规模大小做好辅导构架
 - ◇ 辅导中心应编制辅导教材
 - ◇ 辅导手册应注明重点、建议方法及参考资料
 - ◇ 视频欣赏：《一对一辅导技巧》
- ▣ 学会建立挽留销售人才的科学方法与有效机制
 - ◇ 科学剖析造成销售人员流动的真正内因
 - ◇ 学会在团队内部营造尊重“销售能人”的积极氛围
 - ◇ 学会制定科学合理的销售佣金政策
 - ◇ 为销售人员预留足够的上升空间与渠道
 - ◇ 重视销售人员的培养及技能提升
 - ◇ 为销售人员在团队内部营造“家”的气氛
 - ◇ 掌握为销售人员有效释放压力的科学方法与实用手段
- ▣ 付诸实践，收获成功