

《标杆店长-五项修炼》训练课

问题困惑

- 为什么 90 后、00 后员工管理让很多人头疼？
- 为什么总是培训、强调连带率，连带率依然不高？
- 为什么门店标准、表格，在执行时最终流于形式？
- 为什么月度目标制定后总有员工抵触不满？
- 为什么老员工会出现疲软状态，做团队建设也没有持续效果？
- 为什么公司设定的激励，无法真正激励到员工整月持续兴奋？

您将收获

- 基于员工心理需求分析为基础的，高效管理策略
- 门店员工能力提升的正确路径和实操方法
- 门店员工对目标 100%高度认同的沟通赋能办法
- 门店员工轻松逐步达成销售目标的行为地图
- 门店团队长期保持激情的激励设定和操作方法
- 留定链粘约锁，闭环销售技巧，助力店铺业绩 100%提升

课程形式

- 案例剖析理论讲解+现场实操通关演练+落地执行工具表格
- 一步一收获，一步一实操

课程大纲

第一关 团队特征与管理策略

- 60后到00后的五代管理特征
- 以心理需求分析为基础的管理策略制定
- 效率型团队与效能型团队管理定义
- 马斯洛心理层次与门店员工管理执行

第二关 高效带教

- 员工能力提升的误区
- 员工能力提升的三个步骤
- 高效带教实施标准流程
- 实操演练：高效带教现场模拟演练
- 落地工具：高效带教实施工具表

第三关 赋能沟通

- 门店目标下达与意见处理的误区
- 门店目标沟通与赋能流程方法
- 做计划做沟通
- 赋能沟通的整体流程
- # 实战演练：赋能沟通分组模拟演练
- # 落地工具：赋能沟通分析与记录工具表

第四关 目标地图

- 门店目标分解周期与分解方法的误区
- 目标分解与量化地图运用
- 门店目标100%达成支撑
- 实战演练：店铺目标细化分解与工作量明示演练
- 落地工具：目标地图测算表

第五关 债券激励

- 以往激励面临的困境
- 行为激励实施流程与方法
- 激励周期：月度激励不如周激励
- 激励方法：结果激励不如行为激励
- 激励模型：债券激励模型
- # 实战演练：设计你店铺的债券激励方案
- # 落地工具：债券激励设计模块工具表