

销售薪酬设计

【课程背景】

在当今激烈的商战中，销售人员好比是士兵，直接影响到企业的安危。作为将帅，您

遇到过这些情况之一二？

- 1)为什么销售人员总是先看拿多少钱，再看办多少事？
- 2)为什么销售人员总觉得干的多，拿的少？
- 3)为什么销售拿了钱还不守规矩？
- 4)为什么发了钱仍然没有积极性？
- 5)企图心不强，不愿做，不求吃好，只求有饱
- 6)员工被处罚后总是抱怨：这个命令根本不切合实际这事不是我干的、
- 7)如何应对员工为自己开脱责任的借口，员工大错不犯小错不断怎么办？
- 8)执行力差强人意，计划不如变化快
- 9)人员流失率高，流走的是精兵强将，留下的是散兵游勇
- 10)抢单、卖单、转单、炒单时有发生，公说公有理，婆说婆有理
- 11)合作意识不强，你不理我，我也不理你。

【课程特点】

现场解决企业经常遇到的实际问题，把复杂的事情简单化，学不会不算，顺便带走成套管理办法

【课程对象】

总经理、副总经理、营销总监、市场总监、人资总监、销售总监、培训经理等企业营销中高层管理人员，建议企业组建高层团队集体报名参会，以便于迅速

形成共识，并保证信息的有效传达与对称。

【培训价值】

如果您的销售队伍中有一个业务员有一个月不努力，则您将至少损失 2000 元

工资加费用，如果您激励了

您的团队，多一个人努力，则您可能多挣 20000 元。

【课程目的】

A)了解销售主管的角色和职责。

B)学习如何优化销售队伍的工作效率。

C)建立销售管理机制，提升销售业绩。

D)如何让销售明白什么情况下可以多拿钱??

E)如何使激励不仅控制结果，还能控制过程??

F)如何坚持正确的价值导向，杜绝讨价还价??

G)如何建立科学的销售绩效考核系统?

H)建立成功的销售队伍和部门

【课程大纲】

第一篇：我是谁？我该怎么做？我如何做更有效？---销售主管的定位与角色:

讨论：问世间销售何做？直教人难以摸索---营销主管的九大感叹

分享：兵王转换成销售经理的角色转换之心态转换

案例研讨：增加目标任务量

找事：给他找毛病

挖坑：把他调到其他区域

干掉

分享：目标任务量的设定

目标设定 5 项原则

举例：三够原则 够懒-够黑--够吝啬--销售经理角色转换

朝会---晚会制度

销售管理 5 要素

第二篇：业绩才是硬道理---销售团队建设与管理

分享：把干毛巾拧出水来

讨论：销售队伍规模大，业绩就高吗？

如何瓜分销售王国？--销售区域划分

案例分析：小丽的故事

分享：业绩改进计划 PIP

利用关键指标设置控制提升业绩；

以专业化营销指引销售方向（STP）

善于整合及包装武器，提高团队作战能力（提炼出高效的销售套路及技巧）

第三篇：销售团队的辅导与教练成为一个超级教练

分享：发展才是硬道理--成功的团队留住成功的人

讨论：火眼睛睛识人--悟空、八戒、沙僧、唐僧--你要啥样的人？

案例：筛选、测试、面试、选择具体操作

范本：职务说明、任职考评

案例：晋升条件----升官就发财

故事：前有标兵，后有追兵

流程化运转让大家行动起来--建立互助与检查机制

言传身教--示范为主

协同拜访--实地观察

共同分享复制成功

案例：广东某企业培训宝典

演练：鱼缸式实战训练

稚鹰归队实战演练

第四篇：管要管得有理有效---建立销售管理机制即时跟进与支持

思考：销售主管管什么--监控制度不是用来管人的 而是用来吓人的

案例分析与讨论：销售流程管理的典型三大问题

案例分析与讨论：制度监控要点

销售流程有效控制和管理

销售内控和审计体系

讨论：编织你的蜘蛛网---实施业务跟进及支持体系的操作及方法

有效沟通恋爱是谈出来的

分析：为什么你要离开我？

第五篇：销售团队的强心针---激励技巧

测试：性格测试

创造理想环境两手都要抓、两手都要硬--有效命令与奖罚艺术

案例：命令要合理

理想环境之二 奖励是最主要的手段预先明确化

案例：销售人员的典型薪酬福利方案

故事：谁出鱼翅钱

理想环境之三 让人们自我督促惩罚技巧

案例：什么时候会有冤气？

你的产品买四送一

理想环境之四----家里最好

案例：销售团队办公室

理想环境之五 使每个人都有好心态工作快乐化

演练：自我激励

分享：5大挑战激励

第六篇：销售活动分析---销售绩效管理和评估和有效沟通激励

游戏：钉子

思考：绩效管理三大方面和流程

案例：总经理的困惑----吃老本？

蛋糕切的大小不一？

片面追求销售额，牺牲了利润？

梯队断层危机？

请你不要离开我？

分享：定量销售指标

销售的532模型

当前绩效考评中存在的局限性

有效的绩效考评系统的流程和标准

如何有效的控制过程与结果

三种典型的绩效考评模式

分享：经过各种形式的沟通激励

确定关键业绩指标（KPI）

表格：销售活动管理报表

经营管理分析会议

第七篇：刺激销售业绩增长---销售绩效考核

讨论：纯粹薪水制度

纯粹佣金制度

薪水加佣金制度

薪水加佣金加奖金制度

特别奖励制度

案例：佣金计算方法范本

累进比例举例

分享：销售人员薪酬制度的建立

制度确立 5 大原则：一视同仁，无歧视、激励性、灵活性、稳定性、控制性

销售人员薪酬水平确立

范本：销售部分考核示范表

指标

第八篇：现场模拟解决实际问题

讨论：各个公司销售模式、政策

介绍：客户也需要爱；顾客就是上帝；武装到牙齿

练习：冰海沉船