

《营销管理天龙八部》

注：因培训需求各异，以下内容仅供参考，实际内容会根据企业调研时的需求，进行相应的调整。

【课程背景】

管理这个在历史发展中扮演着重要角色的人类行为，其内核始终如一，万变不离其宗。常规的销售管理者，往往是半路出家，基于在基层专业岗位的工作的时候，有良好的工作表现，拥有不错的技术和业务素质，同时也不乏工作的热情，从而被提拔上来，委以重任。

从员工转变为管理者既让人兴奋，也充满着挑战，员工被提拔到管理岗位上之后，就不得不面临着角色转换的问题。

- 原来只需要管好自己就可以了，现在需要管理一个团队；
- 原来只要做好一件事情，现在需要带着团队做好一系列事情；
- 原来听人指挥就好，现在需要不断的向上请求，与同级商量，协调下级…
- ...

这些易于被忽略的大转变，常常会让他们在职业生涯的转折点上挣扎，甚至持续数年之久。管理者的角色认知，通常决定了管理者的工作成效，进而影响到管理者打造团队的效率。尤其是，销售管理者通常会面临如下的困境：

- 依靠个人努力完成任务，喜欢抓具体业务；
- 事无巨细，不善于授权；
- 虽有目标，但缺乏目标控制；
- 不善于不习惯做计划；
- 救火现象普遍；
- 未接受系统的管理技能培训；
- 认为对人的管理是人事部门的事，无法准确选、用、育、留；
- 无法建立有效的工作团队和工作网络；

【本课程将帮助销售管理者】

- 清楚意识到其管理角色的转变；
- 减少管理下属所带来的压力；
- 与下属建立真诚、信任的关系；
- 找到合适的与领导、同僚、下属沟通的方式。

【培训对象】

中基层管理者

【课程用时】 2天/12H

【课程大纲】

一、 第一部——管理者的角色转变

- 1 管理者角色转变的对比
- 2 骨干员工与管理者的区别
- 3 角色转变困难的4个原因
- 4 中基层管理者常见的角色错位
- 5 中基层管理者常见的两种病症
- 6 管理者常见的两难现象

二、 第二部——快速组建团队

- 1 团队人才的选人模型
- 2 4P人才区分法
- 3 非常规招募渠道
- 4 团队人员面试模型

三、 第三部——有效的团队培训

- 1 培训无效的误区
- 2 分槽喂养的培训规则
- 3 培训的内容设计
- 4 有效培训的 4 大原则

四、第四部——开一个精彩的会议

- 1 早、晚、周、月 4 会的区分
- 2 开会的角色分配
- 3 会议的筹备
- 4 有效会议的流程

五、第五部——过程数据筛查

- 1 如何控制 KPI
- 2 从数据识别业务障碍
- 3 如何有效识别数据作假
- 4 通过数据推动业务发展

六、第六部——贴身辅导

- 1 辅导与培训的差异
- 2 辅导易犯的错误
- 3 标准的辅导流程
- 4 简历员工能力档案

七、第七部——“复杂的”激励

- 1 激励的误区

2 有效激励包含的五种原则

3 设计有效激励的策略和方法

4 用好团建这个激励方法

八、第八部——销售文化的魅力

1 销售文化的作用

2 销售文化的分类及落地

3 如何让销售文化易于接受

4 用销售文化给团队升级