

铁军制胜

——工业品销售人才的选育用留实操

课程背景：

销售太难招了！这是很多工业品行业老板发出的感慨！电子商务的崛起，分流了很大一部分销售人员，愿意在线下风吹雨淋跑业务的少了；另一方面，工业品一般专业性很强，合适的销售人员不好找。好不容易招到了，也培养好了，他却轻轻地走了，不留下一片云彩！本课程致力解决以下问题：

- 这么专业的产品，怎样才能快速招到合适的销售人员？
- 选什么样的人，才能出业绩，且走的长远？
- 销售人员防忽悠能力都强，怎么样去培养？
- 怎样用人，才能让销售人员最大化的达成目标？
- 为什么一些优秀的销售人员会离职？
- 这个团队领导合格吗？

课程特色：有意思、有深度、有落地！

有意思：课程没趣，就失败了一半！本课程采用幽默案例、时事新闻案例、与学员紧密相关的案例等方式，让课程生动有吸引力。

有深度：思考不能low！本课程旨在揭示问题本质，并构建模型分析原理，引导学员能深入思考，加深记忆。

有落地：不能落地的都是忽悠！本课程将教给学员使用工具、模型进行实操演练，可以在课堂上，即对本岗位问题进行分析，制定出改善方案。

课程收益：

- ◆ 用正确的方式，躲开销售人员招聘的坑，少走弯路。
- ◆ 拓展选人思路，改变销售难招的窘境。
- ◆ 掌握为企业培养高绩效人才的路径及方法。
- ◆ 在工作中培养销售人才，达成了业绩，也成就了团队建设。
- ◆ 防范销售人才流失，及发生流失风险时的应对方法。

课程时间：2-3天，6小时/天（可根据企业实际需求进行定制）

课程对象：工业品企业营销体系，管理岗位及准管理岗位人员或各类储备干部等；工业品企业人力资源负责招聘、培训工作的岗位人员。

适用范围：工业原材料、元器件、工业设备、安防工程、中央空调等 B2B 工业品销售企业

课程大纲

第一讲：想说爱你不容易——工业品行业解读

一、工业品的蓝血基因

1. 解析工业品基因
2. 工业品销售过程的蓝血特性
3. 工业品销售人员的蓝血基因

案例解析：小强是怎么被打死的？

二、不容忽视的企业基因

第二讲：选择比努力重要——工业品销售的选人

一、被误解的选人第一要素

1. 德，可惜不是你
2. 德，知易行难
3. 德，可能是陷阱

案例解析：撒谎的员工，能不能用？

二、匹配——才是最重要的

1. 人岗匹配就能决定长远吗
2. 人企匹配落地模型

三、基础层匹配

1. 需求与环境的匹配
2. 能力与岗位的匹配
3. 面试误区

落地演练：基础层匹配演练

四、中间层的匹配

1. 出业绩的中间层
2. 自动力管理

落地演练：激励自动力不足的员工

五、高层次的匹配

1. 灵魂根柢——价值观
2. 文化决定长远
3. 罗克奇价值观量表

落地演练：衡量匹配员工的价值观

案例分析：任正非和李玉琢出了什么问题？

本讲总结

第三讲：赛马不相马——工业品销售的育人

一、育人的目标层次

1. 培养为目标服务
2. 育人的三重目标

二、英雄都是有谱的

1. 销售人员的英雄脸谱
2. 打造英雄辈出的团队
3. 管理人员的将军画像
4. 万将功成无骨枯
5. 管理员工的自动力

案例分析：这个老板什么借钱给员工消费？

落地演练：制定一位员工的自动力管理的方案

三、让培养落地

1. 让培养植入人心
2. 让培养植入制度
3. 让培养植入工作

落地演练：制定本公司的员工培养计划

四、价值观管理和企业文化

第四讲：目标达成高于一切——工业品销售的用人

一、构建用人的基础

1. 检查组织结构合理性
2. 检查流程制度的合理性
3. 用制度吸引人才

落地演练：对本公司管理框架的反思

二、独特的领导力

1. 信任是一切管理的基础
2. 威信是做出来的，不是骂出来的

案例分析：冯经理为什么成了光杆司令？

第五讲：消灭冬天里的一把火——工业品销售的留人

一、离职的原理

1. 离职的价值模型
2. 影响价值判断
3. 防患于未然

案例分析：G公司销售人员崩盘的背后

落地演练：分析一位离职员工的价值模型

二、对领导的检讨

1. 为啥不愿意跟你混了？
2. 榜样的力量

案例分析：林经理为什么被离职员工指责？

落地演练：分析一位管理者可能存在的危机

全篇总结

——互动问答环节——