
建功立业

——销售团队建设与激励管理

课程背景：

对于很多企业来讲，销售团队是最难建设及管理的团队，没有之一！管严了怨声载道，纷纷跳槽；管松了行为散漫，不出业绩，真是一管就死，一放就乱！同时，销售工作的高压力性、管理的非现场性、业务的非标准化，让销售管理工作，责任大、任务重，激励是必须的，但一做激励，员工会说你是在灌鸡汤，画大饼！总结起来，销售团队管理有四难——难招、难管、难留、难激励！因此，本课程以销售团队管理的选、育、用、留、汰为基本要素，重点解决的问题如下：

- 如何选出既有业绩，又稳定的销售人员？
- 怎样激励销售人员，才能让其干劲十足？
- 怎么管理销售团队，才能有卓越的业绩？
- 哪些销售人员应该尽早淘汰？
- 销售铁军，是怎么打造出来的？
- 怎么才能树立团队领导的威信？

课程特色：

有实战 课程无实战，浪费一大半。课程的案例设计结合实战，启发促动联系实战，学习演练应用实战，真正让课程做到从实战中来，到实战中去。

有意思 课程太平淡，又失败一半！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 底层逻辑决定上层建筑。分析问题，一定要分析到底层逻辑，这样才能揭示问题本质，从根本上解决问题。

有落地 不能落地的多是忽悠！我的课程会教给学员使用工具、模型进行实操演练，甚至可以在课堂上，即对所遇到的问题进行分析，制定出改善方案。

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：销售经理、销售主管等基层销售及管理人员；销售部长、销售总监等分管销售的中高层管理者；销售管理储备干部及高潜人员等管理预备岗位人员。

课程大纲

开篇：什么是销售团队建设的中中之重

第一讲：选对销售人才，就成功了一大半

一、被误解的选人第一要素

课堂互动：选人的基本标准是什么？

1. 德，可惜不是你
2. 德，知易行难

案例解析：撒谎的员工，能不能用？

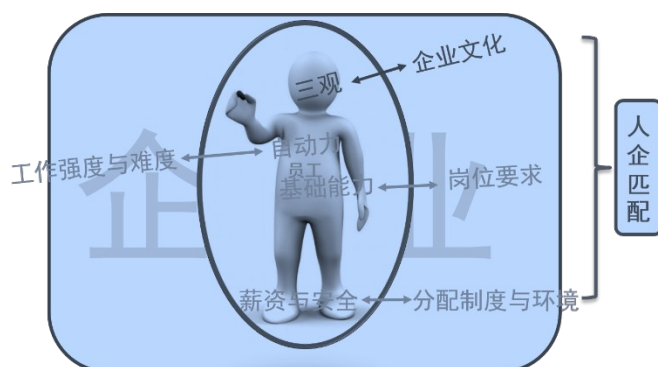
3. 德，可能是陷阱

案例解析：一次高“德”人才的错用教训

二、匹配——才是最重要的

课堂互动：什么样的销售人员能做得好？

人才匹配落地模型



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——人岗匹配

1. 需求与环境的匹配

2. 能力与岗位的匹配

应用演练：基础层匹配演练——选入门级的销售人员

四、进阶层匹配——人工匹配

1. 出业绩的进阶层——匹配工作强度与难度

案例解析：G公司销售团队为什么没有老杭州人？

2. 准确识别积极性与抗压性

应用演练：评估A员工的人工匹配程度

五、最高层匹配——人企匹配

案例解析：任正非和李玉琢出了什么问题？

1. 灵魂根柢——价值观

2. 罗克奇价值观量表

应用演练：衡量匹配员工的价值观

六、选人捷径——逆向思维

1. 应用逆向思维构建销售猛将图

应用演练：构建某个销售岗位的简要版猛将图

2. 运用移动互联选人

3. 选人、面试的误区

第二讲：在使用中培养 在重用中成长

一、育人的目标

育人三境界

二、培养第一关——流失为哪般

课堂互动：你遇到过的销售新人流失

1. 招聘惹的祸——现实碾理想
2. 计划惹的祸——茫然很危险
3. 文化惹的祸——氛围不适应
4. 同事惹的祸——好娃被带偏
5. 领导惹的祸——管理不信服

案例解析：一个馒头引发的离职

6. 预防新人离职四剂良方

应用演练：构建自己团队稳定新人的简要方案

三、培养第二关——上手是关键

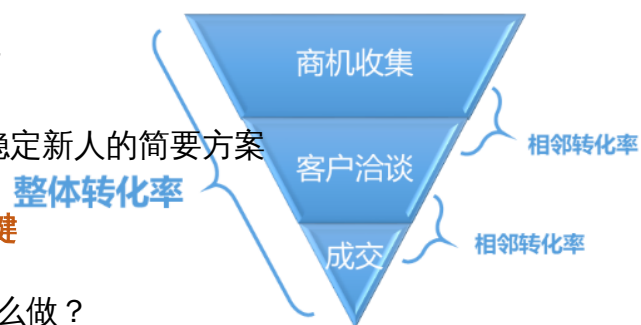
课堂互动：销售新人培训怎么做？

1. 凡培必考 凡考必反
2. 以演代考 以战代演
3. 以盘强练 以省强战
4. 我做你看 你做我看

应用演练：构建自己的新人培养方案

四、培养第三关——业绩不犯难

漏斗模型（例）



课堂互动：新人迟迟不出业绩怎么办？

1. 惧——不出业绩的典型症状
2. 懒——不出业绩的隐性症状
3. 生——不出业绩的显性症状

第三讲：业绩为本——销售的用人

一、让团队自动运行的团队文化

课堂互动：企业文化和团队文化的关系是怎样的？

1. 优秀销售团队文化的四箴言

案例解析：安家天团的团队文化

2. 建立团队文化的“规、则、小、时”

应用演练：构建自己团队文化的简要方案

二、铁军需铁律

课堂互动：销售团队需要什么样的管理制度？

1. 优秀销售团队三铁定律

案例解析：严重缺铁的销售团队

2. 移动互联铸铁律

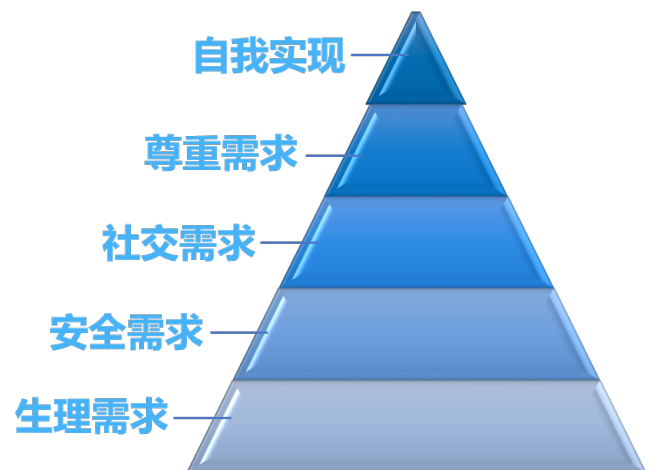
应用演练：构建销售团队铁律的思维导图

三、打造独特领导力

课堂互动：有威信的销售领导有什么样的特征？

1. 承起与担当——销售管理者的正确认知

案例解析：王部长是个合格的管理者吗？



马斯洛需求层次理论

2. 赞美有方法 批评有艺术

案例解析：该怎样处罚小赵？

3. 领导立信四步法

案例解析：小吴为什么不服从管理？

应用演练：制订个人的领导力改善计划

全篇总结

——互动问答环节——