

<<金牌销售经理II>>

图书基本信息

书名：<<金牌销售经理II>>

13位ISBN编号：9787301178881

10位ISBN编号：7301178883

出版时间：2010-11

出版单位：北京大学

作者：秦毅

页数：153

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<金牌销售经理II>>

### 内容概要

系统全国的管酬训，帮助销售经理打造金牌销售团队。商场如战场，销售队伍就是企业占领市场的先头部队，建立一整套建设与管理销售队伍的体系，是打造高绩效销售团队的保障。

“金牌销售经理系列”从销售队伍的系统规划、管理控制、培训激励这三方面入手，帮助销售经理带出能征善战的销售团队。

## <<金牌销售经理II>>

### 作者简介

秦毅，实战派营销管理体系设计专家、管理者及销售人员系统培训专家。

北京大学光华管理学院营销管理专项MBA、北京师范大学发展与教育心理学硕士、国家注册咨询师、国家注册职业指导师。

北京大学企业家研修中心、国务院企业调查中心、中国企业家协会等多家机构特聘营销管理专项顾问。

清华大学继续教育学院、上海交大安泰管理学院、浙江大学管理学院等多所大专院校总裁班特聘教授。

自1992年起开始从事销售、区域管理及公司整体运作，并一直致力于企业营销体系设计和营销队伍培养方面的研究。

提出了塑造企业营销优势的五个步骤、营销管理的效率效能分类法、销售队伍薪酬激励体系设计、销售队伍培养的四个冲程、大客户采购过程中的梅花分配、客户价值的大五模型、区域市场管理者心理压力排解等多项研究成果，并著有“销售人员四阶全程培训系列”等多部专著。

<<金牌销售经理II>>

书籍目录

第一章 销售人员的甄选 有效招聘销售代表的四个原则 经历契合 发展阶段契合 期望契合 个性契合 效能型销售模式对销售人员的要求 聪明, 社会化程度高 有现成的客户关系或相关社会背景 拓展人际关系能力强 专业基础要求高 有较长时间的销售经验 效率型销售模式对销售人员的要求 吃苦耐劳, 团结自律 服从管理, 团队归属感强 爱学习, 可塑性强 不用要求太高太专的技术背景 销售经历不宜过长 面试应聘销售代表 把握面试中常用的六类典型问题 警惕面试中的常见误区 应当警惕招收的四类人第二章 销售队伍日常管理控制的要点: “四把管理钢钩” 销售队伍日常管理控制过程中的常见问题 目标不正确 管控方式不够全面 管控分寸把握不当 对销售队伍日常管理控制的方向和要点 “四把钢钩”的管理控制模式 四种不同的方式: 管理控制销售队伍的“四把钢钩” “四把钢钩”的控制要点第三章 “四把钢钩”之管理表格的设计与推行第四章 “四把钢钩”之销售例会与随方观察第五章 “四把钢钩”之述职谈话第六章 “四把钢钩”的组合应用总结回顾参考答案参考书目

章节摘录

第一章 销售人员的甄选 有效招聘销售代表的四个原则 我有过这样的经历，招聘中看中的人，实际做起事情来，并不如我所愿；而招聘中并不太看好的人，当时只是出于为队伍充数的考虑，心想：“只要他去那个地区帮我做些客户宣传，带回点项目信息就行了。”

可实际工作中，这类人却令我大喜过望，不仅带回了不少信息，还愣是打开了当地的新市场！在招聘这个日常管理的“龙头”环节，到底有没有规律可循，不同的销售模式，到底需要哪种类型的销售人员呢？

因为工作的关系，我帮助各种类型的公司进行过几十场招聘，招收确认的销售代表数百人。通过对他们中部分成员在实际销售工作中表现的观察，我发现有的销售人员在实际工作中表现得不理想，这主要是在招聘这个环节中出了问题。

并且招聘的问题也是双方面的，一方面是应聘者急于要得到这个职位，而产生“过度表现”迷惑了面试者；而另一方面，也同样不容忽视的是，招聘方的人有时也过分地“一相情愿”。

但这两种错误的结果都是一样的，就是“善始不能善终”，最终这个“不合适”的员工会离开销售岗位，给自己和公司都带来损失。

<<金牌销售经理II>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>