

<<管理革命>>

图书基本信息

书名：<<管理革命>>

13位ISBN编号：9787513617314

10位ISBN编号：7513617317

出版时间：2012-8

出版时间：中国经济出版社

作者：丁兴良

页数：188

字数：158000

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>

<<管理革命>>

内容概要

《管理革命：成长型企业奔赴卓越的六大核心策略》介绍了成长型企业在发展过程中遇到的六大瓶颈，解读成长型企业奔赴卓越的六大核心策略，为其走出企业瓶颈提供出路。

<<管理革命>>

书籍目录

- 第一章 成长型企业面临的六大瓶颈
- 第二章 卡位战略：量化管理轻松做
- 第三章 品牌管理：别拿名片当品牌
- 第四章 绩效管控：绩效管理模块化
- 第五章 管控营销：管人不如管资源
- 第六章 渠道模式：调动全员做大单
- 第七章 人才复制：调配人才降成本

.....

章节摘录

1.6 第六大瓶颈：人才复制失效 通常新人刚进公司热情很高，但是不持续；老员工经验丰富，但是动力不足。

许多老板总是抱怨高级人才进不来、留不住、难培养。

同时，新员工流失严重，老员工又缺乏激情与动力，业务青黄不接，导致业务增长缺乏后劲，业务经验无法复制，人才培养永远从零开始，发展太慢。

如何让老员工有激情、新员工上手快？

这就是人才复制的关键问题。

如果人才复制失效，企业就无法拥有优秀的人才，更谈不上发展。

1.6.1 案例分享：陈总的抱怨 2008年4月，广州YL公司的陈总抱怨说：“现在的人太不务实，销售经验也没有，而且培养了一段时间后就离职，在工业品行业的销售，没有一两年的磨炼，还是对业务不熟的。

往往在3个月里能够留下来的新员工不多，而一个项目就算接得下来，也还要过很长时间才能做得下来，有的往往一年才签，但是很多新员工都留不下来，哎，想起来都不知该怎么办，培养一个忠诚的员工，实在很困难。

”从该案例中，在没有说明原因之前，要来看看工业品行业营销的特殊性。

由于工业品行业的特殊性与快速消费品行业的不同，工业品销售往往金额巨大，项目周期较长，有的甚至要一两年才能完成一个项目销售，因此，很多新的销售人员看到时间很长，很难在短期内达到自己的期望，以至于很多销售人员在进来几个月后就匆忙离开。

从中，可以发现，企业在培养人才方面要充分考虑行业的特殊性以及制定适合企业自身情况的人才激励制度，以防人才流失。

1.6.2 人才复制的培养方式 首先谈谈营销人员培训的必要。

第一，许多销售人员学历低，能力素质不高；第二，新销售人员成长困难，流失率惊人。

这就造成了销售中精英缺乏，销售质量不高。

其次是“老鸟级”人才的培训方式如何具体化，我们都知道销售人员要学会销售技巧，能说会道，熟悉产品，但是具体的执行力度很小，总的来说是想的比说的多，说的比做的多，没做的比做的更多。

针对制造业行业目前的销售现状，整理出以下几条销售人员的培训方法：岗前培训、提升培训、问题培训、拓展培训。

岗前培训主要针对的是销售人员销售经验缺乏，对公司状况和产品不了解。

提升培训是在销售人员经历一系列的销售过程后，进行总结性的更深一层的培训。

问题培训是企业根据所遇到的问题进行培训。

拓展培训是为有经验的销售人员提供能力突破性发展的培训。

因为每个公司的具体情况不同，组织进行培训的能力也各有差异。

很多公司也无力做好这样的培训，那么可以采取下述的方法：第一、寻求专业的培训机构进行企业培训。

例如上海某工程机械企业，邀请IMsC为全国各地的服务工程师上《金牌服务》课程一样。

这样的方法比较省力。

第二、控制销售人员进入培训的质量标准。

无论多么好的课程多么好的培训，没有一个愿意去学习和提升的员工，那是无济于事的。

因此，销售人员进入时我们要控制他们的质量，有三条万能的标准。

这个标准既是审视你是否是一个合格的企业新进员工，也可以对照自己是否拥有成为金牌销售员的潜力。

万能标准一：是否具有谦卑的心态去学习和接受、认可。

万能标准二：不仅会说，更会做。

万能标准三：是否在任何困难面前你都能坚持。

<<管理革命>>

有了这三个标准，对于新进的销售人员就已经足够了，他们可以没有深厚的专业知识，也可以没有丰富的销售经验，但只要他们拥有谦卑的学习心态，那么他们就有潜力成为业务精英。

人生伟业的建立，不在能知，乃在能行。

只说不做的人，对于企业永远只是一个拖后腿的人，这种人更适合去当培训导师而不是销售员。

当然，你也可以为他制定一条通往优秀培训师的道路。

能坚持的人，一定不怕苦不怕累，而且会对自己做的事充满自信，他一定会为达到自己的目标而努力

坚韧是成功的一大要素，只要在门上敲得够久、够大声，终会把人唤醒。

所以，挑选销售人员，这是三个十分简单易行并且很有效的办法。

当然你也用这三个标准审视自己，如果你都符合，那么恭喜你，你具有成为销售精英的潜质。

作为一个销售人员，需要具备的技能太多，培训不可能面面俱到，只能突出重点做好主要的部分，剩下的由销售人员自己去提升和完善。

除了销售技能，销售人员的修养、内涵、举止言谈，都需要一项项完善。

P23-25

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>