

<<小企业做大外贸的四项修炼>>

图书基本信息

书名：<<小企业做大外贸的四项修炼>>

13位ISBN编号：9787801656735

10位ISBN编号：7801656733

出版时间：2010-1

出版时间：胡伟锋 中国海关出版社 (2010-01出版)

作者：胡伟锋

页数：150

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>

## <<小企业做大外贸的四项修炼>>

### 内容概要

《小企业做大外贸的四项修炼》以比较轻松的写作手法对如何建设好一支优秀的外贸团队进行了系统的讲述。

它主要从四个方面入手，逐层递进。

首先以日记的形式记录主人公在一家刚起步的进出口公司里的遭遇，分析了这家小公司在用人、企业制度等方面的诸多不成熟之处以及缺陷；其次，从小企业所处的实际状况和困境出发，总结出符合实践的有助于小企业快速成长的秘诀；再次，作者针对小企业普遍面临的市场开拓瓶颈，根据个人经验总结了“国际营销五步法”，只要把这五个步骤做到位，即使小企业也可以在国际市场获得一席之地；最后《小企业做大外贸的四项修炼》重点讲解价值工作链，以及如何铸造一支优秀的外贸团队。

《小企业做大外贸的四项修炼》是目前市场上第一本打造外贸团队、开拓国际市场的实用管理指南。

## <<小企业做大外贸的四项修炼>>

### 书籍目录

第一项 掐灭火苗，不做温水里的青蛙【分析一】你找到合适的外贸人才了吗？

【分析二】外贸主管的职责【分析三】外贸准备工作，你做了吗？

【分析四】拿什么激励你的团队？

【分析五】外贸主管在公司的位置【分析六】公司的决策机制【分析七】你公司的责、权够清晰吗？

【分析八】公司的问题谁知道？

【分析九】找准外贸的方向【分析十】不打无准备之仗【分析十一】网络推广效果靠谁？

【分析十二】效率型会议【分析十三】营销需要差异性思维【分析十四】不是所有的培训都要钱【分

析十五】外贸主管的沟通【分析十六】人性化制度【分析十七】及时发现问题【分析十八】解决问题

有重点【分析十九】老总更需要不断学习【分析二十】好的准备工作是成功的一半【分析二十一】改

革从哪里开始？

【分析二十二】你是一个善恶分明的领导吗？

【小结】国际贸易是一项系统工程第二项 练内功，小企业快速成长的秘诀一、小企业也可以在国际竞

争中取胜二、企业文化——改写小企业的成长基因三、突破企业成长的思维局限四、将“重视人才”

落到实处五、授权与监督六、用制度来驾驭企业七、用过程管理掌控交货期八、形象工程天天做第三

项 决胜千里之外：国际营销五步法第一步：知己——把握最容易的取胜因素第二步：知彼——快速提

升50%取胜几率第三步：战略定位——先胜然后求战第四步：策划——搬弄十八般武艺第五步：高效

执行——战略成功的临门一脚第四项 价值链：铸造攻无不克的外贸团队一、组建外贸团队的基本原则

二、外贸团队价值工作链三、建设高效外贸团队文化四、团队作业流程五、团队培训六、改革团队考

评与激励方案七、价值工作链考评方案八、做一个下属敬重的团队领袖九、模板化：让复杂的工作简

单化十、低成本、高效率管理客户资源

## <<小企业做大外贸的四项修炼>>

### 章节摘录

插图：首先，对人才的招聘不够重视，没有事先设计一个科学合理的人才选拔程序，也没有比较专业的主考官，所以即使人才找回来了，公司对他们的能力也没有把握。

这也成为他们不愿提高人才待遇的一个原因。

用很多老板的话说，就是“我怎么知道你行不行？

如果你一年能帮我赚100万，我给你30万没关系呀”。

言外之意就是“不见兔子不撒鹰”，看不到你给我赚的钞票，就别想我给你提高待遇。

这其实是一种小商贩的心态，成不了大气候。

因为有些东西短期内看不到现金回报，却对公司的发展意义重大，比如说组建一个好的外贸团队，制定一个科学的团队激励制度，做一份详细的市场调查与分析，等等，这些都是公司的无形资产，是一个公司成长壮大的奠基石。

其次，公司最朴素的“节约”观念在作怪。

公司总是希望以最低的工资招到最好的人才。

其结果就是公司留不住人，人才流失严重，人员流动频繁。

在不该节约的地方节约，恰恰是一种浪费。

因为人才的频繁流动不利于既定政策和方案的一贯执行，同时新来的人员都需要一定时间来适应和调整，这也浪费了公司的资源和机会。

2.叶公好龙一方面他们对优秀的人才充满期待，希望招聘到非常出色的外贸业务代表和外贸管理人才；另一方面，他们又担心这些人才的能力太强，甚至超过自己的能力范围，难以驾驭、或者以后离开自己独立门户，所以又处处予以辖制，使人才无法充分施展自己的才华，如同被养在笼中的猛虎。

所以，这些企业老板，对真正优秀的人才，只是好其名，而非好其实。

这种自我矛盾的心态，直接导致他们的政策经常前后不一或朝令夕改，严重影响到公司的工作效率。

3.价值错位有些刚开始做外贸的企业，把一个外贸业务代表的价值和国内一个国内市场业务代表的价值等同。

表现形式就是以同样的工资待遇、同样的激励措施、同样的管理模式来对待外贸人员。

他们完全忽视了外贸业务的特殊性，以及对外贸人员素质的特别要求。

## <<小企业做大外贸的四项修炼>>

### 编辑推荐

《小企业做大外贸的四项修炼》：由中国海关出版社倾情打造的中国第一个外经贸图书品牌，致力于给中国的外贸人带来最专业、最实用、最时尚、最轻松的非凡阅读体验。

<<小企业做大外贸的四项修炼>>

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>