

# 如何激活销售团队（销售团队管理与执行力提升）

## 壹、 团队如何激活？

1. 销售团队和一般团队有什么不同
2. 什么是合格的销售团队主管
3. 你的团队为什么没状态？
4. 激活团队状态的两大核心——拉力与推力
5. 什么是团队“拉力”？
  - (1) 拉力就是利益引导
  - (2) 推力就是意愿激发
6. 拉力与推力的平衡艺术

## 贰、 打造团队拉力之目标设定

1. 目标是干什么的？
2. 目标管理的两大核心
3. 让目标具备激励作用的两大标准
  - (1) 理论最大值与合理最大值
  - (2) 如何设定有效空间？
  - (3) 学会从规律中寻找答案
  - (4) 建立你的销售漏斗模型
4. 销售目标设定的三个基本原则
  - (1) 合理的目标分解方法
  - (2) 使用三级目标策略
  - (3) 设定过程目标
5. 如何做好目标分解？
  - (1) 目标分解的意义
  - (2) 目标分解的两大工具

- (3) 如何保证做出结果？
- (4) 保证结果就需要监控过程
- (5) 保证过程就需要设定行为目标
- (6) 一张基于结果的目标分解表格
- (7) 做好过程监控的十个方法
- (8) 目标要与奖惩措施并行

### 参、 打造团队拉力之利益驱动

1. 利益驱动的利与弊
2. 让你的薪酬设计更具激励性
  - (1) 薪酬设计的三个基本原则
  - (2) 薪酬组成的九个要素
  - (3) 不同岗位员工的薪酬组合模式
  - (4) 销售人员的薪酬设计公式
3. 让你的提成设计更具激励性
  - (1) 个人提成四级跳
  - (2) 团队提成四级跳
  - (3) 小战队提成设计
  - (4) 老带新提成设计
4. 玩个大的——四级福图——底薪提成双浮动机制
  - (1) 为什么叫“四级福图”？
  - (2) 如何做好“双浮动”？
  - (3) 浮动机制意味着能上能下
  - (4) 层级机制设计合理才能让员工挑战更高级
5. 重赏之下必有勇夫——PK 机制设立
  - (1) 为什么做 PK？
  - (2) PK 的两种基本模式——组织 VS 个人与个人 VS 个人
  - (3) 组织 VS 个人的如何更具激励性？
  - (4) 组织 VS 个人的设计原则与方法

- (5) 个人 VS 个人的设计原则与方法
  - (6) 让 PK 具备“神圣性”的几个动作
  - (7) 对于挑战失败如何做惩罚
  - (8) 团队主管让 PK 更加有效的几个小招法
6. 特殊奖项设置与任务拍卖
- (1) 为什么要设计特殊奖项？
  - (2) 特殊奖项设计要遵循的原则
  - (3) 任务拍卖是什么意思？
  - (4) 如何有效去“拍卖”任务让团队“疯狂”？

#### 四、 打造团队“推力”之非物质激励

- 1. 如何“定义”你的员工？
- 2. 激发员工必须了解的两个概念  
动机模式与行为模式
- 3. 意愿激发更多使用的是非物质激励手段
- 4. 非物质激励的十种招法
  - (1) 愿景激励
  - (2) 自我激励
  - (3) 认可激励
  - (4) 参与激励
  - (5) 晋升激励
  - (6) 培训激励
  - (7) 沟通激励
  - (8) 亲情关怀
  - (9) 活动激励
  - (10) 家人激励

#### 伍、 打造团队“推力”之成长激励

- 1. 成就你的下属是赢得员工的核心

2. 员工能力模式认知
3. 团队岗位能力模型设定
4. 员工发展通路与能力要求设定
5. 学会“塑造”你的下属
6. 如何设计员工培养计划？
7. 担当教练
8. 教练的四项基本能力

## 六、 打造团队“推力”之管理实践

1. 如何让“你让他干”变成“他自己要干”？
2. 如何有效派任务激发员工意愿
3. 面对下属求助，如何做到激发员工意愿
4. 表扬与批评的艺术让员工保持优秀状态
5. 艺术化的授权让员工自我突破