

三招管好销售团队 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/288/2021_2022__E4_B8_89_E6_8B_9B_E7_AE_A1_E5_c123_288348.htm 企业对销售团队看重的是业绩结果，往往会让销售人员感觉自己处于一个只被关注业绩而没有人性化的团队中。销售经理李莉经常会遇到这样的问题：她让下属将公司的一些最新情况发送给客户，下属却常常不很好地完成。部分客户因“收不到”或者重复收到这类信息而开始抱怨。但这并不是下属偷懒，而是因为团队中的销售人员未及时彼此沟通工作信息。其实，有团队就有管理，经理人在团队中所起的作用是对资源进行分配，而下属的职责，就是怎样合理地利用这些资源，不至于做无用功。那么，作为销售部门的领导者，究竟该怎样做，才能高效地管理好自己的团队？团队的构成高于一切 团队成员的素质、技能、心态将直接影响到团队的整体水平及工作效率的发挥。大部分的企业人力资源部对于各部门相关岗位都有较规范的规定，因此，销售负责人对于自己团队成员的选择应该注意最基本的两个方面：1. 选择复合型人才 一个优秀的销售人员一定是个“杂家”：不管对经济学还是宗教、钓鱼或者足球都应有所了解。因为他们所从事的是一项与人沟通的工作，每天要遇到不同类型的客户，不同的客户就应当运用不同的方式。降龙十八掌虽然厉害，但真正与对手过招时还是得灵活运用，对手不可能等你摆好架式从第一掌打到第十八掌。2. 招聘过程结构化 要想提高招聘效率，保障好的招聘结果，销售经理就应该花点时间建立一套招聘“程序”。应该和人力资源经理一起，确定销售团队各个成员的职责

，对应各职能的应对技能、经验、素质等方面制定规范的标准，再依据此标准设计笔试或面试问题，根据各环节应聘人员的综合表现选择相符合的人才。所以，销售经理对于团队的人员结构切不可因人设事！

3. 问题解决能力是最重要因素

销售人员需具备的基本要求，如吃苦耐劳、保持平常心、善于沟通等在招聘选择时都会有严格的规定，但最能体现一个销售人员是否合格的最重要的一条标准，就是主动解决问题的能力。现在很多企业的销售人员所起的作用，仅仅是问题的收集和反馈，而对于来自客户或市场的问题和需求，则缺乏适当解决的能力，也就是说，销售团队执行力的强与弱，其实是由销售人员解决问题能力的强与弱所决定的。

业绩要搭配人性

团队领导者管理的对象是人，而不是事。如果一位管理者每天大部分时间都用在处理一大堆的事务工作的话，将会影响在处理很多政策或沟通问题时的判断。实际上，一位整天有看不完的文件、接不完的电话的领导，不一定比那些一天大部分时间用在打高尔夫、泡功夫茶的领导管理效率更高。企业对销售团队看重的是业绩结果，往往会让销售人员感觉自己处于一个只被关注业绩而没有人性化的团队中。这时，如果销售经理能加强与团队成员间的沟通，多组织一些团队活动，则会有利于加强内部的凝聚力和稳定性，让每个成员都能在团队中找到归属感。往往在这样的沟通中，你会倾听到很多来自他们对于市场的真实认识 and 了解。比如一个业务员突然对你说，最近其他部门好像经常加班，这时你不要认为他是在关注公司内部人员，很有可能是公司产品的某个环节在市场上出现了问题，导致效率降低，甚至导致客户抱怨。

把总目标分解成每个人可达成的小目标

企业的业

绩很大程度上依赖于销售团队，于是在年初制定计划时，企业往往就会给销售团队设定一个高于去年的目标。但是销售经理则不能这样做。如果你为成员制定的目标太高，反而会让他们的觉得因为怎么做都完不成，还不如做一天和尚撞一天钟。其实很多人工作的态度取决于其完成目标的难易程度，在有限的资源下通过努力越有希望完成目标，工作态度越好；相反则态度越差。所以，销售经理应该为你的团队设立可行的、明确的、可衡量的、达成度高而又有一定挑战性的目标，才会让你的团队凝聚成一股绳，共同完成团队目标。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com