

发展销售管理者的领导力： 引领销售人员取得成功



组织期望他们的销售人员达到预期的结果，但要保持长期成功的绩效表现不仅仅需要关注结果。研究表明，随着时间的推移，高绩效并不可持续，除非其伴随着高成就感——即绩效和成就感两者缺一不可。为了实施战略和实现业务成果，销售管理者必须创造环境确保销售人员的绩效和成就感。这些技能需要将领导与管理技能相结合。

领导型销售管理者：引领销售人员取得成功 (SLM) 为销售管理者提供了整体的领导框架和具体的管理技巧使得销售团队取得成功——即获得更高的业绩、客户满意度和长期盈利能力。销售领导者可以学习到从五个方面支持并激励销售团队以满足员工的需求。

SLM是一门可以帮助管理者从观念到技能全面提升的精深课程，它关注于对领导者来说最重要事情，即通过员工达到卓越。

五个因素



© Wilson Learning Worldwide Inc.

课程价值

SLM为销售领导者提供了一个过程，通过营造一个支持成功业务结果的环境，帮助他们的销售人员实现他们的全部销售潜力。

SLM帮助销售领导者了解自己在执行销售战略中的作用，以便他们能够帮助销售人员与组织的战略保持一致。

学习方法

Wilson Learning 认为学习必须联系到日常工作实践中。为了达到这一目标，SLM课程中的单元和活动将加强学员就绪、学习迁移和组织一致性活动。

学员就绪活动 这些活动确保销售领导者和他们的经理在学习活动发生之前做好准备。

- 学习前的沟通
- 销售领导力调查，由参加培训学员的直接下属提供反馈以增强本课程的影响力。

学习迁移设计活动 这些是为了支持新学技能的实践使用。可以灵活地通过：

- 两天应用为主的课堂培训
- 或非连续的两天的分模块讲授

组织一致性活动 这些活动确保组织支持新学技能的使用：

- 学习后巩固活动可供销售管理者和他们的经理使用

因此，销售管理者在培训学习结束后也能够持续应用所学技能和工具。

单元要点：

理解挑战

学习“绩效与成就感”的含义和重要性；通过五个因素探讨领导与管理兼融，对营造绩效与成就感必不可少

发展方向

学习对组织的愿景和战略有共同理解的影响；确保发展方向对于销售团队是富有感召力的

目标

获得对目标的支持和承诺；学会在沟通绩效目标时既满足销售人员的成就感又保证高绩效的产生

反馈

学习一种简单的方法，通过进行反馈，帮助销售人员和销售团队建立与一个具体的目标相关的绩效和成就感；学习如何寻求反馈，接受并调整正确的行为

认可

探讨销售人员对于认可和奖励的不同偏好；解决管理者在奖励销售人员时常有的困惑；为提高绩效和满意度提供认可

协助

如何对销售进行有效而直接的协助——有效协助的特征、对绩效与成就感的作用，以及何时需要这样的协助；学习和应用向其他业务部门寻求帮助的办法，创造自己团队的高绩效和高成就感

学员收获：

理解组织的变化与成长对员工的绩效和成就感的影响；理解要创造绩效与成就感，所需要整合的销售领导实践和销售管理实践活动

清楚并富有感召力地沟通有关公司发展方向的信息；清楚地说明策略是如何支持愿景的，帮助销售人员理清之间的关系并被销售人员接受，并解决大家认为两者之间存在的脱节

以一种令人深感鼓舞的方法沟通目标，进而使对方获得绩效和成就感的“双高”

以促进绩效和成就感的方式，引导双方互动的对话，讨论达成目标的进展；以促进目标达成的方式，提供反馈

理解对销售人员和销售团队而言，何种形式的认可最富感召力，从而推进目标的达成；向销售团队或个人给予恰当的、有意义的认可，从而提高他们的绩效与成就感

找到向你的销售团队提供协助的机会，并计划主动提供协助的策略；通过预测并提供所需的协助，促进绩效与成就感

领导型销售管理者(SLM)课程的课堂培训由Wilson Learning讲师或者由内部专业讲师培训。

提升绩效

SLM课程通过应用活动，学习后强化，课堂前后的电子邮件以及支持工具得到巩固。这些工具有助于确保销售管理者能够在培训期间发展技能，随后调整并将新获得的技能和行为应用于工作中。参与者的经理的参与对SLM课程成功地实施也很重要，因此也提供了经理支持工具。

衡量绩效

通过使用领导型销售管理者调查来增强学习体验，这是一个多方面的工具，旨在向管理者提供关于他们的销售领导行为如何被他们的下属和经理所感知的反馈。

评估成果

Wilson Learning 将协助组织衡量学员初期的行为变化和取得的业绩。我们会与你们紧密合作，建立一套评估系统，保持组织在课程实施后的良好发展势头，推进组织朝着期望的目标继续前进。

和Wilson Learning的其他课程一样，SLM课程可根据你所在组织的销售环境和业务重心进行调整，提供客户定制服务，从而与你们的销售过程整合为一体。