

<<如何选拔顶尖销售人才>>

图书基本信息

书名：<<如何选拔顶尖销售人才>>

13位ISBN编号：9787301103449

10位ISBN编号：7301103441

出版时间：2006-1

出版时间：科学普及出版社

作者：龙平

页数：157

字数：141000

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>

<<如何选拔顶尖销售人才>>

内容概要

本书结合大量图片、案例，从销售人员应具备的5种“维生素”和销售人才招聘流程控制的11个板块两大方面内容着手，告诉我们如何选择适合企业发展的顶尖销售人才。

什么是好的销售？

80%的客户只回答两个字——舒服。

据作者近5年对不同行业3470多名销售人员的追踪调查显示，优秀销售人员的真正标准有5条——自信、理解、影响、取悦、恒定。

在书中，作者形象地称其为“优秀销售员的5种维生素”，并就其如何与招聘、选拔工作有机结合进行了充分阐述，可谓一剂良方。

如果对新招聘的销售人员的业绩预测准确率不到50%，如果销售团队中排在后面的30%的人员仅创造了不到10%的业绩，那就必须对销售招聘流程进行改善！

因为销售人才的甄选是创造最优销售绩效的第一步！

而这第一步要迈得好，就必须打破常规思维，抛弃传统的学历、外表、经验等条条框框，严格控制销售人才招聘流程的11个板块，才能真正招到顶尖的销售人才！

作者用5章的篇幅，详细讲解了控制销售人才招聘流程的方法与技巧，对企业招聘、选拔顶尖销售人才具有非常高的参考价值。

<<如何选拔顶尖销售人才>>

作者简介

龙平，上海取易企业管理咨询有限公司高级讲师，中国国际教育产业投资集团中文认证讲师。曾任旺旺集团（大陆事业总部）首席培训师、美国SUBJEX(中国)公司首席招聘顾问、联合国粮农组织（FAO）中国中心高级教官、美国协和门窗（上海）有限公司高级销售顾问、国家统计局产业普查

<<如何选拔顶尖销售人才>>

书籍目录

总自检第一章 概述 地板上的100美元 找到优良的种子 全新的思维模式 重新认识招聘和销售 销售的真理 测测你的眼力第二章 优秀销售员的5种维生素(上) 第一种维生素:自信 第二种维生素:理解第三章 优秀销售员的5种维生素(中) 第三种维生素:影响 第四种维生素:取悦第四章 优秀销售员的5种维生素(下) 第五种维生素:恒定 特别警告 企业的业务分组 销售特质在不同行业的分布第五章 找到适合自己的特效药 招聘需要什么样的测评依据 心理测试第六章 销售人才招聘流程控制(一) 销售经理在招聘中容易犯的错误 流程控制一:重新设计招聘广告 流程控制二:重新说明销售职位 流程控制三:把钱花在关键媒体上第七章 销售人才招聘流程控制(二) 流程控制四:重新设计招聘申请表 流程控制五:见面之前先听电话录音的效果第八章 销售人才招聘流程控制(三) 流程控制六:心理测试看关键指标 流程控制七:控制好自己的现场情绪第九章 销售人才招聘流程控制(四) 流程控制八:重新改变自己的问话技术 流程控制九:如何识别人的身体语言第十章 销售人才招聘流程控制(五) 流程控制十:新人入职一周的观察最重要 流程控制十一:最后的业绩关键要看经理 总结 参考答案附录 工具表单

<<如何选拔顶尖销售人才>>

章节摘录

书摘3 取悦人的眼神 人们在接触的时候能够感受到对方的眼神，不同的眼神会带给人完全不同的感觉，那么客户喜欢什么样的眼神呢？这里有三种眼神：公事公办 这种眼神活动的范围是从对方的眉心到鼻子这样一个上三角形区。

它比较严肃，常见于正常工作中上下级布置任务，带有命令的意味。

取悦 这种眼神活动的范围是从对方的眉心到嘴角这样一个下三角形区。

它有取悦的意味，常见于朋友之间，或者是请求别人帮助的时候，这种眼神最令人愉快。

亲密型 这种眼神活动的范围是从对方的眉心到人的整个身体。

它有暧昧的意味，常见于异性朋友或爱人之间。

面试的时候要观察应聘者的眼神有没有取悦的能力，如果没有的话，他负责的客户迟早会跑掉。

具体来说，就是要考察应聘者看人时眼神活动的范围，这个范围决定了他有没有讨人欢心的能力。

如果应聘者在整个面试过程中眼神呆板，或是埋着头，那么他显然不具备这样的能力。

而取悦能力强的人看考官的眼神就像是看自己家的亲人一样，满眼都是笑意。

4 取悦为什么重要 取悦之所以重要，是因为任何人，上至国家领导，下至平民百姓都喜欢被取悦，希望受到别人的夸奖和承认，客户也是一样。

所以能否取悦客户，让客户感到舒心、愉快，对销售工作的意义很大。

P51

<<如何选拔顶尖销售人才>>

媒体关注与评论

书评并不是每个人都适合做销售，全世界每五个人中只有一个适合做销售。

“中国营销招聘第一人”龙平语录：与其徒劳地花费精力去培训和改造一个不胜任的员工，不如把时间首先花在选对人这件事上！

一个销售人员的外在条件越好，那么他能够创造优秀销售业绩的可能性就越小！

顶尖的销售人员与文凭、工作经验几乎没有任何关系，要想招到顶尖销售人才，必须打破常规思维，抛弃传统的学历、外表、经验等条条框框，而更多关注内在的销售特质。

并不是每个人都适合做销售，全世界每五个人中只有一个适合做销售。

<<如何选拔顶尖销售人才>>

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>