

# 最新团队管理的工作心得体会 营销团队 工作管理心得体会(大全8篇)

教学反思可以帮助教师深入思考自己的教学方法和策略是否有效。学习心得范文五：学习中的挫折让我更加明白，只有不断努力和坚持不懈，才能够取得优异的成绩。

## 团队管理的工作心得体会篇一

一年来，公司档案工作在局档案部门的指导下，在公司相关业务科室部门的大力支持下，紧紧围绕细要求，结合本单位的实际情景，认真的做好档案归档的各项工作，并取得了较好效果。

### 1、全面完成xx年文件材料归档工作。

年初，依据细则要求，结合公司各部室工作实际，制定了中心档案材料归档范围，经各部室领导确认后下发执行，并在归档过程中按要求检查文件材料，对不贴合要求的退回后重新整理。同时，结合公司各单位的实际情景，制定了大队级档案材料归档范围，用以指导大队档案的归档工作。

为加强归档工作，还制定了各部室归档时间计划，对归档材料的质量格式等都做了统一要求。归档过程中，中心档案员深入到各相关部门，检查并及时指导归档工作对归档中存在的问题及时发现及时纠正，从而使全年档案归档工作按计划如期优质完成。

在加强中心档案归档的同时，中心档案员还经常深入到各大队档案室指导检查归档工作，各大队组长档案室归档完成后，我们于八月份进行了全面统一检查，对检查中发现的问题以通报的形式反馈给各单位，责令其按期整改，整改期后，我们又进行了复查。其中，由于工具分公司的档案员是新换的

人选，业务水平有待提高，中心档案室在加强指导的情景下，在检查中仍发现的很多的问题，中心领导就派公文、设备两名档案员多次进行业务指导，用了一周的时间把他们单位的档案卷卷进行了细查，同时对出现的问题，有针对性地进行讲解，加深了档案员理解，提高了业务水平，使其工作到达了细则要求。

全年，全公司档案归档工作已经全面完成，中心档案室共归各类档案689卷，其中文书档案230卷，设备档案8卷，会计档案176卷，油勘档案289卷。音像档案整理录注目录共计265卷，荣誉实物档案公司根据实际情景，将实物拍照进行归档，共计存档218份，照片档案共计归档(326)张。

## 2、档案信息化工作进展顺利

年初，根据局档案部门要求，我们在收集纸质档案的同时，对xx年电子文极少数人也进行了全面收集，基本上做到了每一份纸质档案都有相应的电子文档。

目前，九八年以后的室存公文、城建、设备、会计、科研、油勘各灯目录已全部录入计算机，录注到文件级，九七年以前的档室目录在计算机室主任弥希庆同志的帮忙下，已全部导入到中油信息管理系统2.0中，目前为止，我们中心档案室的全部目录已到达了数据化管理水平，电子文件的导入工作目前正在进行中。

截止日前，中心档案室共完成公文全引目录九八年以后的共计24本，98年到xx年四大类目录4本，城建、设备、科研、会计、油勘也分类目录管理也已完成。

## 3、编研工作有新进展

为加强档案利用效果，每年我们都在归档工作完成后，着手进行编研工作。全年共完成编研工作项目有：二〇〇二财务成

本分析;一九九七至20xx年局级科研项目简介;20xx年矿建项目简介;20xx年公司大事记;公司一九八二年至20xx年组织机构沿革;公司档案全宗指南;公司20xx年局级劳动模范事迹简介等。全年共完成编研十本,共计二十八万多字。

## 团队管理的工作心得体会篇二

在我与团队合作的工作经验中,我深刻体会到团队合作的重要性。一个团队的力量远大于个人的能力总和。只有通过合作,才能将每个成员的优势最大化,并将团队的整体表现推向新的高度。但要实现良好的团队合作,需要领导者明确目标,有效地分配任务,提供必要的资源支持,并激励团队成员共同努力。在团队合作中,我学会了倾听,学会了信任,也学会了与团队成员建立良好的沟通交流,这些经验使我在日后的工作中受益匪浅。

### 第二段:明确目标的重要性

团队工作的第一步是明确目标。目标的明确性对于团队的成员具有很大的影响。一个清晰明确的目标可以让团队成员在工作中心无旁骛、努力追求。在我的经验中,一个明确的目标可以激发团队的积极性,提高团队的工作效率。一次我在团队项目中担任项目经理,通过与团队成员的讨论,我们明确了项目目标,并制定了详细的计划。在整个项目过程中,每个成员都清楚自己的任务,并全力以赴地进行工作。最终,我们成功地完成了项目,并取得了出色的成绩。这次经历让我深刻认识到,明确的目标是推动团队工作的关键。

### 第三段:分配任务的重要性

在团队合作中,任务的分配是领导者的一项重要工作。合理地分配任务,可以充分发挥团队成员的专长,确保任务高效完成。我曾经被委任为团队的组长,我学到了如何评估团队成员的能力,并根据其特长分配任务。每个人都有机会发挥

自己的专业知识，并取得了很好的结果。此外，任务分配还有助于培养团队成员的能力，提高他们的综合素质。通过遵循任务分配原则，我领导的团队在项目中取得了较高的工作效率和质量。

#### 第四段：提供必要的资源支持

团队合作需要各种资源的支持，比如人力资源、物质资源和财务资源等。领导者需要提供并管理这些资源，以确保团队的工作顺利进行。在团队项目中，我发现用好资源是取得优异成绩的重要保障。充分利用资源可以提高工作效率，增加团队的竞争力。我曾经面临一个项目，团队成员认为缺乏必要的技术设备会对工作造成困扰。于是，我与团队成员一起向上级争取了所需设备的资金，并及时提供了必要的支持。这一行动使得团队的工作进展顺利，并在最终的项目评审中获得了高度评价。通过这次经验，我明白了资源支持在团队工作中的重要性。

#### 第五段：激励团队成员共同努力

激励是团队合作的另一个重要环节。通过适当的激励，团队成员认识到他们的价值和贡献，并被激发出更大的工作热情。在我领导的团队中，我发现激励对于团队合作的效果有着明显的影响。一个积极的团队需要一位领导者给予及时的肯定和激励，使他们感到自己的付出是被重视的。在一个重要项目圆满结束后，我给予团队成员一定的奖励和表扬，以表达对他们努力工作的肯定。这种激励不仅增强了团队成员的凝聚力，也激发了他们对工作的更高期望。同时，我也意识到每个团队成员都有不同的激励方式，因此合理的激励需要因人而异。

#### 总结：

通过管理团队的工作，我深深地体会到团队合作的重要性。

合理地明确目标、分配任务，提供必要的资源支持，并激励团队成员共同努力是成功团队工作的关键。通过这些经验，我不断地提升自己的领导能力和团队管理能力，为日后的工作奠定了坚实的基础。

## 团队管理的工作心得体会篇三

在管理团队工作中，最重要的是要确立明确的团队目标，并将其与团队成员充分沟通。只有目标明确，才能使团队成员明确自己的职责和任务，进而提高工作效率和团队协作。我通过设立每周团队会议的方式，与团队成员沟通和确认目标，并及时调整和反馈，使整个团队在目标的推动下形成合力。

### 第二段：鼓励团队成员之间的合作与协调

在团队工作中，个人能力和团队协作是相辅相成的。因此，我注重鼓励团队成员之间的合作与协调，以及团队内外沟通的畅通。我开展了团队建设培训，并通过分享成功案例激发成员之间的信任和合作，营造了一个友好、和谐的团队氛围。此外，我还建立了一个专门的工作微信群，随时随地与团队成员交流、解决问题，提高了信息的透明度和工作效率。

### 第三段：激发团队成员的工作动力与积极性

激发团队成员的工作动力和积极性是一个基本的管理要求。为此，我采取了一系列的激励措施，如设置奖惩机制、定期举办团队建设活动和职责分工合理。同时，我也非常注重对成员的培训和成长，为他们提供各类学习机会和自我提升的平台。通过自我激励和集体鼓励相结合，团队成员的动力和积极性不断提升，取得了显著的工作业绩。

### 第四段：不断优化团队工作流程与管理方式

在管理团队工作的过程中，我发现团队工作流程和管理方式

的不断优化是非常重要的。因为团队工作的复杂性和多样性，如果管理方式陈旧、工作流程繁琐，就无法适应快速变化的外部环境。因此，我持续跟进工作流程，并结合团队成员的意见和建议对其进行调整和优化。同时，也加强了团队内部的沟通和协作，提高了团队整体工作效率和质量。

## 第五段：倡导持续学习与团队提升

为了应对不断变化的市场需求和工作挑战，我坚持倡导团队持续学习与提升。我鼓励团队成员积极参加各类培训和进修班，不断提高自身专业知识和技能。我还定期组织团队分享会，让成员相互交流学习，互相启发并共同成长。通过持续学习和团队提升，我们的团队逐渐形成了一个高效、专业的工作团队，成员也实现了个人的快速发展。

总结：

团队管理是一项复杂的工作，需要管理者具备清晰的目标、有效的沟通、合作协调的能力，以及激发成员工作动力和团队学习提升的能力。通过我的实践经验，我深刻体会到了管理团队的重要性，并总结了以上五点心得，希望能够对其他管理者有所启发和帮助，实现团队最大化的价值。

## 团队管理的工作心得体会篇四

我很荣幸的参加了关于高绩效团队建设与管理的培训活动，本次培训虽然时间不长，却让我受益匪浅。通过这次团队建设与管理方面的学习，我深受鼓舞，同时也多了一种责任感，我想我们每一位农村信用社的成员也都多了许多凝聚力。在今后的学习生活中，秉承着团队的精神：团结、朝气、奉献。共同学习，共同进步。以下是我对这次培训的一些心得。首先，一切的前提—尊重！不懂得尊重人，一切都无从谈起。这个尊重是有形的，是可以看得出来、感觉得到的，比如说：你对人的守时、守信、虚心听取意见等等。最大、最可贵、

最有效地的尊重是信任!这体现为对团队成员的合理、有效的授权和委任。

然后是沟通，好的沟通就像一个灵敏有效的神经系统，又像是机件运行的润滑剂。沟通的手段多种多样，目的只有一个——拉近距离，融洽气氛，了解情况，施加影响。性格无所谓优劣!最重要的是要因人而异，善加利用。通过合理的组合，减少冲突，增强合力。

然后是服务，这是团队建设的核心内容。要尽可能地把自己是头、有权发号施令的念头压下去，把监督、控制等字眼儿压下去。更多地想的是对这个团体的责任，目的是要把工作做好。工作最终要靠整个团队，而不是某个人来完成。要立足于服务，给团队成员创造出一个好的工作环境。

还有协调和组织，也就是把合适的人放在合适的位置上。实际上，作为一种具体的技能和工作内容，这是和尊重、沟通和服务是连在一起的。把前几项做好了，协调组织基本上就是个水到渠成的问题。由两个需要注意的方面，一是要注意实际情况，因人就势;二是要注意尽可能多地、合理地授权，管得越少越好。

再就是激励。物质奖励是必要的，但激励更多的应该是精神层面的，最有效的就是对人真诚的尊重和信任、充分有效的授权和对成绩及时有效的肯定，最不济也可以用哥们义气。如果你能真正重视团队成员的意见并给予充分、有效、适当的授权，完成任务时给予及时的肯定，失败时给予真诚的帮助和鼓励，比许诺奖他多少多少钱产生的激励作用要来的强烈和持久的`多。“士为知己者死”，虽然没必要那么夸张，但作用绝不可低估。每个人都希望自己的工作获得认可，及时、公开的表扬就显得很重要了，那代表着认知、肯定和认同。

最后，就是个目标问题。前面提到的种种，都要有一个清晰

的目标，最终目的是要把工作做好。这是基本准则，也是衡量团队建设成功与否的标准。

我坚信，通过这次活动，我们每一位农村信用社的成员，都会心往一处想，劲往一处使，充分发挥大家的积极性与创造性。共同创造山西信合辉煌的明天！

## 团队管理的工作心得体会篇五

管理团队工作是一项复杂而又具有挑战性的任务。在过去的几年里，我一直担任着一个管理团队的领导者角色。通过与团队成员的合作和经验的积累，我发现了一些管理团队工作的心得体会，这些体会既适用于个人能力提升，也适用于团队的协作与效率提高。

在团队中，领导者首先需要明确团队的目标和使命。团队的目标是团队成员共同努力的方向。领导者需要明确传达团队的目标，并确保每个团队成员都清楚地理解和认同这个目标。只有当每个人都明白团队的目标和使命时，他们才能发挥出最大的潜能，为团队的成功贡献力量。

其次，领导者还需要培养团队成员之间良好沟通和合作关系。团队中的每个成员都是一个独立个体，他们拥有各自的思维方式、价值观和工作风格。领导者需要帮助团队成员建立相互理解和支持的关系，鼓励大家分享想法，相互协作。一种有效的沟通方式是定期召开团队会议，以讨论和解决问题，并确保每个团队成员都有发言的机会。

此外，领导者还需要设定明确的角色和责任。在团队中，不同的成员有不同的专业背景和技能，领导者需要合理分配工作任务，充分发挥每个人的优势。为了使每个人都能发挥出最大的能力，领导者还需要提供培训和发展机会，帮助团队成员不断提高自己的技能水平。



另外，领导者还需要给予团队成员充分的信任和支持。团队成员在工作中可能会面临各种问题和挫折，领导者应该给予他们鼓励和支持，帮助他们克服困难。同时，领导者也应该信任团队成员的能力，给予他们适当的自由和权力，让他们发挥自己的创造力。

最后，领导者需要定期评估团队的绩效并及时调整策略。团队工作是一个动态的过程，当外部环境发生变化时，团队也需要相应调整。领导者应该根据团队的绩效情况，及时调整工作计划和目标，并提供必要的指导和支持。

总之，作为一个管理团队的领导者，需要具备良好的目标管理、沟通合作、团队角色划分、信任支持和绩效评估等能力。通过持续地学习和实践，我相信我在管理团队工作中的能力将不断提升，为团队的成功做出更大的贡献。

## 团队管理的工作心得体会篇六

团队管理是一个追求团队目标，促进团队士气、激发员工潜能的任务。团队管理人员是团队的核心，他们是组织中的领导者，他们需要协调、指导和推动整个团队的工作。作为一个团队管理人员，我在这个职位上工作了多年，通过不断的总结和反思，积累了一些有关团队管理的心得体会。

### 第二段：管理关系

团队管理人员需要处理与上级、下属和同事等多方面的关系。首先要与上级做好沟通和反馈，向上级汇报团队工作情况，争取更好的资源和支持；其次要与下属正确沟通，建立互信互信的关系，指导他们完成工作，并给予充分的表扬和奖励；最后，要与同事建立合作关系，相互支持，共同把团队的工作做好。这些关系的处理，非常关键，他们的处理是否妥善决定了团队的成败与否。

### 第三段：激励团队

团队管理人员需要激发员工的士气，提高员工的工作积极性。激励员工的途径有很多，如给员工提供培训机会、晋升机会、提高薪酬待遇等。但最重要的是，在工作中发现员工的闪光点，及时给予表扬和鼓励，让员工感受到自己的重要性和价值。

### 第四段：提高沟通水平

团队管理人员要通过良好的沟通水平，保持与团队成员之间的良好关系，避免因沟通不畅而导致的误解和冲突。管理者应该充分倾听员工的意见，及时解决工作中的问题，让员工感受到公司的重视和温暖。

### 第五段：总结

作为团队管理人员，工作有时繁琐复杂，但我始终认为，管理一支团队，需要要有责任心和事业心，始终以团队目标为重心，并支持员工的成长和发展，让整个团队共同成长和发展。在团队管理的工作中，我不断探索、不断总结和回顾，才能不断进步和提高，在工作中更好地担任团队管理的职能。

### 结尾：

在我多年的管理经验中，我已经发现了团队管理的重要性，团队管理不仅仅是组织一个团队的职责。它是确保团队工作顺利进行的重要任务。一个成功的团队有一个合适的管理者。毫无疑问，通过不断学习和积累管理经验和方法，我们的团队将会不断发展进步，最终完成团队既定的目标。

## 团队管理的工作心得体会篇七

转眼时间很快，三年半的时间就这么过去了，对于我来讲，这是个非常黄金的季节，也是人生很重要的基础阶段，从一进来的普通业务，到后面带领了十个人的团队去战斗，不知道这个对于同龄人来讲，我到底是不是有所成就，不是为了对比，是为了看看自己和比人的差距，不过我依旧对销售这条路激情不断，对未来的发展依旧很向往，向往着那么商海的奋斗和努力，我想这个就是我的命，停不下来的命，都必须在这条路道上继续的披荆斩棘。一路走来，似乎应该让自己做一些沉淀和总价，走过了三年半，来总结一些关于销售的和销售团队的事情。

对于一个销售团队来讲，有太多的东西需要我们去挖掘和努力，一个团队的开始，首先必须注入一定灵魂性的东西，或者说是一个团队的性格，一个团队的性格决定性作用是来自自己这个团队带头人的性格，无论是好的坏的都会被一定层次的传递。如何建立一个团队的灵魂呢？首先、必须有一个明确的目标，平时做销售我们会经常讲到目标、目标，今天讲的这个目标和你销售目标可能会有一定的差距，团队的目标是指一个年来或者一个季度来，我们的团队要达到什么样的水准，我们团队里面要产生多少个主管，诞生多少个精英，人数要增加几个人等大方向的目标，这个目标确定下来后，必须和组员进行沟通，就算你现在只有两个人，你也必须把你带团队的雄心壮志表现给他们，这样才能让大家觉得跟着你还有很长的路可以走。

对于选择人员的问题上，我感触特别深刻，一定要注重兄弟们的真是想法，要了解他们内心的真是世界，我曾经在某个晚上进行一个促销启动，也就意味着第二天要打节点了，大家都是气势高昂要好好打一张，可是第二天却发现有个主管和组员竟然一起没来，这样很相应士气的，所以在团队形成之初，一定要注重框架的选择，这个非常重要的，后面团队的框架出来，你自己就会轻松很多了，有些兄弟就会问，那选人是什么标准。我据觉得，首先你必须看的爽，无论是从外貌、内才等你都必须要看的舒服起来，其次、了解一下之

前的离职是不是因为自己的一些主观原因，比如那个产品不好卖、那个老板不好等这种主观的原因，如果是，建议就好了，这种人很会找借口的。第三、大概了解一些应试人员的学习态度，有些人做了一点业务，觉得自己很牛了，想这种人也是很难融入团队的。所以要记得，凡事都有两面性，空降兵也许短时间能帮你撑起团队，不过长久来看没有融入的话，绝对不是一件好事。

第三就是自己的业务能力，曾经有某个机构做过调查，一个团队的人员能留下来，最直接的影响原因是这个团队主管的个人能力起着决定性的作用，之前经常有一些同行抱怨自己说做了这么久了，公司还是不给人，不让他晋升主管。这个要分两种情况，一种是公司确实觉得你不行，不给你人了，另外一个种是公司还在考验你或者你需要在纯业务的板块做的更加的稳健和扎实一些。从这一点看来，不要太着急的去晋升，而应该在业务的部分狠狠的下功夫的。记住、该来的一定会来的。同时、我觉得无论是作为一个普通的销售人员还是销售管理，都应该要深刻的记住“学习”两个字，而且要敏感的学习，也许你出去逛街看到别人在推销，我经常凑过去，学习人家是怎么做的，有个大师说得好：人生就是一场大型的讲座，如果你不懂得学习和积累，你注定要被淘汰。还有一定就是要总结，有总结了，才能是属于自己东西，把你所学的用自己的思维在理一遍和你仅仅做个笔记的效果是相差百倍的，有了总结，后期你才有谈资，你才有真正属于自己的东西。

第四、关于新人，马云说过：给你一群笨蛋不是你的错，但是如果三年后他们还是一群笨蛋，那就是你的问题了。这个时候和一些同行聊天，经常会提到人员留不住的问题，我觉得一个人新人给你，不但需要对业务技能的辅导，更需要你对他职业生涯进行一定的规划，特别是业务的开始，很难很苦，你要怎么去规划他的生涯，或者你所谈吐出来的东西能不能让他觉得你有水准，因为三年后也许他会成为你，他看到未来的自己如果是很没有水准的话，相信他是不会跟着你

的。这个我建议可以适当的看一些视频，很多大师对业务人员未来的规划都说的很好，如果你觉得自己不行，就直接让他们看看那些视频，这个规划需要的是真诚以待，不是去忽悠他们，那是不长久的。

第五、关于威信的树立，这一点和你的业务能力是息息相关的，除了这一点我还说令我另外的东西就是信任感，团队之前的信任感是非常重要的，有了这种信任感会让团队进入一种“家人”的奋斗环境，各方面的潜能和要性都会被激发出来。那怎么建立信任感，有很多这种书籍和培训也许都会讲到这个，不过我有一种方法，其实就是那句古训：己所不欲勿施于人，要想别人信任你，你就必须先信任别人。一点一滴的积累开始。

最后，是关于关于团队的文化，其实这点和团队的灵魂很像，但是又有差别，我之前十几个人的团队，基本比较好的员工都有属于自己的封号，比如，团队经费全部由一个人来管理，叫做cfo[]比如团队中有个人close很厉害，我们封他为“杀手”当然一些团队经常做的，必须团队聚餐，集体活动等这些都是应该的，这一点主要还是围绕一个原则就是让大家多多接触工作外的形象，进一步促进大家的感情和战斗力。当然，作为团队的带头人，你也必须和其中的某几个比较有意见的下属保持好个人关系，这些都会影响到你后期做什么决策，是否大家会推进，是否回去执行都有很大的关系。

共2页，当前第2页12

## 团队管理的工作心得体会篇八

管理是对人的约束，销售团队管理，简而言之也就是对销售团队成员的管理。由于销售大都已分散式工作，而且工作压力相对比较大，所以销售团队管理则需要团队管理者的综合素质和管理方式的适当应用，通常的销售团队管理可以归为“激励、培训、考核、制度”的八字方针来。

## 销售团队之激励

激励的目的：为了激励而激励销售团队管理是最重要的一点，就是不断的激励。

试想每天都精神饱满，充满自信，有强烈成功欲望的销售团队，还需要管吗？激励不外乎物质激励和精神激励。根据多年经验，本人比较赞同的是后者，也就是精神激励。因为物质的激励取决于整个公司的奖励制度，这不是团队管理者所能左右的。而精神激励却是可以完全把握的，也是最有效，最低成本的方式。精神激励是最容易做，也是最难做的，因为这取决于管理的情绪和耐心。有时候一个小小的表扬，比奖励几百块钱更能激发成员的热情和斗志。（但这需要公司制度的支持）

对销售团队成员进行激励的方式是：

首先要能调控自身的情绪，在团队成员面前应该能持久的表现出一种充满信心、热情的精神状态。情绪是可以影响的，这点在我们的生活工作中到处可以看到，如你和一个充满热情的人在一起，自然会变的热情，而如果和一个经常垂头丧气的人在一起，你自己的情绪也会受到影响。同样的道理，销售团队管理者如果想要激励团队成员，首先必须激励自己，通过自身的言谈举止所散发的自信热情去感染团队成员，这是通过管理者自身的素质去被动的激励属下。

其次，时时刻刻的对销售人员进行主动的激励。通过每天的例会，工作的休息时间，培训时间，自身的经历等，通过语言不断刺激、鼓励团队成员的成功欲望，让成员的情绪能在工作中持久的保持热情和信心。

最后，在团队成员失败、失落、失意的时候，设身处地的为成员分析失败原因，找出解决办法，而不是一味的评判。扮演老师、父母的角色，因为适当的关怀也是激励的一部分。

## 销售团队管理之培训

培训的目的：为了实战而培训，不是为了培训而培训。

销售员的培训是必不可少的，而培训的效果来自成员对培训内容的不断练习，从而变成自发的知识和技能。主要以内训为主，鉴于传媒公司的特点，通常采用案例讨论形式和交流形式。培训应该是长期的，系统的。我们不能指望招聘一个销售人员就立即能用，即使资深的销售，也需要培训，只不过技巧方面的培训可以适当少些，但是公司理念，团队协作方面的培训必不可少。培训过程其实也是一个激励过程。

对于新成员培训的步骤：

首先需要对必要公司制度和理念进行简单的培训，记住是必要的制度而不是全部的制度，因为一个公司的制度是方方面面的，为了能使新成员尽快融入到团队，尽快的开始工作，和他工作最密切相关的制度最先培训，其它方面是在日常工作中逐步的系统培训。这里并不是说不需要其它的制度，但是销售的目标就是为了创造业绩，新成员把握了这个目标有关的制度，可以尽快的开展工作，也就是所谓的把时间花在刀刃上。

必要的制度培训包括：作息规定、例会制度、销售制度、出差制度、价格策略等。这个培训只需要很短时间的的时间，在培训结束立即考核，以书面考核或口头考核等形式。

其次是媒体的培训。这是根据公司不同媒体特性来制定的培训。

媒体培训的关键在于以下几点：

1. 媒体的特性、媒体的价格、媒体的竞争优势、媒体的竞争劣势、同其他媒体比较等。

其中媒体的竞争优势和劣势是媒体培训的关键。媒体的优势培训能让销售员提高信心，而媒体的劣势培训，能表现出公司的开诚布公的态度。（往往很多公司只培训媒体的优势，而实际上所有媒体在市场上都会面临竞争，而竞争中媒体必然有其优势和劣势，即使公司避而不谈，销售员也一样能从竞争对手或者客户那里得到反馈。）

2. 培训不走形式，在培训过程中随时考核、随时提问，有效的保证培训质量。

同时每个培训议题，有条件的和时间的的话，最好都能进行实战演练。如培训完媒体特性后，要求每个销售员能独立的演说出培训的内容，而媒体培训结束后，每个销售员都要能熟练、完整的表达出培训的全部内容，也可以模拟一个环境让成员进行培训的考核。

3、销售技巧的培训：包括业务信息收集整理、业务机会挖掘、如何接触客户，如何促成签单等。这方面主要通过业务人员互相交流来完成。

## 销售团队管理之考核

考核的目的：为了业绩而考核，过程是关键。

对于公司而言，业绩的要求是毫无疑问的，但对于销售团队管理，过程才是关键的，过程保证了销售业绩能否达成。

销售的业绩是量到质的变化。每天的潜在新客户数量，来自每天拜访的新客户数量，意向客户数量又来自于潜在用户数量，成交用户数量有来自意向客户数量。销售各种方式都离不开一个量。要出业绩就必须有客户数量，客户数量就必须下达到每个销售员每天的拜访数量。这是毫无疑问的。

销售的考核，应该有一定的弹性。业绩不佳，除了销售员的



问题，还有公司整体的配合、战略目标、定位、市场协作、媒体因素等。不能简单的将业绩不好归罪于销售员。这个时候的绩效考核就必须有一定的弹性，或者说是人性。要能判断业绩不好的真正的问题所在。（当然，这需要公司高层的配合。）

建议考核内容：工作业绩、工作态度和销售技巧。（详细方案待定）

## 销售团队管理之制度

制度是保证前面的激励、培训、考核三项能有效执行的关键。通过设立适合的制度，让激励、培训、考核成为销售团队管理的日常工作。

作为一个成熟的公司，相信已经具备较为完善的管理制度，为了能建立一支具有激情和凝聚力的销售团队，本人会协同公司相关部门在原有制度的基础上使销售团队管理制度更趋于科学和合理。尽最大努力建立一支学习型的快乐销售团队，完成公司销售任务。

以上这些希望能够对管理者有所帮助，能够对大家管理自己的销售团队提供一点宝贵意见，能够少走弯路。