

<<安利超级激励手册>>

图书基本信息

书名：<<安利超级激励手册>>

13位ISBN编号：9787807284970

10位ISBN编号：7807284978

出版时间：2007-2

出版时间：广东经济出版社有限公

作者：张信晖

页数：192

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>

<<安利超级激励手册>>

内容概要

安利的成功除了归功于其优秀品质的产品及良好的公司形象外，最重要的“核武器”是其遍布全球的营销人员，正是这支顶尖的营销员队伍将公司的优质产品和服务推广到世界的各个角落。

要打造一支顶尖的营销员队伍，创造出辉煌的业绩，企业需要做两件事——留住精英人才，同时让平凡者做出不平凡的业绩！

那么安利是如何实现这一目标的呢？

安利在这方面的成功经验可以概括为两个字——“激励”！

也就是将员工激励成战士，把自己激励成“超人”！

安利制定了一套完备而先进的营销人员激励制度，这不仅使精英级的营销人员保持了对企业的极高的忠诚度，同时也使那些平凡的营销者做出了不平凡的业绩，最终促使安利实现了其全球化市场的宏伟战略目标。

<<安利超级激励手册>>

作者简介

肖建中，又名肖晓春，北京师范大学特许经营学院教授、创业商学院院长，北大、清华总裁班及EMBA导师、华夏鸿图品牌营销管理机构首席顾问，帮助数十家生产厂商、批发及零售品牌成功转型特许经营，以及创建企业大学或内部培训学院，服务过的企业有中国移动、惠普、新世界、金利来、流行美、伊可爱、乔士集团等。

肖老师作为著名品牌营销教练、实战培训专家，著有《王牌店长经理十项全能训练》、《连锁加盟创业指南》、《从零开始特许经营》、《特许经营标准手册》、《麦当劳标准化管理手册》、《会员制营销》、《团购直销第一书》等华夏鸿图实务书系。

<<安利超级激励手册>>

书籍目录

第一章 抓住员工的需求——让安利给你前进的理由一、满足四大需求，打造更人性化的激励机制1.本能的满足2.安全的满足3.爱的满足4.自我实现的满足二、“三换”让安利事业简单化1.换个牌子用2.换群朋友交3.换个话题谈三、机会均等——公平原则1.“隐形”的劳动成果得到尊重2.完善而公平的制度保证公平地竞争3.透明的升职——完善的绩效考评四、愿意“上班”——由自己决定工作时间1.尊重员工2.上班时间由你支配3.你随时都可以休假、旅游4.许多活动供你参与5.非常自由6.获得不在职收入五、过健康积极的生活1.培养积极的心态2.学会激励3.自我推销的能力六、美好的前景展望1.合法性2.发展前景还有多大第二章 激励制度设计——制定游戏规则一、薪酬佣金制度：下有保底上不封顶1.业绩、职级和收入——没有上限2.毛利不是“蝇头小利”3.月奖金多少由你定4.打破“天花板”效应5.可以达到激发工作热情的目的6.符合计酬制度的发展趋势二、领导奖：经验有价，劳动有价1.4%的领导奖金2.市场开拓经费3.获得收入，不花时间三、奖金制度递增分配规则1.目标是多层次的2.目标要具体、难度要适宜3.目标必须是和员工需求紧密联系的4.目标要合理——SMART标准5.双赢——整体为企业目标，个体为个人目标四、世袭花红，终生保障1.具备9%的能力 复制9%的能力给合作伙伴 建立系统一享受终生的保障2.拥有可世袭的花红3.零风险4.没有经营风险5.多重激励是精髓五、做自己的生意1.临时收入有风险，要做自己的买卖2.自己控制时间3.财务自由的突破口4.受用终身的致富能力第三章 把握激励的六大法则一、授权激励：给员工高飞的机会1.相信员工的能力2.给员工施展能力的空间3.学习放手，才有高飞的机会4.决策方式的变化5.上下级关系的变化二、公正激励：庸者下，能者上1.有本事就来拿2.拿不到怪自己3.自己救自己——自我激励4.把握竞争、平衡、对人不对事的原则5.有效的奖惩机制三、绩效考评：绩效与激励统一1.绩效意识2.建立明确的标准——等级制度3.确定员工的职责范围要清晰明确4.“过程目标”绩效四、按部就班激励模式1.按部就班流程图2.将合适的人才配备在合适的位置上3.三个原则五、沟通激励：积极沟通，事半功倍1.双向沟通，达成共识2.积极聆听点滴细节3.非正式沟通，实现交流4.要“人和”就要沟通5.沟通渠道6.沟通的原则六、时间管理法则1.避免电话中的时间浪费2.会议时间的管理3.时间管理的原则4.工作计划帮助你跑赢时间第四章 营造激励氛围：文化、环境、活动一、积极向上的文化1.“企业文化”作用大于“激励制度”2.激励制度3.从小事宣传企业文化4.积极关注个人进步5.在工作细微处进行激励二、分享式推销工作模式1.介绍新人加入——分享式推销2.以“做善事”的心情分享产品3.分享式沟通4.分享感受期间得到激励三、团体作战1.狼群奋斗的精神2.分享式推销——3P文化3.团队从保荐开始4.建立团队5.服务团体6.对团队的信赖四、免费培训，给员工成长动力1.用培训开发展示自我的勇气——UPS2.专业技能培训3.培训研讨会——分享成功4.提升自我能力5.给予力量6.认识新朋友——借力使力五、激励文化——热情诚恳、好学好奇、敬业乐群1.先“卖”自己再卖产品2.时常为你鼓鼓掌3.努力比天才更重要4.态度比能力更重要5.脑子灵活第五章 精神激励：自信心、荣誉感、成就感一、成为真正的领导人——荣誉感1.人人要做领导人2.学习做领导人3.领导人的特质4.有控制感二、赏识激励法1.赏识激励人2.从自卑中超越自我3.有效赏识的四要素三、目标可视化，天天看“梦想板”1.用梦想改变自我形象2.每天手写“目标”十遍以上——提升自信心3.使命必达的信念四、现身说法，激励员工展望未来1.做安利的空间还很大2.获得了较好的口才3.获得美满的家庭4.举例子的力量五、正确积极的心态1.先激励自己，才能影响别人2.有空杯的心态，从头学起，努力学习3.不急于求成一投入关注与热情4.为挫折打打预防针5.我们怎样对待生活，生活就怎样对待我们6.遭遇困难的时候应该怎么自我激励第六章 消除激励障碍一、提供优质的产品与专业的服务1.绿色的、天然的、环保的2.优质生产的标准3.先进科技4.分人群营养套餐5.卓越的服务与品牌6.增加新的销售模式——店铺模式二、“挫折”预案演示1.只有躺着才不会跌倒，遭受拒绝是必然的2.自我暗示法3.放松调节法4.想象脱敏法三、倡导乐观的心态——凡是发生的事情都是好事情1.不要让你的心态使你成为失败者2.让逆境转化为希望3.要心怀必胜、积极的想法4.永远不要消极地认定什么事是不可能的5.学会称赞别人6.学会微笑四、培养危机意识1.居安思危，常胜不败2.有危机意识是有责任感的表现3.危机是挑战，也是机遇4.适度处理危机五、激励与约束1.团队“合作规则”与“灵活性”的矛盾2.把握激励和约束的尺度3.先约束自己，才能约束别人4.时刻关注，但不是时刻干预团队的发展5.把握约束的度——做个“无为”的领导6.让别人保住面子六、组织失去团队士气、合作意愿降低的原因1.组织的目标没有能够达成共识，没有形成共同的愿景2.缺乏有效的激励3.分清是领导者的意愿，还是

<<安利超级激励手册>>

团队规则4.让你的团队明白为什么他们要干正在干的事情5.尊重并信任团队同事第七章 团队激励方法：爱心、热情、合作一、团队会议模式——提升向心力和凝聚力1.例会达成交流2.培训给予方向的指引3.特殊的训练会4.大型聚会5.主题聚会6.旅游研讨会7.阶段性挑战赛8.持续的竞赛9.业务联谊二、激励依需要和层次而变1.激励依需求而变2.高层希望得到尊重，中层希望明确目标，低层需要知道如何做3.根据人的需求去激励4.“迎合”下属5.不要想改变下属的个性三、我并不孤单——在团体中获得力量，增强对企业的归属感1.加强与员工的沟通2.鼓励员工参与3.提供优良的服务4.团体充满温暖，如同互助的雁群四、指明道路，激起员工的热情1.钱是很重要的2.获得健康和美3.ERG理论五、一种有支持系统的生意1.“教会了徒弟，饿死了师傅”——让它不再发生2.互相提携而不是恶性竞争3.好产品是事业的生命线4.一流的研发和生产能力5.严格的质量管理6.百分百满意保证第八章 员工自我激励一、有自信1.拥有自信，拥有乐观 2.不被挫折伤害3.勇气的力量4.增强自信的方法5.持续地接受教育二、助人自助1.关心客户2.态度好的人，赚钱的机会比较多3.成功推销=70%人际关系+30%知识三、求人不如求己1.命运掌握在自己手里2.控制法则四、当有人说你“疯”的时候，可能你要成功了1.超级疯子2.乐观的精神3.与自己的灵魂交谈4.慎重择友5.没有失败，只有结果五、把自己捧上去——激情成就梦想1.给自己一个真实的谎言2.经常使用自动提示语3.将目标化为现实的“魔咒”——利用潜意识4.超越自我六、梦想的车子把你载到你想到的地方1.成功的态度决定一切2.把握好情绪3.甘做小事4.敢于竞争5.自我培训

<<安利超级激励手册>>

章节摘录

2.发展前景还有多大 我们其实已经为我们的职业生涯作了很多准备，但我们的选择实在是有限。

你对已有的选择满意吗？

你想过将来吗？

当所有那些关于就业的消极的新闻报道使你焦虑时，你是否开始考虑应该找个更好的办法，让我们看看安利能带来什么机会。

人们常常会说，以前做安利的时候，是赚钱的；但如果现在才开始做安利，似乎太迟了，自己的辛苦全部给了上级领导，根本不是为自己干。

事情是这样的吗？

一般来说，先人为主，谁先加入谁就占有了优势，谁成功的机会就大。

但是仔细分析一下安利的市场，熟悉安利的奖金制度，就可以清晰地看到做安利的前景，看到现在正是最好的时机。

(1) 现在不晚，来得及。

“你去大街上随便问一个人，你给他讲安利，10个人中肯定会有9个会拒绝你，这就是机会。请记住，拒绝就是机会，成功永远属于少数人，所以，如果要想成功，就要做那群少数人。”

这是当前安利培训中举的一个例子。

是啊，我几乎可以想象得到，肯定10个人会有9个拒绝，那么这9个人就有可能成为新安利人。

客户群的大小决定了新安利人的业务空间，销售代表的数量决定了新安利人成功大小的概率。

安利现在在中国有多少销售代表？

中国有13亿多人口，目前全国共有13万左右的销售代表，比率是13万比13亿，1万人中才有1个人在从事安利事业，剩余的空间还是非常大的。

据安利公司统计，2004年，上海出了100多个“钻石”级代表，北京出了30个，北京的人口和上海的人口不相上下，所以，如果现在在北京做，机会还会更大一些。

(2) 广阔的未来前景。

安利在中国虽然有了很大的发展，但决定我们能否成功的，不是现在的市场有多大，而是将来的市场有多大，将来的发展前景有多大。

在美国，安利联合IBM、微软建立了电子商务直销网站--捷星。

.....

<<安利超级激励手册>>

编辑推荐

将员工激励成战士，把自己激励成超人，抓住员工的需求——让安利给你前进的理由，激励制度设计——制定游戏规则，把握激励的六大法则，营造激励氛围：文化、环境、活动，精神激励：自信心、荣誉感、成就感，消除激励障碍，团队激励方法：爱心、热情、合作，员工自我激励。

<<安利超级激励手册>>

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>