

卓越管理，调味品代理加盟企业细处着手是关键

产品名称	卓越管理，调味品代理加盟企业细处着手是关键
公司名称	重庆天下香食品有限公司
价格	1.00/1
规格参数	
公司地址	重庆市沙坪坝歌乐山镇新开寺村陈家堡经济合作社
联系电话	65509588 15178896452

产品详情

重庆天下香是一家调味品生产厂家，工厂生产调料：辣椒酱、剁椒酱、麻辣酱、豆瓣酱、甜面酱、香辣酱、羊肉涮锅酱。企业现向全国各级区域招集代理商,批发商,加盟商。本公司励志于帮助合作人100天提升销售额30%，360°协助解决合作者经营管理中出现的问题，建立三大系统，用制度管人，用制度管事，用模式赚钱。实现躺着、睡着、等着轻松快速盈利。一、营销系统建设1、营销战略设计：产品如何卖出去，怎么卖出去，卖到哪去？2、营销平台打造设计：留住员工、培养人才、发展团队！3、销售模式设计：产品利润最大化销售，快速占领市场份额。4、成交流程设计：建立完善成交流程，纠正错误成交动作，提高销售员成交技巧，批量化复制成交高手。5、客户价值管理设计：挖掘老客户新需求，提高老客户忠诚度，让客户变“粉丝”6、销售风险防范：如何防范人、财、物的销售风险二、薪酬管理系统建设：1、后勤人员薪酬结构：后勤人员工资收益重点在于稳定收益部分，如何控制好与风险收益比例。2、业务人员的薪酬结构：销售人员工资收益重点在于风险收益部分，如何控制好与稳定收益比例。3、会计人员的薪酬结构：会计人员工作内容重点是数据的准确性，工资收益比例与数据的准确性成正比。三、组织系统建设1、组织结构设计：告诉员工公司未来能去哪，未来能成长成什么样子？2、工作分析设计：告诉员工每天的工作量是多少，每件工作的标准是什么3、绩效考核设计：人员在不同的岗位不同的阶段，用不同的考核内容和标准4、生涯规划设计：告诉员工你属于哪，未来你能去哪，未来你能成长成什么样子？5、招聘管理设计：如何在人海中甄选出适合自己企业的人才，适合自己的人又有哪些标准？6、培训管理设计：不是所用人人都适合培训，如何选择培训的人，人又该怎样培训才能达到效果？以上系统建立不完善就会出现各种不同的问题或者现象，而不同的问题又没有相同的解决方案比如以下案例。

调味品代理加盟企业负责人可以知道这样一个案例：美国有一家非常著名的企业，那个大企业的经理约翰先生曾经提到过一件让自己永远无法忘记的事，那就是在他年轻的时候，刚刚意气风发地登上业务经理的职位，当时的总经理曾给了他一个终身都受用不尽的忠告：“再坚强、再能干的主管,也要借助他人的智慧和能力,你唯一要做好的事情,就是精选人才,训练他们,然后授权给他们,让部属尽量去发挥。”总经理先生很早就经常教导年轻的约翰要成为一位敢向下授权的企业主管人，由于他的身体力行，约翰在往后的日子里获益良多。明白了很多道理，他发现一个人的能力毕竟有限，想要成就一番大事业，领导者确实需要把自己的权力和责任适度地交由部属分担。分层负责，才是提高团队效率的捷径。在日本有着“经营之神”美誉的松下集团的董事长松下幸之助，就是一位把授权做得最彻底的企业家，他经常告诫各级主管，不要像个管家婆，要授权，在分层负责的过程中，领

导者只要扮演发号施令的角色就好。松下幸之助说：“公司经营最重要的是分层负责。一个人想把所有的事情都揽在手里亲自处理，只能局限在一个人的力量范围内，无法成就大事。想要做大事，必须懂得分层负责。”调味品代理加盟企业负责人要知道对松下而言，授权的秘诀就是：“实力胜于资力”，“让年轻人任高职”。松下之所以提出这样的主张，有其生理的、社会的理论依据。松下认为，一个人三十岁是体力的顶峰时期，智力则在四十岁时最高。过了这个阶段，智力、体力就会下降，慢慢地走下坡路。尽管也有例外，但大体情况如此，因此，职位、责任都应与此相适应，这才是合乎规律的。阅历、经验当然是年长者多一些，但这并不等于“实力”。松下提出的“实力”概念，是很有意味的。他认为，有实力，不仅要能知，而且更要能行，知行合一才是实力的象征。老年人也许能知，但往往力不从心，未必能行。相比较来说，还是三四十岁的人更具实力。有实力的人，当然应该委以重任。不过，一个大公司有各种各样的职位，其中有一些还是颇适合老年人的，但困难时期的攻坚、冲刺任务，就非年轻人莫属了。松下认为，公司遇到困境时，要靠年轻人的力量才能突破难关，其正是因年轻人具备实力。调味品代理加盟企业负责人要知道创新也是离不开年轻人的，这是与人在各年龄段的生活观念相联系的。人的眼光也

有年龄的区别：青年人向前看，中年人四周看，老年人回头看。因此，老年人多保守，给他们创新的任务显然是不合适的，这个使命应该放在年轻人的肩上，让他们经历风雨的磨炼，最终见到人生的彩虹。松下很看重和欣赏这种领导和授权的技巧，他认为年长的企业领导，应该吸取年轻人的智慧，巧妙地推进工作。松下对日本公司“重年资”的传统弊端看得很清楚。在一次会议上，他告诫下属：“现在的年轻干部，过10年、20年就会老了，那时候不管你的地位是社长还是会长，论实力都比不上40来岁有才能的人，假如由他们来代替你们的职位，就更能促进公司的发展。但日本的情势，各种因素错综复杂，这一设想未必能顺利进行。但是，千万要记住，如果可以代替的话，这对公司的发展是有益的！”

但是，根深蒂固的东方传统文化并不轻易容许年轻人脱颖而出。松下深知此点，因此，他有一个缓冲的办法，那就是经常听取年轻人的意见。松下在决定一件事的时候，往往要吸取年轻人的意见，亲自向他们询问。如果年轻人直接把自己的意见提出来，即使正确并富有建设性，也会因为人微言轻而不被采纳；但如果公司领导征求他们的意见，用经营者自己的口说出来，分量就大不一样了，这就是巧妙的领导艺术。