# 销售带管理，老板绕不开的结

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2025-06-11

*销售带管理，老板绕不开的结潘文富做生意为了什么？赚钱！怎么样才能赚钱？做好销售，多卖货嘛。只要销量起来了。有利润了，无论是给员工增加待遇收入，还是改善工作条件，都好说了。再有，这员工收入高了，就好管理了，谁会和钱过不去呢。所以，在当前阶段，...*

销售带管理，老板绕不开的结

潘文富

做生意为了什么？赚钱！怎么样才能赚钱？做好销售，多卖货嘛。只要销量起来了。

有利润了，无论是给员工增加待遇收入，还是改善工作条件，都好说了。再有，这员工收入高了，就好管理了，谁会和钱过不去呢。

所以，在当前阶段，大家要坚定信息，克服困难，先把销售做起来，有销量，有周转，有利润，公司就会进入正面循环状态~~~~~。总而言之，当前的第一要务就是抓销售，至于管理工作，标准化规范化，工作环境改善，员工情绪疏导，职业技术培训，乃至员工的待遇调整等等，只要销售抓起来了，自然也就跟着带起来了。

大多数老板这时候是不是这样想的？

从理论上来说，这样想没错，不过，从客观角度来说，这样的想法只能是针对老板自己，或是股东，或是思想觉悟高的高管，或是智商在50以下的员工。对于社会招聘的普通员工来说，老板最好别把这套“销售带管理”理论加在普通员工的头上。

一定是“管理带销售”，而非“销售带管理”。

所谓管理带销售，就是先做好想管理工作，再来推动销售工作，管理工作包括：

1．老板个人信誉的建立。管理不是只针对员工的，首先是老板的自我管理，管理自己的信誉，老板可以小气，可以脑子糊涂，可以能力弱，但一定要有信誉，不然谁敢跟着你干。

2．基本的生意结构要有。通俗点说，就是这个生意怎么做，诸如方向、产品结构、渠道布局、市场定位、盈利模式等，要清晰完整的呈现在所有员工面前。员工不能只是埋头干活，至少得要知道公司是怎么在做生意，自己所处的位置在哪里，发挥的功能和价值是什么。

3．员工的情绪管理。所谓情绪，就是个人意愿，主观上对工作的意愿，若是不高兴干，找理由偷懒或是敷衍可太容易了。个人情绪的背后，又与薪资待遇、工作环境、同事关系、面子、老板的管理风格等因素有关系，再有，在各类驱动因素中，情绪因素往往比经济刺激更加有效。

4．员工的职业技术。员工是否愿意好好干活是一回事，会不会干又是一回事。不能指望员工在入职前的技术积累，老板得要主动进行系统的技术辅导，确保员工掌握对应的职业技术，不然的话，光有一腔热情，没有具体的执行办法，还是空谈。

简单点来说，管理工作就是上述的这四件事，这也是销售工作的基础和前提，若是连这几点都做不到，马上就要求员工先好好干，先把销售做出来，凭什么？员工不是雷锋，凭什么要先吃苦先吃亏？这先吃亏是老板的事情。

总而言之，销售带管理，是老板自己的理想化，这样做最简单，老板也不吃亏，但是，在实际场景中，真能遇到这么听话的员工？员工的能力和工作意愿都足够到位？当老板，就要比员工想的更多，先吃亏，且要把工作做在前面，也就是管理带销售。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！