

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 上市公司 实力雄厚 品牌保证         | <input checked="" type="checkbox"/> 权威师资阵容 强大教学团队         |
| <input checked="" type="checkbox"/> 历次学员极高考通过率 辅导效果有保证     | <input checked="" type="checkbox"/> 辅导紧跟命题 考点一网打尽         |
| <input checked="" type="checkbox"/> 辅导名师亲自编写习题与模拟试题 直击考试精髓 | <input checked="" type="checkbox"/> 专家 24 小时在线答疑 疑难问题迎刃而解 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 资讯、辅导、资料、答疑 全程一站式服务    | <input checked="" type="checkbox"/> 随报随学 反复听课 足不出户尽享优质服务  |

开设班次：（请点击相应班次查看班次介绍）

基础班	串讲班	精品班	套餐	实验班	<a href="#">高等数学预备班</a>	英语零起点班
-----	-----	-----	----	-----	-------------------------	--------

网校推荐课程：

思想道德修养与法律基础	马克思主义基本原理概论	大学语文	中国近现代史纲要
经济法概论（财经类）	英语（一）	英语（二）	线性代数（经管类）
高等数学（工专）	高等数学（一）	<a href="#">护理学导论</a>	政治经济学（财经类）
概率论与数理统计（经管类）	计算机应用基础	毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想概论	

[更多辅导专业及课程>>](#)

[课程试听>>](#)

[我要报名>>](#)

绝密 ★ 考试结束前

## 浙江省 2014 年 4 月高等教育自学考试 销售团队管理试题

课程代码：10511

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

### 选择题部分

注意事项：

- 答题前，考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。
- 每小题选出答案后，用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动，用橡皮擦干净后，再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

#### 一、单项选择题(本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

- 应当负责组建销售队伍去执行企业的销售任务的是  
A. 人力资源经理                      B. 销售经理  
C. 营销总监                              D. 企业总经理
- 销售人员的内部职业道德主要调整销售人员与\_\_\_\_\_之间的关系。

- A.所在企业  
C.竞争对手
- 3.销售促进费用属于  
A.销售管理费用  
C.其他人员费用
- 4.销售预算为公司总费用减去其他部门的费用，这是何种销售预算方法？  
A.边际收益法  
C.零基预算法
- 5.将进行销售活动所需要的合适人选和资源集中起来完成特定销售目标的销售组织是  
A.地区型销售组织  
C.团队型销售组织
- 6.渴望战胜对手以获得满足感的是  
A.成就型销售人员  
C.自我实现型销售人员
- 7.讲授培训法的灵魂在于  
A.培训地点  
C.授课风格
- 8.以下岗位中适宜采取纯粹佣金制度的是  
A.客户服务咨询人员  
C.区域销售经理
- 9.自我欣赏型销售人员适合采用  
A.目标与竞赛主导激励组合  
C.民主管理精神激励组合
- 10.适用于佣金制销售人员的销售费用控制方法是  
A.销售员自行负担费用  
C.限额报销法
- B.经销商  
D.消费者
- B.销售人员费用  
D.其他销售费用
- B.同等竞争法  
D.最大费用法
- B.职能型销售组织  
D.顾客型销售组织
- B.竞争型销售人员  
D.关系型销售人员
- B.培训教材  
D.培训师
- B.保险产品的销售人员  
D.高绩效的销售骨干
- B.任务主导型工作激励组合  
D.培训激励主导组合
- B.无限制报销法  
D.组合计划

## 二、多项选择题(本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

- 11.以下销售人员不道德行为中，哪些反映了内部职业道德水平？  
A.滥用质量标志  
C.虚假简历  
E.出卖商业机密
- B.价格歧视  
D.虚报费用
- 12.设计销售区域应实现的目标应具备

- A.可行性  
C.指导性  
E.具体性
- B.盈利性  
D.挑战性

13.对销售岗位应聘者的调查主要包括

- A.学习经历  
C.家庭背景  
E.信用
- B.工作经历  
D.品格

14.企业针对销售人员的培训主要包括

- A.行业知识  
C.企业产品知识  
E.销售技能
- B.企业知识  
D.顾客知识

15.岗位固定销售薪金制度的特点是

- A.简单易行  
C.缺少激励作用  
E.较易控制销售成本
- B.员工有安全感  
D.存在不公平

### 三、判断题（本大题共 10 小题，每小题 2 分，共 20 分）

判断下列各题，在答题纸相应位置正确的涂“A”，错误的涂“B”。

- 16.进行销售成本分析是企业财务人员的工作，不是销售经理的职责。
- 17.直接、整合、组合是销售管理中最适用的战术。
- 18.搞好销售工作的首要工作是搞好销售管理工作。
- 19.区域销售经理可以决定区域的销售和利润目标。
- 20.销售路线设计实际是时间分配的问题。
- 21.与其他销售组织相比，区域型组织的成本相对较高。
- 22.优秀的销售人员往往是讨客户欢喜的销售人员。
- 23.企业的销售培训可以被视为企业的一种经营投资行为。
- 24.销售人员培训的最终目标是提升企业的销售绩效。
- 25.销售人员的报酬指的是货币报酬。

### 非选择题部分

#### 注意事项：

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上，不能答在试题卷上。

### 四、名词解释（本大题共 3 小题，每小题 5 分，共 15 分）

26.销售人员的职业道德

27.销售组织

28.销售人员薪酬计划

五、简答题(本大题共 4 小题, 每小题 7 分, 共 28 分)

29.简述销售人员职业道德的基本内容。

30.企业设计销售区域时应考虑哪些因素?

31.企业如何进行销售组织变革?

32.选择内部培训师有哪些优势与不足?

六、案例分析题(本大题共 2 小题, 33 题 8 分, 34 题 9 分, 共 17 分)

H 公司是武汉市一家以生产绿色食品为主的中型民营企业。和其它一些公司一样, H 公司对销售人员也采用了基本工资加业务提成的薪酬模式。

基本工资根据销售人员的学历作了等级设计:

- (1)刚走出校门的, 学习市场营销专业的大专起点销售人员, 基本月薪 1500 元;
- (2)有相关工作经验, 非市场营销专业的大专学历的销售人员, 基本月薪 1200 元;
- (3)有一定工作经验, 中专起点的销售人员, 基本月薪 1000 元。

业务提成则为业务量的 5%。

公司整体业绩还不错, 老板和员工关系也很好, 但令人费解的是跳槽现象却时有发生, 很多本来销售业绩做的很好的销售人员说走就走了, 公司人员的频繁流动使得销售业绩下滑; 很多销售计划因人员的流动而搁浅或被迫中断。而之后通过对跳槽人员的回访, 人力资源部发现原来大部分人对公司的薪酬很不满意。

请结合你所学的本课程相关知识, 深入分析以下问题:

33.你认为 H 公司销售人员薪酬制度存在哪些不足?

34.你有何更好的建议?