营销是一场长期战争，要想获得胜利首先要有对营销工作的持久激情。一时的激情、短暂的激情成就不了营销事业，然而营销人员的工作激情总是来去匆匆瞬间即逝，那么怎么才能保持营销团队的工作激情呢？大致做好本文下述20招基本就可以了。

1.首先聘用乐于营销的人才

　　孔子曰：“知之者不如好之者，好之者不如乐之者”，因此企业招聘营销人员组建营销团队时，要选择以营销为乐的人，乐于营销才能对营销产生浓厚兴趣，有营销兴趣才能有营销激情，有了营销激情而后才能设法保持激情，乐此不疲嘛，因此企业组建营销团队时一定选择乐于营销的人才。

2.让合适的人来做合适的事

　　裁衣先量体，在营销管理中，辨识人才、界定工作和使用人才显得相当重要，准确判定工作适合的人才和人才适合的工作，然后将人才和工作进行精准的匹配，只有将工作选择和个人特长相匹配，才能相得益彰，才能激发营销员的工作激情。因此企业让合适的人做合适的事，才有可能保持营销的激情。

3.树立营销必胜的坚定信念

　　营销有很多不确定性，经常要面对失败的打击，遭遇拒绝、遭受挫折更是家常便饭，这就需要营销员要有必胜的坚定信念。企业营销管理中要帮助营销团队树立营销必胜的信念，淡化失败的不利刺激，告诉营销团队失败乃成功之母，迅速从失败中找回自信心，重新树起营销必胜的坚定的信念，然后才能取得营销的胜利。必胜的信念是激情的支撑，更是保持激情的根基，所以企业一定要树立营销必胜的信念。

4.把营销工作当成自己的事

　　大公无私只是相对而言，在人们的心灵深处自私总是浮现，所以人们总是对自己的事最关心、最有激情、最负责。谈到营销亦然，只要营销员把营销工作当成自己的事，他就有激情、有责任、容易做成。企业在平时的营销管理中尽量把营销工作跟个人利益挂钩，讲明某项目标或每件具体工作带给营销人员的收益，比如销售收入、奖金福利、工作技能、职位提升等方面的重要利益，以此激发工作激情达成营销目标。因此企业要设法使营销员把营销工作当成自己的事。

5.科学规划营销人员的目标

　　关于制定营销人员的目标应该遵循Smart原则，制定目标时必须是具体的(speciec)、可衡量的(measurable)、可达到的(attainable)、相关联的(relevant)、有时间限制的(timebased)，Smart原则强调了四项指标，制定目标时缺少任何一项都不能算是合格的目标规划，目标规划不好就无法激发营销人员的激情，如此无论目标容易完成或根本无法完成，都不能激发营销员的工作激情，因此企业一定要科学规划营销人员的目标。

6.及时兑现营销考核的承诺

　　对于营销人员的工资、奖励、提成、职位晋升、保险、福利、培训等各项承诺，企业都应说到做到及时兑现，这些承诺就好比营销人员的三餐，营销人员不按时吃三餐就没力气工作，如果不及时兑现承诺，营销人员就会失去工作的激情，因此企业一定要及时兑现绩效考核的各项承诺。

7.在营销管理中要树立榜样

　　榜样的力量是无穷的，一首学习雷锋好榜样的歌曲曾激励一代代人争做好事，同理营销管理中也要树立榜样，包括营销过程中的典型人物、典型事例、典型操作等，以此为参照物引领和规范营销工作，激发营销人员释放激情，更好的完成工作任务，因此企业在营销管理中要树立榜样。

8.适时调整营销的布局结构

　　喜新厌旧是人的通病，营销人员在工作初期往往充满激情，但熟悉或工作一段时间后就变得懒散而失去激情，在合适的时间里适当调整营销布局结构变得比较重要，这种调整包括营销区域的改变、营销人员的调动、客户的更换、营销组织的变动等，通过这种调整来满足营销人员求新猎奇的心理，从而重新燃起营销人员的工作激情，因此企业要适时调整营销的布局结构。

9.鼓励全员参与营销的创新

　　企业的营销创新不仅能适应市场竞争的需要，同样也能激发营销人员的工作激情，如果同时鼓励全体营销人员参与营销创新，不仅使营销人员有被重视、尊重的感觉，也能体现营销人员为企业当家作主的自豪感，从而极大地调动工作积极性，激发工作的热情，因此企业要鼓励营销人员积极参与营销创新。

10.听取并采纳营销员的反馈

　　主动听取并采纳营销人员的反馈，包括正面的反馈、负面的反馈，比如建议、意见甚至是牢骚，为营销人员搭建沟通的平台或宣泄的管道，为营销人员解答疑难、提供支持，抚慰营销人员的心灵，减轻营销人员的压力和压抑，使营销人员轻装上阵，激情焕发，顺利完成营销目标，因此企业要及时听取并采纳营销人员的反馈。

11.创造和谐宽松的营销环境

　　就这一点来说，营销环境也可以说是营销文化，营销环境对营销人员的影响至关重要，比如创建企业中人人平等、互相关爱、沟通无碍、反应迅速、团结协作、不畏困难、奋力拼搏的营销环境，不只是追求企业利益，而且还造就大量优秀人才不只是给营销人员压力，而且还给营销人员动力、活力不只是指正营销人员的缺点，而且更能发挥营销人员的优点，悉心帮助营销人员成功整个营销团队各成员之间，不只是同事关系、上下级关系，而且还是朋友关系、亲人关系告诉营销人员企业不只是股东或老板的，而且是包括营销人员在内的每个人的，从而使营销人员有责任感、使命感、成就感、自豪感、荣誉感、忠诚感、归属感，因而也就能最大限度地保持营销人员的工作激情，所以企业要创造和谐宽松的营销环境。

12.营销工作也需要劳逸结合

　　不会休息就不会工作，休息是为了更好的工作，营销工作动脑力也动体力，还有工作环境不稳定，加之有压力和一定风险，因而很容易身心疲惫，所以聪明的企业总是叮嘱营销人员注意休息、注意安全，也有的企业过段时间就组织营销人员旅游或参加一些娱乐活动，如此一来营销人员会以更高的激情投入营销工作，再说人不是机器，总得适度休息才能保证身体的健康和充沛的激情，所以营销工作需要劳逸结合。

13.帮助营销员做好职业规划

　　企业如果能结合企业实际和个人职业素质，帮助营销人员制定科学而现实的职业规划，比如制定营销人员一年后、两年后、三年后、五年后的职业规划，并告诉营销人员达成职业规划还需要哪些方面的提升，藉此使营销人员有奔头、有方向，就能给营销人员带来动力，激发强烈的工作激情，因此企业应帮助营销人员做好职业规划。

14.营销管理要原则也要灵活

　　对于企业纪律、营销制度等，对营销人员要宽严相济弹性管理，更多地体现人本管理，该严则严该松则松，严责令行禁止，松则量人、量事、量情适度灵活处理，做到原则性和灵活性的完美结合，使营销人员心悦诚服、无地自容或感恩戴德，以便使营销人员以更高的激情来工作，因此企业的营销管理要原则也要灵活。

15.做好营销人员的营销培训

　　培训是给营销人员更好的营销武器，通过营销培训，营销人员可以提高工作技能，了解产品知识、企业状况，改变工作态度，营销人员经过营销培训，信心百倍激情工作，才能更顺利地达成营销目标，因此企业要做好营销人员的营销培训。

16.用真爱真诚来感动营销员

　　企业要关心营销人员的工作，更要关心营销人员的生活及家庭，以平易近人的姿态，以体贴入微的关怀，做好营销人员的坚强后盾，给予营销人员鼓励、支持、帮助，尤其对营销人员的困难和需求要给予妥善解决。有时候也许一句真诚的问候，也许一次简易的餐会，也许一次小小的帮助……细微之处最能体现真情，往往能深深感动营销人员，使营销人员彻底消除后顾之忧，以感恩之心，激情忘我地投入营销工作当中,因此企业要用真爱真诚来感动营销人员。

17.对营销员管理要公开公正

　　孔子云：“不患寡而患不均”，在营销管理中，政策制定、资源分配、支持协助、奖励处罚、矛盾处理等，对整个营销团队都要透明公开公正公平，不偏袒任何人，也不打击任何人，公允地解决营销团队各成员之间的利害冲突，使大家和谐相处，而不致使营销团队各成员之间因偏私厚薄之事影响工作激情，因此企业对营销人员管理一定公开公平。

18.通过会议加强营销员管理

　　企业通过定期和不定期的召开会议，可以加强沟通、贯彻政策、汇报工作、凝聚共识、解决问题、培养团队精神，也可以燃起营销人员的工作激情，所以企业要通过会议来加强营销员管理。

19.对营销人员也要量力授权

　　现代营销管理虽然强调过程管理，过程管理包含了指导、支持、监控、反馈、修正等方面，因此很多企业在营销管理中走了极端，反而歪曲了过程管理的本意，管的过死、过严，营销人员具体工作中失去灵活性，或者形成一种工作依赖，阻碍了营销人员的工作激情，过程管理并不否定授权，一定的授权可以给对营销人员信任感，还能帮助营销人员提高工作能力，促使其自动自发，进一步激发工作激情，因此企业对营销人员也要量力授权。

20.要经常组织各种营销比赛

　　企业经常组织各种营销比赛，可以给营销人员带来压力和动力，使营销人员之间充满竞争、学习与合作，形成比学赶帮积极向上的良好风气，极大地调动营销人员的工作激情，因此企业要经常组织各种营销比赛。

　　总之，要保持营销团队的工作激情，这20招说来似乎很平常，但真正能够做好并不容易。千里之行始于足下，所以建议企业从现在做起，一步一个脚印，踏踏实实做好本文所言之事，自然就能保持营销团队的工作激情了。