

# 站对舞台，绽放光彩

## ——我的国寿企业家成长之路

---

2018年7月16日

# 个人简介

姓名：

职级：区域总监

现团队构架：一名区域总监

八名部经理

48名主管

工号库519人

人生格言：言必行，行必果

# 发展之旅

- 1、我的团队成长轨迹**
- 2、团队建设关键要务**
- 3、我的团队发展规划.....**

# 个人成长轨迹

**入司前：**我是一名家庭主妇，平时在工厂私营店上班，最高收入1230元。

**入司后-起步期：**一开始以最普通工作的心态对待它，自我定位是每个月有收入就可以了。

**入司后-发展期：**一年半后，我对这份工作的认知定位发生改变，我要做主管！

# 团队快速裂变的核心：晋升文化、学习文化、关爱文化

意愿发动：个人、老主管、准组准处、新人

逐级面谈：层层面谈、目标规划

推动督导：功能组

没有完美的个人，只有完美的团队。

## 晋升文化

# 功能组让我飞的更高

经理说：在未运作增员功能组之前，团队增员变化不大，而且都是自己在做，每天工作内容太多很混乱，现在三个人分工后很轻松，有条理，团队人力也带来了量变，我会花更对心思经营功能组，再把周早会、月总结会进行固化，我团队的发展会更上一层楼！

**规划晋升 根深叶茂：** **经理**本人担任功能组组长，主管担任副组长。整个团队晋升文化非常浓烈，三大处你追我赶氛围好，使得团队快速裂变，作为增员功能组我必须亲自参与，并全程掌控，我的工作就是面谈，谈晋升谈发展，从根部植入思想。

**分工明确 各尽其责：** 功能组成员共计3人。**就功能组的“日”工作他们这样划分：** **经理**在功能组主要负责准主管准、准处经理晋升面谈，激发晋升意愿，让她们自发性的要增员、主观想增员，在平时再进行增员督导，关注动态，及时沟通。**副组长**主要负责每天的准新人面谈工作，正常每日面谈量**4-8**人左右，确保周进班**6**人左右。**成员**每天负责功能组的日常汇报，每周二、四岗前班的相关事项跟进及新人的入司全流程动作跟进。



# 新增的来源与方法

## 新增的渠道

- 1、招聘网站
- 2、人才市场
- 3、贴招聘广告
- 4、客户自我转化
- 5、缘故市场

.....

只有参与了才会有团队

八仙过海，  
各显神通。



# 新增的方法-常态化增员

（基本逻辑）

**开门见山，简洁专业** 喂，你好，请问是XXX吗？我这里是世界500百强副部级央企中国人寿人力资源部，我们是和58合作，所以58优先把你的简历推送我们国企，你现在还是在求职的状态中吗？

**简短面试，体现气场** 好的。现在核实一下你的基本信息，在电话里对你进行一个基础的考察，（应届）你是毕业于xx大学XX专业对吗？你选择这个专业的原因是什么呢？你目前对于自己的职业生涯1-3年是否有一个基础的规划和想法？（有经验）你上一份工作是因为什么原因离职呢？你接下来的职业选择最看重什么？

**项目介绍，突出实力** OK,基本了解了你的想法，你是基本符合我公司第一轮面试要求的，现在简单跟你介绍一下我们本次招聘计划和岗位。中国人寿是世界500强排名前50的副部级央企单位你应该不陌生，一直为国家金融政策的调整 and 改革提供参考方向，本次招募的主要单位为中国人寿国寿淮安市分公司，我们是由国寿总公司全力投入建立的全国一支综合金融团队，目前规模超过千人，平均年龄24--35岁，月均收入超过5000。



# 我的团队建设要务

新人育成与留存

学习文化

# 新人育成与留存

## 教育培训

- 1、早会培训
- 2、二早辅导
- 3、下午新人加强班
- 4、陪访

.....

# 新人育成与留存

- 1、关心与关爱新人
  - 2、关注新人的成长
  - 3、关注新人的专业技能
  - 4、给新人搭建平台
- .....

关爱文化

# 我的团队发展规划

1. 回顾小结，总结得失
2. 目前面临的挑战和难题
3. 接下来的目标规划和主攻点

# 得与失

**得：** 团队快速裂变成就了我区域总监的职级

**失：** 快速的发展与晋升导致主管自身技能有待提升

# 挑战与难题

**挑战：**千人团队目标

**难题：**新人的留存和展业能力缺乏

# 目标及规划

壮大自己的直辖，不断的培育处经理，培养大主管自助经营的能力，要分立N个职场！





# 成长感悟

组织利益发展的终身制，帮助他人  
就是成就自己！

# 感谢聆听