第一图书网, tushu007.com

<<寿险团队这样带>>

图书基本信息

书名：<<寿险团队这样带>>

13位ISBN编号：9787111404910

10位ISBN编号：7111404912

出版时间：2013-1

出版时间：机械工业出版社

作者：唐晨峰

页数：286

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

寿险团队管理赢在领导力　说起领导力，很多寿险团队领袖感觉无从下手，那么领导力究竟是什么呢？
美国艾森豪威尔将军有句名言：“ 领导力达到艺术的境界，是让他人心甘情愿来做你想完成的事情。”这说明领导力的本质就是影响他人的能力。
　这本书就是围绕寿险团队管理中的“ 怎么看 ”以及“ 怎么办 ”这两类实际问题而展开的。
由于寿险公司管理模式的特殊性，加之寿险团队成员不是保险公司的员工，而是介于员工和经销商之间的一种事业人，对于寿险营销团队领袖来说，要真正地领导好他们，其实面临着比传统行业更大的挑战，需要更高超的领导力。
　作为寿险团队的领导者，我们的使命到底是什么呢？
一句话，我们必须勇担责任，必须持续帮助团队成员提升造血能力，必须使自己和团队的表现卓有成效。
要用个人的洞察力、判断力、决策力、执行力、感召力、沟通力和意志力，最大限度地正面影响团队成员绩效的提升。
　我们必须培养自己拥有优秀的洞察力。
洞察力是成功的领导者必须具备的能力。
洞察力是我们对个人认知、情感、行为的动机与相互关系的透彻分析。
通俗地讲，洞察力就是透过现象看本质。
就这层意义而言，洞察力就是“ 开心眼 ”，就是学会用心理学的原理和视角来归纳总结人的行为表现。
因为团队成员的年龄、阅历、性格、心理、事业阶段各异，这就要求团队领袖必须具备见微知著的能力，能从团队成员的一言一行、一颦一笑的细节捕捉到他们的心理动态，从而制定有效的应对策略，同时该能力也能帮助团队成员尽快成长。
　我们必须培养自己拥有优秀的判断力。
判断力是基于对全方位信息的筛选，充分借助有关工具而形成的分析能力，是一个人对发生在身边事情的性质、状况以及发展趋势的判定能力。
判断力是由知识积累、经验积累、思维方式以及直觉来决定的。
我们身处团队的顶峰，时刻需要对团队成员的动态作出正确和客观的判断，同时还要对团队整体的发展走向和趋势作出判断，对出现的问题和危机能够正确分析，能够从多元化的信息渠道印证自己的判断。
　我们必须培养自己拥有优秀的决策力。
从某种程度上说，管理的本质就是决策，管理能力就是决策能力。
决策力，简单地说就是在洞察力和判断力的基础上，作出正确决定的能力和选择最优方案的能力。
决策力也是衡量寿险领袖领导力的一个重要标准，如何在事关团队成员职业生涯发展的问题上作出正确的决策，如何指导团队成员正确展业，如何给团队的子团队做好方向和方法的指点，在团队成员和团队出现危机或者巨大成功时，如何正确引导，这都需要团队领袖作出正确的决策。
　我们必须培养自己拥有优秀的执行力。
没有执行力就没有竞争力，没有执行力就没有生产力。
即使有再好的方略，如果没有执行，其最后的效能还是为零。
对于寿险团队领袖来说，我们制订了再好的经营计划，如果没有执行，那么团队成员的价值也得不到实现。
如果我们对管理和营销计划具有优秀的执行力，并取得了卓越的绩效，就能进一步凝聚团队成员士气，一道创造骄人战绩。
　我们必须培养自己拥有优秀的感召力。
感召力也称为领袖气质，是一种人格特质，尤指那种神圣的，鼓舞人心的，能预见未来、创造奇迹的气质。

具有这种气质的人对他人具有吸引力并受到拥护。
具有此人格特质的领导者，称为魅力型领导。
这种影响力不是建立在传统的职位权威上，而是建立在下属对领导者具有非凡才能的感知上。
魅力型领导者往往具有远见卓识，有自我牺牲精神，有高度的个人冒险倾向，能使用非常规策略，有准确的情境估计能力，自信心强，善于使用个人权力等。
我们必须尽最大努力培养自己的感召力，凡事率先垂范，通过自己的言行和绩效来带动团队成员朝着既定目标推进。
　我们必须培养自己拥有优秀的沟通力。
没有沟通，就不会有真正的管理。
没有沟通，就不会产生真正的团队精神。
沟者，构筑管道也；通者，顺畅也。
沟通的目的是让对方行动或理解您所传达的信息和情感，即沟通的品质取决于对方的回应。
良好的沟通是要说对方想听的，听对方想说的。
要想达到这个目的就必须进行有效的编码、解码与反馈。
由于团队管理涉及的面非常广，有时甚至非常琐碎，如果没有有效的沟通艺术，往往容易产生误解，甚至因为沟通力不足而导致矛盾发生。
总之，没有沟通力，就不会产生真正的执行力与生产力。
　我们必须培养自己拥有优秀的意志力。
意志力是心理学中的一个概念，它是指一个人自觉地确定目标，并根据目标来支配、调节自己的行动，克服各种困难，从而实现目标的品质。
尽管我们用判断力思考问题，但最终解决问题的还是意志力。
从某种意义上说，意志力通常是指我们全部的精神生活，而正是这种精神生活在引导着我们行为的方方面面。
意志力是人格的重要组成因素，对人的一生有着重大影响。
我们要获得成功，必须要有意志力作保证。
寿险营销人面临的困难远比其他行业的人要更多、更大，而寿险团队领袖不仅要面对自己可能业绩不振的挫折，而且还要面对团队发展过程中的各种困难，所以我们必须以最强大的意志力来应对一切挑战。
　总之，作为寿险团队领袖，需要在充分凝聚全体成员共识的基础上，不断打造团队的战斗力，持续塑造团队文化，引导团队成员养成积极心态，同时做好自我管理，我们对团队的管理水平就能凭借领导力这把利剑，拾级而上，从而逐步创造团队管理的新境界。
　借此机会，我要衷心感谢参与本书编写的众多精英，他们是(按姓氏笔画排序)：丁绍安、于秀花、王红以、尹皓淼、卢如杰、安加庆、宋兰静、刘金霞、宋彦玲、刘继萍、何元、张书红、张志宏、李明雅、李雪梅、赵丽静、施玉芳、夏忠华、夏贵芳、高东波、袁莉萍、覃保英、詹瑰丽等。
可以说，正是他们的辛勤付出和精心指导给了我极大的前行勇气和信心，衷心感谢他们！

第一图书网, tushu007.com

内容概要

在寿险团队管理过程中，很多管理者面临这样的困惑：团队成员最关注哪些问题？
团队领袖应具备哪些基本管理思维？
团队领袖如何构建和管理团队成员？
团队领袖如何与成员建立深厚友谊？
团队领袖如何激励成员？
团队领袖如何引导成员放大格局？
团队领袖如何引导“问题型”成员改变现状？
团队领袖如何建立威信？
团队领袖如何辅导成员提升业绩？
团队领袖如何管理难缠的成员……《寿险赢销难点突破实例丛书·寿险团队这样带：让业绩提高80%》提供了切实可行且有效的方略，助您轻松做好寿险团队管理。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

唐晨峰，本科毕业于中国人民大学保险专业，研究生毕业于中国人民大学心理学专业，博士毕业于北京大学金融学专业。
在保险行业具有广泛人脉、深厚理论和实践功底。
组织来自国内大型寿险公司最资深、最顶级的寿险营销精英撰写本套丛书。

书籍目录

从书序 寿险赢销源于思维模式变革前言 寿险团队管理赢在领导力第1章 团队成员最关注哪些问题 1.1 个人收入的增长潜力1 1.1.1 观念引导1 1.1.2 操作指导2 1.2 个人能力的提升速度2 1.2.1 寿险营销人的能力3 1.2.2 提升团队成员能力的方法5 1.3 团队成员之间的人际关系5 1.3.1 构建关系的心态6 1.3.2 构建关系的原则6 1.3.3 构建关系的关键6 1.3.4 构建关系的手段7 1.4 社会对自己的认可度7 1.5 个人价值的实现程度8第2章 团队领袖应具备哪些基本管理思维 2.1 管理就是沟通，就是做好服务，就是平衡好利益12 2.1.1 管理沟通的意义12 2.1.2 团队沟通的过程13 2.1.3 团队管理沟通的方法13 2.1.4 服务管理的价值和方法14 2.1.5 利益平衡的价值和方法15 2.2 管理就是做好团队文化建设和对成员的心理疏导工作16 2.2.1 团队文化建设的建议16 2.2.2 团队文化建设中三类人员的应对策略17 2.2.3 心理疏导方法17 2.3 管理就是增强团队成员的造血能力20 2.3.1 团队领袖增强成员造血能力的方法20 2.3.2 做好团队成员的士气管理21 2.3.3 寿险营销领袖常见的四大管理误区22 2.4 管理就是促成团队成员不断提升自我反省能力23 2.4.1 自我反省的必要性23 2.4.2 每个周日都应该自我反省的20个问题23 2.5 管理就是不断激励团队成员25 2.5.1 激励的作用25 2.5.2 几个激励理论25 2.5.3 激励的类型26 2.5.4 激励的机制27 2.5.5 激励的基本原则28第3章 团队领袖如何构建团队和管理团队成员 3.1 团队构成要素31 3.2 团队建设的步骤32 3.3 高效团队的特征33 3.4 管理和发展团队35 3.5 团队凝聚力的培育措施36 3.5.1 明确一致的目标36 3.5.2 良好的团队内部管理36第4章 团队领袖如何与成员建立深厚的友谊 4.1 对团队成员实行差异化沟通策略39 4.1.1 需要做差异化沟通的原因39 4.1.2 如何做好差异化沟通40 4.1.3 如何倾听别人的诉说43 4.2 主动给团队成员解决工作难题44 4.2.1 心态转换难题44 4.2.2 怎样帮助团队成员调整心态47 4.2.3 补上欠缺的工作技能49 4.2.4 引导成员解决实际工作难题53 4.3 主动给团队成员解决生活难题56 4.3.1 日常生活：衣食住行56 4.3.2 家庭生活：文化生活、感情生活56 4.4 多和团队成员聚会58 4.5 始终赏识团队成员，把他们的优点和进步放大100倍，把不足缩小到1/10059第5章 团队领袖激励成员常用的方法有哪些 5.1 目标激励61 5.1.1 目标激励的作用61 5.1.2 决定目标激励效果的因素62 5.1.3 目标激励的具体方法62 5.2 收入激励63 5.3 荣誉激励64 5.3.1 荣誉激励的基本原则64 5.3.2 荣誉激励的具体措施65 5.3.3 荣誉激励应该注意的问题65 5.4 培训激励66 5.4.1 培训激励的意义66 5.4.2 培训激励需遵循的原则67 5.5 奖罚激励68 5.5.1 奖励激励的心理学原则和要求68 5.5.2 惩罚激励的意义和要求69第6章 团队领袖如何引导成员放大格局 6.1 言传身教和率先垂范71 6.1.1 放大格局的具体方法71 6.1.2 心到手到的内涵73 6.1.3 提升执行力的具体方法74 6.2 认真倾听和挖掘成员处于目前状况的深层原因，帮助他们找到对策75 6.2.1 提高倾听能力的具体方法75 6.2.2 挖掘成员心理障碍的方法76 6.3 对放大格局之后出现的美好愿景作出生动展示83 6.3.1 愿景激励的力量83 6.3.2 学会展示愿景84 6.4 用身边的真实榜样作出正面激励85 6.5 告诉成员，个人的价值来自于自己创造的价值85 6.5.1 成功源于持续完成阶段性的自我实现85 6.5.2 执行力就是效益，就是竞争力86第7章 团队领袖怎样让高素质成员扫除心理障碍 7.1 和成员一起探讨走不出去的深层心理原因，用真实的榜样促使他们走出误区87 7.2 帮助成员尽快作出成绩，让他们认可寿险营销事业92 7.2.1 高素质成员究竟需要什么92 7.2.2 怎样帮助高素质成员真正理解寿险营销事业94 7.2.3 怎样帮助高素质成员尽快作出成绩96 7.3 让团队成员一起展业，以减轻其好面子的心理压力98 7.4 促使成员切断一切退路，置之死地而后生99 7.4.1 勇于成员退路的现实意义99 7.4.2 如何让成员切断退路100 7.5 借助团队成员施加业绩目标压力101 7.5.1 打蛇打七寸，找准成员的心理七寸101 7.5.2 充分肯定成员的优势，同时暗示他们，让他们明白自己没有作出成绩，个人优势也只是徒有虚名102 7.5.3 充分运用角色对比法，达到震撼内心的目的102第8章 团队领袖如何引导“问题型”成员改变现状 8.1 引导成员认识自己性格的优劣势106 8.1.1 顽固不化型成员典型特征106 8.1.2 盲目乐观型成员典型特征107 8.1.3 不思进取型成员典型特征107 8.2 对顽固不化的成员采取创设情境沟通法，引导成员自己作决定，让他们意识到差距107 8.2.1 引导成员认为某种新想法完全是他们自己想出来的108 8.2.2 用请教的方式沟通108 8.2.3 把下结论的机会留给成员，一切变得简单108 8.2.4 不怕自欺欺人，就怕人比人，使之行动109 8.3 对盲目乐观的成员采取欲擒故纵的方式，让他们在实际展业中碰壁，然后帮他们去改变109 8.3.1 肯定成员的想法109 8.3.2 一旦遇到挫折，倾听成员遇挫的原因分析109 8.3.3 一旦遇到挫折，帮助成员找到战

胜困难的办法110 8.4 对于不思进取型成员，多用真情感化，让他们意识到自身的使命和面临的危机112 8.4.1 亲情的力量让成员燃烧梦想112 8.4.2 使命的力量让成员全力以赴113 8.4.3 危机的力量让成员真正改变自己115 8.5 帮助成员制订优化性格的行动计划115第9章 团队领袖如何做好自我管理 9.1 做好时间管理118 9.1.1 浪费时间的10大症状118 9.1.2 时间管理的10个实用方法119 9.1.3 时间管理的窍门120 9.2 做好计划管理121 9.2.1 制订计划的步骤121 9.2.2 完成计划的方法123 9.3 做好情绪管理124 9.3.1 做好情绪管理的原因124 9.3.2 情绪管理的基本范畴125 9.3.3 情绪管理的方法126 9.4 做好压力管理128 9.4.1 压力管理的内容128 9.4.2 压力管理的方法129第10章 团队领袖如何建立威信 10.1 以德积威132 10.2 以能立威142 10.2.1 领导能力及其提升方法142 10.2.2 管理能力及其提升方法148 10.2.3 沟通能力及其提升方法151 10.2.4 解决问题的能力及其提升方法153 10.2.5 感召能力及其提升方法155 10.2.6 知人善任能力及其提升方法157 10.2.7 分析决策能力及其提升方法160 10.2.8 团结人的能力及其提升方法164 10.3 以绩固威165 10.3.1 管理卓有成效165 10.3.2 团队发展快速166 10.3.3 能采取有效措施确保团队留存率较高166 10.4 以情凝威171 10.4.1 “ 诚 ” 立天下171 10.4.2 宽严相济，“ 和 ” 成大业174 10.5 以理续威176 10.5.1 利与害的权衡177 10.5.2 得与失的权衡177 10.5.3 眼前与长远的权衡178 10.5.4 局部与全局的权衡178 10.5.5 风险与机会的权衡178第11章 团队领袖如何辅导成员提升业绩 11.1 持续给成员全方位的有效培训181 11.1.1 培训的方法181 11.1.2 提升培训效果的途径183 11.1.3 团队培训的主题187 11.1.4 心态培训189 11.1.5 理念培训193 11.1.6 方法与思路培训197 11.1.7 沟通能力培训199 11.1.8 为人处世培训208 11.1.9 产品培训216 11.2 帮助成员确定可行的发展目标和行动计划，并跟踪和修正方案217 11.2.1 目标的设定217 11.2.2 行动计划的制订219 11.2.3 目标管理219 11.3 帮助成员解决展业中遇到的实际难题222 11.3.1 客户信赖感的建立222 11.3.2 客户心理分析223 11.3.3 客户拒绝处理的基本原理225 11.3.4 增员的基本原理225 11.4 带领成员陪访，并对成功的做法做好归纳和提炼227 11.4.1 陪访促成签单的基本原理227 11.4.2 访后有关安排及注意事项228 11.5 引导团队成员养成良好的工作习惯，做好士气激励工作229 11.5.1 引导成员养成好习惯的方法229 11.5.2 团队成员需要养成的58个好习惯230 11.5.3 激励士气的方法234 11.5.4 激情与理智的平衡237第12章 团队领袖如何做好向上管理 12.1 充分理解上级的工作思路239 12.1.1 领会上级工作思路的重要性239 12.1.2 怎样领会上级的工作思路240 12.2 充分理解上级的行为风格，用他喜欢的风格和他沟通241 12.2.1 在工作上与上级相处的几个原则241 12.2.2 与各种性格的上级打交道的方法243 12.2.3 说服上级的注意事项244 12.2.4 请示与汇报的基本态度245 12.2.5 向上级请示汇报的程序和要点245 12.3 尽量和自己的上级建立私人友谊246 12.3.1 工作方面的注意要点246 12.3.2 沟通方面的注意要点247 12.4 学会用变通的办法实施上级的指示和规定249 12.5 学会用适当的策略和上级据理力争249第13章 团队领袖如何管理难缠的成员 13.1 实施定期谈心计划253 13.1.1 谈心的价值254 13.1.2 谈心应该把握的原则254 13.1.3 谈心的方法256 13.2 和难缠的成员交朋友257 13.2.1 难缠的成员到底需要什么257 13.2.2 如何与难缠的成员交朋友259 13.3 实施策略性引导，诱其“ 归善 ” 261 13.3.1 实施策略性引导的方法261 13.3.2 实施策略性引导的善后工作262 13.4 建立充满人情味的规章制度，并严格执行263 13.5 设定团队管理红线264 13.5.1 寿险团队的管理红线有哪些264 13.5.2 启动管理红线之前需要深入“ 劝善 ” 264 13.5.3 对于问题严重的成员给予劝退265第14章 团队领袖如何持续提升团队经营能力 14.1 对带领团队的经验及时作出反省和总结267 14.1.1 总结管理成败得失的方法267 14.1.2 总结成败得失的具体内容269 14.2 主动向上级和团队的优秀成员请教学习271 14.2.1 向上级学习什么271 14.2.2 如何向上级学习277 14.2.3 如何向成员学习278 14.3 参加公司内外举办的各种培训班和研讨会279 14.3.1 参加培训班279 14.3.2 参加研讨会279 14.4 通过读书、观看影视作品和上网充实管理思维和经验280 14.4.1 图书的选择280 14.4.2 读书的有效方法280 14.4.3 用影视作品和网络提升管理能力282 14.5 邀请团队成员为自己提出中肯建议，让其共同参与制订和实施改进管理工作的跟进方案282 14.5.1 邀请成员为自己提出中肯意见282 14.5.2 持续循环诊断管理现状，制订和实施管理改进方案283参考文献287

章节摘录

第1章 团队成员最关注哪些问题　团队领袖要始终关注三个基本面：是否满足了客户需求，是否关注员工的成长，是否专注于核心业务。
　——杰克·韦尔奇　人才的本质在于创造，敢于突破，敢于创新，敢为人先。
真正的人才其实是免费的，因为他给团队带来的价值远远大于团队给他的回报，所以我们必须做到欲善任人才，先知人才；欲知人才，先要知道人才最关注什么，这样我们的管理才能做到有的放矢。
　1.1 个人收入的增长潜力　1.1.1 观念引导　(1)一个以收人为个人奋斗目标的人无法走出平庸的生活模式，也从来不会有真正的成就感。
不要为收入而工作，因为收入只是工作的一种报偿，一个人如果只为收入而工作，没有更高的目标，则不是一种好的人生选择，受害最深的不是别人，而是自己。
　(2)工作的质量决定生活的质量。
无论薪水高低，工作中尽心尽力、积极进取，能使自己得到内心的平安，往往是事业成功者与失败者之间的不同之处。
过分追求轻松随意的人，无论从事什么工作都不可能获得真正的成功。
　(3)做好一辈子的收入规划。
一辈子的收入规划要像跑一场马拉松，在前面的路程中，重点不是贪快，而是要为后面的路程蓄积能量。
前面的低收入过程，都是在夯实未来赢得高收入的基础。
假如一个人要工作30年，在工作的前20年，你得非常努力，可是赚到的钱可能只是一生收入的20%；但在最后的10年，赚的薪水可能是一生收入的80%，这就是职场薪水的80／20法则。
　长期来看，工作的第1个10年，应该是学习期；工作的第2个10年，是可以看到收入明显攀升的成长期；而第3个10年，是个人收入最高峰出现的收成期。
　收成期绝非必然的结果，而是在前面的两个10年中真能学习、成长，收人才会水到渠成。
还在为现在的收入而烦恼吗？
不如先为你10年后的收入好好思考吧1　1.1.2 操作指导　(1)全心投人工作。
当你工作时，一定要全心投入，不要浪费时间，不要把工作场所当成社交场合。
如果你能长期实践，就能使你的生产力加倍。
　(2)工作步调快。
养成一种紧迫感，一次专心做一件事，并且用最快的速度完成，之后立刻投入下一项工作。
养成习惯后，你会惊讶地发现，一天所能完成的工作量居然是如此的惊人。
　(3)专注于高附加值的工作。
你要记住工作时间的多寡不见得与工作成果成正比。
聪明的人，会想办法找出对达成工作目标及绩效标准有帮助的活动，然后投入最多的时间与心力在这些事情上面。
投入的时间愈多，每分钟的生产力就愈高，工作绩效也就愈高，收入与职级升迁在望。
　(4)熟练工作。
找出最有价值的工作项目后，要接着想办法，通过不断学习、应用、练习，熟悉所有工作流程与技巧，积累工作经验。
你的工作愈熟练，工作所需的时间就愈短，生产力就提升得愈快。
　(5)集中处理。
一个有技巧的人，会把许多性质相近的工作或是活动，如收发邮件、写信、填写工作报表、填写备忘录等，集中在同一个时段来处理，这样会比一件件分开在不同时段处理节省一半以上的时间，同时也能提高效率。
　(6)简化工作。
尽量简化工作流程，将许多分开的工作步骤加以整合，变成单一任务，以减少工作的复杂度，另外，运用授权或是外包的方式，避免把时间花费在低价值的工作上。

(7)比别人工作时间长一些。
早一点儿起床，早一点儿去上班，避开交通高峰；中午晚一点儿出去用餐，避开排队用餐的人潮；晚上直到交通高峰时间已过再下班回家。
如此一天可以比一般人多出2～3个小时的工作时间，而且不会影响正常的生活步调。
善用这些多出来的时间，可以使你的生产力加倍，进而使你的收入加倍。
1.2 个人能力的提升速度　个人能力包括思维能力、行为能力和语言能力。
思维能力分为思维组合能力和组合速度、思维行为沟通能力、思维语言沟通能力、理解力、判断力、分析能力、综合能力、记忆力、观察力、想象力等。
行为能力分为模仿能力、灵敏度、力度、耐力、速度、听力、注意力、感知力等。
语言能力分为语言速度、语言运用、字词组合、场合运用、概括等。
思维能力、行为能力和语言能力三者是相互关联的，思维能力起主导作用，但是其他两者又可以刺激思维能力的不断发展。
一般来说，能力要素一般包括五个递进层次：知识、技能、自知、特质、动机。
1.2.1 寿险营销人的能力　对于寿险营销人员来说，所需能力主要包括服务精神、培养人才、监控能力和影响能力。
1.服务精神　服务精神要求我们有帮助或服务客户的愿望以满足他们的要求，即专注于如何发现并满足客户的需求。
一般要求做到：　(1)追踪客户的要求、需求、抱怨。
(2)与客户就彼此的期望保持沟通，给客户提供信息以及友善的帮助。
(3)对客户提出的问题采取负责的态度，及时地解决问题。
(4)为客户采取行动，特别在客户碰到关键问题时，主动使自己能随时被客户找到。
(5)指出客户潜在的需要，除前面几条所提到的外，了解客户业务并为客户的真正潜在问题寻找信息，为现有的产品或服务提供方便。
(6)对待客户有长远眼光，为了长远利益关系宁愿牺牲暂时利益。
从客户的长远利益出发，以顾问的身份参与客户决定的过程。
对客户的需要、问题、机会和运用的可能性逐渐形成自己独立的观点，并根据自己的判断推进工作。
2.培养人才　培养人才即在需求分析的基础上，筹备长期培养人才的计划。
关键在于培养人才的意愿和影响力，一般要求做到：　(1)对他人表达正向期待。
对他人的发展趋势作正面的肯定，现在所具有的和将来所期待的能力和／或面对困难的潜力，相信别人也能学习或提高他们的业绩。
(2)提供详细的指导，告诉别人如何完成任务，提出具体、有益的建议。
P1-3

编辑推荐

说起领导力，很多寿险团队领袖感觉无从下手，那么领导力究竟是什么呢？
美国艾森豪威尔将军有句名言：“ 领导力达到艺术的境界，是让他人心甘情愿来做你想完成的事情。 ”这说明领导力的本质就是影响他人的能力。
唐晨峰等著的这本《寿险团队这样带(让业绩提高80%)》就是围绕寿险团队管理中的“ 怎么看 ”以及“ 怎么办 ”这两类实际问题而展开的。
由于寿险公司管理模式的特殊性，加之寿险团队成员不是保险公司的员工，而是介于员工和经销商之间的一种事业人，对于寿险营销团队领袖来说，要真正地领导好他们，其实面临着比传统行业更大的挑战，需要更高超的领导力。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com