

# 打造团队狼性文化

## 、 家居建材行业新市场环境下的机遇与挑战：

1.经济逆境：市场机遇

2.营销困境：价格战、促销战、终端战

3.家居建材行业形式分析—“内忧”+“外患”

内忧：

群雄逐鹿、鱼龙混杂

竞争激烈、同质严重

方法单一、利润稀释

人才缺乏、有心无力

管理混乱、后劲不足

模仿严重、创新乏力

渠道争夺、不良竞争

外患：

大环境、政策影响

原材料等成本上升

资讯发达，信息更加透明

消费者需求细分、要求变化

网络黑马来临、电商模式兴起

4.新经营思路—如何打破困局？

从粗放式经营走向精细化的系统经营

由山寨部队转向狼性正规军去打歼灭战！

## 二、 何为“狼性”团队

### 1. 狼性团队的五种基因（视频案例：狼的精神）

- 1) 自信与勇气—面对挑战不退缩的精神（视频案例：最后的骑兵）
- 2) 理解与包容—团队凝聚和配合的根本保证
- 3) 实力与影响—魅力和实力是存在基础
- 4) 沟通与协作—团队协作的保证
- 5) 恒定与坚持—面对困境坚持不懈

### 2. 狼性团队的特性

- 1) 坚决执行、结果导向
- 2) 团队为重、牺牲精神
- 3) 快速反应、解决问题
- 4) 杜绝抱怨、不同情眼泪
- 5) 不断挑战、不断创新、不停奋斗

### 3. 如何做“头狼”

- 1) 既要做领头人也要做指挥家
- 2) 做事与带人并重
- 3) 和上级保持一致（视频案例：吴站长）
- 4) 打造团队的“形”、“心”、“魂”

## 三、结果导向的狼性团队机制文化

### 1. 为什么没结果？

### 2. 制度的力量（视频案例：机制的力量）

- (1) 新加坡现象
- (2) 制度就是强迫性的、就是上手段
- (3) 制度的核心是遏制人性的弱点、弘扬人性的优点
- (4) 制度是更高层级的赏善罚恶

### 3. 出结果的步骤

- (1) 结果要清楚
- (2) 方法要明确
- (3) 过程要监控
- (4) 赏罚要及时
- (5) 改进最重要

### 4. 计划过程的把控

- (1) 设定时间进度管理表
- (2) 明确考核点
- (3) 目标管理和绩效考核相结合

### 5. 执行结果的检查和经验反馈

- (1) 结果导向、不讲理由

(2) 赏善罚恶、不让雷锋流泪

(3) 建立淘汰机制、不养闲人

#### 四、竞争导向的狼性团队激励文化

1. 利益驱动的利与弊

2. 让你的薪酬设计更具激励性

(1) 薪酬设计的三个基本原则

(2) 薪酬组成的九个要素

(3) 不同岗位员工的薪酬组合模式

(4) 销售人员的薪酬设计公式

3. 让你的提成设计更具激励性

(1) 个人提成四级跳

(2) 团队提成四级跳

(3) 小战队提成设计

(4) 老带新提成设计

4. 玩个大的——四级福图——底薪提成双浮动机制

(1) 为什么叫“四级福图”？

(2) 如何做好“双浮动”？

(3) 浮动机制意味着能上能下

(4) 层级机制设计合理才能让员工挑战更高级

#### 5. 重赏之下必有勇夫——PK 机制设立

(1) 为什么做 PK？

(2) PK 的两种基本模式——组织 VS 个人与个人 VS 个人

(3) 组织 VS 个人的如何更具激励性？

(4) 组织 VS 个人的设计原则与方法

(5) 个人 VS 个人的设计原则与方法

(6) 让 PK 具备“神圣性”的几个动作

(7) 对于挑战失败如何做惩罚

(8) 团队主管让 PK 更加有效的几个小招法

#### 6. 特殊奖项设置与任务拍卖

(1) 为什么要设计特殊奖项？

(2) 特殊奖项设计要遵循的原则

(3) 任务拍卖是什么意识？

(4) 如何有效去“拍卖”任务让团队“疯狂”？

### 五、共赢导向的狼性团队协作文化

1. 什么是协作？
2. 团队协作共赢首先来自于管理者的思维格局
3. 协作共赢的两个基础

看问题角度与判断标准的统一

利益的合理分配

4. 三种协作思维

合作思维——这个世界是抬出来的

共赢思维——这个世界是分出来的

感恩思维——这个世界是送出来的

团队活动：团队的力量