

增员综合能力提升训练营

主讲：金玉成

课程背景：

组织发展一直是保险公司常抓不懈的主题。但为什么有增员，组织架构无改善？有增员，部组产能无改善？有增员，主管收入无改善？因为没有有效掌握基本法的要点，只有扣住基本法的节点去发展组织，才能立足长远，良性发展。这就是“架构增员”的战略思想。

一个团队要立足长远、良性发展，必须在“选、增、留”三个环节中系统化运作。选才——确定团队基调和企业文化；增才——扣住基本法规规模发展；留才——充实团队生力军和未来统帅，基业长青源自对增员工作深度和广度的掌握。

课程收益：

- 1、掌握架构图，找出薄弱点和发展点，以此明确缺口、确立目标；
- 2、明确优质增员的标准、渠道、职业，并结合实际情况制定增员策略；
- 3、结合准增员的实际情况，熟练掌握增员面谈五步曲，并有效处理异议；
- 4、明确辅导的内容、工具、时机和方法，并制定出自己的增员辅导计划；

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：一线销售团队全体员工及管理者

授课方式：

专题讲授、案例分析、小组讨论、工具分享、互动发布、实战演练、启发教学

课程大纲：

第一讲、组织发展重在定位

一、我是谁

二、定位决定一切

三、一个合格主管的思维

现状分析：保险企业的七年之痒

第二讲、组织发展次重战略

一、何谓树状增员

1、案例分析

2、树状增员与基本法：重新认识基本法

3、树状增员三大途径

A、内部晋升

B、外部增员

C、同业引进

二、树状增员的具体做法

1、画树状图：

A、人力架构

B、人力状况

C、承上总结

D、启下规划

2、上级主管点评、分析、总结

演练：画树状图、主管面谈演练

三、树状增员的好处

1、激发组织发展内驱力

- 2、形成系统的思维及管理模式
- 3、高绩效水到渠成
- 4、晋升水到渠成

第三讲、组织发展后重战术

一、选——增员选才

- 1、优质增员标准分析
 - A、什么样特征的人不能选
 - B、什么样特征的人是首选
- 2、优质增员渠道分析
 - A、网络增员
 - B、转介绍或影响力中心增员
 - C、客户增员
- 3、优质增员职业分析

二、增——六类优质增员面谈

- 1、增员面谈的目的
- 2、增员面谈的流程
 - A、话题导入：先跟后带建亲和
 - B、动摇对方：五步撬动增员点
 - C、吸引对方：三讲秒杀变粉丝
 - D、明确要求：建立标准成习惯
- 3、增员面谈的异议处理
 - A、异议处理的原则

B、异议处理的逻辑

C、异议处理的四种常见类型

演练：六类优质准增员面谈演练及通关

三、留——增员辅导

1、辅导者的角色

2、新人辅导的具体内容

A、专业的知识——我该怎么做

B、正确的态度——为什么要做

C、熟练的技巧——怎么样做好

D、良好的习惯——成功在前方

3、如何进行新人辅导

A、设立辅导的目标

B、擅用辅导工具

C、把握辅导的时机

D、辅导的形式和方法

第四讲、课程回顾与互动交流