



ATP 世界顶尖團隊發展精髓

(The Essentials Of Building World Class Agency)



主管的正確念頭：業務團隊的哲學(Agency Philosophy)



Entrepreneur (企業主)

一旦我選擇了成為保險業的主管，我已選擇了企業主的身份。因此我必須具備企業主的精神。就如特許經營商，我必：

- ▶ 積極及有前瞻性。我必須主動的去創造而非被動的等待
- ▶ 我必須有強烈的自我意識及自我負責感
- ▶ 我必須建立一套可复制可傳承的業務制度
- ▶ 我必須時刻很人們聯系以建立足夠的准客戶及客戶群
- ▶ 以終為始並以成果為導向
- ▶ 堅持高質量服務並留意雙贏的策略聯盟
- ▶ 投資于學習並成為向上向善之人



2

業務團隊發展的三大主要元素

- ▶ 人脈是我們最主要的資產
- ▶ 我們的產品是解決人們問題的**方案**
- ▶ **優質的服務**是持續發展的基礎

所以我們必須不斷的尋訪开拓人脈及新的客源以銷售及招募. 同時盡所能提供最適當的方案解決他們的問題並提供最優質的售前與售後服務

3

用對方式做對的事情絕不走捷徑

- ▶ 先建好基礎，完善系統，從**自我經營**中獲取足夠經驗并積累好客源資產后才邁向自我創業。



4 增员是自我创业的“天职”

- ▶ 增员犹如呼吸，忘记执行的结果只有一种，就是“死亡”
- ▶ 聚焦于人才而非人頭
- ▶ 增员之最佳渠道为转介绍及个人销售，聘才只是助力，不可当为主力

5 遴選

- ▶ 增员不遴选，就像吃饭不咀嚼，不是“噎死”就是“消化不良”，后果不堪设想。寿险并非传销，您并不需要一年几十、几百个新业务员才能发展，每个月直辖带进一到两个优质业务员已可让你受用无穷
- ▶ 然而，优质不等于少量，而是从量中挑选出可造之才

6

育才

- ▶ 增员不培训犹如养儿不教，遗祸千年
- ▶ 培训为留才之最佳方法。因此身为主管，必须以身作则，视学习为不二之信条，不闭门造车
- ▶ 培训不只局限于技巧与知识，而是全方位的提升
- ▶ 因此请全力参与磊山培训大蓝图计划

7

重伦理

- ▶ 在组织发展伦理至上
- ▶ 所有的组织利益制度及长远健康发展皆建立于业务伦理的基础上
- ▶ 今天我尽全力栽培儿女及尽心供养“父母”，他日我的众多“儿女”也会尽全力“反哺”，因此绝不可“杀鸡取卵”，也不可钻制度漏洞而导致恶性循环



8

因材施教

- ▶ 全力提供优良的发展空间
- ▶ 以个人之潜能，背景及意愿来拟定个人之发展机制，并非每个人都适合自我创业。在业务制度下，自我经营也可名利双收 (MLM和保险的不同)
- ▶ 不一视同仁，也不可徇私，务必讲求公开、公平、公正

9

一分耕耘一分收获

- ▶ 在寿险业，多劳多得，没有不劳而获这一回事
- ▶ 在其位就必某其事，但是可以通过更有效的操作来达到事半功倍，越做越轻松的效果
- ▶ 通过有系统的组织来开拓业务而不是一把抓，一脚踢或只说不做
- ▶ 最终必须从传统操作发展到专业经营，再发展为全方位理财，最终发展成企业化

10

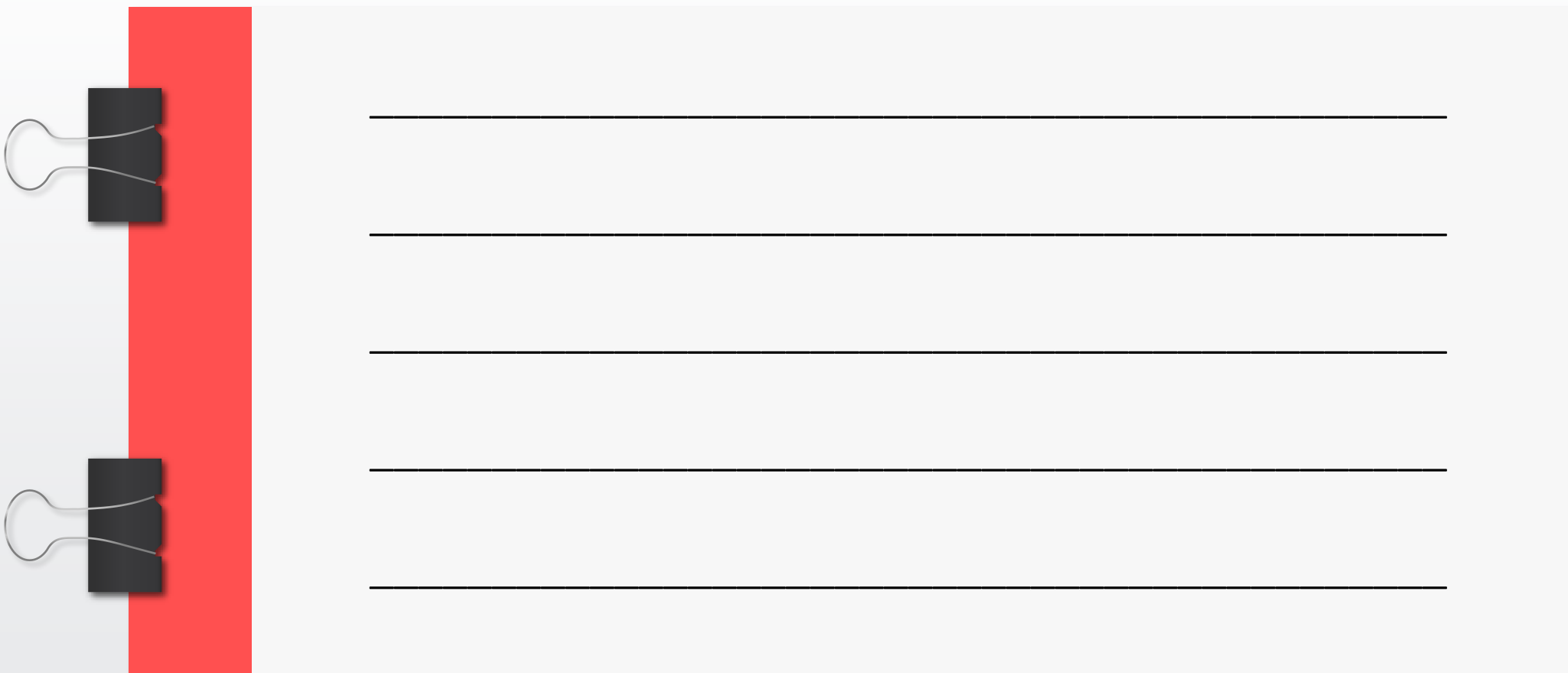
终身事业

- ▶ 寿险是一门终身事业，做组织是投资而非投机
- ▶ 放眼千秋而不争一朝一夕
- ▶ 扎实基础，稳健发展，不急功近利，以自身愿景为导向，以使命为大前提



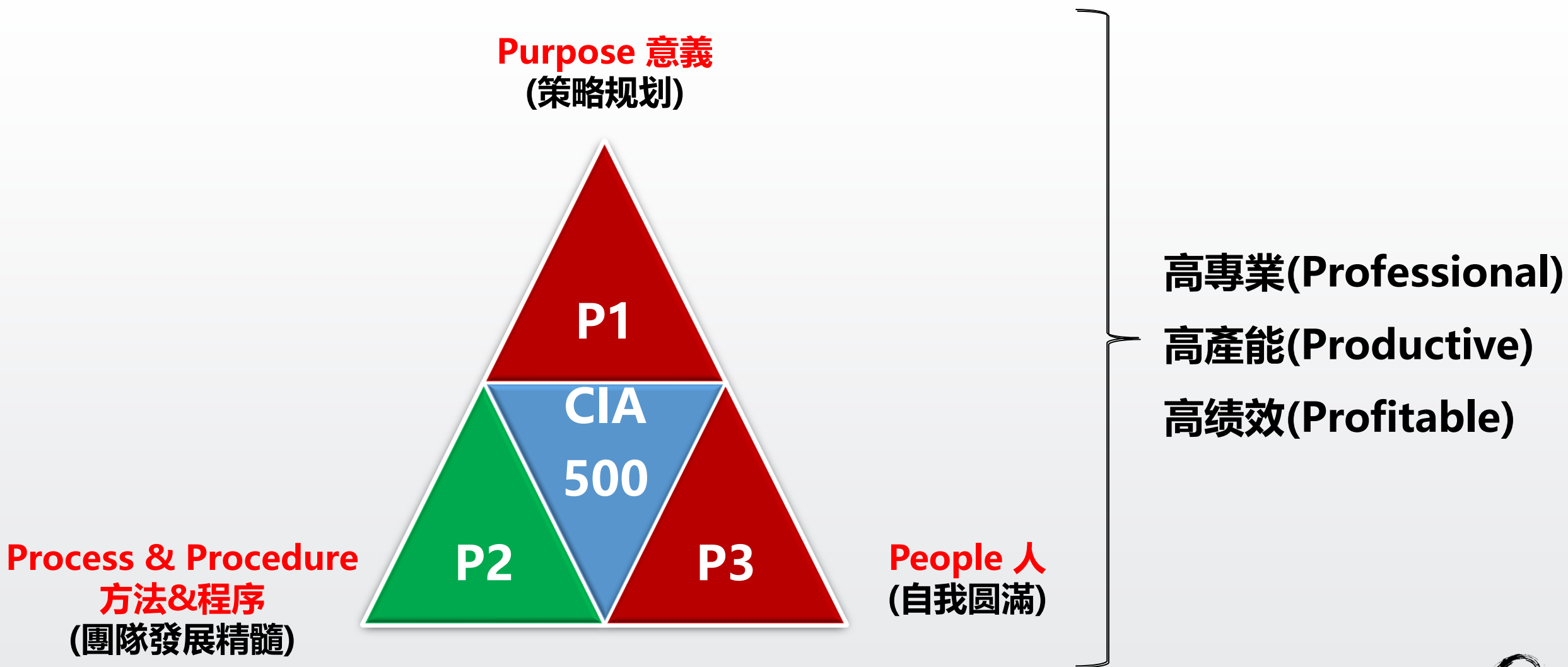
● 世界頂尖團隊 ●

請形容在你的印像中世界頂尖團隊應該是怎樣的



A graphic of a notepad with a red vertical bar on the left and two black binder rings. The notepad has five horizontal lines for writing.

成功的團隊發展3P模式



第一講：招賢納士 (Talent Recruitment)

by Tan Kar Hor
讲师：陈嘉虎

团队目前的人力状况



请问答下面的几个问题：

- . 直轄总人力：_____
- . 有效人力 (一年12张单)：_____
- . 绩优人力：_____
- . 过去12个月新增：_____
- . 过去12个月参加几场BOP：_____
- . 带了几个准增员参加：_____
- . 在用着几个主要增员源头：_____
- . 目前增员池有几个对象：_____
- . 新人活动率：_____
- . 团队平均年龄：_____
- . 增员最大的挑战：_____

是意愿
(willingness)
还是能力
(Capability)
的问题?

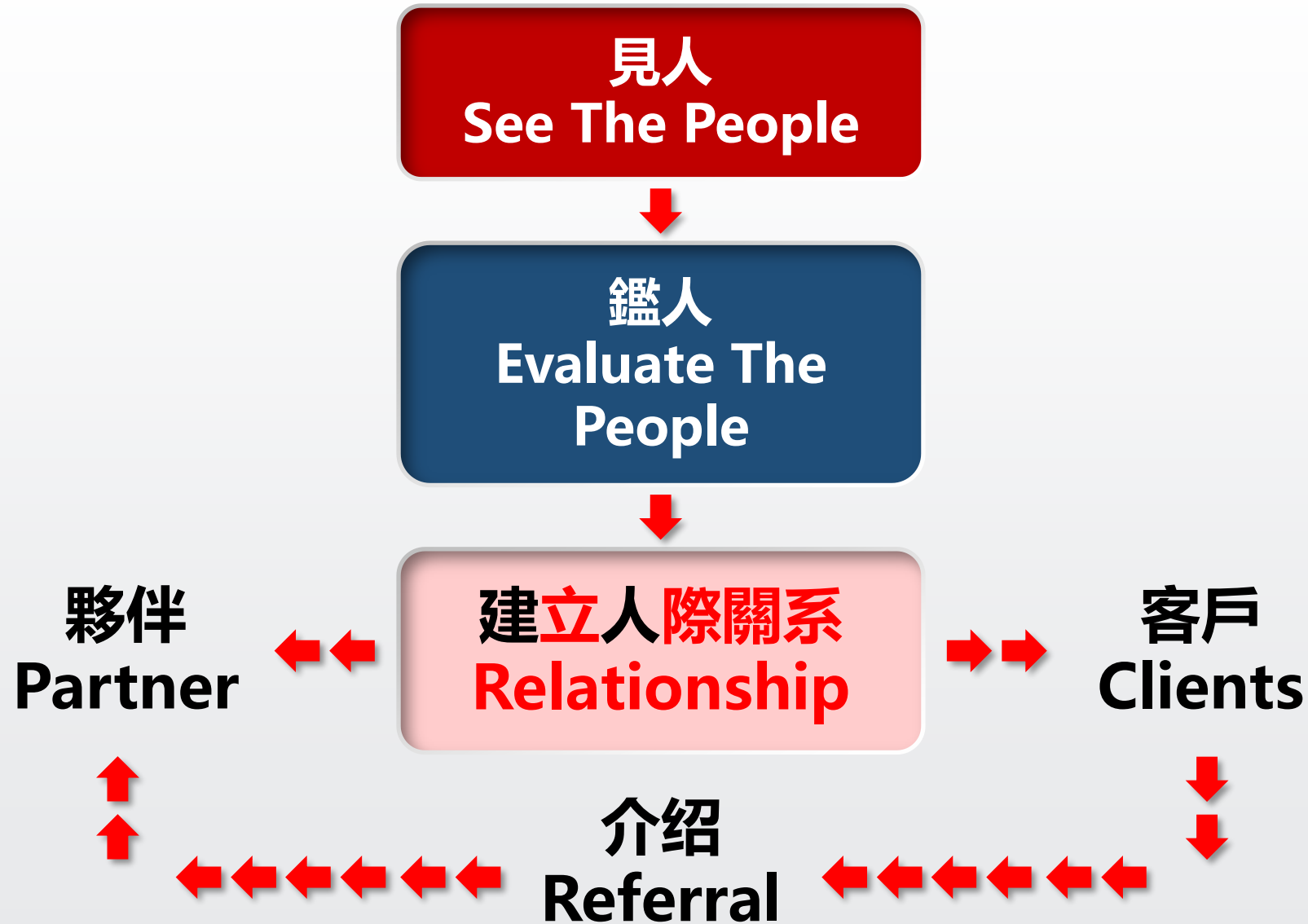


回答以下的问题

1. 你周围的人知道你做保险吗?
2. 你周遭的人知道你很认真的做保险吗?
3. 人们知道你很认真很专业的做保险吗?
4. 大家知道你要增员吗?
5. 大家知道你要的是人才吗?

在大家的印象中你在保险业的身
份是什么?

我的行業其實很簡單 (Simple)



直接清楚 (Straight To The Point)



● 團隊發展的第一天條 (No. 1 Principle) ●

身為主管你只有一個選擇
(Only One Choice)

招賢納士
Talent Rec

或

失敗陣亡
Die/Fail

沒有第二選擇了
(No 2nd Choice)

失焦 (团队持续发展的因果论)

猶太人的故事：

三只狗追著一只大田鼠，大田鼠竄進一顆大樹下的洞里。结果嚇到一只大兔子跑出来，一慌之下，大兔子爬上大樹，一不留神，從樹上摔下来，把三只狗砸暈，最终兔子成功逃脫。

你對這個故事有何看法？



我們常聚焦在業績但忘了是誰把業績帶進來

三個常被問的問題



➤ 我不喜歡增員，比較享受銷售

➤ 我不懂如何增員

➤ 我沒有足夠的准增員來源

你有面對這三種挑戰嗎？

四大真諦

若你希望在这个行业做得好，你一定要认清这四个真諦：

-  1. 从来没有人迫你加入保险这个行业，这是你自己的选择
-  2. 也从来没有人迫你晋升为主管，这也是你自己的选择
-  3. 你每一分的努力都是在给自己的创业加分，你从来都是为自己而战然后努力创造一个优良的大环境给大家
-  4. 除了保险，你可能也没有更好的自我创业的机会

如何成為 CEO



Core objectives
主要目標

Effective **E**xecution
有效行動

Outcomes To Improve
改進改善結果

Norman Levine

身為主管在組織發展上，不論你團隊的業績增長有多大，但若沒有人員上的淨增長，那你的團隊其實是在萎縮著

陳嘉虎

而這淨增長更是要增長在對的人，不然，時間一長對團隊帶來的負面影響或許比正面大，所以要招賢納士而非只是盲目的招兵買馬

在招賢納士上的挑戰 (The Challenges)

請列出目前所面對的三大挑戰
(What Are The 3 Key Challenges):

1. _____
2. _____
3. _____

招賢納士的**五**大關鍵元素

- 🔑 招賢納士的真實理由與目的
- 🔑 招賢納士的優質來源
- 🔑 如何吸引人才
- 🔑 如何影響人才採取行動
- 🔑 如何有效跟進



招賢納士的真正理由與目的

1. 你要發展團隊的目的是希望擴充業務栽培更多的人才還是只是想獲得更多的組織發展酬勞 (OR)
2. 你要發展團隊是因為你在銷售上有很好的心得所以希望培養更多的銷售高手還是你要逃避銷售
3. 你是因為本來就想朝向團隊發展還是因為剛好有幾個認識的人想要加入這個行業所以你就順勢的想要發展團隊

不管你的初衷是什麼請鎖定正確的理由及目的

回歸根本問題 (Back To Basic)

為什麼要晉升為主管？請列舉三個最私人的原因
(Why Promotion? Please List 3 Emotional Reasons):

1. _____

2. _____

3. _____

在事業上最大的悲哀莫不過于不知道為何要在其位及謀其事

The Saddest Thing In Career Is One Doesn't Know What Is His Role & Responsibility

專業銷售及團隊發展的分別

没有所謂那一個比较好而是你更倾向做那一件事

 專業經理人與企業主 (平稳 VS 風險/回報)

 零售與承包

 個人專利與共利

 将領與國防部長

 老師與校長

**自我管理
自主經營**

自我管理



組織發展的優勢

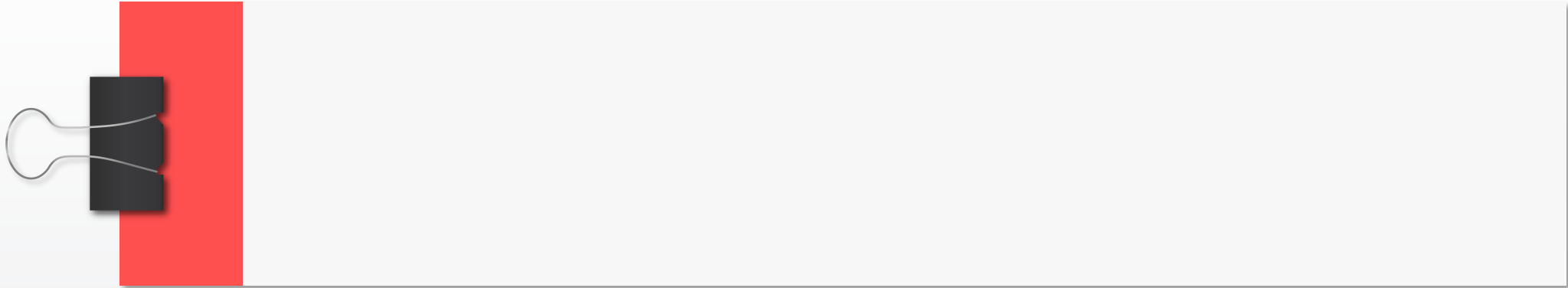
- ☐ 可以企業化發展
- ☐ 可以做大, 做強, 做精, 做久
- ☐ 具備更強的影響力
- ☐ 資源充份利用
- ☐ 成就更大的5F
(Fame-Financial-Friends-Followers-Future)
(榮譽, 財務, 朋友, 追隨者, 前途)
- ☐ 持續性
- ☐ 更容易更輕鬆
- ☐ _____
- ☐ _____

**天下沒白吃的午餐, 沒有付
出的成果要嘛不能持久不然
就是不可信**

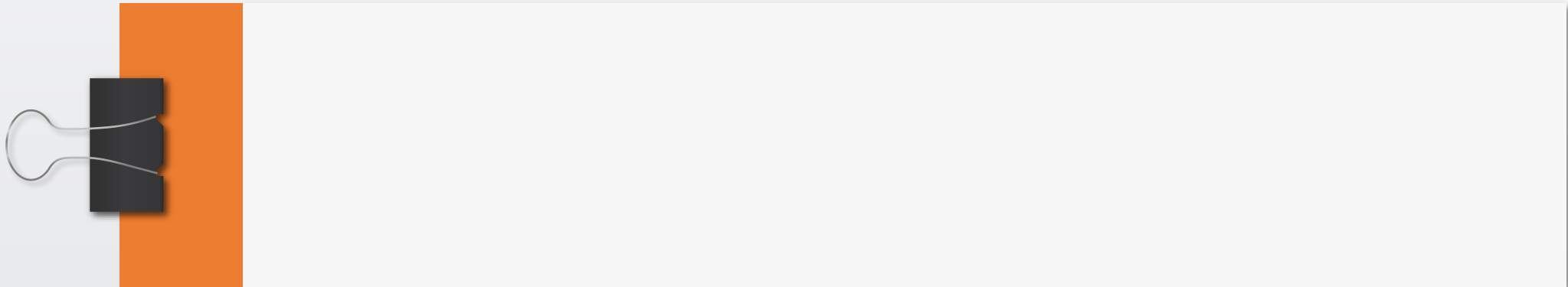
你願意付出代價嗎?

基本問題 (Basic Questions)

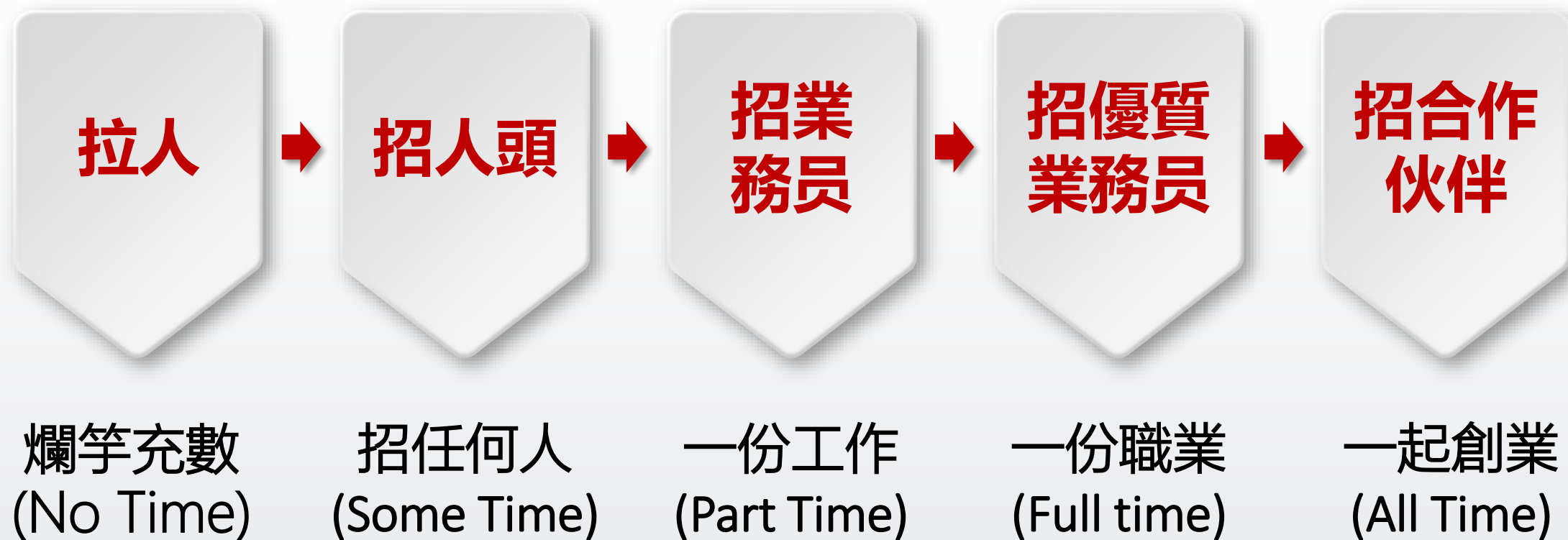
招募有几个R? How Many R In Recruitment?



招募的關鍵程序是什麼 What Is The Key Process?



● 招募的進化過程 ●



● 招募定位 (Positioning) ●

1. 爛芋充數 (見人即拉) - Mass Recruitment
2. 招兵買馬 (人海戰術) - Quantity
3. 招“才”進“寶” (精兵政策) - Quality
4. 招賢納士 (沙場點將) - Talent Recruitment
5. 策略聯盟 (共襄盛舉) - Strategic Alliance



● 人才的定義 ●

人才必须符合以下的要素：

1. 不排斥保險
2. 願意及有能力學習
3. 認同保險的核心精神
4. 有向上的企圖心 (有所求)

招賢納士並不意味著招更少人，而是：

1. 浪里淘金
2. 更聚焦
3. 更系統化

(一小时计算有多少辆豪华汽车
一小时计算有多少辆价值超过
20万的汽车)





為何要招募人才

Why Talent Rec

○ 捫心自問 (What Are Your Numbers)



- 每個月零招募的組數 _____
- 新業務員活動率 _____
- 13th 月留存率 _____
- 活動業務員的平均月件 _____
- 過去三年多少業務員流失 _____

当你见人即招时,已注定了你在组织
发展时的命运

● 定位 (Positioning) ●



尤如大海中的燈塔，不單只照亮方向，更能吸引船只跟隨它

在較成熟市場更為重要

● 為何要招賢納士 (Why Talent Recruitment)



好的留存的第一步驟
1st Step To Good Retention

- 📢 我們要招募好的人才而不是人頭
(Talent not just Head Count)
- 📢 它鑑定要招募的目標人群
(Clear Target Market)
- 📢 它吸引志同道合者
(Attract People With similar Philosophy)
- 📢 它提升市場口碑
(Improve Market Reputation)
- 📢 它对加盟者清楚的阐明期望值
(Clear Expectation On Recruits)
- 📢 不浪费資源
(More Efficient)

招賢納士的關鍵原則

1. 你自己是賢是士嗎？
2. 你有昭告天下你要招賢納士？
3. 你的親朋戚友圈及客戶群中有多少百分比的人知道你要招賢納士？
4. 你有連綿不絕的來源嗎？
5. 好的人才不是一招即有要持續跟進
6. 招募是一個常規的流程而並非季節性
7. 大數法則是不變的規律
8. 不舍不得



● 那一個層次 (Which Level Are You Now?)



**你在那里？
Where Are You**

思维層次(Mind Set)

- 層次#1** 見人是人： M.O.C (掙扎求存)
See People As People
- 層次#2** 見人是客： 一般業務員
See People As Clients
- 層次#3** 見人是市场： IDA
See People As Market
- 層次#4** 見人是 OR： 一般主管
See People As OR
- 層次#5** 見人是合作夥伴： 顶级主管
See People As Partner

招賢納士的源頭

- | | | |
|---------|-------|---------|
| ❖ 個人觀察 | ❖ AGA | ❖ 同業 |
| ❖ 影響力中心 | ❖ 廣告 | ❖ _____ |
| ❖ 轉介紹 | ❖ 活動 | ❖ _____ |
| ❖ 客戶 | ❖ 网络 | ❖ _____ |
| ❖ 校招 | ❖ 社交群 | ❖ _____ |

**那幾個最有效？
目前在用那幾個？**

招賢納士源頭需關注的事項 (Things To Observe)

個人觀察 (Personal Observation)

轉介紹中心 (C.O.R)

客戶 (Client)

招賢納士源頭需關注的事項 (Things To Observe)

AGA

活動
(Activity)

社交群
(Social Media)

招賢納士源頭需關注的事項 (Things To Observe)











未来六个月招募的重点来源

如何可以獲得大豐收 How To Reap Big Harvest



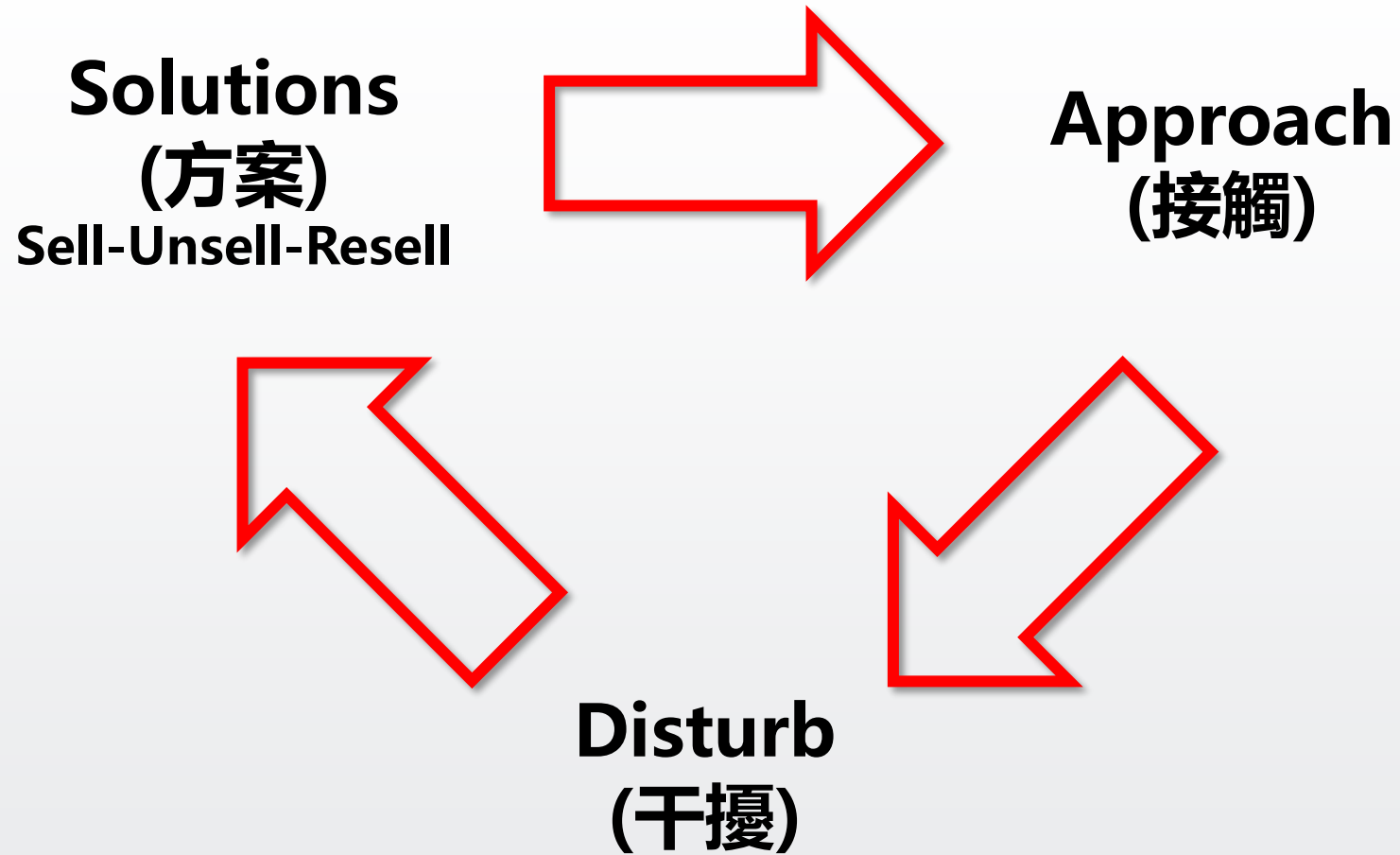
招贤納士的第一法則 Rule #1

你本身是“贤”與士嗎？Are You A Talent Yourself?



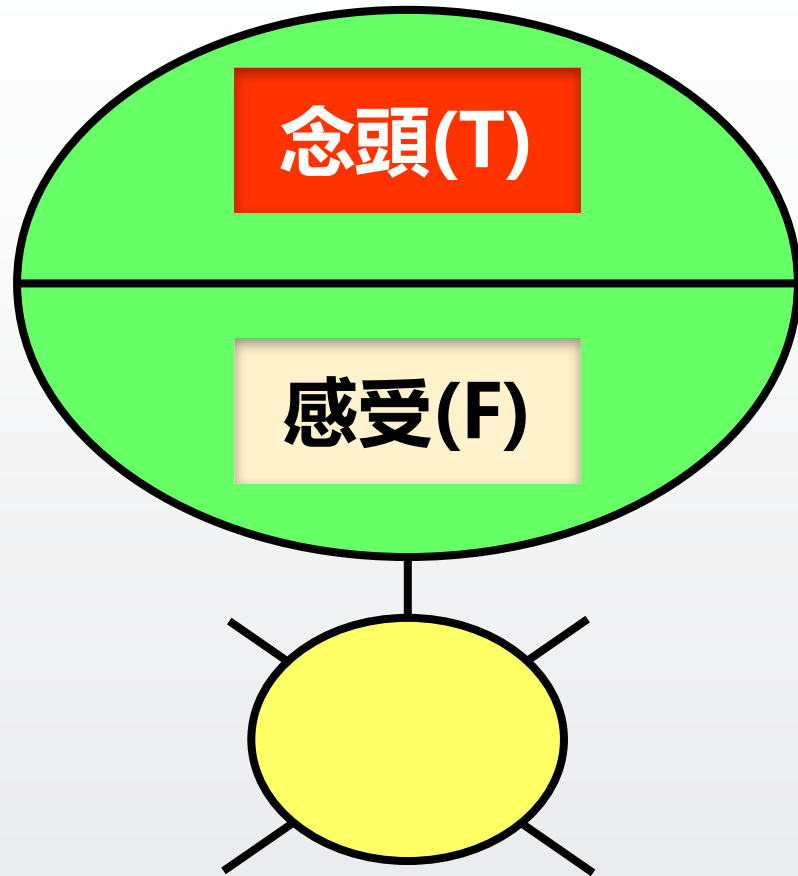
- ❖ 成功的個人成功銷售記錄(Personal Sales Track Record)
- ❖ 信心與尊重(Confident & Respect)
- ❖ 了解市場(Understand The Market)
- ❖ 足夠實戰的 KASH 來輔導業務員(Strong KASH To Coach)
- ❖ 雄厚的經營資本(Financially Sound To Invest)
- ❖ 最佳的增員来源(Best Source Of Recruitment)

招賢納士的程序 (The Process)



那一個步驟最關鍵

為何是 D (干擾)



轉換事業跑道是人生至關重要的決定之一，若不能心動何來行動？

行動(A)



成果(R)

在日常生活中我們絕大部份時候是用下意識 (SC) 操作

如何有效接觸與干擾 (Approach & Disturb)

與其努力說服倒不如引導自己發掘需要

這是大部份招募時埋下的一個錯誤的伏筆



推介工作與生活期許的問卷

Career & Life Style Survey Form

● 事業與生活期許問卷：ADS



Solution SMART方案

Specific(明确)
Motivational(激励)
Achievable (可达至)
Reliable (可靠)
Time (時效性)

Approach 接触

不著边跡的接触导入
Smooth Opener

Disturb 干扰

3个事业问题
3个生活方式问题

工作與生活期許的問卷

引導切入

近期我們的公司 在做一份關於馬來西亞民.眾對工作與生活期許的
調研

- 因為據哈佛大學對其大學畢業生長時期的追蹤得知，當一個人很清楚的了解自己的期許，有百分之八十的機會他會達到他想要的東西，相反的若他不清楚自己的期許，那他將會有百分之八十的機會得不到他所想要的。
- 為了讓你有更好的機會達到您的期許並能提供**更好的生活**給家人，您是否願意花**四分鐘**的時間來回答**七個簡單的問題**？

↑
那幾個是關鍵詞

干擾

1. 以 1 至 5 的評分, 請就以下的十個元素的滿意度給你目前的工作打分
(1 = 極度不滿意; 5 = 非常滿意)

- | | |
|------------------|----------------|
| a. 清晰的事業發展前景 () | b. 享受目前的工作 () |
| c. 不錯的薪酬 () | d. 晉升機會 () |
| e. 個人被表揚 () | f. 滿足感 () |
| g. 挑戰性 () | h. 個人的自我提升 () |
| h. 工作環境 () | i. 獨立及伸縮性 () |

2. 若您想重新開始一份新的工作/事業, 以下那三個元素是最關鍵的?

- | | |
|------------------|----------------|
| a. 清晰的事業發展前景 () | b. 享受目前的工作 () |
| c. 不錯的薪酬 () | d. 晉升機會 () |
| e. 個人被表揚 () | f. 滿足感 () |
| g. 挑戰性 () | h. 個人的自我提升 () |
| h. 工作環境 () | i. 獨立及伸縮性 () |

3. 您目前的工作能否提供以上三個元素?

☐

可以

☐

不可以

干擾

4. 如何您可以自由選擇, 您希望擁有怎樣的生活？

房子

租房 自購(<100平米) 自購(100-300平米) 別墅

車子

本地制造 進口 豪華房車

(您夢想的房車是那一種：_____)

旅遊

國內 國外
 兩至三年一次 每年一次 一年多次

方案

退休: 隨時 55歲 退而不休

孩子教育: 國內大學 國外大學

家庭時間: 有限 充裕

5. 跟據您的預算, 若要過上理想中的生活, 年收入大约需要多少: _____

6. 若您繼續目前的工作, 能否過上您理想中的生活?

可以: _____; 否: _____

若可以, 大约要工作多久? _____

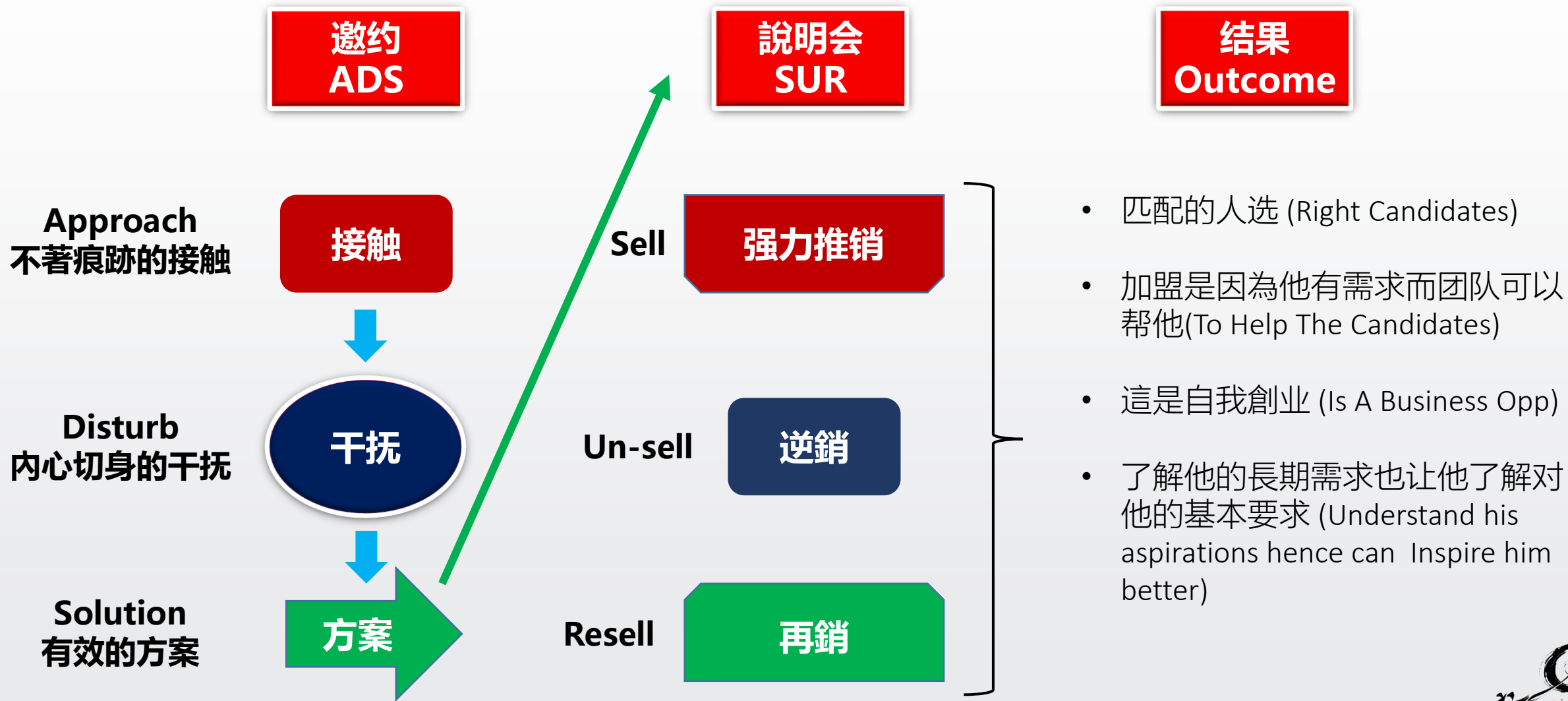
7. 如果有一個機會, 只要您跟隨一套成功的系統並認真的努力三, 五年即可以有機會獲得理想中的生活, 您是否願意投入 1 – 2 個小時來了解這樣的一個機會?

願意 _____

會考慮 _____

下一次 _____

○ 邀约及說明會的主要步驟 (Invitation & BOP Key Steps)



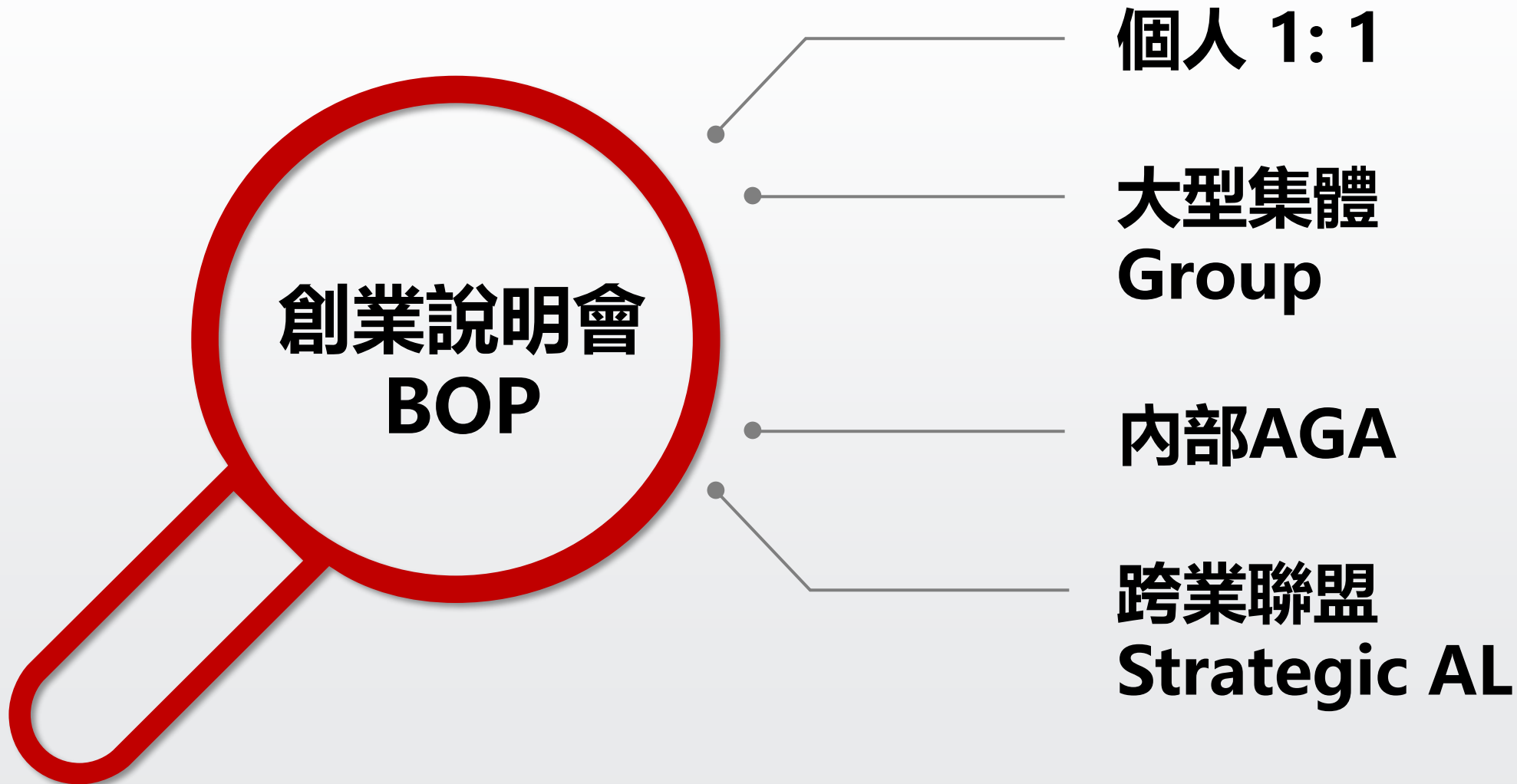
工作與生活期許的問卷

請列舉此問卷的功能與好處 (What are CLS' s Benefits):

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---



● 深層次干擾及方案：BOP(**Business Opportunity**)



個人1 對 1：針對性的招募

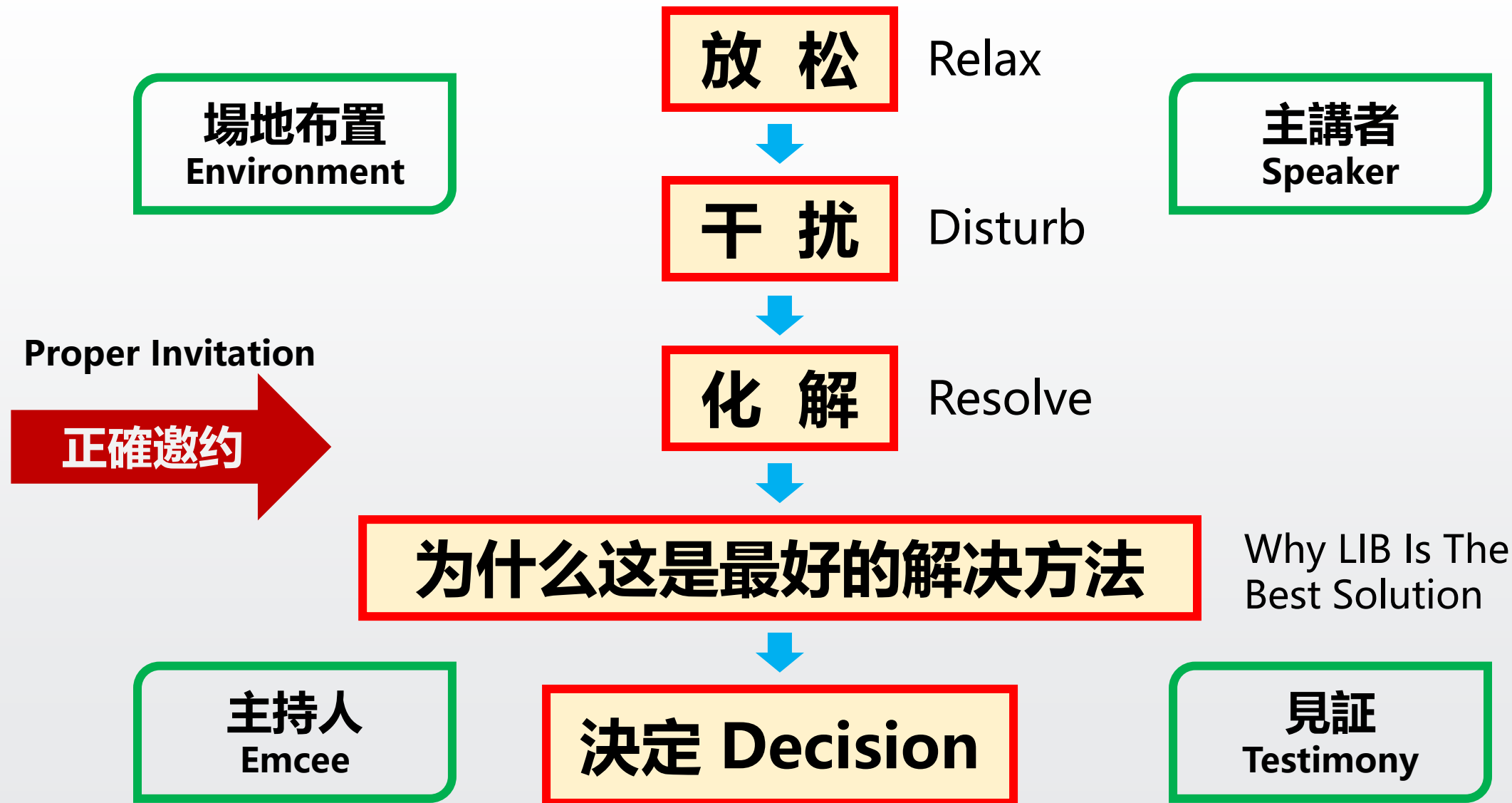
主管必须具备7个条件(7 criteria):

1. 培训良才的辉煌纪录 (Good Agency Development Records)
2. 有效的人才引荐系统 (Effective Talent Rec System)
3. 强撼的说服力 (Strong Convincing Power)
4. 充满热忱与激励的个性 (Passion & Motivational)
5. 时间因素 (Timing)
6. 有信心与各阶层的陌生人沟通 (Ability To Reach Strangers)
7. 办公室之环境 (Office Environment)

大型集體：借力 & 接力 (Group BOP)

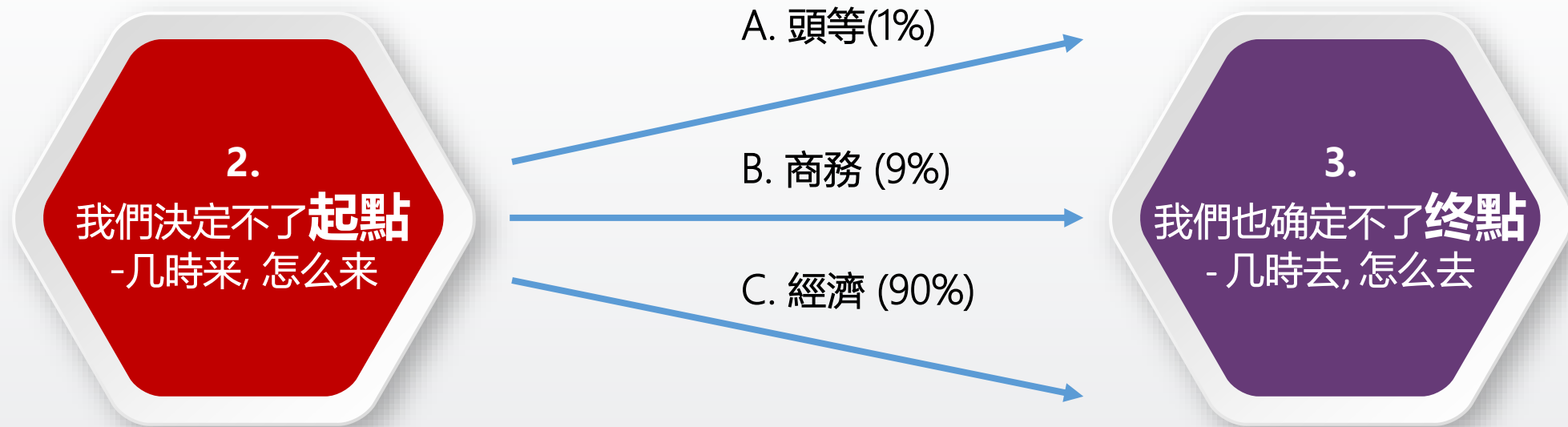
- A. 主讲者拥有优良的辉煌纪录 (Speakers With Good Track Records)
- B. 主讲者具有很强的说服力与激励性 (Speakers Are Convincing)
- C. 新主管可节省时间 (New Leader can save times)
- D. 说明会地点设在环境优雅的场地，予人第一好印象 (Good Impression on Environment)
- E. 由于主办地点设在公众场所，准人才引荐较有信心出席 (Public Area Gives Confidence)
- F. 人多势众把气氛搞得积极与充满鼓励性 (Great Atmosphere because of Good Crowd)
- G. 营造归属感与团队精神 (Sense Of Belonging & Team Work)
- H. 显示出公司的支持 (Show Company Support)
- I. 比较有系统化的主办 (More Structure & Professional)

創業說明會的五大關注點及五大步驟



建議的主軸：人生四個要點

1. 同意否我們只來這世界一趟？



4. 那我們是否該選擇點和點之間該如何過？

你的選擇是什麼？

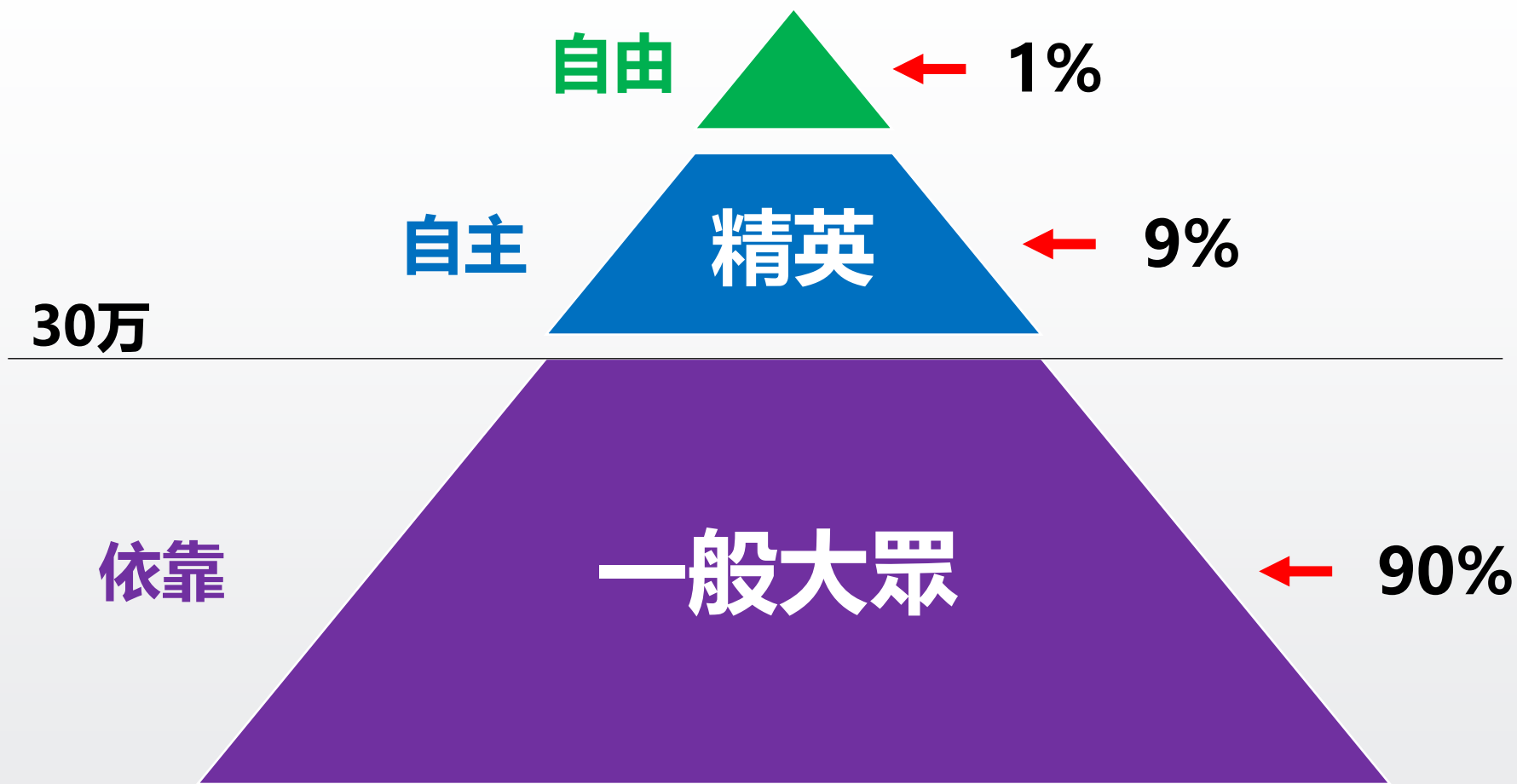
盲與忙的人生 The Double B Life (Blinded & Busy)



可惜的是大部份的人持著单程票“**盲**，**忙**”一生隨波逐流，沒有做出任何選擇。

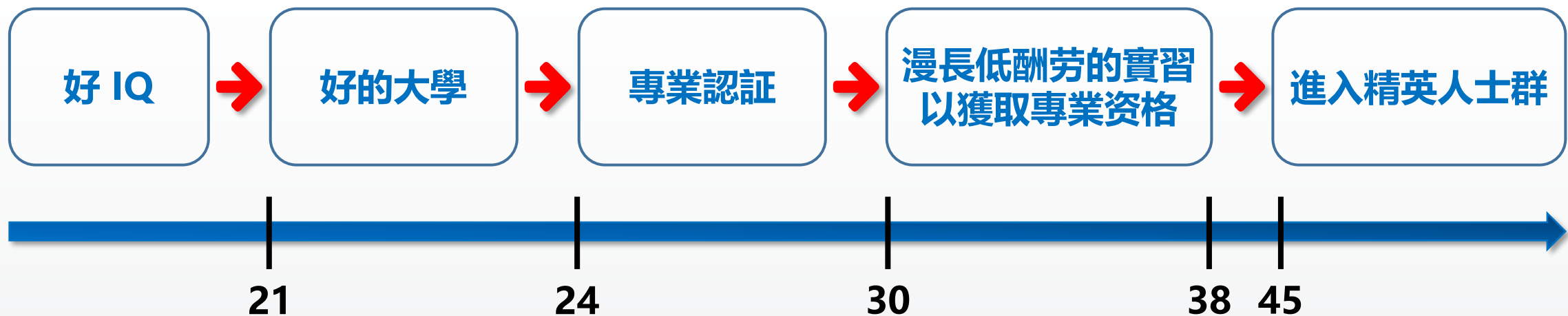
We Are Holding A One Way Ticket But Most People Just Flow Along & Never Make Choices

怎樣的人生



你的選擇是什麼？

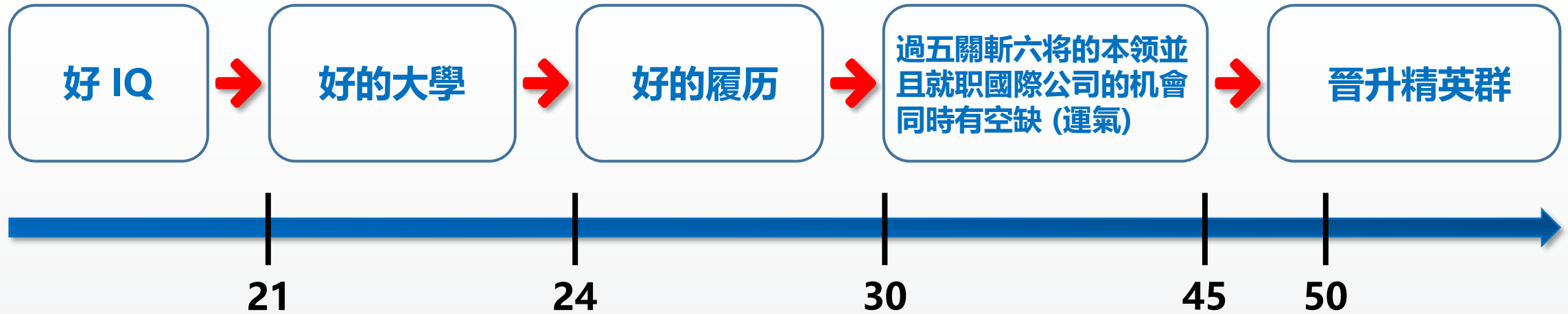
專業人士



Q1: 你喜歡這樣的生活方式嗎？

Q2: 現在還來的及嗎？

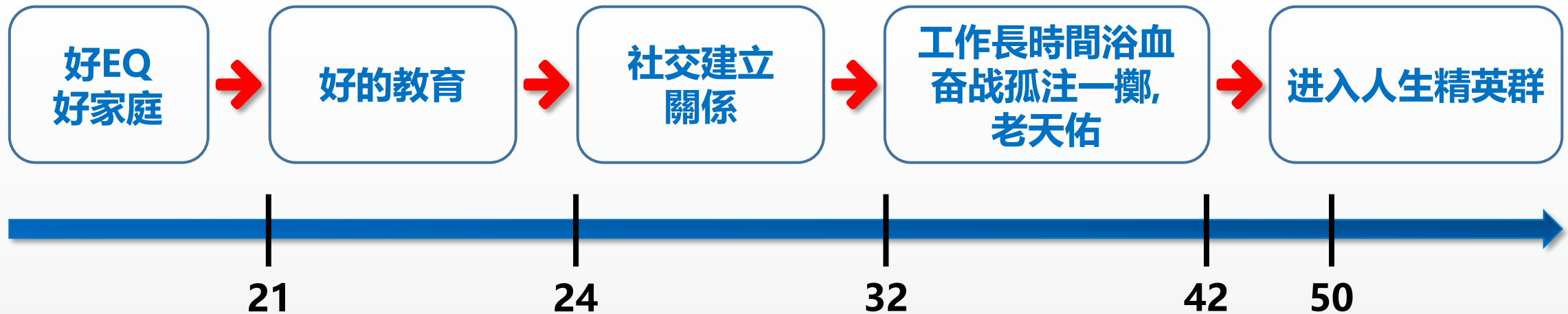
● 跨國企業高管



Q1: 你會喜欢充满办公室政治的環境嗎？ ; **Q2:** 你愿意接受不可控的前途嗎？

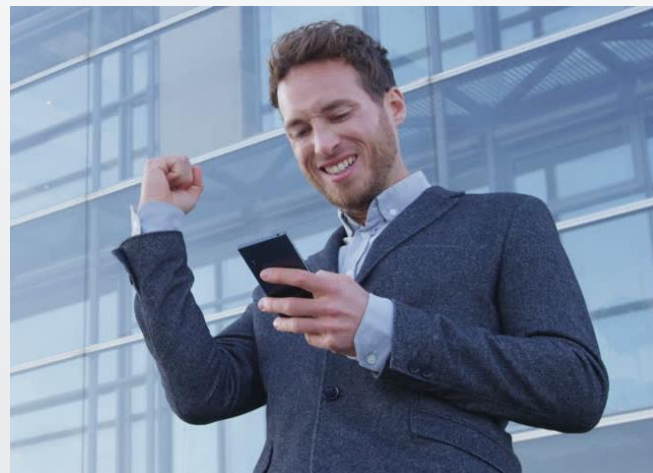
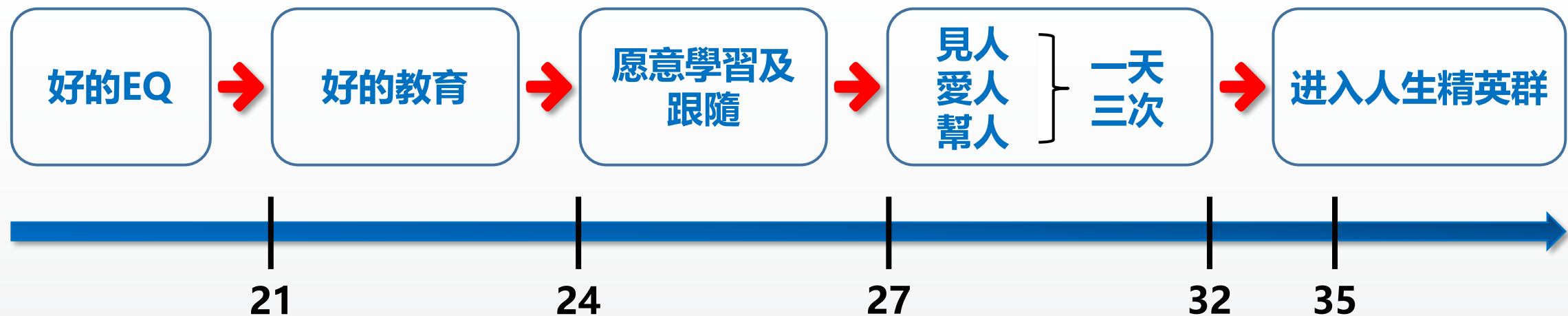


自我創業



冒那超過>90%的失敗風險

專業銷售



你可以考取**專業認證**並以此**自我創業**成為自己企業的**CEO**



名稱:
Name

7-Eleven

初始投資成本:
Initial Capital Investment

RM250,000

加盟費:
Franchising Fees

RM100,000

特許權使用費:
Royalties

10%



BONIA

名稱:
Name

Bonia

初始投資成本:
Initial Capital Investment

RM145,000

加盟費:
Franchising Fees

RM20,000

特許權使用費:
Royalties

2%



名稱:
Name

Clara International

初始投資成本:
Initial Capital Investment

RM138,000 - RM200,000

加盟費:
Franchising Fees

RM20,000

特許權使用費:
Royalties

1%





名稱:

Name

Papa John's

初始投資成本:

Initial Capital Investment

RM1,100,000

加盟費:

Franchising Fees

-

特許權使用費:

Royalties

5%

timev



名稱:

Name

Subway

初始投資成本:

Initial Capital Investment

RM607,946 - RM1,075,131

加盟費:

Franchising Fees

RM44,900

特許權使用費:

Royalties

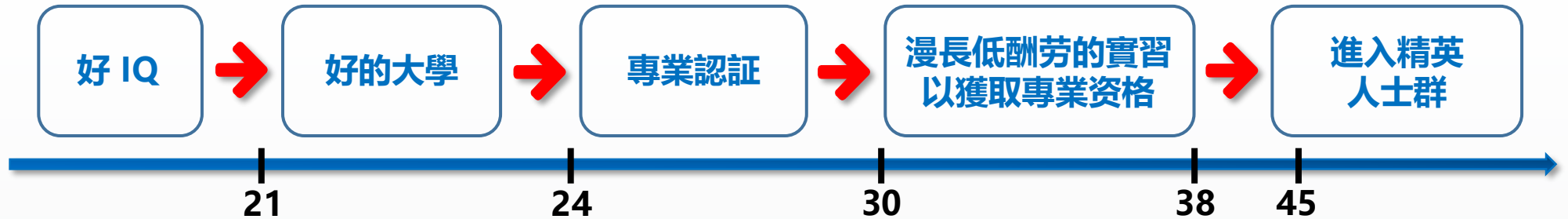
8%

timev

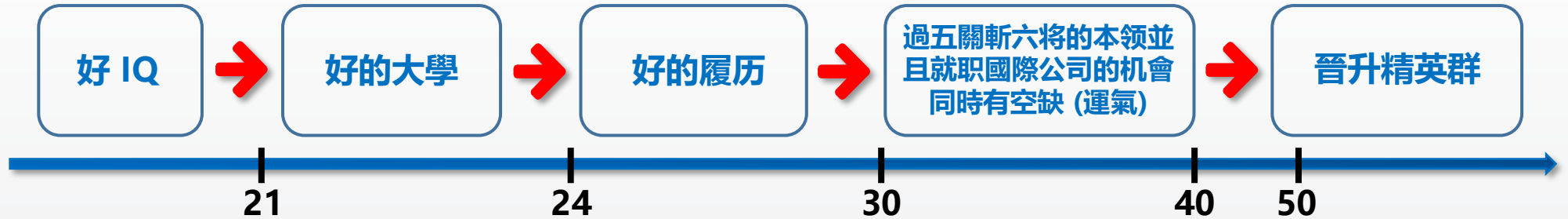


你的選擇是什麼？

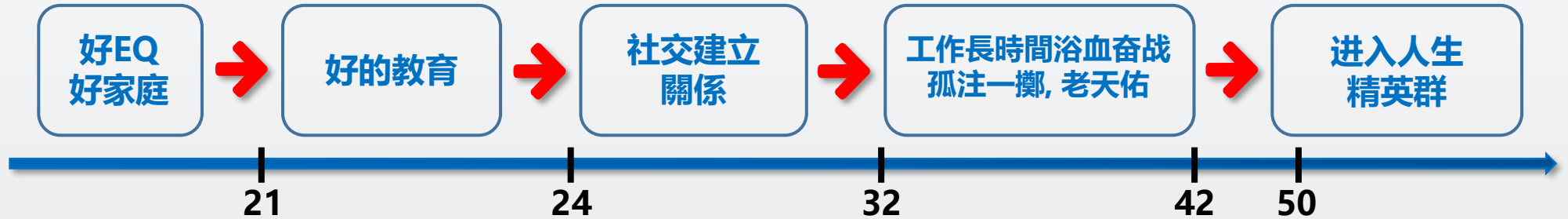
專業人士



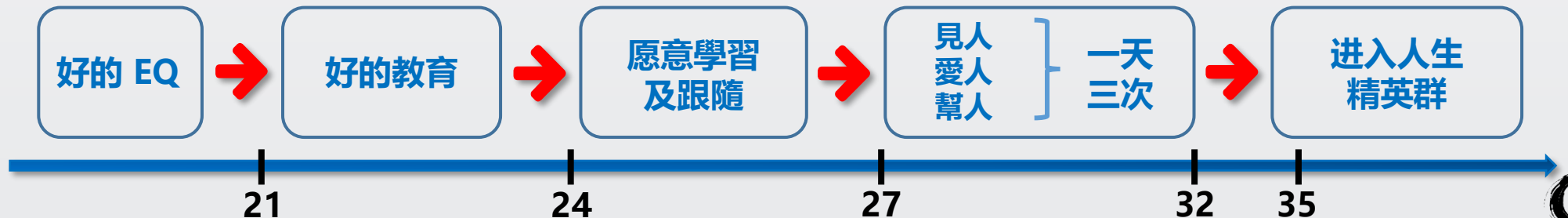
跨國企業 高管



自我創業



專業銷售





選擇往往比努力更重要



800km

ABC公司



4km



8km



30km



100km



200km

人生的選擇 (Choices)

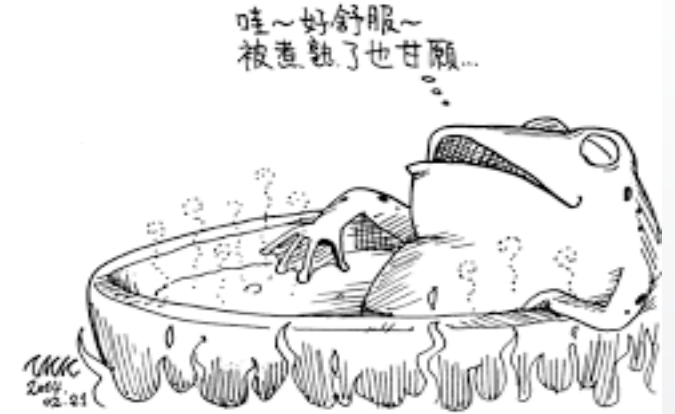
Change & Soar High



1. 躲避 Run Away



2. 做一天驢拉一天磨 Day By Day



3. 今朝有酒今朝醉 Enjoy



4. 蛻變展翅高飛

四大層次 (4 Levels)

- ➔ 1. 成功者 - 先知先覺 (Foresight)
- ➔ 2. 一般人 - 後知後覺 (Follow)
- ➔ 3. 愚昧者 - 不知不覺 (Unaware)
- ➔ 4. 失敗者 - 寧死不覺 (執迷不悟) (Refuse To Change)



四個選擇



 1. 怨天尤人,一生壓抑

 2. 隨波逐流,晚年潦倒

 3. 嘔心瀝血,積勞成疾

 4. 自覺自主,無怨無悔

(我的生命我做主)

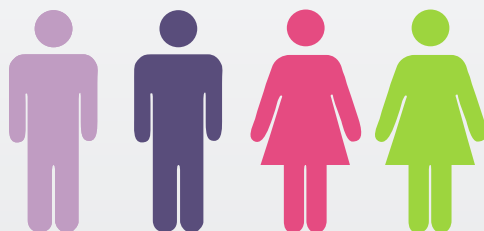
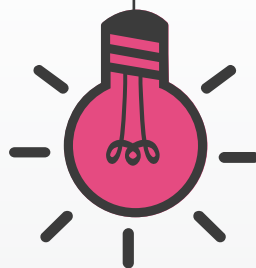
我的生命我做主



人生一世，只來這世界一趟，讓我們努力拼搏成為家族的**富一代**，但是若我們的父母已走在我們的前頭，那我們是否也應該確保別成為**負二代**。然後盡力靠自己能**夠福三代**福澤父母讓他們安心，光耀自己與配偶讓她欣慰，富足孩子讓他們自豪！

● 你是否具備： Mutual Selection

雙向 選擇

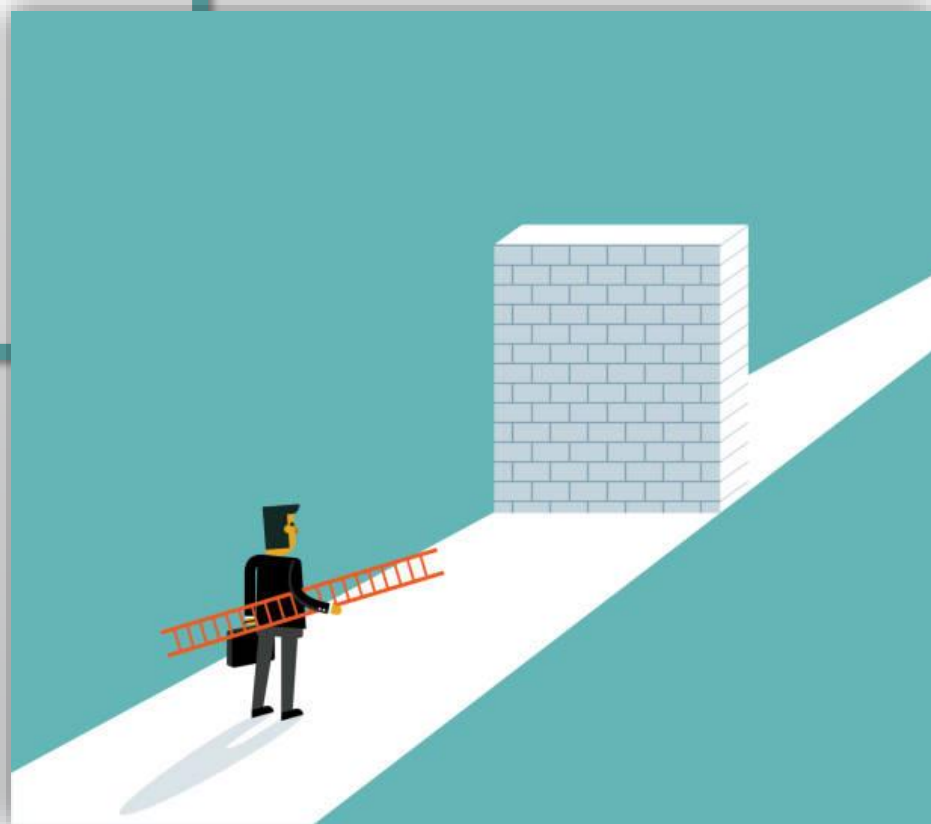


- ◆ 意願 (willingness)
- ◆ 紀律 (Discipline)
- ◆ 學習 (CAN I)
- ◆ 服務 (Service)
- ◆ 熱忱 (Passion)

若你具備以上的資本, PAMB 歡迎你

加盟

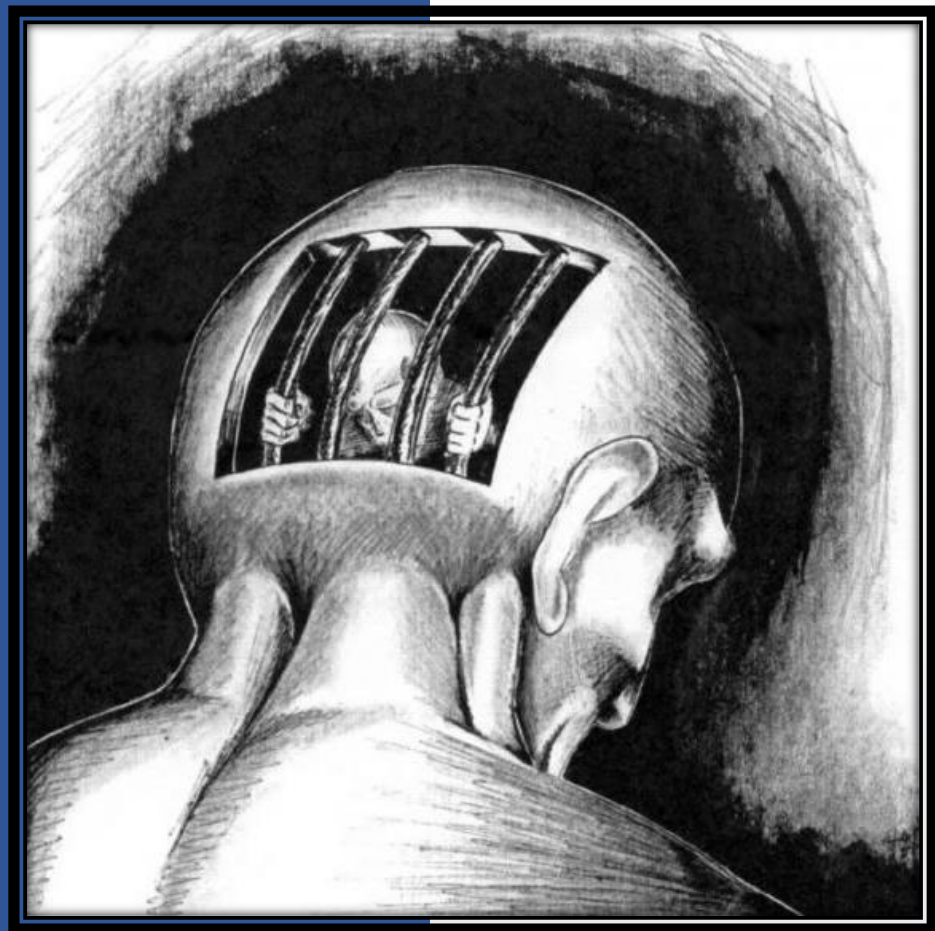
四大障礙



1. 習慣圈
2. 別人的想法
3. 不喜歡銷售
4. 有市場嗎

成功和失敗最大的關鍵就是成功要付出眼前的代價而失敗的代價卻是分期付款!

囚犯 (Mental Prison)



在某種情況下，
我們都是思想中的囚犯。

馬戲團的大象與它的限制



眾裡尋她千百度，
驀然回首，
那人却在燈火闌珊處。

眾裡尋它千百遍，
驀然回首，
它却在**PAMB**處。
(因為我們提供不一樣的模式)！

● 內部創業說明：AGA (**Internal BOP**)

- 錯誤假設 (Wrong Assumption)
- 取得共識 (Common Agreement)
- 若自家人都不幫更何況別人 (If Not Own People Who Else)
- 需要認真及持續的宣達 (Serious & Continuous)
- 清楚闡明事業發展計劃 (MD: My Development Plan)
- 每季一次(Quarterly)
- Breakfast, Lunch or Dinner, Special Day
- Appreciation



內部創業說明：AGA

1. 以輕鬆溫馨為主題 (Relax Topic)
2. 不超過60分鐘的分享 (Max 60 mins)
3. 一個30分鐘的主題 (30mins Main Topic Sharing)
4. 每個組員不超過三個來賓 (Not More Than 3)
5. 邀約來賓必須和主題貼切 (Select Invitees Related To Topic)
6. 分享團隊的成功篇章及活動 (Agency Success Story & Activities)
7. 分享團隊及組員的發展意願 (Agency & Members' Aspiration)
8. 表揚/感謝 (Recognition & Appreciation)



千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Friends & Relatives**

家人親戚 FR

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

家人親戚 FR

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Class Mates**

同學 CM

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

同學 CM

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Personal Friends**

個人朋友 PF

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

個人朋友 PF

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____



千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Ex Colleagues**

舊同事 (Ex C)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

舊同事 (Ex C)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Social Friends**

社交朋友 SF

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

社交朋友 SF

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Friends From**

工作上的朋友

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

工作上的朋友

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Clients**

客戶

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

客戶

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

千里之行始于足下的六十步 (60 Names): **Personal Observation**

個人觀察 PO

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

個人觀察 PO

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

學習總結 (Key Learning Points)

在這一講中我學到最重要的概念有那一些(一句話總結):

What Are Your Key Learnings (Summarize In One Sentence)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

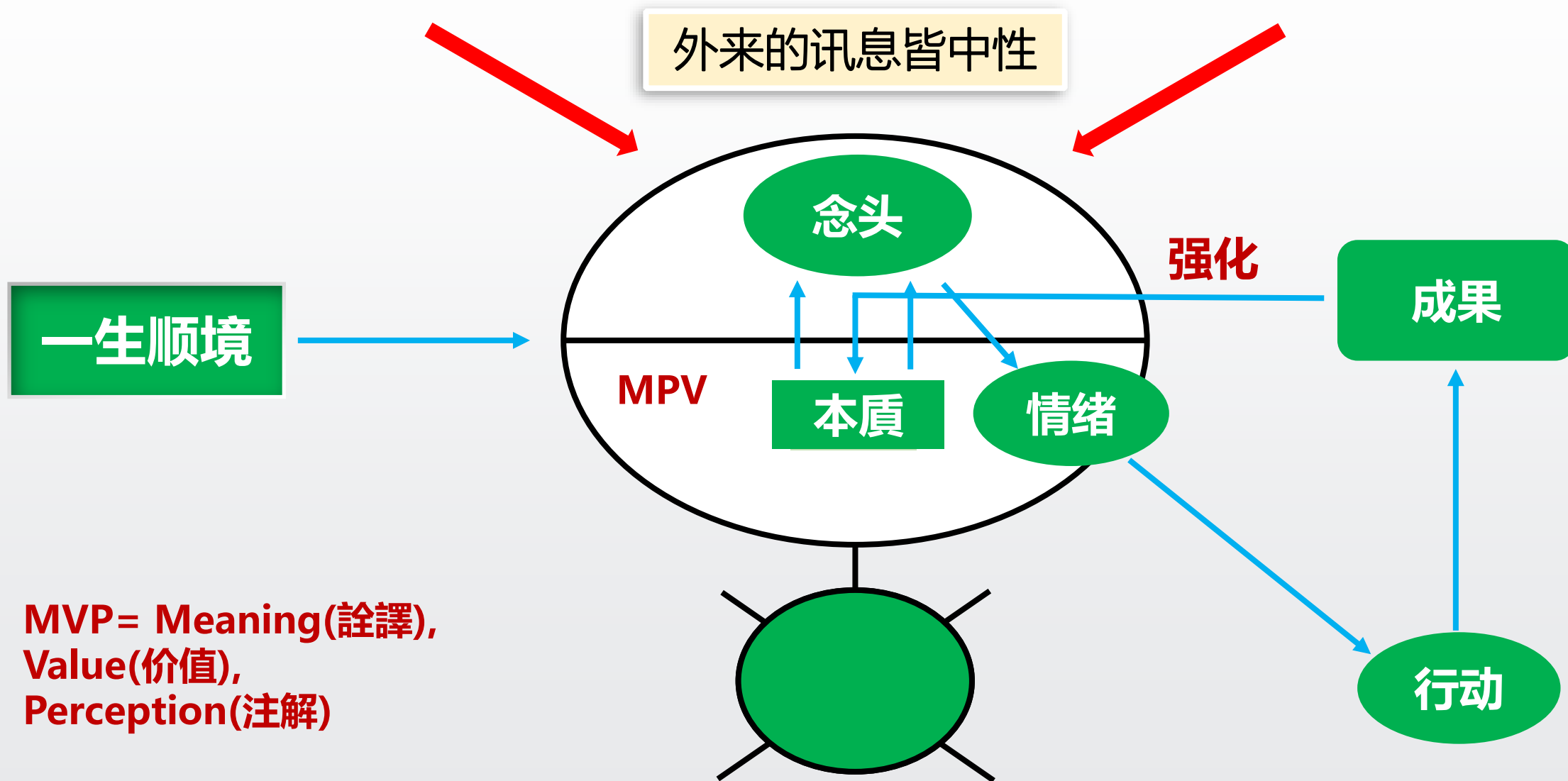
5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

自我形像的操作程序



讨论：新冠肺炎下的招募

ADS 模式:接触

ADS 模式:接触

ADS 模式:方案

行动计划 (**Action Plan**)

在未来六个月会馬上启动那四项招募的活动

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

单元二: 功課



为了能更好的学习,请完成以下的功课:

1. 写下晋升的目的与意义
2. 认真的写下未来六个月招募的源头
3. 熟悉工作及生活期许问卷
4. 熟悉 BOP
5. 列出招募池的60个名单
6. 书写出未来六个月的行动计划
7. 阅读组织发展的十大原则

单元二:笔记



单元二:笔记



单元二:笔记

