# 好班子是“练”出来的五篇范文

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-04-22

*第一篇：好班子是“练”出来的“适应时代发展需要配强领导班子”“努力锻造忠实践行习近平新时代中国特色社会主义思想的坚强领导集体”……近日，中共中央办公厅印发《2024—2024年全国党政领导班子建设规划纲要》，明确党政领导班子建设的总体要求...*

**第一篇：好班子是“练”出来的**

“适应时代发展需要配强领导班子”“努力锻造忠实践行习近平新时代中国特色社会主义思想的坚强领导集体”……近日，中共中央办公厅印发《2025—2025年全国党政领导班子建设规划纲要》，明确党政领导班子建设的总体要求、目标任务、重要措施，这是落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线、加强新时代党政领导班子建设的指导性文件。

领导班子是一个地方、一个单位落实党中央决策部署、推动各项工作的“指挥部”“战斗部”，建设好领导班子是夯实党执政组织基础的关键，也是抓好改革发展稳定各项工作的关键。改革开放以来，党中央先后印发了6个领导班子建设规划纲要。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央站在党和国家事业发展全局的高度，统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想，对加强领导班子建设提出一系列新理念新思想新要求，为加强新时代党政领导班子建设指明了方向。制定印发《规划纲要》，正是要适应“两个一百年”奋斗目标历史交汇期的新形势新任务，进一步加强各级党政领导班子建设，需要系统谋划、整体推进。

总书记强调：“要坚持以党的政治建设为统领，坚决维护党中央权威和集中统一领导。”党的政治建设是党的根本性建设，是党政领导班子建设的灵魂。《规划纲要》旗帜鲜明提出要把党的政治建设摆在首位。从“完善党中央重大决策部署和总书记重要指示批示贯彻落实的督查问责机制”，到“实施‘一把手’政治能力提升计划”，再到“实施‘习近平新时代中国特色社会主义思想教育培训计划’”，《规划纲要》针对存在的问题提出具体措施，就是要赋予党的政治建设以现实载体，推动领导班子政治建设落地见效。

好班子是“配”出来的，更是“练”出来的。领导班子的结构，直接关系到班子整体功能的发挥。选优配强党政正职，优化年龄结构，改善专业结构，完善来源、经历结构，合理配备女干部、少数民族干部和党外干部……适应新时代坚持和发展中国特色社会主义对领导班子结构和功能提出的新的更高要求，《规划纲要》把优化年龄、专业、来源和经历结构放在重要位置，大力发现培养选拔优秀年轻干部，打破地域概念、部门界限，使领导班子形成梯次配备、搭配合理、上下贯通、优势互补的结构。

好班子既要管住，又要用活。党的十九大报告提出“坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重”，既管住干部乱作为的手脚，又放开干部干事创业的手脚，推动领导班子呈现新气象新干劲新活力。为此，《规划纲要》提出有针对性的政策举措，无论是提出“加强对‘一把手’的监督”，还是强调“把‘三个区分开来’的要求具体化”，抑或是强调“以组织对干部的担当推动干部对事业的担当”，都是为了划定行为边界、形成正向激励，推动领导班子呈现新气象新担当新作为。

一分部署，九分落实。制定文件只是走完了第一步，更重要的是认真落实好文件。把各级领导班子锻造得更加坚强有力，党中央的决策部署就有了贯彻落实的组织保证，我们就能凝聚起奋发进取、攻坚克难的强大力量。

**第二篇：自信是练出来的**

总裁讲话：好的习惯是练出来的5月11日，总裁出席山木培训（中国·深圳）第十五届员工大会并讲话。

总裁讲：观看《中层危机》除了要学习余世维博士的管理方法，还要认识到这是集团培养员工的一种方式。不仅山木培训（中国）各大区中层领导在学习《中层危机》，总裁还亲自选出能够让普通员工受用的部分，让山木培训（中国·深圳）的一线员工也有机会接触到优秀的管理方法，大家要意识到集团对大家培养的用心。

虽然最好的汲取知识方式是自己主动去吸收，但在没有达到特定境界前，仍然要灌输知识给大家。正如读小学时不了解读书的重要性，老师就要进行填鸭式的教学。观看《中层危机》便是在给大家“填”知识，当然在“填”的过程中也会有排斥者，会有不接受者。

大家都看到了近期山木网站上网友论山木《计划流程表》的本位修炼观的文章，《计划流程表》是一个培养大家计划力、前瞻力的绝佳方案，通过不断的训练，大家会不断提高自己的先见之明与工作效率。《计划流程表》是教育大家走向成功的必备知识、有效途径。接触《计划流程表》越早，将来的成就便越高，假如读小学时起就开始实施《计划流程表》，那么现在大家必定是世界著名大学的毕业生，尚或成为了高层领导。

集团每名员工都在填写《计划流程表》，但是相信80%的人只是将其当成一种形式来应付。能够计划未来的生命便是在延长生命，世界上80%的人只能积累经验，却不去思考与计划未来，总裁希望通过《计划流程表》将大家培养成成功人士中的一员，养成习惯，得益自己，改变命运，影响一生。

总部各省各课员工同样从一线做起，为什么她们比一线员工坐姿优美，更显气质高雅呢？其中工作方面，她们每天执行《计划流程表》锻炼自己。就餐方面，她们遵循标准的中餐礼仪，坚持最标准的礼仪动作。另外，每天就餐时，总会有专门的稽核人员监督，稍有错误就会受到“处罚”。刚开始执行时她们也很难接受，有的都不愿意去吃饭了，但是她们坚持下来了，现在，中餐礼仪已经成为了她们的就餐习惯，在其他公司以吃饱为主的时候，山木的员工吃出了高雅。难道这些最终得益者是总裁吗？不是，员工离开集团，会把好的习惯带走，让周围人肃然起敬，锻炼后真正得益的最终还是大家。

一个人不能成功并非出生的那一刻注定的，而是由后天因素决定。如果只说“坚决按照礼仪做”是没有作用的，很多事情没有人想主动学习，所以要强迫去做，一个行为坚持三个月就是习惯，坚持三年更会有质的飞跃。填写《计划流程表》也是一种好习惯，如果偷懒了，当成形式了，每天填写的内容除了吃饭便是发简章，这就是对自己生命的不尊重。依据《计划流程表》计划未来，总结检讨每天的工作，那么你一天的收获就相当于他人两天的所得，你将来成功的几率更会是他人的多倍。

总裁总是在“强迫”大家吸收知识，严格要求每件小事，因为所有品质的获得都是由点点滴滴积累起来的，只有约束自己，形成好的习惯才能成功。山木培训（中国·深圳）的总部宿舍有着军队般的制度，有一名员工违反宿舍规定，将漱口杯与洗发水放在了洗刷间，舍长便开了2元的“学费单”，“所有的规定后面都要跟上检查，否则便是一纸空文”，这是这位舍长从山木学到的，那么分校长以及正在培养中的分校长从中学

到了哪些呢，处罚并非罚金，做错了，罚1元钱可以，罚值日也可以，处罚可以不严重但是环节必不可少。

总裁讲：山木的员工都能成功才是总裁真正的成功，无论何时何地总裁都在想方设法让大家成功，给大家机会以及施展才能的舞台；总裁最想看到的是集团又有员工上升到新高度，又有人可以委派到新的城市独当一面，而学习超越经验，好的习惯是练出来的，只要将好的方法掌握，融入灵魂，那么就离成功不远了。

自信是练出来的人们往往以为，公众人物的自信是与生俱来的，她们天生大胆，所以敢说话，敢“表现”。事情真的是这样吗？据我所知，并非如此。很多公众人物都胆小羞怯，假如不是工作需要，她们宁可躲在人群之后，偷偷享受自己喜欢的事情带来的欢乐。

在这里，我们就这个问题做了一份简单的问卷，请五位来自不同行业、已经非常著名或现在还不是那么那么著名的公众人物来回答。答案各不相同，但有两点却几乎一样：其一，信心是练出来的，你练习的越多，你的信心就越强。你获得的认可越多，你的信心就越强。其二，信心和你对某件事情的熟悉程度相关，你越了解，你就越有信心。如果有一天，你想做一份需要经常面对公众的工作，你一定要记住：信心是练出来的，而不是天生的。

———————————————————————————————————— 问卷（6个问题）：

★ 你觉得自己的自信是与生俱来的吗？

★ 在开始你第一份面向公众的工作时，你有没有什么需要克服的心理障碍？

★ 对你来说，恢复自信最有效的方法是什么呢？你有过专业的心理培训吗？

★ 在公开聚会场合，如果你没有做准备，实现也没有得到通知要讲话，你是怎么在5分钟之内调动情绪的呢？

★ 如果提前三天告诉你，那这三天你会做什么样的准备？

★如果是刚入一份需要经常面对公众讲话的职业，或者改行这样一份工作，你建议应该有哪些准备？

————————————————————————————

汤莉，太平人寿北京分公司汤莉营业区经理，全球龙奖获得者，曾任中国人寿保险总公司经营协会会长，形象大使。

汤莉：“我第一次上台拿稿子讲，讲着讲着还哭了呢！下边坐着两千个业务员。我的题目是《天道酬勤》„„现在多少人我也不害怕。世界上再没有比作保险更容易的事情了，坐那儿聊就赚钱。”

电话采访了汤莉后的第二天，我见到一位保险界的资深人士：“认识汤莉吗？”我随口问了一句。“认识。”他干脆地回答。“她牛吗？”“牛。那真是太牛了。”他说。我想像着很牛的汤莉的样子：“从头戴光环到默默无闻，从单枪匹马到一个不大不小的团队，她就是一笑带过。”那是怎样的一种大将风度？

汤莉真是健谈，她口不停歇地和我说了一个半小时。如果把所有的谈话资料整理出来，三万字都有了，我估摸着她一个人就说了两万五。和她说话，你不用动什么脑筋启发诱导，你只要抛出问题，她就会滔滔不绝地讲下去，讲多了，跑题了，不用你提醒，她会自己问：啊。跑题了吧？我就说没关系，咱们再接着正题说。她讲起话来，轻松，舒服，没有一个字用了力气。而在这种不知不觉的轻松言谈中，她让你了解了她和她所在的保险业，让顽固地抗拒保险业的你对保险产生好奇，当然，更好奇的是她这个人。她说：“保险在国外有三百年的历史。外国人有的一切，我们中国人也都会有。”多么自信的口气！

和汤莉结束谈话后，我知道自己惨了，我要从几万字的内容里找出这六个问题的答案，并且把它浓缩成三千字的东西。这可不是一件简单的工作。

★ 自信是与生俱来的吗？也不是。至少现在的状态不是一开始就有的。我是1992年工作的，1997年开始做保险。做保险之前在一家外资公司做销售，那个时候也觉得自己还行，但是没想现在这么有信心，主要是通过作保险，7年的历练锻炼出来的。我觉得这个行业挺锻炼人的，出来后什么事都敢干。每次我做事情都能达成目标，就觉得没有我办不成的事。潜意识地告诉自己，只要我想做什么事，就一定能做成。养成了习惯。

别人问我怎么能做出那样的成绩，我说：因为你们没做，我做了。不就我胆子大嘛。咱们俩没有区别。唯一的区别就是我胆子比较大，因为在悬崖上我跳下去了，一看底下是鲜花。现在签单不是个问题，把业务员训练出来对我来说是个挑战。我爱人说我不行。我说：怎么啦？怎么就不行。我还是很自信的。这个自信可能也跟我的性格有关系。我的父母是大学老师，我受的教育很自由，没有人压抑我，干涉我做什么事情。

★我真正出名是在中国人寿总公司，我每年的业绩都是第一名，还是经营协会的会长。我的第一个客户像是偶然，又像是必然，其实就是我们楼下买烟的。我那时天天早上去给我老公买一盒烟。时间长了就脸熟了。每次我过去，就说买包烟。后来有一天我跟卖烟的那人说，你该买一份保险。那时我们收现金。他说行。我买多少钱呢。我说你今天赚了多少，他说八千块。我也没说服他，可能就是赶上了，他也就信我，就买了八千块。这是我上岗六天后，做成了这份保险，一下子赚了三千块钱。你想我刚学习完，也怎么懂，第一个客户就成了。以后，一顺百顺。所以我感谢她。这个人第二年就回老家了。我找不到他，因为他如果不在北京，可以给他退费。他让我那么轻易地找到感觉了。后来我的胆子就越来越大，相信没有

做不了的事。有什么呀。现在我跟他们说，谁比谁聪明在哪儿，就是胆子比别人大点，主动一点。现在我胆子很大了。

我第一次公开上台讲话的时候，是1999年，做了保险一年以后，我第一次拿稿子讲，讲着讲着还哭了呢！下边坐着两千个业务员。我的题目是《天道酬勤》。讲的呜呜哭，别人也跟着呜呜哭。念，反复念。现在，多少人我也不害怕。大家觉得这份工作真难，我说的她们都有同感。不过我没吓跑他们，他们觉得人家汤莉都过来了，我们自己没准也能过来，那第一年，我就挣够了买车的钱。2025年，我去竞选经营协会会长，也是拿稿子念。可是，现在就不同了。站在那儿，我一说就是一个小时。哪儿那么多保险来说啊。说得不就是心态嘛，正面宣导和激励。

★ 她们都说我挺阳光的吧。我一般不像不成的事。很多时候，你认为它好，它就好。你认为它成了，它就成了，你认为它不好，它就不好。我做保险的时候不是老想别人的反应。我不考虑客户买不买我的保险。我的专业就是每天做有流程的事情，我的任务就是见客户，我不管客户买不买，我就是把我的责任做到。你买不买是你的事，我做不做是我的事。但是我要告诉你这件事有多好。保险在外国存在了三百多年的历史。外国人有，中国人也一定会有。所有外国人有的东西中国人都会有。我们不是在推销一种东西，而是在寻找需要这个东西的人。这就好多了。我从来没有怀疑过不成。你见到他的面，如果他买保险，你是不是就按照他买你保险的流程去做；如果他不买保险，你是不是就按照他不买的流程去做？其实，产品在哪里？它就是一张纸嘛！你见到什么人，你就相信那个保险是什么样的。我跟客户说：所有的选择在你。我的心态很好。不买就不买。很多人过了很多时候就想起来我了，就想起我来了。

其实也没人培训我。现在的业务员天天培训。底气和自信很起作用的。就算我有点虚的时候，我都要装出很自信的样子。你不成功也装出成功的样子，结果还真成功了。我刚开始做保险的时候，一副成功人士的样子。两三个月我就真赚到钱了。

我挺执著的，不到最后关头不会放弃。我老公说我是“别人不到南墙不死心，你是到了南墙就往回走了。”我平时也在做业务员的工作，在客户那里等5个小时。为了拿20万支票，就等。我还特别能忍。很多人能忍是不能往前冲的。我有一个口头禅：反正就这么干呗。手不停，脚不停。即使白干，这事做了也值得。有个客户，元旦晚上让我过去谈业务，去了之后问我要回扣，我说我不能给你。我老公说你看你多傻，谁这个时候还去见客户，那能有什么好事。我说你就不明白了，我必须去，我知道我去了之后是什么结果。我要是不去，我怎么知道事情会是这样。我去了，我踏实，我做了我该做的工作。

你的朋友遇到的困难，我也遇到过。你的朋友遇到的问题，我也遇到过。可是，我知道这只是我寿险生涯的一个很短的阶段。这些东西都不影响我。所以我就不在乎啦！困难，是做保险这个行业的特点。我告诉自己：我所有要做的事情都是未来事情的准备。我那时候，半年就坏了一个包，半年就坏了一个包。包真的很沉啊！那个时候跟现在不一样，说我们是骗子，收了钱就跑。很多风凉话。现在大家能理解了，没人指责了。

★ 要说上台讲话，我不用拿稿子。我天天干这事。上去就说，别说5分钟，不用，我马上就能调动情绪。我们这些保险公司的经理人，每天都在面对业务员，讲工作流程，讲各种各

样的遭遇，讲心态；就算是跟保险不搭边的聚会，我上台也肯定不打怵，也不会啰里啰唆的，让人家觉得这人怎么说得那么差。就是平时说多了，练出来了。

★ 如果提前几天告诉我要上台讲话，我也不会做太多的准备。如果跟保险没有关系的。如果想让大家高兴，我就自我介绍，看看来的人是什么样的人，谁举办的，上网查一下资料，了解一下自己处于什么位置。我会问主办人有什么目的，希望我讲完后达到什么目的。我就顺着这块来。要是保险业的会议，我估计我都会写个稿子什么的，但我不会拿稿子念。我们这个行业的人不会拿稿子去念的。要是大型表彰会，我在底下做准备。数字啊，什么的，这个东西是不可能出错的。我很少出那种错。

★如果让我给那些想建立自信的朋友提建议，我觉得就是心里要放松。不要把这件事看得多重要。保险的要求有一条，就是你有没有跟陌生人打交道的能力。许多人很在乎这个。你很自如地沟通，就发现很简单的。你平时是个什么样子的人，就是什么样的。不要太在意自己的表现是好还是坏。其实，你说我不在意吗？我在意，我比谁都在意。你说我签一个40万的单子，我不在意？我在意。但是你不能挂在脸上。不同的是，很多人只在意结果，而不在意过程。我很在意过程。我认为所有的结果都是好的。什么是塞翁失马，焉知祸福？你可能在台上露了个怯，你以为完了，没准就好呢？每次干什么事，我就想一不留神，就成好事了。所以结果不重要。只要你做到位，那个结果就有了。你把事情做了，就会特踏实。其实每个人都在意。越高层的人越在意。比如说李嘉诚，他说一句话，说错了，股市还跌了呢。可是你看他，特坦然。他有底气。我有时候在想那些国家领导人讲话，要是讲错了可怎么办？可是他们不会错的。

游泳是练出来的，跨栏是练出来的，学习也是练出来的！

“大多数家长都有一个误区：孩子学习不理想，就盲目请家教、报补习班，总想请一个老师1对1地把课给孩子讲透了，把知识给孩子‘嚼碎’了，然后再喂给孩子。我们来分析一下：孩子在学校里都已经听过老师讲课了，大量知识已经基本掌握，回到家里是不是需要把课再听一遍？肯定不是！就好比游泳，如果张琳光听教练讲而不下水游，有可能获得罗马世锦赛冠军吗？又好比跨栏，如果刘翔光听教练讲而不上跑道练，有可能获得奥运会冠军吗？学习也是一样，首先需要发现自己的问题，然后再进行针对性练习，这样才可能提高成绩！而发现问题，孩子自己做不到，老师又没有精力，那怎么办？家校新干线的自适应测评技术能很好地解决这个问题。”

“为什么‘家校新干线’能在全国数百所学校推广应用？为什么大量学生成绩在短时间内成绩得到了显著提高？作为全国教育技术‘十一五’规划重点课题专家组成员，我想说原因不外乎三点：首先，它有一个经典权威的题库系统，每题都有名师详解，将一些中考状元常用的解题技巧融于其中。这样，学生做到的试题都是精题，都具有典型性、针对性。其次，它能通过少量经典试题的测评，准确掌握学生的学习弱点以及学习程度，然后针对薄弱知识点进行多练，让学生利用有限的时间查漏补缺，提高练习效率，提升学习成绩！最后，老师也能通过系统快速知道学生：学了什么？学得怎样？

习惯、方法存在什么问题？从而帮助老师轻松实现个性化跟踪辅导。”

**第三篇：创造力是练出来的**

石家庄新华电脑学校

创造力是练出来的

作者：百度知道网友 @草丝衫（神经科学在读博士）

啥玩意是创造力？这么回答吧，如果没有了创造力，人类啥玩意也造不出来。但是如果有了创造力，就一定有人能造出你想象不到的东西。乔布斯的“苹果”不是树上结的，那可是大脑创造出来的。那么大脑是怎么产生创造力的呢？创造力是与生俱来的还是后天培养的呢？科学家们也一直在关注着这些问题，毕竟搞清楚创造力是怎么回事，就能更好地指导大家伙充分发挥这个牛叉的能力，让我们的世界更精彩。

先从“脸”说起吧。我们之所以能够辨别人脸、假装笑脸、害怕鬼脸那是因为大脑中有专门的区域来管控这些行为。比如大脑的海马及其周围大脑皮质与记忆相关，储存了人脸的信息，以供随时查阅。大脑皮质的中央前回是我们的运动中枢，能够支配面部表情肌完成“笑”这样的动作。而“害怕鬼脸”则与大脑的下丘脑情感中枢密切相关。假如现在让你创造一个能够逗人大笑的鬼脸，是大脑的什么部位决定了你的创造力呢？

南加州大学的Antonio Damasio和他的研究团队认为，我们大脑的创造力并不是大脑的某个区域引起的，而是很多区域，很多系统的共同作用。这些区域和系统基本结构不同，反应形式也不同，但是却能够组成大脑创造力的“交响曲”。其中，想象、记忆和情感是决定创造力的重要因素。想象可以说是创造力的基石。缺乏想象力是不能创造出惊世骇俗的事物的。而想象力的来源则是记忆。想象力是在原有记忆事物上的提炼、加工和改造。如果脑袋空空，啥货都没有，怎么会有想象力呢？而情感在创作过程中的作用如同催化剂。任何一件事物是要带着情感去做，总是会打动人的，成功的可能性也更大。乔布斯不就说过嘛，成就一番伟业的唯一途径就是热爱自己的事业。

还有一些有意思的研究表明，患有躁狂症的患者的创造力要比正常人高。约翰霍普金斯大学医学院的Shelley Carson认为，或许是由于狂躁症患者的大脑太过于活跃，因此其想象力和情感都要比正常人更加丰富，从而增加了他们的创造力。好吧，我想提高创造力，又不想得狂躁症，还有别的办法吗？对了，李白斗酒诗百篇，喝点小酒是不是就有灵感了啊？Shelley Carson的研究则认为酒精和某些药物虽然能改变情感，但是却没有明显提高创造力。看来情感毕竟只是“催化剂”，没有记忆和想象力，再多的“催化剂”也是白扯。

更不幸的是，哈佛大学的Shelley Carson教授认为目前的教育模式往往是在扼杀我们的创造力。因为当上到小学三、四年级以后，死记硬背的内容太多了。而且考试形式也往往需要我们去教条地照搬书本上的内容。于是，我们的大脑习惯于去记住所谓的对的东西，不在思考不对的东西，连想都不去想，只是刻板地记住。这样怎么能锻炼我们的想象力呢？即使脑袋里记住的东西再多，没有想象力这块基石，永远也谈不上创造力的。

其实，创造力是能够锻炼出来的，让我们一起看看科学家们给出的锻炼创造力的小建议：1.经常玩玩假设分析游戏，而且要假设地天马行空。假如你的电脑长着嘴，会怎么样呢？嘴会说话吗？需要给这张嘴喂吃的吗？电脑和电脑会接吻吗？别觉得无聊，记住，这是种训练。2.多多思考，思考那些所见所闻。要让大脑中所记住的事物得到充分地消化吸收，形成自己的思维，而且是辨证的思维。让记住的别人的东西成为自己的东西。3.培养处于朦胧状态的能力。什么是朦胧状态呢？听周杰伦的《青花瓷》，不但要去听周董唱了什么歌词，更要让

石家庄新华电脑学校百度兴趣小组

石家庄新华电脑学校

自己沉浸在音乐所勾勒出的故事意境中，如果你听着听着伤心地哭了，或者会心地笑了，那说明你进入朦胧的状态了。4.停止去认定某件事情是错的，永远不要死抱着一种想法不放手。要多想想有没有可能是对的，有没有其他的解决方法。5.还有一点最简单最有效，那就是睡觉。有研究表明，睡眠减少是会影响创造力的。但是注意啊，人家可没说，睡眠增加会提高创造力哦。所以，要睡足了，但别睡过了。否则，有再多的创造力，“梦”想也照进不了现实。

哦，对了，你想出来做什么鬼脸了吗？找个小伙伴试试效果吧？

石家庄新华电脑学校百度兴趣小组

**第四篇：职业化经理人是如何“练”出来的**

职业化经理人是如何“练”出来的在职场规划中有“职业经理人”这个分类，但真正做到这个位置上的经理人也不一定就是职业化的经理人；而当你还不是经理人的时候，却仍然可以用“职业化”的标准来要求自己，最后成功走上经理人的岗位。成为一个职业化经理人的职业生涯其实就是一个自我修炼的过程。要把自己打造成职业化的经理人，需要不断地学习提高，需要有一个好上司，需要有一个好团队，需要有一个好的合作伙伴(当然，这一个如果是多个那就更好了)……总结说来就是你要有好的机会！

机会面前人人平等，但每个人面对的并不一定是同样的机会，所以懂得选择很重要，选择机会的能力更加重要。本期沙龙嘉宾李军老师点出了学会选择的奥秘：人必须不断学习充实自我，这个学习不是简单的阅读与听课，而一定是人生价值观与世界观不断完善的过程，换言之就是自我修炼的过程。

职业化是行动力、执行力的源泉，特别是随着产业转型，企业面临利润增长方式的改变，企业家们越来越感受到“不怕没好事就怕没好人”这句话的含义。企业需要有职业化素养的团队。继今年7月份做客管理沙龙后，广州知普睿企业管理咨询公司首席咨询师李军再次来到沙龙现场，继续就如何成为一个职业化经理人与听众展开探讨。

列夫·托尔斯泰在《安娜·卡列琳娜》开篇中写道：幸福的家庭总是相似的，不幸的家庭却有各自的不幸。同样，优秀的企业都是相似的，失败的企业却各有各的特点。优秀企业的共性就是都有准确的战略定位、清晰的商业模式、讲道理的企业文化、由明白人、好人、能人组成的职业团队以及赏罚分明的激励机制。李军解释说，所谓明白人，不仅能明白事也能明白人，既要对企业战略定位、商业模式、行业的发展方向有着清晰的了解，同时还必须有识人的能力，知道什么特质的人适合从事什么工作。好人的特征即品行高尚心地善良、有原则有仁爱体恤之念、能发现下级的长处，并能推荐有才之人。能人就是会做事的人，会通过解决不同的问题显示自己的能力和价值。

企业最大的风险就是定错方向用错人，无论在能力、品行还是性格，人与人之间都存在巨大的差异，所以企业家在用人的时候要建立起这种差异性的概念，培养识别笨蛋，驾驭混蛋的能力，在用人时要做到非常之人做非常之事，各尽其才。特殊人才有着稀缺性和不可代替性。一个特殊的人物有时可以改变一个行业、一个领域、一个民族、一个地区甚至整个世界。同样在企业中，有没有人才，有没有一个精英团队的存在影响着企业的走向。

企业应该非常关注四种人：企业家、管理者、技术创新者、明星员工。李军解释道，企业家和管理者都是企业文化的缔造者。企业家和管理者的区别在于，管理者就是能够把一个个的任务组合成一件事，企业家就是能够把一件件事组合成一个事业。技术创新者是企业核心竞争力的塑造者，能让产品和服务蕴含更多价值。明星员工就是一个工作岗位标准的创建者，就是能够把工作做到极致的人。

李军表示，企业家和管理者有着不同的价值定位。管理者以任事为能，有着业务的专长取向；企业家以任人为能，知道谁是优秀的市场总监，谁是优秀的人力资源总监。古往今来，凡成大事者都是善用人才之人。管理者要以善言为能，包括拥有自己的思路方法、主见和良好的沟通表达能力，不能抢着说，有话不说或者闭着眼睛瞎说。企业家以善听为能，要能从别人的表述中听到他内心的真实感受，识别意见的真实价值。管理者以执行为能，即要通过行动力、执行力证明自己的价值；企业家以赏罚为能，就是能够识别、尊重和关注人才。

好上级的三种品格

春秋时期郑国宰相子产答治国方略时说要做到“法厉民安”。李军告诉我们，首先，一个职业经理人要有原则和方法，能够守住制度的底线。李军举了一个例子。仲弓给季氏家族当管家，他前去拜访孔子询问管理之道。孔子回答说要“先有司，赦小过，举贤才”。这说明，一个优秀的企业管理者要以身作则，率先垂范，要求别人做到的自己要先做到；同时要能宽容别人的小问题、小缺陷，不要对下级太多的苛责，要允许下级有些小毛病小过错；另外同时要能识别人才，知道手下有什么专长并加以培养。其次，职业经理人要有威严，要有威信，有一呼百应的魅力，一言九鼎的威严，不言而自威。一个上级如果不能把下级“逼到绝路”上就很难获得下级的尊重。这种“逼到绝路”，不是通过打压、威逼或者胁迫下级，而是真正有效地去指导下级用创新性的方式去工作，是清楚地知道下级劲是不是使足了，办法是不是用尽了，方案是不是想到最佳了，点子是不是都想全了，招是不是用尽了。只有这样，上级在下级的眼里才是真正有威严值得信赖的人。

同时，一个优秀的管理者也应该是一个良好的沟通者，懂得如何用沟通去帮助下级更好完成任务，推动团队有效的成长。管理者必须懂得去聆听对方的意见，从相互理解的角度上去完成沟通过程。

总而言之，一个优秀的管理者要有树榜样、识别人才、严明三种能力。通过言行一致，以身作则来影响下级，做到“其身正不令而自行”；了解熟悉下级的特点、潜质，从性格、知识、能力等方面熟悉和掌握下级，发扬长处，规避短处，承担起发现下级潜质和能力并加以培养的重任；同时严明也是企业家管理者重要的准则，要在是非面前有着十分明确的判断和态度，坚持正确的方向和主张。

好下级的三重蜕变

没有谁生来就做官，每个人都是从一个下级开始职业生涯。懂得做好一个下级是迈向成功的关键。李军笑言，在中国的职场，你可以不研究上帝，但你一定要去研究你的上级。领导是职场中最重要的资源，在一定程度上决定着你的职业命运。一个成功的下级通常要经历这样三个历程：守格、破格、立格。所谓的“格”，就是一种标准，一种榜样、标杆。

守格，即首先要有一种包容理解的心态。一个好的下级首先要学会表现自己、保护自己。在这个历程中真正做到付出、尊重、学习和超越。低头是一种勇气，抬起头是一种实力。服从是一种态度，尊重是一种修养，要做到守住本分，谦虚内敛，不骄纵，不张狂，表现出一种真正的虔诚、认可和尊重。

破格就是战胜自我，突破自我界限，在守格的基础上有创新和突破，在积累中生成新的认知和建树。如果只是永远守下去而没有突破，事业的道路会非常窄，破格就是要对岗位部门业务非常娴熟了解并完成突破。而学习就是突破的唯一方法。

在完成了前面两个积累突破的过程后就进入立格。在这个时候，你已经成功建立了自己的价值和一套完整的体系。立格就是要保持纯洁干净的内心，不可傲慢和懈怠，通过提升自己、努力达到目标并不断超越。一个优秀的员工就是能站在上级的肩膀上实现自己目标的人。

精彩问答

问：如何识别好员工和坏员工？

答：没有好员工与坏员工之分，只是大家特质不同。了解一个员工可以通过对一个人在无意识情况下的观察他下意识自然流露出来的行为、习惯，即目测，包括装饰、行为、目光。还有一个就是面试。在选择人时你要清楚岗位部门今后几年的工作重点是什么，再根据需要选择合适的人。所以在识人过程不要一开始就给人戴上“这个人不是好人”的帽子。

问：下属占用私人时间和你谈事情，这种情况如何处理？

答：企业家是没有私人时间的。一个下属通过各种方式任何时间和你沟通，这是他的权利，也可能隐含对你极度的信任。企业家应该在任何时间接受员工与他的任何交流。

**第五篇：好员工是激励出来**

好员工是激励出来的！

-------2025年月饼销售总结 今年月销售到现在为止基本算是尘埃落定了，汇总给大家做一个展示，（卖场销售达成表）。

2025年中秋节的销售在公司领导的正确领导下，我们还算圆满的完成了任务，这是我们大家共同努力得到的结果，首先给我们自己一个掌声！感谢一直在努力的你！

今年月饼的销售有很多典型的案例，从里面就看到平常我们每个人的心智模式。整理出来做个模版，让每个人对照一下自己，有则改之无则加勉，好让以后的我们少走弯路。

今年月饼的销售计划做的好！执行力也比较强，整过过程应该说都在计划之内进行。（确认品牌—确认目标—分解目标—实施目标--过程纠错—结果）从领导开始，身体力行，很多事情做在前面，从3月份的糖酒会就确认了品牌，开始导入月饼销售的理念，让员工有感应；6月份开会更是积极的向同行取经，从那些大客户身上吸取能量，借鉴成功的模式，把别人的成功之路复制过来，少走弯路。在这期间做的最重要的事，是我们共同确认了我们今年的目标-进货300万，销售400万。这个目标比去年正好翻了一番，这个目标是很挑战性的，确认目标后，对目标进行分解就成了我前期的主要工作，把大目标分解到品牌，荣诚，安琪，品佳品，麦轩，珍岛，再把这些转化为业务员的小目标，公司团购的目标，两个领导也安排了任务和目标。再把业务员的目标变成每个卖场的目标，制定出具体的目标，（销售目标，利润目标，费用底限），尤其是一些有针对性的有挑战的卖场，（高密金孚隆，麦凯乐，华润，家乐福，家佳源）做成行动目标，制定出具体详细的作业指导书，设计了一些谈判方案，尤其是设置了谈判底限，需求领导的帮助，一切围绕目标进行！

具体的实施目标从7月份开始，我们业务部每天的晨会渲染销售的氛围，在组长会议上是主要议题，研究如何开展工作，开始给我们的客户释放一些节日信息！把整个工作团队组建起来，确认主要岗位有专人负责，确保工作顺利进行！

到8月份整体销售方案已经出炉了，节前的动员大会开的很成功，大胆的激励团队，挑战目标，会议很煽动，大家的热情都被激发出来了，积极的参与其中，发现更多的可能性，豪情满怀，壮志在胸，尽管现实和理想还有一段距离，但至少业务部的氛围更像一个销售团队，这次开会最大的收获是增加了业务员必胜的信心，把月饼销售的氛围烘托的沸腾了！

由于卖场的谈判从一开始就设定了预期目标，所以一切都朝着我们预期的那样进行，没有做过月饼的业务员全程跟踪服务，这个还是很有效果的。高密金孚隆和麦凯乐就是一个很典型的案例，今年金孚隆的成功之处既有赵伟长期浸染的客情，也是我们提前分析吃透卖场，并根据县级市场的特点和需求，专门设计了一套有效的促销方案引诱卖场，令到卖场按照我们的规划出牌，最终实现双赢的结果。

麦凯乐的谈判比较典型，麦凯乐3年时间不做，很多情况不了解，于媛瑞做了详细的调查，根据她的调查结果，我制定我的谈判底限。经过了三轮谈判，双方互有攻防，最终麦凯乐向我们妥协，一切按照我们的要求进行，于媛瑞了解去年的销售，非常担心今年的保底完不成，一路上鼓励她，给他吃定心丸，完不成算我的，而且完不成不行。激发她的潜能，激起她争强好胜的心，通过她的努力，麦凯乐超额完成任务。

卖场确认好了，找到一个合适的促销员就是大事。促销员有了，培训她符合我们的要求至关重要，今年做了两次培训，几乎所有的促销员都参加了培训，今

年培训和往年不同，培训的重点放在纪律性上，不管你的能力有多强，我要的是一个听从指挥的员工，今年大部分的促销员都能不打折扣的执行每天库存，销售提报的要求，通过这个报表我就可以不用花费很大的精力走市场，有问题的及时和一线的促销员沟通，就能大概了解我们的销售情况，及时的调整我们的销售政策和作战方案！

今年不仅促销员听从指挥，我们这个业务部的执行力也很强，在整个过程里，许多业务员的表现可圈可点，我都看在眼里，王焕华一路上积极响应公司的号召，利用业余时间跑团购，最后的一段时间我都疲惫了，尤其是佳世客出事以后，库里一堆货，是她一直在鼓励我，今年一定没问题，是这种支持让我觉得有力量；佳世客一切都是赵红伟自己搞定的，没上柜就回来汇报，在竞争那么激烈的地方她不仅要到了最好的位置，而且是两块，这是别的厂家望尘莫及的；家乐福王彬和付姐两个人，战斗力超强，带领他们的小团队每天斗志昂扬，不达目标誓不罢休，那群促销员是表扬一下母猪也会上树的人，先不说卖货咋样，光是气势就能把对手压倒！于媛瑞尽管确认的迟了一些，她能快速反应，马上找到了得力的促销员，没做过月饼销售，她每天虚心请教，打电话最多的就是她，段迎秋不甘人后，今年黄岛佳世客销售无望了，积极分担公司的销售任务，全力以赴靠在家佳源，珍岛后期的货几乎全部是她出的。朱义华和王海霞属于默默工作型的，对自己的选择负责，今年业绩不错，也为下一步年品销售积累经验，尤其是朱义华，今年也突破自己去跑团购，那三家利客来也如他所愿超额实现销售目标。张红梅今年局布的好，阳光、巴黎给我们带来惊艳！这也与她前期的谈判安排分不开。前期工作做到了，后期就享受丰厚的收益成果就好了！赵伟今年严格执行公司的要求，公司要求调货，二话不说马上调回来，和王焕华两个每天都很晚回家，确实是付出了！

当然人都不是完美的，很有很多我们没有做到，出了一些在我看来不应该出的问题，尤其是一些不应该退的货退回来。高冬燕是第一次做月饼，热情很高，本来沃尔玛今年总部配送，所对他家不抱希望，但她的热情感染了我，积极的和沃尔玛采购谈判，谈了两款经销产品，销售情况不错，结账金额41万，与去年持平，大大超过我的预期。但是今年沃尔玛整体销售很差，山东第二名才完成了65%，我们销售第一名，剩下了1000多盒，因为一些侥幸心理，觉得和采购、卖场都沟通过了，不退货，他们不能无耻的再好意思退货，而且他们要3600，只发了2400，数量还减少了，而且业务员也再三和卖场确认了不退货，一直窃喜沃尔玛付出不多，收获最大！没想到老天是公平的，让你每次都能不劳而获。今年我们两款月签了饼经销不退货的协议，我们提供超低价的货物，而实际上沃尔玛的价格比我们联销的店的结账金额价格还高，除了这个原因，还是是侥幸心理害了我们，太大意了，给业务员讲过沃尔玛很无赖，剩货肯定还要找我们，除非不想和他们做了！但是业务员第一年做没有经验，他自己和卖场再三确认不退货，老觉得他们不可能退货，再加上店多，台东、城阳和潍坊还做联销的货，精力跟不上，没有认清形势，如果年品有这样的情况，最后三天逼采购清仓甩卖就没事了，不能像现在这样造成麻烦和困扰！

另外沟通是一个大问题。佳世客今年发生了不可抗力的事件销售不好很正常，能理解，但是珍岛的退货最后才报，消化不掉剩下很不应该。就是沟通有问题，珍岛的货不能退货，开会反复的讲，所有的业务员都有这个高压线，9.29号早上没打招呼济宁的货到仓库，安排戚师傅送到黄岛家佳源，中午11来了一条短信东部佳世客的库存过来，给了处理方案在店内消化；几分钟后延吉路的库存又来一条短信，我是没招了的，还是打了一圈电话问那个业务员还能再消化，晚上王焕华给信崂山要一些货，段迎秋给信家佳源能再消化一些！还是有一些退

货回来，现在想想也是我的问题，老是把赵红伟看成完美的人，认为他做事绝对会滴水不漏，谁出现这样的低级错误她都不会出现，今年这个神话打破了！我对她没有关照，也没有管理，所有的事情都是他自己谈的，所以今天佳世客出现这个结局，我也有很大的问题，愿赌服输，愿意和她一起承担错误的后果。包括于媛瑞剩在仓库里没发现的6箱货，她今年第一次做，很多问题想不到很正常，但是我的培训不详细没到位，这些问题没有想到她前面去，到她出现漏货现象，经济上遭受损失，在这里和她说一声：“对不起！都是我的错！”

今年还有一个小小遗憾，利客来经销的珍岛的货离预期的目标太远，只完成22%，这只是今年小小的尝试，业务员没有经验，前期压不进货去，后期就没有机会了，这个问题下一次再有这样的事情这是首要注意的问题！

还有就是仓库规范管理很重要，日清日结是仓库首要工作，每天信息及时处理至关重要，退货每时每刻及时处理，不能攒到一起，仓库库存不准，会影响负责人的判断力，导致最终的结果出现偏差，今年账面看退货最多有18万，预估溢库数量，最多20万的退货。结果退出了26万，超出我的估计6万多。其实这跟我们前期的安排不合理没有作业前培训有很大的关系，让一个没有经验的生手应对一早上十个人确实忙不过来，建议年品再安排仓库的人员要注意这个问题。

今年月饼销售还有一个历史性的突破，就是今年吸取了别的经销商的经验增加了不少分销商，咖啡店，酒店，茶叶店，高档礼品店，海参店等，这些店的销售还是很客观的，现在月饼的销售结束了，马上可以接上干果的陈列，这项长期的工作需要专人负责维护才行。

最后要表扬一下我们的两位领导，今年的公司团购大部分都是他们两完成的！还有顾晓杰积极拓展分销商，响应公司的号召。更应该表扬的是我们全程参与的工作人员，戚师傅，丘老大，俞奇，方丽琴，程光慧，朱义民，荆德林，付

春香，他们的工作很辛苦，用去年一半的人员，达成了去年两倍的送货量，销量，这其中的辛苦可想而知！尤其是戚师傅和丘老大，服从安排，理解销售节点，有老员工的觉悟，在关键时刻发挥了一个老员工应有的带头作用！还有王艳梅，尽管提前退出，但是前期也一直是她在付出！正是他们的付出才有今天的业绩！还有小林子，尹琦，今年他们的任务不重，他们自觉利用自己工作，分担公司的工作！感谢你们！

更要感谢公司的全体人员，有你们每个人的付出，我们的工作才能取得一个阶段性的成果！谢谢你们！

经典语言结束今天的工作：

付出不一定有回报！——佳世客，国货

不付出一定没有回报！——金孚隆，阳光，巴黎

选择比努力重要——国货

沟通是通往心灵的桥梁！——佳世客

人之所以会成功，是相信自己能成功——家乐福

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！