

# 纳什空间公开课：阿里铁军之父揭秘高效团队打造之谜

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/1d0bf7b2ab62259c13013720699ff1b9.html>

范文网，为你加油喝彩！

6月27日，纳什学院与创业酵母再次联手，邀请创业酵母、求橙商学院创始人、阿里铁军之父——俞朝翎，深度剖析“阿里销售铁军的表与里”。从打造销售铁军的核心关键，如何缔造销售铁军文化等纬度探讨“高绩效团队”的管理手段。

以下纳豆先用文字帮大家了解一下俞朝翎老师这场公开课底蕴含了哪些实用管理技巧

## 01 目标制定及量化

首先，我们来看两种工作目标制定及量化方式：

01

### 开会

领导：我们公司今年的销售目标是每人完成120万业绩，请大家制定以下工作目标和计划。

员工：根据淡季和旺季的不同情况，我会将这个目标量化到每个月。但我觉得这个目标有点高，我可能完不成。

领导：还没有做为什么说完不成，要找方法去解决问题，要有主人翁精神。

### 会后

员工a：公司又不是我的，我凭什么要有主人翁精神？

员工b：这个目标定的太高了，也不听我们的意见。

员工a：根本就是一拍脑袋瞎扯的，谁知道怎么完成。

02

领导：大家都有什么样的目标？想要拿到多少收入？

员工：如果我能挣100万就好了。

领导：有目标很好，不过我需要帮你做一个分解。你现在刚工作两年，目前在行业内还有很多东西是要学习的，所以这个目标需要你分几个阶段来实现。我来帮你规划一下每个阶段需要做哪些事情……(具体问题点和实现方法指引)

俞朝翎老师公开课现场

以上两种目标制定及量化方式有什么区别?第一种方式很难让员工对公司业绩目标产生认同感，觉得事不关己或是目标不合理无力完成。但第二种方式不仅将公司目标成功转化为员工个人目标，还给出了帮助实现完成的具体方式，激发员工强烈的参与感。

而且在制定目标和沟通的过程中，通过合理量化，会让目标变得不再遥不可及，让员工有跳一跳就能够到目标的动力。

## n2业绩设置及追踪

其次，目标制定好之后当然就会涉及到kpi的完成。到底怎样的方式更有助于团队业绩循环法绩潜力的激发?我们同样先来看两种业绩追踪方式：

### 01圈养羊

领导：这个月的业绩为什么还没有完成?

员工：因为……(说出原因)

领导：不要强调理由，赶紧想办法!

### 02

领导：这个月的业绩为什么还没有完成?

员工：因为……(说出原因)

领导：这里有一份去年和今年同期市场调查以及去年销售业绩的完成报告，你可以参考一下，找一些突破点。我这里还有一些比较好的用户资源可以对接给你，你试着再突破一下。

哪一种方式能更好的帮助团队完成销售目标，一目了然。就像上一个部分提到的“跳一跳够到目标”，不仅是员工，更重要的是管理者要“跳”。

而这个跳一跳一定是结合了你的力量、价值，因为你手中有更多的资源。管理层手中的资源或多或少要比基层员工好一些，而且管理层也更容易接触到公司给到的各种资源，所以光靠员工跳是没用的，你得运用你的力量托他一下才可以。

## n3上下一心的团队

第三，作为管理者，到底要怎样才能让团队上下一心，凝聚力十足？

相信每一个团队管理者都遇到过这样的问题：公司下达的业绩目标是100%，但为了给目标加一个“保险”，大家在给团队下英语星期缩写达任务的时候，会把目标变成110%-120%。

这个做法在团队管理中是很常见的，也确实能激发团队更大工作动力。但在处理最终结果的时候就会产生分化。

例如团队最终完成的业绩是100%，那么对于公司来说，今年制定的目标就达成了，管理者也会拿到相应的业绩奖励。但对于团队成员来说，他们的业绩是还差10%或20%才完成的，所以没有拿到年终奖励。

俞朝翎老师与到场企业高管互动

这种事情一旦发生，员工心理会怎么想？我们辛辛苦苦干了一年，团队业绩也没有完成，但没有拿到年终奖的只是我们，团队领导却得到了公司奖励！是不是很气人？！我不干了！

如此一来，团队必散。

所以，好的团队必须是上下同欲的，全部都是每个人的总和，我们定出那个高10%和20%是为了保险系数，而不是你完成了大家没完成，这是不好的。

n4企业文化的价值

第四，要保证上下同欲，除了制定合理的kpi和小学作文大全完成方式，企业文化的力量也是不可忽视的。

在这里，我们一定要弄清楚什么是企业文化。

企业文化不该是奴役员工自由思想的工具，也不是强迫他人无条件服从的巧妙说辞，更不是党同伐异的核武器。不洗脑，不搞个人崇拜，不把人工具化，最大限度容纳多样性，鼓励大家用常识思考，用认真对待生活，用快乐进行工作，这些就是最朴素与具备普世价值的企业文化。

俞朝翎老师公开课现场

企业文化一旦产生影响力的时候，有很多东西可以自己不用做。为什么？因为团队会告诉他应该怎么做。什么叫做大染缸？染缸就是靠团队的力量，你是红的，到了我这里也染成橙色，所以初期最重要的一条就是参与度养殖场。然后让他形成什么？相应的制度，有参照，有自己的标准和规则。

而所有的企业文化都是需要训练和考核的，没有考核的文化是没有用的。

好啦，关于俞朝翎老师分享的超强团队打造干货纳豆就先给大家分享到这里啦~其实还有很多非常具体的实践技巧是文字无法概括的。欢迎大家持续关注纳什空间，我们会定期邀请各路大咖来分享更多超级实用的创业干货！

更多 作文 请访问 [https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92\\_0.html](https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92_0.html)

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发