

## 三商美邦年輕戰鬥團隊

# 27歲總會長三年組隊67人，人力業績年年奪冠

從他二十四歲入行後三年，團隊人數成長速度年年拿下公司第一名。彼得·杜拉克曾說：「領導者唯一的定義，擁有追隨者。」能讓團隊快速成長，年年竄升一批新的生力軍加入，黃奕綱是如何做到的？

文、攝影◎黃蕙如

——商美邦人壽1638通訊處處經理黃奕綱，他二十四歲入行第一個月，目標清楚已早早確立未來定位與方向。「這個行業的組織發展制度最吸引我！我來就是想要拚事業。」從他晉升主管以來，增員競賽年年拿第一，近一、二年人力成長翻倍加速，從10多位，第二年增加到20幾位，到二〇一四年底成長近60位，尤其又以二〇一四年整年淨增加15組主管、30個人力，創出新高紀錄。

近期倚靠直轄團隊的總體力量，黃奕綱剛摘下二〇一四年度傑出333榮譽會全省總會長，帶出2位單位直轄同仁榮獲「極峰會員」（各職級前10名）。對黃奕綱來說，目前最重要的目標是預計七月成立通訊處，若能如期完成，這將實現他第一年入行時的事業夢想——三年半成處！

彼得·杜拉克說：「領導者唯一的定義，擁有追隨者。」今年二十七歲的黃奕

綱，帶領22組67人的團隊，以七、八年級生組成的團隊成員，他讓團隊人力快速成長，年年吸引更多新世代生力軍加入，他持續成長的關鍵，究竟是做對了哪些事？

「組織發展不是個人戰，而是團體戰，單位成員的組成很重要。」黃奕綱一開始增員的直轄夥伴，與他有著共同的目標。除了團隊向心力，再培養夥伴的專業能力，就變成是共同發展的成果。

## 全年「嗡嗡嗡」的戰鬥團隊

保險業是無上限的行業，工作時間與工作的認真程度，由個人自己決定。

黃奕綱的每一天，從早上九點進公司，晚上十一、十二點，在大樓熄燈，管理員催人後，他才離開辦公室。黃奕綱表示自己一直抱持著「我在，團隊夥伴會有安全感與不鬆懈的心。」單憑這個理由，只要還有夥伴待在辦公室，他就會在。甚至是難得休假

的週日，也只是沒進公司開早會，黃奕綱還是在市場上運作。相較於一般年輕的業務人員，最難克服的「紀律」問題，黃奕綱帶頭做的精神，讓一群年輕夥伴沒話說。他的認真態度，也是讓年輕夥伴自嘆弗如之處。

團隊夥伴講到有一回，黃奕綱嚴重感冒已體力不支，但還是堅持要進公司開早會，這種精神，也在團隊夥伴的內心產生新的體會，決策小組的3名成員夥伴異口同聲表示：「我們根本從來不請假，因為他都這樣（從未請過任何假），讓我們想請假也很難開口。」工作的紀律與責任感是黃奕綱最令夥伴折服之處。

團隊部屬都知道，只要是黃奕綱要求要做的事，他絕對是第一個先做到。黃奕綱說：「領導者要帶頭去做，而不是指揮人。我希望夥伴有80分的認真，我就要有100分。我對單位的要求很高，其實對自己的要求更高。」

### 什麼時間，就做什麼事！

二〇一四年四月份是對一般人來說是競賽剛結束，也許處在休息狀態或者轉而經營客戶，準備醞釀下一波的競賽，但是經過一個月，黃奕綱團隊居然淨增加了20人。這段期間，他仍然馬不停蹄地操練增員策略，辦活動、舉辦演講。看在團隊成員眼裡，都說「他一直處於打仗的狀態，一直很拚，所以有非常多的口袋名單，一旦需要時就會出現成效。」



三商美邦人壽董事長劉中興（左）頒獎處經理黃奕綱傑出333榮譽會總會長獎

### 黃奕綱 Profile

現職：三商美邦人壽1638通訊處處經理  
得獎記錄：

- ◎二〇一四年傑出333榮譽會全省總會長
- ◎二〇一四年增員競賽南區第1名
- ◎二〇一四年週年慶業績競賽南區副會長
- ◎二〇一三年頂峰論壇南區第1名（全國第3名）
- ◎二〇一三年週年慶業績競賽業務襄理組第1名
- ◎二〇一二年週年慶業績競賽業務主任組第1名

推銷與增員是保險工作的命脈，一般的團隊主管大多難以兼顧，但黃奕綱在每一次的競賽，該增員時就有人進到團隊，該做業績，業績就產生。對此，黃奕綱指出，他非常重視節奏感，就像一艘船的船長，最瞭解船行的方向「什麼時間點，該做什麼事，就該顯現出什麼成果。」透過大數法則，SOP的流程不斷地操練，才能聚焦繳出當月成果（人力或業績），是他的策略之一。

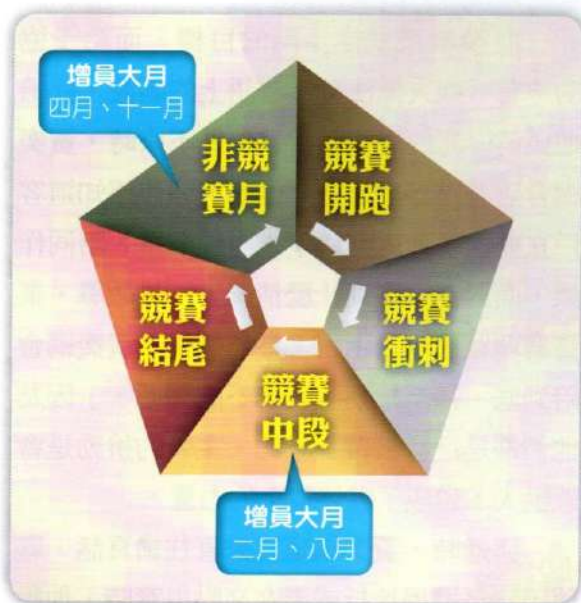
尤其新人力所產生的業績在團隊區的占比很重，人力必須不斷地補充，更是重頭戲，自然不會懈怠。



團隊的決策小組  
 業務襄理劉人豪（左1）  
 業務襄理楊宗叡（右1）  
 業務襄理吳建鴻（左2）

因而平時作業時的高自我要求，或直轄競賽上業績、人力成果總是抱走第一名，會讓跟隨黃奕綱的夥伴感到無比敬佩。追隨在後的夥伴，自然會不斷地去檢視自己、督促自己，調整自己的行為，也因此團隊向心力十足。

黃奕綱也表示，從事業務工作的人背景



黃奕綱重視業務節奏

與條件都不一樣，也不會是公平的。這是年輕的業務人員要自我認清的現況。但年輕業務人員的特色是容易啟動、積極性高，願意用較長的運作時間去奮鬥。再者，想要增加競爭力，就要用制度來贏人。

以最近期的競賽來看，他除了個人業績保有一定的

水準，一年個績創造100C左右。他所帶領的直轄組總業績500C，等於另外400C是夥伴創造的，「人很多，業績量才能多，有些直轄只有1人，他的直轄有17人，等於有17倍的戰力。」

### 競賽時間拚第1，掌握3區塊

黃奕綱進一步指出瞭解單位的節奏感與現況及市場的狀況，單位的業績要好，必須掌握「人、商品、策略」。

團隊中的所有人員可以分為領先、中間、落後，中間這一群人是重點。黃奕綱表示，競賽主要是讓「頭」與「尾」的人能動起來。領先的人就鼓勵他們去做，落後的人讓他們知道現在不能不做，當這兩群人都在做，中間這一群人就覺得怎麼大家都在做，業績就會衝上來。

再來是掌握商品。在商品上要先設定重要的主力商品，由於組織內每個人程度都不一樣，黃奕綱說他給夥伴的方法和步驟，必

須方法淺白到連最弱的人都聽得懂、會用、上手，且都可以賺到錢。

第三是策略，即是單位PK賽，單位業績如果能掌握好，剩下就是氣氛，透過榮譽餐會、組隊PK，帶動競賽氛圍，業績就可被期待。

他也認為，不一定現在的經驗就可以代表未來，但每一次遇到問題，他總是會去思考「現在的問題在哪？」、「該用什麼方法解決？」，「整天都在想」，當人一投入就會生智慧，想了就去嘗試看看。

「好與不好都沒有關係，但一定要知道接下來要怎麼辦，最怕的是主管束手無策，我能忍受短暫的業績不好，但不可以忍受接下來不知該怎麼做。」就是因為在意與專注，讓反應問題的時間縮到最短，低潮就不會太久。

### 增員與輔導

團隊內的成員，特質、條件不一。有高學歷的、也有讀書少的、有家境富裕的、也有背景一般的；有很聰明的、也有資質平庸的，黃奕綱指出，這是團隊成員的特色，什麼人都有，也反映了行業的特性，什麼人來都可能成功。「成功的人絕不是完美的，而都是認清自己的現況，有什麼，沒什麼，發揮優點，改善缺點而已。」

許多新加入的年輕人，會在這個團隊中，找到與自己條件相似的影子，會覺得有人的條件跟自己差不多，而能有突出的表

現，好像自己也有了希望，在這裡可以找到想要的未來。

組織發展的概念是，團隊主管要能夠去協助愈多的人，發揮他的能力，組織發展的速度就會愈快。但黃奕綱也說，年輕人常常是「夢想很大，代價很模糊」。因此要成功「目標與代價」一定要很清楚，只要付出就會有很大的成功機會。「不是保險業不好做，而是沒有行業可以輕鬆，又可以高收入，我只是很清楚代價這件事。」，他也一直灌輸單位夥伴這樣的觀念。只要能將這件事情溝通好，要求夥伴就會來得更容易。

黃奕綱最常跟夥伴討論目標，「你來這是為了追求什麼？」、「你願意付出多少？」若是針對收入的目標，想要每月收入5萬元、10萬元或者想跟他一樣，年輕成處，年薪百萬或者當年輕企業家？不同的夢想，就會用不同的規格去要求。

而後根據夥伴不同的目標，而給予協助。有一些人無法接受言語上的刺激，就給他負荷得起的方法。當夥伴做不來時，黃奕綱會陪著夥伴一起做。例如，夥伴不知道客戶在哪裡？他就會跳下來討論名單，陪同作業，面對客戶遇到什麼情況，一一教導。業務襄理吳建鴻表示，「夥伴想拚，黃奕綱會陪到底。甚至拚到半夜也不成問題。」因為他們都是這樣被帶上來的，主管的拚勁是會感動人，也成了夥伴往上的力量。

溝通時，黃奕綱是直來直往講真話，夥伴不論是遭遇挫折或者在高點得意時，他說

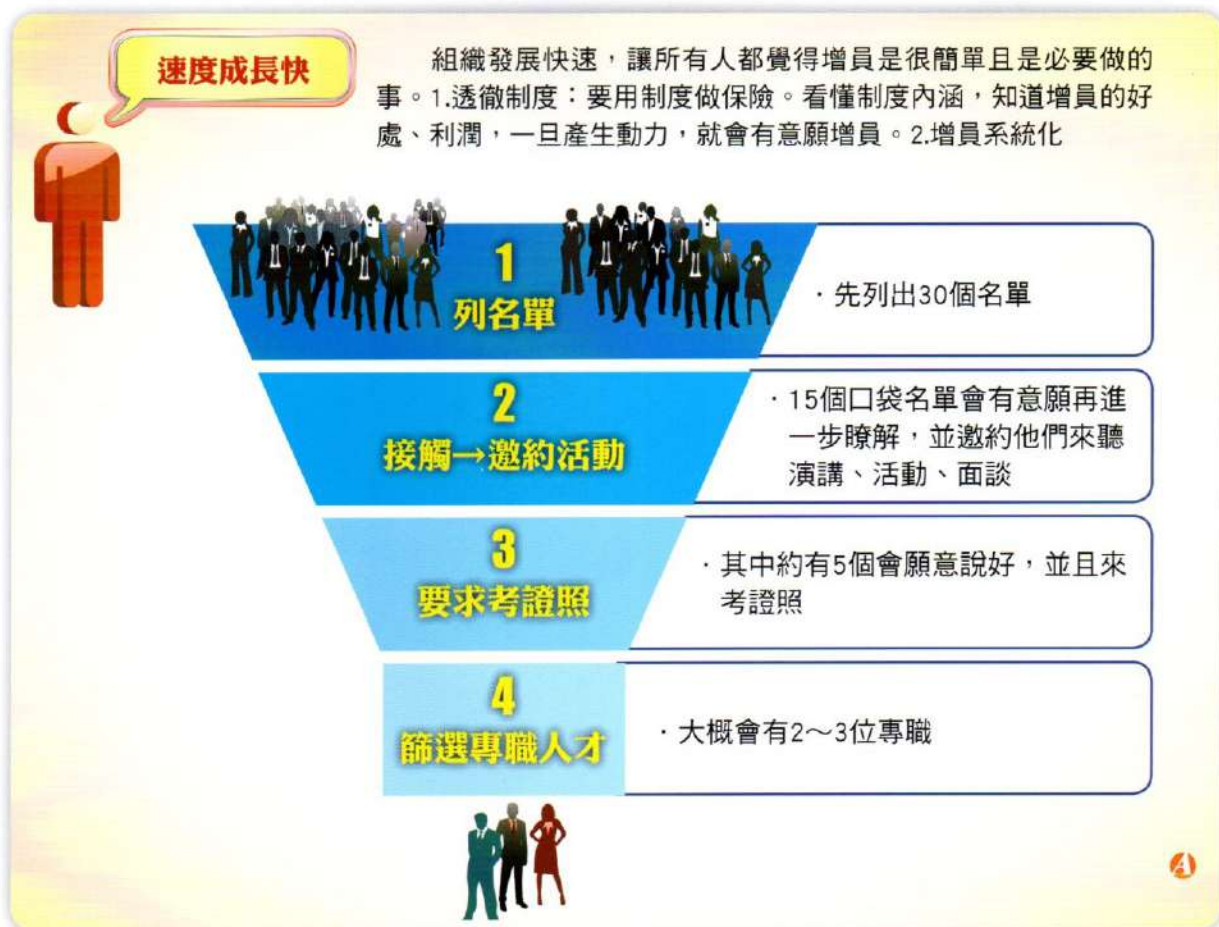
的話會讓人清醒。業務襄理楊宗歡說，他講真話很傷人而且會痛。但講重話前也都會先打預防針，最常講的是：「強者，是需要能接受重擊的，所以我跟你講真話，你要撐得住。」業務襄理劉人豪也指出主管的嚴格要求形成一種不容挑戰的領導風格，讓團隊夥伴在工作崗位上戰戰兢兢，保持戰鬥力。

### 管理上的挑戰

黃奕綱說組織發展最難是「人的情緒最難掌握」，沒有辦法有定數，甚至無法用過去的經驗去判斷往後的經驗、預測往後的結

果。

「身為主管不能去要求別人接受我們的情緒，而是我們要去容納這60多人的情緒，這是困難之處，但好玩與變化也是在這裡」。因此他說每一個人來都是一個挑戰，在人性面必須去瞭解夥伴，觀察他、用適合他個性方式去跟他相處，但是又要能夠讓自己保持理性，不會被情緒所牽動，更要能去享受過程的挑戰，未來組織要不斷地拓展，「太急躁、太尖銳要修得更圓融，那也是我一直在修的功課。」黃奕綱說，在這個行業目標與格局要更大，真的有學不完的功課。



地址：高雄



頒獎典禮



軟性活動烤肉



軟性活動飛鏢吧



軟性活動漆彈射擊



晉升酒會

