



# 中梁地产集团人才标准手册 2017版



中梁地产集团  
ZHONGLIANG REAL ESTATE GROUP

## 序 言

根据集团千亿战略目标，为夯实中梁人才管理基础，集团人力资源中心现依据《构建中梁人才标准》项目初步成果，制订《中梁地产集团人才标准手册》，以期实现中梁人才标准在实际工作中的运用落地，为高效选拔、提拔和培养人才提供明确的依据。

《中梁地产集团人才标准手册》详细描述了集团和区域两个层面，从普通员工、中基层、中高层、高层四个层级人员的能力素质要求。后续集团将根据各层级能力素质要求，细化各层级能力素质定义及细项行为，并在人才选拔和人才盘点等项目中落地。请各位认真学习，对照此标准严格要求自己并不断落实到工作中，为实现中梁打造高素质经营人才的战略愿景保驾护航。

## 中梁地产集团（区域公司）人才标准



## 中梁地产集团（区域公司）人才标准总览

**成就**型的领导者，  
带领**胜利**之师，  
打造一线**铁军**团队，  
成就中梁一线**奋斗**者。

层级	名称
通用	“奋斗”模型
中基层	“铁军”模型
中高层（区域）	“胜利”模型
高层（区域）	“成就”模型

## 中梁地产集团（总部）人才标准



## 中梁地产集团（总部）人才标准总览

**愿景**型的领导者，

**驱动**创新，

打造后台**铁军**团队，

成就中梁集团**奋斗**者。

层级	名称
通用	“奋斗”模型
中基层	“铁军”模型
中高层（集团）	“驱动”模型
高层（集团）	“蓝图”模型

## 通用层级人才标准

层级	通用
名称	通用层级“奋斗”模型
岗位	全员
角色画像	用心务实的奋斗者
画像描述	每一个中梁人都是肩负着中梁战略目标实现的战士，在激烈和变化的市场环境中，他们简单开放，会算账，敢拼搏，狼性执行力强，作风务实。
能力素质要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>■拼搏精神</li> <li>■善于沟通</li> <li>■持续学习</li> <li>■简单高效</li> <li>■经营意识（会算账）</li> </ul>



## 中梁地产集团通用人才标准

素质名称	拼搏精神		
素质定义	认同中梁价值观，充满激情与动力，永不言弃，敢于突破，实现与公司共同成长突破		
关键行为正向展示	<p><b>价值认同：</b>认同公司的理念，愿意践行公司的企业文化与价值观</p> <p><b>激情进取：</b>对工作有激情、有追求，始终愿意发扬吃苦耐劳的精神，事事都能够“我想干”</p> <p><b>狼性竞争：</b>保持竞争意识，勇于争取第一，始终努力超越自己、超越他人</p>	关键行为负向展示	<p>■对公司的理念和价值观持怀疑或否定态度</p> <p>■缺乏工作激情和活力，怕苦怕累，回避挫折或挑战</p> <p>■凡事得过且过，不喜欢与他人竞争</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■了解公司的价值理念，但不能完全地适应、融入中梁的文化氛围</p> <p>■吃苦耐劳的意识不足，比起公司来说更多考虑自己，较少为了公司额外付出</p> <p>■仅仅根据基础目标开展工作，缺少超越自我、超越他人的意识</p>	<p>■理解公司的价值理念，能够以实际行动践行中梁文化</p> <p>■工作中始终保持积极主动的态度，愿意为了工作目标的实现牺牲个人利益</p> <p>■有良好竞争意识，主动寻找方法并时刻准备超越</p>	<p>■对公司的价值理念高度认同，并在工作过程中积极向他人传递、宣扬中梁企业文化</p> <p>■精力充沛，锐意进取，为了目标全心全意并能感染周围的人一同为目标奋斗</p> <p>■具有强烈的竞争意识，敢于突破自我、超越极致，不达第一誓不罢休</p>



## 中梁地产集团通用人才标准

素质名称	善于沟通		
素质定义	尊重他人，注意倾听和表达，并运用合理技巧提升工作交流的质量和效率		
关键行为正向展示	<p><b>耐心倾听：</b>聆听他人的观点、感受，及时澄清其中模糊的地方，不推测不臆断</p> <p><b>清晰表达：</b>准确运用口头、书面等方式清楚表达自己的观点或意见</p> <p><b>沟通技巧：</b>根据沟通场合与沟通对象的不同，采取得体的沟通思路、方法和方式</p>		<p><b>关键行为负向展示</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■听不见他人的意见，或在沟通中频繁打断他人</li> <li>■无法将自己的观点或想法准确表达出来，比较害羞或紧张，常常词不达意</li> <li>■没有沟通技巧，表达风格乏味或令人不愉快，在激烈的争论中无法保持冷静</li> </ul>
等级	I 待发展		III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■较少听到或听进他人观点，主观臆断他人意见</li> <li>■表达不清晰，缺乏条理性，难以准确地传递自己的观点</li> <li>■沟通思路和模式相对单一，不太会根据沟通场合和对象的不同而调整</li> </ul>		<p>II 胜任</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■耐心聆听他人，就模糊的信息及时反馈与澄清，准确理解对方</li> <li>■通过恰当的方式，条理清晰地向他人表达自己的观点，确保准确性</li> <li>■识别沟通对象的诉求点，选取合理方式进行沟通，根据沟通情况进行调整，保证沟通效果</li> </ul>



## 中梁地产集团通用人才标准

素质名称	持续学习		
素质定义	怀着积极开放的心态，不断地主动学习新知识、新方法，同时能够创新性地思考，将学到的内容运用在工作中		
关键行为正向展示	<p><b>开放心态</b>：对自己有着清晰的认知，了解自己的优缺点，始终以开放的心态接纳他人的意见或建议</p> <p><b>自我突破</b>：有清晰的学习的目标和方向，了解如何最快最好地提升自我，达成突破</p> <p><b>创新学习</b>：能通过创新性的学习方法，快速吸收新知识新防范，理解事物的本质，举一反三，达到“我会干”的境界</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■对自己的优劣势了解不足，对他人的建议或意见持怀疑或封闭态度</li> <li>■对自己未来需要提升的方向缺少足够的规划，总是进行碎片化学习，缺少对知识体系的梳理</li> <li>■有一定的学习方法，但有时对于知识的理解停留在表面</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■对自己的优劣势有比较了解，能够接纳他人对自己提出的改进意见并努力提升自我</li> <li>■有清晰的学习路径规划，通过各种方法有效提升，实现自我超越</li> <li>■能够快速学习新知识新方法，并结合自身的知识体系做梳理，在工作中提出新的工作方式</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■有着清晰的自我认知，能够在工作中最大化发挥长处，同时主动收集他人的建议提升自我短板</li> <li>■能够将自我发展与中梁未来的发展结合起来，以自我突破带动组织整体能力的提升</li> <li>■有着创新性的学习方法，能够快速看透事物背后的本质，举一反三提出新的工作思路</li> </ul>

## 中梁地产集团通用人才标准

素质名称	简单高效		
素质定义	为人处事踏实认真，实干不空谈，执行力强，高效高质完成工作		
关键行为正向展示	<p><b>简单务实：</b>简单做人，踏实做事，能把复杂的事简单做，简单的事做到极致</p> <p><b>高效执行：</b>高效率、高质量完成上级交办的任务，即使有疑问也坚决执行，力求事事“我能干”</p>	关键行为负向展示	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 说的多，做的少，有时把简单的事情复杂化</li> <li>■ 常抱有畏难、消极情绪，认为困难、阻力太多，难以完成任务</li> </ul>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人际关系简单，但做事往往只考虑把事情做完，而不考虑把事情做好</li> <li>■ 能尽量完成上级交办的任务，但遇到阻力时会为完不成任务寻找借口，不重视工作效率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 为人简单，做事踏实，能明确自己对任务所担负的责任，把简单的事重复做，重视任务的达成</li> <li>■ 贯彻公司和上级提出的要求，迅速落实工作，保质保量完成任务</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 勤奋踏实，做事用心，作风务实，能把复杂的事情简单化，把简单的事情做到极致</li> <li>■ 树立“必须达成，不讲理由”的决心，保持狼性执行力，在保证工作效率的基础上追求更高的质量</li> </ul>

## 中梁地产集团通用人才标准

素质名称	经营意识		
素质定义	具有经营者视角和成本意识，关注工作的投入产出比，注重利益的最大化		
关键行为正向展示	<p><b>会算账</b>：把自己看做中梁的经营者，关注工作中的投入和产出，追求工作效益的最大化</p> <p><b>懂成本</b>：时刻关注成本，注重成本费用控制，减少或规避工作中不必要的成本费用浪费，确保每分钱用在刀刃上</p>		<p><b>关键行为负向展示</b></p> <p>■把自己定位为中梁的打工者，只关心自己的任务完成情况，不关心工作的投入产出比和效益</p> <p>■过分控制成本，简单认为成本控制就是节约钱，或不关心成本，过分投入</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■ 有关心工作投入产出比意识，但当前尚没有恰当的方法提升工作整体效益</p> <p>■ 有成本控制的想法，但局限于成本预算的简单执行，较少考虑成本的效用问题</p>	<p>■ 从经营者视角看待自己的工作，计算工作的投入产出比，聚焦于工作效益的提升</p> <p>■ 时刻关注成本，有效贯彻公司财务制度，合理运用工具和方法控制成本，确保成本支出的平衡</p>	<p>■ 以中梁整体效益的提升为出发点，精打细算，不断追求单位投入产出的最大化，实现投入的最大价值</p> <p>■ 把关注成本作为自己的工作习惯，能主动优化工作流程、方法等来控制成本，持续寻找降低成本的新方法和新机会</p>



## 中基层人才标准

层级	中基层
名称	中基层“铁军”模型
岗位	<u>区域部门负责人</u> <u>集团二级部门负责人</u>
角色画像	<u>一线冲锋队，问题终结者</u>
画像描述	狭路相逢勇者胜，中梁的中基层管理者以专业、高效、过硬的功力，带领一线团队冲锋陷阵，解决问题，不达目的誓不罢休。
能力素质要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>■结果导向</li> <li>■辅导带教</li> <li>■系统性解决问题</li> <li>■协同合作</li> <li>■以身作则</li> </ul>



## 中梁地产集团中基层人才标准

素质名称	辅导带教		
素质定义	针对下属特点开展业务指导和反馈，实现整体专业度的提升		
关键行为正向展示	<p><b>关心下属</b>：留意下属的工作、生活，了解下属的困难，及时表达关心和支持，让员工有归属感和向心力</p> <p><b>专业带教</b>：乐于带教下属，积极为下属提供锻炼机会，结合下属需求和不足针对性地开展业务指导</p> <p><b>及时反馈</b>：及时与下属反馈信息，直接与其沟通，坦率指出其不足，并指导及时改进</p>	关键行为负向展示	<p>■对下属漠不关心，不理睬下属提出的需求</p> <p>■把带教下属当做分外的职责，不愿意与团队成员分享自己的经验或提供指导</p> <p>■不能够坦诚直接、或不能够及时地指出下属的不足</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■ 对下属的了解仅限于工作，较少留意、关心下属工作领域外情况</p> <p>■ 能为下属提供一定的业务指导和支持，但缺少针对性，较少思考培训的成效</p> <p>■ 经常与下属沟通，但对于下属的不足缺少有建设性的反馈</p>	<p>■ 了解下属，及时发现下属遇到的困难，给予相应的关心和支持，提升下属对部门的归属感</p> <p>■ 重视下属的培养和发展，通过经验分享、培训、带教等方式为下属提供业务指导和锻炼机会</p> <p>■ 注重对下属的反馈，与下属坦诚沟通，及时肯定其取得的进步或指出不足</p>	<p>■ 以人为本，持续打造相互理解、扶持成长的工作氛围，强化部门成员的向心力</p> <p>■ 基于下属特点，有前瞻性地为下属提供恰当的指导和机会，使其既能上手工作，又能发展自身能力</p> <p>■ 与下属真诚平等地沟通，及时认可、奖励下属取得的成绩，指出不足并提供改进建议</p>



## 中梁地产集团中基层人才标准

素质名称	系统性解决问题		
素质定义	全面分析问题、抓住问题关键点，有效解决问题并及时总结		
关键行为正向展示	<p><b>分析能力：</b>深入思考，厘清事物与事物之间的关系，能透过现象看到问题的本质</p> <p><b>解决问题：</b>利用逻辑思维来解决复杂问题与工作流程，抓住主要矛盾，提出行之有效的解决方案并执行</p> <p><b>及时总结：</b>事后及时总结，完善流程、制度及应对预案，避免重蹈覆辙。</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■意识到要透过事物表面看本质，但往往未能准确发掘内在的影响因素</li> <li>■有解决问题的意识，但更多停留于口头评论，缺少解决问题的实际行动</li> <li>■在事后对问题进行总结，但未能真正将问题的总结用以指导后续的工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■通过理性分析了解目前现状，透过事物表面看问题，准确发掘问题背后的原因或影响因素</li> <li>■能抓住问题的主要矛盾，积极寻找解决问题的方法，并保证将方案执行</li> <li>■对典型问题进行总结归纳，并将总结形成文字或结论，运用到后续类似问题的解决当中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■思维较为聚焦，能够深入挖掘事物之间的关联及影响因素，建立完善的分析问题的方法</li> <li>■分清事物的轻重缓急，并针对性的制定多套解决方案，集中优势力量解决根本问题</li> <li>■对典型问题进行总结归纳，形成制度或方法论，举一反三，为其他问题的预防或解决提供借鉴</li> </ul>



## 中梁地产集团中基层人才标准

素质名称	协同合作		
素质定义	了解并快速响应其他部门需求，团结互助，推动整体目标实现		
关键行为正向展示	<p><b>了解他人需求</b>：通过交流与观察，把握他人的关键需求点，挖掘其潜在需求</p> <p><b>主动支援</b>：主动了解其他部门需要的帮助，提供相应的支持和资源</p> <p><b>建立信赖</b>：在日常工作中，通过正式或非正式的方式与各部门建立信赖关系</p>	关键行为负向展示	<p>■ 不理解他人提出的需求或盲目地接受他人提出的所有诉求</p> <p>■ 对于其他部门成员的求助，找借口推诿或拒绝提供帮助</p> <p>■ 不主动与其他部门联系并建立关系，总是等有了问题才去找对方</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■ 能够主动了解他人需求，但有时对需求的把握不到位</p> <p>■ 当其他部门发出明显寻求支援信号时能给予一定的支持，缺少主动意识</p> <p>■ 注意与合作伙伴建立关系，但尚未形成个人及部门影响</p>	<p>■ 主动了解他人的处境和明确需求，把握关键需求点并快速响应</p> <p>■ 当其他部门寻求寻求帮助或支持时，能尽全力提供支持和帮助</p> <p>■ 通过多次合作建立信赖，注重部门间关系的维护</p>	<p>■ 通过交流与观察，挖掘他人潜在需求，想他人所想，急他人所急</p> <p>■ 基于捕捉到的其他部门的需求，从公司整体利益出发，主动提供支持和帮助</p> <p>■ 主动通过正式或非正式的方式与各部门建立信赖关系，形成稳固的伙伴关系</p>

## 中梁地产集团中基层人才标准

素质名称	以身作则		
素质定义	带头在第一线作战，成为团队的标杆模范，让员工心服，让团队齐心		
关键行为正向展示	<p><b>身先士卒：</b>将自己视为团队中坚力量，急、难、险要事宜敢为人先，亲赴一线战斗，面对困难绝不退缩</p> <p><b>引领团队：</b>充满激情与号召力，在团队中起表率作用，带领团队齐心协力共同前进，要求团队和自己率先示范</p>		<p><b>关键行为负向展示</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■将自己与员工区别对待，把自己位置放太高，常常说的多做的少，难以服众</li> <li>■时常抱怨，在团队中传播消极情绪，团队斗志涣散，止步不前</li> </ul>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■明白有些工作自己应该亲赴一线，率先行动，但容易被事务性工作打散精力，或管理水平有限难以顾及</li> <li>■意识到自己行为的影响，愿意起表率作用，但不够坚决，或缺乏影响团队的方式方法，或需要提升领导魅力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■面对挑战性和未知困难，敢于亲自上阵指挥作战，敢于拍板不怕承担风险</li> <li>■明白自己角色的重要性，关注自己在团队中的形象，努力成为团队中管理水平、专业技能、拼搏精神等多方面的榜样，使团队信服</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■能够带头挑战看似不可能的任务，展现出无畏斗志，毅然决然地冲在最前面</li> <li>■注重提高自身修养，不断修炼人格魅力，让团队成员自发追随自己挑战更高目标，三军用命，将士齐心，率领团队成为组织中的标杆</li> </ul>



## 中梁地产集团中基层人才标准

素质名称	结果导向		
素质定义	注重目标达成，持续改进，拿结果说话		
关键行为正向展示	<b>关注目标：</b> 以结果为导向，用目标指导行动，分清优先次序，抓住关键点，达成目标 <b>精益求精：</b> 以高标准要求自己 and 团队，不断提升工作交付的品质，超越公司对自己和团队的期望		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 目标感不强，有时沉浸过程，行动不够坚决，忽视结果的达成</li><li>■ 根据考核标准开展本职工作，满足于完成任务，较少追求结果的质量</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 执行任务以结果为导向，能分清优先主次，抓住关键点</li><li>■ 全力以赴，出色完成任务，且坚持要做得比标准好，超越公司或上级要求</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 强调结果的达成，将目标分解为清晰的阶段性行动计划，并借助可能的力量化解阻力</li><li>■ 向高标准看齐，持续突破，一次比一次更出色，成为公司或部门内的标杆</li></ul>



## 中高层人才标准

层级	中高层	
	区域公司	总部
名称	中高层（区域公司）“胜利”模型	中高层（总部）“驱动”模型
岗位	<u>区域常务副总</u> <u>区域营销副总</u> <u>事业部总</u>	<u>集团中心总</u>
角色画像	前线指挥官，目标实现者	专业决策者，体系建设者，机制创新者
画像描述	在前线作战需要中梁区域中高层具备良好的商业和全局思维，定战术，搭班子，并在战斗中身先士卒，敢为人先，带领团队实现目标！	“精总部，强一线，小组织”，中梁集团中心总作为“大后台”的构建者，立足全局，以专业的高度和深度为纲，不断创新实践，为集团和区域目标的实现奠定坚实的基础！
能力素质要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>■打造高绩效团队</li> <li>■全局意识</li> <li>■资源整合</li> <li>■目标导向</li> <li>■成人达己</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■打造高绩效团队</li> <li>■全局意识</li> <li>■资源整合</li> <li>■专业决策</li> <li>■创新实践</li> </ul>



## 中梁地产集团中高层（区域公司）人才标准

素质名称	打造高绩效团队		
素质定义	组建成功团队，指明团队方向，及时给予团队成员激励与奖励，通过管理机制的建立、优化打造中梁高绩效团队		
关键行为正向展示	<p><b>组建成功团队：</b>筹建团队，指明方向，合理分配任务，制定管理机制，最大化发挥团队优势，形成中梁特色的成功团队</p> <p><b>有效激励团队：</b>关心下属，给予团队温暖，设定合理激励与奖励机制，敢奖敢罚，让员工有归属感和向心力</p> <p><b>管理团队绩效：</b>工作要求高标准、高目标，关注绩效结果和实现过程，灵活调整工作方法，不断优化团队管理机制、流程等，打造中梁高绩效团队</p>	关键行为负向展示	<p>■认为将不同的人聚在一起即成为团队，团队没有方向</p> <p>■团队缺少有效的激励机制，团队氛围沉闷，人心不齐</p> <p>■不关心绩效达成情况，管理机制僵化，不知变通与调整，团队整体绩效低下</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■能基于集团/区域要求组建团队，明确团队方向，但缺乏相应的团队管理机制，无法发挥出团队合力</p> <p>■仅在工作中和团队成员交流，比较少关心他们工作领域外情况，没有结合团队成员特点进行激励与奖励</p> <p>■过于关注绩效结果，忽视绩效实现过程，不能及时调整工作方法</p>	<p>■基于业务发展需求组建团队，明确团队方向，并根据人员特点合理分配任务，建立相应的管理制度，发挥团队合力</p> <p>■主动关心下属的工作瓶颈、职业发展需求及工作领域外情况，给予正面理解和资源支持，提升员工对于团队的归属感</p> <p>■关注下属绩效达成情况，跟进目标实现过程，不断总结优化团队管理方法、流程、制度等，实现团队整体绩效</p>	<p>■组建具有中梁特色的团队，通过体系化的管理，最大化发挥团队优势，成为中梁标杆团队</p> <p>■以人为本出发带领团队，建立结合团队特点的激励与奖励机制，打造相互理解、扶持成长的工作氛围，让所有人拧成一股绳，大步向前冲</p> <p>■对团队的绩效结果和实现过程做到心中有数，通过前瞻性调整管理方法、流程等保障团队实现高绩效目标</p>



## 中梁地产集团中高层（区域公司）人才标准

素质名称	全局意识		
素质定义	正确看待组织、团队和个人间的利益关系，积极推动跨业务、跨部门的合作，协力推动组织实现更高目标		
关键行为正向展示	<p><b>大局为重：</b>站在组织层面和经营角度思考问题，从整体和长期利益出发开展工作，个人和团队利益服从公司利益，服从集团利益</p> <p><b>跨部门视角：</b>从高效协同角度出发，打破部门墙，主动推进跨部门沟通合作，默契配合以共同推进组织目标实现</p> <p><b>及时补位：</b>厘清权责不清的灰色地带，主动支持和及时补位，助力公司、跨部门伙伴和自身成功</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■能够认知到组织利益的重要性，但考虑问题倾向于从自身或分管领域出发，不能充分兼顾组织的整体和长期利益</li> <li>■专注于分管领域工作，不太了解其他领域的职能和业务，较少对其他部门进行主动沟通</li> <li>■以个人或部门利益为先，较少向其他部门分享信息、资源，或主动提供支持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■关注组织发展，正确认识组织、团队和个人利益三者间的相互关系，能够按照组织利益最大化原则开展和指导各项工作</li> <li>■了解其他部门运作模式，理解各方工作中的困难和挑战，主动寻找合适方式打破部门墙，促进跨部门合作</li> <li>■正确看待组织快速发展中权责不清的模糊地带，对于处于“真空”地带的工作，积极响应和牵头，提供资源与支持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■理解组织发展中整体与局部、短期与长期利益的关系，考虑问题始终围绕组织整体和长期利益最大化展开</li> <li>■预见跨部门沟通中的困难和阻碍，提前制定解决策略，促成多方共识并赢得更广泛的支持</li> <li>■综合考量组织、跨部门伙伴、团队和自身的工作需求，主动协调、调配资源与提供各类支持，提前补位并消除“真空”地带，促成多方共赢</li> </ul>

## 中梁地产集团中高层（区域公司）人才标准

素质名称	资源整合		
素质定义	以推动业务发展为目标，充分挖掘、鉴别、整合内外部资源，实现业务的高速增长		
关键行为正向展示	<p><b>资源甄选：</b>识别对目标实现最具影响力的、关键的资源要素，搜寻并全面评估资源的匹配性</p> <p><b>资源拓展：</b>积极寻找新的合作渠道和资源，抓住各方的利益诉求点，寻找共赢的合作模式</p> <p><b>纵横整合：</b>调用、协调、整合集团、其他合作方或区域公司等内部和外部资源，实现资源效用最大化</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■能理解不同资源的重要程度，但缺少合适的资源获取渠道，或无法有效地估资源价值</li> <li>■会尝试寻找新的合作渠道，但尚没有特别有效的方法</li> <li>■能意识到整合资源的重要性，但对资源的调配和组合不够到位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■能够基于资源需求的重要和紧迫程度，寻找合适的资源获取渠道，并评估资源价值</li> <li>■积极寻找新的合作渠道，并能较为有效地促成合作</li> <li>■基于合作需要，整合公司可利用的资源，使资源发挥更大的价值</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■基于明确的标准来评估资源质量，区分资源的需求优先级和难易度，从而找到最佳的资源获取渠道</li> <li>■善于发现并把握合作机会，建立新的合作模式</li> <li>■熟悉整体资源的存量和走势，建立内部资源库，打通各个资源之间的通道，充分促进内部资源共享与效益最大化</li> </ul>

## 中梁地产集团中高层（区域公司）人才标准

素质名称	目标导向		
素质定义	关注目标设定的有效性，带领团队紧密围绕目标开展工作，预见目标实现中的风险与变化并及时调整策略，始终追求目标结果的达成		
关键行为正向展示	<p><b>目标设定：</b>合理设定工作目标，保证团队理解到位</p> <p><b>目标落地：</b>清晰分解目标并设计实现路径，清楚目标实现中的风险与挑战</p> <p><b>目标达成：</b>及时调整策略与方案，整合内外资源保证一切工作围绕目标开展，想方设法带领和激励团队共同达成目标</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>了解分管领域主要工作职能，能够相应设定工作目标但不够聚焦，或是无法将团队目标清晰传递给所有成员</li> <li>有目标分解的意识，但是无法将目标做合理拆分，不善于设置关键节点，对潜在风险定位不准，不能够有效推动目标的落地执行</li> <li>能够将目标达成放在重要位置，但不能及时调整达成目标的策略与方案，不善于激励他人专注目标</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>分析并设定所需完成的工作目标，通过有效手段保障所有团队成员对共同实现的目标理解一致</li> <li>将目标拆分成系列的可执行方案，明确关键节点与潜在风险，指导团队完成行动计划与应急方案设计，并推动团队落地执行</li> <li>根据环境与形势的变化调整目标实现的方法，具备完成目标的决心与动力并激励团队保障目标达成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在保证基本目标实现的基础上，设定挑战性目标，积极影响团队成员认可及追求更高目标</li> <li>带领团队制定目标实现的整体策略与完整路径，清晰认知过程中的风险与挑战并将负面影响最小化，准确识别各类资源并充分调动以加速目标执行</li> <li>建立系统的监控与反馈机制，根据具体情况迅速调整实施策略和实现路径，在团队中营造良性竞争工作氛围，激励团队保质保量地达成甚至超越目标</li> </ul>





## 中梁地产集团中高层（区域公司）人才标准

素质名称	成人达己		
素质定义	坚定信念，辅导发展他人和团队，带领团队持续提升以达成工作目标和实现自身追求		
关键行为正向展示	<p><b>成就他人：</b>了解他人优劣势、职业发展目标并针对性提供各类支持，帮助他人实现职业抱负</p> <p><b>成就团队：</b>关注团队未来发展需求，注重人才搭配和梯队建设，实现团队的长远提升</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 关注他人职业诉求，但不能有效提供资源支持和实践机会，有时会让团队成员个人发展与团队提升脱节</li> <li>■ 根据工作现状需要进行人才搭配，不太关注团队未来发展对人才的要求，没有思考人才梯队建设的重要性和必要性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 结合团队成员能力现状和职业发展诉求，合理分配资源与提供历练机会，保证个人发展和团队提升同步</li> <li>■ 关注关键岗位的人才配置和能力要求，通过有效的人才培养和发展计划，做厚板凳深度，成就团队</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 启发团队成员有效设定职业发展路径，引导团队成员将自身职业追求和企业成功绑定</li> <li>■ 提前布局系统化的人才发展策略，从长期利益规划人才梯队建设，最大化每位团队成员价值，实现团队成就共享</li> </ul>

## 中梁地产集团中高层（总部）人才标准

素质名称	打造高绩效团队		
素质定义	组建成功团队，指明团队方向，及时给予团队成员激励与奖励，通过管理机制的建立、优化打造中梁高绩效团队		
关键行为正向展示	<p><b>组建成功团队：</b>筹建团队，指明方向，合理分配任务，制定管理机制，最大化发挥团队优势，形成中梁特色的成功团队</p> <p><b>激励团队：</b>关心下属，给予团队温暖，设定合理激励与奖励机制，敢奖敢罚，让员工有归属感和向心力</p> <p><b>管理团队绩效：</b>关注绩效结果和实现过程，灵活调整工作方法，不断优化团队管理机制、流程等，打造中梁高绩效团队</p>	关键行为负向展示	<p>■认为将不同的人聚在一起即成为团队，团队没有方向</p> <p>■团队缺少有效的激励机制，团队氛围沉闷，人心不齐</p> <p>■不关心绩效达成情况，管理机制僵化，不知变通与调整，团队整体绩效低下</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■能基于集团/区域要求组建团队，明确团队方向，但缺乏相应的团队管理机制，无法发挥出团队合力</p> <p>■仅在工作中和团队成员交流，比较少关心他们工作领域外情况，没有结合团队成员特点进行激励与奖励</p> <p>■过于关注绩效结果，忽视绩效实现过程，不能及时调整工作方法</p>	<p>■基于业务发展需求组建团队，明确团队方向，并根据人员特点合理分配任务，建立相应的管理制度，发挥团队合力</p> <p>■主动关心下属的工作瓶颈、职业发展需求及工作领域外情况，给予正面理解和资源支持，提升员工对于团队的归属感</p> <p>■关注下属绩效达成情况，跟进目标实现过程，不断总结优化团队管理方法、流程、制度等，实现团队整体绩效</p>	<p>■组建具有中梁特色的团队，通过体系化的管理，最大化发挥团队优势，成为中梁标杆团队</p> <p>■以人本出发带领团队，建立结合团队特点的激励与奖励机制，打造相互理解、扶持成长的工作氛围，让所有人拧成一股绳，大步向前冲</p> <p>■对团队的绩效结果和实现过程做到心中有数，通过前瞻性调整管理方法、流程等保障团队实现高绩效目标</p>



## 中梁地产集团中高层（总部）人才标准

素质名称	全局意识		
素质定义	正确看待组织、团队和个人间的利益关系，积极推动跨业务、跨部门的合作，协力推动组织实现更高目标		
关键行为正向展示	<p><b>大局为重：</b>站在组织层面思考问题，从整体和长期利益出发开展工作；</p> <p><b>跨部门视角：</b>从高效协同角度出发，打破部门墙，主动推进跨部门沟通合作，默契配合以共同推进组织目标实现</p> <p><b>及时补位：</b>厘清权责不清的灰色地带，主动支持和及时补位，助力集团、跨部门伙伴、区域公司和自身成功</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■能够认知到组织利益的重要性，但考虑问题倾向于从自身或分管领域出发，不能充分兼顾组织的整体和长期利益</li> <li>■专注于分管领域工作，不太了解其他领域的职能和业务，较少对其他部门进行主动沟通</li> <li>■以个人或部门利益为先，较少向其他部门分享信息、资源，或主动提供支持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■关注组织发展，正确认识组织、团队和个人利益三者间的相互关系，能够按照组织利益最大化原则开展和指导各项工作</li> <li>■了解其他部门运作模式，理解各方工作中的困难和挑战，主动寻找合适方式打破部门墙，促进跨部门合作</li> <li>■正确看待组织快速发展中权责不清的模糊地带，对于处于“真空”地带的工作，积极响应和牵头，提供资源与支持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■理解组织发展中整体与局部、短期与长期利益的关系，考虑问题始终围绕组织整体和长期利益最大化展开</li> <li>■预见跨部门沟通中的困难和阻碍，提前制定解决策略，促成多方共识并赢得更广泛的支持</li> <li>■综合考量组织、跨部门伙伴、团队和自身的工作需求，主动协调、调配资源与提供各类支持，提前补位并消除“真空”地带，促成多方共赢</li> </ul>



## 中梁地产集团中高层（总部）人才标准

素质名称	资源整合		
素质定义	以推动业务发展为目标，充分挖掘、鉴别、整合内外部资源，实现业务的高速增长		
关键行为正向展示	<p><b>资源甄选：</b>识别对部门发展最具影响力的、关键的资源要素，搜寻并全面评估资源的匹配性</p> <p><b>资源拓展：</b>积极寻找新的合作渠道和资源，抓住各方的利益诉求点，寻找共赢的合作模式</p> <p><b>横纵整合：</b>调用、协调、整合集团、其他合作方或区域公司的资源，实现资源效用最大化</p>	关键行为负向展示	<p>■认为所有资源都一样，不加评估、不加区分地使用</p> <p>■僵化地从已有渠道攫取资源，抱有索取心态</p> <p>■没有资源储备规划，常常临使用前再去筹集资源，资源使用效率低下</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■能理解不同资源的重要程度，但缺少合适的资源获取渠道，或无法有效地估资源价值</p> <p>■会尝试寻找新的合作渠道，但尚没有特别有效的方法</p> <p>■能意识到整合资源的重要性，但对资源的调配和组合不够到位</p>	<p>■能够基于资源需求的重要和紧迫程度，寻找合适的资源获取渠道，并评估资源价值</p> <p>■积极寻找新的合作渠道，并能较为有效地促成合作</p> <p>■基于合作需要，整合公司可利用的资源，使资源发挥更大的价值</p>	<p>■基于明确的标准来评估资源质量，区分资源的需求优先级和难易度，从而找到最佳的资源获取渠道</p> <p>■善于发现并把握合作机会，建立新的合作模式</p> <p>■熟悉整体资源的存量和走势，建立内部资源库，打通各个资源之间的通道，充分促进内部资源共享与效益最大化</p>



## 中梁地产集团中高层（总部）人才标准

素质名称	专业决策		
素质定义	具备专业领域的远见与洞察力，能够根据内外部环境变化，对专业问题作出果断决策		
关键行为正向展示	<p><b>专业前瞻：</b>垫高一步，看的更远，有效预见专业层面的政策风向、市场趋势、竞品动向、消费者需求等</p> <p><b>分析决策：</b>具备专业决断力，能够基于系统思考与合理推断快速、准确地对专业问题做出决策，给予下属或区域公司有效的指导和支持</p>	关键行为负向展示	<p>■孤立静止地待专业问题，视角狭窄，对行业可能发生的变化及其对中梁的影响不感兴趣</p> <p>■缺少对专业的深入思考，仅仅停留在表象或依靠经验主义，不具体问题具体分析，回避决策或总是做出错误决策</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■ 具备行业基础知识，但不关心行业发展，或过于专注于本职专业/业务，不能全面看待组织可能赢得的机遇</p> <p>■ 有解决专业问题的意愿，但无法厘清面临机遇与挑战的核心点或提供有效的决策方案</p>	<p>■ 持续关注行业与专业领域的发展，从业务视角解读市场和技术领域等带来的机遇与挑战，并预判其中的机会点</p> <p>■ 梳理现象产生的原因，推断其背后的影响因素，及时提出应对方案，快速厘清轻重缓急，优先解决专业领域的重要问题</p>	<p>■ 全面了解专业领域的政策、实践、趋势、技术和信息等，深刻理解组织的运作方式和盈利模式，挖掘新的业务机会和预判潜在风险</p> <p>■ 系统、全面分析事物发展的内在规律，能够提出多种应对方案和备选措施，果断作出决策并集中力量解决根本问题</p>

## 中梁地产集团中高层（总部）人才标准

素质名称	创新实践		
素质定义	凡事有新方法、新思路，能够付诸实践，并实现“抄越”		
关键行为正向展示	<p><b>创新意识：</b>敢于突破固有思维，善于提出新颖而有价值的想法，创造性地寻求新思路和新方法</p> <p><b>善于借鉴：</b>善于理论联系实际，带领团队学习、借鉴一切能够提升组织效能方式方法，及时总结，举一反三</p> <p><b>突破创新：</b>鼓励员工创造性思考并采取行动，通过制度、流程的创新带动专业与管理的创新，不断优化，持续改进</p>	<p><b>关键行为负向展示</b></p>	<p>■默守陈规，沉迷于过去的经验，总是倾向于按照惯有模式开展工作，不愿意改变</p> <p>■学习与工作实践相脱离，只注重表面知识，不结合工作实际情况直接“套用”</p> <p>■创新只停留在口头，缺乏行动，始终沉浸于以往取得的成就</p>
等级	I 待发展		II 胜任
	<p>■认可创新的价值与意义，但是对于组织内部实践创新持保留和谨慎态度，害怕在创新中失败和犯错误</p> <p>■在工作中能够一定程度借鉴好的经验、方法和制度流程等，但是不能及时总结提炼，也不善于将这种思路推广到整个团队</p> <p>■鼓励组织内的小创新与变革，但对缺乏提升组织能力的动力与能力，不能实现组织内部的持续优化</p>	<p>■积极看待内外环境变化对工作带来的影响，能够打破常规反思固有方法、经验等的不足，不断提出新的想法和观点并敢于试错</p> <p>■不拘泥于方法和场合地有效借鉴已有成功案例与实践，能够及时总结出自己的方式方法，在未来工作中复制应用并鼓励他人实践</p> <p>■营造良好团队氛围，鼓励创新思想，定期对制度和流程进行反思，不断改善提升工作效能</p>	<p>III 卓越</p> <p>■全局思考创新对于团队效能和组织效益提升的重要意义，能够将创新想法和观点转化为切实可行的落地方案并取得成功</p> <p>■抓住问题的核心与本质，从案例中找到最佳解决方案，提炼成功要素，超越原有方法同时带领团队形成“借鉴、超越、复制”的持续成长型团队</p> <p>■将优化与创新固化为团队工作习惯，带领团队共同创新突破，持续寻找并实践新方法、工具、流程、工艺、制度等，打造创新变革的组织能力</p>



## 高层人才标准

层级	高层	
	区域公司	总部
名称	高层（区域公司）“成就”模型	高层（总部）“蓝图”模型
岗位	区域董事长	总裁 副总裁
角色画像	前线司令员，为命运而战的经营者	事业合伙人，顶层设计者，规则制定者
画像描述	攻城略地，开疆拓土，中梁的区域董事长敢于亮剑，运筹帷幄，坚定不移的带领区域团队为达成目标而战，在成就他人、成就组织的同时，成就自我！	具有企业家精神的中梁高层，以宏伟的事业企图心和睿智的眼光，激发并引领全体中梁人共创价值，共铸辉煌！
能力素质要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>■知人善用</li> <li>■合作共赢</li> <li>■事业企图心</li> <li>■战略思维</li> <li>■经营决策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■知人善用</li> <li>■合作共赢</li> <li>■追求卓越</li> <li>■战略决策</li> <li>■引领变革</li> </ul>



## 中梁地产集团高层（区域公司）人才标准

素质名称	知人善用		
素质定义	深刻理解中梁用人理念，有效识别经营班子成员优劣势并作分工授权，通过愿景描绘激励全体员工共创企业价值		
关键行为正向展示	<p><b>识人用人：</b>了解下属优劣势，将合适的人放在合适的岗位，最大化发挥团队优势</p> <p><b>充分授权：</b>通过有效授权，合理分配工作，发挥人才特点，提升工作效能</p> <p><b>愿景激励：</b>建立并传递中梁未来的发展蓝图，激发中梁人对中梁未来发展的憧憬</p>	<p><b>关键行为负向展示</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 凭个人喜好分配团队成员的工作，不考虑优劣势和搭配问题</li> <li>■ 不愿意把权力分享给下属，或由于害怕下属把事情搞砸而不敢授权给下属</li> <li>■ 认为愿景与员工无关，员工只需埋头苦干即可</li> </ul>
等级	I 待发展		II 胜任
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 对团队成员有一定了解，但是没有充分发掘他们的个人特点，没有针对人才特点进行工作配置上的调整</li> <li>■ 事无巨细亲力亲为，不清楚如何对核心团队成员做授权，一定程度上阻碍团队的发展与提升</li> <li>■ 能够为员工描绘愿景，但主要是从组织层面出发，较少清晰展示愿景对员工影响</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 了解团队成员的工作能力、个性特点、职业兴趣等，通过优化岗位分工进一步发挥人才能力，兼顾满足团队及个人需求</li> <li>■ 在工作中管头、管尾，紧抓核心节点，能够给予核心团队成员发挥能力的空间，使其自主性和创造性地开展工作</li> <li>■ 向员工描绘中梁未来愿景，准确指出愿景对团队每个成员的积极影响，让员工切实感受到他们的工作对于实现愿景的意义</li> </ul>	<p>III 卓越</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 体系化考虑团队整体合作风格与个人职业发展诉求，通过合理分工激发团队动力和人才潜能，形成并保持团队竞争优势</li> <li>■ 鼓励团队成员主动承担工作任务并挑战更高目标，从工作权限和资源分配上给予大力支持，释放团队工作效能，让所有人都想干事、能干事、干成事</li> <li>■ 具有独特的人格魅力和感召力，能够将中梁的企业愿景描绘地深入人心，引导员工始终如一地为实现愿景而努力</li> </ul>



## 中梁地产集团高层（区域公司）人才标准

素质名称	合作共赢		
素质定义	站在他人角度换位思考，在保证自身利益的前提下，实现自身和合作方双赢的局面		
关键行为正向展示	<b>共赢思维</b> ：意识到组织利益是第一优先，通过合作实现组织利益最大化，并共同从中受益 <b>精诚合作</b> ：能够与合作方达成长期、良性的合作关系，形成良好的合作氛围		<b>关键行为负向展示</b>  ■只关心分管领域的任务完成和利益，拒绝向他人分享和提供有利于中梁整体目标实现的关键资源、信息 ■过度竞争，而不考虑与全局的协同合作
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	■意识到与合作方采取合作的重要性，但有时还是未能将公司自身的利益最大化 ■偶尔能够与合作方达成合作，但未能很好地建立良好的合作关系	■充分意识到公司利益的重要性，能够以保证公司利益为第一原则开展工作，同时又能够兼顾合作方的利益 ■能够基于主流的合作模式，主动推动与合作方达成共识，助推成果的达成，形成良好的合作氛围	■将“共赢”意识贯穿始终，在让合作方也能够获得满意收益的前提下，始终围绕公司利益最大化开展工作 ■能够在创新的合作模式下，与合作方建立长期合作关系，树立起共赢合作的典范



## 中梁地产集团高层（区域公司）人才标准

素质名称	事业企图心		
素质定义	将中梁的蓬勃发展看作自身的事业和成就，风雨同舟，并为之付出不懈努力		
关键行为正向展示	<p><b>志存高远：</b>不满足目前的成就，主动寻求望得更远、站得更高、继续开拓中梁新的天地</p> <p><b>事业追求：</b>相信实现梦想的道路，主动付诸行动敢于应对挑战，面对不确定性，推动组织与个人的共同发展</p>	关键行为负向展示	<p>■沉浸于过去的成就，把过去的成功作为发展的筹码</p> <p>■缺少对组织发展的思考，认为自己只是为中梁打工，无需为组织和团队的成长负责</p> <p>■要求即时兑现当下付出，缺少对长远梦想的追求</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■能够理解中梁的现状，但对于中梁的不足之处缺少改进的办法，开拓疆土的时候显得畏手畏脚</p> <p>■理解成就共享的机制和理念，但有时尚不能够以企业主人翁的角度看待问题</p> <p>■对事业有一定的追求，但到一定的阶段容易产生满足或止步不前</p>	<p>■正确看待中梁目前的发展与不足，敦促自我主动应对未来更进一步的挑战</p> <p>■明确自身对组织发展所担负的责任，主动采取思考和行动</p> <p>■理解实现梦想是长期的事业，并愿意为此作出相应的牺牲</p>	<p>■积极看待中梁当下的不足之处，将此视作组织成长空间及个人发展机遇，对能够帮助中梁开拓疆土充满自豪</p> <p>■将中梁的发展看做是自己的事业，主动扛起中梁的大旗，带领整个组织向前迈进</p> <p>■将实现事业理想中的困难与挫折当作是修行，总结经验，越战越勇，实现中梁和自我的价值突破</p>



## 中梁地产集团高层（区域公司）人才标准

素质名称	战略思维		
素质定义	充分理解集团战略，并转化分解成可实现的区域战略目标		
关键行为正向展示	<p><b>战略理解：</b>理解中梁整体战略规划，结合地产行业政策趋势，并以此为依据有效开展工作</p> <p><b>方向制定：</b>善于平衡短期业绩压力和长期战略的价值，不偏颇，不极端</p> <p><b>战略落地：</b>将公司战略分解为工作目标与业绩指标，并规划实现目标的具体路径与方法</p>	关键行为负向展示	<p>■忽视中梁集团战略的大框架，另立思路进行业务规划</p> <p>■只关注眼前的绩效和业绩或过分强调长远的战略目标，忽视当下经营的实际状况</p> <p>■目标实现路径与中梁的战略脱节，走一步算一步，无法将战略落地</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■能够理解一部分中梁的战略目标，但在实际工作开展过程中与战略的联系还不够紧密</p> <p>■意识到不能只关注眼前经济效益或只强调长远的战略目标，但实际工作中未能有效平衡两者之间的关系</p> <p>■能够理解一部分中梁的战略目标，但对于战略的分解尚不够清晰或没有制定清晰的战略实现路径</p>	<p>■能够深刻理解中梁的战略目标，所有工作目标都能够围绕战略进行有效开展</p> <p>■以整体战略为考虑的出发点，能协调好当下经营以及长期的战略目标所提出的要求</p> <p>■能够将战略目标有效地分解为经营的各项指标，并制定清晰的实现路径，将战略实现的压力有效地向下传导</p>	<p>■对中梁战略有自己独特的想法与思路，能够提出前瞻性的战略规划蓝图并付诸实践</p> <p>■善于平衡好短期业绩效益和长期战略目标的关系，兼顾两者要求，动态推动业务开展</p> <p>■在中梁战略的基础上提出创新性的实现路径和方法，将战略始终贯穿于工作中的每一步</p>

## 中梁地产集团高层（区域公司）人才标准

素质名称	经营决策		
素质定义	从多个角度思考做出决策，保障整体经营目标实现		
关键行为正向展示	<p><b>利润追求</b>：以经营者视角来关注工作效率与产出追求区域整体利益最大化</p> <p><b>统筹考量</b>：围绕关键经营指标思考区域整体利润、规模、投资回报率和经营风险控制等问题，保证区域经营活动开展和经营目标达成</p>	关键行为负向展示	<p>■把自己定位为单纯的管理者，只关心既定目标的完成情况，不追求整体利益最大化</p> <p>■认为经营只是关注个别关键指标，缺乏全面经营的视角</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■ 有从单纯管理者向经营决策者转型的意识，但当前仍局限于区域经营指标的整体完成度，无暇顾及各项经营指标的持续优化与全面提升</p> <p>■ 不能全面看待组织效能提升对资金利用率、经营风险控制等方面的推动作用</p>	<p>■ 以区域经营者视角看待组织运作，为区域经营整体指标达成不断提升团队工作效能</p> <p>■ 关注组织运转中的各项关键指标，思考分管工作对这些指标达成的影响，以综合视角看待组织经营成果</p>	<p>■ 以区域效益提升为出发点，不断追求单位投入产出最大化，带动团队为区域和集团创造出最佳价值</p> <p>■ 从区域各项经营指标全面落实出发，平衡主要经营指标和整体经营目标达成之间的关系，持续提升工作中的资金利用率、经营风险控制等水平</p>





## 中梁地产集团高层（总部）人才标准

素质名称	知人善用		
素质定义	深刻理解中梁用人理念，有效识别经营班子成员优劣势并作分工授权，通过愿景描绘激励全体员工共创企业价值		
关键行为正向展示	<p><b>识人用人：</b>了解下属优劣势，将合适的人放在合适的岗位，最大化发挥团队优势</p> <p><b>充分授权：</b>通过有效授权，合理分配工作，发挥人才特点，提升工作效能</p> <p><b>愿景激励：</b>建立并传递中梁未来的发展蓝图，激发中梁人对中梁未来发展的憧憬</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 对团队成员有一定了解，但是没有充分发掘他们的个人特点，没有针对人才特点进行工作配置上的调整</li> <li>■ 事无巨细亲力亲为，不清楚如何对核心团队成员做合授权，一定程度上阻碍团队的发展与提升</li> <li>■ 能够为员工描绘愿景，但主要是从组织层面出发，较少清晰展示愿景对员工影响</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 了解团队成员的工作能力、个性特点、职业兴趣等，通过优化岗位分工进一步发挥人才能力，兼顾满足团队及个人需求</li> <li>■ 在工作中管头、管尾，紧抓核心节点，能够给予核心团队成员发挥能力的空间，使其自主性和创造性地开展工作</li> <li>■ 向员工描绘中梁未来愿景，准确指出愿景对团队每个成员的积极影响，让员工切实感受到他们的工作对于实现愿景的意义</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 体系化考虑团队整体合作风格与个人职业发展诉求，通过合理分工激发团队动力和人才潜能，形成并保持团队竞争优势</li> <li>■ 鼓励团队成员主动承担工作任务并挑战更高目标，从工作权限和资源分配上给予大力支持，释放团队工作效能，让所有人都想干事、能干事、干成事</li> <li>■ 具有独特的人格魅力和感召力，能够将中梁的企业愿景描绘地深入人心，引导员工始终如一地为实现愿景而努力</li> </ul>



## 中梁地产集团高层（总部）人才标准

素质名称	合作共赢		
素质定义	站在他人角度换位思考，在保证自身利益的前提下，实现自身和合作方双赢的局面		
关键行为正向展示	<b>共赢思维</b> ：意识到组织利益是第一优先，通过合作实现组织利益最大化，并共同从中受益 <b>精诚合作</b> ：能够与合作方达成长期、良性的合作关系，形成良好的合作氛围		<b>关键行为负向展示</b>  ■只关心分管领域的任务完成和利益，拒绝向他人分享和提供有利于中梁整体目标实现的关键资源、信息 ■过度竞争，而不考虑与全局的协同合作
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	■意识到与合作方采取合作的重要性，但有时还是未能将公司自身的利益最大化 ■偶尔能够与合作方达成合作，但未能很好地建立良好的合作关系	■充分意识到公司利益的重要性，能够以保证公司利益为第一原则开展工作，同时又能够兼顾合作方的利益 ■能够基于主流的合作模式，主动推动与合作方达成共识，助推成果的达成，形成良好的合作氛围	■将“共赢”意识贯穿始终，在让合作方也能够获得满意收益的前提下，始终围绕公司利益最大化开展工作 ■能够在创新的合作模式下，与合作方建立长期合作关系，树立起共赢合作的典范



## 中梁地产集团高层（总部）人才标准

素质名称	追求卓越		
素质定义	拥有强烈的企业家精神，怀揣梦想，全力以赴，将个人与中梁的事业牢牢绑定，共同成就基业长青		
关键行为正向展示	<p><b>企业家精神：</b>胸怀理念，将中梁整体的发展壮大放在首位，带领中梁集团实现基业长青</p> <p><b>成就卓越：</b>相信中梁的事业理想与事业梦，全力以赴，实现个人事业与中梁事业共同腾飞</p>	关键行为负向展示	<p>■ 没有将中梁的发展放在重要位置，缺少带领中梁实现基业长青的决心与行动</p> <p>■ 对中梁事业缺乏认可，没有把自己当成中梁发展的决定性人物，无需为中梁的腾飞贡献力量</p>
等级	I 待发展	II 胜任	
	<p>■ 理解中梁的事业理想与愿景，但没有采取实际行动落实愿景</p> <p>■ 认可中梁的事业理想，但缺少将自己个人事业与中梁发展紧密结合的决心</p>	<p>■ 将中梁整体的发展作为首要大事，为了实现中梁的理想采取相应的行动，实现中梁集团长期稳定发展</p> <p>■ 相信中梁的事业理想，将成就个人事业与中梁的发展视牢牢绑定，并以实际行动践行对于事业的追求</p>	
III 卓越		<p>■ 胸中怀揣并始终坚信中梁未来的远大理想，为了中梁能够实现长期愿景不懈奋斗，力求实现中梁集团基业长青</p> <p>■ 拥有崇高的事业理想，将个人对于事业的追求与中梁的腾飞视为牢不可破的一个整体，并在组织内为实现卓越的事业成就感而全力以赴</p>	

## 中梁地产集团高层（总部）人才标准

素质名称	战略决策		
素质定义	主动思考行业和政策，深刻理解集团的战略规划及实现路径，以中梁专业化投资集团愿景为实现目标，实现中梁战略大格局		
关键行为正向展示	<p><b>政策解读：</b>把握政策方向，理解其对集团现在与未来业务产生的影响，形成系统认识和判断</p> <p><b>市场洞察：</b>对于行业趋势了然于心，对市场未来的发展趋势有准确地前瞻性判断</p> <p><b>战略引领：</b>针对行业状况和 market 发展趋势，提前布局，调整战略方向或商业模式并取得成绩</p>		关键行为负向展示
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 主动收集相关政策及变化并有自己的判断，但对政策理解和影响思考较为片面</li> <li>■ 对于行业现状有一定的理解，但对于市场未来发展的预知不足或仅凭感觉作出判断</li> <li>■ 能够理解基于行业和市场来调整集团战略方向的重要性，但有时布局显得过于保守或布局的针对性不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 通过全渠道信息收集，系统分析宏观、地方和行业政策变化给集团业务带来的影响，为关键决策提供坚实参考依据</li> <li>■ 对行业现状有充分的理解，能够基于各个地域的不同特点准确判断当地市场未来的发展趋势</li> <li>■ 能够打破现状，基于对集团未来发展状况的判断提前调整阶段性战略方向与目标</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 拥有丰富甚至独享的渠道资源，深入挖掘政策制定方真实意图，深刻理解政策变化对未来业务影响，为重大决策提供无可替代贡献</li> <li>■ 对行业的未来发展趋势有着前瞻性的领悟和判断，能够基于政策环境等整体大势提出自己对于行业发展方向的独特理解</li> <li>■ 基于对于未来行业大趋势的准确理解与判断，前瞻性地进行新的战略布局与安排，实现业务高速突破</li> </ul>



## 中梁地产集团高层（总部）人才标准

素质名称	引领变革		
素质定义	做变革的先行者，主动思考变革的方向，坚决推动积极的组织变革。		
关键行为正向展示	<p><b>认可变革：</b>始终明确组织革的必要性，自愿为变革付出艰苦努力</p> <p><b>思维破局：</b>主动拥抱变革，思考、接受变革对自身工作理念、工作内容、思维方法等所提出的全新要求</p> <p><b>化繁为简：</b>分解并传递变革要求，倾听员工想法并给予指导，引领组织顺利适应变革</p>	关键行为负向展示	<p>■ 抗拒变革，沉浸于组织以往取得的成就或只把变革只停留在口头，缺乏实际行动</p> <p>■ 变革浅尝辄止，遇到阻力时就容易动摇变革的决心</p> <p>■ 说变革就变革，未预留员工理解和接受的过程</p>
等级	I 待发展	II 胜任	III 卓越
	<p>■ 意识到变革的重要性，但对如何帮助变革顺利落地尚未形成清晰的认识。</p> <p>■ 已经开始在工作理念、思维和方法的某些方面作出一定的调整，但对于如何全面转变，仍缺乏深入思考。</p> <p>■ 向组织传递变革信号，但停留于简单的宣贯，未能与组织达成充分的共识。</p>	<p>■ 意识到要运用自身的专业及管理能力为变革落地作出关键贡献，愿意为之付出努力。</p> <p>■ 配合变革，转变自身工作理念、思维和方法。</p> <p>■ 将变革分解为具体的行动和要求，解答疑虑，提供辅导与建议，帮助组织适应变革。</p>	<p>■ 深刻认识到成长的每一次跨越，都需要组织变革的支持，为能参与变革而感到兴奋和自豪，作出牺牲也在所不辞。</p> <p>■ 能够克服思维定势，主动思考变革对于工作理念、思维和方法转变的要求，并在实践中不断完善，带动组织转变。</p> <p>■ 在让组织适应变革的基础上，充分听取团队成员关于变革的建议，鼓励参与变革内容的制定和简化，使员工由变革的被动适应者转变为主动参与者</p>



# 全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、医院管理、工厂管理、企业管理咨询师MBA等认证。

**颁发双证：高级经理资格证书+MBA研修证书（含2年全套学籍档案）**

证书说明：证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导2年） 收费标准：全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451-88342620 招生网站：<http://www.mhjjy.net>

电子邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 微信客服：122285053

颁证单位：中国经济管理大学 主办单位：美华管理人才学校



**全国招生 函授教育  
颁发双证 权威有效**



# 全国Mini-MBA职业经理双证班 (27年热招管理培训项目)



允许提前获取证书 全国招生

你可能准备跳槽或者求职,却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧,但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大,因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

**27年正规管理类教育机构，中国第一代MBA教育机构，值得信赖！（+教授互动微信：122285053）**

全国迷你MBA职业经理双证书班®，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

## 招生专业及其颁发证书：

认证项目	颁发双证	咨询辅导
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国：工商管理 MBA 课程实战班 100%	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《IE 工业工程师》MBA 高等教育双证	高级 IE 工业工程师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育证	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产运营管理师》MBA 双证书证	高级生产运营管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

**学校还开设：**薪酬管理师、绩效考核师、企业教练、企业管理师、物流经理、工厂管理、5S管理师、营销总监、精益管理师、心理咨询师、健康管理师、养老机构管理、现场管理师**等管理岗位MBA公益课程。**



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（本期只收取企管辅导、职业生涯辅导费1280元，其余费用全免）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【主办单位】

美华企业管理有限公司、美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评

选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。

### 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



**【证书样本】** (全国招生 函授学习 权威双证 请速充电) **优秀学员可升级EMBA学位证书课程**

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



**【学费缴纳方式】** (支持网转、柜台办理和自动取款机办理) (如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	支付宝	支付宝账户: 13684609885 户名: 徐传有 微信转账: 122285053 (学校唯一指定官方微信号/经理圈)
方式二	企业账户	企业帐号: 562080100100076073 账号户名: 哈尔滨美华企业管理有限公司 开户银行: 兴业银行 哈尔滨新阳支行
方式三	中国银行	卡号: 6217855300007073962 户名: 徐传有 开户行: 中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号: 6217992600016909914 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号: 6222083500001062507 户名: 徐传有 开户行: 哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号: 6228450176006094464 户名: 徐传有 开户行: 道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳学费 (建议首选工商银行账户)，收到学费当天，就会用特快专递的方式为你邮寄辅导资料以及收费票据。

**【咨询电话】** 13684609885 0451-88342620

**【学校网站】** <http://www.mhgy.net>

**【微信客服】** 122285053

**【微信公众号】** MHJY1999



**你该充电了！请参加27年热招:经理培训课**

♥全国Mini-MBA《职业经理》双证班♥

**你该充电了！中国第一代管理教育机构-美华教育 火热招生**