

保险人的

AI橙皮书

(增员版)

找对人，判断准，带得稳
让团队在 AI 协作中高速生长

配套纳川保伴使用

ABOUT THE AUTHOR

关于作者

Wilson，纳川AI知识引擎发起人。十余年医疗健康及保险行业经验，做过课程、带过项目，也在AI落地这件事上栽过跟头。

这本橙皮书的第一版写于2026年7月；到9月，书里的方法变成了一个真实运行的小程序。这一版把那个过程写了进来。

ABOUT NACHUAN

关于纳川

海不辞水，故能成其大；山不辞土石，故能成其高；
明主不厌人，故能成其众；士不厌学，故能成其圣。

——《管子·形势解》

大海不拒绝任何一滴水，所以才能成就它的浩瀚。

纳川，取海纳百川之意——广纳知识，汇聚智慧，纳川成海。

全书目录

Part 1 | 认清战场

- §01 行业变天了：人海战术失效以后
- §02 增员仍是杠杆，但不是解药
- §03 AI是主管的第二双手

Part 2 | 纳川增员体系

- §04 增员10型：识人，先看他为什么来
- §05 潜力4力：评人，只看事实不凭感觉
- §06 增员9问：定路，找到第一段可走的路
- §07 增员5步：推进，不催签也不失联
- §08 带新人5件事：带稳，走向增员六环

Part 3 | 职业进化

- §09 平台选择5维：你能不能长期做下去
- §10 保险人的3种进化方向
- §11 90天方向校准：用结果决定下一程

Part 4 | AI实战箱

- A1 IMA：建立纳川增员知识库
 - A2 WorkBuddy：像带一位AI同事那样推进任务
 - A3 可复用的WorkBuddy增员任务库
 - A4 三个端到端增员项目
 - A5 从工具使用走向个人AI工作系统
 - §12 谁陪你把这件事跑完：AI陪跑与三个真实的坑
-

如何使用这本书

这本书记录一套已经被验证过的增员方法，也记录两个多月里我们把方法做成产品、又用产品反过来验证方法的全过程。你可以按眼前的问题挑入口。

如果你正在建立团队，先读Part 1，确认自己准备复制什么，再进入纳川增员体系。

如果你已经有正在接触的候选人，直接从Part 2开始。用同一个真实对象，依次使用**增员10型**、**潜力4力**、**增员9问和增员5步**；正式加入后，再进入**带新人5件事与增员六环**。不要一开始同时练十个人。先把一个人走完整，才能看见体系怎样衔接。

如果你已经带新人，重点读§08和Part 4。把“带新人5件事”转成一个30天WorkBuddy项目。

如果你正在考虑自己的下一阶段，读Part 3，再用90天项目验证方向。

如果你刚入行，或者正在考虑入行，这本书也有你的读法：先花6分钟做完32问测评，拿到自己的画像；然后读§04和§05——这两章写的是主管怎样识人和评人，你也可以拿来对照自己，看看我在哪一型、四力里哪两力靠前、哪两力还缺证据；§07和§08讲的是一条人从接触到起步的完整路径，你可以对照它看看自己正处在哪一段。日常卡壳的时候，用§07里的Chris答疑和§08的三天课。§12写的是我们给你的陪跑安排，读完你就知道遇到问题该找谁。

和纳川保伴一起读

这一版有一个变化要先说清楚：**书里的每个方法，现在都有一个可以立刻按下去的对应动作。**

纳川保伴是我们把这套增员方法做成的一个微信小程序。它把书里最需要“手把手”的部分装了进去：一套32问的识人测评（大约6分钟，答完自动生成你的主画像和四力评估）、一套跟着画像走的三天个性化训练、一位随问随答的实战顾问Chris，以及每天看得见的训练进度。

所以在方法章节里，你会看到一只「**在纳川保伴里跑一遍**」的框：它告诉你这一章的方法落在产品的哪个位置、怎么用、下一步点什么。从§04开始，你会一路遇到它。读书的时候手机放在手边，读到哪，就能在哪试一遍。第一次读之前，建议先花6分钟把测评做完——后面每一章的例子都会更贴近你自己的画像。

微信搜索「纳川保伴」即可找到，全解锁会员可以免费领（入口：nawiki.cn/free，具体步骤写在§12）。书是方法，小程序是陪跑，两个一起用。

实践时只记住三个顺序

1. **先问知识。** 需要团队依据、业务材料或案例时，先去IMA知识库提问。
2. **再交任务。** 把已经确认的知识、对象背景、目标和交付物交给WorkBuddy。
3. **最后进入现场。** 主管亲自沟通、观察和判断，再把真实反馈带回任务继续修改。

在这三个顺序之外，纳川保伴补上了第四件事：**每天有人陪你跑**。知识有处问，任务有人接，现场有人陪，每次AI交互都落回一个真实动作——这是9月版想交付的完整体验。

每张行动卡只推动一个状态变化。第一次实践不求完整，先完成一个能被使用的成果：一份面谈包、一个体验任务、一张起步地图或一周新人启动包。

时间投入账本

我知道你很忙。给你算一笔账：第一次用WorkBuddy做面谈包，可能要花你1小时来回修改；第三次做，只需要10分钟。做完一次32问测评，6分钟；跟完三天课，每天45—60分钟；三天之后，你手里会多出三张自己亲手攒出来的成果卡。

你今天花在系统上的2小时，省下的是未来带10个新人各20小时的重复讲解时间。

先认识：纳川增员体系

纳川增员体系的六个招式，连成一条连续路径：

1. **增员10型**：先识人——他为什么来，适合怎样做。
2. **潜力4力**：再评人——他现在有什么，缺什么。
3. **增员9问**：帮他定路——第一阶段从哪里开始。
4. **增员5步**：持续推进——找、评、谈、养、签。
5. **带新人5件事**：加入后带稳——信心、节奏、方法、工具、客户。
6. **增员六环**：让系统生长——扬名、引入、入伙、落定、扎根、裂变。也就是：让人知道（扬名）→勾起兴趣（引入）→深聊体验（入伙）→签约建档（落定）→留存转正（扎根）→介绍新人（裂变）。

纳川增员体系

六个招式，连成一条连续路径



每一步都进入同一份：我的纳川增员档案

纳川增员体系

这六个招式会顺着同一个人向前推进。10型帮助你听懂他，4力帮助你看见事实，9问帮助双方找到第一段路，5步让每次沟通都有下一步；加入之后，再用5件事帮助新人扎根，最终形成扬名、引人、入伙、落定、扎根、裂变的循环。

它为了让主管和候选人都能看清三件事：我们为什么继续，接下来做什么，什么结果才算真正向前。

体系×产品对照表

9月版的新读者，先用这张表建立全局：每个招式在书里讲什么，在纳川保伴里对应哪个动作。

招式	在书里	在纳川保伴里
增员10型（识人）	§04	32问识人测评，6分钟出主画像
潜力4力（评人）	§05	报告页四力评估，分「已确认/待观察」
增员9问（定路）	§06	报告末尾的起步路径卡，可直接带给主管
增员5步（推进）	§07	Chris随问随答：异议、跟进、破冰话术
带新人5件事（带稳）	§08	三天个性化训练+三张成果卡
增员六环（生长）	§08	训练进度、每日打卡，天天可见

为什么使用IMA和WorkBuddy

先说结论：**我们要建的，是一套知识留得下来、任务推得动、每天有人陪跑的人机协作系统。** 让团队经验留得下来，让AI把任务接得下去，让每一次实践都能回到系统里继续生长。

增员会持续几周甚至几个月。团队资料需要长期维护，同一个候选人的任务需要多轮修改，面谈、体验、内容和新人启动还会产生一组彼此关联的成果。9月版给三个工具分配了清晰的岗位：

- **纳川保伴负责陪跑。** 识人测评、三天训练、Chris答疑、进度打卡——把书里最需要“手把手”的部分装进小程序，每天打开就知道做什么。
- **IMA负责管知识。** 把已经确认的资料放进去，通过问答找到依据、解释和案例，让团队反复使用同一批知识。
- **WorkBuddy负责推进任务。** 你给出目标、输入材料、使用对象、交付物和验收标准；AI规划步骤、处理资料、生成文件，并根据反馈在同一项任务中持续修改。

你的三个AI班底

纳川保伴陪你每天跑，IMA管知识，WorkBuddy管成果；主管继续管判断

纳川保伴

陪跑班底

识人测评 · 三天课 · Chris

回答：今天做什么？

微信小程序，开箱即用

IMA

知识班底

团队知识库 · 知识智能体

回答：依据在哪里？

腾讯ima，可连微信生态

WorkBuddy

任务班底

规划 · 执行 · 交付 · 复用

回答：成果谁来交？

腾讯AI桌面智能体，可连微信

先问知识 → 再交任务 → 每天有人陪你跑

纳川增员体系

纳川保伴陪你每天跑 → IMA让知识有据可查 → WorkBuddy把目标变成成果 → 主管负责判断和现场。

先认识一下三位“新同事”的名字：

- **IMA**：腾讯的知识库工具。把产品条款、培训资料、团队案例喂进去，之后所有提问都基于这些资料回答，答案可以标注出处。
- **WorkBuddy**：腾讯的AI数字员工，一个桌面智能体工作台。接到任务后自己规划步骤、读写文件、生成文档和演示稿，交付的是能直接用的文件。
- **纳川保伴**：本书配套的微信小程序，把纳川识人体系做成了一款可以直接使用的产品。

说明：国内还有TRAE、Kimi等具备类似任务协作能力的AI工具。本书以WorkBuddy为例，读者可按设备与使用习惯替换。

Part 1 | 认清战场

§01 行业变天了：人海战术失效以后

先看三个数字。

133.34万人。 五大上市寿险公司的代理人总数，2025年末的存量大抵如此，比上一年又降了3.7%。把时间拉长到2019年，这个数字接近千万——六年时间，行业的人海“蒸发”了七成多。

78%。 已经有过线上购险经历的消费者占比；在95后里，这个数字是84%。客户在见到你之前，已经在手机上完成了大半个决策过程。

3000万次。 保险行业大模型月调用的规模。太保的“六兵”体系给160多个优增标签打特征，AI练兵让新人产能提升15.7%；平安的AI销售助手月活22万代理人。头部公司已经把AI铺进了选人、练人、用人的每个环节。

数字背后是一个朴素的变化：**增员这场仗的对手变了**。过去你和其他团队抢人，比的是基本法和职场；现在候选人的第一个比较对象是“留在这行值不值”，他的第二个比较对象才是“跟你还是跟别人”。

过去的增员更像扩音器：开说明会、发招聘海报、请老客户转介绍，先把人叫来再说。人多，总能留下几个。

今天候选人会先判断三件事：这份职业是否适合我？我能不能做出来？你能不能带我？

如果主管能说的仍然只有“公司实力强、资源多、平台好、基本法有优势、收入空间大、时间相对自由”，候选人听到的是一组宣传词。他真正想知道的是：这条路是否适合我，第一步怎样走，遇到困难时谁会带我。

还有一个更隐蔽的变化：会用AI的保险人仍然极度稀缺。全行业约200万代理人，持续做线上专业内容的估计一成不到。专业内容的空白还敞着口，等的是先把AI用顺的那批人。

这也是纳川增员体系的第一条原则：**先让机会变得可理解，再让候选人作选择**。

一个更有用的观察

当增员没有结果时，不要笼统地说“现在的人不好招”。先看卡在哪一段：

- 没人回应：你的“扬名”没有让对的人看见。
- 有人咨询、不愿深聊：你的“引人”只有诱惑，没有可信内容。

- 聊得很好、不肯行动：你的机会说明缺少真实路径。
- 加入后很快离开：问题常常出在“落定”和“扎根”。

先找到堵点，再加动作。否则越忙，系统越乱。

实战示例：交付7日修复包

陈主管上个月发了12条招募内容，收到18次咨询，只有2个人愿意深聊。他的第一反应是“内容发得还不够”，准备加大发布频率。

更好的做法，是把12条内容、18个咨询问题和各环节人数一起交给WorkBuddy，下一道诊断任务：

请按照纳川增员六环分析这组材料。先判断问题更可能出在“扬名”还是“引人”，每个结论必须引用现有内容或咨询反馈。然后生成一份7日修复包，包括3个需要重新回答的候选人问题、3条改写内容、1次小型线上交流流程，以及第7天复盘时需要查看的结果。不要建议我单纯增加发布数量。

AI可能发现：内容获得了注意，却一直在展示团队氛围和收入想象，从头到尾没有回答“我适不适合”“第一周会经历什么”。扬名已经发生，真正的堵点在引人。

陈主管核对判断后，让WorkBuddy继续完成三条内容和线上交流材料。七天后再把真实咨询放回同一个任务，看问题是否改善。一次诊断，直接连着一组可执行的产物。

你是不是正卡在这里？ 最近一直在做增员，动作没少做，可真要说问题卡在哪里，又有点说不清？先别急着加动作，咱们先把堵点找准。

开始前，先把这些放到手边：3—5条近期招募内容或活动材料；候选人的询问、拒绝或聊天反馈；回想近期大约有多少人看到并回应、深聊、体验、决定加入、顺利开始，以及主动转介绍。数字可以估算。

- 1 先别急着下结论：** 用白话对照六个环节：扬名是对的人知道你 and 团队，引入是他愿意主动了解，入伙是经过深聊或体验后愿意加入，落定是正式签约加入且清楚第一步，扎根是留下来并稳定成长，裂变是成熟成员愿意分享并带来新的人。
- 2 只找一个堵点：** 把准备的材料与大约人数交给WorkBuddy，让它只指出一个最值得先解决的堵点。
- 3 马上拿去用：** 你确认这个判断后，再让它生成7天执行包，并从中选1项立即使用。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请根据我提供的内容、沟通反馈和大约人数，按纳川增员六环诊断。只选一个当前最应优先解决的堵点，引用至少3条材料中的事实说明原因。不要给我长篇大论的分析，直接用一张表格列出‘环节—当前人数—流失原因—主要堵点’。先等我确认，再生成7天执行包。”

▶ **预期产出：** 1张六环诊断表、1页堵点判断和1份7天执行包。

◆ **AI 完成后，你要亲自做的事：** 7天内把至少1项产物真正发出去、讲出去或用在一次沟通中，再把对方的真实反应补回任务。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 找到1个主要堵点，有3条事实支持，完成1次真实使用并收到1条反馈，最后决定继续、修改或停止。

最后，记得留下： 1页堵点判断、1份7天执行包、1条现场反馈。

§02 增员仍是杠杆，但不是解药

增员能放大一个主管已有的能力，也会放大原有的混乱。

如果你已经能稳定获客、讲清需求、陪伴客户、复盘过程，那么带新人是在复制一条走得通的路。如果你自己的经营全靠临场发挥，招来的人只会陪你一起摸索。

所以，增员不是用更多人填补个人经营的漏洞。开始之前，先找出一件你已经可以教给别人的事：

- 一次需求访谈；
- 一次客户邀约；

- 一次保单整理；
- 一次转介绍沟通；
- 一种稳定获客动作。

你只需要先有一个能示范、能观察、能纠正的小循环。

主管真正提供的，是四样东西

候选人真正需要的是：

1. 一条看得懂的起步路径；
2. 遇到困难时能得到的具体支持；
3. 一位仍在一线、愿意亲自示范的主管；
4. 一位能看清方向、给出引领，并在不确定中帮助他建立信心与自我驱动的带领者。

四样东西凑不齐的时候，增员话术越漂亮，加入后的落差越大。

增员这笔账，你自己算

市面上的增员课很少讲钱的事，可增员本来就是一笔投入产出账：你投进去的是时间和带教资源，收回来的是一个能独立作战的人。

这笔账各家算法不同（基本法不一样），但结构是通的。拿张纸，用自己的数字填一遍：

投入侧

- 带教时间：每周 ____ 小时 × 12 周（示范、陪访、复盘都算）
- 机会成本：这些时间如果拿去见客户，能产出 ____
- 材料与培训：课程、工具、请客吃饭 ____

回报侧

- 他的产能：从能独立服务客户开始算，每月 ____
- 续期与转介绍：留得越久，这部分越大 ____

决定成败的变量

- 留存：招进来又走的人，不只白投，还消耗你的客户资源和团队士气

填完你会看见两件事。八成决定这笔账成败的是留存，跟招了多少人关系不大——所以这本书从§04到§08，重点一直放在“看准”和“带稳”。另一件事是：最大的成本是你的时间。书里反复讲“把方法做成能复用的东西”，原因就在这儿：一份面谈包用三次，成本就摊薄了；一套新人启动包给十个人用，你就不用讲十遍。

实战示例：把个人经验做成新人能跟做的任务

假设主管最稳定的能力是“帮助客户做家庭保单整理”。只对新人说“多听、多练、多总结”，经验仍然锁在主管脑子里。

可以把一份已经完成的保单整理案例、当时的沟通提纲和最终交付物交给WorkBuddy：

请分析这次服务从开始到交付经历了哪些关键动作，并制作一份新人第一次跟做的训练包。分成三个阶段：主管示范时新人观察什么；共同完成时新人负责什么；新人独立尝试时提交什么。交付一份30分钟讲解稿、一份练习材料、一个模拟客户场景和一次10分钟复盘流程。

第一版出来后，主管要删掉“新人暂时用不到”的内容，只保留第一次跟做真正会发生的三个动作。

下一次带教，主管从“从头讲一遍”变成“把任务包当共同工作对象”：新人先看、主管示范、两人一起修改、新人再完成一次。任务成果和修改意见继续留在WorkBuddy项目里，之后可以迭代成团队通用版本。

N02 把一件真本事变成可跟做任务

你是不是正卡在这里？ 明明自己很会做，一到带新人，就不知道怎么让他真正学会？先别忙着再讲一遍，咱们把你的真本事变成一项新人能做出来的任务。

开始前，先把这些放到手边：1个真实成功案例、关键过程材料和最终成果。

- 1 先让WorkBuddy拆出“主管示范—新人跟做—独立完成”三段
- 2 再删掉新人第一次用不到的内容
- 3 最后找1位新人完成一次不超过60分钟的练习。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请读取这个真实案例的过程与结果，制作一份新人训练包。分成主管示范、新人跟做、独立完成三段，包含30分钟讲解稿、1个60分钟内能完成的练习和10分钟复盘问题。”

▶ **预期产出：** 1份三段式新人训练包、1张练习任务页和1组复盘问题。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 亲自示范1次，观察新人实做，只根据真实卡点提出1轮修改。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 新人完成1件作品，能指出1个实际卡点，并完成第2版。

最后，记得留下：1份可复用训练包、1件新人作品、1条修改记录。

§03 AI是主管的第二双手

第一版书里，这一章叫“AI不是另一门课”。半年过去，这句话可以说得更直接：**AI已经是主管的第二双手——前提是你给每只手安排好岗位。**

工具越多，团队越容易乱。乱的原因通常只有一个：所有工具都被用来“聊天问答”，没有工具被用来“交付成果”。让三个班底各守一个岗位，事情就顺了。

纳川保伴：每天陪你跑的班底



纳川保伴是这套体系的产品化：32问识人测评（6分钟出主画像）、按画像匹配的三天个性化训练、实战顾问Chris随问随答、成果卡和训练进度。它的价值在于“开箱即用”——方法已经内置，你按提示做就行。

它适合承接日常：新人每天该练什么、客户提出异议怎么回、这周的进度走到哪。这些高频动作交给产品，主管的时间就能留给真正需要判断的事。

IMA：团队的知识库

把长期会反复使用的内容放进IMA：

- 团队介绍与培养理念；
- 产品、服务和培训资料；
- 常见问题与标准解释；
- 优秀面谈、带教和复盘案例；
- 纳川增员体系全文。

使用IMA时，不用每次重新描述背景。直接基于知识库问：候选人问到这个问题，我们有哪些资料可以回答？某类新人第一周应该先学什么？这段解释是否和知识库一致？

WorkBuddy：交付成果的班底

WorkBuddy是任务型AI工作台。你给出目标、输入材料、使用对象、交付物和验收标准，它规划步骤、处理资料、生成文档、演示稿、图片或分析报告，并在同一项任务中根据你的反馈持续修改。

它适合承接这些任务：

- 根据团队定位，制作一周的增员内容包；
- 根据候选人背景和纳川增员10型，准备一次30分钟面谈；
- 把增员9问转成一份新人第一阶段作战方案；
- 为一位候选人制作7日职业体验任务包；
- 根据新人情况，生成30天启动日历和带教材料；
- 读取本周任务成果，生成主管复盘和下周计划。

WorkBuddy在2026年迭代得很快：3月正式发布，随后微信直连、专家中心、团队协作（Teams）、企业智能体相继上线，9月又推出了按行业划分的Buddy应用。具体入口名称会随版本变化，但核心使用逻辑稳定：**目标明确、资料给够、交付说清、结果验收**。（Part 4的A2会给你一张完整的迭代时间线。）

一项任务怎样说清楚

把任务交给WorkBuddy时，至少说清五件事：

1. **目标**：这项工作最终要解决什么问题；
2. **输入**：它应该读取哪些资料；

3. **对象**：成果给谁使用；
4. **交付物**：需要生成什么文件；
5. **验收**：怎样才算真正完成。

例如，不要只说“帮我做一份增员方案”。可以这样下任务：

为周六的转型人才交流会制作一套现场材料。请读取“团队介绍”“培养路径”和“活动信息”三个文件，面向35—45岁的职场转型人群，生成一份60分钟流程、一页活动邀请文案、一份8页PPT大纲和会后跟进消息。内容重点是职业适配与真实起步路径，不做收入承诺。完成后先给我结构预览，我确认后再生成最终文件。

这才是任务制协作：AI交出的建议，长在一组能直接进入真实场景的成果里。

三个班底怎样接力

当任务需要团队知识时，先向IMA提问，得到知识库中的要点和依据；再把这份回答连同目标、背景与交付要求交给WorkBuddy完成任务；日常练习和答疑，交给纳川保伴。

例如：

1. 在IMA问：“根据团队知识库，我们给转战型候选人能提供哪些真实支持？”
2. 把IMA回答复制进WorkBuddy的任务资料；
3. 要求WorkBuddy据此生成面谈提纲、体验任务和跟进内容；主管查看产物并提出修改，直到可以使用。
4. 面谈之后，把新人的疑问交给Chris继续答疑，把训练交给三天课，把进度留在“我的训练”里。

读到这里，动手的最短路径只有一步：微信搜索「纳川保伴」，花6分钟完成32问识人测评。答完你会得到一份带主画像和四力评估的报告，这本书接下来每一章的例子，都会和你自己的画像对上。测完别关报告，§04教你逐屏读它。

你是不是正卡在这里？ 工具的分工你都听懂了，可还没有亲手跑通过一次真正的接力？别急着学更多工具，咱们先跑通一条最短的路。

开始前，先把这些放到手边：本书、团队介绍、1份新人培养材料，并放入IMA知识库；手机装好纳川保伴。

- 1 在IMA连续问3个问题并确认答案有资料依据
- 2 从中选1份回答交给WorkBuddy
- 3 让它制作一份立即可用的候选人深聊提纲。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请读取这份IMA回答与候选人背景，为一次30分钟深聊制作可直接打开使用的提纲。包含开场、5个事实问题、追问方向、结尾下一步，并标出哪些信息来自IMA。”

▶ **预期产出：**1页30分钟深聊流程图和1份可直接使用的谈话提纲。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：**打开产物逐项检查，至少提出1个具体修改，不说“再优化一下”。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** IMA完成3次有依据的回答，WorkBuddy交付1个真实文件，你完成1轮具体修改。

最后，记得留下：3份IMA回答、1份深聊提纲、1条人机协作修改记录。

Part 2 | 纳川增员体系

§04 增员10型：识人，先看他为什么来

“识人”是先听懂两件事：**他为什么想改变，他更习惯怎样做事。**

纳川增员10型分成前后两层。一个候选人通常会同时出现一个“入局类型”和一个“做事类型”。

增员10型

先听懂动机与做事方式，再谈适不适合

第一层 | 为什么来

转战型

迷茫型

自由型

宝妈回归型

资源型

第二层 | 习惯怎样做

专业型

感染型

深耕型

人脉型

带队型

一个人通常是“一个入局类型 + 一个做事类型”

纳川增员体系

前层：他为什么来

- 1. 转战型** 原来的行业或岗位发生变化，但能力仍在。你要确认的是哪些旧能力可以迁移。
- 2. 迷茫型** 感到职业停滞，还没想清方向。先帮他说清“想逃离什么”，再谈“想进入什么”。
- 3. 自由型** 在意时间安排和自主度。要进一步确认他能否在没人催促时仍保持行动。
- 4. 宝妈回归型** 希望重新进入职业状态，同时受家庭时间影响。重点是一起算清稳定可用的时间。
- 5. 资源型** 有社群、人脉或专业关系。“认识很多人”离获客能力还隔着一段，要看他是否长期提供过价值。

后层：他更习惯怎样做

- 6. **专业型**：喜欢研究、比较和讲逻辑，起步需要把知识变成大白话。
- 7. **感染型**：擅长表达和带动氛围，需要补足事实与专业深度。
- 8. **深耕型**：耐心、服务细、关系稳定，需要建立主动获客动作。
- 9. **人脉型**：连接面广、善于组织，需要把“认识”变成持续信任。
- 10. **带队型**：有组织经验和带人意愿，需要先跑通自己保险经营的小循环。

不要问“他是哪一种人”

更好的判断是：

他现在最强的入局动机是什么？他最自然的做事方式是什么？这两者怎样组成第一段路径？

举个例子。一位准备重返职场、过去做过教师的妈妈，可能是“宝妈回归型+感染型”。她的起点就应该是先用擅长的表达能力完成一次小型家庭保障分享，再逐步补专业知识——背产品库反而浪费了她最锋利的武器。

识人识到的是线索。录用的结论，要等三个月后的行为证据。

实战任务：为第一次深聊制作面谈包

假设你准备与一位从教培行业转来的候选人周老师深入沟通，她在这行做了8年。过去的做法是主管临时想几个问题，谈到哪里算哪里。任务型协作可以把准备工作做得更完整。

先在IMA知识库里问两个问题：

- 团队能为转战型新人提供哪些已经存在的培养支持？
- 过往案例中，专业型新人最容易在哪个阶段卡住？

把IMA给出的答案、候选人的公开背景和本次沟通目标一起交给WorkBuddy：

请为我准备一次30分钟的候选人深聊。对象曾在教培行业工作8年，擅长课程设计，正在寻找新的职业方向。根据纳川增员10型，我初步判断她可能是“转战型+专业型”，这只是待验证假设。请生成：一份时间分配清楚的谈话流程、5个能获得事实的问题、一段不生硬的职业说明开场，以及谈话后可根据不同结果发送的3条跟进消息。先给我结构，我确认后再生成最终面谈包。

第一版产出后，主管的反馈要具体：

- 第2个问题太像面试，改成请她讲一个真实经历；

- 团队支持里删掉我们实际没有的内容；
- 跟进消息别催决定，要承接她最关心的问题。

这一来一回，WorkBuddy交出的是一套能直接带进深聊的面谈材料。

N04 用一次深聊完成识人初判

你是不是正卡在这里？ 你觉得这个人“挺不错”，可一问自己依据是什么，又说不出几条事实？先别给结论，咱们去听三句真话。

开始前，先把这些放到手边：候选人背景、已有聊天原话、2个待验证的类型假设。

- 1 让WorkBuddy生成30分钟面谈包
- 2 完成1次真实深聊，让对方说话时间约占60%
- 3 谈后立即记录原话并修改类型假设。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请根据候选人背景、聊天原话和两个类型假设，制作30分钟了解型面谈包。包含5个事实问题、每题的追问方向和谈后判断点；不要把假设写成结论。请在流程中标出至少3段‘闭嘴时间’，提醒我让对方完整说完，全程让对方表达约占60%。”

▶ **预期产出：** 1页30分钟面谈流程图、1份带“闭嘴时间”的问题清单和1张谈后初判卡。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 少解释、多追问。AI给出问题以后，你更要学会倾听，让对方说够60%，别把深聊变成你的说教；同时记下至少3句对方原话和1个真实顾虑。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 至少3条原话证据、1个真实顾虑、1次类型确认或修改。

最后，记得留下：1份面谈纪要、1张类型初判卡、1个下一步问题。

<

纳川识人测评

01 / 32

单选题

你最近在考虑职业变化，最主要的原因是什么？

A

原来的行业/岗位不如以前好做了，能力还在，想找个能用上它们的新赛道

B

现在的工作到了瓶颈，说不清自己想要什么

C

想自己掌控时间和节奏，不想被坐班和KPI绑定

D

想重新回到工作状态，但需要兼顾家庭/孩子

E

手里有人脉和资源，想看看能不能转化成收入

上一题

下一题 >

10型听起来要背，做起来只用选。纳川保伴的识人测评有32道选择题，第一题就是上面这五句话——每个选项对应一种入局动机，前12题答完，主画像就定了。

下一步：微信搜索「纳川保伴」→ 首页点击「开始测评」，约6分钟。



答完自动生成天赋画像报告：主画像（比如“转战型·带着旧经验上岸的人”）、次级类型（做事方式那一层）、一段只属于这一型的解读。读报告时留意那张金句黑卡——它告诉你四力里哪两力相对靠前、先从哪里开始。§05接着教你怎么读四力。

下一步：逐屏读完你的报告，重点记住主画像和那句金句。

§05 潜力4力：评人，只看事实不凭感觉

识人之后，主管最容易犯的错是用“感觉不错”代替判断。

纳川潜力4力追求一个朴素的结果：这个人目前有哪些可见能力？哪些还没有证据？下一次用什么小任务看清？

潜力4力

每一力都要落到行为事实，不用感觉代替判断



受挫后能回来



学懂并讲明白



持续建立新关系



反馈后动作改变

不急着打总分：事实 | 未知 | 下一个验证任务

纳川增员体系

心力：遇到困难以后，还能不能回来

别问“你抗压吗”。请他讲一次真实挫折：发生了什么、他做了什么、后来怎样调整。

有价值的证据包括：被拒绝后能复盘；遇到变化会主动寻找办法；能为自己的选择承担责任。

专业力：能不能学懂，再讲明白

学历和证书只是一半证据。给他一小段陌生资料，请他读完后用自己的话讲给普通人听。

看三点：抓不抓得到重点，遇到不懂会不会追问，能不能把复杂内容说简单。

例如，可以给候选人一份重疾险条款，请他看完后用3句话向一位50岁的阿姨解释“为什么需要这份保障”。这个场景考的记性，是抓重点、说人话、不懂就问。交给WorkBuddy生成任务页时，把人物、时间、材料和表达限制写进场景设定。

获客力：能不能持续建立新关系

好友数量只说明联系人多。更有用的证据是：是否长期经营过一个社群，是否持续发布过内容，是否曾靠专业或服务获得转介绍。

成长力：收到反馈以后，动作会不会变化

“我愿意学习”很容易说。真正的成长力，要在一次反馈之后观察：他是否理解、是否调整、下一次是否做得更好。

4力是带教说明书

四力里有短板，说明带教该往哪里使劲。关键是这块短板能否训练，以及主管是否有能力陪他训练。

最稳妥的评估方式：**每次只验证一个未知项。**

实战任务：把“我感觉他可以”变成一次体验

一位候选人表达能力很好，但你不确定他能不能学陌生内容。与其继续聊天，不如让WorkBuddy制作一份“专业力体验任务”。

给它三类输入：候选人的背景、准备验证的能力、可以使用的知识材料。知识材料可以先从IMA里找，例如一份经过团队确认的基础保障说明。

任务要求可以这样写：

请读取《基础保障说明》，为这位候选人设计一个30分钟专业力体验。任务不能要求保险专业背景。候选人需要在15分钟内阅读材料，再用5分钟向一位完全不了解保险的人讲清核心概念，最后回答两个追问。请生成候选人任务页、主管观察要点和任务结束后的反馈话术。观察重点是抓重点、主动提问和大白话表达，不做人格判断。

WorkBuddy生成后，主管先自己走一遍。如果任务要花一小时、问题超出材料，或者只能考记忆，就继续让它调整。

体验结束后，留下的应该是三条事实：他怎样理解材料、哪里主动提问、接受反馈后怎样修改表达。这些事实才进入4力的下一步判断。

你是不是正卡在这里？ 你对他的某项潜力很有感觉，可真要拿出行为证据，又拿不出来？别猜，咱们用一个小任务看事实。

开始前，先把这些放到手边：只选1力、候选人背景、1份任务材料、30—45分钟。

- 1 让WorkBuddy设计一项小体验
- 2 候选人完成后，你给1次反馈
- 3 要求他再修改1次，观察他如何理解与调整。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请围绕我指定的1项潜力，设计一个30—45分钟的真实体验。交付候选人任务页、主管观察点、反馈后的二次修改要求。不用性格测试替代行为观察。如果验证专业能力，请使用这个场景：给候选人一份重疾险条款，让他看完后用3句话向一位50岁的阿姨解释为什么需要这份保障；任务页必须写清人物、时间、材料和表达限制。”

▶ **预期产出：** 1张带完整场景设定的体验任务页、1张主管观察表和1份反馈后修改要求。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 只记录可观察的行为，不写“感觉他很努力”这类结论。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 获得3条行为事实，分清已确认、仍未知和下次要继续看什么。

最后，记得留下：1张体验任务页、1份前后两版作品、3条行为记录。



报告页会给出四力评估，每力带分数和状态标签。拿这张真实报告来说：获客力3分、成长力3分，标签是「待观察」——评语写的是“你可能认识不少人，但能不能转化成客户、有没有持续建立新关系的能力，还需要通过实际行动来验证”。

「待观察」三个字，就是“每次只验证一个未知项”的产品化：系统承认证据还没到位，三天课和日常动作会继续替你收集证据。报告还会给你这一型常说的和“别认错”提醒（比如容易和专业型混淆的点），帮你把类型读准。

下一步：打开你的天赋画像报告 → 拉到四力评估 → 记下你的两个「待观察」，三天课会针对它们加练。

§06 增员9问：定路，找到第一段可走的路

候选人听完职业介绍，离“开始”还差一步：他需要看到——如果我真的尝试，第一段路怎样走？

纳川增员9问把这段路分成三组。

增员9问

九个问题收成三组，先得到一张能走的第一版地图



纳川增员体系

第一组：你准备服务谁

1. **卖给谁**：你最理解哪一类人的生活 and 难题？
2. **卖什么**：你希望先帮他们解决什么问题？
3. **怎么赚**：现阶段合理的收入来源和节奏是什么？

第二组：你怎样触达和留下他们

1. **怎么卖**：你最自然的沟通与服务动作是什么？
2. **从哪来**：第一批可接触对象从哪里出现？
3. **怎么留**：一次沟通后，怎样持续提供价值？

第三组：你凭什么走完第一段

1. **谁帮你**：主管、伙伴和平台分别能提供什么？
2. **有什么**：你已经拥有的经验、关系和能力是什么？
3. **花什么**：你能稳定投入多少时间、精力和成本？

9问要的从来都是一份“可试版本”：一个人群、一个问题、一个渠道、一个支持者和一段可用时间。

“我什么客户都可以做”没法行动。改成“先服务同小区30—40岁的双职工家庭，每周用两个晚上做家庭保障整理”，路径才开始出现。

实战任务：把9问做成一页起步方案

9问最适合生成一份可以讨论的初稿，让候选人对着九个空格干答题这种事，能免则免。

主管把已有谈话纪要、10型假设、4力事实交给WorkBuddy，再要求它制作一页起步方案：

请根据现有材料，用纳川增员9问制作候选人的第一阶段作战地图。已知信息请保留候选人原意；没有答案的项目标为“待确认”，不要替他补全。方案只规划未来14天，包含一个目标人群、一个价值主题、一个触达渠道、一个团队支持和一段稳定投入时间。最后生成一份主管与候选人共同讨论时使用的5个确认问题。

这份方案的价值在于让双方看见矛盾。候选人说想做内容获客，每周却只能投入一小时；想服务高净值客户，还没有相应的知识和连接场景。发现矛盾以后，先缩小第一段路，别把目标写得更激动人心。

如果候选人认可方案，再让WorkBuddy把它扩展为14天任务清单；如果不认可，直接在同一个任务里修改，不必重新开一轮聊天。

你是不是正卡在这里？ 你们都愿意继续试一试，可谁也说不清第一步到底从哪里开始？先不做宏大规划，咱们只把未来14天说清楚。

开始前，先把这些放到手边：增员10型假设、潜力4力事实、谈话纪要、每周可用时间和团队真实支持。

- 1 用增员9问区分已知与未知
- 2 让WorkBuddy只规划14天
- 3 与候选人共同确认，把第一项行动写进7天内的日程。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请根据增员10型假设、潜力4力事实和谈话纪要，按纳川增员9问整理已知与未知，生成14天起步地图。必须包含1类服务人群、1个价值主题、1个渠道、1项团队支持、1次主管示范和1段固定时间；未知的不要替他补写。”

▶ **预期产出：** 1页14天起步地图、1张首周任务表和1份待确认问题清单。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 让候选人用自己的话复述地图，确认他真正理解并愿意行动。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 14天地图要素齐全，第1项行动在7天内发生。

最后，记得留下： 1张14天起步地图、1项已约定行动、1份7天反馈。



测评的后半段其实在悄悄收集9问的答案：卖给谁、卖什么、怎么卖、从哪来、怎么留、谁帮你、有什么、花什么。答完之后，报告末尾会生成你的起步路径卡。上面这张真实报告里：卖给谁=高净值人群/企业主，怎么卖=线下分享会/沙龙，花什么=每周10—20小时（半职）。

更有意思的是系统会当场指出矛盾：“你想服务高净值人群，但目前可投入时间有限。这类客户的信任建立周期长，建议先和主管聊聊节奏怎么安排。”还附了一句话：把这张卡带给你的主管，一起定出第一个14天计划。

卡和主管，都替你备好了。

下一步：打开报告 → 拉到「你的起步路径卡」→ 截图发给你的主管，约一次14天对齐。

§07 增员5步：推进，不催签也不失联

增员最怕两种状态：一见面就催决定，或者聊完以后没有下一步。

纳川增员5步给每一位候选人一个清晰状态。

增员5步

找 → 评 → 谈 → 养 → 签



每个人始终只有一个状态、一个依据、一个下一动作

纳川增员体系

找：找到值得进一步了解的人

看见具体变化信号，别把通讯录一键变成名单。完成标志：你知道为什么想和他多聊一次。

评：用事实看适配度

通过增员10型、潜力4力和小任务，了解动机、能力与未知项。完成标志：双方都知道优势和难点。

谈：把机会与现实讲清楚

讲能得到什么，也讲最初会遇到什么、主管能提供什么。完成标志：对方能用自已的话复述这份职业。

养：在合适的时间持续建立理解

有些人适合，但没到时候。养是每次都带新内容去：一次有用信息、一次真实体验。完成标志：每次联系都有新东西。

签：双方确认以后进入起步期

签的下一步是带新人5件事。完成标志：第一周安排已经说清楚。

每一步只需要一个下一动作

主管不需要维护复杂漏斗。每完成一次行动，就在同一个WorkBuddy任务中补充结果，让它更新三句话：现在在哪一步、为什么、下一个动作是什么。

实战任务：把一位候选人当作持续项目

WorkBuddy的任务上下文可以持续。一个候选人不需要每次从头介绍，可以建立一项独立任务：候选人李敏
| 纳川增员5步。

任务开始时放入：第一次沟通材料、10型判断、4力证据和9问地图。之后每完成一次行动，就在同一任务里继续：

- “我们刚完成第一次职业说明，请根据结果更新当前步骤。”
- “她对获客仍然担心，请基于现有知识制作一次低风险体验。”
- “体验已经完成，附件是她的作品，请先分析完成情况，再给我三个反馈版本。”
- “双方准备作决定，请生成一份需要最后确认的问题清单。”

WorkBuddy会读取前面的成果，生成下一份文件。你管的就是一份持续更新的“当前产物”。

如果AI一口气给出十几个下一步，把它压回去：“只保留眼前最关键的一项任务，完成后再继续。”任务协作的价值在推进，建议堆得再高也推不动人。

你是不是正卡在这里？ 你们每次都聊得不错，聊完却又停在原地？说白了，聊完只算热身，下一步真的发生才算推进。

开始前，先把这些放到手边：本次发生的事实、当前处在找评谈养签哪一步，以及双方已经答应的事。

- 1 每次互动结束后立即记录
- 2 让WorkBuddy只给1个下一步
- 3 24小时内发给候选人并确认。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请根据本次互动纪要与当前阶段，只生成1个最合适的下一步。必须写清谁负责、什么时间完成、交付什么；同时生成1条可直接发给候选人的确认消息。如果候选人在7天内没有任何回复，再生成1条不高冷但得体的破冰消息，可以自然分享一篇与他相关的行业资讯，别问‘你考虑得怎么样了’。”

▶ **预期产出：** 1张下一步约定卡、1条确认消息和1条7天未回复时使用的破冰消息。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 和候选人共同确认，别把AI建议当成对方已经答应。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 下一步在7天内发生，或者对方明确拒绝；反正别停在“再看看”。

最后，记得留下：1条清晰约定、1个日程节点、1条实际结果。



实战中卡住主管的，往往是具体的一句话：客户说“我有社保了，还买什么商业保险”，怎么回？把它原样丢给Chris（知识库页底部的提问框），它会基于实战顾问知识库给出应答逻辑，并把你最需要的那句话放进绿色话术卡——点「复制这段话」，直接发给客户。

上面是真实提问的回答截图。金句卡给的是“社保是地基，商业保险是屋顶”；下面跟着注意事项（先讲理念再谈产品，顺序错了就像套路）和相关延伸问题。Chris回答这类问题通常几秒内开口、十几秒答完——比翻话术本快，比凭记忆编稳。

下一步：知识库页 → 输入你此刻真实卡住的那句话 → 复制话术卡，今天就用出去。

§08 带新人5件事：带稳，走向增员六环

签约只是候选人做了一个决定。能不能扎根，要看主管能否把决定变成每天看得懂的动作。

带新人5件事

带新人5件事

给信心 · 给节奏 · 给方法 · 给工具 · 给客户



每周只问：五件事里，下一周最该补哪一件？

纳川增员体系

给信心 别讲宏大故事，让新人尽快完成一件真实的小事：讲清一个概念、完成一次邀约、整理一个家庭需求。

给节奏 让他每天知道最重要的一件事。第一周求稳，先建立“学习—尝试—复盘—再做”的节奏。

给方法 主管先示范，再一起做，最后让新人独立做。一次只教当前用得上的方法。

给工具 需要知识去IMA，需要成果找WorkBuddy，每天的练习和答疑交给纳川伙伴——三个班底各就各位。工具要减少负担，别变成新添的作业。

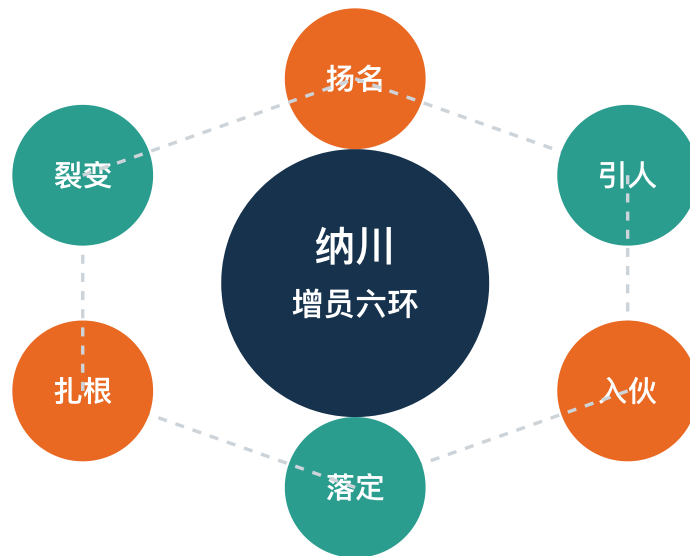
给客户 让新人尽快接触真实服务：陪访、旁听、共同完成需求整理，再逐步独立。

增员六环：让系统生长

当一个新人逐渐站稳，纳川增员体系开始进入六环循环：

增员六环

扬名 → 引入 → 入伙 → 落定 → 扎根 → 裂变



纳川增员体系

扬名：让外界看见你怎样工作、怎样带人成长。

引入：让真正关心这条职业路径的人愿意进一步了解。

入伙：通过真实沟通与体验，双方确认是否适合同行。

落定：正式加入后，把第一阶段目标、支持和节奏说清楚。

扎根：用带新人5件事帮助他形成自己的经营节奏。

裂变：当他自己做出结果、也会帮助别人时，再开始带下一位新人。

裂变对每个人的要求都一样：先复制一段已经跑通的路径，再谈带人。

实战任务：生成新人第一周启动包

新人加入后的第一周，最容易走两个极端：培训塞得太满，或者每天在等主管安排。WorkBuddy适合把已经确认的9问地图和带新人5件事，做成一份真正能使用的启动包。

任务输入包括：新人背景、第一阶段服务人群、每周可用时间、主管能提供的支持，以及IMA中选出的三份入门材料。

请为新人李敏制作第一周启动包。她过去做培训，每周工作日上午可投入3小时，第一阶段尝试服务同小区双职工家庭。请按“给信心、给节奏、给方法、给班底、给客户”设计，但每天只安排一个核心结果。交付物包括：一页本周总览、5天行动安排、第一次客户旁听准备单、每日10分钟复盘问题，以及主管周五复盘提纲。第一周不设成交指标，以完成一次真实服务为目标。

WorkBuddy先产出初稿，主管检查每一天是否真的有时间完成、所需材料是否已经存在、哪一天需要亲自出现。确认后再生成最终文件。

第二周照抄第一周就浪费了。把新人完成的作品和复盘放回同一个任务，让WorkBuddy根据真实卡点继续制作下一周支持包。带新人5件事就从口诀变成了持续协作。

N08 把下周带教做成一个小循环

你是不是正卡在这里？ 你讲了很多、给了很多，新人也听了很多，可就是没有稳定产出？先别加课，咱们只补下周最缺的一件事。

开始前，先把这些放到手边：新人本周成果、最大卡点、信心/节奏/方法/工具/客户五类支持中已经给过什么，以及主管下周可用时间。

- 1 只选1个最需要补的支持
- 2 让WorkBuddy生成1周小循环
- 3 周一确认第一步，周末用真实作品复盘。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请根据新人本周产出、最大卡点和主管可用时间，从信心、节奏、方法、工具、客户中只选1项作为下周重点。生成3个日常动作、1个真实客户或工作场景、1次主管示范和1次10分钟复盘。”

▶ **预期产出：** 1张下周行动表、1份主管示范安排和1张10分钟复盘卡。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 亲自出现在最关键的示范或反馈节点，发一张任务表了事。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 新人完成3个日常动作，在1个真实场景中交付1件作品，并完成1次复盘。

最后，记得留下：1件新人真实作品、1条主管反馈、1个下周判断。

三天训练日课

转战型 · 第 1 讲 · 约 45 分钟

把“我过去做过什么”，翻译成客户听得见的话

一篇读完，边读边做。做完点底部的完成按钮，进度会记在你名下。
每一次练习都是向上的开始

目 导读|| 示例✎ 练习☆ 要点

🕒 开篇 已完成 ✓

今天这一讲你会带走什么

先问你一个问题：上一次有人问你“你以前做得挺好，怎么跑来做保险了”，你是怎么答的？

答完之后，你心里舒服吗？对方信了吗？

大部分转行做保险的人，都在这道题上栽过。答案说快了，像在辩解；说慢了，像在心虚；把过去讲多了，对方觉得你在端着；讲少了，自己觉得委屈。这道题真正的难处，跟你口才关系不大——你手里缺一句**翻译过**的话。

今天这一讲，只做一件事：把你过去积累里真正值钱的那部分，翻译成客户听得见、能感受、也听得懂边界的话。四十五分钟，走完你会带走三样东西：一张能用的个人打法卡、一

测评完成、会员开通后，「我的训练」里会出现按你画像生成的三天个性化训练——转战型学员的第三讲就叫“12分钟，没有提示，一个人跑完全程”。每天一讲是一篇得到式的长卷讲义：顶部四个标签（导读/示例/练习/要点）是电梯导航，点一下直达对应章节，下滑阅读时它会跟着你的进度高亮。

内容全部长在你的画像上。上面这张图是转战型Day1的开篇：“上一次有人问你‘你以前做得挺好，怎么跑来做保险了’，你是怎么答的？”——这就是转战型每天都会撞上的那道题。

下一步：「我的训练」→ 进入今天的这一讲 → 跟完8个环节。

我的三张成果卡

三天的成果

我的三张成果卡

这里只放你自己点过、想过的东西



个人打法卡

✓ 本人已确认

熟人那一问

说一个真实的原因，再老实交代现在处在哪个阶段

组装你的六十秒

真实原因：想长期经营客户，做回头客的生意 / 家里的经历让我认真看待保障 / 原来的行业进入了转换期 / 原因我自己还没完全理清；当前阶段：正在系统学习阶段 / 已完成登记按要求继续学习 / 状态还在确认

自检与第二版

三栏齐了吗？动作、客户感受、边界，缺一栏补一栏；有没有旧头衔在替你说话？（“曾任”“多年负责”这类词出现超过一次，就得警惕）

变化场景与你的证据

情境反应编号已选；第一版的最低点已标记；第二版的改动处已确认；变化场景已出声练过一遍



客户实战卡

✓ 本人已确认

熟人要你直接给答案

凭这几年对他的了解，直接给个方向——他家的底细你多少知道些

每天讲完，你会带走一张成果卡：Day1个人打法卡、Day2客户实战卡、Day3个人工作流卡。卡上只放你自己点过、想过的东西——你选的开场路线、你标的事实、你练过的证据，系统替你整理成可以随身带的卡片。三天、三张卡，这就是“给节奏”最实在的样子。

下一步：讲完当天课程 → 打开「我的三张成果卡」→ 把今天的卡存进相册。

Part 3 | 职业进化

§09 平台选择5看：你能不能长期做下去

平台选择很少输在“看得不够多”，多半输在“没先想清楚自己要什么”。看平台，先看五件事：

1. **基本法**：收入、考核与晋升规则是否清楚，是否与你的阶段匹配。
2. **产品与服务**：能否覆盖你想服务人群的主要需求，后续服务是否跟得上。
3. **客户活动**：平台是否提供真实、有价值的客户连接场景。
4. **培养支持**：主管能否示范，团队有没有陪访、训练与复盘的机制。
5. **平台底盘**：经营是否稳健，系统、品牌与生态能否支持长期发展。

别一次比较所有信息。先写下你未来两年最重要的三个条件，再带着条件去看平台。

实战任务：让AI做研究，别让它替你做选择

平台判断最适合交给WorkBuddy的是资料搜集、来源整理和差异比较，一句“哪家最好”就免了。

把自己的三个必须项、三个不能接受和候选平台名称写进任务，再要求WorkBuddy进行公开资料研究。任务中明确区分三类信息：

- 官方公开规则和产品资料；
- 招聘或宣传材料中的主张；
- 必须向真实从业者验证的实际体验。

要求它按五件事生成报告，每一项标注来源日期，并为每个平台设计一组访谈问题。

公开资料写“新人有完善培养”，可这证明不了主管会陪你跑。WorkBuddy应把它标成平台主张，再生成验证问题：“新人第一个月有几次主管亲自示范？最近一个新人实际参加过哪些环节？”

你是不是正卡在这里？ 平台资料看了很多，反而越来越难判断：哪些是事实，哪些只是宣传？先别问AI哪家最好，咱们把信息先分开。

开始前，先把这些放到手边：你的3个必须项、3个不能接受、2—3个平台的公开资料。

- 1 让WorkBuddy按5看比较
- 2 把官方事实、宣传主张与未知信息分开
- 3 带着未知问题访谈至少2位在职或离职从业者，再更新报告。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请根据我的3个必须项、3个不能接受和平台资料，按基本法、产品与服务、客户活动、培养支持、平台底盘五个角度比较。明确标注官方事实、宣传主张和未知，并为每个未知生成访谈问题。”

▶ **预期产出：** 1份平台5看比较报告、1张未知信息清单和1份真人访谈提纲。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 亲自访谈，记录原话与具体例子，选择权始终在你手里。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 每个平台至少3条可核实信息，报告能说明依据与仍然未知的部分。

最后，记得留下：1份5看比较报告、2份真人访谈纪要、1个有依据的选择。

§10 保险人的3种进化方向

保险人的成长路不止“做大团队”一条。你可以选择不同的主方向。

方向一：专业职场人

把客户服务与专业交付做得稳定、可靠，在组织中持续提升。适合喜欢明确分工、稳定节奏的人。

方向二：IP型保险人

用持续内容建立信任，让客户在见面前已经理解你的立场与专长。适合愿意表达、能长期围绕一个主题输出的人。

方向三：AI一人公司

用AI承担知识检索、内容初稿、记录归档和任务推进，一个人保持高质量服务。适合愿意重新设计自己 workflow 的人。

三种方向可以组合，但一个阶段只能有一条主线。三条一起跑的结果通常是：每条都留不下积累。

一个正在发生的例子：纳川路径

说个我们自己的事。这本书的第一版是2026年7月定稿的纯文稿；到9月，它长成了一个真实运行的产品——8个页面的微信小程序、一套32问的测评引擎、10型画像×3天×8节共240节个性化课程、一位基于实战知识库答疑的Chris。

做法就是本书讲的三班底：体系和方法在先，IMA里存着行业资料和课程素材，WorkBuddy把“做一套测评”“写一个画像的课程”拆成任务交付初稿，人负责定标准、改细节、守表达。两个多月，一个小团队加一组AI班底。

说这个例子想让你看见：AI一人公司离你没那么远。起点小到只是一句话——“把每周重复最多的那件事，交给AI做三遍。”

三种方向，分别交付什么作品

方向是个身份标签，更是一份未来90天的作品清单。

选专业职场人，让WorkBuddy协助搭一套客户服务项目：从首次需求沟通、方案准备、服务交付到年度回访，留下可重复流程与真实案例。

选IP型保险人，建一个主题内容项目。IMA负责从个人知识库回答问题、寻找依据；WorkBuddy负责研究受众、规划栏目、制作图文和视频初稿、根据发布反馈调整下一轮选题。90天结束时，手里应该有一组围绕同一主题的内容资产，一把散装热点。

选AI一人公司，先挑一项每周反复出现的工作，例如客户保单整理、活动策划或新人带教。把它拆成输入、知识问答、任务执行、主管审核和最终交付，再用WorkBuddy连续做三次。90天结束时，应该留下一条稳定工作流，一抽屉收藏夹。

你是不是正卡在这里？ 内容、团队、AI工作流你都想做，结果每一条都没有真正积累起来？先别三条路一起跑，咱们只选一个90天作品。

开始前，先把这些放到手边：近半年3—5件作品、真实反馈和每周可用时间。

- 1 让WorkBuddy比较三条路径与各自作品
- 2 你亲自只选1条主线
- 3 确定1个90天作品、第4/8/12周里程碑和第一周3项任务。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请读取我的旧作品、反馈和每周可用时间，比较专业职场人、IP型保险人、AI一人公司三条路径。每条只提出1个90天作品、优势、风险和选择依据；等我确认主线后，再给出第4/8/12周里程碑和第一周3项任务。”

▶ **预期产出：**1页三路径比较、1张90天主线图 and 1份第一周任务表。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：**删掉另外两条路径的周计划，让时间真正服务同一个作品。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：**1条主线、1个90天作品、3个里程碑、第一周3项任务。

最后，记得留下：1页90天主线图和一个已开始的作品。

§11 90天方向校准：用结果决定下一程

“方向比努力重要”有个隐藏前提：方向得在真实行动里才看得见。坐着想，想出来的都是愿望。

给自己90天，选一个可观察的结果：

- 专业职场人：完成一套可重复的客户服务流程；
- IP型保险人：围绕一个主题连续发布并形成真实咨询；
- AI一人公司：让一项高频工作从任务输入到成果交付形成稳定工作流；
- 团队主管：用纳川增员体系完整带完一位候选人。

每周只回答三个问题：什么产生了结果？什么一直消耗却没有推进？下周保留哪一个动作？

90天后再决定继续、调整或停止。判断材料是留下来的作品、客户反馈和可重复动作，一时的情绪靠边站。

实战任务：把90天做成可调整的项目

90天项目最忌在第一天把十二周写死。更合适的协作方式是“远处看里程碑，近处看任务”。

先让WorkBuddy根据目标生成三个里程碑，例如第4周完成最小版本、第8周拿到第一轮外部反馈、第12周形成可重复版本。然后只把第一周拆到每天。

每周结束时，把真实产物和反馈放回任务，要求它回答：

1. 哪个动作真正推动了作品；
2. 哪个动作消耗很多却没有产生结果；
3. 原计划里哪些假设已经被事实推翻；
4. 下一周最值得保留的三个任务是什么。

如果第一周没完成，别让AI简单把所有任务平移到第二周。先分析是任务太大、输入不足，还是方向本身不匹配，再重新规划。

这种协作和普通日程表的区别在于：计划跟着现实走，最终评估的是作品和能力有没有长出来。

N11 交付第一个最小作品

你是不是正卡在这里？ 90天计划写得很完整，可第一个能被人真正使用的作品，还没交出去？计划本身谁都会写。先做一个7天内能交出去的版本。

开始前，先把这些放到手边：已选作品、当前基线、每周可用时间和第1个真实使用者。

- ① 让WorkBuddy把作品压缩成7天最小版
- ② 只安排第一周3项任务
- ③ 7天内交给真实用户，根据1条真实反馈完成第2版。

这段话可以直接交给WorkBuddy

“请把这个90天作品压缩为7天内可交付的最小版本。只生成第一周3项任务，写清每项输入、交付物和完成标准；加入1份真实用户反馈提纲和版本修改记录。”

▶ **预期产出：** 1张7天最小作品任务表、1份用户反馈提纲和1张版本修改记录。

◆ **AI完成后，你要亲自做的事：** 尽早交付，等“全部做完”的人大多等不到交付；亲自询问使用感受与建议。

✓ **做到这里，这张卡才算真的完成：** 7天内发生1次真实使用，收到1条外部反馈，完成第2版。

最后，记得留下：1个可被使用的最小作品、1条用户反馈、1份第2版。



90天校准最怕进度失明。纳川保伴把这件事做成了默认显示：首页的起步台告诉你3讲里的第几讲，「我的训练」里第1、2、3讲的完成状态、每讲要带走哪张卡，全都摆在明面上。上面这张截图是三讲全部完成的状态——已完成3/3。

每天打卡还能领取知识库提问次数（在「我的」页点亮），进度和权益都在同一处。你不需要另外记一套台账，打开就知道自己在哪。

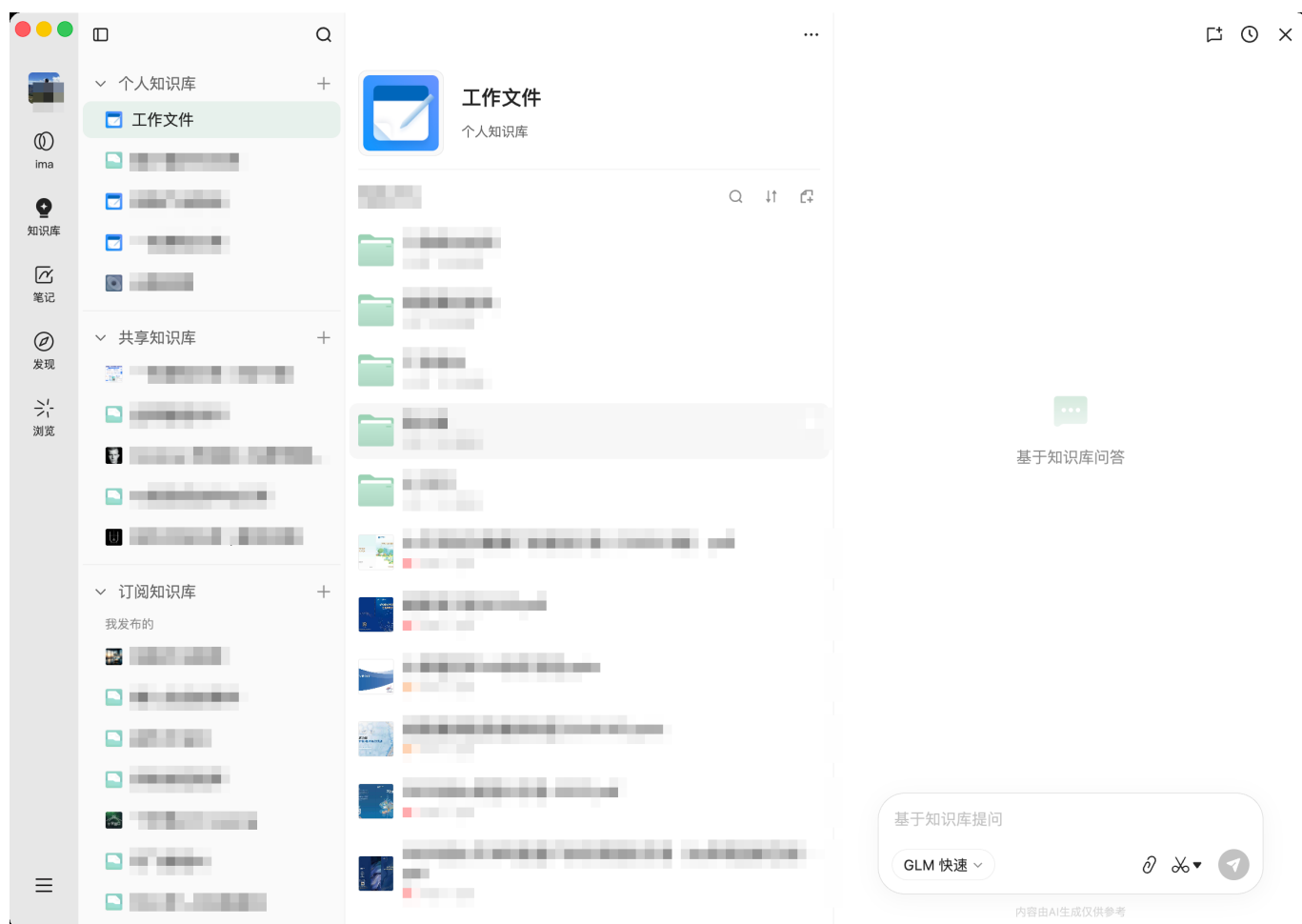
下一步：首页 → 看一眼你的进度条 → 把“下一步：第X讲”写进今天的日程。

Part 4 | AI实战箱

A1 IMA：建立纳川增员知识库

IMA（腾讯的知识库工具）的价值在于让团队能够基于同一批资料问答。资料先进知识库，使用者再通过问题调取、比较和理解这些内容，答案能标注出处，经得起核对。

这一年IMA自己也在长个：2026年4月底，知识智能体Copilot上线试运行，据报道体验排队的人超过10万，5月下旬向所有人开放——它能读你知识库里的笔记和文件，替你完成成套的知识任务；共享知识库支持最多百万人协作、权限分级；如果你愿意把团队知识库公开运营，“知识号”还提供数据分析，500人以上的知识库有更多创作者权益。



上面是我们的真实知识库侧栏（文件名已做隐私遮挡）：个人知识库放工作文件，共享知识库和团队成员协作维护，订阅知识库里装着我对外发布的知识库。三层结构对应三种用途：私人底稿、团队共创、对外

经营。

知识库不需要一开始就很大。先建一个“纳川增员知识库”，只放四类会反复使用的资料：

- **体系**：本书、团队增员理念、培养原则；
- **业务**：产品、服务、核保与理赔资料；
- **带教**：新人课程、优秀示范、常见问题；
- **案例**：已经匿名整理并得到确认的沟通和复盘材料。

先放最常用的十份文件，比一次上传几百份却从此无人维护有用得多。

第一步：先建立能问得动的知识结构

分类别按文件格式搞（“PDF一堆、Word一堆”），要按实际问题组织：

- 当候选人想了解这份职业时，需要哪些团队与职业说明；
- 当主管准备识人和评人时，需要哪些纳川体系材料；
- 当新人开始行动时，需要哪些业务知识与示范案例；
- 当团队遇到具体问题时，应该去哪里找答案。

每加入一份资料，都问一句：“以后哪个问题会需要它？”答不上来，这份资料暂时就别放进去。

知识库的第一批资料可以控制在十份左右：本书、团队介绍、培养路径、常见职业问题、三份核心业务材料、两份优秀带教案例和一份新人第一月说明。先让这些内容真正被问起来，再扩充。

IMA最适合的四类问题

找依据：“只根据知识库，整理新人第一次介绍医疗险时必须讲清的5件事。”

做准备：“我明天要和一位宝妈回归型候选人沟通，知识库中哪些内容最适合作为职业说明材料？”

查遗漏：“对照知识库，检查这段团队介绍漏了哪些重要事实。”

找教材：“新人在专业力上卡住了，请从知识库选3份适合本周学习的材料，并说明顺序。”

第二步：问题要带范围、对象和用途

“怎么增员？”这种问题，IMA只能给你一篇正确的废话。

更好的问法长这样：

只根据“纳川增员知识库”回答。对象是一位有8年教培经验、正在考虑职业转型的人。我准备进行第一次30分钟深聊。请找出知识库中与“转战型”“专业型”相关的内容，整理成主管需要讲清的3件事、需要进一步确认的5个问题，并标出各自依据的资料。

一个可用的IMA问题包含四部分：从哪个知识库回答；面对什么对象或场景；这次想解决什么问题；希望答案怎样组织。

第三步：让回答进入真实任务

IMA给出答案以后，工作只完成了一半。主管先核对回答是否符合团队实际，再把有用内容送进WorkBuddy任务。

这里有个9月版的新变化：IMA已经可以挂进WorkBuddy的连接器（让WorkBuddy直接读取IMA知识库的接口），知识库问答和任务执行可以在同一处接力，复制粘贴的环节正在消失。你的版本里如果没有这个入口，复制粘贴照样能跑通，A2会讲连接器怎么用。

IMA的终点是一份有依据的回答；WorkBuddy的起点是一项要交成果的任务。

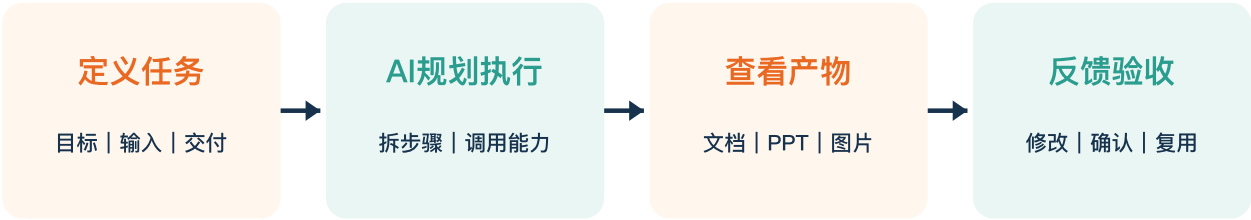
别让IMA承担持续项目管理。它是知识库与问答助手，管任务执行另有专人。

A2 WorkBuddy：像带一位AI同事那样推进任务

WorkBuddy（腾讯的AI数字员工）接收一个办公目标，自主拆解并执行多步工作，最后交付可查看、可修改、可继续迭代的文件成果。

WorkBuddy任务协作

主管定义目标并验收，AI规划、执行并交付成果



从一个目标出发，协作到一组可验收成果

纳川增员体系

它这一年走了多远

第一版书定稿时，WorkBuddy还是一个刚发布三个月的桌面智能体。到2026年9月，它的官方更新日志已经排到了5.5版。挑和保险人最相关的几站：

时间	更新	对你的用处
2026年3月	桌面智能体正式发布；专家中心、微信直连、技能市场相继上线	在电脑上用一句自然语言下任务；微信发消息就能遥控电脑干活
2026年4月	腾讯文档、IMA等连接器完善	团队文档和知识库直接挂进任务
2026年6月	5.0版：团队协作（Teams）、项目计划、资产库；微信支付插件	建团队项目，成员分工协作，成果统一归档
2026年7月	企业智能体（身份配置、欢迎语、推荐问题）；本地长期记忆；PPT生成插件	给团队做一个“数字助理”，它还记得你们上次的口径
2026年8月	并行任务、微信聊天记录一键发起对话、记忆与进化面板	把客户聊天记录直接丢给它分析跟进策略
2026年9月	行业Buddy应用（按行业配置专家和技能）；开放平台上线	行业场景的開箱配置，生态伙伴接入



这是当前版本的真实主界面。左侧栏从上到下：新建任务、助理、项目、**专家·技能·连接器**、**定时任务**、**资料库**。中间的输入框支持引用对话文件、调用技能与指令；右下角可以选择工作空间和权限。外勤同事最该留意两个：**微信直连**（在微信里发条消息，家里的电脑就开始干活，适合见完客户路上布置任务）和**定时任务**（让“每周一早上整理行业简报”这类重复动作自动发生）。

第一步：一个项目使用一个工作空间

为本书的实践建一个“纳川增员项目”工作空间。把准备让AI使用的团队资料、活动素材和已经确认的内容放进去。

工作空间为的是让同一项目的任务和产物待在一起，目录不用复杂：

- 01-团队定位与知识材料
- 02-增员内容项目
- 03-候选人体验项目
- 04-新人启动项目
- 05-复盘与迭代

每一个具体任务在这里读取输入、生成产物。下一次继续时，WorkBuddy沿用同一任务的上下文，你不用把背景重新讲一遍。

第二步：根据任务选择协作方式

常见任务方式有三种：

- **问一问**：先了解文件或确认方向，先不动文件；
- **想一想**：先让AI规划步骤，你确认后再执行；
- **做一做**：目标和要求已经清楚，直接生成或处理文件。

名称可能随版本调整，选择逻辑一直很简单：不确定时先讨论；任务复杂时先看计划；标准清楚时直接做。

比如制作一场增员说明会，先用“想一想”看它准备怎么拆解；确认受众、流程和交付物以后，再让它生成邀请文案、PPT和会后内容。要是只把已经确认的文案做成三个尺寸的海报，直接执行。

第三步：用任务书代替一句模糊要求

给WorkBuddy的任务书不用长，六项要齐：

任务目标 要解决什么现实问题。例：让转型型候选人在参加活动前就理解这趟职业转型的真实起步路径。

使用对象 成果给谁看。例：35—45岁、已有职业经验、正在考虑转型的人。

输入资料 要求读取哪些文件，以及哪些IMA问答已经得到主管确认。

需要执行的工作 “先分析对象关切，再设计内容结构，最后生成文件”，这句顶得上十句“帮我优化”。

交付物 一份文档、一组海报、一套PPT，还是多个彼此配合的成果。

验收标准 成果达到什么程度才可以进入使用场景。

一个完整任务示例

目标：

为下周的职业体验开放日制作一套招募与现场材料。

对象：

30—45岁、正在考虑职业转型，但对保险职业有顾虑的人。

输入：

团队介绍、培养路径、活动场地信息，以及IMA整理的“转战型候选人常见问题”。

执行：

先分析对象最关心的5个问题；再设计活动流程；经我确认后生成正式内容。

交付：

一张活动海报文案、一篇公众号/朋友圈长文、60分钟现场流程、10页PPT、会后3条跟进消息。

验收：

不夸大收入；讲清体验内容和第一阶段路径；五份成果口径一致；所有文件可以直接打开修改。

第四步：查看过程，别只等一句“完成”

WorkBuddy的结果区可以查看工作空间文件、生成产物、预览和文件变更。主管的协作动作：

- 先看结构是否解决目标；
- 再看事实和口径是否准确；
- 指出具体需要修改的页面或段落；
- 要求它重新生成受影响的产物；
- 最后检查所有文件能不能正常使用。

反馈越具体，下一轮越有效。“感觉不够好”没用；“第3页先讲团队荣誉，候选人还不知道这和自己有什么关系。请改成他加入后第一周会经历什么，把团队荣誉移到最后作为支持证明”——这才叫反馈。

第五步：让一个任务变成下一次的起点

任务完成后，保留最终成果和本次修改意见。下一次做同类活动，让WorkBuddy读取上一版，明确哪些保留、哪些按新对象调整。

同一项任务连续做三次，团队真正留下的家底，是一套可以反复交给AI执行的任务标准。A3就是按这个标准备好的十个母版。

A3 可复用的WorkBuddy增员任务库

这里的“任务”可以直接交给WorkBuddy执行。使用时替换对象、资料和目标即可。9月版在前一版基础上，按今年的新能力补了两张卡（T11定时简报、T12团队项目）。

T1 堵点诊断任务

什么时候用：最近做了很多动作，却不知道问题出在哪里。

交给WorkBuddy：读取最近四周的活动记录、接触人数、深聊人数、体验人数、加入与留存情况，并查看已经发布的招募内容。按照“扬名—引入—入伙—落定—扎根—裂变”分析最弱环节。

交付物：一页问题诊断、证据说明、未来7天改进计划和需要继续收集的数据。

完成标准：只选一个主要堵点，每个改进动作都能在7天内验证。

T2 团队增员定位任务

什么时候用：团队对外介绍总是“平台好、收入高、时间自由”。

交给WorkBuddy：读取团队真实支持、培养路径、主管经历和服务方向，先提炼“我们最适合帮助谁、能帮助他完成什么、不能替他解决什么”。

交付物：100字团队定位、30秒口播、一段朋友圈介绍和一次面谈开场。

完成标准：四份内容表达同一件事，读者能听懂加入后的第一段路。

T3 候选类型内容周任务

什么时候用：已经选定重点候选类型，需要连续内容吸引真正适合的人。

交给WorkBuddy：读取IMA提供的类型特点、团队支持和真实案例，围绕一个候选类型设计7天内容，依次解决“为什么关注、是否适合、怎样开始、会遇到什么、团队怎样支持”。

交付物：7条朋友圈、2篇长内容、1个短视频脚本和1份内容发布顺序。

完成标准：每条内容承担不同作用，同一句招募话术别连发七遍。

T4 第一次深聊准备任务

什么时候用：对方愿意了解，但你还不确定他的主辅类型。

交给WorkBuddy：提供候选人背景、已经出现的事实和本次沟通目标。要求围绕增员10型生成谈话流程，类型假设只当假设用。

交付物：30分钟流程、5个事实问题、一段机会说明开场、三种结果对应的跟进内容。

完成标准：问题能引出真实经历；结束时双方都知道是否值得进入下一步。

T5 潜力4力体验任务

什么时候用：某一力只有印象，没有行为证据。

交给WorkBuddy：指定需要验证的一力、候选人背景、可用时间和知识材料。要求设计一项真实、轻量、能观察行为的体验。

交付物：候选人任务页、所需材料、主管观察要点和体验后反馈提纲。

完成标准：任务不依赖候选人尚未学过的专业知识，完成后至少增加一条可靠事实。

T6 增员9问起步地图任务

什么时候用：双方都觉得“可以试试”，但还不知道从哪里开始。

交给WorkBuddy：读取谈话材料、类型判断和4力事实，按增员9问整理已知与未知，只规划未来14天。

交付物：一页起步地图、两个必须确认的空白、第一次尝试和主管支持清单。

完成标准：候选人能够复述这条路，并愿意为第一个动作安排具体时间。

T7 7日职业体验任务

什么时候用：候选人需要在作决定前真实体验工作内容。

交给WorkBuddy：根据候选人类型、4力未知项和9问地图，设计7天轻体验。每天只验证一件事，任务之间逐步递进。

交付物：体验说明、7天任务、每日所需材料、主管反馈节点和第7天复盘流程。

完成标准：体验的是实际工作片段；第7天能帮双方作决定。

T8 新人第一月启动任务

什么时候用：双方决定开始，需要把“加入”变成清楚的第一个月。

交给WorkBuddy：提供新人9问地图、每周可用时间、主管支持和IMA学习材料，按带新人5件事设计30天项目，第一周写到每天。

交付物：30天里程碑、第一周任务包、第一次真实服务安排、主管介入节点和周复盘材料。

完成标准：新人知道第一天做什么；主管知道何时示范、何时反馈、何时放手。

T9 增员开放日任务

什么时候用：希望让一组候选人通过真实活动了解职业与团队。

交给WorkBuddy：提供活动对象、场地、团队资源和希望验证的主题。先规划活动体验，再制作前中后完整内容。

交付物：招募海报文案、报名页、60—90分钟流程、主持稿、PPT、现场任务和会后三类跟进内容。

完成标准：现场有真实体验和双向问答；所有物料口径一致。

T10 主管周度作战复盘任务

什么时候用：每周结束，需要判断下周时间投向哪里。

交给WorkBuddy：读取本周所有增员任务的计划、产物和结果，按照六环归类，别只统计做了多少。

交付物：本周三个有效动作、一个主要堵点、需要主管亲自介入的对象和下周三个优先任务。

完成标准：每个判断都能回到本周任务或产物；下周任务有明确负责人和成果。

T11 每日行业简报任务（定时任务版，2026新增）

什么时候用：你希望每天早上有一份为客户经营准备的行业简报，自己又没时间天天搜。

交给WorkBuddy：用定时任务功能设定每天早上7:30执行：搜索昨日保险行业要闻（监管、产品、康养各一条），按“客户会关心什么”改写成三段各80字的转发稿，存入“客户经营/简报”文件夹。

交付物：每天三段可直接转发的简报，周末自动汇总本周客户反馈最多的一条。

完成标准：连续执行两周后，至少有5位客户回复过你转发的简报；没有回复的选题方向下周替换。

T12 团队项目协作任务（Teams版，2026新增）

什么时候用：团队一起做大项目——半年开门红、一场职场开放日、一次新人集训。

交给WorkBuddy：在团队协作（Teams）里建项目，设置成员与权限；把项目拆成任务卡，每张写清负责人、输入资料、交付物和截止日；每周五让AI汇总进度、指出落后两项并@负责人。

交付物：项目看板、每张任务卡的交付记录、每周五的一页进度复盘。

完成标准：第二次开项目复盘会时，AI汇总的进度和主管自己掌握的情况能对上八成。

A4 三个端到端增员项目

前面的任务卡解决单点问题。下面三个项目把IMA问答与WorkBuddy任务协作完整串起来。

项目一 | 为“宝妈回归型”制作一周招募内容

第一步：在IMA找知识

向IMA提问：团队知识库中，宝妈回归型候选人最关心的职业问题是什么？团队已经有哪些真实支持？有哪些内容容易被误解？要求答案标明资料依据。

第二步：在WorkBuddy规划任务

把IMA答案、团队定位和两个真实案例作为输入，要求WorkBuddy先设计一周内容路径：从“我是否适合”逐步走到“我愿意进一步了解”。

第三步：生成成套产物

让它交付7条朋友圈、2篇小红书/公众号长内容、2个60秒短视频脚本、一份私聊回应清单和一张线上说明会海报文案。

第四步：主管迭代

检查有没有把“时间自由”写得过于轻巧，有没有真正回应家庭时间、职业重启和学习节奏。提出具体修改，再让WorkBuddy同步修改所有相关产物。

第五步：用结果继续任务

一周后把阅读、咨询、报名和真实问题补回任务，请WorkBuddy区分“有人看”和“有人进一步了解”，再生成第二周内容建议。

这个项目真正收回来的是线索：哪些问题让适合的人愿意靠近。发出去的是内容，收回来的是线索。

项目二 | 制作一场职业体验开放日

第一步：定义活动目标

目标是让候选人体验一段真实工作，帮双方判断是否值得继续。当场签约想都别想。

第二步：从IMA调取材料

找到团队职业说明、培养路径、常见问题、真实服务案例和一份适合体验的基础知识材料。

第三步：交给WorkBuddy制作

要求它生成活动前邀请与报名、现场60—90分钟流程、10页以内PPT、一个20分钟实际任务、候选人提问环节和会后不同结果的跟进内容。

现场流程可以这样排：

1. 主管用10分钟说明这份职业真正解决什么问题；
2. 伙伴用10分钟展示一天怎样工作；
3. 候选人用20分钟完成一次小型需求整理；
4. 双方用20分钟讨论体验和疑问，其间候选人可以顺手完成一次纳川保伴的32问测评（现场出主画像，话题立刻具体）；
5. 最后说明继续了解、参加7日体验或暂不推进的三种选择。

第四步：活动后生成个人化下一步

把每位参与者的作品和反馈放入各自任务，让WorkBuddy分别制作：继续深聊问题、7日体验建议，或一段尊重的结束信息。

项目三 | 为新人制作30天启动系统

第一步：确认输入

新人已经完成增员10型、潜力4力和增员9问。主管再补充每周可用时间、第一批可服务对象、能够提供的陪同机会。

第二步：让IMA安排知识顺序

根据第一周要完成的真实任务，向IMA询问最少需要学习哪些材料。让知识紧跟任务，一股脑全给出去。

第三步：让WorkBuddy建立30天项目

30天只设三个里程碑：完成一次真实服务片段、形成一个稳定日常动作、能够独立复盘一次。第一周细化到每天，后面三周只写阶段结果。

第四步：生成支持材料

WorkBuddy按任务生成话术练习、客户沟通准备、陪访材料、内容初稿、每日复盘和主管周评。主管只保留新人本周真正会用到的内容。

第五步：每周重排下一周

周五把实际产物、客户反馈和卡点补回项目。WorkBuddy对照带新人5件事，先判断下周最缺的是信心、节奏、方法、工具还是客户，再重排任务。

30天系统的正确理解：一份由真实结果不断更新的协作项目，一张提前写死然后过期的日历。

A5 从工具使用走向个人AI工作系统

三个班底解决的是本书最核心的三类需求：每天有人陪跑、知识问答、任务执行。继续往前走，保险人可以建立自己的长期AI工作系统。

比如，把Obsidian（一款本地笔记软件，数据存在自己电脑里）作为长期积累的知识库，把客户服务、增员项目、内容生产和复盘连接起来；再用其他具备任务执行能力的AI软件与这套知识库协作，逐步形成个人或团队的工作流。

这种系统涉及知识结构、项目目录、AI协作规则 and 不同工具之间的衔接，本书的增员主线先不展开。

如果你希望进一步了解基于本地知识库建立个人或团队AI工作系统的具体方法，可以通过书末的微信找到我们，也可以期待后续专题文章。

工具版本说明

本书对纳川保伴的描述截自2026年9月13日的线上版本；对WorkBuddy的描述依据官方更新日志至5.5版（2026年9月）与当前主界面实拍；对IMA的描述依据官方信息至知识智能体Copilot全面开放之后的版本。产品入口与模式名称会随版本更新，请以各产品当前版本为准：[WorkBuddy官网](#)与[IMA官网](#)。

§12 谁陪你把这件事跑完：AI陪跑与三个真实的坑

第一版书上市后，我们收到过一条很扎心的读者反馈：“**方法都懂了，然后呢？没有陪跑。**”

这句话我们琢磨了很久。它说的对：一本再好的书，读完那一刻就开始衰减。方法写在纸上，日子过在群里、车上、客户的茶几旁。学的时候热血，用的时候孤军奋战——大多数人放弃增员学习，就放弃在“回去以后没人管我这周做没做”。

9月版的回答是一套正在运行的陪跑系统，外加我们替你先踩过的三个坑。

产品陪跑：每天打开就知道做什么



纳川保伴的陪跑长这样：

- **进门有人接**：32问测评6分钟，出来一份带主画像和四力的报告，起步路径卡告诉你第一段路怎么走；
- **每天有事做**：三天个性化训练按你的画像生成，每天45—60分钟，做完带走一张成果卡；
- **卡壳有人答**：Chris随问随答，客户一句话把你问住时，它给你一句能直接发出去的话；
- **坚持看得见**：训练进度、每日打卡、知识库提问次数，都在「我的」页里摆着——上面这张截图就是真实的权益页。

书负责把方法讲透，产品负责陪你把方法跑起来。两者对着读，效果最好。

怎么开通：三步，领码免费



1. **领码**：打开 nawiki.cn/free，点「免费领取 30 天会员」，页面上会直接给出你的会员码，复制它。
2. **进小程序**：微信搜索「纳川保伴」，打开后点右下角的「我的」。
3. **激活**：在「我的」页找到「输入权益码」，粘贴刚才那串码，确认。全解锁会员立刻生效——测评不限次、三天课和Chris都开了。

一个微信号领一次，激活后 30 天有效。每天发放有数量限制，当天领完了，第二天再来。

还有一件事在内测：**七天实战通关周**。三天课解决“懂”，七通关周解决“用”——每天带着一个真实客户的具体场景练一个动作。等它稳定了，会在产品里出现，到时候你在「我的训练」里会看见它。

我们替你踩过的三个坑

做这套系统的两个多月，我们栽过三个跟头。每个都写在这里，配一个你用得上的教训。

坑一：合规比增长跑得早。 小程序里上线会员购买功能，没几天就收到了平台的驳回通知——理由是“虚拟支付”：在微信小程序里卖虚拟商品（会员、课程、内容都算），iOS端有明确的合规红线。我们当天就把购买入口全部下掉，改成权益码线下发放、外部渠道完成交易，系统重新过审。给你划出来的线：**如果你也想做自己的工具或知识产品，先查平台规则再动手，成交路径宁绕一步，别踩红线。** 合规上省下的那点麻烦，将来都要加倍还。

坑二：AI写得快，“人话”得你把关。 我们的第一批AI生成文案，行话满天飞，读着什么都对，就是不像人说的。后来我们给所有对外内容立了硬规矩：一份23个词的黑名单（那些一出现就有汇报腔的词，见到就删）、一句式红线（“先是A，转眼又B”式的对仗排比，一律改成正面陈述）、一条翻译原则（每个行话第一次出现，就地用一句话说清它是什么）。结果这套内容的老用户说：“这回像是人写的了。”给你留下的三条检查：念出声，卡不卡；给同行看，他会不会问“这是啥意思”；删掉所有大词，意思还在不在。

坑三：秒级响应是及格线。 Chris早期回答一个问题要等30—50秒，屏幕上干着急。排查下来，根因出在调用链套娃——AI去调另一个AI，串行跑两轮，时间翻倍；中间还夹着一处权限配置断裂，每次都在走最慢的老路。治理之后，首字几秒就出，全文十几秒答完。给你留下的判断标准：**你做的任何AI工具，用户体验的对手是“转身问同事”——同事答话要等30秒，你早就转头了。**

真人兜底：最后一道陪跑

产品再全，也有覆盖不到的时刻：你的团队情况特殊、你想要一份针对自己的90天方案、或者你只是想找人聊聊这一行接下来往哪走。

书末有我的微信二维码。加了之后说一句“橙皮书”，我们会把读者用的资料包发给你。消息可能回得慢——我在线上跑得比键盘勤——但一定回。

陪跑的真意就一句话：**你随时知道自己在哪、下一步做什么、卡住了找谁**。书给你方法，产品给你日常，我们给你兜底。

最后一个动作：7天，自己验一遍

书读到这里，方法你都见过了。它们到底管不管用，你心里可能还留着个问号——这很正常。别人说一百句，不如你自己走一遍。

给自己一个7天的小实验：

挑一件事。从这本书里只挑一个方法，配上眼前最真实的一件麻烦事：

- 手上正好有个想聊又不敢聊的人：用§04的10型和§07的5步，走一遍；
- 团队里有个“说不清行不行”的人：用§05的4力，设计一次小体验；
- 手里有一堆不知道该不该继续的动作：用§01的堵点诊断，找出真正的卡点。

给它7天。这7天里不换方法、不加新动作，只看它会把你带到哪：多聊成了一次？看清了一个人？少做了一件无用功？

第7天，回答三个问题（写下来，别只在脑子里过）：

1. 这7天里，哪个动作真的产生了结果？
2. 哪个动作消耗了我，却什么也没推进？
3. 下一个7天，我只保留哪一个动作？

这三个问题，和§11里90天校准问的是同一件事，只是把周期缩到一周。7天出不来大结果，但足够让你看清这套方法适不适合你。

试完，如果你愿意，把三个答案发给我们（书末有微信）。第一批读者的真实记录，我们会收进这本书的下一版——让它慢慢长成本有读者在场证明的书。

结语 | 把增员变成一条看得见的成长路径

纳川增员体系最终要让主管看见一条连续路径：

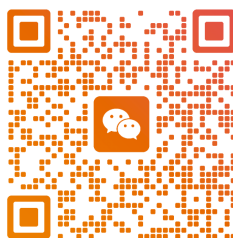
用增员10型听懂一个人，用潜力4力看见真实能力，用增员9问找到起步路线，用增员5步持续推进，用带新人5件事帮助他站稳，再让扬名、引人、入伙、落定、扎根、裂变自然循环。

9月版补上了这条路的最后一块砖：方法有人教（这本书），日常有人陪（纳川保伴），知识有处问（IMA），成果有人交（WorkBuddy），最后一步永远留给主管——听人、判断、示范、反馈，对每一段同行负责。

不必一次把整套体系做完。今天选一个真实的人，完成一张行动卡，或者先花6分钟做完那份测评——从这里开始。

THANK YOU FOR READING

期待与因本书结缘的朋友交流畅谈。



扫二维码，添加我为朋友。