

聚富定投转介绍之“峰回路转”

8月初，合众人寿具有里程碑意义的新产品——聚富定投犹如一颗……

A2

归属之，续收！成就之，续收！

——记温州续收精英杨伟伟

续收工作是平凡的，续收事实确实丰富多彩。我的工作快乐……

A2

寿险管理与技术

1762年第一家人寿保险公司，诞生于英国，90年代初平安……

A3

合众首届保险规划技能大赛

总公司将推荐部分优秀案例重点推荐参加2011第二届……

A4

坚持创新变革 走合众特色财务集中发展之路

□本报记者 陈延杭

财务集中管理的意义

企业财务集中管理是指企业集团通过现代信息技术与先进的管理思想、管理方法有机结合，以系统化的信息平台为依托，通过集中控制和协同处理保证企业集团战略目标的一致和信息流、资金流、单证流的统一，对企业整体资源进行有效配置、控制和优化，将企业财务核算管理、预算管理、财务管理等工作集中起来统一进行，达到控制和减少集团财务风险、支持主业发展、提高资金运营效率、降低财务费用的目的，从而实现企业集团价值最大化的财务组织和管理模式。

财务集中管理在保险业的运用

随着我国金融保险业经过近三十年的发展，业务规模飞速扩张，其分支机构遍布全国，集团化的趋势日益明显，目前已形成

了国寿、平安、人保、太保等七大保险集团。面对瞬息万变的金融形势和成本管控的压力，以及IT技术飞速发展的良机，各保险公司的财务运营逐步呈现出集中管理的趋势。

中国平安于上世纪90年代率先实施了财务集中管理战略，平安集团的财务集中经历了四个阶段逐步完善的过程。初级阶段是90年代平安集团实施的财务经理委派制，通过总部任命分公司财务经理的方式集中财务管理；第二阶段是1998年到2003年实施的内部控制改革，将财务资金全部上收总部的方式完成了资金的集中管理；第三阶段是2003年实施的运营集中作业项目，进行费用集中核算和资金的集中收付，并成立资产管理公司，将公司的保险资金交付其投资管理；第四阶段是2008年的外包作业模式，由外包公司财务作业部门承接集团和各公司的财务外包作业，通过服务外包的方式深化财务集中管理，逐步完善的财务集中管理也促进了平安集团的稳步发展。

合众特色财务集中管理的发展历程

在合众人寿初创之际，公司高层领导便敏锐地洞察到保险集中化管理的趋势，为使公司早日成为一流的国际化综合金融企业集团，董事会从战略高度果断地做出了实施财务集中管理模式的重要决策。

2006年10月16日，总裁室领导牵头成立了财务集中领导小组和执行小组，并创新地提出了先免费后业务、先省级后全国的财务集中未来发展战略，明确了财务集中项目组的各项职责和任务，使合众成为同期开业的保险公司中最早提出并实施财务集中管理的先锋。

2007年3月，京、津、沪两地实现了自助报销单电子化扫描、上传和审批功能，妥善地解决了因京、沪及总部不能产生的报销不能问题。次年3月，承接公司先免费后业务，先省级后全国的发展战略，财务集中项目组通过前期对机构开展的大量的实地调研，果断地迈出了第二步，即实施了中支费用省级集中

项目，将中支的费用核算和资金支付集中到分公司完成，在强化控制资金风险的同时，提高了财务工作的标准化和效率，并为下一步全国的集中核算和资金集中收付奠定了坚实基础。

2009年11月，公司引进了在保险业内享有盛誉的恒生资金管理系统（以下简称ATS系统），不仅实现了全国内部员工费用报销的集中支付，而且通过ATS系统强大的账户管理、资金调拨、票据管理和银企互操作，切实提高了公司资金管理的水平和效率。

合众特色财务集中管理的今天和明天

2011年，合众财务集中项目多处出击，多点开花。

一方面，业务收支付费全国集中作业的试点工作拉开帷幕，目前，已有天津和黑龙江两家机构试点上线成功。试点上线后，在六大大行开户的客户所缴纳的保费，基本都将通

过ATS系统的银企互联平台被直接上收到总公司账户中，所产生的部分退费也将直接由总公司转至客户账上。业务集中收费的实现缓解了公司资金归集的压力，从而为资产管理中心快速提供了尽可能多的可用资金。

另一方面，作为财务集中的终极目标——财务共享服务中心的搭建也有了实质性进展。费用全国集中核算平台的供应商已于今年5月进场，双方就项目需求展开了卓有成效的沟通和磋商。在公司管理层高度重视下，7月19日，董事长亲自召集总裁室成员和各部门负责人“全面预算管理”与“财务集中费用作业系统项目”启动会，为财务集中的未来发展指明了方向。会上，总裁助理葛燕燕充分肯定了财务集中过去取得的成绩，并规划将在明年4月左右实现全国范围的财务集中核算。届时财务共享服务中心将通过核算、资金、管理和数据的集中，更好地为业务服务，提升公司的核心竞争力。

媒眼看合众

保险专家答疑：分红险如何计算红利

在新会计准则和加息周期的双重影响下，分红险逐渐成为保险市场上的主流产品，但许多投保人对于红利计算仍一头雾水，合众人寿保险专家就此向网友财经做了介绍。

据了解，分红保险是指保险公司将其实际经营成果优于定价假设的盈余，按一定比例向保单持有人进行分配的人寿保险产品。以某分红产品为例，红利领取方式可选择为累积生息，即将红利留存存在保险公司，公司将以每年确定的红利累计利率按年福利留存生息，并于投保人申请或本合同终止时兑付全部红利。

保险专家提示，由于不同保单年度由于分红水平有差别，保单红利的分配是不确定的，同时，保单红利分配额度会因被保险人的年龄、性别、交费期限等因素的不同而有差别。

——摘自8月18日网易财经

银保客户意外身故 合众108万双倍赔付

近期，合众人寿赔付了一起交通意外身故理赔案件，金额合计人民币108.57万元。

据了解，刘先生于2008年2月4日在银行购买了合众人寿终身寿险（万能型）B款，当时购买的初衷就是想给孩子提供一份保障，又能有一定的利息收益。岂料天有不测风云，2010年12月25日，刘先生乘坐他人驾驶的吉普车发生交通事故当场身亡。

家属备齐材料后向公司正式提出理赔申请，总公司审核案件材料后作出了赔付108.57万元的理赔决定。

——摘自8月15日和讯保险

合众理赔自杀于子6.5万

本报讯 河南考生张同学因高考成绩不理想，在家跳楼自杀身亡。7月4日，客户家属正式向合众提出理赔申请。经核实，张同学为投保两年后自杀，符合《新保险法》规定，合众人寿于当日向其家属赔付保险金6.5万元。

——摘自8月18日《证券日报》

95515 电话中心举办 PTT 培训班

古语云：“冬练三九，夏练三伏”，“台上一分钟，台下十年功”，为了更好的提升服务质量，完善培训体系，适应讲师队伍壮大的需求，2011年仲夏之际，合众人寿电话中心第一期PTT培训班在武汉总部四楼隆重开班。

盛夏如火不及学员们的学习热情；工作繁忙难掩学员们的空杯心态。当庄严的《合众飞翔》响起在清幽的培训教室，23名经过精心挑选的学员踌躇满志，整装待发。

总公司运营中心副总经理、电话中心负责人在百忙之中亲自为PTT培训开班。他从师徒角度对学员进行师的召唤，诠释了电话中心讲师的责任与定位，基于此讲师的锻造意义非凡，倡导学员乐于为人师，勇做师徒，极大的鼓舞了学员们的学习热情。

讲师如导游一般，引导着学员走进了PTT的世界：“投入多少，收获多少，参与多深，领悟多深；太阳底下没有新鲜事，排列组合就是创新；未曾经历，不成经验；做你所学，进而教你所做”四个重点愈发让学员感受到PTT培训与以往所接受过的任何一场培训都格外不同。

紧张的1分钟发表，期待的3分钟发

表，振奋的5分钟发表，充分验证了“每天多做一点点，就是成功的开始；每天创新一点点，就是领先的开始，每天进步一点点就是卓越的开始”。

“开心扉、预演未来、感性了解与理性认知、搜集资料、建立威信、发问技巧……”培训之旅不断推进，学员们渐渐褪去铅华，认识到PTT真的就像一条一颗颗珍珠串联起来的价值连城的项链。

十年树木，百年树人。电话中心工作客服人员工作的基础素质就是表达，表达能力的高低直接影响着95515线上客户的满意度。

PTT的培训不仅仅可以帮助客服人员走上专业化讲师的基础道路，更可用于带领团队、人际交往、自我展示。在本次成功举办第一期PTT培训的基础上，电话中心还将在今年下半年和明年在部门范围内进行PTT培训的覆盖，力求提高全体客服人员表达、展示能力。同时还将持续开展初级讲师培训、潜质干部培训……最终目标是通过不间断、多类型、高精专的培训打造一流客服团队，进而不断提高合众的服务水平！

（总公司 王璐）

总公司保费部：举办培训班提升优秀保全员技能



由总公司保费部举办，总共三期的续期优秀保全专员专业技能提升培训班(A、B、B.C班)于8月12日在江苏南京顺利落下帷幕。图为优秀保全专员在讨论题目。

（总公司 邓文）

记者观察

合众养老定投 每小时10个客户的选择

日前，合众人寿发布的产品销售数据显示，自2011年养老定投开卖以来，每小时有10名客户选择了合众新型养老产品“合众养老定投年金保险（分红型）”，为5306名客户送去了养老保障。养老定投下合众人寿产品销售的奇迹，成为合众人寿产品中的明星产品。其在合众各险产品中占比也高达68.4%，均价均高8226元。

理财顾问获取殊荣

3月26日，“合众养老定投年金保险（分红型）”在第六届大众理财年会暨2010中国最受大众信赖的保险产品颁奖典礼中荣获“最具价值分红型保险奖”。养老定投产品以其领先的保险投资理念、设计周到的保险责任和具备一定的抗通胀功能，受到专家组的

一致好评。评选活动评委专家组由南开大学商学院教授、博士生导师李桂华先生对养老定投产品评价到：“中国已经步入老龄化社会，而且老龄化程度越来越高。在这样的背景下，老年人的养老保障、医疗、养老服务也成为全社会关注的焦点。保险产品也肩负一定的责任。合众人寿推出的养老定投年金保险产品正是适应了这种环境变化和消费者需求，非常有益。在强调保险定投的同时，该款产品对养老保障需求进行了比较全面的设计，既有养老和疾病的财务保障，又利于规避通胀风险、享受分红，是一款值得消费者接近和购买的保险产品”。

客户热情，大单频现

养老定投作为合众人寿六周年献礼产

品，已成为合众人寿的绝对主打产品，是保费占比、件数占比、件均保费最高的险种，更是市场同类产品中的佼佼者。上半年，养老定投出现8例超过百万保额的大单。内蒙古鄂尔多斯刘女士投保576万元保额的养老定投，成为上半年合众人寿的第一大险种承保单。

较高的内涵价值，为产品收益提供坚实基础

据悉，合众人寿目前个险渠道13个月的续费率水平达到88%-89%，25个月续费率达到93%-94%，这两个数据在行业内居于前列。合众人寿2009年《开业五周年》实现7900万元的盈利后，面对2010年起伏变幻的资本市场，最终实现了2840万元的净利润。

合众人寿中介业务统计系统上线

为了规范各保险中介业务管理，确保保险业务、财务信息完整真实，维护保险市场秩序，中国保险监督管理委员会下发了《关于加强保险中介业务管理的通知》（以下简称《通知》），要求各保险总公司

设计。总公司信息管理中心经过通宵达旦的加班工作，以最快速度完成了统计系统的初步开发。3月底至4月初，分公司相关部门密切配合，数次进行中介统计信息系统的测试，有效的保障了4月8日首次中介统计信息报送工作的顺利完成。合众人寿成为业内较早拥有较为完善的CIRC中介业务统计系统的寿险公司。

2011年6月，总公司战略企划部、信息管理中心、财务部等部门《联合发文《合众人寿CIRC中介业务统计报表报送工作暂行规定》》，对总公司中介信息报送流程和分工进行了规范，合众人寿中介统计信息工作进入制度保障阶段。

根据《通知》要求，各保险公司必须在2011年4月进行中介统计信息的首次报送，而由于中介业务管理较为复杂，相对分散，公司此前也没有对中介管理相关信息系统有一个完整的设计，这意味着项目组必须在短的一个月内完成中介统计信息系统的开发、测试、上线工作，并确保数据的真实性、完整性、有效性和一致性。任务重而时间紧，项目组面临极大的挑战。

中介统计系统工作项目组用高效、严谨的工作态度和作风，紧密合作，多次召开研讨会深入分析，与保监会相关人员数次

沟通，明确了中介业务统计的项目定义、数据来源、采集方式、确定了项目分工和信息报送分级组织形式，完成了统计系统的需求设计。

2011年6月，总公司战略企划部、信息管理中心、财务部等部门《联合发文《合众人寿CIRC中介业务统计报表报送工作暂行规定》》，对总公司中介信息报送流程和分工进行了规范，合众人寿中介统计信息工作进入制度保障阶段。

2011年7月11日，合众人寿2011年2季度中介统计信息系统、分数据顺利完成上传。截至7月15日收盘，分公司已顺利完成保监会中介统计半年报报送工作。在各部门的的高度重视、密切配合、充分协调和共同努力下，合众人寿中介统计系统不断更新，中介统计工作不断完善。中介统计信息统计开始第三阶段更新，分产品信息统计项目也已开展，相关部门将继续努力，确保统计信息工作顺利进行。

（总公司 魏超）

本报记者 陈超

孔先生，丹东人，41岁。今年年初，孔先生在合众人寿投保PA，年交保费599.8元。4月26日，孔先生因胃息肉住院。接到报案信息后，合众人寿理赔人员第一时间赶到医院进行治疗院陪。客户出院时间后在险种等待期的临界点上，虽有等待期（免赔期）保护，但基于客户利益考虑，合众人寿仍于客户提交理赔申请当日给出了赔付。

等待期出险，保险公司究竟应不应赔付

呢？合众人寿运营中心负责人表示，保险等待期又称观察期，或免赔期，是指保险合同在生效的指定期间内，即使发生保险事故，受益人也不能获得保险赔偿，这段时期称为等待期。“保险合同设置等待期是为了防止带病投保造成的对以健康投保的人的不公平；或防止投保的人明知将发生保险事故而马上投保以获利行为，也就是所谓的逆选择。等待期规定对减少投保中的逆选择、控制道德风险，从而控制健康保险的成本与费率水平有着重要的作用，这是保险监管部门予以明确支持和维护的。”

据介绍，健康保险，如医疗费用保险、重大疾病保险，往往在保险责任条款中规定了保单对生效后的一个定期，如90天或者180天内的疾病事故不承担保险责任。这个期间一般称为等待期。等待期只适用于第一个保单年度，对于可以续保的保单来说，续保年度一般不再有等待期。

如果被保险人恰好好在保险的等待期内发生了保险事故，能够获得赔偿吗？能赔偿多少？

“要看不同公司的不同产品的约定，通常有以下几种约定方式：有的产品明确规定等

待期内不承担保险责任也不退还保费，有的产品约定等待期出险退还保费或者部分承担（比如按照保险金额的10%）保险责任等。”该负责人表示。

该负责人表示，买保险，尤其是购买健康、医疗保险要赶早不赶晚，身体好的时候购买最易，也不是特别担心等待期出险不赔偿的问题；买保险要仔细看清楚条款，等待期是多久，选择较短的等待期对客户比较有利；等待期相等的条款，选择等待期部分承担责任的约定对客户有利。

理赔不难

机构分享

合众 125666.75 元赔付金 安慰逝者家属

2008年8月5日,陕西40岁的农民任先生投保合众人寿睿智人生6万,附加睿智提前给付6万,年缴保费3000元。

2011年5月28日,任先生不幸从脚手架上摔下来,头部着地,伤势严重,昏迷不醒;被送往医院治疗,诊断为“重型闭合性颅脑损伤”,于当天下午抢救无效身故。5月30日,合众人寿接到报案,理赔工作人员及时赶往事故现场向客户家人送去慰问,并告知理赔所需资料。7月26日,客户妻子递交了理赔资料,28日,合众赔付125666.75元。

(陕西分公司 杨敏)

客户惊患卵巢癌 合众一日内赔付111340.95元

梅女士,1978年3月生,安徽合肥市人。2008年2月23日,梅女士投保合众人寿睿智人生附加睿智重疾,保额100000元。

2011年5月,梅女士因下腹痛在医院就诊,医院给与抗炎治疗但一直未好转,6月下旬住院治疗,医院剖腹探查发现卵巢癌,给与子宫、附件切除术;合众人寿理赔人员在接到业务员报案后第一时间带着鲜花赴病房看望客户,对客户及其家属给与温馨问候,鼓励客户及家属勇敢、坚强面对病魔。7月14日,客户委托业务员将材料提交给合众,合众于当天下午结案,赔付保险金111340.95元。

(安徽分公司 孙宝林)

感冒原为急性白血病 合众三日赔付客户100000元

何先生,佛山南海人,经济条件一般。2007年8月,何先生在其姐姐的推荐下,为自己投保合众人寿睿智人生10万,幸福重疾10万。

何先生于2010年6月份出现反复感冒、咳嗽、发烧症状,开始在南海西樵人民医院门诊被诊断为上感和支气管炎,于是转佛山第一人民医院完善相关检查,被确诊为“急性白血病”,随后到中山大学附属肿瘤医院治疗。

接到客户报案后,合众人寿理赔人员上门慰问并告知申请赔付所需要的资料。8月17日,何先生家属提供理赔资料,三日后,合众顺利结案赔付100000元。

(广东分公司 姚英)

“2小时速赔我终于有车险了”

黄先生,湖南郴州人,家有妻儿。2010年,黄先生先后在合众人寿给自己小孩购买平安宝及附加安心保住院定额给付,投保两全保险(分红型),附加的安心保住院定额给付每天住院定额给付50元,年交保费1117.2元。

2011年7月6日,被保险人突发咳嗽伴有发烧,住院9天。7月20日,合众接到业务员报案。本来黄先生本人并不想报案,当初出于和业务员是朋友关系帮业务员完成当月任务,自己其实不认同保险,认为自己和家人根本不要保险,并且理赔非常困难。在业务员再三要求下,黄先生拿着自己小孩住院资料准备过来理赔,没想到2个小时就得到了赔付。黄先生在获知理赔结果后,不仅改变了对于保险理赔的偏见,更要业务员再给他好好算算,看自己和家人的保险还有哪块需要。他说:“合众让我真的相信了理赔,我还想再买一份保险!”

(湖南分公司 文静)

客户遛弯意外摔跤 合众当日转账8132.94元

肖先生,湖南常德人,39岁。于2008年7月15日购买IP A,其中意外伤害保额5万元,附加意外伤害医疗10000元,附加住院医疗1份。

5月28日晚,肖先生散步时在台阶处摔跤导致“左肩锁关节脱位,左桡骨骨折”于5月30日在常德市第二人民医院进行住院治疗,于6月14日好转出院。肖先生住院期间,家人拨打95515进行报案,接到报案后理赔人员立即与客户电话联系,详细地了解意外发生的经过,及客户目前身体状况。6月14日,肖先生出院休养,并于7月25日将所需理赔资料齐后交到合众,合众于7月25日当天就将理赔款8132.94元转到了肖先生的存折中。

(湖南分公司 向平)

身故赔款109801.95元 红利就有3801.95元

李女士,62岁,内江合众包头市土默特右旗人。2008年4月26日,李女士的女儿在合众人寿为李女士投保合众长红两全保险(分红型)(A)款,保额106000元,趸交保费100000元。

2011年5月3日,李女士因急性非淋白血病M2型疾病治疗无效,在家中过世。7月19日,李女士的女儿来到合众申请理赔,4个半月后合众作出了理赔金额109801.95元(其中保额106000元,红利3801.95元)的结案通知。

(内蒙古分公司 刘佳洋)

相互之间也很信赖。

记:您和A先生是如何谈起保险的?

马:A先生本人原先就具有比较强的投资意识,并不喜欢股票、证券等高风险的投资理财方式,而是更加喜欢安全稳健的投资渠道。过去他主要是将资金投入在了房产上,也获得了一定的收益。一次在与B先生一同前往西藏旅行的途中谈起寻找新的投资渠道,从而聊到了保险理财,A先生非常感兴趣,我也得到了向他推荐公司产品机会。A先生本身具备很强的保险意识,之前已经在同业客户购买过一些大病治疗的保险。今年年初,我又为他办理了一笔6万元的养老保险。

记:既然A先生已经购买了这么多的保险,为什么还要继续购买定投呢?

马:公司宣布定投上市以后,我便为A先生做了保单分析,发现他虽然

开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

归属之,续收;成就之,续收

——温州中支杨伟:我的四年续收路

截止2011年6月精英俱乐部钻石会员

前十年的时间里我在七家企业工作过,最长也没呆到三年,其间主要做的是销售,也到了人生的第一桶金,也许自从来是以在私企工作,工作的成就感、归属感较少。2007年,我毅然辞去了原来的工作,加盟合众后开始了我的续收之路,一年就是四年。四年时间一路走来,路上虽风雨兼程,从刚开始接手续续收工作的迷茫,到现在的遇事淡定,我庆幸30岁的重新选择是对的。这其中我收获了成长,收获了荣誉,也收获了业务团队的认可,个人的价值真正得到了体现。

记得加盟合众之后第一次上台是一次早会,当时很紧张,大脑一片空白,本来准备好的内容忘得一干二净。后来参加的PTT兼职讲师培训使我受益匪浅,现在来参加的PTT兼职讲师培训使我受益匪浅,现在来参加的PTT兼职讲师培训使我受益匪浅,现在来参加的PTT兼职讲师培训使我受益匪浅。

2009年4月晋升为营销主管,目前荣获资深保全主管

荣誉:

2011年,定期服务明星明星保全主管

2010年,定期服务明星明星保全主管

2009年,定期服务明星明星保全主管

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

己,于是将原本的计划进行了更改。A先生得知后又反向B先生咨询,问到底该不该买聚富定投,B先生都是进行了很肯定的答复。后来我又请点陪同上门再次讲解,将利益清晰地为客户进行了核算,加上B先生的一再劝告,终于使A先生下定决心,成功买单。

记:从您的介绍中可以看出B先生在您的销售中起到了至关重要的作用。

马:确实是这样。如果不是B先生,根本不会下来这份保单。优秀的转介绍中心的力量是很大的。

从马梅梅主任的销售案例中,我们不难得出以下启示:

1.与客户成为朋友是最重要的。有时客户对于产品未必很了解,但由于对业务员本人的信任,也会产生对产品的信任,我除了要不负所托,给客户推荐最适合他的产品;

2.客户的信任会给你带来更多新朋友,把经营朋友当作经营自己的事业;

3.销售过程中,客户的需求是决定所推产品的依据。例如A客户,他已购买大病医疗和养老保险,现在只是需要一个比原有计划更强制储蓄渠道,就能让自己的资金做到专款专用,那么就应当给他推荐聚富定投。

无独有偶,前期山东出现的百万聚富大单,业务也是通过长期的优质服务与客户建立了非常好的感情。通过客户的需求引导,成功地让客户在已购买过公司50多万产品的情况下,再次增加100万。可以说,这两个案例有非常相似之处。其中最重要的一点就是用心经营客户,凭良心做事,站在客户的角度思考他们的实际需求,只有做到这些,才能源源不断地签下一份份保单。

(总公司 余斌)

自主经营 创意无限

——记安徽淮南中支马凤珍

2004年—2007年,平安保险公司区拓;

2007年—2008年,合众人寿业务主任;

2008年至今,合众人寿长期保全专员;

2008年,连续入围合众之星;

2009年,安徽分公司优秀保全专员;

2010年,入围总公司定期明星;

2011年,定期精英俱乐部黄金会员。

“工作虽平凡,要去做就做好”马凤珍就是这样一个人,不图名利,不服输的工作,她客户,写日志这些看似简单的工作,日复一日地坚持下去,认真做,细心做,刻苦努力而又内敛谦虚,她用满腔的热情经营着续收事业,历年来她所获各项指标稳定且名列前茅……

马凤珍的营销续收早做得非常好,她能胜任一切资源并很好地借力,利用这些有效的资源来推动自己的工作。营销续收早会是一个很好的交流平台,在早会上她为所督管的营业单位提供续收方面的专业知识,树立自己在督管部门的威信,使部门的所有伙伴尤其是新人尽快地建立一个顺畅沟通的平台,以利于自己今后续收工作的开展;并且利用早会激励自己,对一沟通的工作量,使工作越做越轻松。

马凤珍的早会内容丰富多彩、形式多样:方案通知宣导、续收利益演算、当月交收通报、客户服务技巧等等;续收各个环节常见问题反馈及注意事项、续收基础知识、拒绝处理、经典案例分享等也不必少。通过早会经营,可以进入到团队中去,及时了解营销动向和业务节奏,方便更好地协调工作。她通过营销和续收基本法的考核及利益,激发队伍提升续收营销的积极性,促进指标达成的同时形成良性共进。她的早会业务员做好、服务好经理爱听,而这些都是提前做好准备和良好沟通的结果。

“成功靠方法”,马凤珍是用心在工作,她总能发现工作中的切入点结合点,并把它不遗余力地做好。两年多的时间她总结了以下几点工作经验:

1.服务至上

续收离不开服务,思维和流程以“客户满意、方便客户”为原则,通过收集

信息,挖掘真正原因,想办法、寻思路帮助客户解决难题,为客户提供优质的售后服务;

2.勤能补拙

续收过程中,经常遇到客户不了解险种,不认可保险等系列产品,专业的保险知识、保险意义与功用的引导和阐述是打开客户心门的关键。遇到客户长时间存疑、帐号不符以及在电话沟通中存有疑问,必须及时上门服务,做到手到病除,不怕吃苦;即使是在职单,只要客户需求,都要第一时间到达,及时解决;

3.人脉关系

有人脉就有钱脉,续收不例外,与客户和所有伙伴保持关系融洽是至关重要的。无论在职单或非在职单,只要提前做好铺垫和协助,收取保费就会事半功倍;

4.学会聆听

对于一些不能按时缴费的客户,原因各有不同,只要善于聆听,收集信息,细致分析,就一定找到解决办法。

当然,做好续收没有什么诀窍可言,只要按照公司的节奏,认真做好基础工作,融洽与营销团队的关系,用真诚和责任感召客户,在征服困难的过程中获得成长,相信付出一定会回报,有昨天的舍才会有今天的得,也相信风雨过后,就一定会有彩虹。

(安徽分公司 马凤珍)



2007年3月加盟合众人寿,同年11月转为续收保全专员

2009年4月晋升为营销主管,目前荣获资深保全主管

荣誉:

2011年,定期服务明星明星保全主管

2010年,定期服务明星明星保全主管

2009年,定期服务明星明星保全主管

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

如何获得业务伙伴对我的认可是我

一开始做定投就考虑的问题。我深知一个保全员的责任心,精力也是有限的。刚开始定投时不是太多的时候,一个谨慎的保全员他凭自己一个人的能力就可以把指标做得很好;随着公司的发展,定投单量逐年递增,再单凭保全员一个人的能力肯定不行。所以我在定期早上会不停地给业务伙伴灌输定投对他们的重要性,普通的业务伙伴引导渠道利益,主管强调继续考核考核和晋升的重要性,绩效人员引导荣誉体系如高峰会、股权、养老金对继续性的要求。经过多年的定期早会经营,现在温州的业务伙伴已养成定期当月交费的习惯。

回顾四年的定投之路,虽然路上加上班到8点钟以后才回家是常事,可每经过一个月的努力,月底看着指标又超出了预期,收获的喜悦从心底油然而生。看着指标的提升,犹如看着自己的孩子在不断增长,收获成熟的同时我也收获了荣誉,相信在云南丽江的表彰会上就可以看到我心收获的踪影。

寿险管理与技术

1762年第一家寿险公司,诞生于英国,90年代初平安、太平洋的出现标志着中国保险业的自创。保险行业在我国是一个朝阳产业。在这个行业走入市场,而向大众的同时,怎样赢得客户,赢得市场,怎样对保险公司的运作经营进行有效的管理,把管理与先进技术结合起来,促进公司的健康持续发展,现在就在寿险管理技术与大家进行共同探讨。

面对市场的激烈竞争迎接挑战,增强创新能力,强化风险管理,提升合规经营能力,坚持“利润”为业务导向,“渠道”为资源重心,“技术”为核心竞争力的整体方向和原则,以清晰的经营策略面对市场,实现有质量有规模的发展目标,不断的发展中总结过往的经验,吸收新的思想,才能使行业的管理不断的向前发展。

毛主席曾比喻党和群众的关系为鱼水关系,这种思想完全可以运用到我们的基层管理工作中,鱼不能离开水,因此作为领导者应当走进基层,了解基层。只有到前线才能了解状况,到总部才能了解服务体系。“总分互动”就是基于鱼水理论而成的服务基层与培养人才的综合方案,使前线管理便捷,后续支持前线,总分协同,凸显拳头效

应,杜绝本位主义。“总分互动”有以下好处:一、培养人才。员工通过总分互动能亲身体会不同层面不同部门的工作,从而使其在更高、更广阔的角度上思考问题;二、激励员工。留住人才,对员工来讲,不同的工作经历可以积累丰富的经验,承担更大的责任。得到对职业生涯更有帮助的培训机会是激励和留才的有效手段;三、促进部门沟通,提高办事效率。员工在部门之间的流动可以促进部门之间的相互理解,使得上级部门更加清楚自己提供的服务对于下级部门意味着什么,下级部门也能更好地了解上级部门的难处和期望得到的支持。

同时,公司的口号“难题不难”,也要求公司各个层面,人、财、物以及信息等等。值得重视的是现代企业的管理实践就是人、财、物、信息的管理,而后三项的管理又是靠人来完成。所以,人才制度成为是任何企业最为核心的工作,我司开展的赛马人才选拔其特点为竞争、激励、淘汰,其有效的驱动作用与马术人才选拔的四大原则:一、选拔方式的封闭性;二、人才发现的随机性;三、评价标准的客观性;四、评价结果的模糊性。两者实质反映了法治和人治的区别,制度为优的缺点。而赛马机制的核心就是公正性、公开性、公平性

和现实性的保证,为公司选拔出优秀的人才。如此,赛马机制从人才角度带来了公司的革新,为公司健康持续提供了动力。所以,管理不仅要做细,也要做到位。他们的有效实施,实现可持续的快速成长,不断缩小和扩大公司的差距,增强公司的盈利能力,打造核心竞争力,努力成为中型公司发展速度、技术创新

和管理效率的典范。公司在不断的接近目标的同时,管理与技术也在不断的进步。只有管理与技术半半的结合,相辅相成,共同运作,才能成为通向成功的基石。深化创新发展,提速内涵发展,打造核心竞争力已成为企业竞争和生存的根本。当今社会,我们不能忽视了这个重要的成分,要不断的与新的信息、新技术接轨,让管理与技术完善的结合,我们的步伐才能走的更稳、更远,才能进一步实现2016年上市的目标,实现合众人力员工梦想。(总公司 刘瑜九)

优秀机构的分享,尤其是辽宁分公司的报告,感觉很受启发,常州的队伍很相似,他们比我们做的细致。他们的优秀做法,我们回去后要改进,像辽宁把很多细节做得很完善。其实辽宁的有成绩是非常出色的,我们学习了他们的“精彩七开”,今天听了沧州和张家口,其实他们做电销也不是一帆风顺的,就是不断总结坚持,我们在干没有坚持下去,所以如果没有更好的主题开拓模式的话,我们还是要去做电销。对于常州,我们如何做策略,激情地打一些高单,但是要持续稳定的队伍,队伍一定要有很好的主题开拓的方法,电销团队主题开拓活动量的现场掌控,我们如果没有活动量的掌控,业绩就会不稳定。所以,团队一定是值得我们去做的。优秀机构也是坚持得更好,我们会结合先进的做法,结合我们的情况,把电销做起来。

内蒙古鄂尔多斯中支 金福文:明年实现人力业绩翻番。这次中支会,我感受很深刻。作为中支层面,我们下一步好将围绕总部经营、营业部经理和外勤主管来进行培养和训练,在中支层面实现理赔部崛起。从技术层面来讲,总部最早推出的电销电话柜的技术,帮助实现新人孵化,下一步我们会进一步把技术层面的问题,实现人力和业绩的增长。戴童的报

告给我们指明了方向,我们相信未来的发展一定会更好。

鄂尔多斯全年任务应该在8月份完成,剩下的时间,我们会准备明年的发展。9月份我们将围绕总部的有绩效、夯实践行的基础和增加团队的有效人力,明年我们的有效人力平台要在今年基础上翻一番,实现真正的跨越式发展。

和管理效率的典范。公司在不断的接近目标的同时,管理与技术也在不断的进步。只有管理与技术半半的结合,相辅相成,共同运作,才能成为通向成功的基石。深化创新发展,提速内涵发展,打造核心竞争力已成为企业竞争和生存的根本。当今社会,我们不能忽视了这个重要的成分,要不断的与新的信息、新技术接轨,让管理与技术完善的结合,我们的步伐才能走的更稳、更远,才能进一步实现2016年上市的目标,实现合众人力员工梦想。(总公司 刘瑜九)

和管理效率的典范。公司在不断的接近目标的同时,管理与技术也在不断的进步。只有管理与技术半半的结合,相辅相成,共同运作,才能成为通向成功的基石。深化创新发展,提速内涵发展,打造核心竞争力已成为企业竞争和生存的根本。当今社会,我们不能忽视了这个重要的成分,要不断的与新的信息、新技术接轨,让管理与技术完善的结合,我们的步伐才能走的更稳、更远,才能进一步实现2016年上市的目标,实现合众人力员工梦想。(总公司 刘瑜九)

和管理效率的典范。公司在不断的接近目标的同时,管理与技术也在不断的进步。只有管理与技术半半的结合,相辅相成,共同运作,才能成为通向成功的基石。深化创新发展,提速内涵发展,打造核心竞争力已成为企业竞争和生存的根本。当今社会,我们不能忽视了这个重要的成分,要不断的与新的信息、新技术接轨,让管理与技术完善的结合,我们的步伐才能走的更稳、更远,才能进一步实现2016年上市的目标,实现合众人力员工梦想。(总公司 刘瑜九)

和管理效率的典范。公司在不断的接近目标的同时,管理与技术也在不断的进步。只有管理与技术半半的结合,相辅相成,共同运作,才能成为通向成功的基石。深化创新发展,提速内涵发展,打造核心竞争力已成为企业竞争和生存的根本。当今社会,我们不能忽视了这个重要的成分,要不断的与新的信息、新技术接轨,让管理与技术完善的结合,我们的步伐才能走的更稳、更远,才能进一步实现2016年上市的目标,实现合众人力员工梦想。(总公司 刘瑜九)

管理故事——

不变(便)死路一条

从前,有一只小狗从小就立志“跨越”茫茫的沙漠……它终于带上足够的干粮和水源决定去实现它的梦想。离开家时沙漠已经有一周的时间了,它的亲朋好友还没有那只小狗的消息,因此共同决定去沙漠中看看究竟。终于在离家不远的地方看到这只小狗“安详”地躺在沙漠上,他们都以为它可能是睡着了,但是他们却不敢相信这只小狗已经永远地离开了这个世界:到底是什么原因导致的呢?他们不解的是,这只小狗身上还剩有很多的干粮和水源,不是被饿死也不是被渴死,而且身上也没有被任何人打伤的痕迹。到底是什么原因呢?最终他们决定去找医生和解剖学家来查真正的死因。令他们不敢相信的是,这只小狗的死因是——被尿憋死的!

熟悉这个故事的人都知道,这只小狗从小就有一个习惯,那就是在它每次小便的时候都要把脚踮在电线杆上,可是在沙漠它要小便的时候却找不到电线杆,因为不懂得改变,因此最终被尿憋死。这个世界上唯一不变的就是“变”!

神偷请战

《淮南子道应训》记载,楚将子发爱结交有一技之长的艺人,并把他们招徕到麾下。有个人其貌不扬,号称“神偷”的人,也被子发为为上宾。有一次,齐国进攻楚国,子发率军迎战。交战三次,楚军三次败北,子发旗下不乏智谋之士,勇将猛将,但在强大的齐军面前,简直无计可施了。

这时神偷请战,他在夜暮的掩护下,将齐军主帅的睡帐偷了回来。第二天,子发派使者将睡帐还送给齐军主帅,并对他说:“我们出打柴的士兵偷到您的帐,特地赶来奉还。”当天晚上,神偷又去将齐军主帅的枕套偷来,再由于子发派去,齐军上下听说此事,甚为恐惧,主帅惊骇地对使者说:“如果再不撤退,恐怕会发派人来取我的头了。”于是,齐军不敢而退。

一个团队必须需要各式各样的人才,不可能每一方面都出色,但也不可能每一方面都差劲,再强的人总有一方面较他人一日之差。一个成功的领导人不在于他自己能做多少事情,而在于他能清楚地了解每个下属的优缺点,在适当的时候让“出色”的员工去做他们擅长的事情,这样往往会取得出人意料的效果。

同样,作为一个领导者,要有容人之量,也许你是容人之智更恰当,工作就是工作,任务不能夹杂自己的个人喜好。也许你今天看不起的某个人,他日正是你事业腾飞的动力之源。

用兵无固定方式,如水无固定流向,能依剧情变化而取胜,就是兵如神了。用人之术,最重要的,是要善于发现、发掘、发挥属下的一技之长。用人不当事倍功半;用人得当,事半功倍。

邮票上的小孔

1850年的一天,英国记者莱尔·尤里安在饭店里用餐,他一面吃一面写着稿件。当稿件写完准备买单的时候,他发现了,因为当时邮票的票孔才刚是一大张连在一起的,要用小刀裁开才方便,而他身上正好没带小刀。这时候,他看到旁边一位先生领带的别针,便心生一计,对那位先生说:“对不起,我能借您的别针用一下吗?”那位先生热情地说:“当然可以。”于是,记者借来了别针,用别针尖在一枚邮票的四角扎了一排小孔,然后轻轻一撕,一枚邮票便整齐地撕了下来。记者将邮票高高举了起来,那位戴领带的先生——英国青年工人亚瑟·亨利——在记者背后发生灵感:“为什么不能在邮票生产时便打上小孔呢?”亨利回家后,根据别针扎孔的原理设计出邮票穿孔机,并申请了专利。

因此,世界各地都使用了带孔的邮票,而亨利也因此获得了很高的报酬。记者别出心裁地想出了邮票穿孔机,但他却与一项极具价值的发明失之交臂。亨利利从细微观察中得到了启发,发明了邮票穿孔机,取得了成功,造福了世人。创造思维需要认真细致地观察,对周围的事物进行细致的观察,才能对事物特性的有较为完整的了解,创造出丰富的资源。当发现别人的经验也是获得素材的一条很好的途径。人不可能经历所有的事情,但许多经验可以从别人那儿获得,不能墨守成规。(总公司 马晓娟提供)

深入学习董事长年中工作会议报告精神

——与会代表年中会访谈录

7月20日,2011年年中工作会议在北京召开,董事长在会上做了题为《深化主题,强化执行 实施两抓工作,打造核心竞争力》的报告。本报记者会在会场采访了部分与会代表,结合报告谈对年中会精神的理解。

总公司 刘立新:年中会是鼓舞信心的盛宴

年中会董事长报告,一直延续了合众发展的历史,延续了去年的一些政策,大家感受持续性非常强。董事长在年中会又提出两抓工程,非常务实。董事长不仅提出了两抓,而且还具体提出了怎么抓,抓什么。两抓抓了方向,又给出了方法,并配套了相关政策,比如赛马机制、3125工程,这对于合众未来发展意义是重大的。干部和技术两方面是共同相互合作来完成,对技术来讲,我们不断学习提高,对于干部来讲,有了信心以后,他会更好去学习,去提高。董事长讲述了养老核、未来上市方面的规划,这对全体员工来说应该是巨大的鼓舞,这将坚定大家的信心。

河北分公司 于振东:落实精神,使命必达

听了董事长的“深化主题 强化执行”实施两抓工程,打造合众竞争力的报告后,感受很深。从董事长报告中,我们更加明确了奋斗的方向。如何做好分公司的经营,明确了方向,明确了打法。董事长报告中在2016年实现打平,我们对此非常有信心。合众千亿总资产,打平上市一定可以实现。

对于分公司负责人,我们会深刻领会董事长的指示精神,在下半年要扎扎实实落实两抓工程,抓干部抓技术,做好品牌建设,抓好环境,守土有责,使命必达,坚决完成一个团圆的任务。

湖南分公司 袁震:整合机构优势,构建合众核心竞争力

听了董事长报告,感觉今年董事长报告对合众中短期的定位非常准确,也实事求是地讲了合众目前我们该去做的事情,把我们目前面临的困难也讲出来了,我觉得很振奋人心。

特别是董事长报告中提到,优秀分公司的做法,比如我们有做得好,河北分公司在电话、弱体改造方面做得好,河南分公司管理做得好,辽宁分公司在件均保费整个产能提升,产品运作方面做得好,还有广西分公司团队做得很好,如果把分公司亮点拿出来,形成一个合力的话,那将会形成合众未来的核心竞争力。我们会向这方面努力,我们也会抱着学习的态度向优秀机构学习向兄弟机构学习,因为每一个机构都有亮点,未来形成自己的核心竞争力,我觉得挺好。

辽宁分公司 王占宇:明确目标,突破自我

年中会召开得很及时,为全系统指明了未来发展的方向,董事长报告给我感触最深的

是,我们未来靠什么赢得市场,赢得口碑,赢得品牌。董事长提到要有好的方向,好的技术,好的干部,因此我们感到总部的这次“两抓工程”将会对未来起到决定性的作用。辽宁是一家年轻的机构,我们会不断成长进步,想在下半年努力达到上半年基础上的努力跨越,去年我们的达成率是全系统的第一名,120%以上的达成,这次我们希望打破这个吉尼斯,今年的达成率突破去年的成绩,这是我们辽宁内外勤全体大声和努力的目標。

湖北分公司 胡国华:一个银团要整合优势资源

坚决落实董事长提出的绿色团险,效益团队。通过几个险几个险老总的分享,我深有感触,一个要抓技术,一个是抓管理。我们团的情况比较特殊,在第三季度要把服务做好,因为服务是销售的延伸。我们把服务的协议、手册,说明产品说明会做好,同时,借助这个产品说明会也把个险的产品推销出去,加强与银代、个险的交流和资源共享,因为团险在湖北的客户有几十万。公司的个险产品很丰富,下一步在开服务说明会的时候,同时把产品介绍给他们。

江苏常州中支 徐伟:坚持学先进营销技术

听了董事长的报告,保费实现快速增长,继续率达到行业优秀水平,很自豪。听了

优秀机构的分享,尤其是辽宁分公司的报告,感觉很受启发,常州的队伍很相似,他们比我们做的细致。他们的优秀做法,我们回去后要改进,像辽宁把很多细节做得很完善。其实辽宁的有成绩是非常出色的,我们学习了他们的“精彩七开”,今天听了沧州和张家口,其实他们做电销也不是一帆风顺的,就是不断总结坚持,我们在干没有坚持下去,所以如果没有更好的主题开拓模式的话,我们还是要去做电销。对于常州,我们如何做策略,激情地打一些高单,但是要持续稳定的队伍,队伍一定要有很好的主题开拓的方法,电销团队主题开拓活动量的现场掌控,我们如果没有活动量的掌控,业绩就会不稳定。所以,团队一定是值得我们去做的。优秀机构也是坚持得更好,我们会结合先进的做法,结合我们的情况,把电销做起来。

内蒙古鄂尔多斯中支 金福文:明年实现人力业绩翻番

这次中支会,我感受很深刻。作为中支层面,我们下一步好将围绕总部经营、营业部经理和外勤主管来进行培养和训练,在中支层面实现理赔部崛起。从技术层面来讲,总部最早推出的电销电话柜的技术,帮助实现新人孵化,下一步我们会进一步把技术层面的问题,实现人力和业绩的增长。戴童的报

告给我们指明了方向,我们相信未来的发展一定会更好。

鄂尔多斯全年任务应该在8月份完成,剩下的时间,我们会准备明年的发展。9月份我们将围绕总部的有绩效、夯实践行的基础和增加团队的有效人力,明年我们的有效人力平台要在今年基础上翻一番,实现真正的跨越式发展。

从海底捞成功经验看寿险公司管理

2009年北大光华管理学院黄铁鹰主笔的《海底捞的管理智慧》成为《哈佛商业评论》中文版,进入中国人年来影响最大的案例。今年4月,《海底捞你学不会》走进大众视线,一夜之间,几乎中国所有的商学院都开始讲授海底捞案例,连微博媒体也开始掀起海底捞热潮。海底捞开始流行,火锅成为大众茶余饭后的话题,这家火锅店已经被“形容成”人类已经不能拒绝海底捞了”。

成功的企业都一样,不成功的企业各有各的毛病。餐饮业和保险行业有巨大的差别,但他们却有着相似的基因,相似的成功密码,那就是他们都属于服务型行业,海底捞的成功就给小险企提供了很多行业外的思考。

人才是支撑企业发展的根本

1994年,还是四川德阳孔工电焊工的张勇在家乡绵阳开了4家桌子,用业余业余时间起了麻辣烫。14年过去,海底捞在全国6个省市开了30多家店,张勇成了6000多名员工的董事长。张勇认为,人是海底捞的生意基石。客人的需求五花八门,单是用流程和制度训练出来的服务员最多达不到及格的水平。制度与流程保证产品和服务质量的作用毋庸置疑,但同时也压抑了人性,因为它们忽视了员工最有价值的部位——大脑。让员工严格遵守制度和流程,等于只用了他的双手。

海底捞把培养合格员工的工作称为“造人”。在张勇看来,支撑海底捞发展的根本,从来不是钱,他因此谢绝了向他抛来橄榄枝的几家风投。以海底捞目前的市场,只要

把价格上调一点,工资压低一点,就能够达到风投要求的利润”,但他不愿意为“资金改变行为”的套:“储备足够的管理人员,等到合适的时机。”

为此,海底捞的员工有齐全的福利,住在24小时空调和热水的公寓,基本每天饭桌上都会有一道可口的荤菜,周末供应水果,并在晚9点提供面包和酸奶作为夜宵;如果生病了,不用扣钱,会有宿舍管理员照顾,同事会送来饭菜,领导还会来看望;小孩可以免费上公司在四川绵阳办的私人学校……而且海底捞给一线员工的授权很大,包括可以为客户买单的权力。

现在海底捞的核心高管,除了财务和工程师是外聘外,其他都是在海底捞从基层开始,一步步走到现在的普通员工。海底捞运营总经理袁华强几乎干过海底捞所有的职务:门童,厨师,洗碗……海底捞每个员工有三条晋升路径可以选择:通过管理线,新员工可以晋升至大堂经理乃至区域经理;通过技术线,员工可以成为勤务工,待遇仅次于店长一点;通过后台线,员工可以成为办公室文员,进入技术部或开发部等等。

80年代后,中国的保险业才真正步入发展轨道,虽然经过30多年的发展,中国保险业已拥有百分之九十九的员工,但保险管理人员仍然非常短缺。人才是第一生产力,没有过硬的干部队伍,公司战略就无法有效执行,即使在激烈的竞争中脱颖而出,是否拥有重要的核心干部队伍是必要条件。

今年上半年,合众人寿在保险市场普遍低迷转型之际,实现了较快增长,取得诸多令人瞩目的成绩。年中会董事长提出实施

“两抓工程”,其中在“抓干部”方面,公司将加大培训投入,加强对“3125”潜质人才、总分B类干部和分支支、营销经理、训练专员的培养,努力提升干部的技术和管理素质,并加强思想作风建设,同时,更好地打造个险和银保的外勤精英。启动英才计划,从外引入一批具有一定管理素质的人才进行培养,为前线输送100个未来晋阶、中支负责人的储备力量。加强总分互动和前后线的轮岗,为干部提供更宽广的学习提升空间。加强干部考核,强化赛马机制,实行末位淘汰。

技术创新是推动企业发展强大动力

海底捞身处一个非常传统的餐饮行业。从人类学会用火开始,餐饮业便开始萌芽,它也成为人类历史上最早的行业之一。如此传统的行业,人工门槛低,竞争很激烈,但海底捞又是如何脱颖而出,赢得口碑的呢?

(一)做对服务的细节服务创新

面对同等时薪酬,做美,消费后送西瓜、赠丝袜的海底捞“全方位满足”式服务,人们显然已经招架不住了。关于海底捞被誉为人力密集型的服务,发源于张勇,最初只是一个自己的想法,华华强说:“员工自主创新,大家讨论后觉得可行就去实施。”包罗万象就是这个想法的代表,这是一个防止顾客机械式服务的利器。由于是一名称职的经理,员工提出这个创意,即用员工的名字命名。

海底捞最有特色的创意之一“甩面表演”是如何被制造出来的?四川,一锅吃完火锅后会吃米饭和汤圆之类的主食,而在

郑州是吃面,这个自发开了张勇,跟店长们说,海底捞可以增加这根面。后来在内部的员工技术比武中,有员工自己研究,将普通的油泼辣子,加入了不少技术,获得了一等奖,最后慢慢扩展到全国,渐渐的,创意多了,海底捞弄成了一个点子库,员工提出新建议,大家讨论后觉得可行就会去实施,并在全公司推广。

(二)现代化的后厨实施技术

与前厅人工的精细化管理形成对比,海底捞的后台生产,更是数字化管理。在海底捞北京大兴西红门配送中心,有一整套现代化的清洗、加工、检验、冷藏冷冻设备,通过标准化的生产流程,每天从北京配送的10家分店送菜品。

海底捞自主创新,也有外部借鉴学习,正是凭借着内外修练,形成了独特的海底捞服务体系。寿险公司的技术创新也是推动其发展的重要动力。个人寿险技术也逐渐从“单打独斗”向电话电运合作,合作运作模式转变,同时电话电运在寿险销售中的作用也逐渐重要起来。

作为后起的寿险公司,必要面对激烈的竞争环境,没有过硬的专业技术,很难立于市场不败之地。学习先进技术,掌握先进技





“小故事 大感动”征文、摄影、书画大赛优秀作品选登



淡淡的泪

7月9日广西巴马助学行仪式上,广西大学教师程女士关怀的问候,鼓励的话语,让家境贫寒但品学兼优的麻风镇小朋友感动落泪。面对合影的镜头,麻风镇小朋友忍住泪水,轻轻擦了个她认为表示高兴的手势。(广西 李泉)



父亲的倾诉

河南分公司在活跃联点过程中,遇到一位贫困学生的父亲,他被家庭的贫困和想让孩子上学之间的矛盾深深地折磨着,向工作人员倾诉着……(河南分公司 张帅)



孩子们灿烂一笑

新宅镇中心小学是寄宿制学校,我走进他们的宿舍,当举起相机的时候,孩子们争先恐后露出灿烂的笑容。(浙江分公司 梁丹华)

一个老师与19山村娃的寻梦之路

——湖南浏阳向坪小学的动人故事

5月,我们第一次走进浏阳浮口向坪小学,接触到这样一群留守在家乡的孩子,了解他们的生活,分享他们的梦想,感动他们的故事。

1个老师与19个孩子的家
青山绿水之间,向坪村的小山坡上,安静地坐落着一栋两层小楼,这就是社会好心人给孩子们捐赠的教学楼。校园不大,只有一个简单的小院落被打扫得干干净净。这里生活着一个特殊的“家庭”,成员是年过5旬的戴端全校长,以及19个大大小小的孩子,最小的3岁,最大的也不过9岁。在这里,戴老师既是校长又是家长,除了肩负着孩子们的教育大任,同时照顾着孩子们的生活起居。这是我们见过的最小的学校。19个孩子里有18个是留守儿童。这些孩子的父母常年在外地打工,大半年才能回家看上孩子一回。孩子们都非常亲近校长,在他们心中校长更像是亲人,个个都很乖巧听话,尽量不给校长添麻烦,可能因为第一次见到我们,也可能缺少父母的关爱,孩子们都不爱说话,只是远远的看着我们。

姐妹花相依相偎,梦回“破旧”的天堂
学校里有一对可爱的姐妹花,姐姐今年7岁,已在学校住了三年,今年初开始,

年仅4岁的妹妹也住进学校。姐妹俩在生活中形影不离,晚上就和另一个9岁的女孩子挤在一起睡。

在校长的陪同下,我们带姐妹俩回家去看看。经过20分钟颠簸的山路,车子刚停,从见面就没说一句话的妹妹突然冲了下去,小小的背影狂奔在回家的路上。走过坑坑洼洼的小路,我们看到的是一间漏风晃晃的小木屋。正屋大门上挂着一把锈迹,只能进到边上漆黑的厨房,里满是厚厚的灰尘。整个木屋顶是半塌的,校长说1998年洪灾时被冲垮,一直就这么将就住着。姐妹俩刚见面时哭得两人,兴奋地在屋前屋后跑着,家的外表是破败不堪的,但在孩子眼中却是天堂。

熟络起来,妹妹每句话里都有“姐姐”两个字,姐姐走哪,她就跟哪。这是一个孩子在带着另一个孩子生活,是一个孩子在当另一个孩子的家长,而在4岁的小女孩眼中,姐姐更是她生活的依靠。

“我们家没有房子住,是借的别人的”
说这话的是一个9岁的小男孩,叫邢永,说这话时,小永是哭着说的,这是一个懂事,有担当,品学兼优的孩子,在学校里一直扮演着大哥哥的角色。全家四口人,母亲轻微弱智,只能在家待着,哥哥在镇上

念中学,父亲常年年在山上砍柴维持全家人生活,小永自然就成为了家中的男子汉。来到小永家借来的房子,比我们想象中还要破旧,老土的房子里没有一件像样的家具。小永从进屋到回学校就一直在做家务,没有停过下,小永的懂事让我们同住的人都感慨不已。

后来,我问小永的梦想是什么,小永说,想赚钱,想买房子给爸爸妈妈住。说到这里,小永还是哭了。因为太想有一个真正属于自己的家,这个9岁的孩子肩上承担已经远远超过了他这年纪的极限。

关于梦想,山里娃也有自己的辉煌

孩子根据年龄大小分为小学班和幼儿班,为了能同时照顾,两个班的孩子就在同一个教室里上课,中间就隔着一块板子。戴校长给孩子们上了一堂关于梦想的课,让孩子们说出自己的梦想。孩子们说“我的梦想是当一名老师”,“我想成为一名医生”,“我想学很多很多知识,给人治病”,“我想当科学家”……孩子们天真的话语描绘着自己未来。但是这一切并不是梦,山里娃也有自己的辉煌。在艰苦的条件下,孩子们在全部的统考成绩中总是名列前茅。正是这所不起眼的小学校,曾经走出了很多优秀的大山儿女,有留美

博士,研究生、工程师等等,而这一切都因为一个人30年的坚持。

一个人,30年的守候,孩子是留下的理由

每天除了上课,早上六点就得起床给孩子们做早餐,洗衣服、洗澡,非常艰苦。戴校长也想过放弃,想过离开,可是最近一所学校也在山的那边,这些小小的孩子怎么上学?不上学他们还有未来吗?因为心底始终放不下这些孩子,就坚持了下来。一晃已是三十年岁月弹指间。当年人们眼中的青年才俊,如今已成垂垂老者。在所有人都涌向外面的世界时,他却选择一个人留下,坚守在这大山里,每天与孩子作伴,做一个教书匠,一个照顾孩子生活的保姆。曾经多少人对戴校长的选择感到不解,其中包括他的妻子。随着时间的推移,妻子也慢慢由不理解到支持,现在已来到学校一起帮助他,成为一名不拿工资的“义务保姆”。

我们的帮助,始于小善,成于大爱

他们的世界里没有漂亮的新衣服,没有新奇的玩具,甚至没有可以撒娇的怀抱,爸爸妈妈对他们而言,只是电话里远远而陌生的呼唤……

这群孩子自己学着照顾自己,学着坚强,学着勇敢,学着自己擦干眼泪,学着一个人成长,而我们能送去的帮助其实不仅是一本书,一笔爱心款,更是一份爱的关怀。孩子们感受到的温暖,也许会让他在人生路上最黑暗的时候重获信心,也许会让他紧闭的心门重新打开。当向坪小学的孩子们在我们面前露出孩子应有的天真的时候,当那对小姐妹偷偷拉着我们耳朵说“我爱你”的时候,当孩子说“叔叔阿姨再来看我们”的时候,我想,我们所说的这点关怀,一定会汇聚成大大的光芒,给孩子们带去希望。

(湖南分公司 田昕)



在看需资助学生的视频介绍后,我记得当时于老师说可以从他的压岁钱里拿出伍佰元来资助其中一位孩子,我被他的极力要求感动了。这是一件多么有意义的事情啊,伍佰元,也许对我们这些生活无忧的孩子而言真是微乎其微的一点小钱,而对于这些来自贫困家庭的儿童来说,却足以维持他们一年的生活和学习。我相信,因我们的一份爱心付出,定会

收获十分幸福,我更希望孩子们能通过助学活动,从这些孩子身上学会珍惜拥有,学会感恩和关爱帮助他人。

小公益,大爱心,让我们一起手牵手结对助学,心连心点燃希望。

(浙江分公司 白晋华)

手牵手结对助学,心连心点燃希望

6月1日,在一年一度的快乐儿童节之际,我们选择参加一场由合众人寿牵头的“关爱留守儿童”爱心结对助学活动,希望尽我们微薄之力,用我们点滴的关爱,去温暖这些贫困儿童,给他们带去希望和欢乐,让他们也过一个快乐的六一儿童节。

经过一个多小时的行程,我们的爱心车队来到了武新镇中心小学。孩子们早已早早地等候在操场上。大家分别就坐在结对孩子的20位孩子身边,与他们进行愉快的交流。

我们结对的是位11岁的女孩子,叫李连群。她的脸上没有我儿子的飞扬神采,却有着与她年龄不相符的早熟,看

着她有些茫然的目光,瞬间让我读懂了什么是穷人的孩子早当家。她的情况我事前已经有所了解,父母患病,全家的生活都是靠年老的爷爷奶奶维持,生活贫困。于是我开始尝试着与她进行交流,询问她爷爷奶奶身体可好?学习成绩如何?慢慢地,她开始舒展开来了。她将一张事先准备好的明信片递给了我,上面写着“感谢叔叔阿姨,谢谢你对我的帮助,让我可以在这所学校继续读书,在此,我深深的感谢你,我长大后也要像你这样热心肠,帮助有困难的人,让他们可以继续学习!”

真诚的爱,浓浓的深情。20位爱心人士当场将钱、书籍和礼物郑重的交于孩子们手中!这意味着,从今以后,他们不

仅能得到爱心人士的帮助,还因此得到了一位真正关心、爱护他(她)的长辈,关注他(她)学习和成长。今天他们收获的,不仅仅是五百元钱,更是一份殷切的关爱。“谢谢叔叔阿姨,我一定会努力学习,主动帮助更多的人!”面对镜头,孩子们的言语是如此真诚。

看到懂事的孩子,在场的爱心人士都欣慰地笑了。有位爱心人士“赠人玫瑰,手留余香,资助一个两个孩子对我们来说不是一个大多数,但是我点滴的付出,却可以让他们暗淡的生活迸发出灿烂的光彩。希望通过我们的努力,能用爱心托起贫困孩子们追求梦想,照亮他们的未来之路。”

聚沙成塔·多文为富

合众人寿首届保险规划技能大赛

活动时间: 2011年8月15日 - 9月15日
参与对象: 全体内外勤
活动奖项: 1 - 团体组织推动奖(16名), 颁发奖状
2 - 个人奖

奖项	名额	奖励
金牌案例	6	颁发荣誉证书, 奖励价值480元精美礼品一份
银牌案例	26	颁发荣誉证书, 奖励价值180元精美礼品一份
铜牌案例	66	颁发荣誉证书, 奖励价值48元精美礼品一份
优秀案例	666	颁发荣誉证书, 奖励聚富定投上市精美纪念品一份

总公司将推荐部分优秀案例重点推荐参加2011第二届搜狐家庭保险案例和大赛, 胜出者将亲临北京颁奖现场, 并获得证书以及搜狐授予的“最佳理财规划师”称号。