

# 知行合一——高品质增员体系建设

## 课程背景：

保险行业发展趋势良好，国家政策给予高度支持，**中产阶级人数**及资产保持持续、快速增长；同时，**高净值人群**财务安全与传承需求凸显，使得健康险、年金险、保险进信托等产品需求量大增；

银保监会监管严格程度逐步提升，行业及产品服务等信息更加透明化，税法制度改革趋势等情况，**强烈呼唤大量、高品质、更专业的高品质精英保险代理人**；

大部分主体寿险公司及团队经历过人海增员战术、新人大进大出，损耗公司团队财力、人力、精力，打伤增员与发展士气，亟待进行重新定位和完善优质人才引进及培训管理体系建设，**团队渴求高素养、高绩效、高收入的高品质合伙人**。

## 课程收益：

- 打开梦想，清晰描绘事业蓝图，为增员高品质合伙人增强信心动力
- 明确并现场完成未来团队发展双维度架构图
- 审视并发现潜在巨大的三大核心渠道
- 重新审视并明确准增员的画像、轮廓，建立准确的高品质增员甄选标准
- 现场完成 50 大高品质准增员名单
- 掌握高品质增员面谈核心方法——三级结构性面谈
- 掌握更完善的增员活动量管理工具，并辅助落地执行

**课程时间：**2-3 天，6 小时/天

**课程对象：**寿险公司绩优主管、绩优伙伴及绩优新人

**课程方式：**讲授互动、讨论提问、角色扮演、案例讨论、即刻行动

## 课程风格：

- **内容至简，核心突出：**时刻关注高品质增员的核心目标，信息至简，重要内容突出，容易理解和运用
- **提升高度，吸引同频：**通过神经逻辑层次理论与事业蓝图描绘，提升保险事业高度，增强对高品质增员的吸引力，与其充分同频
- **注重训练，关注效果：**课堂采用案例讨论、角色扮演等多种形式的训练，让学员对知识要点更容易掌握和吸收，结合案例会更有利于运用
- **互动交流，氛围轻松：**课堂上较注重与学员进行发问、聆听、交流等形式的互动，注重学员回应，课堂氛围生动活跃，轻松愉快

## 课程体系：



### 课程工具：

- 金融保险事业发展蓝图
- 团队双维度架构图
- 增员画像及甄选标准审核表
- 增员渠道及信息表
- 三级结构性面谈逻辑
- 目标规划及活动量管理表

## 课程大纲

### 第一讲：高品质增员体系的重要性

#### 开篇之问：未来事业发展蓝图

- 1) 描绘蓝图概况
- 2) 界定达成时间

讨论：事业发展蓝图对高品质增员的吸引力

讨论：做到持续大量优质增员的因素

#### 一、多元化因素的概念

1. 事业发展蓝图
2. 组织架构
3. 人才甄选、渠道开拓及人员名单
4. 合理规范的面谈方式
5. 持续有效的执行

检视：自我既往行动有效性和可提升程度

### 第二讲：构建事业蓝图——激励增员意愿

案例：金融保险事业发展蓝图（招商计划书）

#### 一、事业发展蓝图背后的核心精髓

案例：乔布斯增员的经典之问背后的逻辑

1. 神经逻辑层次的内含价值
2. 上三层力量对于高品质人才的力量

#### 3. 蓝图规划要领

- 1) 神经逻辑层次（上三层）的描绘
- 2) 五年规划的区间
- 3) 市场空间的探讨

#### 4) 投入产出比的举例说明

课堂演练：按照参考格式，现场描绘自我的金融保险商业发展蓝图

### 第三讲：搭建合伙人架构——明确增员架构

地球经纬线带来的思考：纵横交错，位置精准

#### 一、架构的立体概念解释

1. 立体、严密的团队架构的意义
2. 横向功能合作架构
3. 纵向利益创造架构

案例：同业公司组织架构的典范效应

#### 二、组织中双维架构的关键：精准定位，利益与合作最大化

1. 关键人物的选择
2. 愿景、使命、价值理念的定位
3. 系统和功能的搭建

#### 三、如何实现纵向维度：搭建利益最大化的纵向团队架构？

1. 直增直育、做大直辖
2. 优增优育、向上增员
3. 坚持价值理念，优化系统功能

案例：同业团队产能与绩效

#### 四、如何实现横向维度：组织合作最优化的横向经营架构？

1. 明确理念和价值定位
2. 建立、明确的自主经营组织
3. 岗位职责与人选匹配
4. 定期会议、管理及绩效评估
5. 定期岗位人选轮转

案例：同业团队经委会经典案例

#### 五、实现架构搭建的核心要素

1. 高品质人才的选择
2. 组织价值理念与定位

### 第四讲：高品质合伙人的甄选标准和画像——细化增员标准

#### 一、甄选标准设定的意义

1. 事关团队核心价值理念
2. 事关持续、有效绩效的达成
3. 事关人才的留存及晋升

#### 二、高品质人才甄选标准说明

##### 1. 四大维度说明

- 1) 企图心
- 2) 资源
- 3) 软体
- 4) 硬体

##### 2. 具体选择的辩证关系

- 1) 选择的基础：硬体
- 2) 选择的核心：企图心
- 3) 适度的考量：软体与资源

##### 三、发现三大高品质增员渠道关键

## 1. 发现并持续探索我、城市与生活的乐趣

- 1) 我在城市中的角色
- 2) 我在城市中的价值
- 3) 我在城市中的乐趣

## 2. 回归 3—5 大生活圈

- 1) 我最应该作出贡献和价值的
- 2) 我最喜欢并参与并享受的
- 3) 我最向往和想融入的

## 3. 升华在生活圈的价值和贡献度

- 1) 改变在生活圈的角色
- 2) 敢于追求卓越——更好的共赢、价值及目标绩效
- 3) 参与相对以往不同的活动类型

现场练习：现场设计团队双维架构图

现场练习：现场罗列 3 大准增员渠道及 50 大准增员名单

现场练习：将后续写好的名单填充到架构图当中

## 第五讲：三级结构性面谈——优选精英人才

案例：重新审视三国演义的三顾茅庐

成功的高品质增员原理——未来发生源于精心布局

### 一、三级结构性面谈的原理

1. 高品质人才的心理特征
2. 推托拉原理

### 二、一级结构：初次吸引性面谈的原理及关键

1. 中立立场
2. 冷静观察与资料收集
3. 点到为止的尺度把握
4. 后续环节的铺垫和说明

### 三、二级结构：深度选才面谈的原理及关键

1. 候选人各项品质
2. 商业合作模式及事业发展蓝图
3. 模式和蓝图背后的 SWOT 分析
4. 事业说明会（创说会）的承接

### 四、三级结构：决定生涯面谈的原理及关键

1. 回顾以往两次面谈的内容
2. 诚挚欢迎并介绍愿景、发展蓝图、收入、荣誉等
3. 培训说明等后续安排

分组、分面谈层次进行角色扮演和技巧训练

成功案例讨论：高品质增员成功案例

现场案例讨论：现场真实举例，如何把握增员面谈技巧

现场真实操作：现场电话邀约 50 个准增员名单中的 5 位朋友进行初次吸引面谈

## 第六讲：目标与活动量管理——执行增员落地

视频：电影冈仁波齐

### 一、增员成功要素的总结

1. 强烈的意愿和坚定的目标
2. 科学合理的计划和目标分解

3. 分工、合作、行动
4. 实时的活动量管理工具运用
5. 阶段总结、评估和再行动

## 二、坚定个人的信念

**案例：**人与宇宙互动并创造的过程原理解释

**案例：**吸引力法则下心想事成的力量

**案例讨论：**回顾第一讲的蓝图、架构、准名单，并制定和分解目标

- 1) 再次明确心目中的蓝图美景
- 2) 再次明确核心人才标准、渠道及人选名单
- 3) 根据晋升及个人目标，制定为期 3—6 个月的增员目标
- 4) 有效分解至每一周目标量化

## 三、签订梦想合同书：启航梦想，握手成功的未来

1. 量化梦想达成的步骤

### 2. 梦想合同书的原理说明

- 1) 信守承诺的原则
- 2) 相信相信的力量
- 3) 三级目标的制定
- 4) 疯狂的落地执行

**现场练习：**现场签订梦想合同书