

# 破局·重构——保险业新增员

## 课程背景：

而在未来十年，将会成为保险行业规范化管理、系统化经营的关键十年，我们会欣喜地发现一些优秀的队伍快速发展起来。而跟不上时代步伐的人将被寿险行业淘汰，因为寿险行业正向越来越规范、越来越专业的方向前进，“人海战术”并不会带来持续增长，“精英战略”会成为下一个增长的核心要素。

本课程《破局·重构——保险业新增员》将从新生代的新增员主体的特点出发，梳理团队招募以及发展的规律，帮助大家构建出财险队伍发展的基本理论框架，在优质新增员基础之上的大规模的队伍增量，以此来推动保险队伍大规模的发展与成长！因为只有有了优质的队伍基础，未来的发展才会越来越好！

## 课程收益：

- 重构新经济下的新思维，树立正确的新增员观念，推动保险队伍发展与成长；
- 掌握一整套可复制、可传承的新增员方法及新增员全流程话术；
- 掌握十大钻石人群新增员面谈技巧，打造高精尖优质团队；
- 掌握个性化新增员面谈技巧，游刃有余吸引各种性格特质的准新增员；
- 明确留存辅导的关键时刻，并掌握辅导的具体方法。

**课程时间：**2天，6小时/天

**课程对象：**全体保险代理人

**课程形式：**研讨+案例+视频+工具+话术+实操演练

## 课程大纲

**第一讲：破局——把握保险新趋势，打造财险新团队**

## 一、宏观经济形势

1. 教培、餐饮、旅游等传统行业遭当头一棒
2. 一部分人境况改善，一部分人变差，贫富差距进一步拉大
3. 企业关键词——裁员、破产

**数据分析：**房企、车企、航空、银行、教培及其他企业裁员数据反馈

## 二、保险大时代

1. 保险大时代的到来
2. 中国保险业快速发展的核心因素
3. 时刻准备站在保险业的风口

## 第二讲：重构：新经济下的增员新思维

### 一、摒弃传统的增员思路

1. 摒弃方案推动式增员

**案例：**令人哭笑不得的月度增员目标

2. 摒弃可随时打破标准的增员

**研讨：**增员标准是否可以随时被打破？

3. 摒弃保姆式增员和管理

**案例及研讨：**主管月度 7 张单的苦楚

4. 摒弃自生自灭式成长

**初次目标设定：**制定清晰的增员目标及晋升计划

### 二、增员前的自我心态梳理

#### 1. 十大金句重新梳理增员观念

- 1) 关于新人的脱落——脱落常态，正视脱落（金句 1-3）

**模型：**成功循环 123 及错误循环 123

2) 关于准增员的拒绝——拒绝常有，无需受伤（金句 4-6）

3) 关于不增员的延期惩罚——给你增员的 5 个理由（金句 7-10）

2. 正确认识职业命脉——基本法

**模型：**财险模型

3. 增员的时间管理：1.4.7 原则

**研讨：**自己目前的时间分配

**模型：**增员成功方程式

### **第三讲：可复制、可传承的增员系统**

**工具：**增员系统流程图

#### **增员系统流程一：决定增员的轮廓**

1. 你想建什么样的团队？
2. 适合做保险的人拥有的 6 种基本特质
3. 评估准增员是否合适做保险的 6 种标准

#### **增员系统流程二：开拓增员的来源**

##### **1. 寻找高潜力的准增员对象**

- 1) 传统增员渠道及成功率解析
- 2) 其他增员渠道及成功率解析

2. 每月成功增员一人的方法

**工具：**月增一人成功方程式

#### **增员系统流程三：增员面谈**

**步骤一：接触**

1) 如何切入保险话题——初步激发兴趣的面谈

话术及剧本演练：4问5法话术攻略

话术及剧本演练：故事法话术攻略

2) 挖掘准增员不满——四象限法动摇激发

模型：四象限动摇模型

话术及剧本演练：四象限法挖掘准增员不满

步骤二：说明（讲寿险的意义与功用、讲自己、讲行业、讲公司）

1) 财险的意义与功用简单介绍——改变观念 10 分钟

话术及剧本演练：认同保险、保险营销是稳定的工作、愿意做销售工作

2) 讲自己，成功吸引成功

工具：增员相册使用范本

作业：打磨自己的吸引力故事

3) 讲行业优势

模型：手掌图

模型：井字图

4) 讲公司（进行本公司的实际情况进行话术模压，如有成型的公司介绍，则此步骤省略）

模压训练：讲公司

步骤三：异议处理——将新人的困惑提前摆出来，解决新人的恐惧

1) 明确异议处理的底层逻辑

模型：小政府决策模型

2) 拿走四个担忧——化阴谋为阳谋

3) 以不变应万变——异议处理万能模型

话术及剧本演练：用 LSCPA 处理八大异议

**步骤四：促成——邀请准增员进行入职测评，参加创说会或岗前培训**

1) 促成随时在进行，不一定等到最后

2) 一般促成参考话术

话术及剧本演练：一般促成话术

3) 讲故事促成参考话术

话术及剧本演练：讲故事促成话术

**增员系统流程四：建立人才库档案**

1. 把没有上岗的人员记录在人才库中

2. 准增未必马上来

3. 至少一个月联系一次

4. 当准增员有不满的导火线时，谁在他身边，他就会跟随

工具：人才库卡片

**第四讲：稳固留存体系**

**一、减少脱落也是增员**

1. 增员脱落的原因

2. 增员在四个象限中的转化

3. 增员在象限中的留存力

模型：增员四象限分布模型

**二、留存的两大关键要素**

1. 留住心——抓好新人心理波动的三个“二”

1) 新人入职第二天——迎新会及工作面谈

2) 新人入职第二周——主动面谈并提供帮助

3) 新人入职第二月——排解压力及规划晋升目标

2. 留住人——抓好半年内新人的三个“率”

1) 出勤率——新人成长和成熟的生命线

2) 通关率——最大限度保证新人学会销售技能

3) 公司活动参会率——专业技能突飞猛进

### 三、新人辅导的十六个关键时刻

工具：新人十六个关键时刻工具包

课程总结：

1) 要：复盘课程要点，罗列准增员名单

2) 感：反思课程感受，将名单分门别类

3) 动：落地行动计划，挑战当月/季增员目标

课程福利：赠送文字版增员话术手册，供训练和实战使用