

# 《育将募兵——打造优质增员绝佳策略》

主讲：李瑞倩

## 【课程背景】

做团队是保险人坚持长期主义的必选项。对比做业务来说，做组织确实回报很慢，短期来说也有很大的不确定性，经常我们花了很多时间、精力、金钱来培养我们的组员，最后还是脱落了，非常的受伤，所以我们很多时候不愿意做组织。但从长期来看，做组织却是给我们不确定的个险事业，上了一个保险，增加了确定性。尤其是优增，虽然不再是人海战术，却能够以一当十，是中国经济结构变化、富裕人群增加、保险市场发展机遇下，时代给予长期主义者的馈赠。

## 【课程收益】

- 重塑从业信心，在疫情之后的保险行业新形势下，坚定从业信念；
- 掌握互联网新工具，将增员工具内化为生产力，形成组织发展爆破力；
- 掌握疫情之后4类增员群体痛点素描画像，让学员准增员对象有更加深刻的认知；
- 掌握新的增员面谈方法及流程，掌握“疫情之后的职业转型”面谈技巧及工具。

## 【课程特色】

讲授专业、案例丰富、引导启发、对症下药、学员参与度高

## 【课程对象】

需要扩充组织队伍、提高团队质量的保险人

## 【课程时间】

1天（6小时/天）

## 【课程大纲】

### 一、重启从业信心——2023的寿险市场发展解析

#### 1.2023 寿险市场为什么“难”？

- 5大周期叠加下的中国保险市场
- 中国保险的社会意义与行业价值
- 保险营销制度、佣金制度、发展制度的优势展示

#### 2.干事业为什么一定要建团队

- 个人能力有上限、团队能力无极限
- 从共产党发展历程看组织做大做强的共性特征
- 增员选材为什么重要？
- 志同道合的人才能干出一番事业

#### 3.目标与行动：我的目标我做主

### 二、寻找优质增员

### 1. 优质增员 LACK 要求

- L 水平
- A 属性
- C 条件
- K 知识技巧
- 讨论：列出你的增员 LACK 要求

### 2. 优增工作量要求

- 建立 100 人优增数据库
- 5 分钟优增标准话术
- 每周优增人员数量
- 根据数据签约率调整工作量

### 3. 优增来源的两个类型

- 可控型的优增来源——缘故、转介绍
- 不可控型的优增来源——创说会、互联网、招聘会、校园

## 三、优增流程——选才

### 1. 影响工作的决定：创业、价值、金钱、自由、集体等

### 2. 选才七步骤

- 第一步：初次面谈
- 第二步：填写申请表
- 第三步：选择问卷
- 第四步：检视过程
- 第五步：深度面谈
- 第六步：决定性面谈
- 第七步：岗前培训

### 3. 提高留存率的最佳做法

- 绝不省略流程
- 增加入职前投入
- 明确工作内容

## 四、优增面谈的 LANC 方法

### 1. L：聆听

### 2. A：准确而完整的答案

### 3. N：保持中立

### 4. C：控制过程

## 五、优秀准增员的吸引策略

### 1. 邀请背景相似伙伴小组面谈

### 2. 展示团队优势展示机会或平台

演练：分小组进行规划面谈

## 六、优秀人才培养——让新人自我驱动快速成长

### 1. 学习和培训的原理

- 成人学习的原理——参与、激励、转移、成果、留存、强化和消除
- 学习风格 VAK——视觉、听觉、东觉
- 使用 PESOS 方法
  - ✓ P 准备
  - ✓ E 解说
  - ✓ S 示范
  - ✓ O 观察
  - ✓ S 督导

### 2. 辅导和改善绩效

- 老板和教练

视频：播放激励型教练短片

- 居功和给与——明确主管和组员的关系
- 激发隐藏的潜能——拒绝包办
- 销售辅导教练——展现技巧、习惯和态度而不是知识
- 团队点评 4 个标准流程：提问、赞扬、辅导、总结