

欢迎订阅 << 保险研究 >>

首

标 题:	保险行业员工培训的现状分析
作 者:	张俐
作者单位:	
导 师:	
其他作者:	
中文摘要:	
关 键 字:	保险行业 员工培训
类 型:	其他保险
来 源:	保险网
正 文:	

我国自1980年恢复国内保险业务，我国经济增长较快，保险需求量较大；保险公司的数量与售工作的人员也越来越多。但管理落后、员工素质低下已成为保险公司进一步发展的“瓶颈”，受国际金融危机的影响，预计未来几年全球财产保险业将面临增长放缓的局面。我国又有不少保险公司发展历史不长，员工培训经验不足，措施不当，并没有取得令人满意的培训效果，使得其下去将影响地方保险业质量的提高，制约地方保险公司的长远发展。为了了解地方保险行业员工市部分保险行业进行问卷调查，从而采取有效措施，提高保险公司人力资源素质。

1 资料来源与方法

资源来源于阳泉市8家保险公司的问卷调查，其中发放调查表至各保险公司人力资源部和员表210份，回收166份，回收率79%，有效问卷164份，有效率98.7%；涉及太平洋寿险阳泉中心支产保险股份有限公司、中国平安财产阳泉分公司等，虽然这些数据不能完全代表地方保险行业，映地方保险行业员工培训的现状，调查的结果有一定的代表性，可以作为统计说明。

2 地方保险公司员工培训现状分析

2.1 地方保险公司员工培训的现状

2.1.1 管理者和员工对培训需求的主观认识 保险公司培训员工有其客观必然性，但保险公培训重要性的认识又如何呢？调查结果表明，8家保险公司的管理人员都不约而同地认为有需愿在具体的座谈中我发现，8.6%的公司管理者认为公司对员工进行培主的需要“非常强烈”，4员工进行部训的需要“比较强烈”，表示需要程度“一般”的占39.3%，而没有公司管理者认为训，因此大多数公司管理者认为培训是必要。

可见，多数管理者认识到了企业培训的重要性，而保险公司员工怎么样看待这个问题呢？在中，他们根据自己的经历肯定了学校教育与公司培训的重要价值，11.1%的人认为正规的学校教而的88.9%的人认为企业培训更为重要，在深度访谈的结果表明，不同的员工做出不同的回答，学习经历和工作岗位，很难简单地得出学校教育比公司培训重要，还是企业培训比学校教育重要

2.1.2 保险公司员工需要培训的内容 毫无疑问，保险公司培训员工的目的是增加盈利。但培训才能达到最大限度的盈利的目的呢？这里存在着公司管理者对于各种培训内容的价值判断在保险公司管理者的调查中发现，在非常需要的培训项目选择上，首先是以培养团队精神为目的的其次是应用性比较强的专业技能培训（44.4%），再次是以塑造或灌输企业文化为目的的培训（11调查问卷中发现多数员工更重视应用性比较强的专业技能培训（51.4%），部分公司也尽力满足员培训各家保险公司有自己的价值判断，但具体的培训内容不一定完全按照管理者的意愿实施。

2.1.3 保险公司开展培训数量 在这个问题的调查结果是认为每年该开展2次或以上企业占816.6%。这个问题，反映出企业开展职工培训的数量之少，而要求多开展培训的强烈愿望。在一工培训是经常的事。如摩托罗拉公司的员工培训规定：每年每位员工至少要接受40小时与工作有

资料库导航

杂 志

地方杂志

图 书

文 集

论 文

最新杂志

保险资讯 2010年第31...

保险研究 2010年第11...

保险研究—实践与探...

保险资讯 2010年第30...

保险资讯 2010年第29...

推荐资料



主要包括新员工入职、企业文化、专业技能、语言及海外有关知识等。摩托罗拉公司还积极推行(e-learning)，公司要求员工每年电子学习要达8小时以上。

2.1.4 保险公司培训的途径 公司在确定了培训内容之后，就要考虑通过哪些途径对员工进行培训。在对阳泉市8家保险公司的调查问卷中发现，在“更愿意”的培训途径中，本单位内部培训机构，其次是政府办的各类培训中心，再次是有业务关系的其它单位。总的来讲，还是以自己单位内部培训机构为主，以与公司的业务关系的其他单位和政府主办的各类培训中心为辅。从调查中得知，公司培训员工首选公司内部培训机构，不仅是为了节约开支，也是因为部分公司内部培训机构的教学计划、师资队伍和较为先进的教学手段，培训针对性较强，员工的收效也较大。而通过座谈了解到，从经济角度衡量投入产出比，对培训的直接费用、间接成本与培训收益进行对比分析而后做出决策。

从对阳泉市8家保险公司问卷调查中，我们不难发现由于地方保险行业的发展历史短，加之诸多因素的影响，地方保险公司在培训的深化及发展也还存在很多需要加强的方面，主要表现在以下几个方面：

2.2 地方保险行业员工培训存在的问题分析

2.2.1 缺乏正确的培训理念和指导思想 由于培训并不能直接产生于经济效益，是只见“投入”不见“产出”，出于节约成本理念，能省则省，尤其是见于培训了员工要么“跳槽”要么要求加薪，这些原因造成保险公司的管理者对待培训的随意性比较大，不能从公司战略的角度来看待培训，使得培训缺乏长期、系统的战略支撑，往往流于形式。培训的首要目的应该是满足公司长期发展的某些保险公司的领导对培训定位不清，并不是十分清楚公司人力瓶颈所在，也没有认真分析培训可以解决，只是简单地认为培训就是组织理论学习，教会员工基本的岗位技能和知识，无意识地将培训与员工的职业生涯规划联系起来，以至于将培训变成一种盲目的应急式、救火式工作，无法将培训与员工的职业生涯规划相结合，达不到真正激励员工的目的，更谈不上将培训制度融入公司文化之中，同时，在培训中往往会忽视对管理层和决策领导的培训，忽略培训的潜在价值。

2.2.2 缺乏各层级管理者对培训的支持力度 员工培训如果离开各层级管理者的支持，培训为培训的很多工作，特别是培训需求分析和培训效果的跟踪都离不开一线管理者的支持和帮助。由于没有建立完善的培训实施保障体系，各层级管理者对自己在培训工作中的职责不明确，仍有很多管理人员认为员工技能缺乏和绩效低下是因为培训工作做的不好，跟他们毫无关系，甚至

2.2.3 缺乏对培训过程的监督和培训效果的评估 培训过程的监督和培训效果的评估是培训的重要组成部分。多数地方保险公司没有完善的培训效果评估体系，或者对培训效果进行测评的方法单一，往往在培训后的简单考试上，而事后又不再做跟踪调查，使培训与实际需求脱节，培训是否成功，自问自答，不得而知。这样不仅仅不能达到考评培训效果促进培训工作，对培训上的巨大投入也不能得到回报，就意味着培训者与公司、与被培训者脱离了关系，缺乏严格的监督制度及效果反馈系统，培训工作技能、工作行为、工作态度改进不大，并导致受训者丧失再次受训的信心和兴趣。

上一篇：我国保险业发展面临的问题及发展建议