



热门文章

- 用多元线性
- 间借贷利率
- 何加强会计
- 何处理银行
- 国外汇储备
- 章
- 章
- 品市场竞争
- 业银行走混
- 国存款保险
- 国创业板市
- 华夏并购案

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



insights... investment boutique discover

[2009年12月]财产保险企业人力资源管理体系研究

【字体: 大 中 小】

作者: [邹江峰 张亚迪] 来源: [本站] 浏览:

一、前言

保险企业的竞争最终是人才的竞争。人才是保险业发展的第一资源,起着基础性、战略性、用。中国保险业的人才资源作为支撑保险业改革发展的基础力量,在自身建设方面获得了长但是当前在人才队伍建设中还存在一些矛盾和问题,包括人才总量不足、流动不规范、人员不高、体制改革有待深入、考核激励约束机制不健全、教育和培训体系不能满足行业发展的

二、保险企业人力资源管理的现状及特点

近年来我国保险业发展速度较快,保险市场对外不断开放,国内保险公司数量迅速增加,外司不断进入。截止2008年底,全国共有保险机构120家,其中保险集团和控股公司8家,财产家,人身险公司56家,再保险公司9家。保险资产管理公司10家。专业保险中介机构2445家,险代理公司1822家,保险经纪公司350家,保险公估公司273家;共有兼业保险代理机构13.6险从业人数达到322.8万人,其中营销员262.9万人。

目前我国保险人才总量离保险业对保险人才数量的实际需求还有很大的差距,高层次、复合人才非常缺乏。保险业各个岗位的人才供需之间的比例约1:4。人才匮乏已成为制约行业出矛盾。此外,我国保险人才数量不足还集中体现为我国每千人拥有的保险人才数量明显少家。根据统计数据推测1998年美国人口总数不足2.5亿,同年统计数据显示美国保险代理人有达113万。据此计算,1998年美国每1000人拥有4.52名保险人才。根据统计数据显示,2008年总数为13.3亿,同年我国保险人才为322万,据此计算,我国每1000人仅拥有2.421名保险人才

当前,我国保险业人力资源开发与管理过程中主要存在以下三个的问题。一是人才总体质量高,结构不够合理。由于保险业具有很强的实践性,在经营过程中存在着重短期绩效轻长期市场份额轻经营效益、重保费规模轻财务稳健、重业务数量轻业务品质的经营理念,造成保人员结构不尽合理、整体素质降低。三是人才流失严重,人力成本增加。随着保险业务的发主体的增加,保险人才成为各主体竞相争夺的紧缺资源,保险人才市场上的竞相挖角、高薪流动现象的发生。三是保险人才流动不规范,市场化配置程度低。人才配置等机制滞后于发展的需要,保险人才市场主体尚未完全到位,市场配置人才的作用还没有得到充分的发挥法自由流动到最合理最高效的岗位。

三、基于战略导向的人力资源管理方式

战略性人力资源管理就是系统地把企业人力资源管理同企业战略目标联系起来,其核心在于划的人力资源开发与管理活动,增强企业战略目标的实现。战略人力资源管理与传统人力资比是一种新模式、新理念,不仅包括新的内容,而且具有新的特征。战略管理是确定公司使公司外部环境和内部环境条件设定公司的组织目标,依靠公司的能力保证目标的落实,并最司使命的一个动态管理过程。战略管理是针对关系公司全局性的发展目标做出决策,如确定品、新市场、新技术的发展方向,决定公司未来一定时期内经营和生产规模扩大,选定投资营路线等。涉及到公司预期总体经营目标的全过程。公司发展逐步面临国内外市场的竞争,益、核心竞争力等都成为企业发展的关键,需要进行战略管理来保证目标的实现学战略公司大量资源的配置问题。公司的资源,包括人力资源、实体财产和资金,或者在公司内部整,或者从企业外部筹集。在任何一种情况下,战略决策都需要在相当长的一段时间内致列的活动,而实施这些活动需要有足量的资源作为保证。当企业的最高管理层在制定企业划方案,并对员工招聘、选拔、发展和奖励等有关事项进行思考时,这就为企业的人力资划奠定了基础。如果企业领导层在制定企业战略时,没有考虑到企业的人力资源战略,没有力资源做出相关决策,就很难期望企业最终形成有效的人力资源战略,最终势必影响企业战到。人力资源管理是企业根据内外部环境分析,确定企业目标,从而制定出企业的人力资标,进而通过各种人力资源管理职能活动实现企业目标和人力资源目标的过程。即现代人力与管理指的是为实现企业的战略目标,企业组织利用现代科学技术和现代管理理论,通过不断的资源,对所获得的人力资源进行整合、调控及开发。它是实现组织目标的一种手段。知识化及全球化的新经济时代决定了企业必须从全新的视角来认识人力资源在企业发展中的作用。竞争的日益激烈,企业的成功日益依赖于人力资源的有效管理,人力资源已从一个企业的成变成企业的产出与利润中心。在这种转变中,人力资源管理的作用也从传统的行政角色、执职能性角色扩展到全球企业范围的战略角色。企业中人力资源管理成为一个战略重点,是因为有效运用人力资源能够提供企业的竞争优势。人力资源管理的战略性角色强调人是组织获取资产的最有价值的源泉,主要集中于把人力资源管理的战略和行为与组织的经营战略结合起来。它通过有效的人力资源管理来提高组织实施战略的能力,把组织的经营战略转化为人力资源活动,并通过人力资源活动所提供的有效产出支持组织实现其战略目标。企业战略是人力资源管理的逻辑起点,人力资源管理结果又对企业战略产生重要影响。在该模式中,企业战略并由企业战略中的战略问题,企业内外部环境,管理者、员工的期望及价值观,人力资源管理理念、愿景、使命、工作定位诸多方面相互关联、影响与制约而形成有机整体。从总体上看,企业战略是人力资源管理的发端,企业战略对人力资源管理所提出直接的要求。但企业发展战略对于企业人力资源管理是导向,而不是企业人力资源管理从企业战略直接导出,因为企业所处的内外部环境、人力资源管理现状,以及人力资源管理自身理论、技术与方法的发展状况均直接影响到企业人力资源管理水平与效能。

四、保险行业人力资源管理改善对策

人力资源管理在发展过程中,形成了人力资源招聘、培训、绩效评估、员工激励、员工薪酬等理论,建立了比较成熟的理论体系,但对于新兴的经济学激励理论吸收不多。

(一)多渠道培养保险专业人才

保险业的竞争最终体现为人才竞争,我国保险业要加强竞争力首先要重视人才竞争能力的培养和提升,努力培养一批高素质保险专业人才。随着越来越多的外资保险公司进入我国保险市场,我国保险市场逐步国际化,国内保险业对保险人才综合素质和专业技能提出了更高的要求,保险业需要专业的代理人、经纪人、精算师以及管理等方面的人才。和发达国家比较,我国保险业应该根据现代保险市场的人才需要,加强保险师资队伍建设和加大高层次、高素质保险专业人才的培养规模。要努力从

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



insights... investment boutique discover

以下途径培养保险专业人才：首先，加强学校的师资力量和办学规模，努力培养一批保险专业人才；其次，保险公司要加强对现有员工的专业和素质培养，提高在职保险人员的专业素质和职业素养；再次，加强保险专业人才的引进，尤其要加强从发达国家保险公司引进国内稀缺的保险精算师和风险评估师等专业人才；最后，完善各种保险资格考试制度，包括保险精算师、承保和理赔专业人员、代理人等资格考试制度。只有有效地提高我国保险人才的专业素质和职业道德，我国保险公司才有与发达国家保险公司同台竞争的实力，我国保险业在与外资的激烈竞争中才能立于不败之地。

#### (二) 建立保险人才信息化管理平台

目前保监会已建立起一系列人才管理制度，包括：保险公司高级管理人员任职资格管理规定、保险代理从业基本资格证书制度、保险精算师资格考试制度、保险经纪公司、保险公估公司常驻人员备案制度等各项制度。这些制度的建立对于规范保险人才的管理，保障保险公司稳健经营，促进保险业健康发展起到了积极的作用。但是随着我国保险市场的快速发展，保险公司经营机构铺开过快，保险人才队伍太庞大，仅有这些制度还不能对我国保险人才进行规范化管理。现有的保险专业人才管理工作中，还未建立全国统一的保险人才管理信息系统和保险服务信息网络系统。应该建立全国统一的保险人才信息管理系统、客户服务系统等信息管理平台，实现保险人才管理的科学化和系统化。

#### (三) 强化对保险专业人才的监管

我国已建立了一些基本的保险人才监管制度，建立了证书认定、学历认定和人员备案等制度，但保险业内依然存在一些不规范行为。为此，应该加强政府和保险公司监管以及行业自律，充分发挥政府、保险行业协会和保险公司的引导监督作用，依据有关法律法规和保险业发展情况，组织制定保险行业的质量标准、技术规范和从业人员道德和行为准则。加强对保险人才的培训、资格考试、执业、流动和奖惩等方面的管理，组织有关职业道德、法律法规、专业知识、营销技能等方面的培训，探索保险代理公司、经纪公司、公估公司以及兼业代理公司的行业自律管理方式。对于违反管理制度、损害投保人和被保险人合法权益、参与不正当竞争等从业人员，实施警告、批评、扣罚违约金、开除资格等处罚措施，加强对保险人才的监管。

#### (四) 建立有效的绩效评估

薪酬制度是公司的基本制度，必须强调基本原则的高度统一和相对稳定。但在具体标准上，则应当与社会观念，当地市场平均水平、公司效率相匹配。一般而言薪酬制度的优越性如何并无绝对标准，员工的主观感受和公司运行的客观效果才是评价的主要依据。对人寿保险销售人员而言，单纯的佣金制也许也是有效的，对财产保险的销售人员而言，单纯的佣金制未必就肯定有效。佣金制建立在销售额的基础上，只有销售额与利润始终为正比例关系时，其分配导向才可能与公司目标相一致。但在财产保险经营过程中，这种正比关系并不是一种必然。因此在销售人员的收入分配上非常有必要研究建立一种以销售预计利润为基础的薪酬分配制度，使之与公司经营目标高度吻合。与此同时，在各类人员的分配上，则应在坚持以短期业绩导向为主的基础上，适应东方人普遍存在的稳定需求，适当考虑年度贡献，体现企业长期发展成果的全员分享精神。

#### 五、结束语

人才资源是生产要素中最活跃、最具能动性的因素，作为保险公司，建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，完善人力资源管理体制已经成为保险公司发展的重点。

#### 参考文献：

- 【1】 2006年保险年鉴 [M] 保险年鉴编辑部 2006年
- 【2】 2007年保险年鉴 [M] 保险年鉴编辑部 2007年
- 【3】 2008年保险年鉴 [M] 保险年鉴编辑部 2008年
- 【4】 周道许 我国保险业发展若干问题研究 [M] 金融出版社 2006年
- 【5】 刘晓伟等 加快我国保险业人才队伍建设的途径探索 [J] 内蒙古大学公共管理学院 2007年
- 【6】 刘勇博士论文 中国保险行业战略人力资源结构优化研究 [D] 武汉理工大学 2009年
- 【7】 罗亚玲等 我国保险人才竞争力提升研究 [J] 中国集体经济 2009年
- 【8】 沈琳硕士论文 我国财产保险公司人力资源管理改善的策研究 [M] 华东师范大学 2007年

【 评论 】 【 推荐 】

#### 评一评

正在读取...



笔名：

  


评论：

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例：

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融

XML RSS 2.0

POWERED BY  
54NB

EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格：经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦