

试析企业核心思想在公司发展中的内涵价值

孙大震

“四个珍惜、五种意识、六个匹配”是人保寿险河北省分公司概括提炼出的企业核心思想理论体系;是人保寿险河北省分公司践行科学发展观的产物;是中国人保“以人为本,和谐奋进”政治思想的传承、实践与发展;是人保寿险“规模效益化”指导思想的具体体现。它的理论价值既具有传承性、发展性,又具有科学性、思想性、创新性和先锋性,极具保险企业的发展观和价值观。它以科学发展观为引领,立足河北的经济发展现实、着眼河北人保寿险的未来提出了具有前瞻性的发展战略思想。是对现阶段寿险市场发展规律、市场竞争原则、现代大型国有寿险企业发展规律的科学揭示;是中国人保“以人为本,和谐奋进”、中国人保寿险“规模效益化,三零四平五赢利”保险发展理论的新认识、新发展。作为“和谐人保”和“规模效益化”的科学发展观和方法论,是河北人保寿险应对复杂的业内外竞争态势、保险发展环境和各种困难挑战的思想武器、指南针和方向盘;是推动河北人保寿险各渠道业务齐头并进,又快又好发展的强大动力;也是依法合规经营和推进机构建设快速健康发展的思想保障。

正确领会

“四个珍惜”的内含价值

即:要珍惜总公司授予河北省分公司“突出贡献奖”的无上荣誉;要珍惜全省系统员工奋勇亮剑务求必胜的创业激情;要珍惜中国人保与共和国同生共长的悠久品牌;要珍惜中国人保给大家展示才华实现价值的广阔平台。中国人保明确提出了“以人为本,和谐奋进”的企业文化思想,强调按照统筹保险城区发展、统筹保险乡村发展、统筹保险渠道发展、统筹人与保险和谐发展、统筹保险理赔服务和保险理财经营的要求推进人保事业发展。5月18日举行的“中国人保2010年客户节启动仪式”上,人保寿险做出“求新求谐,惟诚惟实”的社会承诺,进一步明确了让客户准确了解公司产品、知悉自身权益、明明白白消费、安心享有保险保障的社会承诺,其核心就是以人为本。而“四个珍惜”的核心价值就是以人为本。

“珍惜”的载体源于人的内心,“珍惜”的客体离不开人人所系的事物。无尚的荣誉是奋斗的人们用自己的双手历经千辛创造出来的人类发展与进步的成果体现,是成功的标志,是头上当之无愧的冠冕上放射出的令人羡慕的光环,有谁甘心用自己的手把它毁坏;创业的激情是拼搏的人们用自己的赤胆忠心迸发出的强大精神动力,是排山倒海的气势,是身体中续集能量的压缩泵和催化剂,有谁甘心让生命在颓废中枯死;悠久的品牌是一同走过来的历史老人的真诚认证,是诚信济世的金钵,是通往客户、消费者心灵深处的通行证,有谁甘心在这块圣洁的牌匾上涂抹污渍;广阔的平台是冲锋陷阵的英雄建功立业实现自我价值的立足之地,是成功的依托,是群星闪烁的舞台,有谁甘心把自己的身体囿于幕后。“珍惜”包含着感恩的成分。客户是施惠于恩泽的永恒群体。实现客户的愿望,满足客户的需要,维护客户的利益,是一个动态过程。要细心体察客户愿望和利益要求的变化,使我们的服务更全面、维护客户的利益,我们的保险事业才能逐步走向鼎盛。因此我们必须学会珍惜、懂得珍惜、珍视珍惜、做到珍惜。

以“五种意识”

引导员工的正确价值取向

随着保险市场主体的不断增加,深层次的利益、差别和矛盾不断影响着保险的思想,然而许多保险企业成立伊始,都存在着重业务轻思想的错误观念。一些员工的思想因循守旧对市场竞争产生畏难、抵触情绪,追求物质利益的需求,加之分配差距拉大,员工内部矛盾复杂,影响了队伍的稳定。社会转型使得人的思想改变,竞争伴随着风险,机遇与挑战并存,新的历史发展机遇要求所有员工与企业患难与共。为了使思想政治工作不脱



离实际,内容生动,有针对性,有教育效果,就必须建立一套与现代保险企业相适应的思想政治工作机制。因此,人保寿险河北省分公司已树立“五种意识”来引导员工的正确价值取向。树立胸怀远大目标的豪气,增强“坚定信心、凝聚力量、激发才智”的引领意识。“信心比黄金更重要”,这其中最重要的当属是企业领导对远景目标的建立和制定相关战略决策,取决于企业对未来企业的发展对市场的判断。树立敢于承担责任的勇气,增强“面向基层、支持一线、关爱员工”的服务意识。站在保险业新的发展起点上、新的发展机遇上,理性的思考,用体贴、关爱、利益和实惠,鼓舞、引导员工甘心释放奉献人保寿险事业的干劲和力量。树立自省自警自励的正气,增强“围绕中心、顾全大局、听话照做”的执行意识。注重自身的修养,开阔眼界,开阔思路,开阔胸襟,保持开放吸纳的心态,增强执行与服从观念。树立人保永争一流的霸气,增强“你无我有、你有我优、你有我新”的超前意识。“把握未来是管理的最大难题,企业最大的挑战也就是未来本身”。树立把握市场脉搏的灵气,增强“规模优先、效益并重、科学管理”的经营意识。

以“六个匹配”来实现

公司健康快速可持续发展

“六个匹配”既相互对立,又相互统一,是一环套一环,从某种角度上说,有着其多米诺骨牌效应,任何环节缺一不可。

保费规模与经营效益相匹配。没有规模就没有效益,但是发展规模必须符合科学发展观,无节制的提高成本,加大费用换取的规模是不能长久的。即使是规模再大,最终要达到的是与之经营效益相匹配。

经营管理与业务发展相匹配。业务规模发展了,公司就会发生一系列的变化,从事务、固定资产、机构、人员队伍、社会关系、风险隐患等都会成倍的增长,因此,业务发展了,经营管理必须与之相匹配。

员工收入与保费收入相匹配。保费年年长,员工的工资不长,长此下去就会挫伤员工的创业激情,造成人才流失,影响公司的发展速度,必须逐步建立一套科学的保费收入与员工收入相互匹配的薪酬激励制度,为公司长久发展注入动力之源。

公司发展与员工成长相匹配。一个没有知识、没有技能、没有思想灵魂、不能与时俱进的员工队伍是肯定没有发展前途的,因此员工成长发展规划和系列培训计划的精品工程,必须与公司发展相匹配。

后援保障与基层需求相匹配。后援支持是满足客户需求、基层需求的关键;是推动公司健康、快速、可持续发展的源动力。

高速增长与风险防范相匹配。风险隐患是高速增长的并行线,随着保费规模的高速增长,公司各项工作的壮大发展风险隐患也会随之增长,必须进一步完善风险考核办法;对各机构单证管理、承保、保全、理赔、回访、反洗钱、档案管理等业务存在的主要风险点,及时进行检查、监督和考核;制定出相应的管控制度和预警机制,强化风险管控,防范经营风险。

