

# 我国保险企业人力资源管理策略研究

杨宜林

(太平人寿有限公司湖北分公司 430071)

**摘要:**在我国综合国力逐步提高与增强的今天,我国也正式加入了WTO(World Trade Organization——世界贸易组织),虽然这在一定程度上为我国各领域与各行业提供了发展与转型的新机遇,在不可避免的也使得我国企业与行业面临着更为严峻的挑战与困难。鉴于此,本文将我国保险企业在新社会经济形态与环境下所存在的人力资源管理不足为例,着重探讨在新形势下有效完善保险企业人力资源管理体系的方法与措施,以期能够更好的促进与推动我国保险企业实现稳定生存和持续发展。

**关键词:** 保险企业; 人力资源; 管理策略

人力资源管理是企业管理工作中重要内容,对企业的生存与发展发挥着极为重要的促进与推动作用。但从目前我国保险企业人力资源管理现状来看,各大保险企业或多或少的都会存在人力资源管理观念陈旧、人力资源管理规划缺失、人力资本投入不足以及缺乏人才激励机制的问题与缺失,进而严重影响了保险企业在新时期与新形势下的稳定生存与持续发展。鉴于此,本文将结合保险企业人力资源管理中所存在的问题与缺失,提出了以下的改善措施与方法,以期能够为各大保险企业在完善企业人力资源管理体系,实现稳定生存与持续发展上有所助益。

## 一、加强企业员工的国际化经营意识

企业员工的意识、工作能力、工作素养是促使企业实现稳定发展与持续进步的重要基础和关键前提<sup>[1]</sup>。因此,保险企业若想在新时期与新形势下实现国际化与现代化的发展,首先,也是最为关键的就是要着重培养企业员工的国际化经营意识与国际经营能力,以此来为保险企业的发展与进步提供源源不断的动力。而反之,企业员工不具备这一工作能力与意识,则会在一定程度上制约企业的国际化发展,严重的话则会对保险企业的生存与发展造成不利影响。

因此,为了有效的规避这一发展问题的出现,保险企业在实际的人力资源管理过程中,就必须加强对企业员工国际化经营意识与经营能力的培养,结合自身企业的国际化发展进程对人力资源管理模式与组织结构进行科学、合理的改变与优化。以此来确保企业员工能够通过有效的人力资源管理发展正确良好的国际化经营意识与国际化经营能力,进而促使我国保险企业更好的适应未来国际化的组织结构,实现国际化、现代化以及

科技化的持续发展。

## 二、以公司发展为目标构建人才战略

对于当前的保险企业来说,企业的竞争就是人才的竞争<sup>[2]</sup>。因此,为了确保我国保险企业能够激烈的国际市场竞争中不被淘汰与取代,保险企业就必须树立起以人为本的企业经营理念爱惜人才,关爱人才。并要强化对人才的培养,以此来促使企业员工成为高素质、高能力等综合型人才,进而更好的推动企业发展与进步。

首先,要摒弃传统的人才培养观念,并且要提高对人才资源开发的重视度,将人力资源视为企业各资源开发的首位,以此来确保企业员工意识到人才培养的重要性;其次,则要转变以往忽视人才开发与利用的落后观念与意识,将人才开发视为提高企业竞争力、经济效益的关键手段,并以此来进一步的完善的企业的管理体系,制定企业的发展目标;最后,则要以保险企业的战略发展目标为主要导向,去制定与完善相应的人才管理战略,以此来更好的推动保险企业人力资源与人才资源的整体开发。在此基础上,作为保险企业的管理者、领导者则要转变以往的短期观念与意识,为企业的经营者提供相应的薪酬,确保保险企业的经营者能够将经营保险公司视为自己的终身事业,从而在提高保险企业经营工作积极性和主动性的同时,确保企业员工能够在企业经营带动和影响下以更为积极和主动的工作情绪与工作态度投入与保险工作中。

## 三、设置系统、制式的员工培训制度

### (一)完善新员工培训制度

在保险企业人力资源管理中对新员工进行系统化的培训,能够帮助新员工更好的适应工作环境、熟悉工作内容与工作流程,进而促使新员工更好的进入工作状

态,提高保险企业员工的工作效率与工作水平。因此,为了能够促使我国保险企业在新时期下实现更为稳定和持续的长远发展,保险企业必须要在人力资源管理中加强对新员工的培训与指导力度,尽可能的投入大量的时间、精力、物力以及人力,以此来保障新员工的工作行为和工作态度能够通过员工培训得到改变与提高<sup>[3]</sup>。并且,目前我国绝大多数保险企业招聘新员工的方式采用的都是校招,新员工主要也都是各大高校的应届毕业生,相较于传统社招所招聘的新员工,这些高校应届毕业生更具有饱满、积极的工作热情以及工作态度,在实际的工作中也能够竭尽所能的去完成工作任务。但与之相对的,高校应届毕业生的工作经验相对较少,抗压与抗挫折能力也相对较差,如若企业不及时的对其进行合理的开导与引导,长此以往,保险企业的新员工便会出现消极的工作情绪,离职率与辞职率也会骤然上升,进而造成保险企业人力资源管理中严重的人才流失,对整个企业与公司的运营与经营也会造成严重的不良影响。因此,为了有效的规避这一工作问题的出现,保险企业必须要结合自身的运营与经营情况,并以企业和公司的发展为重要导向合理的完善新员工培训制度与培训内容,尽可能的挖掘与开发保险企业新员工的内在潜力,将其培养为能够推动企业发展的高素质优秀保险人才。

## (二) 强化校企合作,合理挖掘高校保险人才

相较于其他类型的企业与公司,保险企业中所涉及到的工作内容与工作范围更为广泛,这就使得保险企业的人才不仅需要具备较强的保险工作能力、充实的保险工作知识储备以及扎实的保险工作能力,同样也要具备与保险有关的经济领域知识与能力,如法律、金融、会计、税务以及贸易,等等<sup>[4]</sup>。如若在企业中对保险人才进行如此全面系统的培养,不仅需要保险企业投入大量的时间与精力,在一定程度上还会因人才培养投入成本过大而影响保险企业的经济收益。因此,为了能够在保

障保险人才质量的同时,尽可能的节约企业的人才培养成本。保险企业就可充分利用与开发校企合作的共赢机制,与设有保险专业的高等院校进行合作与联手,充分的利用高校的教学资源去丰富保险专业学生的保险理论知识和基础的保险素质与能力,而保险企业则要为保险专业学生提供实习的场所与环境,并在学生实习期间为其普及保险企业的工作流程与工作内容,培养高校学生相应的保险工作能力与工作素养。这样一来,保险企业的人才培养成本便能够在科学有效的校企合作中实现节约,保险人才也能够在校企合作当中实现综合成长与全面发展,进而更好的在工作岗位中发挥自身的能力,推动企业实现进一步发展。

## 总结:

总而言之,人力资源管理是保险企业中重要的管理工作,对企业的生存与发展发挥着不可替代的推进与促进作用。因此,中国保险企业若想在新时期与新形势下实现稳定和可持续的发展,并在激烈的国际市场竞争中立足于不败之地,就必须及时的摒弃传统、落后人力资源管理观念,与时俱进的更新与完善企业的人力资源管理思想与管理策略,从培养保险人才入手,去提高企业的活力,确保企业实现国际化、现代化以及信息化的稳定发展。

## 参考文献

- [1]周猎人. 天安人寿保险公司人力资源管理策略研究[D]. 对外经济贸易大学, 2011.
- [2]左嘉宁. 中国人寿保险人力资源管理系统开发研究[D]. 电子科技大学.
- [3]王铁利. 保险企业人力资源发展战略研究[D]. 东北师范大学.
- [4]王善菊. 医疗保险企业人力资源管理问题及对策探究[J]. 消费导刊, 2018.