

保险业人力资源管理的问题与对策分析

张超

(中邮人寿保险服务有限公司河南分公司 河南郑州 450000)

【摘要】：人力资源作为企业发展与竞争的核心资源，构建高素质的人才队伍，合理发挥人才的作用，是推动企业发展的重要途径。从我国保险行业发展现状来看，保险企业人力资源管理中仍旧存在较多的问题有待解决。文章主要针对保险业人力资源管理问题展开探讨，从而提出相应的解决措施，以期推动保险业的可持续发展。

关键词：保险业；人力资源管理；问题与对策

现代企业的竞争是创造力的竞争，而人才作为企业创造力的重要来源，人才的综合素养往往决定着企业的发展前景[1]。人力资源作为企业资源中的重要组成部分，其为企业发展中创造的价值远高于其他类型资源，人力资源可以说是企业可持续发展的重要动力。对于保险企业来说，人才资源管理不仅仅对于企业的综合实力有较大的影响，同时会影响企业的核心竞争力。因此如何做好人力资源管理，解决现有问题，完善管理制度，是目前我国保险行业迫切需要解决的重要问题。

一、保险业人力资源管理的重要性

1. 推动保险业的可持续发展

保险行业作为市场经济的重要组成部分，本质上是一种经营风险的金融服务业，主要是利用技术、资金、资源优势，提供商业保险服务的行业[2]。人力资源是各行各业发展中最终要的资源，有效的人力资源管理，不但可以建立行业竞争优势，还可以推动保险行业的现代化，实现产业结构转型与升级，推动行业发展速度[3]。在全球化趋势的背景下，跨国企业进入我国市场，展开了本土化的探索，高薪资、高福利吸引优秀人员跳槽成为常态，不但给我国保险企业造成了较大的冲击，也对保险行业的可持续发展带来了严峻的考验。我国保险企业为了获得更好的发展，就需要做好人力资源管理，充分发挥人才作用，适应市场环境变化，从而推动保险产业的可持续发展[4]。

2. 推动保险企业建立现代化的管理制度

保险企业要想获得更好的发展，久必须要构建现代化的管理制度，推动制度、功能完善，从而适应社会环境的变化[5]。人力资源管理在现代企业管理中具有重要作用，也是现代企业建设的重要内容，可以推动保险企业构建现代化的管理体系。通过完善的人力资源管理工作，可以帮助保险企业全面了解利益关系，加速现代化管理制度的建设，充分发挥资源优势，提高企业的核心竞争力[6]。通过人才的带动作用，加速企业的发展，并且在国际化发展的市场背景下，挖掘更多优秀的人才，推动保险企业的可持续发展。

二、目前保险业人力资源管理现存问题分析

1. 缺乏专业人才

虽然目前保险从业人员总数在140万左右，虽然数量充足，但是从从业人员的综合素质来评价，可以发现目前仍旧缺乏高素质及专业能力过硬的从业人员。保险行业的精算人才、理赔人才、投资人才的培育需要花费较长的时间

我国保险专业教育的发展时间短，因此保险领域仍旧缺乏尖端人才，尤其是精算人才以及熟悉法律法规的人才。

2. 人才流动性强

保险行业人才流动性强，这主要是由于市场经济的客观影响，人才在各个保险公司的流动，会被个别保险公司约束，不但没有通过优化薪酬待遇来提高人才的满意度，甚至会从公司流程方面来限制人才发展，这会对保险行业的发展造成一定的影响。

3. 缺乏激励制度

激励制度是人力资源管理中的常用措施，可以有效激发人才的主动性和积极性，创造员工工作动力，从而为企业创造更多的价值。因此不仅需要提高人才的薪资福利待遇，同时还需要给予其晋升、职称奖励，满足人才的精神需求[7]。但是目前多数保险公司没有完善激励制度，仅将绩效与薪资挂钩，这在一定程度上会影响人力资源管理的开展。

三、保险业人力资源管理对策分析

1. 完善人才选拔制度

只有构建完善的人才选拔制度，通过科学的管理观念，选拔出业务能力过硬、工作经验丰富的人才。管理人员在人才选拔过程中，需要综合考量，除了考察人才的知识能力与业务能力之外，还需要考虑到其继续学习能力，从而不断适应环境内外部的变化，适应企业战略决策变化。在人才选拔时，需要选择德才兼备的优秀人才，除了在高校招聘之外，还可以完善人才引进制度，寻找更加优秀的人才，推动保险企业的可持续发展。

2. 完善激励制度

完善的激励制度，可以充分激发员工的工作积极性，因此管理人员需要充分了解员工的各方面需求。物质奖励、精神奖励是激发员工工作主动性和积极性的重要动力，也是人力资源管理中最常用的方法。保险公司若想吸引和留下人才，就需要完善激励制度，根据岗位的工作、员工的贡献来制定不同的激励方法。薪资待遇需要与客户满意度、工作绩效等定量定性指标相挂钩，从而合理分配收入。除了完善薪酬福利待遇之外，还可以将外出进修、职称晋升等作为奖励，从而激发员工的工作积极性，为企业创造更高的价值。

3.加强企业文化建设

在人力资源管理中,除了上述措施外,加强企业文化建设,可以降低人才流失率。保险企业要想获得可持续发展,也要重视企业文化建设,这不单单是为了提高管理质量,同时也能够构建良好的品牌文化。企业文化是一种无形资产,具有管理所不具备的凝聚力。因此管理人员需要重视企业文化建设,用企业精神来带动员工价值观的构建和统一,从而让员工树立良好的使命感与企业认同感,从而吸引和留住人才。

4.创新管理理念

在新时代下,保险企业要想提高人力资源管理质量,就需要创新管理思想,解决目前管理工作中的各种问题。管理人员需要坚持以人为本的原则,将人文管理融入人力资源管理之中,重点放在人力资源开发、优化人才结构等方面,将尊重人才、充分发挥人才作用作为人力资源管理的出发点,不断发挥人才在工作中的主动性与积极性,从而为企业创造更多的价值。在实际管理中,还需要提高激励措施的针对性,进一步完善奖励措施,将人力资源管理看做是推动企业发展的策略,理由科学的方法鼓励和激励人才,充分认识人才与管理的关系,在工作层面上获得共识,从而确保保险企业的平稳发展。

5.优化人力资源结构

人力资源管理过程中,需要优化人力资源结构,需要确保基层个人才合理流动、稳定尖端人才的基础上,形成科学的人力资源管理体系,也是新时代下人力资源管理的核心目标。人力资源管理过程中,需要通过差异化管理,将注意力放在富余人员的优化、潜在人力资源的开发上,采取多样化的管理措施,对底层从业人员进行有效激励,促使其主动进行创新,从而推动整个行业的可持续发展。同时还要着眼于功能优化上,确保员工的合理流动,淘汰工作积极性不高的员工,建立稳定的人才队伍,并充分发挥尖端人才的创造力,带领企业的持续发展,构造新的发展格局。总而言之,需要立足于实际,坚持实事求是的原则,引入先进的管理方法,完善激励制度,从而提高员工的主动性和积极性,充分发挥人才作用,推动保险企业的可持续发展。

结束语

从现有的市场发展形式来看,保险公司在发展过程中仍旧存在较多的问题,因此需要通过优化人力资源管理,吸引和留住人才,从而推动自身的可持续发展。保险公司需要优化现有的人力资源管理制度,完善人才选拔制度以及绩效激励制度,营造良好的工作氛围,降低人才流失率,从而推动保险企业的可持续发展。

参考文献:

- [1] 陈健红. 浅谈保险业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 中国民商,2022(1):220-222.
- [2] 崔芳芳. 社会保险在企业人力资源管理中的运用研究[J]. 企业改革与管理,2022(2):85-87.
- [3] 周斌. 社会保险对加强人力资源管理的积极意义[J]. 财讯,2021(9):81.
- [4] 杨迪. 浅谈社会养老保险在企业人力资源管理中的作用[J]. 中国商论,2020(22):89-90.
- [5] 郑妮欣. 社会保险工作与机关事业单位人力资源管理探讨[J]. 探索科学,2021(3):158.
- [6] 吴迎春. 社会保险工作与机关事业单位人力资源管理[J]. 现代企业文化,2022(9):149-151.
- [7] 孙凤英. 社会保险在企业人力资源管理中的重要作用分析[J]. 财经界,2020(3):241-242.