

和泰保險經紀人 教育訓練課程



增員與選才

增員與選才



一、增員的重要性

二、如何選才(對象)

為何要增員？



@ Veer中國圖庫 veerchina.com

- 從事壽險業有兩種收入：
- 一為直接銷售所得：
- 銷售是直接的收入來源，快速又直接。
- 二為增員經營所得：
- 增員一般是被認為比較緩慢耗時間，收益也不太立竿見影，而且是邊際效益不大的差事。
- 但是，保險事業要長久永續經營，就必須要增員。

為何要增員？



要保證業務生命長盛不衰，不能單靠匹夫之勇。項羽再強，也打不過擁有各種人才的劉邦團隊；一個人再有能耐，一天不過二十四小時；增員發展組織，多出一條生路，當無法預測的危機發生時，仍有無虞的收入和地位。

單打獨鬥的神話
全部都是假的



為何要增員？



增員用來打造屬於自己的價值系統，把系統打造好了，財富就會滾滾而來。

其實現在普遍存在一個問題，公司有增員方案，如增到一個人可以獎勵去哪裡旅遊或是獎勵金，於是就有人做增員，而公司沒有方案，就沒人做增員。

這種靠競賽推動的增員很難持續，因為他實際上並沒有搞清楚為什麼要增員。

我的開心農場



蔬菜與水果的耕種面積占比為何？

增員觀念



人和動物最大的區別就是人有思想、有觀念。人的問題都是思想的問題，因為思想會影響他的行為，行為會導致他的結果。所以思想有問題，結果一定不好，**只有觀念對了才行。**

為什麼說在保險行業，會做增員的人才是真正的成功者？**因為做增員，其實就是在做自己的價值系統。**

增員觀念



現代人都知道時間就是金錢，而每個人的時間是有限的，或者說是平等的，都是每天24小時。哪怕你再努力，也不可能擁有25小時，何況總得吃飯睡覺。而只有借助一個系統來替你做事情，才可以真正實現時間的延伸，最終實現財富的擴充和自由。



增員觀念



- 有一次，有記者採訪香港首富李嘉誠，問他每天工作多少個小時，**李嘉誠說他每一天工作32萬個小時。為什麼？**
- **因為他有4萬名員工，他們每天工作8個小時，就是32萬個小時。所以他成了香港首富。**
- 在保險行業，為什麼主任的收入比業務員的收入高？經理的收入平均比主任高？總監的收入比經理高？**原因就在於系統的力量**，一個團隊如果有10個人，這個主管自己做業務的同時，這10個人也幫他帶來收入。

增員觀念



- 10人是小系統，100人是中型系統，500人是強大的系統。500人的工廠已經是一個中型企業，經營會比較穩定。小企業的收入經常有波動，而個人做生意則是手停口停，今天不工作，就沒有收入了。
- 保險行業的一個好處是給了我們創造一個系統的可能。作為業務員，開始可能比較難做，若能夠透過系統式的建構自己的系統，再像滾雪球一樣把這個系統慢慢越滾越大，那就擋都擋不住了。



增員觀念



- 對於增員，首先觀念上要打通：打造系統就要從增員開始。自信不是99%，而是要100%！特別是在遇到低谷很落魄的時候，要相信自己的理想，堅持自己的信念，最後一定會成就自己。
- 所以，一定要有這個夢想和決心。首先方向要對，其次就要靠速度與堅持。
- 現在這個時代不是比成不成功的問題，而是比成功速度的問題，一個人越早成功，就會獲得越多的資源，後勁就越足，就會越成功。

增員的秘訣



第一個是徹底地增員自己

第二個是徹底地增員自己的組員

分享走鋼索的故事



- 有位美國雜技人員在美國的大峽谷走鋼索，他要蒙著眼睛去走鋼索，所以去看的人非常多。那天，他首先問現場觀眾：你們相信我可以走過這個鋼索嗎？觀眾都說相信.....然後，他走過了這個鋼索。接下來他說：我要表演我的絕活了，你們相信我可以蒙著眼走過這個鋼索嗎？他蒙上自己的眼睛，然後又走過了那個鋼索。之後他說：我現在要蒙著眼睛，把我的小孩放在我的肩膀上走過這條鋼索，你們相信嗎？大家熱烈地鼓掌，這一次他又走過去了。
- 成功了以後，他又問了一個問題，這個問題很有啟發性：各位觀眾，你們真的相信我走過去沒有問題嗎？再走過去也沒有問題嗎？觀眾說：沒有問題，我們看到了。真的百分之百地相信
- 「好，各位觀眾，誰願意把你的小孩放在我的肩膀上我走過去？」你可以想像一下，現場沒有一個人願意。

如果你在現場，你會願意嗎？所以，那並不是徹底的相信。

你相信增員嗎？



增員可以打造自己的賺錢系統，你相信嗎？
你相信增員可以讓你獲得未來的財務自由嗎？

但是，很多人在增員增得好的時候相信，遇到挫折的時候就懷疑了。

甚至會進一步懷疑自己到底適不適合做保險。

這說明你的內心不是真正地相信——
一是自己信心不足，二是信念不夠堅定。

找到自己門徒



- 有句話說得非常好：「失敗後的總結才是成功的親媽。」、『失敗是成功之母』
- 第一，真的要經常總結檢討。
- 第二，找到志同道合的人。
- 要真正把他們的心「增過來」，所以關鍵不在於這個團隊有多大，而在於這個團隊裡有幾個人真正相信增員，真正相信保險，真正把心思放到了保險上面。
- 如果其中有三五個這樣的人，那這個團隊未來就可能做到很大。要知道有3個人跟你一樣相信，他們就是你的門徒了！

增員的背後因素



1. 績優球員年紀漸長，體力漸差，無法如以前衝鋒陷陣，此時難道就此結束他的運動生命嗎？開什麼玩笑！人家日本全壘打王---王貞治，不也一直當教練培育後進嗎，沒打球之後也一直紅到現在！



增員的背後因素



2.增員乃是業務的延伸，是力量的擴張！既然你都口口聲聲說人壽保險是幫助人的行業，是做功德的事業，**為何不「己立立人，己達達人」**，介紹給有潛力有熱誠的同好一起來共襄盛舉？更何況公司還會給你組織利潤！



增員的背後因素



3.銷售→組織→培育→管理→經營，你可依此順序，透過增員來擴大你的壽險版圖。組織一旦建立起來後，又有因組織而帶來的利益，何樂而不為？



增員的背後因素



4. 自己的銷售根基夠紮實嗎？銷售活動夠努力嗎？如果不是，那你憑什麼告訴別人---壽險是可以經營一輩子的事業！所以在考慮要不要增員前，你先把**自己本身的基本功**-----「**銷售**」**做好**，你才有資格來談要不要增員！因為增員雖然在某層面，是你**要與不要**的問題，但在這問題前還有一個問題---你**夠不夠格**？要不然每個月都在被考核的邊緣或領不到幾千元，憑什麼帶領新人！



堅定增員的自我心態



若你想增員，且有意願來為自己的壽險版圖開始創立不拔之根基----增員拓展組織，有一些概念要先弄清楚，主客關係才不會易位，也才不會求爺爺告奶奶地了無自尊與志氣地增員。否則，即使幸運地增員進來，你也絕對不是一個稱職且輕鬆的主管或上線，所以先把以下的觀念搞清楚再出發吧：

堅定增員的自我心態



1. 保險不是人做的，是「人才」做的

我們常說人壽保險流動率很大，錯！它是淘汰率很大！

我們要精挑細選什麼？選品行 / 選意願 / 選企圖心，若以上三者均沒有，那不要浪費彼此生命！畢竟要挑游泳比賽選手，若不是魚，也至少要是隻鴨子，你挑一隻火雞，只會害人害己！

堅定增員的自我心態



2. 增員是我在挑你，不是你在挑我

很多沒信心的增員者，都抱持著增員不易，有人要來就已不錯的心態。所以弱勢，所以哀求，所以求爺告奶，所以百般依順，把增員目標人選奉為「媽祖婆」尊奉膜拜。深怕一說錯話，惹得媽祖不高興！

若因沒信心而搞到這番田地，那就悲哀了！切記！是我們在給他一個事業機會，是我們在考慮他，不是他在考慮我。心態抱持著：我隨時可以甄選你，甚至不要你，這樣的對話自然就會強了！

要求他先請半天的假來參加公司內部的考試，看他願不願意，也看你敢不敢要求？若他連為了一個終身的事業請半天假都做不到，你說他有多優秀，天曉得!?

堅定增員的自我心態



3.物以類聚：成功吸引成功

我引領你過一個有自由有尊嚴又有高收入的生活。保險是一個可以快速實現此生活的事業，它是不壞、不爛、有需求、免本錢、利潤又不錯的行業，你還在猶豫什麼？！



堅定增員的自我心態



4.提供一個事業的成就，讓你自己當老闆

我是提供你一個事業的機會，不要一進來整天無所適從，漫無目的地渡時間，怨天尤人！一下說業績壓力大，一下說沒底薪，一下說收入不穩定！

哪個行業沒有壓力？哪個老闆創業初期有底薪？而收入穩定與不穩定，我們來看你要哪一個？有位非頂尖只是中上層級的業務員，前六個月所領的薪水為NT\$15萬 / 18萬 / 32萬 / 24萬 / 16萬 / 42萬，真的很不穩定！

還是你認為：每月NT\$22,000比較穩定啦！再等下次調為NT\$25,000真的更穩定！

堅定增員的自我心態



5.發展組織為長久經營之道

發展組織有九條命，銷售只有一條命！業績每次結算後歸零，一旦發展組織，若某月不做不會全然歸零。因為組織會幫助你成功，即所謂的「有組織做大生意，沒組織唱獨腳戲」，正是此理！

所以，請專注在你的銷售活動、技巧、專業知識上！當然也要將你的經驗、喜樂、榮耀分享給一些有潛質的優秀人員，以達到魚幫水、水幫魚的境界。

一、增員的重要性

二、如何選才(對象)

志同道合



「志」和「道」，就是企業的願景、使命和價值觀

「志同道合」的人，就是認同團隊的願景、使命和價值觀的人

如果我有合適的人跟我在一起，他們會給我繼續走下去的勇氣。

誰是我增員的對象？



答案是：「只要有心且客觀背景條件符合的人都是！」

增員的對象只有一種人不適合，那就是：沒心的人！

- 要怎麼樣測試其有沒有心呢？其實有心沒心在經過我們專業的解說及分析之後，仍興趣缺缺者就是啦！我們暫不強求，**Let it be**！若一時為了增員而增員，引進無心者，抱持先來做看看，死馬當活馬醫的僥倖心態，那真的會浪費彼此的資源與生命，導致彼此痛苦萬分。你說我輔導不用心，我怨你業推不努力，相互指責，最後連朋友都做不成。

誰是我增員的對象？



若有認知增員乃是業務的延伸，力量的擴張，是最基本的！那麼要如何挑選增員對象呢？那就是要有對現狀不滿的人。

- 所謂的不滿，**不只是金錢而已**，前景、時間、尊嚴、事業及助人的社會責任都是。社會心理大師馬斯絡Maslow所說的，人的五大需求：1.生理 2.心理 3.安全感 4.被愛與尊重 5.自我實現。只要有一項不能滿足，就是你訴求的空間！若目前沒有，別急，這池釣無換別池，你的對象又不只一個，快找別人啊！**而這位目前沒需求的請保持聯絡**，哪天說不定就有不滿現狀之處，你的機會就來了。

誰是我增員的對象？



- 1.對現在收入不滿的：怨收入太低或入不敷出者。
- 2.對老闆不滿的：因此想換一個好主管者。
- 3.對公司現況不滿的：制度不公，同仁不好相處，家族掌控一切而有志難伸者。
- 4.對工作時間過長而不滿的：如科技新貴/醫護人員/軍警。
- 5.對前景堪憂的：賣體力/夕陽工業/因學歷身分而無法更上層樓者。
- 6.對生活沒有重心的：貴婦。
- 7.這輩子從沒有被表揚過的：如媳婦熬成婆的。

誰是我增員的對象？



- 8.喜歡幫助人的：有錢有閒但缺成就感的好心人。
- 如上所述，增員的途徑有以上多種，甚至更多，可將之歸為：
- **1.陌生**：隨時注意有潛質者，不是賣他保單就是增員他。
- **2.緣故**：死黨/好友/親戚----等。
- **3.客戶**：原有的客戶是很好的增員對象，因他某些程度認同保險。
- **4.影響力中心**：培養專門為你介紹準增員對象的人。

誰是我增員的對象？



自己對增員對象要跟行銷一樣，列出準增員名單，形成一個資料庫，且記錄訪談情形及各成熟等級，如：A、B、C三級：

- A級：就是洞口球，馬上增員進來，不然別人也會增員他！
- B級：就是已告知其保險事業的優點，他已心動但還不敢/不願/不捨採取行動的人，有如上述8種類型的人！
- C級：就是剛認識且沒興趣的，或是有如上述那些政經演藝名人。不是永遠不可能，但或許有一天他們想通了！所以保持聯絡，隨時告知保險資訊及你的成就，就算不能增員也可行銷保單呀！

增員的方法



增員既然有對象了，那如何來對他們說明而吸引他們全心投入？這就要有所準備，而不是只說「先來做看看」一句簡單的模糊語彙！

那他真的只是來做看看而已~~

增員的方法



1.介紹保險事業

先介紹保險產業的成長及從業人員的數目，並說明保險的意義與功用：這是一份利人利己的事業，收入無上限，時間彈性，自主性高，自己當老闆，無本創業-----等！

增員的方法



2.介紹公司

介紹公司的組成歷史背景、業績及保費成長狀況，公司規模、全省各個服務據點、得獎次數及財務信評、或是代理的規模。

3.介紹主管及營業單位

主管就是你自己，你的業績/得獎次數/高階主管頒獎給你的合照/績優出國的歡樂照片...等，並介紹你的單位及績優同仁的成功案例！

這可告知他我可以引領你過一個有自由有尊嚴又有高收入的生活，保險是一個可以快速實現此生活的事業！

4.公司的業務制度

提供你一個事業的機會，這機會的內容業務制度是很優的。你只要怎麼做就會有怎樣的報酬，收入無上限要有對現狀不滿的人。有能力的儘管放馬過來！且升遷無名額限制，也不用巴結老闆，一切都掌握在自己手中！

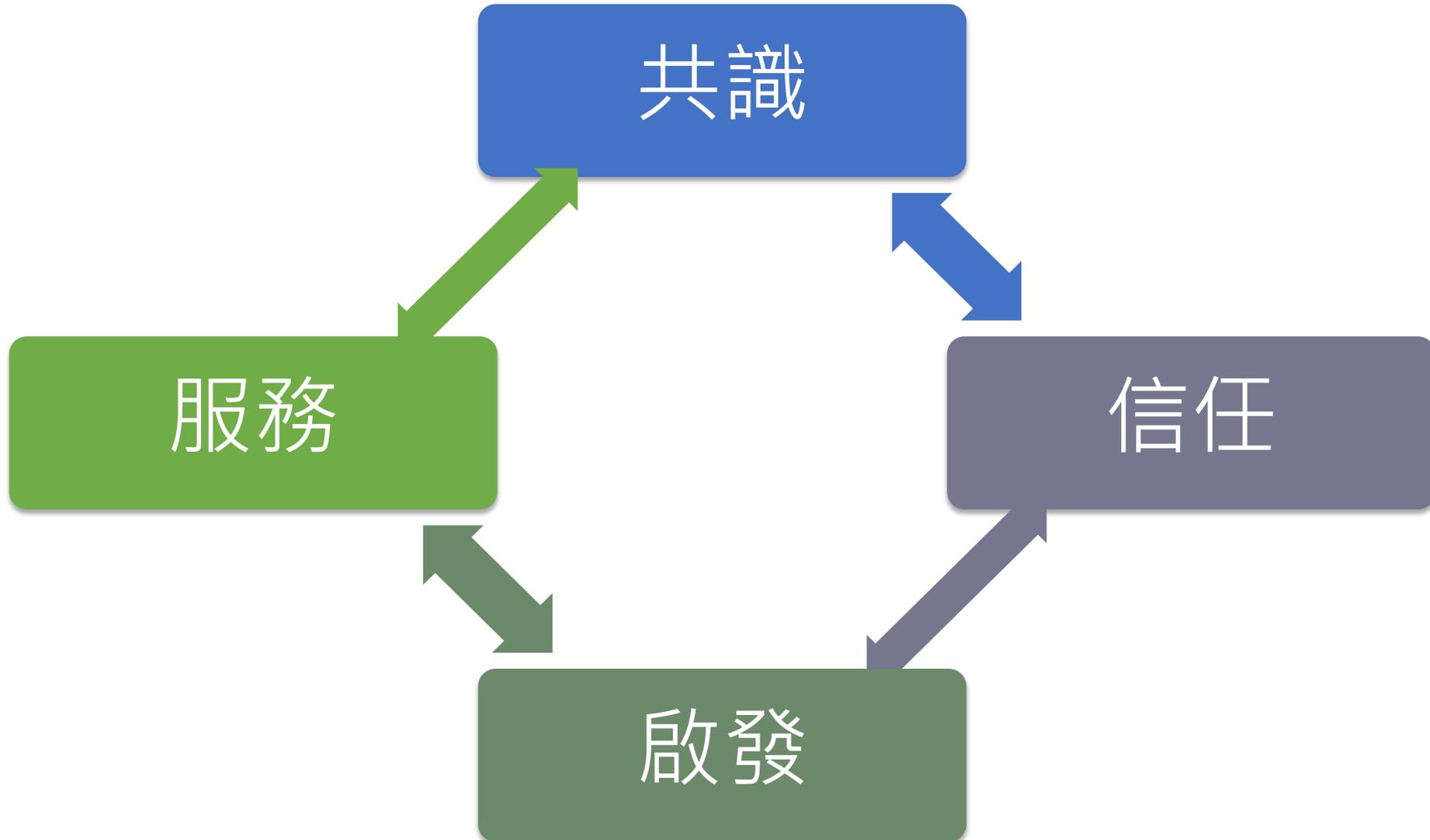
5. 帶領他參加業務活動

帶他來參加單位的增員早會或是一般課程早會，或夜間活動或有外聘講師談財金、稅法、保健...等，均可讓他感受到實際的氛圍，並大聲地告訴他：「除非你真的有意願，否則不要來做。」

6.最後總結

- 1.刺激他鼓勵他，真的有轉行的必要。
- 2.介紹人壽保險是一個可以終身投入的事業。
- 3.告訴他，我及我的團隊是可以帶你邁向成功的。
- 4.想清楚後再來，但速度要快，因為別人比你先進來就是你的師父，你也想當別人的師父對吧？

志同道合



和泰通路商的發展精神

引薦優秀的夥伴

彼此合約一致

定位、權利、義務都清楚

一同建構自己的保險事業

