

实施“人才强司”工程 推动教育培训发展

中国人寿保险(集团)公司总裁助理

中国保险学会理事

崔兰琴

尊敬的各位领导、各位来宾：

大家下午好。

今天论坛围绕“实施人才兴业战略、促进保险教育发展”这样一个主题进行交流与探讨,我认为,在当前,党的十六届六中全会提出的关于构建和谐社会的目标赋予了保险业新的责任和使命,《国务院关于保险业改革与发展若干意见》(简称“国十条”)为保险业发展创造了前所未有的机遇,我国保险业开始一个新起点、迈上一个新征程的新形势下,举办这次论坛具有重要的现实意义和战略意义。

借此机会,我想结合中国人寿的情况,主要就中国人寿实施“人才强司”工程、推动教育培训发展的问题谈几点看法,与大家交流。

一、中国人寿实施“人才强司”工程的重要战略意义

(一)实施“人才强司”工程是贯彻落实“国十条”和“人才兴业战略”的重要举措

“国十条”的下发实施,使保险业迎来了千载难逢的发展机遇,与此同时,经济全球化和金融一体化正在深刻改变着现代保险业运行和发展的规律,我国保险业大开放、大竞争的格局使得国内竞争日益转化为国际化竞争,保险业的发展也将面临着前所未有的挑战。保险经营管理的改善,保险市场的大力开拓,保险技术的创新以及保险经营效益水平的提高等都需要通过保险人才予以实现。因此,中国保监会提出,“十一五”期间保险行业要实施人才兴业战略,这既是中国保险业的百年大计,也抓住了保险业加快发展的关键。

作为中国最大的商业保险集团,从业人员占保险业近40%的中国人寿正在积极推进和实施“人才强司”工程。着眼于培养一支适应我国保险业和中国人寿发展的国际化的高素质人才队伍,这不仅是公司自身发展的迫切

需要,也是为了进一步贯彻落实“国十条”和保监会“人才兴业”战略的有效举措;这不仅能为中国人寿的发展提供源源不断的智力支持,同时也将更好地服务于中国保险人才队伍建设,服务于中国保险业又好又快地发展。

(二)实施“人才强司”工程是实现建设国际顶级金融保险集团目标的基石

2006年中国人寿加快了集团化建设步伐,在现有股份、资产公司基础上,创立了财产险、养老金和国寿投资公司,设立了资产管理香港公司。集团总资产达9100亿元,可运用资金达8100亿元。寿险股份公司市值已位列全球上市寿险公司第一,保险集团第三,去年11月被纳入了香港联交所推出的恒生中国H股金融行业指数,今年3月又被纳入香港恒生指数成份股,成功跻身恒指蓝筹股行列。我们的资产管理公司在国内资产管理规模也位居第一,是我国资本市场最大的机构投资者,引起了国际资本市场的广泛关注。应该说,重组改制以来,中国人寿在整个行业快速发展中也得到了迅速发展和壮大。但是在经济全球化、金融一体化的时代,我们不能坐井观天,而要志存高远。

吴定富主席到我公司调研时,要求中国人寿在贯彻落实“国十条”精神时,要顺势而为、乘势而上、大有作为。结合学习贯彻“国十条”精神和保监会的要求,中国人寿提出要实现跨越式发展,打造一个“管治先进、制度健全、内控严密、技术领先、队伍一流、服务优良、品牌杰出、发展和谐”的国际顶级金融保险集团的战略目标。人才的培养和集聚是公司战略顺利实施的先决条件。在改革发展全局中,人才工作必须先行一步,始终处于“领跑”状态。只有通过实施“人才强司”工程,对人才培养和开发做出系统规划和创新,实现人才队伍素质与能力的跨越式发展,才能为公司发展奠定坚实的基石、提供可靠的保障。

(三)实施“人才强司”工程是提升人才队伍素质的根本途径

纵观我国保险业的人力资源状况,由于保险业发展起步较晚,无论是在管理机制上还是人才总量、结构上,人力资源方面总体讲是比较薄弱的,保险业人才成长速度总体上低于保险业的发展速度。当前保险业在人力资源领域所面临的主要矛盾,就是保险人才需求加速扩大与保险人才尤其是经营管理人才、专业技术人才和销售人才供应不足之间的矛盾,本质上是人才的供需矛盾。保险业的全面对外开放、保险市场国际化进程的加快,加剧了这种供需矛盾。

对于中国人寿来说,仅仅依赖引进和争夺现有人才的行为来改善员工队伍状况,将会制约人才队伍的成长,长远来看还会损害保险行业的根本利益。因此,杨超总裁提出,要立足现实、着眼长远,通过大力实施以能力建设为核心的“人才强司”工程,营造培养人才的机制和环境,把中国人寿建设成为学习型企业、建设成为人才的“孵化器”,努力培养和提高现有员工的能力素质,做好未来所需人才的开发和培养工作,是中国人寿人才工作的根本途径。

二、实施“人才强司”工程的几点认识

按照建设国际顶级金融保险集团的目标,中国人寿目前正在全方位、加紧推进实施“人才强司”工程。我想就中国人寿实施“人才强司”工程的情况,简要谈谈对几个关键问题的认识。

(一)实施“人才强司”工程,需要做出战略性的安排

中国人寿从2003年重组上市后,着力构建符合现代企业制度要求的、与国际接轨的人力资源管理体系。几年来,我们坚持把传统的人事管理改造成现代人力资源管理,在实现规范化、现代化的人才管理方面迈出了坚实步伐。

当前,面临全面实现跨越式发展、建设国际顶级金融保险集团目标的巨大挑战下,中国人寿实施“人才强司”工程,关键就在于要坚持从公司战略出发,对人才培养工作做出战略性安排,全局性部署,塑造出具有全新的、富有全球意识的、具有国际竞争力的人力资源开发与管理机制和平台。完善和深化人力资源机制。

所以,在创建人才培养的体制机制上,我们始终坚持以人为本的理念,着眼于人才开发与管理并重的原则;始终坚持学用结合的理念,着眼于培养与使用相结合的原则;始终坚持开放的理念,着眼于人才引进和国际化人才培养的原则;始终坚持把跨越式发展的思想运用到人才管理和开发工作中。着力构建覆盖全员、分级管理、分类实施,多形式,全方位的、与公司发展目标 and 员工个人生涯规划相结合的人才培养体系和运行机制。创造良性、动态、开放的人才供需互动关系,建立起公司各种关键岗位的后备人才培养计划,努力做到杨超总裁提出的“机制引才、制度用才、培训育才、环境留才”。这是我们“人才强司”工程取得成功的关键所在。

(二)实施“人才强司”工程,需要全球视野和国际标准

中国保险业的全面对外开放、保险市场国际化进程的不断加快,中国企业逐步走入一个全球竞争的时代。资本市场的国际化、技术创新的国际化、市场竞争的国际化、监管环境的国际化,都要求我们用全新的眼光、全球的视野和国际的标准来实施“人才强司”工程。

目前中国人寿乃至整个保险业,国际化人才尤其是高层次的国际化人才极度缺乏。实施“人才强司”工程一方面要采取积极开放的态度,站在全球的平台广揽人才,但更核心的问题在于如何立足于本土,建设一支具备国际化视野、国际化知识结构、国际化职业能力以及国际水准的经营管理技术等素质的本土人才队伍。

国际化人才的内涵是人才素质国际化,国际化人才的标准是一种素质表现,是知识、技能、业绩具备了国际化水准的综合体现。我们要在引进和吸纳一些优秀境外人才的同时,进一步加快本土人才国际化的步伐,不断加大以培养具有国际水准能力为核心的员工培养和开发力度,确保人才在国际竞争中能留得住、用得上。

(三)实施“人才强司”工程,需要多元化的结构

《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》提出,稳步推进金融业综合经营试点。保险业正在通过资本并购涉及到国内金融行业的其他领域,金融业务的综合经营和以保险为核心业务的金融控股集团的逐渐涌现,这给保险业带来了巨大的挑战。保险公司需要处理的风险类别大大增加,管理的要求也越来越高,这使得保险业的发展对人才的知识结构和素质提出了更高的要求。

中国人寿集团布局正在稳步推进,我们的业务范围与银行、基金、证券和信托等金融业务领域结合的更深入、更紧密,特别是作为国际资本市场的成员,中国人寿的资金运用已经跨越了本土的金融、货币和资本市场,经营成果已经与国际金融资本市场紧密联系起来。业务的逐步多元化决定了人才培养的方向,这就迫切要求我们完成相应的人才储备。实施“人才强司”工程就不能只局限于保险领域,还要具有前瞻性、多元化,要为中国人寿未来新的增长点培养所需的其他金融人才。

(四)实施“人才强司”工程,要注重企业文化、职业精神的塑造

实践证明,一个企业之所以能在激烈的市场竞争中脱颖而出,长久而不衰,根本原因就在于这些企业善于在其经营实践中形成和应用了先进的、具有特色的企业文化,塑造员工的职业精神。

我们实施“人才强司”工程,要与企业文化建设、职业精神塑造相协调、紧密结合。企业文化是决定一个企业兴衰的关键因素、职业精神是企业生存发展的内在动力,是干部员工队伍整体素质和综合竞争力的集中体现。当一个企业所有的员工都形成了共同的、先进的价值观和追求目标时,才能培养出具有国际竞争力的高素质人才队伍。

我们实施“人才强司”工程,就是要通过先进文化的塑造,职业精神的培育,培养员工具备社会责任感和具备参与国际竞争能力的优秀人才,要让我们培养出来的人才不仅能够掌握精湛的专业技能,更要具备良好的职业操守;让我们的员工保持持久的工作热情、坚忍不拔的意志力、兼容并蓄的开放态度、主动适应变革的能力。只有这样才能真正增加公司的核心竞争力,为公司的长远发展奠定基础。

三、勇担责任,推动保险人才培养和教育

作为国内市场份额最多的国有保险集团,中国人寿在加快推进实施“人才强司”工程的同时,将会积极承担行业责任、推动保险教育发展。结合打造国际顶级金融保险集团的战略目标,中国人寿将致力于推动保险人才培养和教育,为保险行业发展发挥积极作用:

第一是练好内功,推动保险人才素质提升。

中国人寿的队伍规模占整个行业40%左右,要提升整个行业的人才素质,中国人寿肩负的责任是义不容辞的。公司各级领导一直高度重视人才培养和开发工作,从战略高度把人才作为第一资源,加强培训开发工作,统一规划人才培养,对现有教育培训资源实行专业化、规范化管理。今后还要不断总结和完善教育培训方面的经验教训,探索一条符合中国人寿发展需要的员工培养与开发的道路,树立中国人寿在人才培养和保险教育培训方面的品牌形象。

同时,我们要积极响应保监会关于“大教育、大培训”的要求,支持保险行业建立统一的职业资格培训标准,特别是代理人培训和保险行业特有的一些专业技术资格培训,推动师资、教材、远程教育等保险教育资源在行业内共享,提倡要广泛持续地开展保险行业各类人才的后续教育培训工作,真正推动保险从业人员整体素质的不断提高。

第二是发挥优势,推动社会保险教育发展。

目前保险行业的消费者还不成熟,保险教育缺乏社会基础。去年保险

职业学院完成了《保险知识通俗读本》的编写任务,受到了行业的认可。今后,中国人寿将充分利用长沙保险职业学院和成都保险学校两所院校,在服务中国人寿人才队伍建设的同时,积极承担社会和行业责任,进一步加大保险理论研究力度,推进理论创新,向社会普及保险知识;积极参与保险职业资格的研究论证和制定工作,为规范保险职业素质发挥积极作用。在立足为中国人寿培养人才的基础上,继续发挥和扩大在职业教育方面的优势,多为全行业培养人才。

中国人寿还将从推动保险教育发展的大局出发,在教材课程开发、师资队伍培养、企业案例研究、学生实习就业等各方面加强与高等院校的合作与互动,创造公司发展、教育发展、人才发展的多赢局面。

推进“人才强司”工程、加快人才培养与开发、推动保险教育发展的策略方式有很多,涉及到人才发展战略的内容方方面面,时间关系仅就几个比较重要的问题谈了我个人的几点体会,说得不对的地方,请大家多批评指正。我相信,在中国保监会的领导下,在国务院 23 号文件的指引下,在整个行业的努力下,只要我们怀抱促进和谐社会建设、繁荣民族保险业的宏伟蓝图,坚定不移地实施“人才兴业”、“人才强司”工程,中国保险业的人才培养和保险教育就一定能够迈上一个崭新的台阶,为推动社会的进步和行业的发展做出更大的成绩。

谢谢大家。