

中国保险业人力资源现状与对策

——兼论保险教育的发展方向

中国保险学会常务理事、秘书长

黎宗剑

中国保险业自 1980 年以来获得了长足的发展,人才队伍建设也取得了显著的成就,但总体上仍然不能适应保险业进一步发展的客观需要。如何从我国保险业发展的实际情况出发,分析保险业人力资源现状与问题,探讨人才成长与保险教育的相互关系,研究保险教育的发展方向,是一个既有理论价值又有实践意义的课题。

一、人力资源的基本内涵和重要意义

唯物史观认为,人是经济活动和社会生活的主体,是生产力中最革命、最活跃的因素,也是决定经济发展和社会进步的关键因素。尽管这一哲学观点在理论意义上早已被许多人接受,但在操作层面仍然存在明显的分歧。例如在企业管理中,对于人的认识就有两种截然不同的观点。一种观点认为,人是成本(在企业中主要体现为员工工资),为了追求企业利润最大化,必须尽可能实现包括人力成本在内的成本最小化;另一种观点认为,人是资本或资源,为了创造更多的企业利润,应当重视对人力资源的投入,通过有效的培训和激励以提高员工的劳动效率或工作绩效。显而易见,由于认识的不同,难免导致管理理念和实际工作的差异。

在国内外的许多文献资料中,“人力资源”往往被当成一个集合概念,与“人力资本”、“人才资源”、“员工队伍”或“人才队伍”交替使用。大家在不同的情况下使用这些概念,或许会加入一些特定的内容,但实际上都是对同一对象的不同表述,其基本内涵在本质上是一致的。在美国,一些企业管理专家习惯于从劳动力队伍或企业员工所具有的技能来理解人力资源,把员工的技能划分为技术技能、人际关系技能和解决问题的技能,并认为绝大多数员工培训都是着眼于改变其中一项或多项技能;在选拔管理人员时,则引入了忍耐力、灵活性、主动性、开放性等 10 多项指标。在中国,不少企业通常从“德、能、勤、绩、廉”五个方面对员工进行考核;“德才兼备”几乎成为选拔高

管人员或判断人才的普遍标准,尽管“德”和“才”的具体内容可能因企业或岗位的不同而存在差异。

在我们看来,人力资源可以从个体和群体两个角度加以认识。从个体角度看,人力资源具体表现为一般员工、技术员、管理者、领导人及其他社会角色扮演者所具有的体能、技能和智能等。从群体角度看,人力资源主要体现在一定范围内的人员规模、类别、层次、结构及团队精神、整体素质等方面。无论从个体还是群体的角度进行分析,人都是人力资源的主体,而体能、技能和智能的有机统一和不同组合则是构成人力资源的基本要素。在这个意义上理解,人们所说的人才,通常是指具备一定体能、技能和智能的人;所谓专业人才,实质上就是具有一定体能同时还拥有相应专业技能和特殊智能的人才。

在经济社会发展过程中,人力资源具有十分重要的作用。与自然资源及其他社会资源不同,人力资源不仅具有可以开发利用的价值和潜力,而且还是可以能动地开发和利用其他资源的主体,由此决定了人力资源的“第一性”和战略意义。国内外企业管理的经验表明,坚持把人作为资源来对待,树立人力资源是第一资源的理念,有利于增强企业的竞争能力和创新能力,对于企业持续不断地发展具有十分重要的意义。

事实上,无论是一个企业,还是一个行业、一个地区、一个国家,人力资源都是最重要的战略资源,是各种资源中的核心资源。在一定意义上说,企业与企业之间、行业与行业之间、地区与地区之间乃至国家与国家之间所存在的竞争力强弱和创造力大小的差异,主要是由人力资源的不同状况决定的。美国当代经济学家斯蒂格利茨(Joseph E. Stiglitz)认为,对于企业来说,在教育上投资产生的人力资本,比在工厂和设备上投资产生的物质资本更为重要。据估计,全部资本中的 2/3 到 3/4 是人力资本。在方兴未艾的风险投资领域盛行这样一种理念,即投资时需要考虑的因素,第一是人,第二是人,第三还是人。也就是说,对投资项目的选择,虽然要考虑项目特点、市场前景、赢利模式之类的因素,但首先要考虑的是什么人负责经营管理,既要看人才队伍、项目团队,更要看领导班子特别是“领军人物”的综合素质。目前在社会上流传一段名言:“行业好不好,关键看企业;企业行不行,关键看队伍;队伍强不强,关键看班子;班子硬不硬,关键看班长”。这说明,人才队伍状况如何,在很大程度上体现出企业乃至一个行业的竞争能力和发展水平;反过来说,要确保一个企业和一个行业不断发展,必须以不同层次、不

同类型、不同结构的人力资源作基础。

在保险行业,人才问题越来越引起有关单位和高层领导的高度重视。2006年6月发布的《国务院关于保险业改革发展的若干意见》指出:要深化人才体制改革,优化人才结构,建立一支高素质人才队伍。在2006年1月和2007年1月先后召开的两次全国保险工作会议上,中国保监会领导反复强调要重视人才队伍建设,提出要大力实施人才兴业战略,必须把培养和造就大批高素质人才作为保险业发展的根本大计来抓。可见,无论是国务院还是行业主管部门,都十分重视人才在保险业改革发展中的战略意义。为了促进保险业又好又快地发展,必须充分认识人才资源的重要性,进一步强化人才资源是第一资源和核心资源的观念,切实加强人才队伍建设。

二、中国保险业人力资源发展概况及现状分析

一般来说,一个国家和地区的产业发展和产业结构决定着人口的就业结构,而行业的发展需求通常成为人力资源配置和各类人才成长的直接动力。

从历史上看,中国保险业的发展状况与从业人员数量之间存在着密切关系。自新中国成立之后的一段时期,保险业经历了曲折的发展历程,人才队伍也呈现出“波浪”式演变的特征。在1949年10月成立中国人民保险公司之后,全国保险机构、保险业务和从业人员都发展很快,到1952年分支机构数量一度达到1783个,人员超过51000人。随着1953年整顿和收缩保险业务,保险机构和从业人员不断减少,当年就分别减少到1057个和32000多人。在1958年12月国家决定停办国内保险业务之后,中国人民保险公司于次年从财政部划归中国人民银行领导,公司建制被取消,国外保险业务由人民银行国外局保险处负责。自此开始,保险机构和人员数量进一步减少,到1964年已分别减少到27个和100余人;至1969年,甚至仅保留了由13人组成的“保险业务小组”去处理海外业务。可以说,新中国保险业的人才队伍从20世纪50年代初期的“波峰”进入60年代初期的“波谷”之后,在“文化大革命”期间落入到了“谷底”,呈现出大起大落的变化特点。

1979年国务院批准恢复国内保险业务之后,人才队伍和保险市场一样,逐步进入稳定发展的轨道。1988年,中国人保的分支机构从1980年的311家发展到2801家,人员则从1980年的4710人增加到73518人。到1996年,保险公司数量有所增加,除中保集团及其所属的产、寿、再三家子公司拥

有大约 13 万员工外,太平洋、平安、新疆兵保、天安、大众、民安、友邦上海、东京海上(上海)等保险公司共有 1 万多名员工,同时各家公司共招聘了近 20 万名营销人员,其中仅中保人寿、太平洋和平安三家公司就拥有 15 万名。

1998 年 11 月国务院批准设立中国保险监督管理委员会之后,中国保险业进入新的发展时期。特别是自 2001 年 12 月中国加入世贸组织以来,保险业对外开放和改革发展的步伐显著加快,保险机构和从业人员迅猛增加。保险公司从 1998 年的 25 家增加到 2001 年的 52 家,到 2005 年发展到 93 家,一级分公司 700 家,中支以下营业性机构 44 650 家;保险中介机构从无到有,全国的保险经纪公司、专业代理公司和公估公司从 2001 年的 170 家(含筹建中的 106 家)发展到 2005 年的 1 800 多家,另外还有 12 万家保险兼业代理机构。全国保险行业职工和营销人员分别从 2001 年的 17.75 万人和 105.08 万人,发展到 2005 年的 34.5 万人和 147 万人。到 2006 年底,保险公司发展到 98 家,专业中介机构 2 110 家,分别比 2001 年增长 88.42% 和 1 141.18%;保险兼业代理机构 14.1 万家,比 2005 年增加 2 万多家;保险营销人员发展到 155.81 万人,比 2001 年增加 50 余万人,增长 48.28%。

上述情况表明,中国保险从业人员随着保险市场的发展特别是保险公司和中介机构的不断增加而日益增长,公司职工和营销人员总计现在已接近 200 万人。这样的发展速度和人员规模,已经与 2001 年以前不可同日而语。但是,结合保险业进一步发展的客观需要进行分析,中国保险业在人力资源方面却仍然面临比较突出的矛盾和问题。

其一是人才数量相对不足。保险从业人员在总人口中的比重,是衡量一个国家或地区保险业发展水平的指标之一。在这方面,中国大陆与发达国家和地区相比,差距仍然很大。据 2003 年的一项统计比较,每 10 万人口拥有保险从业人员数量,美国为 1 357 人,日本为 331 人,香港为 551 人,台湾为 619 人,而中国大陆仅为 110 人。另一项调查表明,中国保险业人才的供需比例大约是 1:4,供需矛盾突出,现有人才根本不能满足保险业对人才的需要。还有人测算,中国保险业每年约需 16 000 名保险专业毕业生,但目前每年从全国各类学校毕业的保险专业学生在 2 000 人左右,供需比例大约是 1:8,人才缺口很大。

其二是人员素质总体偏低。据分析,在 2005 年各保险公司拥有的 34.5 万职工中,博士 262 人,硕士 7 328 人,仅占职工总数的 2.2%;本科学历 98 930 人,占 28.7%;大专学历 156 019 人,占 51%;其余 18.1% 只有中专、初中

甚至更低的学历。应当说,与其他一些行业相比,保险行业管理人员的整体素质是比较高的,但营销人员的总体水平却不容乐观。据估计,目前我国保险营销人员中,大专以上学历不到30%,总体文化水平不高。不仅如此,不少营销人员过去没有相关工作经验,相当一部分是其他工商企业的下岗职工,在进入保险行业之后并未接受系统的专业培训,普遍缺乏保险专业知识,有些甚至对他们所销售的保险产品的功能、价值、意义也说不准确,讲不清楚。

其三是人员结构亟待优化。中国保险业的人员结构很不合理,监管人才、经营管理人才、专业技术人才和保险营销人才仍然不能满足保险业发展的需要,特别是精算师、承保师、理赔师、风险管理师、理财规划师、工程保险管理师及科研教学等方面的人才尤其缺乏。据统计,到2005年,我国开设保险专业的院校仅有82所,师资总共才1268人,其中教授仅有201人,而且不少教师都是近几年从其他专业转行到保险学科的;就保险产品设计和定价、各项准备金评估和计提必须依赖的精算师来说,到2005年底全国保险行业总共只有166人,其中经国际认证的101人,国内培养的55人;其他类型的保险专业人才和复合型人才同样十分匮乏。此外,在地区分布上存在“东多西少”、大城市多于中小城市和农村地区,也是保险业人才结构不平衡的一个突出表现。

其四是人才流动亟待规范。近几年来,我国保险业一直保持快速发展势头,各类保险机构不断增加,对具有保险从业经验的专业人才和业务骨干产生了巨大的需求。新设立的保险公司为了满足经营管理的需要,采取“给位子、加薪酬”之类的手段招揽人才,既加剧了保险人才的无序流动和公司之间的恶性竞争,又增加了保险行业的管理成本。除了高管人员变动频繁外,一些保险公司的基层营销人员脱落率也非常之高,有的达到了80%以上。从业人员的无序流动和频繁“跳槽”,对保险行业的健康发展带来了突出的负面影响。

保险行业在人才方面存在的上述矛盾和问题,在很大程度上制约了保险业的持续快速健康发展,必须采取措施努力加以解决。

三、加强保险教育是解决保险业人才问题的根本出路

针对中国保险业面临的人才问题,业内人士和专家学者提出了不少对策和思路。比较有代表性的意见是:要着眼于保险业快速发展的需要,大胆

使用一批人才；着眼于优化保险人才队伍结构，大量引进一批人才；着眼于保险业的可持续发展，大力培养一批人才。这一思路立足当前，着眼长远，对于加强保险人才队伍建设无疑具有一定的指导意义。至于如何“大胆使用”、“大量引进”和“大力培养”，一方面尚需有关单位研究制定具体计划和实施办法，同时也还有许多理论问题和现实问题值得深入探讨。

从逻辑上说，客观上存在可用之才，是“使用”和“引进”人才的前提。虽然“使用”是进一步培养和锻炼人才的一种方法，“引进”也是解决保险业人才供需矛盾的一条途径，但境内外的现有保险人才数量有限，引进和使用的成本不低，似乎不能成为治本之策。我们认为，根据人力资源开发的理论进行思考，要真正解决我国保险业面临的人才数量不足、总体素质较低等问题，根本的出路在于加强和改进教育培训工作。针对当前保险教育培训的现实状况，今后要不断完善和创新工作思路，重点从储备后续人力资源、开发新增人力资源和培养现有人力资源等方面着眼，积极采取相应的对策和措施。

首先，要大力普及保险知识，增强全体公民的风险意识和保险意识

教育培训是造就各级各类人才的基本途径，保险人才的成长更加需要依靠保险教育。从广义上说，面向全体公民普及保险知识，也是保险教育的一项重要内容。《国务院关于保险业改革发展的若干意见》提出“将保险教育纳入中小学课程”，同时要求各地区、各部门“努力做到学保险、懂保险、用保险”，具有重要的现实意义和深远的战略意义。从近期来说，随着保险知识的不断普及和全民风险意识的提高，必将为保险业的深入发展奠定坚实的思想基础，也必将为保险人才的脱颖而出创造良好的社会条件；从长远来看，向中小学生传授基本保险知识，有助于培养他们对于保险工作的兴趣，激发他们投身保险事业的热情，从而为保险业持续发展储备一批又一批“后备军”。

为此，建议国家有关部门高度重视普及保险知识工作，把这项工作作为推动保险教育和人才培养的一项战略任务来抓，积极做好规划，切实加大投入。按照有关规定，全国保险业每年缴纳的保险业务监管费达数亿元之巨，可考虑每年从中安排一定比例的资金，专项用于普及和宣传保险知识。也可以借鉴中国金融教育基金会的经验，采取向国内外保险公司和相关机构募捐的方式，筹集和设立专项基金。与此同时，保险公司、保险社团及有关科研教学机构也应发挥各自的优势，通过举办保险人才培训班、保险知识讲

座,开展“保险知识进社区”、“保险知识进中学”和“保险知识进厂矿”等活动,在普及和宣传保险知识方面作出应有的贡献。

第二,要改进学校教育和学历教育,注重培养操作能力和实战经验

保险人才的培养主要包括学历教育和继续教育两大途径。学历教育一般在学校教育中完成,分为中专、大专、本科、硕士、博士几个层次,侧重于培养学生的专业知识和智能,同时也应根据不同专业的特点进行必要的操作技能和工作经验的培训。据《中国保险年鉴(2006)》提供的数据,中国目前共有82所各级各类学校(含大学62所)开设有保险系或保险专业,在校生23781人,其中中专生626人,占2.63%;大专生8128人,占34.18%;本科生12988人,占54.62%;硕士生1808人,占7.6%;博士生231人,占0.97%。不同层次的学生在校学习的时间和课程不尽相同,每年毕业的人数与保险市场的客观需求存在很大的缺口姑且不说,他们所学的知识与保险机构的现实要求也存较大差距。许多刚毕业的学生缺乏基本的操作技能和工作经验,不得不边干边学,在实际工作中补充新的知识和经验;有些毕业生还须经过必要的岗前培训,否则难以适应工作需要。

针对以上情况,应当转变办学观念,改革教学方式,创新教学方法,对现行保险教材进行修订和补充,适当加大应用性知识和技能的培养力度。对于有条件的大学,可以同有关保险公司建立合作关系,把实习锻炼列入保险专业学生的教学内容,增加在校学生的实习机会,使学校教育和学历教育更贴近保险实践,努力提高学生的社会适应能力。

第三,要学习借鉴国际经验,促进继续教育和职业培训健康发展

继续教育一般通过在职教育或脱产培训完成,在时间上分为短期、中期和长期培训,在结果上体现为获得各种结业证书、培训证书及某种专业资格证书。与学历教育不同,继续教育主要侧重于帮助从业人员学习和补充新的专业知识、职业技能,提高职业素质和经营管理能力。鉴于保险是一个应用性、操作性很强的专业领域,许多国家和地区都越来越重视对从业人员保险专业知识特别是操作技能和实战经验的培养。在保险业比较发达的国家和地区,保险公司和中介机构对其员工的职业培训或继续教育十分重视,一般都在公司内部设有专门负责员工教育培训的部门,而且投入很多经费用于教育培训工作。自20世纪90年代以来,国外一些大型保险公司逐步将人力资源管理的重点从对外招揽人才向对内培养人才转变。在他们看来,通过各种培训和激励措施对现有人力资源进行优化配置和战略管理,留住优

秀人才,培养特殊人才,有利于员工队伍的稳定和整体素质的提高,也有利于公司的持续发展。国内的一些公司如中国人寿、中国平安、中国太平洋等保险集团也越来越重视对现有人力资源进行培养和“挖潜”,开办了内部职业培训学院,分期分批对公司员工和管理人员进行培训。其他如中国人保、中再集团等公司则与国内外的大学或其他机构合作,采取委托方式对公司高管人员进行培训。为了不断提高保险中介从业人员的职业素质,中国保监会于2005年发布了《保险中介从业人员继续教育暂行办法》,并陆续指定中国保险学会及其他一些机构开展继续教育培训。

这些情况说明,中国保险业的继续教育和职业培训日益受到有关方面重视,已呈现出较好的发展势头,前景十分广阔。今后应进一步完善继续教育制度,加强教育培训规划和工作指导,促进继续教育和学历教育的相互补充和相互结合,为不断提升保险从业人员的经营管理能力和整体素质提供制度保障。可以预见,如果各家保险公司和保险中介机构能够在内部建立健全培训制度和激励机制,把员工的福利计划和职业生涯同企业的发展战略有机地结合起来,既可以强化员工的归属感和责任感,也可以比较有效地避免和减少整个行业的“跳槽”和“挖角”现象。

第四,要充分发挥保险社团的作用,建立和规范保险专业资格认证体系

保险专业资格考试、培训和认证制度在国际上十分流行,已成为保险行业确立专业标准、鉴别专业人才和促进职业教育的有效手段。诸如北美精算学会、英国精算学会、英国特许保险学会、美国财产和意外险注册承保师学会、美国人寿保险管理学会、澳大利亚和新西兰保险与金融学会等保险社团,都在职业培训及保险专业资格考试和认证方面具有许多成功的做法和经验。自1986年中国保险学会与英国特许保险学会在北京设立ACII课程考试中心以来,国外的一些保险社团陆续在中国提供了相关的专业资格考试,包括LOMA、CPCU等等。中国保监会从1996年开始实行保险代理人资格考试制度,此后又于1999年和2000年先后推出保险经纪人、精算师和保险公估人资格考试,至今已取得明显成效。近两年来,中国保险行业协会和广州信平市场策划顾问公司等单位合作推出了若干人身保险专业资格考试和认证项目,个别大学开办了保险理财规划师之类的培训班,这些动态已在行业内引起了不少人士的关注。

客观地说,中国保险业的专业资格考试和认证目前仍然处于初级阶段,还面临这样或那样的问题。例如,国外的课程体系和考试语种如何实现本

地化?如何结合中国保险市场的特点确立全行业公认的专业标准?如何加强对教材、师资、培训、考试、发证等环节的统一管理?如何整合行业资源并发挥相关机构和专家的优势?如何对保险专业资格考试和认证工作进行引导、规范和监管?这些问题迫切需要在保险监管机构的领导下加以研究解决。最近,中国保险学会在调查研究基础上起草了涵盖寿险和非寿险的《保险专业资格认证体系方案》,并形成了“监管机构领导、保险学会组织、市场主体推动”的工作思路。希望这项工作能够引起中国保监会和有关方面的重视,在加强组织领导、充分论证方案、协调各方关系的基础上,有组织、有计划、有步骤地推动。

第五,要调动和利用一切积极因素,建立和完善多元化、多层次的保险教育培训体系

面对快速发展的保险市场和近200万人的保险从业人员,保险教育培训的供给远远不能满足实际需求。为了满足多样化、多层次的需求,更加有效地储备后续人力资源、开发新增人力资源和培养现有人力资源,必须调动一切可以调动的力量,建立和完善多元化、多层次的保险教育培训体系。

如前所述,随着保险业的持续快速发展,保险行业的学历教育和继续教育都取得了不同程度的进展,在教育培训主体、内容和水平等方面初步形成了多元化和多层次的格局。除了80余所各级各类学校开设保险专业外,绝大多数保险公司、保险中介机构都越来越重视对员工进行岗前培训和在职培训,各级保险学会、保险行业协会也从会员单位的需要出发,积极提供各种各样的教育培训服务,包括接受保险公司或监管机构委托举办各类培训班、组织专业资格考试和认证,等等。此外,一些市场化、企业化运作的文化咨询公司也在商业利益驱动下,纷纷采取不同方式,为保险从业人员提供五花八门的职业培训。对于这种局面,有人戏称为保险教育的“战国时期”。之所以如此,不仅因为许多教育培训机构的资格并未得到权威部门的审查和确认,也还由于在教学方式、培训内容、课程设置、授课师资、考试题目等方面缺乏规范和标准。有鉴于此,建议保险监管机构会同教育行政部门和相关机构,对保险教育特别是培训市场进行必要的清理和整顿,并制定和实施相应的管理办法,使之进入规范化、制度化的发展轨道,朝着多元化、多层次的目标健康发展。

第六,要加强综合规划和协调沟通,切实发挥监管机构、大专院校、保险社团和保险公司在教育培训方面的主渠道作用

一是建议保险监管机构及有关政府部门加强协调和沟通,制定相应的发展规划和管理制度,为引导保险教育和职业培训健康发展创造良好的政策环境。中国保监会应尽快建立保险教育培训管理中心,负责对全行业的教育培训工作进行规划和管理。一方面,监管机构应对那些向保险从业人员提供职业培训的机构特别是营利性公司进行资格审查和认证管理;另一方面,根据监管工作的需要或保险机构任职资格的要求,监管机构可以将相关的教育培训任务委托保险学会或保险行业协会这样的非营利组织去承担,这样既有利于减少行政管理成本,也有利于统一行业标准,并形成培训和考评相分离的机制。

二是要鼓励有条件的各级各类学校开设保险课程,充分依靠学校教育普及保险知识和培育保险专业人才。有位经济学家说,中国军队大约有230万人,培养各类专门人才的军队院校至少有50多所、专业多达300余个;而保险业从业人员已接近200万,却尚无一所专门的保险大学。看来,创造条件建立保险大学,其必要性和重要性是不言而喻的;在现有的大专院校增设保险专业,以及在具备条件的中小学进行普及保险知识试点,也是很有意义的工作。

三是要进一步明确保险学会和保险行业协会的职能定位和工作分工。学会和协会作为保险社团组织,既有共性,又有不同的特点和优势。保险学会的会员单位中不仅有许多科研教学单位,而且在理事会成员中还有不少保险界和相关领域的知名专家,因而在理论研究、学术交流和教育培训方面具有独特的优势,适合开展专业性强、学术层次高的教育培训活动,包括负责寿险管理师和非寿险管理师、风险管理师、理财规划师等中高级的专业资格考试和认证工作。保险行业协会在自律、维权、协调等方面与保险公司和中介机构联系密切,适合开展实务性、操作性强的职业培训,包括承担保险中介从业人员资格考试和培训,进行从业人员诚信教育和职业道德教育等。

四是保险集团以及分支机构和公司员工比较多的保险公司,应当重视和加强公司员工特别是业务骨干和中高层管理人员的教育培训工作。可通过设立内部培训中心或职业学院、与国内外保险社团和教育机构合作等途径,采取岗前培训、在岗培训和脱产培训相结合的方式开展职业培训,建立健全教育培训机制。培训内容应当有针对性,结合员工的岗位职责和培养目标,分类分级、分期分批地安排。对于财务、精算、法律、核保、核赔、产品开发、人力资源管理这样一些“通用岗位”的员工,除了公司内部进行适当的

培训外,最好委托保险学会或行业协会组织跨公司的培训班,这种方式既可以降低培训成本,又有利于不同公司的相同岗位的员工进行经验交流和相互学习。规模较小的保险公司员工数量不多,更适宜通过委托的途径和方式对通用岗位的员工进行教育培训。

我们认为,加强和改进教育培训工作,是解决中国保险业人力资源问题的根本出路,但并不意味着可以不考虑其他的对策和措施。由于篇幅和水平所限,本文仅围绕作者认为比较重要的论题进行了初步探讨,因而难免失之偏颇,也很难确保“深刻”。倘若能收到抛砖引玉之效,或者在某些方面对保险教育工作有所启发,撰写本文的目的也就达到了。

参考文献

- [1] 约瑟夫·E.斯蒂格利茨.经济学[M].中国人民大学出版社,1997.
- [2] 斯蒂芬·P.罗宾斯.组织行为学[M].中国人民大学出版社,1997.
- [3] 吴定富.中国保险业发展蓝皮书(2004-2005)[M].中国广播电视出版社,2006.
- [4] 中国保险学会,中国保险报.中国保险业二百年(1805-2005)[M].当代世界出版社,2005.
- [5] 中国保险学会.中国保险史[M].中国金融出版社,1998.
- [6] 中国保监会.中国保险年鉴(1981-1997);(2006)[M].中国保险年鉴编辑部,2001;2006.
- [7] 武汉大学经济与管理学院.保险教育前沿问题研究[G].2005.