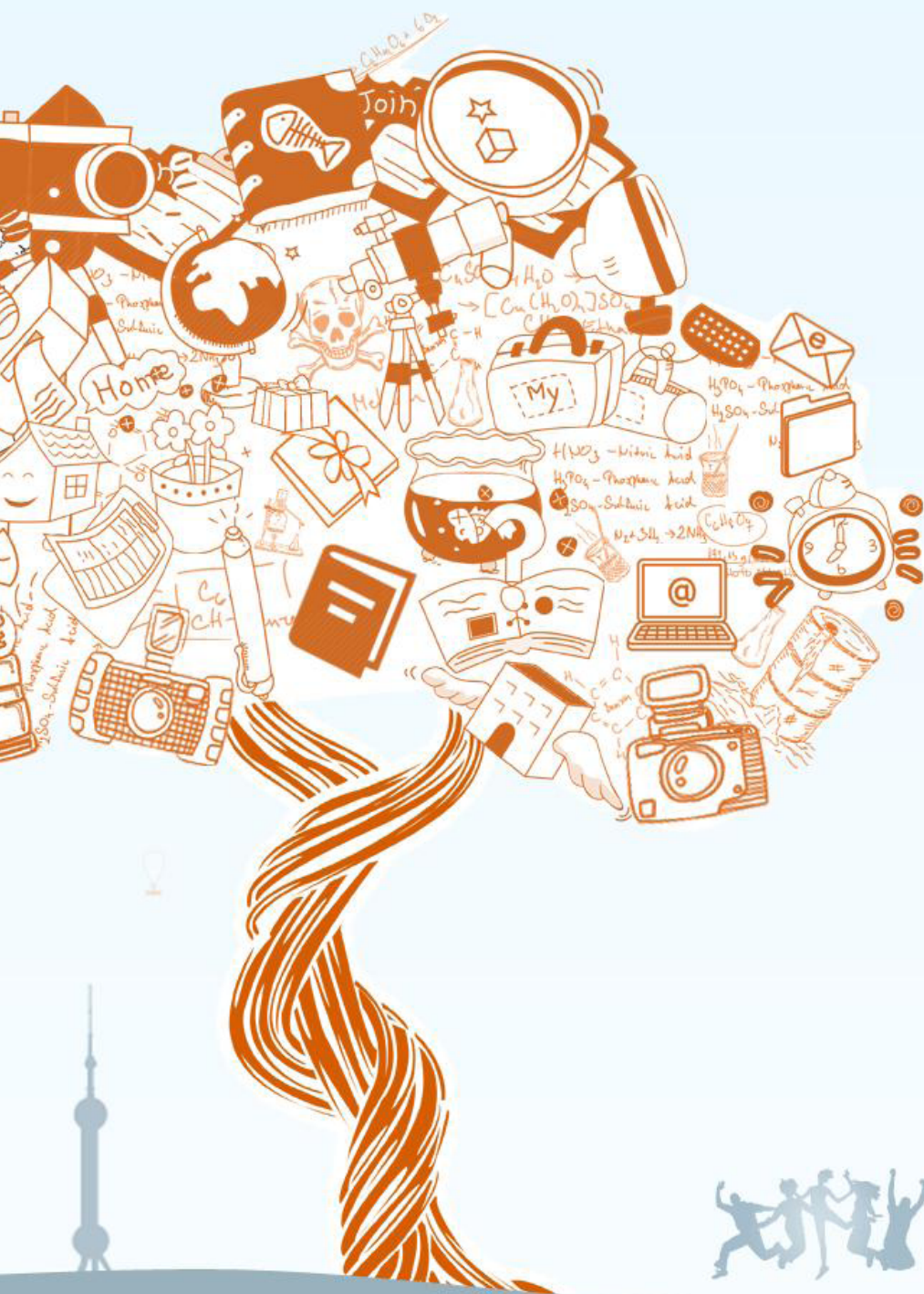




保险行业

2017校园招聘大礼包





一、	保险行业简介	4
1.1	保险行业定义	4
1.2	保险行业分类	4
1.3	保险行业特点	4
1.4	保险行业排名	5
1.5	保险行业现状发展	5
二、	保险行业 校园招聘介绍	7
2.1	保险行业 校园招聘时间回顾.....	7
2.2	保险行业招聘职位	7
2.3	保险行业应届生薪资待遇.....	7
三、	保险行业就业分析	9
3.1	保险行业人才需求	9
3.2	保险行业证书	11
四、	保险行业零接触	19
4.1	中国人寿资产信息科技部笔试题回忆	19
4.2	中国出口信用保险公司国别风险分析员笔试	19
4.3	中国人寿笔经（上海）	21
4.4	平安保险集团总部法律岗三轮全过程面经	21
4.5	三星财产保险（中国）有限公司面经（散文+抒情版）.....	22
4.6	日汇丰人寿 HR 面经	23
五、	保险行业工作经历&感悟	25
5.1	中国信保新员工入职培训感受.....	25
5.2	阳光保险工作一年感受（在阳光下的日子里）.....	26
5.3	中国人寿工作经历&感悟.....	27
5.4	中德安联保险公司感悟——2009 MT in CDO Office	28
5.5	中国人保财险员工感言.....	29
六、	保险行业 名企求职大礼包	31
6.1	中国平安	31
6.2	中国人寿	32
6.3	阳光保险	33
6.4	中信保	34
6.5	泰康人寿	35
6.6	中国人保	36
七、	保险行业相关资料延伸阅读	37
7.1	2013 世界财富榜世界 500 强排名榜单（保险行业前二十名）.....	37







一、 保险行业简介

1.1 保险行业定义

保险

保险(仅指商业保险)是指投保人根据合同约定,向保险人支付保险费,保险人对于合同约定的可能发生的事故因其发生所造成的财产损失承担赔偿责任,或者当被保险人死亡、伤残、疾病或者达到合同约定的年龄、期限时承担给付保险金责任的商业保险行为。

保险行业

保险,是属于金融行业范畴;保险行业是指经营或从事与保险相关的各种事务。

在国内,保险行业正处于保险的黄金 10 年.06 年国务院颁布了《国十条》改革发展保险业,在日本平均每个人有 6.5 件保单,而在中国大陆这一比例才 10%,在韩国是 1.1%。世界 500 强企业国内非国有企业的第一名“中国平安”就是从保险起家的。

1.2 保险行业分类

保险管理人员

保险内勤人员:精算师、征信人员

保险外勤人员:保险推销员、保险业务员、保险调查员、保险理赔员、保险收费员、阳光保险代理人

1.3 保险行业特点

保险行业具有两个特点:一是保险营销是最具有技术含量的;二是保险的销售管理工作是最难的。所以保险产品的销售和管理是不同于一般理财产品或者说复杂于一般理财产品。

保险行业具有以下特点:

1、保险产品结构复杂,产品利益不容易展现

对客户来说,与一般理财产品相比保险产品结构复杂,产品利益不容易懂,即使同类产品功能侧重也各有不同,增加了销售和购买的难度。

2、保险销售人员培训成本高,绩优顾问的培养时间长。

素质优秀的销售人员从新人进入行业到能合格独立展业至少需要半年时间。新人进入行业要进行一系列培训,包括但不限于:行业基础、产品培训、需求分析培训、约访沟通、销售流程、佣金晋升基本法、客户开发与跟踪;实践课程有:跟访、陪访、演练、团队内训、二次数据挖掘等等,因此保险在培训培养销售人员方面需要很大投入。

3、团队管理和成长依靠团队经理素质,设置团队壁垒不利于团队成长;

由于保险公司主要还是依赖代理人渠道,以师傅带徒弟的方式培养销售,各团队经理培养管理各团队销售人员,容易导致销售流程不标准,质量依赖经理专业素质和管理能力,销售技能不能传承和扩大规模。

4、利益分配和业绩考核考验管理能力;

虽然收入不是团队稳定发展的绝对因素,但是核心因素,因此在利益设置和引导上对产品销售有很大影响。一般保险公司都会设置基本法,晋升和销售佣金设置都比较复杂。针对我们公司实际情况还要考虑到和其他产品

利益分配的公平性和一致性，稍有偏差就会有产品引导，这在成本核算和考核制定上都考验管理能力。



5、保险行业鲜明的二八现象；

及 20%的销售人员销售 80%的销售业绩。要规模大还是素质精要与战略、成本、收益、管理水平综合考虑。保险公司主要是代理人制，规模大带来的人力成本压力要相对小，团队经理承包管理自己团队，销售团队末梢管理成本也相对可控，但在就面临不同情况。

1.4 保险行业排名

2012 年保监会对各大保险公司进行了评估。

1、排名范围，参与本次排名的保险公司主要是中国保监会官方公布的中资保险公司；

2、评估标准，主要参考以下因素：保费收入情况，理赔服务能力，产品研发能力，品牌认知度，以及收到罚单情况。保费收入在一定程度上代表了用户数量，同等条件下，保费越多，选择的用户也就越多。产品研发能力代表了保险公司创新和生存能力，好的产品才能吸引用户，拥有好的产品才能使保险公司在竞争中占据优势。

在进入前十名的中国保险公司中，十大保险公司排名前三名——中国人寿、平安、人保——不仅在中国被列为前三，而且他们也跻身亚洲前 150 家保险公司的前十名。这显示了中国保险公司在亚洲的强大竞争力。另外，中小保险公司的力量也不可忽略，其保费收入取得较快增长，同时在追赶大牌保险公司的过程中，不断推出自己的特色产品，逐步扩大了自己的影响力。



十大财产保险公司：

1、人民财险 2、平安财险 3、太平洋财险 4、中华联合 5、大地财险 6、人寿财险 7、阳光财险 8、出口信用 9、天安财险 10、安邦财险

十大人寿保险公司：

1、中国人寿 2、平安人寿 3、新华人寿 4、太平洋人寿 5、泰康人寿 6、人保寿险 7、太平人寿 8、生命人寿 9、阳光人寿 10、人保健康

1.5 保险行业现状发展

1.我国保险行业发展现状

随着我国国民经济的迅猛发展，经济建设日益繁荣以及国民对风险保障意识的提高，保险行业在社会发展中起着不可替代的作用。风险保障功能在人民的社会生活中起着举足轻重的作用。它是国家金融领域的三大支柱之一，是经济建设、人民生产生活的稳定器和润滑剂。

自 1996 年我国第一部保险法颁布以来保险行业发展有了一个新的起点，开始步入有法可依的时代。保险监督管理委员会的成立对行业实施了严格的监管，客户的利益得到了充分的保障。特别是在保险公司和客户的责任、权利和义务方面，以及理赔服务方面都有了严格的规定。这一切变化和发展，使得保险行业在国家经济建设和民众的生产生活中的保障功能尤为凸显。特别是 5.12 汶川大地震时，温总理在救灾现场呼吁，国民应多买些人寿保险为国家和政府分忧。保监会相继出台了外资保险公司管理条例和其他相关的保险条例，进一步完善了市场法制化的建设，使外资公司进入市场更加有法可依。保监会也努力提高保险市场的专业化监管水平，也按照世贸组织透明化的要求进一步提高了保险法的制定和监管工作透明度，加强了监管工作的程序化和规模化的建设。这两年来外资保险公司在我国推进的速度明显快速化，大批外资机构人员和资金的介入让中国的保险业更加快速地向国际化。外资保险公司加入竞争主体，有助于提升每个人的专业水准，这是好事。但是如果取代现有的国内保险公司成为主体，可能来日方长。

在保险法的依法监督、保监会的严格管理以及国家政策的支持下，未来的保险行业将得到更快更好的发展，为国家经济建设融资，为我们得来不易的建设成果提供更优质的保障！为人民的生活、财产更好地分担风险。为

解除更多老百姓的后顾之忧作出更大的贡献!



2. 保险业面临的新形势

综观国内外经济形势，我国保险业正处于难得的发展机遇期。经过二十多年的发展，保险业基础不断加强，改革向纵深推进，我国保险业正在转型，主要表现在五方面：一是市场化程度提高，国有保险公司的成功改制标志着以现代股份制为主要特征的混合所有制成为我国保险企业制度的主要形式。保险公司逐步成为真正的市场竞争主体。二是增长方式出现了转变，保险公司的经营观念发生深刻变化。从单纯追求规模到注重速度与质量、结构、效率的统一，注重自身素质的提高。内涵价值的提升和企业长远的发展。三是保险的功能作用向纵深发展。随着保险功能不断深化拓展使社会对保险的需求向更高层次发展。对政府来说可以运用保险这一市场经济手段，辅助社会管理，降低管理成本提高管理效率。

对企业来说，保险作为风险管理的有效手段，在提高其管理水平方面可以发挥重要作用。对个人和家庭来说人们在医疗、保险、教育方面的保障更多地需要保险来解决。四是保险业的外部关联性不断增强。随着保险公司的上市和投资理财型保险市场的发展，保险市场对资本市场的依存度增加。保险公司日益成为资本市场重要的机构投资者，对资本市场的作用和影响越来越大。随着金融综合经营的深化，银行、证券和保险之间合作的范围更加广泛，并向更深层次发展。五是国际化程度不断加深。越来越多的外资保险公司进入我国保险市场，外资公司在我国保险市场扮演着越来越重要的角色，在全球范围内分散风险，使国际再保险市场对我国保险产品和定价的影响力加大。随着保险公司境外融资和保险、外汇资金的境外运用，国际金融市场对我国保险市场的影响越来越大。加入世贸组织过渡期结束后，我国保险市场对外开放进一步扩大，将逐步融入国际保险市场，成为国际保险市场的重要组成部分。

3. 我国保险业发展对策

3.1. 深化改革、完善公司治理结构

我国保险业改革和发展的主要思路是继续深化保险业的企业改革，继续落实各项改革措施，将改革不断引入深化，鼓励股份制保险公司，通过吸收外资和社会资金完善公司治理结构，支持符合条件的股份制公司在境内外上市，建立符合市场经济发展要求的现代保险企业。

继续培育多层次的保险服务体系，继续培育和发展国际的大型保险集团，允许保险公司根据市场定位和业务需要整合内部资源，成为主业突出优势互补的企业集团。完善保险市场的准入机制，增加市场主体，为保险市场注入活力。有侧重地批设专业性的养老保险公司、农业保险公司、健康保险公司。积极培育再保险市场，支持保险公司和其他各类投资主体参股设立保险公司，增强我国再保险市场的整体承保能力。规范发展保险中介市场，鼓励和促进专业保险中介机构创新经营模式，发挥专业经营优势，逐步建立统一、开放、有序竞争具有中国特色的保险市场体系。

3.2. 提高监管水平，防范风险要提高保险业监管水平，加强国际保险监督合作。

一是加强偿付能力监管的制度建设，加大对违法违规机构的处罚力度，切实保护投保人的利益。二是加强保险资金运用监管，积极探索与保险资金运用渠道相适应的监管方式和手段，及建立动态的保险资金运用风险监控模式。三是加强与国际保险监督管理协会的合作。继续深入、广泛地学习国际保险业监管的先进经验，加快与国际惯例接轨的步伐，逐步实现保险业监管的国际化。中国保险市场是世界上最大的潜在市场，是世界保险市场的重要组成部分，中国保险业必将在开放中获得更大的发展。

4. 我国保险业发展趋势

从2003年到2012年的10年间，中国保险市场年增长率将超过10%。其中，中国寿险的年增长率将达到12%，而非寿险业务则在9.6%左右。去年是我国保险市场发展最快的一年，全国保费收入3053.1亿元，增长幅度达到44.7%，其中，财产险增长13.6%，人身险增长59.8%。

在全球经济一体化的大趋势下，我国保险业与国际接轨是必由之路，随着我国加入WTO后，我国在加快保险市场对外开放步伐接受外资保险公司资本投入的同时，中资保险公司也会到国外设立分支机构，开展业务或者购买外国保险公司的股份，甚至收购一些外国的保险企业。在险种开拓上，积极发展核能、卫星发射、石油开发等高科技险种，在业务经营上，通过再保险分入分出或国内外公司相互代理等形式加强与国际保险(再保险)市场的技术合作和业务合作，积极开展国际保险业务。



二、 保险行业 校园招聘介绍

2.1 保险行业 校园招聘时间回顾

以下是保险行业 校园招聘回顾，供参考

参与保险行业 届校园招聘的企业有：

英大、泰康、安联保险、中再集团、瑞士再保险、天平车险、华安保险、汇丰人寿、生命人寿、民生、太平人寿、中银保险、鼎和保险、丰泰保险、华夏人寿、建信人寿、英大、泰康、中国人保、阳光保险、太平洋、平安集团、中国人寿等。

参加秋季（9-11月）招聘的企业有：

安联保险、中再集团、瑞士再保险、天平车险、华安保险、汇丰人寿等。

（集中在十月底到十一月初）

参加春季（2-4月）招聘的企业有：

生命人寿、民生、太平人寿、中银保险、鼎和保险、丰泰保险、华夏人寿、建信人寿等。

（集中于三月，最晚持续到五月底）

同时参加春季（2-3月）、秋季（9-11月）招聘都参加的企业有：

英大、泰康、中国人保、阳光保险、太平洋、平安集团、中国人寿等。

（春、秋季招聘时间持续较长春季多于五月结束，秋季多于11月底结束）

2.2 保险行业招聘职位

主要招收理学、工学等学科的毕业生，其中侧重于承保、理赔、计算机、财会和企划所需专业人员，承保、理赔条线具体侧重土木工程、安全工程、汽车工程、机械工程、临床医学、风险管理专业，财会条线具体侧重会计、财务管理等专业，企划具体侧重金融经济保险类。

2.3 保险行业应届生薪资待遇

保险精算师：

保险精算师的薪资架构由基本工资、固定津贴、月提成、年终奖和其他浮动收入组成，然而能享受其他浮动收入的仅占一成。从国外招募的洋精算师目前大多担任企业总监职位，身价均在百万元以上，拥有同等条件的国内优秀精算师薪资则相差甚远。无忧薪酬数据显示，欧美企业的平均基本工资最高，其中合资/合作（欧美企业）的高位值达年薪40万元。上海地区本行业平均年薪要略高于其他沿海城市，北京企业的行业离职率最低。初级精算人员刚入行时收入并非高得离谱，月薪在3500元左右，不过一旦有了几年工作经验后，薪资会提升得很快。

保险代理/经纪人：

根据有关数据显示，保险代理/经纪人的城市平均年薪在 38,000 元左右，其中，外商独资欧美企业所给的薪酬最高，约为同业年薪的 1.22 倍。值得注意的是，保险代理/经纪人的离职率颇高。

和其他职位靠固定的工资收入不同，保险代理人的收入基本上都靠佣金或提成。虽然公司有底薪，但底薪一般不会超过 2000 元，保险代理人每卖出一份保单，即可拿一定比例的佣金。据有关人员介绍，类似寿险分期交费业务的佣金，保险代理人第一次可以取得占首期保费总量 5% - 40% 左右的佣金，以后逐年减少，一般到第 5 年止。而当保险代理人离开原公司，他就不能再分享续单带来的利润。

目前，大多保险代理人仍处在福利缺失的境遇里，不少保险代理人抱怨“每天都在为客户设计保障计划，可是最没有保障的就是代理人自己！”此外，我国的税务部门坚持认为保险代理人是独立的经济实体，对保险代理人征收营业税。

三、 保险行业就业分析



3.1 保险行业人才需求

21 世纪是科技的竞争，但归根结底是人才的竞争。有人说石油是工业的血液，对于保险业来说人才则是它的血液了。自中国保险业恢复以来，经过 20 年的发展，已拥有了庞大的从业人员，但目前保险的现状并不容乐观，20 年间积累的保险人才相当有限，加之近年来保险业的迅猛发展，对人才的需求量加大，人才的匮乏与保险业的快速发展的矛盾越来越突出。

自 80 年代国家为适应保险业发展的需要，首先在南开大学、西南财经大学、武汉大学以及中央财经大学等四所大学设立了保险专业，它们为中国保险业的发展输送了大量的人才，同时，我们也应注意到保险业存在着这样一种矛盾的现象：一方面，保险公司招不到合适的人才；另一方面，许多保险专业毕业生找不到工作。对于前一方面的问题，已有学者及保险公司内部人员对其进行了相关研究，并取得了一定的成果，但高校作为人才培养的主要阵地，因此更值得关注，高校培养保险人才不仅关系到保险基础理论研究，而且还关系到我国保险业在全球化及金融服务一体化进程中的发展壮大。

（一）保险公司对学历有较高要求

学历在一定程度上代表了一个人的学习能力，因此，学历的高低成了衡量一个人是否是人才的重要标准。在我们统计的资料中，约有 95.2% 的招聘广告对学历提出了明确的要求，其中以本科（含）以上学历的为最多，占到了全部学历要求的 79.5%

当前，对学历的较高要求绝不是偶然的，它是有其深刻原因的：

首先，在当前国内保险市场竞争日趋激烈，主体快速增加，外国保险公司不断进入的新形势下，人才资源已成为保险业最稀缺最主要的战略资源，人才匮乏的问题已成为制约我国保险业发展的瓶颈。加之世界保险业务创新的速度不断加快，因此，人才不仅要有丰富的专业知识，还要有相当强的自主学习能力，不断接受世界保险业新信息。学历作为一个衡量一个人学习能力的重要标准，自然就被保险公司看重。

其次，高等教育的发展也为保险公司对学历的要求提供了可能，高等教育的发展，在校大学生人数突飞猛进的增长，求职的高学历已是司空见惯，作为保险公司对学历的高要求也就很自然了。

再次，我们不得不承认，在我们未找到一种更好的选拔人才的方式之前，学历与文凭仍然是一种较有效的判断人才的标准。

（二）保险公司对专业人才需求多样化

一个团队通常是由多种人才通过一定的规章制度组织起来的，保险也不例外，保险对人才的需求也是多样化的，而其中以保险、金融、经济等专业为多，它们分别占了保险公司对人才总需求的 26.2%、21.0%、14.4%，约占总数的 3/5 强，其实我们也不难看出这几个方面都是与保险联系较为紧密的专业。

从另一个角度来说，创新是市场经济对保险业的必然要求，在市场经济中，顾客是产品生产、渠道选择、售后服务等公司活动的决定力量。谁赢得了消费者，谁就赢得了市场，赢得了长期生存和发展的权利。保险业要摆脱生存与发展的窘境，真正成为金融业的一大支柱，成为我国经济发展和社会进步的“稳定器”、企业的“保护神”，就必须打破原有经营模式的桎梏，广泛开办特色保险业务，不断实现业务创新，满足市场需求。人才的多样化正满足了这一方面的需求，开拓了公司视野，为保险产品的创新提供了重要条件。

（三）工作经验被保险公司看好

公司招聘对工作经验的要求已不再是什么新闻了，但我们在这里强调这一点，无非是因为保险公司对工作经验的要求比其它行业更加严格，正是由于人才在保险公司中的特殊作用，所以保险公司对工作经验要求特别严格，从而导致了国内保险公司为了快速发展业务，互挖墙脚的现象越来越普遍，这不仅给保险公司带来了巨大的损失，同时也不利于中国保险市场的健康发展。

从我们统计的资料中，对工作经验提出明确要求的有 95.6%，高出对学历要求 0.4 个百分点（见表 3），可见保险行业对工作经验要求有多普遍。不同职务对工作经验的要求也不同，例如：对营销人员的要求“有相关工作

经验者优先”或“有一年营销经验”，这种要求就较低了，但是对于一些主管人员，要求就提高到了 3-8 年不等，对于总精算师一职，要求竟是“有 10 年以上工作经验”。

基于社会上对工作经验的如此高要求，我们也不难理解。公司都想尽量缩短员工的适应期、磨合期，最好是随来就可以是随用的那种，即有过工作经历的人；所以我们也不难理解为什么现在保险业有那么多的公司去挖墙脚了。这让大学生很矛盾，甚至产生了这样一种错觉，认为大学四年还不如在社会上混四年，于是就出现了很多大学生不认真读书，而到处去找兼职，从而影响了学业。殊不知学习与实践是相辅相成的，没有知识的积累，到社会上去打拼也会是困难多多。

（四）人际交往、沟通（管理）能力被保险公司青睐

良好的人际关系是一个人事业成功的基石，随着人们交往的范围的扩大，在时间和空间上都大为扩展，这就对我们的交往能力提出了更高的要求，而从事保险更是需要有好的人际交往及沟通能力。交往与沟通不论对一个国家还是一个学校、学生社团来说都是很重要的，大到国家的外交部，小到学生社团的外联部等，作为个人，人际交往也是个人能力的另一方面体现。一个保险公司是一个组织，需要管理，需要沟通，一个具备交往、沟通能力的领导才能很好地把组织运作好、管理好，实现组织利益的最大化。在我们的统计资料中对人际交往能力作出明确要求的广告就多达 88 条，占有所有各种要求总数的 38.4%。

（五）计算机操作作为办公自动化的一部分受到越来越多的重视

计算机应用于办公领域，首先它极大地提高了工作效率，不用拿着各种文件、申请、单据在各部门跑来跑去，等候审批、签字、盖章。这些都可在网络上进行；其次是节省运营成本：包括时间和纸张；第三是规范单位管理：把一些弹性太大不够规范的工作流程变得井然有序，比如：公文会签、计划日志、用款报销等工作流程审批都可在网上进行；第四是提高企业竞争力、凝聚力：员工与上级沟通很方便，信息反馈畅通，为发挥员工的智慧和积极性提供了舞台；第五是使决策变得迅速科学：高层决策不再是在不了解情况，缺乏数据的环境下拍脑袋了事，而是以数据和材料为依据做出相对科学的决策。

（六）英语能力也被保险公司看重

目前，英语作为国际性语言，在世界各国都广泛受到热捧，尤其在中国，大有全民学英语的气势，高校英语四、六级报名更是异常火爆，可以说大学英语教育已提到了一个很高的位置了。英语作为一门语言工具，它本身的功用我们不可否认，其在保险业中的作用也不可忽视，因此我们不难理解，为什么在我们的统计资料中对英语能力作出要求的广告达到了 69 条，占有所有广告的 30.1% 英语在保险公司中的作用主要体现在以下几点：

- 1、保险公司业务方面的需要。中国加入 WTO，中国与外国交往越来越多，涉外保险业务开展等，而英语作为一门国际性语言，其在这方面的重要性自然就是不言而喻了
- 2、保险公司国际化战略的需要。保险业的开放是对国外保险公司的引入，引入的目的不仅仅是为了让国内保险公司学习外国保险公司的先进经验，更重要的目的还在于让国内公司走出去，这才是我们的最终目标，走出去战略的实施离不开英语这门国际性语言的支撑
- 3、人才储备的需要。许多公司现在还没有用得上英语人才的地方，但这并不代表以后也不用，因此作为一种人才储备也是为了将来更好的发展
- 4、当然，众多的公司招英语人才是确实有用的，但也不可否认存在一些随大流的公司，认为别的公司招人都有这样的要求，所以也不甘落后。

（七）资格证书越来越得到重视

对于资格证书，保险公司与相关机构都表现了很大的兴趣，在 229 条广告中，约有 57 条对此提出了明确要求，而这 24.9% 的要求中又以四类证书为主：

- 1、会计类，如：中国人寿的财务经理要求“会计师以上职称”、平安人寿的财务主管要求“注册会计师或注册税务师资格证优先”等
- 2、精算类，如：太平人寿的高级产品技术员及运营分析人员，分别要求通过“两门居委会上北美精算师考试”或“通过北美准精算师资格考试”，而恒康天安人寿的总精算师的要求是“北美、英国或中国精算师资格”
- 3、法律类，如：平安人寿在招聘其法律事务主管时要求通过国家律师资格考试
- 4、保险类，各种保险公司都对相应的资格证书作了要求。如：上海盛大保险经纪有限公司、北京联合保险

经纪有限公司都要求其员工具有“保险经纪人资格证书”，另外，所有保险从业人员都须具备代理人资格证书

另外，保险公司对年龄、健康状况、分析判断能力、策划能力、书面表达、形象、仪表、个人品德、团队精神、事业进取心、责任心等方面都有不同程度的要求。

保险公司需要的不仅是哪一方面的人才，而是复合型的人才、是全方位的人才，这是由保险公司的经营性质决定的。竞争是保险公司必须面对的，没有复合型人才，保险公司将难以在激烈的竞争中生存。那么作为在校大学生，我们该如何去做，使自己能适应保险业发展的需要呢？笔者认为可以从以下几个方面去努力：

1、学好理论知识，把自己培养成具有扎实的保险理论知识和熟练的专业业务技能的人才。

学生的根本任务是学习，学好知识一方面在完成本职工作，另一方面也是面对日趋激烈的人才竞争的需要，扎实的保险理论知识是做一切研究以及进行理论创新的出发点，只有具备了扎实的保险理论知识才能在日后的工作中结合实践，进行创造性的工作。

2、培养积极向上的自动、自发意识。

自动、自发是一种人生态度和责任，是一个集智慧、技能、心态、性格等的综合素质、综合能力的集中体现，是一个人工作、学习、生活，为企业、为家庭、为社会履行义务、承担责任的概括和凝练。自动、自发意识和能力对一个人的性格培养、素质提升、潜力挖掘有决定性的影响，具备了这种意识将会成为大学生成长、成才的重要基石。

3、适当参加社会实践，积累工作经验。

目前，人才市场上被企业一致看好的抢手人才，近90%都是既有学历又有工作经验的人，而刚刚走上社会的大学生由于缺乏工作经验，而出现令人尴尬的“疲软”状态。这不仅反映了经济的发展、社会的变化，也反映了一种新型的人才观。

每年的寒、暑假对我们来说，是一个不可多得的让我们参加社会实践的好机会，因此，我们要好好利用这个机会到相应的部门进行锻炼，把自己所学知识与实践结合起来，让实践检验我们所学的理论知识，同时还可以从实践中总结问题，带着问题来学习，从而达到理论与实践的真正结合。

4、做好职业生涯规划，给自己一个合理的定位

我们大学生应当好好的给自己定好位，“万丈高楼平地起”，所以我们不能要求一出校门就进入管理层，而应从基层做起，不断积累工作经验。只要恰当地给自己定位，树立一个坚定的目标，并坚持下去，谁能肯定山穷水尽疑无路后，不会有柳暗花明呢？相信有志者，事竟成。

5、加强课外学习，提高自己的综合能力

社会的发展对大学生提出了更高的要求，保险公司也不例外，这就要求我们要学会学习，学会怎么去提高我们的核心竞争力，以确保将来能在社会上有一席之地。一方面我们要学好课本知识，另一方面我们还要不断地去汲取各方面的知识，把自己打造成一个复合型人才。不断加强英语、计算机基本技能等的学习，扩大自己的人际交往，虽然保险人才战打得激烈，但保险公司对保险从业人员的要求并没有因此而降下来，因此该考的证书还是要考，通过证书的获取不断提高自己在专业方面的素质。

6、培养良好的团队精神及从业品德

《公民道德实施纲要》中对公民的职业道德作了明确的要求，爱岗敬业再一次被提到了重要地位。新华人寿成都分公司培训部吴先生说：“保险业现在的现状是人员的流动性高、留存率低，特别是大学学历的人员难以留住，这对公司和员工的发展都不利”公司与员工建立长远的合作关系更为可取。另外最大诚信原则是保险业经营的重要原则，因此它要求保险从业人员要以诚信为本，树立良好的形象。

（信息节选自：《对保险行业需求人才的探讨》）

3.2 保险行业证书

保险代理人考试介绍

根据《保险法》和《保险代理人管理规定（试行）》，从事保险代理业务的人员必须持有国家保险监管机关

颁发的《保险代理从业资格证书》。但是，代理人资格证书仅是对具有保险代理能力的人的资格认定，并不是保险代理人的展业证明文件。保险代理人只有在取得保险代理人资格证书，与保险公司签订代理合同，并获得保险代理人展业证书后，方可从事保险代理活动。中国的保险代理人考试最早于 1996 年，由中国人民银行组织并命题。1999 年起，根据中国保监会和中央电大的协议，改由中国保监会组织，由全国广播电视大学系统承担保险代理从业人员资格考试的组考工作。

报名资格：年满 18 周岁，具有高中及其以上学历或同等学历（注：从 2003 年 2 月起，调整完成国家九年制义务教育以上）的中华人民共和国公民（须持有《中华人民共和国居民身份证》，或者中国人民解放军的《转业军官证》、《复员军人证》）。适用于香港、澳门特别行政区公民。

以下人员不得报名参加资格考试

- (一)曾受到刑事处罚者；
- (二)曾违反有关金融保险法律、行政法规、规章而受到处罚者；
- (三)中国保险监督管理委员会认定的其他不宜从事保险代理业务者。

报名地点：全国各地电大。

考试时间：一般为每年分别在 3 月、6 月、9 月、12 月开考，一年四次。个别地区每月开考一次，如广州。

试题简介（2003 年 2 月起）：

（一）单选 100 道（每题 0.5 分）、多选 25 道（每题 1 分）、判断 25 道（专门考核《保险法》知识，每题 1 分）。

（二）命题范围如下：保险原理知识占 35%；《保险法》知识占 25%；寿险业务知识占 25%；财险业务知识占 15%。

保险代理人职业介绍

1、概述：

保险代理是代理行为的一种。而保险代理人是指根据保险人的委托，向保险人收取手续费，并在保险人授权的范围内代为办理保险业务的单位和个人。保险代理人由保险人授权，代为销售保险单、收取保险费或进行相关的其他活动。

保险代理人的权利依据保险代理合同中保险人的授权而取得。

2、保险代理人的法律特征：

第一，保险代理人的保险代理是代表保险人利益的中介行为。

第二，保险代理人的保险代理是由民法调整的行为。代理人在代理权限内以被代理人的名义实施民事法律行为，被代理人对代理人的代理行为承担民事责任。因而保险代理具备民事代理的一般特征：保险代理人以保险人名义进行代理活动；保险代理人在保险人授权范围内做独立的意思表示；保险代理人与投保人之间签订的保险合同所产生的权利义务，视为保险人自己的民事法律行为，法律后果由保险人承担。

第三，保险代理人的保险代理是基于保险人授权的委托代理。保险代理产生于保险人的委托授权，因而属于委托代理。委托保险代理必须采用书面形式。保险代理合同是保险人与代理人关于委托代理保险业务所达成的协议，是证明代理人具有代理权的法律文件。

3、保险代理人的义务

（1）诚实和告知义务。保险代理人基于保险人的授权从事保险代理业务，承担着保险人所应承担的义务，所以，保险代理人必须遵循诚信原则，履行如实告知义务。保险代理的诚信原则应反映在保险代理活动的全过程之中。一方面，保险代理人应将投保人和被保险人应该知道的保险公司业务情况和保险条款的内容及其含义，尤其是免责条款如实告知投保人、被保险人；另一方面，保险代理人也应将投保人、被保险人所反映的实际情况如实告知保险人。

（2）如实、及时转交保险费的义务。受保险人委托，保险代理人可以在业务范围内代收保险费，代收的保险费应按规定时间上缴保险人。

（3）维护保险人利益的义务。保险代理人不得与第三者串通或合伙隐瞒真相，损害保险人的利益。

4、保险人的权利

(1) 规定代理权限的权利。保险人有权规定保险代理人代理本公司的保险业务种类及业务范围，也有权要求保险代理人按照保险人规定的条款、费率及实务手续开展业务活动。

(2) 监督保险代理人代理行为及业务的权利。因为保险代理人的代理行为后果直接作用于保险人，所以在不干涉保险代理人独立开展业务的前提下，保险人有权监督代理人的行为及业务活动。

保险公估从业人员基本资格考试

(一) 报名条件

根据《保险公估机构管理规定》，从 2003 年起，凡符合下列条件之一者均可报名参加考试：

- (1) 具有经济、金融、理工等专业大学本科以上学历并从事相关专业工作 5 年以上（含 5 年）；
- (2) 具有中级以上技术职称。

(二) 报名所需材料

- (1) 身份证或护照复印件
- (2) 学历证书复印件或中级以上技术职称证明文件的复印件
- (3) 1 寸免冠照片两张
- (4) 报名表

(三) 报名费

保险公估从业人员基本资格考试报名费为每门 90 元

(四) 考试科目

保险公估从业人员基本资格考试共设两科：“保险理论与实务”和“保险公估实务（包括相关法律和保险公估案例分析）”。

考生可根据自己的实际情况，选择一科或两科进行考试。

两科考试合格者可取得保险公估人资格证书。

单科考试合格，成绩两年内有效。

保险经纪和公估从业人员基本资格考试每科考试的总分为 100 分，及格分数为 60 分。

(五) 报名时间与考试时间

每年六月和十二月各安排一场考试，报名于考试前三个月截止。

保险公估人职业介绍

一、职业简介

保险公估人是指接受保险合同当事人的委托，为其办理保险标的的勘查、鉴定、估损及赔款的理算等并出具证明的人。

保险公估人是保险中间人之一，对保险合同双方都没有利害关系，处于中间地位。保险公估人必须有专门的知识及技术，并凭借其专业特长公正地对保险标的进行查勘、定责、检验、鉴定、估损。公估人可以为保险人工作，也可以为被保险人工作，并向委托人收取劳务费用。

二、保险公估人的特点

保险公估人具有以下两个方面的基本特点：

1. 独立性

保险公估人是处理保险理赔业务的第三者，独立于保险合同当事人之外，既可以接受保险人的委托，也可以接受被保险人的委托。保险公估人以“独立、公正”的身份参与保险事故处理，以科学为依据作出评估鉴定，不偏袒任何一方，从而在客观上可以起到缓解保险合同双方当事人矛盾、维护双方合作关系的作用。

2. 专业性

保险公估人为保险人与被保险人提供保险服务的领域很广。公估人需要具有不同专业背景，同时应熟悉金融、保险、法律、会计等方面的知识。同时，由于保险公估人的鉴定结果直接影响着保险人的赔偿，事关保险

人和被保险人的合法权益，这就要求保险公估从业人员必须具有专业资格。一般而言，保险公估人都是由各行业通晓金融、保险、法律、会计专业知识的专家组成，其专业性特点十分明显。

保险公估的特点还表现在它与其他中间人相区别的特殊性上。

1. 保险公估人与保险人的区别

在处理保险事故方面，保险人和公估人的作用可能发生重迭。但事实上，两者是有区别的：

第一，立场不同。保险人在对保险标的进行评估、查勘和理赔时都可能以自己的利益为先，这很容易造成对被保险人的不公平。保险公估人独立于保险合同双方当事人，在处理保险事故时处于中立地位，不偏袒任何一方。具有这种特殊身份的保险公估人易于为保险合同双方特别是被保险人所接受，能够消除被保险人对保险人的抵触和对立情绪，便于理赔活动顺利进行。

第二，处理方法不同。保险人对于发生频率高而损失相对较小的一般保险事故的处理有丰富经验，但对一些损失巨大的巨灾风险和高科技风险，保险公估人则具有优势。这是由保险公估人的专业性特点所决定的。保险公估人拥有各领域的权威专家和科技人员，出具的公估报告书一般均会得到保险合同双方当事人的认可。

2. 保险公估人与保险经纪人及代理人的区别

保险公估人与保险经纪人、代理人一起构成了完整的保险中介，他们三者的分工不同，执行不同的职能，发挥各自的作用，不可或缺，无法相互替代。

第一，利益关系不同。保险代理人代表保险人的利益，在保险人授权的范围内从事代理业务；保险经纪人代表投保人和被保险人的利益，为其设计和安排合理的保险计划；保险公估人独立于保险合同双方当事人之外，其“独立、公正”的身份和以科学为依据出具评估报告从事公估业务的特点有利于切实维护双方当事人的权益。

第二，从事业务活动的名义和行为产生的法律后果不同。保险代理人以保险人名义从事保险代理业务，其代理行为产生的法律后果由保险人承担；保险经纪人和保险公估人则以自己的名义进行业务活动，其行为产生的法律后果由自己承担。

第三，组织形式不同。从各国惯例来看，保险代理人可以是单位或个人，保险经纪人也可以是单位或个人，而保险公估人的组织形式一般为公司。

3. 保险公估人与一般资产评估公司的区别

资产评估公司无需了解风险的自然特征和风险因素，评估主要根据工程或设备的原值、年限、工作寿命和残值进行计算，作出评估，主要是对标的进行空间和时间上的价格分割。而保险公估人则不仅要对被保险人的资产进行评估，还要进行风险评估防灾防损策划，对受损标的进行定损，分析事故原因，明确责任，并提出损余物资的处理方案。

4. 保险公估与司法公证的区别

保险公估与司法公证不同。司法的公证是由国家公证机关依法订立程序进行，而保险公估则是由具备法定条件、领取营业执照的保险公证人组织进行。保险公估人的公证属于经济范畴，而司法公证属于法律范畴。司法公证并不对受损标的进行鉴定、估损、理算、归责等，而只是对各类合同、文书等的真实性和合法性给予法律证明，其公证文件具有法律效力；保险公估办理标的物的检验、鉴定、估损等并予以证明，但公估结果并不具有法律上的约束力和强制力。保险合同双方当事人如果不接受保险公估的结果，可以另行约请其他保险公估人进行再次公估或采取法律诉讼的形式解决争议。

三、保险公估人的分类

(一) 按业务活动分类

根据其业务活动的不同，保险公估人可以分为承保公估人和理赔公估人两类。

1. 承保公估人

承保公估人对保险标的作现时价值评估和承保风险评估，公估保险人依据承保公估人提供的公估报告，评估保险标的风险，并根据其自身承保能力确定是否接受投保。

2. 理赔公估人

理赔公估人是在保险事故发生后，受托处理保险标的的检验、估损及理算的专业公估人。保险理赔公估人包括损失理算师、损失鉴定人和损失评估人。损失理算师指在保险事故发生后，计算损失赔偿金额，确定分担赔

偿责任的理算师，主要确定保险财产的实际价值。损失鉴定人是在保险事故发生后判断事故发生的原因和责任归属的公估人。损失评估人是指办理保险标的的损失查勘、计算的人，他们通常只接受被保险人单方面的委托，代表被保险人的利益。

（二）按业务范围分类

根据保险公估人处理的业务险种、从事业务活动的范围的不同，可以分为海上保险公估人、汽车保险公估人、火灾及特种保险公估人、责任保险公估人四类。

1. 海上保险公估人

海上保险公估人主要从事海上、航空运输保险等方面的业务。海上保险与航空运输保险均为国际性保险。船舶保险中的船身价值或其修理规模和费用的确定均与船舶的种类、吨位、用途直接相关，船上设备、机器、引擎、发动机等的评估都需要具有相关的专业技术知识，保险人必须请船舶公估公司处理；航空货物运输保险中的货运检验涉及发货人、收货人、承运人和保险人各方的利益和责任，各方当事人难以达成一致意见，保险人通常委托处于独立地位的海上保险公估人处理。

2. 汽车保险公估人

汽车保险公估人主要处理与汽车保险理赔业务有关的业务。他们熟悉各类汽车的结构、车价、零件价格和修理费用等，其业务范围一般仅限于受保汽车的损毁事项，而不包括第三者责任损失事项。

3. 火灾及特种保险公估人

火灾及特种保险公估人主要处理火灾保险等特种保险方面的业务。随着经济的发展和科技进步，财产保险的承保范围日益扩大，保险理赔的技术含量不断提高，保险人自行处理理赔的难度加大，急需求助于具有专业技术的保险公估人来满足火灾和特种保险的需要。

4. 责任保险公估人

责任保险公估人主要处理各类责任保险领域的公估业务。

保险经纪人考试介绍

根据《保险法》和《保险经纪人管理规定（试行）》，从事保险经纪业务的人员必须持有国家保险监管机关颁发的《保险经纪从业资格证书》。要取得《资格证书》，必须参加保险经纪人资格考试。保险经纪人资格考试既是国家级资格证书考试，也是保险经纪人从业资格考试，其公正性和权威性不容置疑。保险经纪人考试于1999年5月开始举行。

报名资格：具有完全民事行为能力，具有大专及其以上学历的个人都可以报名参加考试。

以下人员不得报名参加资格考试

（一）曾受到刑事处罚者；

（二）曾违反有关金融保险法律、行政法规、规章而受到处罚者；

（三）中国保险监督管理委员会认定的其他不宜从事保险经纪业务者。另据有关规定，在校在读的大专生、本科生不具备报考资格。

保险经纪人职业介绍

1. 概述

保险经纪人是指基于投保人的利益，为投保人与保险人订立保险合同提供中介服务，并依法收取佣金的单位。保险经纪人按险种分类，主要分为人身保险经纪人、财产保险经纪人和分保经纪人三种。

2. 保险经纪人的法律特征

《中华人民共和国保险法》第一百二十三条规定：“保险经纪人是基于投保人的利益，为投保人与保险人订立保险合同提供中介服务，并依法收取佣金的单位。”从该条规定来看，保险经纪人具有以下几点法律特征：

一、保险经纪人是投保人的代理人，其必须接受投保人的委托，基于投保人的利益，按照投保人的要求进行业务活动。

二、保险经纪人不是合同当事人，其仅为促使投保人与保险人订立合同创造条件，组织成交，提供中介服

务，而不能代保险人订立保险合同。

三、保险经纪人只能以自己的名义从事中介服务活动，但其有自行选择向哪家保险公司投保的权利。

四、保险经纪人从事的是有偿活动，有权向委托人收取佣金。其佣金主要有两种形式。一种是由保险人支付的，主要来自其所收保险费的提成。另一种是当投保人有必要委托经纪人向保险人请求赔付时，由投保人向经纪人支付相关报酬。

五、保险经纪人必须是依法成立的单位而非个人，并承担其活动所产生的法律后果。投保人对保险经纪人的经纪活动并不承担责任，经纪人因其过错造成的损失由自身承担。

3、保险经纪人的服务内容

保险经纪人作为投保人的保险顾问，能为投保人提供广泛和周到的服务，具体包括：

1、为投保人选择最合适的保险公司和险种，保证投保人以最有利的条件签订保险合同，获得最大的保险保障。

2、对客户经营活动的风险进行认定和评估，确定其投保需求，并提出风险管理的建议。

3、在保险期间内，定期拜访客户，分析风险变化状况，帮助保户修改保险方案。

4、当发生保险事故时，监督保险合同的执行情况，或接受保户委托，以最恰当的索赔方式协助或代保户向保险人索赔。

5、为客户提供经济、法律、财务和审计等多方面咨询服务。

目前，国际上保险经纪人的功能已从最基本的单纯协助客户安排保险，扩大到协助客户进行风险管理及投资理财等全方位服务。客户将享受到更广泛、周到的服务。

4、保险经纪人与代理人的区别

保险经纪人与保险代理人有什么区别及他们是怎么工作的呢？保险经纪人的工作程序主要如下： 1、为客户提供各种保险信息。 2、在接到被保险人的书面委托书后，了解委托人的保险需求，与保险公司谈判，最终达成保险协议。经纪人有义务为投保人设计保险方案，建议合适的险种，争取公平的费率（价格），选择信誉好、服务周到的保险公司签订保险合同。 3、监督保险合同的履行。 4、帮助客户进行风险管理和协助索赔。 5、保险经纪人的职业责任保险可为客户提供更高层次上的保障。如果由于保险顾问的过失、或其他行为造成被保险的损失，被保险人可以向保险经纪人提出索赔，由保险经纪人给予赔偿或其他支付以消除或减轻损失，保险经纪人自己的职业责任保险会支付该项赔款。

北美精算师考试介绍

1、精算师

1) 什么是精算学

精算学在西方已经有三百年的历史，它是一门专门研究如何处理保险业及其他金融业中各种风险问题的定量方法和技术的学科，是现代保险业、金融投资业和社会保障事业发展的理论基础。目前，精算已经渗透到商业保险的各个领域，并在投资机构、社会福利组织、政府咨询和监管等机构中发挥越来越重要的作用。

2) 什么是精算师

精算师是经过金融保险监管部门认可其从业资格的个人。精算师在数学、统计、财务、组织及分析方面具有广泛的技能，他们运用精算知识从事评估承保风险、厘定保险费率、提留准备金、安排分保额和进行偿付测试等工作。传统上精算专业大多运用于保险公司和参与社会保障体系的设计，而今天精算师被定位于更广泛的领域，如商业银行、金融中介、长期资本项目等。凡是需要处理风险的领域，精算师都能发挥作用。

与会计师、律师和医生等职业相比，精算师是一项人数不多、专业性更强的职业。根据美国 1999 年的职业评级

历史书(Jobs Rated Almanac by Les Krantz) 对美国的 250 种职业进行的评定和排名，精算师被评为最好的职业。

据预测，到 2010 年，中国将会至少有 60 家国内保险公司和 20 家含外资的保险公司。而目前精算师的数量还远不能满足中国保险业的发展需要。因此，培养得到国际认可的精算人才是一项迫切的任务。

2、北美精算师协会资格考试

1) 关于北美精算师协会 (SOA) (网址：<http://www.soa.org/>)

由于精算师是一项非常专门的职业，一般需要经过资格考试来认定从业资格。现在规模最大、拥有最多会员精算师的组织是美国的北美精算师协会（Society of Actuaries，简称 SOA）。目前拥有正式会员和准会员约 16, 500 名。作为一个国际性的精算教育和研究机构，SOA 的主要任务是提供人寿保险、健康保险、员工福利和养老金领域的精算教育计划，以后续教育的方式提高精算师的咨询和解决涉及不确定事件的金融、保险、财务及社会问题的能力。SOA 自 1987 年起与我国南开大学合作设立了精算教育培训项目，并于 1992 年在南开设立考试中心。至今 SOA 已在中国大陆设立了 8 个考试中心。友邦-中大精算中心就是其中一个。

2) 关于 SOA 的精算师资格考试制度

SOA 从 2000 年起采用新的教育体制。获得 FSA（精算师）称号必须通过以下课程考试。

ASA（准精算师）资格考试

要获得 ASA（准精算师）资格必须通过基础教育中的六门课程。

课程 1：精算科学的数学基础 (Mathematical foundations of Actuarial Science)

课程 2：利息理论，经济与金融 (Interest Theory, Economics and Finance)

课程 3：关于风险的精算模型 (Actuarial Models)

课程 4：精算建模方法 (Actuarial Modeling)

课程 5：基本精算原理的应用 (Application of Basic Actuarial Principles)

课程 6：金融与投资 (Finance and Investments)

FSA（正精算师）资格考试

在获得 ASA（准精算师）资格的基础上，通过两门课程考试。第一门要求参加并成功地完成一次讨论班的学习，第二门则要求通过考试。

课程 7：应用精算模型强化讨论班 (Applied Actuarial Modeling)

课程 8：特定的精算实务 (Advanced Specialized Actuarial Practice)

Candidates must choose one of the followings: France Health, Group Life & Managed Care, Individual Insurance, Investments, Retirement Benefits.

中国精算制度简介

建立中国保险精算制度的基本思路是在其保险精算监管系统中实行首席精算师签字的精算报告制度，制度本身包括两个方面的内容：中国精算师认可制度和保险公司的精算报告制度。

1、中国精算师认可制度

认可制度中国保险业的精算师认可制度是实行考试认可制度。考生通过保险监管部门要求的全部课程考试，可取得中国精算师考试合格证书。

纵观世界各国，大体有两种精算师认可制度。一是考试认可制度，即设定一系列考试课，无论什么教育背景，只要通过全部考试，即可获得精算师资格。这以北美精算师协会和英国精算师协会的考试最为典型，属于这种类型的国家有英、美、加、澳、日本等国家。二是学历认可制度，通常在大学设立精算专业，类似于准精算师和精算师水平，分本科和研究生两个阶段，精算专业研究生毕业，即可获得精算师资格。属于这种类型的有德、法、意、瑞士、西班牙、荷兰、巴西、墨西哥等国家。这两种制度也有其共同点，一是对保险公司的指定精算师或首席精算师，除要求精算师资格外，还要求最低的精算专业从业年限，强调精算工作业绩。

中国精算教育始于 1988 年南开大学招收第一届中美联合培养的精算研究生，至今，国内已有近 20 所院校招收精算专业本科生、研究生，精算教育目前还有迅速发展的趋向。但这些院校师资力量、教学水平差别很大，又没有统一的课程设置标准，如采用学历认可制度，很难控制精算师的质量。有鉴于此，借鉴英、美等国经验，建立中国精算师资格考试制度是符合中国现状的。

中国精算师的职业制度基本思路在考试认可制度下，取得精算师考试合格证书仅是精算师职业制度的开端：
①取得中国精算师资格证书者，若以精算师名义在商业保险机构执业，还需向中国保监会申请注册，在取得精算师执业证书后，方可执业；
②执业的精算师应加入精算师的专业团体中国精算师协会，每年需参加中国精算师协会规定的职业培训，接受其监督管理；
③保险公司聘请一名执业精算师作为公司的首席精算师，并报中国

保监会备案（首席精算师需经中国保监会的资格审查认可）；④首席精算师离职应当报中国保险监督管理委员会备案。保险公司解除其首席精算师的职务，应当向中国保险监督管理委员会陈述理由，并报中国保险监督管理委员会备案。

2、保险公司精算报告制度

配合中国保险业精算监管系统的建立和完善，中国保监会将逐步建立保险公司的精算报告制度。在每一经营年度完了，保险公司除应向保险监管部门提交精算财务报告外，还必须提供由公司首席精算师签署的有关精算报告，其基本内容是(1)提供各项准备金评估时所采用的精算假设、计算方法、并列明各项准备金结果等；(2)公司偿付能力、财务稳定性分析；(3)模拟、测算不同运营环境下，公司现金流量状况，以保证公司的偿付能力。

3、保险公司首席精算师制度

英国、澳大利亚、加拿大、日本、新加坡等国家都有相当完善的首席精算师(或委任精算师)制度，这是这些国家寿险业健康发展的重要保障。首席精算师担负着保险公司精算方面的领导工作，负责正确评价该公司的偿付能力及财务稳定性，同时对精算工作的失误有不可推卸的法律责任。首席精算师对公司财务和偿付能力方面的问题有向公司董事会和保监会报告的权利和义务，当发现公司经营中存在重大风险或偿付能力不足时，应当立即向公司总经理报告，该报告应当同时提交公司董事会和中国保险监督管理委员会。

中国保监会将逐步建立和完善首席精算师制度，首席精算师的主要职责是：①组织、领导本公司的精算工作；②签署保险公司对股东、保险监管机构、社会公众提供的精算文件、报告；③每个会计年度完了，以个人名义至少向公司董事会提交一份上一会计年度的公司精算报告，并抄报中国保险监督管理委员会。该报告评价公司目前的偿付能力状况，对可以预测的公司未来的财务状况作出判断，同时对未来投资、法律、税制和市场的变化可能对公司造成的影响作出说明。

需要强调的是，我国首席精算师制度的建立和完善需要较长的一段时间过程。在目前的过度期内，暂行精算负责人制度，精算负责人部分履行首席精算师的权利和义务。

4、中国精算师协会

西方发达国家在十九世纪就成立了精算师协会，到现在已经有了上百年的历史，不光在保险行业，在整个社会生活中都树立了崇高的威望，西方精算师协会对精算行业的发展起到了至关重要的作用，现在承担了很大一部分对精算师的管理职责。

中国保险精算教育及精算应用在这十几年中有了突飞猛进的发展，并已培养和储备了一批精算专业人员，首批中国精算师的认可为精算师协会的成立奠定了基础，精算工作领导小组将适时向中国民政部申请成立中国精算师协会。鉴于中国精算师协会是一个专业性很强的组织，将从事一些极具开创性的工作，其职责和动作方式完全不同于现有的保险社团组织(如“中国保险学会”，“中国保险行业协会”等)，因此将按国际惯例独立设立，而不能依附于其它保险社团组织。

未来的中国精算师协会将受中国保监会的监督，是具有独立法人地位的社会团体组织，将履行以下职责：①受中国保监会委托，监督、管理从业的中国精算师；②为中国保监会制定精算制度提供技术支持，为执业精算师制定精算实务指引；③负责执业精算师的职业培训和再教育工作；④制定执业精算师职业守则；⑤举办精算学术会议，促进精算学术研究、交流以及对外交往活动；⑥再版年报、期刊及其它出版物。

中国精算师协会的建立将是保险行业中的一件大事，它的建立是实现从业精算师自律管理的开端，使建立我国精算行业的基础设施有了技术上和组织上的保证。

四、 保险行业零接触

4.1 中国人寿资产信息科技部笔试题回忆

行测 60 分钟、心理测试 30 分钟、专业题 90 分钟。

专业部分：

一、简答，每题 10 分

- 1、写出一个二叉树正向遍历的非递归算法。
- 2、容灾和备份的区别。
- 3、容灾中 RPO 和 RTO 两个指标的特点。
- 4、容灾有哪些层次，简要说明。

二、每题 10 分

1、写出两个 SQL 语句，第一问是列出一个表中符合某些条件的数据的某些属性，第二问是列出一个表中当某一个字段取不同的值时另外的一个字段分别的和。（可能描述不太清楚，总之蛮复杂，我不太会）

2、一个局域网网关出现故障，修复后局域网内部之间可以互相 ping 通，但 ping 不通外网。给出分析。

三、论述，20 分

灾备技术有哪些种，说出优缺点，并分别举例。

四、英译汉，10 分

关于 WTO、欧债危机、希腊破产的一篇文章。

五、汉译英，10 分

关于上海股市低迷，灰色贷款市场兴起的一篇文章。

基本上一半的题都跟容灾有关，这个我不太了解，于是基本考跪了，发上来攒人品吧。

出自：北大未名站任宇寰

4.2 中国出口信用保险公司国别风险分析员笔试

今天是 12 月 15 日，距 12 日的笔试已经过去 3 天了，不过还是想留点中国信保的笔试资料也许会对 2012 年学弟学妹们有所借鉴。

本人报的岗位是国别风险分析员（北京），笔试地点是安排在中国信保山东分公司会议室（在青岛，香港东路）。当时自己还是比较幸运的，农行的笔试时间安排在了 12 日下午，这样正好中国信保的笔试在上午，就没有向其他一些同志出现冲突（后来证实有不少同志因为农行笔试冲突而很遗憾没有参加信保笔试）。不过，自己还是当时犹豫思想斗争了好久，原因有二：1、自己虽然提前已经对以往信保的笔经做了复习了解，但是由于大四结课后好久没接触专业知识（PS：本人是国际经济与贸易专业），大学英语学完后也是好久没接触英语了，所以感觉心里没底，一直在纠结中要不要去参加。2、连着两天，11 日上午是工行的笔试，12 日上午是中国信保笔试，下午是农行笔试，连着 3 个笔试，OH MY LADY-GAGA！所以想控制一下时间多看看银行的知识，毕竟银行考的知识比较繁杂，还相对机会大一些。。。。。。不过，在激烈的思想斗争中还是下定决心参加信保的笔试，后来，在自己走出 11：30 答完笔试走出会议室的时候还是庆幸自己参加了信保的笔试，虽然感觉做的很不好，很多知识都忘了，但是还是觉得自己应该抓住每一个机会！

先简单谈谈通过这次笔试自己对信保的一些印象吧，首先感觉公司有一种大气和沉稳，这是第一眼看到信保山东分公司时的感觉；其次，感觉公司非常规范，再次，感觉公司的文化氛围还好，当然了接待我们的工作

人员，各位 PL 姐姐都很和善，感觉很温暖。至于公司的简介之类的就不谈了，总之感觉挺好的。



好了，闲话少说，接下来，应该是各位最关心的，也是重点吧，就是今年的笔试内容啦！我们经过网申简历筛选、在线测评两轮后在山东分公司会议室参加笔试的是 60 几个人吧，然后因为农行笔试等等之类的原因减去没有去的同志，差不多 50 个人左右，然后绝大部分都是报的客户经理的职位，貌似很少有和我一样报国别风险分析的，可能这也是和专业限制有关吧。首先先谈一谈国别风险分析员的笔试吧。

一、翻译，英译汉，两段时事资料（每段 6、7 行吧英文吧）。

1、大体的意思说的是 G8 集团，决定，减免，一些 POOR 国家，债务。以上概括的是关键词，内容还涉及一些国际组织，比如 IMF、World Bank 之类的，所以大家在准备是还是要把一些重要的国际组织名称记住了；

2、大体的意思是巴西的 GDP，经过发展和恢复，与经济危机发生前的比较，然后提到相关对经济发展的预测，这一段时事是结合经济危机的。

注：两段材料，我是这样理解翻译的，不知道自己理解的是否正确，不过还是提醒大家要注意时事大事吧，特别是与经济有关的。

二、简答题。

1、什么是国际储备，国际储备主要包括哪几部分，影响一国国际储备的主要因素有哪些。

注：这个知识点自己好早以前学过，后来都忘了，只能是自己凭印象乱写了，还是提醒大家要有扎实的知识储备啊。

2、好像是面对经济危机，各国主要采取的财政政策和货币政策，主要目的是什么。。。

3、。。。好像是说造成财政赤字的原因有哪些，然后财政赤字会对经济发展带来哪些消极影响。

四、材料题

给几段时事材料然后回答问题，材料挺短的，但是是结合最新的经济时事背景的。

材料 2 大体是说美国今年好像是 11 月份吧，购入国债。

材料 3 大体是说印度的通胀率很高之类的。

(1) 美国购入国债对本国宏观经济各领域带来的直接影响有哪些。

(2) 印度央行面对高通货膨胀率，应该采取的货币政策有哪些

(3) 美国购入国债的行为对印度采取措施带来的引导和（借鉴影响）之类的，具体内容给忘了。。。。。

注：由于已经过去 3 天了，所以以上是大体记忆的内容，好像是还有一简答题是关于我国物价上涨，应该采取的货币政策有哪些，具体的表述给忘了。。。不过，可以总结出这套笔试主要考查了财政政策和货币政策，尤其是货币政策的知识，主要是体现在如何运用上。所以，应该给大家些许启发吧。

五、作文。

结合给出的几段材料，自选角度，自拟题目写一篇评论性文章，字数在 1200 字左右。

好像是给了 6、7 段材料。没段材料都挺短的，主要内容有目前我国移民情况，移民人数持续增加，很多高科技人才移民其他国家，我国这些年来出国留学的人数，同时留学结束后回国的人数非常少，还有网友总结的人才去往他国的一些原因（是比较搞笑但又很真实很贴切的）等等。主要是关于我国人才外流（这是我自己总结理解的）的一些情况。

注：作文题其实就和公务员考试的申论写作一样，所以建议大家留意一下公务员考试申论写作的一些基本情况，格式、思路、版式之类的，这些会对大家有帮助的。

然后大体说说客户经理岗位的笔试吧，虽然不同岗位笔试内容试卷都不同，但是答题纸还是用同一张，只是作答不一样。所以我也只是凭记忆加猜测吧。第一是两道翻译题，具体内容就不知道了。第二题，是选择题，好像是有单选多选之分吧，大体有 10 个题左右的样子吧，不过貌似需要计算，看到旁边的一兄弟是在用计算器的，所以大家以后可以注意一下是否要带计算器。第三题，是简答题，具体内容就不知道了。第四题应该也是材料题，具体内容就不知道了。第五题，作文，具体内容就不清楚了。

以上是自己在 3 天后对中国信保笔试做的会议和理解，不知道自己的理解是否恰当，不过还是期待这些资料和感悟能够给大家一些借鉴，哪怕是教训，希望对大家有所帮助。

最后，祝每一位兄弟姐妹在求职路上一切顺利！也祝自己能够顺利通过中国信保的笔试，成为中国信保的



一员，祈祷祝福中——

小桌子

2010-12-15

上午



4.3 中国人寿笔经（上海）

第一次写笔经，新鲜发布，希望能造福后代，顺便给自己攒点 RP~人寿的笔试还算正常的，2 小时 90 道，不过我还是没来得及，有些就闷了。。

不过他们的考试很不好，教室在梯教，坐了 100 多人，两个人发试卷，前拿和后拿的可能差 5 分钟，很不公平，纯粹拼 RP

言归正传，考试分 5 部分

第一部分是语言题，主要类似于高中的语文，给你一小段话问你主旨，或者下文会谈什么，文章大多是报刊杂志的，有比较新的新闻（N 篇世博的），也有科技类的

第二部分是逻辑推断，比如给你个结论，然后给你 4 个选项，问你哪个成立最大程度地驳斥了之前的结论（或者支持）

第三部分是数学，高中数学+脑筋急转弯型的，有几道是高中的排列组合，可恶的是不能用计算器的，很多题目我都是倒推排除的，这部分其实就是考小学的笔算+中学的数学，还有一道是关于时钟的，不要想太复杂就 OK

第四部分，图表题，这部分我觉得最恶心，我基本都是闷的。。本来以为就是看图就能选出来的，它有图有文章，恶心的是问的问题不是直接地，还要推算，都是工业产值啊什么的，又不是整数还老老大大的，笔算了半天还没有选项的，哎。。反正这部分也都是计算

第五部分是英语题，4 篇阅读理解，比较难（也许是我太久没接触英语了，困。。）主要是经济类和科技类的文章

估计我悲剧了，希望这对学弟学妹有所帮助，哈哈

4.4 平安保险集团总部法律岗三轮全过程面经

平安保险集团总部法律岗面试分三轮，第一轮是人力资源的初步面试，第二轮是高层的专业面试，第三轮是人力资源的 boss 的核人面试。

集团总部的法律岗只在全国 15 所高校同学中录取，至于哪十五所不得而知。我听 HR 提过清华，北大，人大，南开，武大，中南财经政法，中山大学的同学。全程都是视频面试，这个应该是平安的面试特色之一。

先通过邮箱投递简历，如果简历通过，则会约时间进行第一轮面试。

一面，四个人一组，由两面人力资源的面试官进行面试。首先三分钟自我介绍，HR 要求的是你的自我介绍能够让他们看到你的名字，能想起来你有一个鲜明的特点。自我介绍之后，就会分别问每一个一些开放性问题，比如你最骄傲的事情，有没有其它的 offer，之前面过哪些企业，成功和失败的经验是什么。我们那组有一个大哥面试到宝洁的终面失败了，然后 HR 对他的这个失败的经历也是很感兴趣的。（个人觉得平安还是很欣赏去面试过宝洁的人的，不论是拿到 offer 的还是没拿到的，可能某些用人的标准有点相似）。这一面一共 20 分钟，结果出来得也非常迅速，当天上午十点二十面试，十一点结束，十二点半已经收到面试通过的邮件，要求做一个网上测评（这个是很多用人单位使用的一个系统测评，包括智商和情商测试，个人觉得非常简单）

二面，专业面。当时是广东地区和武汉地区同时面试的，广东地区在现场，武汉地区在视频前，当时广东地区有一个人，武汉地区进入二面的有四个人（可见一面的淘汰率是非常高的）。专业面的最大 boss，应该是平安集团的首席律师的、董事会秘书，平安保险各个险种的法律顾问部的部门经理，属于高层的专业面试。首先

是自我介绍，然后针对简历的一些情况进行了解，询问了每个人的毕业论文方向，并且在一定的基础上问了一些毕业论文里涉及的一些法律问题。

然后进入真正的专业面环节，提问主要是针对面试官所研究方向，如侵权责任法，合同法，保险法等方面的问题，问题很详细，有关于法条的，有关于理论的，是非常专业的专业面。当时气氛很紧张，感觉很多东西明明知道，但是会在说的时候突然短路，然后会绕着这个话题说一些与题目无关的内容，这时面试官会打断你，然后要求你只针对问题进行作答。

终面，武汉地区四个里面有三个人进入了三面。三面试平安的传统的核心面试。就是看这个面试者是不是符合平安的法律岗。对我的提问主要是以探索性格为主，问了我的性格哪些适合做法律岗，哪些不适合。还问了我之前的面试经历，和自己失败的地方在哪里。问题很尖锐，感觉他们就是在寻找真正适合自己的人。至于平安的择人标准则不得而知。但是个人感觉平安更偏重外企喜欢的性格，上进，努力，勤奋，抗压能力强。（另外，平安是我听说并且亲身感到的最不歧视女性的中国的企业。）

体检，总部出钱，在平安自己的体检机构体检。体检寄到总部，大约需要 3 到 4 天。

定薪，体检表到达总部后，如果体检合格，平安的 HR 会给你打一个电话，说明薪资。

今年总部的薪资是基本工资 7000 以上，加年终奖。第一年至少 10w，第二年会到 13-15 万这样子。无住宿，但是有一个月 500 元的住房补贴。一般有实习，根据将你分配到的部门定实习计划。

定薪之后，你要口头回复 HR 是否接受，如果接受则进入签批阶段，此阶段要经过 3 到 5 天，虽然 HR 说是 2-3 天，然后签批结束之后发正式的录用通知，邮寄三方。

从一面到最后的寄三方，大约过了 1 个月，总体的效率是很高的。

后来经过一些了解，对平安总部的总体评价是平台很好，薪资在深圳只是中等水平。工作很辛苦，有严格的竞争制度和淘汰制度，压力应该是很大的。人员流动性也比较大，主要会向各个方向跳槽，有银行，有信托，主要因为平台好，可以在平安内部的证券，银行，信托之间跳槽，还有可以跳槽到宝洁之类的。深圳本就是个竞争激烈的地方，选择了深圳，估计也没有办法做到安逸了吧。

以上，希望可以给后来者提供帮助。

祝大家 2012 好运，都可以找到满意的工作，给力的 OFFER

4.5 三星财产保险（中国）有限公司面经（散文+抒情版）

岁月静好，勿念

第一天下班，买了寿司、生鱼片、土豆泥奖励自己做晚餐，音乐静静流淌，觉得自己真是会照顾自己的人，小资生活，就是这样的吧.....

今天是正式上班的第一天，依稀记得面试的时候还用相机照了这个几十层的大楼，保安不让我拍我还告诉他：“这以后就是我上班的地方，我怕我会迷路找不到所以先拍下来啦”，其实那时候还不知道面试的结果，只是面试多了看 HR 的眼神你就知道他对你的印象怎么样了，而不管他什么样的眼神，都要以真诚的眼神回应，这才是最重要的，希望在转角.....

三星财产的 HR 真的还蛮亲切的，面试共两次，一面是中国韩国 HR 各一枚，问的问题蛮简单，无非是先做韩语和英文的自我介绍，然后 HR 根据我简历上所写的内容来提问些问题，问题大概是“当初为什么选择韩语专业”“介绍下自己的故乡和家人”“入社后的职业规划是什么”，这些问题基本面试都会被问到，所以回答的自认为还不错（窃窃的笑 ing...）其实与其说是面试，还不如说是聊天，大家都带着一种平常心去交流，记得两位 HR 自始至终都笑呵呵的，无论是我觉得自己回答的不错还是觉得回答的不够圆满，他们都是给予一种鼓励的力量。

二面安排在了 5 天后，用这 5 天的空窗时间，游遍了上海很多的地方，走走停停，生活就是这么简单.....

二面据说会有很大的领导面试，一进屋果然气氛就不一样了，坐在最中间的韩国领导，看其他 HR 对他说话的口气和尊敬的态度就知道他最大啦，二面主要就是最大的领导问问题，问题环环相扣，包括：

- 1、你的朋友是怎么评价你的？答曰：“亲切，大气，责任感强”
- 2、如果公司因为业务需要经常加班，你经常见不到男朋友或者朋友会怎么办

答曰：“男朋友刚分手不见也罢，朋友也很忙，周末可以经常见面的”

3、父母的职业是什么？答曰：“父亲是一家小外贸公司的财务，妈妈自己开一家小吃店，他们都很正直很勤奋，总是在潜移默化的影响着我”

4、如果薪水或者职位不是你理想的，你会怎么办？

答曰：“薪水嘛，会一直坚持努力地，相信总有一天会达到我期待的薪水，而且相信三星这样优秀的公司是不会亏待自己的员工的，至于职位，相信公司都是根据应聘者的综合素质来安排的，自己想要的不一定就是对的，最适合自己的才是最好的，所以我尊重公司的安排”

5、说说韩国人的优点和缺点吧。

画外音——屋里六位，只有一位是曾见过的女 HR，听见这个问题，我本能的朝她看去求救，她还是乐呵呵的，感觉意思应该就是实话实说吧，再望望其他 HR，五位均是韩国男 HR，且均是大气场，正想着怎么说时，最大的领导突然问：“怎么还不回答呢，优点一个都没有吗？”囧 ing.....

赶快答曰：“韩国人勤奋，热情，时尚”

“那缺点呢？”其中一位 HR 问到，“缺点就是太时尚了，曾经有一个韩国朋友出门前要照好几次镜子，而且关于整套衣服的搭配至少确认两次，害的我本来约好一起吃早饭的直接改中饭了.....”。

在场的人无语了 10 秒后，爆笑= =不知道怎么回答问题的小童鞋，就像我这样，凭着直觉说吧，至少逗逗大家开心喽~

面试前有个小姑娘说等我面试后一起走的，可是她给我发了个短信：“亲爱的，你怎么面试了那么久啊，已经进去半个小时了，我先闪了哈”随即逃之夭夭 :) 面试时间至少证明 HR 对我有兴趣，窃窃的开心下^^

接着还有笔试，笔试安排在一面后，问题均是考公务员类似的东西，很逻辑的题目，我的弱点，不说也罢.....

一直觉得自己是个很努力的人，努力的工作努力的生活努力的恋爱努力的给周围人带来最舒服的氛围，天秤座的特点，根深蒂固，现在上海没有亲人甚至没有朋友，今天和同事在一起，让我感觉我不再是一个人，相信我可以在这片小小的天空找到归属感。

是突然就爆发出想写点东西的冲动的，因为今天发现自己很多时候说汉语有点奇怪，韩语思维用多了吧，开始还想给这个日志定一个基调，然后发现完全就没办法写出想要表达的那种小小的忧伤的感觉吗，于是他就成了流水账看完的小童鞋谢谢你陪我一起天马行空.....

Just wanna say to my new life : "fighting!fighting!!fighting!!!"

4.6 日汇丰人寿 HR 面经

HSBC 银行和人寿用的 online test 都是一套系统啊，之前申银行说是 2 周之内给消息 4 周之后没消息就是默拒了。。结果至今 1 周过去了没有消息，有没有 BDP 收到面试通知的同学讲一声的？

30 号熬夜做完的人寿 online test 已经凌晨一点了，结果 31 号下午就收到面试通知了= =如果按照这个速度的话，是不是银行的面试也早已经开始发了啊

明天去探探路，回来发面经！有没有同去的同学讨论下啊，任何形式内容都不知道，还说不用带简历。。不知道是群面还是单面啊

HR 面试，全中文，结构化问题类似宝洁八大问

1. 举一个例子，你作出了一个艰难的选择
2. 举一个例子，你应对了一个复杂的局面
3. 举一个例子，你解决了团队的一个激烈冲突

其中每个例子还会展开问细节

4. 形容一下自己的长处和短处
5. 别人的评价
6. 职业规划

没有 Q&A，整个过程 30 分钟左右。。
他说接下来要等 hr 通知，如果有下轮测试的话
大家加油啦~！





五、 保险行业工作经历&感悟

5.1 中国信保新员工入职培训感受

有一种心情叫感动，有一种过程叫精彩，有一段回忆叫难忘，有一个团队叫中国信保。作为中国信保这个团队的一名新员工，我荣幸的参加了总公司组织的第二批新员工入职培训，颇有感触，尤其在针对加强团队建设的拓展训练中使我受益匪浅。

一、拓展训练篇拓展训练是近年来兴起的一项新的训练活动，现代拓展训练，是利用户外场地自然环境设计出一整套完善的设施和训练课程，通过受训者攀爬、跳跃和相互协作等高于生活面的环境体验，去真正体会那些早已熟悉的，看似平常的哲理、生活理念，以达到提升受训者个人的自信心、意志力和决断力，熔炼受训者的人格品质；培养受训者的组织归属感，以此改善学习者的生活、工作理念，并将此改变建立在以后的行为中；使组织成员间培养出较高的团队凝聚力，为组织目标的实现提供有效帮助，让参与者能够真正体验：“人生伟业的建立，不在能知，而在能行”。

1.背摔 - - 信任团队、相信自己背摔是团队成员对一个团队的信任考验，只有充分相信你的团队，才可能顺利的完成任务。将自己完全交付于其他队员，不仅仅需要的是魄力和胆量，而更重要的是信任，信任他人、信任自己、信任团队。在信任的基础上，才有可能建设好我们的团队。一方面，信任我们的团队，建立了积极乐观的工作态度和氛围，就能充分调动员工的工作积极性，从而加强团队的生存力和竞争力。团队强大了，员工就有了集体荣誉感，就愿意为团队做出牺牲和舍弃，团队也在这样的交融中逐步成熟，团队成员的归属感和团队的凝聚力就会无形中产生。这样的团队反作用于团队成员的自信心迅速提高，并以积极的态度来面对各方面的压力和挑战。另一方面，加强团队之间、团队成员之间的相互理解和沟通，也创建团队合作精神的重要手段。在充分信任的基础上，组织和引导员工在实际工作中的计划、组织、管理、控制等方面的意识和能力，充分的激发他们对工作的责任感，以及对他人的热忱和对团队的关爱。

2.空中抓杆 - - 激发潜能，超越自我空中抓竿是站在高空对空中单杠的跨越并抓住。与其说是空中抓竿，实际是心理恐惧的逾越，要想空中抓竿，必须注意以下几点：首先，克服心理恐惧，提高对环境适应能力、应变能力、控制和决断能力是前提；其次，增强自信心、激发潜能，突破自我设限是成功的关键；最后，队友的支持和鼓励是跨越的最有力动力。安逸的工作环境容易造成个人潜能的退化，不轻易去挑战自我。经过这种空中训练，当我们面对工作和生活中的困难时，会激发自己的潜能，超越自我，从而增强对环境的适应性，最终提高自己的应变能力和工作的效率。

3.穿越电网 - - 细节决定成败，态度决定一切。穿越封锁线（电网）体现了组织领导力与个人执行力的协作以及人力资源的合理分配。首先，细节决定成败。一个团队要想取得顺利达到所追求的目标，就要注意解决细节问题，任何一点差错都会影响整体目标的完成。像女同事的头发、男同事的衣着等细节问题首先要考虑周到，否则就会影响电网的顺利通过。细节在我们工作当中同样也很重要，当我们和竞争对手在同一平台时，细节往往是成败的关键；其次，态度决定一切。如何制定合理的方案顺利通过电网反应了每个参与者的态度问题。既要集思广益，做到有效地沟通，又要民主集中，做到统一领导，只有将人力资源合理搭配，才能顺利完成任务。我们在工作中态度也相当重要，热情洋溢、积极进取是工作提高效率的必要条件；如果工作消极、怠慢，对领导的任务视而不见，对领导的指示当耳旁风，对团队中的同事不合作，那后果是不堪设想的。

4.毕业墙 - - 不经历风雨，怎么见彩虹？拓展训练最后一项是团队上毕业墙，这个项目体现了团队与个人的紧密结合。4米零5的高墙如画，没有任何可攀爬的扶手，只能靠着人力的配合，并且保证每个人都能上去才能毕业。感动着脚下的人梯，体会着手上的动力，每个人都在这场景深深的融入了，呐喊声，助威声.....我们成功了，当然，你不是一个人在战斗，这是整个团队的集体力量。除了以上项目还有其它的很多拓展项目，也都很精彩，这里就不一一赘述，但是团队精神与协作是这次拓展训练的目的之所在，个人奉献和发挥也是拓展成功的必要条件之一，只有二者高度统一起来，才是最完美的结合。拓展训练虽然只有短短的两天时间，但留给我

们的感想是深刻的，带给我们的思考是永久的，正如我们在《真心英雄》中唱到的“不经历风雨，怎么见彩虹，没谁能随随便便成功……”。

二、入职学习篇

1. 聆听领导讲话曹圃副总的讲话可以用“简洁精炼、精彩不断”来形容。曹总用简短的一刻钟时间做了开班动员讲话，让我们真正体会到了公司领导对我们的关心和重视。刘永信副总经理做了题为“学习与立业— 浅谈读书、事业与人生”的主题报告，可以用“文采飞扬、寓意深刻”来体会。刘总在报告中运用了大量的诗词歌赋，反映出其博学多识的个人魅力，其报告中抑扬顿挫的语音语调，更能体现领导者的风范。谈到读书时，刘总引用了“吾生也有涯，而知也无涯”、“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”等名句，至今在脑海中流连忘返。接下来人力资源部副经理也对总公司的各部门作了精彩介绍，让我们对总公司有了更深的了解。

2. 听取专家授课总公司安排的每次专家授课，既很实用，也很有针对性。商务礼仪与人际沟通课，我想这是每个人步入社会的必选课程，由资深讲师郭剑华授课，让每个新员工领略到了做人做事的重要性，这给以后的展业工作奠定了良好的基础；初级销售课程给刚刚步入社会的年轻人来说是公司给予的一笔财富，而公司内部讲师的客串更生动形象的为新员工以后的展业作了系统的铺垫。总的来说，听取专家授课进一步加深了对我们公司的了解和认识，深刻领悟了我们公司理念和企业文化，什么是“专业化生存，个性化发展”，为我们新员工的成长和进步指明了方向。

3. 学习公司员工新规范和文艺演出此次新员工培训，正值公司下发员工新规范。通过各个小组精彩的集体汇演，既体现了团队精神，又把学习与创新带入了高潮，可谓是此次培训的一大亮点。

三、体会心得篇

1. 年轻的中国信保 - - 冉冉升起、光芒四射此次培训，感觉到一种前所未有的朝气。队伍年轻化是我们信保员工的一大特点，35 周岁以下的员工占总人数的 70% 以上，加之我们信保的历程本身就刚刚起步，因此，用早上八九点钟的太阳形容再恰当不过了；另一大特点，就是队伍综合素质高。硕士研究生及以上学历的员工占总人数三分之一左右。因此，拥有如此特点的队伍，中国信保的发展将是一片光明，这无疑会增强新员工入司的信心。

2. 学习型的团队 - - 专业生存、个性发展新员工的专业背景都是各异的，没有一个员工能够利用自己的专业优势来完成信保的所有业务，专业覆盖面越广，知识背景越宽阔，展业也就越有优势，因此，彼此间的学习非常重要，而每个新员工都意识到了这点。有差距才会有进步，有差距才会有动力，相信我们的信保团队是培养人才、发现人才的摇篮。这是每个新员工入司的动力。

3. 人性化的环境 - - 以人为本、打造精英企业的工作环境和员工的各种福利待遇，往往体现了这个公司的企业文化和价值理念，能否以人为本，打造出同行业的精英，是判断能否吸引人才的一个重要标准。在中国信保入职培训期间，新员工都有种“白领”的体会，享受着“白领”的待遇，从另一面反映出中国信保人性化的工作环境和以人为本的发展理念。这当然也是新员工入司的根本之所在。

通过公司入职培训，我个人无论从思想上还是在行动上都有了很大提高，不仅增强了入司的信心，更增强了展业的信念，为更好的融入到中国信保这个大家庭做好了充分的思想准备。最后，对公司给与我们如此好的培训机会表示由衷的感谢，我只有用努力工作，创造佳绩来感恩！

5.2 阳光保险工作一年感受（在阳光下的日子里）

又到了每年找工作的时候了，今年阳光动手比较早，九月就开始有来面试的了。我进入阳光（后用 yg 代替）也 1 年多了，对这个公司有了一些了解，拿出来和找工作的同学们分享一下，积攒一些 rp。万事万物都有优缺点，yg 也不例外，我先从优点开始介绍：

- 1、整体发展比较快，看看业绩也就知道一二了，在行业中有一号，这点谁都不能不承认。
- 2、it 部门的人际关系还算简单，沿袭了一般 it 公司的风格，都是一帮成天对着代码的人，头脑还比较单纯，其他部门不好说，高层就更不用提了。
- 3、工作状态还可以，it 部加班肯定比一般的 it 公司少，属于工作时忙，下班就没什么事儿那种，但是永远

会要求你开机等候命令，节假日有什么事儿都会找你，因为系统底子很差经常出问题（说着说着优点还是带上来一条不好的）。

4.....想不太出来了，想出来了以后再补。

下面开始说缺点了，估计也是大家比较关心的：

1、经济基础决定上层建筑，大多数问题挖到根源都是源于一个字“钱”，说的文明点叫“待遇”，特别是再目前这个物欲横流的时代。下面引用几个相关同事的评价，yg 人力资源某位离职同事曾经跟我说：“yg 待遇低是个不争的事实，这个单纯从人力资源这边是没法协调的。”其他保险公司一位人力资源的人跟我说过：“yg 啊，恨不得把员工用手纸的钱都算到待遇总额里面。”我说：“不至于吧！你太夸张了。”他说：“跨不夸张你自己知道，我们这也不是没有 yg 跳来的 hr，发展快，机构铺设多，看着是好事儿，但对于新公司必然有隐患，开销大，管理跟不上，想招经营成本率可不就在员工待遇上做文章呗！”我无语了。yg 一位前段时间刚调过来的 zl 部同事说：“阳光待遇 so 低，一般同等职位要比市场低 20%-30%。”我问“那你还来！”，回答“gy 好进，我就为了要个保险行业的从业经验。”“哦！原来如此。”我周围同事的抱怨我就不说了，下面那点事实数据说话：应届研究生工作一年后如果阳光开出 7.8 万年薪，多数人会选择去拿 7.8/12，每月 6500 左右，但是这 7.8 万中包括春节，五一、十一、中秋、元旦各 1000 过节费，冬天 900 取暖费，夏天防暑降温 900，剩下的只有 7.1 万左右，分配到 12 个月，每月 5930 左右，这其中有 830 是算补助的，5100 算是基础工资，每月的基础工资中会有 10%也就是 510 作为年终绩效，留在最后发，还要根据你这年的表现，拿不到全部的（拿自己的钱当自己的年终奖。。。），每月这样算下来 4590，除去税 200 多，然后再减去五险一金的钱就剩 4000 出头了。如果是第一年那就只能再惨一些了大概 3000，如果你是本科生，那就再减些吧，而且本科生必然没有北京户口，研究生一般解决 80%，签三年。第一点缺点说的有点多哈，主要也是比较气愤，下面比较简练一些。

2、yg 的对于 it 的预期是自主开发、自主维护、脱离外包，但是目前 it 技术确实比较烂，造成原因比较多一些，首先是由于公司使用“中科软”搭建起基础架构，这就造成了底子不是好，中科软是以低廉的价格和优秀的服务占领了中国保险业 it 系统开发很大的份额，所以其技术方面也就不敢恭维了。其次，由于待遇问题招不到好的技术人员，离职率又高，系统开发一波一波的换人。再有，it 领导层不是做技术出身，不关心技术细节，不能及时作出正确的决策。最终的结果就是一个破系统，不太懂行的领导带领一帮新人东补补，西补补，开发小功能自己带点人上，瞎做一通，开发大系统呢，找外包，由于价格问题，最后还是找到中科软这样的。

3、说完了 it，说说业务部门，虽然在 it，但是和业务部门的接触还是比较多的，他们确实是给我讲解不少保险方面的知识，有的业务管理人员确实有较高的职业素养，但有些确实很垃圾，有好有坏本属正常，但是优秀的人员总是留不住，而有些不怎么样的却一直在那赖着，有些还升职了，我进入 yg 后，hr 基本刷新了一次，车险部基本刷新了一次，处长级走的较少，最近精算的也有主事儿的走了。

4、工作环境，yg 职场分三块，昆泰总部，人都满了，有个 hr 的办公室四个人 10 平米不到，除了前台和开会的地方宽敞些，其他的地方都非常挤，前台和会议室那时阳光的门面不能太寒酸。it 在建德门，计算机场，环境嘛一般吧，比昆泰舒服些，不至于那么挤。还有就是在通州电销部门，没去过，原来是在崇文门，后来搬到双井，再后来搬到通州。这样的布局其实对于交流很是不方便，但是省钱，所以就这样了。

5、yg 文化，yg 文化在业界是非常有名的，成文成书，公司也经常以此拿出来炫耀，但是了解 yg 的人知道，说出来的不是文化，文化是要靠员工感受出来的，零下 50 多的天里，你光着站在雪地里嘴里怎么喊“热”，但两个小时还是冻死，所以宣导的东西如果和实际差距很大，那只会被人觉得很假。别的不用说，最近清理内部股事件使许多 yg 的员工寒心，诚信关爱.....要知道当初 yg 可是用平安的例子忽悠员工集资的。说了这么多，有好的有坏的，貌似不好的稍微多些，不过 yg 现在处于发展阶段，有些缺点，用点手段技巧的确是正常的，一将功成万骨枯嘛。也许会有人有不同的看法，或者说我说的有错误，我只是给各位些我的感受和看法。最后祝大家都可以收到称心如意的 offer!

5.3 中国人寿工作经历&感悟

财务管理岗经历&感悟

离开校园，步入职场，转眼间，我在中国人寿已经工作两年有余。在与中国人寿朝夕相处的这段时间里，我深深感受到了这个大家庭的温暖团结、奋斗进取，在这里，我不断地吸收营养，与公司共同成长和进步。中国人寿秉承“成己为人，成人达己”的文化理念，非常注重员工的培训与成长。一进入中国人寿，员工培训就伴随我左右。入司培训让我尽快熟悉和融入了国寿文化，在营销前线的实战锻炼让我体会到保险市场的无限潜力和激烈竞争，财务岗位上的各类专业培训让我循序渐进的适应不同阶段的工作任务和 challenge，针对国际国内金融保险最新动态的专题讲座更是让我们扩展视野、提高行业敏锐度。中国人寿给了我们一个提升价值、施展才华、实现理想的舞台，她的发展战略——打造国际顶级金融保险集团，更是为我们后续的工作指明了奋斗的方向，她的未来需要你我共同参与，真诚期待你的加入！

投资管理岗经历&感悟

中国人寿资产管理公司是我的第一个工作单位，在这里，经历了公司的发展壮大与个人的不断成长。公司很年轻，但已经成为行业的领袖。这里的人也很年轻，但都是各方面的精英，不乏你成长中的良师益友。这里有一种独特的气氛，这种气氛让置身于其中的每一个人都希望努力学习，不断充实和完善自己。在这里，只有勤劳付出，你才能有所收获。这个团队充满活力、充满希望，朝气蓬勃、大有可为。能成为这个团队的一员，在欣喜之余，感到更多的是责任。把个人的成长融入到公司的发展之中，你的工作就会变得简单而快乐。

技术信息岗经历&感悟

回想当年的我从校园迈入社会，招聘的一幕一幕至今仍历历在目，当年在北邮，大多数同学和伙伴毕业都会首选移动、电信行业，而我却选择了保险这个陌生行业，因为我知道这是一个朝阳行业。所以至今回想起来，把国寿选择成为我职业生涯的第一站是最自豪、最正确、最无悔的选择。在不知不觉中，加入国寿大家庭已经五年多了，这五年是充实的、忙碌的，每天都与公司的同事们并肩作战，从他们身上学到了很多，也领悟到了很多。路漫漫其修远兮，吾将上下而求索！相信在国寿这样充满激情和爱心的大家庭里，我们每个人离自己的梦想之门都不会遥远，因为公司的发展为我们搭建起了最精彩的舞台！

法务岗经历&感悟

五年前，我加入刚刚挂牌成立的中国人寿资产管理公司，开始人生的第一份职业，同时也是与公司共同成长的历程。在公司工作的每一天，我都能感受到公司文化中蕴涵着的蓬勃朝气和务实作风，都能体会到资本市场风起云涌、瞬息万变带来的机遇和挑战。年轻的团队、前瞻的眼光、跃动的思维、开放的交流、脑力的激荡、包容的氛围，使我们迎接挑战从容不迫、面对困难无所畏惧。作为国内资本市场最大的机构投资者和货币市场的重要参与者，公司为我们提供了施展才华、发展技能、积累经验、成就事业的广阔舞台。只要投入热忱、善于学习、享受工作，就能获得比薪酬更加重要的成长机会。我欣赏一句话“真正的成熟并不以凝固的特征来表现，而是以过程来叙述”，让我们在执着追求的过程中创造成就、收获成熟！ 16

市场营销岗经历&感悟

时光荏苒，转眼间进入中国人寿财险已近一年。现在最大的感受就是庆幸，庆幸来到这样一个行业，这个行业中最具潜力的公司。事业方面，公司发展呈现着“新”、“快”、“强”，这也是最初选择国寿财险的原因，成立刚刚三年，在国内财产险市场已稳居前六，这样一家公司给我们这样的年轻人提供着其他 500 强企业鲜有的特殊的机遇。生活方面，在国寿财险上班，感受更多的是人性化的关爱。特别是作为外地生源，能毕业留京并在这里工作，感受着公司领导和同事在各方面的关心和照顾，感觉踏实并充满希望！

5.4 中德安联保险公司感悟——2009 MT in CDO Office

The first job after graduation is most important, because it always determines the height and direction of one's career. Facing those complicated and "attractive" job advertisements, we are quite hesitated. In my opinion, the priorities of job-searching are following: 1.industry; 2.company; 3.position.The industry must be with huge potential and fast development, such as "dawn industry"; the company must be an emerging one with strong power, like Fortune 500; the position must be good for our development. Following such criteria, I chose the Allianz China Life

Management Trainee Program. The Management Trainee Program offers you a well-organized training system, a fast promotion channel, and good welfare. What's more, it offers you excellent on-job coaching and opportunities to run a project independently. It is priceless for us to have close contacts with the most experienced professionals, and to accomplish a project as a leader. The insurance market in China is developing rapidly, and Allianz China Life with the strong support of Allianz Group is booming. Join us! We'll grow together with Allianz!

Henry Hou 2008 MT in CDO Office

5.5 中国人保财险员工感言



韩松 (年金与养老金业务部总经理)

为中国人保的资产管理业务工作近10年了，人保资产培养了我，很荣幸能伴随着人保资产的成长而成长。把青春奉献给中国人保，不后悔！为人保资产的发展而奋斗，值！



陈秀玲 (财务会计部助理总经理)

还清晰记得参加中国人保招聘面试时的紧张，还清晰记得收到中国人保录用通知时的激动，还清晰记得在万春园参加中国人保毕业生入司培训时的感动……一眨眼，已近十个年头。回首十年，太多回忆，太多关怀，太多感动。在中国人保大家庭的培养下，我已从缺乏实践工作经验的新员工，逐渐成长为可以独当一面的老员工，也从同事们眼中的小陈，成长为诸多新同事的陈姐。我把自己宝贵的青春献给了中国人保，中国人保给了我一个无悔的青春。欢迎你，年轻的朋友，欢迎你加入中国人保大家庭，相信你会在这里也会有一个无悔的青春。



袁新良 (固定收益部资深投资经理)

轻松、融洽的工作氛围，高效、专业、规范的投资文化，以人为本的企业文化，人保资产能为你实现梦想搭建平台。在入保资产工作，能让你感受到投资带来的快乐、困惑、痛苦，投资的历练，使你思想更加成熟，人格更加完善，这些都将成为你宝贵生活财富。



麦静 (组合管理部投资经理)

在加入人保资产一年时间里感受到了公司秉持的核心经营理念——“诚信铸就品牌，专业创造价值”。对外，我们是国内首家专业的保险资产管理公司；对内，我们是一群积极奋斗的人保人！工作中的每一分钟，我和所有同事都以“诚信”和“专业”的态度与公司一同成长、一同发展。这里有快速发展做大的平台，这里有利于员工成长的各种培训机会，这里有热情的同事和领导，这里有不断的挑战和机会，这一切，只等你用能力和努力来换！Join us and see what you can do!



吴臻 (办公室高级经理)

我2007年加入人保资产。三年来，我时刻都能感受到人保资产的成长和我的成长。记得2007年公司受托资产600亿元，现在已经接近3000亿元。我们时刻可以感到，公司的市场影响力始终在不断增强，同事们的专业素养不断得到同业认可。对于个人而言，在成长迅速，专业尽责的公司工作，不仅实现了个人的快速成长，体现了价值，创造了财富，而且更可以期待美好的明天。



魏 瑄（研究部，中国人民大学2010届硕士研究生）

2010年7月，带着未褪尽的学生气息我走进了职业生涯中的第一个团队——人保资产管理公司。人保资产是一个兼具制度规范、组织健全、公平开放特点的新国企。在这个集体的每一天，我都感受着成长的快乐、合作的乐趣和进步的喜悦。对于初入社会的职场新人，公司完善的培训体系、独特的学徒机制、开放的交流环境使我们得到快速成长；领导和同事们耐心的指导帮助我们在工作中有效提升个人能力；工作之余，公司还组织了拓展活动、读书活动等，使团队成员在轻松自然的环境中进一步拉近了距离。几个月的工作感受浓缩成一句话：人保资产，我选择，我喜欢！



李 石（基金投资部，中国社会科学院2008届硕士研究生）

海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。要能跳的更高，飞的更远，在具备能力后，就需要一个宽广的舞台。自2008年毕业后，就来到人保资产这个大舞台工作。在这个舞台上，经历了学生时代不敢想象的跳跃。当你手握上百亿元的资金在金融市场中搏杀时，其刺激和压力是以前难以想象的。通过近三年的学习和实践，自己在心智上得以成长和成熟。最后推荐一首歌，歌名为《飞得更高》。朋友们，让我们在人保资产的大舞台上共同展翅飞翔吧！



丁 楠（组合管理部，中国人民大学2010届硕士研究生）

顶着同样“中国人民”四个朴实而又厚重的字，来到黄浦江畔的人保资产办公楼，同样的中国红，让刚走出校门的我倍感亲切。我所在的部门是组合管理部，目前主要从事流动性管理的学习与操作，每一天忙碌而紧张的交易工作和空闲中的报告研读，深刻地体会到投资工作所需要的严谨与认真。在这里，除了各项专业培训，公司每季度举办的读书会活动，每年的集团运动会，都让人感受到一家具有深厚历史积淀的国有企业的文化与活力。在公司的半年中，慢慢感悟到“以人为本，敬事而倍”那质朴的八个字所蕴含的沉稳与豁达。加入我们，这里广阔的空间等着你！





六、 保险行业 名企求职大礼包

6.1 中国平安



公司网站 <http://pingan.dajie.com/>

公司简介

中国平安保险(集团)股份有限公司(以下简称“中国平安”,“公司”,“集团”)于1988年诞生于深圳蛇口,是中国第一家股份制保险企业,至今已发展成为融保险、银行、投资等金融业务为一体的整合、紧密、多元的综合金融服务集团。公司为香港联合交易所主板及上海证券交易所两地上市公司,股票代码分别为2318和601318。

中国平安的企业使命是:对股东负责,资产增值,稳定回报;对客户负责,服务至上,诚信保障;对员工负责,生涯规划,安居乐业;对社会负责,回馈社会,建设国家。中国平安以“专业创造价值”为核心文化理念,倡导以价值最大化为导向,以追求卓越为过程,形成了“诚实、信任、进取、成就”的个人价值观,和“团结、活力、学习、创新”的团队价值观。集团贯彻“竞争、激励、淘汰”三大机制,执行“差异、专业、领先、长远”的经营理念。



中国平安的愿景是以保险、银行、投资三大业务为支柱,谋求企业的长期、稳定、健康发展,为企业各利益相关方创造持续增长的价值,成为国际领先的综合金融服务集团和百年老店。

中国平安通过旗下各专业子公司及事业部,即保险系列的中国平安人寿保险股份有限公司(平安寿险)、中国平安财产保险股份有限公司(平安产险)、平安养老保险股份有限公司(平安养老险)、平安健康保险股份有限公司(平安健康险);银行系列的深圳发展银行股份有限公司(深圳发展银行)、平安银行股份有限公司(平安银行)、平安产险信用保证保险事业部(平安小额消费信贷);投资系列的平安信托有限责任公司(平安信托)、平安证券有限责任公司(平安证券)及中国平安证券(香港)有限公司(平安证券(香港))、平安资产管理有限责任公司(平安资产管理)及中国平安资产管理(香港)有限公司(平安资产管理(香港))、平安期货有限公司(平安期货)、平安大华基金管理有限公司(平安大华)等,通过多渠道分销网络,以统一的品牌向超过7,000万客户提供保险、银行、投资等全方位、个性化的金融产品和服务。

中国平安拥有约486,911名寿险销售人员及175,136名正式雇员。截至2011年12月31日,集团总资产达人民币22,854.24亿元,归属母公司股东权益为人民币1,308.67亿元。从保费收入来衡量,平安寿险为中国第二大寿险公司,平安产险为中国第二大产险公司。

中国平安在2011年《福布斯》“全球上市公司2000强”中名列第147位;荣登英国《金融时报》“全球500强”第107位;名列美国《财富》杂志“全球领先企业500强”第328位,并蝉联中国内地非国有企业第一;除此之外,在《金融时报》及英国WPP集团旗下Millward Brown公布的“全球品牌100强”和“BrandZ 100最具价值全球品牌”中,同时名列第83位。

中国平安是中国金融保险业中第一家引入外资的企业,拥有完善的治理架构,国际化、专业化的管理团队。中国平安遵循“集团控股、分业经营、分业监管、整体上市”的管理模式,在一致的战略、统一的品牌和文化基础上,确保集团整体朝着共同的目标前进。中国平安拥有中国金融企业中真正整合的综合金融服务平台,位于上海张江的中国平安全国后援管理中心是亚洲领先的金融后台处理中心,公司据此建立起流程化、工厂化的后台作业系统,并借助电话、网络及专业的业务员队伍,为客户提供专业化、标准化、全方位的金融理财服务。通过业界首创的客户服务节及万里通、一账通等创新的服务模式,为客户提供增值服务。

中国平安以“专注为明天”为公益理念,致力于承担社会责任。在依法经营、纳税的过程中创造企业商业价

值；在社会中尽到道德责任与慈善责任，将企业的核心价值观贯彻在环境、教育、红十字、社群等公益事业中。在环境公益上，继续推动“低碳 100”项目，2011 年全年，在 MIT 移动展业平台、寿险及信用卡电子单据方面的使用推广，共节省纸张约 511.7 吨，同时，还节省了 1800 逾万次的邮递寄发成本；在教育公益上，基础教育方面继续推进“支教行动”项目，平安已规划援建了超过百所希望小学，已有 5,362 名平安希望小学学生，共计获得 289.95 万元中国平安希望奖学金；高等教育方面继续推进“励志计划”项目，已有 3,905 名高校学子，共计获得 1,409 万元的励志计划论文奖、奖学金、创业大赛奖金；红十字公益方面，连续十年组织无偿献血活动，无偿献血量 3,675 余万毫升，并为逾 2500 名造血干细胞捐献者无偿提供了保险保障计划，捐赠保额累计超过 9 亿元；社群方面，2010 年，中国平安成立了由 50 万名内、外勤员工组成的“员工志愿者协会”，广泛开展志愿者活动。

中国平安因此获得广泛的社会褒奖，连续十年获评“中国最受尊敬企业”，连续七年获评“中国最佳企业公民”，连续六年获评“最具责任感企业”，三年获评“第一财经中国企业社会责任榜杰出企业奖”。

6.2 中国人寿



公司网站 <http://chinalife.dajie.com/>

公司简介

中国人寿保险（集团）公司(China Life) 中国人寿保险（集团）公司及其子公司构成了我国最大的商业保险集团，是国内唯一一家资产过万亿的保险集团，是中国资本市场最大的机构投资者之一。2008 年，中国人寿保险（集团）公司及其子公司总保费收入达到 3220.52 亿元，境内寿险业务约占寿险市场份额的 42.7%；总资产达到 12846.11 亿元，可运用资金超过 11000 亿元。2011 年 1 月 31 日，国家审计署在对中国人寿保险（集团）公司 2009 年度资产负债损益情况审计中，查处保险经营管理中存在违规问题 6.98 亿元。据此给予相关责任人处理和处分。

中国人寿保险（集团）公司属国有大型金融保险企业，总部设在北京。公司前身是成立于 1949 年的原中国人民保险公司，1996 年分设为中保人寿保险有限公司，1999 年更名为中国人寿保险公司。2003 年，经国务院同意、中国保险监督管理委员会批准，原中国人寿保险公司进行重组改制，变更为中国人寿保险（集团）公司。集团公司下设中国人寿保险股份有限公司、中国人寿资产管理有限公司、中国人寿财产保险股份有限公司、中国人寿养老保险股份有限公司、中国人寿（海外）股份有限公司、国寿投资控股有限公司以及保险职业学院等多家公司和机构，业务范围全面涵盖寿险、财产险、养老保险（企业年金）、资产管理、另类投资、海外业务等多个领域，并通过资本运作参股了多家银行、证券公司等其他金融和非金融机构。

中国人寿保险（集团）公司已连续 8 年入选《财富》全球 500 强企业，排名由 2002 年的 290 位跃升为 2009 年的 118 位；连续 3 年入选世界品牌 500 强，位列第 278 位，是中国保险业唯一一家全球企业、全球品牌“双 500 强”企业；在“2011 中国企业 500 强”中，营业收入 3887.91 亿元人民币列第 6 位。

所属寿险股份公司继 2003 年 12 月在纽约、香港两地同步上市之后，又于 2007 年 1 月回归境内 A 股市场，成为内地资本市场“保险第一股”和全球第一家在纽约、香港和上海三地上市的保险公司，目前已成为全球市值最大的上市寿险公司。

目前，中国人寿正致力于实施“资源配置合理、综合优势明显，主业特强、适度多元，备受社会与业界尊重的内含价值高、核心竞争力强、可持续发展后劲足”的集团化战略，奋力打造“实力雄厚、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。

6.3 阳光保险



公司网站 <http://sunshine.dajie.com/>

公司简介

阳光保险集团股份有限公司是国内七大保险集团之一、中国 500 强企业，由中国石油化工集团公司、中国南方航空集团公司、中国铝业公司、中国外运长航集团有限公司、广东电力发展股份有限公司等大型企业集团于 2005 年发起组建，注册资本金 65.6 亿元人民币。公司股东实力强大，涉及行业广泛，股权结构合理，符合现代企业制度。目前拥有阳光财产保险股份有限公司和阳光人寿保险股份有限公司等多家专业子公司。

阳光保险充分发挥集团优势，有效整合产、寿险等保险资源，不断研究和开发满足客户各种保障需求的新类型保险产品，着力打造强大的市场拓展能力、卓越的客户服务能力、杰出的风险管控能力和专业的资产管理能力，不断探索以客户为中心的经营模式，努力为客户提供优质稳定的服务。2011 年度，集团当年实收保费收入 318.7 亿元，行业排名第 8 位。集团总资产突破 700 亿元。

阳光财产保险成立于 2005 年 7 月 28 日，是主要经营财产保险业务的全国性保险公司，注册资本金 26.5 亿元人民币。阳光产险成立以来，连续刷新国内新设保险公司年度保费规模的历史纪录，实现了又好又快的发展；公司开业 23 个月开始实现盈利，并连续保持盈利记录。2011 年度阳光产险保费收入 133.2 亿元，位列行业第七位。目前阳光产险已有 36 家分公司开业运营，三四级分支机构 1000 余家，服务网络实现全国覆盖。

阳光人寿保险成立于 2007 年 12 月 17 日，是主要经营人寿保险、健康保险和意外伤害保险等一切人身险业务的全国性专业寿险公司，注册资本金 73.37 亿元人民币。阳光人寿保险成立以来发展势头良好，公司价值不断提升。自 2008 年起连续四年缔造同期开业公司新单期交标准保费和规模保费纪录。2011 年度阳光人寿实收保费 185.5 亿元，位列行业第九位。目前阳光人寿已有 30 家二级机构开业运营，三四级分支机构 500 余家。

与不断壮大的企业实力相匹配的是阳光保险的责任与担当。阳光保险成立以来，在一系列重大事件中发挥了金融保险企业应尽的社会责任，践行着共同成长的企业使命。六年来，阳光保险累计承担社会风险超过 34 万亿元，累计支付各类赔款近 173 亿元，创造就业机会 12 万个，上缴税收近 60 亿元，累计为 4400 多万个客户提供保险保障，累计向社会捐款 2472 万元，捐赠保险超过 126 亿元。2008 年 3 月 3 日，阳光保险向中国铝业预付雨雪冰冻灾害国内单笔最大保险预付赔款 6000 万元；“5·12”汶川地震，捐款捐物超过 300 多万元；青海玉树“4·14”地震，向地震灾区捐款 1000 万元；2010 年海南洪涝灾害，捐款 200 万元。此外，阳光保险先后开展了赞助我国第 22 次南极科考活动、与团中央合作开展了“全国青春建功新农村”暨促进农村青年转移就业创业活动，陆续在湖南、贵州、四川、福建、西藏、云南等地捐建 16 所阳光保险博爱学校等一系列有影响的公益活动。为促进公益活动机制化、常态化，2009 年 3 月阳光保险率先在行业内成立了全国性青年志愿者组织“阳光保险青年志愿者协会”，注资成立了“北京市阳光保险爱心基金会”。

创新的管理模式、优秀的企业文化和持之以恒的社会责任与担当，得到了社会的高度认可，阳光保险相继

获得：中国公益 50 强、中国红十字勋章、中国金融企业慈善榜保险业突出贡献奖，最具社会责任保险公司、中国最佳商业模式前三甲、百佳中华儒商、最佳管理创新奖、金融行业首家“全国企业文化示范基地”、最佳雇主企业、五十强人民信赖品牌、亚洲 500 最具价值品牌、亚洲十大最具影响力品牌、最佳企业文化奖、理赔最迅速保险公司、最具竞争力保险公司等多项荣誉，成立五年进入中国企业 500 强（第 307 位）、中国服务业企业百强（第 97 位），公司品牌形象和影响力不断提升。

董事长兼总裁张维功先生先后获得：全国优秀企业家、中国金融年度人物、中国十大人民尊敬企业家、中国保险业十大年度人物、中国十大创业领袖、亚洲品牌十大最具影响力人物、中国品牌建设优秀企业家、“新中国 60 年中国保险 60 人”等荣誉。

阳光保险秉承“打造最具品质和实力的保险公司”的公司愿景，践行“共同成长”的使命和“诚信、关爱”、“创造价值”的核心价值观，发扬“战胜自我”的企业精神，致力于成为国际领先的保险金融集团。

6.4 中信保



公司网站 <http://sinosure.dajie.com/>

公司简介

中国出口信用保险公司(简称中信保 英文 Sinosure)是我国惟一承办出口信用保险业务的政策性保险公司，目的在于鼓励出口！于 2001 年 12 月 18 日正式揭牌运营,公司资本金约 300 亿，资本来源为出口信用保险风险基金，由国家财政预算安排。

2011 年 5 月 14 日，国务院批复了中信保改革实施总体方案和章程修订草案，进一步明确了公司的政策性定位，大幅补充了公司资本金。中央汇金投资有限责任公司（以下简称汇金公司）200 亿元人民币注资已于 2011 年 6 月底到位，

2011 年 11 月，经中央政治局常委会批准，中信保领导班子列入中央管理。2012 年 3 月 17 日，中信保升级副部级央企。

中国信保有 15 个职能部门，营业机构包括总公司营业部、18 个分公司和 6 个营业管理部，已形成覆盖全国的服务网络，并在英国伦敦设有代表处。

主要任务

中国信保的主要任务是：积极配合国家外交、外贸、产业、财政、金融等政策，通过政策性出口信用保险手段，支持货物、技术和服务等出口，特别是高科技、附加值大的机电产品等资本性货物出口，支持中国企业向海外投资，为企业开拓海外市场提供收汇风险保障，并在出口融资、信息咨询、应收账款管理等方面为外贸企业提供快捷、完善的服务。

中国信保承保国家风险和买方风险。国家风险包括买方国家收汇管制、政府征收、国有化和战争等；买方风险包括买方信用风险（拖欠货款、拒付货款及破产等）和买方银行风险（开证行或保兑行风险）。

企业文化

中国出口信用保险公司成立以来，就把企业文化建设工作纳入公司发展战略，摆上重中之重的位置，在培育企业精神、提炼经营理念、推动制度创新、塑造企业形象、提高员工素质等方面进行了积极探索，取得了明

显成绩，具有鲜明信保特色的现代金融企业文化初步建立，为公司又好又快发展提供了精神动力和文化支撑。

经过实践和探索，公司初步建立了以“诚信、开放、创新”的企业精神、“责任、团队、奉献”的核心价值观、“客户至上，服务为本”的经营理念、“学习、开放、和谐、奉献”的团队精神及“六个意识”、“八种主动精神”为基本框架的企业文化理念体系；制定并实施了员工行为规范，推动了公司核心价值观在员工行为层面的落实；创新企业文化建设手段，加强企业文化载体建设，整合企业文化建设资源，企业文化建设工作的推进方式更为丰富有效；完善企业文化建设工作机制，建立了权责明确、运转协调的工作体系，形成了各个方面齐抓共管、全体员工共同参与的工作格局，具有中国信保特色的企业文化初步形成并不断走向深入。

6.5 泰康人寿



公司网站 <http://taikang.dajie.com/>

公司简介

泰康人寿保险股份有限公司系 1996 年 8 月 22 日经中国人民银行总行批准成立的全国性、股份制人寿保险公司，公司总部设在北京。2000 年 11 月，泰康人寿全面完成经国务院同意、保监会批准的外资募股工作。目前，泰康人寿共有 20 家股东，其中中资股东包括中国对外贸易运输（集团）总公司、中国嘉德国际拍卖有限公司、中国交通建设股份有限公司、中信华东（集团）有限公司等国内大中型企业。外资股东包括瑞士丰泰人寿保险公司、新政泰达投资有限公司和日本软库银行集团等著名国际金融企业。

经营理念

奉行“专业化、规范化、国际化”的发展战略坚持稳健经营、开拓创新的经营理念

泰康人寿始终奉行“专业化、规范化、国际化”的发展战略，坚持“稳健经营、开拓创新”的经营理念，伴随着中国经济改革及开放程度的深化而不断前进。泰康人寿的全体员工，始终致力于为日益成长的工薪白领人群提供专业化、高品质的人寿保险服务，倡导青春、健康、时尚、幸福美满的工薪白领人群的现代生活观、现代消费观和家庭价值观。

泰康人寿自成立以来取得了长足的发展。2007 年，泰康人寿实现规模保费收入 342.37 亿元，成功挺进内地寿险市场第四。2007 年，泰康人寿总资产近 1400 亿元，净资产增长率超过 270%；净利润在连续四年翻番基础上，同比增长 3.3 倍。在实现资本实力大幅提升和保持业务规模快速扩张的同时，泰康人寿业务质量不断提升，实现规模与价值双丰收。

企业文化

以人为本亲和诚信

优秀的企业文化是现代企业竞争制胜的关键，是企业发展战略和管理理念的浓缩和精华。泰康人寿倡导“以人为本、亲和诚信”的独特企业文化，树立“创新、奉献、分享、公平”的企业风尚。

构建“公开、公正、公平”的用人机制，营造“开放、学习、专业”的主流学习文化，提倡“教育是最大的福利，管理是严肃的爱”，致力于不断提高员工的专业化水平。

推行“制度文化、风险文化、诚信文化、执行文化和绩效文化”五大文化建设。

泰康人寿注重在公司各项活动中提升企业精神，使以人为本、亲和诚信的优秀企业文化深入人心，使员工自我价值与公司价值的实现联为一体，共同提升。

6.6 中国人保



公司网站 <http://picc.dajie.com/>

公司简介

中国人民保险集团股份有限公司 (THE PEOPLE'S INSURANCE COMPANY(GROUP) OF CHINA LIMITED)

中国人民保险集团股份有限公司是一家综合性保险（金融）公司，注册资本 306 亿元。其前身是 1949 年 10 月 20 日中华人民共和国国务院批准成立的中国人民保险公司。目前公司旗下拥有人保财险、人保资产、人保健康、人保寿险、人保投资、华闻控股、人保资本、人保香港、中盛国际、中人经纪、中元经纪和人保物业等十余家专业子公司，中国人保还持有中诚信托 32.35% 的股权。经营范围涵盖财产保险、人寿保险、健康保险、资产管理、保险经纪、信托、基金等领域，形成了保险金融产业集群，在海内外具有深远影响力。

中国人保具备良好社会形象和商业信誉，具备雄厚的综合实力，在长期的发展过程中积累了丰富资源，形成了多方面的优势。2003 年 11 月 6 日，中国人保集团旗下子公司之一的人保财险在香港成功发行股票，成为中国内地金融机构海外上市“第一股”。2008 年人保财险保费突破 1000 亿元大关，成为我国保险业第一家年度保费突破千亿元大关的非寿险公司。中国人保先后成为 2008 年北京奥运会选定的中国保险业唯一合作伙伴，2010 年上海世博会全球唯一保险合作伙伴和 2010 年广州亚运会保险合作伙伴。

中国人保品牌在世界品牌价值实验室 (World Brand Value Lab) 编制的 2010 年度《中国品牌 500 强》排行榜中排名第 34 位，品牌价值 315.33 亿元。

60 年同生共长，60 年倾情守护。作为大型国有骨干金融企业，中国人保积极履行保障经济、稳定社会、服务人民的职责，具有与生俱来的社会责任感。2008 年，面对国内连续发生的重大自然灾害，中国人保全力投入抗灾理赔，积极开展抢险救助，共支付冰雪和地震赔款 53 亿元，赔款金额占全行业灾害赔付的 60% 以上。“十五”以来中国人保累计赔款支出近 3000 亿元，2008 年承担保险责任金额 99.7 万亿元，是当年全国国内生产总值的 3.3 倍。

盛世中国，人保同行。中国人保将以巩固和加快发展传统主业为立业之本，以超常规发展人身保险业务为振兴之策，以开拓资产管理、资本运作等领域为跨越之道，发愤图强，开拓创新，力求实现中国人保新的创业和跨越式发展，把中国人保建设成为国际一流的大型现代金融保险集团。

七、 保险行业相关资料延伸阅读



7.1 2013 世界财富榜世界 500 强排名榜单（保险行业前二十名）

排名中文常用名称总部所在地主要业务营业收入百万美元

- 20 安联德国保险 142,395
- 41 伯克希尔哈撒韦美国保险 107,786
- 47 忠利保险意大利保险 103,103
- 71 联合健康美国医疗保健和保险 81,186
- 73 安盛法国保险 80,257
- 95 慕尼黑再保险德国保险 67,515
- 96 日本生命日本保险 66,621
- 111 州立农业保险美国保险 61,343
- 132 大都会人寿美国保险 55,085
- 133 中国人寿中国保险 54,534
- 139 第一生命日本保险 52,012
- 196 法国国家人寿保险法国保险 38,482
- 197 明治安田生命日本保险 38,082
- 217 住友生命日本保险 36,308
- 221 英杰华英国保险 35,506
- 226 加拿大鲍尔集团加拿大保险 35,125
- 231 东京海上控股日本保险 34,870
- 255 苏黎世金融瑞士保险 32,349
- 269 纽约人寿美国保险 31,416
- 276 宏利保险加拿大保险 30,948



7.2 圈内人对保险行业的认识

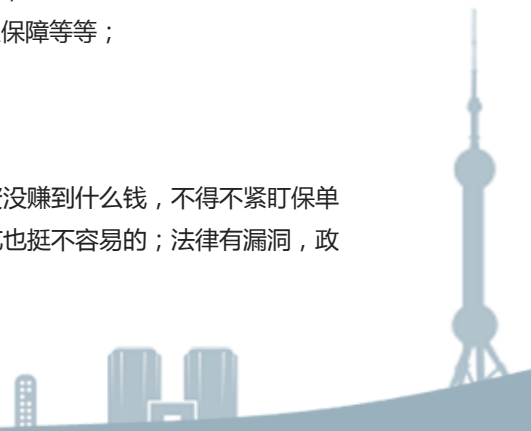
1.现在的人们对于保险的认识是什么？

- ①认可保险的保障功能，愿意买保险作为风险预留；
- ②认可保险的保障功能，但是不相信保险公司/保险产品/保险代理人；
- ③认为有足够能力风险自留，不需要保险；
- ④认为保险从根本上就是骗人的或者没用的；主要误区：

- ①过分注重产品的分红功能，对于投资获利期待过大，忽视最基本的保障；
 - ②不懂得买保险的主次，主要体现在为孩子买高额保险，自己却没有什么保障等等；
 - ③年纪大了，身体不舒服了才开始考虑相应险种；
 - ④被代理人追烦了随便买一份；
- 2.保险到底是怎样的行业？



大陆保险是这样一个孩子，动机是好的，做产品也是有能力的，但是投资没赚到什么钱，不得不紧盯保单本身了；自己有点落后，虽然背景厚，有先机，但是总要跟外来的和尚抢饭吃也挺不容易的；法律有漏洞，政



策各种各样，做事总是被拘束着，争议也不断；自己也许想光明正大赚钱，但光明正大有时候不那么来钱，手下人又各种来事儿，不一定管得住，真管了也不一定有什么好处。

保险业底层的问题：

保险代理人的展业渠道：

- ①缘故（做熟人的生意）
- ②陌拜（陌生拜访，挨家挨户敲门），cold call
- ③客户转介绍，同行转介绍
- ④网上展业保险代理人的盈利渠道：
 - ①保险销售②增员（招人）

首先，保险公司的培训过于侧重销售，很多代理人的保险知识只是速成的，大部分代理人存在被保险公司刻意误导的情况，同时这些培训或者早会，二早的内容很多很洗脑，用大量的励志内容，成功者的经历去不断刺激代理人，这样出来的代理人很难有客观的态度，新人代理人很多都是这样的。

其次，很多中资保险公司的销售都是产品为导向的，不是以客户为导向的，保险销售存在很多问题。保险公司会鼓励代理人去练习各种话术，学习怎样作拒绝处理，向自己的亲戚朋友推销保险，甚至自己先去买很多保险，大胆去做陌生拜访，尽一切可能劝说客户加保，转介绍，其实这些都是偏离保险本质的，是很悲哀的现象。

另外，保险代理人底薪普遍很低，主要靠销售保单和增员，因为要靠佣金过活，有些代理人不愿意去卖小保单，会考虑提成多过客户本身的保障问题。又因为底薪低，很多新人没有精力去想很多保险促成之外的事情，会急于卖保险，卖保险，只是卖保险。新人很多是做缘故，也就是拉自己的亲戚朋友买保险，相当多的人在这之后很难做到保单，就转行了，保险代理人流动性非常大，带来售后上的很多问题。穷人往往残忍，其实很多对行业的诋毁不是出于外界，而是出于同业的恶性竞争。

最后，不负责任的增员也是一个很大的问题，代理人增员是有提成的，保险公司也大力鼓励代理人展业，增员“两条腿走路”，人多了，问题也就多了，专业水平参差不齐，流动性大，过于泛滥，不正规的招聘也使社会风评低下。

总之，大陆保险业的改革，任重而道远，很多不科学，不客观的东西不去除，这个行业很难健康发展，不过现在也有很多代理人在走向理性，这是让人很欣慰的事。

（信息来自：鲁某，保险精算在读）