

# 总公司寿险培训部xx年工作总结、 xx年工作思路与行动计划

# 一、XX年总公司寿险培训部工作总结

## (一)、训练组织体系建设

强化二级机构培训组织架构的建立

完善系统的制式培训训练大纲

进一步加强讲师、组训的培养与管理

强化对各分支机构培训运作的追踪与评价

进一步规范衔接教育的操作流程

制定各层级专案培训大纲

建立由总公司寿险培训部、督导区、分支机构，层层分工的  
立体运作培训体系

# 一、xx年总公司寿险培训部工作总结(续)

## (二)、训练管理体系建设

加强培训信息平台的建设

强化新人衔接教育的追踪与指导、支援

召开二级机构培训负责人会议，加强培训管理工作

在各二级机构培训部推行档案管理

指导、支援和检查各分支机构培训的运作情况

# 一、xx年总公司寿险培训部工作总结(续)

## (三)、引进LIMRA训练课程

引进MSS课程(营业部经理经营技巧研讨会)

MSS传承课程学员手册、讲师手册及投影片的编写制作，并推广到全系统

引进ROS课程(营业区行销经理研习营)

ROS 传承课程学员手册及讲师手册、投影片的编写、制作，并推广至全系统

引进CDIS课程(课程设计与授课技巧研讨会)

编译LIMRA的每月《市场快讯》

# 一、XX年总公司寿险培训部工作总结(续)

## (四)、完善教材体系

- 编写制式培训教材《组训育英班学员手册》
- 编写《见习主任》讲师手册、学员手册及投影片的制式教材
- 修改制式教材，并将两核、健康险材料纳入教材内  
协助完成全国主管轮训教材开发与种子讲师培育
- 制作《一对一面谈大全》阅读材料，并推广到全系统
- 制作《增员大全》阅读材料，并推广到全系统
- 制作《增员手册》阅读材料，并推广到全系统
- 制作《选择面谈指南》选择工具材料，并推广到全系统

# 一、XX年总公司寿险培训部工作总结(续)

---

## (五)、培训教学与管理

■制定组训培训《操作流程管理手册》

■举办第10-16期组训育英培训班

—XX年4月—7月在佛山、大连、重庆和南京举办了四期组训育英班，培训组训421人

—XX年10月—12月在合肥、成都和天津举办了三期组训育英班，培训组训172人

■举办新商品种子讲师培训班2期100人

■举办MSS种子讲师及教学研讨培训班60人

■举办ROS种子讲师及教学研讨培训班30人

■在寿险全系统举办“营业部经理经营技巧研讨会”（营业部经理研修课程）培训班40班次1200人

■举办寿险全系统“营业区行销经理研习营”（区经理及三级机构负责人研修）培训班11班次350人

■举办CDIS种子讲师培训班22人

# 一、XX年总公司寿险培训部工作总结(续)

---

## (六)、讲师管理

### 组织教师节活动

一全系统共评出优秀讲师59人，优秀培训部6个。

### 组织寿险专、兼职讲师的评聘工作

### 建立专、兼职讲师电子档案系统

### 安排6人赴日本生命学习

## (七)、代理人考试的组织与推动

### 建立代理人考试培训辅助系统

### 修订完善代理人考试激励方案

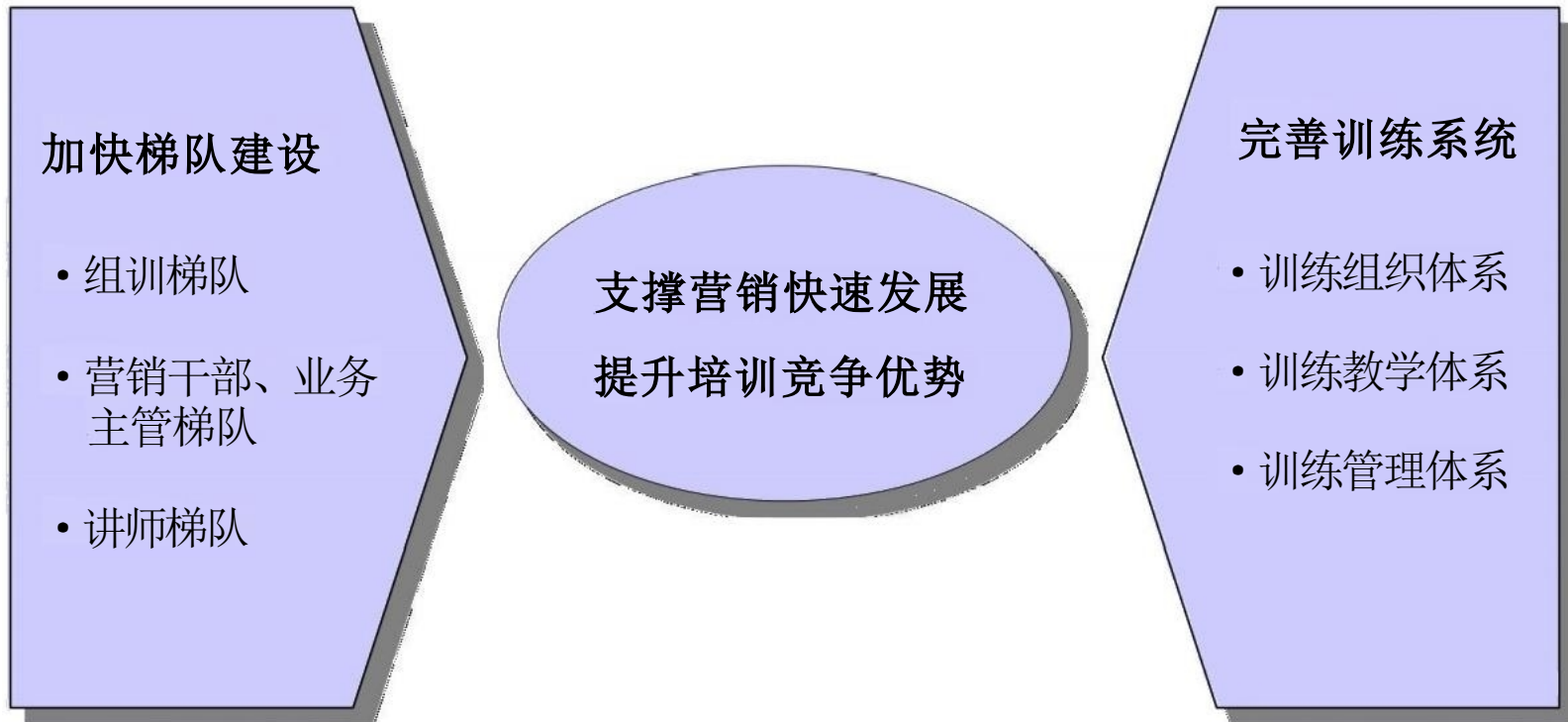
### 建立代理考试题库20套

## 二、寿险培训部xx年工作思路与行动计划

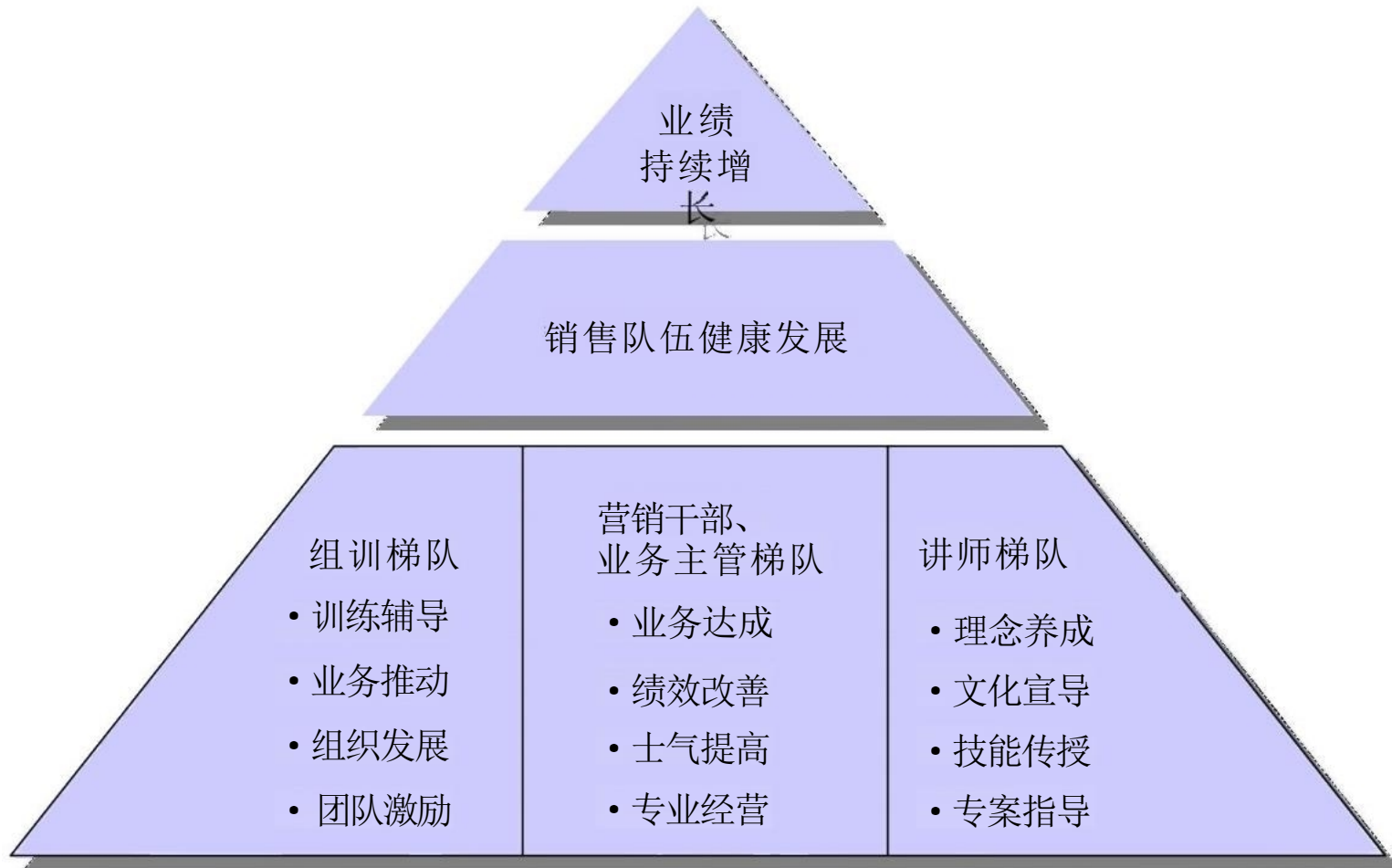
加快梯队建设，支撑营销快速发展  
完善训练系统，提升培训竞争优势



# 寿险培训部xx年经营主题



# 三大梯队的作用和定位



## 寿险培训部xx年人才梯队培养计划

**qI** 组训梯队训练计划

**qI** 营销干部、业务主管梯队训练计划

**qI** 讲师梯队训练计划

# 组训梯队训练计划

## 训练目的

- 发挥组训在营业区、营业部的训练、辅导优势，推动营销业务发展
- 构建完善营业区、营业部的训练、辅导体系，提升基础训练平台
- 提升销售队伍的绩效品质、人员留存、对公司的忠诚
- 培育、储备适应竞争发展需要的营销基础管理人才梯队

## 训练目标

- 根据总部对组训的规划，xx年将确保培育新组训504名(共7期，每期72人)
- 针对组训的定位要求，xx年将训练在岗区组训450人回炉(共15期，每期30人)

## 训练对象

- 组训育英培训班：面向社会新招聘且在机构一线锻炼3个月以上的高素质人才或系统中选拔的司龄1年以上内外勤员工
- 年龄22—30岁之间，以男性为主
- 组训回炉班：主要为参加总公司寿险组训育英班已结业的在岗营业区组训人员

## 训练方法

- 组训育英培训班：采取封闭专业化训练，分课堂学习、机构实习、总结交流三个阶段，时间两个月
- 组训回炉班：采取封闭式训练，小班式互动研讨式教学，时间五天

# 营销干部、业务主管梯队训练计划

## 训练目的

- 提升营销干部和外勤业务主管适应营销快速发展要求的专业运作技能提高营业单位经营管理能力和水平；
- 以标准营业部、营业组建设为重点，提升营业单位的经营绩效
- 完善营业部经理、各级主任培训和高级营销管理干部的专业技能提升培训。

## 训练目标

- 完成对营销管理干部的经营管理技能训练课程及班次；
- 完成对所有营业部经理经营技巧研修训练和晋升培训；
- 组织新人衔接90天训练讲师研讨班，提升新人衔接训练质量；
- 推广增员、选择的专业化操作方法及流程，提升专业技能；
- 引进LIMRA 训练课程，逐步建立平安营业部经理长期训练规划（PAM）

## 训练对象

各二级机构销售副总、营业区(支公司)行销经理、营业部经理、营业部各级业务主任和兼职讲师。

## 训练方法

主要采取由学员高度参与的小班制研讨教学形式，由总公司寿险培训部各种授权讲师团和LIMRA讲师授课

# 营销干部、业务主管梯队训练计划

营业部经理长期训练规划

——平安专业部经理资格认证  
(Professional Agency  
Manager-PAM)

阶段7 专业化资格论证(在职5年以上)

(平安 PAM)

阶段6 经营论文报告(4-5年)  
资深部经理总监(FMS)

阶段5 经营利润研讨会(3.5-4.5年)  
高级部经理研修(PMW)

阶段4 营业部高级经营技巧研讨会(2.5-3.5年)  
高级部经理晋升(MMS)

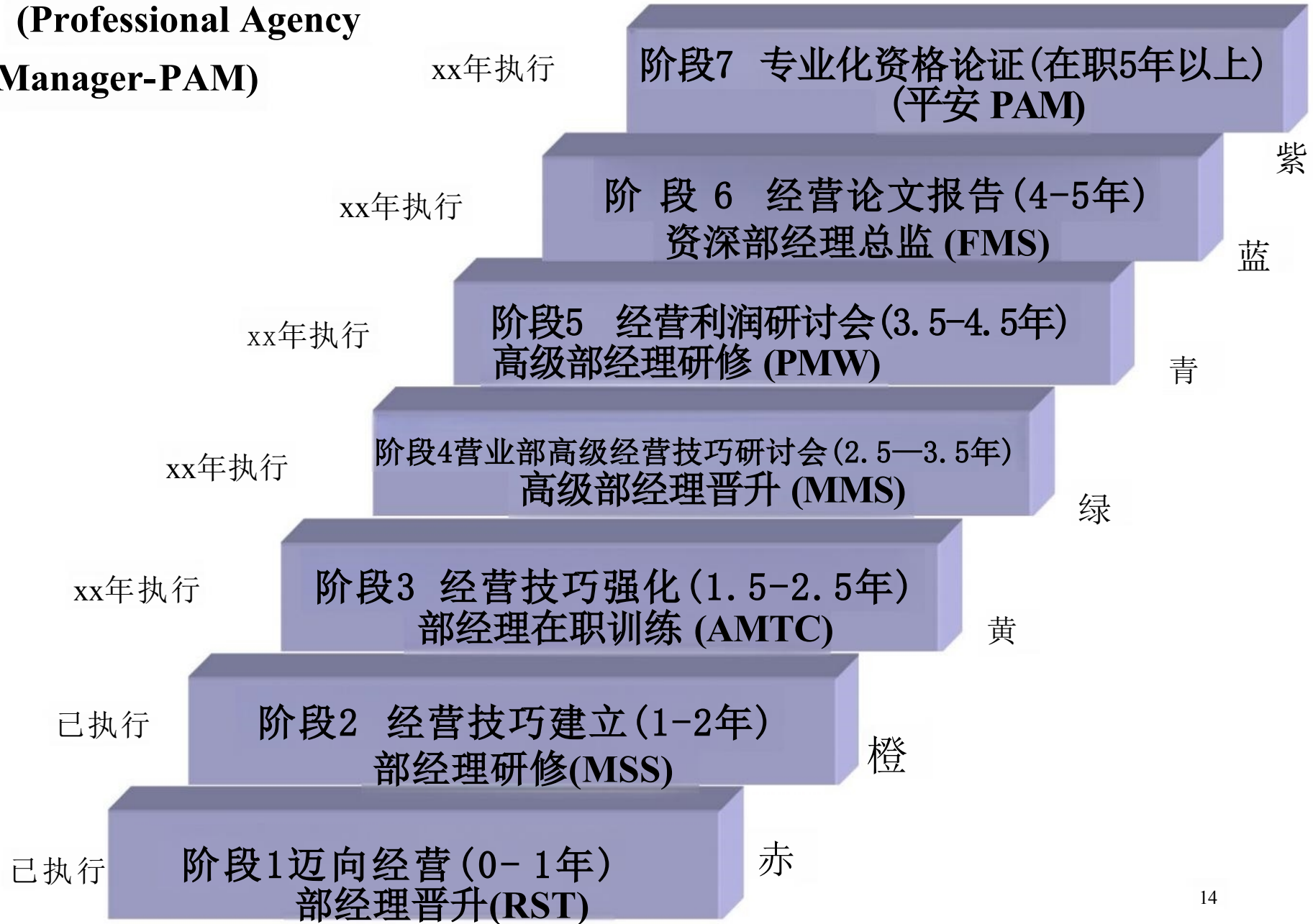
阶段3 经营技巧强化(1.5-2.5年)  
部经理在职训练(AMTC)

阶段2 经营技巧建立(1-2年)  
部经理研修(MSS)

阶段1 迈向经营(0-1年)  
部经理晋升(RST)

# 平安专业部经理资格认证实施计划——彩虹计划

**(Professional Agency  
Manager-PAM)**



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/567016115055010003>