

展示壽險事業—南山事業的三張圖

前言	<p>其實你可以了解一下我們的工作，不是要讓你現在就做保險，而是可以把它當作你的口袋名單當中的一個選擇，因為做保險是需要暖身期的，如果將來哪一天你不喜歡現在的工作而想離職，不管是你對自己的期待或是家人想要你馬上有收入的這個期待，一定會有需要馬上找到工作的壓力，因為保險工作需要考證照與暖身期，到那個時候你才要了解我們工作，通常你就會跟這個行業擦身而過。</p>
累積性的收入 (協和式收入)	<p>南山制度迷人的地方在於累積性的收入，社會新鮮人從事一般傳統行業第一年的月收入大約 22K~24K，高一點或許 28K~30K 算是合理的，而從事保險行業收入則是和我們的努力成正比，因此我從事保險業很努力，第一年收入 36 萬很合理吧！你可能會覺得一樣都領 3 萬塊，我倒不如從事傳統工作就好，做業務還要被拒絕，很辛苦。</p> <p>第一年作 36 萬，領 36 萬，很多人就會因此離開，因為第一年要從 0 到 1，從不會到會。被客戶拒絕之外，家人又不支持，這就是為何保險業第一年陣亡率很高的原因。可是到第二年就不一樣囉！</p> <p>第二年我也一樣地努力，同時也把客戶服務得很好，而我的收入可能就不只 36 萬囉！</p> <p>因為我把客戶服務好，第一年的客戶會繳第二年的保費，我就會有續年度的服務津貼，可能高達 30 萬，加上第二年的客戶服務津貼 36 萬，第二年一樣努力的我就會有 66 萬的收入；第三年我也一樣努力，可是第二年的客戶會繳第二年的保費，第一年的客戶會繳第三年的保費，那我的收入可能就破百萬了，這個行業沒辦法讓你第一年進來收入就破百萬，但是可以透過制度的累積，三年收入破百萬，這就是這個行業制度迷人的地方。</p> <p>所以我們的收入就像這張圖(PPT)，中間這個是首年度服務津貼，就是我每一年努力的成果，這是工資收入。一般人的工作得到的多是這一塊，也就是有工作才有，沒有工作就沒有的工資收入，我們說它是行銷財；另一塊是續年度收入，我們把它定義為非工資收入，有沒有看過窮爸爸富爸爸這本書，裡面在講的觀念，就是當非工資收入大於總支出的時候，就進入財富自由的階段，很多人願意做業務就是因為財富自由，追求非工資收入的穩定，所以做保險收入越來越高，是因為制度的穩定。</p> <p>那你有看到第一個收入是首年度，第二個收入是續年度，在 6-9 個月有個第三個收入出現，這是組織津貼，什麼叫做組織津貼？我把它定義為管理財，這就</p>

	<p>是你把團隊管理的很好，公司額外給你的一筆錢，譬如說一個區一年做兩千萬，跟一個區一年做一億，公司給你的薪水一定不一樣，所以制度鼓勵我們把人帶的很好，這叫管理財。</p> <p>所以我們從這個協和式的收入圖發現，加入公司後透過制度，可以累積年資(非工資收入)，透過組織的發展，可以累積組織津貼(管理財)，那我們能決定的是什麼，就是協和式收入圖的斜率，有人推銷做的很好，非工資收入(續年度)累積的很快，可是像你年紀很輕的人進來卻有高收入的，通常是因為組織津貼累積的非常快速。</p>
<p>升級制度</p>	<p>再來我想要跟你分享南山的升級制度，在南山，每個人一進來都是最基層的業務員，靠著自己的努力最短在 6-9 個月可以升級成為業務主任。</p> <p>主任是在南山最基層的主管，這個階段只要做好銷售的工作，達到公司升級的標準—六個月完成 175 萬的計績保費或九個月完成 125 的計績保費就可以晉升成為業務主任了。這段期間主要是在學行銷、學異議問題的處理、學時間管理、學溝通、學待人接物的禮儀.....等，所學的內容都是軟實力，這也是我覺得業務工作很值得從事的地方，因為所有學到的東西，即便將來要離開業務工作，這些能力全部可以帶著走！</p> <p>社會新鮮人的第一份工作不要把自己給侷限住，一定要找到一個工作是可以將能力帶著走的，所以絕對不要去從事每天重複在同一條生產線上加工的工作，因為當你組裝得很熟悉的時候，若遇到要轉換公司的時候，工作就不順了，必須全部從頭適應，所以第一份工作一定要學一些能夠帶著走的軟實力。</p> <p>在南山，從業務員升級到主任之後，行銷會更有經驗更紮實，這時你可以有兩種選擇，一個是往 TOP SALES 方向前進—在南山升級主管後，一樣做行銷卻同工不同酬，升主任可以幫自己加薪 20%；或者是你也可以選擇做組織發展，以我為例，我從事壽險業，就是因為我知道我們除了做業務行銷，還可以帶人一起做行銷，像開加盟店一樣，不但當老闆，還是連鎖企業的大老闆喔。</p> <p>業務主任再往上會升級為業務襄理，從主任到襄理需要 12 個月的時間去養成，可是並不是 12 個月一到就自動升級為襄理，而是要自己轄下再培養出一個主任和兩個業務員才達成委任襄理的基本條件，所以這個階段必須要有與人面談並說明壽險事業的能力，然後育才、留才、協助團隊發展、擔任主持的工作、提升授課能力、舉辦活動...等。</p> <p>委任業務襄理後，經過 15 個月的時間，把原本團隊內的兩個業務員變成主管，轄下就會有三組主管，此外再培養出三個業務員，就可以委任區經理。</p> <p>這段期間學的是領導統御、輔導、心談、學高資產客戶的經營與管理、擔任活</p>

	<p>動的總幹事.....等。</p> <p>所以你會發現在南山，從業務員開始努力，經過 9 個月成為主任，再加 12 個月成為襄理，再經過 15 個月成為經理，加起來剛好是 3 年的時間。這三年的時間是學習濃度最高的時候，所有應該要學習的課程與技能，公司也都幫我們安排好了，三年即可以成為專業經理人！</p> <p>所以南山的制度也幫我們做好了生涯規劃與目標，透過三年的時間培養我們成為專業經理人，這也是為什麼很多南山人從事多年的壽險事業仍可以樂此不疲的原因，不想離開公司的原因。</p> <p>成為專業經理人的下一個階段的目標就是成立通訊處，公司沒有規定一定要多久的時間，可是必須要完成 27 組 85 人，這是更長遠的目標設定，我們今天不談這個，先來談三年升區經理這件事，而三年很遠，我們回來談談 1-9 個月會發生的事情</p>
<p>新秀輔訓</p>	<p>南山很棒的地方就是不同階段有不同的教育訓練，所以你不用擔心進南山不會銷售怎麼辦！像新人階段就有新秀輔訓計畫，將初期九個月分為三個階段做訓練並給予相對的獎金補助</p> <p>新秀制度又分兩種，第一種是變動育成金的部分，什麼叫變動育成金，舉個例子，假設一個年輕人一個月有 2 萬 8 的薪水，平均一個月花 2 千塊買醫療險，壓力應該不算太大，這樣我們就會有 $2,000(\text{保費}) * 12 \text{ 個月} * 50\%(\text{醫療險獎金}) = 12,000$，如果年繳還有現金獎 1.1 倍，$12,000 * 1.1 \text{ 倍} = 13,200$，這種制度就是依階段額外加碼 50%、40%、30%，如果我的 FYC 是 13,200，$(13,200 - 5,000) * 50\% + 3,000$ 等於 7,100，那加起來 $13,200 + 7,100 = 20,300$，這就是你的收入</p> <p>第二種是固定育成金的部分，假設我的首年度服務津貼(FYC)，第一個月做到 1 萬，公司再補助我 1 萬 7，第二個月做到 1 萬 5，公司再補助我 1 萬 7，第三個月做到 1 萬 5，公司再補助我 1 萬 7...等，所以固定育成金，就是除了我自己做到的首年度服務津貼外公司再額外給我九個月共 13.8 萬的育成獎金。舉同樣一個例子，如果我的 FYC 是 13,200，那 13,200 大於 1 萬，所以就會再給 1 萬 7，所以 13,200 就是你的 FYC、17,000 就是育成金，加起來這件 CASE 的收入就會等於 30,200 元，這就是你第一個月的收入，你收了客戶保費 24,000，可是你卻領到 30,200，會不會覺得很奇妙？這個部分就是南山額外補貼給你的。如果今天你去銀行工作，三年內要離職，都要再付一筆訓練的費用，因為銀行會覺得員工在公司學到的東西都是銀行訓練而來的，員工要離職公司就要把這些錢收回去，可是南山是一家很正直的公司，如果我做了三個月</p>

	<p>要離開了，先前發生的費用也不會追討，因為南山本來就是一個很大的公司，而且也願意從一個什麼都不會的新人重新訓練跟培養，這是新秀的固定育成金制度。</p> <p>假設是你要上新秀會選哪一個制度？</p>
--	--