

與成功有約，有三個不能等

# 用保險翻轉人生的 四億元團隊

韓孫珍華甄選人才鎖定起心動念都想成功、想挑戰的「有心人」，她的團隊兩百人，就拿下永達業績百分之十一。

文●邱建文 攝●劉振豐

## 加

入保險業而翻轉人生的故事不少，包括遭逢家庭變故、事業失敗、過膩了沒有成就感的富裕生活、原來的工作遇到瓶頸、對工作時間收入內容不滿意，或單純的只是想換個跑道，還有在求職路上迷惘的年輕人……

但是，對原來的生活不滿意，並不是轉職到保險業的成功保證，需要的努力與條件可不少。

電視節目「健康保險大家談」邀請

永達保險經紀人公司年度業績四億常勝團隊的韓孫珍華，分享她如何用保險翻轉自己的人生？又如何帶領超級戰隊一起大翻轉？

從零開始  
強將手下無弱兵

根據資料顯示，二〇一九年永達保險總體新契約保費收入三十一億新台幣之中，由業務副總韓孫珍華領軍的

二百人團隊即貢獻四億元，佔比高達十一%，等於每個人平均產能超過一百八十萬元。

韓孫珍華如何從溫柔的護理人員變成帶領業務部隊的戰將，令人好奇，但其實她勇闖保險二十四年，婉約的特質並未改變，誠如她所說「保險和護理的同質性很高」，護理是為解決當下的病痛，保險則是轉嫁未來的風險，雖然時間有別，但都是以「愛」為出發點。

健康保險  
大家談

精彩節目內容  
詳見YouTube





●永達保險經紀人公司  
業務副總 韓孫珍華

她感謝護理工作讓她養成「恆心、耐心、愛心和細心」的四大特質，才能更具勇氣踏入保險領域。

職涯跑道的轉換，看似方向截然不同，其實都有歷練的傳續，並非一道分水嶺讓人生一分為二，善用過去時間所淬鍊的能量，必能為保險奠定深厚的基礎。

業務處經理陳世卿從事保險長達十六年，但菁華歲月其實都在汽車業。

他因為有退休養老和資產保全的理財需求，參加永達的會計師演講活動後，才認識保險不僅可補勞健保的不足，也是社會安全的最後防線，因此帶著助人的理念，轉身投入保險。

而過去汽車銷售的紮實歷練，讓他無論對人性了解、客戶需求、人脈拓展、組織團隊和服務管理，都全數延伸到保險領域。不同的是，走過熙熙攘攘的業績拼搏之





●永達保險經紀人公司  
業務處經理 陳世卿

後，更堅定追求工作的「意義」，從此樂在保險，開啟不同的生命風景。

### 以金字塔行銷 建立差異化主力

年輕的業務儲備處經理陳文銓加入珍華團隊時，不過才剛服完義務役，馬上就面對金融海嘯，但這樣反而更激發他力求突破薪資22K的緊箍咒。



●永達保險經紀人公司  
業務儲備處經理 陳文銓

於是先尋思興趣所在，「喜歡做業務，而保險又結合了理財觀念。」但問題是，既毫無工作經驗，又要面對景氣低迷的嚴峻考驗，他憑什麼赤手空拳打出一片江山？

當同儕都還在讀研究所或服兵役之際，他明白只能「陌生開發」，亦清楚唯有深度的磨練才能快速成長。於是，他把街頭當職場，展開街頭問卷、駐點中醫診所，也蒐集科技公司的分

機表、拿起畢業紀念冊一個個打電話。如今經過十年，他總共累積六百多位保戶，是「成功的企圖心」戰勝了他自己。

林春慧從瑜珈老師轉行保險，也是短短五年就晉升儲備處經理。她回想轉入保險之初，也是因退休理財規劃的需求，才深切體認「金錢和健康」必須兼而得之，才可悠遊於退休生活，於是也想複製到她的朋友圈。

而過去瑜珈的鍛鍊和教學，培養「耐力、專注力、正念」，也都讓她以更敏感於共鳴共振的能量體察，藉由「利他」的角度切入保險的需求。

四位主管轉身投入保險的契機，都不約而同指出了保險的「理財」面向。而韓孫珍華組織團隊也確實以「醫療保障、資產保全、傳承規劃」為行銷金三角，以差異化的主力特色，導引明確的方向和教戰技能，以快速凝聚共識和專注的力道，滾動出互勉互勵

的強大戰力。

「因為護理的專業背景，我把醫療險列為基本所需的初階，由此再向上規劃為不同層次的理財需求，可說每一階段都極其重要。」珍華團隊透過這三層建構的金字塔，已累積超過十一萬名要保人。

沒有成不成功  
只問想不想要

韓孫珍華領航前進的戰隊不僅定著率超過八〇%，她也積極參與台灣保險業西進中國最具代表性的成功案例——永達的「永達理」在大陸的開疆闢土。

對她而言，業務培訓不分台灣和大陸。面對客戶行銷時，基本核心仍在於對「保險的意義和功能」的正確認知，才能真切感受「長期持有保單的使命」，她強調，「每一張保單都是



●永達保險經紀人公司  
業務儲備處經理 林春慧

一份承諾，必須對客戶負責任。」

在增員輔導上，她則以「人生有三個不能等」，激勵出組員無比的決心和行動力。首先是「夢想不能等」，儘管人人都想成功，但計畫永遠趕不上變化；次則「收入不能等」，儘管錢不重要，但沒錢卻萬萬不能；再者「父母不能等」，年輕人有足夠的本錢，但仍難避免子欲養而親不在。

韓孫珍華認為，只要認知無法「等」的迫切性，時時刻刻都會想提

升自我的競爭力。因此，若要問她甄

選人才的標準？她會言簡意賅地直指「有有心人」，是起心動念都想成功、想挑戰的人；因此她說，「有懷才不遇、時不我與之嘆的人，只要有心有抱負，都可以來我的團隊。」

林春慧也加以呼應，「進入保險業，沒有成不成功的問題，只有想不想要的意願。」

先相信就會得到  
快速複製人才

珍華團隊海納百川，不僅有在座的瑜珈老師、汽車銷售高手和徬徨前途的新鮮人，也有醫師、律師和會計師等。這或許基於永達培育「保險企業家」的理念，使得所有的業務制度、獎勵辦法和訓練平台以及銷售與增員指引等，都環繞「創業」應運而生。

而韓孫珍華奉為圭臬如實執行，並

且全力以赴，讓所有夥伴都跟著按部就班操練，紮穩馬步，不斷增長實力而步步高陞。

「我必須以身作則，不斷精進自我，而不是因位居高位才讓人信服。」韓孫珍華天天早到晚退，親力親為，以服務代替管理，讓每一位組員展現高度的自律，甚至她鼓勵夥伴「要更超越我」。

林春慧不禁心有所感，「很多人是先得到才會相信，我們是先相信就會得到。」

基於「相信」公司的訓練平台，群體力行而建構出「共時共做」的職場環境。陳文銓也以主管和組員兩兩成隊進行增員共訪，以相互觀摩和學習交流，不僅使技能更上層樓，也使職場充滿溫馨感，夥伴之間「不為競爭而相互攻訐，只因互助而加油打氣。」

### 西進求賢 具備三大心法

陳世卿指出，透過訓練平台的共好機制，讓他行有餘力而專注於增員輔導，進而俱備了解決問題的能力。至於選才，他則強調保險是「善」的事業，必須有愛心和誠信正直的品德；此外，也因新冠疫情的衝擊，他認為未來的保險業務員更當具備應變力，以因應不同的銷售轉型，就如同張忠謀所說「面對劇變的時代，更要有面對陌生問題的應變能力。」

此外，陳文銓也分享獨特的增員秘法，先徵求業務助理再加以磨練，「因為業務助理基本上並不排斥銷售，而在熟悉業務運作之後，即有可能產生意願而正式轉任為業務代表。」韓孫珍華領航帶領隊跟著公司步調走，亦發展出三大培訓心法，特別是針對到大陸「永達理」發展的業務主管，

面對高產能的市場環境，更要有不斷超越自我的觀念、持之以恆的不斷訓練，以及一點一滴的累積成功，才能比氣長、比堅持、比奮鬥。

永達的西進求賢，必須具備兩年MDRTI會員資格、組織發展和輔導業務的能力，以及具有行銷、增員和財經授課能力，再施以嚴謹的培訓，韓孫珍華已培育出十五位進駐大陸的主管，其中三位更晉升為副總和資深處經理。她接著環視在座主管，笑稱「他們都是箇中高手，已俱足資格可隨時進軍對岸，開拓另一戰場。」

他們侃侃而談事業的轉折點，都是因為聽一場演講重新認識了保險，進而引發助己助人的深刻覺察，才勇敢跨出關鍵性的轉彎。他們年齡有別、來自不同的背景，但同樣都應證了「在選擇職涯的當下，就種下了翻轉人生的機會」。