

業績大賽三連霸 質量兼具的造夢者

以優秀人才為磁石的增員策略，可使營業單位齊聚菁英，以高度專業為期許，考取國際證照志在必得，成為平台的核心人物。

成

立保險基地七年，即遇三年大疫，但愈是艱困愈是

大量增員異業菁英
考取國際證照強化專業

大放異彩，永達保險經紀人公司泓捷區塊贏得全公司年度業績大賽體系組三連霸，以及二十五個月繼續率體系組第一名。大疫之下他們如何連年闖關致勝？

二〇二二年，永達保經資深副總經理傅泓捷領軍的泓捷區塊衝向三億保費收入，而旗下戰將鍾寶堂協理所轄的十六位組員就貢獻二八〇〇萬。從鍾寶堂的學術背景，不難看出以優秀人才為磁石的增員策略，

使其單位齊聚菁英，以高度專業為期許，考取國際證照志在必得。

身為化工博士的鍾寶堂，曾任工業技術研究院研究員十年，獲世界各國專利三十餘件；轉進永達保經公司短短五年，亦快速取得CFP國際認證高級理財規劃顧問和美國MDRT百萬圓桌會員等專業資格。他

健康保險
大家談



精彩節目內容
詳見YouTube

回想從事研究員時期，每天寫專利、做實驗，後來衍生技轉創業，考取CFP國際證照，「但考完所有科目，又發現理論要落實，進入壽險業是很好的管道，就像是下部隊。」



●永達保險經紀人公司
泓捷區塊資深副總經理傅泓捷

而永達保經以退休養老為行銷主軸，也正好符合他的工程師圈子，以「生命等長的現金流」切入保險需求，讓他在半年之內，就用十六個案子取得MDRT會員資格。

躋身MDRT之列，不僅代表高收入，也取得訓練平台的講師資格，這是永達保經所設的門檻，也是誘因；而泓捷區塊目前有六十位MDRT會員，

訓練平台結合數位科技
水平時間管理更具效率

傅泓捷領軍泓捷區塊共五個營業處，皆以「市場定位和訓練平台」為最高指導原則，

「當市場定調在退休規劃和資產管理，所有的教育訓練即環繞其中，尤以稅務管理為高績

效高產能的攻略戰地，更需MDRT領頭培育高度專業的作戰實力。」
泓捷區塊籌備協理鄭中樑補充，「精準的市場定位有助於和目標客群溝通，讓客戶知道我們所為何來，也明白我們所提供的價值和服務。」

而相對於一對一的師徒制，訓練平台則如模組化，不僅以一傳十傳百，亦可打造教練群系統，誠如傅泓捷所說，「每個人都有自己的師父傳授獨家武功秘笈，但教練群系統若結合十個師父就有十個武功秘笈，可讓組員對位適合的師父，樂在學習。」

疫情之下，平台結合數位科技，更是功力大增，不僅有每週二、四的線上導讀，提供組

員銷售心法，讓業績跟著學能提升；也有針對客戶訴求的財經講座，多達千人參加，還有超過二、三百人的實體講座，「由於每一位講師都是MDRT，等於和客戶交流都是備受國際肯定的高手，更具說服力。」鄭中樑進入永達保經四年，就連獲四屆MDRT資格，而能持續站上財經講台授課，得有豐碩成果；並在主管的鼓勵下，於去（二〇二二）年第三季開始帶組織，短短半年就創下五百多萬保費高業績，戰力不可小覷。

但即使擁有豐富的保險同業經驗，泓捷區塊籌備協理廖宛琦也因訓練平台而毅然轉進永達，「其實增員對象大部分都是白紙，若是採取師徒制從頭



●永達保險經紀人公司
泓捷區塊協理鍾寶堂

教起，主管往往要犧牲自己行銷的時間；而若新人的定著率不高，就難免有人財兩失的感覺，長久下來，主管便會漸漸喪失發展團隊的信心。但訓練平台可以做到水平式的時間管理，安排晨會訓練、財稅研討、建議書提案、活動量管理和績

優人員分享等議題上線，使業務工作更具效率，「她強調，增員靠的就是「團隊氛圍」，即使去年疫情嚴峻，仍帶領九人團隊衝出三二〇〇萬保費收

入的業績表現。

鍾寶堂也強調，平台提供許多行銷工具，可從需求導向出發，展開顧問式行銷，同時可搭配保經公司具有代理多家保險公司的商品特色，為客戶找到更適合需求的商品。

透過線上平台，讓時間有了水平式的延伸，也擴大空間的經緯線，使分佈各地的業務夥伴可齊聚線上開會，南北客戶亦可串接交流和遠距投保，即使不出門也能滿足客戶需求，提升業績能量。

大疫促使環境風向轉變 開創保險事業無限新機

疫情改變工作的型態，也改變保險的觀念。據傅泓捷對市

場環境的觀察，發現消費者面

臨無薪假或失業的衝擊，更加意識到萬事萬物的「無常」，對家庭責任和退休生活都深切感到不安，即便工作並未中斷，對未來亦有隱憂，「而早期的企業主都屬戰後嬰兒潮，如今屆臨退休年齡，也開始思考接班和資產傳承的問題，正好符合公司的市場定位，可透過中長年期的保險商品規劃，安心地從創富進入享富的人生境界。」

不僅保險商品可解決責任風險，保險事業也漸獲認同，從實體轉型為線上的工作型態，收入可長期累積的業務制度，都讓人看到從事保險有滿滿的安全和願景，極利於招募人力，擴大組織發展。

鄭中樑也是在疫情發生之前，

正好處於思考退休規劃的階段，當時他從事網路和軟體開發已長達二十年，曾擔任技術總監和雲端開發顧問等高職，也曾新創公司，期將累積的財富轉進投資，未料成效不彰，乃至因緣際會加入保險，「既然保險的退休規劃方式可以解決我的問題，相信也能幫助竹科的工作型態觸動對生活平衡的期望，也發現園區媽媽皆有極佳的資歷，進而建議可陪伴孩子成長的事業選擇。」

這樣的選擇自然也通過大疫的考驗，既兼顧家庭，也可結合興趣。傅泓捷以高球會友，接觸不少高端客群，而有一球場就是「職場」的體會；曾經鎮



●永達保險經紀人公司
泓捷區塊籌備協理鄭中樑

的」，如今的她不僅收入超越從前，也把前職「六十七歲強迫退休一切歸零」的擔憂轉變為終身制的被動收入，即使退休，公司也不會收回所有努力的成果。

俱足本人本錢本事 再闖五連霸不是夢

一如傅泓捷所強調，永達保經的業務制度就像直營店的創業概念，只要俱足能力達成晉升目標，就可以到任一縣市鄉鎮開設營業處，辦公室成本皆由總公司負擔；職場管理採取團隊分工，業務面由教練群分派任務，輪流擔任活動總幹事等，行政面由公司分配行政專員協助處理新契約、保單和理

賠等服務，並安排特助統籌秘書群協助活動舉辦，可說俱足「本人、本錢、本事」的創業條件。

傅泓捷說，除了以要求業績和人力為標準的晉升之外，「最特別的是『績優晉升』，只要表現優異，經由每一季的評估，最慢可於一年後晉升一階。」泓捷區塊就有許多八年級生因此獲得晉升，儘管人脈基礎還不夠厚實，但這業界獨有的晉升考核確實為新人爭取更大的優勢。

除業務制度外，業務獎勵也是激勵前進的動力。以新人而言，只要達成十萬保費收入，公司馬上配備一台iPad先利其器。接著的業績競賽，也有七項獎勵搭配，如MDRT高手

交流和出國旅遊等。剛從美國參加MDRT年會返台的鄭中樑說，公司不僅贊助年會的註冊費和旅費，還提供參加年會的西裝和形象照等尊寵待遇，藉以壯大站上國際舞台的聲勢，與世界頂級高手交流。

對廖宛琦而言，由於熱愛旅遊體驗人生，每年七次的出國旅遊是最大的驅動力，為直抵夢想國度而拚勁十足。

傅泓捷就說，泓捷區塊如同造夢者，能夠吸引有夢想的人，歡迎有高度企圖心的人才加入，共享今年勝券在握的四連霸，再為明年的五連霸造夢。



●永達保險經紀人公司
泓捷區塊籌備協理廖宛琦

日埋首實驗研究的鍾寶堂，也不再缺席孩子的成长歲月，且收入不斷翻倍中。

而廖宛琦曾經在同業貢獻二十年，離職時是淨身出戶，更加有感於「幸福是比較出來