



大都会人寿：“快乐工作” 员工与公司一起前进

新近颁布的“中国杰出雇主2013奖项”中，中美联泰大都会人寿保险有限公司（以下简称“大都会人寿”）获此殊荣。荣誉的获得，离不开公司业务的快速发展，而公司的杰出业务背后，体现了人力资源的强大支持。正如大都会人寿中国首席执行官贝克俊先生所强调的：“任何行业、任何公司都是一样的。战略对了，经营思路对了，要真正落到实处还是需要人去执行，因此，人才发展是我们一直努力不懈的目标。”

通过快乐工作实现“以人为本”

“以人为本”是大都会人寿的核心价值观之一，大都会人寿始终认为，人才是公司最重要的资产，是公司赢得竞争优势的关键所在。

足球教练米卢曾说过“快乐足球”，而大都会人寿也正是通过“快乐工作”，来实现“以人为本”的价值观。基于大都会人寿的公司使命、业务发展战略和核心价值观，大都会人寿树立充满人文关怀的雇主价值主张，简而言之即“一个中心，三个基本点”：一个中心是“美好人生，尽在大都会人寿！”——MetLife, Better Life”。三个基本点是快乐（Fun）、希望（Future）和成就感（Fulfillment）。作为中国市场的首选雇主，大都会人寿致力于打造充满快乐、希望和成就感的工作氛围，不断吸引、发展和保留优秀人才，带给员工美好人生。

围绕“美好人生，尽在大都会人寿”的价值主张，公司实施了一系列举措。

公司倡导快乐生活、快乐工作，力求在工作与生活之间取得最佳平衡。公司始终坚持尊重、多元化和顺畅沟通的原则，体现正直诚信、以人为本和团队精神的核心价值观。公司推出乐活乐作新达人——大都会人寿员工折扣计划，涵盖餐饮、牙科诊所、通信等，员工只需出示名片即可享受供应商提供给大都会人寿的员工折扣价格，广受员工欢迎。每年，大都会人寿都组织丰富多彩的团队建设和旅游活动，公司员工的欢声笑语遍布祖国各地。公司还专门拨出预算，用于员工的各项活动，如生日会、羽毛球、游泳、网球等俱乐部、健康讲座等各项文体活动。

公司个人“双向沟通”良性互动

大都会人寿十分重视与员工的沟通 and 信息的传播，一方面，通过公司范围内的《大都会生活》电子内刊、业务快讯等及时与员工分享公司动态，使得员工清楚地了解公司的目标和前进方向，公司的重点业务趋势；同时，各部门、各分公司都组织丰富多彩的沟通活动，如员工大会、座谈会、午餐会等，分享信息，了解员工心声。

除了沟通，大都会人寿也充分认识到人力资源是公司赢得竞争优势的唯一资源。因此，公司对人才发展长期持续投入，哪怕是在经济的低迷期，也坚持对人才发展的投入，形成了人才发展和业务发展的良性互动。

正是秉承“以人为本”的核心价值，在大都会人寿，员工的职业发展得到公司绩效管理体系、学习与发展体系和人才管理体系的大力支持。绩效管理是一个全年持续的动态的过程，它在经理与员工间建立起了伙伴式的关系，重视双向沟通，并提倡个人责任感，确保个人目标与团队目标和公司战略目标保持一致。

个人进步发展与公司发展“相结合紧密相连”

把个人的发展，与整个公司的发展结合起来；把个人利益与公司整体利益“完美结合”，局部利益与整体利益息息相关。这是大都会人寿取得员工的高敬业度和突出的公司绩效表现的一个“法宝”。

基于员工的长期职业生涯规划，在大都会人寿，经理与员工一起制定与绩效目标配套的个人发展计划，明确员工的年度发展目标、实现方式和所需资源。经理持续给予员工以反馈，与员工讨论发展目标和职业生涯规划，支持员工参加各项学习与发展活动。这样基于个人发展计划的学习与发展项目，带给员工个人能力和技能的提升，及自身职业价值的增值。

大都会人寿还始终致力于提供高质量、个性化的学习和发展方案，培养和发展人才。推行了关键人才能力发展项目、经理人员的辅导认证、骨干人才和后备管理者领导力技能提升项目、新员工入职3个月培训与辅导项目等。在公司范围内树立了以绩效为导向和正向激励的文化氛围。各层级管理人员都把员工发展作为日常管理的一部分。首席执行官贝克俊先生就身体力行，在公司内贯彻“每一位经理人员都是人力资源经理”的理念，花大量时间和精力在人才发展领域。各层级经理人员也非常重视员工的能力和技能的提升。公司内多样化的学习与发展方式满足员工的个性化成长需要，每年更新新员工培训手册，为员工提供了丰富的E-learning网上学习资源，建立图书馆供员工借阅书籍，助力员工自我成长。

创新性的独创“弹性福利” 深受员工好评

大都会人寿倾听员工的声音，为自己的员工在薪酬和福利计划上精心设计并持续优化，不但为员工提供包括补充养老、补充医疗和补充公积金等在内的各项福利政策，而且是业内首家实施弹性福利体系的公司，使员工可以根据自己和家人的生活需要，灵活选择所需要的福利保障，广受员工好评。

所谓“弹性福利”，就是“量体裁衣”，根据员工的需要选择福利方案。比如，公司的补充养老计划有很多灵活缴费机制，员工可以根据自身情况，提前为退休生活作规划，员工还可以公司团体折扣价格为自己及家人选择适合的人身保障及医疗保险福利。

除了弹性福利计划之外，同时公司还为员工



大都会人寿中国首席执行官 贝克俊



大都会人寿中国首席人力资源运营官 张幼娜

和他们的家人提供的多样的福利保障包括节日、生日、员工结婚生子庆祝、员工俱乐部、年度旅游、团队活动、具有竞争力的年休假、员工折扣项目等。

科学的培训体系使员工受益

员工进入公司后，一个科学的培训体系，可以使他们的职业技能“更上一层楼”，并且看到光明的职业发展前景。

大都会人寿致力于打造学习型组织，培训政策明确规定每年人均培训时长不能少于40小时。在2012年，实际的培训时长达到了人均98小时，这包含了课堂培训、在线学习、新员工入职融入计划的在岗培训部分以及对所学技能应用的培训跟进等。

关于科学的培训体系，体现在几个方面。首先，在年初，公司会通过培训需求分析实现培训战略与公司业务战略的联接，确保公司的培训资源用于推动公司的重点战略。其次，公司的目标设定从制度上保证了员工不仅需要明确业务的重点及衡量办法。并且，公司也明确实现挑战目标所需要发展的重点能力。

对于新进员工，大都会人寿也有一整套流程。大都会人寿是保险行业第一个实施新员工90天入职融入计划的外资保险公司。为了很好地帮助新员工尽快地融入公司，公司设计并实施了新员工90天入职融入计划。入职融入计划还帮助新员工明确工作的具体角色和期望，建立积极的工作氛围和网络，同时，通过在岗实践和入职伙伴的帮助，新员工能够在短时间内就融入工作的角色中。

另外，公司也是保险行业内，首先对中高级管理者开展领导力测评中心项目的外资企业。同时，也是少数几家公司真正对中高级主管的辅导和教练能力进行认证的公司。

文 屠仕超

