

獲獎不斷 再度寫下永續標竿 「2025 ESG for Culture 影響力獎」獲雙獎 & 台灣企業永續獎二度蟬聯獲「社會共榮領袖獎」奠定磊山「文化永續」與「社會共融」領袖地位

2025.12

?/???



磊山保經二度榮獲TAISE 2025台灣企業永續獎(TCSA)「社會共融領袖獎」，董事長李佳蓉（右）接受TAISE簡又新董事長（左）頒獎。

磊山保險經紀人公司在15周年期間捷報不斷，不僅榮獲多項保險專業及公司治理類獎項，在文化永

續與企業社會責任領域長期深耕，更是迎來豐碩成果，接連獲得文策院「2025 ESG for Culture 影響力獎」所頒發的「跨界共榮獎」、「資源協助獎」與台灣永續能源研究基金會(TAISE)頒發「2025 第二屆台灣企業永續獎」的「社會共榮領袖獎」，成為唯一獲得三大獎的保經公司，展現磊山在推動文化平權、實現社會共融上的深度與持續力，樹立保經業永續標竿。

TCSA 社會共融領袖獎：連續兩年獲獎、保經業唯一

「台灣企業永續獎（TCSA）」是台灣ESG領域最具代表性與公信力的專業評比獎項之一，以接軌國際永續標準、審查嚴謹著稱。磊山憑藉紮實的永續作為、長期公益投入與完善的社會共融策略，再度榮獲「社會共融領袖獎」，成為保經業唯一獲得此殊榮的企業。

董事長李佳蓉於 11 月 26

日親自出席頒獎典禮，從台灣永續能源研究基金會董事長簡又新手中獲頒獎座。獲獎不僅展現磊山在永續發展上的深度與成果，也象徵全體同仁長年投入公益與永續行動所累積的集體力量。公益深植於磊山的文化與使命，一路走來，我們堅持做對的事，讓所有的好事齊聚發生，守護千家萬戶的幸福。

磊山保經多年推動的「帶狀公益」以「長期、穩定、陪伴」為核心，從最初的捐款與捐力開始，逐步導入陪伴、陪力以企業核心專業協助團體提升營運能力，讓受助者最終從「被幫助」走向「自立並助人」，形成永續正循環。迄今累積投入超過 2 億元，長期支持逾 30 個公益團體，受益人次突破 20 萬。

2025第18屆 Taiwan Corporate Sustainability Awards

台灣企業永續獎

SE TCSA TAISE TCSA TAISE TCSA TAISE TCSA TAISE



推動社會共融獲肯定，磊山保經董事長李佳蓉（中）率領副董事長曾粹頤(右)總經理許弘偉(左)與團隊出席盛會。



再獲國家級肯定 磬山榮獲第一屆ESG for Culture
影響力獎「跨界共榮獎」、「資源協助獎」雙獎項肯定

2025 第1屆
ESG for Culture 影響力獎
頒獎典禮

主辦單位 文化部 TICCA

磊山保險經紀人股份有限公司



磊山保經 x 青藝盟 跨界合作問題解決創新計畫
2024年以經費贊助青藝盟推動文化發展或促進產業累計達新臺



「ESG for Culture影響力獎」頒獎典禮，磊山保經由總經理許弘偉(右)代表接受文策院院長王敏惠(左)頒獎表揚。

文化內容策進院是政府支持文化內容產業的「國家隊」，今年首次舉辦「ESG for Culture 影響力獎」，透過企業與文化內容產業的跨界合作，促成文化、社會與商業的緊密連結，打造以文化影響力為核心的生態圈，讓更多有價值的行動被看見，開啟永續的可能性。磊山保經總經理許弘偉從文策院院長王敏惠手上獲頒「跨界共榮獎」、「資源協助獎」兩項大獎，成為保經業唯一獲獎企業。這兩座獎項不僅肯定磊山在文化永續上的行動力，也象徵企業與文化攜手合作的跨界典範，透過文化影響力串連社會、教育與商業，開啟文化永續生態圈的新可能。

多年來，磊山以「藝術 × 教育 × 公益」構築文化平權藍圖，與青藝盟等團體深度合作，不只贊助，更以策略夥伴模式共同參與品牌、營運與資源發展，陪伴數萬名青少年站上舞台。

同時每年投入近千萬元，長期支持青藝盟、親愛愛樂、孩子的書屋、原聲童聲合唱團、秋野芒、TC 音樂節

等團隊，串連文化、教育與公益，讓文化力成為永續推動的新動能。文化的力量看似柔軟，卻能改變孩子的生命軌跡，也讓企業重新看見自己的使命。這不只是贊助，而是一段彼此成為更好的同行旅程。

從 TCSA 的社會共融，到文策院的文化永續，磊山以「文化永續 × 社會共融」雙軸並行策略，打造企業永續的新形態。未來磊山將持續整合企業影響力、深化文化平權，運用企業平台與品牌資源支持文化內容產業的永續成長，擴大跨界協作，讓更多公益與文化行動被看見、被支持、被成就，成為保險業永續發展的燈塔，推動藝文永續的最佳示範。

在一起更美好

《2025年 你 我 我們音樂會》用光，串起每一份祝福與希望

2025.12

每個人都能成為一束光

讓團體被看見、被理解，也讓光在彼此之間流動

文/編輯部



磊山保險經紀人於11/22在新北藝文中心舉辦《2025 你 我
我們音樂會》，以「光」作為核心意象，象徵每個人都有能力成為他人生命中的一束光，而舞台正是讓這些光被看見的地方。音樂會邀請台灣原聲童聲合唱團、親愛愛樂、孩子的書屋與磊山十五周

年代言人告五人共同演出，讓大眾透過音樂理解孩子與團體背後的故事，也使舞台成為他們被理解、被看見的重要窗口。場面溫馨情感真摯，表演團體除了具國際水準外，加上主辦單位巧思設計，在舞台燈光音效與主持人的帶動之下，每一個橋段都勾動著觀眾的心弦。

「當第一個音符流瀉而出，我的眼淚潸然落下」、「沒有想過自己的眼淚從頭到尾都止不住」、「真的太精彩了，謝謝磊山帶給我滿滿的感動」，不是誇飾，是很多觀眾在那個下午最真實的悸動。音樂像一條看不見的線，輕輕牽起每個人心裡最柔軟的地方；有人想起家人、有人想起曾撐過的日子、也有人只是靜靜被理解、被接住。即便是散場了，台上的那道光，仍然觸動人心，像是溫暖的，讓人難忘。

磊山保經董事長李佳蓉在現場深受觸動：「《你 我我們》音樂會的起點，來自於磊山長期堅持的公益理念。公益不是捐款，而是一種參與；不是一次活動，而是一條陪伴的路。在磊山成立十五週年的此刻，我們希望以最真摯的方式，把一路支持孩子的力量再次帶上舞台。觀眾不是旁觀者，他們本身就是孩子站上舞台的力量來源。看著孩子在舞台上發光、看著觀眾席的小太陽也一盞盞亮起，我深深感受到，我們做了一件比活動本身更重要的事。」她進一步說：「只要我們願意彼此分享這束光，文化與公益的道路就能一直亮下去。」





《你 我

我們音樂會》以「光」作為整場節目的核心詞，肩負起串連四個團體、四種故事、不同生命背景的使命。光不是舞台效果，而是一種理解、一種陪伴，也是一種「彼此看見」的力量。當台灣原聲童聲合唱團以〈負重歌〉開場，孩子乾淨而堅定的歌聲彷彿替他們的人生亮起了一線光，使觀眾第一次真實走進原鄉孩子的生命風景；親愛愛樂弦樂團用弓弦描繪出孩子的成長軌跡，讓聽者在旋律中感受他們長久以來的努力；孩子的書屋則以鼓隊與樂團呈現生命韌性，使原本不熟悉他們的觀眾重新看見孩子在日常中累積的力量。

音樂會也巧妙安排表演團體協力演出。包含台灣原聲童聲合唱團與親愛愛樂弦樂團帶來〈拍手歌〉，孩子的書屋與親愛愛樂共同演出〈家〉，最後由全體表演者包含告五人在內，與磊山英雄們獻唱經典歌曲〈快樂天堂〉在小太陽光輝的輝映之下，一同為《2025 你 我我們音樂會》譜出溫暖動人的旋律，也為磊山保經2025公益成果創下新的里程碑。









磊山自 2020

年首屆音樂會舉辦以來，這五年來透過磊山提供穩定支撐的力量持續串連各個團體，並透過資源整合與互助網絡，使每個團體都能在自己的道路上更有力量。今年壓軸登場的告五人，在成為磊山十五週年品牌代言人後，深入理解磊山在執行帶狀公益及「你我我們音樂會」的精神，讓團體被看見、讓故事被理解、讓資源能互相靠近。即使當天必須出席金馬獎典禮，仍特別調整行程趕赴現場，與孩子們並肩站上舞台。他們用行動支持「把舞台交給值得被看見的人」的理念；而當四組團體共同合唱〈快樂天堂〉時，全場的光瞬間交會，成為每個人彼此照亮的時刻。



幸福與愛在音符之間流動，這場音樂會像一場溫柔的擁抱，讓人被理解、被安放。那份感動不曾散去，仍在心底輕輕回響。當全場同時亮起手上的燈，光穿過人群，也穿過每個人的心：照亮他人，也照見自己，照亮你我。

而這場愛與美的盛宴，從來不是偶然。台上每一個音符的精準落點、台下每一次節奏的穩穩推進，都是無數人把心放在同一件事上的成果。從節目架構、舞台視覺、燈光聲響，到現場動線與每個轉場的銜接，所有細節都指向同一個目標：讓每位走進來的人，都能被音樂好好接住。

這次活動背後幾位關鍵的靈魂人物，正是他們在不同位置上扛起責任、整合資源、協調節奏，才讓這場演出得以在最美的時刻完整呈現。



導演/影像腳本 陳研慧

「88

天前，我們在沒有任何準備的情況下，接下這場公益音樂會的任務。從零開始整合資源、串起舞台、影像與故事，只為讓更多人看見孩子的努力與光。過程中充滿變數與挑戰，但因為彼此相信「任何事情都是最好的安排」，不同團體、不同角色願意一起協作、彼此成為支撐，才讓不可能成真。謝謝每一位和我們一起努力的人，讓這個舞台充滿著感動與「光」，也證明了，當信念一致，善意就能被放大，照亮更多人，用生命影響生命。」

導演助理 歐立傑

「

《你我我們音樂會》帶給我最深的感動，是看見每一位同事與觀眾在音符中彼此連結。舞台上的光、歌聲中的情緒、互相支持的笑容，都讓我感受到磊山大家庭的溫度。這不只是一場表演，而是一種凝聚、一種陪伴，也是一種力量。很感謝能在這個專案中付出、學習並被感動。」

行政統籌 張敏琪

「這次在你我我們音樂會，我擔任了行政統籌。從前期籌備、實地探訪、彩排到活動當天，看著所有細節從零到有、一點一滴累積，最後在舞台上完整呈現，那份感動至今仍清晰不散。最讓我印象

深刻的是，團體受訪影片裡其中一位說：『背後支持的力量有多大，孩子們就能長出多大的翅膀，飛向更高更遠的地方。』這句話深深鼓舞了我，也提醒了我磊山始終堅持帶狀公益、持續點亮需要光的角落的那份初衷。」

視覺設計 王祥瑞

「從輸出物設計到節目手冊等製作，讓我更完整體驗到視覺設計如何參與並影響一場活動氛圍。當天也陪同磊夢與觀眾互動，看見大家因磊夢而露出的笑容，我深感設計不只是在電腦裡完成，而是能帶給人溫度與連結。讓我更確信自己在團隊中的價值。」

主持人 磬山翔雁特許業務總監 李佳如

「再站上磊山十五週年《你我我們音樂會》的舞台，對我來說真的是一份很特別的禮物。當我把故事和溫度用聲音傳遞出去時，能感覺到公益的力量在現場流動，也在彼此心裡留下痕跡。謝謝團隊的支持，讓我能安心把每一句話說好；也謝謝台下每一個眼神和掌聲，讓我更確信我們做的事是有價值的。這份感動，會成為我繼續用心前進的力量。」

主持人 磬山台中營運處資深副總 戚俊良

「再次站上《你我我們音樂會》舞台，望著燈海，心中滿是感謝。這不僅是音樂會，更是磊山15年堅持的「帶狀公益」。感謝總公司、維多副總團隊的付出及搭檔佳如的默契。在原聲、親愛愛樂、書屋與告五人的樂聲中，我們見證了「相信」的力量。因為有你我，微光匯聚成巨大能量，這份愛將持續傳承。」



如同這樣的手勢，我們迎接了光，也成為光。在幕前與幕後之間，磊山保經以最細膩的行動，傳遞對公益的愛與長久的堅持。「讓愛看見希望」，不是一次性的付出，而是一條你我我們一起走的路。向所有參與募款與行動的社會大眾致上最深的敬意，你們的每一份支持，都是孩子們向前走的力量，也是他們被世界溫柔接住的證明。



醫療通膨來臨 磬山揭三大族群健康險配置攻略 從從容容 面對突發支出

2025.12



單人病房費用大約數千至2萬，長照七年支出估逾 200 萬元。隨著健康風險上升與醫療通膨推高整體成本，台灣家庭面臨的醫療負擔持續加重。根據保發中心資料，2024 年壽險業保費收入達新臺幣 2 兆 4,402 億元，較 2023 年成長

12%。磊山保險經紀人觀察，近期流感疫情反覆，加上天氣轉冷導致心血管與呼吸道疾病風險提高，使民眾更加意識到「只有健保不夠」。在長照與自費醫療支出節節攀升下，健康險已成家庭風險管理中愈來愈不可或缺的保障配置。

健保三大缺口擴大 病房、手術、長照成本全面上升

磊山保經駱珮吟業務副總分析，健保制度雖為全民安全網，但在實際醫療現場仍存在三大財務缺口。若未提前規畫，將侵蝕家庭預算：

一、病房差額：健保給付以三～四人房為主。Roo.Cash

調查顯示，在大型醫院熱門房型中，雙人房／單人房自費每日多落在數千至一萬餘元，少數醫院單人房日價更可達上萬元。

二、新式手術、藥物自費高：

達文西微創手術動輒十多萬元，部分甚至逾 20 萬；標靶藥物與免疫療法費用更常達數十萬元。

三、長照成本龐大：外籍看護月薪約 3 萬元，七年支出超過 200 萬元；入住機構費用更高。

駱珮吟表示健保是入場門票，要有更好的治療選擇，仍需商業保險補位。

健康險配置策略 不同人生階段的最適保障

磊山依不同年齡族群提出三大健康險規畫建議：

20-30 歲：年輕族群建立基礎保障

以投資型保單加基本醫療與意外險為主，月繳約 2,000 元即可建立 300-500 萬元保障。

40 歲族群：強化重大傷病與長照保障

建議趁健康狀況良好時提前鎖定繳費 20 年、保障至 85 歲的重大傷病險，並搭配長照保障。

50 歲以上：掌握醫療金流、兼顧資產安全

以月配息商品或分紅型保單建立穩定現金流，強化未來醫療開支彈性。失能與長照險的理賠門檻日趨嚴格，愈晚規劃愈容易受限；年長族群可加設「醫療準備金帳戶」，確保未來生活尊嚴。

駱珮吟副總分析，隨著高齡化與醫療支出攀升，健康險、長照險將成壽險業未來數年的主要成長曲線。建議民眾應每年至少檢視一次保單、隨人生階段調整保障結構。「讓保障跟上人生的變化。當我們提前做好準備，生活自然更踏實，心也更安穩。」

五大賦能

【專業賦能】磊山【BMTC 團隊長培訓課程】打造主管專業領導能力

2025.12



文/編輯部

在保險事業中，我們常說：「一個人走得快，一群人走得遠。」要帶著團隊一起往前走，需要的是方向、方法，也需要能夠複製給下一位夥伴的能力。因此，磊山特別設計了廣受夥伴推薦的【BMTC 團隊長培訓課程】，協助有心發展團隊的夥伴建立完整的主管基礎。課程內容涵蓋：

- 招募與選才：學會用系統性的方法找到適合加入團隊的人
- 訓練與輔導：透過實際演練，了解如何讓夥伴真正學會

- 績效管理：用標準化工具，協助夥伴持續進步
- 規劃與計畫：清楚知道團隊三年要走向哪裡

同時透過「演練、驗收與通關」，讓主管不是只聽懂，而是能真正用在團隊裡。

三位夥伴的收穫分享



御謙特許分行業務副總 周彥騰

一、觀念面的突破

1. 身為團隊長，必須勇於挑戰艱難的目標，焦點不僅在於是否成功，更在於過程中團隊是否盡力、是否團結、是否共同追逐榮譽，這讓我重新檢視自己在設定目標時的心態，以往不敢設定目標，因為怕設定後沒有達成，團隊可能會受到打擊，或是自己也不想面對。

2. 過去我以為「做團隊是為了夥伴好」，因此當夥伴離開或不積極時，我會產生內耗。這次課程讓我更深刻理解到，最大的 Why 應該是「為了成為更好的自己」，只有清楚自己為何而做，才會由內而外展現出真正的力量。
3. 以往我對設定團隊目標感到遲疑，只求盡力做好每件事。課堂中菁菁副總提到：「要訂出組織發展藍圖與計畫，夥伴才會知道往哪走」這使我理解到，夥伴不是因為主管優秀才會跟隨，而是因為主管能帶著他們一起前進，才會選擇留下。
4. 培訓重點：「練」比「訓」更重要

不再只是主管說、夥伴聽，而是要透過大量實際演練，才能真正提升夥伴能力，這讓我重新檢視團隊的訓練方式，也開始重新擬定訓練方法。

5. 經營哲學是文化的根，文化是經營哲學的果，文化來自行為與習慣的展現，而行為又源自主管的核心信念與價值觀；這段內容讓我開始重新思考：我希望被看見的是什麼樣的經營哲學？我想打造的是什麼樣的團隊文化？

二、實作面的收穫

1. 在整理團隊論述與製作簡報的過程中，我更確立了團隊的核心定位、優勢與未來方向，提升領導的自信與一致性。
2. 過去的招募多半靠個人魅力與銷售技巧，但缺乏評估機制，導致難以識人，透過課程的招募選才面談指南，我才真正的意識到引薦的對象必須謹慎評估，時間應投資在值得的人身上。
3. 三年團隊發展計畫是對自己與團隊的承諾，以往都是盲目衝刺的方式，但三年計畫使我認真面對團隊現況、資源與目標，我覺得這是一份負責任的承諾，也是讓自己不再只靠直覺領導的轉捩點。
4. 績效管理工具真的很好用，過去沒有標準檢視工具，有了銷售活動記錄表後，輔導夥伴終於有依據，而不是憑感覺在帶。



高雄營運處業務協理 謝宛儒

從事壽險30年來，常聽一句話：師父引進門，修行在個人！

因此在台灣從事壽險業，通常都是由主管「經驗傳承」給夥伴，每位主管因自身經驗不同，能傳承給夥伴的內容也不同，夥伴若能存活下來，影響因素通常是個人的堅持加上有優質背景的客戶，反之，過往親友人脈用盡就離開壽險行業，也因此造就了許多孤兒保單，更造就在台灣，壽險人員社會地位低落□

30年來，宛儒自己深入研究條款也認真在行業深耕，並得到了一千多位客戶的支持，我一直很希望可以複製無數的宛儒，相信一定可以對社會有所貢獻，但無奈，因為自己也從來沒有受過正式完整的訓練，過往都是「片段式」的學習，也難以複製□□

直到一個巧合進入磊山，讓我發現台灣壽險業還有磊山這塊寶地□

培訓部主管何菁菁副總擁有美國LIMRA(國際壽險行銷研究協會)多項課程證照及LIMRA-AMTC的引導師資格，LIMRA這是一家專注於金融服務業，提供行銷研究、管理顧問跟培訓服務的機構。在BMTC團隊長訓練過程中，菁菁副總親力親為，重新架構團隊主管們，發展團隊必須有的正確思維邏輯及理論，從一開始招募人才的八大流程及詳述面談指南，讓我們清楚如何跟招募人才面談

而非漫談；以往看到一個可能有機會進壽險業的人才就急著招募，事後可能也造成人才的流失，但菁姐讓我們知道，從面談指南的提問及人才的回答必須跟進問題且取得具體事實證據才能精準判斷，找出不適合人才的理由才不會陷入要的陷阱。當候選人透過面談也符合團隊候選人的標準，未來合作成功機率必定大增！

當人才進入後透過公司新基班及創家班的協助，加上BMTC教會團隊長學會完整PESOS的訓練流程及使用DOME解讀人才受訓練後的問題，在課程中也讓我們實際演練如何陪同作業，人才透過不斷的市場實戰經驗及主管的陪同協助，留存率必然大增。

壽險業務最大的考驗就是「自律」，宛儒從事壽險業務的第3年起，無論換到哪一個環境，都堅持書寫幸福有約（以前稱自我管理），在績效管理及活動量檢視的課程中，也讓上課的團隊長明白，必須從自身做起，當你以身作則了，也才能跟夥伴討論活動量及績效，進而完成目標的設定。並真正建立屬於自己的團隊！

真心感謝菁菁副總的帶領，課程中即使我們表現不佳，都沒有生氣，讓我真心敬佩及感動！相信曾經致力於組織發展的主管可能都受過傷，但上完菁菁副總的BMTC後終於明白，不是自己也不是夥伴的錯，是因為擔任主管的我們都沒被真正教育過如何擔任一位稱職的主管，感謝CMTC及BMTC的課程，讓曾經受傷的主管有能力再戰（站）起來!!

高雄營運處 業務副總 謝佩君

選擇磊山，你將不只是你。

這句話從來不是口號，而是我最真實的生命體驗。六年前決定轉職時，我把市場上所有保經公司都認真評估過。身為一位團隊長，我最在意的就是「教育培訓系統是否能幫助人才真正成長」。在還沒進磊山前，我就買了佳蓉姐所有的書，以及磊山推薦書單。令人驚訝的是，佳蓉姐十年前的著作，內容所描繪的磊山文化與今日看到的公司毫無落差——因為唯有做對的事情，才能成為經典並持續延續。

《好主管是學習來的》讓我理解主管並不是天生的，而是透過方法養成的；而閱讀許宏偉總經理的書，更讓我看見業務節奏的全貌——如何安排春夏秋冬、如何帶領團隊走向更穩健的成長。

去年第四季，我參加了公司高階主管訓練

BMTC，這段學習可以說是我職涯中最震撼、也最具啟發的一次。過去我以為主管的傳承只能靠經驗累積、個人造化決定速度，但在 BMTC

我才真正理解——原來主管的能力是可以被拆解、被複製、被檢視的！

培訓部準備的教案細緻程度讓我深受感動，課程中每個提醒、每個流程，都讓我與團隊實務運作產生大量連結。

最讓我印象深刻的是一系列的輔導演練。原以為只是照本宣科，但透過劇本互動，卻深刻感受到夥伴的情緒與真實挑戰；同時也在觀察中看見各地主管在互動中的共通盲點。這種跨區域實務交流是極其珍貴的學習。菁菁副總帶領的訓練更是讓我清楚看見自己身為主管的一些誤區與盲點。

課程結束後，我立刻與夥伴安排分享會與後續行動討論，因為學以致用才是真正的成長。經過一年的實際運作，我決定再次複訓，因為現場與課堂仍有落差，而第二次學習讓我更能把內容「落實SOP」，更有效率地應用在團隊管理上。

非常感謝公司提供如此扎實又有力量的培訓系統，讓我在主管的道路上，不斷看見更好的自己。





磊山相信：有好的主管，才能帶來更好的服務

BMTC

之所以被許多夥伴認為是「必修課程」，不是因為內容艱深，而是因為它真正回到保險工作的核心—支持、成長與團隊文化。

透過更清晰的方法、更完整的結構與大量實作，即使是同業轉入、資深或資淺主管，都能在課程中找到突破的鑰匙。

從嚴格選才到寬心帶人：領導者的關鍵功課

專訪磊星營運處副總張浩祥

2025.12



文/編輯部

制度決定高度：選擇能「成就人才」的環境

在壽險與保經這個高壓又高變動的市場裡，一家公司的制度怎麼設計、怎麼看待人才，往往決定了它只是「做生意」，還是能「成就一群人」。「很多地方都在談制度、談獎金，但真正能留住人的，是被支持、被尊重的感受。」磊星營運處副總張浩祥回顧過去待過的不同體系，有些對新人施加極大壓力，甚至「不增員就難晉升」；也有些組織支援有限、流程冗長，讓業務難以專注在專業與服務上。轉折發生在四個月前，他選擇加入磊山。

效率文化：讓業務把時間花在真正重要的事上

「這裡最大的不同，是快速而確實的問題處理節奏。」他形容，無論是業務員或客戶提出需求，組織自上而下都能迅速回應，減少業務在制度與流程上的無謂耗損。再加上完整的雙軌制度，無論是專注個人行銷，還是發展組織，夥伴都能獲得清楚、合理且與投入相稱的報酬與資源。對特別重視新人與「白紙」培育的主管而言，這樣的平台是讓人才「願意留下、有機會長大」的關鍵條件。

嚴選人才：從選才開始決定團隊的未來

然而，比起制度，真正讓張浩祥副總展現差異化價值的，是他的帶人哲學。「再好的訓練，都救不了錯誤的選才。」這句話沒有尖銳，更多是一種實務觀察的冷靜。他從源頭開始把關進團隊的每一個人。面談時，他不只看履歷，更在意細節，說話方式、面對壓力的反應、願不願意為改變行動。他會設計「狀況題」，要求應徵者在限定時間內完成證照考試、線上課程或指定任務。「很多人說自己『想要』成功，但如果連一個小小的期限任務都完不成，那大概也很難承接更大的壓力。」他說，真正值得投入資源的，是那些把「想要」變成「非做不可」的人。

管理哲學：不以業績為目標，而以人成長為核心

嚴格選才之後，他的管理風格卻轉為溫暖而樸實。「我不訂業績目標，我在乎的是他們的學習進度。」他笑著說。在財經語言裡，業績是最直觀的指標；但在他的邏輯中，業績只是「結果」。真正需要被設計的，是學習節奏、專業厚度與心態建設。他要求主管以身作則，相信「上行下效」：主管怎麼做，團隊就會怎麼看待這份工作。

八字願景：責任、榮譽、自律、自由

為了讓團隊清楚理解他的期待，張浩祥副總把自己對未來的想像，濃縮成八個字：責任、榮譽、自律、自由。責任，是對家人與客戶說得出口、做得到的承諾；榮譽，是成為自己與團隊都能抬頭談

起的驕傲；而支撐這兩者的核心，就是自律。「很多人希望當業務，是因為不想被管。」他語氣平和卻一針見血，「但前提是，你得先有能力管好自己。」對他而言，自律不是被要求打卡，而是能自己安排每天如何投資時間、累積專業，最終走向「可以自己決定生活節奏」的自由。

利己利人：專業帶來的，是一個家庭重新站起來的力量

這樣的價值觀，也深深烙印在他的業務生涯。他曾處理過一個棘手的理賠案：客戶因中風失語、半癱在床，兩家大型保險公司都不予理賠。他回到條款，一條條比對，以專業主張「失語症合併全殘等同於符合壽險定義的死亡」，最後在兩週內成功爭取全額理賠。「對一個家庭來說，那不是一筆錢，是重新站起來的力量。」他說。

被看到之前，你得先讓自己站得夠久

談到業務常遇到的拒絕，張浩祥副總的看法成熟而務實。「前期當然要主動，要去敲門、去嘗試、找到客戶在意的核心。」他說，「但當你在這個行業活得夠久、專業堆得夠厚，很多時候，是客戶被你吸引過來。」

他堅信，時間會替努力的人說話。

在台中深耕：用嚴選凝聚人才，用自律打造文化

如今，張浩祥副總選擇在台中持續深耕，用「嚴選」凝聚志同道合的人，用「自律」建立穩健專業的團隊文化。在磊山的平台上，他與團隊正一步步實踐一條責任與自由並行的保險路。這條路沒有捷徑，卻保證成長。

他已準備好帶著更多夥伴，一起走得更穩，也走得更遠。