профессия

Думы **о работе**

В феврале завершился второй ежегодный конкурс «Лучшее кадровое агентство Санкт-Петербурга – 2007», организованный компанией «Петробалт» при поддержке городской администрации. Среди 24 номинаций конкурса была и такая – «Лучшее кадровое агентство Санкт-Петербурга 2007 – По подбору специалистов в области финансов и страхования». Но тщетно искал фотокор «Страхового случая» победителей этой категории на торжественной церемонии вручения дипломов: никто из трех номинантов на замечательный праздник, устроенный организаторами, не явился. Видимо, дела оказались важнее. И это правильно, потому что с кадрами на страховом рынке есть проблемы.
Именно об этих проблемах и побеседовал корреспондент нашей газеты с экспертом Страхового информационно-аналитического центра (СИАЦ) Галиной Рувинской.

Владимир МИХАЙЛОВ

Проблема кадров на страховом рынке заключается не в недостатке, равно как и не в избытке желающих трудиться на данном поприще. Профессионалы на рынке есть, приток новых кадров тоже наблюдается, трудоустроиться, вроде бы, можно, а проблемы, тем не менее, налицо.

Круговорот воды в природе

Частично эти проблемы диктуются нынешним неустойчивым положением на рынке страхования. Страховщики сами пребывают в «страхе» – перед слияниями, укрупнениями и поглощениями, когда сегодня ты в одной компании, а завтра – в другой (или вообще за порогом всех компаний). Ввиду интеграции и укрупнения страховых компаний их руководство старается уменьшать издержки, чтобы выглядеть более конкурентоспособными. А как проще всего уменьшить издержки? Правильно: сэкономив на зарплате сотрудников. В этой связи в нынешней ситуации труднее получить повышение и перейти куда-то с прибавкой в зарплате. А такая ситуация не может не нервировать персонал страховых компаний: жизнь-то, в конце концов, дорожает, инфляция свирепствует, а прибавок – нет как нет. Как считают некоторые профессионалы, все эти укрупнения проводятся, прежде всего, в интересах большого бизнеса и идут вразрез с интересами большинства работников страхового рынка.

Следствием этого невроза является миграция кадров, которая всегда имела место, но в последнее время однозначно усилилась. В особенности склонны мигрировать продавцы страхового продукта, причем как штатные, так и нештатные. Это происходит зачастую не в индивидуальном порядке – кадры перепархивают из одного места в другое целыми группами. Они переливают из компании в компанию свои портфели с клиентурой, иногда занимаются шантажом руководства, и все это по причине не столь уж обширного рынка имеет круговой характер.

Сверху донизу

В этой ситуации более-менее уверенно чувствуют себя разве что брокеры, которые практикуют относительно независимую деятельность на рынке. У них есть свой круг клиентов, они могут работать сразу на несколько страховых компаний и потому оказываются в выигрыше. Какие бы укрупнения на рынке ни произошли в будущем, эти весьма квалифицированные кадры наверняка уцелеют и продолжат свою деятельность. Что касается среднего звена – штатных сотрудников страховых компаний, то они чувствуют себя не очень уверенно. Иногда сотрудники массово уходят из компании в связи с мотивациями, ориентированными не на сотрудников, а на руководство. Однако в связи с изменениями последнего времени наблюдается и такой парадоксальный феномен, как относительная безработица топ-менеджеров. Эти высококвалифицированные сотрудники тоже подчас по несколько месяцев сидят без работы, и это не может не огорчать. Ведь одна из причин такой сумятицы в кадровом вопросе – отсутствие, точнее, очень малое количество действительно профессионалов, которые умеют строить бизнес и видеть ситуацию стратегически.

Системный подход

Еще одна проблема – трудности во время поступления на работу новых кадров. Сейчас предлагают довольно низкие стартовые зарплаты, и далеко не все могут вытерпеть несколько месяцев, пока вложенный труд начнет приносить результат. Особенно это не устраивает молодежь, которая с ходу требует зарплату, явно не соответствующую ни ее опыту, ни квалификации. Несмотря на то что уже существуют соответствующие специальности в университетах, подготовка там, как утверждают кадровики, довольно низкая, фактически молодым сотрудникам приходится заново учиться в самой компании.

Во многих компаниях не отработана система четких должностных понятий, поэтому приходится перебирать большое количество людей, прежде чем взять человека на вакантное место. Сами кадры тоже далеко не всегда могут сформулировать свои профессиональные претензии и обрисовать свои возможности, как правило, беседа сводится к какой-то желательной цифре будущей зарплаты.

Страховщики, очевидно, должны более системно подходить к кадровой политике: четко определить структуру компании, должностные инструкции, продумать мотивацию... А сотрудникам, безусловно, необходимо повышать свою квалификацию.

Конечно, рынку нужно специализированное кадровое агентство и полноценный банк соискателей, в котором будут храниться профессионально составленные резюме. Формированием такого банка СИАЦ сейчас и занимается. Администраторы банка, сами имеющие большой опыт работы в страховании, помогут кадровикам страховых организаций более конкретно формулировать свои пожелания к новым сотрудникам и, соответственно, получать более адекватные результаты.

СИАЦ приступил
к формированию
банка резюме
специалистов по страхованию
подробности по
телефону (812) 336-4349
или e-mail mail@iiac.ru.
Конфиденциальность
гарантируется

СТРАХОВОЙ ИНФОРМАЦИОННО АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР IIAC
некоммерческое партнерство содействия страховому делу

- Система противодействия страховому мошенничеству "Порфирий"
- Организация семинаров по страхованию
- Сбор и анализ страховой статистики
- Разработка сайтов для страхового рынка
- Ведение рейтинга информационной открытости страховщиков
- Банк резюме специалистов по страхованию
- Информационные системы для страхования

реклама

реклама

Деловые игры

В серии «Бизнес-практикум» издательского дома «Деловой формат» вышла книга Елены Сивак «Деловые игры для продавцов страховых продуктов».

Это уникальное пособие по оперативной отработке навыков продаж. Книга позволяет в игровой форме научить продавцов запоминать страховые термины, быстро реагировать на каверзные вопросы, работать с возражениями, успешно проводить переговоры, брать рекомендации и повышать самооценку. Описание каждой игры включает разные варианты ее проведения и примеры, основанные на реальных жизненных ситуациях.

Книга предназначена для руководителей агентских департаментов и школ, менеджеров агентских групп, руководителей агентств и отделов продаж, тренеров корпоративного обучения.

Заказать книгу можно по телефону (495) 784-6452 или по e-mail: es@sivak.ru