

Законы – своими руками

По материалам доклада «О некоторых вопросах совершенствования страхового законодательства РФ» руководителя управления анализа и международного сотрудничества Всероссийского союза страховщиков Эдуарда Гребенщикова

Одна из причин недостаточной развитости страхового бизнеса в России – отсутствие необходимой правовой и законодательной базы. Зададимся, к примеру, вопросом: кто отвечает со стороны государства за развитие страхового рынка? Контролирующих органов много, но вот конкретно отвечающего за успешное развитие страхового дела – нет. Поэтому в процессе становления рынка важную роль играют саморегулируемые профессиональные объединения, которые проводят большую

работу. Государство осознает свою ограниченность в возможности регулирования и продвижения этой сферы экономики, и потому некоторые функции зачастую передаются именно саморегулируемым организациям. В частности, для получения статистической информации страховщики не дожидаются, когда выдаст свои данные ФССН, и ведут свой собственный сбор информации.

Если говорить о совершенствовании законодательства в страховой области, то сейчас



одновременно ведется работа над 14 законопроектами по уточнению отдельных моментов законодательства. Предложен даже новый вариант закона об организации страхового дела. При этом у разных страховщиков существуют разные взгляды на развитие законодательной базы, и одна из задач – это гармонизация различных подходов и интересов.

Идет работа над очень серьезным законопроектом об обязательном страховании ответственности за причине-

ние вреда при эксплуатации опасных производственных объектов.

Еще надо сказать, что у нас в стране, к сожалению, пока не получили распространения общества взаимного страхования (ОВС). В вопросе их организации пока множество спорных моментов, которые должен разрешить новый закон об ОВС. Наконец, в дальнейшем совершенствовании нуждается механизм рейтинговых оценок, безусловно, необходимый и полезный страховому сообществу.



Без укрупнения, без консолидации капитала и бизнеса страховой рынок обойтись не может, в частности, это иллюстрирует объединение компаний «Ренессанс-страхование» и «Прогресс-Нева». В результате объединения обе компании получили активную выгоду. В процессе

Компании под интегралом

По материалам доклада «Практические вопросы интеграции страховых компаний» директора Санкт-Петербургского филиала ООО «Ренессанс-страхование» Александра Остроумова

интеграции не должны были падать темпы роста и долей рынка, напротив, менеджмент старался увеличить эти показатели. Впрочем, процесс еще не закончен, он продолжается, и о нем нельзя говорить только в прошедшем времени. Страховщики надеются сохранить лояльность клиентов, а также желают получить конкретные результаты: экономию за счет масштабов, получение большей прибыли и так далее.

Очевидны и опасности, которые сопровождают такого рода процессы. Это может вызывать настороженность людей, их сопротивление, ухудшение морального климата в компании. А это непременно отразится и на клиентах, вследствие чего можно потерять очень много. Здесь важна корпоративная культура, особенно

для страховых компаний, где человеческий ресурс играет большую роль.

В случае с «Прогресс-Невой» и «Ренессансом» этапы интеграции были следующие. Для начала составили план интеграции, где процесс расписали весьма подробно, по определенным датам. Затем произошло организационное объединение, были назначены люди на новые должности и объединены соответствующие структуры. Очень важное дело – объединение информационных систем. В настоящее время активно идет процесс объединения страховых продуктов. Этот процесс не всегда предсказуем, поэтому его постоянно курирует и поправляет организационный комитет, состоящий из топ-менеджмента обеих компаний. Одной из последних фаз было

объединение мотиваций. При этом на уровне управления разногласий вообще не возникало, на уровне же исполнителей объединение происходило постепенно. На сегодняшний день эта проблема решена почти на 100%.

Еще на самой ранней стадии руководители компаний много думали о том, как правильно информировать о процессе объединения сотрудников, чтобы они не волновались и не бросались тут же писать заявления об уходе. Топ-менеджмент постарался избежать вакуума информации, который, как известно, всегда порождает нежелательные слухи. При этом все убедились, что планомерный и растянутый во времени процесс объединения – самый грамотный и правильный.