

нерадостную перспективу: «Звезды» на каждом курсе есть, и всегда были, и всегда будут. А вот среднего уровня студенты – усидчивые, с нормальной головой, которые не смогут генерировать идеи, но спокойно, нормально будут делать свое дело, – их количество резко сокращается. Причем, во всем мире, не только у нас. А в России нам в последнее время и не хватает того самого «среднего класса», который изначально состоит из таких студентов. Вот где дефицит есть и будет».

Не в восторге Игорь Фомин и от деления высшего образования, в частности страхового, на ступени бакалавриат/магистрат: «Говорить «бакалавр-страховщик» как-то даже смешно». «Здесь я с вами солидарен, – отвечает Владимир Дмитриев. – Мои тайные надежды: новое пра-

вительство уберет наконец-то те пути, те глупости, которые опять навязывают нашей стране. Почему на Западе учат нас, как нам учить? У нас была выстроена лучшая в мире система образования, и ее сейчас пытаются убить. Против этого нам надо вместе выступать».

Судьба практиканта

Валентин Смышляев очень доволен практикантами питейных вузов: «У нас есть возможность на них посмотреть, выбрать тех, кто нам нравится. При этом нет необходимости оплачивать их работу. Они очень стараются, потому что хотят себя зарекомендовать и укрепиться в компании. И надо честно признаться – это очень хорошая бесплатная рабочая сила».

Но и после прохождения практики, и после окончания

вуза руководитель филиала Первой страховой компании отмечает двоякую ситуацию со студентами: «Нередко руководители берут выпускника, убеждаются за месяц, что он компанию не устраивает, и... не увольняют! К нему как-то привыкают, приспособляются, переводят с места на место, но не увольняют. Поэтому хорошим специалистам нелегко трудоустроиться. С другой стороны, в страховом колледже, например, компании пытаются курировать студентов, выбирают лучших, приглашают на практику. Но по прошествии двух лет студенты приходят в ту компанию, где им платили стипендию, хвалили, брали на практику, где они с удовольствием работали, и слышат: «Вы нам не нужны, мы в вас не заинтересованы». А это ведь лучшие ребята, с хорошими оценками...»

Пере-пере-пере

Игорь Фомин предлагает активнее приглашать сотрудников страховых компаний к получению второго высшего образования по страхованию, проходить курсы переквалификации или переподготовки кадров. А руководителей страховых компаний – хотя бы частично оплачивать обучение своих специалистов. Тем самым не только повышая их профессионализм, но и лояльность к своей страховой компании.

Само существование проблемы кадрового дефицита в страховании радует профессора Янову: «Если небольшая проблема будет иметь место – это только хорошо. Это значит – будет потребность в специалистах, в чем я заинтересована как заведующая кафедрой. Нас может волновать только производство кадров».

Shadursky Promotion



реклама

INSFORMER
ИНФОРМАЦИОННОЕ АГЕНТСТВО

**Открытость
Объективность
Оперативность**

Адрес: 123001, Москва, Ермолаевский переулок, 4
Тел. +7(495) 650-36-96, Факс +7(495) 229-37-91
www.insformer.ru