

ДЕФИЦИТНЫЕ КАДРЫ



Анна Воликова

Многие страховые компании говорят о нехватке высококвалифицированных кадров, и, действительно, поиск на позиции среднего менеджмента может составлять от 6 до 12 месяцев, это же справедливо и для соискателей. В каких кадрах сегодня остро нуждаются страховые компании, и на что могут рассчитывать профессионалы страховой сферы при смене места работы?

окончила Московский Государственный Университет имени Н. Э. Баумана (МГТУ имени Н. Э. Баумана), факультет «Инженерный Бизнес и Менеджмент» по специальности «Организация и управление наукоемким производством», диплом с отличием.

По окончании ВУЗа работала в «Росбанке» и «BSGV», где занималась подбором персонала на стажерские программы и для сети отделений банка. С 2010 года по 2014 год работала в рекрутинговой компании «Агентство Контакт» по направлению подбора менеджеров среднего и высшего звена для страхового рынка. В марте 2014 года присоединилась к команде британской рекрутинговой компании «Antal Russia», где отвечает за практику подбора персонала сектора «Страхование». В зону ответственности Анны входит работа со страховыми компаниями life&non-life сегмента, брокерами, перестраховочными компаниями и Пенсионными Фондами.

Где обучают

Последние годы не утихают споры о качестве современного российского образования. Все больше ВУЗов лишаются государственной аккредитации, а выпускники ведущих образовательных учреждений работают далеко не по специальности. Страховая отрасль не является исключением. Кафедр, готовящих профильные страховые кадры, немного. Наиболее популярными являются кафедры «Управление рисками и страхование» МГИМО, НИУ ВШЭ и кафедры «Страхование» РЭУ имени Г. В. Плеханова, Санкт-Петербургского государственного университета. При этом численность специалистов, работающих на страховом рынке России и имеющих специализированные аттестаты, не превышает 7%. Важно отметить, что в отрасли сохраняются профессии, наличие профильного образования для которых является обязательным, например, актуарная деятельность. При рассмотрении кандидатов на такие позиции потенциальный работодатель выделяет конкретный ВУЗ и факультет, аттестат которого необходим. В остальных случаях специализация не критична, существенным является лишь сам факт наличия высшего образования. Где же готовят современных страховщиков сегодня, и кто работает в страховании?

Подавляющее количество специалистов страховой отрасли – выпускники финансово – экономических факультетов, второе место делят представители юридических и технических специ-

альностей. Как правило, большинство топ-менеджеров – от 35 до 45 лет, имеют два аттестата о высшем образовании, часто первое образование инженерное, а второе – экономическое, последнее по законодательству является обязательным для генеральных директоров страховых компаний. Получение диплома МВА в последнее время стало популярным не только среди руководителей высшего звена, но и среди сотрудников среднего управленческого менеджмента страховщиков.

Кадровые спрос и предложение

Какие специальности сейчас наиболее востребованы? В какой компании лучше строить свою карьеру в страховании? Правда ли, что в более мелких компаниях доход сотрудников выше? Вот типичный перечень вопросов, который волнует сейчас соискателей.

Классический ответ – «высококвалифицированные кадры нужны всегда» – в текущей рыночной ситуации неприемлем. Еще 5–7 лет назад, когда розничное автострахование бурно развивалось, компании «бились» сначала за агентские сети, перекупая целые команды продавцов, способных в короткие сроки предоставить СК солидную клиентскую базу. Затем наибольший интерес для страховщиков стали представлять грамотные специалисты продуктово – методологической направленности с целью реализации стратегии удержания клиента. Сейчас мы наблюдаем резкий спад спроса на таких сотрудников, который про-

диктован, в первую очередь, тенденцией фокусировки страховых компаний на продажи более рентабельных корпоративных имущественных видов страхования.

Тенденция последних двух лет – уход с рынка целого ряда розничных игроков, отказ крупных страховщиков от своих розничных подразделений, что сформировало на рынке переизбыток кадров розничного направления. В компаниях, которые продолжают развивать направления автострахования, на текущий момент наиболее актуальны позиции андеррайтеров и специалистов по урегулированию, позволяющих контролировать убыточность портфеля.

Наибольшим спросом в страховых компаниях сейчас пользуются специалисты корпоративного сектора имущественного страхования. Если бизнес крупных игроков во многом поделен между ключевыми участниками рынка (здесь компании заинтересованы в основном в сотрудниках на позиции клиентских менеджеров), то сегмент среднего и малого бизнеса переживает период перераспределения портфелей, в связи с чем многие работодатели заинтересованы в сильных корпоративных продавцах и целых командах.

Второй по востребованности в корпоративном сегменте сейчас является позиция андеррайтера, который специализируется узко на конкретном виде страхования. При этом большинство работодателей желали бы видеть у себя в команде сотрудников, владеющих иностранным языком, в

частности, английским, что на текущий момент, как ни странно, является проблемой для большинства соискателей и рынка в целом. Наличие языка, часто являясь спорным требованием при выборе кандидата, тем не менее, критично при трудоустройстве в иностранную компанию, поэтому англоговорящие специалисты имеют преимущество в конкурсе на вакансию.

Проработав в страховании от 3 до 5 лет, большинство специалистов задумываются о дальнейшем карьерном развитии. Несмотря на попытки некоторых компаний внедрения программ внутренних ротаций, по факту процесс продвижения по карьерной лестнице часто бывает затруднителен, так как желающих получить продвижение оказывается гораздо больше, нежели свободных позиций. Поэтому при рассмотрении внешних предложений перед соискателями стоит выбор – продолжить карьеру в компании, занимающей аналогичную конкурентную позицию, оставаясь на той же ступени корпоративной иерархии, или же пойти на повышение, но в компании с меньшей долей рынка. В первом случае переход осуществляется с повышением в доходе не более 15%. При выборе работодателя меньшего объема бизнеса кандидаты, начавшие карьеру в крупной страховой компании, могут сразу получить высокую должность и рост заработной платы от 30%.

Однако важно отметить, что от таких специалистов новый работодатель, как правило, ожидает

применение полученных ранее знаний в текущем бизнесе и редко готов предоставить возможность профессионального развития. Вместе с тем, обратные переходы из небольших компаний в сегмент лидирующих игроков случаются гораздо реже.

Рекомендация верна

Еще одним важным аспектом на страховом рынке при смене работы является рекомендация. В крупных страховых компаниях существуют отдельные подразделения, службы безопасности, занимающиеся проверкой соискателей перед приемом на работу. Неотъемлемая часть такой проверки – сбор рекомендаций от предыдущих работодателей. При этом в некоторых случаях, чтобы исключить вероятность получения сведений, ранее оговоренных между кандидатом и его рекомендателем, запрос информации происходит конфиденциально, без информирования соискателя. В последнее время заполнение анкеты службы безопасности становится неотъемлемым и важным этапом при приеме на работу, и зачастую может стать причиной отказа в найме. В компаниях небольшого масштаба, как правило, такой детальной проверки не проводится, однако получение устных рекомендаций не исключено. Здесь работает канал «сарафанного радио». Рекомендательные письма сейчас практически не востребованы, работодатели становятся все более недоверчивы при наборе новых сотрудников, предпочитая проводить самосто-

тельную проверку, тем самым, стараясь минимизировать риск получения заведомо ложной информации.

Я – страховщик, а что дальше?

Таким вопросом задаются специалисты, работающие в страховой индустрии не первый год. Относя страховой рынок к финансовым, наиболее логичным кажется вариант перехода такого сотрудника в банковский сегмент. Однако если в последнее время, в связи с развитием страховых технологий, бывшие банковские служащие часто оказываются востребованными в страховании, например, при модернизации операционной и ИТ-деятельности, построении модели офисных продаж универсальных финансовых супермаркетов, то страховые специалисты все чаще находят себя в других сферах услуг, таких, как логистика или консалтинг. Еще одним из направлений, набирающих популярность, является переход на сторону клиента. Многие промышленные холдинги, использующие страховую защиту своего бизнеса, предпочитают формировать внутри управляющей компании страховой департамент, функцией которого является организация тендерной работы и выбор оптимального страхового покрытия и провайдера услуг. В таких случаях предпочтение отдается только кандидатам из страхования, понимающим механизм работы и урегулирования изнутри.