КАДРОВЫЙ СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ В СТРАХОВАНИИ

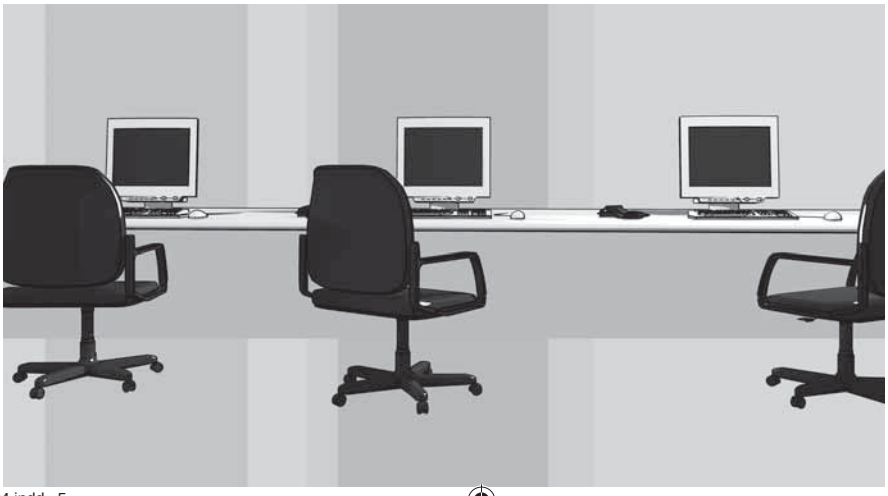
Когда в страховых компаниях начались массовые увольнения, казалось, что выбор на рынке труда будет просто безграничным. Однако свободные специалисты проявили гибкость в поиске работы.

Соискателей стало меньше

Рынок труда финансовой сферы чутко реагирует на изменение экономической ситуации в стране. Так, в течение первых трех кварталов 2008 года, пока казалось, что кризис где-то далеко, в базе данных портала SuperJob.ru отмечался непрерывный рост числа вакансий в страховой сфере. Пик пришелся на сентябрь 2008 года – более 800 позиций. Запросы работодателей охватывали весь спектр специальностей страховой сферы, а к ресурсу обращались практически все страховые компании, входящие десятку лидеров.

Однако в октябре наметилась тенденция уменьшения количества вакансий в страховании, как, впрочем, и в других сферах труда. Как сообщила журналу «Современные страховые технологии» Софья Пустыльник, аналитик Исследовательского центра портала SuperJob.ru, в начале декабря количество вакансий в страховании на базе ресурса сократилось почти на треть и достигло уровня, который был зафиксирован в декабре 2007 года.

Однако соискатели, искавшие работу в страховании, проявили гибкость. Обнаружив сокращение количества вакансий, они



расширили область поиска и наряду с разделом «страхование», стали размещать свои резюме в других разделах портала.
В результате несмотря на то что осенью 2008 года отмечался значительный рост общего числа резюме на портале SuperJob.ru, темпы роста количества резюме соискателей, ищущих работу в страховании, уменьшились. Аналогичная картина наблюдалась и на ресурсе HeadHunter: наибольший прирост резюме желающих работать в страховании наблюдался в октябре-ноябре (на 50-60% выше, чем в августе), однако в декабре активность соискателей спала.
«Говорить о стабилизации ситуации рано, – считает генеральный директор группы компаний HeadHunter Михаил Жуков. – Пока будут серьезные проблемы в финансовой сфере, будут падать доходы страховых компаний, что неизбежно вызовет увольнения».
Динамику соотношения предложения и спроса отражает таблица 1. Числовые значения в колонках таблицы показывают, сколько резюме приходится на каждую вакансию.
Из таблицы видно, что если сравнить данные сентября 2008 года и декабря 2007, то соотношения предложения и спроса как на руководящую позицию (начальник отдела), так и на позиции специалистов (андеррайтер, актуарий) достаточно стабильны. Однако по сравнению с прошлым годом увеличилось количество соискателей, способных провести оценку бизнеса, имущества или

Таблица 1. Соотношение предложения и спроса в страховой сфере

Позиция	Декабрь 2008	Сентябрь 2008	Декабрь 2007
Начальник отдела страхования	6	5	7
Актуарий	8	5	5
Андеррайтер	11	8	10
Оценщик	25	22	18
Менеджер отдела страхования	15	12	12
Специалист по урегулированию убытков	9	8	14
Страховой агент	2	2	10

Источник – портал SuperJob.ru

недвижимости, и уменьшилось количество соискателей, специализирующихся на урегулировании убытков. Интерес к работе страхового агента за прошедший год заметно снизился.
С сентября по декабрь 2008 года концентрация резюме практически на всех позициях (кроме позиции страхового агента) выросла.

Ожидания и предложения

Как сообщила журналу «ССТ» Ольга Лапушкина, старший партнер Департамента «Финанс» кадрового центра «ЮНИТИ», предложения страховых компаний по компенсации рядовым специалистам снижены на 20-30% по сравнению с началом 2008 года. В то же время профессионалов высокой квалификации на рынке попрежнему не хватает, поэтому компании готовы обсуждать их доходы индивидуально.
По данным портала SuperJob.ru, по сравнению с июнем 2008 года соискатели снизили свои финансовые запросы в среднем на 10-20%. Денежные компенсации работодателей уменьшились примерно в тех же рамках – 15-20%.
Таблица 2 отражают отличия в ожиданиях соискателей и предложениях работодателей по нескольким позициям московских страховых компаний в декабре 2008 года.
Как отметила Софья Пустыльник, анализ текстов вакансий показывает, что страховые компании по-прежнему заявляют о готовности оплачивать своим сотрудникам добровольное медицинское страхование, предоставлять скидки на страховые и банковские продукты компании, выплачивать бонусы, проценты или премии (алгоритм начисления которых остается за кадром). Многие страховые компании попрежнему готовы вкладывать средства в обучение сотрудников.

Кого уволят, а кого оставят

По мнению Михаила Жукова, страховой рынок лидирует по сокращению числа вакансий – наравне с банковским и сферой управления персоналом. В то же время заполнить имеющиеся вакансии профессионалами высокого уровня не так-то просто: сотрудники стали сильнее держаться за свои рабочие места, даже если их раньше что-то и не устраивало. По словам Елены Кулаковой, начальника отдела отбора и адаптации персонала СК «МАКС», кризис заставил относиться к новым предложениям более взвешенно, и если в недавние времена, получив выгодное предложение, сотрудник чаще всего не задумываясь менял место работы, то теперь предпочитает не рисковать. Именно поэтому для рекрутеров страховых компаний в условиях кризиса так же сложно найти специали-

Таблица 2. Анализ информации по уровням оплаты труда специалистов (без учета бонусов, дополнительных льгот и компенсаций)

Уровень дохода	Минимальный	Средний	Максимальный	Рыночный зарплатный коридор
Начальник отдела страхования				
вакансии	40000	65000	120000	60000-85000
резюме	30000	60000	100000	40000-65000
Андеррайтер				
вакансии	24000	45000	100000	40000-50000
резюме	20000	42000	70000	30000-40000
Менеджер отдела страхования				
вакансии	20000	30000	60000	25000-35000
резюме	18000	25000	65000	22000-30000
Специалист по урегулированию убытков				
вакансии	20000	30000	60000	25000-35000
резюме	20000	30000	60000	28000-35000

Источник – портал SuperJob.ru

стов высокого класса, как и до него. Финансовая нестабильность усиливает необходимость удержания ценных кадров, поскольку именно на них и возлагается основная надежда по достижению высоких результатов. Таким образом, в любой страховой компании есть сотрудники, которых не уволят, несмотря ни на какие финансовые трудности. «Больше всего в страховой компании ценятся специалисты по продажам, которые смогут принести прибыль даже в условиях кризиса, а также сотрудники департаментов по урегулированию убытков, так как для имиджа страховой компании немалую роль играет их профессиональный подход к работе», – считает Елена Кулакова.

Наибольшая вероятность попасть под сокращения – у обслуживающего персонала, не имеющего прямого отношения к получению прибыли, и у высокооплачиваемых сотрудников, чьи результаты будут оценены как неудовлетворительные.

***Елена Шарова**, главный редактор журнала «Современные страховые технологии»*