# Образование и карьера в страховании

**Хотя сегодня никто, пожалуй, не усомнится в том, что для успешной карьеры необходим приличный диплом, но зачастую в страховании связь между вузовским дипломом и карьерой прослеживается весьма слабо или отсутствует вовсе.**

## Дипломы в ассортименте

Если проанализировать сообщения о назначениях, то станет очевидным, что в подавляющем большинстве страховых компаний успешные руководители среднего и высшего звена – это люди с самым разным образованием. Как правило, не страховым и часто даже не экономическим. Анализ требований, содержащихся в описаниях вакансий, также говорит о том, что в страховые компании открыт путь практически любому умному и активному человеку, независимо от того, в каких аудиториях он провёл пять лет после окончания школы. Например, в вакансиях андеррайтеров на сайте hh.ru преобладают следующие требования: высшее техническое, экономическое или юридическое образование; знание основ страхового законодательства РФ, методов определения степени риска при заключении договоров страхования, порядка заключения и оформления страховых договоров и, что важно, опыт работы от 1 года. Для успешного соискателя на позицию специалиста по урегулированию убытков в автостраховании важнее знание устройства и технологии ремонта автомобилей, чем наличие какого-либо диплома, хотя высшее техническое образование, безусловно, приветствуется. От актуариев требуется высшее образование в области математики, физики или статистики, но прежде всего – владение техникой актуарных расчётов и опыт работы в этой области.

Впрочем, смена специальности, полученной в вузе, характерна не только для страховой области: проведенное в мае 2009 года компании Morgan Hunt исследование показало, что 51% менеджеров работают по специальности, а 49% – нет. Иными словами, многим выпускникам вузов приходится получать дополнительное образование – как показывает упомянутое выше исследование,

его получили 62% менеджеров, работающих не по специальности. Однако и работающие по специальности не стояли на месте, и 61% из них (иными словами, практически столько же) получили диплом MBA, ACCA или Высшей школы менеджмента.

## Кто более матери-компании ценен?

Помимо специфики того или иного направления страхования, которое порой диктует свои требования, нельзя забывать, что на широкий ассортимент дипломов у российских страховщиков повлиял и элементарный исторический фактор. «В самом начале 90-х годов профильного страхового образования ещё просто не существовало, и всем, оказавшимся в этой сфере, волей-неволей приходилось приобретать знания и навыки на практике, – вспоминает Михаил Жуков, генеральный директор группы компаний HeadHunter. – Естественно, сейчас они более востребованы, чем молодые специалисты с соответствующим образованием, но без опыта».

Тем не менее, в вопросе, чему отдавать приоритет – опыту или образованию – специалисты по работе с персоналом отнюдь не единодушны. Точнее, у всех HR-менеджеров присутствует понимание, что в идеале необходимо сочетание образования и опыта, но всё же имеются нюансы

в подходах к оценке потенциального работника.

«В условиях нехватки на российском страховом рынке квалифицированного персонала опыт работы, безусловно, в приоритете, – утверждает Елена Кулакова, начальник отдела подбора персонала СК «МАКС». – Гораздо быстрее результатов добьется работник, применяющий уже имеющиеся практические навыки. Кандидат, имеющий успешный опыт работы в страховании, для любого страховщика в настоящее время большая ценность». Заместитель генерального директора ОСАО «РЕСО-Гарантия» по персоналу Елена Лурье придерживается несколько иной точки зрения: «Если описать эффективность будущего сотрудника такими понятиями как «компетентность» и «компетенции», где компетентность – это, скорее, за что человек отвечает, а компетенция – это как человек достигает своего результата, то образование однозначно поможет и в первом, и во втором случаях. Конечно, опыт необходим, но компетентность наработается гораздо быстрее, если основой служит специализированное образование. А если говорить о компетенциях, о том, как человек выполняет поставленные перед ним задачи, то основа этого зачастую закладывается в вузе, и здесь я бы предпочитала классическое образование новомодным учебным учреждениям, где еще не наработаны единые методики и системные требования к студентам». Марина Миронова, заместитель генерального директора HR-компании «Велес Персонал» также считает необходимым исходить из практических соображений бизнеса: «Компании нанимают людей для решения определённых задач, поэтому вряд ли их руководство хотело бы видеть у себя как смелые эксперименты по апробации теоретических знаний, так и бесконечное шаблонное повторение ранее накопленных навыков. Очевидно, что важнее их сочетание. Хотя, наверное, в каждой компании есть позиции для людей, едва окончивших институт, и стандартные операции, требующие только опыта».

## Обострение тяги к знаниям

Тяга к знаниям не покидает наших сограждан даже в трудные времена. А может быть, как раз в трудные она и обостряется? По данным исследовательского центра портала SuperJob.ru, 42% работающих россиян собираются в связи с кризисом повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, причём 44% из них повышают квалификацию или получают дополнительное образование по специальности; 16% планируют переквалифициро-

ваться, приобрести новое образование, 17% повышают уровень владения иностранными языками. Думается, стремление повысить конкурентоспособность подкрепляется ещё одним соображением: на фоне финансовой нестабильности наши соотечественники традиционно и небезосновательно опасаются обесценения своих сбережений, а инвестиции в своё образование априори защищены от девальвации. Наверное, именно поэтому сейчас многие сотрудники страховых компаний, давно и успешно работающие на этом рынке, получают второе высшее образование в области страхования, мотивируя свою тягу к знаниям тем, что высшее специальное образование – это не только «корочка», но реальная, полезная для работы систематизация знаний.

Вот как, например, выглядит с точки зрения образования СК «РЕСО-Гарантия». По состоянию на конец февраля 2009 года в компании работали 21189 человек, из них 6400 – в штате. 65% сотрудников уже имеют высшее образование или заканчивают вуз, 10% из них получили два и более высших образования. По словам Елены Лурье, «перечень базовых вузов довольно разнообразен – здесь и МГУ, и МАДИ, и Юридическая академия, однако, если посмотреть, где чаще всего получают второе высшее образование, то это в основном будут экономический, юридический факультеты или факультет менеджмента».

Не стоит забывать и то, что по действующему законодательству, руководитель страховой компании должен иметь специальное юридическое или экономическое образование, так что при наличии у специалиста серьёзных карьерных планов ему одна дорога – в вуз. Правда, как справедливо замечает Елена Кулакова, «важно понимать, что для достижения успеха и построения карьеры в страховом бизнесе, помимо образования, необходимо иметь интерес к делу и обладать высоким интеллектуальным потенциалом – независимо от должности и статуса».

*Оксана Рустамова*