Дмитрий
ЛЯЩЕНКО,
редактор, ООО «Современные страховые технологии»

ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА АГЕНТА

Чтобы добиться карьерного роста, агенту нужно или переводиться в штат – или учиться продавать больше и лучше.

Казалось бы, о каком карьерном росте вести речь, если агентская должность – внештатная? Однако с увеличением страхового портфеля статус агента может меняться, как негласно, так и вполне официально – в зависимости от того, как вопрос решен в компании. Рассмотрим, какие существуют направления для роста агента.

В какой вы категории?

Вместе с ростом страхового портфеля может расти и агентское вознаграждение. Так, в зависимости от уровня сборов компания может разделить агентов на категории – и для каждой назначается свой процент комиссии. Согласно комментарию Светланы Расинской, директора по розничному бизнесу «Национальной страховой группы», в конце каждого квартала по итогам работы пересматривается категория агента. Результат влияет на комиссионное вознаграждение в следующем квартале. Естественно, не исключена возможность сместиться на более низкий уровень (хотя и не ниже той комиссии, которая назначается всем агентам изначально).

Отметим, что в различных компаниях используется разное число категорий – как минимальное (первая и вторая), так и любое, какое сочтет нужным ввести руководство (например, в каждом виде страхования могут существовать свои категории).

Из агентов – в предприниматели

Когда уровень премиальных сборов достигнет 500 тыс. руб. в год, агенту имеет смысл сменить статус на предпринимательский, – так считают в «Национальной страховой группе». Как сообщает Светлана Расинская, во-первых, это снизит налогообложение. Индивидуальный предприниматель по упрощенной системе налогообложения оплачивает только единый налог (6%). Во-вторых, статус ПБОЮЛ позволит нанимать в помощь других агентов, а также штатных сотрудников.

Чем выше объемы продаж, тем сложнее охватить наработанную клиентскую базу и тем нужнее помощники. Их оклад и режим работы обсуждается с предпринимателем. Обучение агента предприниматель может провести, как самостоятельно, так и воспользовавшись услугами учебного центра.

Если предприниматель вместе с агентами собирает не меньше 100 тыс. руб. в месяц, он может открыть точку продаж (самый простой пример – специально оборудованная «ГАЗель» рядом с МРЭО ГИБДД), а в перспективе стать генеральным представителем компании. Следующий этап карьеры – собственное агентство. Вершиной карьеры предпринимателя можно считать руководство филиалом. Таким образом, профессиональный подъем напрямую зависит от объемов продаж и количества агентов в подчинении.

В некоторых компаниях штатным агентам поручают невыгодную работу

Для тех, кто становится руководителем, предусмотрена программа дополнительного обучения. В первую очередь обучают элементам менеджмента – то есть той сфере знаний, которой чаще всего не хватает недавнему агенту. В среднем за квартал разбирают пять-шесть учебных тем, например «Мотивация сотрудников», «Командообразование», «Принятие решений» и др.

Теряет ли агент свободный график с карьерным ростом? Обратимся к примеру предпринимателя, ставшего руководителем точки продаж.

Для каждой точки продаж определены дни присутствия и дни, когда нужно предоставить отчеты в компанию, при-

ехать на собрание или обучение. Но ведь отчеты руководитель предоставлял и когда был простым агентом. Значит, все зависит от того, как предприниматель организует свое рабочее время. К тому же, обычно на точке продаж работают 2-3 человека (агенты, которых руководитель принимает в штат). Поэтому, если цели и задачи для агентов поставлены правильно, свободы, можно сказать, становится даже больше. А сможет ли руководитель определить цели и задачи для подчиненных, зависит от его управленческих способностей, развитию которых способствует обучение.

По трудовой книжке

В некоторых компаниях предусмотрена возможность зачисления агента в штат – разумеется, его должность будет называться как-то иначе. Например, в компании РОСНО это риск-менеджеры.

Чтобы стать риск-менеджером, агент должен доказать свою эффективность, в течение двух месяцев выполняя план продаж. И, конечно, он должен быть готов к тому, что при работе в штате появится рабочий график. Многие агенты совсем не стремятся к таким переменам.

Отличия агента и риск-менеджера не в обязанностях (они совпадают: заключение и сопровождение договоров по страхованию, заполнение страховой документации), а в том, что риск-менеджер получает небольшой фиксированный оклад и, как штатный сотрудник, имеет право на оплачиваемый отпуск и больничный лист. В соцпакет также входит медицинская страховка (объем предоставляемых услуг привязан к стажу и с каждым годом работы увеличивается).

Далеко не все агенты хотят работать в штате – несмотря на соцпакет и оплату больничного.

Как известно, фиксированная оплата труда может мотивировать, а может и расхолаживать. При минимальном выполнении плана сотруднику гарантировано фиксированное вознаграждение, но если он хочет зарабатывать, чтобы жить достойно, отлынивать от работы не получится. Сумма оклада риск-менеджеров несоизмерима с агентским вознаграждением и направлена на то, чтобы мотивировать к росту продаж.

Планка требований, которым должен соответствовать агент, чтобы попасть в штат, может быть поднята достаточно высоко. Так, в компании «Согласие», по словам исполнительного директора Дирекции агентских продаж Владимира Позднякова, на штатную должность могут претендовать только агенты, которые подтвердили свою лояльность, проработав с компанией не менее трех лет, и зарекомендовали себя как хорошие продавцы (со сбалансированным портфелем и годовой премией в размере не менее 3 млн. руб.). При наличии гарантированного оклада и соцпакета основной заработок по-прежнему составляет комиссионное вознаграждение. Штатные агенты, в частности, интересны тем, что им можно поручать работу с направлениями, отдача от которых в первое время минимальна (новые продукты, разработки с минимальным процентом комиссионного вознаграждения... – все то, от чего внештатный агент, скорее всего, откажется).

Два варианта карьеры

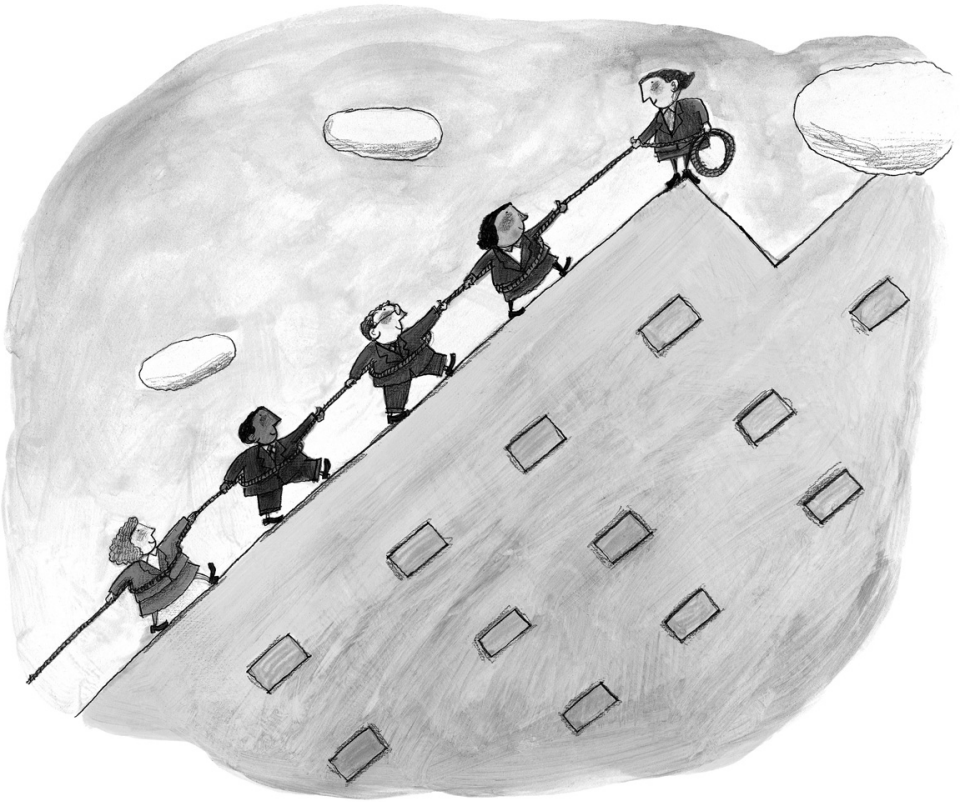
Что если человек внезапно решает, что хочет построить карьеру в штате страховой компании – и не в должности агента?

По словам Светланы Шадриной, директора Департамента розничных продаж, ООО «1СК», уже на первом этапе собеседования определяется, в чем кандидат больше заинтересован – в штатной работе или в агентской. В вопросе «кем быть?» многое зависит от амбиций человека – хочет ли он развиваться как управленец или как продавец, какие навыки хочет совершенствовать.

Если агент понимает, что ему важно реализовать себя в качестве управленца – то от общения с клиентами он может перейти в статус организатора продаж, то есть стать руководителем агентской группы.

Но возможен и вариант, что, проработав какое-то время агентом, человек внезапно решил, что штатная должность подходит ему больше.

Как сообщает Светлана Расинская, переход из агентов в штат – распространенный путь построения карьеры. Ва-

кансии появляются постоянно, а так как агенты обычно на виду, то в компании подмечают, есть ли у них качества, которые могут пригодиться на той или иной позиции. Важную роль играет образование, которое есть у агента, и предыдущий опыт его работы. Перейдя в отдел (например, андеррайтинга), сотрудник может построить карьеру уже в рамках выбранного направления.

Основных направлений для роста два: дальнейшее совершенствование в продажах – или административная карьера. Выбор целиком зависит от человека – от его целей и от того, кем он видит себя в страховом бизнесе.