

*Страховщики снова фиксируют увеличение сборов и активно привлекают кадры, не скупясь ни на обучение новичков, ни на бонусы. Впрочем, впереди отрасль ждут новые испытания, в частности, из-за повышения размера уставного капитала и ужесточающейся конкуренции. Сложнее всего выжить будет небольшим компаниям. Крупные страховщики и сейчас отнимают у них лучшие кадры, заманивая высокими зарплатами и престижностью работы у лидеров.*

⋮

Страховая отрасль сильно пострадала в кризис, но сейчас снова активно развивается. Об этом, по мнению экспертов КЦ «Юнити», красноречиво говорят данные статистики. Так, согласно информации Федеральной службы финансовых рынков (ФСФР), страховой рынок в России в первом квартале 2011 года увеличился на 11,3%.

По словам заместителя генерального директора рейтингового агентства АКМ Александра Золотокопова, больше всего компании сейчас стараются развивать малоубыточные виды страхования, в которых рост сборов существенно превышает выплаты. Перечисляя их, эксперт называет страхование жизни, здоровья, автострахование (каско и ОСАГО), банковское страхование, страхование экологически опасных объектов, корпоративное страхование. Согласно статистике ФСФР, за полгода по обязательному страхованию автогражданской ответственности владельцев транспортных средств (ОСАГО) поступления достигли 19 млрд рублей (рост на 2,3%), выплаты равнялись 14,6 млрд рублей (рост на 12,8%). По обязательному медицинскому страхованию (ОМС) страховщики получили 134 млрд рублей (рост на 20,4%), выплаты достигли почти 125 млрд рублей (рост на 14,6%). По страхованию автокаско сбор составил 32,76 млрд рублей (рост на 18,2%), выплаты – 23,43 млрд рублей (снижение почти на 7%).

Казалось бы, компаниям нужно радоваться такой высокой прибыли. Однако из-за повышения требований к уставному капиталу, ужесточения надзора и конкуренции в отрасли не все страховщики смогут дожить до конца 2011 года, предсказывают эксперты.

По словам главного эксперта «Интерфакс-ЦЭА» Анжелы Долгополовой, большинство

мелких и средних компаний уйдут с рынка в ближайшие пару лет, не выдержав последствий кризиса и навалившегося на них еще одного бремени – новых требований к минимальному размеру уставного капитала. Они вступают в силу с 1 января 2012 года и в 4 раза превышают действующие нормативы. Минимальный уставный капитал для компаний общего страхования должен составлять 120 млн рублей, для страховщиков жизни – 240 млн рублей, для компаний с лицензией на перестрахование – 480 млн рублей. По данным на 1 июля, в реестре значится 596 страховщиков, из них у 275 страховых компаний по общему страхованию минимальный уставный капитал составляет менее 120 млн рублей. «По оптимистическим оценкам, страховой рынок в течение ближайших двух лет покинут порядка 30% ныне действующих страховщиков, по пессимистическому сценарию – около 60%», – говорит Анжела Долгополова.

Кроме того, давит на страховщиков и Федеральная служба по финансовым рынкам (ФСФР), ставшая с весны этого года регулятором и для страховщиков. Как заявил недавно глава службы Дмитрий Панкин, необходимо стандартизировать надзор за всеми подведомственными службе рынками. Для страховщиков это выльется в ужесточение надзора, поскольку предполагается, что они будут выплачивать такие же штрафы за нарушения, как и профучастники рынка ценных бумаг: от 300 тысяч рублей до 1 млн рублей. Ранее же санкции в виде штрафов к ним вообще не применялись, в самых крайних случаях у компании приостанавливалась или отзывалась лицензия.

Также эксперты прогнозируют ужесточение конкуренции в отрасли из-за выхода на рынок новых игроков. Так, глава ВТБ Андрей Костин заявил недавно, что недоволен медленным развитием своего страхового актива. При этом он добавил, что банк ведет переговоры о создании совместного предприятия с одним из лидеров мировой страховой индустрии, итальянской Generali. В банковских кругах Андрей Костин известен как человек дела, все его начинания по поглощению каких-то игроков на рынке заканчивались осуществлением задуманного, поэтому в самое ближайшее время на рынке может появиться новый мощный игрок – конкурент «Росгосстраху» или СОГАЗу, а также, конечно, и всем небольшим компаниям.

### ***Рост после падения***

Естественно, происходящие в отрасли события приводят и к изменению кадрового рынка. Рост сборов страховщиков сказался и на привлечении персонала. Компании сейчас готовы повышать зарплату и нанимать новый персонал. Позитивную динамику на рынке труда в отрасли рекрутеры заметили с лета 2010 года. «Сейчас страховщики снова прибегают к услугам агентства, чтобы подобрать себе подходящие кадры. Ищут

они себе персонал как самостоятельно, так и пользуются услугами агентств. Причем нередко для усиления конкуренции привлекают сразу нескольких», – комментирует руководитель группы подбора персонала департамента «Финанс» кадрового центра «Юнити» Елена Попикова.

О потребности в кадрах говорит и сегодняшнее отношение к персоналу страховщиков. Компании заботятся о своих кадрах. «Помимо расширенного соцпакета у перспективных менеджеров высшего и среднего звена существуют широкие возможности повышения квалификации и роста. В частности, мы предлагаем участие в обучающих программах корпоративного университета Allianz в Мюнхене, а также практикуем составление персонального плана развития на год, по выполнению которого сотрудник может перейти на заранее запланированную ступень», – рассказывает в свою очередь начальник управления внутренних и внешних коммуникаций СК «Allianz РОСНО Жизнь» Ольга Шипова.

Впрочем, оплата труда на страховом рынке все еще не достигла уровня, который был до осени 2008 года. Но зато результативные работники получили возможность получать больше. После кризиса в страховых компаниях стали ценить эффективность каждого конкретного сотрудника, поэтому часть зарплаты стараются привязывать к показателям работы как сотрудника, так и организации в целом. Так, в СК «Allianz РОСНО Жизнь» бонус каждого в компании завязан и на общий результат компании – на выполнение плана продаж и прибыли. Вес этого показателя зависит от места сотрудника в иерархии компании и функциональной области и варьируется от 15 до 40%, говорит Ольга Шипова. «Таким образом, каждый сотрудник, хоть и в разной степени, чувствует свою ответственность за результаты компании», – добавляет она.

Подтверждает тенденцию и начальник отдела подбора персонала СК «МАКС» Елена Кулакова, которая говорит, что для их компании наибольшую ценность представляют работники, приносящие результаты. Это в первую очередь хорошие «продавцы», способные выполнять бизнес-план по продажам, андеррайтеры, юристы со знанием страхового права, успешно защищающие интересы компании. «Таких специалистов трудно найти на достаточно узком рынке страхования, и потеря всегда ощутима», – добавляет эксперт. Как отмечают в кадровом центре «Юнити», судя по запросам, поступающим в агентство, большего всего нуждаются сейчас страховые компании в продавцах, сотрудниках call-центров, тех, кто занимается урегулированием убытков. При этом сложнее всего найти сегодня узких специалистов, к примеру, продавцов по страхованию грузов в корпоративном сегменте. А вот управленцы стали пользоваться меньшей популярностью – так, потеряли интерес работодатели к востребованным до последнего времени руководителям агентств продаж.

***Хочешь мира – готовься к войне***

Отражается на кадровом спросе не только рост сборов, но и усиливающаяся конкуренция в отрасли и ужесточение надзора. Так, активизация ВТБ на страховом рынке, например, может спровоцировать перетекание кадров из небольших компаний. Напомним, как действовали госбанки, открывая новые направления деятельности. Еще до кризиса, весной 2008 года, ВТБ, решивший развивать свой инвестбизнес, начал переманивать себе целые команды, предлагая более высокие зарплаты. Естественно, в компанию госбанка потекли новые кадры.

Крупные компании сейчас и так, как правило, являются наиболее предпочтительным местом работы для сотрудников. «Зарплата в компаниях из топ-10 и остальных страховщиках на руководящих позициях отличается примерно в 1,5 раза, – рассказывает Елена Попикова. – Даже в кризис такие компании могут предложить стабильное место работы в отличие от небольших компаний, у которых в любой момент могут отозвать лицензию из-за несоблюдения нормативов. Да и работа в крупной компании – это высокий статус, определенный круг клиентов, общение», – добавляет эксперт.

Действительно, в крупной компании к самому сотруднику относятся с большим уважением, ему легче находить клиентов и общаться с ними – словом, для профессионального роста большая организация имеет ряд очевидных преимуществ. Вот один из примеров, как в компании «МАКС» подходят к адаптации новых кадров. «С первого рабочего дня для каждого сотрудника назначается наставник, помогающий влиться в коллектив и быстрее вникнуть в работу, проводится адаптационный семинар, где подробно рассказывается о внутренней жизни компании. Так мы встречаем всех новичков, это уже с первых дней его пребывания в компании формирует у него отношение к работодателю», – рассказывает Елена Кулакова.

Крупные страховщики даже в конце 2008 года – начале 2009-го, когда многие фиксировали убытки, чувствовали себя неплохо, и это может быть еще одним, дополнительным мотивом для соискателя устраиваться именно в такую компанию. Например, в СК «Allianz РОСНО Жизнь» рассказывают, что в отличие от многих других в кризис они росли, развивались и набирали новый персонал. «Страхование жизни особенно актуальным становится именно в те моменты, когда любая стабильность подвергается сомнению. В сложной ситуации человек скорее задумается о

необходимости подстраховаться на случай, например, потери работы», – объясняют в СК «Allianz РОСНО Жизнь» причину роста в кризис.

Впрочем, финансовый директор фонда «Народная инициатива» Владимир Васин говорит, что не стоит ожидать в ближайшее время «скупки» команд лидерами рынка «оптом», хотя отдельных специалистов действительно будет очень сложно найти на рынке. «Очевидно, что востребованность некоторых профильных специалистов будет очень сильна – и именно за них разгорится самая ожесточенная конкуренция. К примеру, после введения закона об обязательном страховании ответственности владельцев опасных объектов (ОПО) с 1 января 2012 года соответствующие квалифицированные специалисты будут крайне востребованы. Удовлетворить же этот спрос быстро не удастся, так как попросту нет такого количества кадров в этой области. Для них наступит золотое время, когда они будут придирчиво выбирать компанию и получат возможность для серьезного торга с работодателями», – рассказывает эксперт.

По словам Васина, небольшие компании для некоторых специалистов все равно не потеряют своей привлекательности. «Существует два типа людей – некоторым необходима роль «первого парня на деревне», другие ориентированы быть «как многие, но в большом городе». В небольшой компании гораздо проще выстроить все «под себя», создать свою команду, стать системообразующим звеном в работе организации, наконец, играть по своим правилам, – рассказывает Васин. – В крупной же компании, обладающей брендом, все совсем иначе: тут необходимо подстраиваться под корпоративную культуру, сдерживать амбиции, иногда мириться с гибелью своих идей, так и не получив «добро» на их реализацию. Здесь человек всегда работает под брендом, многие решения принимаются не по личным убеждениям, а в рамках корпоративной культуры».

Эксперты кадрового центра «Юнити», исходя из опыта, говорят, что на старое место работы специалист может вернуться из крупной организации, если ему будут предложены условия и компенсация выше, чем были ранее. «В небольшую компанию устраиваются из-за несоответствия в крупном страховщике уровня оплаты и нагрузки, отсутствия роста в карьере, когда достигнут определенный профессиональный уровень и внутри уже некуда продвигаться, отсутствия интереса и расширения рамок опыта», – резюмирует Елена Попикова.

Так что если «малыши» выживут после ужесточения надзора, то на кадровом рынке у них есть шанс бороться даже за лучших специалистов с лидерами отрасли.

**Источник: Личные деньги, 01.08.11**