

## **ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ**

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом. Управление персоналом приобретает в деятельности страховых компаний все более важное значение как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития. Вряд ли можно поспорить с утверждением, что сегодня главным ресурсом, который может обеспечить эффективное и динамичное развитие страховой компании, является персонал, а точнее, уровень и качество его подготовки.

Российские страховые компании испытывают острую нехватку квалифицированных специалистов. Многие компании осуществляют подготовку кадров самостоятельно. Актуальность подготовки кадров присутствует в большинстве российских компаний.

Более того, важнейшим элементом концепции управления персоналом компании является непрерывный процесс обучения сотрудников, их постоянное развитие, совершенствование и самореализация, т.к. кадры являются основным ресурсом для успешного функционирования и развития страховой компании.

Таким образом, кадры являются основным ресурсом для успешного функционирования и развития страховой компании [1, с. 154].

На отечественном страховом рынке в области подготовки кадров существуют проблемы. Наиболее существенными из них являются проблема дефицита кадров, так называемая проблема «кадрового голода», а также отсутствие в общероссийском классификаторе профессий специальности «страховщик». Этому способствовало множество причин, начиная от наследия прошлого и заканчивая психологической неподготовленностью молодых специалистов. И для решения проблемы на системном уровне необходимо менять схему подготовки кадров в целом, по максимуму консолидируя усилия самих страховых компаний и учебных заведений.

---

\* © Гилязова Л.А., Шпинта О.И., 2012

В страховом бизнесе существуют проблемы, и две из них являются наиболее важными и требуют первоочередного решения. В общероссийском классификаторе профессий нет такой специальности – «страховщик». Что, безусловно, влечет за собой законодательные проволочки, недостатки и пр. и значительно тормозит развитие страхового рынка в целом. Вторая проблема связана с недостатком профессионалов, что также приводит к снижению эффективности страхового бизнеса [2].

Для решения существующих проблем государство, страховые союзы и ассоциации должны предпринять ряд мер для того, чтобы улучшить подготовку страховщиков.

Во-первых, необходимо в рамках национальной концепции развития страхового рынка определить текущей и будущей потребности в кадрах страховщиков – как количественной, так и качественной. Для этой цели, возможно, целесообразно было бы провести соответствующие НИР силами Финансовой академии, Научно-исследовательского финансового института, Министерства финансов РФ и др.

Во-вторых, требуется создание системы подготовки страховщиков. Такая система должна быть диверсифицированной и многоуровневой, учитывающей уровень подготовки обучаемых, сочетающей долгосрочное базовое образование и краткосрочное, очную и заочную формы обучения [3].

Один из элементов указанной системы – постоянно действующие семинары, курсы и т.д. Их тематика должна затрагивать многие вопросы, которые следует знать страховщикам, как-то: организация управления компанией, организация документооборота и информационных потоков, правовая основа и требования при заключении договоров, методы оценки страховой стоимости объекта страхования, маркетинг в страховании, экономика страхования и др.

Следующий элемент системы страхового образования – это школы, курсы для подготовки по конкретным страховым специальностям со сроком обучения от 3 месяцев до одного года. Школы и курсы должны быть дифференцированы в зависимости от уровня подготовки обучаемого: с высшим образованием, средним образованием, экономическим, техническим и т.д. В качестве преподавателей здесь могли бы выступать специалисты высших учебных заведений, Росстрахнадзора, сотрудники страховых компаний. Важнейшим элементом системы подготовки страховщиков

должна стать высшая школа. Речь идет о базовой специальной подготовке страховщиков с высшим страховым образованием [3].

Вместе с тем следует отметить, что страховые компании нуждаются сегодня в специалистах различной квалификации: менеджерах, актуариях, правоведах, финансистах, оценщиках и т.д. Поэтому целевая подготовка указанных специалистов в рамках одного вуза просто невозможна. Следовательно, целесообразным является введение соответствующей специализации в различных вузах. Кроме того, в рамках вузов необходима организация системы переподготовки кадров: сотрудники страховой компании должны, например, раз в пять лет проходить обучение.

Необходимо активнее приглашать сотрудников страховых компаний к получению второго высшего образования по страхованию, проходить курсы переквалификации или переподготовки кадров. А руководителей страховых компаний – хотя бы частично оплачивать обучение своих специалистов. Тем самым не только повышая их профессионализм, но и лояльность к своей страховой компании. Учебным заведениям предлагается активнее выходить на работодателей, выяснять их потребности в кадрах.

Выход из кадровых проблем в страховой сфере видится в создании страховыми компаниями или поддержке ими структур профориентации и профподготовки молодежи, в сочетании с постоянным поиском и организацией практики у себя для способных студентов, с дальнейшим внутрикорпоративным обучением молодых специалистов под свои потребности.

Именно работодатель должен и может сегодня позаботиться о своем кадровом резерве, о сотрудничестве со школами и вузами, об организации практики, обучения, создании системы информирования о своих предложениях по вакансиям и зарплатам, для того чтобы привлечь внимание молодежи к сфере страхования и требуемым специальностям. Необходимо также принимать меры по повышению имиджа всей страховой сферы, проводить встречи со школьниками и студентами, фактически вести просветительскую деятельность.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на наличие проблем в страховой сфере, существует ряд мероприятий, которые направлены на их решение, такие, как: определение текущей и будущей потребности в кадрах страховщиков, создание системы подготовки страховщиков, введение соответствующей специализации в различных вузах, разработка и внедрение прогрессивных методик и др. Решение проблем будет способ-

ствовать развитию самого национального страхового рынка, его эффективности и совершенствованию, и тем самым превращению России в цивилизованную экономическую державу.

### **Библиографический список**

1. Архипов А. П., Гомеля В.Б. Страхование. Современный курс. М.: Финансы и статистика, 2007.
2. Shadursky Promotion Кадровый голод и блюда из вузов // Страховой случай. – 2009. – №1
3. Пастухов Б. О подготовке кадров страховщиков в условиях рынка. Финансовая газета, 2006.