

Портрет страхового «суперагента»: подбор, адаптация и мотивация

Научный руководитель – Сочилова Анна Александровна

Запорожец Оксана Игоревна

Студент (бакалавр)

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия

E-mail: oksana_zaporozhets@mail.ru

Современный мир быстро прогрессирует, развитые страны находятся в постоянном соперничестве, пытаются, перегнать друг друга, по всевозможным показателям. Теперь любой гражданин не может представить свою жизнь спокойной и безопасной без защиты его здоровья и имущества. Страх остаться без средств существования мотивирует использовать защитные механизмы в виде «страховки» и обезопаситься ими на всякий случай. Следовательно, пока будет существовать система собственности, до тех пор сохраниться спрос на специалистов в сфере страхования.

В рамках научно-исследовательского проекта на базе Пензенского ГУАС организовано исследование для страховых компаний, направленное на анализ поведения специалистов в сфере страхования, а также способы их подбора, адаптации и мотивации на примере ПАО «Росгосстрах».

Стать страховым агентом способен абсолютно любой человек, но стать «лучшим» или «суперагентом» способен не каждый. Дальнейшие успехи потенциального агента компании во многом будут зависеть от его личных качеств. Поэтому для обеспечения успешных продаж необходим предварительный отбор лиц, способных не только найти потенциального клиента и убедить его приобрести данный страховой полис, но раскрыть и полностью обеспечить потребности клиента в страховой защите.

И, как следует, на фоне этого фирмам довольно-таки часто приходится прибегать к рекрутингу - поиску, оценке и отбору специалистов для компании.

Цель системы найма персонала, используемой на предприятии ПАО «Росгосстрах» такова: пополнение предприятия высококвалифицированным персоналом. Оптимизация области найма персонала позволяет существенно сократить затраты на эту работу, сделать найм своевременным, результативным, надежным, экономичным, простым и удобным. Система поиска и отбор новых сотрудников призвана с высокой степенью вероятности предсказывать профессиональную успешность кандидатов, давая возможность отбирать наиболее перспективных работников и способствовать своевременному заполнению вакансий на предприятии.

Подбор и отбор кадров на предприятии ПАО «Росгосстрах» осуществляется работниками отдела кадров (менеджеры по управлению персоналом). На предприятии применяется методика, учета деловых и личностных характеристик. Необходимо подчеркнуть, что требования к персоналу предприятия являются жесткими, стандартными и сквозными, вне зависимости от того, где производится поиск и отбор. Стандарты собеседования, профессионального и личностного тестирования, оформления первичного пакета документов, конкурентности одинаковы для всех предприятий региональной сети. Это связано с необходимостью в высококвалифицированном персонале для дальнейшего роста и развития предприятия. По данным предприятия ПАО «Росгосстрах», известные внутренние источники при найме составляют лишь 17% от общего числа. Также небольшим процентом (15%) является принятие сотрудников через консультативные фирмы.

Как известно, адаптивный процесс на новом рабочем месте может длиться от 2 недель до 6 месяцев. Росгосстрах очень серьезно подходит к процессу адаптации новых сотрудников, так как считает, что залогом успешного развития бизнеса является качественный персонал, который дает важные конкурентные преимущества на рынке. Поэтому система адаптации, разработанная в Росгосстрахе, имеет многоступенчатый характер позволяющий новому сотруднику быстро и комфортно освоить функциональные обязанности. И всё же, не менее важным фактором успеха деятельности компании зависит от её хорошо замотивированных высококвалифицированных сотрудников.

Основным стимулом работников страховой компании являются бонусы. ПАО СК "Росгосстрах" ставит цель, направленную на прибыль компании и каждый квартал по результатам работы сотрудников делается общий анализ фактических и плановых показателей, исходя из выполненного плана, и рассчитывается квартальная премия.

В ходе исследования было опрошено 30 респондентов. Основными задачами исследования являлись: выявление структуры трудовой мотивации страховых агентов, выявление факторов мотивации труда страховых агентов и методов эффективного стимулирования труда.

Результаты исследования показали, что потребности страховых агентов компании «Росгосстрах» в основном, физиологические (38% респондентов), а также социальные (26%). Стоит также отметить, что 18% респондентов ответили, что данный вид деятельности помогает удовлетворить их потребности в уважение, признание, достижение успеха (престижные потребности). Остальные респонденты 28% указали на потребности в безопасности (8%) и духовные потребности» - 10%.

Если говорить об интересах страховых агентов, то значительная часть опрошенных (83,3%) считают, что с помощью трудовой деятельности они удовлетворяют материальные интересы - это получение денежных средств в форме заработной платы. Остальные 16,7% респондентов ответили, что для них нематериальные интересы имеют куда большее значение, чем материальные.

Исследование трудовых ценностей, разделяемых респондентами, показало, что среди них наиболее распространены удобный график работы и высокая заработная плата (54%). Также многим опрошенным важна надежность места работы (44%), возможность карьерного роста (38%) и наличие профессионального интереса к работе (36%). В числе наименьших по значимости для страховых агентов трудовых ценностей они отметили такие ценности, как возможность самореализации (20%) и комфортные условия труда (18%). Исследование показало, что хорошая работа страховой компании возможна только тогда, когда продуманно и уравновешенно управление компанией - эффективное планирование, организация, мотивация и, конечно же, контроль.

В целях повышения эффективности кадровой политики в ПАО «Росгосстрах» были разработаны следующие рекомендации:

1. Использование по мимо внешнего источника отбора ,внутренний, внутрикорпоративный конкурс.

2. Внедрение кадрового планирования. Сущность кадрового планирования заключается в предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требование ми производства.

Исследование показало, что в данный период времени человек с лёгкостью поддаётся переменам. Следовательно. любая страховая компания сама в состоянии слепить из работоспособной личности «суперагента» для своей компании. Главное правильно мотивировать и адаптировать специалиста под окружающую среду.

[1] Автор выражает признательность своему научному руководителю - к.э.н., старший преподаватель каф. «Менеджмент» Сочиловой А.А. за помощь в подготовке тезисов.

Источники и литература

- 1) Дубиненкова, Е.Н. Техники подбора персонала: искусство находить лучших [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Дубиненкова. – Санкт-Петербург: Речь, 2015 г. - 169 с.
- 2) Положение об адаптации новых работников в Центральном офисе ПАО Росгосстрах.
- 3) Белый, К. Страховой агент. Работа страхового агента [Электронный ресурс], - fingeniy.com
- 4) «Росгосстрах» - крупнейшая страховая компания России [Электронный ресурс], - www.rgs.ru