

Пазарът на кадри в застраховането: състояние и тенденции

Пилотно проучване на Ейч Вижън
с подкрепата на Асоциацията на българските
застрахователи

Октомври - Ноември 2006

Целта

Нашата цел е да помогнем за изпълнението на бизнес целите на компаниите от застрахователния сектор като предоставим обективна информация и сравнителен анализ. С това пилотно искахме да оценим:

- ◆ Дефицити на кадри за определени позиции
- ◆ Откъде и как се намират успешните кадри
- ◆ Възможностите за обучение и развитие на собствени кадри
- ◆ Нивата на възнаграждение като конкурентен фактор

Участниците

За участие в проучването поканихме мениджърите на всички лицензирани застрахователи от общото и животозастраховането, и водещите застрахователни брокери. Получихме 27 коректно и пълно попълнени онлайн анкетни карти. Гарантираме анонимността на всички, участвали в проучването.

И все пак, какви са компаниите, участвали в него? Вижте в таблицата.

Фирмите от сектора с под 20 служители, са основно застрахователни брокери.

Всеки мениджър, попълнил нашата анкетна карта получи пълните резултати от изследването, проведено в периода 10 октомври - 31 октомври 2006 г.

Служители във фирмата:

Под 20	46%
20 - 50	14%
50 - 100	4%
Над 100	36%

Полезността

Резултатите от пилотното изследване, което имаме амбицията да превърнем в редовно годишно проучване, могат да бъдат полезни на мениджърите, вземащи решения за политиките и развитието на човешките ресурси в компаниите от сектора. Изводите и

препоръките ще имат чисто практическо ефект за: адекватно планиране на човешките ресурси; корекция в политиките за човешките ресурси – обучение и развитие, атестация, индивидуални планове за кариерно развитие; системи за възнаг-

раждение, развитие; анализ на пазарните нива на възнагражденията в сектора; намаляване високото на текучество.

Основните резултати

12% от компаниите използват директна „кражба“ на кадри от конкуренцията – хедхънтинг. Този подход е популярен у нас за висшия мениджмънт не само във финансовия сектор.

☞ Според 90% от участниците в пилотното проучване на тема „Пазарът на кадри в застраховането: състояние и тенденции“, у нас има криза на кадри в сектора.

☞ Текуществото в сектора е изключително високо: Според всеки четвърти, то е между 50 и 70%

☞ 73% очакват кризата с кадрите да продължи

☞ Над 80% очакват увеличение на нивата на възнаграждение

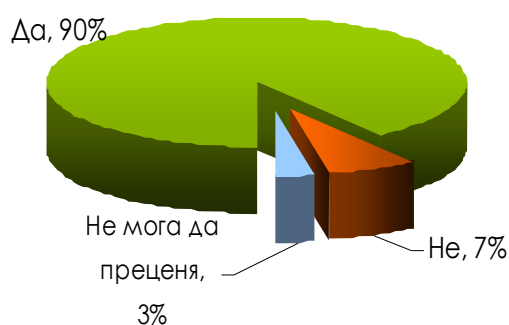
☞ Най-високи нива на възнаграждение има в общото застраховане: 11% от анкетираните са обявили, че мениджърите им получават над 2500 лв.

☞ Атрактивният пакет, а не само по-високото пазарно ниво на възнаграждение задържа мениджърите в сектора

☞ Между 3 и 7 години е средното ниво на задържане на служителите в сектора, за мениджърите този период е 5-10 години.

Признатата криза

Според вас, има ли криза за кадри в застрахователния сектор?

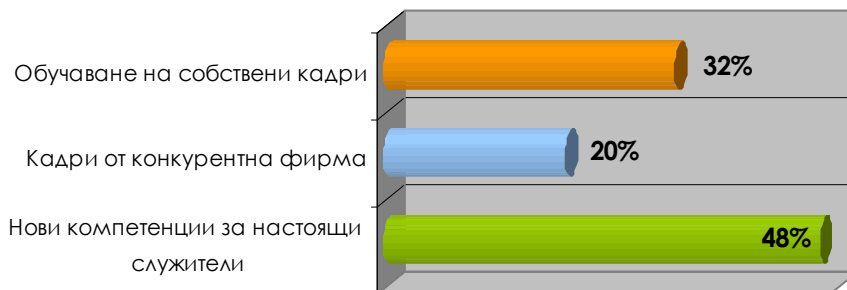


Почти всички участници в проучването признават, че има криза на кадри в застраховането. Сам по себе си този факт оправдава провеждането на подобно изследване, което дава обективна информация за състоянието в момента, провежданите политики в областта на човешките ресурси и изследва практиките за решаване на кадровия проблем.

Как управляват фирмите човешките си ресурси

Ясно и гласно признаваната криза на кадри в момента е по-скоро констатация, отколкото проблем, чието решение се търси. 26% от компаниите в сектора нямат собствени отдели за управление и развитие на Човешките ресурси, а всяка втора използва не процедура за подбор при освобождаване или отваряне на позиция, а използва препоръки. Този подход обаче не е признат като най-успешен източник за кадри. Вътрешният подбор е определен като най-ефективен метод от 38% от участниците в проучването. Почти всички участници в проучването признават, че има криза на кадри в застраховането. Сам по себе си този факт оправдава провеждането на подобно изследване, което дава обективна информация за състоянието в момента, провежданите политики в областта на човешките ресурси и изследва практиките за решаване на кадровия проблем.

Във вашата практика, кой от посочените методи е най-ефективен за успешни попълнения в екипа?



Пренебрегваната атестация

Фактът, че повечето фирми предпочитат вътрешно развитие на кадрите и преформулиране на длъжностите с разширяване на компетенции и функции, предполага широко използване на атестацията. Резултатите обаче показват, че всяка втора компания не прави оценка

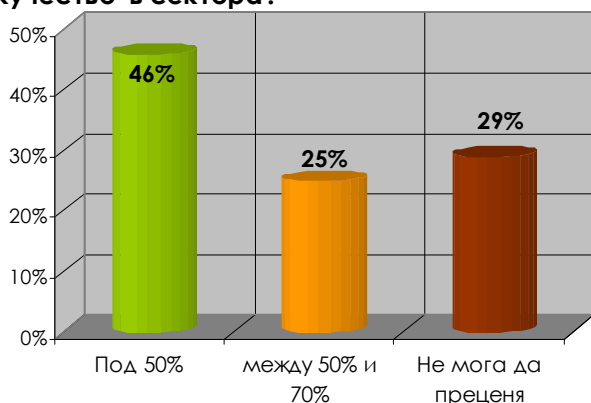
на представянето на своите служители. 12% имат атестация само на мениджърите, а 4% изобщо не виждат смисъл в това.

Почти 70% от компаниите не оценяват удовлетвореността на служителите. При високото текучество за сектора това може да бъде полезна обратна

връзка за коригиращо поведение от страна на мениджърите при управлението на екипите или при въвеждането на нови политики за управление на човешките ресурси.

Проблемът с текучеството

Какво спред вас е нивото на текучество в сектора?



Кризата с кадрите обикновено означава високо текучество и трудно намиране на подходящи хора за свободните позиции. Това потвърждава и проучването.

Високото ниво на текучество се дължи основно на текучеството при най-ниските позиции – застрахователните агенти /консултанти/. Дори и това да е основната причина всеки четвърти да посочва нива 50-70%, фактът предполага сериозна промяна в политиките за мотивация и задържане на служителите. Финансовият фактор според проучването не е единствен и определящ.

Мениджърите — търсени и ценени

За допълнителна информация по повод проучването или при желание за партниране в областта на Човешките Ресурси, можете да се свържете с екипа на "Ейч Вижън":



Phone: +359 2 963 0287

E-mail:
office@h-vision.net

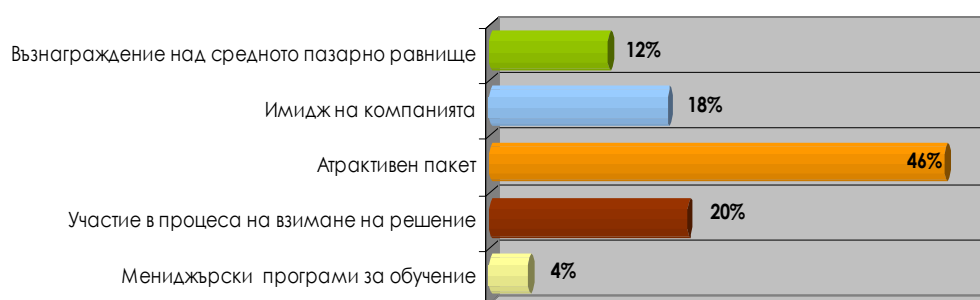
Web: www.H-Vision.net

H-Vision is an HR services provider. We fit into the fast growing business, as we provide comprehensive set of tools to recruitment, training and consulting.

За задържането на мениджърите има открояващ се фактор – атрактивният пакет, който включва твърдо възнаграждение, бонуси и придобивки. Този аргумент посочва всеки втори мениджър, участвал в проучването. Очевидно този фактор ще продължи да бъде решаващ, защото

80% от анкетиранияте очакват нивата на възнаграждение да продължат да се увеличават, а в същото време прогнозираят, че ще имат затруднения с намирането на кадри.

Задържащи фактори за мениджърите



Очаквания и прогнози

Една от основните препоръки въз основа на констатираните факти за проблемите с кадрите в сектора е да бъдат направени корекции в политиките за управление и развитие на човешките ресурси или да бъдат

дат въведени там, където ги няма. Проактивната политика, професионалният подбор, адекватните въвеждащи процедури за нови служители, програмите за обучения, атестацията, индивидуалните

планове и използването на съвременни системи за възнаграждение – това са ключови предпоставки за намиране на изход от кризата с кадрите в застраховането. Участниците, получили пълният вариант на резултатите, имат възможност за по-детайлен анализ, който ще им позволи да конкретизират изводите и да предприемат коригиращи корпоративни политики според практиките на своите организации.

55% от участниците в проучването очакват сигурно повишение на възнаграждението в сектора през следващата година. Според всеки трети ще има увеличение, но минимално.

Очакват ли проблем с намирането на компетентни служители?

