

Анисимов Николай Геннадьевич

магистрант

Захаров Александр Викторович

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Орловский государственный

университет им. И.С. Тургенева»

г. Орел, Орловская область

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА СТРАХОВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: в данной статье рассматриваются важные аспекты, касающиеся инструментов материальной и нематериальной мотивации трудовой деятельности страховых специалистов. Авторами раскрываются понятия эффективности работы специалиста, проанализированы методы оценки результативности труда.

Ключевые слова: оценка результатов труда, оценка результативности, страхование, KPI, оценка портфеля.

Система оценки помогает организации в решении целого комплекса задач, связанных с повышением отдачи от человеческих ресурсов.

Специфика страховой деятельности – работа двух категорий сотрудников:

- квалифицированных штатных специалистов, осуществляющих управленческую, экономическую, консультационно-методическую и другую деятельность;
- нештатных работников, к которым относятся страховые агенты, брокеры, представители, медицинские эксперты.

Оценка знаний специалистов требует наличия в компании специалистов, более компетентных, чем данный сотрудник. Оценка проводится в виде теста, результаты которого можно ранжировать по определенным уровням.

Метод косвенной оценки эффективности специалиста через показатели страхового портфеля наиболее распространен в страховых компаниях.

В большинстве российских страховых компаниях оценка труда менеджеров проводиться по нескольким направлениям [1, с. 35] (рис. 1).



Рис. 1. Пример направлений оценки труда андеррайтеров

Оценка страхового портфеля проводится в компаниях постоянно, что существенно сокращает трудозатраты на оценку деятельности специалиста.

Данную оценку проводят по следующим направлениям: сборы, выполнение плана, убыточность портфеля, его структура. Однако, эти показатели в некоторых случаях связаны с эффективностью работы специалистов только косвенно (например, выполнение плана), а иногда зависят от случайных факторов (например, убыточность).

Среди основных и наиболее важных критериев оценки менеджеров выделяют следующие показатели: оперативный андеррайтинг, согласование сверхлимитных договоров и полисов, оперативность и качество согласования, методическая работа, аналитическая работа, контрольная работа, консультирование и проведение обучения агентов, профессиональный рост.

Как отмечают многие исследователи, в настоящее время одним из распространенных методов оценки результатов деятельности является метод ключевых показателей эффективности [1, с. 35]. Показатели эффективности, как правило, разрабатываются в рамках внедрения системы сбалансированных показателей.

В общепринятом смысле ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicators) – система оценки, которая позволяет организации определить достижение стратегических целей и измерить эффективность деятельности организации в целом и каждого отдельного сотрудника.

2 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Оценка КПИ является наиболее прогрессивной, так как в первую очередь определяется профессионализм менеджера как специалиста. Для этого используются следующие методы (таблица 1).

Таблица 1

Методы оценки в системе КПИ

Метод оценки	Расшифровка метода
Метод самооценки	Работник оценивает сам себя по ряду показателей (ключевые компетенции, достижения, будущие планы и т. п.) с одновременной оценкой данного специалиста представителями смежных подразделений по тем же показателям.
Метод «план-выполнение»	Предполагает установку планов на год или иной срок, причем данные планы выражаются не только в количественных, но и в качественных характеристиках, например, «продвижение на рынок новых страховых продуктов». В конце периода оцениваются достижения по каждой позиции, что позволяет максимально достоверно оценить работу сотрудника.

Как отмечают специалисты в области страхования, наиболее эффективным представляется сочетание этих двух методов. Первый метод позволяет выявить как слабые и сильные составляющие работы, так и механизмы для развития и самосовершенствования. Второй метод является оценкой эффективности менеджера в целом (запланированные показатели достигнуты, не достигнуты или перевыполнены). Оценка по КПИ может быть надежной основой для принятия решений о карьерном и зарплатном росте специалиста. Перечисленные показатели в российских страховых компаниях являются основными в работе менеджера по любому виду страхования, однако приоритет того или иного показателя зависит от конкретных бизнес-процессов страховой компании.

Список литературы

- Банник Е.А. Аспекты мотивации при развитии бизнеса штатными сотрудниками страховой компании и посредниками / Е.А. Банник // Организация продаж страховых продуктов. – 2012. – №2. – С. 34–41.