

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 компаний оценка труда менеджеров проводится 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.

Оценка КРІ 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 КРІ

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 КРІ 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 зависят от конкретных бизнес-процессов страховой компании.

Список литературы

1. 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.