



WWW.ROS.RU

№ 8

ЖИЗНЬ В «РОССИИ»

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ВЕСТНИК Август, 2008 год

• Главная ТЕМА • Новости • Наши Семинары • Новости рынка • Регионы •

ГЛАВНАЯ ТЕМА

ОСЖ «Россия» за 7 месяцев 2008 года показало почти двукратный рост сборов страховой премии

Общество страхования жизни «Россия» за 7 месяцев 2008 г. почти в два раза увеличило сборы страховой премии по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Общая сумма сборов Общества за отчетный период составила 190 329 тыс. руб., для сравнения: за 7 месяцев 2007 года было собрано 101 133 тыс. руб.

«Позитивные итоги предыдущих отчетных периодов и последовательное увеличение показателей Общества свидетельствуют о том, что компания сохраняет устойчивую динамику развития, демонстрируя при этом уверенный рост

объемов бизнеса, – комментирует Константин Тарасов, первый заместитель генерального директора Общества страхования жизни «Россия». – Стратегическими задачами, наряду с сохранением высоких темпов роста и достижением плановых показателей, на данный момент является дальнейшее развитие региональной сети компании, вывод на рынок новых страховых продуктов и совершенствование процессов продаж. Уже в ближайшем времени мы планируем проведение целого ряда мероприятий по каждому из данных направлений».

Совет директоров ОСАО «Россия» продлил полномочия Алексея Разуваева до 2011 года

На заседании Совета директоров ОСАО «Россия», состоявшегося 25 августа 2008 года, было принято решение о продлении полномочий Алексея Разуваева как Генерального директора Общества. Полномочия Алексея Разуваева продлены на срок до сентября 2011 года.

В сфере страхования Алексей Разуваев работает с 1979 года. Свою профессиональную карьеру начал в Госстрахе СССР, пройдя путь от старшего специалиста до начальника управления бухгалтерского учета и контроля – члена правления. В 1989 году Алексей Разуваев возглавил страховое общество «Прогресс», а в апреле 1990 года основал страховое акционерное общество «Россия», которым бесценно руководил вплоть до 2002 года, когда компанию приобрела инвестиционная группа «Атон». В 2002 году перешел в Финансовую корпорацию «Уралсиб» на должность Главного исполнительного директора, где руководил страховой группой «Уралсиб». Вновь возглавил ОСАО «Россия» в сентябре 2005 года, после приобретения Общества Инвестиционной группой «Трастком».



ОСАО «Россия» признано одной из наиболее активно развивающихся страховых компаний

Согласно рейтингу Агентства Экономических Новостей, ОСАО

«Россия» вошло в десятку наиболее активно и стабильно развивающихся страховых компаний по итогам первого квартала 2008 года. Первые десять компаний, получившие наивысшую оценку, приводятся в алфавитном порядке без распределения мест: Страховой дом ВСК, Ингосстрах, Группа «Ренессанс Страхование», СК «РЕСО-Гарантия», Группа Росгосстрах, СК «РОСНО», СК «Россия», Группа «СОГАЗ», СК «Согласие», СК «Цюрих. Ритейл».

В исследовании приняли участие эксперты АЭН, Торгово-промышленной палаты России, Ассоциации российских банков, Всероссийского союза страховщиков, Национальной ассоциации участников фондового рынка России, Профессионального института размещения и обращения фондовых инструментов, а также руководители и эксперты ведущих средств массовой информации, аналитических центров, крупных коммерческих фирм и общественных организаций.

Наряду с экспертным мнением при проведении исследования использовалась информация из открытых источников. Главными критериями оценки стали динамика роста компаний, их авторитет на российском рынке и перспективы развития.

НАЗНАЧЕНИЯ

Департамент организации продаж возглавил Владислав Завадский

Руководителем Департамента организации продаж ООО «Общество страхования жизни «Россия» назначен Владислав Завадский.

До своего назначения в Общество страхования жизни «Россия» Владислав Завадский успешно руководил проектами по разработке стратегий продаж для таких компаний как Apple и OKI. Является одним из ведущих консультантов и бизнес-тренеров по вопросам продаж на российском рынке. Обладает значительным опытом руководящей работы и ведет обширную исследовательскую и методическую работу – им разработаны более 80 тренинговых модулей в области продаж и мотивации. Автор ряда тематических статей в изданиях «Управление персоналом», «Sales Business» «Навигатор страхового агента» и «PC Week/Russian Edition».

В сферу обязанностей Владислава Завадского на посту руководителя Департамента организации продаж Общества страхования жизни «Россия» войдет организация работы подразделения по таким направлениям как разработка новых технологий продаж на основе постоянного мониторинга и

анализа рыночной ситуации, а также организация обучения специалистов продающих структур компании.

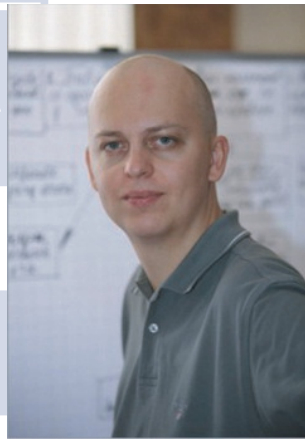
Заместителем Генерального Директора по продажам назначена Людмила Карклэ.

Людмила Карклэ в 1994 году окончила факультет социальной психологии Российского Государственного Социального Университета. В 2000 году получила второе высшее образование в МГУ им. Ломоносова по специальности психолог. Прошла дополнительное обучение в рамках ряда профессиональных курсов по управлению продажами, маркетингу и рекламе, управлению персоналом и командообразованию.

В настоящее время продолжает свое обучение в Международной Академии Трансформационного Коучинга и Лидерства, а также является преподавателем МГУ им. Ломоносова. До своего прихода в ОСЖ «Россия» являлась генеральным директором и учредителем компании – одного из лидеров российского рынка консалтинговых услуг в области управления

персоналом. Успешно руководила проектами построения системы набора и адаптации персонала, разработкой систем мотивации, компенсации и обучения сотрудников сбытовых подразделений. Как бизнес-тренер, коуч и эксперт в области организационного развития и управления персоналом Людмила Карклэ работала с руководящим персоналом таких компаний как Microsoft Rus, МТС, Факторинговой компанией Еврокоммерц, ТайкоЭлектроникс-РайхемГмБХ и др.

Основной задачей Людмилы Карклэ станет построение бизнес-технологий в рамках новой концепции продаж, подбор и обучение руководителей в структуры компании.



ОСЖ «Россия» приняло новую концепцию развития продаж на 2008-2010 годы

С сентября текущего года ООО «Общество страхования жизни «Россия» приступает к внедрению новой концепции развития продаж компании, принятой вплоть до 2010 года.

Концепция ориентирована на инновационный подход к осуществлению продаж на рынке страхования жизни и будет затрагивать три основных направления – розничные, корпоративные и банковские продажи. Изменения коснутся основных принципов функционирования таких каналов продвижения страховых продуктов, как прямые, агентские продажи и продажи через посредников. Инновации предполагается внести не только в технологии продаж, но и в продуктовую линейку компании – помимо развития существующих программ страхования, будут разрабатываться новые страховые продукты, преимущественно, корпоративного типа. Одним из приоритетных направлений реализации новой концепции продаж также станет модификация системы управления персоналом, что отразится не

только в изменения кадровой структуры, но и в качественном развитии системы обучения сотрудников компании – в ближайшей перспективе планируется создание корпоративного университета. Также получат развитие ИТ-ресурсы компании – на базе существующих мощностей будет сформирована единая информационная система в рамках всей региональной сети компании.

«Новая концепция развития продаж компании принята на 2008-2010 годы. Ряд изменений, которые будут привнесены в бизнес-процессы, уникален для российского страхового рынка, что позволяет нам строить амбициозные планы и быть уверенными в том, что уже в 2009 году Общество страхования жизни «Россия» станет одним из лидеров национального рынка страхования жизни, а в 2010 году мы выйдем на качественно новый уровень бизнеса, обеспечив объем сборов страховой премии на уровне 2,4 млрд. рублей», – комментирует генеральный директор ОСЖ «Россия» Маргарита Хорунжая.

ОСЖ «Россия» проводит углубленное обучение директоров региональных подразделений компании

ООО «Общество страхования жизни «Россия» проводит углубленное обучение директоров региональных подразделений Общества в рамках тренингов «Эффективное руководство», ставших логическим продолжением стратегического семинара по внедрению новой концепции продаж компании.

Участники тренингов не только получают более детальные разъяснения по построению технологий розничных продаж, но и проходят углубленный курс обучения по методам управления персоналом: особое внимание при этом уделяется способам нематериальной мотивации сотрудников, алгоритму постановки целей и задач, а также навыкам построения корректирующей обратной связи с сотрудниками.

Одной из целей тренинга также стало определение стандартов профессиональной деятельности сотрудников компании в рамках внедрения новой концепции продаж Общества страхования жизни «Россия».

СОЦПАКЕТ ДОРОЖЕ ДЕНЕГ



Заинтересовать «нужного» сотрудника можно по-разному: повышением зарплаты, дополнительным бонусом или соцпакетом. Но если материальное стимулирование позволяет удержать востребованного работником в компании на год-два, то хороший соцпакет способен «привязать» сотрудника на более длительный срок.

По данным HeadHunter, оплату мобильной связи включают в соцпакет 91% российских компаний и 92% иностранных, предоставляют автомобиль — 13% российских и 25% иностранных, а медицинскую страховку — 79% российских и 96% иностранных компаний. Если не брать в расчет оплату мобильной связи, значимость которой в соцпакете весьма сомнительна, основной составляющей соцпакета, безусловно, является корпоративное страхование. Хороший соцпакет для сотрудников помимо прочего должен включать страхование жизни, пенсионное, от несчастных случаев и болезней и, конечно, полис добровольного медицинского страхования. «Программы корпоративного личного страхования позволяют руководителю предприятия повысить заинтересованность персонала в его успешном развитии, оптимизировать затраты на социальное обеспечение сотрудников, привлечь на работу наиболее квалифицированных сотрудников, закрепить на предприятии наиболее ценных сотрудников, повысить эффективность труда и минимизировать налоговые выплаты», — считает Виктор Школьников, руководитель дирекции личного страхования СОАО «Русский Страховой Центр». Алла Кременчук, заместитель генерального директора СК «Ингосстрах — Жизнь», добавляет, что «сегодня корпоративное страхование жизни — неотъемлемая часть мотивационной политики современных компаний. Данное страхование выполняет не только мотивационную функцию, но и определяет уровень конкурентоспособности. У компании есть больше шансов получить в свой штат высококвалифицированного сотрудника,

предложив ему достойный социальный пакет». Корпоративное страхование не только экономит средства компании (ведь иначе, чтобы удержать сотрудника, работодателю необходимо постоянно материально мотивировать его), но и обеспечивает меньшую текучесть кадров. «Рост зарплат не может быть бесконечным, и конкурентоспособными остаются только те работодатели, которые используют новейшие HR-технологии при привлечении, мотивации и удержании персонала», — отмечает исполнительный вице-президент «Группы Ренессанс Страхование» Сирма Готовац. Традиционно во всем мире страхование составляет основу соцпакета и служит эффективным инструментом в руках HR, помогая снижать заболеваемость, время отсутствия сотрудников на рабочем месте из-за здоровья и снижая издержки работодателя на персонал. Но только в том случае, если речь идет о классическом рисковом страховании, а не о тех «серых» схемах, которые все еще применяются в практике российского страхования. Хотя стоит отметить, что стараниями регулирующих органов и, в первую очередь, Федеральной службы страхового надзора (ФССН), в последние годы схем стало значительно меньше, их удалось практически полностью изжить из сегмента страхования жизни и значительно сократить при корпоративном страховании от несчастных случаев. Именно благодаря этому данные направления страхования в последнее время получили мощный импульс для развития, отмечают участники рынка.

Вопрос жизни
Из-за уже упомянутых «серых» схем корпоративное страхование жизни до недавнего времени было одним из самых проблемных направлений. Лишь около двух лет назад, с уходом с рынка крупнейших «схемных» операторов, клиенты стали понимать, что страхование жизни — это не только удобный инструмент ухода от налогообложения и альтернатива зарплатам «в конвертах», но и эффективный инструмент привлечения и удержания сотрудников. «Корпоративное страхование жизни — это прежде всего весьма эффективный инструмент удержания ценного персонала. Обычный срок работы квалифицированного работника на одном месте варьируется от трех до четырех лет. И если годовые бонусы/премии способны привязать сотрудника к компании максимум на год, то полис страхования жизни — на срок от трех до пяти лет», — отмечает Дмитрий Багинский, начальник отдела маркетинга ЗАО «КапиталЪ Страхование Жизни».

«Для работодателя страхование жизни — дополнительный рычаг управления персоналом, для работников — одна из наиболее привлекательных составляющих социального пакета», — подтверждает заместитель генерального директора ОАО «МСК», генеральный директор ЗАО «МСК-Лайф» Александр Федонкин.

Существует три основных способа заключения договора коллективного страхования жизни. Первый — когда работодатель оплачивает 100% взносов за каждого застрахованного. При увольнении застрахованного сотрудника до конца срока страхования работодатель вправе распоряжаться накопленными средствами по собственному усмотрению: перевести средства в счет нового сотрудника (замена застрахованных), либо оставить средства на собственном балансе, либо, что является не редкостью, осуществить выплату увольняющемуся сотруднику в качестве благодарности за вклад в деятельность организации. Второй способ: застрахованный из собственных средств оплачивает договор страхования. При этом работодатель увеличивает установленную работником страховую сумму на 100%. При увольнении застрахованного сотрудника до конца срока страхования работодатель вправе распоряжаться лишь 50% накопленных средств по собственному усмотрению, другая половина перечисляется увольняющемуся сотруднику и может быть засчитана в пользу индивидуального накопительного договора со страховщиком.

И, наконец, третий способ: застрахованный из собственных средств оплачивает 100% стоимости полиса. Работодатель со своей стороны предоставляет лишь льготы коллективного страхования, заключенного им со страховщиком. Соответственно, при увольнении накопленные средства полностью выплачиваются сотруднику. Заключая договор страхования жизни, не стоит забывать об исключениях, когда страховщик, несмотря на наступление страхового случая, не будет возмещать ущерб. «Никаких особых исключений из покрытия страховщики для данного вида страхования не предусматривают, кроме стандартного списка исключений, распространяющихся и на иные виды личного страхования: несчастный случай в результате ДТП при управлении автомобилем в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, в результате противоправных действий застрахованного, предусмотренных УК РФ, и т.п.», — напоминает Дмитрий Багинский. «В числе наиболее частых исключений — случаи причинения вреда личности при нахождении в тюремном заключении, при

СОЦПАКЕТ ДОРОЖЕ ДЕНЕГ

пилотировании застрахованным лицом летательного объекта и т.д.», — добавляет Александр Федонкин.

К страхованию жизни своих сотрудников чаще всего прибегают западные компании, признают участники рынка. Но сегодня многие российские компании, испытывая «кадровый голод», стали задумываться о необходимости долгосрочной мотивации персонала. Об этом свидетельствует статистика: количество договоров с отечественными компаниями за последние шесть месяцев увеличилось на 20% от общего числа заключенных договоров коллективного страхования жизни за последние три года. Что касается динамики всего сегмента страхования жизни, то, как признает Александр Федонкин, за первые шесть месяцев текущего года она пока отрицательная. Но это во многом связано с переводом универсальными страховыми компаниями операций по страхованию жизни в класс страхования от несчастных случаев и болезней (прежде всего по страхованию заемщиков кредитов), а также с прекращением «схемных» операций. «С учетом того, что доля страхования жизни в России составляет 0,1% (для примера: на развивающихся рынках доля страхования жизни в ВВП составила в 2007 году 1,45%, а в индустриально развитых странах — 5,42%), перспективы замечательные: есть куда расти. Но об этих перспективах говорится все последние годы, уже лет 15—20», — отмечает эксперт. «На сегодня российский рынок корпоративного страхования жизни и пенсионного страхования находится на стадии формирования. Непрогнозируемые всплески и провалы являются нормой, поэтому динамику имеет смысл рассматривать лишь на большом временном интервале. Здесь же, несмотря на прогнозируемый экспертами стремительный рост, можно скорее наблюдать равномерное увеличение спроса», — добавляет Олег Киселев.

На всякий случай

Еще одним направлением корпоративного страхования, где до сего дня присутствуют разного рода «серые» схемы, является страхование от несчастных случаев. «Основываясь на собственном анализе (в рамках Страховой группы «КапиталЪ»), мы оцениваем объем рынка в 2007 году в 20,5 млрд рублей. Причем из них, по разным оценкам, чуть менее 30% приходится на «налоговые схемы», что является существенным снижением в сравнении с 2006 годом», — отмечает Дмитрий Багинский из ЗАО «КапиталЪ



Страхование Жизни». При этом темпы роста рынка в прошлом году, по его оценкам, составили 30—35%. Сопоставимые данные приводит директор по продажам и маркетингу ООО «Чешская страховая компания» Булад Субанов. По его словам, объем собираемых премий сектора страхования от несчастных случаев в 2007 году составил около 33 млрд. рублей, увеличившись по сравнению с 2006 годом примерно на 30%. Из них на долю физических лиц приходится примерно 40—45%, а на долю юридических лиц соответственно 55—60%, то есть 18—19,8 млрд рублей. По оценке компании «Страховой маркетинг», темпы роста рынка страхования от несчастных случаев за счет юридических лиц будут составлять 10—15% в год. «Оценить объемы рынка корпоративного страхования сложно: в последние годы его рост происходит в большей степени за счет взносов по страхованию заемщиков (часто такие взносы составляют более 50% от поступлений компании по виду страхования). Основные драйверы роста корпоративного рынка — рост штата, рост зарплаты работников и, как следствие, рост бюджетов на страхование», — говорит директор департамента страхования от несчастных случаев и болезней РОСНО Снежана Литвинова. «В страховании от несчастных случаев принципиально существуют три риска, которые и страхуются: временная утрата трудоспособности (часто она же — травматическое повреждение); постоянная утрата (или снижение) трудоспособности (т.е.

установление инвалидности); и смерть в результате несчастного случая», — рассказывает Тимур Ильмурастов. Тарифы зависят, во-первых, от перечня рисков, от которых производится страхование, во-вторых — от профессиональной категории застрахованных, от возраста, от численности коллектива, от времени действия договора страхования (24 часа в сутки или какая-то их часть), от занятий спортом, от наличия командировок и их районов, от стажа вождения автомобиля и других факторов. Для наиболее ценных сотрудников работодатели нередко покупают полисы, покрывающие более широкий перечень рисков, в числе которых госпитализация, наступление критических заболеваний, а также временная нетрудоспособность в результате заболевания. Такие опции могут служить дополнением к полису ДМС. В этом случае клиент может рассчитывать не только на адекватную медицинскую помощь, но и на денежную компенсацию.

Лимиты ответственности, как правило, устанавливаются в зависимости от позиции или от заработной платы страхуемого работника. «Иногда, например, работодатель просто разделяет категории: высшее руководство, начальники отделов, прочие работники. Страховая сумма для высшего руководства обычно очень высока — от 1,5 млн рублей (нередко страховые суммы исчисляются десятками миллионов рублей)», — рассказывает Снежана Литвинова. Страховые суммы для менеджеров среднего звена составляют от 500 тыс. до 3 млн рублей. Страховые суммы для рядовых работников чаще всего не превышают 1,5 млн рублей. Некоторые работодатели предлагают работникам участвовать в страховании от несчастных случаев на паритетной основе: работодатель оплачивает минимальный уровень защиты для всех работников, а работнику предоставляется право «достраховать» себя или членов своей семьи за свой счет, увеличив страховую сумму до желаемого уровня.

Добровольное коллективное личное страхование персонала предприятиями Западной Европы и Северной Америки.

Вид личного страхования	% сотрудников, в систему оплаты труда которых входит личное страхование					
	Малые предприятия		Средние предприятия		Крупные предприятия	
	Постоянная занятость	Временная занятость	Постоянная занятость	Временная занятость	Постоянная занятость	Временная занятость
ДМС	98	21	100	56	100	67
Страхование жизни	85	21	100	47	100	58
Страхование пенсии	89	43	98	91	100	71

ОСЖ «Россия» в Москве провело обучающие семинары для финансовых консультантов

6-7 сентября 2008 года прошли одновременно два обучающих семинара Управления структурных продаж: в Москве и Ольгинке, Краснодарский край. Общее число новых сотрудников, принявших участие в семинарах, составило почти 150 человек. Итоги работы в летние месяцы показали, что, не смотря на отпускной период, план июля и августа был выполнен на 99%.



Наталья Яровая, г.Казань - победитель конкурса „Быстрая Карьера“

Оба семинара прошли на высочайшем мотивационном уровне, чему способствовали и места проведения семинаров, и профессиональный лекторский состав, и, конечно же, то, что на обоих семинарах состоялось награждение победителей летнего конкурса. По итогам конкурса «Быстрая карьера» главный приз – ЖК-телевизор диагональю 106 см - был присужден Наталье Яровой из Казани.

Август был первым месяцем ее работы в нашей компании, но это не помешало ей стать лидером соревнований. Призы и награды также получили Нелли Суворова, Виктор Белоплотов, Нина Ахсанова, Елена Стяжкина, Ирина Барсукова, Гарислав Алексеенко, Мансур Басыров, Халима Соснова.

С целью проведения аттестации штатных сотрудников канала структурных продаж, для качественного улучшения работы на местах 13-14 сентября текущего года

первые 12 руководителей структур примут участие в семинаре-тренинге. Самые успешные штатные сотрудники примут участие в подобных тренингах до конца года, что позволит им улучшить свои деловые и руководящие навыки в построении структур.

Общество страхования жизни "Россия" продолжает акцию "Бизнес Таганрога-талантливым детям"

В рамках этой акции ОСЖ "Россия" совместно с меценатами вручает полисы долгосрочного страхования жизни одаренным детям. Подарком к началу учебного года такой полис стал для Карины Умрихиной, ученицы седьмого класса школы № 23 г. Таганрога. Страхователем выступило акционерное общество «Таганрогмежрайгаз», где работает мама Карины.

Сегодня Карине 12 лет и она - лауреат и обладатель ГРАН-ПРИ всероссийского конкурса «Синеокая Анапа», лауреат фестиваля юных дарований «Алмазные грани» и многих других конкурсов. Песня «Моя Россия» в исполнении Карины Умрихиной вошла в тридцать лучших песен, отобранных для Международного детского конкурса «Евровидение 2008». По словам председателя профкома Таганрогмежрайгаза



Геннадия Бирюкова, страховой полис - это, своего рода, именная стипендия, которая поможет юной Карине достойно представлять Таганрог на российских и международных конкурсах.

ОСЖ «Россия» формирует блок управления персоналом и проводит профессиональную подготовку его сотрудников

В рамках проекта по реализации новой концепции продаж в ООО «Общество страхования жизни «Россия» будет сформирован Департамент управления персоналом, а в Москве и крупных региональных филиалах и представительствах компании начнут функционировать отделы по подбору персонала.

Перед тем, как приступить к работе, руководители отделов проходят профессиональное обучение по программе «Эффективный набор сотрудников»: два из трех запланированных семинаров-тренингов уже прошли в августе, а очередной состоится в сентябре.

В число учебных задач тренингов вошло изучение модели эффективной работы менеджеров по персоналу, а также

профилей профессиональных компетенций сотрудников различных уровней, в том числе, теоретическая и практическая отработка навыков оценки компетенций и диагностики мотиваций сотрудников на этапе набора.

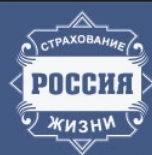
«Профессиональная подготовка руководителей отделов по подбору персонала на этапе формирования нового Департамента управления персоналом стала нашей приоритетной задачей. Именно на их плечи ляжет существенный объем работы в рамках реализации новой стратегии продаж компании и последующая отстройка кадровой политики Общества во всех регионах присутствия компании», – комментирует генеральный директор ОСЖ «Россия» Маргарита Хорунжая.

Участники: все консультанты ОСЖ с 1 по 4 уровень включительно.

Сроки проведения: август 2008

Критерии: призёры – все консультанты, осуществившие за указанный период не менее 3-х личных продаж

1. Сотрудникам 1 и 2 уровней, сделавшим в течение календарного месяца 30 личных единиц и более, присваивается 3 уровень.
2. Сотрудникам 3 уровня, сделавшим 30 личных единиц и более, данные единицы утраиваются (бонусное увеличение карьерных единиц без комиссионных).
3. Лучшему сотруднику, сделавшему более 30 личных единиц по итогам месяца, будет вручен специальный приз: LCD-телевизор



КОНКУРС "БЫСТРАЯ КАРЬЕРА-2"