

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

студентка Гук К.С.

(наук. керівник асистент Грищенко В.Ф.)

В компаніях, що працюють у сфері фінансових послуг, система мотивації персоналу є одним із ключових факторів успіху, оскільки саме від персоналу страхової компанії залежить 90% успіху в конкурентній боротьбі.

Основними завданнями будь-якої системи мотивації є: 1) залучення, підготовка і утримання в структурі страхової компанії висококваліфікованих фахівців; 2) стимулювання командної роботи; 3) оптимізація витрат на персонал.

В більшості страхових компаній поняття мотивації зводиться до двох аспектів: матеріальної мотивації (а саме - системам оплати праці й преміювання) і соціальному пакету (рис.1).



Рис.1 Схема стимулювання співробітників страхових компаній

В страхових компаніях існують розходження в співвідношенні фіксована/змінна частина, але, в цілому, доходи розглядаються як сума фіксованої винагороди (оклад + регулярні премії) і річного бонусу, що нараховується в більшості страхових компаній.

Річну заробітну плату можна розрахувати за формулою 1:

$$ЗП_{річ} = 12 * ОК + \sum_{i=1}^4 ОК * n_{пр.i} + \left(\frac{ГП_{ф} - ГП_{пл} * n_{б}}{ГП_{пл} * n_{б}} * k \right) / m, \quad (1)$$

де: $ОК$ - фіксований оклад за місяць;

$n_{пр.i}$ - процент квартальної премії, визначається в залежності від виконання квартального плану;

$ГП_{ф,пл}$ - фактичний і плановий річний об'єм продажу страхових продуктів відповідно;

$n_{б}$ - процент виконання плану платежів;

k - розмір премії у відсотках за кожний відсоток перевиконання плану продажу страхових продуктів (на відділення);

m - кількість співробітників відділення.

Весь персонал страхової компанії за функціональною ознакою ділять на співробітників, що продають, обслуговують і підтримують підрозділи (фронт-, міддл- і бек-офіси).

Інструментом для оцінки є сітка посадових окладів, сформована на підставі досліджень ринку праці й скорегована під фінансові можливості компанії.

Принципи формування річних бонусів єдині, а розміри для продавців і співробітників обслуговуючих/підтримуючих підрозділів різні. Для підтримуючих підрозділів річний бонус коливається в рамках 20-40% від річного доходу, а для підрозділів, що продають, розмір бонусу може починатися від 50% річного доходу.

Обсяг преміальної винагороди у відсотковому відношенні різний. Найчастіше оцінка діяльності працівника вимірюється ключовими показниками ефективності і результатами оцінки, що показують наскільки виражені результати роботи співробітника по заданим компетенціям.

Рекомендації щодо побудови системи мотивації:

- 1) складові з питомою вагою менш 10% заробітної плати неефективні для стимулювання;
- 2) складових не повинне бути занадто багато;
- 3) в структурі заробітних плат повинна бути компонента, що стимулює досягнення загального результату.

Універсального алгоритму структурування оплати праці не існує.