

Ермишина Оксана Федоровна

Ульяновский государственный университет

Смирнов Егор Михайлович

Ульяновский Государственный Университет

Гришкина Анна Дмитриевна

Ульяновский государственный университет

Оценка системы кадровой безопасности страховой компании

Аннотация. Кадровая безопасность страховой компании является основным инструментом предотвращения негативных последствий и угроз возникающих от непрофессиональных действий штатных сотрудников или уволенных.

Поэтому страховые компании прилагают большие усилия для обеспечения кадровой безопасности, повышения квалификации и качество работы персонала, стремятся создать такую среду, при которой сотрудники осознают важность обеспечения безопасности и принимают активное участие в защите интересов клиентов и коммерческой информации страхового бизнеса.

Для поддержания кадровой безопасности страховые компании разрабатывают эффективную кадровую политику, направленную на повышение лояльности кадров и агентской сети, выявляют и устраниют конфликт интересов, обеспечивают контроль человеческого фактора в бизнес-процессах. В ходе исследования произведена оценка кадровой безопасности СПАО «Ингосстрах» и механизмам её обеспечения. Также акцентируется внимание на выделении внутренних и внешних угроз кадровой политики исследуемой страховой компании.

Ключевые слова: страховая компания, страховой бизнес, страховые услуги, кадровые риски, кадровая безопасность, кадровая политика.

Ermishina Oksana Fedorovna

Ulyanovsk State University

Smirnov Egor Mikhailovich

Ulyanovsk State University

Grishkina Anna Dmitrievna

Ulyanovsk State University

Assessment of the personnel security system of the insurance company

Abstract. Personnel security of the insurance company is the main tool for preventing negative consequences and threats arising from unprofessional actions of full-time employees or dismissed.

Therefore, insurance companies make great efforts to ensure personnel security, improve the qualifications and quality of personnel, strive to create an environment where employees understand the importance of ensuring security and take an active part in protecting the interests of customers and commercial information of the insurance business.

To maintain personnel security, insurance companies develop an effective personnel policy aimed at increasing the loyalty of personnel and the agency network, identify and eliminate conflicts of interest, and ensure control of the human factor in business processes. In the course of the study, the personnel safety of Ingosstrakh JSC and its support mechanisms were assessed. Attention is also focused on highlighting internal and external threats to the personnel policy of the insurance company under study.

Keywords: insurance company, insurance business, insurance services, personnel risks, personnel security, personnel policy.

Введение

Объектом исследования выступает Страховое публичное акционерное общество «Ингосстрах» (далее - СПАО «Ингосстрах»). СПАО «Ингосстрах» — страховая компания, которая работает на международном и внутреннем рынках с 1947 года и предоставляет защиту для физических и юридических лиц.

СПАО «Ингосстрах» имеет лицензии Центрального Банка Российской Федерации на осуществление страхования и перестрахования без ограничения срока действия. Основной вид деятельности организации: Страхование, кроме страхования жизни (код по ОКВЭД 65.12).

Система кадровой безопасности страхового бизнеса является многоступенчатой системой контроля, функционирование которой обеспечивается работниками разных отделов и служб.

Методы и материалы исследования

Исследование вопросов организации кадровой безопасности страховой компании по сегодняшний день остаются в центре внимания ведущих экономистов и ученых.

Некоторые из них добились успехов в этой области, например такие как: Аксенова Н.И., Алеференко А.В., Виноградова А.В., Василенко О.А., Гладковская Е.Н., Жабинец О.И., Костяева Е.В., Лобанов С.Ю., Максимова Т.В., Тарасова Н.В., Тетеркина Л.Б..

Многие из них акцентировали внимание на постоянном мониторинге кадровой безопасности страховой сферы с применением следующих методов: оценка и анализ кадровых процессов страхового бизнеса; анализ внутренних рисков и внешних угроз; мониторинг деловой репутации и оценка финансового состояния работников; контроль за движением кадров с целью принятия верных управленческих решений; оценка уровня удовлетворенности кадровой политикой страховой компании.

Научная новизна представлена механизмом по обеспечению кадровой безопасности страхового бизнеса в разрезе ее организационных составляющих, в выявлении потенциальных угроз страхового рынка и разработке мероприятий направленных на повышение уровня кадровой политики исследуемого хозяйствующего субъекта.

Исследование

По состоянию на конец 2022г. региональная сеть СПАО «Ингосстрах» включает 8 региональных центров, 83 филиала, 2 дополнительных офиса и 244 операционных офиса. В течение года было открыто 42 операционных офиса и закрыто 4. Агентская сеть региональных подразделений СПАО «Ингосстрах» насчитывала 18 070 агентов на 31.12.2023. В 2023 году у СПАО «Ингосстрах» действовали пять зарубежных представительств — в Азербайджане, Индии, Казахстане, Китае и Турции.

По итогам 2023 года в РФ по-прежнему наблюдается тенденция сокращения числа участников страхового рынка. Число организаций (субъектов страхового дела), имеющих лицензию на проведение страховых операций, в реестре Банка России за 2023 год уменьшилось на 8 организаций — до 132.

Что касается организационной структуры СПАО «Ингосстрах» филиал в г.Ульяновск, то она представлена в линейном виде. В филиале функционирует 8 отделов, каждый отдел имеет своего руководителя. Рассмотрим обязанности некоторых отделов.

Отдел урегулирования убытков «Ингосстрах» занимается следующими вопросами:

- установление факта наступления страховой ситуации;
- получение от застрахованного лица заявления и подтверждающих документов;
- расследование «Ингосстрахом» события и подготовка заключения по полученным убыткам;
- экспертное определение суммы понесённого ущерба;

— при сложном случае и наличии состава преступления — организация уголовного процесса, привлечение в рамках случая детективных агентств и правоохранительных органов.

Отдел территориальных продаж компании занимается следующими задачами:

- работа с мобильными продавцами;
- выполнение индивидуальных планов;
- контроль оборота бланков строгой отчётности (БСО) и своевременного поступления денежных средств по заключённым договорам;
- осуществление мероприятий на расширение продаж (выставки, конференции и т. д.);

Отдел учёта в компании занимается следующими задачами:

- архивация и организация хранения документов, в том числе полученных от оперативных сотрудников;
- формирование заявок на платежи согласно требованиям внутренних инструкций компании;
- совмещает функции бухгалтерии, отдела кадров, взаимодействует со страховыми агентами;
- занимается вопросами, связанными с проведением различных видов платежей, составлением и оформлением документов, договоров, отвечает за документооборот по кадрам.

Отдел розничного страхования занимается следующими задачами:

- сбор информации внутри и вне страховой компании по вопросам, связанным с клиентской работой;
- создание клиентской базы компании, её пополнение, отслеживание, сегментация и развитие;
- анализ полученной информации и подготовка предложений по эффективному построению клиентской работы в СПАО «Ингосстрах»;
- определение направлений, путей и способов поиска и привлечения клиентов на страхование.

На отдел по регулированию экономической безопасности возлагаются следующие задачи:

- мониторинг финансовых показателей и контроль выполнения управленческих решений, с целью выявлению финансовых рисков и принятия мер по обеспечению экономической безопасности;
- автоматизированный мониторинга мошенничества с целью минимизации времени на раскрытие мошеннических действий сотрудников, идентификация потенциальных мошенников с целью предотвратить их оформление в компанию.
- мониторинг и выявление недобросовестных клиентов с целью уменьшения частоты наступления страховых событий по тому или иному виду страхования, что положительно отражается на финансовом результате страховой компании в целом.

Кроме того данный отдел может участвовать в разработке стратегии развития компании, чтобы управлять страховыми рисками и обеспечивать её финансовую устойчивость.

Результаты и обсуждение

Оценку кадровой безопасности проведем, основываясь на данные страховой компании «Ингосстрах». Кадровую составляющую экономической безопасности в СПАО «Ингосстрах» рассмотрим, путём оценки структуры и динамики численности персонала; анализа укомплектованности персонала, анализа качественного состава трудовых ресурсов; обзора внешних субъектов, противодействующих обеспечению кадровой безопасности организации. Соотношение отдельных групп работников в совокупном составе характеризует структуру персонала.

Структура и динамика численности персонала исследуемой организации представлена в таблице 1.

Таким образом, проведя анализ численности персонала видно, что основным удельным весом в 2024 году в общей численности персонала являются специалисты и составляют 81,00%.

Таблица 1 - Структура и динамика численности персонала СПАО «Ингосстрах» в г. Ульяновск за 2022 – 2024 гг.

Показатель	2022 г., кол-во чел.	2023 г., кол-во чел.	2024 г., кол-во чел.	Изменение 2022 г. к 2024 г.	
				Абс., +/-	Отн., %
Директора	1	1	1	0	0,00
Зам. директоров	1	1	1	0	0,00
Руководители	6	5	8	2	33,33
Специалисты	66	55	49	-17	-25,76
Водители	2	2	1	-1	-50,00
Итого сотрудников	76	64	60	-16	-21,05

В данной категории состоят работники, выполняющие общие должностные поручения от своих прямых руководителей, такие как менеджеры, юристы, ИТ-специалисты. По этой же категории происходит движение персонала. Проследить графически изменения численности персонала СПАО «Ингосстрах» в г. Ульяновск за 2022-2024 г. можно на рисунке 1.

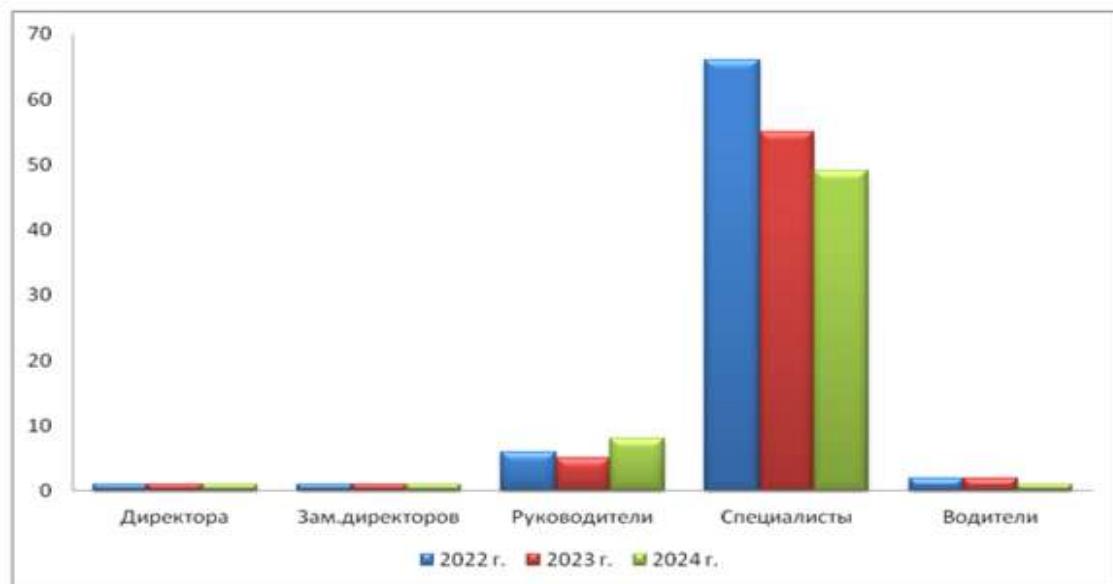


Рисунок 1 – Динамика изменения численности персонала СПАО «Ингосстрах»

Из представленной диаграммы видно, что движение персонала за все три рассматриваемых периода оставалось неизменным только по двум категориям – директора и зам. директоров.

Уменьшение численности основных специалистов связано с перераспределением обязанностей, увольнениями по собственному желанию.

Общая численность персонала снизилась на 21,05% в 2024 году по сравнению с 2022 годом и составила 16 человек.

Данные анализа укомплектованности персонала предприятия СПАО «Ингосстрах» представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Анализ укомплектованности персонала СПАО «Ингосстрах» за 2022-2024 год

Категория работников	2022 г., кол-во чел.		2023 г., кол-во чел.		2024 г., кол-во чел.	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт
Директора	1	1	1	1	1	1
Зам. директора	2	1	2	1	2	1
Руководители	6	6	6	5	8	8
Специалисты	65	66	60	55	55	49
Водители	2	2	2	2	1	1
Итого сотрудников	76	76	71	64	67	60

Как мы видим из таблицы 2, плановые данные соответствуют фактическим данным это директора и водители, а в 2022г. и 2024г. придерживаются плана руководители. Недоукомплектованность зам. директоров в 2022 г. составила 50%, аналогично с 2023г. и 2024 г.

В 2022 году фактическая численность специалистов превышает плановую, и составляет 1 %. В 2024 году недоукомплектованность специалистов составила 11%.

Общая не укомплектованность персонала в 2022 году составила 0%, в 2024 году – 10,45% (в 2023 году – 9,86%).

Данные анализа качественного состава трудовых ресурсов представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ качественного состава трудовых ресурсов СПАО «Ингосстрах» за 2022-2024 год

Группы работников	2022 г.		2023 г.		2024 г.		Изменения 2022 г. к 2024 г.	
	Кол-во чел.	уд. вес, %	Кол-во чел.	уд. вес, %	Кол-во чел.	уд. вес, %	Абс., +/-	Отн., %
По возрасту								
До 20 лет	-	-	-	-	-	-	-	-
От 20 до 30 лет	19	25,00	20	31,25	33	55,00	14	73,68
От 30 до 40 лет	52	68,42	38	59,93	23	38,33	-29	-55,76
От 40 до 50 лет	5	6,57	6	9,37	4	6,66	-1	-20
От 50 до 60 лет	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого:	76	100,00	64	100,00	60	100,00	-16	-21,05
По уровню образования:								
Незаконченное среднее	-	-	-	-	-	-	-	-
среднее	5	6,57	2	3,12	2	3,33	-3	-60,00
Среднее техническое	19	25,00	13	20,31	9	15,00	-10	-52,63
высшее	52	68,42	49	76,56	49	81,66	-3	-5,76
Итого:	76	100,00	64	100,00	60	100,00	-16	-21,05
По трудовому стажу:								
До 5 лет	22	28,94	28	43,75	42	70,00	20	90,90
До 15 лет	47	61,84	34	53,12	18	30,00	-29	-61,70

До 20 лет	3	3,94	-	-	-	-	-	-
От 20 лет	4	5,26	2	3,12	2	3,33	-2	-50,00
Итого:	76	100,00	64	100,00	60	100,00	-16	-21,05

По данным анализа качественного состава трудовых ресурсов СПАО «Ингосстрах» можно сделать вывод, что в составе кадров наблюдается наиболее снижение удельного веса работников: от 30 до 40 лет, со средним и среднем техническим образованием, мужчин, по трудовому стажу до 15 лет.

В 2024 году наибольший удельный вес принадлежит работникам: от 20 до 30 лет, с высшим образованием, женщин, с опытом трудового стажа до 5 лет.

Рост доли молодых специалистов (20–30 лет) с высшим образованием и стажем до 5 лет в организации в 2024 году по сравнению с 2022 годом связан с рядом факторов:

1. Демографические изменения.

В 2022 году в организации работало больше специалистов старшего поколения, но часть из них, получившая достаточный опыт работы в данной сфере, предпочли другое место работы.

На их место приходят молодые кадры, поскольку рынок труда постоянно обновляется.

2. Стратегия организации.

Компания целенаправленно стала привлекать молодых специалистов за счет программ стажировок, активного рекрутинга выпускников вузов или создания карьерных лифтов для молодежи.

Изменения в кадровой политике: ставка на гибкость, цифровизацию и инновационное мышление молодых сотрудников.

3. Развитие технологий и цифровизация.

В современных условиях многие компании внедряют цифровые технологии, что требует новых компетенций.

Молодежь более адаптивна к изменениям и быстрее осваивает новые технологии, что делает их предпочтительными кандидатами.

В результате компания могла увеличить долю молодых специалистов с соответствующими компетенциями.

4. Профессиональные требования и опыт работы.

Сейчас многие компании принимают сотрудников без опыта работы, стремятся их обучить, заинтересовать и оставить их внутри организации. Это обстоятельство убирает потребность поиска более опытных и профессиональных сотрудников, которые рассчитывают только на достойную заработную плату.

5. Экономические и рыночные изменения трудовых отношений.

В современных рыночных условиях трудовых отношения на рынке труда могут складываться в силу определенных условий:

- спрос на специалистов с большим опытом работы и специфики работ узкой направленности;
- спрос на молодых специалистов, способных работать на гибких условиях и за меньшее вознаграждение.

6. Переизбыток рынка труда выпускниками с высшим образованием.

В последние годы тенденция идет следующая, не хватает выпускников с рабочими профессиями, растет число выпускников вузов, и конкуренция вынуждает последних искать работу активнее или соглашаться на работу по не своей специальности.

Заключение

Результаты проведенного исследования позволили выявить текучесть кадров (изменения с 2022 года по сравнению с 2024 годом составляет 16 человек). В 2022 году удержание опытных специалистов было проще, но за два года они могли покинуть компанию (из-за пенсионного возраста, смены работы или карьерных изменений). Молодые

сотрудники чаще меняют работу в поисках лучших условий, но, если организация предлагает перспективы, они могут составить значительную долю сотрудников.

Увеличение числа молодых специалистов в организации в 2024 году, по сравнению с 2022-м, могло быть вызвано как внутренними (кадровая политика, стратегия омоложения, технологические изменения), так и внешними (демография, экономика, рынок труда) факторами.

К внешним субъектам, противодействующим обеспечению кадровой безопасности, относятся конкуренты, теневые экономические структуры и элементы криминальных структур, бывшие сотрудники, неудовлетворенные оценкой своего труда.

Страховая компания «Ингосстрах» является одной из ведущих страховых организаций России, предоставляя широкий спектр страховых услуг. Среди основных конкурентов компании можно выделить по итогам деятельности в 2023-2024 гг.: «Сбербанк страхование жизни», «АльфаСтрахование-Жизнь», «Страховое общество газовой промышленности», «Страховая Компания СОГАЗ-ЖИЗНЬ», «АльфаСтрахование» и др.

В отношении взаимодействия с теневыми экономическими структурами и элементами криминальных структур, «Ингосстрах» активно противодействует страховому мошенничеству.

Слаженная работа сотрудников СПАО «Ингосстрах» позволила в первом полугодие 2024 год предотвратить более 800 мошеннических схем и действий сэкономить тем самым 280 млн. руб. страховой компании.

Ежегодно актуализируется информация о видах мошенничества в страховой сфере и мерах предосторожности для клиентов, что еще раз подтверждает приверженность руководства страховой компании в борьбе с махинациями, ничтожными сделками и различными преступлениями.

Вышеперечисленные моменты позволяют СПАО «Ингосстрах» не только удерживать лидирующие позиции на страховом рынке, но и активно противостоять экономическим преступлениям, защищать интересы своих клиентов, поддерживать высокие стандарты профессионализма и надежности оказания страховых услуг в условиях цифровизации, что несомненно скажется на кадровой безопасности в целом.

Список источников

1. Закон РФ от 27.11.1992г. N 4015-1 (ред. от 28.02.2025г.) «Об организации страхового дела в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Ермишина О.Ф., Хусаинова Э.Э., Кузнецова А.С., Аудиторская проверка страховой компании: современные аспекты и отраслевые особенности // Журнал монетарной экономики и менеджмента, 2025, № 5, с.62-67.
3. Ермишина О.Ф., Халитова А.Д., Кочергина Е.А. Современные инструменты обеспечения кадровой безопасности // Журнал монетарной экономики и менеджмента, 2024, № 5, с.73-81.

Сведения об авторах

Ермишина Оксана Федоровна, старший преподаватель кафедры экономической безопасности, учета и аудита, ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск, Россия.

Смирнов Егор Михайлович, студент экономического факультета, ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет, г.Ульяновск, Россия.

Гришкина Анна Дмитриевна, студентка экономического факультета, ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет, г.Ульяновск, Россия.

Information about the authors

Ermishina Oksana Fedorovna, Senior Lecturer, Department of Economic Security, Accounting and Audit, Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia.

Smirnov Egor Mikhailovich, student of the Faculty of Economics, FSBEI HE Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia.

Grishkina Anna Dmitrievna, student of the Faculty of Economics, FSBEI HE Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia.