

Актуальные проблемы менеджмента в страховых организациях.

Одним из методов повышения деловой активности фирм и эффективности их деятельности на страховом рынке является улучшение менеджмента на данных предприятиях. В статье указываются ряд часто встречаемых проблем в страховых компаниях. Подчеркивается актуальность повышения концептуальных знаний менеджерами высшего и среднего звеньев.

На современном этапе развития науки об управлении широко распространена точка зрения, в соответствии с которой менеджмент рассматривается как универсальный вид человеческой деятельности. В человеческом сообществе термин «управление» обозначает совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение поставленных целей.

В коммерческой сфере деятельность менеджеров направлена на зарабатывание денег для компании, а в некоммерческой — на осуществление тех или иных социальных функций.

Признанным аспектом менеджмента является признание роли других людей и их значимости. Хорошие менеджеры знают: без участия сотрудников организации они не добьются желаемых целей.

Следует отметить, что стремительное развитие внешней среды влечет за собой трансформации, во многих случаях до неузнаваемости изменяющих задачи менеджеров. Это так называемые проблемы перехода к новым, современным условиям труда, а значит, и менеджменту. Отличительная черта происходящей трансформации состоит в том, что новое рабочее место строится на информации и идеях. Данный аспект играет особую роль в страховом менеджменте.

Отличительными характеристиками процесса труда в ранние периоды были выполнение рутинных, специализированных задач и стандартные процедуры контроля. С окончанием индустриальной эпохи и началом эпохи информационной изменились и работники, и характер труда, и менеджмент.

Заметим, что сложность управления определяется масштабами, количеством и структурой решаемых проблем, связей между ними, разнообразием применяемых методов, организационных принципов.

В настоящее время в России увеличивается число людей, которым необходимы различные виды социальной поддержки. Разумеется, государство не обладает возможностями оставаться единственным субъектом, который определяет как, кого и в какой степени социально поддерживать в сфере социально-трудовых отношений и как их гарантировать.

Также возрастает потребность физических лиц в обеспечении устойчивых гарантий защиты своих экономических интересов, связанных с осуществлением различных видов хозяйственной деятельности, сохранением определенного уровня благосостояния и здоровья.

Нужно подчеркнуть, что эффективной формой социальной защиты, успешно

функционирующей во многих странах, является страхование. Оно является ведущим сегментом экономики в деятельности экономически развитых государств.[4]

Таким образом, страхование является системой защиты имущественных интересов государства, организаций и граждан, и становится необходимым элементом экономических, социальных и политических преобразований в России.

Развитию страхового дела в РФ и РТ способствуют наметившаяся финансовая стабилизация и оживление экономики. Так же возникла необходимость в двух сегментах: во-первых, укрепление негосударственного сектора экономики: частный предприниматель в силу своей экономической обособленности от государства вынужден страховать свои риски; во-вторых, источником спроса на страховые услуги является рост объемов и разнообразия частной собственности (физической и юридической).

Одним из методов повышения деловой активности фирм и эффективности их деятельности на страховом рынке является улучшение менеджмента на предприятии.

Улучшение менеджмента решит ряд часто встречаемых проблем страховых компаний:

1. Направленность страхового портфеля организаций не всегда бывает востребованной на рынке вследствие отсутствия маркетинговых механизмов их внедрения.
2. Слабая организация агентской сети. Не многие компании «позволяют» потратить свою прибыль на обучение. Страховые агенты вынуждены «изобретать велосипед», так как не получают профессиональную переподготовку. В то же время на рынке отмечается рост такого рода образовательных услуг.
3. В европейских странах ноу-хау в организационной технике тотчас применяют на предприятии, для эффективного использования рабочего времени и упрощения рутинной работы. У нас же идет извечная экономия, что непременно ведет к «текучести» кадров.
4. В свою очередь – «текучесть кадров» - это показатель «не очень хорошего» управления (менеджмента). Квалифицированные работники «не любят, когда с ними обращаются, как с рабами». Напротив, им необходимы лидерство, уважение и возможность максимально способствовать делу организации. Хорошие сотрудники часто уходят из организаций по вине непосредственных начальников, не умеющих проявить уважение и участие.
5. Слабо продуманные должностные инструкции приводят к тому, что в организациях работают специалисты по нескольким направлениям, что ухудшает качество работы по каждому из них взятому в отдельности.

Разумеется, список проблем этими пунктами далеко не исчерпан.

Обеспечение выполнения работы другими людьми с использованием имеющихся ресурсов и лидерство (руководство) — основная задача каждого менеджера, причем не только высших руководителей, но и руководителей средних звеньев управления.

Бесспорно, личность менеджера (управляющего, директора) играет важную роль в управлении страховой организацией. Руководитель оценивает ситуацию, определяет цель, принимает решение; подбирает персонал и распределяет задания; контролирует работу и осуществляет руководство (применяя мотивационный механизм).

Разумеется, большинство директоров страховых компаний имеют в своем багаже высшее образование, но учитывают ли они, что их знания и компетенции имеют свойство устаревать? Особенно это актуально в области не конкретно страховой отрасли, а страхового менеджмента.

Менеджмент является одной из наиболее динамично развивающихся современных наук, в области которых ежегодно «рождаются» несколько десятков научных теорий и трудов. Поэтому менеджерам высшего и среднего звеньев необходимо повышать свои концептуальные знания ежегодно. Страховым организациям в регионах еще предстоит решать задачи совершенствования управления, поиска новых форм, определение возможностей развития, используя средства новых технологий, информации и коммуникаций.

Литература:

1. Дафт Ричард. Менеджмент. Изд. 2-е. – Питер., 2010. -864 с.
2. Менеджмент, 8-е изд. Роббинз, Коултер. - М., 2009.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 2008. – 672 с.
4. Гвозденко А.А. Основы страхования: Учебник.- М.: Финансы и статистика, 2006. – 464 с.