



TRAINING FOR THE INSURANCE SECTOR: INSURANCE EDUCATION

Musayeva Dilnoza Dilshatovna

Basic Doctoral Student (PhD) at the National University of Uzbekistan named after M. Ulugbek.

Суғурта сектори учун кадрлар тайёрлаш: суғурта таълими Подготовка кадров для страхового сектора: страховое образование

Мусаева Дилноза Дилшатовна

Национальный Университет Узбекистана им. М.Улугбека
Таянч докторант (PhD), базовый докторант(PhD), PhD student

ABSTRACT

This article discusses the importance and significance of insurance education for the development of the insurance market. The insurance sector requires employees with strong critical thinking skills, who are able to extract maximum value, and who are also able to develop the insurance market as a whole. At this stage of development of the insurance sector, the training and development of insurance companies is of paramount importance. Like any other industry in the growth stage, the insurance industry has the potential to create a large number of jobs, which will help reduce unemployment and boost the economy as a whole.

KEYWORDS. *Insurance; insurance market; insurance education; personnel training; retraining of personnel; innovations in insurance education.*

Аннотация. Ушбу мақолада суғурта бозорини ривожлантириш учун суғурта таълимининг аҳамияти ақс этирилган. Суғурта сектори кучли танқидий фикрлаш қобилиятига эга бўлган ва суғурта бозорини ривожлантиришга қодир бўлган ходимларни талаб қилади. Суғурта соҳаси ривожланишининг ҳозирги босқичида суғурта компанияларини тайёрлаш ва ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга. Ўсиш босқичидаги бошқа соҳалар сингари, суғурта соҳаси ҳам кўп сонли иш ўринларини яратиш имкониятига эга, бу эса ишсизликни бартараф этишга ва иқтисодий ёнликни юксалтиришга ёрдам беради.

Аннотация. В данной статье рассматривается важность и значимость страхового образования для развития страхового рынка. Страховому сектору требуются сотрудники, обладающие сильными навыками критического мышления, способные извлечь максимальную выгоду, а также способные развивать страховой рынок в целом. На данном этапе развития страхового сектора обучение и развитие страховых компаний имеет первостепенное значение. Как и любая другая отрасль, находящаяся на стадии роста, страховая отрасль способна создать большое количество рабочих мест, что способствует сокращению безработицы и росту экономики в целом.



Калит сўзлар. Суғурта; суғурта бозори; суғурта таълими; кадрлар тайёрлаш; кадрларни қайта тайёрлаш; суғурта таълимида инновациялар.

Ключевые слова. Страхование; страховой рынок; страховое образование; подготовка кадров; переподготовка кадров; инновации в страховом образовании.

Введение

Исследуемая тема актуальна, поскольку в условиях современного экономического состояния, в стране существует необходимость развития страхового рынка. В свою очередь эффективность, результативность и качество функционирования страхового бизнеса напрямую зависит от влияния человеческого фактора. Поэтому необходимо уделить должное внимание подготовке высококвалифицированных кадров в сфере страхования, повышению их квалификации, а также оперативному управлению персоналом. Наличие высокообразованного человеческого ресурса обеспечит развитие отечественного страхового бизнеса, так как в современных условиях экономической нестабильности, увеличения числа бедствий (природных и антропогенных) необходимо принять подходы к обучению, которые помогут им подготовить кадры для успешного управления в этих непростых ситуациях. В то время как сектор страхования продолжает расти, специалисты по обучению и развитию в этом секторе сталкиваются с проблемами, связанными с внешними переменными, а также с проблемами, присущими отрасли. В этой статье мы рассмотрим инновационные стратегии обучения, которые помогут справиться с этими проблемами в страховании.

Основной проблемой отечественного образования является то, что оно сосредоточено на теоретической стороне изучения профессиональных дисциплин. Поэтому молодые специалисты часто сталкиваются с такой проблемой, как несоответствие знаний, полученных в ходе учебного процесса, к их практическому применению. Мы считаем, чтобы улучшить уровень знаний студентов необходимо больше сосредотачиваться на практической стороне изучения страхового дела.

Анализ научной литературы.

Пандемия показала, что обучение и развитие имеют первостепенное значение в этот не простой период времени. Как и любая другая отрасль, которая развивается очень быстро, страховая отрасль способна создать большое количество рабочих мест. Требования к обучению в страховой отрасли варьируются в зависимости от уровня организации. Человеческий капитал в страховой отрасли можно разделить на продавцов, непродавцов и на руководителей. Рассматривая человеческий капитал более подробно, мы можем сказать что обучение, переподготовка и развитие профессиональных навыков в области страхования является самой важной частью развития страхового рынка в целом. Как отметила Зобкова Л.Д. в своём исследовании «наиболее важной из стратегических функций в кадровом менеджменте для развития и обучения персонала является создание высокклассного кадрового потенциала компании» [3, с. 40]. Карякина Ю.В. в своём исследовании описала, что персонал, выполняющий работу, влияющую на соответствие продукции требованиям, должен быть компетентным на основе полученного образования, подготовки, навыков и опыта [4, с. 79]. Важным нужно отметить мнение Калайда С.А., что человеческий капитал лежит в основе развития цифровой экономики и общества знаний [5, с. 385]. Так же некоторые учёные человеческий капитал описывают как нематериальные активы, например Грызенкова Ю.В. в своей работе говорит, что нематериальные активы являются основным конкурентным преимуществом и создают более 75% рыночной стоимости предприятия [2, с. 4]. Также в работе авторов Подколзиной И.М. и Шматко С.Г. были рассмотрены вопросы инновационного образования в области страхования были отмечены и даны рекомендации по дальнейшему совершенствованию образовательных программ с помощью инновационных подходов [6, с. 679].

Основная часть.

Очевидно, что формирование высококвалифицированного специалиста берет свое начало из вуза. На выбор ВУЗов решающее влияние имеет перспектива трудоустройства. Среди отраслей,



имеющих спрос, есть отрасли, связанные с обслуживанием бизнеса, в том числе страховой бизнес. В последнее время на страховом рынке труда сложилась тенденция преобладания спроса над предложением персонала. Дефицит качественных страховых специалистов растет и основная причина, тормозящая развитие отечественного кадрового обеспечения страхового рынка – отсутствие комплексной программы подготовки и переподготовки кадров. Нужно отметить, что постановлением Президента было предусмотрено в 2019 году принимать профессиональных участников страхового рынка на заочные и вечерние отделения по направлению «Страховое дело» профильных вузов с 2020 года, что является хорошим толчком для развития профессиональных навыков у кадров. [1]

На сегодняшний день страховому делу учат недостаточное количество профильных ВУЗов, также мало программ по подготовке и переподготовке кадров для страхового сектора. Также хотелось бы отметить, что основной проблемой отечественного образования является то, что оно сосредоточено на теоретической стороне изучения профессиональных дисциплин. Поэтому молодые специалисты часто сталкиваются с такой проблемой, как несоответствие знаний, полученных в ходе учебного процесса, к их практическому применению. Мы считаем, чтобы улучшить уровень знаний студентов необходимо больше сосредотачиваться на практической стороне изучения страхового дела.

По нашему мнению, эталоном в подготовке высококвалифицированного персонала является ВУЗы США. Ключевая разница между отечественными студентами и студентами США состоит в том, что наш студент с дипломом о высшем образовании самостоятельно ищет работу, и зачастую не может найти достойное рабочее место; студент США, имеющий диплом о высшем образовании, не ищет работу, а работа ищет его сама. В США распространена программа стартап-фирм, в том числе по страхованию, которая позволяет недавним выпускникам престижных вузов внедрять их изобретения и идеи в производство, открывая им выход на рынок [7]. Следует отметить, что ВУЗы США готовят более узкопрофильных специалистов, что позволяет студентам изучать все нюансы страхового бизнеса, не рассеивая свое внимание на дополнительные науки, которым обучают наших студентов. Вместо этого, в нашей стране распространено явление подготовки такого специалиста, который имеет определенные знания во всех сферах экономики, и в то же время, не имеет основательного багажа знаний в определенной отдельной отрасли. Положительный опыт преобразований содержания и методики преподавания дисциплин, связанных с изучением страхового бизнеса в вузах США, может быть полезным для наших ВУЗов и помочь в обеспечении высокого качества образования в сфере страхования, что является базой для формирования компетентного персонала.

Так обучение и развитие - это область, связанная с организационной деятельностью, направленной на повышение эффективности отдельных лиц и групп в организационных условиях. Она известна под несколькими названиями, включая развитие человеческих ресурсов, обучение и повышение уровня знаний.

Обучение и развитие включает в себя три основных вида деятельности:

- Обучение: эта деятельность сосредоточенная на работе, которую в настоящее время выполняет человек.

- Образование: Этот вид деятельности, который фокусируется на рабочих местах, где будущие студенты потенциально смогут занимать в будущем.

- Развитие: Эта деятельность фокусируется на деятельности, в которой организация, нанимающая сотрудника, может участвовать в будущем, и ее почти невозможно оценить.

Таким образом, благоприятный экономический климат и ряд других факторов, таких как растущая урбанизация, рост потребления, рост уровня жизни, увеличение объема финансовых услуг для жителей сельской местности и т. д., увеличили спрос на широкий спектр финансовых продуктов, что привело к взаимовыгодному росту страхового сектора в процессе экономического роста. Это совпало с развитием технологий в страховом секторе.

Условно страховой сектор можно разделить на два направления: это страховщики, которые обеспечивают защиту от рисков, с которыми сталкиваются клиенты и страховые брокеры, которые предоставляют свой опыт, чтобы гарантировать, что их клиенты получают наилучшее покрытие рисков, с которыми они сталкиваются.

В целом, потребности в обучении страхового сектора можно разделить на следующие категории:



- Отраслевой.
- Обучение навыкам страховой отрасли.
- Нормативная и техническая подготовка.
- повышение квалификации высшего руководства.

Выход за рамки традиционного подхода к обучению необходим для успешного решения проблем и создания гибкой рабочей силы, способной эффективно реагировать на постоянно меняющуюся динамику отрасли.

Три аспекта, которые хорошо работают при обучении в сфере страхования:

- нужно сменить акцент: от обучения под руководством спикера к смешанному обучению и онлайн-обучению к электронному и мобильному обучению. Это абсолютно необходимо для смягчения проблем, связанных с удаленностью филиалов, в которых работает большое количество сотрудников. Кроме того, это единственный быстрый способ для повышения знаний сотрудников страховых компаний. В частности, предложение мобильного обучения позволяет учащимся использовать электронное обучение на устройстве по своему выбору (планшеты и/или смартфоны), что приводит к более высоким показателям завершения обучения.

Изменить фокус: нужно обеспечить «непрерывное обучение». Этот пункт часто игнорируется в программах обучения. Классическая форма обучения длится определенное количество часов в году, и его редко бывает достаточно, чтобы помочь учащимся достичь необходимого мастерства. Вместо этого нужно применить подход, где обучающиеся самостоятельно будут выбирать вид обучения, который подходит именно для них, что приведет к более желаемому результату.

Также нужно использовать подходы, ориентированные на студента/сотрудника, а не на содержание. Стратегия обучения должна быть сосредоточена на подходах, ориентированных на студентов/сотрудников, которые создают иммерсивное обучение (самообразование). Они гарантируют, что учащиеся уйдут с чувством хорошо проведенного времени и чувством выполненного долга в конце занятия. [8]

В связи с вышесказанным мы можем дать следующие рекомендации:

1. Увеличить количество курсов обучающих страховому делу и разделить их по узкоспециальным направлениям, так как программы обучения очень широко охватывают весь страховой рынок.

2. Для сотрудников страховых компаний необходимо ввести обучение онлайн для мобильности, а также нужно создать непрерывное обучение, где следует регулярно собирать отзывы сотрудников о программах обучения и вести соответствующие записи. Это связано с тем, что обратная связь служит важным источником для выявления недостатков в текущих процедурах обучения, и их запись поможет устранить их в будущем.

5. Компании должны попытаться нанять потенциальных штатных тренеров, поскольку они лучше понимают потребности сотрудников. Исследовать уровень подготовки выпускников вузов по направлению страхования. Установить корреляционную связь между программами вузов и их практическим применением в страховом бизнесе. Определить возможности повышения квалификации персонала на отечественном страховом рынке. Провести сравнение существующих критериев подготовки страхового персонала в Узбекистане и за рубежом. Выявить основные рычаги управления персоналом страховых компаний в условиях национальной экономики.

Заключение. Нынешняя потребность в специалистах в области страхования всё больше и больше растёт, что играет важную роль в развитии отрасли в целом. Одним из ответов на проблему нехватки квалифицированных кадров даёт их обучение, которое включает в себя приобретение знаний, оттачивание концепций навыков, правил или изменение отношения и поведения для повышения производительности. Насущная необходимость заключается в повышении страховой грамотности, чтобы дать потребителям возможность принимать обоснованные решения на основе имеющихся вариантов. Кроме того, страховая отрасль должна продемонстрировать приверженность страховому образованию; развивать профессионализм заинтересованных сторон в сфере страхования, которые играют решающую роль в ознакомлении граждан со страховой деятельностью в каждом уголке страны.

Обучение страхованию должно охватывать все аспекты кадровых элементов, составляющих отрасль, включая все вспомогательные службы. Принятие решения о программах для решения



конкретных проблем с производительностью требует большого вклада и участия различных заинтересованных сторон, связанных с этим, для установления стандартов в отношении уровней производительности, которые являются переменными. Программы могут привести к проведению нескольких курсов в течение определенного количества времени для достижения результатов. Это окажет огромное влияние не только на программы и учащихся, но и на страховщиков, страховую отрасль и общество в целом.

Список использованной литературы.

1. *Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-4412 «О мерах по реформированию и обеспечению ускоренного развития страхового рынка Республики Узбекистан» от 02.08.2019 г.*
2. *Грызенова, Ю. В. Стратегическое управление персоналом в страховой компании: проблемы, теория и практика: монография / Ю.В. Грызенова, С. Г. Журавин, А. С. Соломатина. – М.: НПО МАКСС Групп, 2012. - С. 4.*
3. *Зобкова Л. Д. Управление обучением и развитием персонала: опыт зарубежных и российских компаний / Л. Д. Зобкова // Современные исследования социальных проблем. 2017. № 9. С.40. URL: <http://ej.soc-journal.ru> (дата обращения: 05.04.2019)*
4. *Карякина Ю. В. Обучение как один из факторов развития организации / Ю. В. Карякина // Научный электронный журнал «Матрица научного познания». 2018. №11. С.79. URL: <https://os-russia.com> (дата обращения: 05.04.2019)*
5. *Калайда С. А. Особенности управления страховой организацией в условиях перехода к цифровой экономике / С. А. Калайда, Е. В. Солопенко // Актуальные проблемы менеджмента: производительность, эффективность, качество: материалы международной научно-практической конференции (10 ноября 2017; Санкт-Петербург)/ СПбГУ. – СПб., 2017. – Часть III. Теория и практика управления производительностью, эффективностью и качеством в организациях. - С.385-386.*
6. *Подколзина И.М., Шматко С.Г. Инновационное образование в области страхования // «Социальная роль системы страхования в условиях рыночной экономики» сборник трудов XV международной научно-практической конференции (02-05 июня 2014, Казань)/ Казанский (Приволжский) федеральный университет, - 2014. – с.679*
7. <https://www.crunchbase.com/hub/insurance-startups>
8. <https://4brain.ru/blog/immersivnoe-obuchenie/>