

ПРОБЛЕМАТИКА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАХОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Кадрове забезпечення є одним із ключових факторів ефективного функціонування будь-якої організації, особливо в таких чутливих сферах, як страхування. Наявність кваліфікованого персоналу визначає якість обслуговування клієнтів, надійність прийнятих рішень та здатність адаптуватися до змін ринку. У Запорізькій області страхові організації стикаються з комплексом кадрових проблем, які мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер.

Метою цього дослідження є аналіз основних кадрових проблем у страховій сфері Запорізького регіону та окреслення можливих шляхів їх вирішення.

Протягом останніх років кадровий потенціал страхових компаній в Україні та, зокрема, у Запорізькій області зазнає істотного тиску. В умовах військового стану, економічної нестабільності, зменшення кількості застрахованих осіб, компанії змушені оптимізувати свої структури, що часто означає скорочення або ротацію кадрів.

За даними Forinsurer.com, найбільший дефіцит спостерігається серед:

- андеррайтерів;
- актуаріїв;
- фахівців з перестрахування;
- урегулювальників страхових випадків;
- менеджерів з продажу страхових послуг.

Ситуація у Запорізькій області ускладнюється особливим регіональним контекстом, зокрема близькістю до зони бойових дій, що впливає на мобільність кадрів, доступність освітніх програм та загальну інвестиційну привабливість регіону.

Основні проблеми кадрового забезпечення заключаються в наступному:

- Демографічна криза та міграційні процеси.

Згідно з дослідженням Vidnova.info, в області фіксується стійкий відтік молоді до інших регіонів або за кордон. Багато кваліфікованих фахівців емігрують або не повертаються у регіон після завершення навчання. Це призводить до «старіння» кадрів і зниження загального професійного рівня.

- Невідповідність системи освіти потребам ринку.

Більшість українських університетів досі готують фахівців за застарілими програмами, які не враховують сучасні вимоги страхового

бізнесу, такі як аналітика великих даних, цифрові сервіси та кіберстрахування. Крім того, в регіоні замало дуальних програм, які б поєднували навчання із практикою.

- Застарілий класифікатор професій.

На сьогодні класифікатор професій не включає багато нових спеціальностей, що виникають у страхуванні. Це ускладнює офіційне оформлення працівників, розробку освітніх програм та державну підтримку нових професій.

- Військова мобілізація.

Через війну багатьох ключових співробітників мобілізують, і компанії втрачають фахівців із досвідом. Бронювання кадрів - дуже складний процес, який, за оцінками Mind.ua, доступний лише для 20–30% компаній.

Шляхами вирішення кадрової кризи вбачається наступне:

- Розвиток дуальної освіти.

Одним із найперспективніших напрямів є створення навчально-практичних хабів при страхових компаніях, де студенти могли б проходити стажування та паралельно навчатися. Це дозволить швидше адаптувати випускників до умов ринку.

- Актуалізація класифікатора професій.

Необхідно ініціювати на рівні держави процес оновлення класифікатора професій, включаючи сучасні спеціальності, пов'язані з цифровими технологіями у страхуванні.

- Програми мотивації та утримання персоналу.

Компанії мають розробляти програми лояльності, кар'єрного зростання, гнучкі умови праці та корпоративне навчання. Це дозволить зменшити відтік кадрів та підвищити ефективність персоналу.

- Державна підтримка та бронювання кадрів.

Потрібно спростити механізм бронювання працівників критично важливих для функціонування страхового ринку. Без цього компанії не зможуть гарантувати стабільну роботу.

Проблема кадрового забезпечення в страховій сфері Запорізької області є багатогранною та потребує системного підходу. Вирішення цієї проблеми можливе лише через поєднання державних ініціатив, реформ у сфері освіти та зусиль самих страхових компаній. Тільки тоді можна буде створити конкурентний ринок страхування з високим рівнем професіоналізму.....

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Журнал про страхування та перестрахування. Режим доступу: <https://forinsurer.com/>