



Система развития персонала

Мотивация и развитие персонала

В Группе компаний РОСНО в течение всего года продолжалось внедрение ключевых ценностей лидерства в рамках глобальной программы Allianz AG:

- стимулировать рост профессиональной культуры,
- концентрироваться на работе с клиентами,
- строить успех на взаимном доверии и обратной связи,
- формировать стратегию и налаживать коммуникации,
- развивать деловые компетенции сотрудников.

При этом выполняется ежеквартальный мониторинг хода реализации этой программы. Новая система мотивации, основанная на максимальном соответствии уровня и формы вознаграждения каждого сотрудника степени выполнения поставленных перед ним задач (ключевых показателей эффективности - КПЭ), была успешно внедрена в Центральном офисе РОСНО, а также в региональных Дирекциях.

Она нацелена на привлечение и удержание наиболее ценных кадров, усиление заинтересованности каждого сотрудника в выполнении поставленных перед ним задач, обеспечение потребности наиболее перспективных сотрудников в карьерном росте. Новая система мотивации включает постоянную и переменную составляющие дохода, относительные размеры которых зависят от должности сотрудника и типа подразделения, в котором он работает (центр продаж, центр страхования или подразделение бэк-офиса).

Численность и структура персонала

В следующей таблице приводится среднесписочная численность сотрудников РОСНО в 2003, 2004 и 2005 годах.

Численность персонала

Год	Штатные сотрудники	Агенты	Итого	Изменения по сравнению с предыдущим годом
	чел.	чел.	чел.	%
2003	3 955	2 205	6 160	10
2004	6 559	3 333	9 892	60
2005	5 803	6 406	12 209	23

В 2005 году ускоренным темпом росла агентская сеть. В структуре штатных сотрудников РОСНО преобладают продавцы и специалисты Центров страхования.