

2

POJISTNÝ obzor

OBSAH:

Velké rozhodnutí *Str. 1*

O rozvoji socialistického soutěžení v pojišťovnictví *Str. 2*

Životní pojištění včera a dnes *Str. 4*

Nový způsob sledování práce v Čs. pojišťovně *Str. 5*

Základní prostředky ve službách lidu *Str. 8*

Organisace majetkového a osobního pojištění v lidově demokratickém Polsku *Str. 9*

Školení kádrů v Państwowej Zakładzie Ubezpieczeń (PZU) *Str. 11*

Praha 20. září 1952

Ročník VII — Cena 12 Kčs



Odpadní vody v průmyslu

Požární zástěny z domácích surovin

Dokumentace o zábraně



Pojištovnictví balancuje mezi starým a novým světem práce

Redakce *Pojištného obzoru*

Lucie Teisler, přední česká headhunterka, o své práci říká: mým úkolem je najít takový top management, který má mentální, fyzickou a duševní kapacitu posunout společnost nad její současné hranice. Jak vypadá zaměstnanost v pojištovnách a kam se posunuly hranice pojišťoven po pandemii covidu-19? Tyto a další otázky jsme položili v následujícím rozhovoru.

Pandemie znamenala pro řadu firem mnoho změn, ale také příležitostí. S čím konkrétně se potýkaly v oblasti náboru a osazování pozic novými zaměstnanci pojišťovny, potažmo finanční instituce?

Celkově se nábor za období pandemie zvýšil o 19 procent. Zásadní změna ale nastala ve vzájemném očekávání mezi společnostmi a řediteli. Za prvé je to očekávání rychlých výsledků od nového ředitele, tedy nábor hotového člověka. S tím souvisí nové požadavky na kvalitu ředitelů v oblastech, ve kterých zatím zkušenosti či znalosti manažerům chybí nebo je nemají zatím tak rozsáhlé. Za druhé, společnosti se mnohem více soustředí na osobnostní kvality, jako je vyzrálost a stabilita v emočně vypjaté době, a zároveň mají malou dávku tolerance při absenci těchto vlastností. To však často nekoresponduje s představami ředitelů, kteří si během období pandemie uvědomili a objevili řadu dalších možností či kvalit uplatnitelných pro další kariéru i mimo korporace. Za třetí, a to je velmi zásadní, společnosti nebo obory, které byly léta atraktivní, přestávají mít své pozlátko atraktivit a ředitelé se raději vidí ve flexibilnějších a modernějších prostředích.

Řada firem v této době najela na home office. Ten je v dnešní době více vyžadován i ze strany zaměstnanců. Objevuje se na finančním trhu práce z domova častěji jako součást nabízených benefitů?

Dovolila bych si doporučit home office nevnímat jako benefit, ale jako nový styl práce. Představme si kanceláře firmy jako mateřskou loď z Hvězdných válek uprostřed vesmíru, která vyzařuje dost energie, aby přitahovala pravidelně všechny členy posádky, dosáhla jejich plné koncentrace a mentální přítomnosti. Cílem managementu v hybridním nastavení je nalézt odpověď, jak zajistit výsledky organizace v novém prostředí, kdy zaměstnanci přes „moře“ externích impulsů mají jasný směr, výkon a napojení. Pokud home office budeme pojmenovávat jako benefit, v očích zaměstnanců vytváříme pocit, že je to jiný než kancelářský den. Řada firem proto s tímto „benefitem“ zápasí, protože mají dojem, že zaměstnanci nepracují tak, jak je očekáváno, a na straně druhé si zaměstnanci myslí, že mají na tento benefit nárok z důvodu pocitu většího přetížení než před pandemií.

Jak byste obecně charakterizovala segment pojištovnictví a čím se liší od jiných odvětví, ve kterých pomáháte firmám hledat vhodné kandidáty na volné pozice?

Pojištovnictví díky řadě odborných profesí a silné regulaci balancuje mezi světem nové doby a tradičního způsobu práce. Nesmíme zapomínat, že každá kultura firmy má své mikrokultury oddělení vytvořené z důvodu vlastní odbornosti či historie. To může mít vliv na menší flexibilitu při změnách, kterou společnosti podstupují. Druhým úskalím je v řadě případů silné vedení mateřské společnosti, která určuje pravidla hry a často může ruce svazovat více, než je ku prospěchu lokálního týmu.

Je podle Vás práce v pojištovnách pro potenciální zaměstnance atraktivní? Jakou má podle Vás tento obor image?

Z našich zkušeností si při zvažování nového zaměstnání manažeři nevybírají obor, ale příběh, se kterým se mohou ztotožnit. Jakýkoliv obor může perfektně stavět na silném příběhu top managementu, který je schopen jej vytvořit a jeho sílu rozvíjet přes celou organizaci, ke každé profesi, tak aby zažehl oheň sounáležitosti a chtění něco společně dokázat, změnit, udělat lepší. Proto potřebujeme odproštění se od zavedených hierarchických řádů, disciplínu a laskavost.

A jak je to v porovnání se zahraničím? Vyniká v některých ohledech Česká republika?

Česká republika se honosí množstvím startupů v oblasti finančních služeb. V úspěšné realizaci inovativních projektů jsme v průměru. Často se to neříká, ale Česká republika dnes

Při požadavku na zvýšení platu doporučuji přijít s jinými argumenty, než je zvyšování cen.

Česká republika čelí riziku stát se „rukama“ Evropy a skutečné „hlavy“, pokud něco nezměníme, budou jinde.

patří z pohledu dokončeného magisterského studia jako predispozice vzdělanosti na konec seznamu. Před námi jsou mimo jiné Slovensko, Polsko. To bohužel může mít do budoucna silný negativní dopad na atraktivitu České republiky pro nové investice do inovativních center či center s rozhodovací pravomocí. Jinak řečeno, Česká republika čelí riziku stát se „rukama“ Evropy a skutečné „hlavy“, pokud něco nezměníme, budou jinde.

Porozumění rizikům hraje v pojišťovnictví klíčovou roli. Pojistných matematiků a analytiků je jak šafránu, přitom to jsou pro obor velmi důležité pozice. Je podle Vás těžké najít vhodné kandidáty a kde je hledáte?

Pojistná matematika patří k hlavolamům pojišťovacího trhu z více důvodů. Jde o nedostatek talentů s businessovým uvažováním, přeceňování své důležitosti a konzervativní přístup k nalézání nových řešení. Řešení pro vhodný nábor je řada. Krom získání pojistných matematiků mimo Českou republiku, což nemusí být vždy snadné, je možné se zaměřit na ty, kteří obor studovali, ale nebyl pro ně obor atraktivní. V neposlední řadě jde i o reaktivaci role, tedy využití dovedností z jiných podobných profesí, které mohou část analytické práce převzít, např. využití datové analytiky, tak jak se to již projevilo v rolích pro řízení rizik v bankovním prostředí, jistě mimo oblasti, které jsou řízené regulací.

Dvouciferná inflace tlačí nahoru ceny zboží, služeb a tím pádem roste i tlak na vyšší mzdy. Jsou firmy ochotné přistupovat na jednání o zvýšení platu?

Při požadavku na zvýšení platu doporučuji přijít s jinými argumenty, než je zvyšování cen. Každý z nás někdy někoho zaměstnal, od brigádníka, opraváře po tým 100 lidí. Vzpomeňme si, jak jsme se cítili v momentu placení. Měli jsme pocit, že cena, co platíme, výsledku odpovídá? Tak smýšlí ten, kterého o zvýšení platu žádáme, ať je inflace, nebo není.

Jak si stojí zaměstnanci v pojišťovnách v porovnání s jinými obory v otázce finančního ohodnocení?

Finanční ohodnocení v pojišťovací branži je vyšší než u jiných finančních služeb a o něco nižší než v bankovníctví. Patří mezi nadprůměrné.



Zdroj: Anderson Willinger

Lucie Teisler

je CEO společnosti Anderson Willinger, která se specializuje na poradenství při výběru a rozvoji vrcholového vedení, správních a dozorčích rad. V době krize založila také projekt Bestheads, v němž pomohla 285 manažerům nalézt nové pracovní uplatnění. Je také spoluzakladatelkou projektu Jdi dál zaměřeného na budování kariéry lidí po padesátce.

Je podle Vás v současné době vhodná doba na hledání nového zaměstnání?

Žijeme v době, která říká, že nás práce má bavit. Pokud nás nebaví, myslíme si, že je čas na změnu. Málokdy však pátráme po tom, proč nás nebaví a zda jsme schopni dělat jakoukoliv práci, jak nejlépe dovedeme.

Děkujeme za rozhovor.