

Родионова Марина Всеволодовна

преподаватель

СПб ГБПОУ «Петровский колледж»

г. Санкт-Петербург

РАЗВИТИЕ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОК ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ СПО НА ПРИМЕРЕ СТРАХОВОЙ ОТРАСЛИ

***Аннотация:** статья рассматривает опыт реализации программы стажировок страховой компании СПАО «Ингосстрах» для студентов выпускных курсов системы СПО. Рассмотренная практика стажировок страховой организации в рамках подготовки специалистов страховой отрасли на базе СПО имеет, по мнению автора, хорошие перспективы и может быть распространена и другими страховыми компаниями-работодателями, заинтересованными в молодых мотивированных кадрах.*

***Ключевые слова:** подготовка молодых специалистов, страховая отрасль, программа стажировки в страховой компании СПАО «Ингосстрах», система среднего профессионального образования.*

Основной актуальной тенденцией на рынке труда является кадровый голод: по итогам первого квартала 2024 года обеспеченность кадрами российских компаний снизилась до минус 28,2 пункта, что является минимальным показателем с 1998 года. В наибольшей степени это явление затронуло обрабатывающие отрасли, выпускающих товары инвестиционного и потребительского назначения [1].

Согласно исследованию Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, в стране наблюдается избыток кадров с высшим профобразованием при нехватке специалистов со средним профобразованием. По данным hh.ru, в первом квартале 2024 года число вакансий без требования к опыту соискателя выросло на 58 процентов по сравнению с тем же периодом 2023 года и достигло одного миллиона.

Многие компании для привлечения новых сотрудников используют систему оплачиваемой стажировки. По данным опроса «Авито Работа», молодые

специалисты от 18 до 25 лет получали на стажировке в среднем по 41,6 тысячи рублей в регионах Центральной России, 36,8 тысячи на Северном Кавказе и 35,6 тысячи на Дальнем Востоке. Компаниям стало выгодно вкладываться в обучение стажеров для создания кадрового резерва под конкретный запрос [2].

Сами молодые специалисты среди основных преимуществ стажировки называют получение практических навыков, понимание специфики работы, реальных требований и задач, собственных сильных и слабых сторон, возможностей для развития. При этом половина опрошенных в итоге трудоустроивалась в компанию, в которой проходила стажировку в последний раз.

Для страховой отрасли характерны те же тенденции, как и для других отраслей: интерес страховых компаний к специалистам, подготавливаемым в рамках системы СПО, растет с каждым годом. По результатам опроса, который проводила рабочая группа ФУМО СПО 38.00.00 «Экономика и управление» при актуализации ФГОС СПО «Страховое дело», страховые компании – работодатели отмечают высокую мотивацию выпускников СПО и их осознанность в выборе профессионального трека развития. Благодаря глубокому изучению профессиональных модулей в рамках рабочей программы и прохождению соответствующих производственных практик, обучающиеся СПО обладают достаточными знаниями по страхованию и бизнес-процессам внутри страховой организации [3].

В настоящий момент основное взаимодействие между колледжами и страховыми компаниями осуществляется при организации прохождения производственных практик обучающимися в рамках рабочей программы по специальности 38.02.02 Страховое дело. Перспективным направлением дальнейшей интеграции системы СПО и страховой отрасли в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет» было бы распространение опыта оплачиваемых стажировок для обучающихся выпускного курса колледжей, которые предлагают страховые компании-работодатели.

В качестве флага этого направления выступила страховая компания «Ингосстрах». Она продолжила традиции страховой компании Росгосстрах и предложила в 2023 году студентам старших курсов высшего и среднего

профессионального образования уникальную программу оплачиваемой стажировки «ИнгосСтарт» [4]. Программа подразумевает официальное трудоустройство студентов по гражданско-правовому договору на срок от 3 до 6 месяцев с возможностью его продления в случае успешного прохождения первоначального срока. Прием на стажировку осуществляется на базе конкурсного отбора, который проходит в три этапа. Такая процедура позволяет выбрать наиболее мотивированных студентов, нацеленных на карьерное развитие именно в сфере страхования.

Страховая компания предлагает сразу несколько направлений развития карьеры, чтобы учесть индивидуальные запросы стажера:

- клиентский менеджмент, включая весь процесс взаимодействия с клиентом;
- бизнес-планирование и аналитика данных;
- современные информационные технологии обработки данных;
- маркетинговые исследования;
- работа с персоналом.

Важным моментом организации стажировок является продуманный инструментарий для успешного прохождения стажировки. Он включает в себя карьерный трек стажера, активную работу с наставником, использование информационных ресурсов компании – образовательной платформы и электронной библиотеки, а также участие в инновационной деятельности компании.

На начальном этапе стажер проходит ознакомительный курс на образовательной платформе, который включает в себя информацию о стажировке и возможностях карьерного роста, о компании, ее ценностях и миссии. На следующем шаге формируются и развиваются профессиональные компетенции, необходимые для реализации трудовых действий на рабочем месте. Это происходит как путем прохождения онлайн-курсов и тренажеров на электронной образовательной платформе, так и в форме очных тренингов, отрабатывающих soft-skills.

Необходимым условием прохождения стажировки является формирование института наставничества внутри компании. В корпоративном университете компании действует специальная программа подготовки наставников. Основные

задача наставника – адаптация стажера, разработка индивидуального плана развития, постановка рабочих задач и курирование их выполнения, а также знакомство с корпоративной культурой компании.

Взаимодействие с наставником происходит путем регулярных встреч, на которых обсуждается выполнение индивидуального плана и сложности, возникающие при решении рабочих задач. Таким образом, наставник обучает стажера через рабочие задачи для того, чтобы интеграция проходила максимально полезно и интересно.

Страховая компания предлагает гибкий график от 20 часов в неделю, что позволяет совмещать прохождение стажировки с обучением. По результатам прохождения стажировки стажер получает предложение на работу в страховой компании.

В этом году участниками программы «ИнгосСтарт» стали студенты выпускного курса Петровского колледжа. После прохождения конкурсного отбора они получили места стажеров в отделах ДМС, розничного и корпоративного страхования. После стажировки все стажеры получили от работодателя предложения о постоянном трудоустройстве. Положительный эффект программы также отметила и компания Ингосстрах, которая продлила программу стажировок на следующий год [5].

Следует заметить, что прохождение стажировки потребовало дополнительного согласования графиков учебного процесса в колледже с графиком рабочего времени стажировки. Для студентов были разработаны индивидуальные графики посещения занятий и сдачи учебных заданий. Выполнение некоторых заданий было перенесено в дистанционный режим.

Важным следствием прохождения стажировки явилось то, что все стажеры выбрали в качестве темы своей выпускной квалификационной работы решение конкретных практических задачи из своей деятельности на рабочем месте. Это значительно повысило профессиональный уровень, обогатило содержание и актуальность ВКР.

Рассмотренная практика стажировок страховой организации в рамках подготовки специалистов страховой отрасли на базе СПО имеет, по мнению автора, хорошие перспективы и может быть распространена и другими страховыми компаниями-работодателями, заинтересованными в молодых мотивированных кадрах.

Список литературы

1. Кадровый голод в России усилился до максимума [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2024/04/17/kadrovyy-golod-v-rossii-usililsya-do-maksimuma/> (дата обращения: 06.10.2024).

2. Кадровый голод меняет рынок труда: соискатель важнее работодателя, он формулирует условия и предложение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2024/07/01/vozmite-menia-na-rabotu.html> (дата обращения: 06.10.2024).

3. Родионова М.В. Совершенствование системы СПО для подготовки кадров страховой отрасли / М.В. Родионова // Сборник трудов XXIV Международной научно-практической конференции. – Изд-во Московского университета, 2023. – С. 338–342. – EDN ZVZQQS

4. СПАО Ингосстрах: сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ingosstart.ru> (дата обращения: 06.10.2024).

5. Ингосстрах приглашает студентов на стажировку [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ingos.ru/company/news/2024/0bbfc1f9-0d5b-4b86-353f-08dc36b030ea> (дата обращения: 06.10.2024).