

**Челак Светлана Васильевна**, к.э.н., доцент  
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

**Кошенко Алексей Алексеевич**, студент  
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

## **НЕЙТРАЛИЗАЦИЯ УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАХОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: КАДРОВЫЙ АСПЕКТ (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА СПАО «ИНГОССТРАХ» В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ)**

**Аннотация.** В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты нейтрализации угроз кадровой составляющей экономической безопасности страховой организации на примере филиала СПАО «Ингосстрах» в Санкт-Петербурге. Анализируются специфические кадровые риски страхового бизнеса, выявляются основные угрозы кадровой безопасности в современных условиях, предлагаются мероприятия по их нейтрализации.

**Ключевые слова:** Кадровая безопасность, экономическая безопасность, страховая компания, страховой бизнес, кадровые риски, внутреннее мошенничество, текучесть персонала.

В современном страховом бизнесе кадровая безопасность становится ключевым фактором экономической устойчивости организации. Кадровая безопасность страховой компании является основным инструментом предотвращения негативных последствий и угроз, возникающих от непрофессиональных действий штатных сотрудников или уволенных. СПАО «Ингосстрах» – один из ведущих страховщиков России, работающий на рынке с 1947 года и имеющий развитую региональную сеть, включающую 8 региональных центров, 83 филиала и более 240 операционных офисов. Филиал в Санкт-Петербурге является одним из ключевых подразделений компании в Северо-Западном регионе [1, с.10].

В 2025-2026 годах страховая отрасль сталкивается с острым кадровым кризисом: общая численность персонала в региональных подразделениях «Ингосстраха» сократилась на 21,05% в 2024 году по сравнению с 2022 годом [2, с. 280]. Отзывы сотрудников указывают на такие проблемы, как низкий уровень заработной платы, отсутствие индексации, недостаточное обучение новых сотрудников, высокая нагрузка, а также отсутствие перспектив карьерного роста и кадровые решения «по знакомству, а не по профессиональным результатам». Особую тревогу вызывает уход целых команд менеджеров, которые становятся востребованы у конкурентов.

Цель данной статьи – на основе анализа специфики кадровой безопасности в страховом бизнесе, выявления актуальных угроз и изучения лучших практик предложить комплекс мероприятий по нейтрализации кадровых угроз экономической безопасности филиала СПАО «Ингосстрах» в Санкт-Петербурге.

Кадровая безопасность страховой организации – это состояние защищённости экономических интересов компании от угроз, источником которых является персонал (штатные сотрудники, страховые агенты, уволенные работники). Как отмечают исследователи, страховые компании прилагают большие усилия для обеспечения кадровой безопасности, повышения квалификации и качества работы персонала, стремятся создать такую среду, при которой сотрудники осознают важность обеспечения безопасности и принимают активное участие в защите интересов клиентов и коммерческой информации страхового бизнеса.

Кадровая политика страховой компании включает следующие ключевые направления: разработку эффективной кадровой политики, направленной на повышение лояльности кадров и агентской сети; выявление и устранение конфликта интересов; обеспечение контроля человеческого фактора в бизнес-процессах; постоянный мониторинг кадровой безопасности с применением методов оценки и анализа кадровых процессов.



Система кадровой безопасности страхового бизнеса является многоступенчатой системой контроля, функционирование которой обеспечивается работниками разных отделов и служб. В «Ингосстрахе» сопровождение сотрудника осуществляется на всех этапах его работы в компании – от приёма до увольнения.

Ключевые элементы системы кадровой безопасности «Ингосстраха» включают:

1. При приёме на работу: проверка анкетных данных кандидата и его репутации на рынке, исключение конфликта интересов, собеседование, определение категории риска.
2. В процессе работы: режим коммерческой тайны, ПОД/ФТ, работа с персональными данными, политика информационной безопасности, мониторинг сотрудников (технические средства, оперативное взаимодействие, профилактические мероприятия, проверки).
3. При увольнении: при увольнении по собственному желанию – получение значимой информации; при увольнении по инициативе работодателя – минимизация негативных последствий, работа с инцидентами.

Главная цель службы безопасности компании, как подчёркивается во внутренних документах, – сохранение активов. Этому подчинены такие принципы, как бескомпромиссность, соблюдение этических норм, поддержка первых лиц компании.

Анализ структуры персонала СПАО «Ингосстрах» на примере одного из филиалов показывает, что основную долю работников (81% в 2024 году) составляют специалисты – это менеджеры, юристы, IT-специалисты, выполняющие общие должностные поручения от своих прямых руководителей. Именно по этой категории происходит основное движение персонала. Общая численность персонала снизилась на 21,05% в 2024 году по сравнению с 2022 годом, что связано с увольнениями по собственному желанию и перераспределением обязанностей [2, с.282].

Рынок страхования характеризуется высокой конкуренцией за квалифицированные кадры. Как показывает практика, уходящие из «Ингосстраха» менеджеры и целые команды становятся востребованы у других игроков топ-10 страхового рынка – «Согаза», «РЕСО Гарантии», «Росгосстраха» и «АльфаСтрахования». Эксперты отмечают, что специалисты с опытом в финансовых направлениях страхования «не могут быть не востребованы», поскольку обладают уникальными компетенциями и навыками.

На страховом рынке наблюдается тенденция сокращения числа участников и, как следствие, сужение кадрового резерва. По итогам 2023 года число организаций, имеющих лицензию на проведение страховых операций, уменьшилось до 132. Это создаёт дополнительную конкуренцию за специалистов [3, с. 25].

Ужесточение требований Банка России к страховым организациям, а также требования в области ПОД/ФТ и защиты персональных данных создают дополнительные вызовы для кадровой безопасности. Сотрудники должны не только обладать профессиональными компетенциями, но и быть комплаентными – соблюдать внутренние и внешние нормативные требования.

По данным анализа одного из филиалов, численность специалистов сократилась на 25,76% за период 2022-2025 гг. Высокая текучесть ведёт к потере квалификации, росту затрат на подбор и обучение, снижению производительности труда.

Отзывы сотрудников «Ингосстраха» свидетельствуют о целом комплексе проблем в этой сфере: отсутствие индексации заработной платы; сокращение социального пакета; отсутствие карьерного роста; высокая нагрузка; неэффективное обучение.

Уход опытных менеджеров с уникальными компетенциями создаёт риск потери критически важных знаний и связей. Как отмечают эксперты, эти направления страхования оказались в трудной ситуации из-за ухода части страхователей с рынка и сложностей с перестрахованием.

В компании декларируется необходимость эффективной системы контроля за сотрудниками со стороны руководства структурных подразделений, а также взаимодействие службы безопасности с кадровым аппаратом и внутренним аудитом.



В «Ингосстрахе» уже действует многоступенчатая система проверки, но она требует дальнейшего совершенствования. Далее необходимо повысить лояльность сотрудников через развитие программ нематериальной мотивации и формирование корпоративной культуры, основанной на принципах справедливости и уважения; уменьшить риски внутреннего мошенничества за счёт внедрения передовых IT-технологий контроля и усиления проверок; снизить потери критических знаний при увольнении ключевых сотрудников через систему наставничества и документирование экспертизы; повысить эффективность работы службы безопасности за счёт интеграции с HR-подразделением и использования современных методов мониторинга.

Внедрение данных мероприятий требует комплексного подхода и поддержки со стороны руководства компании. Постоянный мониторинг, поиск новых источников угроз и схем мошенничества, выработка противодействий – это непрерывный процесс, лежащий в основе эффективной системы кадровой безопасности страховой организации

### **Список литературы:**

1. Бородин, А.Н. Экономическая безопасность страховщика: теоретический и практический аспекты / А.Н. Бородин // На страже экономики. – 2023. – № 1. – С. 9-18. – URL: <https://doi.org/10.36511/2588-0071-2023-1-9-18> (дата обращения: 14.06.2026).
2. Воронина-Сливинская, Л.Г. Экономическая безопасность предприятия: сущность, цели и направления обеспечения / Л.Г. Воронина-Сливинская // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. – 2016. – № 7 (189). – С. 278-282. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-bezopasnost-predpriyatiya-suschnost-tseli-i-napravleniya-obespecheniya> (дата обращения: 15.06.2026).
3. Гапоненко, В.Ф. Методы защиты от угроз экономической безопасности / В.Ф. Гапоненко // Евразийский научный журнал. – 2015. – № 6. – С. 23-28. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ukqoil> (дата обращения: 13.06.2026)

