

Румен Янчев - председател на УС и изпълнителен директор на ЗПАД „Булстрад“

АКО УСПЕЕМ ДА ПОСТИГНЕМ ЖЕЛАНИТЕ ПРОМЕНИ, ЩЕ НАПРАВИМ СКОК В РАЗВИТИЕТО СИ

В брой 15-16 (296-297) от тази година поместихме част от специалното интервю с председателя на УС и изпълнителен директор на ЗПАД „Булстрад“ Румен Янчев по повод 45-годишнината на дружеството. Първият ни въпрос към г-н Янчев бе свързан с проявите и тържествата, посветени на годишнината. В този брой ще повторим в резюме оценката на г-н Янчев. Използвахме случая, за да поговорим и по други актуални въпроси на застраховането у нас, чиито отговори ви предлагаме в настоящия брой.



не е на необходимата висота. Нашият вестник неведнъж е писал за вашите инициативи.

-На тази тема може много да се говори. Това са много важни неща. В „Булстрад“ има служители с повече от 25 години стаж. Има и неколцина, които са повече от 30 години при нас. Стремехът ни е да поддържаме във фирмата служители от различни възрасти. Правим го целенасочено. Не бива да бъдем фирма със застарял персонал. Необходимо е добър баланс между млади и амбициозни хора с новаторски идеи, хора с вече натрупан професионален опит, но готови да се издигнат на по-високо стъпало в бизнеса, и съвсем опитни и зрели хора, които пък да могат там, където се налага, леко „да задържат“ нещата. Очевидно всеки иска да няма текучество в неговата фирма. Но за да няма текучество, трябва да кажеш много ясно на всеки каква е неговата перспектива. Да я очертаеш. Тя не може да се предвиди за 30 години напред, разбира се, това е работа на пророчите! Такива амбиции тук никой няма, но за следващите пет години е напълно възможно и необходимо. Човек трябва да е наясно каква е възможността да напредне в кариерата си. Хората искат да знаят как това развитие

„Булстрад“ вече 26. Както сме се изразявали във в. „Застраховател прес“, умело сте водили „кораба“ през това време. Удовлетворен ли сте в крайна сметка? Смятате ли, че „Булстрад“ е такова дружество, каквото сте искали да бъде?

-Тези 45 години представляват различни периоди от време. По принцип в онези години е била много смела стъпката изобщо да бъде създаден „Булстрад“. Това е било истинска ерес! Аз съм четвъртият по ред изпълнителен директор на дружеството. От учредяването до 70-те години директор е бил Димитър Попов. Били са трудни години - на установяване на фирмата, на утвърждаване, на издигане, на пробване да се излезе навън - на Лондонския застрахователен пазар, в Судан, в Етиопия и т. н. Има и други хора, извършили съществени неща. Били са на такава възраст, че са си спомняли добре какво е било преди национализацията, и са работили в тогавашните застрахователни дружества - не в ДЗИ. Така че те са внесли нещо много истинско в дружеството. Застраховането в „Булстрад“ винаги е трябвало да се прави така, както се прави по света; следователно трябва да знаеш и да можеш да го правиш.

Тук има нещо много съществено - не е съществувал никакъв държавен акт, който да задължава клиентите да си правят застраховките при нас, включително и по застраховката „Зелена карта“. Но те са избрали „Булстрад“, защото условията ни са били по-добри от онези, които са предлагали други фирми извън границите на страната.

Що се отнася до приватизаци-

Навсякъде по света част от философията, която изповядват застрахователните дружества, банките, изобщо финансовите институции - особено застрахователите, като се има предвид предметът на тяхната дейност - е в най-голяма степен да показват съпричастност към проблемите на обществото такива, каквито са в определен момент. Тези неща не са само елемент на PR кампании или на реклама, от които задължително следват финансови изгоди за съответните компании, сподели г-н Янчев.

В този смисъл и ние - поне откакто аз помня нещата - в различна степен сме спомагали било на дейности, било на проблеми, за да бъдат решени по съответен начин. Така например още през 1989 г. „Булстрад“ преведе на Министерството на здравеопазването 100 хил. долара за закупуване на първите тестове за СПИН, когато темата бе нова и се обсъждаше в общественото пространство.

Подчертавам това, защото често по адрес на застрахователите се казва, че „вземат парите, а какво връщат?“ Обикновеният клиент, ако не съумее да си върне толкова, колкото е платил, остава до известна степен неудовлетворен. Но ако 5 години не му се е случвало застрахователно събитие, си казва: „Абе, аз защо ли се застраховам?“

Стотици пъти сме проявявали своята съпричастност към такъв тип проблеми: социални, спортни, културни и т. н. Особено внимание обръщаме на социални домове за деца. През последните няколко години подпомагаме SOS селището

в село Дрен. Рисунките, които видяхте на тържеството в „София ленд“, са ни подарък от децата там и ние ще ги използваме за рекламната си кампания до края на 2006 г., а и през следващата година.

Помагали сме и помагаме в значителна степен на българския спорт. И го правим от доброто си чувство, без от това да извличаме някаква определена полза.

Малцина знаят, че помагаме и на Зоологическата градина в София - осигуряваме прехраната на големите котки.

Изобщо има много начини да покажеш своята съпричастност. Понякога някои хора се мъчат да търсят някаква друга заинтересованост. „Какво общо има „Булстрад“ с журналистиката? Може би го правят, за да си купят indulgenция?“ Нищо подобно. Смятам, че това е определен тип партньорство между две професии. Общото е, че всеки е длъжен да си свърши работата както трябва - подобаващо. Журналистите да бъдат истински журналисти, ние - истински застрахователи. А и скоро никой не беше правил нещо подобно. Ако е имало PR резонанс, още по-добре. Не казвам, че ще потекат реки от застраховки. Мисля, че символ като пластиката на Ставри Калинов в София е добре дошъл и за столичани, и за БТА, и за журналистиката като цяло.

Понеже темата е актуална и интересува хората, ще припомним,

че сме спонсори и на националния отбор на България по волейбол за Световната лига. Ласкае ни мисълта, че добрите му позиции в световния волейбол се дължат в някаква степен и на нашата подкрепа.

Ако успеем да направим повече хора ако не щастливи, поне доволни, за да не се чувстват забравени или пренебрегнати, това ни стига. То също е актив на фирмата, то работи за самочувствието на нашите служители.

Затова е хубаво, когато се посреща един празник, човек да почувства, че фирмата, където работи, дава, и то немалко. И не само заплати, а прави нещо и за останалите хора.

Искахме празникът да стане семеен и смятам, че се получи. Всички имаха възможност да участват в подготовката и сами да направят тържеството празнично, отбелязвайки именно по такъв начин един етап от развитието на дружеството. И наистина да го почувстват свое.

Тържеството можеше да протече и по друг начин - по-официално, с доклади и речи, но сигурно щеше да се възприеме повече като служебен ангажимент, отколкото като празник, обобщил г-н Янчев.

- Какво е горе-долу съотношението „млади-стари“ в смисъл на „наскоро постъпили-опитни“, тъй като е ясно, че възходът на „Булстрад“ се дължи преди всичко на човешкия фактор? Защото има и съвсем млади хора, но има и служители, чийто професионален живот е свързан десетилетия с дружеството ви. Не е тайна, че в българския бизнес съществува текучество и че понякога то създава проблеми. Сигурно не е случайно, че вие сте сред инициаторите за организиране и провеждане на различни семинари със студенти и на други форми на обучение в стремежа си да направите по-адекватна връзката между образованието и практиката, която в България далеч

ще им се отрази финансово, каква ще бъде перспективата да повишат квалификацията си или да получат допълнителна такава, какъв път ще извървят вътре в дружеството през този период и т. н.



Мога да кажа, че съм водил разговори с почти всеки от служителите. Ясно съм заявявал, че ако успеят да се задържат от 3 до 5 години, пред тях ще се открият много възможности и посоки. Ако човек установи, че в „Булстрад“ няма перспектива пред себе си (в смисъл, че към дадения момент не е свободна желаната от него длъжност или че не се развива съответната дейност), той има възможност да напусне и да отиде на друго място, където ще го вземат с желание. Престоят в „Булстрад“ гарантира при напускане по-високо възнаграждение и достойно място във всяка друга фирма, което никак не е малко. Изключително важно е да се знае, че сериозните работодатели гледат кой какво е получавал в предишната фирма. Ако при мен дойде някой уж голям специалист, получавал 150 лева заплата, сериозно ще се усъмня в качествата му. В „Булстрад“ всеки се осигурява върху заплата си, няма скрито-покрито. Тук не можеш да вземеш и 1 лев с недоказан произход.

-От тези 45 години вие сте в

ята, „операцията“ приключи за 6 месеца. Да сте чули да се говори излишно, да е имало скандали? Намерена беше върнатата формула и затова всичко стана толкова бързо, безболезнено и безпроблемно. Идва съответният инвеститор и намира дружество, което е в добро състояние. Защо да не влезе вътре и да плати добрата цена? Другият модел за „приватизация“ е да докараш дружеството до фалит и да го продадеш на безценица и неизвестно на кого. Разликата е доста съществена...

-Сродните на „Булстрад“ дружества в бивши социалистически страни, както споменахте на празника в „София ленд“, не са успели да преминат на „нови релси“.

-Да, така е, някои дори фалираха поради неуспешна приватизация. В „Булстрад“ през 1992-1993 г. излязоха наяве скрити задължения - и то твърде сериозни - към презастрахователи. Мнозина дори смятаха, че тези задължения ще ни потопят, защото се оказаха повече от активите на фирмата. Но ние се справихме. Развивахме мрежата си за продажби, осигурявахме възможности за допълнителен приход и стопихме тази разлика, запазвайки дружеството.

(Продължава на стр. 19)

ПРЕДСТАВИ СИ

АКО НИКОИ МОЖЕШЕ ДА РАБОТИ ЗА ТЕБ 24 ЧАСА В ДЕНЯЩИТЕ, ДА КОМБИНИРА С ЦЕЛ СВЯТ, ДА ИЗПРАЩА ОФЕРТИ, ДА ПОЕМА ПОРЪЧКИ, ДА ВРЕМЕНА ПЛАЩАНИЯ, ДА ТЕ ПРЕСТАВА НАВСЯКЪДЕ И ПО ВСЯКО ВРЕМЕ И ВЪРНЕТИ ТОВА ДА ИЗГЛЕЖДА ВИНАГИ СВЕЖ И ДА ПРЕДСТАВЛЯВА ВЪЗМЪЖЕНИЕ...

Е, ЩЕ НАПРАВИШ ЛИ КОМПРОМИС С ТВОЯ ВЕБ САЙТ?

