



HR в финансах: поколения, культура, удалёнка



АССОЦИАЦИЯ
БАНКОВ
РОССИИ



НОВОСИБИРСКИЙ
БАНКОВСКИЙ
КЛУБ



ОБЪЕДИНЕННАЯ
ЛИЗИНГОВАЯ АССОЦИАЦИЯ





ФЕДЕРАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ из Новосибирска: 30+ лет на рынке

Надёжность бизнеса RuA

24.12.2025 г. рейтинговое агентство «Эксперт РА»
подтвердило рейтинг надёжности АО «Д2 Страхование»
со стабильным прогнозом. Вошли в ТОП-30 СК по уровню надёжности.



5 звёзд

На Банки.ру, в 2ГИС и Яндекс.Картах (на 24.03.2026)



+39,7% прирост капитала

за счёт чистой прибыли (по итогам 2025 г.)



ТОП-15

Среди всех СК в РФ по страхованию финансовых рисков (по итогам 2025 г.)



ТОП-25

По уровню надёжности среди всех СК РФ (по итогам 2025 г.)

Поколенческая структура согласно Штраусу — Хау

Поколение BB
бэби-бумеры

Поколение X

Поколение Y
миллениалы

Поколение Z
зумеры

Поколение A
альфа

Поколение Бета

1946-1963

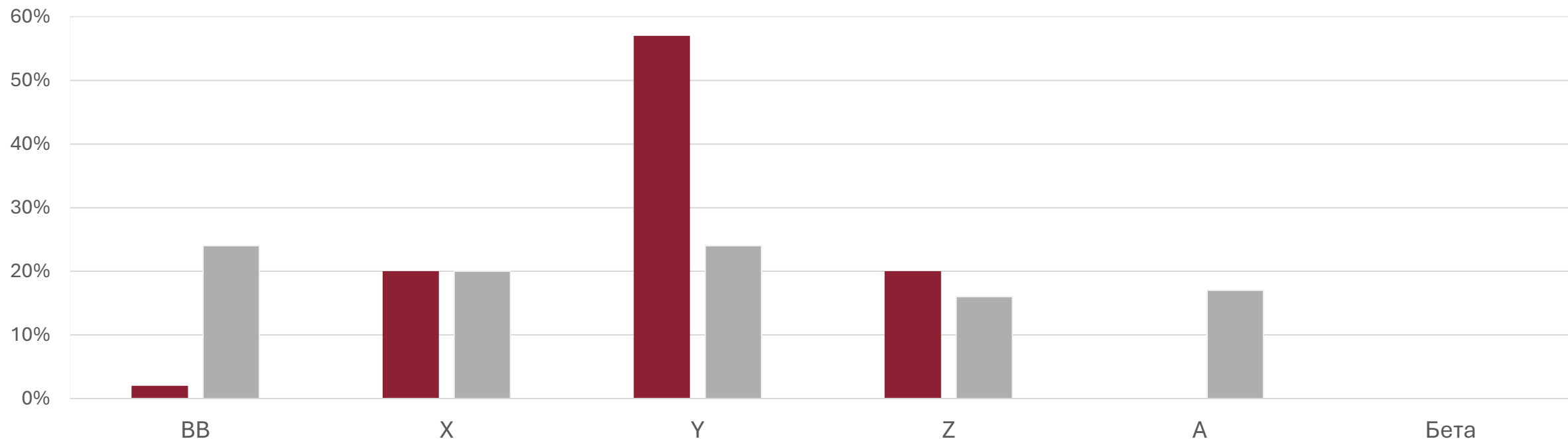
1964-1980

1981-1994

1995-2009

2010-2024

2025-2039



Д2 Страхование

Рынок РФ¹

¹ Российский статистический ежегодник. 2025: Стат.сб./Росстат. – Р76 М., 2025 – 88 с. (данные за 2024 г. тк. цифры за 2025 г. не публикуются в соответствии с законом).
Ссылка: https://www.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2025.pdf

Поколенческая структура

ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ И ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2024 Г.²

		Всего, тыс. чел.	15-19	20-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-64	65-69	70+	Население в трудоспособном возрасте	Средний возраст, лет
Занятые всего		74 190	381	10 155	9 825	11 713	20 177	15 719	4 571	1 326	322	68 487	42,5
Деятельность финансовая и страховая	Тыс, чел.	1 618	3	288	295	307	447	225	39	11	2	1 557	39,2
	% от общего числа занятых	2%	1%	3%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	

² Труд и занятость в России. 2025: Стат.сб./Росстат Т78 М., 2025. – 172 с.(данные за 2024 г. тк. цифры за 2025 г. не публикуются в соответствии с законом).
Ссылка: https://www.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2025.pdf

Тренды подбора персонала

	КАК БЫЛО	КАК БУДЕТ
	Миллениалы	Зуммеры + Альфа (пока имеют схожие черты)
Баланс жизнь/работа	Могут жертвовать ради карьеры.	Очень важен баланс.
Формат работы	Офис / гибрид.	Удалёнка / гибрид.
Ожидание ОС	Готовы долго ждать.	Нужен ответ здесь и сейчас.
Образование	Высшее в приоритете.	Высшее и Среднее профессиональное
Атмосфера в компании	Важен командный дух, миссия. Готовы работать во имя компании.	Нужно совпадение «вайба» компании и личного, этичность, прозрачность бизнеса.
Технологии	Знакомы с привычными технологиям, но умеют делать «руками»	Ждут автоматизации процессов.
Карьера	Важен вертикальный рост, бонусы, премии.	Часто нацелены на горизонтальный рост. Важен смысл работы, портфолио, навыки.
Коммуникация	Офлайн / звонки / письма.	Онлайн в мессенджерах, голосовыми сообщениями. Краткость сестра таланта.
Иерархия	Уважают вертикальную иерархию.	Ждут плоской структуры и доступа к руководству.



63% школьников выбрало колледжи и техникумы³

³ Коммерсант: «Больше половины девятиклассников продолжили обучение в колледжах и техникумах». Ссылка: <https://www.kommersant.ru/doc/8291873>

Плюсы и минусы форматов работы: что выберете вы?

Прогноз 2026 – гибридный формат работы.

Более 1 млн вакансий – офис, 101 тыс. — удаленка и 75 тыс. — с гибридным графиком.⁴



УДАЛЁНКА

Самодисциплина критически важна.

Экономия времени в пути.

Экономия бюджета на содержание офиса.

Вовлечённость сотрудников низкая. Стирание границ между работой и жизнью.

Безопасность данных: риск высокий.

Затраты на личное оборудование для сотрудников.



ГИБРИД

Дисциплина поддерживается периодическим присутствием в офисе.

Частичная экономия времени в пути.

Бюджет на содержание офиса снижен.

Вовлечённость сотрудников средняя.

Безопасность данных: риск умеренный.

Затраты на личное оборудование / рабочее место для сотрудников.



ОФИС

Дисциплина поддерживается рабочей атмосферой и графиком.

Затраты времени на дорогу.

Бюджет на содержание офиса высокий и постоянный.

Вовлечённость сотрудников высокая.

Безопасность данных: риск минимальный.

Затраты на обеспечение рабочего места сотрудника.



Почему мы хотим работать с молодыми специалистами

34 года
средний возраст в Д2

Отдельные характеристики молодых специалистов

ГИБКОСТЬ & DIGITAL

- Быстрая адаптация к изменениям
- Отлично владеют digital-каналами и коммуникациями

АВТОМАТИЗАЦИЯ & ДАННЫЕ

- «На ты» с автоматизированными системами
- Data-driven подход

ТВОРЧЕСТВО & СКОРОСТЬ

- Энергия
- Новые решения старых задач
- Высокая скорость работы
- Лень как двигатель прогресса

Реализованные решения 2024-2025г.

Услуга автоматической подписки на страховой продукт

Мультисервисные страховые продукты

Трендовые риски в страховании (Нou Хау)

Автоматизация процессов – от CRM до протоколов встреч

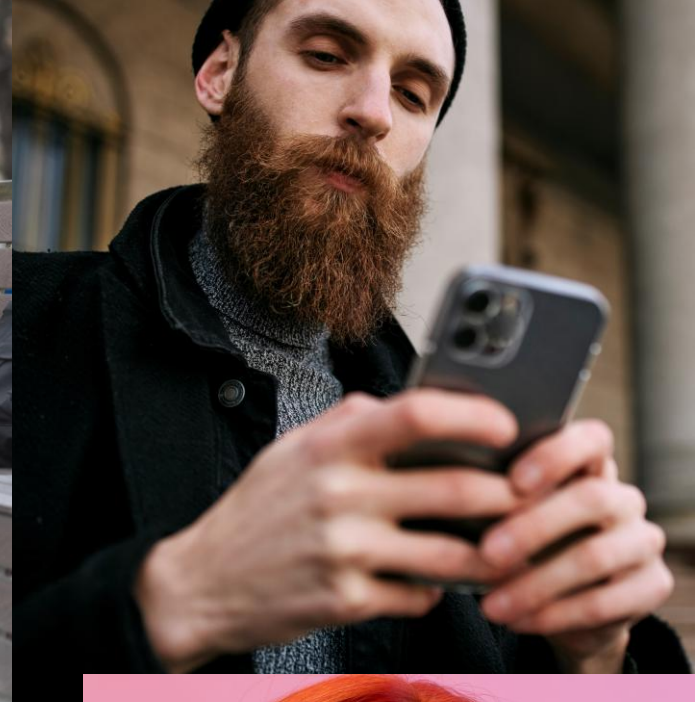
Автоматизация заключения договоров и коммуникаций с партнерами в рамках одного окна

Сотрудники Z в Д2

16% получили диплом, работая в Д2

52% Д2 – первое место работы

40% совмещают работу в Д2 и обучение на текущий момент





Продукты под текущие изменения рынка.
Как мы быстро реагируем на изменения?



**Антиклещ
для питомцев**



Антибанкрот



**ЗАЩИТА
БАНКОВСКИХ
КАРТ***



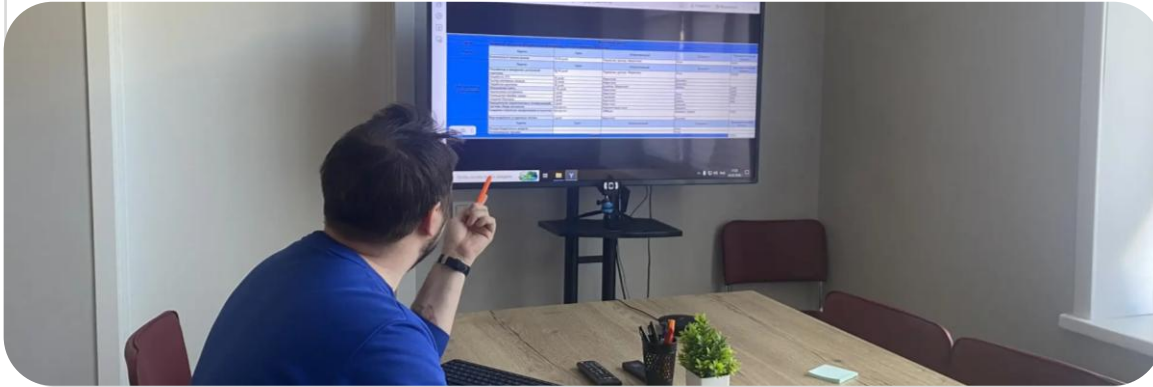
**ЗАЩИТА
ВКЛАДА***



Адаптация сотрудников в Д2

Программа адаптации

- В т.ч. защита испытательного срока



Институт наставничества

- Вертикальный и горизонтальный рост внутри компании



Привлечение поколения Альфа

- Летняя подработка для детей сотрудников



Работа с Джуниорами



Развитие и удержание специалистов

УЧАТСЯ ВСЕ – ОТ АКЦИОНЕРА ДО СТАЖЕРА

- >55 сотрудников Д2 получили сертификат в Link (НОШБ_МВА)
- >30 сотрудников начали обучение по повышению квалификации
- >100 различных тренингов и семинаров
- 80% сотрудников прошли курс «все точки внимания»

ВОВЛЕЧЁННОСТЬ В УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ

- Плоская структура: акционеры и руководство в open space
- Раз в год индивидуальные встречи с CEO
- Ежегодная стратегическая сессия для ВСЕХ сотрудников
- С 2012 года еженедельно проводятся комитеты по продуктам и по выплатам



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Стипендиальная программа Ю. Вавилова для талантливых детей
- Волейбол / бассейн
- Фруктовые среды
- Сплав

ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ

- > 20 сотрудников создали семью
- > 50 сотрудников стали родителями
- Финансовая поддержка при создании семьи от Д2

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- Pro Day – осенняя стратегическая сессия
- День Весны – весенняя стратегическая сессия. Командообразование
- Бизнес-сессии в течение года
- Новый год, 23 февраля, 8 марта, Масленица и др. праздники





Корпоративные ценности

Основана в 1992 году

Стремление опережать время: скорость действий и реализации планов

Корпоративная **социальная ответственность**

B2B партнёрство: бизнес-ориентированность

Устойчивость: репутация акционеров

RuA: подтверждённая надёжность

Непрерывное **образование, интеллект, профессионализм**

Рост и движение вперёд

Центр мира там, где мы

Географическая **мобильность**

Гибкость и эффективность

Поддержка семьи сотрудников Д2



Выводы

- Зумеры (около 30 лет) занимают всё больший процент рынка труда, и компаниям нужно адаптировать стратегии подбора под их особенности.
- ИИ трансформирует рынок труда — появляются новые вакансии и меняются привычные профессии.
- Средне-профессиональное образование набирает популярность при поддержке государства — это нужно учитывать при подборе персонала.
- Чтобы оставаться привлекательным работодателем, критически важны развитая корпоративная культура и нематериальная мотивация.
- Уже сейчас стоит начинать работу с будущим поколением альфа — например, через КСО, предоставление рабочих мест детям сотрудников и организацию практик в университетах.
- При подборе кандидатов важно — соответствие ценностям компании; важно чётко понимать, кого искать и с кем готовы работать.



Глоссарий

Агриться

Что это значит: быть в раздраженном состоянии, злиться на что-либо.

Как появилось: от английского angry — «злиться».

Пример: Как не агриться, когда он опять пропускает дедлайн, я просто не знаю.

Брейнрот

Что это значит: контент, от которого мозг плавится, а его хозяин деградирует — поток коротких роликов, мемов, картинок, который затягивает своей простотой и даже тупостью, но оторваться — лень.

Как появилось: от английского brain rot — дословно «разложение мозга».

Пример: С чего он вообще решил, что его повысят? Он только и делает на работе, что брейнрот потребляет. Фу таким быть.

Вайб

Что это значит: это эмоции, которые человек испытывает по отношению к чему-то, а еще описание атмосферы места, события и даже настроения. Слово может идти в паре «плюс» и «минус», выражая позитив или негатив.

Как появилось: от англицизма vibe — «настроение» и «атмосфера».

Пример: Вайб на кофе был очень лайтовый, даже не успел устать. Понедельники в офисе — это минус вайб...

Олд

Что это значит: подростки так называют родителей и их друзей, в общем, это про тех, кому сильно «за», причем конкретной цифры, «за» сколько должно быть человеку, нет, ибо это больше про состояние души.

Как появилось: от английского old — «старый».

Пример: Я раньше думал, что в банке работают только олды.



Глоссарий

Прайм

Что это значит: быть в полном расцвете сил, на пике формы — когда все получается особенно уверенно и продуктивно. Короче, прайм — это когда ты лучшая версия себя.

Как появилось: от английского выражения in one's prime — «в лучший период».

Пример: За неделю закрыл продажи на свой продукт — да я в прайме!

Траблы

Что это значит: сложность, неприятность.

Как появилось: от английского trouble — «проблема».

Пример: Коллеги, у меня трабл с ноутбуком: камера не включается на основе.

Чиназес

Что это значит: классно, мне нравится, пойдет, лайк.

Как появилось: выдуманное слово от блогера Андрэ Боярского.

Пример:
— Как прошло твое собеседование?
— Чинаясь! Меня точно возьмут.

Флексить

Что это значит: танцевать, развлекаться, двигаться, отдыхать под музыку. То есть флексить без музыки — не трушно.

Как появилось: от английского flex — «гибкий, гнуть, сгибаться».

Пример: Пойдем после офиса пофлексим, хочется расслабленного вайба.

Ультануть

Что это значит: резко применить самый сильный ход, аргумент, факт. Чтобы противник аж присел от неожиданности. Геймеры ультуют, когда юзают ультимативную способность персонажа в игре.

Как появилось: от английского и геймерского ultimate skills — «максимальные скилы»

Пример: Спор зашел в тупик, но вдруг Олег встает, поправляет галстук и как ультимет цифрами. Мы отъехали тотально.



Генеральный Директор

+7 (916) 120-75-00
Sysoev@d2insur.ru



АО Д2 Страхование

d2insur.ru
info@d2insur.ru
8-800-7755-290

Благодарим за внимание!

Собраться вместе есть начало.
Держаться вместе есть прогресс.
Работать вместе есть успех.

Генри Форд