

ВЯЛАЯ ТЕКУЧКА

ОДНИМ ИЗ НАИБОЛЕЕ ЗАМЕТНЫХ СОБЫТИЙ НА КАДРОВОМ БАНКОВСКОМ РЫНКЕ В ПЕТЕРБУРГЕ В 2013 ГОДУ БЫЛИ МАСШТАБНЫЕ ПЕРЕСТАНОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО БАНКА СБЕРБАНКА РФ. В ЦЕЛОМ БАНКИРЫ ОТМЕЧАЮТ, ЧТО ТЕКУЧКА КАДРОВ В ФИНАНСОВОМ СЕКТОРЕ ДОСТАТОЧНО НЕВЕЛИКА.

ИГОРЬ ГЕРАСИМОВ

ПословампредседателяСеверо-Западного банка Сбербанка России Дмитрия Курдюкова, в Северо-Западном банке в этом году прошло несколько значимых кадровых назначений с целью усиления команды топ-менеджеров в ключевом для банка регионе. «Важно, что новые кадровые назначения проходили в рамках системы Сбербанка. Ротация эффективных менеджеров внутри структур Сбербанка является обычной практикой для нашего банка и приносит свои положительные результаты. Так, в середине сентября главой головного отделения Сбербанка по Ленинградской области стал Андрей Свердлов, ранее успешно возглавлявший региональное подразделение Северо-Западного банка в Псковской области. В октябре главой головного отделения банка по Петербургу был назначен Олег Голубенцев, имеющий 18-летний опыт работы в банковской сфере и последние два года возглавлявший Оренбургское отделение в составе Поволжского Сбербанка. За время его работы Оренбургское отделение показало высокие темпы развития бизнеса: кредитный портфель вырос на 85 процентов, а депозитный портфель вырос вполтора», — рассказывает господин Курдюков.

«Если говорить в целом, то мы имеем возможность как приглашать кадры с рынка, так и выращивать собственных кандидатов, и на этом делается акцент в политике подбора, развития и продвижения персонала. В банке работает масштабная система кадрового резерва, позволяющая выбирать и готовить кандидатов на руководящие позиции линейного, среднего и высшего менеджмента из числа сотрудников банка. Создана комплексная система обучения и подготовки руководителей и специалистов самых разных уровней. Для подбора внешних кандидатов Сбербанк России создал в интернете уникальный портал «Сбербанк талантов», где собраны все вакансии банка. Это удобный инструмент как для соискателей, так и для наших рекрутеров», — пояснил господин Курдюков.

Старший вице-президент, управляющий филиалом ВТБ24 в Санкт-Петербурге Михаил Иоффе говорит, что масштабные кадровые перестановки в нынешнем году затронули только Северо-Западный банк Сбербанка РФ. «В остальных кредитно-финансовых учреждениях города процесс кадровых изменений шел гораздо спокойнее — разумеется, перемены были, но не какие-то сверхъестественные. Конечно, одним из ключевых событий года стал приход на должность управляющего петербургским филиалом Банка Москвы Алексея Кольчика. Из последних событий, наверное, стоит также отметить и уход с поста управляющего филиалом «Петровский» банка «Открытие» Андрея Атамася», — говорит он.

Заместитель руководителя Северо-Западного регионального центра банка ВТБ — вице президент Владимир Вавилов, утверждает, что дефицит специалистов



СЕРГЕЙ ИКИТЕВ

НЕСМОТЯ НА ТО, ЧТО ОСОБЫХ ПРОБЛЕМ С ПЕРСОНАЛОМ НА БАНКОВСКОМ РЫНКЕ НЕ ПРОСЛЕЖИВАЕТСЯ, НАЙТИ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО РАБОТЕ С КОРПОРАТИВНЫМИ КЛИЕНТАМИ И КРЕДИТНЫХ АНАЛИТИКОВ ВСЕ ЖЕ НЕ ТАК ПРОСТО

существует в тех областях, по которым не сформированы направления в «высшей школе»: валютный контроль, мониторинг банковских операций. «Также по-прежнему непростая задача — найти эффективных менеджеров по работе с корпоративными клиентами и кредитных аналитиков. В ВТБ мы преодолеваем данные сложности за счет качественного обучения новых сотрудников на рабочем месте и проверки их знаний на профессиональных зачетах. В данных направлениях внутренние кандидаты, бесспорно, являются приоритетными кандидатами для перемещения на вышестоящие должности», — говорит он.

Александр Конышков, директор Северо-Западного регионального центра ЗАО «Райффайзенбанк», говорит о том, что в связи со стагнацией экономики страны кадровый рынок можно назвать сегодня стабильным за исключением корпоративного блока. «В этом сегменте конкуренция и в лучшие годы была очень высокой, в этом году ситуация обострилась из-за изменения инвестиционных настроений компаний и сокращения спроса. А планы продаж никто не отменял», — добавляет он.

Наталья Завьялова, руководитель отделения по подбору персонала Kelly Financial Resources, утверждает, что текучка персонала в банковской сфере средняя, и вызвано это тем, что новых банков на рынке практически не появляется. «В стабильных крупных банках топ-менеджеры чувствуют себя комфортно и не стремятся что-то менять в профессиональном плане. В некоторых банках, представленных в Санкт-Петербурге, в этом году происходили организационные изменения, вызванные новой принятой стратегией развития,

кто-то решал усиливать розничный блок, кто-то малый и средний бизнес, кто-то корпоративный блок. Соответственно, те руководители, которые не принимали новую стратегию, покидали банки, и на их место приходили новые топ-менеджеры из других банков с соответствующим опытом. Из-за того, что банковский рынок в Петербурге все-таки ограничен в части новых возникающих топовых позиций, то некоторые топ-менеджеры уезжают в Москву, где сосредоточена основная масса головных офисов российских банков, в поисках новых амбициозных проектов для себя. Надо отметить, что руководители большинства банков практически всегда готовы послушать о новых возникающих на рынке позициях», — отмечает госпожа Завьялова.

Руководитель дирекции по работе с персоналом ОАО «Банк «Санкт-Петербург» Мария Смирнова рассказывает, что, являясь крупнейшим коммерческим банком с головным офисом в Петербурге, финансовая организация постоянно сталкивается с проблемой ограниченности профессиональных ресурсов, соответствующих их требованиям. «При закрытии ряда позиций мы, в том числе, изучаем рынок персонала Москвы, других регионов, ближнего зарубежья. Одним из эффективных решений сложившейся ситуации для нас, в том числе, стала программа банка «Будущий банкир». Для большинства розничных банков Северо-Запада характерен показатель текучки персонала 20 процентов и выше. Что касается банка «Санкт-Петербург», то благодаря универсальному формату бизнеса, даже при условии наращивания объемов в розничном направлении и увеличения штатной численности, показатель текучки

у нас значительно ниже рынка», — рассказывает она.

Директор по развитию персонала Росбанка Олеся Ованова говорит, что на сегодняшний день банки являются одними из крупнейших работодателей на рынке труда. «Чаще всего требуются работники фронт-офиса: специалисты по работе с клиентами, клиентские менеджеры и кассиры. Такая активность объясняется тем, что эти позиции рассматриваются в качестве стартовых. Они не требуют специальной квалификации — обучение проводится самим работодателем. Как правило, амбициозные сотрудники, поработав год-два, продвигаются дальше по карьерной лестнице. Поиск кадров осуществляется путем размещения информации о вакансиях на официальном сайте Росбанка и на крупнейших рекрутинговых порталах. Также мы сотрудничаем с агентствами по подбору персонала. Одним из наиболее эффективных каналов подбора является рекомендация действующего сотрудника банка», — говорит она.

Кирилл Попов, директор департамента подбора и развития персонала банка «Хоум Кредит», утверждает, что текучка среди топ-менеджеров в банках в Санкт-Петербурге незначительна и находится в пределах нормы. «Я бы не сказал, что она превышает 5 процентов и 10 процентов в годовом исчислении для корпоративных и розничных банков соответственно. Хотя опять же важно понимать, что текучка на таких высококонкурентных кадровых рынках, как рынки Петербурга и Москвы, сильно отличается от рынков других городов России. В других городах темпы текучки существенно ниже. Следующий год многие оценивают как «год работодателя», говоря о более консервативной модели поведения кандидатов при рассмотрении предложений на рынке. Если прогноз оправдается, мы увидим снижение показателей по текучке среди всех категорий сотрудников, включая и топ-менеджеров», — говорит он.

По словам господина Попова, с начала 2000-х годов банковская сфера переживает настоящее перерождение: «В стране появился и начал развиваться совершенно новый по своей ментальности розничный бизнес. Вместе с этим возник и не терял своей актуальности дефицит кадров. В первую очередь не хватает квалифицированных специалистов в конкретных профессиональных областях. Пару лет назад был сильнейший дефицит IT-специалистов, в этом году очень востребованы специалисты в области рисков и взыскания просроченной задолженности. Как справляться с дефицитом? К сожалению универсального средства нет. Если банк работает на долгосрочную стратегию, имеет смысл выращивать экспертизу внутри себя, в рамках профессионального корпоративного образования. Если горизонт планирования у банка год-два, то нужно быть готовым платить сотрудникам выше рынка». → 31