

существует сложная задача по передаче базы клиентов. К примеру, вы руководитель крупной компании или представитель среднего бизнеса и вы привыкли обслуживаться в конкретной точке, привыкли общаться с руководством здесь, получать услуги здесь, вам это удобно и комфортно. Но вот говорят: «Не беспокойтесь, все останется по-прежнему, только осуществляться будет на другой территории». И у вас возникает раздражение: клиента не должны беспокоить реорганизационные вопросы банка. Развитие сети — это всегда трудоемкий процесс. Вы не только изменяете технологии, процессы, структуру, вы изменяете подходы людей.

В. В.: Не так давно СЗРЦ ВТБ объявил о запуске нового проекта — Школы кредитного аналитика, в рамках которого сотрудники банка будут обучать отобранных студентов и выпускников экономических факультетов. Расскажите об этом подробнее.

В. В.: Я бы сказал, что это такой маленький лучик света в вопросе кадрового резерва для кредитных подразделений банка. Известно, что на рынке существует проблема трудоустройства студентов, окончивших вузы или еще учащихся. Да, крупные банки отдадут приоритет опыту, потому что банковский бизнес — это эксклюзив, он требует многих навыков и знаний, которые нельзя получить только на студенческой скамье, необходим стаж работы. В этом и заключается проблема, и она является трудностью как для соискателя, так и для работодателя. Сами понимаете, работа в банке непростая, люди не молодеют, кроме того, с наращиванием бизнеса увеличивается и операционная нагрузка.

Мы готовы из числа учащихся в Школе кредитного аналитика выбрать наших будущих коллег, на уровне этой Школы пытаемся сократить расстояние между теорией и практикой. К обучению привлекаем как слушателей с высшим образованием, так и тех студентов, которые еще даже не окончили вуз, и раскрываем основы процедуры кредитования юридических лиц. Кредитная дирекция СЗРЦ ВТБ поставляет материал для бизнес-кейсов, необходимых для занятий: у слушателей будет уникальная возможность решить кейс с конкретным примером, в конкретной ситуации для достижения понимания, как банк работает со своими заемщиками, как он структурирует сделку и оценивает риски.

Кроме того меня как руководителя в этом проекте интересует непосредственное участие наших сотрудников в обучающих мероприятиях. Это повышает их роль как наставников, а институт наставничества очень важен и ценен как элемент развития корпоративной культуры.

В. В.: Затраты сможете назвать?

В. В.: Один из главных плюсов Школы кредитного аналитика — это реализация проекта практически без затрат. Занятия проводятся на одной из площадок банка и в основном силами специалистов банка. Правда, вначале мы будем приглашать преподавателя из Санкт-Петербургского государственного экономического университета, но это скорее для методического структурирования обучающего процесса и разъяснения теоретической составляющей. Кстати, для слушателей обучение будет бесплатным. В общем, я в этом проекте вижу только плюсы.

В. В.: Но наверняка есть какие-то моменты, с которыми могут быть трудности?

В. В.: Наверное, есть, но мы их пока не видим.

В. В.: А сколько людей пришло на обучение в вашу школу?

В. В.: Конкурс был примерно пять с половиной человек на место, и по результатам трех этапов конкурсного отбора к обучению были приглашены 20 слушателей. Больше и не нужно, даже исходя из общего образовательного опыта — если в аудитории больше 25 человек, внимание педагога рассеивается.

В. В.: Все ли учащиеся в Школе кредитного аналитика будут трудоустроены в ВТБ? И что если после прохождения обучения у вас они уйдут в другой банк?

В. В.: Конечно, не все трудоустроятся. Огорчает ли это нас? Нет. Нам будут интересны те, кто в процессе обучения продемонстрирует свои ум, знания, эффективность, вовлеченность. А что касается того, не жалко ли нам времени, то я отвечаю так — по моему убеждению, у всех крупных компаний есть некая социальная ответственность перед страной. В том числе и в вопросе повышения профессиональных качеств наемных менеджеров в банковской отрасли. И если мы вложим свой маленький кирпичик в построение этого здания, то честь нам и хвала. Нельзя мерить только очевидной выгодой, несмотря на то, что бизнес циклический.

В. В.: За специалистов каких позиций сейчас ведется наиболее ожесточенная борьба среди кредитных организаций?

В. В.: Мы, как, впрочем, и любой другой банк, заинтересованы в «клиентчиках», «кредитчиках», то есть тех, кто продает, кто оценивает риски, анализирует состояние заемщика. В качественных представителях этих профессий никог-

да не будет избытка, поскольку именно на их профессионализме выстраивается успешный банковский бизнес. В связи с тем, что ужесточилось законодательство в области противодействия отмыванию доходов и финансированию терроризма, стали остро требоваться специалисты в этой сфере. А в вузах никаких специальных учебных программ по данному направлению нет. Это должны быть специалисты, однозначно обладающие значительным опытом работы в банковской отрасли и работавшие не на одном банковском участке, а на разных.

В. В.: А что в целом происходит с кадровым рынком в банковской сфере на фоне ухудшающейся рыночной конъюнктуры?

В. В.: На мой взгляд, нынешний рынок — это рынок работодателя, то есть работодатель диктует условия. Это связано не только с экономическим состоянием страны, но в том числе и с тем, что количество игроков сокращается: ЦБ отзывает лицензии у банков, следовательно, кадры стараются держаться за стабильные места работы. Что касается ценовых войн за персонал, что было актуально для рынка года два назад, то сейчас ситуация с этим вопросом изменилась. Переплаты за кадры больше нет. Однако все равно осталась стратегия, в рамках которой за настоящую «звезду» финансового рынка предлагается действительно хороший компенсационный пакет. Мы — известный работодатель, у соискателей есть интерес поработать с брендом, сохраняющим стабильность, поэтому уровень текучести у нас низкий и особых проблем с наймом профессиональных кадров у нас, к счастью, нет. ■



Подписываемся под каждым словом. Подпишитесь и вы.

Уважаемые господа!

25 декабря заканчивается подписная кампания на 2015 год

Оформить подписку на газету «Коммерсантъ»
можно в альтернативных агентствах:

ООО «СЗА „Прессинформ“»
(тел. 337-16-26),

ООО «Урал-Пресс СПб»
(тел.: 378-66-44, 677-32-07),
а также во всех почтовых отделениях связи

Ежедневная общенациональная деловая газета «Коммерсантъ» в Санкт-Петербурге — главные новости о событиях в бизнесе, политике и обществе. В составе газеты публикуются тематические гляцевые приложения формата D2: «Дом», «Банк», «Медицина», «Лизинг», «Коммерческая недвижимость», «Энергетика. Нефть. Газ»; деловые специализированные приложения формата A3 Business Guide «Элитная недвижимость», «Индустрия отдыха», «Лица города», «Топ-менеджеры года», «Экономический форум», «Финансовые инструменты / Банк», «Экономика региона», «Стиль».