

гов, то в нашем банке есть и те и другие: часть тренингов предусматривает обязательное прохождение, а часть — носит рекомен дательный характер. Сотрудники и руководители с удовольствием посещают проводимые учебные мероприятия, и в данный момент мы точно можем констатировать тот факт, что в нашем банке обучение весьма популярно», — подчеркивает господин Курдюков.

ИСТОЧНИК РЕСУРСОВ Для привлечения кандидатов банк использует передовые технологии подбора и оценки персонала. К примеру, у банка есть собственный портал для привлечения кандидатов sberbank-talents.ru, на котором размещена информация об открытых вакансиях. На данном ресурсе кандидаты имеют возможность ознакомиться с информацией о банке, о вакансиях, а также пройти тесты, онлайн-игры и направить свое резюме на интересную вакансию. Кроме того, Сбербанк одним из первых начал работу с инструментом VCV (Video CV) — кандидаты имеют возможность дистанционно пройти собеседование, записав на видео ответы на предлагаемые вопросы.

Помимо этого банк активно развивает и поддерживает направление Graduate Recruitment: сотрудничает с учебными заведениями Северо-Западного региона, привлекает на стажировки талантливых студентов и активно принимает участие в молодежных мероприятиях. «В большей степени при внешнем подборе мы ориентированы на поиск специалистов на начальные должности. А затем растим и развиваем своих сотрудников. Есть и сложности при подборе внешних кандидатов на ключевые позиции. Мы самый крупный банк в России с колоссальными объемами. У нас высокие требования к внешним кандидатам: наличие специальных сертификатов, уровень английского языка, опыт работы с большими объемами бизнеса, готовность к изменениям, высокому темпу работы и режиму многозадачности и так далее», — перечисляет господин Курдюков.

Стоит подчеркнуть, что команда Сбербанка сильно помолодела, так как при приеме на работу нет возрастного ценза, акцент делается во многом на соответствие корпоративным ценностям. И так получается, что они имеют большой отклик у молодого поколения. «Безусловно, мы активно выстраиваем отношения с учебными заведениями и начинаем сотрудничество со студентами с первого курса. Мы участвуем в яр-



АЛЕКСАНДР КОРЖОВ

ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТОВ БАНК ИСПОЛЬЗУЕТ ПЕРЕДОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

марках вакансий, приглашаем на практику ребят, организуем мастер-классы и встречи студентов с представителями бизнеса и топ-менеджерами. Не редкость, когда по результатам прохождения практики студентам делается предложение о работе», — заверил глава филиала Сбербанка.

БОРЬБА ЗА СВЕТЛЫЕ ГОЛОВЫ В некоторых отраслях экономики присутствуют ценовые войны за экспертов на определенных позициях. По мнению господина Курдюкова, банковский сектор это не касается. «Банковский бизнес основан на использовании труда работников массовых специальностей. Рынок банковских специалистов конкурентный. В штатном расписании универсального банка очень трудно найти такие позиции, которые требовали бы

именно „редких“ кадров, за которые надо воевать, переплачивая втридорога. Даже на топ-позиции петербургские банки всегда могут найти достаточное количество внешних претендентов на рыночных условиях оплаты труда. Кроме того, в каждом банке есть огромный потенциал внутренних соискателей: активных, подготовленных и заинтересованных в карьерном росте работников. Транспортная инфраструктура страны, которая активно развивается последние годы, делает все более и более доступной географическую релокацию профессионалов, что дополнительно повышает уровень конкурентности на петербургском рынке труда банковских работников. Таким образом, нет экономических оснований для серьезных ценовых войн за кадры между банками, все-таки банкинг

— это предоставление финансовых услуг, а не запуск ракет в космос и не спорт высших достижений», — уверяет господин Курдюков.

В Сбербанке реализуется множество проектов и программ, ориентированных на молодых специалистов, — программы обучения и наставничества, карьерные лестницы, программы льгот и привилегий и другое. Существует и множество способов для раскрытия собственных талантов. Это и молодежное движение, и проведение КВН и даже театральная студия (репертуар обновляется каждые полгода). Кроме того, можно проявить и свои спортивные достижения, став участником сборной. Спортсмены защищают честь Северо-Западного банка на всех спортивных мероприятиях банка, проходящих на территории страны. ■

Уважаемые господа! Продолжается подписная кампания на 2017 год

Вы можете оформить подписку на газету «Коммерсантъ», обратившись:

- в ближайшее отделение связи «Почты России»;
- в агентства альтернативной подписки:
— ООО «СЗА „Прессинформ“» (тел. 337-16-26),
— ООО «Урал-Пресс СПб» (тел.: 378-66-44, 677-32-07).

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 А2 (350х578): «Дом», «Банк», «Медицина», «Коммерческая недвижимость», «Энергетика. Нефть. Газ»; деловые специализированные приложения формата А3 Business Guide: «Элитная недвижимость», «Итоги года», «Топ-менеджеры года», «Экономический форум», «Юридический форум», «Финансовые инструменты/Банк», «Экономика региона», «Недвижимость», «Территория комфорта», «Стиль», «Компании»; приложения формата А3 Social Report: «Лица города», «Социальная ответственность».

Подписываемся под каждым словом. Подпишитесь и вы.