

По мнению госпожи Трофимовой, особенно заметен дефицит в направлениях, из которых произошел отток специалистов в другие области во время кризиса. «Например, в ситуации быстрого восстановления кредитования есть необходимость наращивания этой компетенции в банках. Также мы чувствуем дефицит персонала в направлениях развития и инноваций — специалисты в области разработки новых продуктов, IT-специалисты по внедрению новых технологий, специалисты по созданию систем управления рисками», — говорит госпожа Трофимова.

«Дефицитными специалистами в корпоративном сегменте мы по-прежнему считаем клиентских менеджеров, обладающих хорошими навыками продаж и серьезной экономической базой. Непросто найти профессионалов в сфере оценки кредитных рисков, работе с проблемной задолженностью, методологов, обладающих необходимым практическим опытом. В профците — квалифицированные сотрудники операционно-кассового направления, что позволяет нам осуществлять быстрый и качественный подбор на подобные вакансии банка», — добавляет Владимир Вавилов. Также очень ощутимая тенденция — прирост количества иногородних соискателей, которые оказывают серьезную конкуренцию местным специалистам. «Как не хватало, так и не хватает квалифицированных менеджеров среднего звена, например, бранч-менеджеров. Таких сотрудников компании стараются растить внутри, поскольку на рынке сложно найти специалиста с нужным уровнем знаний, опыта и с адекватными зарплатными ожиданиями», — жалуется Екатерина Шилова, начальник управления подбора персонала Барклайс-банка. «Мы ощущаем дефицит сотрудников, которые

способны работать на универсальной фронт-линии. Кроме того, мы ощущаем некоторый дефицит высококвалифицированных инвестиционных специалистов, готовых работать в качестве финансовых консультантов», — говорит вице-президент, управляющий филиалом ВТБ24 в Санкт-Петербурге Михаил Иоффе.

Так как большинство головных структур банков и финансовых компаний сосредоточено в Москве, в Северо-Западном регионе всегда был дефицит квалифицированных специалистов в области разработки банковских продуктов, внедрения продуктов доверительного управления, ведения проектов M&A, прямых инвестиций, уверена Галочкина. До 2008 года многие филиалы и дополнительные офисы банков возглавляли административные управленцы с длительным стажем работы в банковской сфере. «Из-за реструктуризаций в 2009 году многие из них оставались без работы. Сейчас количество руководящих позиций растет, но банки отдают предпочтение молодым управленцам, которые смогут эффективно работать в ре-

жиме постоянных структурных изменений, гибко подходить к новшествам, которые будут не только руководить персоналом и отвечать за выстраивание внутренних бизнес-процессов, но и активно развивать клиентскую базу», — считает она. Между тем, по мнению Алексея Захарова, по всем профессиям и специализациям в банковском секторе отмечается рост заработной платы. «Значительно выросли зарплатные предложения для специалистов по рыночным рискам — на 20 процентов по сравнению с докризисными предложениями», — поясняет он. Впрочем, для некоторых позиций зарплатные предложения только вернулись на докризисные цифры, например, по специализации «финансовый аналитик».

«Нельзя сказать, что за последний год в банковской отрасли был отмечен последовательный рост заработных плат. По ряду позиций средний уровень предлагаемого дохода даже несколько снизился, однако это свидетельствует не столько о тренде рынка, сколько о том, что в 2011 году размещается больше вакансий и „вилка“ за-

работных плат по ним шире», — считает Юлия Сахарова.

По сравнению с 2010 годом наблюдается небольшой рост (10–20%) в окладной части специалистов и менеджеров направления front-office, продолжает Наталья Галочкина. «Стоит отметить возвращение и увеличение размеров выплат премиальных и бонусных составляющих и, как следствие, увеличение совокупного дохода сотрудников примерно на 30 процентов. Многие наши партнеры говорят о планах по увеличению заработных плат практически для всех направлений. До конца 2011 года можно ожидать незначительный рост заработных плат в финансовом секторе на 5–10 процентов», — говорит она.

По словам господина Чумакова, в этом году произойдет увеличение заработных плат в банковском секторе как в части фиксированной оплаты труда, так и в части бонусной. В среднем рынок вырастет на 5–7%, причем рост этот будет фрагментарным: увеличение зарплат прежде всего коснется эффективных сотрудников, предлагает он. ■

АЛЛО, МЫ ИЩЕМ ТАЛАНТЫ!

Компания «АНКОР Банки, финансовые услуги» провела опрос среди представителей HR-департаментов 76 компаний финансового сектора, ведущих российских и международных банков, страховых и инвестиционных компаний. Согласно данным опроса, с конца 2009 года на финансовом рынке труда растет активность как работодателей, так и кандидатов. Динамика запросов на поиск персонала со стороны финансовых компаний в начале 2011 года превосходила аналогичные показатели начала 2010 года более чем на 50%. По данным исследования, 45% опрошенных компаний в 2011 году планируют увеличение численности персонала. Тем не менее, несмотря на желание многих профессионалов сменить работу, как и раньше, наблюдается серьезный дефицит персонала, обусловленный, с одной стороны, молодостью рынка финансовых услуг в России, а с другой стороны — его быстрым ростом. Оценка мер, которые принимают работодатели для удержания и повышения лояльности ценных кадров, показывает, что основным инструментом по-прежнему является материальная

мотивация. Такие инструменты, как включение сотрудника в кадровый резерв, горизонтальная ротация и программы управления талантами, нацеленные на развитие и повышение лояльности наиболее перспективных сотрудников, наименее популярны и используются лишь в некоторых компаниях. Анна Добрякова, директор «АНКОР Банки, финансовые услуги»: «Несбалансированность материальной и нематериальной системы мотивации, стремление работодателей удовлетворить в первую очередь базовые потребности сотрудников и недостаточное внимание к инструментам являются основными причинами, побуждающими сотрудников обращаться к внешнему рынку в поисках альтернативы. Для удержания персонала в финансовом секторе особенно важен баланс материальной и нематериальной мотивации. Компаниям необходимо создавать комплексную систему управления талантами, включающую планирование карьеры сотрудников, постановку индивидуальных целей, преемственность персонала, кросс-региональные и кросс-функциональные передвижения». Анастасия Иванова



Здоровый прагматизм

Обычно ДМС включается «по умолчанию» в социальный пакет сотрудника. Это считается нормой социально-ответственного бизнеса. Моя социальная ответственность – это здоровый прагматизм. Я рекомендовала руководству заключить договор с компанией «Капитал-полис» именно по программе «Здоровая команда». Качество работы с людьми, в отличие от результатов продаж, оценить гораздо труднее. Мне всегда было интересно оценить эффективность своей работы. Программа «Здоровая команда» предоставила мне такую возможность.

Здоровая команда
программа ДМС для прагматичных бизнесов

СОДЕРЖАНИЕ:
компьютерное тестирование текущего статуса и оценка рисков для здоровья каждого сотрудника
индивидуальный отчет о состоянии, угрозах для здоровья и рекомендации по улучшению здоровья сотрудника
аналитический отчет о текущем состоянии здоровья коллектива
оценка интегральных рисков для здоровья, работоспособности и эффективности команды на перспективу
оценка мотивации и рабочей атмосферы коллектива
конкретный план профилактических мер для поддержания здоровья
курс лекций по актуальным для коллектива вопросам управления здоровьем

ВОЗМОЖНОСТИ:
создание эффективной системы охраны здоровья
создание мотивации и вовлеченности персонала в задачи управления собственным здоровьем
повышение эффективности работы персонала
сокращение затрат на ДМС в среднесрочной перспективе

РЕКЛАМА

Московский пр. 22 | 320 65 34 | www.capitalpolis.ru

ЗАО «Страховая компания "Капитал-полис"», Лицензия ФССН С № 1336 78

