

КРЕДИТЫ ДЛЯ ИЗБРАННЫХ

ЭКСПЕРТЫ УТВЕРЖДАЮТ, ЧТО КРЕДИТОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА ВХОДИТ В НОВУЮ СТАДИЮ РАЗВИТИЯ — БАНКИ ВНОВЬ НАЧАЛИ ВЫДАВАТЬ БЕЗЗАЛОГОВЫЕ КРЕДИТЫ, КРЕДИТОВАТЬ БИЗНЕС СО СРОКОМ РАБОТЫ ОТ ШЕСТИ МЕСЯЦЕВ, ТО ЕСТЬ ПРАКТИЧЕСКИ НА СТАРТОВОМ ЭТАПЕ.

СВЕТЛАНА СЕМЕНОВИЧ

Из-за кризиса рынок кредитования малого и среднего бизнеса был отброшен назад, снизилась не только платежеспособность предприятий, но и их количество. Однако даже в этих условиях наличие избыточной ликвидности в банковской системе, застой в кредитовании крупного бизнеса и высокие риски на рынке ценных бумаг вызывают рост интереса со стороны банков к кредитованию малого и среднего бизнеса (МСБ). Несмотря на все риски и специфику работы, перспективность рынка кредитования МСБ ни у кого не вызывает сомнений.

Если верить аналитикам, емкость кредитного рынка МСБ в России составляет примерно 2,5–3 трлн рублей, не менее 10% сосредоточено в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Объем рынка при этом находится на уровне 1,75–2 трлн рублей. Аналитики считают, что многие игроки завышают свои данные по величине портфеля, относя к сегменту МСБ крупные, либо аффилированные с крупными компаниями.

В 2009 году рынок МСБ практически замер в развитии, так как посткризисные требования к заемщикам у банков были довольно жесткими, а ценовые условия не очень привлекательными. В 2010 и 2011 годах рынок демонстрировал годовые темпы роста на уровне 20–25%.

Первые места в рейтинге российских регионов по объему кредитования предпринимателей традиционно



АЛЕКСАНДР КОРЖКОВ

ПЕРВЫЕ МЕСТА В РЕЙТИНГЕ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ ПО ОБЪЕМУ КРЕДИТОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ТРАДИЦИОННО ЗАНИМАЮТ МОСКВА И САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

занимают Москва и Санкт-Петербург. Тройка лидеров рейтинга банков также вполне предсказуема: Сбербанк, Россельхозбанк и ВТБ24. Следом за ними расположились банк «Уралсиб», банк «Возрождение» и Московский индустриальный банк. Как объясняют специалисты, места в рейтинге распределяются скорее не по масштабам, а по качеству услуг, продуктов и стратегии работы с МСБ. По оценке вице-президента ВТБ24 Надежды Карисаловой, на трех крупнейших игроков

— Сбербанк, ВТБ24 и Россельхозбанк — приходится 40–45% всех выданных в России кредитов малому и среднему бизнесу. Начальник управления кредитования малого бизнеса Транскапиталбанка Николай Пилецкий, ссылаясь на данные рейтинговых агентств, утверждает, что на первые десять банков приходится более 70% кредитов, выданных предприятиям МСБ. Это говорит о том, что в сфере кредитования МСБ концентрация бизнеса даже выше, чем в среднем по банковской

системе, где на крупнейшие 20 кредитных организаций приходится менее 70% активов (данные ЦБ).

Илья Злуницын, директор Северо-Западного филиала Росбанка, считает, что рынок кредитования МСБ еще не насыщен, и есть большой потенциал для роста и развития данного бизнес-направления для коммерческих банков. Кредитование МСБ позволяет банкам формировать диверсифицированный портфель, контролировать свои кредитные риски, получать стабильный комиссионный доход. «Несмотря на негативные явления в экономике 2008–2009 годов, Росбанку удалось избежать ухудшения качества кредитного портфеля МСБ, что говорит не только о грамотном управлении рисками, но и о стабильности этого сегмента рынка. Кроме того, возможность получения кредита в банке зачастую является одним из важных критериев при выборе обслуживающего банка для компаний МСБ, даже если в краткосрочной перспективе компания не планирует привлекать финансирование», — объясняет господин Злуницын.

Александр Киселев, заместитель руководителя блока по среднему бизнесу «Альфа-банк Северо-Запад», уверен, что кредитование МСБ перспективно в первую очередь для крупных банков, так как небольшие банки в нем уже плотно завязали и им придется работать на удержание клиентской базы, теряя маржу или наращивая риски. → 36

БАНКИ ВНЕДРЯЮТ СИСТЕМУ ГРЕЙДОВ

ПЕТЕРБУРГСКИЕ БАНКИ ВСЕ АКТИВНЕЕ ИСПОЛЬЗУЮТ СИСТЕМУ ГРЕЙДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ РАЗРЯДОВ) ПРИ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ И НАЧИСЛЕНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

МАРИНА ЗЫРЯНОВА

В ВТБ24 применяется система грейдов, в рамках которой каждому сотруднику, начиная от водителей и администраторов в отделениях и заканчивая топ-менеджерами банка, присваивается определенный грейд от 1 до 9. В рамках каждого грейда есть несколько ступеней. От того, какую ступень в рамках грейда имеет тот или иной сотрудник, напрямую зависит его доход. Этот уровень определяется каждый год по итогам специальной процедуры оценки эффективности сотрудника. «Соответственно, в нашем банке увеличение зарплат не происходит простым повышением в рамках общей индексации зарплат. Оклад может быть повышен только в том случае, если по итогам оценки сотрудник, в силу улучшения качества его

работы, перешел на новую ступень в рамках своего грейда, — говорит Оксана Меньшикова, начальник отдела по работе с персоналом филиала ВТБ24 в Санкт-Петербурге. — В нынешнем году всем сотрудникам нашего филиала по итогам оценки их эффективности зарплата была увеличена».

В Сбербанке в настоящее время внедряется система грейдов, определенных на основании тщательного анализа должностных позиций. Разряд каждой должности установлен в соответствии с ее функционалом, требуемой профессиональной квалификацией и степенью влияния на результат деятельности организации. «Целевой уровень дохода по каждому разряду устанавливается в зависимости от уровня оплаты труда в конкретном

регионе, определенного на основании данных нескольких обзоров заработных плат, что позволяет избежать как заниженных, так и завышенных уровней дохода», — подчеркивает Анна Иншакова, директор управления по работе с персоналом Северо-Западного банка Сбербанка России. Структура дохода и критерии выплаты премиального вознаграждения в Сбербанке различаются в зависимости от категории должности. Например, для сотрудников, ежедневно взаимодействующих с клиентами, ежемесячная премия является заметной частью дохода, а ее размер определяется на основании личной результативности. Для административного и управленческого персонала основной мотивирующей выплатой является квартальная премия, выплачиваемая

в соответствии с оценкой личной эффективности сотрудников и общим результатом работы подразделения. Чем выше должность, тем больше доля отложенных (квартальных и годовых) выплат в структуре дохода сотрудника.

Для каждого канала продаж, а также для управленческого персонала создаются системы премирования, обеспечивающие зависимость получаемого вознаграждения от достигнутых результатов. Менеджер по продажам премируется за результаты продаж, операционно-кассовый работник — за проведение операций, руководитель офиса — за выполнение целевых показателей и так далее. Каждая продажа имеет свою «стоимость» для работника, при этом делается акцент на приоритетные для банка продукты. → 38