

КАДРОВЫЕ ВОЙНЫ

ПЕТЕРБУРГСКИЙ БАНКОВСКИЙ РЫНОК ИСПЫТЫВАЕТ ПРОБЛЕМЫ С ТЕКУЧКОЙ КАДРОВ И УРОВНЕМ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ. ЭКСПЕРТЫ ОТМЕЧАЮТ, ЧТО НЕ РЕДКО В ПРОФЕССИЮ ПОПАДАЮТ ЛЮДИ, НЕ ИМЕЮЩИЕ НИ СКЛОННОСТЕЙ, НИ СПОСОБНОСТЕЙ К ЭТОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. АНАЛИТИКИ ГОВОРЯТ, ЧТО ЭТО ЯВЛЯЕТСЯ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ПРОБЛЕМОЙ, СВЯЗАННОЙ НЕ ТОЛЬКО С БАНКОВСКИМ СЕКТОРОМ, И ВЫЗВАНО ЭТО РАЗРУШЕННОЙ СИСТЕМОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ.

ВАЛЕРИЯ ЦАРЕВА

Роман Иванов, старший партнер консалтинговой компании Formatta, говорит, что по сравнению со многими другими отраслями (например, машиностроением) в банках с кадрами все не так плохо. «Если мы говорим про массовые позиции (специалисты, младший и средний менеджмент), то дефицита кандидатов на входе скорее нет. Банковские профессии традиционно пользуются популярностью у россиян: по данным фонда „Общественное мнение“, финансы и банковское дело стабильно занимают второе место по популярности профессий в России. Другое дело, что в банках есть дефицит квалифицированных кадров, но этот дефицит сегодня испытывает в целом страна, а не какая-то отдельная отрасль», — говорит господин Иванов.

Он отмечает, что, в отличие от некоторых других отраслей, банкам есть что предложить выпускникам без опыта работы, например, позиции во фронт-офисе (операционисты, кассиры). «Правда, условия трудоустройства на такие позиции зачастую не совпадают с ожиданиями кандидатов — это монотонная работа за сравнительно невысокое вознаграждение. Выпускники вузов склонны иметь завышенные ожидания относительно стартовой позиции и дохода. Во многом это объясняется тем, что в стране разрушена система профессиональной ориентации. Выбирая специальность, молодые люди, как правило, имеют крайне смутное представление о том, что такое работа и карьера в банке. Нередко в профессию попадают люди, не имеющие ни способностей, ни склонности к этой деятельности. Это общеотраслевая проблема, а не только банковская: по данным Росстата, по специальности устраивается работать не более 40 процентов россиян. Частично пробел в вопросе профориентации закрывают сами работодатели, организуя различные конкурсы для студентов и выпускников, стажировки», — рассказывает он.

Эксперты отмечают, что ротация персонала в банковской сфере довольно высокая, можно сказать, что происходит беспрерывная миграция людей между банками. Причины текучки разные, но мигрируют и операционисты, и топ-менеджеры. «В первую очередь это объясняется тем, что российские банки не уделяют достаточного внимания удержанию персонала: мало кто вкладывается в то, чтобы человек пришел в банк всерьез и надолго. Почти все стремятся как можно быстрее включить сотрудника в работу, для этого повсеместно реализуются программы адаптации новичков, внутреннее обучение и тому подобное. При этом банки в России пока не до конца поняли, что банковский бизнес — это бизнес „надолго“. Нужно стремиться продлевать срок работы человека в банке как можно дольше, так как от этого напрямую зависит производительность труда», — поясняет господин Иванов.

Многие выпускники профильных вузов жалуются на то, что после получения диплома очень сложно найти работу в банке.

По словам Ирины Тименцевой, начальника отдела кадров АКБ «Ланта-банк», единственный недостаток этого варианта — отсутствие у привлекаемых кадров практического опыта, что определяет необходимость их дополнительного обучения непосредственно на рабочих местах, что вызывает дополнительные затраты. Она отмечает, что у них в банке сотрудников, которые работают сразу после окончания университета, совсем немного.

«Если говорить про ротацию кадров на рынке, то она зависит от условий труда, например, наличия ДМС и размера заработной платы. Наиболее высокий спрос на специалистов и управленцев в области продаж финансовых продуктов, на риск-менеджеров. Текучка среди операционистов в два раза выше, чем по остальным категориям персонала в банковской сфере», — говорит госпожа Тименцева.

Иван Канардов, руководитель отдела кадрового консалтинга компании MOLGAConsulting, говорит, что у каждого работодателя свое представление о том, какой квалификацией должен обладать его сотрудник: «Однако все больше укореняется общее мнение о том, что лучше брать на конкурсной основе студентов последних курсов или выпускников из специализированных учебных учреждений (банковское профессиональное училище, банковский колледж, институт финансов), чем выпускника или «полугодовалого» специалиста с дипломом, выданным одной из многочисленных бизнес-школ».

В Сбербанке рассказали, что используют разные инструменты по привлечению кадров и готовы рассматривать кандидатов с разным опытом из разных сфер. Есть позиции узкопрофильных специалистов, которые требуют именно банковского опыта. В то же время, например, для розничного бизнеса они готовы рассматривать кандидатов с опытом в FMCG.

В ноябре 2012 года Сбербанк открыл специальный карьерный портал, позволяющий соискателям узнать обо всех вакансиях банка и пройти первоначальные этапы отбора, а рекрутерам банка получить полную информацию о кандидатах, оптимизируя свое время и время соискателей.

По словам исполнительного вице-президента, управляющего филиалом Газпромбанка в Санкт-Петербурге Ольги Драгомирецькой, их банк активно сотрудничает с профильными петербургскими вузами. «Каждый год в банке проходят практику студенты СПбГЭУ, Горного университета, СПбГУ, МБИ, Политеха. Многие из них не ограничиваются учебной практикой, остаются работать на каникулы, а после окончания учебы принимают на постоянную работу, — рассказывает она. — Ротация

кадров в банковской сфере Петербурга жалуются на то, что после получения диплома очень сложно найти работу в банке.

По словам Марии Смирновой, директора дирекции по работе с персоналом банка «Санкт-Петербург», банк старается уделять большое внимание студентам и аспирантам профильных кафедр и факультетов вузов Санкт-Петербурга. «Количество студентов, желающих пройти ознакомительную практику в банке, растет год от года», — говорит она.

Елена Логинова, старший вице-президент, директор департамента по работе с персоналом «Ренессанс Кредит», отмечает, что Петербург является вторым городом по величине и по уровню развития банковского сектора в России. «В связи с этим предложений на рынке труда как в банковской, так и в других сферах бизнеса достаточно много. Высокая конкуренция создает сложности с привлечением кандидатов. Существует множество предложений о работе на стартовых позициях в конкурирующих банках и других компаниях. При этом все работодатели ориентированы на одну целевую аудиторию и имеют схожий перечень требований, предъявляемых к соискателям. Также остро стоит вопрос с привлечением кандидатов на управленческие должности. Здесь одной из причин является то, что многие менеджеры переезжают в Москву, предпочитая продолжить свою карьеру в городе, где сосредоточены головные офисы большинства крупных банков», — говорит она.

По словам Владимира Вавилова, заместителя руководителя СЗРЦ — вице-президента ОАО «Банк ВТБ», в банке по-прежнему констатируют, что дефицит специалистов существует в тех областях, по которым еще не сформированы направления в вузах — валютный контроль, мониторинг банковских операций. «Ну и, конечно, извечная проблема дефицита — эффективные специалисты по продажам и профессиональные кредитные сотрудники. Банк ВТБ в Санкт-Петербурге регулярно участвует в мероприятиях, организуемых вузами и призванных стать площадками для взаимодействия студентов и работодателей. Традиция сотрудничества сложилась у банка с Высшей школой менеджмента СПбГУ, экономическим факультетом СПбГУ, Международным банковским институтом и другими вузами. Банк предлагает студентам возможности для прохождения практики в профильных подразделениях, по итогам которой может рассматриваться вопрос об их трудоустройстве. Также банк ежегодно реализует программу именных стипендий ВТБ, в которой участвуют также студенты из регионов: Петрозаводска, Пскова, Кирова, Череповца. Именные стипендиаты ВТБ в приоритетном порядке рассматриваются

на заполнение стартовых вакансий в банке. Таким образом, мы стремимся развеять миф о том, что у молодого специалиста нет возможности попасть на работу в банк. Хотя для этого, однозначно, необходимо приложить усилия», — говорит он.

По словам господина Вавилова, в последнее время в банке наблюдают тенденцию «перекупания» кандидатов, сопровождающуюся зачастую неадекватным завышением уровня вознаграждения. «На наш взгляд, такие действия работодателей возвращают нас к докризисному „рынку условий соискателя“», — констатирует он.

По словам Валерии Чернецовой, руководителя отдела аналитики рекрутингового портала Superjob.ru, по статистике портала Superjob.ru соотношение «предложение/спрос» в банковской сфере в Петербург в апреле составило 4,9 резюме на одну вакансию. «Такое значение показателя позволяет говорить о том, что особых проблем с набором персонала у работодателя возникать не должно. Однако в зависимости от конкретной позиции ситуация с конкурсом на место может отличаться от средней картины. Так, например, по направлению „кредитование“ конкурс составляет 4,4 резюме на вакансию; „методология, разработка банковских продуктов“ — 3,8; „финансовая отчетность и финансовый анализ“ — 10 резюме на вакансию», — говорит она.

Людмила Лебедева, руководитель по работе с персоналом Санкт-Петербургского филиала банка «Хоум Кредит», говорит, что с учетом специфики бизнеса наибольший объем подбора сконцентрирован в сегменте позиций front-line. «Здесь, безусловно, присутствует конкуренция между работодателями, но для нас база — это личностные качества кандидатов, поэтому диапазон выбора достаточно широк», — говорит госпожа Лебедева.

Она отмечает, что ротация кадров присутствует, но говорить о массовых переходах повода нет.

В пресс-службе рекрутингового портала hh.ru сообщили, что на данный момент в Санкт-Петербурге острой нехватки персонала в банковской отрасли не ощущается. Однако в отрасли сохраняются и такие традиционные проблемы, как, например, большая текучка линейного персонала, работающего во фронт-офисах. Невысокие требования на линейные позиции привлекают молодежь, студентов, однако значительная доля таких работников задерживается на одном месте не больше нескольких месяцев. Проблема удержания кадров является одной из наиболее насущных для банковской отрасли. Разброс зарплат в банковском секторе довольно большой: средний заработок директора филиала в банковской сфере составляет 101,5 тыс. рублей в месяц, что почти в четыре раза больше, чем зарплата линейного менеджера. ■