

Михаил ПАЛОЧКИН

Как стать успешным банкиром: СОВЕТЫ ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ

Статьи по экономике и менеджменту:
- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных;
- для самообразования топ-менеджеров.

www.finans22.ru

Барнаул, 2014

От автора

Сегодня все больше молодых людей после окончания вуза хотят работать в банке. Быть банкиром — это выгодно, престижно, интересно. Однако далеко не всегда у начинающих все бывает гладко. Именно для таких людей мы выпускаем эту небольшую книгу. В ней опытные банкиры советуют начинающим, как правильно построить карьеру в банке. Надеюсь, что наша книга будет полезной для молодых людей, решившими покорить высоты банковской карьеры.

Михаил Палочкин

[Повышение квалификации руководителей и менеджеров](#)

[Рерайт дипломных работ](#)

[Вернуться в каталог учебников](#)

[Сайт-визитка - лучший старт интернет-бизнеса](#)

[Дистанционное обучение созданию сайтов](#)

Наталья Самойлова (Лето Банк): «Нам нужны молодые и амбициозные специалисты»

Наталья Самойлова, партнер по кадровой поддержке Сибирского макрорегиона «Лето Банк» рассказала Finans22 о том, как начинающие специалисты могут построить карьеру в банке:

- Работа в банке традиционно считается престижной, стабильной, дающей возможность быстро построить карьеру, чем и привлекает большое количество кандидатов. Требования к кандидатам могут меняться, но большинство банков ориентированы на привлечение молодых специалистов.

Если говорить о «Лето Банке» — новом розничном банке группы ВТБ, то требования к кандидатам вытекают из ценностей, принятых в компании. Перед сотрудниками «Лето Банка» стоит задача построить удобный и всем понятный банк, в котором клиенты будут чувствовать себя комфортно и уверенно, смогут получить максимум внимания. Нам нужны специалисты: молодые, амбициозные, готовые выходить за «формальные» рамки должностной инструкции и участвовать в реализации сложных проектов, принимать на себя ответственность.

Позиция «кредитный консультант» — это отличный шанс проявить себя, нужно только правильно им воспользоваться.

Во-первых, показать результат: выполнение плановых показателей, успешное прохождение аттестации, активное участие в жизни команды. Активность, клиентоориентированность, внимательность, нацеленность на результат, стремление к постоянному росту и развитию помогут в этом.

Во-вторых, проявить инициативу: активное участие в жизни «Лето Банка», постоянный поиск идей для развития. Банк дает возможность каждому своему сотруднику высказать свое мнение и быть услышанным. Во внутренней социальной сети «Летобук» можно представить и обсудить идеи по улучшению работы с первыми лицами Правления банка, получить экспертную оценку и поддержку в их реализации.

Если кандидат готов к динамичному развитию, высокому ритму работы и проявлению активной жизненной позиции, мы ждем его в дружной команде «Лето Банка».

Как построить успешную карьеру в банке: советы Игоря Яшкина (НОВИКОМБАНК)

Директор по персоналу ЗАО АКБ «НОВИКОМБАНК» Игорь Яшкин рассказал Finans22 о том, как построить успешную карьеру в банке:

Для построения успешной карьеры в банке важны несколько ключевых аспектов:

- качественное образование по профилю своей работы;
- постоянное стремление к повышению своего профессионализма;
- активная жизненная позиция;
- умение выстраивать взаимоотношения с руководителем, коллегами по службе;
- четкое соответствие внутрикорпоративной культуре;
- понимание серьезной взаимосвязи между целями, стоящими перед банком и этапами роста своей карьеры.

Как построить карьеру в банковской сфере: советы начинающим

Наталья Хайновская, главный специалист управления подбора персонала НОМОС-БАНКа рассказала Finans22 о том, как построить карьеру в банке:

- С чего начать свою карьеру, как правильно выбрать компанию, направление и сферу деятельности? Эти вопросы, стоят перед 90% молодых людей, получивших диплом о высшем образовании. Не все молодые специалисты представляют масштабы тех возможностей, которые открываются перед ними.

Давайте поговорим об одном из наиболее перспективных направлений профессионального развития, таком как банковская сфера. Какие возникают мысли у большинства студентов при словосочетании «банковский работник»? Строгие черно-белые костюмы, жесткие регламенты, однообразные задачи, огромные стопки бумаг, цифры и отчеты в бесконечных таблицах и т.д. Картина представляется не радужная и скорее всего, будет мало желающих посвятить свою жизнь подобной работе. Но, к счастью, банк в таком виде – это уже пережиток прошлого. Тенденции развития банковского сектора в последние годы восхищают. Теперь, подходящие определения — это динамика, технологичность, разнообразие продуктов, клиентоориентированный подход, инновационность.

Банковские работники сменили однообразные костюмы на современный и яркий деловой стиль одежды. Программисты борются за лучшие интернет и мобильные приложения. Разработчики продуктов соревнуются в креативности своих идей. Банки становятся ближе и внимательнее к потребителям. Большинство из них стали открывать дополнительные офисы нового формата — яркие, оснащенные новейшими технологиями, непохожие друг на друга. В прошлом году Банк «Открытие» реализовал совместный проект с известной сетью кофеен и открыл свой первый флагманский офис, в котором одновременно с оформлением кредитной карты можно насладиться свежим кофе и выпечкой. Разве это скучно и обыденно? И это не единственный пример.

Большая часть молодежи уверена, что, не имея опыта работы, в хороший банк не устроиться. Это огромное заблуждение! Сегодня, у молодых специалистов есть прекрасная возможность пройти практику или стажировку в банке. Например, в НОМОС-БАНКе существует огромный проект, ориентированный на студентов и выпускников ВУЗов, которым любопытно узнать, что из себя представляет банковская система в реальности, а не в учебниках. В рамках данного проекта предоставляется возможность прохождения стажировки в таких подразделениях банка, как, риски, корпоративное кредитование, клиентский блок и т.д. Это самые интересные и сложные направления в банке.

Пройдя стажировку, вы изнутри сможете увидеть сложный и невероятно интересный механизм работы банка и более четко понимать какое направление отрасли вам ближе. Также, на карьерном сайте банка обновляются кейсы

(задания), выполняя их, вы можете почувствовать себя настоящим банкиром. Ваши работы направляются на оценку директорам департаментов, а по результатам их выполнения руководители выбирают и приглашают претендентов на собеседование. Стажировки могут быть различные по срокам и по содержанию работ, всегда есть возможность выбора. Самые усердные стажеры зачисляются в штат банка. Это отличное начало! Дальше дело за вами.

Банкиры заинтересованы в развитии своего персонала, сотрудники банка систематически проходят обучение и оценочные мероприятия, по результатам которых можно перейти на следующую ступень. Очень распространены в крупных банках внутренние карьерные конкурсы, по которым действующие сотрудники могут перейти в смежные подразделения. Ключевая идея – это развитие персонала, повышение вовлеченности, а также повышение профессионального уровня знаний и навыков.

Еще один миф о банках – «в банк не возможно попасть, не имея финансового образования». Вовсе нет, здесь могут работать не только экономисты, свои знания смогут применить специалисты абсолютно разных специализаций – дизайнеры, маркетологи, юристы, переводчики, программисты, администраторы. Банковские бизнес-процессы огромные и требуют профессиональной поддержки не только в формировании годового отчета.

Специалистов без опыта готовы брать на вакансии и в поддерживающие подразделения – бухгалтерия, бэк-офис, колл – центр, операционный департамент и многие другие.

Более того, банковская отрасль дает возможность очень быстро пройти по карьерной лестнице, средний возраст топ-менеджеров 35-40 лет, руководителей среднего звена 28-35 лет. И практически все начинали свой путь с операционистов, клиентских менеджеров, андеррайтеров, помощников или стажеров.

Главное знать, что поле для деятельности крайне велико и никогда не забывать, что для построения успешной карьеры необходимо обладать неиссякаемым упорством и огромным желанием работать именно в банковской сфере.

Отрасль не стоит на месте и от своих работников требует такой же динамики в совершенствовании. Поэтому, если вы мечтаете развиваться в командах высокопрофессиональных, амбициозных и креативных людей, тогда ваш путь именно в банк!

«Универсальный совет всем соискателям – быть активными, готовыми учиться, осваивать новое»

Региональный директор Западно-Сибирской Дирекции Росбанка Андрей Третьяков рассказал Finans22 о том, как начать карьеру в банковской сфере:

- Основной базой для построения карьеры в банковской сфере является, конечно, профессиональное образование. Как правило, банкам требуются сотрудники с дипломами по специальностям «финансы и кредит», «банковское дело», «экономика». В отдельных случаях имеются вакансии по непрофильным специальностям «менеджмент», «информационные технологии», «управление персоналом», «PR и реклама», «бухгалтерский учёт», «аудит».

Зачастую банки принимают выпускников ВУЗов без опыта работы и направляют их на специальные курсы внутреннего обучения, чтобы получить персонал той квалификации, которая на данный момент необходима конкретному банку. Если соискатель решил начать карьеру в банковской сфере, ему можно посоветовать выбрать банк, который предоставляет необходимые возможности обучения на стартовых позициях.

Далее нужно направить свое резюме и пройти все необходимые собеседования. Для принятия решения банку в среднем нужно от 2-х до 3-х недель. Сроки зависят от конкретной системы подбора в отдельно взятом банке. Не стоит отчаиваться, если от банка долго нет ответа, поскольку процессы согласования новых кандидатур в финансовых организациях, как правило, сложны и многоэтапны.

Работа в банке на стартовых позициях предоставляет большие возможности для профессионального развития. Новый сотрудник осваивает базовые задачи, получает опыт и затем, имеет возможность расти и развиваться практически в любом направлении. После приобретения начальных навыков можно выбрать более узкую специализацию, например, работу с вкладами и депозитами, валютный контроль, кредитование и т.д. Дальнейший рост будет во многом зависеть от личных качеств сотрудника, а также его стремления развиваться и зарекомендовать себя как молодого профессионала.

- Нужны ли дополнительные курсы для повышения квалификации после диплома?

- Многие банки сами проводят необходимые курсы обучения и повышения квалификации для своих сотрудников. Нужно быть готовым к тому, что при необходимости понадобится вновь сесть за парту, учиться и сдавать зачеты.

На сегодняшний день наравне с выпускниками высших учебных заведений востребованы специалисты со средним профессиональным образованием в банковской сфере. В основном это выпускники колледжей по специальностям «банковское дело», «учет в кредитных организациях», «финансы и кредит», «специалист банковского дела» и т.д. Диплом курсов повышения квалификации

также будет дополнительным преимуществом.

Для работы на позиции, связанной с кассовым обслуживанием клиентов, операционным обслуживанием потребуется сертификат на право работы с рублями и иностранной валютой. Этот сертификат можно получить самостоятельно или пройти сертификацию после вступления в должность.

Универсальный совет всем соискателям – быть активными, готовыми учиться, осваивать новое, а также проявлять себя и наработать опыт. Именно такие сотрудники интересны работодателям.

Как построить успешную карьеру в банке: советы Екатерины Гольяновой (СКБ-банк)

Первый заместитель председателя правления СКБ-банка Екатерина Гольянова рассказала Finans22 о секретах построения успешной карьеры в банке

- Условно я бы разделила три ключевых направления банковского бизнеса, где можно сделать успешную карьеру. Первое – это продажа массовых банковских продуктов, где могут найти себя специалисты, обладающие высокими коммуникативными навыками, которые любят и умеют продавать. Как правило, такие люди продвигаются по карьерной лестнице довольно динамично – они быстро осваивают необходимые поверхностные знания о банковском бизнесе и занимаются выстраиванием коммуникаций с клиентом.

Второе направление — это работа в корпоративном секторе. Здесь для успешной работы и продвижения по карьерной лестнице от сотрудников требуется глубокое знание банковского дела, поскольку они работают с более сложными продуктами и клиентами, требующих индивидуального подхода. В отличие от сектора массовых продаж, в корпоративном бизнесе карьера строится поступательно и требуется не менее 3-5 лет, чтобы от рядового специалиста выйти на позицию выше. Специалист корпоративного блока должен не только уметь продавать и выстраивать эффективные коммуникации с клиентом, но и проводить оценку предприятия, иметь знания и навыки в рискологии. В целом, и первое, и второе направление подходит экстравертам – людям общительным, энергичным, которым нравится взаимодействовать с людьми.

Совсем другое дело – карьера в бэкофисе, то есть в подразделениях, которые отвечают за внутренние процессы в банке. Это разработка технологий, внутренний аудит, бухгалтерия. Там, как правило, строят карьеру люди вдумчивые, педантичные, очень усидчивые, поскольку такая работа требует глубокого знания банковской нормативной методологии и большого внимания к нюансам и деталям. Такая карьера строится годами, в этом ее специфика. Редко встретишь среди руководителей подразделения бэкофиса очень юных менеджеров.

Если говорить о том, как вырасти до топовых позиций в банке, то давайте без иллюзий: для этого требуется колоссальное количество усилий, знаний и навыков. По моим наблюдениям, люди, которые занимают пост председателя правления банка, начинали карьеру с рядовых специалистов и, как правило, «выросли» из корпоративного сегмента. Но при этом они глубоко погружены во все нюансы банковского дела. Последняя встреча с руководством Банка России показала, насколько главы банков погружены в нормативные документы, касающиеся капитала банка, рисков, коэффициента ликвидности и других вопросов. Эти люди обладают навыками, необходимыми и для клиентского сектора, и для бэкофиса: с одной стороны они педантичны, внимательны к деталям, усидчивы, с другой – имеют высокие коммуникативные навыки,

харизматичны, умеют мыслить стратегически. И, что очень важно, они умеют работать с персоналом. Человек может быть профессионалом экстра-класса, иметь самые глубокие знания, но если он не может вдохновлять, если у него нет лидерских качеств, то вырасти до председателя правления он вряд ли сможет. В любом случае, такая карьера требует больших усилий, терпения и времени.

Я работаю в банке уже двадцать лет и только семь из них – на позиции заместителя и первого заместителя председателя правления. До этого я долгие годы занималась своим профессиональным ростом с поступательным карьерным движением. Я недаром упомянула про терпение: человек, который хочет сделать карьеру в банке должен понимать, что «прыгунов» не любят. Если человек работает в одном банке не больше 2-3 лет, это значит, что он просто не показывает результата и стремится уйти в другое место. Пять лет – это минимум, сколько должен проработать человек в одном банке. Бывают ситуации, когда окружающая среда не позволяет человеку расти. Тогда есть смысл сменить работу и уйти в другой банк. Но если такая ситуация повторяется с каждым разом, это означает, что дело не в работе, а в человеке.

Советы профессионала: как начинающим построить карьеру в банковской сфере

Олег Федосов, директор департамента по работе с персоналом РОСГОССТРАХ БАНКА рассказал Finans22 о том, как добиться успеха в банковской сфере:

- Наш основной совет начинающим банкирам – не бояться заявлять о себе. В условиях существующей сегодня ситуации на рынке труда, когда в банковской сфере требуются инициативные, активные и способные специалисты по работе с клиентами, «стесняться» самостоятельно рассылать резюме – значит не использовать свой шанс на трудоустройство. Многие банковские организации специально разрабатывают программы по привлечению на работу молодых специалистов и карьерному росту уже работающих сотрудников в рамках организации. В числе таких проактивных организаций – РОСГОССТРАХ БАНК.

Современные молодые специалисты – это люди т.н. «поколения Y», их отличительная особенность – ориентация на быстрый карьерный рост внутри организации. Имея это в виду, РОСГОССТРАХ БАНК успешно реализует проект «Школа молодого банкира», направленный на поиск молодых специалистов, их быстрое обучение и адаптацию в организации. Недавний выпускник учебного учреждения банковского профиля может самостоятельно подать заявку на участие в проекте и, при условии успешного прохождения собеседования, стать его участником. ШМБ дает возможность вчерашним выпускникам и кандидатам без опыта работы в банковской сфере получить первоначальные знания и представления о работе в банковской организации. В ходе обучения студенты ШМБ погружаются в интересный мир изучения банковских продуктов и услуг, банковские термины и понятия, методики продаж, отрабатывают необходимые навыки во время практических тренингов.

После обучения в ШМБ вчерашний студент становится работником РОСГОССТРАХ БАНКА. Начало карьеры в банке положено.

Другой один вектор работы с персоналом в РОСГОССТРАХ БАНКЕ – это развитие и поощрение высокоэффективных сотрудников банка. Крупным системным проектом, интегрированным в разные подразделения банка и ориентированным на решение этой задачи, является проект «Карьерный лифт». Проект, начало которому положено в середине 2011 года, позволяет выстроить объективную систему оценки деятельности, доступную каждому работнику банка.

Основная задача проекта «Карьерный лифт» — обеспечение возможности развития и продвижения сотрудников по карьерной лестнице внутри банка. Система реализуется при помощи разработанного инструмента оценки текущего уровня должности сотрудника, его профессиональных навыков и знаний, качеств характера. В рамках системы «Карьерный лифт» используются

только объективные критерии оценки и единая шкала требований. Каждый работник фронт-офиса участвует в оценке и понимает, что от его результатов зависит его дальнейший карьерный рост в РОСГОССТРАХ БАНКЕ. Карьера работника в его собственных руках!

Будьте активными, рассказывайте о себе и не бойтесь возможных отказов – карьера в банковской сфере начинается с ваших собственных действий!

Рецепты от кадрового голода

Современный рынок труда уверенно демонстрирует тенденции к трансформации: поток квалифицированных сотрудников существенно сократился.

Если еще 10 лет назад в собеседовании при приеме на работу, как правило, звучал вопрос от работодателя: «Почему мы должны выбрать именно Вас?», то сегодня специалисты по подбору персонала все чаще выступают в роли рекламных агентов и вынуждены привлекать талантливых работников не только хорошим компенсационным и социальным пакетом, но и рядом других осязаемых преимуществ.

Социологические исследования показывают, что, помимо справедливой зарплаты, профессионалов сегодня привлекают возможности карьерного роста и профессионального развития, понимание перспектив реализации имеющегося потенциала, статус и имидж компании, признание со стороны коллег и начальства, прозрачные формы оценки деятельности и социальная поддержка. Но даже если весь этот набор выгод и преференций тем или иным образом представлен работодателем, соискатели при выборе места работы не всегда достаточно осведомлены о том, что конкретно они получают вместе с новой записью в трудовой книжке.

Поэтому сейчас все больше компаний начинают работать над формированием собственного привлекательного имиджа как работодателя. Владельцы бизнеса, руководители направлений и HR-директора придают большое значение выражению «кадры решают все». В условиях высококонкурентных рынков работодатели предъявляют к работникам повышенные требования и ожидают инициативности, ответственности, готовности к интенсивной деятельности. Одновременно с этим, компании постоянно разрабатывают комплексы новейших предложений, привлекательных для высокопотенциальных соискателей, что позволяет им в перспективе оказаться на шаг впереди конкурентов в борьбе за талантливых сотрудников.

«Конечно, базовые методы кадровой политики никуда не исчезли. Конкурентная заработная плата, медицинская страховка, соблюдение трудового законодательства – остаются основой нашей деятельности как социально ответственного работодателя, но на сегодняшний день этого недостаточно, чтобы выделиться на фоне других компаний», — отмечает **директор Алтайского регионального филиала ОАО «Россельхозбанк» Дмитрий Потылицын.**

В банке отлично понимают, что для сотрудника важно чувствовать себя частью команды, расти в коллективе, где каждый работает на общий результат и может проявить свои лучшие навыки. Россельхозбанк проводит конкурс «Лучший по профессии», участие в котором могут принять все сотрудники как из головного офиса, так и из полутора тысяч отделений в 78 регионах России, а победителей,

по традиции, лично поздравляют руководители банка в Москве. Так, с 2010 по 2013 годы в конкурсе приняли участие более 2500 работников.

Кроме того, в Россельхозбанке создан Корпоративный университет, осуществляющий системный подход к обучению сотрудников всех направлений деятельности. По России функционируют 7 учебных центров Корпуниверситета, что позволяет оперативно интегрировать новые знания и навыки и обеспечивает регулярное внутреннее обучение сотрудников региональной сети и головного офиса с целью повышения квалификации. Обучающие курсы разработаны с учетом передовых мировых практик и адаптированы под специфику деятельности финансовой организации.

Понимая значимость привлечения талантливой молодежи, одним из важных направлений деятельности HR-специалисты банка считают работу с российскими вузами. Студентам и аспирантам аграрных и финансовых университетов России, проявившим успехи в учебе, выплачиваются именные стипендии. Одновременно для студентов организуется учебная практика, по результатам которой наиболее успешные практиканты имеют возможность начать карьеру в банке. Так, с 2007 по 2013 годы стипендиатами Россельхозбанка стали более 300 студентов и аспирантов по всей стране. А из более чем 12 тысяч практикантов – свыше 320 были приняты на работу в банк.

Уникальной для России является такая форма работы с молодежью, реализуемая в РСХБ, как финансово-студенческие отряды. Активисты финансового движения банка из числа студентов профильных вузов знакомят население с деятельностью финансово-кредитной системы России, ее особенностями и на конкретных примерах помогают разобраться с различными финансовыми продуктами и услугами. За 2012-2013 учебный год отряды общей численностью в 673 человека были организованы в 51-ом филиале банка. Данный проект, направленный на реализацию социальной миссии банка по поддержке сельхозпроизводителей и повышению финансовой грамотности населения, чрезвычайно полезен, особенно в малых городах.

«Выращивание» талантов внутри компании, прозрачная система карьерного роста – еще один вектор привлечения высококвалифицированных специалистов. Формирование кадрового резерва и целенаправленная работа по развитию входящих в резерв сотрудников стимулируют личную заинтересованность работников в повышении собственной результативности и эффективности своего подразделения. Например, в Россельхозбанке резерв кадров действует с 2008 года и к настоящему моменту в него входят более 2100 работников, в перспективе готовых к замещению более 70% руководящих должностей банка.

Также интересным мероприятием для соискателей и сотрудников, ориентирующихся на развитие внутри компании, является конкурсная процедура замещения должностей и внутренняя ротация. В РСХБ успешный работник может осуществить шаг вперед в своей карьере, подав заявку на открытую позицию в головном офисе или в региональном филиале. Более того,

в банке при появлении вакансии приоритет отдается внутренним кандидатам и, в первую очередь, информация о подборе специалиста объявляется среди работников банка.

По словам директора Алтайского регионального филиала, банк уделяет большое внимание росту своей конкурентоспособности на рынке труда, постоянно совершенствуя существующие программы привлечения талантливых специалистов и разрабатывая инновационные решения в области их удержания.

«Повышая свою привлекательность на рынке как работодателя мы, во-первых, думаем о завтрашнем дне, так как в итоге имеем возможность выбирать лучших из лучших, привлекая специалистов, которые в долгосрочной перспективе становятся основой нашей команды, залогом успешного бизнеса. А во-вторых, заботимся о дне сегодняшнем – минимизируя текучесть кадров, повышая эффективность деятельности сотрудников, снижая расходы на долговременные поиски подходящих кандидатов. Высокий уровень партнерства с персоналом всегда окупаются сторицей», — уверен Дмитрий Потылицын.

Статьи по экономике и менеджменту:

- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных;
- для самообразования топ-менеджеров.

[В каталог бесплатных учебников](#)

[Ручной реферат дипломных и курсовых работ](#)

[Сайт-визитка - лучший старт интернет-бизнеса](#)

[Дистанционное обучение созданию сайтов](#)