Анастасия ГЛЕБОВА,
генеральный директор, владелец Recruitment boutique S.M.Art

Ниже вы видите выдержки из интервью с потенциальными кандидатами. Нечто подобное мы регулярно слышим от тех, кто решился на «измену» своему работодателю: одни хоть завтра готовы иммигрировать на новое место работы к «иностранцам», другие, «раскаявшиеся», напротив, не прочь влиться обратно — в ряды сотрудников отечественных банковских структур. Вакансия в западном инвестдоме или служба в российском банке — вечный выбор, перед которым когда-то стояли многие профессионалы из банковской сферы. Процесс поиска лучшей доли связан с несколькими весьма распространенными рыночными мифами. Мы постарались рассказать об основных.

10.00. Собеседование с fixed income sales: «Я уже более пяти лет работаю у ведущих западных работодателей. Но в последние годы, после ухода с рынка ряда иностранных банков, теряется ощущение стабильности, которое раньше давал западный бренд. Кроме того, слышал от своего друга из крупного российского банка, что ему заплатили хороший годовой бонус. Он явно больше моего. Так что теперь я с радостью рассмотрю все предложения и в крупные российские банки».

12.00. Собеседование с портфельным управляющим одного из российских фондов: «Ситуация у нас в компании нестабильная, бонус за прошлый год практически не заплатили, а фиксированная часть заработной платы небольшая. Английский язык у меня на очень хорошем уровне, сдал первый уровень CFA, сейчас поставил цель — перейти именно в западную компанию».

15.00. Встреча с менеджером market risk известной в России инвестиционной группы: «Переходя из западного банка в российскую структуру, я внушительно повысил себе уровень заработной платы. Но теперь понимаю, что этот материальный фактор не мотивирует меня на лояльную работу. Работая у «иностранцев», я четко понимал круг своих обязанностей и шел к результату, наблюдая его. Теперь же по утрам мы «бежим на юг», а к вечеру понимаем, что кто-то что-то неверно понял, и надо срочно «бежать на север». И в каком направлении предстоит двигаться следующим утром, никому неизвестно. Можете предложить мне интересные варианты по моей специализации в иностранном банке?»

Где лучше — где нас нет?

Правда и мифы о работе в западных и российских банках

I. КАК ЗА КАМЕННОЙ СТЕНОЙ

До известных событий осени 2008 года нерушимость западных банков ни у кого не вызывала сомнений. Однако в кризис рейтинг иностранных работодателей в глазах российских кандидатов заметно пошатнулся. Истории Barclays Bank и HSBC, полностью свернувших свой розничный бизнес в России, стали лишним тому подтверждением. Сотни кандидатов, получивших, между тем, отличное выходное пособие, которое на порядок превышало установленную законом сумму, оказались в активном поиске работы. При этом розничный рынок вовсе не радовал изобилием вакансий. Так что многие кандидаты и по сей день регулярно обновляют свое резюме на сайте www.hh.ru и обзванивают агентства.

Несмотря на волну сокращений в инвестбанковских структурах по всему миру, ни один западный инвестиционный бренд пока не отказался от планов развивать бизнес в России. Большинство работодателей, как российских, так и западных, используют ставшие уже нормой «волны сокращений» в качестве неконфликтных и относительно беспроблемных с точки зрения закона избавлений от неугодных по тем или иным причинам сотрудников.

Однако пальму первенства по количеству чисток удерживают все же российские структуры. Вспомнить

хотя бы последние подобные кампании, организованные «ТКБ Капиталом» и ФК «ОТКРЫТИЕ». Периодически в СМИ проскальзывает информация про массовые сокращения в крупных инвестиционных банках по всему миру, однако пока что эти волны обходили стороной российские офисы, что, возможно, обусловлено в том числе небольшим количеством персонала в местных представительствах зарубежных банков.

Несмотря на подобные истории, многие кандидаты проявляют активный интерес к вакансиям российских компаний и банков, в особенности с государственным участием, таких как «ВТБ Капитал», Сбербанк. Стабильность, обеспеченная государственным капиталом, является сейчас для многих существенным преимуществом.

II. КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Хотя корпоративная культура крупных российских банков сильно изменилась за последние годы и явно стала более прозападной, специалисты, побывавшие на обоих фронтах — и российском, и западном, — все же отмечают явные культурные различия. Западные банки, как правило, относятся к вопросу корпоративной культуры с большим пиететом. Они трепетно берегут свои традиции и ценности, которые передаются из головного офиса банка во все дочерние компании.

Несмотря на необходимость сокращения допзатрат на персонал из-за кризиса, иностранные банки по-прежнему стараются радовать своих сотрудников всевозможными корпоративно-увеселительными мероприятиями чаще, чем российские конкуренты. Например, один из наших клиентов, ведущий азиатский банк, регулярно устраивает для семей своих сотрудников, жен, мужей и детей Family Day.

Кстати, культура проведения тимбилдингов, которую российские банки с радостью переняли от западных коллег, все же имеет в России некоторые национальные особенности. Подобные мероприятия в российских банках обычно отличаются небывалым размахом — в полном соответствии с широтой русской души!

III. ВСТРЕЧАЮТ ПО ОДЕЖКЕ, ПРОВОЖАЮТ — ТОЖЕ…

У иностранцев, как известно, всегда был более строгий подход к дресс-коду, чем в российских банках. Некоторое время назад в среди банковских сотрудников гулял по почте в качестве шутки скан внутреннего документа одного известного западного инвестиционного банка в России. Правда, у специалистов западных банков никакого недоумения и улыбки он не вызывал. Подобным капризам банковской моды им приходится следовать ежедневно. Прописанные немногочисленные строгие варианты одежды, цветовая гамма, стиль, длинный рукав и колготки для девушек даже в аномальную жару летом, высота каблука, вид и цвет маникюра, и даже, как было запечатлено в том самом документе, цвет нижнего белья и точное количество украшений — все это норма и правило для людей, работающих в международной банковской организации.

> «ПАЛЬМУ ПЕРВЕНСТВА ПО КОЛИЧЕСТВУ ЧИСТОК УДЕРЖИВАЮТ ВСЕ ЖЕ РОССИЙСКИЕ БАНКОВСКИЕ СТРУКТУРЫ. ВСПОМНИТЬ ХОТЯ БЫ ПОСЛЕДНИЕ ПОДОБНЫЕ КАМПАНИИ, ОРГАНИЗОВАННЫЕ «ТКБ КАПИТАЛОМ» И ФК «ОТКРЫТИЕ»»

IV. ЧТО ПОЛОЖЕНО ЮПИТЕРУ, НЕ ПОЛОЖЕНО БЫКУ

Ни для кого не секрет, что работа в дочернем банке крупного иностранного финансового института подразумевает постоянное взаимодействие с головным офисом за рубежом. Некоторые кандидаты воспринимают это как недостаток, мотивируя тем, что головной офис может требовать детализированного отчета о каждом шаге специалистов дочернего банка в Москве, ставя тем самым крест на любой инициативе российских специалистов.

Однако масштабы «могущества» материнской компании, как правило, на практике оказываются преувеличенными. Во-первых, речь не идет о тотальном контроле и полном ограничении свободы действий российского офиса, во-вторых, каждый случай индивидуален. Во многих дочерних банках в Москве принято согласовывать с головным офисом только общую концепцию бизнеса, модель оценки рисков и общие аспекты, связанные с глобальной бизнес-стратегией и политикой работы бренда в мировом масштабе. Все остальное нередко отдают на откуп московским специалистам.

Кроме того, если говорить о разработке и внедрении новых направлений бизнеса, то зачастую согласование различных инициатив с офисом за рубежом проходит куда более гладко, чем внутреннее согласование между департаментами крупного российского банка. К сожалению, сказывается отсутствие опыта и знаний в работе с более сложными инвестиционными продуктами.

Однако, говоря про формализм, нельзя не отметить и такой момент, как неприкосновенный авторитет compliance-департаментов и прочих контролирующих структур в международных инвестдомах. Чего стоит, например, абсолютно чуждое для русской души требование возвращать корпоративные подарки, если их стоимость превышает определенный уровень.

Так, был случай, когда compliance одного западного банка не мог решить, можно ли отдавать сотрудникам присланную им в качестве новогоднего подарка бутылку виски, которая стоила явно дороже разрешенных 100 долларов. Но на пакете с подарком были указаны две фамилии. С одной стороны, на каждого человека стоимость подарка была уже вдвое меньше, но ведь, с другой стороны, бутылка-то была одна!

Вот другой пример, связанный с серьезной политкорректностью, которая присуща западным банкам. В одном весьма уважаемом во всем мире инвестиционном банке сотрудникам предоставляется привлекательный соцпакет, включающий в себя в том числе медицинскую страховку для всех членов семьи, которые перечислены как «муж, жена, дети до 18 лет». Однако такая фор-

мулировка устроила далеко не всех сотрудников, некоторые посчитали себя ущемленными, после чего в описании соцпакета появилось подкорректированная формулировка: «муж, жена, дети до 18 лет, а также однополые партнеры».

С трудом верится, что данные изменения всерьез рассматривались бы в российском банке.

V. ЗАГРАНИЦА НАМ ПОМОЖЕТ

Многие кандидаты, выбирая для себя западного работодателя, стараются решить таким образом вопрос переезда за границу. Теоретически большинство западных банков и компаний действительно предоставляет такую возможность, но она никогда не оговаривается заранее в трудовом контракте. Выходит, что оформить себе «вид на жительство» за рубежом ухитряются только те сотрудники, которые проявили большую работоспособность, результативность и лояльность к компании. А дальше уж как повезет.

С другой стороны, у большинства успешных российских инвестиционных компаний открыты офисы за рубежом, и нередко сотрудники, к примеру, «Тройки Диалог», «Ренессанс Капитала», «ВТБ Капитала», «АТОНА», «ОТКРЫТИЯ» получают возможность переезда на Кипр, в Лондон, Нью-Йорк. Но учитывая совсем небольшую численность таких офисов, конкурс на место, как правило, весьма высок.

VI. ВВЕРХ ПО ЛЕСТНИЦЕ

Следует признать, что продвижение по карьерной лестнице в российских банках — процесс часто нелогичный и с трудом объяснимый. Так, лояльное отношение и результативная работа сотрудника далеко не всегда будут являться гарантом его роста. Порой, изучая резюме кандидатов, занимающих высокие руководящие позиции в российских банках, диву даешься, каким образом личный ассистент через год становится руководителем целого департамента в банке.

В международных компаниях этапы карьерного продвижения для персонала, напротив, описаны очень четко. Конечно же, гарантом этот внутренний документ не является, но, по крайней мере, устраиваясь на работу, сотрудник представляет возможности своего карьерного развития на ближайшие несколько лет при условии его трудолюбия и самоотдачи в работе. Большинство же российских банков отстают в плане «карьерной прозрачности» или только начинают идти по пути формирования карьерных схем и аттестаций сотрудников.

Помимо этого, не стоит забывать и про систему грейдов, распространенную в иностранных банках. В некоторых российских организациях она тоже существует, но все-таки это пока единичные случаи. В то же время, такая система служит хорошим мотиватором для сотрудников. Ведь количество позиций начальников и руководителей ограничено, а значит нельзя одновременно повысить несколько человек до определенного уровня. Зато система грейдов дает возможность премировать сотрудника, повышая его грейд, несмотря на то что формально согласно штатному расписанию он остается на той же самой должности.

> СЛЕДУЕТ ПРИЗНАТЬ, ЧТО ПРОДВИЖЕНИЕ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ В РОССИЙСКИХ БАНКАХ — ПРОЦЕСС ЧАСТО НЕЛОГИЧНЫЙ И С ТРУДОМ ОБЪЯСНИМЫЙ

VII. NO MONEY, NO HONEY

Еще недавно можно было смело утверждать, что сравнение предлагаемого уровня зарплат по вакансиям западных банков и российских банков явно было не в пользу последних. Однако затем ситуация выровнялась, а сейчас российские и западные инвестдома и вовсе поменялись ролями.

Сегодня некоторые иностранные бренды предлагают сотрудникам в среднем более низкую заработную плату, чем их российские конкуренты. Иностранцы мотивируют это тем, что предоставляют своим сотрудникам шанс работать на крупный и престижный международный бренд.

Часто мы сталкиваемся с тем, что, пройдя в течение месяца около шести-восьми собеседований в иностранном банке, успешный кандидат, который так стремился занять данную позицию, в итоге получает оффер с его текущим уровнем заработной платы.

Кроме того, если ранее стандартный социальный пакет в крупных западных банках существенно выигрывал по сравнению с российскими компаниями и обычно включал в себя медицинское страхование для всех членов семьи, бесплатное питание, наличие всевозможных корпоративных программ для сотрудников, например специальные условия для посещения фитнес-клубов и другие интересные варианты, то сейчас и отечественные, и западные соцпакеты представляют собой «эконом-вариант».

Далеко не идеально обстоят дела и с размерами годового бонуса в инвестиционных банках. Это раньше перед кандидатом стояла дилемма: небольшой, но гарантированный годовой бонус в западных банках, и совсем неочевидный, но зато действительно впечатляющий по размерам в случае выплаты бонусный пакет в российских банках. В последние три года годовые выплаты стали весьма скромными, причем не только у иностранцев. А случаи гарантированного прописывания бонуса (не полного, а частичного) вообще единичны, хотя чаще они наблюдались в крупных российских инвестиционных компаниях.

Так где же проще и быстрее обрести карьерное счастье: под флагами заморских стран или в стенах офисов с родными корнями? Пожалуй, однозначного ответа на этот вопрос не существует. К плюсам иностранных банков можно отнести известный бренд на визитной карточке, четкое и непоколебимое следование букве трудового законодательства, более богатые социальные пакеты. Однако в российских структурах меньше формализованности и бюрократизма, вероятен более высокий уровень дохода и кратчайший путь к материальной нирване, а также, как показал опыт последних лет, в случае финансовых катаклизмов российские компании могут послужить неплохой «тихой гаванью» для персонала.

Дерзайте, выбирайте и принимайте правильные решения!