Где женщине в банке жить хорошо

Новые карьерные переходы женщин-руководителей в банкинге

О том, что происходит на рынке труда в финансовом секторе, какие подразделения традиционно возглавляют женщины и какие новые управленческие функции они для себя открывают, а также о перспективных и востребованных направлениях для построения карьеры



текст
Татьяна Шиндина,
руководитель проектов консалтинговой компании Ward Howell

Исторически в банковской сфере основные руководящие позиции всегда занимали мужчины. Будет неверным утверждать, что сейчас ситуация кардинально изменилась. Однако недавний анализ управленческих команд 40 крупнейших банков РФ, проведенный компанией Ward Howell, показал, что женщин среди топ-менеджеров в банках становится больше и они все чаще возглавляют направления, которые раньше считались «мужскими», например блок управления рисками. Так, почти в 30% крупнейших банков России директорами по рискам являются женщины.

В целом же, в банках женщины занимают примерно 20% топовых позиций (CEO-1). Для сравнения: среди мидл-менеджмента этот показатель составляет уже 40%. Чаще всего они возглавляют подразделения, отвечающие за маркетинг и HR. Женщины в руководстве бизнес-блоков (розничный, корпоративный, малый и средний бизнес) — все еще редкое исключение, а главы инвестиционного бизнеса вообще в 90–95% случаев — мужчины. Во многом это объясняется тем, что деятельность инвестбанкиров сопряжена с многочасовыми переработками, отсутствием выходных и высоким уровнем стресса.

Наше исследование показало, что самая «женская» функция среди руководителей в финансовом секторе — маркетинг. Причем это общерыночная тенденция, которая не зависит от индустрии. Позиции директора по маркетингу женщины занимают в 62% банков — участников обзора, а в целом по рынку — в 59% крупнейших компаний. Ключевых причин две. Во-первых, это одна из самых творческих и креативных функций. Во-вторых, если раньше маркетинг в основном сводился к продажам и агрессивному продвижению, то сегодня он пред-

полагает создание долгосрочной лояльности, эмоциональной связи с брендом и доверия.

Второй по распространенности женской функцией всегда считался HR. Неожиданным результатом исследования стало то, что позицию директора по персоналу на паритетной основе — 50 на 50 — делят представители обоих полов. Тут хотелось бы выделить еще один любопытный тренд. В последнее время компании, которые обращаются в Ward Howell с запросом на поиск директора по персоналу, все чаще хотят найти кандидатов с неклассическим профилем HRD — людей, которые никогда ранее не работали в HR, но имеют опыт организационных изменений, трансформации процессов и построения корпоративной культуры. Такими кандидатами часто становятся мужчины, что и объясняет равное соотношение мужчин и женщин в должности директора по персоналу.

Независимо от того, занимает ли определенную позицию в руководстве компаний банковского сектора мужчина или женщина, уровень вознаграждения один и тот же. Все крупные банки внедрили систему грейдов, в рамках которых есть его закрепленный диапазон. Однако справедливости ради отмечу, что мужчины-руководители в большинстве случаев все же зарабатывают больше, так как чаще занимают более «дорогостоящие» позиции. Деятельность подразделений, которые обычно возглавляют мужчины (бизнес-блоки, IT и другие), оказывает большее влияние на бизнес, поэтому изначально заложенный в этих позициях уровень компенсации выше.

Говоря о том, какие направления в банках сейчас являются перспективными в отношении старта для выпускниц вузов или изменения карьерного пути для состоявшихся специалистов, стоит обратить внимание на следующие функции.

Первая — это подразделения, которые занимаются внедрением и развитием инструментов искусственного интеллекта. Востребованы специалисты, которые отвечают за разработку ML-моделей, AI-стратегии, в целом за внедрение искусственного интеллекта в процессы и продукты банков. В каких-то кредитных организациях это уже довольно крупные команды, которые продолжают расти. Другие только начинают процесс активного формирования таких подразделений. Но важно отметить, что в функцию искусственного интеллекта довольно высокий порог входа. Практически невозможно занять значимую позицию в этом направлении, имея на руках только сертификаты профильных курсов. От кандидатов уже на старте требуются глубокое знание математики и профильное высшее образование, причем только определенного списка вузов. Сейчас таких специалистов на рынке очень мало, и это хороший шанс для старта и развития карьеры в банках. Если же говорить не о начинающих специалистах, а о женщинах-руководителях, которые хотели бы изменить карьерный трек и перейти в функцию ИИ, то проще всего это сделать менеджерам из смежных подразделений, где много работы с данными — риски, CRM, аналитика данных.

Второе направление — это функции клиентского сервиса и клиентского опыта (CX — customer experience). В настоящее время лояльность клиентов не всегда формируется за счет финансово выгодных предложений, а зачастую благодаря качеству коммуникации, скорости решения вопросов и проблем клиента. В связи с этим банки, понимая стратегическое значение функции CX, выделяют ее в самостоятельный блок на уровень CEO-2 или даже CEO-1. Этот тренд точно сохранится в ближайшие несколько лет, поэтому для женщин, ищущих перспективный вектор для карьерного роста, функция CX представляет собой уникальную возможность. С учетом стратегического веса, который CX приобретает в банках, карьера в этой области открывает прямой путь в топ-менеджмент и позволяет влиять на ключевые бизнес-процессы крупнейших финансовых институтов. Б.О