

4 июля исполняется 20 лет со дня основания Mobiasbanca. За это время здесь выработан свой уникальный стиль работы, который не укладывается в привычное представление о банке как о структуре с жесткими рамками. В Mobiasbanca можно свободно высказать свою идею президенту компании, сделать стремительную карьеру в молодом возрасте и стать настоящим профессионалом. Сегодня ведущие сотрудники Mobiasbanca делятся с нами своими профессиональными секретами.



Стела Чобану

Начальник департамента управления персоналом Mobiasbanca

Образование:

Технический Университет Молдавии, электрофизический факультет; Академия Публичного Управления, специальность «Менеджмент», Executive Certificate in Business Studies.

Каких принципов в управлении персоналом Вы придерживаетесь?

В моем представлении HR-менеджер — это бизнес-партнер, который призван организовать не только административную, но и консалтинговую работу компании, быть реальным медиатором между руководством и сотрудниками, помогать воплощать ожидания обеих сторон. Одно из моих задач — раскрыть потенциальные возможности человека, его новые грани и помочь реализовать себя. Для меня важны позитивная атмосфера в коллективе, его сплоченность и командный дух. Для этого мы в Mobiasbanca регулярно проводим мероприятия, на которых сотрудники могут проявить не только свои профессиональные качества, но и другие способности, таланты.

Почему Вы выбрали именно эту профессию?

Несмотря на то, что у меня техническое образование, я чувствовала, что мне интереснее работать с людьми. На рынке практически нет HR-специалистов, и тем интереснее было попробовать себя в этой области. В Mobiasbanca я пришла в 2004 году, тогда здесь работали около 200 человек (сейчас более 700). Я по-новому подошла к процессу подбора персонала: решила, что акцент надо делать не только на профессиональный опыт и навыки сотрудника, но и на его личные качества — коммуникабельность, открытость, умение работать с людьми, интерес к работе, внутреннюю мотивацию, энергичность.

Ваш совет начинающим HR-специалистам, как добиться успеха в этой области.

Сложно дать готовый рецепт успешной HR-политики — он индивидуален для каждой компании. В первую очередь, необходимо «сканирование»: нужно выяснить, каково ситуация с кадрами в компании на данный момент, что необходимо улучшить, и исходя из этого, строить дальнейшую политику. Она должна быть гибкой, актуальной, долгосрочной, отвечать внутренним потребностям компании и, конечно, поддерживать ее стратегию.

Какие качества, на Ваш взгляд, необходимы, чтобы построить карьеру?

Нужно не бояться трудностей, быть настойчивым и открытым ко всему новому, постоянно работать над собой и учиться. Необходимо владеть современными технологическими, коммуникативными навыками. Для нас очень важно не только, что мы делаем, но и как делаем. Менеджер должен быть примером

и в профессиональном, и в поведенческом плане, демонстрировать способность эффективно общаться с клиентами и сотрудниками, решать конфликты.

Есть что-то, чего Вы не можете пропустить сотрудник?

О чем я не могу смириться — это с равнодушным отношением к клиенту или систематическим невыполнением обязанностей. Кроме того, не переношу лаж. Лучше пусть человек скажет не самую приятную правду, и мы вместе попробуем решить проблему.

Что дает Вам силы для нового рабочего дня?

Меня очень вдохновляют моя семья, родители, которые смогли дать мне хорошее воспитание и образование. Большой заряд энергии я получаю, когда вижу улыбки на лицах сотрудников или беременную женщину в банке. Благодаря здоровому климату в нашем коллективе, балансу между профессиональной и личной жизнью наши сотрудники не только успешно справляются с работой, но и влюбляются, создают семьи. Это очень важно и говорит о том, что наши люди верят в будущее и в успех нашего банка. С этой точки зрения мы социально ответственная компания.

Как Вам удается совмещать работу и семейную жизнь?

Очень органично. Мы с мужем оба работаем в банковской сфере, но в разных компаниях, хорошо понимаем и всегда поддерживаем друг друга. Каждый вечер супруг встречает меня после работы, и мы вместе идем домой. Мы стараемся уделять много внимания нашему любимому сыну. Символично, что в этом году у меня совпали профессиональный и семейный юбилей — 20-летие празднует Mobiasbanca и 20 лет исполняется нашей с мужем счастливой совместной жизни.



Екатерина Апостол

Начальник отдела E-banking

Образование: АБЕМ, факультет «Банки и Финансы», университет «Александру Иоан Куза» (Яссы), мастерат по экономике.

Я думаю, что, пока молод, нужно строить карьеру и выбирать не ту работу, где предлагаются большие зарплаты, а ту, где больше перспектив в плане карьерного роста. Материальная составляющая никогда не была для меня самым важным моментом: растешь профессионально, растет и заработок. Я пришла в Mobiasbanca в 2008 году. Около года работала как стажер, через два года стала начальником отдела E-banking.

Работа с энтузиазмом

Наш отдел занимается банковскими карточками, быстрыми переводами и

Я уверена, что работу нужно делать с удовольствием, вкладывать душу, и тогда ты добьешься успеха.

электронными продуктами — от разработки концепции до выпуска на рынок. Это маркетинг во всех своих проявлениях. Обычно это слово воспринимают как рекламу чего-либо, но в нашем случае продвижение товара занимает лишь малую долю от всего объема работы. Мы создаем продукт от начала до конца: исследуем рынок, придумываем концепцию. Интересная и увлекательная работа, мы всегда в поисках свежих оригинальных идей. Самое большое удовольствие я получаю, когда заканчиваю проект и он хорошо воспринимается клиентами.

Я уверена, что работу нужно делать с удовольствием, вкладывать душу, и тогда ты добьешься успеха. Все, чем я занимаюсь, я делаю с энтузиазмом, и думаю, что именно это помогло мне достигнуть таких результатов. Конечно, важно иметь хорошую команду, с которой легко работать, уметь слушать людей и быть открытым для перспективной идеи. С особым вниманием мы относимся к наблюдениям сотрудников филиалов, потому что они непосредственно общаются с клиентами и лучше знают их пожелания. Кроме того, нужно уметь

анализировать предложения, предугадывать, какая идея «выстрелит», а какая может остаться непонятой.

Mobiasbanca — вторая семья

Я думаю, у каждого человека есть свой запас энергии и работоспособности, и его лучше не истощать. С понедельника по пятницу я полностью погружена в работу, но в выходные дни стараюсь максимально отключиться, обхожу компьютер стороной и пытаюсь активно отдыхать, например, занимаюсь плаванием. Люблю путешествовать. Во время отпуска я обязательно выезжаю за пределы республики, летом, как правило, — на морское побережье. Честно говоря, больше десяти дней в отпуске не выдерживаю — мне не хватает драйва, который я получаю от работы в высоком темпе.

Я не преувеличу, если скажу, что коллектив банка для меня как вторая семья, тем более что с коллегами я провожу больше времени, чем с родными и друзьями. Даже будущего мужа я встретила в стенах Mobiasbanca. Мы познакомилась в первый день моей работы, но долгое время общались просто как коллеги. Примерно через два года мы поняли, что нас связывает нечто большее, чем место работы. И вот в октябре состоится наше свадьба.



Кристиан Ротару

Начальник отдела международных корпоративных клиентов

Образование: АБЕМ, факультет «Финансы», мастерат, специальность «Финансово-банковское администрирование», докторат, специальность «Финансы»

Я пришел в Mobiasbanca по программе набора лучших выпускников Экономической Академии. Из 40 человек, которые проходили отбор, на работу в банк было принято около десяти, и я оказался в их числе. Сначала я был экономистом-

стажером в коммерческом департаменте, затем менеджером по корпоративным клиентам, потом возглавил отдел, который управляет отношениями банка с международными корпоративными клиентами.

Из стажеров в начальники

То, что я довольно быстро продвигался по карьерной лестнице [путь от стажера до начальника отдела занял у Кристиана три года — прим. ред.], не значит, что все проходило гладко. У нас напряженная работа, мы, можно сказать, находимся между молотом и наковальней: нужно удовлетворять запросы и потребности клиентов и при необходимости идти на уступки, соблюдая при этом интересы и пруденциальные нормы банка. Поэтому, когда удается найти золотую середину, это большая профессиональная удача.

У нас небольшая, но сплоченная и динамичная команда. Динамичность и умение вести переговоры — два основных качества, которые необходимы в работе с крупными клиентами. Чтобы завоевать доверие клиента, нужно уметь оперативно предложить ему оптимальное решение и идти навстречу. Groupe Societe

Generale имеет необходимую инфраструктуру и возможности для воплощения этого положения в жизнь.

Главное — практика

Я уверен, что успешная карьера основывается на профессионализме, знаниях, ответственности. Очень важны коммуникационные навыки, так как мы, в первую очередь, имеем дело с людьми. Главные ценности Groupe Societe Generale — профессионализм, инновации и командный дух — близки мне, и они, наверное, являются ключом к успеху нашей организации.

Несмотря на то, что я работаю в Mobiasbanca относительно недолго, думаю, что уже могу поделиться с другими практическим опытом. Вот почему помимо работы в банке, что для меня является абсолютным приоритетом, я занимаюсь преподавательской деятельностью — веду занятия в Экономической Академии. Я считаю, что практические знания нужно постоянно дополнять теоретическими, поэтому совмещаю работу с учебной в докторантуре.