

Рассказ о банке, где работали счастливые люди

Ваши начальники орут на вас? Заставляют беспрекословно подчиняться? Или, напротив, стелют так мягко, что бдительность пропадает и внезапно затвердевшее рабочее ложе становится причиной радикулита и остеохондроза? Я говорю о разных стилях и манере поведения начальственных менеджеров российских банков всех рангов - от кураторов небольших отделов до топов. И о загадочных вариациях на тему субординации - не слишком звучного, но очень важного в системе корпоративного управления понятия. Ведь именно субординация часто определяет судьбы отдельных банковских сотрудников, структурных подразделений кредитных организаций и целых банков.

Субординацию я не приравниваю к какому-то одному из вышеперечисленных методов корпоративного менеджмента. Абстрагируясь от «Википедии» и других умных инфоресурсов, я понимаю под этим термином сложившуюся внутри компании культуру отношений между руководителями и подчиненными. Отношений в бизнесе, отношений в нерабочее время, личных отношений.

Глобально российские банки я бы разделила на две основные группы: банки, где начальники учитывают мнение сотрудника-подчиненного, и банки, где руководители используют командный метод «Я сказал». Первых меньше, вторых - большинство.

Шесть лет назад на собеседовании в крупном банке мой потенциальный руководитель спросил меня: «Вы способны к беспрекословному подчинению?» Я честно ответила, что к «беспрекословному» не способна, после чего он быстренько свернул разговор. Похожие диалоги имели место много раз в моей карьере и в карьере моих друзей - пиарщиков и банковских работников.

Никто не спорит, что авторитарный подход в банке допустим, а в форс-мажорных ситуациях необходим. Ведь среднестатистический банк - это крупная, не очень поворотливая, небыстрая организация, которая должна соблюдать многотомные предписания регулятора и охранный режим, обслуживать бесчисленное количество клиентов, заполнять кипы бумаг, «следить за внешностью». «У банка обязанностей гораздо больше, чем прав, и если в его атмосфере появится сладкий запах демократии, то начнется анархия», - уверяла меня HR-директор кредитной организации с иностранным капиталом, президент которой работал раньше в крупнейших западных

корпорациях примерно одного масштаба с Volkswagen и Honda. Но на российской почве любая позиция нередко доводится до крайности.

Начинать первую постновогоднюю неделю с критики мне не хочется. Поэтому и описывать абстрактно-конкретные примеры проявления упомянутых выше крайностей я не буду. Сделаю другое - расскажу о банке, где работали действительно счастливые люди. Они были счастливы на работе, и те из них, кто остался там до сих пор, с горечью вспоминают о времени, когда все было хорошо.

Этот банк пережил не один ребрендинг. В разное время он принадлежал разным акционерам. Последние несколько лет там трудились топ-менеджеры, которые в большинстве своем пришли из другого - хорошего, незлого, честного - банка. И этим людям удалось взять от своих предшественников лучшее в системе корпоративного управления, добавить души, терпения и профессионального опыта и создать одну из лучших в сфере российского банковского бизнеса команд. Команду, в которой люди работали по 5-10 лет. Команду, из которой никто не хотел уходить. Но уходить пришлось - кризис заставил владельцев сократить объемы кредитования и порезать продуктовую линейку.

В чем секрет этого «успеха в стиле ретро»? Руководители банка, осознавая всю ответственность за принятие решений, всегда видели перед собой людей, общались в первую очередь с людьми, а не с должностями. Поэтому подчиненные (не люблю это слово) мечтают об одном: снова собраться в команду. В команду, где каждый имеет не только обязанности, но и права, в том числе право слова. И потому каждый осознает свою ответственность за свой участок работы, не перекладывая ее на всезнающее и всемогущее начальство.

Устами кота Леопольда хочется призвать всех шефов-боссов: «Ребята, давайте жить дружно!» Давайте щедро делиться с нашими коллегами «статусом ниже» информацией, мнениями, эмоциями. Граждане начальники, не замыкайте «кругозор» на собственной трудовой книжке - смотрите в глаза своим людям. Не обманывайте лишней раз коллег, лучше промолчите. И тогда неприятное слово «субординация» будет восприниматься и ими, и вами как заумное название дружного коллектива, а не как суровая реальность.