

Что ждать работнику финансовой сферы на рынке труда?

В последнее время в стране геополитика ударила по многим отраслям, включая рынок труда. Эксперты, опрошенные платформой EMCR, отмечают, что кандидаты увеличивают уровень ожидаемых зарплат на 30–40%, в то время как компании намерены получить работников «по сниженной цене». При этом зарубежный рынок вакансий фактически для россиян закрылся: компании переориентируются на соискателей из Восточной Европы.



Павел ПИКУЛЕВ,
сооснователь
соцсети
профессионалов
EMCR

— В последние полтора месяца на рынке проявилось несколько явных тенденций.

Судя по динамике на платформе EMCR, можно говорить, что во многих организациях произошли полные или частичные заморозки вакансий, публикации новых вакансий снизились примерно на 80%, в основном за счет крупных брендов.

Влияние санкций на найм. Российские компании под санкциями, а также ушедшие западные бренды ведут себя по-разному. Среди них есть и полностью заморозившие найм, и те, кто продолжает нанимать при снижении общего потока вакансий. Однако в глазах соискателей HR-бренды и тех, и других стали менее привлекательными.

Выросла активность брендов второго эшелона, которые в прошлом году отставали от лидеров и по уровню компенсаций, и по популярности бренда.

Если раньше многие подходящие кандидаты их игнорировали, то сейчас ситуация радикально поменялась. Эти компании активизировали поиск, при этом желание сэкономить на найме сохранилось, а возможности закрыть вакансии — выросли.

Конкуренция. Большая неуверенность за свою карьеру чувствуется у сотрудников компаний, попавших под санкции, а также уходящих западных компаний. Именно они активизировали свой поиск и охотно откликаются на вакансии второго эшелона. В то же время разрыв между их зарплатными ожиданиями и ожиданиями компаний будет сложно закрыть, так что переходы, видимо, начнутся после начала сокращений. При этом реальных сокращений еще не было — они впереди.

Зарплаты. Началась экономия бюджетов, в том числе на найм и на рекрутинг. Компании финансового сектора и банки ищут более дешевые опции найма.

Релокация. Предложения в зарубежных компаниях для обладателей российских паспортов иссякли. За рубежом сейчас выборочно перевозят уходящие мультинациональные бренды и стартапы (при наличии средств на релокацию). Кроме того, некоторое количество непрозрачных офферов

поступает от игроков криптоиндустрии. Все остальное — большая редкость и везение.

Очевидно, что массовый запрос на релокацию не может быть удовлетворен. Выросла популярность групп чатов и каналов по этой тематике, которые я называю «сообществами надежды». Надежда продается очень хорошо, но преобразовать ее во что-то реальное удастся единицам.

Кто в цене. Понадобится больше людей как для обеспечения непрерывности деятельности и надежности (что для финансового сектора имеет критическую важность), так и для создания альтернатив ушедшим сервисам. Те компании, которые сейчас спешно расстанутся с сотрудниками ради экономии, вероятно, очень скоро об этом пожалеют, особенно, если некоторому числу особо ценных кадров все же удастся релоцироваться или найти дистанционную работу на зарубежные компании.

Тренды. Вырастет конкуренция за массового розничного инвестора в отсутствие доступа к глобальным рынкам. Кроме того, из-за санкций возможна смена лидеров (а новая борьба за лидерские позиции еще даже не началась). На старте может быть много имен, и им понадобятся люди.

Вероятно, что американский ИВ будет переориентироваться на азиатские

рынки. Насколько процесс будет успешным, сложно сказать, но могут понадобиться специалисты с восточной, в первую очередь с китайской, экспертизой.

Дополнительный толчок в России получит развитие криптоиндустрии, и люди с бэкграундом в классических

финансах будут рассматривать позиции в ней более охотно. Сектор в целом может получить больше респектабельности.

Стоит отметить, что в экономике преобладают три фактора:

- гибкость валютного курса;

• необходимость замещать уходящие западные сервисы и продукты;

• вероятное падение производительности труда при неблагоприятной демографии.

Все это сделает спад на рынке труда более краткосрочным.



Анастасия ГЛЕБОВА,
владелец
международного
рекрутингового
агентства
Recruitment
boutique S.M.Art

— Несмотря на уход многих иностранных фирм из России, компании финансовой сферы практически никого не сокращают — без работы остались единицы. А те, кого все же сократили, дорабатывают еще 2–3 месяца. Кроме того, им выплачивают очень хорошие пособия в размере вплоть до годового дохода. Стоит отметить, что те компании, которые де-факто перестают работать в России, не заявляют, что уходят окончательно, они временно останавливают деятельность, в то время как сотрудники получают свои зарплаты.

Конкуренция. На рынок труда не вышло больше людей, напротив, соискателей стало меньше. Те, кто хотел лучшей жизни, поняли, что сейчас стоит остаться у текущего работодателя и не рисковать. Про рост зарплат тоже речи не идет, работодатель не будет их поднимать — не та экономическая ситуация. Кроме того, переходя на новое место работы, сотрудник будет находиться на испытательном сроке в течение 3 месяцев. Если ситуация будет разворачиваться хуже в экономическом плане, о чем говорят многие эксперты, сокращения в первую очередь затронут сотрудников на испытательном сроке, поскольку их уволить проще всего. В текущий момент остались в поиске те, кто уволился из-за совсем некомфортных условий труда, либо те, кого сократили.

На кого снижается спрос. На рынке труда количество вакансий сократилось примерно на 70%. В первую очередь ушли высокооплачиваемые вакансии — руководители высокого уровня, стратеги — они стали невостребованными.

Кто в цене. На фоне снижения вакансий для руководителей, которые создают или поддерживают новые направления, сохраняется высокий спрос на рядовые вакансии «рабочих рук» — тех, кто может срочно проводить валютные платежи, например. Также в цене айтишники — банкам нужна информация о безопасности, поскольку иностранное ПО становится недоступным. В долгосрочной перспективе, вероятно, компаниям понадобятся специалисты, которые будут развивать российские бренды, которые придут на место иностранных.

Релокация. Спрос на релокацию повысился: большинство кандидатов заявляют о желании срочной релокации. Соискатели, которые обращаются к нам, считают, что российская экономика будет далека от того, что можно считать развитием. При этом предложения со стороны работодателей на релокацию снизились.



Милана ДЖИДЖЕВА,
CEO&Founder,
HR-компания
«Сотер»

— Сейчас ярко ощущается переход от рынка кандидата к рынку работодателя. Количество актуальных вакансий стремительно сокращается, а активные соискатели продолжают пополнять рынок труда. На данный момент это в большей степени коснулось Москвы, Санкт-Петербурга и их областей, где спрос на новых специалистов сократился фактически на четверть. Кроме того, кандидаты увеличили свои финансовые ожидания на 30–40%. Это связано с неопределенностью в отношении курса рубля и цен.

Конкуренция. Конкуренция выросла, но, скорее, за счет сокращения количества вакансий, а не существенного увеличения кандидатов в активном поиске. Есть ряд причин, почему мы не видим скачкообразного роста количества резюме. Одна из основных — изменение форм занятости. Некоторые компании ушли в простой, кто-то ввел частичную, посменную или проектную занятость. Все это замедляет динамику выхода кандидатов на рынок труда.

Кто в цене. Рост количества вакансий наблюдается только в госсекторе и НКО, который в большинстве своем состоит из спроса на IT-специалистов. В дальнейшем спрос на IT-специалистов всегда будет существенно превышать предложение. Конкуренция стремительно растет в таких профобластях, как юриспруденция, страхование и административный персонал. Иная ситуация складывается с высшим

менеджментом. Ощутимый рост спроса можно будет наблюдать на опытных антикризисных менеджерах — речь идет о бывалых управленцах, которые уже выводили ли бизнес из кризиса в 2008, 2014 годах. Учитывая, что российский рынок находится на стадии трансформации и передела, российские компании будут активнее нанимать менеджеров по продажам, чтобы оперативно захватить высвободившиеся доли рынка. Из-за того, что текущие логистические цепочки в большинстве своем разорваны, может вырасти спрос на логистов, которые способны перестроить процессы и наладить поставки в новых реалиях.

Кроме того, повышенный спрос можно будет наблюдать на специалистов аграрного сектора как одного из перспективных направлений в нашей стране. Еще более востребованными будут инженеры и технологи, ведь взятый курс на импортозамещение требует

разработки собственных технологий. То же самое касается и специалистов по кибербезопасности, потребность в которых сейчас выходит на новый уровень.

Релокация. Мы видим, что сохраняется спрос на удаленный формат работы, а также растет спрос на релокацию. Здесь сразу стоит отметить, что запрос

на релокацию в основном наблюдается среди специалистов IT-отрасли, маркетинга, консалтинга.

Тенденции. Конкуренция среди соискателей продолжит расти, что, с одной стороны, позволит компаниям выбирать, а с другой — значительно увеличит ресурсоемкость подбора.

Рекрутмент станет дороже и медлительнее, более трудозатратным, поскольку воронка кандидатов на входе расширится. До стабилизации ситуации мы будем наблюдать панические настроения у соискателей. Стремясь как можно быстрее трудоустроиться, они будут согласны уступить работодателю и согласиться на менее выгодные для себя условия.



Ольга ГУРЬЯНОВА,
генеральный директор,
КЦ «Глобал Рекрутмент»

— Рынок труда всегда остро реагирует на политические и экономические изменения в стране и в мире. Изменения продолжают и будут продолжаться еще какое-то время. Большинство компаний заняло выжидательную позицию, оценивая глобальное перераспределение клиентов, рынка и сфер влияния. Ряд компаний, попавших под санкции, прекратили найм, а некоторые активно сокращают сотрудников. Те, кто остался вне санкционных списков, готовятся нанять высококлассных специалистов, причем по относительно невысокой цене, воспользовавшись царящей паникой.

Конкуренция. К нам периодически поступают запросы о переходе из иностранных компаний целыми командами, но со стороны российских работодателей желания приглашать готовые коллективы пока не наблюдается.

На кого снижается спрос. Если говорить о компаниях, работающих на фондовом рынке, то найм прекратился среди инвестконсультантов, менеджеров по привлечению клиентов, работающих в сегментах mass и mass affluent. Также упал спрос на портфельных управляющих, трейдеров и аналитиков. Спрос снижается на специалистов по риск-менеджменту. Это обычная ситуация в кризисные моменты.

Кто в цене. После открытия фондового рынка РФ ожидается восстановление интереса локальных инвесторов к акциям российских компаний, а также повышение интереса к азиатским рынкам (Китай, Индия)

и рынкам Ближнего Востока (ОАЭ, Саудовская Аравия, Турция). На этом фоне спрос на специалистов по акциям может вновь вырасти (хотя вопрос доступа ко внешним рынкам пока остается открытым). Кроме того, многие банки привлекли значительный объем рублевых депозитов за последние недели и явно нуждаются в доходных инструментах. В то же время некоторые эксперты считают, что у локальных инвесторов вырастет интерес к устойчивым российским брокерам. Все это может стимулировать развитие этих отраслей и найм сотрудников. Есть точечный спрос на специалистов M&A, финансовых контролеров, специалистов по учету и контролю фондов, юристов, специализирующихся на сопровождении закрытых фондов недвижимости. В этом году будут пользоваться спросом управленцы с антикризисным опытом, работники производственного сектора, специалисты по закупкам, инженеры.

Релокация. Агентство «КЦ Глобал Рекрутмент» работает с российскими компаниями, ориентированными на отечественный рынок, но к нам поступают данные, что крупные иностранные компании релокацию сотрудникам «в массе» не предлагают — только ограниченному кругу сотрудников. Или предлагают релокацию в такие регионы, куда сами сотрудники ехать отказываются. Все это побуждает сокращенных сотрудников пристальнее присматриваться к вакансиям российских компаний.

Тенденции. В госбанках, попавших под санкции, вероятнее всего, будут продолжаться сокращения — они могут достичь 20–25% от работающих сотрудников. Найм в инвестиционные подразделения банков, скорее всего, будет прекращен в этом году — инвесткомпании переключатся на различные опции по защите инвестиций в условиях высокой инфляции. Глобально о тенденциях говорить еще рано, но очевидно, что практически все отрасли экономики претерпят изменения.

Материал подготовила Евгения Коновалова

**Те, кто остался
вне санкционных
списков,
готовятся нанять
высококласных
специалистов,
причем
по относительно
невысокой цене**

Создайте Ваш индекс вместе с Cbonds

Для измерения эффективности управления портфелем

При использовании индексной стратегии управления

Создание собственного бенчмарка

Использование гибких методов построения индекса

Ограничение долей эмитентов в портфеле

Обновление структуры индекса при ребалансировке портфеля

Возможность создания ценовых и объёмных индексов

Разработка пользовательской методологии.

У вас есть список эмиссий, критерии или идеи для построения индекса — свяжитесь с нами
 + 7 (812) 336-97-21 доб. 146
database@cbonds.info

Cbonds World Corporate Green Bonds USD Index



Cbonds World Sovereign Green Bonds USD YTM Index



Cbonds Latin America Corporate USD YTM Index



Индексы:

- полной доходности
- индекс дюрации
- ценовой индекс
- G-спред
- эффективной доходности

- Cbonds Country Corporate — Eurobonds and Bonds in USD
- погашение > 360 дней
- объём > \$500 миллионов
- не ниже ВЗ/В- по крайней мере от двух ведущих рейтинговых агентств

Cbonds