В 2012 ГОДУ ВПЕРВЫЕ ПОСЛЕ КРИЗИСА ИНВЕСТБАНКИ ВСПОМНИЛИ О ПРАКТИКЕ МАСШТАБНЫХ СОКРАЩЕНИЙ. ПРОШЛЫЙ ГОД БЫЛ КУДА УСПЕШНЕЕ ПО ВСЕМ ПОКАЗАТЕЛЯМ: И БИЗНЕС ЛУЧШЕ, И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ПОТЕРИ МИНИМАЛЬНЫЕ, ПРИЗНАЮТ БАНКИРЫ. ЗАТО ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ НЕКОТОРЫМ КРУПНЕЙШИМ ИГРОКАМ IB-ИНДУСТРИИ ПРИШЛОСЬ РАССТАТЬСЯ С ЦЕЛЫМИ КОМАНДАМИ. НО В ОТЛИЧИЕ ОТ ПРАКТИКИ КРИЗИСНЫХ ЛЕТ, КОГДА РАБОТОДАТЕЛИ, СПАСАЯ БИЗНЕС, НЕ СЛИШКОМ-ТО ЦЕРЕМОНИЛИСЬ С «ЛИШНИМИ» СОТРУДНИКАМИ, ТЕПЕРЬ БАНКИ ДЕЙСТВУЮТ НАМНОГО ДИПЛОМАТИЧНЕЕ. МЕЖДУ ТЕМ, ПОКА ИНВЕСТДОМА ПРОЩАЛИСЬ С ЛЮДЬМИ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СОИСКАТЕЛИ, ПОХОЖЕ, ОКОНЧАТЕЛЬНО РАСПРОЩАЛИСЬ С ПОСЛЕДНИМИ ИЛЛЮЗИЯМИ: ХОТЯ ВОЗМОЖНОСТИ ХОРОШО ЗАРАБОТАТЬ В НЕКОТОРЫХ СЕГМЕНТАХ IB-РЫНКА ЕЩЕ ЕСТЬ, ТАКИХ МЕСТ ОСТАЕТСЯ ВСЕ МЕНЬШЕ, А РИСКИ ВСЕ ВЫШЕ.

Кто кого

Антонина ТЕР-АСТВАЦАТУРОВА

Сокращение человеческого капитала — одна из характерных тенденций в инвестиционно-банковском бизнесе в уходящем году, отмечают большинство рекрутеров, занимающихся подбором персонала в IB-отрасли. Альфа-Банк, «Ренессанс Капитал», «ТРАСТ», Дойче Банк, ING — вот лишь неполный список крупнейших игроков IB-рынка, которые вынуждены были провести серьезную оптимизацию штата в 2012 году. Планируются сокращения в UBS, Barclays Capital, МТС Банке.

Один из основных трендов — сокращение equity-десков, что связано с убыточными результатами их работы в большинстве банков в 2011–2012 годах, комментирует Анастасия Глебова, владелец, генеральный директор Recruitment Boutique S.M. Art.

Так, ING в октябре сократил аж 11 человек, рассказал Cbonds Review представитель одной из рекрутинговых компаний. Под «чистку» попали все, кто работал с акциями: и трейдеры, и сейлзы, и специалисты мидл- и бэк-офиса, а также аналитики. Минувшей осенью ВТБ объявил о том, что распускает подразделение, занимавшееся торговлей акциями.

В меньшей степени оптимизация штата затронула подразделения, работающие с инструментами с фиксированной доходностью, рассказала Наталья Халтурина, менеджер проектов Ward Howell. Облигационный рынок достаточно активный, соглашается Анастасия Глебова. Но и сверхактивности в найме новых сотрудников тоже не наблюдается. За весь 2012 год произошло всего несколько переходов в крупных инвестдомах.

И все же не только equities понесли самые большие потери, говорит Оксана Фомичева, партнер компании Tell. Например, «Ренессанс Капитал» за последние полгода расстался по соглашению сторон с довольно большим количеством сотрудников почти по всем направлениям бизнеса, досталось и support-функциям.

Самыми «расстрельными» в этом году оказались позиции трейдера и сейлза, сходятся во мнении рекрутеры. «В процентном отношении сокращенных сейлзов, естественно, больше, чем трейдеров, так как обычно на 10 сейлзов приходится 2–3 трейдера, — дополняет Альбина Юнусова, менеджер по подбору персонала в направлении «Банковское дело» компании Michael Page. — Если сокращают трейдеров и сейлзов, то по логике следующими являются ана-

литики. В research сокращения коснулись в основном вторых аналитиков, но мы видели и такие примеры, когда, наоборот, сокращали первые позиции, так как они более дорогие, а вторых аналитиков оставляли, но только в том случае, если те готовы выполнять функции старших. В этом случае кандидату, как правило, достаточно немного поднять фиксированную часть зарплаты и продать позицию первого аналитика — и он с радостью принимает предложение от своих работодателей».

В отличие от массовых «чисток» среди рядовых сотрудников, сокращение на топовых позициях является менее распространенной историей на рынке, однако было несколько подобных прецедентов и в этом году: так, под сокращение попали топ-менеджеры российского офиса Merrill Lynch, УК «УРАЛСИБ», «ТКБ Капитала» и других компаний. «Но эти сокращения связаны не с плохой экономической ситуацией, а скорее с отсутствием результата работы данных конкретных людей, которым платили очень приличные соцпакеты с гарантиями и которые не оправдали надежд акционеров и руководства», — полагает представитель одной из рекрутинговых компаний.

С ВЕЩАМИ НА ВЫХОД

Сам процесс увольнения в различных компаниях организован поразному. «Все зависит от позиции, занимаемой конкретным сотрудником, — рассуждает Оксана Фомичева. — Если речь идет о сейлзах и трейдерах, то обычно увольнение происходит день в день. Это нормальная практика, и с ее правилами знакомы все клиентские сотрудники. Объявление делает руководитель отдела или управления, а также представитель HR, затем сотруднику очень быстро блокируется доступ ко всем рабочим инструментам. Это сделано для того, чтобы бывший работник не мог скопировать конфиденциальную информацию. Если речь идет об узких специалистах, то о решении руководства их предупреждают заранее, чтобы сотрудник правильно завершил все задачи и передал свои дела».

В «Ренессанс Капитале» процедура увольнения проходит быстро, вспоминает экс-сейлз инвестиционной компании: звонит телефон, вас вызывают в переговорную, там присутствуют непосредственный начальник и представитель HR, они объявляют условия и предлагают подписать документы. На этот разговор и бумаги уходит около получаса, за это время вам блокируют компьютер и забирают пропуск. На рабочее место вы возвращаетесь с начальником, забираете свои вещи, прощаетесь с коллегами, и уже team-ассистент помогает вам выйти из здания.

«Были случаи в некоторых компаниях, когда люди уходили обедать, а обратно в офис попасть уже не могли, так как их доступ к рабочим местам был заблокирован, мы слышали такие истории от кандидатов, — вспоминает Альбина Юнусова. — Но это было популярно в 2008 году, когда работодатели, как и сотрудники, тоже находились в шоковом состоянии и не имели серьезного опыта организации увольнений. Сейчас все проходит на более цивилизованном уровне».

В отличие от западных банков, для российских инвестдомов в кризисные годы действительно были характерны более жесткие сценарии увольнений: большинство сотрудников было сокращено в закрытых комнатах без соблюдения трудового законодательства и компенсационных выплат, вспоминает специалист одного из рекрутинговых агентств. Банки увольняли даже людей, находящихся в декретных отпусках, с маленькими детьми, что категорически запрещено. При этом сотрудников еще и запугивали, что в случае отказа они вряд ли потом смогут найти работу в другом месте. Сейчас такого уже не наблюдается.

«В кризис сокращения были масштабнее, жестче, — соглашается Анастасия Глебова. — Сейчас работодатели все же стараются соблюдать трудовое законодательство, так как было уже немало судебных прецедентов».

ПОПАЛ ПОД СТАТЬЮ

А вот случаев увольнений из инвестбанков по статье за нарушение работником трудового законодательства на российском рынке практически не найти. По словам Анастасии Глебовой, сделать это не сложно, в первую очередь из-за специфики трейдерской работы, тем более когда у работодателя есть доказательства. Но вот репутация банка при этом серьезно пошатнется: ведь рынок и все клиенты очень быстро узнают, что уважаемые люди, которым они доверяли свои деньги под управление, оказались нечестными. Риск снижения доверия к банку очень велик и никому не нужен.

Наталья ХАЛТУРИНА,
менеджер проектов,
Ward Howell

«РЯД ИНОСТРАННЫХ БАНКОВ ОБЪЯВИЛИ HIRING FREEZE»

Оксана ФОМИЧЕВА,
партнер, компания Tell

«ВСЕ РАБОТОДАТЕЛИ СТАРАЮТСЯ ИЗБЕГАТЬ СУДЕБНЫХ РИСКОВ»

Кроме того, после сокращений в некоторых компаниях теперь идут серьезные суды и регулярные проверки со стороны трудовых инспекций — «подарок» от обиженных сокращенных кандидатов. А ведь раскопать не вовремя оформленный документ, например заявление на отпуск, неправильно сшитые личные документы и прочее можно у каждой компании или банка. Поэтому даже при серьезных недочетах со стороны сотрудников расставаться с ними работодатели стараются мирно.

«Я не знаю ни об одном подобном случае, — соглашается Оксана Фомичева. — Все работодатели стараются избегать судебных рисков. А в нашей стране возможность восстановления на работу после увольнения по статье в результате суда очень велика, поэтому банки пытаются договариваться даже с самыми жесткими нарушителями. Причем российские структуры делают это более жестко и с минимальными выплатами».

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

«ТУРЕЦКО-БЕЛЬГИЙСКИЙ DEXIA BANK ПРИ СОКРАЩЕНИИ БИЗНЕСА БАНКА НАНИМАЛ ДОРОГОСТОЯЩИХ КОНСУЛЬТАНТОВ ИЗ «ГОЛЬЦБЛАТ» ДЛЯ ПРАВИЛЬНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ»

НАЗОВИТЕ ЦЕНУ

Как правило, размер компенсаций при увольнении может быть порядка пяти-шести окладов. При этом бывают исключения, которые либо попадают в нижнюю границу — три оклада, либо в верхнюю, когда компенсационные выплаты достигают девяти окладов.

Все зависит от уровня позиции сотрудника: с трейдерами, сейлзами и аналитиками банки обычно расстаются на условиях выплаты двух месячных окладов либо вообще без выплат — «по соглашению сторон». Этот случай наиболее распространен, так как основная причина расставаний — плохой результат работы, рассказали Cbonds Review в одной из рекрутинговых компаний. На высоких позициях бывшим сотрудникам выплачивается гарантированный бонус (либо основная часть), так как работодателю трудно обойти этот пункт, прописанный в договоре.

В целом, западные банки решают проблему урегулирования финансовых вопросов красивее, чем российские структуры, соглашаются все рекрутеры: у иностранцев и выплаты больше, и нарушений законодательства меньше.

Иностранцы, как правило, платят при сокращении по шесть окладов, говорит Оксана Фомичева. Один иностранный банк даже оставил сотрудникам страховку на последующие восемь месяцев.

В банке West LB Vostok, который был выкуплен Игорем Кимом в ноябре этого года, минимальная сумма выплат при сокращении экс-сотрудникам составила шесть месячных окладов, а лояльным сотрудникам, проработавшим много лет, — не менее годового оклада.

Российские банки тоже научились расставаться с людьми порядочно, уверяет Альбина Юнусова. В основном это две-три зарплаты и сокращение по соглашению сторон. Были случаи, когда кому-то удавалось получить по 5–6 окладов. В первую очередь это сотрудники, проработавшие как минимум 5–7 лет в компании, либо те, кто умеет хорошо торговаться, дополняет Оксана Фомичева.

По ее словам, сейчас люди в принципе воспринимают сокращение более спокойно. Паники на рынке нет, так как финансовые институты, пусть и ситуативно, но продолжают нанимать людей. В кризис людей увольняли «пачками», сокращая бизнес в разы, сейчас банки лишь частично избавляются от некоторых видов бизнеса, не приносящих доход.

Зато качество сокращенных сотрудников сегодня намного выше, чем в кризисные годы, подчеркивает Альбина Юнусова. Если в 2008 году «под раздачу» попадали в основном «середнячки», без которых компании могли свободно продолжать вести бизнес, то в 2012 году уровень уволенных кандидатов на порядок выше. «Такие отзывы мы получали от наших клиентов, которые из 10 проинтервьюированных кандидатов в шорт-лист включали восемь, — комментирует представитель компании Michael Page. — Сами работодатели с большим сожалением расставались с сильными сотрудниками, понимая, что в данной ситуации бессильны, давали прекрасные рекомендации бывшим работникам и даже иногда помогали трудоустраиваться на новые места».

КУДА ПОДАТЬСЯ

Сейчас пальму первенства по найму новых людей держат российские госбанки: в первую очередь Сбербанк КИБ и Газпромбанк, а вот «ВТБ Капитал», агрессивно нанимавший людей последние пару лет, пока временно умерил свои аппетиты. При этом все инвестдома стали больше осторожничать, подбирая новых людей в команду: они активнее, чем раньше, собирают рекомендации, проводят больше собеседований при найме. А в некоторых структурах (например, в Промсвязь-

банке и банке «Русский Стандарт») не является редкостью даже финальная проверка на полиграфе!

«Осторожность в найме сотрудников наблюдается уже последние полтора года, — подтвердила Наталья Халтурина. — Банки более внимательно относятся к поиску профессионалов, спешки нет, можно выделить время на тщательный сбор рекомендаций, а также дополнительные встречи с кандидатами, чтобы убедиться в том, что вы нанимаете «своего» человека».

Правда, на фоне ужесточения требований со стороны работодателя заметно охладел пыл к инвестбанковской карьере и со стороны потенциальных кандидатов. «В основном причиной является отсутствие баланса между работой и личной жизнью, невыплата бонусов в ожидаемом размере и, конечно же, пайплайн и committment того или иного банка к развитию именно в России. Сегодня нам, мягко говоря, сложно мотивировать людей на позиции в IB, даже в тех случаях, когда речь идет о компаниях или банках — голубых фишках», — констатирует Альбина Юнусова.

«Трейдеры стремятся переходить на более спокойные и менее рискованные позиции в казначейства корпоративных компаний с потерей потенциальных годовых бонусов именно по той причине, что бонусы все чаще становятся «потенциальными» и теоретическими. А в случае выплат их размер значительно меньше, чем в докризисные годы», — объясняет Анастасия Глебова.

«Кандидаты сами понимают, что сейчас не время говорить о какой-то сногсшибательной карьере в инвестбанках. Возможности для заработка в определенных сегментах рынка остаются, при этом количество этих мест все более ограниченно, а риски велики. Возникает ощущение, что кандидаты действительно относятся к своей карьере как к стратегии на рынке капитала — «агрессивные» будут пытаться остаться в инвестбанковской сфере, а «не расположенные к риску» отдадут свои предпочтения другим, более стабильным, вариантам, если таковые найдутся, ведь у сейлзов и трейдеров здесь меньше возможностей для маневра, чем у аналитиков», — резюмировала Наталья Халтурина.

Альбина ЮНУСОВА,
менеджер по подбору персонала в направлении «Банковское дело», Michael Page

ПРОЦЕСС УВОЛЬНЕНИЯ В 2012 ГОДУ СТАЛ БОЛЕЕ ЧЕЛОВЕЧНЫМ

VIII КАЗАХСТАНСКИЙ ФИНАНСОВЫЙ ФОРУМ

14 марта 2013, Алматы

.kz

Организатор:

Cbonds congress

Программа, спонсорство:
Екатерина Гриценко,
kate@cbonds.info,
+7 (812) 336-97-21 *223

Регистрация:
Елена Мокрицкая,
elena@cbonds.info,
+7 (812) 336-97-21 *104

www.cbonds–congress.com

на правах рекламы