Антонина ТЕР-АСТВАЦАТУРОВА

Банки снова готовы нанимать: кого и почем?

У IB-сектора постепенно возвращается аппетит к найму: начиная с прошлого года российские банки начали активнее развивать capital markets направления и снова проявлять живой интерес к квалифицированным кадрам. Однако в отличие от практики тучных лет, нынешняя политика найма более точечная, при этом все работодатели стремятся к повышению эффективности кадровой политики. Самыми активными в сфере найма по-прежнему остаются крупнейшие финансовые институты с госучастием, такие как Сбербанк. Зато иностранные инвестдома продолжают сокращать присутствие в России, урезать штат и переводить часть персонала в европейские офисы. До конца июня большинство игроков должно завершить выплаты годовых бонусов своим сотрудникам. Обиженных быть не должно, уверяют рекрутеры: рост бонусной части составит в среднем 20% по отношению к уровню 2015 года.

НОВАЯ НОРМАЛЬНОСТЬ

В отличие от ситуации двухгодичной давности, когда на рынке царило затишье из-за полной неопределенности в экономике, сегодня рынок труда почти восстановился от шоков, констатируют представители рекрутингового бизнеса. «Все участники привыкли жить в условиях санкций. Экономика, бизнес, люди, компании к этому достаточно хорошо адаптировались, — рассуждает Маша Янковская, известный эксперт в области подбора топ-менеджмента. — Я не могу сказать, что этот процесс проходит совсем безболезненно, но большинство игроков нашли возможность встроиться в новую реальность».

По данным исследования Antal Russia* за апрель 2017 года, все больше компаний планируют набирать персонал. Если в сентябре 2016 года такие планы были у 31% участников исследования, то в 2017 году расширять штат собирается уже 44% респондентов. Большинство же (48%) по-прежнему будут искать новых сотрудников только для замещения освободившихся должностей. Сокращения планируют проводить 7% работодателей.

Однако из-за специфики банковской отрасли работодатели здесь ведут себя намного осторожнее и не торопятся расширять штат. Новые вакансии хоть и появляются, но их не так много, как в докризисные годы.

«Рынок сужается из-за продолжающихся отзывов лицензий у банков и

*Исследование проводилось в период с 17 по 31 марта 2017 года посредством онлайн–опроса. В нем приняли участие 177 российских и международных компаний из 16 секторов экономики. 29% респондентов представляют российские компании, 71% — международные.

из-за того, что банковский сектор все больше внимания уделяет оптимизации штата, — полагает **Татьяна Баклагова, эксперт банковской практики рекрутинговой компании Antal Russia.** — Нельзя сказать, что процесс отбора со стороны работодателя в разы усложнился за прошедшие несколько лет, но сами условия стали жестче. Поэтому предложений не так много, а конкуренция все выше».

Татьяна БАКЛАГОВА,
эксперт банковской практики рекрутинговой компании Antal Russia

– Сегодня компания может позволить себе за среднюю зарплату выбрать на открытую позицию лучшего из лучших. Поэтому кандидатам, которые хотят развивать карьеру в банковской сфере, стоит задуматься о своих конкурентных преимуществах. Помимо достижений на предыдущих местах работы, работодатели обращают внимание на то, занимается ли кандидат своим развитием. Отличное знание английского языка, наличие сертификатов CFA или ФСФР, возможно, дополнительные курсы по продажам — все это может стать преимуществом при поиске работы. Интересно, что несмотря на сложные времена на рынке, молодые специалисты, которые только начинают карьеру и еще не успели пострадать из-за сложившейся ситуации, по-прежнему приходят к работодателю с завышенными зарплатными ожиданиями и желанием получить более высокую должность без наличия необходимого опыта.

По словам Анастасии Глебовой, генерального директора Recruitment boutique S.M.Art, в 2016 году ее компания получила и закрыла на 45% больше вакансий, чем годом ранее. В этом плане рынок труда стал оживленнее. Но говорить о том, что наметился серьезный тренд найма в этой сфере, пока рано. «Да, действительно было нанято несколько трейдеров и сейлзов на финансовых рынках, но эти позиции были сосредоточены буквально в двух-трех банках. Кроме того, эти переходы не повлекли за собой череду наймов и дальнейших движений трейдеров и сейлзов в инвестбанковском секторе. Последние годы «оптимизации расходов» научили руководителей бизнес-подразделений банков сначала попытаться продолжить работу своего деска без замены ушедшего сотрудника, переложив работу на оставшихся членов команды. Надо сказать, такое положение дел совсем не расстраивает сотрудников, их даже зачастую радует возможность расширить свой функционал и получить более высокий бонус по итогам года», — говорит Анастасия Глебова.

Позиция	Ежемесячный уровень заработной платы (в среднем)	Годовой бонус (в среднем)
Head of Global Markets (FICC, Equities)	800 000–1 500 000 руб. в месяц	1.5–3 годовых оклада
Head of Fixed Income trading	450 000–700 000 руб. в месяц	1–2.5 годовых оклада
Senior Fixed Income trader (опыт работы — 6–10 лет)	300 000–500 000 руб. в месяц	1–2 годовых оклада
Fixed Income trader (опыт работы — 1–3 года)	200 000–350 000 руб. в месяц	0.5–1 годовой оклад
Senior Fixed Income Sales (опыт работы — 6–10 лет)	250 000–500 000 руб. в месяц	1–1.5 годовых оклада
Fixed Income Sales	150 000–300 000 руб. в месяц	0.5–1 годовой оклад
Head of FX trading	450 000–700 000 руб. в месяц	1–2.5 годовых окладов
Senior FX trader (опыт работы — 6–10 лет)	300 000–500 000 руб. в месяц	1–2 годовых оклада
Derivatives Sales, grade (Associate) Director (опыт работы в Derivatives Sales — 6–10 лет)	350 000–700 000 рублей в месяц	1–2 годовых оклада
Head of Research	450 000–650 000 руб. в месяц	1 годовой оклад
Senior research analyst (fixed income, equities)	300 000–450 000 руб. в месяц	0.5–1 годовой оклад

Источник: Recruitment boutique S.M.Art

Таблица 1
Средний размер компенсационных пакетов по ключевым позициям в секторе

Маша ЯНКОВСКАЯ,
известный эксперт в области подбора топ-менеджмента

– Банковский бизнес ищет точки роста и активно идет по пути облегчения конструкций: в сторону digital, онлайн. Это характерно как для корпоративного банкинга, так и для ритейла. Здесь мы наблюдаем и ротацию кадров, и большой интерес крупнейших игроков к новым лицам. Все готовы рисковать и брать людей из стартапов, готовы привозить кандидатов из-за границы, если внутри рынка не находят нужную компетенцию, готовы делать в принципе достаточно рискованные наймы, выводить на серьезные позиции junior-кандидатов, их часто покупают вместе со стартапами крупные компании, потому что понимают, что это быстрее и лучше, чем выращивать компетенцию внутри.

АППЕТИТ ЕСТЬ, НО НЕ У ВСЕХ

Тем не менее первый квартал 2017 года показал, что рынок явно открылся. По словам Маши Янковской, появились запросы на рынке equity, большое оживление наблюдается в DCM-сегменте. Это ведет к тому, что у компаний и банков возвращается интерес к квалифицированным кандидатам, они начинают задумываться о развитии своих capital markets подразделений. «Думаю, что мы увидим серьезную ротацию и наймы в этом направлении на горизонте года», — считает эксперт.

БАНКОВСКИЙ БИЗНЕС ИЩЕТ ТОЧКИ РОСТА И АКТИВНО ИДЕТ ПО ПУТИ ОБЛЕГЧЕНИЯ КОНСТРУКЦИЙ: В СТОРОНУ DIGITAL, ОНЛАЙН

Позиция	Средний минимум, руб.	Средний максимум, руб.
Фонды/инвестиционно-банковские услуги		
Высшее руководство		
Генеральный директор/исполнительный директор/управляющий директор/управляющий партнер	550 000	2 200 000
Продажи/развитие бизнеса		
Партнер	380 000	1 500 000
Директор/прайвет–банкир	180 000	700 000
Вице–президент	140 000	500 000
Ассоциат/прайвет–банкир	120 000	350 000
Управляющий активами	100 000	520 000
Финансы/операционный блок		
Руководитель операционного подразделения/операционный директор	150 000	350 000
Операционный менеджер	60 000	180 000
Аналитик/старший аналитик	120 000	350 000
Риск–менеджер	130 000	300 000

Источник: Recruitment boutique S.M.Art

Таблица 2
Средний минимум и средний максимум по заработной плате по данным исследования рынка труда Antal Russia в 2017 году

ПЕРЕХОДЫ, КОТОРЫЕ БЫЛИ В 2016 ГОДУ, ПРОИЗОШЛИ С ПОВЫШЕНИЕМ ПАКЕТОВ И ДАЖЕ В НЕКОТОРЫХ СЛУЧАЯХ С НЕБОЛЬШИМ ГАРАНТИРОВАННЫМ БОНУСОМ ПРИ ПЕРЕХОДЕ

Ольга СЕЛИВАНОВА-ШОФФ,
главный исполнительный директор Morgan Hunt Executive Search

– Рост активности в области M&A и на рынках капитала действительно несколько стабилизировал рынок труда в IB. Волатильность на валютном рынке тоже дала возможность заработать и сохранить команды. Кроме того, в отрасли появились новые независимые игроки, например Matrix Capital во главе с Павлом Теплухиным, PSB Asset Management (новый бизнес Промсвязькапитала, куда перешли ключевые трейдеры из Дойче Банка).

Крупные назначения на всех направлениях CIB и IB уже были в Сбербанке (Андрей Шеметов, Сергей Бабаян), подтверждает Ольга Селиванова-Шофф, главный исполнительный директор Morgan Hunt Executive Search. БКС запустил новое направление IB и нанял целую команду известных банкиров, таких как Михаил Бутрин, Юрий Прилипов, и продолжает искать людей. Восстанавливает ряды инвестбанкиров «Ренессанс Капитал».

Сергей Ражев, управляющий директор хедхантинговой компании Cornerstone, отмечает умеренный аппетит к новым кадрам преимущественно у крупнейших государственных и частных банков из топ-50, где сотрудники привлекаются в основном для решения локальных задач. У игроков меньшего калибра аппетит практически отсутствует. В основном происходят сокращения, вялотекущий или точечный набор сотрудников.

Тенденцию усиливающейся концентрации банковского бизнеса в несколь-

СБЕРБАНК СЕГОДНЯ НЕСОМНЕННО ЯВЛЯЕТСЯ ЛИДЕРОМ ПО АППЕТИТУ НА ПРОФЕССИОНАЛОВ РЫНКА

ких крупнейших структурах наблюдает и Анастасия Глебова: «По сравнению с предыдущими годами, когда среди наших заказчиков на подбор профессиональных команд были банки «средней руки», сейчас рекрутмент ведется только в крупнейшие российские банки и иностранные кредитные организации. Сбербанк несомненно является лидером по аппетиту на профессионалов рынка. Надо отметить, что и для кандидатов он находится на первом месте по привлекательности среди работодателей».

Еще один тренд — снижение аппетита к риску у иностранных банков, подчеркивает гендиректор Recruitment boutique S.M.Art. Это подтверждают сокращения лимитов, а также перевод части или целых торговых десков в головные подразделения в Лондон и другие европейские столицы. В основном переводы касаются позиций уровня associate, vice president, добавляет Ольга Селиванова-Шофф. Полностью закрыл офис Barclays, свернул инвестбанковский бизнес Дойче Банк, до минимума сведено присутствие Bank of America Merrill Lynch, Goldman Sachs и Morgan Stanley.

«Закрытие московского офиса Barclays никак не было связано с ситуацией в России. Банк в принципе избавлялся от офисов в непрофильных странах. Не надо это связывать с Крымом или санкционным режимом, — полагает Маша Янковская. — Многие иностранные инвестдома, такие как Дойче Банк или Commerzbank, и на глобальном уровне никакого подъема не испытывают, сокращают бизнес, режут позиции, не платят бонусы по отдельным направлениям. Зато Credit Suisse продолжает активно работать на российском рынке, Goldman Sachs нанимает людей, точечные наймы не так давно были в JP Morgan. Так что говорить, что у международных игроков в России ничего не происходит, нельзя. Возьмите Райффайзенбанк, даже Citibank, американский банк, — они процветают на российском рынке. Конечно, никому из них санкции не помогают. Но это не апокалипсис».

Например, корпоративные подразделения дочерних структур иностранных банков действительно стали в 2016 году нанимать значительно активнее, подтверждает Анастасия Глебова. Там есть спрос на специалистов compliance, рисковиков, кредитных аналитиков, юристов.

Сергей РАЖЕВ,
управляющий директор хедхантинговой компании Cornerstone

– Серьезные сокращения в IB-департаментах иностранных банков имели место года два назад. Тогда специалисты оттуда действительно активно переходили в компании реального сектора или в управляющие компании. Сейчас на российском рынке наступило затишье, что может быть обусловлено неопределенностью в экономической и политической сферах. У иностранных инвестиционных домов в России меньше работы, их бизнес развивается не так активно. В первом квартале 2017 года инвестиционные дома либо сокращали сотрудников, либо отправляли их в лондонские офисы, чтобы обеспечить им загрузку. О кризисе на российском рынке пока речи не идет, но и работы, возможностей для расширения бизнеса мало.

КТО В ЦЕНЕ

Анализируя спрос на различные категории специалистов в IB, представители рекрутингового бизнеса выделяют сразу несколько наиболее востребованных направлений.

По мнению Маши Янковской, по-прежнему одной из самых важных для банков остается работа в сфере сокращения потенциального риска. Качественные рисковики, особенно в сфере операционного, регуляторного риска, — это те специалисты, которые сейчас наиболее востребованы. «Россия движется к цивилизованному рынку. Российский регулятор наконец-то стал строгим в хорошем смысле. В этой части на рынке достаточно много работы», — говорит она.

По опыту Анастасии Глебовой, наиболее востребованы последние два года кванты с соответствующим опытом прайсинга на деривативных десках и сильным математическим образованием. Ряд запросов ее компания получала на commodity traders. FX derivatives sales по работе преимущественно с крупными корпоративными клиентами сегодня быстро найдут для себя интересные предложения. Зато ни разу за прошлый год не было запросов на cash bonds traders. Рынок маркетмейкеров стал узким, в 2016 году ни одному из них не требовалось наращивать команды, поэтому вероятность переходов здесь была и остается минимальной.

Ольга Селиванова-Шофф отмечает, что в прошлом году наблюдался устойчивый интерес к специалистам в сфере commodities со стороны госбанков, а также к equity sales и среднего уровня специалистам на рынке M&A.

Анастасия ГЛЕБОВА,
генеральный директор Recruitment boutique S.M.Art

– Важный тренд прошлого года — существенный рост запросов на специалистов финансового мониторинга (AML, или ПОД/ФТ). Это является продолжением международной тенденции последних лет, связанной с «закручиванием гаек» и усилением контроля за инвестиционным бизнесом на фоне известных скандалов о манипулировании на рынке LIBOR, вывода денег из России посредством операций на рынке акций/ADR и прочих. В 2016 году надзор за банками серьезно ужесточился, был внесен ряд изменений в законодательство о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем.

КТО ХОРОШО РАБОТАЕТ, ТОТ ХОРОШО ЕСТ…

По данным Antal Russia , за последний год зарплата снизилась у 8% сотрудников, работающих в компаниях в сфере финансовых услуг. И около 20% сотрудников финансового сектора в этом году лишились бонусов.

Согласно информации от Morgan Hunt Executive Search, зарплаты не изменились в рублевом выражении и, поскольку курс рубля стабилизировался в прошлом году, то и индексаций не было.

Но и о сокращении компенсационных пакетов в сравнении с предшествующим 2015 годом речи тоже не идет. Те переходы, которые были в 2016 году, произошли с повышением пакетов и даже в некоторых случаях с небольшим гарантированным бонусом при переходе, уверяет Анастасия Глебова.

Объявление и выплата бонусов за 2016 год традиционно начались со Sberbank CIB в конце декабря. К началу апреля еще не все, но большинство банков подсчитали результаты года и вознаградили свои команды. Рынок воспринял ожидаемые размеры выплат позитивно, минимальные бонусы были на уровне предыдущего года, но в большинстве случаев рост составил до 20% от размера выплат за 2015 год, рассказали в Recruitment boutique S.M.Art.

По словам Маши Янковской, окончательно итоги бонусных выплат можно будет подвести не раньше июня: «В целом выплаты были вполне достойные, — полагает она. — А ведь банки могли бы вообще не платить. Годовой бонус, как известно, является не средством поощрения, а средством удержания сотрудника. А уходить сейчас особо некуда, в особенности из крупных иностранных банков. Поэтому, если работодатель может отложить выплаты без особых проблем, то он делает это».

Активных переходов в IB по итогам выплат бонусов ждать вряд ли стоит. «Основные команды ведущих игроков сформированы. Места возникают по большей части за счет переезда трейдеров в столицы мира в головные офисы международных банков, но я бы не назвала эту тенденцию массовой», — говорит Анастасия Глебова.

«Большего количество переходов, чем обычно, мы не ожидаем, скорее даже наоборот, — согласилась Татьяна Баклагова. — Сегодняшняя ситуация на рынке труда такова, что сотрудники больше ценят своего текущего работодателя и рассматривают смену работы как определенный риск. Тем не менее практически каждый второй сотрудник готов рассмотреть предложение потенциального работодателя, даже если на данном этапе не находится в активном поиске нового места работы».

* Данные исследования, проведенного в апреле 2017 года. В нем приняли участие более 5 тысяч человек из 16 секторов экономики.