Рынок труда в IB: bid vs offer

Одним из главных итогов 2017 года для рынка рекрутмента в финансах стало заметное сокращение числа потенциальных работодателей. Масштабные санации известных банков привели к сужению рынка рабочих мест в банковской сфере. В этих условиях крупнейшие работодатели на российском рынке инвестиционно-банковских услуг получили отличную возможность провести апгрейд своих команд, наняв звездные кадры без переплаты. Эксперты ожидают, что эта тенденция сохранится и в 2018 году: зачистка банковской системы, а значит, и сокращение числа вакансий в этой отрасли продолжатся. В такой ситуации ожидать большого количества переходов в IB-секторе по итогам выплаты бонусов явно не приходится: уходить некуда, более того, покидая завтра прежнее место, кандидаты вряд ли получат более привлекательные условия, чем имеют сегодня.

АППЕТИТ ЕСТЬ ВСЕГДА

2017 год оказался весьма удачным для участников локальных финансовых рынков: ЦБ продолжил снижать ставки, инфляция достигла рекордно низких уровней за всю новейшую историю России. В совокупности со стабильным курсом рубля это привело к серьезным вливаниям иностранных денег в суверенный долг РФ, толкая уровни доходностей ОФЗ вниз. Благо, потенциальные риски введения санкций на покупку новых долговых обязательств РФ не реализовались. Такая позитивная динамика вновь позволила fixed income-дескам оставаться локомотивом заработка для банков, как и годом ранее, вспоминает **Анастасия Глебова, генеральный директор Recruitment boutique S.M.Art.**

Правда, при этом сильно поменялся сам ландшафт российской банковской системы. Сразу три крупнейших частных банка в стране прошли процедуру санации под крылом Фонда консолидации банковского сектора. В дополнение к этому регулятор отозвал еще 47 банковских лицензий. В результате рынок рабочих мест в банковской сфере продолжил сужаться. Однако, несмотря на общее сокращение числа работодателей-банков, 2017 год был очень динамичным для рекрутмента в финансовой сфере, признает Глебова.

Мария ЯНКОВСКАЯ,
руководитель лондонского офиса и партнер компании Morgan Hunt Executive Search

— Рынок труда — отражение состояния экономики. Что мы видим в последнее время? Во–первых, цены на энергоносители остаются стабильными, а это крайне важно для России, во–вторых, фактор общей неопределенности снижается. В–третьих, нельзя не учитывать психологический фактор. Люди не могут постоянно находиться в состоянии стресса.

Да, в 2014–2015 годах участники рынка пребывали в некоем оцепенении. Но теперь период адаптации прошел. Все живут в новой реальности, она не совсем комфортная, но уж какая есть. При этом на рынке долговых инструментов, особенно для ряда компаний, ситуация с санкциями, например, мало сказалась. Международные инвесторы ищут доходности. А такие компании, как Газпром, будучи крайне стабильными, понятными и прозрачными, еще и в состоянии эту доходность обеспечить, это вам не бумаги ряда европейских стран с отрицательной доходностью.
Конечно, остается градус неопределенности с новыми санкциями: какие меры будут вводиться, когда, насколько серьезными они окажутся и так далее. Но все это не мешает рынку функционировать. Да, это никому не помогает, но и не является стоп–фактором. Работодатели по–прежнему готовы развивать отдельные направления, набирать людей.

«Аппетит к кадрам есть всегда, вне зависимости от состояния рынка, — уверена **Альбина Юнусова, генеральный директор консалтинговой компании FIRST (Ward Howell Group).** — Вопрос в качестве этих кадров и их способности адаптироваться к разнообразным сценариям. На сегодняшний день активность есть и в госбанках, и в частных банках, и в других финансовых институтах. Объем найма, как правило, диктуется размером бизнеса».

«Наиболее живой сегодня инвестбанкинг с кредитным плечом, — говорит **Оксана Морсина, управляющий партнер, руководитель практики «Банки и финансовые институты» компании RosExpert.** — Поэтому крупные универсальные госбанки в этом смысле выигрывают, особенно в нише крупнейших корпораций. Они же сегодня являются и ключевыми работодателями. В сегменте компаний средней капитализации список инвестиционно-банковских игроков чуть шире. В основном это средние банки, у которых нет возможности активно кредитовать клиентов».

ИНОСТРАНЦЫ ОСТОРОЖНИЧАЮТ

Если рассматривать не только IB-сектор, но и розницу, корпоративные блоки банков, support-подразделения, то запросов на кадры в 2017 году было одинаково много как от российских госбанков, так и от международных организаций, подтверждают в Recruitment boutique S.M.Art.

«Международные инвестдома ведут себя достаточно активно, добавляя позитив и движение на рынок труда: Credit Suisse и Goldman Sachs нанимают себе сейлзов как по флоу, так и по structuring. Росбанк SG во главе с новым Head of Capital Markets & Investment banking после двухлетнего затишья в найме взял несколько человек для укрепления команды. Но трендом это назвать нельзя, — говорит Анастасия Глебова, — так как все остальные иностранные имена в России в направлении глобальных рынков взяли паузу, не нанимают новых людей, не платят солидных бонусов существующим трейдерам и сейлзам».

«У иностранцев, как и в последние несколько лет, сдержанный подход к найму. В основном, это замены, — объясняет Альбина Юнусова. — Новые позиции открываются не так часто».

«Но говорить о том, что иностранцы не питают никакого интереса к бизнесу в России, не совсем корректно, — рассуждает **Мария Янковская, партнер, руководитель лондонского офиса компании Morgan Hunt Executive Search.** — Конечно, речь идет про точечные истории, но тем не менее такие случаи есть. В прошлом году, к примеру, японский банк Nomura в Лондоне открыл целое российское направление: и сейлз, и трейдинг, и research. Международные банки нанимают персонал на направление fixed income даже в России. Так, например, Вадим Мартыненко, руководивший направлением продаж на глобальных рынках в Sberbank CIB, перешел на позицию co-head of capital markets в московский офис Goldman Sachs. И заметьте, речь идет про американский банк, который по идее должен сокращать бизнес в России».

НОВЫЕ САНАЦИИ — НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Несомненно, именно тренд «оздоровления» банковской системы сильнее всего повлиял на российский рынок труда в 2017 году, сходятся во мнении рекрутеры. На рынок вышло много интересных кандидатов, открытых к диалогу. Работодатели активно пользуются нынешней ситуацией, улучшают качество своих команд за счет привлечения звезд.

«У крупных игроков появляется возможность за те же деньги нанять очень хороших людей, — подтверждает Мария Янковская. — Когда часть игроков уходит с рынка, освобождаются квалифицированные кадры, и тогда банки делают upgrade в собственной команде, привлекая специалистов, которых они не могли себе позволить раньше. Так было, например, в 2016 году, когда Barclays

У ИНОСТРАНЦЕВ, КАК И В ПОСЛЕДНИЕ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ, СДЕРЖАННЫЙ ПОДХОД К НАЙМУ

решил закрыть свой инвестиционный бизнес в России. Тогда освободилось много первоклассных кандидатов, потому что, когда Barclays только открывался в России, он нанимал к себе лучших. А потом все эти люди потеряли работу. И через какое-то время, потраченное на поиски лучшего места, такие кандидаты вынуждены были становиться все более сговорчивыми. Если раньше кто-то стоил, например, 800 000 руб., то через полгода бесплодных поисков его уже можно нанять на меньшие деньги.

То же самое мы наблюдаем сейчас. Например, в Промсвязьбанке был очень хороший research. Пока неясно, нужен ли банку такой отдел в будущем, если он планирует сфокусироваться на оборонке. Однако многие аналитики, работавшие там, уже нашли себе новые места, потому что они хорошие, качественные специалисты».

ИЗ-ЗА ИСТОРИЙ С САНАЦИЯМИ БАНКОВ У КРУПНЫХ ИГРОКОВ ПОЯВЛЯЕТСЯ ВОЗМОЖНОСТЬ ЗА ТЕ ЖЕ ДЕНЬГИ НАНЯТЬ ОЧЕНЬ ХОРОШИХ ЛЮДЕЙ

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

— Количество кандидатов из трех санируемых банков в настоящий момент значительно превышает количество потенциальных предложений для них, несмотря на то что большинство кандидатов — профессионалы в своей области. Кроме того, уровень заработных плат и годовых бонусов в «Открытии», например, был достаточно высок, и буквально два–три банка на рынке могут позволить себе предложить аналогичный либо более высокий уровень компенсаций кандидатам (но при этом для повышений объективно нет предпосылок с учетом переполненного кандидатами рынка труда). Вероятнее всего, санации и отзывы лицензий продолжатся в 2018 году, это повлечет за собой резкое сокращение числа вакансий в банковской сфере при одновременном высвобождении банковских профессионалов.

СПРОС НА COMPLIANCE

«В числе топовых позиций в IB, на которые сейчас есть наибольший спрос, — FICC Flow Sales, Derivatives Sales, Structurer, — отмечает Анастасия Глебова. — В Европе наиболее востребованы кандидаты со знанием MiFID2. В России новая специализация в международных банках — Country Risk Investigation Manager. Сейчас такие специалисты есть по сути только в большой четверке: они занимаются тщательным анализом всех российских рисков и их потенциального влияния на бизнес».

«В последнее время работодатели действительно проявляют повышенное внимание именно к поддерживающим функциям, таким как IT, бизнес-менеджмент, риск-менеджмент, compliance, противодействие мошенничеству, — соглашается Мария Янковская. — Намечается даже некоторый разогрев рынка с точки зрения компенсационных пакетов: хороших специалистов мало и стоят они всё дороже».

А вот среди тех позиций, которые страдают больше всего, — сейлзовые команды, потому что пул клиентов сокращается. Такое количество сейлзов, как раньше, банкам просто не нужно в текущих условиях. Крупнейшие игроки пока не сокращают свои команды, но и не развивают это направление.

Еще один явный тренд, по словам Альбины Юнусовой, — повышенный спрос на кадры со стороны криптоиндустрии. Многие инвестбанкиры переходят в криптоиндустрию, создают свои фонды, ищут фандрайзеров, аналитиков, которые еще пять лет назад осуществляли отраслевое покрытие по ценным бумагам. За последнее время подобные кейсы встречаются все чаще.

Зато процессы диджитализации, ухода в цифру, о которых последние годы говорят все, кадровую ситуацию в инвестиционно-банковском бизнесе пока практически не затронули, по крайней мере в России. «Да, все банковские процессы сейчас проходят цифровую трансформацию. В связи с этим роль IT существенно выросла в любых банковских процессах. Но я не могу сказать, что fixed income-направление это серьезно ощущает на данном этапе», — уточняет Мария Янковская.

«Мы уже 11 лет работаем во всех областях банковского рекрутмента, и как раз диджитализацию наблюдаем практически в любых направлениях, кроме IB. До сих пор никто из основных игроков финансового рынка не сократил ни одного трейдера или сейлза из-за перехода в цифру», — соглашается Анастасия Глебова.

Оксана МОРСИНА,
управляющий партнер, руководитель практики «Банки и финансовые институты» компании RosExpert

— Последние годы в секторе IB произошли глобальные изменения, к которым этот биз–

нес фактически не был готов. Эти изменения касаются продуктов, технологий, подходов к работе с клиентом. Бизнеса стало гораздо меньше, рынки капитала сжимаются, банки сокращают штаты, самых ценных или нужных сотрудников bulge-bracket банки уже перевели в Лондон, оставив в России лишь небольшие подразделения. В результате этих процессов на рынке IB-услуг без работы оказалось большое количество инвестбанкиров. Перед ними стоит проблема, как строить свою карьеру дальше. Инвестиционные банкиры с адаптивным подходом еще пять лет назад почувствовали эти изменения, начали менять индустрии, переходить на сторону клиента в family-офисы либо в крупные корпорации в M&A и treasury-направления.
О том, как ситуация будет развиваться дальше, пока можно говорить лишь на уровне гипотез, которые мы проверим в ближайшие 3–5 лет. IB будет искать новую ценность для клиента; возможно, в результате появится совершенно новый продукт. Произойдет цифровизация бизнеса. Люди, которые заняты в IB, будут развивать свою устойчивость к изменениям и будут планировать свою карьеру не в самый последний момент.

БОНУСЫ: БЕЗ ПЕРЕМЕН

К началу мая практически все команды на IB-рынке получили бонусные вознаграждения от работодателей. По прошедшим выплатам уже можно сделать основные выводы, считает Анастасия Глебова: «норма» рынка — один годовой оклад. При этом есть сейлзы и трейдеры, получившие 50–70% от годовой зарплаты. Крупнейшие российские банки, включая санируемые (да, у них тоже выплачен или обещан бонус за 2017 год), и ведущие иностранные инвестдома в среднем выплатили сотрудникам два годовых оклада. Правда, и тут есть исключения: те, кто показал личные плохие результаты, заработали скромнее. Зато руководители блоков, принесшие хорошую прибыль, могли получить и до четырех годовых окладов в виде бонуса.

В целом, тренд последних 2–3 лет сохраняется: зарплаты растут на 5–10% в год, считает Альбина Юнусова. Если говорить о четырех ключевых позициях в fixed income — DCM, FI-трейдер, FI-сейлз и FI-research, — то ни в одной из них скачкообразных изменений зарплат не произошло, дополняет Мария Янковская.

По отдельным позициям есть рост, но очень точечный. «Например, нанять фандрайзера в криптофонд сегодня стоит очень дорого. Криптоиндустрия сейчас чрезвычайно разогрета с точки зрения уровней зарплат», — говорит Юнусова.

Общая для рынка тенденция — небольшое повышение окладов и сокращение размера годового бонуса в процентном выражении от годовой зарплаты, сходятся во мнении рекрутеры.

«Раньше вознаграждение состояло на 70% из бонусной части. Однако, в силу того что в последнее время финансовые таргеты часто не выполняются и сделок стало меньше, размеры бонусов стали намного скромнее. Таким образом, уровень доходов в IB упал минимум вдвое по сравнению с тучными 2009–2012 годами», — резюмирует Оксана Морсина.

Позиция	Ежемесячный уровень заработной платы (в среднем)	Годовой бонус (в среднем)
Head of Global Markets	800 тыс. — 1.5 млн рублей	2–4 годовых оклада
Head of DCM	400–700 тыс. руб.	1 годовой оклад
DCM (5–8 лет опыта)	200–300 тыс. руб.	4–8 месячных окладов
Head of Fixed Income trading	500–700 тыс. руб.	2–4 годовых оклада
Senior Fixed Income trader (6–10 лет опыта)	300–500 тыс. руб.	1–2.5 годовых оклада
Fixed Income trader (2–4 года опыта)	150– 300 тыс. руб.	6 мес. — 1 годовой оклад
Senior Fixed Income Sales (6–10 лет опыта)	300–450 тыс. руб.	3–7 месячных окладов
Fixed Income Sales (2–4 года опыта)	150–250 тыс. руб.	2–7 месячных окладов
Head of FX trading	400–700 тыс. руб.	2–4 годовых оклада
Senior FX trader (6–10 лет опыта)	300–600 тыс. руб.	1–2.5 годовых оклада

Источник: Recruitment boutique S.M.Art

Средний размер компенсационных пакетов по ключевым позициям в секторе

Альбина ЮНУСОВА,
генеральный директор консалтинговой компании FIRST (Ward Howell Group)

— Пока жалоб по поводу бонусов со стороны кандидатов не поступало, по крайней мере в моем деловом окружении. Люди уже привыкли к справедливой выплате бонусов: заработали — заплатили, не заработали — не заплатили. Все в рамках данных пропорций. Компании считают деньги и учатся справедливо ими распоряжаться. Не всегда в пользу привычных для 2007 года выплат.
Для банкиров бонус — символ окончания года. Так было всегда. Для них это некий рубеж, который каждый год заставляет задуматься о дальнейшем развитии карьеры. Речь не только о размере бонусов, но и в целом об удовлетворенности людей своей работой, о планах работодателя и так далее. Абсолютно все в это время открыты к диалогам и приходят к хантерам, чтобы пообщаться и понять, куда двигаться дальше.

МНОГИЕ ИНВЕСТБАНКИРЫ ПЕРЕХОДЯТ В КРИПТОИНДУСТРИЮ, СОЗДАЮТ СВОИ ФОНДЫ, ИЩУТ ФАНДРАЙЗЕРОВ И АНАЛИТИКОВ