Рынок труда в инвестиционно-банковской сфере: кандидаты диктуют условия

Анастасия ГЛЕБОВА,
основатель и генеральный директор,
Recruitment boutique SMART

Хотя 2021 год и не принес победы над COVID-19, он порадовал активностью на рынке труда и даже ростом заработных плат. Но обо всем по порядку. Сначала следует отметить основные вехи, которые оказали влияние на новые кадровые тренды.

Никто не верил, что снова развернется такая активная борьба за кадры среди работодателей в банковской области

Мир оправился от первых шоковых моментов, и экономика начала возвращаться на позиции, утерянные годом ранее. В 2021 году мы наблюдали рост мирового ВВП и взлет ведущих фондовых индексов. Российский индекс РТС не остался в стороне и вслед за общемировыми тенденциями набрал вес к концу осени — более 30%.

Такая блистательная динамика заставила финансовых аналитиков вернуться к обсуждению глобально несправедливых низких уровней нашего фондового рынка. Однако геополитические события ноября вкупе с падающей нефтью сделали неактуальной многолетнюю мантру о фундаментальной недооцененности российского рынка, вновь продемонстрировав нам, что основные риски для нашего рынка кроются отнюдь не в экономической, а в политической сфере. В результате за последние месяцы года растаяла львиная доля роста, от всего предосеннего позитива осталась только треть.

Другим ключевым событием года стало изменение курса денежно-кредитной политики (ДКП) Банка России на фоне разогнавшейся инфляции. Мартовское заявление Центробанка, сопровождавшее первое за долгий срок повышение ставки, четко показало рынку, что смягчающий цикл ДКП подошел к концу, ставка больше не может оставаться низкой, «говорящие» броши Эльвиры Набиуллиной теперь будут другими. Неоднократное повышение ставки ожидаемо негативно сказалось на облигационных портфелях российских банков. По оценке ЦБ РФ, такие портфели потеряли примерно 7–10% стоимости.

В целом даже ужесточение политики процентных ставок не помешало банковской отрасли закончить год с прекрасными глобальными показателями. Прибыль банковской системы России за 2021 год прогнозируется как рекордно высокая, что уже, в частности, подтвердил Сбербанк, опубликовав невиданные результаты по прибыли за 2021 год. Так что в целом банковский сектор в прошедшем году чувствовал себя очень уверенно.

И этот позитивный факт, несомненно, привел к не менее позитивным результатам года на рынке труда в финансовой отрасли.

ЦАРЬ-СОИСКАТЕЛЬ, ИЛИ СОБЕСЕДОВАНИЕ ЗА ДЕНЬГИ

Во-первых, уже год официально и бесповоротно существует рынок кандидатов, это произошло впервые с 2007 года. Никто не верил, что снова развернется такая активная борьба за кадры среди работодателей в банковской области. Согласно статистике портала hh.ru, вакансий в банках было в среднем на 40% больше, чем в 2020 году. Я бы отметила, что в наиболее горячие месяцы их оказалось больше даже на все 60%.

Рост количества вакансий был связан как с активными переходами кандидатов, так и с развитием в банках своих экосистем, новых продуктов, направлений и сервисов (Сбер, ВТБ, Росбанк, Совкомбанк, МКБ, Тинькофф и др.).

Причем скорость найма феноменально выросла. Диджитализация всех процессов и возможность быстрых онлайн-встреч экономят много времени, и часто вакансия закрывается всего за 1–2 недели. Поэтому крылатое выражение Алисы «Нужно бежать со всех ног, чтобы только остаться на месте» стало как никогда актуальным.

Инвестиционно-банковский рынок был на четвертом месте по активности после IT, корпоративного банкинга и private banking.

Тем не менее наше агентство помогло трейдерам, портфельным управляющим, сейлзам, аналитикам по акциям и облигациям осуществить переход в другие компании и даже переехать в другие страны. Также очень востребованы кандидаты с функцией поддержки: бэк-офис, миддл-офис, бизнес-менеджмент, юристы по соглашениям ISDA/RISDA/GMRA и прочим соглашениям и инвестиционным сделкам.

За последние три года ажиотажного спроса на специалистов по IT их запросы «улетели в небеса». Могу привести такой пример. Теперь, когда рекрутер с ними связывается, чтобы предложить рассмотреть вакансию, он должен быть готов к неожиданным предложениям. Одно из них — перевести на счет 3000–5000 рублей, и тогда IT-специалист найдет время подключиться и пройти онлайн-собеседование.

КОМФОРТ И ДЕНЬГИ В ПРИОРИТЕТЕ

Как мы отметили в аналитике для журнала Forbes, для которого готовим ежегодный обзор по доходам в банковской системе РФ, конкуренция за кадры привела к повышению заработных плат на 10–15%. Стало очевиднее, что первое место при выборе оффера уверенно занимает денежная мотивация кандидатов. А ведь еще совсем недавно главными приоритетами были солидный устойчивый бренд, возможность долгой стабильной работы, потенциальный карьерный рост, комфортная корпоративная атмосфера. Но изменчивость внешнего мира, ослабление рубля и быстрый рост инфляции показали, что даже самый стабильный банк не гарантирует вышеперечисленного, а хорошая зарплата нужна уже сегодня.

Такой бурлящий рынок труда в РФ поменял на 180° тренд утечки кадров. Теперь агентству стало сложнее найти кандидатов, готовых переехать в другие страны, зато уехавшие в европейские и американские компании кадры активно присылают свои резюме с просьбой перевезти их обратно в Москву.

Тренд удаленки укрепился и стал нормой. Все научились эффективно работать из дома, не тратя время на дорогу. Поэтому в райдере кандидатов чуть ли не первой строкой стоит удаленный либо гибридный график с посещение офиса 1–2 раза в неделю.

Ну и не будем утаивать: ряд сотрудников, работая без контролирующего ока боссов, умудряются брать сторонние проекты дополнительно к нагрузке на основном месте работы.

Обещанной ESG-трансформации банков мы совсем не заметили в этом году. Несмотря на первые «зеленые» кредиты, выданные крупнейшими банками страны (Сбер, ВТБ, Газпромбанк, «Открытие», Совкомбанк), вакансий в сфере ESG не было. Если попытаетесь разыскать такие вакансии на сайте hh.ru, то в банковском секторе вы едва ли их найдете.

Очевидно, когда все же «зеленая» тема станет более актуальной, то возникнет большая проблема с поиском нужных кандидатов. Сейчас их на рынке труда практически нет.

НОМЕР ПЕРВЫЙ ПРОТИВ ТРЕНДА

О бонусном пуле 2021 года судить сложно: пока их получили только сотрудники Сбера. Остальные банки не спешат озвучивать бонусы, оттягивая очередную волну переходов. До этого момента все сотрудники инвестиционных подразделений сидят на своих местах и не спешат подписывать офферы.

Несмотря на общее непозитивное настроение трейдеров облигационного рынка, которые ожидают снижения бонусов за прошедший год, сотрудники Сбера уже делают крупные личные покупки. Ведь их годовые выплаты оказались такими же или даже выше, чем в 2020 году: в среднем два годовых оклада (у некоторых доходит до трех) в зарабатывающих подразделениях и 4–8 месячных окладов — у их поддержки (Таблица 1).

Таблица 1
Средний размер компенсационных пакетов по ключевым позициям в инвестиционных подразделениях банков из топ-50

Позиция	Ежемесячная заработная плата, тыс. рублей	Годовой бонус
Head of Global Markets	800–2000	1–2 годовых оклада
Head of DCM	500–800	0.5–1.5 годовых окладов
DCM specialist (5 лет опыта и более)	400–500	4–8 месячных окладов
Head of Fixed Income trading	500–900	1–2.5 годовых оклада
Senior Fixed Income trader (5 лет опыта и более)	400–600	0.5–2 годовых оклада
Fixed Income trader (2–5 лет опыта)	250–400	0.5–1 годовой оклад
Head of Sales	500–800	1–2 годовых оклада
Senior Fixed Income Sales (6 лет опыта и более)	400–550	1–2 годовых оклада
Head of FX trading	500–800	1–2 годовых оклада
Senior FX trader (5 лет опыта и более)	400–500	1–2 годовых оклада
Senior Treasury/Derivatives Sales (6 лет опыта и более)	400–600	0.5–2 годовых оклада
Head of Research	600–900	0.5–1 годовой оклад
Senior research analyst (4 года опыта и более)	300–600	0.5–1 годовой оклад
Portfolio manager (5 лет опыта и более)	350–700	0.5–1.5 годовых оклада