Обзор банковского рынка труда — 2022: потрясения, адаптация, новая реальность

Анастасия ГЛЕБОВА,
основатель и генеральный директор кадрового агентства Recruitment boutique SMART

В 2022 году стало понятно, что предыдущие непростые годы с COVID, как оказалось, были очень комфортными. В прошлом же году случилось всё, чего не ожидали: массовый уход международных компаний из страны, масштабный отъезд мужчин за границу, кардинальное изменение мотивации сотрудников при смене работы. Но прежде чем обозначить новые тренды финансового рынка труда, надо отметить мировые изменения, повлиявшие на банковский сектор России.

Самыми желанными кандидатами для банков и инвесткомпаний стали женщины старшего возраста

РЕЦЕССИЯ, ИНФЛЯЦИЯ И «ОСОБЫЙ ПУТЬ» РОССИИ

Две тысячи двадцать второй год оказался спорным для всей мировой экономики. Факторы рекордной за 40 лет инфляции в США и смена процентной политики ФРС, взявшей курс на повышение ставок, охладили пыл инвесторов. Последующие инфляционные антидостижения, вызванные в том числе резким колебанием цен на энергоресурсы, рецессия в крупнейшей экономике мира, рекордное разовое повышение ставки в США за долгие годы, умноженные на геополитический шок, отразившийся на всей макроэкономике в целом, привели к закономерному результату. Индекс S&P, начинавший год рекордных значений, откатился почти на 20%.

Ситуация же в России, естественно, складывалась особым образом. Благодаря грамотным действиям финансовых властей РФ, а также подскочившим ценам на энергоресурсы удалось уберечь национальную валюту и в целом экономику страны от шторма, казавшегося неизбежным в феврале-марте 2022 года. Совершенно неожиданно для подавляющего большинства экономистов рубль даже укрепился по итогам года. Да, фондовый рынок упал более чем на 40%, пришлось тратить ресурсы ФНБ на покрытие дефицита бюджета, и дальнейшие перспективы еще туманны, но в целом все могло быть гораздо хуже. Например, весной консенсусный прогноз различных экономистов по динамике ВВП страны по итогам 2022 года предрекал 8–10% падения, однако постепенно эти прогнозы улучшались, и уже в декабре ЦБ ожидал падения ВВП примерно на 3%.

Что касается именно банковской отрасли, то тут цифры более драматичны. Две тысячи двадцать первый принес абсолютный рекорд

по прибыльности банковской системы России. На момент написания данной статьи ЦБ (январь 2023-го) еще не опубликовал официальные данные по этому показателю за прошедший год, однако, ориентируясь на последнюю в 2022 году пресс-конференцию ЦБ и примерные прогнозы различных экономистов, можно предполагать, что общий результат банковского сектора, видимо, будет в районе нуля.

Как же это все повлияло на финансовый рынок труда? Рискну в данном случае это сказать: «всё не так однозначно». Обсудим.

Несомненно, с конца февраля по апрель рынок труда замер и находился в объяснимом шоковом состоянии, а аналитики предрекали для него самые плохие сценарии.

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ НАОБОРОТ

Но в апреле в связи с огромным перетоком клиентов из санкционных банков в международные стабильные организации на кандидатов свалилось большое количество вакансий. Самыми востребованными оказались менеджеры по работе с клиентами (как корпоративными, так и частными), специалисты комплаенс и финмониторинга, KYC, инвестиционные аналитики и управляющие именно на международных рынках, финансовые аналитики по оценке покупки-продажи компаний, бэк-офис по учету сделок за пределами России. Отдельно надо отметить огромный спрос на профессионалов в сфере информационной безопасности: их стоимость выросла больше чем в два раза за пару месяцев.

Но после закрытия основных пробелов в найме персонала летом финансовых вакансий стало на 50 % меньше. Банки и инвестиционные компании замерли в поиске новых направлений развития, ситуация на рынке труда стала негативно-стабильной.

КОГДА ПОЛ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ

И вот нерадостный и волнительный конец сентября неожиданно развернул тренд в позитивную для рынка труда сторону. С этого момента самыми желанными кандидатами для банков и инвесткомпаний стали… женщины старшего возраста. Их бесценный плюс в виде неприменимости к ним призыва (и отсутствия необходимости уходить в декрет) оказался очень востребованным. Буквально за неделю в банках оголилось очень много вакансий в связи с уехавшими из страны до 1 млн человек.

УХОДЯ УХОДИ. ИЛИ?..

А вот уход международных компаний из России совсем не вызвал увеличения безработицы, как предполагалось.

Во-первых, иностранные компании предлагали переезд всем или многим своим сотрудникам (например, Fitch Ratings), и этим предложением большинство воспользовалось.

Во-вторых, некоторые компании уходили через продажу бизнеса с сохранением рабочих мест прежней команды (каптивные банки).

В-третьих, ряд компаний объявили об уходе, но так и не ушли, а просто поменяли название и остались без связи с глобальными компаниями (например, KPMG теперь Kept, EY — Б1, PWC — TeDo), оставив персонал.

По итогам 2022 года можно сказать, что рынок труда в банковской сфере был менее активным, движения и переходы сократились на 35–40 %.

«ЗАРПЛАТА», «МОДНЫЙ ОФИС» — ПРОШЛОЕ. В ТРЕНДЕ — «УДАЛЕНКА», БРОНЬ, БЕЗОПАСНОСТЬ

Зарплата и бонусы больше не являются основной мотивацией кандидатов при смене работы. Ценности изменились под натиском 2022 года, и теперь самые популярные запросы соискателей таковы:

- полностью удаленная работа, на которую они готовы даже в обмен на сокращение зарплаты до половины (при возможности получать ее из безопасного места);
- бронь от банка/компании, если работа все-таки в офисе.

Госбанки же, успешно практиковавшие удаленку во времена ковида, теперь запрещают ее из-за давления сверху либо предлагают гибрид — два дня дом / три дня офис, при котором кандидаты физически обязаны оставаться в Москве. В связи с этим ряд департаментов крупнейших российских банков из топ-5 потеряли от 30 до 60 % сотрудников, уволившихся и покинувших страну. Причем большая часть из них была на ключевых и важных для банков ролях. К нам обращались кандидаты, которые в предыдущие годы были признаны руководством наиболее результативными сотрудниками этих банков, но за последние полгода переехали за пределы РФ.

На вопрос о полученных или ожидаемых бонусах за 2022 год в инвестиционных подразделениях банков трейдеры и сейлзы отвечали: «Теперь это для нас на втором плане, сильнее волнуют туманные перспективы и профессиональное падение». Тем не менее большинство на эти бонусы может рассчитывать, хотя сумма будет ниже, чем аналогичная за 2021 год.

Уже получили выплаты в Сбере и часть бонуса в Совкомбанке (в феврале будет

Роста фиксированных заработных плат (помимо ИТ) в 2022 году не было и в ближайшее время не ожидается

Таблица 1
Средний размер компенсационных пакетов сотрудников инвестиционных подразделений банков топ-50

Источник: данные Recruitment boutique SMART

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 годовой оклад
DCM specialist (5+ лет опыта)	400–500	4–8 месячных окладов
Head of Fixed Income trading	500–900	0.5–2.5 годовых оклада
Senior Fixed Income trader (5+ лет опыта)	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)	400–550	1–2 годовых оклада
Head of FX trading	500–800	0.5–2.5 годовых оклада
Senior FX trader (5+ лет опыта)	400–500	0.5–2 годовых оклада
Senior Treasury/Derivatives Sales (6+ лет опыта)	400–600	0.5–2 годовых оклада
Head of Research	600–900	0.5–1 годовой оклад
Senior research analyst (4+ года опыта)	300–600	0.5–1 годовой оклад
Portfolio manager (5+ лет опыта)	350–700	0.5–1.5 годовых оклада

выплачена вторая часть). Руководство банков, несмотря на сложности года, порадовало свои команды в соответствии с их ожиданиями.

В ВТБ выплата годовой премии запланирована в инвестиционной команде на конец февраля, а в банковской — в марте.

В целом роста фиксированных заработных плат (помимо ИТ) в 2022 году не было и в ближайшее время не ожидается. Исключение составил «Банк Открытие», которые изменил свою мотивационную систему после слияния с ВТБ в конце года: теперь в банке уменьшилась доля премий, но стала выше ежемесячная заработная плата, что обрадовало многих сотрудников.

Средний уровень мотивационных пакетов сотрудников инвестиционных подразделений топ-50 банков приведен в Таблице 1.

Для широкого пиара вашей компании или конкретного проекта мы предлагаем новый формат

Большое имиджевое интервью

Хронометраж: от 30 до 40 минут

Количество спикеров: не более двух представителей

Локация: на ваш выбор: офис, лофт-зоны ресторана или отеля

Съемка интервью занимает один день

по вопросам проведения обращайтесь: adv@cbonds.info

Cbonds TV

Тема:
• глобальная (в целом о компании или большом проекте)
• или узкая (итоги года, планы на будущее, подготовка к реализации какого-либо проекта)

Темы беседы и вопросы заранее оговариваются с заказчиком

Реклама