Обзор банковского рынка труда — 2025

Анастасия ГЛЕБОВА,
владелец, генеральный директор, Рекрутмент бутик «СМАРТ»

Если 2024 год был праздником на улице соискателя, то 2025-й вежливо попросил гостей покинуть помещение

МАКРОЭКОНОМИКА: ТРАМП, СТАВКИ И «ВАЛИДОЛЬНЫЙ» ГОД

Мировая экономика в 2025 году напоминала американские горки, где оператор аттракциона явно забыл, где находится тормоз. Глобальные рынки лихорадило от «трампономики» 2.0: новые торговые пошлины и непредсказуемые решения из Белого дома заставляли инвесторов по всему миру пить корвалол литрами. Пока ФРС США мучительно пыталась нащупать «мягкую посадку», европейская инфляция замерла в нерешительности.

В России же главным словом года стала «Выдержка». После затяжного периода экстремально высокой ключевой ставки рынок наконец увидел свет в конце туннеля. И хотя ЦБ начал осторожно приотпускать вожжи, накопленный эффект дорогого заимствования привел к тому, что инвестиционный оптимизм сменился суровой экономией. Рынок облигаций начал восставать из пепла, но общая неопределенность заставила крупнейших игроков перейти в режим тишины.

Весь этот затяжной макроэкономический марафон не мог не отразиться на самой чувствительной сфере любого бизнеса — на людях, превратив рынок труда в зеркало экономических опасений.

ТРЕНДЫ РЫНКА ТРУДА: В ОЖИДАНИИ РАЗВОРОТА

Если 2024 год был праздником на улице соискателя, то 2025-й вежливо попросил гостей покинуть помещение.

1. Вакансии. Мы зафиксировали резкий спад активности: в отдельные периоды количество вакансий в финсекторе рушилось до –40 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Причина прозаична: отсутствие бюджетов на развитие и высокая стоимость денег. Работодатели стали считать не только деньги, но и риски, связанные с наймом нового человека. Вместо открытия новых позиций банки перешли к тактике «внутреннего перекладывания», когда задачи ушедшего сотрудника распределяются между текущей командой.

2. От рынка кандидата к рынку работодателя. После ярко выраженного «рынка кандидата» 2024 года 2025-й стал годом разворота. Постепенно, но довольно уверенно рынок начал смещаться в сторону работодателя. На практике это выглядело так: увеличилось число активных соискателей, кандидаты стали откликаться на широкий спектр вакансий (часто не совпадающих с их профилем), а зарплатные ожидания начали снижаться, иногда весьма существенно. Впрочем, эта тенденция не абсолютна: «звезд» и редких профи по-прежнему приходится уговаривать на переход и за прирост по зарплате +30 %, к огромному облегчению их текущих руководителей.

3. Контрофферы: закрепившаяся практика. Тренд на контрофферы в 2025-м не просто сохранился, а окончательно закрепился. Для работодателей стало очевидно: удержать текущего сотрудника

Зарплаты по итогам 2025 года практически не выросли — повышение коснулось лишь точечно тех сотрудников, кто находился под реальным риском ухода

зачастую выгоднее и безопаснее, чем выходить на рынок за новым. Контрофферы перестали быть исключением и превратились в стандартный управленческий инструмент: повышение зарплаты, точечный пересмотр условий или гибкий график используются сегодня повсеместно, чтобы сохранить специалиста и избежать рисков «кота в мешке».

4. Новое поколение. Молодые кадры, вышедшие из университетов, стали вызовом для HR. Общий тренд прослеживается отчетливо: повышенная ранимость, неприятие критики, склонность к исчезновению с радаров даже перед онлайн-встречами. Конечно, это не универсальное описание всех молодых специалистов, но тенденция требует от компаний пересмотра подходов к адаптации и коммуникации. При этом «старой гвардии» на рынке становится все меньше, что только добавляет головной боли рекрутерам.

ИТ

Главная сенсация года — резкое охлаждение к ИТ-сектору. Мы увидели то, что казалось немыслимым: Сбер к концу 2025 года оптимизировал штат ИТ-блока (включая «Купер», «МегаМаркет» и «Самокат») на 5000–10 000 человек. Как официально подтвердил Герман Греф, банк перешел к агрессивной замене рутины мультиагентными ИИ-системами на базе GigaChat. Всего же за 9 месяцев 2025 года группа сократила численность сотрудников на внушительные 13 500 человек!

Сбер стал лишь первой ласточкой этого холодного душа. Тренд на оптимизацию подхватили и другие:

- VK и маркетплейсы закрыли десятки нерентабельных экспериментальных проектов.
- Финтехи из топ-10 начали массово отказываться от внешних команд в пользу внутренней автоматизации.
- Агрегаторы и сервисы доставки избавились от «армии джунов», чьи задачи теперь выполняет алгоритм.

Всего за 2025 год российский ИТ-рынок «высвободил» более 50 000 специалистов!

ИИ

ИИ теперь играет за обе стороны: кандидаты используют его для «ковровых» откликов, а работодатели — для автоматического отсева. Рынок стал быстрее, но менее персонализированным.

Мы в Рекрутмент бутик «СМАРТ» считаем такой подход рискованным и продолжаем разбирать резюме исключительно вручную. Часто мы видим в биографии кандидата те важные нюансы, которые бездушный алгоритм просто отсеял бы. В результате ценность живого интервью и экспертной оценки в 2025 году только выросла.

БОНУСЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Зарплаты по итогам 2025 года практически не выросли — повышение коснулось лишь точечно тех сотрудников, кто находился под реальным риском ухода. Что касается премий:

- Сбер, Газпромбанк и ДОМ.РФ выплатили бонусы еще в декабре, чем очень порадовали своих сотрудников (в Газпромбанке это совсем недавняя практика по ранним срокам выплат бонусов). В Сбере выплаты оказались на 10–20 % ниже прошлых, а в Газпромбанке «срез» составил около 30 %. В среднем сотрудники получили порядка 1 годового оклада (руководство — до 2). Снижение выплат связано не только с экономикой, но и с пассивностью рынка: вероятность ухода сотрудников при недовольстве минимальна.
- ДОМ.РФ стал белым лебедем года: после успешного IPO банк порадовал фронт-офис Инвестиционного департамента выплатами в размере 2 годовых бонусов.
- ВТБ традиционно «томит» сотрудников в ожидании до конца февраля, а Альфа-Банк ждет апреля и настроен очень позитивно — команда надеется получить не менее 2 годовых окладов.

ИТОГИ: НЕОЖИДАННЫЙ СТАРТ

2025 год научил нас ценить стабильность. «Американские горки» в экономике заставили многих затаиться на текущих местах, а работодателей — включить режим жесткой экономии.

Однако, вопреки всем пессимистичным прогнозам, 2026 год начался, на удивление, активно. Количество вакансий в январе резко выросло по сравнению с декабрем. Означает ли это начало нового цикла роста или лишь временную оттепель — покажет время. Как научила нас жизнь в последние годы, все может измениться за один день. Но пока мы в «СМАРТ» с интересом наблюдаем за этим оживлением и входим в новый сезон с рабочим азартом!

Главная сенсация года — резкое охлаждение к ИТ-сектору