

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА И ЗАПРОС НА НОВЫЙ ТИП СПЕЦИАЛИСТОВ*

Наталья Владимировна КОЛОСКОВА ^{а*}, Ольга Александровна ЧИСТЯКОВА ^б

^а кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сибирский университет потребительской кооперации (СибУПК), Новосибирск, Российская Федерация
natashak2002@list.ru
<https://orcid.org/0000-0002-1821-4256>
SPIN-код: 9325-0788

^б кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сибирский университет потребительской кооперации (СибУПК), Новосибирск, Российская Федерация
chistiakowa.ol@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5325-1239>
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 517/2020
Получена 10.09.2020
Получена
в доработанном виде
24.09.2020
Одобрена 08.10.2020
Доступна онлайн
29.10.2020

УДК 336

JEL: G10, J44

Ключевые слова:

финансовый рынок,
финтех, рынок труда,
профессиональный
стандарт,
профессиональные
квалификации

Аннотация

Предмет. Влияние современных тенденций развития финансового рынка на состояние рынка труда молодых специалистов в финансовой сфере.

Цели. Исследование теоретических аспектов и проведение анализа профессиональной компетентности молодого специалиста по профилю «Финансы и кредит» в условиях трансформаций финансового рынка. Обоснование важности конвергенции подходов к подготовке специалистов нового типа.

Методология. Использованы методы экономического анализа, контент-анализа, сравнения, экспертных оценок. Информационной базой послужили данные, представленные Банком России, Министерством науки и образования РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ.

Результаты. Подтверждена гипотеза о недостаточной гибкости и адаптивности системы высшего профессионального образования относительно высоких темпов изменений финансового рынка, как институциональных, так и технологических. Доказано несоответствие новых запросов финансового рынка формируемым компетенциям выпускников вузов по профилю «Финансы и кредит». Исследование служит предпосылкой для прогнозирования перспектив развития рынка труда в целях гармонизации интересов всех участников финансового рынка.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2020

Для цитирования: Колоскова Н.В., Чистякова О.А. Трансформация финансового рынка и запрос на новый тип специалистов // *Финансы и кредит*. — 2020. — Т. 26, № 10. — С. 2290 — 2309.
<https://doi.org/10.24891/fc.26.10.2290>

* Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 19-010-00908 «Исследование проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда».

Введение

Финансовый сектор российской экономики развивается быстрыми темпами, опережая реальный сектор, производящий товары и основные материальные услуги. В финансовом секторе России наблюдаются значительные перемены, что вызвано информационно-технологической революцией, так как именно предоставление и потребление финансовых услуг требует нового формата делового общения и принципиально нового научно-технического базиса. Возникают невиданные ранее формы финансовых институтов (например, финансовые супермаркеты, электронные платежные системы), распространяются новейшие скоростные и защищенные технологии передачи данных о денежных операциях, способы хранения денег на виртуальных счетах (блок-чейн, маркет-плейс), внедряются совершенно новые способы аккумуляции и инвестирования капиталов (краудфандинг, краудсорсинг). Все перечисленные и множество других новшеств требуют изучения в целях адаптирования сотрудников к переменам в финансовой инфраструктуре и в финансовых технологиях. В связи с этим особую значимость приобретают экономические и социологические исследования спроса и предложения на рынке рабочей силы в финансовом секторе. Ясно, что финансовые технологии XXI в. будут внедрять и осваивать люди, а не роботы, до повсеместной роботизации хозяйственной деятельности еще далеко. Поэтому необходимо готовить молодых специалистов с прицелом на новую организацию труда, ведь выпускникам вузов предстоит работать в финансовых институтах нового поколения.

Как было отмечено, финансовая сфера общественной жизни стремительно меняется; появляются и становятся обычными для участников финансового рынка различные инновации: услуги, валюты, инструменты, технологии, сервисы и генерирующие их структуры. Таким образом, весь финансовый рынок трансформируется в особую часть экономики, и это обусловлено множеством причин, проявляющихся как на макроуровне, так и на микроуровне. В современных условиях финансовая модель государства, которую понимают как общественный финансовый механизм, должна резко измениться и стать, прежде всего, более эффективной, прозрачной и предсказуемой. Управление бизнес-процессами в финансовых компаниях подвергается трансформации с теми же целями: достижение эффективности, оперативности, экономичности, обеспечение устойчивости. В связи с этим нельзя не обратить внимание на все большее отставание качества и количества человеческого капитала от потребностей развития финтех-самой передовой части финансового рынка, того самого каркаса цифровой экономики XXI в., о котором в последнее время много пишут.

Главная тенденция финансового рынка — цифровизация бизнес-процессов и ее разновидность — внедрение искусственного интеллекта. Они обозначили новые проблемы в системе подготовки специалистов для финансового сектора. Одновременно появилась угроза масштабного роста количества «лишних людей» в результате значительного снижения занятости в финансовом секторе, при этом обученные кадры оказались невостребованными, а индивидуальные устремления работников — нереализованными [1]. Следовательно, актуальной является

разработка механизмов координации усилий вузов и профессиональных участников финансового рынка в деле повышения качества подготовки молодых специалистов.

При исследовании названных проблем полезно использовать в качестве метода изучения конфликта интересов двух сторон (практиков финансового рынка и вузов) дуализм, а именно двойственность оценок, применяемых к качеству человеческого капитала и к требуемой структуре рабочей силы на финансовом рынке. Дуализм, используемый философами в спорах, например, о первичности и самостоятельности физической (материальной) либо ментальной (духовной) сущностей человека, применим к рассмотрению внутренней противоречивости (двойного стандарта) системы профессиональной подготовки. С одной стороны, узкая специализация и, как следствие, рост производительности труда при снижении издержек обращения, а с другой стороны, универсализация и, как следствие, мультипликативный рост производительности труда при росте затрат на рабочую силу. На рубеже XX и XXI вв. в развитии общества на рынке труда квалифицированной рабочей силы проявились противоречия фундаментального свойства, имеющие значительные негативные последствия. Новые поколения специалистов становятся в основной массе «винтиками» в мире денег, их легко заменить компьютерами; эти «винтики» недовольны своим положением, но к работе «творцов» совсем не готовы. Предложение на рынке труда все больше разделяется на касты, конкуренция между ними ослабевает, что мешает общественному прогрессу и, среди прочего, развитию самого финансового рынка. Разрешить данное противоречие согласно дуализму можно, если ответить на вопрос о том, что является первичным и самоценным: творческий потенциал работника или же технологические рамки с жесткими регламентами труда? В контексте данного исследования выявляется двойственность и определяется объективность требований, предъявляемых к молодым специалистам финансового рынка на современном этапе.

Обзор исследований

Большое число авторов исследует феномены цифровизации экономики, проявляющиеся в финансовом секторе более наглядно на примере крупнейших банков. Этому аспекту посвящены работы коллективов авторов, работающих под эгидой таких крупных компаний, как McKinsey&Company¹ (США), AT&Kearney² (США), KPMG³ (Нидерланды). Считается, что «переход на цифру» в сфере управления капиталами даст значительную экономию издержек, связанную в первую очередь с заменой живого труда машинным и широкой автоматизацией бизнес-процессов. Кроме того, ученые и практики рассчитывают на снижение операционных рисков и обусловленных ими финансовых потерь. Однако практика показывает, что это далеко не всегда так.

¹ Цифровая Россия: новая реальность. Отчет McKinsey, июль 2017 г. URL: <https://www.mckinsey.com>

² Banking in a Digital World. Insights from Leading Retail Banks Worldwide on the State of Play and Expected Challenges in the Digital Banking Journey. URL: https://www.academia.edu/30677169/Banking_in_a_digital_world_pdf

³ Digital Banking. Banking on the Go. Financial Services. KPMG. URL: <https://home.kpmg/in/en/home/insights/2016/02/digital-banking.html>

Использование искусственного интеллекта (ИИ) и последствий его повсеместного внедрения находится в фокусе внимания прежде всего регулятора финансового рынка, поскольку оно приведет к снижению занятости в финансовом секторе и изменит формат предоставления и получения финансовых услуг. На современном этапе ученые и практики также активно изучают побудительные мотивы внедрения компьютерных программ (обучающих, консультирующих, анализирующих), способных полностью заменить человека. В конце 1950-х гг. Г. Саймон сформулировал факторы рационального поведения человека на рынке:

- 1) вычислительная сложность проблемы;
- 2) ограничения разума;
- 3) максимальное время, за которое необходимо принять решение.

Объективный предел рациональности поведения, установленный ученым, диктует нахождение индивидом компромисса между достаточностью и собственной удовлетворенностью результатом⁴. Таким образом, человек не способен к абсолютно рациональным финансовым решениям, это прерогатива искусственного разума, его использование снизит (возможно, до нуля) ошибки, риски потерь и конфликт интересов, особенно в условиях неопределенности. История ИИ имеет три крупных этапа развития нейронных сетей: кибернетика (1940—1960-е гг.), коннекционизм (1980-е гг.), глубокое обучение (2010-е гг.). Наиболее развитые формы ИИ удачно сочетают в себе качества человеческого разума и инженерные системы. Однако требуется контроль со стороны человека — окончательное решение всегда за ним. Следовательно, роботизация принятия финансовых решений, например в области портфельного инвестирования, консалтинга, кредитного андеррайтинга, несет в себе опасность получить неуправляемые бизнес-процессы и в итоге может привести к неспособности менеджера формулировать бизнес-идею и оценивать ее результат. Подобные рассуждения, встречающиеся в современных исследованиях⁵ [2], наводят на мысль: новые поколения специалистов должны обладать инженерными знаниями и навыками, чтобы понимать структуру и логику действий робототехники, уметь подчинить себе даже сложную машину; финансист должен быть наполовину программистом, чтобы не занимать подчиненное положение в контакте с «машинами будущего». В связи с этим специалист по финансовым операциям должен быть обеспечен качественной нормативной и организационной базами для проверки и подтверждения рациональности принимаемых с помощью ИИ решений⁶.

⁴ Искусственный интеллект в финансовом секторе // Обзор регулирования финансовых рынков. 2016. № 5. С. 12—21. URL: https://www.cbr.ru/Content/Document/File/36014/ai_n.pdf

⁵ Тренды цифровой экономики: базовые навыки программирования пригодятся всем. URL: <http://worldskills.ru/media-czentr/novosti/trendyi-czifrovoj-ekonomiki-bazovyye-navyiki-programmirovaniya-prigodyatsya-vsem.html>; Financial Services Technology 2020 and Beyond: Embracing disruption. URL: www.pwc.com/fstech2020

⁶ Цифровая Россия: новая реальность. Отчет McKinsey, июль 2017 г. URL: <https://www.mckinsey.com>

Коллективы ученых и практиков в России детально исследуют качественные характеристики рабочей силы, вовлекаемой в финансовый сектор экономики. Преобладает мнение авторов, апеллирующих к профессиональным стандартам, разрабатываемым при их же участии, как к панацее, что, на наш взгляд, в принципе не может быть верным в силу отставания этих правил (стандартов) от происходящих изменений на финансовом рынке [3–7]. Кроме того, слишком надеяться на эффективность применения профстандартов не стоит, потому что необходимо еще разработать правила их внедрения в практику финансового рынка, одно лишь принуждение финансовых организаций к использованию утвержденных профстандартов не даст хорошего результата. И наконец, есть опасность того, что содержание профстандартов будет быстро устаревать, и разработчики вместе с контролерами будут завалены работой по исправлениям и дополнениям требований к специалистам по финансам и кредиту. В данном направлении необходимо не догонять, а опережать.

Таким образом, обзор научной литературы показал, что в современных исследованиях проблем, возникающих в связи с переходом к новому типу экономики при всеобщей цифровизации и автоматизации, преобладает технологический подход. Недостаточно внимания уделяется проблемам занятости трудовых ресурсов финансового сектора в новых условиях трансформаций финансового рынка. Очень важно совершенствовать методики оценки профессионального соответствия специалистов предоставляемым условиям труда и целям работодателей.

Материалы и методы

С научной точки зрения финансовый рынок является сложно структурированным понятием и объектом непрерывного изучения. Самое общее определение, имеющее непосредственное отношение к заявленной теме исследования, может быть следующим: финансовый рынок — сфера рыночных транзакций (операций, сделок) с капиталом, выступающих всегда в денежной форме, но в различных модифицированных видах. Многообразие этих видов порождает различные способы использования капитала, то есть разнообразные финансовые инструменты, в которых может разобратся, как правило, только специалист, имеющий профильное экономическое образование, кроме того, требуется еще опыт работы в данной сфере деятельности.

Финансовый рынок выполняет роль инфраструктуры для всей финансовой системы и обеспечивает функционирование финансов, личных, корпоративных и государственных. Сегменты финансового рынка кардинально отличаются друг от друга по составу участников, характеру общения поставщиков услуг с их клиентами, но главное — по виду продаваемых финансовых активов. Отсюда следует вывод: на финансовом рынке могут успешно работать преимущественно специалисты узкого профиля, обладающие определенными требуемыми

компетенциями. Практический опыт работы специалиста в данном контексте имеет большое значение.

Особенностью современной ситуации на финансовом рынке России является то, что он находится на стадии системных трансформаций, в процессе которых руководители компаний переосмысливают не только бизнес-модели организаций, но и качество трудовых ресурсов, а также их функционал. Переход к зрелому и цивилизованному финансовому рынку в России — необходимая и важная ступень повышения эффективности и социальной справедливости всей финансовой системы страны [8]. В то же время надо учитывать то, что повышение качества человеческого капитала — процесс не механический и не быстрый, а сопряженный с ментальными, гендерными, социально-историческими особенностями населения. Если же учитывать то, что работодатель должен заботиться не только о материальном стимулировании труда, но и о возможностях самореализации работников, приходится признать: одни только бизнес-элиты (руководители банков-фондов-бирж) не могут обеспечить современные бизнес-процессы (финансовые операции) качественной рабочей силой. И это несмотря на развитие корпоративных университетов, получивших распространение среди крупных финансовых организаций за последние 10—15 лет.

Итак, проясним, что представляют собой трансформации финансового рынка России, происходящие в последнее десятилетие и имеющие непосредственное отношение к рынку труда. Это прежде всего крупные институциональные и технологические сдвиги в финансовом секторе [9]:

- во-первых, существенное снижение числа действующих профессиональных участников, это происходит под влиянием усиления конкуренции и в результате очистки рынка от ненадежных и криминализированных игроков;
- во-вторых, усиление позиций банковского сектора, а внутри него — укрепление институтов, подконтрольных государству;
- в-третьих, повышение концентрации капитала и рост общей капитализации рынка, что происходит из-за слияний и поглощений, а также из-за усиления роли финансов в жизни общества;
- в-четвертых, высокая динамика дистанционных форм обслуживания клиентов, что становится возможным благодаря технологическим инновациям и что увеличивает доступность финансовых услуг для населения и бизнеса;
- в-пятых, превращение лидирующих финансовых организаций в невиданные ранее структуры (финансовые гиганты с собственными экосистемами) и их переход на новые финансовые продукты, что резко меняет характер конкуренции и расстановку сил на финансовом рынке.

Отмеченные трансформации находятся под пристальным наблюдением Банка России, по инициативе которого в конце 2016 г. была создана Ассоциация ФинТех

(АФТ) в качестве площадки для постоянного диалога профессиональных участников финансового рынка, в том числе банков, платежных систем, страховых и телеком-компаний, по вопросам формирования экспертной оценки инновационных финансовых технологий с учетом международного опыта. АФТ способствует разработке концепций финансовых технологий и методов их внедрения, критерием качества наиболее часто выступает доступность финансовых инструментов и услуг для населения⁷. Последней новацией, разработанной АФТ, стал законопроект о цифровом профиле гражданина и юридического лица, внесенный в Госдуму РФ в марте 2019 г., который до сих пор (на 01.09.2020) не принят и находится в стадии обсуждения.

В современной экономике изменилась и структура рынка труда, на этом рынке быстро исчезают многие традиционные профессии, появляются все новые их виды, носящие межпрофессиональный (междисциплинарный) характер и требующие новых компетенций работников. Цифровые технологии в экономике, и особенно в финансах, делают доступными большие объемы самой разной информации для всех желающих. При этом образовательные учреждения с трудом поспевают за потоками новой информации в предметных областях. Все это приводит к разбалансированности интересов и возможностей самих обучающихся. С одной стороны, они потребляют большое количество качественной и актуальной информации, а с другой стороны, у них формируются запросы и ожидания относительно собственного статуса в обществе, очень мало реализуемые на практике. Кадровые службы банков и не только банков занимаются рекрутингом, хэд-хантингом, обучением, переобучением, воспитанием (лояльности, целеустремленности, лидерства и т.п.), понимая, что готовых к работе эффективных сотрудников им на рынке не найти. По логике описанной типичной ситуации кадровые службы финансовых организаций должны тесно сотрудничать с учебными заведениями, предъявлять последним список компетенций, обязательных для успешного сотрудника финансовой организации (банка, биржи, компании). Однако тесного сотрудничества здесь не наблюдается, лишь отдельные мероприятия рекламного характера (ярмарки вакансий, семинары, бизнес-тренинги, встречи), способствующие возникновению интереса студентов к конкретным финансовым организациям.

Специалист профиля «Финансы и кредит» сегодня должен понимать: какое изменение в финансовых операциях наступит завтра и что будет наиболее актуальным в финансовых услугах, для этого ему надо овладеть приемами экономического анализа, научиться применять различные инструменты и оценки финансовой деятельности организаций, как банков, инвестиционных фондов и других профессиональных участников финансового рынка, так и торгово-производственных компаний. Каждому сотруднику финансовой организации необходимо грамотно построить свою работу с клиентами, иначе эту компанию ждет провал из-за высокой конкуренции. Современный специалист по финансам и

⁷ Основные направления развития финансового рынка Российской Федерации на период 2019–2021 годов (разработаны Банком России). URL: http://www.cbr.ru/content/document/file/71220/main_directions.pdf

кредиту должен уметь находить и обрабатывать полезную информацию, работать с большим количеством источников, оставляя только достоверные и полноценные сведения, должен уметь самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность. Изложенные требования к выпускникам вузов в той или иной степени отражены в государственных стандартах высшего образования, которые, однако, не во всем стыкуются с действующими профессиональными стандартами.

Государство, понимая важность для экономики и всей жизни общества быстрее развития финтех, утвердило программные документы, обеспечивающие ускорение цифровизации и внедрения инноваций в финансовую сферу. К ним относятся:

- Основные направления развития финансовых технологий на период 2018—2020 гг., утвержденные Банком России и нацеленные на поддержку инноваций и создание благоприятной среды для финансовых технологий на финансовом рынке;
- Основные направления развития финансового рынка на 2019—2021 гг. В документе подчеркивается, что будущее российского финансового рынка зависит, среди прочего, от ответов на вопросы, которые встают в связи с финансовыми технологиями, поскольку цифровизация, повышая доступность, удобство пользования финансовой услугой и снижая ее цену, создает новые и усложняет прежние вызовы⁸ для бизнеса.

Все сказанное об изменениях на финансовом рынке России означает, что он бурно развивается и растет, в перспективе может стать полноценной инфраструктурой экономики. Стоит напомнить, что сейчас финансовый рынок России далек от аналогов развитых государств мира. Так, по Глобальному индексу конкурентоспособности (Global Competitiveness Index) российский финансовый рынок находится на 107-м месте в мире, отставая от всех стран — членов БРИКС⁹. Данная ситуация свидетельствует о том, что развивающемуся рынку требуются дополнительные ресурсы, а самый главный ресурс — это человеческий капитал.

Финансовый сектор наряду с производственным формирует рынок труда, внося свою лепту в совершенствование структуры последнего, предъявляя спрос на высококвалифицированных специалистов и менеджеров. По данным Росстата, к началу 2019 г. средняя заработная плата в финансовом секторе превысила среднероссийский показатель в 2,1 раза и составила 91 тыс. руб. в месяц¹⁰. Высокие доходы наемного персонала банков, страховых и инвестиционных компаний, безусловно, во многом объясняются сверхвысокими вознаграждениями руководителей организаций. Разрыв в оплате труда низового звена и высших менеджеров финансовых корпораций огромен, но это означает и наличие мощных мотивов к повышению в должности. Таких корпоративных лифтов нет в реальном секторе экономики. Однако для продвижения по карьерной лестнице работнику,

⁸ Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта «Специалист в области финансовых технологий». URL: [https://asprof.ru/site/public/elfinder/Docs/poyasnitelnayazapiska %20 po%20fintex.pdf](https://asprof.ru/site/public/elfinder/Docs/poyasnitelnayazapiska%20po%20fintex.pdf)

⁹ Digital Banking. Banking on the Go. Financial Services. KPMG. URL: <https://home.kpmg/in/en/home/insights/2016/02/digital-banking.html>

¹⁰ Труд и занятость в России. Сборник. М., 2019. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf

например, в банке необходимы большие затраты труда, а часто и денег, еще на входе в корпорацию. Имеется в виду базовое профильное образование, которое необходимо получить на бесплатной основе, если имеются талант, трудолюбие и целеустремленность, или же на платной основе, если чего-то не хватает. Отдел по работе с персоналом проводит тщательный отбор кандидатов на имеющиеся вакансии (тестирование, собеседование), затем определяет потенциал специалиста и направляет его в наиболее перспективные для него подразделения (при наличии в организации развитой корпоративной культуры). И далее начинается непрерывная учеба «в корпоративе» как условие соответствия должности и как способ продвижения по карьерной лестнице. Высокая динамика рынка задает высокие скорости переподготовки специалистов, далеко не все работники готовы к такой напряженной работе в режиме обучения, большинство молодых специалистов не способны или просто не желают жить по такому сценарию, они становятся работниками низшего уровня, которых легко заменить новыми. Таким образом, налицо противоречие между установками двух сил — действующей системы профессионального образования и практиков финансового рынка.

Государство не стоит в стороне, ищет пути решения возникающих конфликтов. Так, около пяти лет тому назад была создана Национальная система квалификаций Российской Федерации (НСК).

С 2014 г. в России начал работать Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, основными задачами которого являются:

- 1) мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- 2) разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- 3) организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;
- 4) проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ [3].

Национальный совет при Президенте России одобрил инициативу Российского союза промышленников и предпринимателей при методической поддержке Финансового университета при Правительстве РФ по созданию Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПК ФР). Базовой организацией этого Совета с марта 2015 г. выступает Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка», насчитывающая более 110 организаций-членов, которые представляют все

виды профессиональной деятельности финансового рынка. Таким образом, профессиональное сообщество под эгидой данной госструктуры стало активно заниматься формулированием и апробированием требований к системе подготовки, оценки и использования квалифицированных кадров в сфере финансов.

При этом надо учесть неготовность законодательной базы соответствовать актуальным решениям в организации труда специалистов финансового рынка, что затрудняет работу по внедрению новых профессиональных стандартов. Тем не менее число профстандартов в России превышает 1 000, они действуют более чем в 30 областях деятельности¹¹. В настоящее время введено в действие уже более 30 профстандартов для финансового рынка, разработаны проекты еще нескольких. СПК ФР заявляет о том, что рынку необходимо гораздо больше отраслевых и функциональных стандартов, описывающих виды деятельности специалистов финансового рынка. Существуют разные уровни квалификации внутри одного и того же стандарта: 5-й, 6-й, 7-й (от простых исполнителей до руководителей и координаторов подразделений), предполагающие различную сложность работ и соответствующую им дифференцированную оплату труда¹².

Отметим, что СПК ФР разделяет позицию «паритета ролей» в деле подготовки выпускников учебных заведений и оценки их готовности для работы в меняющейся финансовой среде. Рынок труда не должен подчинить себе систему высшего образования, поскольку образовательные учреждения выполняют и другие важные функции, например, социализацию выпускников [3]. На наш взгляд, социализация работников, которую понимают как предоставление возможностей молодым людям заниматься основным делом по своей профессии, быть активными членами обществ и способствовать его прогрессивному развитию, должна быть в полной мере присуща и кредитно-финансовым организациям. Так, мы видим на примерах системно значимых банков¹³, что их сотрудники вовлечены в различные общественные движения и проекты (защита окружающей среды, благотворительность и волонтерство, здоровый образ жизни, творчество). Немаловажны и достойные комфортные условия труда, предоставляемые работникам финансовой сферы с учетом их напряженного и ответственного труда. Однако банков и других финансовых компаний, отвечающих решению перечисленных задач, пока еще абсолютное меньшинство; в финансовом секторе преобладает система Тейлора («конвейер и выжимание пота»). Кроме того, не стоит умалчивать об обязательно проводимой внутренней аттестации специалистов и действующей системе внутреннего контроля финансовых организаций. Все это, несмотря на сильную материальную мотивацию, усиливает тенденцию роста

¹¹ Лицук Е.Н., Чистякова О.А. Российская практика применения профессиональных стандартов для работодателей и молодых специалистов // Повышение эффективности управленческой деятельности по формированию условий, благоприятствующих развитию малого и среднего бизнеса в Республике Беларусь. М.: Ковчег, 2019. С. 20–23.

¹² Пермякова С.А., Шендель Т.В. Алгоритм применения профессиональных стандартов // Экономика, управление, финансы. Материалы VIII международной научной конференции. Краснодар: Новация, 2018. С. 153–157.

¹³ К системно значимым банкам относятся сверхкрупные кредитные организации. В данном контексте уместно привести такие банки, как Сбербанк, Альфа-Банк, Россельхозбанк, ВТБ, ФК Открытие.

неудовлетворенности занятых в финансовой сфере молодых людей своим положением и в целом профессией.

В связи с этим представляется нелогичным широко используемый тезис «качество образования должен оценивать работодатель» (аллегорически — рынок). Нам представляется, что работодатель как абстрактный заказчик рабочей силы в первую очередь сам должен привести в соответствие свои условия труда и систему наставничества (подготовки, переподготовки) требованиям профессиональных стандартов, тщательно изучив их. Также надо понимать, что выпускник вуза, прослушав базовые теоретические курсы и научившись рассчитывать показатели по формулам, оценивать их по критериям, не готов по-настоящему соотнести все эти знания с практической работой и реальной ответственностью. В целях ликвидации подобного разрыва компетенций и квалификаций в учебные планы введены обязательные производственные практики, в ходе которых студенты получают профессиональные умения и навыки. Сама идея правильная, но воплощается в жизнь она сложно: чаще всего к практикам относятся формально и финансовые организации, и сами практиканты, и вузы, направившие их на практику. Практика для студента превращается в дифференцированный зачет, который надо сдать, как и другие предметы. Почему это происходит? Потому что нет действенного механизма реализации производственных практик, а это серьезный недостаток системы профессионального обучения.

В настоящее время финансовые компании в основном рассматривают занятия с практикантами как элемент благотворительности, а не как полезное и перспективное мероприятие. Гораздо эффективнее была бы система стажировок, но туда студенты должны попадать по конкурсу оценок (рейтингу) или же по тестированию, собеседованию. Если организация заинтересована в новых работниках, то она будет заниматься практиками, если такого интереса нет, то не будет.

Еще одним сложным вопросом является переаттестация всех работников финансового рынка по действующим профстандартам. Многие специалисты, например по работе с ценными бумагами, актуарии, аудиторы, главные бухгалтеры, контролеры финансового рынка, имеют квалификационные аттестаты, полученные в результате сдачи специальных экзаменов. Начиная с 2021 г. все имеющиеся аттестаты аннулируются, и специалисты должны сдавать новые экзамены по еще не составленным программам, а часть — по еще не принятым профстандартам. Эта проблема, конечно, временная и не центральная, однако без ее четкого решения в кадровой политике кредитных, страховых, инвестиционных, валютных компаний может наступить хаос.

Возвращаясь к вопросу об объективности и правомерности выдвигаемых новых требований к качеству подготовки выпускников, рассмотрим имеющуюся двойственность оценок квалификации молодых специалистов на входе в финансовый рынок. Для примера возьмем новейшую специализацию труда, для

реализации которой СПК ФР разработан проект «Специалист в сфере финансовых технологий».

Финансовые технологии, как и большинство современных экономических явлений, находятся на стыке нескольких дисциплин (профессий), в числе которых финансы, программирование, маркетинг, менеджмент и др. В связи с этим уже сегодня некоторыми учебными заведениями реализуются магистерские программы подготовки специалистов в области финансовых технологий, программы дополнительного профессионального образования и другие формы обучения. Еще пять лет назад профессии блокчейн-разработчика или дата-сайентиста в России фактически не существовало, но сегодня спрос на таких специалистов растет [9].

В рамках рассматриваемой квалификации предполагаются уровни: 3-й, 6-й, 7-й, 8-й. Третьему уровню соответствует вид деятельности «осуществление вспомогательных функций по виду профессиональной деятельности «финансовые технологии». Он включает в себя трудовые функции: формирование и проверку информационных баз в целях проведения анализа тенденций на рынке финансовых технологий; подготовительные работы по реализации инфраструктурных проектов в сфере финансовых технологий; организационно-техническое обеспечение ввода в эксплуатацию финансовых технологий¹⁴. Деятельность специалиста 3-го уровня проходит под руководством работника компании, но в то же время характеризуется индивидуальной ответственностью за выполнение поставленных задач.

Молодой специалист решает типовые практические задачи, для этого необходимы такие качества: понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач; применение специальных знаний; самое основное, на наш взгляд, — это выбор способа действия на основе знаний и практического опыта. Даже в этой простой деятельности ярко проявляется роль индивидуума в выполнении стандартизированных трудовых функций, которая предполагает наличие выбора для более эффективных решений. Следовательно, специалист 3-го уровня квалификации главным образом ценится не за конкретные знания, а за умения находить выход в различных ситуациях и подбирать лучшие методы обработки данных.

Приведем еще один пример невысокого уровня квалификации по действующему с 2013 г. профессиональному стандарту «Специалист по кредитному брокериджу»¹⁵. Это 5-й уровень, предполагающий организацию взаимодействия заемщиков и поставщиков кредитных услуг, и 6-й уровень, предполагающий консультационное сопровождение кредитных сделок. Согласно профстандарту специалист 5-го уровня должен справляться с задачами: мониторинг конъюнктуры рынка кредитных продуктов; привлечение сторон по сделке; организация работ по оформлению сделок кредитования. Специалист 6-го уровня выполняет функции: анализ и

¹⁴ Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта «Специалист в области финансовых технологий». URL: [https://asprof.ru/site/public/elfinder/Docs/poyasnitelnayazapiska %20 po%20fintex.pdf](https://asprof.ru/site/public/elfinder/Docs/poyasnitelnayazapiska%20po%20fintex.pdf)

¹⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.03.2015 № 175н «Об утверждении профессионального стандарта Специалист по кредитному брокериджу».

проверка финансового положения заемщика, его консультирование; правовое сопровождение заемщика на этапе возникновения задолженности.

Обзор трудовых действий специалиста 5-го уровня по кредитному брокериджу показал, что их всего 14 и среди них есть решение таких непростых задач, как: выявление факторов социальной и мошеннической дефолтности; составление аналитических заключений, рейтингов, прогнозов в целях предотвращения сделок с недобросовестными партнерами; анализ спроса и предложения движимого и недвижимого имущества. Авторы профстандарта составили документ «с запасом», надеясь на рост уровня и качества среднего специального образования, судя по тем компетенциям, которыми должны обладать молодые специалисты (21–25 лет), получающие в среднем около 30 тыс. руб. в месяц, согласно исследованиям рынка труда, проведенным Сбербанком. Более того, работодатели могут предъявлять даже более высокие требования к специалистам по сравнению с профстандартом, как это было выявлено, в частности, при анализе применения профессионального стандарта «Бухгалтер» [10].

В числе требуемых умений в профстандарте «Специалист по кредитному брокериджу» приводится: анализировать и оценивать качество и достоверность информации в масштабах всего спектра кредитных продуктов. Среди необходимых знаний — весь спектр кредитных продуктов, в том числе: овердрафт (порядок выдачи и погашения, методика расчета лимитов), овертрейдинг (риски и методы определения лимита кредитования при овертрейдинге), основы инвестиционного кредитования и проектного финансирования, лизинг, факторинг, форфейтинг¹⁶. Видно, что приведенные сферы деятельности и требуемые знания столь обширны и столь глубоки, что, если выпускник колледжа или вуза будет сдавать квалификационный экзамен по данной программе, даже после года работы в банке он вряд ли получит необходимое количество баллов.

Очевидно, что системы высшего и профессионального образования не смогут ответить на данный вызов, но на практике это обходится благодаря формализованности и бюрократизации процесса реализации образовательных программ. Таким образом, двойственность оценок готовности к работе молодого специалиста средней квалификации (в нашем примере) четко проявляется: от потенциального работника требуется огромная широта познаний (виды сделок и их особенности, организационные и юридические вопросы, пути их решения) — за это отвечают образовательные учреждения, — и в то же время практические навыки и умения — за это отвечают профильные финансовые организации. И те, и другие обеспечить высокое качество работ не стремятся и согласны с тем, что выпускника надо доучивать на месте работы. Но в таком случае надо сразу и открыто сообщать обучающимся, что для получения хорошей зарплаты необходимо еще поучиться несколько лет и гарантий никто не дает. В данном случае ключевой компетенцией становится способность специалиста к непрерывному обучению [11].

¹⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.03.2015 № 175н «Об утверждении профессионального стандарта Специалист по кредитному брокериджу».

Эксперты рынка труда и различные авторы акцентируют внимание на высокой текучести кадров в финансовой сфере, оценивая ее уровень выше 15%, временами он достигает 30% [12]. Это объясняется спецификой труда и соответствующими требованиями к работникам. Кроме того, то и дело изменяется конъюнктура финансового рынка, происходит сжатие или расширение финансовых операций, меняется число необходимых для этого рабочих мест. Тем не менее очевидна огромная разница между фактической (15–30%) и нормальной текучестью специалистов, обеспечивающей естественное обновление коллектива (не более 5%). Финансовые организации в России ежегодно несут большие потери из-за чрезмерных затрат на поиск и трудоустройство новых сотрудников, а также на их адаптацию на рабочем месте (обучение, помощь, контроль). Высокая текучесть кадров причиняет имиджевый вред компании (банку, фонду), поскольку на рынке труда формируется представление о ней как о трамплине для дальнейшего карьерного роста в других финансовых организациях. Внутри компании проявляются крупные организационные недостатки, так как состав сотрудников и менеджеров часто меняется, производительность труда решивших уволиться специалистов снижается, новички тоже работают не в полную силу. Приведенные факты требуют от кадровых служб финансовых организаций усиленной работы, в связи с чем отвлекаются дополнительные ресурсы. Ясно, что самим организациям не удастся справиться с данной ситуацией, хотя надо отметить, что отдельные крупные банки создают собственную корпоративную культуру, инвестируя в нее большие средства в целях снижения текучести кадров, и начинают получать положительные результаты.

Выводы

На современном этапе развития экономики России происходят резкие перемены всей архитектуры финансовой системы, выражающиеся прежде всего в трансформации ее самой динамичной части — финансового рынка, что обуславливает необходимость корректировки кадровой политики финансовых организаций — профессиональных участников финансового рынка. Кадровый маркетинг должен переориентироваться с рекламы и поиска готовых специалистов на их подготовку в рамках образовательных программ учебных заведений.

Проведенное исследование показало наличие нерешенных проблем в системе подготовки молодых специалистов финансового рынка. Во-первых, это недостаточная мотивация молодых людей к овладению конкретными навыками узкоспециализированных рабочих мест, поскольку оно отрицает полезность обширных предметных знаний и делает труд однообразным и неинтересным. Студенты, прошедшие практику в финансовых компаниях и банках, зачастую теряют интерес к изучению теорий, принципов, методологий, так как понимают, что вся технология их работы расписана по шагам и от них требуется простое исполнительство. Отсюда низкая мотивация к получению фундаментальных знаний и высокая текучесть кадров среди молодежи. Во-вторых, динамика финансового рынка и его трансформаций задает высокий темп, что не обеспечивается должной

апробацией вводимых в действие профессиональных стандартов. Регламентировать то, чего еще нет, а только намечается в тренде, — очень сложное дело, результат которого неочевиден.

На примерах профессиональных квалификаций низкого уровня мы показали существующий разрыв между предъявляемыми требованиями и реальным качеством рабочей силы на входе в финансовую сферу деятельности. Работодатели и университеты видят идеального выпускника совершенно по-разному. Если университеты и колледжи стараются выпустить специалиста с конкретными крепкими знаниями и соответствующими хорошими оценками, то работодатели зачастую считают это необязательным, ценят высокую коммуникативность и адаптивность молодого человека, надеясь быстро его переобучить.

Таким образом, необходимо изменить подходы к решению вопросов несоответствия качества человеческого капитала запросам финансовых организаций. Принимая во внимание имеющийся дефицит квалифицированной рабочей силы на рынке труда и соперничество финансовых организаций, предлагаем вернуться к системе целевого обучения, но в современной модификации. Финансовые организации должны делать заказ на конкретных специалистов и активно участвовать в составлении образовательных программ, а также и в образовательном процессе с тем, чтобы система обучения была более гибкой и включала освоение финансовых инноваций. При этом углубляется смысл прохождения производственной практики, поскольку это будущее место работы нынешнего студента. Со своей стороны университеты и колледжи должны выстроить учебный процесс таким образом, чтобы он давал не столько материал для запоминания, сколько почву для творчества в предметных областях. Научить студента учиться и стимулировать его далее наращивать свой человеческий капитал, подходить к этому осознанно и заинтересованно — вот главный приоритет системы высшего и профессионального образования сегодня.

Список литературы

1. Вайсман Е.Д., Подшивалова М.В. Цифровизация vs занятость: опыт банковского сектора // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». 2018. Т. 12. № 4. С. 26—34.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-vs-zanyatost-opyt-bankovskogo-sektora>
2. Goodfellow I., Bengio Y., Courville A. Deep Learning (Adaptive Computation and Machine Learning Series). Cambridge, MA, MIT Press, 2016, 800 p.
3. Мурычев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка России // Деньги и кредит. 2017. № 8. С. 18—25.
URL: <https://rjmf.econs.online/upload/iblock/d56/d562d2045530ab2304dfde76c2c1d141.pdf>
4. Мурычев А.В., Новиков П.Н., Нурмухаметов Р.К. Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2018. № 2. С. 73—83.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-deyatelnosti-spetsialistov-finansovogo-rynka-v-kontekste-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki>
5. Шохин А.Н. Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива // Образовательная политика. 2015. № 1. С. 15—21.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-retrospektiva-i-perspektiva>
6. Лейбович А.Н. Вопросы эффективности национальной системы квалификаций // Образовательная политика. 2015. № 1. С. 37—42.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-effektivnosti-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy>
7. Новиков П.Н., Новикова Т.Р. Профессиональные стандарты финансовой деятельности — понятийный аппарат // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 31. С. 18—27.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-finansovoy-deyatelnosti-ponyatiynyuy-apparat>
8. Колоскова Н.В., Колпаков В.В. К вопросу о влиянии финансового рынка на рост экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 8-2. С. 225—234. URL: http://vaael.ru/pdf/2020/2020_8_2.pdf

9. Черняков М.К., Колоскова Н.В. Как финансовые технологии меняют мир (образовательный аспект) // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12. С. 758—762.
URL: https://286d2d78-2767-48f8-957b-6e538dd8a77a.filesusr.com/ugd/dcaed9_ce2c5c17479d4a19ab5afdd74f8af422.pdf
10. Лищук Е.Н., Капелюк С.Д. Исчезнет ли профессия бухгалтер? // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 1. С. 55—68. URL: <https://1economic.ru/lib/41504>
11. Подольский О.А., Погожина В.А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96—103.
URL: <https://docplayer.ru/43068681-Klyuchevye-kompetencii-vypusknikov-i-molodyh-specialistov-pri-prieme-na-rabotu.html>
12. Малаев В.В., Хайруллина Г.Р., Мустафина Н.Р., Мухтасаров Э.А. Рынок труда в финансовом секторе России // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1. С. 222—225.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-v-finansovom-sektore-rossii>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

FINANCIAL MARKET TRANSFORMATION AND DEMAND FOR A NEW TYPE OF SPECIALISTS

Natal'ya V. KOLOSKOVA ^{a,*}, Ol'ga A. CHISTYAKOVA ^b

^a Siberian University of Consumer Cooperation,
Novosibirsk, Russian Federation
natashak2002@list.ru
<https://orcid.org/0000-0002-1821-4256>

^b Siberian University of Consumer Cooperation,
Novosibirsk, Russian Federation
chistiakowa.ol@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5325-1239>

* Corresponding author

Article history:

Article No. 517/2020
Received 10 Sept 2020
Received in revised form
24 September 2020
Accepted 8 October 2020
Available online
29 October 2020

JEL classification: G10,
J44

Keywords: financial
market, fintech, labor
market, professional
standard, professional
qualification

Abstract

Subject. We investigate the influence of modern trends in the development of the financial market on the labor market for young specialists in the financial sector, identifying the growing contradictions between new requirements for professional qualifications and the ability of educational institutions to provide appropriate competencies for future financial market specialists majoring in Finance and Credit.

Objectives. The aim is to study theoretical aspects and analyze the professional competence of young specialists majoring in the field of Finance and Credit in the context of financial market transformation.

Methods. We employ methods of economic analysis, the content analysis, comparison, and expert assessments. The program and analytical documents of the Bank of Russia and the data of the Ministry of Science and Higher Education and the Ministry of Labor and Social Protection served as the information base for the study.

Results. The paper confirms the hypothesis about the lack of flexibility and adaptability of the system of higher professional education with respect to high rates of changes in the financial market, both institutional and technological. We prove the inconsistency of new demands of the financial market and the emerging competencies of university graduates majoring in Finance and Credit.

Conclusions. The study serves as a prerequisite for predicting the prospects for the labor market development, which is represented by qualified specialists – graduates of educational institutions, in order to harmonize the interests of all participants of the financial market.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2020

Please cite this article as: Koloskova N.V., Chistyakova O.A. Financial Market Transformation and Demand for a New Type of Specialists. *Finance and Credit*, 2020, vol. 26, iss. 10, pp. 2290–2309.
<https://doi.org/10.24891/fc.26.10.2290>

Acknowledgments

The article was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) as part of scientific project № 19-010-00908 *Studying the Problem of Employment of Young Specialists in the Labor Market*.

References

1. Vaisman E.D., Podshivalova M.V. [Digitalization vs employment: Banking sector experience]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosuniversiteta. Seriya Ekonomika i menedzhment* = *Bulletin of South Ural State University. Series Economics and Management*, 2018, vol. 12, no. 4, pp. 26–34.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-vs-zanyatost-opyt-bankovskogo-sektora> (In Russ.)
2. Goodfellow I., Bengio Y., Courville A. *Deep Learning (Adaptive Computation and Machine Learning Series)*. Cambridge, MA, MIT Press, 2016, 800 p.
3. Murychev A.V., Mashtakeeva D.K., Novikov P.N. [Developing the system of professional qualifications of the financial market of Russia]. *Den'gi i kredit* = *Russian Journal of Money and Finance*, 2017, no. 8, pp. 18–25.
URL: <https://rjmf.econs.online/upload/iblock/d56/d562d2045530ab2304dfde76c2c1d141.pdf> (In Russ.)
4. Murychev A.V., Novikov P.N., Nurmukhametov R.K. [Professional standards of the activities of the financial market specialists in the context of digital economy development]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal* = *Financial Research Institute. Financial Journal*, 2018, no. 2, pp. 73–83.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-deyatelnosti-spetsialistov-finansovogo-rynka-v-kontekste-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (In Russ.)
5. Shokhin A.N. [National qualifications system: Retrospective and prospects]. *Obrazovatel'naya politika* = *Educational Policy*, 2015, no. 1, pp. 15–21.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-retrospektiva-i-perspektiva> (In Russ.)
6. Leibovich A.N. [National qualifications system effectiveness]. *Obrazovatel'naya politika* = *Educational Policy*, 2015, no. 1, pp. 37–42.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-effektivnosti-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy> (In Russ.)
7. Novikov P.N., Novikova T.R. [Professional standards of financial activity: The conceptual framework]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'* = *National Interests: Priorities and Security*, 2015, no. 31, pp. 18–27.

- URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-finansovoy-deyatelnosti-ponyatiynyy-apparat> (In Russ.)
8. Koloskova N.V., Kolpakov V.V. [To the question of the financial market influence on economic growth]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of Altai Academy of Economics and Law*, 2020, no. 8-2, pp. 225–234.
URL: http://vaael.ru/pdf/2020/2020_8_2.pdf (In Russ.)
 9. Chernyakov M.K., Koloskova N.V. [How financial technologies change the world (educational aspect)]. *Konkurentosposobnost' v global'nom mire: ekonomika, nauka, tekhnologii = Competitiveness in the Global World: Economics, Science, Technologies*, 2017, no. 12, pp. 758–762. URL: https://286d2d78-2767-48f8-957b-6e538dd8a77a.filesusr.com/ugd/dcaed9_ce2c5c17479d4a19ab5afdd74f8af422.pdf (In Russ.)
 10. Lishchuk E.N., Kapelyuk S.D. [Will the accountants disappear?]. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2020, vol. 7, no. 1, pp. 55–68. URL: <https://1economic.ru/lib/41504> (In Russ.)
 11. Podol'skii O.A., Pogozhina V.A. [Key competencies of graduates and young professionals for employment]. *Nauchnoe obozrenie: gumanitarnye issledovaniya = Scientific Review: Humanitarian Research*, 2016, no. 1, pp. 96–103.
URL: <https://docplayer.ru/43068681-Klyuchevye-kompetencii-vypusknikov-i-molodyh-specialistov-pri-prieme-na-rabotu.html> (In Russ.)
 12. Malaev V.V., Khairullina G.R., Mustafina N.R., Mukhtasarov E.A. [Labor Market in the Russian financial sector]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*, 2019, vol. 8, no. 1, pp. 222–225. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-v-finansovom-sektore-rossii> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.