

**Отчет о проведении мониторинга рынка труда  
Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка  
в 2023 году**

**Результаты проведения опроса работодателей в финансово-экономической области в 2023 году.**

Мониторинг рынка труда ставит своей приоритетной целью изучение текущего состояния и ключевых трендов развития рынка труда в сфере финансового, кредитного и других рынков на основе объективных исследований (социологическими и др. методами) групп интересов (работодателей, работников, а также представителей сферы образования).

Центр мониторинга рынка труда и перспективных профессий СПК финансового рынка, в задачи которого входит своевременное информирование СПК по вопросам изменений, проявляющихся на рынке труда, и степени удовлетворённости групп интересов существующими профессиональными стандартами, стандартами и качеством профессионального образования, принял участие в формировании инструментария (анкеты), разработанного Национальным агентством по мониторингу рынка труда 2023 года.

Важное внимание вопросам подготовки кадров для финансового рынка уделяется в Стратегии развития финансового рынка до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4355-р).

Одной из важных задач государства в области образования является организация совместно с финансовыми организациями, бизнесом и образовательными организациями подготовки специалистов, соответствующих быстро изменяющемуся спросу на квалифицированные кадры на финансовом рынке.

Обновление профессионально-квалификационной структуры для специалистов финансового рынка предусматривает создание гибкой квалификационной системы финансового рынка, согласованной всеми

ключевыми участниками (финансовые организации и профессиональные ассоциации участников финансового рынка, организации системы профессионального образования, Банк России, федеральные органы исполнительной власти).

Гибкая квалификационная система должна включить актуализацию профессиональных стандартов и оценочных средств (а также внедрение более гибких способов их разработки), механизмы безбарьерных переходов от обучения к работе, между профилями квалификаций (через профессиональную переподготовку и повышение квалификации), доступ к разным формам альтернативного признания квалификаций (на основании не только формального, но и неформального обучения и опыта работы) в целях содействия успешной адаптации сотрудников к изменениям на рынке труда и профессиональной мобильности.

Мониторинг рынка труда, проводимый Национальным агентством является одним из значимых источников информации о рынке «квалификаций» финансовой отрасли.

## **1. Информация об организациях, принявших участие в опросе**

В 2023 году в мониторинге рынка труда приняли участие 110 организаций отрасли «Финансы и кредит» (далее – финансовая отрасль).

Поскольку одним из инструментов проведения мониторинга рынка труда является экспертный опрос, позволяющий получать, в первую очередь, качественную информацию о потребностях рынка труда, то и строгих требований к определению количества участников такого рода опроса не предъявляется. Состав и объем выборки заранее не фиксируются, а устанавливаются опытным путем по мере развития исследования.<sup>1</sup>

По критерию среднесписочной численности занятых (в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего

---

<sup>1</sup> Ядов В.А. Социологическое исследование: методология программа методы. М.: Наука, 1972. — 240 с.

предпринимательства в Российской Федерации» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ, более половины организаций-участников опроса представлены малыми предприятиями, включая микропредприятия, – 61 % (рисунок 1). На долю средних предприятий приходится 12 %. В опросе приняли участие крупнейшие банки России и их филиалы, страховые компании - 26 %, в том числе с численностью персонала более 1000 сотрудников – 14 %.

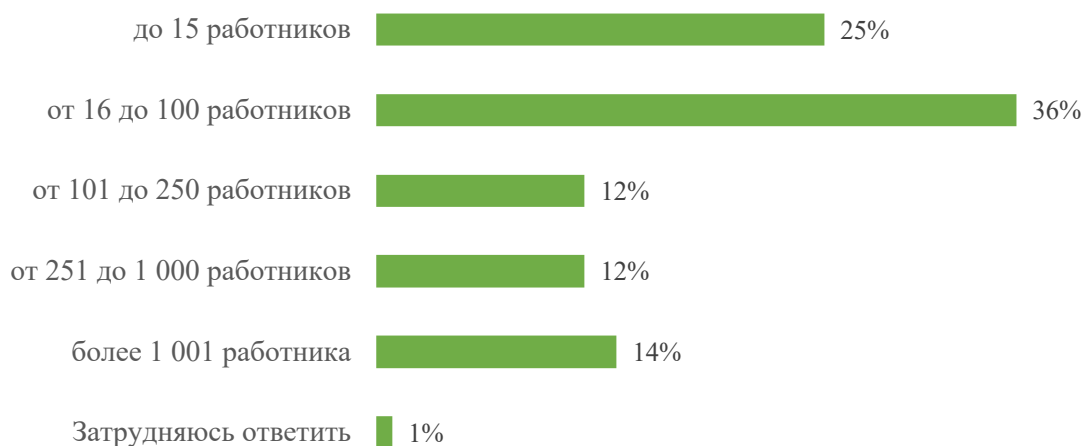


Рисунок 1. Распределение численности работников организаций-участников опроса (в % от ответивших организаций)

Наиболее активное участие в опросе приняли организации, расположенные в г. Москве (41 организация), Республике Татарстан (9 организаций), Новгородской и Пензенской областях (по 6 организаций в каждой). Всего в мониторинге рынка труда в 2023 году финансовой отрасли приняли участие 38 субъектов Российской Федерации.

По формам собственности организации-участники опроса распределились следующим образом: большая часть организаций относится к частным предприятиям (открытым, публичным или закрытым акционерным обществам) (61 %) и государственным учреждениям/органам управления (бюджетным организациям) (20 %).

На рисунке 2 представлено распределение всех организаций-участников опроса в финансовой отрасли по формам собственности.



Рисунок 2. Распределение по форме собственности организаций-участников опроса (в % от ответивших организаций)

## 2. Потребность работодателей финансовой отрасли в квалифицированных кадрах

Потребность в работниках является важной составляющей рынка труда и обеспечения занятости населения в различных отраслях экономики, в том числе и финансовой отрасли.

Для получения информации о потребности в квалифицированных кадрах работодателям было предложено ответить на следующие вопросы, дающие представление о кадровой потребности организации, а именно, возможных изменениях в структуре организации, высвобождении работников, спросе на кадры различных квалификаций, появлении новых квалификаций в связи с внедрением современных технологий, а также о необходимых цифровых компетенциях у работников, что является актуальным вопросом в связи с развитием финансовой отрасли.

В современных условиях функционирование практически каждой организации связано с работой финансовой системы. В свою очередь,

финансовый рынок сталкивается с новыми вызовами. Требования к компетенциям специалистов в финансовой сфере у участников рынка труда динамично меняются. При этом сегодня финансовым организациям нужен высококвалифицированный персонал «точно в срок»<sup>2</sup>.

Негативный эффект экономических санкций проявился в сферах деятельности банковских и иных финансовых организаций, однако массовых высвобождений не произошло, как и оттока рабочей силы.

Так, в ходе мониторинга рынка труда финансовой отрасли большинство работодателей-участников опроса (73 %) отметили, что за последние 6 месяцев не было высвобождения работников. 14 % работодателей отметили наименования квалификаций работников, которые выбыли из организации.

За последние 6 месяцев из организаций финансовой отрасли было высвобождено наибольшее количество работников с квалификациями «Бухгалтер (5 уровень квалификации)» (10 %), «Главный специалист/ведущий эксперт финансового отдела» (10 %), «Начальник/руководитель отдела/службы финансового отдела» (9 %), «Менеджер» (9 %), «Кассир» (6,7 %) (рисунок 3).

Следует отметить, что среди квалификаций высвобожденных работников преимущественно присутствуют специфичные квалификации финансовой отрасли.

Банки проходят масштабную перестройку бизнеса, которая требует большого количества специалистов в разных областях, в том числе в IT, рисках, комплаенс-подразделениях, юридической сфере, клиентском сервисе<sup>3</sup>, что видно по результатам анализа опроса организаций финансовой отрасли.

---

<sup>2</sup> ЦОК СПКФР - Александр Мурычев: «Финансовым организациям нужен высококвалифицированный персонал «точно в срок» (asprof.ru)

<sup>3</sup> Банки охватила клеркомания – Газета Коммерсантъ № 45 (7246) от 17.03.2022 (kommersant.ru)

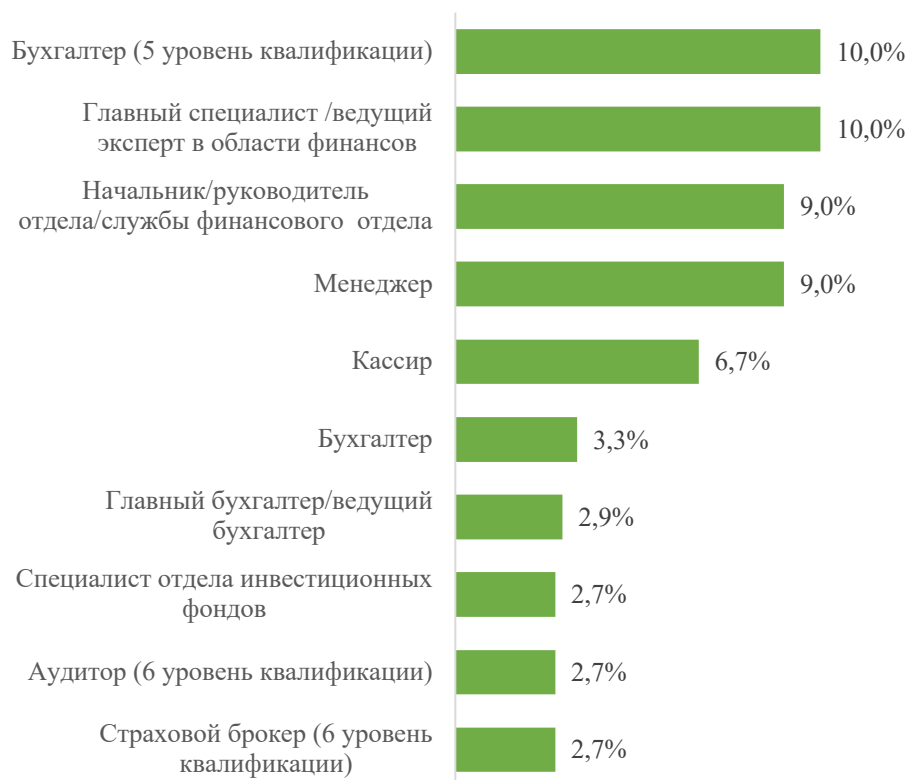


Рисунок 3. Перечень квалификаций, по которым в организациях финансовой отрасли произошло высвобождение работников за последние 6 месяцев (*количество упоминаний квалификаций % от ответов*)

Для финансовой отрасли, как показали результаты опроса, востребованными являются как специфичные квалификации, связанные финансовой деятельностью, так и некоторые «сквозные» межотраслевые квалификации, связанные с развитием и разработкой компьютерных и цифровых технологий (программисты, специалисты по информационным системам).

Среди работников с определенным уровнем квалификации, которых работодатели-участники опроса планируют к найму в ближайшей перспективе (1-3 года), преимущественно востребованными являются работники с квалификациями: «Специалист по информационным системам (4 уровень квалификации)» (9,6 %), «Андеррайтер (6 уровень квалификации)» (9,6 %), «Программист (3 уровень квалификации)» (7,7 %), «Программист-разработчик/инженер-программист» (7,7 %), «Кредитный менеджер по потребительскому кредитованию (5 уровень квалификации)» (7,7 %),

«Аналитик/бизнес-аналитик» (7,7%), «Актuariй/математик» (7,7 %) и др. (рисунок 4).



Рисунок 4. Востребованность работников по квалификациям, связанным непосредственно со спецификой области профессиональной деятельности в ближайшие 1–3 года (количество упоминаний квалификаций % от ответов)

Что касается текущей потребности организаций в персонале для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в организациях финансовой отрасли, то подбор персонала ведется по квалификациям, являющимся специфичными для финансовой отрасли, а также по «сквозным» (межотраслевым) квалификациям. Так, в ходе мониторинга рынка труда финансовой отрасли выявлен спрос на работников с квалификациями «Экономист/ведущий экономист» (16,2 %), «Юрист» (8,1 %), «Бухгалтер (5 уровень квалификации)» (8,1 %), «Главный специалист /ведущий эксперт в области финансов» (8,1 %) и др. (рисунок 5).

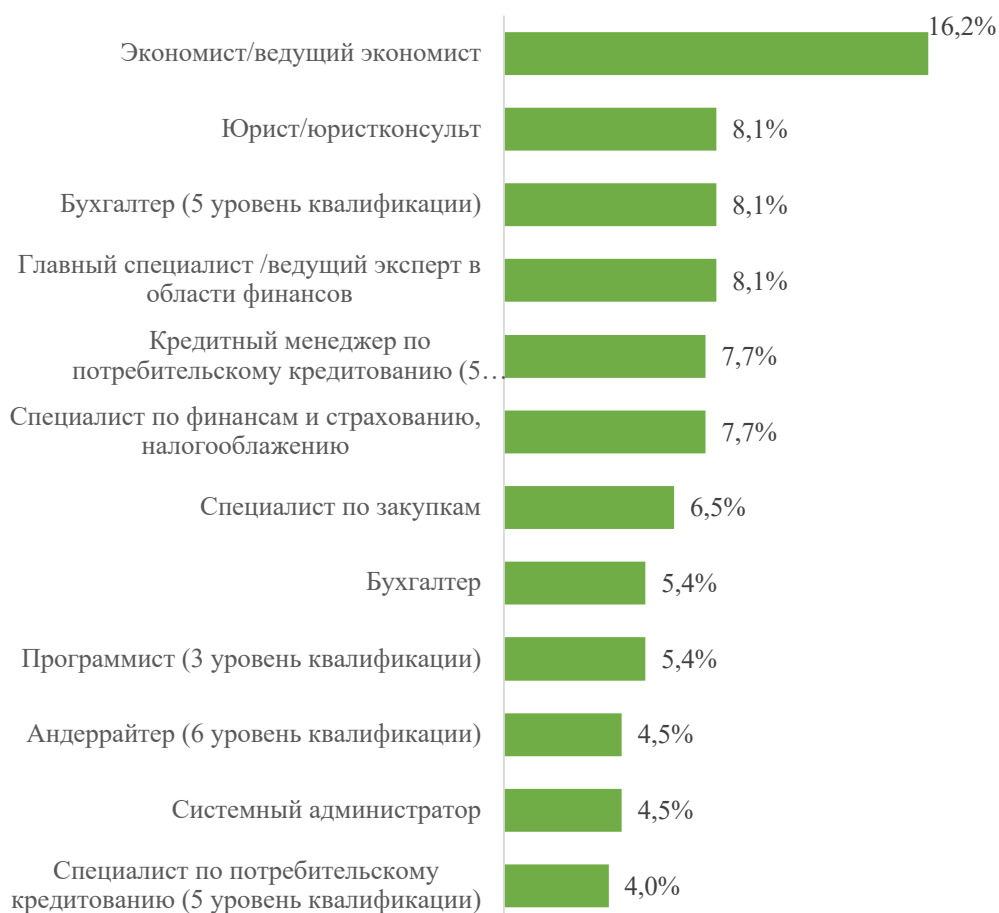


Рисунок 5. Потребность в работниках, имеющих квалификации, специфичные для финансовой отрасли (количество упоминаний квалификаций % от ответов)

Квалификация «Бухгалтер (5 уровень квалификации)» является наиболее часто упоминаемой как среди квалификаций «высвобождаемых» работников, так и среди «планируемых к найму» в ближайшее время, что может объясняться текучестью кадров и нехваткой работников с данным уровнем квалификации в финансовой отрасли.

Работодатели-участники опроса также отмечали существенный недостаток в специалистах, занятых в функциональных подразделениях (40 %). На втором месте по потребностям в кадрах идут исполнители и специалисты высшей квалификации, занятые в подразделениях, ответственных за основную производственную деятельность (30 %), далее идут специалисты среднего звена (10,9 %) (рисунок 6).





Рисунок 6. Профессиональные группы работников, которых чаще всего не хватает в организации (в % от ответивших организаций)

Основными проблемами, связанными с трудностями подбора персонала на свободные рабочие места (вакантные должности), большинство работодателей-участников опроса назвали недостаточный уровень профессиональной подготовки соискателей для работы в организации (39,1 %) и отсутствие соискателей по требуемым профессиям/специальностям (36,4 %).

Также значимым в подборе персонала является показатель уровня оплаты труда. Предлагаемая заработная плата не удовлетворяет ожиданиям соискателей, что отметили 36,4 % работодателей-участников опроса.

Отсутствие у соискателей «soft skills» (общие профессионально-личностные характеристики, которые оказывают влияние на осуществление профессиональной деятельности и ее результаты) отметили 14,5 % работодателей-участников опроса.

В трети организаций не существует каких-либо проблем с заполнением вакансий.

В связи с активным развитием цифровизации, в том числе и в финансовой отрасли, спрос на специалистов IT-сферы растет.

Так, работодатели-участники опроса отметили, что среди новых квалификаций, по которым финансовым и кредитным организациям сложно найти подходящих работников, преимущественно квалификации, связанные с развитием и разработкой современных информационных технологий: «Специалист (эксперт) по информационной безопасности» (21,4 %), «Системный аналитик» (14,3 %), «IT-специалисты» (7,1 %), а также квалификации, связанные с аналитикой и методологией, такие как «Data аналитик /BI аналитик» (7,1 %), «Продуктовый менеджер» (7,1 %) и др. (рисунок 7).

В условиях ускоренного внедрения новых технологий в экономике и на финансовом рынке повышается запрос граждан, работодателей и работников на постоянную актуализацию знаний и умений. Запрос на компетенции обусловлен такими быстро изменяющимися параметрами, как технологии и экономическая ситуация.



Рисунок 7. Новые квалификации, связанные с внедрением современных технологий, по которым работодателям сложно найти подходящих соискателей на вакансии, требующие особых знаний (количество упоминаний квалификаций % от ответов)

Современные цифровые технологии и дистанционные форматы формируют рынок образования, создавая новые возможности для обучения и развития.

Основными необходимыми профессиональными компетенциями в условиях цифровой трансформации (цифровизации) для работников финансовой отрасли, по мнению работодателей-участников опроса, являются цифровая грамотность и безопасность (37,3 %), использование и защита данных (27,3 %), развитие ИТ-инфраструктуры (25,5 %), разработка, тестирование и внедрение ИТ-решений/цифровых технологий (25,5 %) и др. (рисунок 8).



Рисунок 8. Профессиональные компетенции (знания, умения и навыки) необходимые работникам в условиях цифровой трансформации (цифровизации) (в % от ответивших организаций)

Также работодателям-участникам опроса было предложено дать оценку необходимости наличия той или иной выбранной профессиональной компетенции (знаний, умений и навыков) для работников организаций, связанных преимущественно с цифровой трансформацией. Оценка проводилась по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции (рисунок 9).

Работодатели-участники опроса наиболее высоко оценили необходимость наличия у работников, связанных с цифровой трансформацией, профессиональных компетенций в области управления цифровым развитием организации (4,37 балла) и в области разработки, тестирования и внедрения ИТ-решений/цифровых технологий (4,11 балла).

Также для работодателей финансовой отрасли важно наличие компетенций, связанных с безопасностью и цифровыми данными, такими как цифровая грамотность и безопасность (3,98 балла), управление и

использование данных (3,95 балла), использование и защита данных (3,90 +балла).

Необходимо отметить, что в целом по всем отраслям для работников, связанных с цифровой трансформацией, на первом месте находится компетенция в сфере бережливого производства (3,84 балла). Далее идут компетенции по использованию и защите данных (3,72 балла) и разработке инженерных решений (3,69 баллов).



Рисунок 9. Необходимость наличия профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) для работников, связанных преимущественно с цифровой трансформацией (среднее значение)

Фундаментальная подготовка специалистов по широкому кругу направлений и специальностей финансовой отрасли, а также углубленная специализация в конкретных областях финансового рынка в сочетании с подготовкой кадров на стыке смежных с финансовым рынком видов деятельности (в том числе цифровыми) должна быть обеспечена в рамках высшего образования.

Это должно найти отражение в содержании образовательных программ и присваиваемых квалификациях, в том числе вторых и последующих квалификациях.

### **3. Востребованность независимой оценки квалификации**

От квалификации руководителей и специалистов финансовых организаций зависит развитие финансового рынка, финансовой инфраструктуры, финансовых технологий, а также качество финансовых услуг, которые предоставляют населению финансовые организации. В связи с этим руководители и специалисты финансовых организаций, работающие на финансовом рынке, должны быть компетентными, разбираться в финансовых услугах, технологиях и инструментах, которые постоянно совершенствуются и усложняются. Также необходимо обладать не только опытом, но и квалификацией, обеспечивающей надлежащее осуществление своих функций и соблюдения прав и интересов потребителей финансовых услуг.

Отдельный блок вопросов единого инструментария (анкеты) мониторинга рынка труда посвящен востребованности независимой оценки квалификации (далее - НОК), которая является одним из важнейших инструментов оценки профессиональных компетенций работников и позволяет стимулировать работников к профессиональному росту.

Независимая оценка квалификации (НОК) – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям. НОК проводится центрами оценки квалификаций. Успешное прохождение НОК позволяет соискателю подтвердить квалификацию, независимо от способа её получения, расширить возможности трудоустройства, получить допуск к определенным видам работ. Так, например, с 1 октября 2021 г. вместо аттестата ФСФР для получения статуса квалифицированного инвестора введен экзамен НОК.

Параллельно с независимой оценкой квалификации продолжается и аттестация специалистов финансового рынка, осуществляемая организациями, аккредитованными Банком России, поскольку соответствующие требования в настоящее время содержатся в законодательстве.

Аттестация специалистов финансового рынка включает в себя прием у граждан квалификационных экзаменов в сфере профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг, деятельности управляющих компаний и специализированных депозитариев и выдачу им соответствующих квалификационных аттестатов специалистов финансового рынка.

По результатам опроса организаций финансовой отрасли было выявлено, что двумя наиболее популярными способами проверки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников является аттестация работников, инициированная работодателем (35,5 %), и корпоративная система оценки компетенций работников (35,5 %).

В организациях финансовой отрасли используется также и обязательная периодическая аттестация некоторых категорий работников в соответствии с законодательством (14,5 %) и независимая оценка квалификации работников, проводимая в центрах оценки квалификации (13,6 %).

Способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организациях, принявших участие в опросе, представлены на рисунке 10.

По результатам опроса половина работодателей (49 %) не направляет и не планирует направлять работников на НОК.

Каждая десятая организация (12 %) направляет своих работников на НОК. В планах 6 % работодателей-участников опроса предусмотрено направление своих работников на НОК.



Рисунок 10. Способы оценки профессиональных компетенций (умений, знаний, навыков) работников в организации (в % от ответивших организаций)

На вопрос о целях направления работников на НОК работодатели-участники опроса ответили, что в основном в организации используются результаты ее прохождения для подтверждения уровня квалификации работника (10,9 %).



Далее по популярности использования результатов НОК идут такие варианты ответов, как допуск работника к определённым видам работ (3,6 %) и перемещение работника на другую квалификацию или должность (3,6 %). Для оценки уровня квалификации при приеме на работу соискателей результаты НОК используют только 1,8 % работодателей-участников опроса. Для изменения системы (условий) оплаты труда НОК применяют менее 1 %.

Направление на НОК работников проводилось работодателями по следующим квалификациям: «Специалист по управлению ценными бумагами (6 уровень квалификации)» (15,4 %), «Специалист казначейства банка (6 уровень квалификации)» (11,5 %), «Оценщик» (11,5 %), «Руководитель казначейства банка (8 уровень квалификации)»(7,7 %), «Специалист по депозитарной деятельности (6 уровень квалификации)»(7,7 %) и др. (рисунок 11).

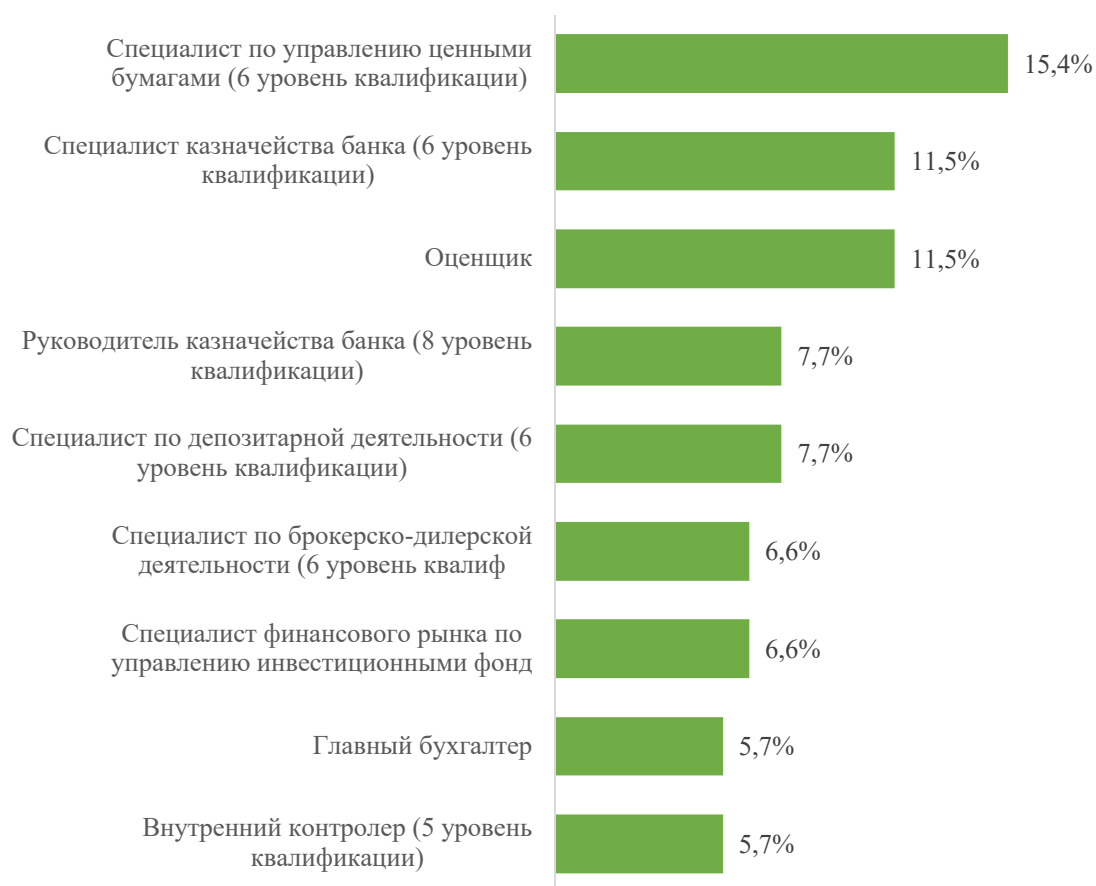


Рисунок 11. Перечень квалификаций, по которым организация направляла работников на независимую оценку квалификации (количество упоминаний квалификаций % от ответов)

В качестве основной причины, по которой работодатели-участники опроса не применяют механизмы НОК для оценки уровня квалификации своих работников, названа уверенность в их высокой квалификации (10,9 %) (рисунок 12), что может быть обусловлено рядом причин, а именно сложным входным тестированием при подборе персонала, наличием обязательных аттестационных процедур, уровнем подготовки высококвалифицированных специалистов в вузах и корпоративных университетах, а также наличием опыта работы в финансовой отрасли.

Работодатели-участники опроса также указывали, что аттестация работников, проводимая работодателем, наиболее точный способ оценки квалификации (10 %) и в их организации применяются процедуры обязательной аттестации в соответствии с законодательством (10 %).

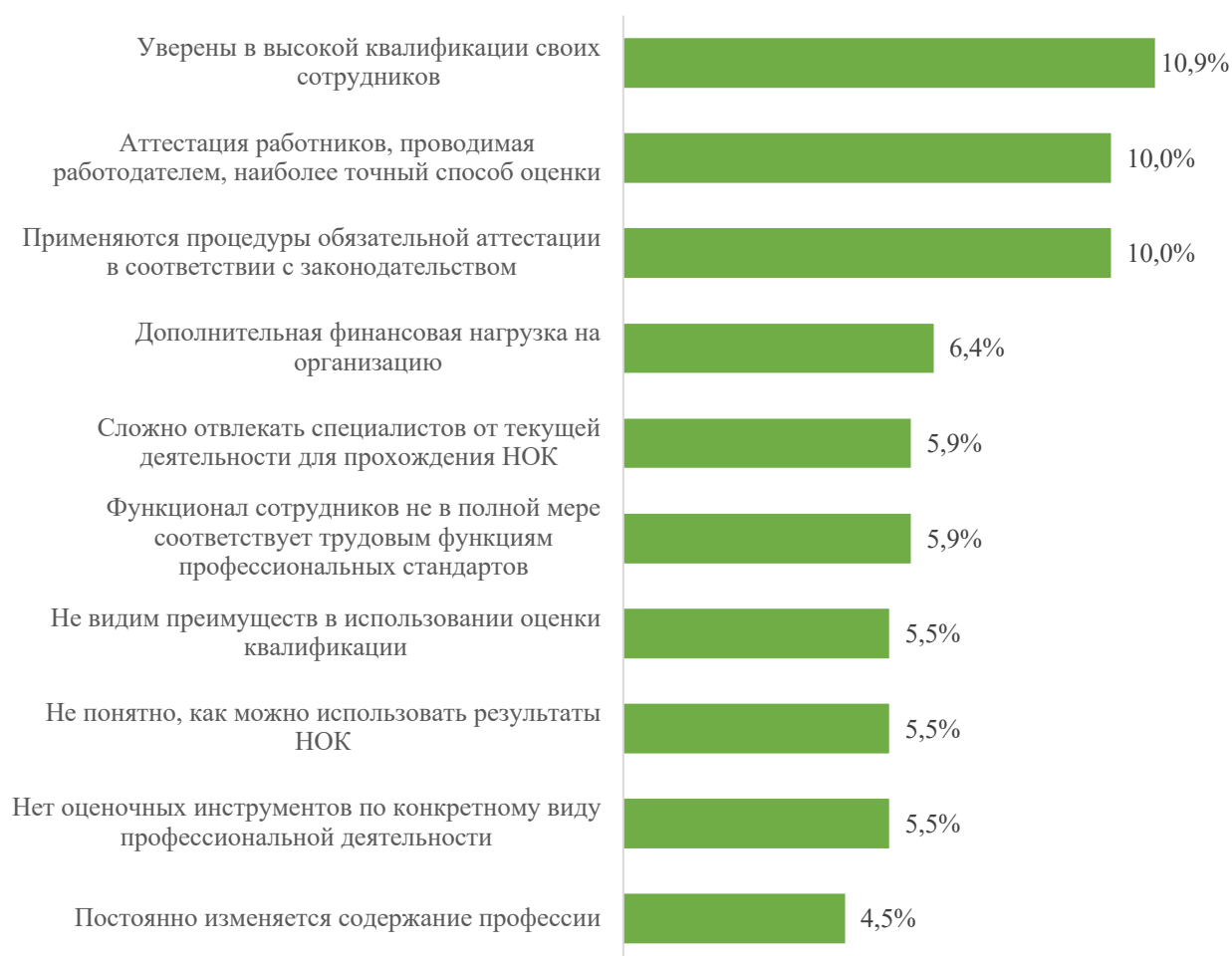


Рисунок 12. Причины, по которым работодатели не используют процедуру НОК для оценки уровня квалификации своих работников (в % от ответивших организаций)

Положительным возможным эффектом от применения НОК, по мнению работодателей-участников опроса, являются повышение производительности и качества труда (6,4 %) и снижение сроков поиска сотрудников (4,5 %) и др. (рисунок 13).



Рисунок 13. Возможные эффекты для организации от использования независимой оценки квалификации (в % от ответивших организаций)

#### 4. Практики восполнения квалификационного дефицита

Создание равных возможностей для доступа к системе образования и повышения квалификации обеспечивает для работодателей возможности для актуализации знаний и навыков персонала.

В опросе работодателям был задан вопрос о мероприятиях по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников, которые используются в организациях финансовой отрасли

Большинство работодателей решают проблему недостатка профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у работников при помощи обучения, повышения профессиональных умений работников

(76 %). Каждая десятая организация (11 %) отметила отсутствие проблем, связанных с недостатком профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) у их работников, замену работнику ищут всего 7 % работодателей.

Для восполнения дефицита знаний и умений работников работодатели-участники опроса используют довольно широкий спектр различных мероприятий:

- профессиональная переподготовка (33,6 %);
- повышение квалификации (63,6 %);
- корпоративное обучение (27,3 %);
- краткосрочные тренинги и семинары (39,1 %);
- реализуется система наставничества (41,8 %);
- другие мероприятия (рисунок 14).

Такая же тенденция использования работодателями различных мер по восполнению дефицита знаний и умений работников по результатам мониторинга рынка труда наблюдается в целом по всем отраслям: повышение квалификации (56,7 %), профессиональная переподготовка (40,6 %) и реализация системы наставничества (33,5 %) (рисунок 14).

В сложившихся условиях система образования должна обеспечить не только первичную подготовку специалистов, но и непрерывное повышение квалификации кадров, необходимых для функционирования и развития финансового рынка, в том числе с учетом процессов его цифровизации и трансформации, а также факторов, связанных с окружающей средой, обществом (социальных факторов) и корпоративным управлением.



Рисунок 14. Мероприятия по восполнению дефицита профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) работников используемые в организации (в % от ответивших организаций)

Также в ходе опроса работодателями была дана оценка необходимости наличия у работников тех или иных общепрофессиональных и личностных компетенций. Оценка проводилась по шкале от 1 до 5, где 1 – нет необходимости в наличии такой компетенции, а 5 – очень высокая необходимость в наличии такой компетенции.

По результатам обобщения оценки компетенций, проведенной работодателями-участниками опроса, к основным востребованным общепрофессиональным и личностным компетенциям работников финансовой отрасли отнесены:

- нацеленность на высокий результат (4,51 балла);

- кризис-менеджмент (4,39 балла);
- оценивать последствия принимаемых решений (4,35 балла);
- умение расставлять приоритеты (4,25 балла);
- другие (рисунок 15).

Такая же ситуация по результатам мониторинга рынка труда складывается и в целом по отраслям (рисунок 15).

В соответствии со Стратегией развития финансового рынка до 2030 года обучение должно стать гибким, динамичным процессом, ориентированным на взаимодействие образовательных организаций с гражданами в течение всей их трудовой жизни, что требует адаптации и настройки основных образовательных программ всех уровней образования и программ дополнительного образования.

Так, по результатам опроса около половины (43 %) работодателей-участников опроса отметили потребность в дополнительном профессиональном обучении работников, что является важным фактором, характеризующим заинтересованность работодателей в повышении квалификации работников и актуализации знаний и умений с учетом современных требований в финансовой сфере деятельности.

Одна треть организаций (32 %) не нуждается в обучении своих сотрудников. Четверть работодателей-участников опроса затруднились ответить на вопрос о наличии потребности в дополнительном профессиональном обучении работников.

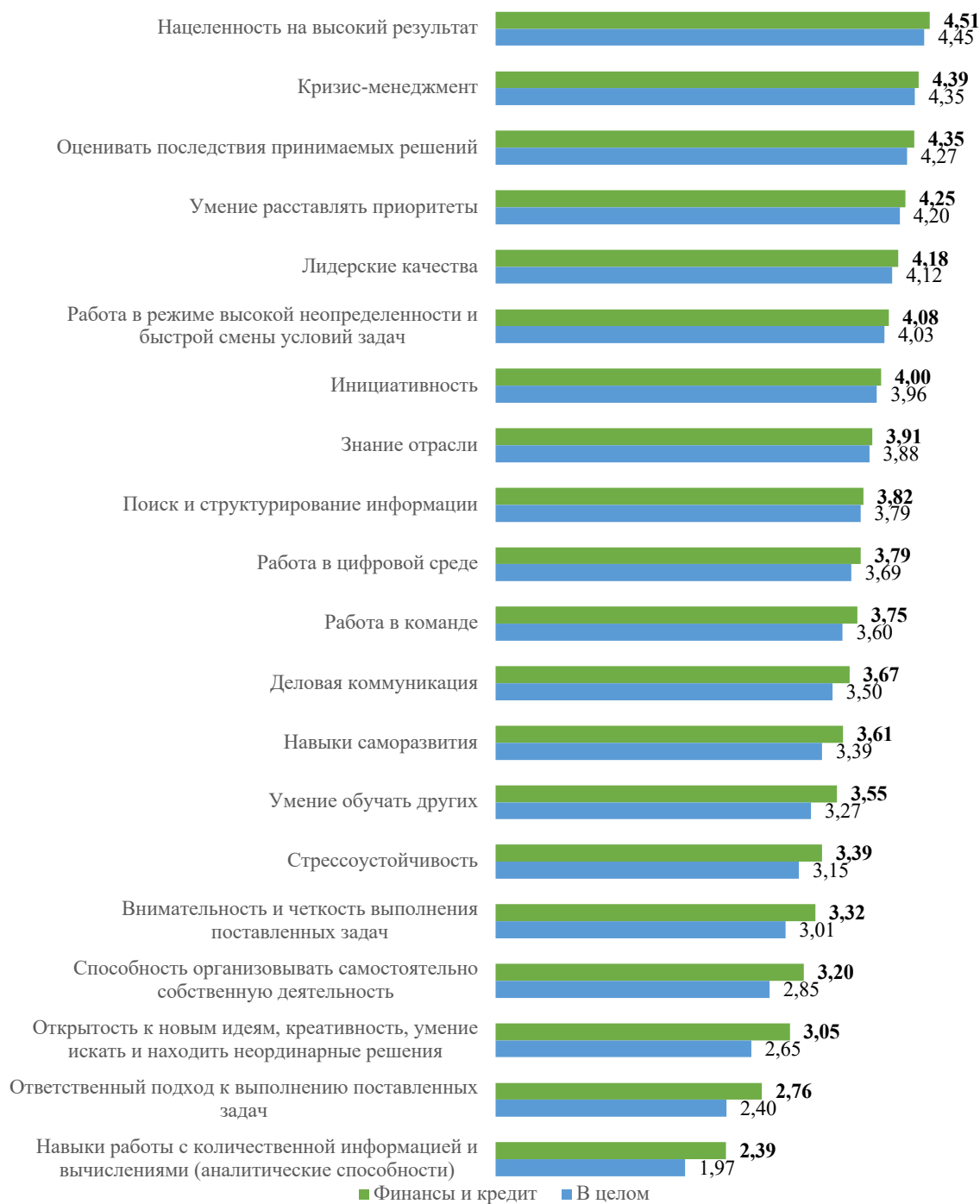


Рисунок 15. Необходимость наличия общепрофессиональных и личностных компетенций у работников (среднее значение)

Тем не менее, при такой явной заинтересованности работодателей в профессиональном росте своих работников, работодателями-участниками опроса были отмечены основные ограничения и препятствия, которые возникают в их организации при реализации планов по направлению сотрудников на дополнительное профессиональное обучение.

Среди основных ограничений и препятствий, возникающих у финансовых и кредитных организаций с реализацией планов по направлению сотрудников на дополнительное профессиональное обучение (рисунок 16), названы слишком большие финансовые затраты организации на обучение (20 %), отрыв работников от работы (16,4 %) и отсутствие нужных программ для обучения (12,7 %). Только 12,7 % организаций отметили, что не имеют ограничений и препятствий по направлению работников на дополнительное обучение.



Рисунок 16. Основные ограничения и препятствия, которые возникают в организации при реализации планов по направлению работников на дополнительное профессиональное обучение (в % от ответивших организаций)

Наиболее предпочтительными формами обучения персонала для работодателей в организациях финансовой отрасли является повышение квалификации (32,7 %) и обучение на рабочем месте (22,7 %). Далее по предпочтению идут обучение с использованием он-лайн курсов (20,9 %) и профессиональная переподготовка (16,4 %) (рисунок 17).





Рисунок 17. Виды обучения, которые по мнению работодателей предпочтительнее для развития персонала (в % от ответивших организаций)

Респонденты отметили широкий спектр примерных наименований программ, которые необходимы для обучения (переобучения/повышения квалификации) работников их организаций по соответствующему направлению деятельности (банковское дело, кредитование, бухгалтерский учет и др.), а также общим вопросам (налогообложение, управление бизнес-процессами, кадровый аудит, цифровые технологии и др.).

Наиболее часто работодатели отрасли отмечали такие основные наименования программ обучения (переобучения/повышения квалификации) работников, востребованные в организациях, как программа «Страховой агент» (9,7 %), программа по организации бухгалтерского учета (6,9 %), программы по работе с цифровыми технологиями (6,9), электронный документооборот (5,6 %), управление и реинжиниринг бизнес-процессов (5,6 %) (рисунок 18).



Рисунок 18. Примерные наименования программ обучения, которые необходимы для обучения (переобучения/повышения квалификации) работников организации (количество упоминаний программ % от ответов)

В инструментарий (анкету) мониторинга рынка труда в 2023 году по запросу СПК финансового рынка в основной блок был включен дополнительный вопрос о потребности организаций в квалификациях работников, занимающихся финансовой деятельностью в организации. Вопрос включал в себя список квалификаций, относящихся к финансовой деятельности, с возможностью выбора неограниченного количества наименований квалификаций из списка.

Следует отметить, что большинство работодателей-участников опроса при ответе на данный вопрос указывали, что нет таких квалификаций в организации (80 %), остальные работодатели отметили наличие в организации квалификаций из предложенного списка (рисунок 19).

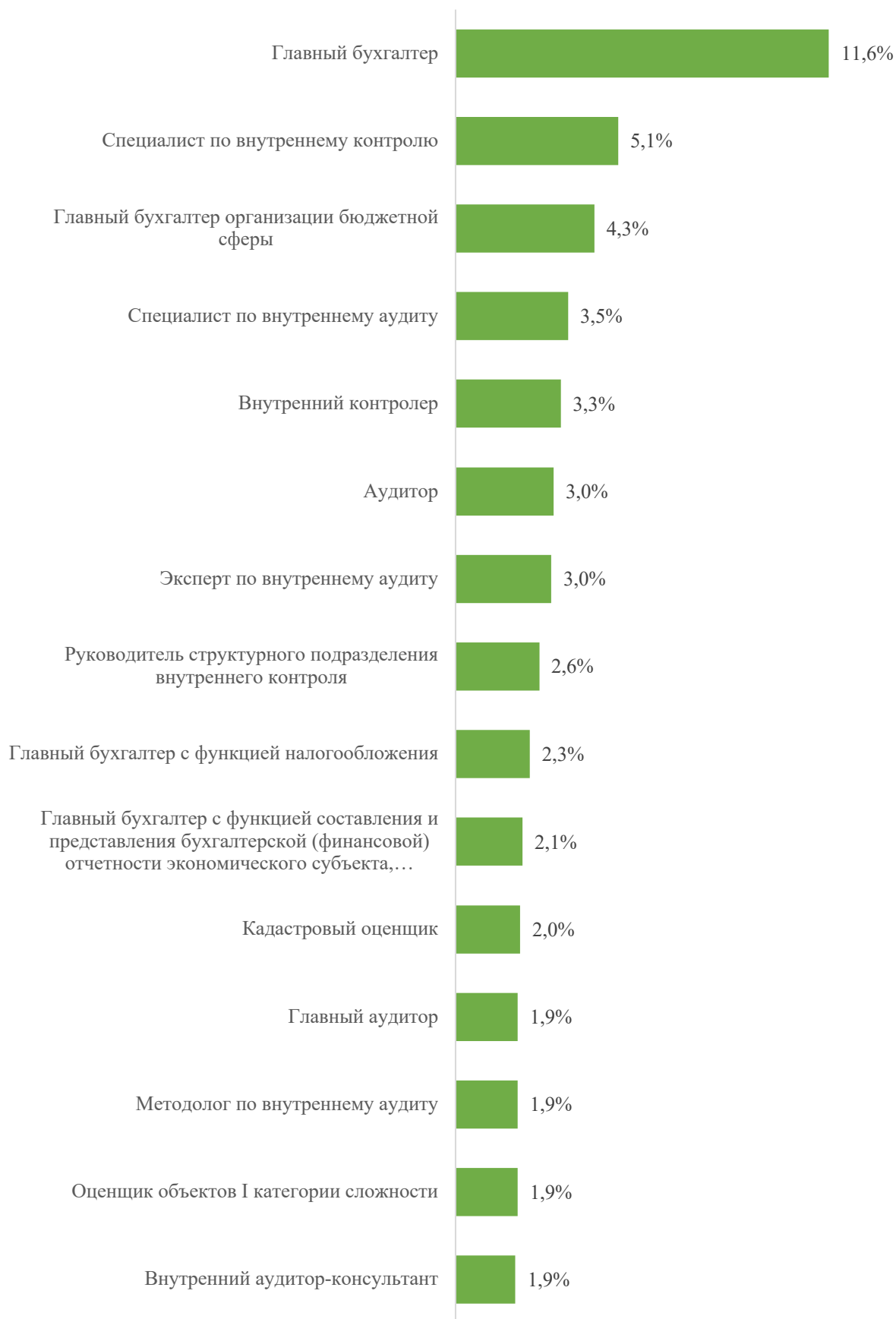


Рисунок 19. Потребность организаций в персонале по квалификациям, относящимся к финансовой деятельности организации для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в целом по всем отраслям (в % от ответивших организаций)

В целом работодатели всех отраслей-участников мониторинга рынка труда ищут на свободные рабочие места (вакантные должности) работников с квалификациями «Главный бухгалтер» (11,6 %), «Специалист по внутреннему контролю» (5,1 %), «Главный бухгалтер организации бюджетной сферы» (4,3 %), «Специалист по внутреннему аудиту» (3,5 %), «Внутренний контролер» (3,3 %), «Аудитор» (3 %) (рисунок 20).

В финансовых и кредитных организациях чаще всего ищут работников таких квалификаций как: «Специалист по внутреннему контролю» (19,5 %), «Внутренний контролер» (9,8 %), «Руководитель структурного подразделения внутреннего контроля» (7,3 %), «Специалист по внутреннему аудиту» (7,3 %) и др. (рисунок 20).

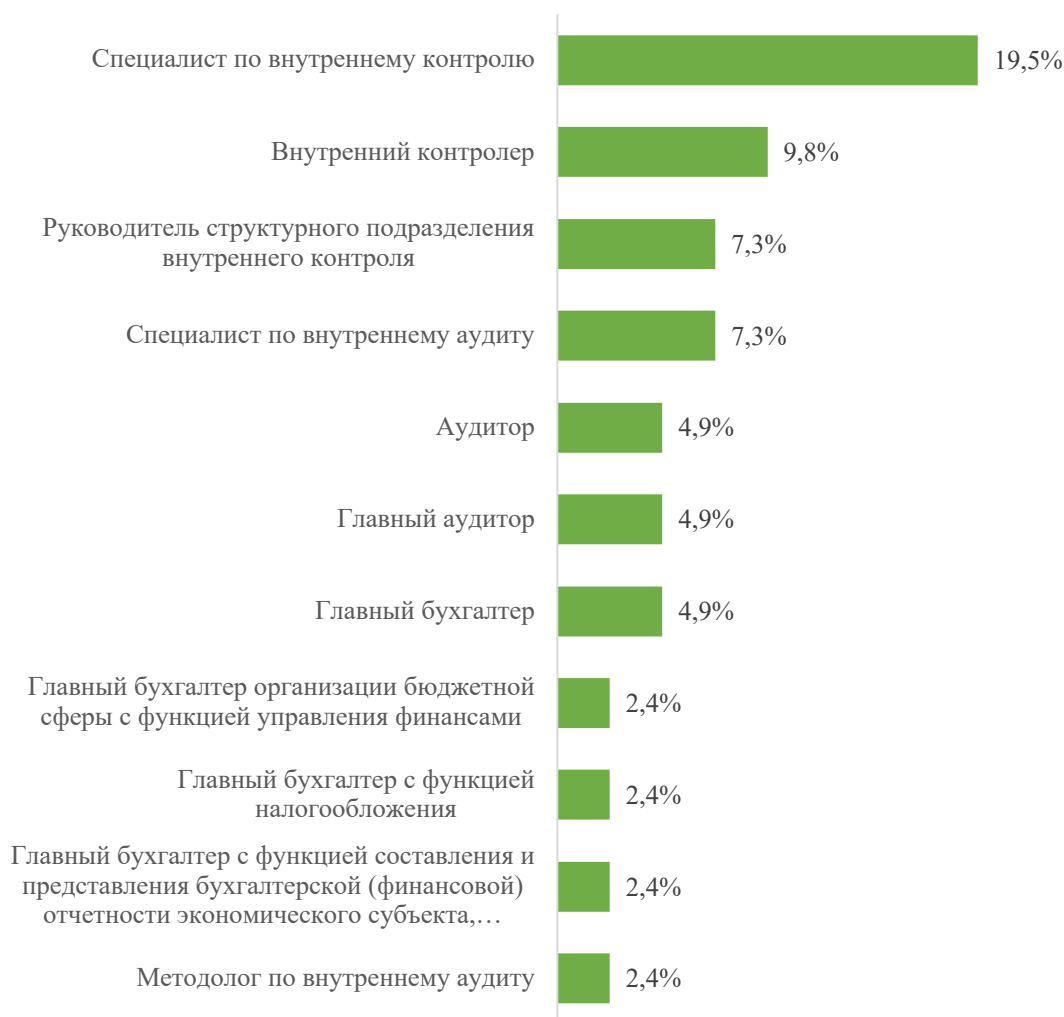


Рисунок 20. Потребность организаций в персонале по квалификациям, относящимся к финансовой деятельности организации для трудоустройства на свободные рабочие места (вакантные должности) в финансовой отрасли (в % от ответивших организаций)