



Банк России

РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИИ
КОМПОЗИТНОГО ИНДЕКСА
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
ДЛЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

РОМИР
■■■

Подготовлено исследовательским холдингом РОМИР

2024



Банк России

1

Разработка методологии композитного индекса удовлетворенности финансовых организаций качеством подготовки кадров для финансового рынка

ЦЕЛЬ, ГИПОТЕЗА И ЗАДАЧИ
ИССЛЕДОВАНИЯ



Цель

- Разработка методологии и получение количественного значения композитного индекса удовлетворенности финансовых организаций качеством подготовки кадров для финансового рынка

Гипотеза

- Низкая удовлетворенность качеством подготовки специалистов финансового рынка
- Дефицит кадров

Задачи

- Разработка методологии расчета композитного индекса и способа построения динамически сопоставимых композитных индексов
- Оценка степени удовлетворенности финансовых организаций качеством подготовки кадров для финансового рынка
- Выявление направлений совершенствования системы подготовки кадров для финансового рынка
- Получение коммуникативного инструмента взаимодействия между органами власти, участниками финансового рынка и образовательными организациями

Финансовый рынок в России: тенденции развития и проблемы подготовки кадров

Тенденции, влияющие на рынок труда в сфере финансов

- Цифровизация
- Внедрение новых технологий в отдельные сегменты финансового рынка
- Рост значения практических навыков над теоретическими в целом в сфере финансов

Основные проблемы системы подготовки кадров для финансового рынка

- Низкая практикоориентированность образовательных программ
- Недостаточная квалификация преподавателей
- Низкая мотивация студентов
- Малая скорость реагирования на изменения в финансовой сфере

Основные точки улучшения системы подготовки кадров для финансового рынка

- Повышение практикоориентированности
- Наличие преподавателей, компетентных в бизнес-практике
- Использование геймифицированных инструментов в обучении
- Активный диалог с бизнесом
- Хакатоны, акселераторы, решение кейсов
- Внимание к специфике работы финансового рынка и его отдельных институтов

Финансовый рынок в России: потребности в кадрах

Каких специалистов не хватает

- IT-специалистов, знающих о финансовой сфере
- Практиков различного профиля
- Финансистов (риск-менеджеров, специалистов по работе с ценными бумагами), в том числе с развитыми цифровыми компетенциями
- Качественных консультантов
- Скоринг-специалистов и специалистов по Data Science
- Кайзен-специалистов
- Специалистов по смежным направлениям подготовки
- Внутренних коммуникаторов
- Специалистов на стыке смежных специальностей с IT-навыками

Ожидаемые компетенции, навыки и умения будущего специалиста

Мотивация

- Желание учиться
- Открытость к новому
- Готовность к партнерскому диалогу с работодателем

Мягкие навыки

- Умение работать в команде
- Критическое мышление
- Умение работать в условиях постоянных изменений
- Умение ставить цели и идти к ним
- Умение приспосабливаться и встраиваться

Профессиональные навыки

- Предметное глубокое знание фундаментальных дисциплин
- Широкий профессиональный кругозор

Цифровые навыки

- Навыки программирования
- Умение пользоваться современным ПО
- Умение работать в CRM

Эмоциональный интеллект

- Умение распознавать эмоции и управлять ими



Методология композитного индекса | спецификация

Система опроса разрабатывается совместно с регулятором и предназначена для организаций финансового рынка

Подход и методология исходят из оценок участников рынка и являются G2B-опросом

Учет дифференциации и структуры финансового рынка

Дифференциация организаций финансового рынка определяет специфику построения выборки участников G2B-опроса

Многообразие направлений подготовки кадров для финансового рынка

Подход, учитывающий специфику финансового рынка, позволяет осуществлять оценку кадров для всех сегментов финансового рынка

Методология композитного индекса | структура опроса

Что оцениваем

Удовлетворенность работодателей качеством подготовки кадров для финансового рынка

Кого оцениваем

- Сотрудников финансовых организаций по трем группам навыков: профессиональным, универсальным и цифровым
- Учитывается оценка со стороны работодателя и самооценка со стороны сотрудника

Как оцениваем

- Фиксируем актуальное мнение финансовой отрасли о состоянии рынка труда
- Учитываем важность каждой из групп навыков при подсчете значения композитного индекса

Методология композитного индекса | расчет показателей

Субиндекс	Показатель	Формула расчета
Sub Index 1 Профессиональные навыки	Si 1.1 – важность профессиональных навыков для руководителя и сотрудника	$Si_{1\text{ РК}} = (Si_{1.1\ i\dots j} \times Si_{1.2\ i\dots j}) \div 25$
	Si 1.2 – удовлетворенность профессиональными навыками со стороны руководителя и сотрудника	$Si_{1\text{ СТД}} = (Si_{1.1\ i\dots j} \times Si_{1.2\ i\dots j}) \div 25$ $Si_1 = \sum (Si_{1\text{ РК}} + Si_{1\text{ СТД}})$
Sub Index 2 Универсальные навыки	Si 2.1 – важность универсальных навыков для руководителя и сотрудника	$Si_{2\text{ РК}} = (Si_{2.1\ i\dots j} \times Si_{2.2\ i\dots j}) \div 25$
	Si 2.2 – удовлетворенность универсальными навыками со стороны руководителя и сотрудника	$Si_{2\text{ СТД}} = (Si_{2.1\ i\dots j} \times Si_{2.2\ i\dots j}) \div 25$ $Si_2 = \sum (Si_{2\text{ РК}} + Si_{2\text{ СТД}})$
Sub Index 3 Цифровые навыки	Si 3.1 – важность цифровых навыков для руководителя и сотрудника	$Si_{3\text{ РК}} = (Si_{3.1\ i\dots j} \times Si_{3.2\ i\dots j}) \div 25$
	Si 3.2 – удовлетворенность цифровыми навыками со стороны руководителя и сотрудника	$Si_{3\text{ СТД}} = (Si_{3.1\ i\dots j} \times Si_{3.2\ i\dots j}) \div 25$ $Si_3 = \sum (Si_{3\text{ РК}} + Si_{3\text{ СТД}})$

Композитный индекс | общая формула расчета

Для расчета композитного индекса (КИ) удовлетворенности проводится опрос представителей финансовых организаций (руководителей и сотрудников), в ходе которого производится оценка комплекса параметров качества полученного образования по пятибалльной шкале, включая важность каждого параметра для работы в организациях финансового рынка

Общая формула расчета КИ:




















$$\text{КИ} = \frac{1}{n} \sum_{i..j} Si_{i..j} = \frac{1}{n} (Si_1 + Si_2 + Si_3)$$

Для получения общего значения КИ рассчитывается среднее статистическое из средних оценок удовлетворенности работодателей и сотрудников

Применение метода расчета КИ удовлетворенности позволяет понять:

- доволен ли рынок труда качеством подготовки кадров на текущий момент
- меняется ли отношение рынка труда к качеству подготовки профильных кадров в динамике (при регулярных замерах)
- какой запрос на производство профессиональных кадров формирует рынок труда финансовой сферы
- какие профессиональные знания и компетенции устарели
- как готовить кадры будущего для финансового рынка

Сбор данных на этапе апробации

Институт финансового рынка	Анкеты по структуре выборки (должно быть)	Собранные анкеты по структуре выборки	Количество собранных анкет
Кредитные организации	 31%	 42,4%	288
Субъекты рынка коллективных инвестиций	 21%	 34,1%	232
Субъекты страхового дела	 18%	 11,6%	79
Профессиональные участники рынка ценных бумаг	 16%	 7,8%	53
Инфраструктурные организации	 8%	 0,6%	4
Субъекты микрофинансирования и кооперативы	 2%	 2,1%	14
Объединения субъектов страхового дела	 1%	 0,1%	1
Операторы платежных систем и операторы иностранных платежных систем	 1%	 1,2%	8
Саморегулируемые организации	 1%	 0,1%	1
Регулятор финансового рынка	—	 14%	114

Описание

743

анкеты

120

организаций

При данном объеме выборки
95%

доверительный интервал

120

организаций

Незначительное смещение выборки в сторону кредитных организаций и субъектов рынка коллективных инвестиций объясняется особой активностью данных институтов при участии в опросе и размером организаций, относящихся к ним

В реестр включены уникальные компании финансового рынка по основному типу деятельности согласно ОКВЭД

Выборка репрезентирует генеральную совокупность в части процентной разбивки входящих в нее типов финансовых организаций и их влияния на HR-рынок



Банк России

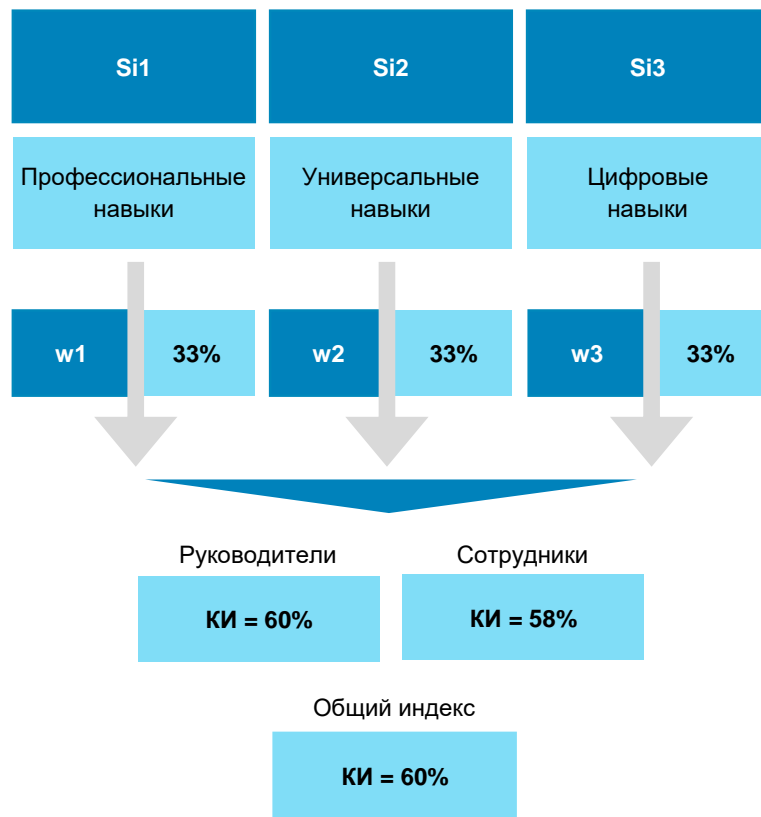
2

Разработка методологии композитного индекса
удовлетворенности финансовых организаций
качеством подготовки кадров для финансового
рынка

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА
ФИНАНСОВОГО РЫНКА

Базовое значение композитного индекса

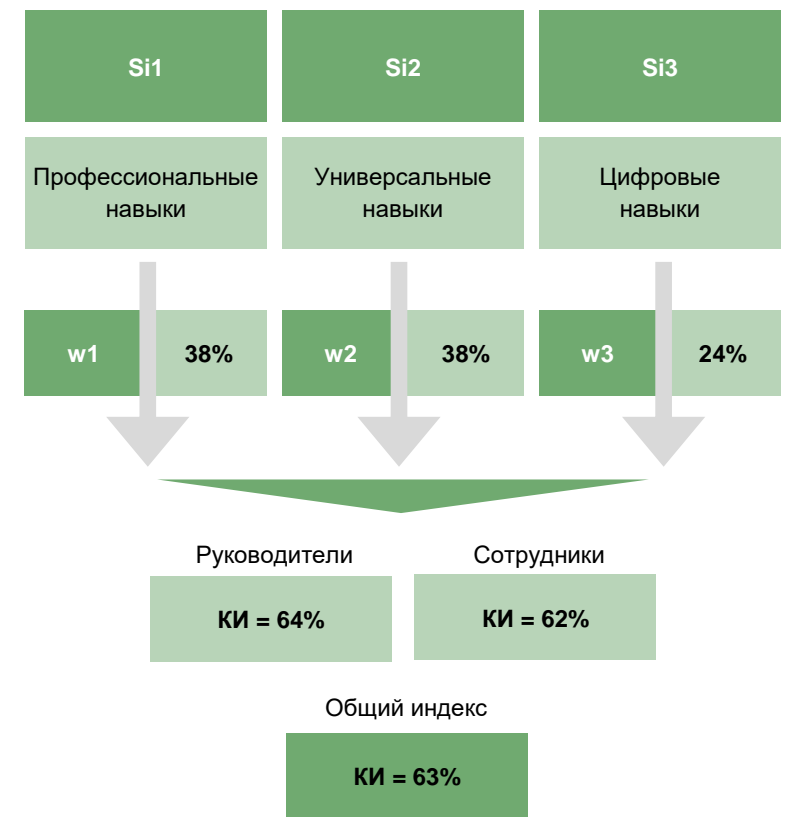
Взвешивание по среднему арифметическому



Взвешивание методом корреляционного анализа



Взвешивание методом оценки по средней важности



Примечание. При подсчете среднего значения индексы не являлись целыми числами и были округлены до целого значения



Сегменты финансового рынка

01

Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций

- Профессиональные участники рынка ценных бумаг
- Субъекты рынка коллективных инвестиций

02

Кредитные организации

03

Регулятор финансового рынка

04

Другие

- Субъекты страхового дела
- Объединения субъектов страхового дела
- Инфраструктурные организации
- Операторы платежных систем и операторы иностранных платежных систем
- Субъекты микрофинансирования и кооперативы
- Саморегулируемые организации

Значение композитного индекса по сегментам рынка

Взвешивание по среднему арифметическому



Значение КИ

01	02	03	04
58%	62%	62%	57%

Взвешивание методом корреляционного анализа



Значение КИ

01	02	03	04
65%	69%	69%	65%

Взвешивание методом оценки по средней важности



Значение КИ

01	02	03	04
62%	66%	66%	61%

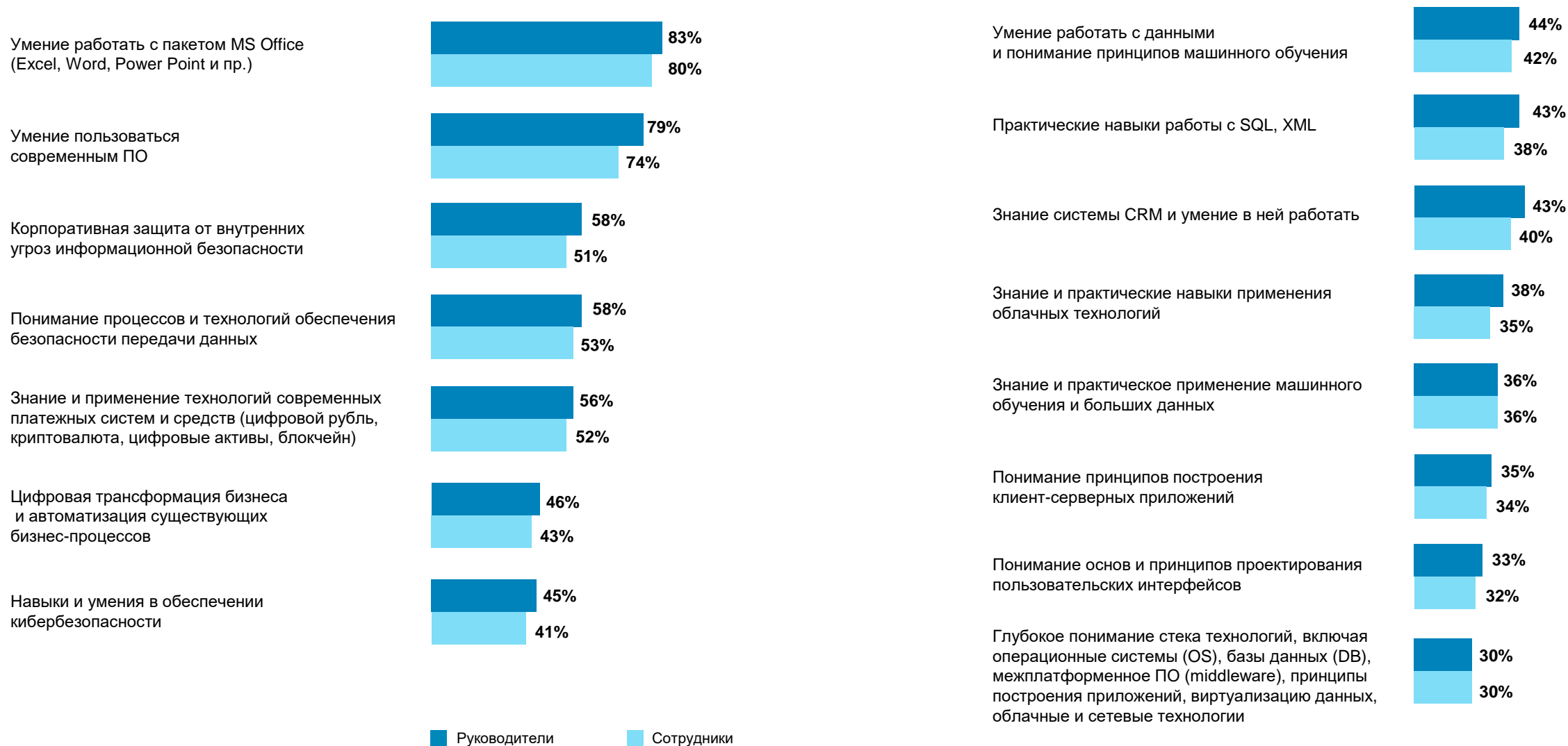


Топ-15 значимых универсальных навыков для финансового рынка





Топ-15 значимых цифровых навыков для финансового рынка





Топ-5 профессий в разрезе институтов финансового рынка

Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций



Base = 282

Кредитные организации



Base = 236

Другие



Base = 107

Примечание. Здесь и далее: обозначение формата «А1» отсылает к номеру вопроса в анкете А6. Укажите, по какой группе профессий в рамках вашего подразделения/организации работает сотрудник

Уровень образования сотрудников финансового рынка

Кредитные организации

Base = 237



Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций

Base = 284



Другие

Base = 108



ВО (специалитет)

ВО (магистратура)

ВО (бакалавриат)

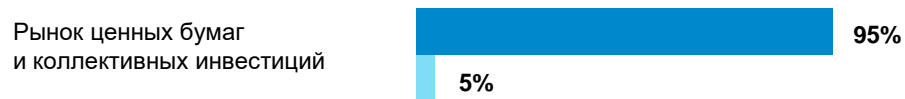
Ср. профессиональное

Другое (впишите)

Аспирантура

Стаж работы сотрудников финансового рынка

Общий профессиональный стаж



Base = 284



Base = 237



Base = 108

■ Работаю более года

Стаж работы в организации



Base = 284



Base = 237

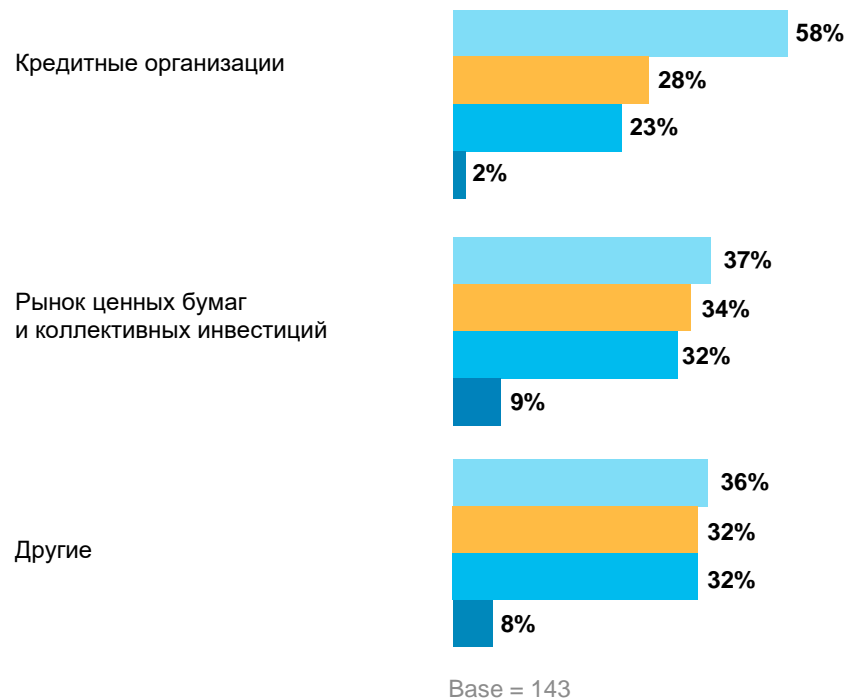


Base = 108

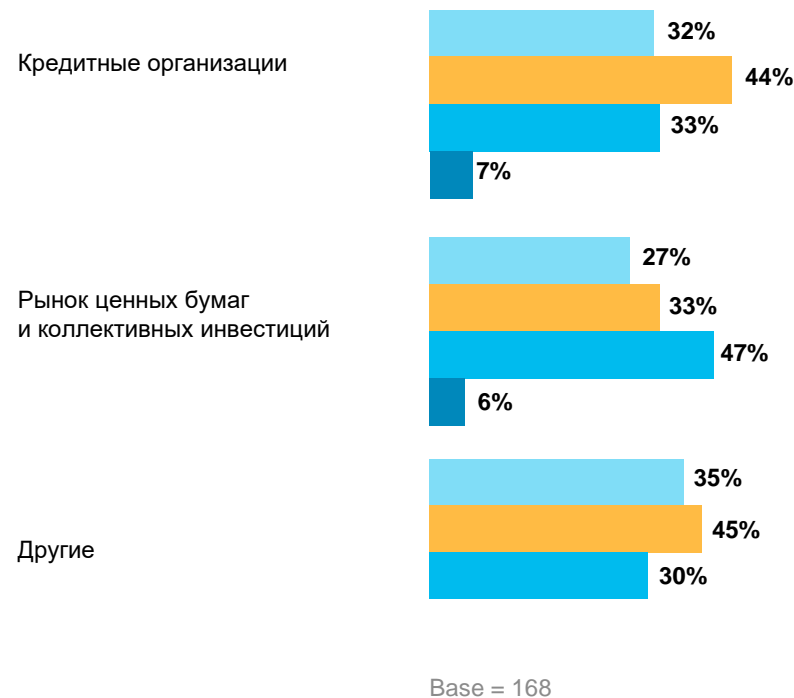
■ Работаю менее года

Прохождение дополнительного обучения сотрудниками финансового рынка

Работают в компании менее года*



Работают в компании более года*

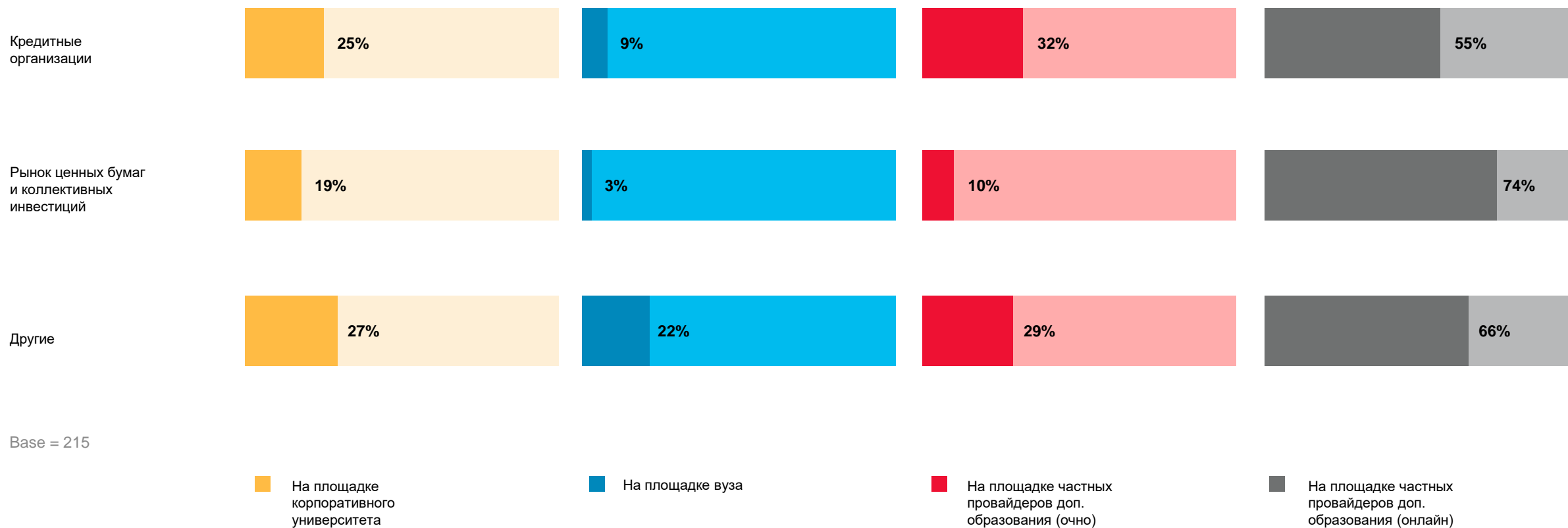


■ Нет
 ■ Да, повышение квалификации
 ■ Да, переподготовка персонала
 ■ Да, дополнительное профессиональное обучение

B7. Пожалуйста, отметьте, приходилось ли вам организовывать/проходить дополнительное обучение сотрудника в организации

* Сумма процентов по каждой категории может превышать 100%, так как вопрос предполагает возможность множественного выбора ответов

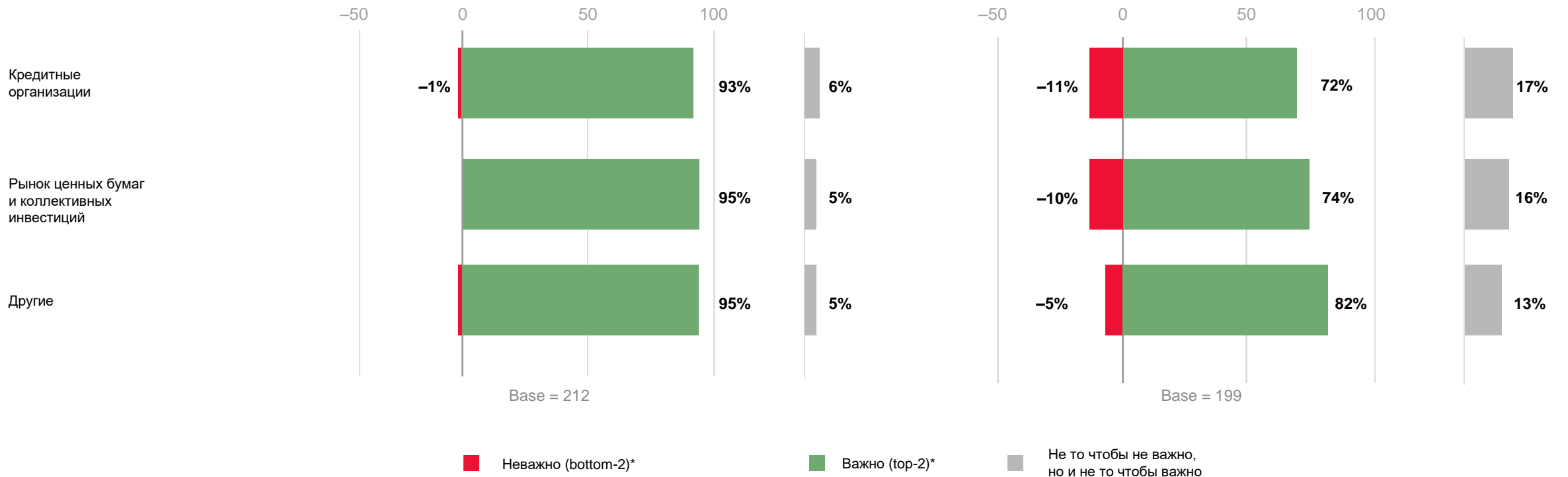
Организация дополнительного образования



Важность дополнительного образования для эффективной работы и развития карьеры

Важность дополнительного обучения для эффективной работы в организации

Важность дополнительного обучения для развития карьеры в организации

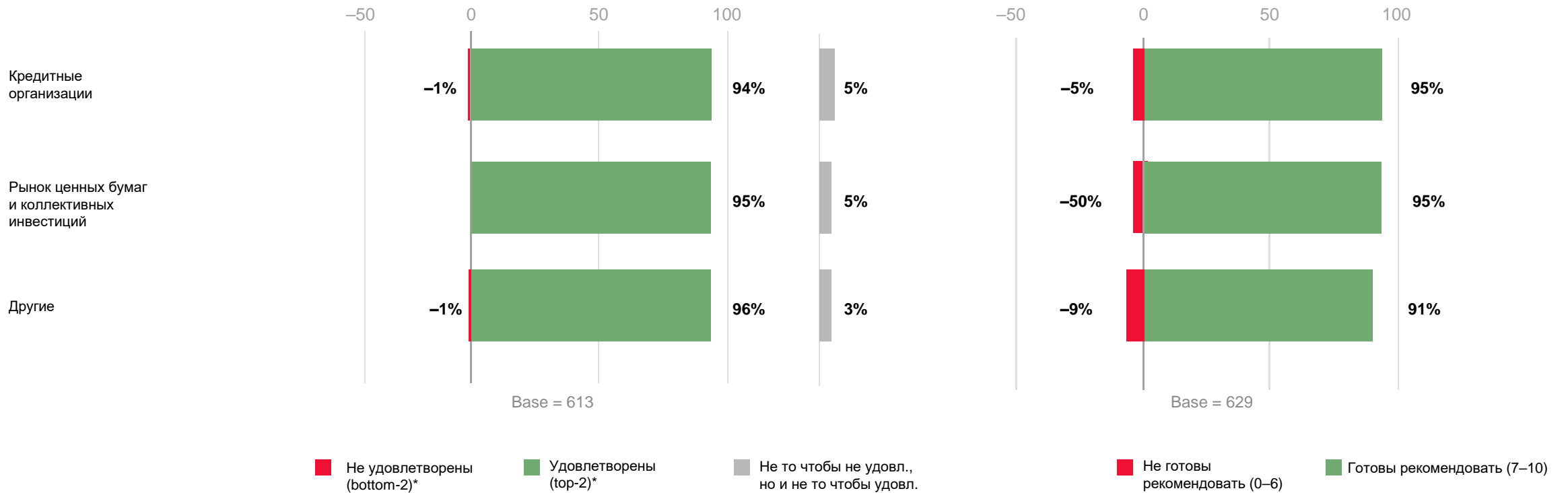


V9. Насколько важно для сотрудника было пройти дополнительное обучение для эффективной работы в организации?

V10. Было ли дополнительное обучение в организации важным для карьерного пути сотрудника в организации?

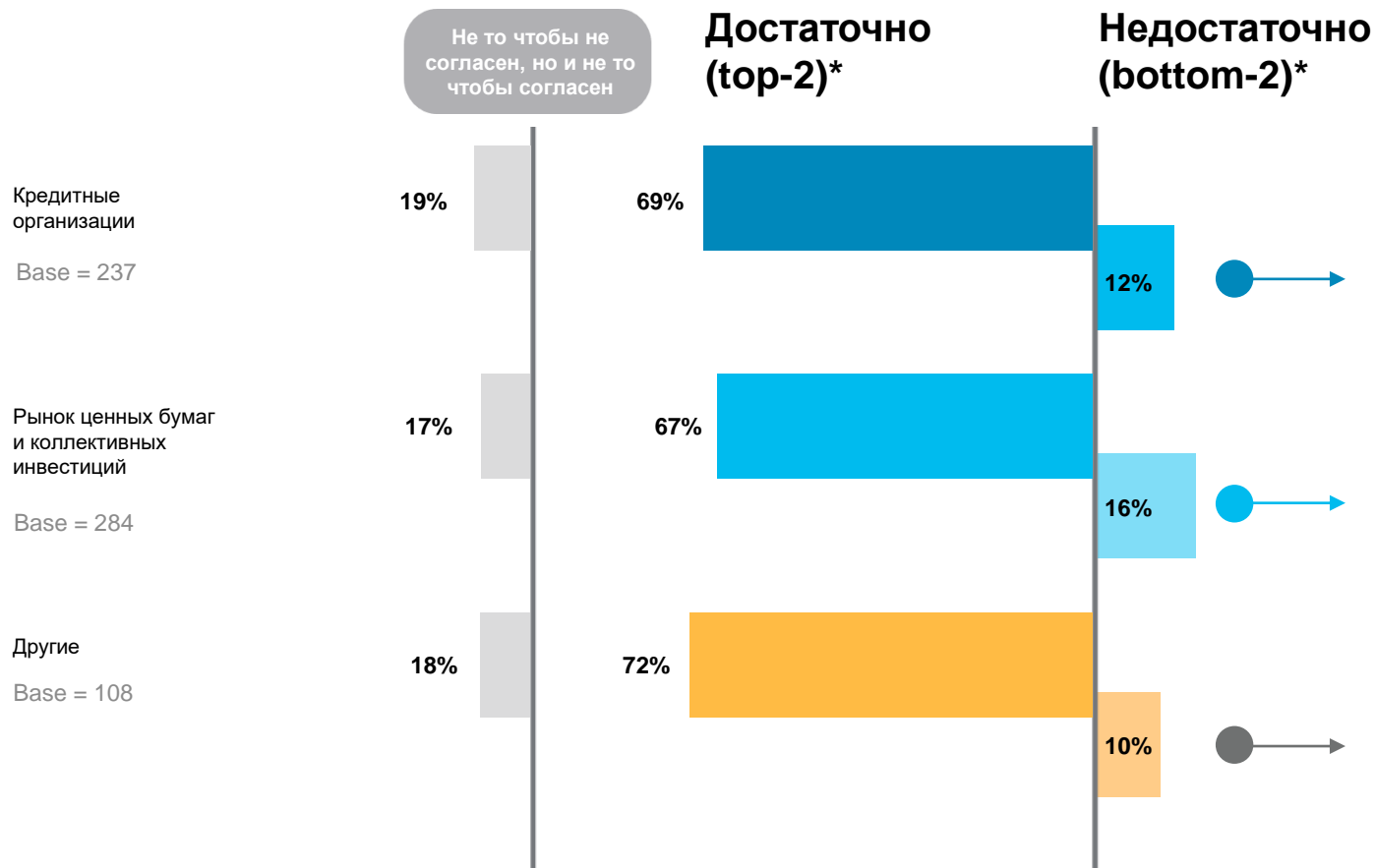
* Top 2 – процент самых позитивных ответов (очень важно, скорее важно); bottom-2 – процент самых негативных ответов (скорее не важно, совсем не важно)

Общая удовлетворенность сотрудниками и готовность их рекомендовать



V11. Насколько в целом вы удовлетворены выполнением сотрудником рабочих функций? V12. Если бы ваши коллеги, партнеры по бизнесу или коллеги из других организаций попросили отзыв о данном сотруднике, насколько вероятно, что вы бы стали рекомендовать его как работника? * Top-2 – процент самых позитивных ответов (полностью удовлетворен, скорее удовлетворен); bottom-2 – процент самых негативных ответов (скорее не удовлетворен, полностью не удовлетворен)

Общая оценка достаточности базового образования



V15. Согласны ли вы, что базовое образование, полученное сотрудником в [наименование учебного заведения] оказалось достаточным для работы в вашей организации?

V16. Уточните, пожалуйста, чего именно не хватило в базовом образовании, полученном сотрудником в [наименование учебного заведения], для работы в вашей организации

* Top-2 – процент самых позитивных ответов (очень важно, скорее важно); bottom-2 – процент самых негативных ответов (скорее не важно, совсем не важно)



Топ-5 актуальных востребованных профессий

Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций



Base = 166

Кредитные организации



Base = 123

Другие



Base = 65

Топ-5 востребованных профессий в ближайшие 5 лет

Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций



Base = 166

Кредитные организации



Base = 123

Другие



Base = 65

Доступность кадров на рынке труда в финансовой сфере

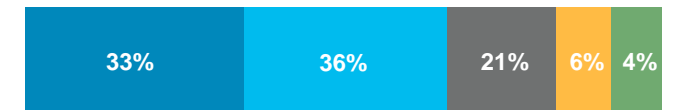
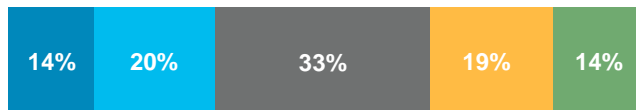
Типовые позиции

Средние позиции

Топовые позиции

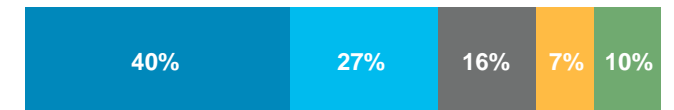
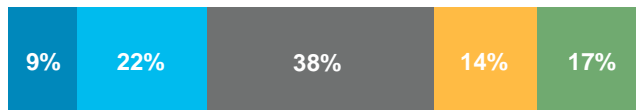
Кредитные организации

Base = 123



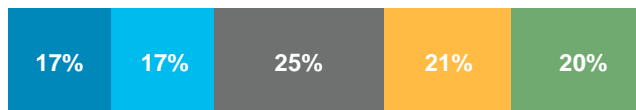
Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций

Base = 166

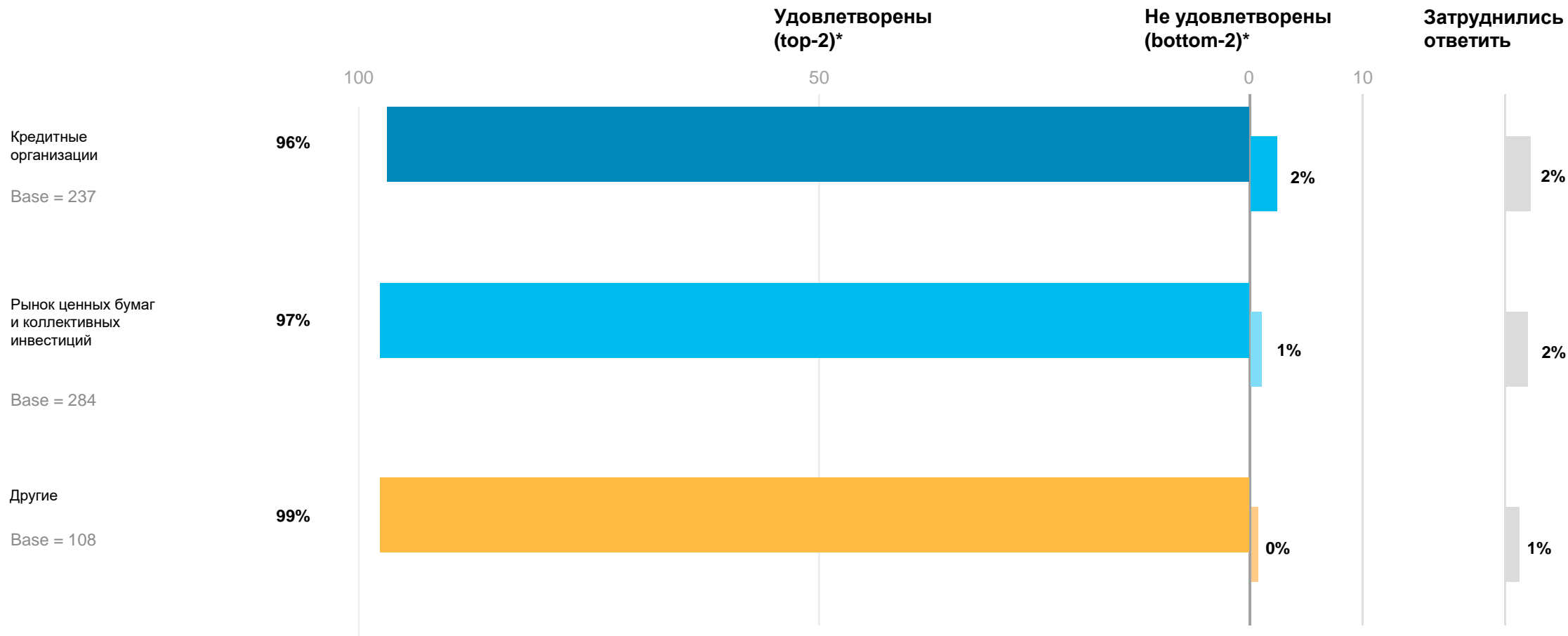


Другие

Base = 65



Удовлетворенность профессионализмом сотрудников



С4. Пожалуйста, укажите, насколько вы удовлетворены сотрудниками [вашего подразделения/организации] с точки зрения их профессионализма

* Top-2 – процент самых позитивных ответов (очень важно, скорее важно); bottom-2 – процент самых негативных ответов (скорее не важно, совсем не важно)

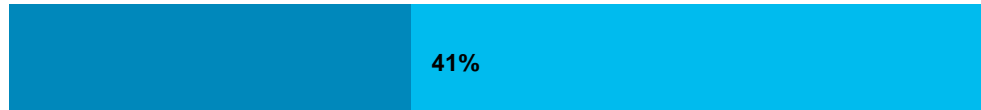


Удовлетворенность качеством образования выпускников

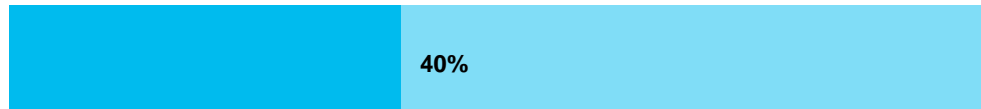
Наем выпускников без опыта работы

Удовлетворенность качеством образования нанятых выпускников (top-2*)

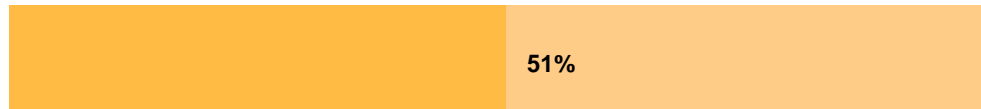
Кредитные организации



Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций



Другие



Base = 354

Base = 133

C5. Пожалуйста, укажите, [ваше подразделение/организация] нанимает выпускников, не имеющих опыта работы

C7. Пожалуйста, укажите, насколько вы удовлетворены качеством образования выпускников, работающих [в вашем подразделении/организации]

* Top-2 – процент самых позитивных ответов (очень удовлетворен, удовлетворен)



Композитный индекс | обобщенные результаты (1/3)

1

На уровне отдельных сегментов рынка значение КИ варьирует от **61%** у представителей рынка ценных бумаг и коллективных инвестиций до **66%** по совокупности у представителей сводной категории «Другие»

2

В топ-3 значимых универсальных навыков по рынку в целом как у руководителей, так и у сотрудников входят: понимание рабочих процессов (**85 и 77%**), способность быстро обучаться (**83 и 81%**), умение быстро находить и обрабатывать информацию (**82 и 76%**)

3

В топ-3 значимых цифровых навыков по рынку в целом как у руководителей, так и у сотрудников входят: умение пользоваться офисными программами (**83 и 80%**), умение пользоваться профессиональными программами (**79 и 74%**), и знание мер защиты от угроз информационной безопасности (**58 и 51%**)

4

В топ наиболее распространенных профессий по отдельным сегментам рынка входят:

- для организаций рынка ценных бумаг и коллективных инвестиций: бухгалтер (**18%**), специалист рынка ценных бумаг (**16%**), специалист по внутреннему контролю (**11%**)
- для кредитных организаций: специалист по платежным услугам (**11%**), бухгалтер (**10%**), специалист по корпоративному кредитованию (**6%**)
- для обобщенной группы организаций категории «Другое»: специалисты по страхованию (**23%**), специалисты по управлению персоналом (**9%**), бухгалтер (**8%**)



Композитный индекс | обобщенные результаты (2/3)

1

Более **60%** сотрудников финансового рынка имеют высшее образование. В совокупности с разделенными уровнями (бакалавриат и магистратура) уровень владения высшим образованием составляет **80%**. Специалисты со средним специальным образованием (**не более 5%**) и закончившие аспирантуру (**не выше 8%**) составляют наименьшее количество

2

В сегменте кредитных организаций наблюдается специфика: **58%** работающих менее года в компании не проходят никакого дополнительного обучения и **44%** работающих более года, напротив, проходят дополнительное профессиональное обучение

3

Среди организаций рынка ценных бумаг и коллективных инвестиций, где доли тех, кто проходит дополнительное обучение на первом и последующих годах работы в компании, практически равны и составляют **34** и **33%**

4

Наиболее востребованными площадками для организации дополнительного образования сотрудников на финансовом рынке являются частные (онлайн) провайдеры дополнительного образования: их доля составляет **выше 50%** по всем проанализированным сегментам финансового рынка



Композитный индекс | обобщенные результаты (3/3)

1

Ценность дополнительного профессионального образования для эффективной работы в организации отмечают более **90%** сотрудников и руководителей. Его необходимость для карьерного роста указывают более **70%** респондентов

2

Результаты проекта могут быть применены в качестве статистической базы для иных исследований в соответствующих областях. Регулярные замеры позволят нарастить базу данных

3

В обобщенной категории организаций «Другие», где представлены иные сегменты финансового рынка, также отмечается нехватка практики как ключевой недостаток получаемого профильного образования. При этом доля тех, кто считает, что полученного образования достаточно для выполнения рабочих задач, составляет **72%** при **10%** несогласившихся

4

Оценка уровня достаточности базового образования для выполнения рабочих задач на текущем месте работы по отдельным сегментам финансового рынка:

- Кредитные организации: **69%** против **12%**. При этом из дефицитных навыков для работы **72%** отметили, что не хватает практики.
- Рынок ценных бумаг и коллективных инвестиций: **67%** против **16%**. Также в качестве недостатков полученного образования **61%** отметили нехватку практики