

<https://doi.org/10.24182/2073-9885-2025-18-4-74-78>

Обзорная статья / Review article
УДК 377

Квалификационная модель специалиста финансовой сферы в условиях современного рынка труда

О. Б. Репкина

Доктор экономических наук, профессор

olrepk@mail.ru

*Кафедра международного транспортного менеджмента и управления цепями поставок,
РУТ (МИИТ),
Москва, Россия*

*Кафедра современных технологий управления,
РТУ МИРЭА,
Москва, Россия*

Аннотация: в статье рассмотрены современные тенденции в изменении квалификационных требований специалистов в финансовой сфере. Изменяющиеся геополитические тренды, смещение центров тяжести мирового экономического пространства, развитие цифровизации и финансовых цифровых платформ и особенности компетентностной модели отечественного работника финансовой сферы приводят к новым вызовам к их составу, структуре и комплексности. Наряду с традиционными базовыми требованиями к уровню знаний, уровню образования, навыкам аналитического и критического мышления, креативности и коммуникативным характеристикам, современное развитие отечественного рынка труда приводит к необходимости расширения и обогащения традиционной интерпретации квалификационной модели специалиста. В статье отмечено, что необходимость постоянного повышения уровня знаний и адаптация к требованиям рынка приводит к практике более гибкого признания уровня квалификации, сочетая образование, опыт, доход и комплексность компетенций, в частности, которые проявляются в возможности сквозного использования в разных, взаимодействующих странах. Также проведено сравнение рассмотренных характеристик комплексности профессиональных компетенций, как с точки зрения работодателя, так и с точки зрения работника.

Ключевые слова: квалификация, квалификационная модель специалиста, финансовая сфера, комплексные компетенции, работодатель, компетенция работника финансовой сферы.

Для цитирования: Репкина О.Б. Квалификационная модель специалиста финансовой сферы в условиях современного рынка труда. Путеводитель предпринимателя. 2025. Т. 18. № 4. С. 74–78. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-4-74-78>.

Qualification model of a specialist in the conditions of the modern labor market

O. B. Repkina

Dr. Sci. (Econ.), Prof.

olrepk@mail.ru

*Department of International Transport Management and Supply Chain Management,
Russian University of Transport (MIIT),
Moscow, Russia*

*Department of Modern Management Technologies,
RTU MIREA,
Moscow, Russia*

© Репкина О.Б., 2025
© Repkina O.B., 2025

Abstract: *The article examines current trends in changing the qualification requirements of specialists in the financial sector. Changing geopolitical trends, shifting centers of gravity of the global economic space, the development of digitalization and financial digital platforms, and the features of the competence model of the domestic financial sector employee are leading to new challenges to their composition, structure, and complexity. Along with the traditional basic requirements for the level of knowledge, level of education, analytical and critical thinking skills, creativity and communicative characteristics, the modern development of the domestic labor market leads to the need to expand and enrich the traditional interpretation of the qualification model of a specialist. The article notes that the need to constantly improve the level of knowledge and adapt to market requirements leads to the practice of more flexible recognition of skill levels, combining education, experience, income and a range of competencies, in particular, which are manifested in the possibility of end-to-end use in different, interacting countries. The comparison of the considered characteristics of the complexity of professional competencies is also carried out, both from the point of view of the employer and from the point of view of the employee.*

Keywords: *qualification, qualification model of a specialist, financial sphere, complex competencies, employer, competence of a financial sector employee.*

For citation: *Repkina O.B. Qualification model of a specialist in the conditions of the modern labor market. Entrepreneur's Guide. 2025. T. 18. № 4. P. 74–78. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-4-74-78>.*

В современных геополитических условиях и динамичном развитии мировой и национальных экономик постоянно проявляется необходимость корректировки, уточнения или, скорее, расширения квалификационных требований к специалистам. Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.¹ Формально присутствующие требования уже давно расширяются в зависимости от вектора изменений на рынке труда. Так как финансовая сфера относится к наиболее динамичной с точки зрения использования, в частности, цифровых технологий в своей профессиональной деятельности, то и требования к гибкости профессиональных компетенций специалистов в этой сфере высоки.

Так, например, произошли изменения в требованиях квалифицированных инвесторов. Согласно Указанию Банка России от 21.05.2025 № 7060-У «О требованиях, которым должно отвечать лицо для признания квалифицированным инвестором, порядке признания лица квалифицированным инвестором и порядке ведения реестра лиц, признанных квалифицированными инвесторами» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.07.2025 № 82897)² подход к признанию квалифицированного инвестора стал более обширным и требует сочетания образования, дохода, опыта и других немаловажных критериев, продиктованных временем. Несмотря на то, что квалифицированные инвесторы не являются типичными участниками рынка труда, однако это изменение является ярким примером динамичности и гибкости инвестиционной и финансовой сферы.

В качестве отдельного требования работодателя к компетентностной модели отечественного работника финансовой сферы, следует указать проявившиеся особенности в условиях санкций.

За редким исключением каналы осуществления финансовых операций с внешним миром в настоящее время находятся под рисками вторичных санкций, а нестабильность этих каналов порождает целый спектр требований к компетенциям сотрудников.

Навыки работы с иностранными контрагентами из разных стран продолжают оставаться актуальными, в том числе:

- наличие личных контактов;
- знание законодательства страны взаимодействия;
- наличие опыта организации платежей с использованием оптимальной структуры посредников с привлечением страны взаимодействия;

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). Статья 195.1 https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

² Указание Банка России от 21.05.2025 N 7060-У «О требованиях, которым должно отвечать лицо для признания квалифицированным инвестором, порядке признания лица квалифицированным инвестором и порядке ведения реестра лиц, признанных квалифицированными инвесторами» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.07.2025 № 82897) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_510137/.

- возможность самостоятельного поиска и моделирования каналов организации финансовых платежей с использованием разных поставщиков услуг; централизация, либо наоборот, децентрализация финансовых цепочек.

Одновременно можно говорить о необходимости наличия в некоторой степени комплексных компетенций, которые проявляются в возможности сквозного использования в разных, взаимодействующих странах.

Вместе с тем получение таких компетенций является нерациональным, с точки зрения самого сотрудника. Каждая компетенция должна оплачиваться отдельно. Вместе с тем, работодатель, занимающийся организацией финансовых цепочек не заинтересован в оплате «лишних» компетенций в любой момент времени.

Очевидно, что дисбаланс между стратегическим приоритетом финансовой компании иметь работника-универсала и тактическим приоритетом иметь наиболее специализированного работника создает проблему текучести кадров, опасную как для работодателя, так и для работника. С точки зрения работника, действующая модель оплаты труда не покрывает всех его затрат на развитие компетенций. В то же время, с точки зрения работника, для него создается избыточная, не покрываемая заработной платой потенциальная сфера ответственности.

Особую остроту проблеме асимметричности запросов работодателя к компетенциям работников финансовой сферы, задействованных на международных направлениях, придает дилемма воспроизводства кадров. В условиях неопределенности перспектив как сугубо антироссийских санкций, так и геополитических противоречий глобального характера между ключевыми экономиками мира, горизонт планирования, для которого тот или иной центр проведения финансовых операций становится актуальным, сокращается.

Так, в условиях стабильного американоцентричного мира с общепризнанным финансовым центром в США владение английским языком являлось объективным квалификационным требованием к любому специалисту, задействованному в сфере международных финансов. Очевидным решением являлось также изучение американского законодательства, так как именно американские финансовые центры выступали глобальными посредниками через инструмент геополитического влияния страны — доллар США.

В условиях же его распада и формирования многополярного мира выбор конкретной страны становится не очевидным. Наряду с сохранением ранее безальтернативных американских финансовых центров для отечественного работодателя, сталкивающегося с санкциями в 2022–2025 гг. такими центрами могут выступать: Китай, ОАЭ, Турция, Индия, спектр стран бывшего Советского Союза, в первую очередь Казахстан.

При этом детализированная привязка квалификационной модели отдельно взятого специалиста к любой из этих стран сопряжена со значительными финансовыми рисками для инвестирующей в образование стороны. Таким образом, финансовый специалист образца санкционной эпохи в России скорее будет универсалом, изучающим специфику организации финансовых операций во всех указанных выше странах, чем узко направленным специалистом.

Отдельным значимым квалификационным требованием работодателя к сотруднику, занятому в финансовом секторе является конвергенция финансовых и цифровых навыков. Данный тренд тесно сопряжен с другим трендом — увеличением количества необходимых квалификационных навыков на каждом звене обслуживания финансовой цепочки и увеличением количества звеньев, за которые отвечает сотрудник.

Рост количественных требований работодателя к квалификационным способностям работника компенсируется увеличением степени автоматизации финансового процесса. Рассмотрим это на рисунке 1.

Инновации и инновационная активность имеют решающее значение для успеха и развития любой организации, особенно в банковском секторе, который сталкивается с большими проблемами в свете быстрых экономических и технологических изменений. Поэтому инновационная



Рис. 1. Цикл технологических новаций, модернизирующих систему квалификационных запросов к работнику финансовой сферы³

активность организаций является важным фактором повышения эффективности и развития банковского сектора, укрепления его позиций на рынке.⁴

«Умные» контракты обеспечивают возможность автоматизированного исполнения их при достижении некоторого целевого параметра, который мониторится с использованием программных средств определенного значения. Это может быть цена, количество финансового продукта и любой другой количественно детерминированный параметр. При этом требования работодателя в отношении квалификации финансового аналитика смещаются в сторону проектирования этих умных контрактов, а не непосредственного их осуществления.

Финансовые цифровые платформы расширяют возможности получения и реализации комплексных квалификационных компетенций. Одновременно цифровая трансформация вызывает необходимость адаптации работников к новым условиям труда, овладения цифровыми компетенциями, освоения гибких форм занятости.⁵

Таким образом, необходимость постоянного повышения уровня знаний и адаптация к требованиям рынка приводит к практике более гибкого признания уровня квалификации, сочетая образование, опыт, доход и комплексность компетенций, в частности, которые проявляются в возможности сквозного использования в разных, взаимодействующих друг с другом странах.

Список литературы

1. Белько И.В. Компетентностный портрет современного руководителя как необходимый элемент развития карьеры. Теория и практика общественного развития. 2025. № 2.
2. Василенко С.А. Развитие системы независимой оценки квалификаций на российском рынке труда. В сборнике: Современные вызовы экономики, управления и здоровья: Россия в многополярном мире. Сборник статей и тезисов докладов Международной научно-практической конференции и Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2025. С. 111–116.
3. Донецкова О.Ю. Современные тенденции цифровизации банковского бизнеса в России. Финансы: теория и практика. 2025. № 3.
4. Инновационные компетенции субъектов рынка труда. анализ и основные направления формирования. Гончаров Г.А., Ладоха А.В., Марков А.П., Морозов В.Б., Соколова С.Н. Коллективная мо-

³ Составлено автором.

⁴ Касуха Л., Янова Е. А. Инновационная активность организаций как фактор развития банковского сектора. ЕГИ. 2023. № 3 (47). С. 120.

⁵ Лесных Дарья Алексеевна, Поздняк Полина Андреевна, Гришин Евгений Викторович Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики. Прикладные экономические исследования. 2025. № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 26.10.2025).

нография. Выпуск 58. Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов, Санкт-Петербург, 2026.

5. Касуха Л., Янова Е. А. Инновационная активность организаций как фактор развития банковского сектора. ЕГИ. 2023. № 3 (47).
6. Лесных Д.А., Поздняк П.А., Гришин Е.В. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики. Прикладные экономические исследования. 2025. № 5.
7. Омаров Э.З. Проблемы подготовки профессиональных предпринимателей. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2025. Т. 24. № 2. С. 68–72. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2025-24-2-68-72>.
8. Самарская В.И. Soft skills в профессиональной адаптации выпускников экономических специальностей. Вестник университета. 2024. № 3(45). С. 88–99.
9. Смирнова Т.Л. Модели инновационной подготовки специалистов в России. Journal of new economy. 2010. № 1 (27).
10. Тагиев Э.А.О., Халилова М.Х. Влияние психоэмоциональных и поведенческих факторов современного финансового рынка. Финансовые рынки и банки. 2022. № 6.
11. Терников А.А. Спрос на soft skills в сфере финансовых технологий: эмпирический анализ. Финансы и кредит. 2024. Т. 30, № 1(793). С. 34–52.
12. Удальцова А.К., Петрова Е.С. Влияние эмоционального интеллекта на эффективность риск-менеджмента в банковской сфере. Банковские услуги. 2024. № 5. С. 22–30.
13. Хильдебрандт Х., Хофманн Р. Hard Skills vs. Soft Skills: сравнительный анализ требований к финансистам в 2024 году. Международный журнал корпоративных финансов. 2024. Т. 16, № 4. С. 112–129.
14. Чарыев А. Важнейшие тенденции цифровизации мировой экономики. Символ науки. 2025. № 7-1.

References

1. Belko I.V. Competence portrait of a modern leader as a necessary element of career development. Social development theory and practice. 2025. № 2.
2. Vasilenko S.A. Development of the system of independent assessment of qualifications in the Russian labor market. In the collection: Modern challenges of economics, management and health: Russia in a multipolar world. Collection of articles and abstracts of reports of the International Scientific and Practical Conference and the All-Russian Scientific and Practical Conference. St. Petersburg, 2025. S. 111–116.
3. Donetskova O.Yu. Modern trends of digitalization of banking business in Russia. Finance: Theory and Practice. 2025. № 3.
4. Innovative competencies of labor market entities. analysis and main directions of formation. Goncharov G.A., Ladokha A.V., Markov A.P., Morozov V.B., Sokolova S.N. Collective monograph. Issue 58. St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions, St. Petersburg, 2026.
5. Kasukha L., Yanova E. A. Innovative activity of organizations as a factor in the development of the banking sector. EGI. 2023. № 3(47).
6. Lesnykh D.A., Pozdnyak P.A., Grishin E.V. Increasing the efficiency of the use of labor resources in the digital economy. Applied economic research. 2025. № 5.
7. Omarov E.Z. Problems of professional entrepreneurs training. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2025. Т. 24. № 2. P. 68–72. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2025-24-2-68-72>.
8. Samara V.I. Soft skills in the professional adaptation of graduates of economic specialties. University Gazette. 2024. № 3(45). S. 88–99.
9. Smirnova T.L. Models of innovative training of specialists in Russia. Journal of new economy. 2010. № 1 (27).
10. Tagiyev E.A.O., Khalilova M.Kh. The influence of psychoemotional and behavioral factors of the modern financial market. Financial markets and banks. 2022. № 6.
11. Ternikov A.A. Demand for soft skills in the field of financial technology: empirical analysis. Finance and credit. 2024. Т. 30, No. 1(793). S. 34–52.
12. Udaltsova A.K., Petrova E.S. The influence of emotional intelligence on the effectiveness of risk management in the banking sector. Banking services. 2024. № 5. S. 22–30.
13. Hildebrandt H, Hofmann R. Hard Skills vs. Soft Skills: Benchmarking Requirements for Financiers in 2024 International Journal of Corporate Finance. 2024. Vol. 16, No. 4. S. 112–129.
14. Charyev A. The most important trends in the digitalization of the world economy. Symbol of science. 2025. № 7-1.

Статья поступила в редакцию 06.10.2025; одобрена после рецензирования 06.11.2025; принята к публикации 10.11.2025.

The article was submitted 06.10.2025; approved after reviewing 06.11.2025; accepted for publication 10.11.2025.