

УДК 331.5.024.5

А. Е. Мрачковский

ФГАОУ ВО Омский государственный технический университет, Омск,
e-mail: Samros@yandex.ru

Ю. В. Фоот

Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева, Петропавловск,
e-mail yulia_maxsim@mail.ru

О. В. Копылова

Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева, Петропавловск,
e-mail: oxana.kopylova@mail.ru

В. В. Сидельцев

ФГАОУ ВО Омский государственный технический университет, Омск,
e-mail: sideltsev@gmail.com

Т. В. Богданчикова

ФГАОУ ВО Омский государственный технический университет, Омск,
e-mail: b_tanya@live.ru

ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ЗАНЯТОСТИ НА ФИНАНСОВОМ РЫНКЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Ключевые слова: рынок труда, цифровизация банков, финансовый сектор, технологические инновации, трансформация рынка труда.

В статье представлены исследования в форме аналитического обзора современного состояния рынка труда в финансовом секторе Казахстана. Актуальность данного направления обусловлена значительным количеством изменений, происходящих во внешней среде и связанных с современными цифровыми реалиями, отрицать которые становится невозможным. Соответственно происходит ряд глобальных изменений, включающих такие, как, изменения требований к специалистам, модификации вакансий, осуществление трудовой деятельности, чаще всего, в режиме онлайн. Авторами проведен анализ занятости на финансовом рынке, динамических показателей, также выявлены и оценены основные системообразующие факторы, влияющие на изменение количества сотрудников, связанные с новыми требованиями, изменение уровня их дохода, а также прогнозирование данных показателей. Проведено сравнение перечня вакансий с различных бирж в разрезе казахстанских и российских банков, выявлены «проблемные места», связанные с отсутствием подготовки специалистов в учебных заведениях, которые соответствовали бы необходимым требованиям и имели нужную квалификацию. Авторами обобщены государственные программы, проекты в сфере управления «цифровой занятостью».

A. E. Mrachkovskii

Omsk State Technical University, Omsk, e-mail: Samros@yandex.ru

Yu. V. Foot

Kozybayev University, Petropavlovsk, e-mail: yulia_maxsim@mail.ru

O. V. Kopylova

Kozybayev University, Petropavlovsk, e-mail: oxana.kopylova@mail.ru

V. V. Sideltsev

Omsk State Technical University, Omsk, e-mail: sideltsev@gmail.com

T. V. Bogdanchikova

Omsk State Technical University, Omsk, e-mail: b_tanya@live.ru

ASSESSMENT OF THE CURRENT STATE OF EMPLOYMENT IN THE FINANCIAL MARKET OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Keywords: labor market, digitalization of banks, financial sector, technological innovation, labor market transformation.

The article presents research in the form of an analytical review of the current state of the labour market in the financial sector of Kazakhstan. The relevance of this area is due to a significant number of changes occurring in the external environment and associated with modern digital realities, which are impossible to deny. Accordingly, there are a number of global changes, including changes in requirements for specialists, modifications of vacancies, and the implementation of labour activity, most often online. The authors have analysed employment in the financial market, dynamic indicators, and identified and evaluated the main system-forming factors affecting the change in the number of employees associated with new requirements, changes in the level of their income, as well as the forecasting of these indicators. A comparison of vacancies from different exchanges in the context of Kazakhstan and Russian banks was conducted, and “problem places” related to the lack of training of specialists in educational institutions that would meet the necessary requirements and have the necessary qualifications were identified. The authors have summarised government programmes and projects in the field of “digital employment” management.

Введение

Развитие цифровой экономики, основанной на производстве, распространении и потреблении информации, вызывает крупные социально-экономические сдвиги, в том числе и в сфере трудовых отношений, при этом меняется тип профессиональной деятельности и характер самого труда [1, с. 34].

Масштабные технологические инновации всегда были ключевым фактором глобальных изменений в истории человечества. В современном мире почти 95% услуг можно получить в электронном формате, начиная от назначения социальных выплат по уходу за ребенком, получением пенсии, а также оказанием социально-бытового сервиса. Например, в проактивном формате гражданам доступно более 20 государственных услуг, число которых в будущем планируется увеличить через масштабное внедрение Цифровой карты семьи и развития элементов цифровой экосистемы занятости на базе Электронной биржи труда [2]. Трансформация рынка труда на основе цифровых технологий приводит к модернизации трудовых отношений: между работодателями и исполнителями наблюдается активное использование информационно – коммуникационных технологий и формирование новых норм поведения и профессиональных компетенций.

Целью исследования является выявление ключевых факторов и особенностей, характерных для динамических изменений процессов занятости на финансовом рынке в современных реалиях. В связи с этим сформированы аналитические сводки по рядам показателей, которые наглядно иллюстрируют существующее положение, будущие прогнозы, особенности имеющих и будущих вакансий с учетом цифровой действительности.

Материалы и методы исследования

Развитие технологического прогресса и инновационной активности заметно сказалось на занятости экономически активного населения страны. Самым основным остается повсеместное внедрение новых профессий и цифровых компетенций для сотрудников практически любой сферы экономической деятельности.

Для оценки степени внедрения цифровых технологий в ту или иную отрасль Центральной и Восточной Европы эксперты McKinsey разработали индекс цифровизации. Согласно индексу, очевидно, что отрасли развиваются неравномерно в цифровой эпохе. Первую группу отраслей, демонстрирующих самые высокие темпы цифровизации, относят к «цифровым лидерам». В эту группу входят две средние отрасли: ИКТ, а также финансы и страхование [1, с.28].

Для прогнозирования были выбраны финансовые функции Microsoft Excel: ТЕНДЕНЦИЯ, РОСТ и ЛИНЕЙН, где известные значения y – количество занятых в финансовом секторе, известные значения x – это годы с 2014-2022, новые значения x – это период с 2023-2027 гг. Как демонстрируют нам графики, несмотря на спад спроса на рабочую силу в 2017 году в финансовом секторе, прогнозируемые значения показывают однозначную тенденцию к увеличению численности трудящихся в данной области.

Результаты исследования и их обсуждение

Прежде чем, перейти к исследованию показателей рынка труда финансовых работников, необходимо обратиться к аналитическим данным рынка труда Казахстана в целом, что и отражает таблица 1. Она показывает, что за последние пять лет по всем категориям рынка труда присутствует положительная динамика, что является, как позитивным, так и негативным фактором.

Таблица 1

Динамика основных показателей занятости в РК, млн чел.

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022	Динамика, в %			
						2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021
Рабочая сила	9,14	9,22	9,18	9,26	9,42	100,9	99,6	100,8	101,7
Занятое население	8,69	8,78	8,73	8,81	8,97	101	99,4	100,9	101,8
Наемные работники	6,61	6,68	6,69	6,71	6,83	101	100,1	100,4	101,8
Самостоятельно занятое население	2,08	2,1	2,05	2,1	2,13	100,8	97,4	102,5	101,4
Безработное население	0,44	0,44	0,45	0,45	0,46	99,3	101,9	100,2	102,2

Примечание: составлено авторами по данным: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6129/> [3].

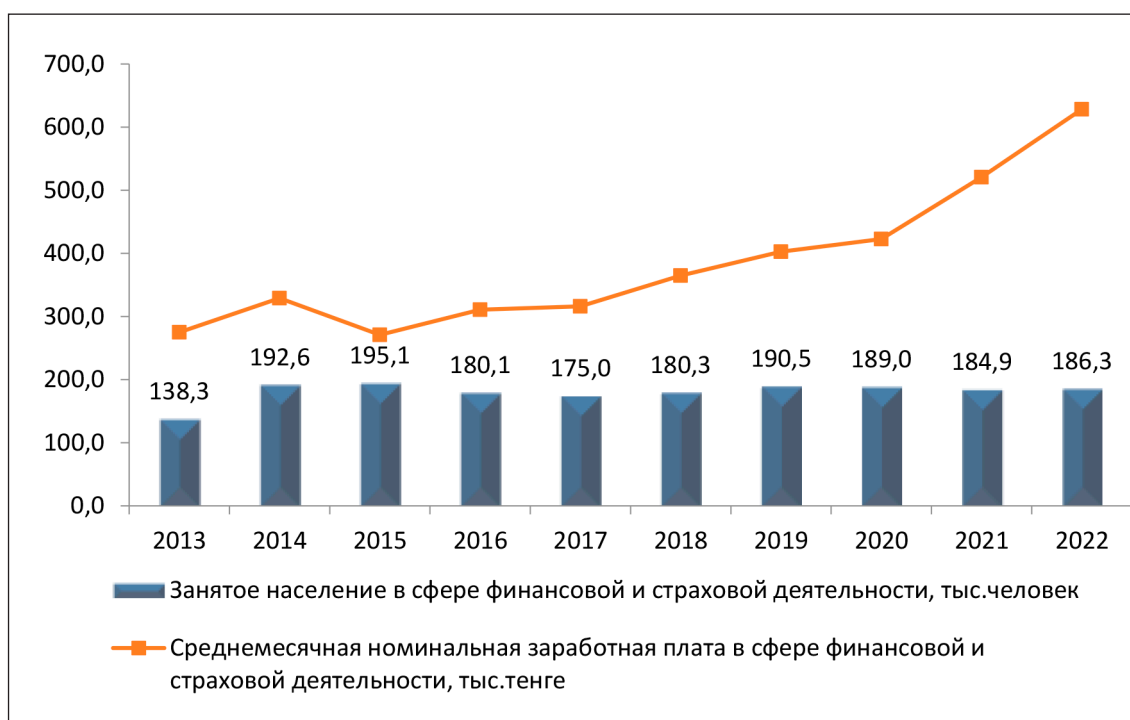


Рис. 1. Динамика занятости в финансовой сфере и размера среднемесячной заработной платы за 2013-2022 годы
Источник: составлено авторами по данным: <https://stat.gov.kz/> [3]

Показатель рабочей силы увеличился на 0,28 млн человек, что характеризует увеличение занятости, связанное с ростом населения, миграционными процессами и прочими аспектами. Причем занятое население составило в 2022 году 8,97 млн человек, что превышает уровень предыдущего периода на 0,16 млн человек. Количество безработ-

ного населения практически остается неизменным на протяжении всего периода.

Но необходимо отметить рост самостоятельно занятого населения к концу 2022 года, что свидетельствует о деятельности в режиме фриланса, то есть в режиме онлайн. Темп роста за последние два года составил 101,4%.

Если обратиться к статистическим данным финансового сектора Казахстана, то нужно проанализировать общую численность занятых в данной области. На рисунке 1 представлена динамика занятости в финансовой сфере и размер среднемесячной заработной платы за последнее десятилетие.

В частности, в последние годы, происходит сокращение сотрудников в связи с оцифровкой множества процессов и разработкой банковских, брокерских и страховых приложений, что позволяет уволить работников, выполнявших, например, функции кассиров, оказывающих консалтинговые услуги, так как почти в каждом приложении подключен виртуальный помощник. В период с 2013-2015 годы становится очевидным рост количества финансовых работников почти на 41%, что говорит о максимальном привлечении и оказании услуг именно с позиции «живого общения».

Несмотря на неоднозначную тенденцию занятости в финансовой сфере можно заключить, что спрос на банковских работников остается неизменно высоким. Здесь много причин, которые, зачастую, не всегда связаны с переходом на цифровой формат работы. Несмотря на сдвиги профессиональных skills в сторону технологий, необходимо помнить о том, что качественный состав сотрудников и занятость того или иного сектора будут напрямую зависеть от размера заработной платы. Важнейшей составляющей любой трудовой деятельности является размер вознаграждения за труд. Если проанализировать график, то можно отметить рост вознаграждения за работу представителей финансовой сферы.

Далее представлен рисунок 2, на котором визуализирована динамика доли работающих на финансовом рынке Республики Казахстан.

На графике обнаружен резкий скачок в 2019 году доли занятых финансистов в общей занятости на рынке труда, относительно положительная динамика которого транслируется на все последующие годы, однако 2022 год показывает небольшое снижение доли до 2,08, что на 0,09 меньше, чем при скачке 2019 года. То есть, это подтверждение тому, что финансовый сектор является достаточно объемным по количеству кадров и ресурсным по возможностям обеспечения полноценной занятости. Это, связано, в первую очередь, с «привычкой» большинства населения брать кредиты в денежной сумме или оформлять товарные кредиты, что увеличивает доходность банков и требует привлечения большего числа банковских менеджеров.

Следует отметить, что финансовый сектор, более всего подверженный «цифровому урагану», и в первую очередь его быстрый скачок к формированию собственных экосистем, способных удовлетворить потребности своих клиентов в любое время и в любом городе не только Казахстана, но и других городов и стран [8]. Достаточно сложным остается вопрос о том, каких специалистов должны выпускать современные вузы, чтобы насытить финансовый рынок. Если взять для сравнения вакансии ряда банков, например, АО «Kaspi Bank», ПАО «Сбербанк России» и Т-Банк, то можно построить следующую сравнительную таблицу.

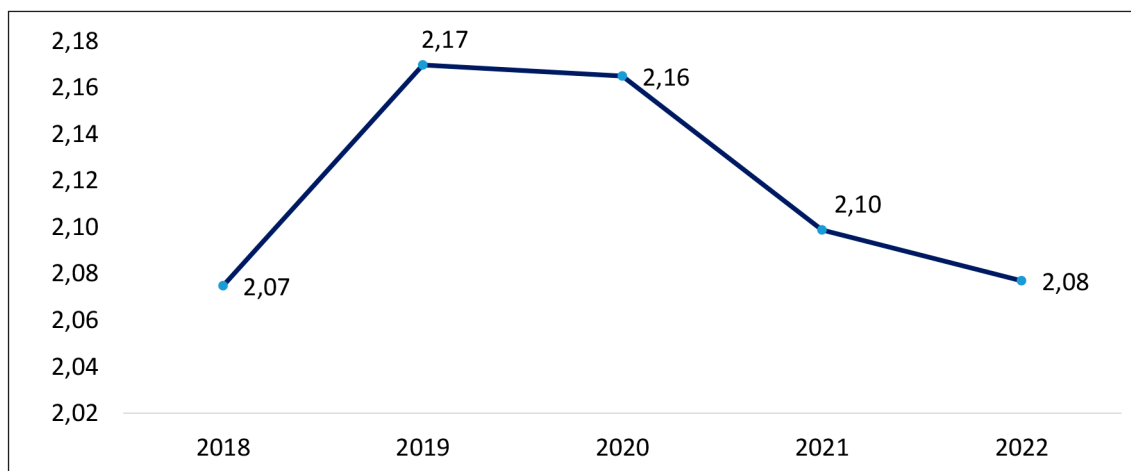


Рис. 2. Доля занятых на финансовом рынке Казахстана за 2018-2022 гг.
Источник: составлено авторами по данным: <https://stat.gov.kz/> [3]

Таблица 2

Перечень требуемых банковских вакансий на официальных сайтах

АО «Kaspi Bank»	ПАО «Сбербанк России»	Т-Банк
Kaspi-Гид	Frontend разработчик (Маркетинг AI)	Специалист по разработке скриптов продаж
Менеджер Службы Заботы о Партнерах	QA Engineer Маркетинг AI	Key Account Manager сервиса POS
Специалист Управления Финансового Мониторинга	Аналитик данных со знанием SQL	Продуктовый аналитик (BNPL)
Backend Developer PHP	Руководитель направление по кибербезопасности	Product manager главного экрана мобильного приложения Т-Банка
Специалист отдела мотивации и компенсации (C&B)	Java Developer	Compliance Manager
Data Analyst	Эксперт по цифровым технологиям аудита	Менеджер по продажам B2B
Junior Specialist Operational Campaigns	Data engineer	Менеджер по привлечению юридических лиц в чате

Примечание: составлено авторами по данным [4-7].



Рис. 3. Прогнозирование занятости в сфере финансовой деятельности с помощью трех функций Excel, тыс. человек
 Источник: составлено авторами по данным: <https://stat.gov.kz/> [3]

Согласно заявленным данным этих финансовых организаций, становится очевидным наличие достаточного количества вакансий, что, имеет положительную и отрицательную стороны. То есть выпускники финансовых специальностей не останутся без работы, но, как, явно демонстрирует эта таблица, не каждый выпускник сможет претендовать на эти должности. Остается сложным вопрос о подготовке специалистов, обладающих достаточным набором

профессиональных компетенций, которых бы хватало для трудоустройства по заявленным вакансиям. Образовательные программы, зарегистрированные в реестре высшего образования в РК, не заявляют такой универсальный перечень результатов обучения, который соответствовал бы должностным обязанностям представленных вакантных мест [9,10]. То есть, может образоваться проблема «технологической безработицы», связанная, с отсутствием необходимого ко-

личества работников на должности, связанные с высоким уровнем подготовки по IT-направлениям [11,12]. Если подробнее говорить о возможной «цифровой безработице», то, соответственно, представляем, как в скором времени динамичный и технологичный рынок труда перейдет в систему, где будет оцениваться не сотрудник, а возможность его замены на цифровое устройство, которое имеет большую эффективность и меньшие издержки для работодателя. Одним из ярких представителей digital пространства является финансовая сфера, являющаяся самой гибкой для проникновения инновационных технологий и проектов.

Прогноз, сформированный по количеству занятых в финансовом секторе Республики Казахстан на ближайшие 5 лет, иллюстрирует увеличение их количества (рисунок 3).

Что же необходимо для сохранения баланса занятости в новых реалиях и какие меры государственного воздействия необходимо внедрить в целях обеспечения социального спокойствия и снижения уровня безработицы?

Все представленные риски развития крупнейших финансовых технологий необходимо нивелировать и конечно сократить по возможности. Особенно важным становятся, что банковская система сокращается, что в скором времени приводит к структурным изменениям в финансовой системе. Естественно, первыми пострадавшими в рамках структурных преобразований будут являться действующие сотрудники финансовых организаций.

В настоящее время профильное Министерство труда и социальной защиты населения отмечает подключение работодателей, которое осуществляется несколькими способами: посредством интеграции информационной системы (ИС), кадрового учета предприятия и посредством enbek.kz/другие порталы. Эта информация используется для мониторинга численности наемных работников в разрезе отраслей, осуществления работодателями налоговых платежей и социальных отчислений в пользу своих работников. Система трудовых отношений становится более прозрачной, и способствует защите трудовых прав работников. Разработаны несколько сервисов. В частности: электронная биржа труда, цифровые центры занятости, создание портала по трудоустройству enbek.kz, образовательный портал skills.enbek.kz, портал профессиональной ориентации на-

селения, единое окно предпринимательских инициатив business.enbek.kz, портал социальных услуг, HR и личное дело [1, с.110].

Активная политика на рынке труда охватывает 4 механизма: профессиональная подготовка, помощь в процессе поиска работы, субсидирование заработной платы или программы общественных работ, поддержка микропредпринимателей или самостоятельно занятых. Пассивная политика, в свою очередь, направлена на временную финансовую поддержку населения, в том числе включает страхование и пособие по безработице и программу по досрочному выходу на пенсию граждан. [13]

Отсутствие четкой государственно программы по адаптации работников, вытесненных ИТ-объектами является значительной угрозой национальной безопасности страны и стабильности общества [14].

Выводы

Резюмируя исследование необходимо отметить несколько моментов, являющихся унифицирующими для оценки текущего состояния трудового рынка в сфере финансовой деятельности:

1. Уровень занятости в финансовом секторе имеет положительную тенденцию, что указывает на возможность реализации трудового потенциала специалистов, имеющих необходимую квалификацию и обладающими подходящими финансовому рынку компетенциями.

2. Размер ежемесячной оплаты труда сотрудников-финансистов также имеет позитивную динамику, что является фактором, привлекающим людей, находящихся в поиске работы.

3. Прогнозирование занятого населения в сфере финансовой деятельности показывает тенденцию к повышению количества будущих сотрудников.

4. Активизация цифровых процессов на финансовом рынке может усилить технологическую безработицу, что является негативным фактором и главной проблемой, так как перечень вакансий, предлагаемых финансовыми организациями достаточно специфичен, что не позволяет кандидатам занять желаемую должность.

5. Государственные органы осуществляют активную политику в сфере управления занятостью, однако отсутствует четкая программа по адаптации работников, деятельность которых претерпела огромные изме-

нения в связи с внедрением цифровых технологий в их должностные обязанности.

Таким образом, цифровая трансформация в полной мере воздействует на тру-

довые ресурсы финансового рынка и без должного регулирования может свести к минимуму все блага технологического прогресса.

Библиографический список

1. Фоот Ю.В., Байтенизов Д.Т. Современные тенденции развития рынка труда в условиях формирования финансовых экосистем: монография. Петропавловск: СКУ им. М. Козыбаева, 2022. 140 с.
2. Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности: национальный доклад / Центр развития трудовых ресурсов. URL: <https://erdo.enbek.kz/news/241> (дата обращения: 20.11.2024).
3. Изучаем и анализируем социально-трудовую сферу РК / Центр развития трудовых ресурсов. URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451> (дата обращения: 20.11.2024).
4. Занятое население по видам экономической деятельности и регионам за 2010-2022 гг. / Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. URL: <https://old.stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/7> (дата обращения: 20.11.2024).
5. Работа в АО «Kaspi Bank» / QYZMET.kz. URL: <https://qyzmet.kz/%D0%B2%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%B8/Kaspi-Bank?> (дата обращения: 20.11.2024).
6. Вакансии / Сбер. URL: <https://rabota.sber.ru/search/> (дата обращения: 20.11.2024).
7. Работа в Т-Банке / Т-Банк. URL: <https://www.tinkoff.ru/career> (дата обращения: 20.11.2024).
8. С какой скоростью банки Казахстана меняют персонал / BANKER.KZ. URL: <https://www.banker.kz/news/s-kakoy-skorostyu-banki-kazakhstana-menyayut-perso/> (дата обращения: 20.11.2024).
9. Кусаинова И. Грозит ли стране «технологическая безработица»? // Медиахолдинг «Atameken Business». URL: <https://inbusiness.kz/ru/news/grozit-li-strane-tehnologicheskaya-bezrabotica> (дата обращения: 20.11.2024).
10. Атлас новых профессий. URL: <https://atlas100.ru/future/> (дата обращения: 20.11.2024).
11. Вешкурова А.Б., Терганов Я.К. Цифровая трансформация и безработица: пути совмещения технологического прогресса и обеспечения занятости населения // Экономика труда. 2023. Т. 10, № 5. С. 665–684. DOI: 10.18334/et.10.5.117777.
12. Волков А.М., Сейткалиев Р.М. Технологическая безработица и безусловный базовый доход // Россия и современный мир. 2021. № 4 (113). С. 101-120.
13. Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности: национальный доклад / enbek. URL: <https://www.enbek.kz/ru/node/4276> (дата обращения: 20.11.2024).
14. Осипов В.С. Проблема занятости в цифровой экономике // ЦИТИСЭ. Экономические науки. 2019. № 1 (18). URL: <https://ma123.ru/ru/2019/03/проблема-занятости-в-цифровой-эконом/> (дата обращения: 20.11.2024).