



Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка

ПРОФЕССИОНАЛ • ФИНАНСЫ

№2, сентябрь 2017

professional • finance



Александр Мурычев:
«За последние два года
произошёл прорыв
в строительстве
национальной системы
профессиональных
квалификаций»

стр.64



Михаил Эскиндаров:
«Мы так и не сформировали
настоящий финансовый
рынок»

стр. 74



«Центр мониторинга
рынка труда
и перспективных
профессий»: очередная
бюрократическая
выдумка или жизненная
необходимость?

стр. 38

Подписано Соглашение
о сотрудничестве между
Банком России и Советом
по профессиональным
квалификациям
финансового рынка

стр. 29





Международная конференция
«Профессиональные стандарты и образовательные программы:
вектор и пути развития»
20-21 апреля 2017 года, Санкт-Петербург



Реестр советов по профессиональным
квалификациям

Основные мероприятия СПКФР

Новости



План мероприятий

22
Май
2017

Круглый стол
«Профессионально-
общественная аккредитация
образовательных программ, как
элемент контроля качества
образовательного процесса и
уровня подготовки выпускников
для рынка труда»

26

Собрание Ассоциации «Россия»



Сайт СПКФР: asprof.ru

Сайт Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка представляет собой многофункциональный информационно-сервисный портал.

Информационные опции:

- полная информация о работе СПКФР;
- документы, регламентирующие работу по созданию системы профессиональных стандартов;
- реестры участников, экспертов и партнеров СПКФР;
- контакты и координаты СПКФР;
- новости о деятельности СПКФР.

Сервисные опции:

- активные презентации мероприятий СПКФР с возможностью ознакомиться с программой, составом участников и подать заявку на участие;
- информация и документы по разработке профессиональных стандартов с возможностью подать заявку на разработку стандарта;
- информация и документы по профессионально-общественной аккредитации с возможностью подать заявление на прохождение аккредитации;
- информация по работе ЦОК, реестры ЦОК, возможность подать заявку на получение статуса центра оценки квалификаций, подать апелляцию на результаты экзамена, оставить отзыв о работе ЦОК, получить онлайн-консультацию по оценке квалификаций.

Техническую поддержку и развитие сайта СПКФР ведет компания Finarty.

профессиональных стандартов

Реестр разрабатываемых профессиональных стандартов

Подать заявку на разработку профессионального стандарта

аккредитация: реестр экспертов

Профессионально-общественная аккредитация, реестр аккредитованных программ

Реестр ЦОК

Национального
Совета по
профессиональным
квалификациям

Партнеры СПКФР



Уважаемые коллеги!



Александр Мурычев,
председатель
редакционного совета
«ПРОФЕССИОНАЛ.
Финансы», член
Национального совета
при Президенте
Российской Федерации
по профессиональным
квалификациям,
председатель СПКФР

Масштабная работа по развитию Национальной системы квалификаций призвана восполнить потребность экономики и бизнеса России в качественных ресурсах. Это крайне важно в современных условиях, когда требуется повышать производительность труда, изменять структуру экономики и реализовывать программы в рамках инновационного развития. Решить эти задачи смогут только квалифицированные специалисты, обладающие всеми компетенциями, которые требует сегодняшний день. Для развития системы профессиональных квалификаций на финансовом рынке в 2014 году и был создан наш Совет.

С 2015 года полномочиями Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка наделена Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций». За время работы Ассоциация стала авторитетным органом, консолидировавшим усилия работодателей, учреждений образования, профсоюзных организаций и органов государственной власти для решения вопросов развития национальной системы квалификаций на финансовом рынке. Под эгидой Ассоциации разрабатываются профессиональные стандарты в сфере финансового рынка, создаются центры оценки квалификации, проходят профессионально-общественную аккредитацию образовательные программы в ведущих финансово-экономических учреждениях страны.

Желаю всем плодотворной работы в реализации намеченных планов, удачи и уверенности в своих силах!

Дорогие коллеги!



Ян Арт,
главный редактор
«ПРОФЕССИОНАЛ.
Финансы», вице-
президент Ассоциации
региональных банков
России, член СПКФР

Вы держите в руках 2-й номер журнала «ПРОФЕССИОНАЛ. Финансы» – специального издания СПКФР.

Мы специально повторяем из номера в номер обновляемый раздел «СПКФР: портрет в разрезе», из которого всегда можно почерпнуть информацию об актуальной структуре, правовых основах и направлениях деятельности СПКФР.

Вашему вниманию также представлены итоги конференций и круглых столов, посвященных проблематике системы профессиональных стандартов, которые состоялись в этом году в Петербурге, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге, Самаре и других городах страны. Ряд материалов журнала посвящен также начавшейся формироваться системе представительства СПКФР в округах России.

В беседе с председателем Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, вице-президентом РСПП, председателем совета Ассоциации региональных банков России Александром Мурычевым представлены итоги работы СПКФР в минувшем деловом сезоне и планы Совета на сезон 2017–2018 годов.

Беседа с ректором Финансового университета при Правительстве Российской Федерации Михаилом Эскиндаровым дает возможность сверить взгляды рынка работодателей с взглядами представителей высшей школы на роль профессиональных стандартов, их место в системе образования и перспективы развития системы финансового образования в нашей стране.

Материалы журнала «ПРОФЕССИОНАЛ. Финансы» в электронном виде представлены на сайте СПКФР www.asprof.ru.



4
Совет по профессиональным
квалификациям финансового
рынка

Как стать экспертом?

стр. 16



64
Александр Мурычев:
«За последние два года
произошёл прорыв
в строительстве национальной
системы профессиональных
квалификаций»



82
АРБР: курс
на профессиональные
стандарты



18
Профессиональные
квалификации на финансовом
рынке России



42
Квалификационный
справочник или
профессиональный стандарт –
размышление кадровика



70
Не делайте из экономистов
программистов



86
Профессиональные
квалификации и результаты
образования: проблемы
гармонизации

Новый справочник
профессий и современные
тенденции их развития
на финансовом рынке

стр. 30



38
«Центр мониторинга рынка
труда и перспективных
профессий»: очередная
бюрократическая выдумка или
жизненная необходимость?



74
Михаил Эскиндаров: «Мы так
и не сформировали настоящий
финансовый рынок»



90
Южный круг: проект на базе
КубГУ стартовал



46
Петербург включился в работу
над стандартами финансового
рынка



54
Елена Петровская: «FinSkills
Russia еще больше будет
коррелировать с Системой
независимой оценки
квалификации»



58
Круглый стол в Екатеринбурге:
Независимая оценка квали-
фикации сделает взаимодействие
рынка труда и сферы образова-
ния эффективнее



94
Система профессиональных
квалификаций и борьба
с коррупцией: взаимосвязи



Редакционный совет:

А.В. Мурычев (председатель)
Я.А. Арт
С.В. Бровчак
Е.А. Каменева
А.Е. Кирюхова
К.Н. Корищенко
Д.К. Маштакеева
Г.А. Медведев
Н.М. Розина

Главный редактор: Ян Арт

Исполнительный директор:

Юлия Уханова

Фоторедактор: Альберт Тахавиев

Дизайн и верстка: Артур Лукашенко

Рабочая группа:

Дарья Балабошина
Дмитрий Бжезинский
Владимир Миронов
Алексей Трубаев
Федор Чайка

Реклама:

Игорь Черненко

Издание журнала «Профессионал. Финансы»
осуществляет компания Finarty.

E-mail: info@finarty.ru

Тел. +7 (495) 256 36 26

Информационные партнеры:

портал Finversia.ru

журнал «Банковское обозрение»

журнал «Банки и деловой мир».

Подписано в печать 01.09.2017.

Тираж 999 экз.



Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка

Как это работает »

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка создан в 2014 году решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Предметом деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка является:

- проведение мониторинга рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов

профессионального образования и образовательных программ;

- организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ;
- организация независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее соответственно - соискатели, независимая оценка квалификации) по определенному виду профессиональной деятельности.

Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 20 мая 2015 года Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» определена в качестве организации, осуществляющей функции Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.



Генеральный директор СПКФР
Диана Маштакеева

Уважаемые коллеги!

Процесс формирования системы профессиональных квалификаций, адекватных требованиям современной экономики и рынка труда, – это актуальная задача государственного масштаба. Сегодня много говорится о необходимости инноваций – производственных, технологических, сервисных, коммуникационных. Но такие инновации невозможны без инновационного развития кадров – в любой сфере нашей жизни.

Задача нашего Совета – обеспечить такое развитие на финансовом рынке страны. Эта задача решается в творческом взаимодействии с работодателями, государственными институтами, высшей школой. Фундамент системной работы заложен. И это вдохновляет нас на еще более активную деятельность.

Желаю успеха всем нам!

По состоянию на сентябрь 2017 года:

- за СПК закреплено 30 профессиональных стандартов;
- находится в разработке 18 профессиональных стандартов;
- аккредитовано 18 центров оценки квалификаций;
- описано 58 квалификаций;
- разработано 53 комплекта оценочных средств;
- Одобрено 11 ФГОС ВО «Экономика и управление» и 3 ФГОС СПО «Экономика и управление»
- 20 образовательных программ прошли процедуру профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ПОА ОП);
- подготовлено свыше 500 экспертов ЦОК (центр оценки квалификаций) и ПОА;
- аккредитовано свыше 477 экспертов НОК и ПОА.

Правовые основы

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы
- Перечень мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников (распоряжение Правительства Российской Федерации № 21–08-р от 13 ноября 2013 г.)
- Трудовой Кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Федеральный закон от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» (с изменениями и дополнениями)
- Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» Указ Президента от 18.12.2016 № 676 «О внесении изменений в Положение о Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и в состав этого Совета...»

Полномочия Советов по профессиональным квалификациям по вопросам, касающимся развития независимой системы профессиональных квалификаций (указ Президента № 676):

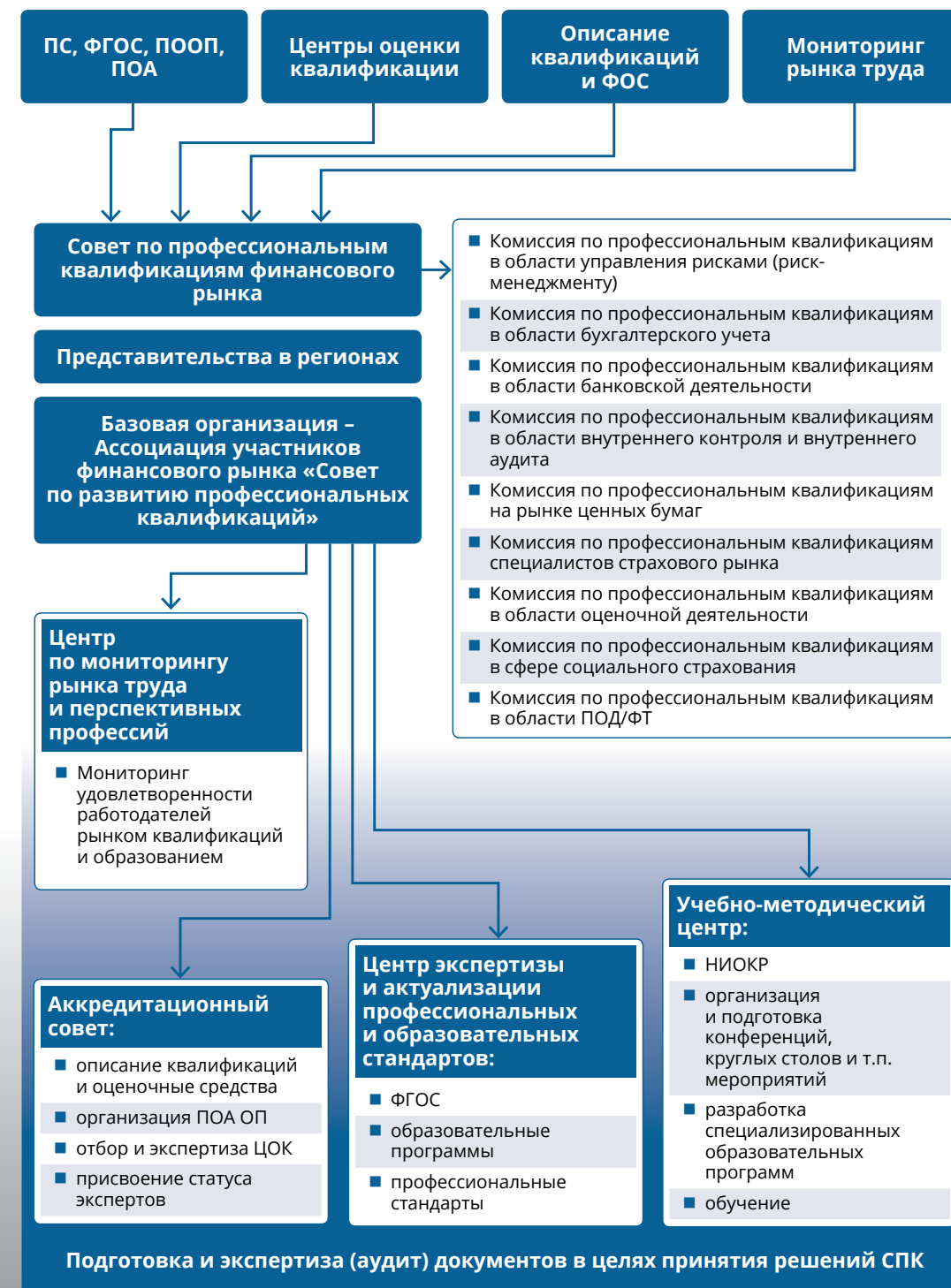
- мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании
- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований
- проведение экспертизы ФГОС ПО, ПООП и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ
- организация профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- организация независимой оценки квалификаций

Как вступить в СПКФР?

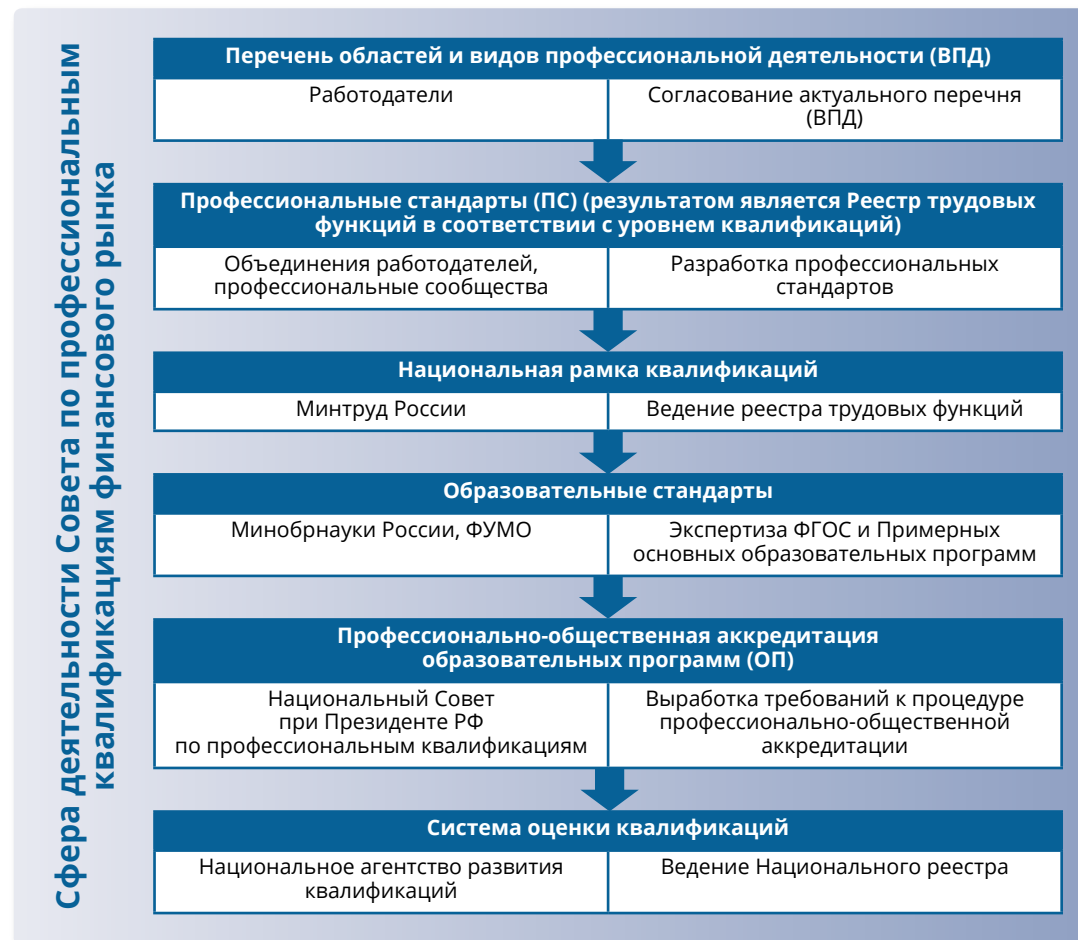
Заполнить на сайте asprof.ru заявление установленного образца.
Подготовить комплект документов: протокол общего собрания акционеров (участников) с решением о вступлении (при возможности); основные данные об организации; копии Устава, свидетельства о внесении записи в ЕГРЮЛ, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе; выписка из ЕГРЮЛ сроком не позднее 1 месяца с даты получения; копии действующих лицензий, свидетельств, аттестатов; справку о деятельности организации в произвольной форме; резюме на руководителя организации и на представителя организации в случае, если интересы руководителя в составе Ассоциации будет представлять иное лицо.
Направить документы почтой на адрес СПКФР и сканы документов по электронной почте.



Структура СПКФР



Национальная система квалификаций (элементы)



Мониторинг и анализ рынка труда

СПКФР организует систему постоянного мониторинга рынка труда Российской Федерации. Цель этой работы – сбор и анализ информации о соотношении спроса и предложения трудовых ресурсов по определенным должностям, уровнях оплаты труда, системах материального и нематериального стимулирования, применяемых в компаниях близкого (отраслевого) профиля с учетом их регионального расположения.

Результаты таких исследований используются для:

- разработки политики привлечения и удержания сотрудников;
- планирования расходов на персонал;
- изучения компетенций и квалификаций специалистов финансового рынка;
- определения уровня заработной платы, в том числе для новых должностей в штатном расписании;
- формирования системы материального и нематериального стимулирования;
- прогнозирования кадровых рисков в случае увольнения ключевых сотрудников.

Справочник профессий

Цель формируемого справочника профессий – совершенствование стратегии кадрового прогнозирования, обеспечение непрерывности и сбалансированности процесса подготовки кадров для различных секторов экономики, областей и видов профессиональной деятельности, определение приоритетов в разработке и актуализации профессиональных стандартов, образовательных стандартов и программ.

Справочник профессий как базовый государственный информационный ресурс введен с 2017 года в законодательство о занятости населения (до этого – был утвержден приказом Минтруда Российской Федерации).

В справочнике приведена следующая основная информация:

- краткое описание профессии, сфера применения и перспективы ее развития;
- требования к образованию;
- наименование профстандарта (при наличии);
- специальные требования к допуску к работе;
- возможность оценки квалификации;
- связь с действующими классификаторами социально-трудовой информации.

В ходе работы по этому направлению решаются вопросы определения критериев отнесения профессий финансового рынка к востребованным, перспективным, новым; о минимально допустимом уровне разделения труда, ниже которого в справочнике не должно быть наименований профильных профессий. Достигается, по возможности, более четкое разграничение наименований профессий, должностей, специальностей. Таким образом, справочник профессий становится для компаний удобным и эффективным «навигатором» в вопросах распределения среди персонала функциональных обязанностей и определения соответствующих этим обязанностям профессиональных компетенций.



Разработка, экспертиза проектов и актуализация профессиональных стандартов

Цель этой работы – выявление на основе функционального анализа квалификаций и компетенций специалистов финансового рынка, формирование характеристики квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Профессиональный стандарт представляет собой многофункциональный документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ в рамках определенного вида профессиональной деятельности его цель и содержание через обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, место в системе уровней квалификации, требования к образованию, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника.

Сопряжение федеральных государственных образовательных стандартов с профессиональными стандартами

Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года
Пр-3050 от 26.12.2013

2. Подготовить и внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекты федеральных законов, предусматривающие: обязательный учет положений профессиональных стандартов при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

«О внесении изменений в трудовой кодекс российской федерации и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 02.05.2015

№ 122-ФЗ

часть 7 статьи 11 изложить в следующей редакции:

«7. Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)»

Указ Президента от 18.12.2016 № 676 «О внесении изменений в Положение о Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям...»

п.8.1 «проведение экспертизы ФГОС ПО, ПООП и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ»

Минобрнауки ↔ НСПК ↔ Минтруд
правовое поле, «правила игры»

ФУМО ↔ СПК
механизмы экспертизы и согласования
ФГОС и ПС; актуализации ФГОС, ПС и ПООП

ВУЗ ↔ работодатель (СПК):
качество образовательных программ, в том числе –
соответствие требованиям рынка труда

Экспертиза федеральных государственных образовательных стандартов

Одобрено 11 ФГОС ВО и 3 ФГОС СПО «Экономика и управление»

- 38.03.01 Экономика (бакалавриат)
- 38.04.01 Экономика (магистратура)
- 38.03.02 Менеджмент (бакалавриат)
- 38.04.02 Менеджмент (магистратура)
- 38.03.05 Бизнес-информатика (бакалавриат)
- 38.04.05 Бизнес-информатика (магистратура)
- 38.03.07 Товароведение (бакалавриат)
- 38.04.07 Товароведение (магистратура)
- 38.04.07 Финансы и кредит (магистратура)
- 38.04.09 Государственный аудит (магистратура)
- 38.05.02 Таможенное дело (специалитет)
- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
- 38.02.06 Финансы
- 38.02.07 Банковское дело.

Новые ФГОС:

- приложение с перечнем профессиональных стандартов – «рынок сбыта» выпускника
- отсутствуют профессиональные компетенции (профильное ядро) – выведены в ПООП

Соглашение о формировании и поддержке функционирования системы профессиональных квалификаций в сфере финансового рынка между СПКФР и Федеральными учебно-методическими объединениями «Экономика и управление» ВО и СПО

Проблематика: отсутствие финансирования на разработку, актуализацию и экспертизу ФГОС и ПООП.

Задача: изыскание финансирования на разработку и утверждение ПООП (более 1500)

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ



Проблематика: для вузов не очевидна ценность ПОА; рынок наводнен фиктивными «ПОА»

Задача: гарантии учета результатов ПОА для вузов (например, учет при государственной аккредитации, увеличение КЦП); исключительные полномочия СПК по организации ПОА

Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года
Пр-3050 от 26.12.2013

3. Обеспечить актуализацию федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ с учетом принимаемых профессиональных стандартов, а также формирование организационных механизмов проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Статьей 96 Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» нормативным актам Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

4. ПОА ОП представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников освоивших такие образовательные программы, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Проведена профессионально-общественная аккредитация

20 образовательных программ Финансового университета при Правительстве РФ, РАНХиГС, Санкт-Петербургского экономического университета, Санкт-Петербургского государственного университета, Уральского государственного экономического университета, Уральского федерального университета и др.

Разработка профстандартов, описание квалификаций и разработка оценочных средств



Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника. Квалификация или группа квалификаций занимают то или иное положение в иерархии квалификаций, построенной на основе совокупности признаков сложности деятельности (характера умений), наукоёмкости деятельности (характера знаний), широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности (общей компетенции), – в национальной рамке квалификаций.



Организация работ по описанию квалификаций и разработке оценочных средств проводится профильным советом по профессиональным квалификациям (СПК) по перечню профессиональных стандартов, закрепленных за ним Министерством труда Российской Федерации. Работу и экспертизу ведет постоянно действующий институт аккредитованных экспертов; он же осуществляет согласование квалификаций с профильными ФОИВ.

На финансовом рынке разработкой уровней квалификации занимается Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Организация деятельности по независимой оценке квалификаций

Важнейшее звено в деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка – организация независимой оценки квалификаций.

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций. Эта деятельность осуществляется центром оценки квалификации (ЦОК), с удостоверением такого соот-

ветствия свидетельством о профессиональной квалификации. Мониторинг и контроль ЦОК Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка осуществляет на постоянной основе. Профессиональный экзамен проводится в режиме видеозаписи с использованием оценочных средств, которые ЦОК представляет СПКФР.

Эксперты ЦОК, аккредитованные СПКФР, ежегодно проходят обязательное повышение квалификации. Процесс принятия экзамена может быть автоматизирован. На сайте СПКФР также предусмотрена возможность подать апелляцию на результаты экзамена, если решение экзаменационной комиссии ЦОК не удовлетворяет соискателя.

Как получить аккредитацию в качестве ЦОК?

- изучить нормативные документы на сайте asprof.ru
- подготовить комплект документов согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 759н от 19.12.2016 г. «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций и прекращения этих полномочий»;
- направить документы почтой на адрес СПКФР и сканы документов по электронной почте.

Как подать заявку на разработку профессионального стандарта (ПС)?

- сформировать название ПС, определить вид и цель профессиональной деятельности;
- подготовить обоснование необходимости разработки ПС;
- сформировать перечень представителей профессионального сообщества, готовых принять участие в разработке ПС;
- заполнить на сайте asprof.ru заявление установленного образца.



образо



Профессиональные стандарты: порядок применения и ответственность

- **Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности в том числе выполнения определенной трудовой функции (редакция ТК РФ от 01.07.2016 г.). Необходимость разработки и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Профессиональные стандарты являются обязательными для всех работодателей, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ)
- Если трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (п. 1 ст. 195).
- Профессиональных стандартов разработано более 1200, по оценке Минтруда планируется около 2500 стандартов, охватывающих все области и виды профессиональной деятельности.

КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

3. Уклонение от оформления или **ненадлежащее оформление трудового договора** либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, – **влечет наложение административного штрафа** на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; ...; **на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.** При повторном нарушении... на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей Штраф накладывается на **КАЖДЫЙ** ненадлежащим образом оформленный трудовой договор.



Представительство в Северо-Западном федеральном округе

Уполномоченная организация: Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада
Руководитель: Андреева Анна Константиновна
г. Санкт-Петербург, ул. Циолковского, 9А, корп. 2
Телефоны: +7 (812) 363-14-36
E-mail: info@asprofsz.ru
www.asprofsz.ru

Представительство в Уральском федеральном округе

Уполномоченная организация: Фонд развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе
Руководитель: Лебедев Алексей Витальевич
г. Екатеринбург, ул. Ткачей, 23
Телефоны: +7 (343) 380-80-13, 8-800-700-02-38
E-mail: fund-rkk@mail.ru
www.fund-rkk.ru

Москва

г. Москва, Котельническая набережная, 17
Телефон: +7 (495) 663-04-63
E-mail: info@asprof.ru
www.asprof.ru

Представительство в Сибирском федеральном округе

Уполномоченная организация: Фонд развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе
Руководитель: Тумбаев Станислав Игоревич
г. Иркутск, ул. Советская, 96
Телефоны: +7 (3952) 29-06-02, 29-66-65
E-mail: info@нсспк38.рф

Представительство в Южном федеральном округе и Северо-Кавказском федеральном округе

Уполномоченная организация: Международный фонд содействия образованию
Руководитель: Черномаз Сергей Николаевич
г. Краснодар, ул. Комсомольская, 45
г. Кисловодск, ул. Розы Люксембург, 42
Телефон: +7 (499) 322-78-88
E-mail: info@ieaf.ru
www.ieaf.ru

Представительство в Поволжье

Уполномоченная организация: Ассоциация «Развитие квалификаций и компетенций в Поволжском регионе»
Руководитель: Быкова Евгения Владиславовна
г. Самара, ул. Антонова-Овсеенко, 53А
Телефон: +7 (864) 279-01-28,
+7 (846) 279-01-29, +7 (846) 279-01-29
E-mail: info@asprovolga.ru
asprovolga.ru



КАК СТАТЬ ЭКСПЕРТОМ?

Учебно-методический центр Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка приглашает на программы подготовки экспертов по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и экспертов по независимой оценке квалификаций финансового рынка.

Эксперт по независимой оценке квалификаций финансового рынка (18 часов)

Цель программы: развитие профессиональной компетентности претендентов на получение статуса эксперта по оценке квалификации или технического эксперта в области оценки уровня профессиональной квалификации и проведения процедуры оценки квалификации.

В программе:

Понятие «независимая оценка квалификаций». Законодательство Российской Федерации в сфере оценки квалификаций. Деятельность Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и советов по профессиональным квалификациям в части развития системы независимой оценки квалификаций.

Методика разработки оценочных средств. Разработка оценочных средств для практи-

ческой части экзамена. Алгоритм разработки оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов, организация работы группы экспертов-разработчиков. Структура комплекта оценочных средств. Составление спецификации (паспорта) профессионального экзамена для оценки квалификации на разных этапах профессионального экзамена.

Разработка практической и теоретической частей экзамена. Разработка практической и теоретической части экзамена.

Экспертиза оценочных средств. Содержательная валидация оценочных средств.

Особенности организации, проведения, оформления результатов профессионального экзамена в рамках процедуры независимой оценки квалификации. Условия проведения профессионального экзамена.

Пакет документов, которые необходимо предоставить для получения статуса эксперта НОК:

- копия документа, удостоверяющего личность;
- копия документа (документов) об образовании;
- копии трудовой книжки, трудовых договоров, договоров о выполнении квалификации, по которой эксперт может участвовать в составе экспертной комиссии за последние 5 лет;
- документы, подтверждающие прохождение курса (курсов) повышения квалификации по вопросам НОК, в том числе дополнительное образование по вопросам разработки и экспертизы оценочных средств;
- согласие на обработку персональных данных.



Эксперт по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (18 часов)

Цель программы: формирование новых профессиональных компетенций в области экспертизы качества профессиональных образовательных программ в области экономики, управления и финансов (укрупненная группа направлений подготовки 38.00.00 «Экономика и управление») в процедурах профессионально-общественной аккредитации.

В программе:

Анализ нормативно-правовой базы и сложившихся практик профессионально-общественной аккредитации.

Модель профессионально-общественной аккредитации.

Образовательные программы высшего профессионального образования, среднего про-

фессионального образования, дополнительного профессионального образования, как предмет профессионально-общественной аккредитации.

Применение профессиональных стандартов при экспертизе образовательных программ.

Методика аккредитационной экспертизы образовательных программ.

Программа предназначена для:

руководителей, сотрудников и экспертов аккредитующих организаций;

методистов и преподавателей организаций, осуществляющих проектирование и актуализацию образовательных программ в сфере экономики, управления и финансов (ответственные за подготовку документов по самообследованию образовательной программы).

Пакет документов, которые необходимо предоставить для получения статуса эксперта ПОА:

- копия документа, удостоверяющего личность;
- копии документов, подтверждающих соответствие полученного образования и опыта работы (документы об образовании и о квалификации, ученой степени, ученом звании, о повышении квалификации, об участии в аккредитационной экспертизе, трудовой книжки и/или договоров о выполнении работ (услуг) в области аккредитационной экспертизы за последние 5 лет);
- документы, подтверждающие прохождение курса (курсов) повышения квалификации специализированной подготовки по программам по ПОА образовательных программ.



Обучение проводится с применением дистанционных технологий, участие в семинаре возможно в формате вебинара.

Дополнительная информация на сайте СПКФР asprof.ru или по телефону +7 (495) 663-04-43. E-mail: education@asprof.ru. Контактное лицо: Анна Кирюхова.



А. В. Мурычев, Д. К. Маштакеева, П. Н. Новиков

Профессиональные квалификации на финансовом рынке России

В настоящее время совершенствование взаимодействия и сопряжения сфер труда и профессионального образования осуществляется на основе процесса постепенного перехода к новой, современной системе профессиональных квалификаций, отвечающей реалиям рынка труда. Эффективным инструментом, призванным способствовать этому процессу, является Национальная система квалификаций Российской Федерации (НСК).

Хотя официальное определение НСК в настоящее время отсутствует, принято считать, что она представляет собой комплекс взаимосвязанных документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышения качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынке труда.

Новизна, сложность НСК, существенный объем нормативно-правовой базы, добровольность участия, другие факторы затрудняют порой восприятие идей, методологии, инструментария новой системы квалификаций. Более того, подчеркнем, что в различных секторах экономики совершенно разная ситуация с пониманием развития технологий и соответствующих трудовых процессов, различная экспертная и организационная база, различный уровень консолидации работодателей, профессиональных сообществ. Поэтому, для эффективной реализации НСК в своем секторе им требуются различные ресурсы и время.

Созданный Указом Президента РФ Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям¹ принимает решения о создании советов по профессиональным квалификациям (СПК) в различных областях профессиональной деятельности и наделении их полномочиями (прекращении их полномочий). На 1 июля 2017 г. насчитывалось

28 СПК, которые являются ключевым звеном в организационной структуре Национальной системы квалификаций.

Вышеназванным Указом Президента РФ четко определены пять основных направлений деятельности СПК, в которых, по сути, отражены все элементы Национальной системы квалификаций:

- 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, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ;

Эффективным инструментом является Национальная система квалификаций.

- 5) организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

Содержание указанных направлений раскрыто и конкретизировано с учетом законодательства о независимой оценке квалификаций², в соответствующем приказе Минтруда России³.

1. Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676).

2. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

3. Примерное положение о совете по профессиональным квалификациям: утверждено приказом Минтруда России от 19.12.2016 г. № 758н.

Также необходимо назвать вступивший в силу 1 января 2017 года Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации. Подробно об этом будет сказано далее.

В различных секторах экономики совершенно разная ситуация с пониманием развития технологий и соответствующих трудовых процессов.

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (далее СПКФР), созданный на базе Российского союза промышленников и предпринимателей при методической поддержке Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, наделен Национальным советом всеми полномочиями СПК. Базовой организацией этого Совета является Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка», насчитывающая более 110 организаций – членов, которые представляют все виды профессиональной деятельности финансового рынка.

Рассмотрим далее состав, структуру СПКФР, содержание и результаты его деятельности по реализации пяти основных направлений, определенных Указом Президента Российской Федерации.

В СПКФР, который насчитывает 31 человек, входят руководители ведущих профессиональных объединений финансового рынка, в частно-

сти Ассоциации российских банков, Ассоциации региональных банков России, Всероссийского союза страховщиков, НАУФОР, НФА, НП «Национальный платежный совет», Национального объединения внутренних аудиторов и контролеров, Ассоциации факторинговых компаний и других, а также представители Банка России, Минфина России, Пенсионного фонда России, Финансового университета при Правительстве РФ, Санкт-Петербургского государственного экономического университета, РАНХ и ГС, СРО в области аудиторской деятельности и оценочной деятельности и другие организации.

Подчеркнем, что хотя СПКФР обеспечивает единое пространство профессиональных квалификаций с учетом отраслевой специфики, сложно представить его эффективную работу без взаимодействия с регионами. Именно там, собственно, и формируется потребность в квалификациях, профессиях, расположены образовательные организации, центры оценки квалификаций. Поэтому создан координационный совет руководителей региональных представительств.

При формировании приведенной организационной структуры СПКФР исходил из следующего методологического положения. Важнейшей характеристикой любой системы является ее целевая функция, т.е. то для чего она создана и функционирует. Целевая функция предопределяет главный критерий оценки результативности системы – степени достижения поставленных целей как отношение достигнутого результата к запланированному и эффективности как отношение результата к затратам.

Проектирование системы должно происходить на основе композиции заранее заданных элементов, четко определенных по целевой ориентации, субординированных между собой по назначению, количественным и качественным показателям, темпам развития. Каждому элементу системы должна быть присуща определенность, без чего не возможна их композиция, приобретающая системный характер.

Поэтому комплексный подход к формированию и развитию отраслевой системы квалификаций заключается в том, что СПКФР, наряду с профессиональными стандартами, в равной мере уделяет внимание всем другим

основным элементам Национальной системы квалификаций, синхронному их применению при соблюдении основных ее принципов.

В апреле 2017 года Положение о СПКФР было уточнено на основе указанных выше пяти основных направлений применительно к сфере финансов, финансовому рынку, финансово-экономическому образованию.

1. Мониторинг рынка труда.

В настоящее время на законодательном уровне отсутствует нормативно-правовая база для мониторинга рынка труда, обеспечения его потребностей в квалификациях в части участия в этом процессе работодателей. В то же время мониторинг рынка труда, востребованности и перспективности профессий⁴ является одним из основных инструментов формирования и актуализации Справочника профессий, направленным на выявление новых профессий, изменений в содержании профессиональной деятельности, других параметров описания профессий.

Несколько слов об указанном Справочнике. С января 2017 года Справочник профессий приобрел статус базового государственного информационного ресурса, содержащего информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях, что установлено принятыми поправками и дополнениями в закон «О занятости населения в Российской Федерации»⁵. Участие СПКФР в формировании и актуализации Справочника профессий определено в соответствующих правилах, утвержденных Правительством Российской Федерации⁶.

В настоящее время в Справочник включено и описано более 30 наименований профессий финансового рынка. В ходе работы по этому

4. Профессия – общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности, который определен разделением труда в обществе.

5. Федеральный закон от 28.12.2016 г. № 495-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 16.3).

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2017 г. № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий».

направлению решаются вопросы определения критериев отнесения профессий финансового рынка к востребованным, перспективным, новым; о минимально допустимом уровне разделения труда, ниже которого в Справочнике не должно быть наименований профильных профессий.

СПКФР, созданный на базе Российского союза промышленников и предпринимателей, наделен Национальным советом всеми полномочиями СПК.

При актуализации Справочника будут учитываться как новые требования к профессиям и квалификациям, вызванные изменением набора выполняемых работником трудовых функций, появлением новых финансовых технологий, видов оборудования, автоматизацией, информатизацией и т.д., так и появление принципиально новых предметов деятельности, порождающих новые профессии, в том числе на стыке двух и более областей деятельности, ввиду появления новых финансовых продуктов, услуг. В Справочнике должны найти отражение перспективные профессии, приносящие ее обладателю большие преимущества в перспективе, дающие возможность карьерного роста. Речь идет, например, об оценщиках интеллектуальной собственности, разработчиках персональных пенсионных планов, мультивалютных переводчиков, о менеджерах краудфандинговых и краудинвестиционных платформ, о таких новых финансовых технологиях, как блокчейн, робоэдвайзинг и др., в целом о цифровой экономике. И хотя ряд специалистов полагает, что сейчас невозможно назвать даже 50% наименований профессий, которые будут через 20 лет, Справочник должен стать «навигатором» и в сфере финансового рынка и в сфере финансово-экономического образования.

По сути, с помощью Справочника профессий (раздел «Финансы и экономика») СПКФР стремится создать на федеральном уровне инструмент управления профессиональными

квалификациями через постоянно действующую систему мониторинга востребованности профессий с учетом отраслевой и региональной специфики.

Поэтому объектом деятельности центра мониторинга рынка труда и перспективных профессий является совокупность профессий, существующих, возникающих на финансовом рынке, а также профессий, появление которых ожидается в среднесрочной перспективе, а предметом – характеристики профессий: востребованность и перспективность. Результатом деятельности этого Центра должна быть специализированная методика по мониторингу профессий на финансовом рынке, позволяющая в том числе собирать и анализировать информацию о соотношении спроса и предложения трудовых ресурсов по определенным должностям, уровнях оплаты труда, системах материального и нематериального стимулирования, применяемых различными группами участников финансового рынка с учетом их регионального расположения.

СПКФР выступает и в роли своего рода «инкубатора».

2. Профессиональные стандарты и квалификационные требования.

Профстандарт является продуктом профессионального сообщества, отражая в данном случае договоренность с участниками финансового рынка и создавая конкурентную среду. По сути, это своего рода общественный договор в виде многофункционального документа о требованиях к системе подготовки, оценки и использования квалифицированных кадров в сфере финансов.

В настоящее время утверждено более 30 профстандартов финансового рынка, которые включены во введенный Минтрудом России реестр профессиональных стандартов, являющийся по своей сути их классификатором (приказ Минтруда России от 29.09.2014 г. № 667н). На стадии разработки находятся 17 профстандартов, в том числе специалистов

финансового рынка (например, консультант по налогам и сборам, эксперт по налоговым сборам), специалистов межотраслевых видов профессиональной деятельности (например, специалист в области ГЧП, предприниматель), а также специалистов видов деятельности, не имеющих профильных СПК.

Иными словами, СПКФР выступает в том числе и в роли своего рода «инкубатора». Обусловлено это тем, что более 130 профстандартов, в отсутствие профильных Советов, закреплены пока за Минтрудом России и этот вопрос надо решать, упорядочив принципы отбора профстандартов для разработки и последующей актуализации.

Принятые профстандарты финансового рынка различаются по формам разделения труда. Так, профстандарты «специалист по страхованию», «страховой брокер», «специалист по организации администрирования страховых взносов» разработаны на основе дифференциации; профстандарты «специалист по ипотечному кредитованию», «специалист по корпоративному кредитованию», «специалист по потребительскому кредитованию» сформулированы на основе специализации, которая основывается на дифференциации; профстандарты «специалист в оценочной деятельности», «специалист по микрофинансовым операциям», «специалист рынка ценных бумаг» разработаны на основе универсализации.

Такое разделение частично объясняется спецификой видов профессиональной деятельности. В то же время представляется, что при актуализации Справочника профессий в нем целесообразно исключить наименования профессий, отражающих специализацию, например, предложить более общее наименование, «специалист по кредитованию». В отраслевой же рамке квалификации (ОРК) такая детализация, по всей вероятности, целесообразна.

Говоря далее об ОРК и Национальной рамке квалификаций (НРК) в целом подчеркнем, что если для сферы профессионального образования единое пространство определяется совокупностью федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) высшего и среднего профессионального образования, то для сферы квалификаций единое пространство,

детерминированное Национальной рамкой квалификаций (НРК)⁷, должно конкретизироваться в отраслевой рамке квалификаций финансового рынка.

Нельзя не сказать о точке зрения, что ОРК не обязательна, что целесообразность ее разработки определяется потребностью отрасли, сектора экономики, что если достаточно 9-ти уровней квалификации в НРК и их дескрипторов, то лучше при необходимости идти путем их обновления. Эта позиция прозвучала, в частности, на Втором Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России», проходившей в декабре 2016 года в Москве.

СПКФР считает, что отраслевая рамка необходима, поскольку в настоящее время сложилось достаточно большое количество сегментов финансового рынка, многочисленных и разноплановых его участников (кредиторов, заемщиков, инвесторов, финансовых посредников, организаций, обслуживающих финансовые рынки и т.д.). ОРК позволит прогнозировать появление новых профессий, при этом прямой, линейной ее связи с профстандартами нет. Отраслевая рамка должна быть шире, абстрактнее, в нее могут быть «упакованы» на определенном этапе не все профстандарты. Исходя из этого в активно формируемой ОРК финансового рынка ряд «пустых клеточек», аналогично таблице Менделеева, будут заполняться постепенно, по мере проработки вопроса. Подчеркнем, что работодателю, как правило, нужна специализация, а человеку – более широкая подготовка для большей возможности самостоятельного выбора работодателя.

Еще один аспект деятельности СПКФР по этому направлению заключается в анализе рынка профстандартов и квалификационных требований с позиций статей 57 и 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения перечня профессий, должностей, для которых соответствующий профстандарт является обязательным (при понимании, что одна обобщенная трудовая функция может относиться к различным должностям). За-

тем – переход к списку организаций сферы финансов на основании постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 с выделением названных выше профессий, должностей. При этом квалификационные требования включают в себя, как правило, требования к образованию, опыту работы, а также особые условия допуска к работе. Иными словами СПКФР будет действовать по такому алгоритму: нормативно-правовые акты – профессиональные стандарты – квалификационные требования.

Принятые профстандарты финансового рынка различаются по формам разделения труда.

При невыполнении положений абзаца 1 статьи 195.3. «Порядок применения профессиональных стандартов» ТК РФ (*Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями*) применяется статья 5.27. «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» КоАП РФ.

3. Независимая оценка квалификации.

В соответствии с законодательством⁸ СПКФР, как и другие советы, является участником системы независимой оценки квалификации (НОК). Как известно, целью НОК является подтверждение соответствия профессиональной квалификации соискателя положениям профес-

7. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148Н.

8. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Этот закон, по сути, описывает складывающуюся практику оценки квалификаций.

сионального стандарта. Эта деятельность осуществляется центрами оценки квалификации (ЦОК) с удостоверением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации. Таким образом, у соискателя появляется еще один аргумент и критерий, по которым он может подтвердить свои профессиональные качества.

ЦОК расположены в разных регионах России и будут действовать через представительства.

В настоящее время в рамках СПКФР в установленном порядке создано 18 ЦОК, на основе разработанных профстандартов проведено описание 58 квалификаций, сформировано 53 комплекта оценочных средств (КОС). Важно отметить, что перечень трудовых функций, на основе которых из профстандартов выделялись квалификации для независимой оценки, должен позволить соискателям трудоустроиваться на значимом числе профильных организаций на финансовом рынке. Создано 10 ЦОК по бухгалтерскому учету (11 КОС), 5 ЦОК по оценочной деятельности (2 КОС), 1 ЦОК по управлению рисками (4 КОС), 1 ЦОК по банковскому делу (18 КОС), 1 ЦОК по внутреннему контролю (4 КОС). К концу 2017 года количество ЦОК может достичь 30, при этом в рамках поручения ЦОК планируется создать более 50 экзаменационных центров.

ЦОК расположены в разных регионах России и будут действовать через представительства, которым СПКФР делегирует соответствующие полномочия. Очевидно, что для проведения независимой оценки требуется большое количество экспертов, которые проходят специализированное обучение и имеют специальный аттестат, дающий право принимать профессиональный экзамен. Сейчас более 100 экспертов прошли обучение в ведущих экономических вузах страны при участии СПКФР, в частности, в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, Рос-

сийской академии народного хозяйства и государственной службы, Высшей школе экономики, Санкт-Петербургском государственном экономическом университете и ряде других вузов.

СПКФР на постоянной основе осуществляет мониторинг и контроль деятельности ЦОК. Профессиональный экзамен проводится в режиме видеозаписи с использованием оценочных средств, которые ЦОК представляют на утверждение в СПКФР. Эксперты ЦОК, аккредитованные Советом, ежегодно проходят обязательное повышение квалификации. Процесс принятия экзамена автоматизирован. На сайте СПКФР также предусмотрена возможность подать апелляцию на результаты экзамена, если решение ЦОК не удовлетворяет соискателя.

Говоря о методологических аспектах независимой оценки квалификации, целесообразно сделать акцент на следующем. Существует точка зрения, что система образования и сфера труда как бы «разошлись»: в образовании преимущественно речь идет о компетенциях, в труде – о квалификациях. На самом деле, по мнению СПКФР, здесь нет противоречий, поскольку компетенция в рассматриваемом ракурсе представляет собой деятельностьное проявление квалификации, уровень которой и оценивается в ходе профессионального экзамена. При этом оценивается «ядро» квалификации на соответствие профстандарту, а не готовность к выполнению трудовых функций на конкретном рабочем месте, поскольку нет абсолютно одинаковых рабочих мест. Более того, требование соответствия квалификации работника и квалификации рабочего места приобретает новый характер. Востребованным становится не тот, чья квалификация соответствует требованиям рабочего места, а тот, кто в силу своей подтвержденной квалификации, профессиональных особенностей способен «перекрывать» данные требования. Это особенно важно в связи с тем, что наблюдается высокая динамичность требований рабочего места как следствие быстрых темпов появления и устаревания финансовых технологий.

Поэтому, прорабатывается совместно с Рособrnазором возможность разумного включения элементов НОК в систему высшего и среднего профессионального образования,

взаимосвязи академических и профессиональных квалификаций, например, о промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, выпускников по правилам НОК с выдачей, наряду с государственным дипломом, и 1–2 свидетельств о профессиональной квалификации. Это даст возможность выпускникам большего выбора дальнейших траекторий, а, кроме того, будет способствовать успешной профессионально-общественной аккредитации конкретных образовательных программ, одним критерием которой являются результаты прохождения выпускниками данной программы профессионального экзамена в форме НОК.

При этом СПКФР, естественно, учитывает, что рынок труда не должен «подчинить» себе систему образования (особенно высшего), что у профессионального образования существуют и другие, присущие только ему функции: социализация выпускников, повышение их возможностей участвовать в социальной и культурной жизни общества, способствовать эффективности экономического развития страны. Поэтому речь идет о взаимосвязи и взаимодействии, но в рамках логики и правил, свойственных каждой подсистеме.

В прошлом году по направлению независимой оценки квалификации СПКФР активно работал с бухгалтерским, оценочным сообществами, с внутренними контролерами, аудиторами. Программы в этих сегментах рынка были запущены. Говоря о дальнейших планах, подчеркнем, что наряду с созданием ЦОК, продолжится подготовка экспертов, акцент сделан в 2017 году на банковской системе, страховом рынке. В этой связи созданы центры оценки квалификации при Ассоциации банков Северо-Запада, Ассоциации региональных банков России, Всероссийском союзе страховщиков. Эта работа будет идти в активном партнерстве с Центральным банком Российской Федерации, с которым СПКФР в июле 2017 года подписал соглашение по вопросам повышения эффективности функционирования системы профессиональных квалификаций в финансовой сфере Российской Федерации.

Система НОК будет развиваться в сфере финансов и на уровне международного сотрудничества. Так, СПКФР достиг с Евроазиатской

экономической комиссией договоренностей о сотрудничестве в области стандартизации требований к подготовке и оценке трудовых ресурсов финансовых рынков стран – членов Евразийского экономического союза. В связи с востребованностью процедуры НОК на рынке труда стран-участниц ЕАЭС, решено создать центр оценки квалификации на базе Финансово-банковской ассоциации Евроазиатского сотрудничества. Принято решение подготовить документы для направления их в СПКФР с целью отбора этой ассоциации в качестве центра оценки квалификации.

СПКФР учитывает также следующий важный организационно-правовой момент. Порядок НОК, как отмечалось выше, установлен Федеральным законом «О независимой оценке квалификации». Этот закон содержит переходные положения (ст.11): в случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ установлен иной порядок проведения оценки квалификации, чем это предусмотрено Законом о независимой оценке квалификации (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 1 Закона № 238-ФЗ), применение указанного порядка допускается до 01 июля 2019 г. Указанное исключение составляют случаи, когда в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом РФ определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

СПКФР, естественно, учитывает, что рынок труда не должен «подчинить» себе систему образования.

В ТК РФ не предусмотрены особенности регулирования труда работников финансового рынка, сферы финансов в целом. В то же время рынок финансов исторически сложился так, что имеют место различные системы аттестации, оценки квалификаций как обязательного, так и добровольного характера. Например, Федеральный закон «Об аудиторской деятельности»

предполагает отдельную процедуру проверки квалификации лиц, желающих заниматься аудиторской деятельностью. Аналогичная ситуация имеет место в сфере оценочной деятельности (см. Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»). Сохранение указанных систем оценки после 1 июля 2019 г. возможно при внесении соответствующих поправок в ТК РФ, что, по мнению СПКФР, нецелесообразно.

Поэтому Совет, проанализировав имеющиеся практики, подготовил предложения об устранении дублирующих функций и приведении ряда ведомственных систем оценки квалификации в соответствие с требованиями Федерального закона от 3.07.2017 г. № 238. Речь идет, по сути, об унификации требований к рынку профессиональных квалификаций с позиций их независимой оценки.

Кроме того, СПКФР будет прорабатывать вопрос о нормативном определении стимулов для работников и работодателей при наличии свидетельств о квалификации, полученных при прохождении профессионального экзамена в рамках НОК.

ПОА является внешним контуром управления профессиональной образовательной программой.

4. Экспертиза федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и примерных основных образовательных программ (ПООП).

За прошедшее время СПКФР провел экспертизу и одобрил 11 ФГОС высшего образования и 3 ФГОС среднего профессионального образования по укрупненной группе «Экономика и управление».

Среди них: экономика (бакалавриат и магистратура); финансы и кредит (магистратура); государственный аудит (магистратура) и др., а для СПО – экономика и бухгалтерский учет (по отраслям); финансы; банковское дело. Наряду с этим проведена предварительная экс-

пертиза и оценка большого количества профессиональных образовательных программ различного вида и уровня на их готовность к профессионально-общественной аккредитации (ПОА), о которой подробнее будет сказано далее.

Существенным является включение в состав экспертов представителей профильных федеральных учебно-методических объединений (ФУМО) высшего и среднего профессионального образования. Это способствует сопряжению профстандартов в сфере финансового рынка и соответствующих ФГОС, что предусмотрено принятыми в 2016 году соглашениями между СПКФР и ФУМО.

За последнее время обозначилась тенденция к изменению структуры ФГОС, которая обусловлена высокой степенью сложности имплементации требований профстандартов во ФГОС и которая заключается в переносе требований к профессиональным компетенциям выпускников в ПООП. При этом профильные профстандарты войдут в структуру модернизированного ФГОС в форме приложений. В этом случае крен экспертизы, проводимой СПКФР на соответствие требований ФГОС к результатам освоения основных профессиональных программ в части профессиональных компетенций переносится на сами программы, что, безусловно, придаст этому процессу большую гибкость и оперативность.

Так два ФГОС по экономике (уровень бакалавриата и магистратуры), включающие финансовую сферу, сопряжены с большим количеством профстандартов. Но это не значит, что с принятием нового профстандарта надо обязательно вносить серьезные изменения в ФГОС или принимать новые, связанные с длительными правовыми процедурами. Надо просто периодически актуализировать принятые образовательные стандарты в части приложенных к ним перечней профстандартов и разрабатывать на этой основе ПООП и затем ОПП, которых внутри широкого направления подготовки «Экономика» может быть достаточно много, обеспечивая подготовку выпускника по любому профилю финансового рынка. Такой подход дает вузам большие возможности для маневра. В случае отсутствия необходимых профстандартов

на момент разработки и актуализации ФГОС, ориентация должна быть на отраслевую рамку квалификаций, где описываются квалификации, для которых пока нет профстандартов, о чем говорилось выше.

5. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА).

Профессионально-общественная аккредитация является внешним контуром управления профессиональной образовательной программой, ее качеством. В соответствии с действующим законодательством ПОА вправе проводить работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации. (Заметим, что СПК, как основное звено в организационной структуре НСК, не упоминаются.)

В настоящее время действует модель ПОА, ключевые характеристики которой отражены в «Базовых принципах профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (утверждены Председателем Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 20.04.2015 г.). В соответствии с Базовыми принципами СПК отнесены к аккредитующим организациям, сведения о которых и аккредитованных ими программах вносятся в Национальный реестр профессионально-общественной аккредитации.

СПКФР, реализуя это направление своей деятельности, подготовил по специальной программе более 50 экспертов и провел аккредитацию 20 образовательных программ Финансового университета при Правительстве РФ, РАНХиГС, Санкт-Петербургского государственного экономического университета, Санкт-Петербургского государственного экономического университета, Уральского государственного экономического университета, Екатеринбургского экономико-технологического колледжа и ряда других образовательных организаций. В качестве примера, назовем только некоторые из аккредитованных программ: «Финансы и кредит» (бакалавриат, магистратура), «Учет,

анализ и аудит» (бакалавриат), «Ценные бумаги и производные финансовые инструменты» (магистратура), «Фондовые рынки и технологии» (бакалавриат), «Банки, финансы, инвестиции» (магистратура), «Финансы: учет, анализ, аудит» (магистратура), «Финансовые рынки и банки» (магистратура), «Экономика и бухгалтерский учет» (по отраслям)» (СПО) и т.д.

СПКФР подготовил более 50 экспертов и провел аккредитацию 19 образовательных программ.

В то же время для повышения результативности имплементации в образовательный процесс требований профстандартов, эффективности ПОА как индикатора встраивания в него института НОК необходимо усилить роль СПК. В настоящее время Национальным советом рассмотрены «Общие требования к проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ», в которых отраслевые СПК наделяются полномочиями по организации проведения ПОА по виду (видам) профессиональной деятельности, соответствующему (им) профстандартам, закрепленным за СПК.

По сути, СПКФР становится головной организацией, устанавливая, в соответствии с Общими требованиями, порядок проведения ПОА, критерии оценки всех видов и уровней образовательных программ финансово-экономического профиля, наделяя соответствующие структуры полномочиями на проведение ПОА, осуществляя мониторинг деятельности аккредитующих организаций, ведя реестр экспертов и его размещение на официальном сайте Совета в сети «Интернет», формируя на основе результатов ПОА рейтинги аккредитованных образовательных программ.

Одновременно подготовлены предложения к проекту Федерального закона «О внесении изменений в статью 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в части

профессионально-общественной аккредитации образовательных программ».

Предлагаемая законопроектом систематизация через организацию профессионально-общественной аккредитации Советами позволит упорядочить перечень организаций, осуществляющих ПОА, установить реальный контроль за составом аккредитуемых организаций, включение в их перечень организаций, представляющих ведущих работодателей и их объединения. Предлагаемые изменения обеспечат также прозрачное использование результатов ПОА при распределении контрольных цифр приема для обучения по программам, качество которых подтверждено через установление соответствия профессиональным стандартам.

Законопроектом будет установлено единство порядка проведения ПОА и критериев оценки образовательных программ при ее проведении, что позволит создать условия для сопоставимости результатов ПОА, проводимой различными аккредитуемыми организациями, и вследствие этого – повысить репрезентативность указанных результатов, в том числе их значимость при использовании в процессе проведения государственной аккредитации.

Статья была опубликована в журнале «Деньги и кредит», № 8, 2017 года.

Авторы



А.В. Мурычев,
д.э.н., председатель СПКФР, вице-президент РСПП



Д.К. Маистакеева,
генеральный директор СПКФР, заместитель проректора по непрерывному образованию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации



П.Н. Новиков,
д.п.н., профессор, главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета Научно-исследовательского финансового института Минфина России; эксперт-аналитик СПКФР

На сайте СПКФР (www.asprof.ru) осуществляется постоянное информационное сопровождение его деятельности по всем пяти рассмотренным основным направлениям.

Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка» готова выступить в качестве подрядной организации по разработке и применению профстандартов в организациях, формированию на их базе корпоративных стандартов.

В заключение можно сделать обобщенный вывод. СПКФР в своей многоаспектной, во многом опережающей деятельности исходит из наличия в настоящее время в сфере финансов трех взаимосвязанных, но не тождественных рынков: рынка профессиональных стандартов, рынка квалификаций (включающих обязательные квалификации, определенные нормативно-правовыми актами) и рынка профессий.

Это позволяет, исходя из целевой функции каждого из них, гибко и оперативно формировать, развивать и регулировать в активном партнерстве с Банком России, Минфином России отраслевую систему профессиональных квалификаций.

Подписано Соглашение о сотрудничестве между Банком России и Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка



14 июля 2017 года в рамках Международного Финансового Конгресса в г. Санкт-Петербург состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Банком России и Ассоциацией участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка».

Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка» является базовой организацией Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка в соответствии с решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (создан Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249).

Со стороны Банка России Соглашение подписано Первым заместителем Председателя Сергеем Анатольевичем Швецовым, со стороны Ассоциации – председателем Совета Александром Васильевичем Мурычевым.

Соглашение будет действовать в соответствии со вступившим в силу Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой

оценке квалификаций», предусматривающим переход на систему независимой оценки квалификаций до 1 июля 2019 года, в случае если иной порядок не предусмотрен действующей нормативно-правовой базой.

Первоочередной задачей в этом направлении является гармонизация действующей системы аттестации специалистов финансового рынка, курируемой Банком России, и формирующейся национальной системы независимой оценки квалификаций. Таким образом, более полно будут учитываться требования мегарегулятора при совершенствовании действующих практик в области оценки квалификаций и в ходе развития соответствующего законодательства.

Стороны также намерены совместно сформировать отраслевую рамку квалификации, в соответствии с которой будут определены основные требования к специалистам финрынка и намечены дальнейшие шаги совершенствования эффективности системы профессиональных квалификаций в целях повышения профессионализма участников рынка и развития отрасли в целом.



Маштакеева Д. К., Новиков П. Н., Нурмухаметов Р. К.

Новый справочник профессий и современные тенденции их развития на финансовом рынке

Ключевым элементом развития экономики на современном этапе является ее структурная перестройка на новой технологической платформе. Важнейшую роль в этом процессе играют квалифицированные кадры. В статье рассматривается разработанный Минтрудом Справочник профессий, его значение для рынка труда, методология прогнозирования профессий и факторы, определяющие будущее профессий на примере профессий финансового рынка. В настоящее время в нашей стране активно развивается Национальная система квалификаций (НСК). В структуру НСК входят Национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, система независимой оценки квалификации, профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ. В том числе, важной составной частью НСК является «Справочник профессий», который отражает, наряду с запросами современного рынка труда, перспективу его развития. В статье рассматривается новый Справочник профессий, его значение для рынка труда, методология прогнозирования и факторы, определяющие будущее профессий на примере финансового рынка.

Россия стоит на пороге смены модели экономического развития. Ее ключевым элементом является структурная перестройка экономики на новой технологической платформе. Рынок труда приспосабливается к этим изменениям. Региональные органы власти, предприятия разрабатывают планы и прогнозы потребности в кадрах той или иной профессии, специальности, квалификации. Вместе с тем возникла необходимость формирования постоянно действующей системы мониторинга востребованности профессий. Исходя из этого, был подготовлен и утвержден приказом Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 «Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

В рамках подготовки Справочника было проведено исследование профессий и специальностей, отвечающих запросам современного рынка труда. Исследованием были охвачены руководители и специалисты 13,3 тыс. организа-

ций различных организационно-правовых форм 85 субъектов РФ. Советы по профессиональным квалификациям, в том числе СПК финансового рынка, а также финансовый университет при Правительстве Российской Федерации принимали активное участие в этом процессе. В Справочник в настоящее время включено более 1,6 тыс. наименований профессий. Финансовый сектор представлен более чем 30 профессиями.

Важной составной частью НСК является «Справочник профессий», который отражает, наряду с запросами современного рынка труда, перспективу его развития.

В конце 2016 года были приняты поправки и дополнения в закон «О занятости населения в Российской Федерации». С января 2017 г. действует новая статья, которая называется «Государственный информационный ресурс «Справочник профессий». Этой статьей установлено, что **Справочник является базовым государственным информационным ресурсом, содержащим информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях.** С этого же времени на сайте Минтруда России функционирует соответствующий информационный ресурс.

Таким образом, Справочник стал, по сути, одним из важных составных частей **Национальной системы квалификаций.**

Информация, содержащаяся в Справочнике, включает достаточно большое количество показателей:

- 1) наименование профессии;
- 2) наименование области профессиональной деятельности;
- 3) характеристика профессии – краткое описание профессии, требования к образованию и опыту работы, сфера применения профессии;
- 4) наименование профессионального стандарта (при наличии);

- 5) сведения о квалификационных справочниках и общероссийских классификаторах, в которых содержится описание профессии;
 - 6) сведения о требованиях к квалификации, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, актами Банка России, иных органов и организаций, имеющих исключительные права регулирования;
 - 7) код и наименование федерального государственного образовательного стандарта профессионального образования по профессиям, специальностям и направлениям подготовки, соответствующим профессии;
 - 8) наименование совета по профессиональным квалификациям (при наличии);
 - 9) возможность прохождения независимой оценки квалификации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - 10) дополнительная информация о профессии, в том числе о востребованности, перспективах развития профессии и занятости, полученная по итогам различных опросов.
- В этой связи, хотелось бы обратить внимание на два важных момента. Во-первых, в Справочнике дается краткая характеристика профессий и сведения о требованиях к их квалификации. Это важно, прежде всего, для

работодателей, для тех, кто готовит кадры и тех, кто выбирает профессию или ищет работу. Во-вторых, Минтрудом России были определены критерии разграничения понятий «востребованные» профессии и «перспективные, новые» профессии (Таблица 1).

Однако в самом Справочнике все профессии «идут» общим списком, поскольку такое деление в определенной мере носит условный характер, перспективные и востребованные профессии могут сопрягаться, соединяться, интегрироваться.

В соответствии с законодательством актуализация Справочника будет осуществляться ежегодно, что является весьма важным условием и соответствует общемировой практике.

Применение Справочника позволит формировать предложения: по разработке и актуализации профессиональных стандартов, что в свою очередь будет способствовать обеспечению потребности рынка труда в обновленных квалификационных требованиях к работникам; по разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и образовательных программ, что будет способствовать обеспечению потребности экономики в квалифицированных работниках. Применение Справочника за счет обеспечения правильного выбора профессии и оптимального построения карьеры гражда-

нами будет способствовать снижению расходов бюджетов всех уровней на социальные пособия по безработице и нуждаемости.

По сути, с помощью Справочника создается на федеральном уровне **инструмент управления профессиональными квалификациями** через постоянно действующую систему мониторинга востребованности профессий с учетом отраслевой и региональной специфики.

При актуализации этого документа должны учитываться как новые требования к профессиям, вызванные различными факторами (изменение набора трудовых функций, новые технологии, виды оборудования и т.д.), так и появление принципиально новых предметов деятельности, производственных возможностей, меняющих технические системы и бизнес-процессы, порождающих новые профессии. В этой связи важное значение приобретает прогнозирование профессий. Мы остановимся только на вопросах прогнозирования профессий на примере финансового рынка.

Поэтому, переходя к анализу тенденций развития профессий на финансовом рынке, их прогнозированию, отметим, прежде всего, следующее. В условиях высокой геополитической неопределенности и быстрых технологических изменений прогнозировать достаточно сложно. Существуют различные точки зрения о том, как прогнозировать рынок труда, какие профессии появятся в будущем. Одни специалисты считают, что «мы не знаем, что будет в будущем: какие профессии и компетенции будут востребованы через несколько лет и как они могут быть получены». Другие считают, что прогнозировать необходимо независимо от состояния мировой экономики и политики, а также высокой степени неопределенности. Поэтому необходимо выработать методологию подхода к прогнозированию.

Нужно сказать, что прогнозов достаточно много, особенно, на западе. Из работ российских исследователей, посвященных прогнозированию профессий, выделим «Атлас новых профессий», подготовленный Агентством стратегических инициатив и Московской школой управления «Сколково». Впервые в России было проведено масштабное исследование «Форсайт Компетенций 2030», в котором приняли участие свыше 2500 российских и международ-

ных экспертов, чтобы выявить востребованные профессии в 19 отраслях экономики. Эксперты исходили из технологических изменений, социальных и экономических процессов, влияющих на структуру рабочих задач, и строили отраслевые «карты будущего», при помощи которых выявляли спрос на новые компетенции и вы-

Применение Справочника позволит формировать предложения: по разработке и актуализации профессиональных стандартов; по разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и образовательных программ.

страивали образ новых профессий. Отметим, что это не попытка придумать будущее, а глубокий анализ трендов основных отраслей и компаний, желание понять, как меняется мир и каких молодых специалистов он потребует».

Методология данного исследования базировалась на методологии Форсайта, которая представляет собой систему методов экспертной оценки стратегических направлений социально-экономического и инновационного развития, способных оказать воздействие на экономику и общество в средне- и долгосрочной перспективе.

Методология форсайта, основанная на коллективной экспертной оценке, на сегодня, является одним из основных способов долгосрочного прогнозирования. Вместе с тем в литературе отмечают субъективизм экспертов, высокую степень усредненности экспертных оценок, известную инерционность мышления, присущая большим коллективам экспертов, и стремление продлить в будущее уже наблюдавшиеся тенденции. По нашему мнению, несмотря на критику, форсайт все же является достаточно реалистичным подходом к прогнозированию, тем более что он постоянно совершенствуется.

Таблица 1. Возможные критерии для отбора востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, специальностей

Критерии по востребованным профессиям	Критерии по перспективным, новым профессиям
Массовый характер профессии (специальности)	Связь профессии (специальности) с появлением принципиально новых технологий, производственных (бизнес) процессов (новые профессии и специальности)
Прогнозируемый рост занятости по профессии (специальности) в долгосрочной перспективе (в течение шести лет на 20% и более)	Планируемые изменения трудовых функций работника в среднесрочной перспективе (не менее трех лет) в связи с обновлением техники, технологий и организации труда (эволюционирующие профессии и специальности)
Ключевые профессии (специальности) для сектора экономики	Принадлежность профессии (специальности) к сектору экономики, активно развивающемуся в мире

Источник: Формирование справочника профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, специальностей. – Презентация Минтруда, май 2015 года.

Обратим внимание на комплексный подход Минтруда России к формированию «Списка профессий (специальностей), востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, специальностей». Министерством были использованы, по его терминологии, «официальные и экспертные методы». К официальным методам сбора данных были отнесены:

- анализ приоритетных направлений развития науки и технологий (нормативные документы);
- анализ стратегий и программ развития секторов экономики, «дорожных карт»;
- анализ данных Минобрнауки России, Росстата и Роструда.

К экспертным методам сбора данных Минтруд России отнес следующие:

- анализ тенденций развития секторов экономики (по предложениям советов по профессиональным квалификациям, профессиональных сообществ);
- анализ предложений работодателей;
- результаты форсайта, экспертных опросов;
- анализ компетенций WorldSkills, международного опыта.

Первой и ведущей тенденцией является диджитализация (цифровизация) финансовых услуг.

В различных исследованиях о будущих профессиях общей основой прогнозирования профессий чаще всего является анализ современных вызовов и трендов в экономике, науке, технике и технологиях. Вызовов достаточно много, и они по-разному формулируются. Мы остановимся только на трендах, связанных с финансовым рынком. О важности подготовки специалистов финансового рынка, повышении их квалификации говорит тот факт, что в «Основных направлениях развития финансового рынка Российской Федерации на период 2016–2018 годов» Банком России выделен специальный раздел, в котором предложена целостная система мер по повышению квалификации специалистов

финансового рынка, отражающая современные тенденции его развития.

Многие специалисты считают, что **первой и ведущей тенденцией** является диджитализация (цифровизация) финансовых услуг. Это предполагает наличие широкого спектра финансовых технологий. Потребность в них до недавнего времени ограничивалась только приемом платежей и электронными деньгами. Поэтому наибольшее распространение получили платежные сервисы, эквайринг и электронные кошельки.

При общем согласии о диджитализации финансовых услуг существуют различные точки зрения о масштабах внедрения новых финансовых технологий.

Например, на полях Гайдаровского форума 2017 года П. О. Авен, член наблюдательного совета консорциума «Альфа-Групп», высказал следующее мнение: «Сейчас модная тенденция – говорить о виртуальном диджитал мире. Мое глубокое убеждение, что все это чушь. В «длинную» выиграют только те банки, где сочетаются офлайн и онлайн. Мы видим совершенно четко, что без физического присутствия и общения с народом построить серьезный финансовый институт невозможно».

Близкую позицию высказал основатель Тинькофф Банк О. Ю. Тиньков. По его мнению, онлайн vs офлайн – глупая постановка вопроса. «Розничная и транзакционная часть, – отметил он, – уйдет в онлайн и диджитал, то же касается и микробизнеса. Настоящий малый и средний бизнес, корпоративный бизнес, инвестиционный и wealth-менеджмент – это, конечно же, останется в отделениях и останется в больших коммерческих банках».

В настоящее время большое значение придается технологии блокчейн. Как отметил Г. О. Греф, «в мире информационных технологий пять революций... и пятая – это blockchain». Сегодня по оценкам большинства экспертов, blockchain – это новая прорывная технология, которая в короткий срок изменит очень и очень многие виды бизнеса.

Другой финансовой технологией, которая активно применяется Сбербанком, является Data Science (Big Data). Это связано с тем, что Сбербанк исторически располагает значительной

клиентской базой, что позволяет ему использовать большие объемы данных для целей аналитики и оценки рисков. Преимущество данной технологии заключается в том, что с ее помощью анализируют потенциального заемщика не только с точки зрения уровня кредитного риска, но и с точки зрения уровня его благонадежности, склонности к мошенничеству и т.д.

Что дает технология Big Data для развития компетенций специалистов? По мнению специалистов, она расширяет компетенции в сфере анализа данных и аналитики, что позволяет разрабатывать и внедрять целые библиотеки моделей, которые на имеющемся объеме данных имеют колоссальную ценность. Сбербанк планирует в ближайшее время удвоить число специалистов по анализу данных.

Необходимым условием проектов, связанных с Big Data, является следование принципам Agile, т.е. принципам гибкой проектной культуры. Суть подхода в том, чтобы выполнять проекты маленькими группами, очень быстро выпуская прототип, тестируя гипотезы и корректируя задачи по ходу дела. Разработка ведется короткими циклами (итерациями) в одну-три недели, каждый из которых дает результат – новую версию работающего продукта. Конечная цель проекта, способы ее достижения и состав проектной группы, работающей в стиле Agile, может меняться хоть каждый день.

Вторая тенденция – рост значимости долгосрочного финансирования. Это потребует развития проектного финансирования, рынка секьюритизации кредитов, синдицированного кредитования, рынка долгосрочных облигаций. Без долгосрочных и крупных ресурсов структурная перестройка экономики невозможна. При этом хотелось бы отметить, что долгосрочные ресурсы необходимы не только для крупных предприятий, но и для малых и средних. Развитию высокотехнологичных малых и средних предприятий будет способствовать расширение практики применения инструментов прямого финансирования – венчурного финансирования, инвестиций бизнес-ангелов, гибридного (мезонинного) финансирования. Безусловно, развитие вышеуказанных форм финансирования повлечет рост специалистов, умеющих работать с ними.

Третья тенденция – развитие альтернативных источников финансирования проектов субъектов малого и среднего предпринимательства на ранних стадиях развития. Это такие коллективные формы инвестирования, как краудсорсинг, краудфандинг, краудинвестинг и т.д. Если говорить кратко, то краудсорсинг – совместное создание проекта разрозненными

Вторая тенденция – рост значимости долгосрочного финансирования.

людьми, краудфандинг – совместное финансирование проектов, краудинвестинг – совместное народное инвестирование. Эти новые формы, технологии финансирования могут выходить как на создание новых профессий, так и заметно расширяют традиционные функции специалистов по кредитованию.

Четвертая тенденция – это переход от hard skills (технические системы, процессы и навыки, связанные с выполнением задачи) к soft skills (человеческие навыки, обеспечивающие эффективность деятельности, включая лидерство, стиль управления, корпоративную культуру). В системе управления от состояния первой зависит 15% успеха, а вторая обеспечивает 85%.

В настоящее время большое значение придается технологии блокчейн. Как отметил Г. О. Греф, «в мире информационных технологий пять революций... и пятая – это blockchain».

Soft skills («мягкие навыки» или «гибкие навыки») означает: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работа в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и т.п. Возникает вопрос: каким образом дан-

ный переход от hard skills к soft skills отразится на требованиях к компетенциям специалистов и руководителей? Судя по всему, в данном случае, возрастает значение общекультурных (универсальных) и общепрофессиональных компетенций.

Пятая тенденция – готовность к изменениям. Мир стремительно меняется, все отмечают быстроту изменений, которыми нужно управлять. По этому поводу приведем высказывание А.В. Шаронова, президента Московской школы управления «Сколково»: «То, что, прежде всего, требуется от современного менеджера, бизнес-

мена и предпринимателя, – это способность адаптироваться и способность создавать изменения. На эту способность уже наслаиваются профессиональные знания, навыки и компетенции. Этот принцип изменений исходит из деловой среды и влияет на всю сферу образования». Таким образом, уже сегодня можно спрогнозировать, что многие профессии финансового рынка будут меняться по своему содержанию наряду с появлением новых профессий. Поэтому важнейшим условием является учет этого в новом Справочнике профессий и опережающая подготовка соответствующих кадров.

Авторы



Маишакеева Диана Каримовна,
генеральный директор СПКФР, заместитель проректора по непрерывному образованию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.



Новиков Петр Николаевич,
доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета Научно-исследовательского финансового института Министерства финансов Российской Федерации, главный научный сотрудник Научно-образовательного института развития профессиональных компетенций и квалификаций Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.



Нурмухаметов Рим Канифович,
кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансы и кредит» Тульского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Б.О.
БАНКОВСКОЕ
ОБОЗРЕНИЕ

**Сфера интересов
банков и банкиров**

Деловой журнал

«БАНКОВСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ»

www.bosfera.ru

+7 (495) 940 8277

Финансовая сфера переживает непростые времена. Лидеры G20, МВФ, национальные регуляторы активно ищут меры противодействия неблагоприятным тенденциям и всё чаще задумываются о реструктурировании всей отрасли. События последних лет показывают, что финансовая сфера деятельности является весьма подвижной, подверженной значительным, – а зачастую ещё и неожиданным, – изменениям.

Что это означает для профессиональной структуры самой отрасли и смежных с ней отраслей? Они просто не могут не адаптироваться к тем изменениям, которые происходят в самом содержании деятельности, связанной с финансами. Помимо прочего, эти изменения выражаются в том, что роль и значение некоторых профессиональных квалификаций – снижается, других, напротив, – возрастает. Появляются новые квалификационные требования и новые профессии.

И тут возникает проблема. Ни регуляторы, ни академическое сообщество, ни сфера профессионального образования не успевают за происходящими изменениями. Наша страна, кстати сказать, в этом вопросе – в числе далеко не отстающих, но, тем не менее, и нам с вами предстоит пройти ещё очень большой путь.

Проиллюстрируем данное замечание, сравнив перечень профессиональных квалификаций, связанных с финансами, представленных на сайте Минтруда РФ¹ и скажем, на сайте Национальной Службы занятости Великобритании².

С точки зрения количества квалификаций они почти идентичны: 38 позиций для России и 40 – для Великобритании. Однако... что это за позиции? Английский и российский перечни совпадают меньше, чем на 40% (15 позиций, при этом некоторые – с натяжкой)!

Например, в российском перечне отсутствует «корпоративный секретарь», который в соответствии с английскими требованиями по-

мимо основного занятия «управления офисом» должен уметь «готовить годовой отчёт, вести учёт долей собственников и организовывать выплаты дивидендов, контактировать с регистрирующими органами, в случае необходимости – организовывать работу внешних аудиторов и адвокатов». Намного детальнее в английском перечне описаны квалификации, связанные со страхованием, и, что любопытно, – выплатой вознаграждения и администрированием пенсионного обеспечения сотрудников.

В российском перечне напротив, имеются полностью отсутствующие в английском «специалист по микрофинансовым операциям» и «специалист по работе с просроченной задолженностью».

Разумеется, подобные различия вполне могут быть объяснены особенностями развития национальных экономических систем и соответствующих деловых практик. Вместе с тем, выглядит странным, когда в российском перечне «как класс» отсутствует «Экономист», «Финансовый аналитик», «Инвестиционный аналитик» и некоторые другие.

Ни регуляторы, ни академическое сообщество, ни сфера профессионального образования не успевают за происходящими изменениями.

Все эти факты доказывают, что структура профессиональных квалификаций – очень гибкая и подвижная материя. Она находится в непрекращающемся движении, непрерывно приспосабливается к требованиям экономики

«Центр мониторинга рынка труда и перспективных профессий»:
очередная бюрократическая выдумка или жизненная необходимость?

Константин Абрамов,
генеральный директор Фонда ВЦИОМ

1. http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions/?area_prof_activity=0&prof_sovet=11&worldskills=0&top50=0&wage_from=&wage_to=&search_text=&alphabet=

2. <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/job-profiles/financial-services>

с учётом как фазы развития, так и национальной специфики последней.

На фоне этих изменений создание при Совете по профессиональным квалификациям финансового рынка «Центра мониторинга рынка труда и перспективных профессий» выглядит вполне логичным шагом, является прямым вы-

Важная функция «Центра мониторинга рынка труда и перспективных профессий» в её общем контексте – помогать расставлять приоритеты, не допускать ситуации отрыва Совета от реальных процессов, происходящих в самой гуще реальной экономической жизни.

полнением Указа Президента РФ от 18 декабря 2016 г. № 676³, а также лежит в русле Раздела II.7. «Повышение квалификации лиц, профессиональная деятельность которых связана с финансовым рынком» Стратегии развития финансовых рынков ЦБ РФ, которые ставят задачу организации «мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий финансового рынка».

Деятельность центра будет нацелена прежде всего на анализ фактического запроса со стороны реальных агентов экономической деятельности на характер функций, связанных с финансами и способ их структурирования в рамках отдельных профессиональных квалификаций. Непрерывный мониторинг позволит своевременно обнаруживать факты появления новых профессий, а также перераспределения компетенций, изменения содержания деятельности уже существующих, а также системах материального и нематериального стимулирования работников.

Результатами работы Центра представляются полезными для разработки политик привлечения и удержания сотрудников, изучения компетенций и квалификаций финансового рынка, определения новых должностей в штатном расписании, прогнозирования кадровых рисков и многие другие.

Первое, с чего планируется начать: разработка методики ежегодного мониторинга, которая будет в последствии протестирована на 1–2 субъектах федерации. Подобное установочное (предварительное) исследование имеет огромное значение, так как, не замеченные на этапе запуска, методические ошибки могут проявить себя в последующем и, по сути, – обесценить весь объём ранее собранных данных.

Насколько это актуально для деятельности Совета? Судите сами: В настоящее время Советом разработаны и утверждены 58 квалификаций. Казалось бы, – неплохо. Однако 15 из них – бухгалтера разных видов и разрядов. Если привести перечень совета к размерности Минтруда, или Национальной Службы занятости Великобритании, то описанных квалификаций будет... 2! Совершенно очевидно, что впереди – колоссальный объём работы. И важная функция «Центра мониторинга рынка труда и перспективных профессий» в её общем контексте – помогать расставлять приоритеты, не допускать ситуации отрыва Совета от реальных процессов, происходящих в самой гуще реальной экономической жизни.



Международная ассоциация организаций финансово-экономического образования (МАОФЭО/IAFEEI)

Создана с целью объединения и координации деятельности организаций, заинтересованных в совершенствовании содержания финансово-экономического образования и технологий обучения, представления и защиты их прав и общих интересов в органах государственной законодательной и исполнительной власти, а также в иных официальных общественных и международных организациях.

maofeo.ru



3. <http://base.garant.ru/70637804/>

Корякина Юлия Сергеевна

Начальник Управления кадровой политики ПФР, член Комиссии по профессиональным квалификациям видов социального страхования, эксперт по проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области экономики, управления и финансов Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка РСПП, руководитель программы «Executive master in human resource management» «Организационно-правовая архитектура управления человеческими ресурсами» Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ.

Необходимость перехода от формализованного закрепления содержания трудовой функции в квалификационных справочниках, унаследованного Российской Федерацией от Советского союза, к новым современным формам управления и развития профессиональных квалификаций выявилась еще в 90-е годы. Тогда, в условиях появления новых экономических отношений и новых видов производств, узкие рамки квалификационных справочников стали тесны и работодателю, и работнику. Как, например, должен был называться рабочий на стройке монолитного жилья, если по технологии он выполняет часть работы бетонщика, а часть работы – арматурщика, а часть трудовых функций новой на тот момент технологии строительства просто не была описана?

Выбор системы стандартизации профессиональных компетенций был обусловлен интенсивной интеграцией России в мировое экономическое сообщество, процессами роста миграции, стремительным изменением технологий и усиливающейся конкуренцией, а также поставленной перед страной задачей создания в кратчайший период инновационной развивающейся экономики, базирующейся на высококвалифицированном мотивированном труде, модернизации имеющихся и создании новых рабочих мест, соответствующих самым высоким мировым требованиям.

В заданной сегодня парадигме экономического и социального развития российского государства квалификационные справочники как инструмент управления содержанием труда исчерпали свои возможности. Динамично развивающаяся экономика не должна использовать статичный управленческий инструментарий.

Обновление действующих квалификационных справочников носит отстающий характер по отношению к темпам изменений номенклатуры работ, профессий и должностей, связанных с появлением новых видов экономической деятельности и отраслей научных знаний.

Применяемые сегодня квалификационные справочники имеют ярко выраженную отраслевую ориентированность, не позволяют учитывать межотраслевые пересечения видов деятельности, трудовых функций, наименований профессий и должностей.

Разработка профессиональных стандартов в целях реформирования системы профессиональных квалификаций в настоящее время относится к приоритетным государственным задачам. Она была начата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики.

Профессиональный стандарт, как основа новой системы профессиональных квалификаций, представляет собой документ, содержащий в соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации характеристику профессиональных навыков, опыта, умений и знаний, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, описывающих в соответствии с макетом содержание конкретных трудовых функций, ранжированных по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, в соответствии с которой работнику устанавливается трудовая функция.

Для разработки профессиональных стандартов в Российской Федерации создана в полном

Квалификационный справочник
или профессиональный
стандарт – **размышление
кадровика**

Юлия Корякина

объеме и нормативная правовая база, и инфраструктура создания и применения. Под эгидой Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям функционируют почти тридцать отраслевых советов. Ими созданы десятки экспертных тематических комиссий, центров независимой оценки квалификаций, система экспертов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Создаваемая в Российской Федерации система профессиональных квалификаций отвечает современным мировым представлениям о структурировании профессиональных компетенций и квалификационных требований, предъявляемых к работникам различных отраслей экономики. Она предусматривает дифференцированный подход к трудовым ресурсам и учитывает разнообразные потребности рынка труда.

В основу перехода Российской Федерации к профессиональным стандартам положены следующие принципы:

- 1) учет возросших требований к адаптивности и профессиональным компетенциям работников;
- 2) измеримость указываемых в стандарте требований к выполнению трудовых функций;
- 3) представление в стандарте основных трудовых функций по видам экономической деятельности (областям профессиональной деятельности);
- 4) вертикальная интеграция всех квалификационных уровней в виде экономической деятельности (области профессиональной деятельности);
- 5) восприятие лучшей практики, опыта успешных компаний, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее.

Одним из основных преимуществ новой системы профессиональных стандартов является унифицированный подход к профессиональным компетенциям и трудовой функции, поскольку стандарты разработаны на основе единых уровней квалификации, утвержденных приказом Минтруда России от 12.04.2013 «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». Это позволяет работодателю строить

понятную и прозрачную кадровую политику в части требований и обоснованных предпочтений к качественному и количественному составу трудовых ресурсов организации. Одновременно, такой подход защищает работника, гарантируя ему единообразные требования к работе при переходе из одной организации в другую.

В профессиональном стандарте под квалификационным уровнем понимается совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

С введением профессиональных стандартов работодатель впервые получает конкретный инструмент оценки уровня квалификации при приеме и/или переводе работника на ту или иную работу или должность, поскольку в профессиональных стандартах содержание трудовой функции четко дифференцировано в зависимости от требований к уровню квалификации.

Еще одним аспектом применения профессиональных стандартов является нивелирование разрыва между потребностями рынка труда и качеством профессионального образования и профессионального обучения, который вынуждает работодателей вкладывать значительные временные, финансовые и трудовые ресурсы в адаптацию молодого работника, его доучивание на рабочем месте. Ситуацию усугубляет дефицит рабочей силы вообще и подготовленных кадров, в частности.

Одновременно, со вступлением в силу с 1 сентября 2013 г. нового Закона об образовании в Российской Федерации изменилось и содержание высшего профессионального образования. Уже в 2014 году на рынок труда вышли специалисты с высшим профессиональным образованием пяти разных уровней подготовки: прикладные бакалавры (2,5–3 года обучения), академические бакалавры (4 года обучения), специалисты (5 лет обучения), магистры (6 лет обучения) и специалисты высшей квалификации (8–10 лет обучения).

В сложившихся условиях работодателям необходимо четкое соотношение трудовых функций и уровней профессионального образования. Для этого при разработке профессиональных стандартов проводится:

- установка тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах;
- проведение большой аналитической и статистической работы, связанной с соблюдением требований к преемственности. Так в графе «ОКЗ» профессионального стандарта должен быть указан код базовой группы и ее наименование в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010–93 (ОКЗ), утвержденным постановлением Госстандарта РФ от 30.12.1993 № 298, а в графе «ЕТКС или ЕКС» – наименования профессий или должностей в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). В графе «ОКСО, ОКНПО или ОКСВНК» (образовательные Классификаторы) должны указываться код и наименование одной или нескольких специальностей/профессий, освоение которых обеспечивает выполнение обобщенной трудовой функции;
- анализ содержания стандартов среднего и высшего профессионального образования для соотнесения уровней квалификации и требований, предъявляемых к образованию;
- оценку содержания трудового процесса работников в целях определения обобщенных и конкретных трудовых функций и установления взаимосвязи между ними;
- научно-обоснованное определение трудовых действий, необходимых умений, необходимых знаний и других характеристик труда применительно к каждой трудовой функции, включенной в профессиональный стандарт.

Законодательство Российской Федерации предусматривает переходный период, который

должен обеспечить поступательный переход от квалификационных справочников к профессиональным стандартам, стимулирующим рациональное разделение труда, создание действенных механизмов разграничения функций, полномочий и ответственности, четкую регламентацию трудовой деятельности работников в современных условиях развития экономики страны.

Основные цели, которые предполагается достичь посредством введения новых профессиональных стандартов:

- совершенствование путей достижения требуемого уровня квалификации;
- формирование необходимых профессиональных умений, навыков и компетенций в соответствии с установленными профессиональными стандартами квалификационными требованиями;
- совершенствование системы оплаты и нормирования труда;
- повышение влияния объединений работодателей на содержание профессионального образования и профессионального обучения работников;
- развитие системы социального партнерства в области подготовки и дополнительного профессионального образования.

Программа достижения работниками организации уровня квалификации, установленного требованиями профессионального стандарта, автоматически формирует индивидуальную профессионально-образовательную траекторию развития каждого конкретного работника, а также общую систему непрерывного профессионального образования и профессионального обучения работников в организации.

Профессиональные стандарты, содержащие четкую квалификационную дифференциацию в рамках одного профессионального направления, призваны стать основой работы кадровых служб по формированию векторов внутриорганизационной профессиональной карьеры работников. Критерии соответствия уровню квалификации, заложенные в профессиональных стандартах, должны лечь в основу оценки работника с целью определения направлений его дальнейшего профессионального роста.

В Санкт-Петербурге прошла межрегиональная конференция «Профессиональные стандарты и образовательные программы: вектор и пути развития».

20–21 апреля 2017 года в Санкт-Петербурге состоялась первая в Северо-Западном Федеральном округе межрегиональная конференция «Профессиональные стандарты и образовательные программы: вектор и пути развития».

Конференция была проведена в тесном сотрудничестве Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) при участии Национального агентства развития квалификаций (НАРК), Ассоциации по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада (Ассоциация РПКК Северо-Запада), Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ).

Участие в конференции приняли более 1000 слушателей из всех регионов СЗФО и других регионов России. 680 слушателей принимали участие в конференции очно, 641 участник – в дистанционном формате. В работе приняли участие представители Центрального Банка России, Министерства труда России, Пенсионного фонда Российской Федерации, Национального агентства развития квалификаций (НАРК), Федерального УМО, исполнительных органов власти российских регионов, ведущих объединений работодателей, центров оценки квалификации и образовательных организаций.

С 2012 года в Российской Федерации последовательно осуществляется создание Национальной системы квалификаций. С целью правового и институционального регулирования профессиональных квалификаций в различных областях профессиональной деятельности в соответствии с Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 года № 249 создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», которым предусматривается проведение НОК в целях оценки качества специалистов всех профилей и специальностей в соответствии с требованиями работодателя. Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка во взаимодействии с профессиональ-

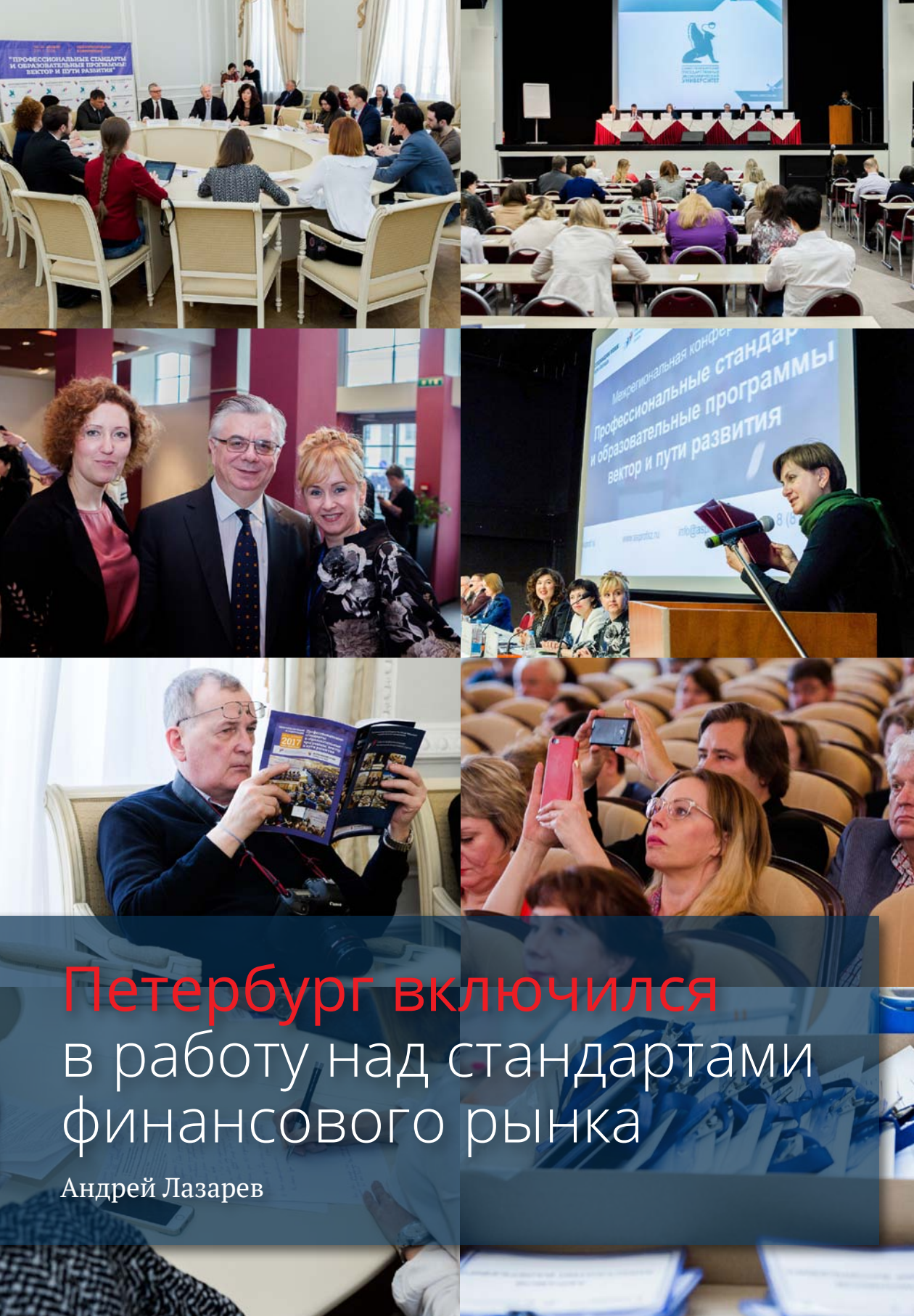
ми участниками и работодателями разработал более 35 профессиональных стандартов в банковском деле, фондовом, страховом, платежном, лизинговом, пенсионном и других рынках. Ведется построение инфраструктуры – центров оценки квалификации, в которых специалисты финансового рынка проходят НОК, для подтверждения своей квалификации, компетенции, соответствию той специальности, по которой они приняты на работу.

С 2012 года в Российской Федерации последовательно осуществляется создание Национальной системы квалификаций.

В связи с необходимостью развития национальной системы квалификаций на региональном уровне возрастает потребность в координации деятельности Национального совета по развитию квалификации при Президенте РФ, отраслевых советов по профессиональным квалификациям с органами государственной власти, регулятором, работодателями, экспертным и образовательным сообществом в субъектах Российской Федерации.

Цель конференции состояла в определении основного вектора сопряжения профессиональных стандартов и образовательных программ, определении дальнейших путей развития Национальной системы оценки квалификаций на финансовых рынках и по другим видам экономической деятельности в Северо-Западном Федеральном округе.

Основные задачи конференции обсуждались на круглом столе, пленарном заседании и дискуссионных площадках, в том числе: развитие в России Национальной системы квалификаций (НСК); предпосылки появления и потребность рынка труда в унифицированном инструменте, позволяющем определить требования к компетенциям будущих работников; определение



**Петербург включился
в работу над стандартами
финансового рынка**

Андрей Лазарев

оптимальных путей взаимодействия сферы труда и образования в развитии элементом НСК на региональном уровне; опыт и практики применения профстандартов при корректировке образовательных программ и обучении студентов; использование независимой оценки квалификаций – как инструмента подтверждения соответствия квалификации соискателя требованиям рынка труда.

Выступление Дианы Маштакеевой было посвящено еще одному направлению НСК – независимой оценке квалификации (НОК).

Открыл конференцию ректор Санкт – Петербургского государственного экономического университета Игорь Максимцев; он поприветствовал выступающих и гостей мероприятия и сообщил, что СПбГЭУ является опорным, базовым вузом, занимающимся обучением экспертов для проведения процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ПОА), а также экспертов для проведения независимой оценки квалификации (НОК). Кроме того, вуз занимается разработкой Национальной рамки квалификаций (НРК).



«Наши студенты, будущие выпускники должны быстро вливаться в экономику страны. А работодатель должен понимать, что он берет на работу квалифицированных работников, полностью способных выполнять порученную им работу», – отметил Максимцев.

Исполнительный вице-президент РСПП, председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка Александр Мурычев, открывая пленарное заседание конференции, рассказал о результатах и перспективах развития НСК в финансовой сфере. В своем докладе Александр Мурычев подчеркнул, что в настоящее время фактором, тормозящим развитие НСК в стране можно назвать низкую информированность рынка в целом и органов власти в том числе. Основной задачей Совета на подобных мероприятиях является доведение до широкого круга общественности важных решений, инициированных Президентом России и направленные на повышение компетенции по всем координатам экономики нашей страны.

«Стране не хватает компетенций и мы не можем выйти из замкнутого круга, у нас не хватает квалифицированных работников на рынке труда и задача нашего СПК по финансовым рынкам – готовить такие программы, готовить такие стандарты, которые бы соответствовали требованиям работодателей в текущий момент» – сказал Мурычев в своем выступлении.

Выступление генерального директора Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, директора НОИ РПКК Финансового университета Дианы Маштакеевой было посвящено еще одному направлению НСК – независимой оценке квалификации (НОК). В январе 2017 года вступил в силу федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций», а также был принят целый пул сопровождающих документов, обеспечивающих организацию и проведение независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена, проводимая для подтверждения квалификации специалиста. НОК является добровольной и проводится независимыми организациями – центрами оценки квалификации (ЦОК).

«На ближайшую перспективу перед НСК поставлена системная задача в рамках ЕвразЭС по компиляции квалификационных требований. Задача действительно серьезнейшая» – отметила Маштакеева. Миссия НОК – дать заинтересованным сторонам (работодателям, образовательным организациям и работникам) надежное



подтверждение соответствия требованиям профстандартам. Главными направлениями работы СПКФР являются: формирование справочника профессий, актуализация ФГОС и приведение их в соответствие с требованиями профстандартов, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА). На сегодняшний день процедуры ПОА проведены по нескольким программам ведущих ВУЗов страны: Финансового университета при Правительстве РФ, Российской академии народного хозяйства и государственной службы, и Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

В рамках конференции в торжественной обстановке были вручены свидетельства об аккредитации трех магистерских образовательных программ проректору по учебно-методической работе Санкт-Петербургского государственного университета Санкт-Петербургского государственного университета Марине Лавриковой.

Открывая второй день конференции, председатель комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Дмитрий Чернейко зачитал участникам конференции письмо вице-губернатора Санкт-Петербурга, руководителя администрации губернатора Санкт-Петербурга А. Н. Говорунова: «Конференция привлекла широкий круг участников: представителей государственных структур, образования и науки, работодателей, экспертов – это дает возможность определить вектор развития профессиональных стандартов и образовательных программ и направления их взаимодействия в целях реализации системы независимой оценки квалификаций. Уверен, что заинтересованный диалог позволит выработать рекомендации, которые получат широкое применение и использовать на практике и будут способствовать эффективному внедрению НСК,



а также развитию человеческого капитала – главному богатству нашей страны».

Заместитель директора департамента по кадровой политике и обеспечению работы с персоналом Банка России Юлия Садыкова в своем выступлении она отметила необходимость совместной работы по формированию НСК. По ее словам, достигнуты соглашения с СПКФР о более активном участии Банка России по четырем основным направлениям: совместная разработка отраслевой рамки квалификаций, которая поможет скоординировать деятельность как образовательных организаций, центров оценки квалификаций, так и облегчит разработку новых профессиональных стандартов; разработка профессиональных стандартов по направлениям деятельности – «кибербезопасность», «управление капиталами», «финансовое консультирование», а также участие в актуализации уже имеющихся профессиональных стандартов; разработка оценочных средств и процедур проведения независимой оценки для повышения качества, надежности оценки



и валидности оценочных средств; проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Директор головного отделения по Санкт-Петербургу Северо-Западного банка ПАО «Сбербанк России» Олег Голубенцев, выступая с приветственным словом, отметил важность и актуальность проведения конференции и ее высокий статус.

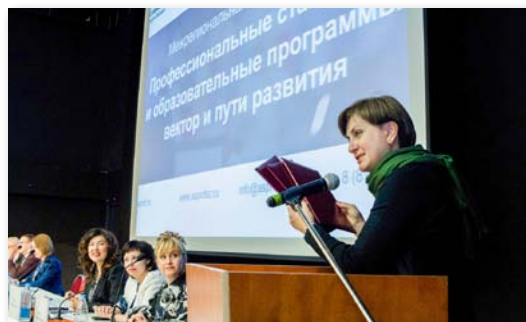
«Для нас, как для крупнейшего работодателя, у которого только в Санкт-Петербурге количество работников превышает 11 тысяч, вопросы, которые обсуждаются на конференции безусловно важны. За истекший период



с начала 2017 года количество вакансий в банковской сфере кратно выросло, а количество резюме кратно снизилось. Такой дисбаланс связан с возросшей потребностью рынка труда в квалифицированных кадрах, а предложение от него отстает в несколько раз» – сказал Олег Голубенцев.

Далее выступил представитель СПКФР в УРФО, президент Фонда развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе Алексей Лебедев, который рассказал о практике формирования регионального представительства на территории УРФО, опыте проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в Уральском Федеральном округе.

Выступление декана факультета экономики и финансов СПбГЭУ Вероники Шубаевой, было связано с определением стратегических задач образовательных организаций в условиях развития профессиональных стандартов. В своем докладе Вероника Шубаева коснулась проблем, связанных с несбалансированностью требований рынка труда к квалификациям и предложением со стороны соискателей.



Ответственный секретарь рабочей группы Национального совета профессиональных квалификаций по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения, помощник ректора НИУ ВШЭ Александр Жидков, в своем выступлении затронул вопросы, связанные с согласованием проектов ФГОС высшего образования, актуализированных на основе профессиональных стандартов, с советами по профессиональным квалификациям, ведущими работодателями отрасли и их объединениями

Генеральный директор Ассоциации по развитию профессиональных квалификаций и ком-



петенций Северо – Запада Анна Андреева выступила с докладом о направлениях деятельности представительства СПКФР на территории СЗФО: участие в проведении мониторинга рынка труда, формировании национальной рамки квалификаций, проведении ПОА образовательных программ, развитии сети ЦОК и экзаменационных центров, организации обучения экспертов для ЦОК и ПОА. Одна из первых задач, поставленных перед ассоциацией, – формирование экспертного потенциала. Для решения данной задачи между ассоциацией РПКК Северо-Запада, СПКФР и СПбГЭУ было заключено трехстороннее соглашение о проведении обучения специалистов на базе СПбГЭУ. В рамках конференции запущены 2 курса повышения квалификации, направленные на подготовку экспертов в области ПОА образовательных программ и НОК. Более 50 человек приступили к обучению на этих курсах.

Для совместной деятельности по формированию элементов НСК, экспертного потенциала, сопровождению процедур ПОА, развитию сети ЦОК, мониторинга рынка труда, взаимодей-



ствия с образовательной сферой и ряда других на конференции были заключены значимые для СПКФР соглашения между:

- Ассоциацией по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада и автономной некоммерческой организации «Агентство по развитию человеческого капитала в СЗФО» о совместной работе по формированию элементов национальной системы профессиональных квалификаций на уровне Северо-Западного федерального округа;

- Ассоциацией по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Ленинградской области» о совместной работе по формированию элементов национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне;

- Ассоциацией по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада, ассоциацией участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ) о взаимодействии при разработке, аккредитации и реализации образовательных программ повышения квалификации, разработанных исключительно для сферы финансового рынка, в том числе по подготовке экспертов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в области экономики, управления и финансов, экспертов по независимой оценке квалификаций;

■ Ассоциацией по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ) о сотрудничестве при проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ финансово-экономического профиля уровня бакалавриата, магистратуры, дополнительной профессиональной подготовки, среднего профессионального образования (специалитета), аспирантуры; организации обучения экспертов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, экспертов независимой оценки квалификации, являющихся сотрудниками, преподавателями, выпускниками, аспирантами;

■ Обществом с ограниченной ответственностью «Информационно-правовой центр «Консультант+Аскон»» и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ) о создании на производственной базе СПбГЭУ экзаменационных центров оценки квалификации (ЭЦ ЦОК) и осуществления взаимодействия в процессе их деятельности;

■ Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ) и ассоциацией участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» о формировании на базе СПбГЭУ «Учебно-методического Центра развития Национальной системы профессиональных квалификаций в сфере финансов и экономики»;

■ Ассоциацией по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» о сотрудничестве в сфере профессионально-общественной аккредитации.

В рамках дискуссионной панели конференции состоялось несколько интересных выступлений. Председатель правления фонда ВЦИОМ Константин Абрамов выступил с освещением проблем, связанных с профориентацией, ценностью образования для россиян, а также обсуждением качественных и количественных характеристик исследований проведенного мониторинга рынка труда. Проректор Финансового университета при Правительстве РФ Екатерина Каменева выступила с докладом об уровнях сопряжения усилий рынка труда и системы образования. Председатель президентского совета некоммерческого партнерства «Палата профессиональных бухгалтеров и аудиторов» Вячеслав Скобара поделился с участниками конференции информацией о практике применения профессиональных стандартов за рубежом, а также об особенностях проведения профессиональных экзаменов в Центрах оценки квалификации.

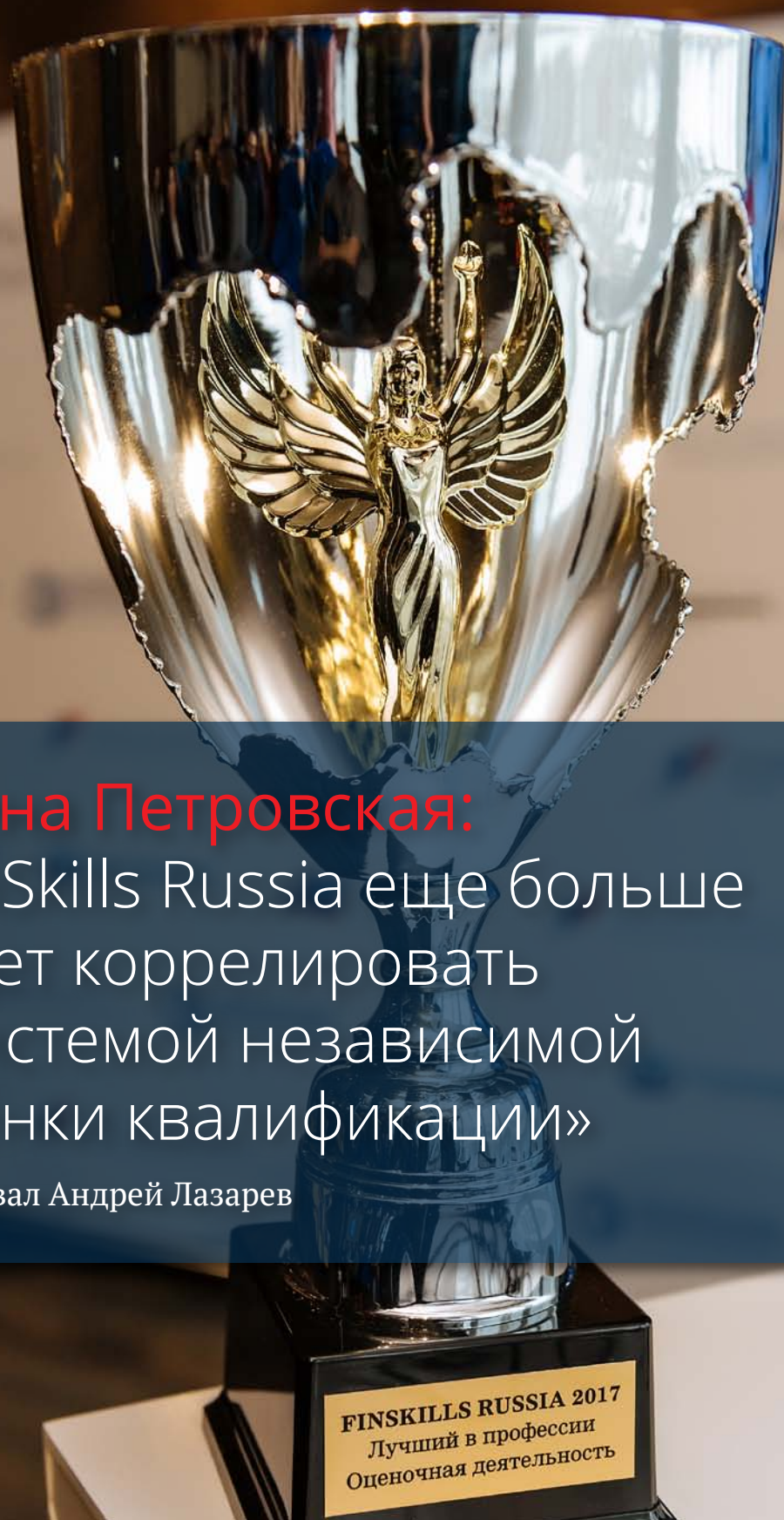
На дискуссионной площадке «Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации – что нужно знать работодателям» между руководителями центров оценки квалификации: Татьяной Малицкой, Татьяной Утеповой и Вячеславом Скобара разгорелась жаркая дискуссия, связанная с порядком и обязательностью применения профессиональных стандартов, а также вопросами, связанными с прохождением профессионального экзамена в ЦОК и практикой проведения проверок ГИТ.

Во время конференции состоялось заседание Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, на котором были подведены итоги работы совета за прошедший период, а также обсуждены направления реализации инициатив в области изменения законодательства с учетом опыта формирования системы независимой оценки квалификаций на финансовых рынках.

финансовая информация
finversiaTV

**С понедельника
по четверг
Оперативные
финансовые новости,
интервью, репортажи,
анонсы событий**

**На канале Finversia-TV
создан специальный раздел
СПКФР-TV, посвященный работе
Совета по профессиональным
квалификациям финансового рынка.**



FINSKILLS RUSSIA 2017
Лучший в профессии
Оценочная деятельность

Елена Петровская: «FinSkills Russia еще больше будет коррелировать с системой независимой оценки квалификации»

Беседовал Андрей Лазарев

Член Генерального совета «Деловой России», президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей профессиональных оценщиков, председатель Комиссии СПКФР по оценочной деятельности Елена Петровская рассказала о роли конкурса профессионального мастерства в финансовой сфере, перспективах для его участников и межотраслевом взаимодействии специалистов.

– В этом году состоялся первый Всероссийский конкурс профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia. Какова ваша роль в его подготовке и проведении?

– FinSkills Russia учрежден Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка и Национальным агентством развития квалификаций. Его проведение стало знаковым событием для отраслей финансового рынка. В этом году конкурс прошел для специалистов в оценочной деятельности, бухгалтеров, внутренних контролеров и риск-менеджеров. С инициативой создания конкурса и самой идеей его реализации вышла Комиссия по профессиональным квалификациям в области оценочной деятельности. И Совет активно поддержал такую инициативу и воплотил ее в жизнь.

Одной из целей конкурса мы видим ориентацию молодых и состоявшихся специалистов на требования рынка труда, именно поэтому основой конкурса стала Система независимой оценки квалификации. Комплекты оценочных средств, используемых в рамках первого этапа, являются аналогами комплектов оценочных средств, используемых при проведении профессиональных экзаменов в центрах оценки квалификации. Активную поддержку в проведении финального конкурсного этапа по направлению «Оценочная деятельность» оказало Общероссийское отраслевое объединение работодателей профессиональных оценщиков. Финал и награждение победителей FinSkills Russia состоялся в рамках проекта Объединения – Зимних игр финансистов Sochi Open, которые ежегодно проходят в Сочи, а участие в них принимают специалисты в оценочной деятельности и представители других отраслей финансовой сферы.

– Расскажите о прошедшем в Сочи финале конкурса. По каким критериям выбирали победителя?



– Основным критерием выбора победителей для членов конкурсного жюри стала самопрезентация, которую подготовил каждый участник по заранее заданному плану: видение будущего профессии с Системой независимой оценки квалификации, практический кейс – успешный опыт решения, личность в профессии: семья, хобби и увлечения как слагаемые успешной карьеры. Главным критерием для жюри, конечно, стало представление интересного практического кейса, выполненного участником в рамках его профессиональной деятельности.

Самопрезентации участников не просто продемонстрировали их мастерство в профессиональной сфере и отношение профсообщества к системе профессиональных квалификаций, но и подняли актуальные отраслевые вопросы: о трансформации и развитии профессии, о подготовке и вхождении в нее молодых специалистов, об изменениях в законодательстве, о новых методиках и подходах к оценке, о методологии и многие другие.

– **Призвание профессионального сообщества – это хорошо, но будут ли за конкурсом следить потенциальные работодатели? Получится ли монетизировать свой успех?**

– Безусловно, интерес к конкурсу проявляют не только специалисты, которые хотят принять в нем участие, но и работодатели. По результатам успешного прохождения первого конкурсного этапа участники получают сертификаты признания Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, которые безусловно являются подтверждением профессиональных знаний соискателей. Уже только этот документ может стать для потенциальных работодателей показателем компетентности специалиста. Тем более, если речь идет о дипломе лауреата конкурса!

FinSkills Russia учрежден Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка и Национальным агентством развития квалификаций.

Кроме того, существует множество узкоотраслевых конкурсов, достижения участников которых не являются знаковыми в межотраслевом взаимодействии специалистов. А FinSkills Russia будет проводиться Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка для всех отраслей – участников финрынка, специалисты которых тесно взаимодействуют друг с другом в своей профессиональной деятельности. В таком межотраслевом формате конкурс, безусловно, должен стать знаковым для нашей страны. Возможно, в будущем конкурс поддержат и другие страны, и он приобретет новый – международный статус.

– **Каковы ближайшие перспективы этого профессионального соревнования? Какие нововведения ожидают его участников в будущем году?**

– Как я уже отметила, конкурс приобретет более широкий межотраслевой формат: по мере описания квалификаций и разработки оценочных средств для независимой оценки квалифи-

кации представителей различных профессий на финансовом рынке, конкурс охватит новые направления профессиональной деятельности. Во-вторых, будут введены новые командные номинации, где представленные регионами команды межотраслевых специалистов смогут продемонстрировать свой профессионализм и компетентность. И, пожалуй, самое главное новшество – в будущем году конкурс будет еще более тесно связан с реальной практикой, осуществляемой специалистами на финансовом рынке. В рамках федерального этапа участники будут выполнять реальные бизнес-кейсы, разработанные представителями ведущих отраслевых компаний. Каждый участник при решении бизнес-кейса будет отвечать за свое направление в командной работе.

Таким образом конкурс еще больше будет коррелировать с Системой независимой оценки квалификации, важнейшим элементом которой, помимо теоретического этапа, является практическая часть, в рамках которой специалисты должны продемонстрировать свои профессиональные компетенции, отвечающие современным запросам рынка.

На данном этапе уже началась разработка сайта FinSkills Russia – нового крупного ресурса, который будет содержать всю информацию о конкурсе и его участниках, где в специальном разделе «Реестр лучших специалистов FSR» каждому финалисту будет посвящена отдельная страница, отражающая подробную информацию о его профессиональной деятельности. Этот раздел станет удобным информационным ресурсом для потенциальных работодателей и потребителей.



финансовая информация **finversia**

- **финансовые новости**
- **курсы и котировки**
- **обзоры и аналитика**
- **оценки и прогнозы**
- **меню инвестиций**
- **всякая всячина...**

...и ничего лишнего

www.finversia.ru

Круглый стол в Екатеринбурге: Независимая оценка квалификации сделает взаимодействие рынка труда и сферы образования эффективнее

Андрей Лазарев

Объединение работодателей



22 мая 2017 года в Екатеринбурге на площадке Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей состоялся круглый стол «Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ и независимая оценка квалификации как элементы контроля качества образовательного процесса и уровня подготовки выпускников для рынка труда».

Организаторами мероприятия выступили Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР), Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей (СОСПП) и Фонд развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе (Фонд РКК).

Круглый стол прошел при поддержке Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Межотраслевого центра развития квалификаций ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина». Генеральным информационным партнером выступил деловой журнал «Эксперт-Урал».

В работе круглого стола приняли участие представители Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, вузов и колледжей Уральского региона, Уральского банка ПАО Сбербанк, Уральской торгово-промышленной палаты, страхового и аудиторско-консалтингового сообщества, Союза предприятий строительной индустрии Свердловской области, СПК сферы гостеприимства и других организаций – всего 50 участников.

Круглый стол был открыт словами приветствия от Александра Мурычева, исполнительного вице-президента РСПП, председателя Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, которые передал Алексей Лебедев, президент Фонда РКК в Уральском регионе, руководитель представительства СПКФР по Уральскому региону, член Совета СПКФР.

Алексей Лебедев отметил, что требования к кадрам постоянно меняются, поэтому нужны инструменты, позволяющие установить прочную связь между рынком труда и сферой образования. Такие инструменты предложены Национальной системой квалификаций (НСК) и включают профессиональные стандарты, не-

зависимую оценку квалификации (НОК) работников и профессионально-общественную аккредитацию (ПОА) образовательных программ.

В сфере финансов и менеджмента развитие НСК ведется Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка. На сегодняшний день Советом разработано 30 профессиональных стандартов, действуют 13 центров оценки квалификации (ЦОК), в реестр НОК внесено 60 профессиональных квалификаций и проведены процедуры ПОА 16 программ направления «Экономика и управление».

«Хочется отметить уникальность региональной политики Совета: активным партнерам из регионов он оказал высокую степень доверия и делегировал ряд полномочий, – отметил Лебедев. – Так, в Уральском регионе работа в части проведения процедур независимой оценки квалификации, профессионально-общественной аккредитации, развития сети ЦОК и обучения экспертов, востребованных системой квалификаций, передана Фонду развития квалификаций и компетенций».

**На сегодняшний день
Советом разработано
30 профессиональных
стандартов, действуют 13
центров оценки квалификации.**

В этой работе активно участвует Свердловская область, которая в 2016 году стала одним из «пилотных» регионов для внедрения элементов НСК и апробации модели взаимодействия Национального Совета по профквалификациям с партнерами в субъектах России.

«Сегодня мы видим серьезные результаты развития системы квалификаций в Свердлов-

ской области во многом благодаря работе нашего регионального центра профессиональных квалификаций, функции которого выполняют совместно Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей и Межотраслевой центр развития квалификаций УрФУ», – сказал Лебедев.

Сегодня в процедуры ПОА включились образовательные организации Свердловской, Челябинской, Курганской областей, Республики Башкортостан.

От Свердловского областного Союза промышленников и предпринимателей с приветственным словом выступила Татьяна Кансафарова, исполнительный вице-президент СОСПИ. Она рассказала, что в регионе создано пять центров оценки квалификации: в сфере сварки, машиностроения, строительства, наноиндустрии и финансового рынка.

«В рамках Иннопрома-2017 в Екатеринбург приезжают представители Министерства труда и социальной защиты и состоится заседание Национального совета по профквалификациям при Президенте РФ, – отметила Кансафарова. – Поэтому сейчас важно обозначить вопросы, которые необходимо решить, в том числе на федеральном уровне, для успешного построения системы квалификаций».

Переходный этап взаимодействия рынка труда и образования

В оценке квалификации выпускников нужны изменения, считает Валентина Федотова, директор Межотраслевого центра развития квалификаций УрФУ. С одной стороны, существуют инструменты, позволяющие работодателям оценивать уровень подготовки выпускников: система независимой оценки квалификации, регулируемая 238-ФЗ; промежуточные и итоговые аттестации студентов; движение WorldSkills; курсы профессионального мастерства и другие.

С другой стороны, эти системы развиваются разрозненно, что создает повышенную нагрузку на выпускника.

«Наступил переходный этап взаимодействия рынка труда и образования. Современная задача – объединить эти инструменты и разработать единую методологию, которая позволит оценивать квалификацию молодых специалистов», – считает Федотова.

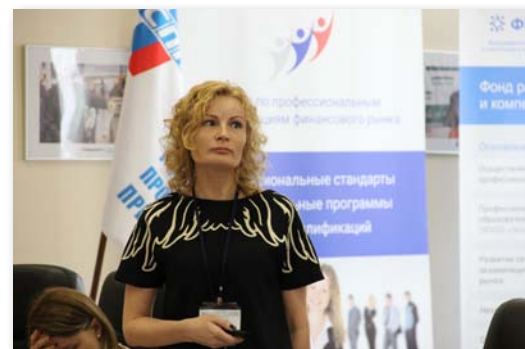
С необходимостью создания единой политики итоговой аттестации выпускников согласился Альберт Шавалиев, начальник отдела профессионального образования и государственного задания Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. Он отметил, что на уровне Министерства по этому направлению есть несколько предложений.

«Предлагаем рассмотреть возможность объединения результатов демонстрационного экзамена и первичной аттестации в рамках независимой оценки квалификации, а также при равных возможностях для бюджетополучателей в рамках контрольных цифр приема через конкурсные процедуры отдавать предпочтение тем, кто имеет свидетельство о профессионально-общественной аккредитации, – сказал Шавалиев. – Кроме того, результаты НОК могут служить для развития вариативной части образовательных программ».



Инструменты национальной системы квалификаций

Чтобы выпускники успешно трудоустроились, образовательный процесс с самого начала должен быть построен с учетом потребностей работодателей. Эту задачу решает система квалификаций.



О результатах развития НСК финансовой сферы в Уральском регионе рассказала Александрина Халиуллина, руководитель отдела развития Фонда РКК, эксперт НОК, эксперт ПОА. Сегодня в регионе аккредитовано 3 программы направления «Экономика и управление», 50 специалистов в оценочной деятельности прошли процедуру независимой оценки квалификации, открыто 6 экзаменационных центров и запущен процесс аттестации 4 ЦОКов. Также подготовлено порядка 100 экспертов в области НОК и ПОА.

«Со стороны Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка ведется большая работа и закладывается фундамент для развития и функционирования системы профессиональных квалификаций финансовой сферы, – отметила Халиуллина. – В свою очередь, в регионе есть все предпосылки, чтобы на практике реализовывать функции нашего Совета».

О задачах, методике и процедуре проведения ПОА рассказала Ольга Белякова, руководитель проектов НСК Фонда РКК, эксперт ПОА. Она подчеркнула, что идея общественной оценки качества образовательных программ не является новой. Однако сегодня на первый план выходит именно профессионально-общественная ак-

кредитация, которую курирует Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и отраслевые советы.

«Сегодня в процедуры ПОА включились образовательные организации Свердловской, Челябинской, Курганской областей, Республики Башкортостан, – сообщила Белякова. – Ожидаем, что к концу 2017 года в этот процесс войдут вузы и колледжи всех 9 регионов, переданных Советом Фонду РКК».

Профессионально-общественная аккредитация: практический опыт

На круглом столе присутствовали представители образовательных организаций Уральского региона, в которых в начале 2017 года успешно завершились процедуры ПОА направления «Экономика и управление»: Уральского федерального университета им. Б.Н. Ельцина, Уральского государственного экономического университета и Екатеринбургского экономико-технологического колледжа.

Опыт прохождения ПОА был учтен в комплексной модели управления требованиями

работодателей, которую представила Елена Бадайло, заместитель директора Екатеринбургского экономико-технологического колледжа. По ее словам нужно не только правильно выстраивать коммуникации между образовательными организациями и работодателями, но и внести ряд изменений в образовательные процессы. В частности, включить в них процедуры независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации.

«Мы приняли решение: каждую новую программу проводить через процедуру ПОА, чтобы быть уверенными в ее соответствии требованиям рынка труда, – отметила Бадайло. – Также хотелось бы, чтобы центры оценки квалификации выявляли слабые места в подготовке молодых специалистов и информировали об этом образовательные учреждения».

О ПОА программы бакалавриата рассказал Максим Марамыгин, директор института Финансов и права, заведующий кафедрой финансовых рынков и банковского дела УрГЭУ. Он отметил, что одним из «узких» моментов, с которыми столкнулась система ПОА, является аккредитация программ бакалавриата: идеологию общей подготовки не просто увязать с конкретикой профессиональных стандартов.

«Надо проходить ПОА в любом случае, – считает Марамыгин. – Мы считали, что наша программа идеальна, и все же при подготовке к процедуре пришлось ее переработать. Прохождение ПОА перевернет ваше мироощущение в плане взаимодействия с работодателями».

Со стороны государственного сектора интерес к процедурам НОК может быть достаточно высоким.

Однако ПОА позволяет не только по-новому взглянуть на программу, но и повысить ее конкурентоспособность. Елена Князева, заведующий кафедрой финансов, денежного обращения и кредита ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», отметила: «Мы используем свидетельство о прохождении ПОА для целей репутационного менеджмента



и видим серьезный интерес со стороны абитуриентов и их родителей. Кроме того, мы успели запросить дополнительные бюджетные места, апеллируя к результатам профессионально-общественной аккредитации».

Также Елена Князева подчеркнула целесообразность предварительного обучения на эксперта ПОА, которое позволило снизить временные и трудовые затраты на подготовку к процедуре.

Независимая оценка квалификации: взгляд работодателей

Опытom проведения независимой оценки квалификации молодых специалистов поделилась Евгения Панфилова, директор ООО «Группа компаний «Метрикс». Она рассказала, что в организации давно ведется работа по оптимизации подбора и адаптации новых сотрудников: разрабатывались тесты, проводились деловые игры и корпоративное обучение. И все же оценивать практические навыки молодых специалистов было трудно.

«Когда я узнала, что в нашем регионе началась апробация независимой оценки квалификации для оценщиков, я отправила сотрудников на экзамен, – рассказала Панфилова. – У меня наконец-то появилась объективная информация о сильных и слабых сторонах каждого специалиста, что позволило оптимизировать трудовые ресурсы».

Не все работодатели относятся к НОК с подобным энтузиазмом. Яна Девярых, заместитель директора Союза предприятий строительной индустрии Свердловской области, директор

ЦОК, отметила, что многие работодатели в сфере строительства еще не до конца доверяют системе, поэтому важно поддерживать исключительно высокий статус данной процедуры.

В то же время со стороны государственного сектора интерес к процедурам НОК может быть достаточно высоким. Виктория Жихарева, вице-президент по вопросам развития системы НОК персонала сферы гостеприимства рассказала, что предварительный аудит выявил высокую заинтересованность бюджетных учреждений в проведении НОК работников в сфере туризма, гостиничного бизнеса, общественного питания.

Алексей Лебедев добавил, что на уровне правительства России обсуждается возможность пересмотра правил проведения государственных закупок: преимущество может даваться компаниям, специалисты которых прошли независимую оценку квалификации.

«Система независимой оценки квалификации является добровольной, однако мягкое стимулирование никто не отменял», – подчеркнул он.

О модульном внедрении независимого контроля образовательных программ направ-



ления «Экономика и управление» на примере Уральского региона рассказала Надежда Мартыанова, руководитель ЦОК Фонда РКК в Уральском регионе, эксперт НОК. Система независимого контроля может применяться для тех программ, которые успешно прошли процедуру ПОА, и предусматривает внедрение в образовательный процесс модулей оценки квалификации. Таким образом, выпускник сможет успешно пройти процедуру НОК и получить конкурентное преимущество на рынке труда.

«Мы видим подобные идеи и на федеральном уровне. Планируются к реализации проекты по присвоению квалификаций выпускников колледжей, техникумов и вузов. По окончании обучения у выпускника будет набор квалификаций, которые признаются рынком труда», – отметила Мартыанова.

В завершение работы круглого стола от имени Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка Алексей Лебедев вручил свидетельства экспертов в области независимой оценки квалификации группе экспертов ЭЦ Фонда РКК в Пермском крае: Ольге Косажикиной, Лидии Виноградовой, Александру Волгину, Наталье Куроповой, Оксане Полыгаловой, Тимуру Шарипову, Евгению Щеглову, Елене Богомоловой; а также свидетельства экспертов в области профессионально-общественной аккредитации: Максиму Марамыгину, директору института Финансов и права, заведующему кафедрой финансовых рынков и банковского дела УрГЭУ; и Татьяне Корчак, заместителю директора по организации и развитию образовательного процесса Уральского колледжа бизнеса, управления и технологии красоты.



Председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, исполнительный вице-президент РСППП, председатель совета Ассоциации региональных банков России Александр Мурычев – о том, как формируется национальная система профессиональной квалификации в целом и как формируется система профессиональных стандартов на финансовом рынке.

Александр Мурычев:
«За последние два года произошёл прорыв в строительстве национальной системы профессиональных квалификаций»

Беседовал Ян Арт

– Буквально два – три года назад идея создать национальную систему профессиональных стандартов казалась некой довольно неожиданной инициативой, непонятно во что выливающейся, не являющейся чем-то обязательным и так далее. И вот приняты законы, грубо говоря, счетчик тикает. В каком состоянии сегодня в целом работа над профессиональными стандартами в стране? Где в этом процессе место финансового рынка?

– Сразу скажу, что финансовый рынок находится в этом процессе на первых ролях, является одним из двигателей строительства национальной системы развития квалификации в стране. За последние два года произошёл прорыв в строительстве национальной системы профессиональных квалификаций России. Сейчас создано 28 советов по профквалификациям в различных сегментах рынка, в том числе, как я уже сказал, активно работает наш Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР), в который уже входит свыше ста участников – профессиональные организации банковского сообщества, страхового рынка, фондового рынка, лизинга, факторинга, пенсионного рынка, оценочного рынка. Бухгалтерский миллионный рынок также входит, аудиторский и так далее. С начала 2017 года работа активизировалась, стала еще более динамичной, поскольку принят основополагающий закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Сейчас СПКФР активно занимается реализацией трех главных задач.

Первая задача связана, прежде всего, с тем, чтобы аккредитовать адекватное количество площадок, на которых можно проводить аттестацию специалистов, работающих на финансовом рынке, – Центров оценки квалификации. Их сейчас создано 15 в рамках СПКФР, они располо-

жены в разных регионах России, в соответствии с законом мы должны раз в три года проводить переаттестацию специалистов, работающих на рынке труда, в том числе, на финансовом рынке, в области финансов и экономики. Это очень важное направление работы, оно отличается принципиально от того, что было до сих пор в плане непрерывного образования, дополнительного образования. Сегодня тысячи разных организаций занимаются дополнительным образованием. Отличительная особенность в том, что в формате ЦОКов не рынок образования, а сам рынок труда через свои организации работодателей принимает экзамены и проводит аттестацию и переаттестацию специалистов, работающих на рынке. Принцип такой: участники рынка могут обучаться где угодно, но экзамены принимают действующие участники этого рынка только через Центр оценки квалификации, при помощи экспертов, которые проходят специализированное обучение и имеют специальный аттестат, дающий право принимать эти экзамены. В настоящее время около ста экспертов прошли обучение в ведущих экономических вузах страны при участии СПКФР. Это Финансовый университет, это Российская академия народного хозяйства и государственной службы, это Высшая школа экономики, это Санкт-петербургский государственный экономический университет и другие вузы.

Второе немаловажное направление – мы продолжаем разработку профстандартов. 30 стандартов уже утверждены, они занесены в реестр министерства труда России. Сейчас на стадии доработки находится еще 18 стандартов. Думаю, до конца года мы их примем и будет уже достаточное количество профстандартов, которые мы должны имплементировать в образовательные программы всех ведущих финансово-экономических вузов,

средних профессиональных образовательных учреждений, дополнительных образовательных учреждений, для того, чтобы эти профстандарты учитывались в разрабатываемых программах обучения. Это очень важное обстоятельство, потому что, в соответствии с законодательством, советы по профессиональным квалификациям (в том числе и СПКФР) имеют право проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ. Они оценивают

Создание системы профессиональных стандартов – это инициатива президента страны, она очень своевременна и актуальна.

актуальность образовательных программ для рынка труда, их содержательную часть. И эта работа сейчас активно началась, в том числе, уже с перечисленными ведущими финансово-экономическими вузами, с учебными заведениями Урала и юга России. Сейчас по всей стране создаются представительства СПКФР, они уже открыты на Урале, на юге России, в Санкт-Петербурге, в стадии формирования – в Сибири, в Иркутске. Была встреча с губернатором Иркутской области недавно, на которой мы договорились о создании нашего сибирского представительства в Иркутске. Также идут переговоры с администрацией Хабаровского края, Приморского края о создании наших представительств на востоке страны. Это всё делается для того, чтобы через эти представительства реализовывать задачи законодательства и задачи, которые ставит Национальный совет по профессиональным квалификациям при президенте России, с тем, чтобы более эффективно реализовать положения, которые заложены в принятом законе «О независимой оценке квалификации», в нормативных актах министерства труда, Национального агентства по развитию квалификаций.

Это очень трудоемкая работа. Она требует большого экспертного потенциала. Очень мало специалистов, работа штучная и нам пришлось за эти два года собрать достаточно уникальную

команду из разных структур – и работодателей и представителей высшего образования, экспертного сообщества. У нас создано юридическое лицо Совета по профквалификациям финансового рынка. Там трудится уже небольшой аппарат, в составе СПКФР созданы рабочие органы, комиссии отраслевые – по оценочной деятельности, по бухгалтерскому учету, по банковскому делу, по страховому рынку, по управлению рисками и др.

Это многосложная работа, она действительно активизировалась, но в этой связи мы, конечно, нуждаемся в том, чтобы еще больше консолидировать наши усилия. Я сказал о том, что пока мало специалистов, кто в этом деле все понимает, но еще меньше организаций, кто целиком представляет, что же такое система профессиональных стандартов. В этой связи для нас важное направление – информационная работа, пропаганда законодательства о профстандартах, поиск партнеров по всем регионам России – через взаимодействие с органами власти и управления, встречи с первыми лицами регионов. Часть регионов и их губернаторы уже активно взаимодействуют с СПКФР. Мы заключаем соглашения с администрациями краев, областей, национальных республик, с тем, чтобы выстроить совместную работу.

– Основной драйвер это многосложной, как вы сказали, работы в чем состоит?

– Создание системы профессиональных стандартов – это инициатива президента страны, она очень своевременна и актуальна, он ее высказал пять лет назад. Из чего президент исходил? Стране не хватает компетенции, не хватает профессионализма. Кстати, Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), делая традиционный мониторинг основных проблем на рынке, давно обращает внимание, что крупные корпорации, да и средние компании всегда в пятерке самых острых проблем отмечают нехватку квалифицированных кадров. А по мере развития процессов в экономике, связанных со строительством цифровой экономики, обостряется нужда в высококвалифицированных кадрах на производстве.

Но это касается не только частного рынка, это касается и органов власти и управления. Там тоже нехватка высококвалифицированных

специалистов, компетенции там тоже не хватает. Поэтому в управлении столь много проблем. Это задача, которая стоит перед СПКФР (если говорить о финансовом рынке), и мы ее сейчас стремимся решать постепенно, последовательно реализовывать. Я приглашаю всех заинтересованных в реализации этой программы к сотрудничеству с СПКФР. Очевидно: тот, кто углубляется в эту тему, всё больше понимает, что это одна из ведущих тем в строительстве нашей экономики. Если мы не решим эту задачу или будем решать ее формально – толка от этого никакого не будет.

– Не получится ли, что экзамены в Центрах оценки квалификаций окажутся формальностью?

– Думаю, нет. Экзамены должны проходить в условиях острой конкуренции, экзамен пройти очень трудно будет. Преподаватель практически не вмешивается в процесс ответов экзаменуемого. Есть программное обеспечение, есть комплект оценочных средств, которые утверждаются СПКФР. Поэтому ни вправо, ни влево здесь отклонения невозможны. Шпаргалками не воспользуешься. Каждый экзамен снимается на видео.

Существуют и апелляционные процедуры: у нас создан апелляционный комитет, куда можно обращаться в случае, если не согласен с тем или иным решением экзаменационной комиссии. Экзаменаторами являются наши же коллеги, только они обладают гораздо большим опытом на финансовом рынке, это, как правило, специалисты, имеющие 20-летний и более опыт работы на финансовом рынке по различным специализациям.

– В 2000-х появилась мода: специалисты около своего офисного кресла вешают всевозможные сертификаты с золотым отблеском, с той или иной степенью роскошности... В сегодняшней ситуации многочисленных курсов, тренингов, вузов и так далее очень трудно разобраться, что – настоящее золото, а что – подделка. Что делает получение независимой оценки квалификации отличным от многочисленных сертификатов?

– Да, многочисленные организации, которые занимаются вопросами сертификации специалистов, продолжают это делать. Кто-то

успешно это делает, кто-то – менее успешно. Отличительная особенность наших сертификатов заложена в законодательстве. Мы выдаем свидетельство государственного образца, за конкретными номерами, кодами, по тем или иным специальностям. Это свидетельство под кодовым номером заносится в реестр министерства труда, это, по сути, государственный документ, который является серьезным основанием для карьерного роста, для возможностей поиска адекватного места работы. С другой стороны, для работодателя это тоже серьезный вопрос, связанный с тем, что он может тоже оценивать своих специалистов. Это же движение двустороннее. Ведь и работник, и работодатель со временем будут крайне заинтересованы получить такой сертификат. Работодатель может направлять за счет корпорации сотрудников на обучение. Кстати, процедура будет не так затратна, так как решено, что работодатель может на затраты относить обучение специалистов и сдачу экзаменов в ЦОКах. Поэтому отличие очевидно.

Экзамены должны проходить в условиях острой конкуренции.

Да, пока еще трудно разобраться, поскольку последние тридцать лет предложения о сертификации специалистов исходили от тысяч разного рода организаций. За эти годы выстроены свои ассоциации, союзы, которые исправляли функции по повышению квалификации. Фактически это большие доходы, с одной стороны, с другой стороны, – это отработанные программы, часто – очень качественные. Будем работать с ними.

– Александр Васильевич, в каком состоянии сейчас работа СПКФР с вузами? Вузы, с одной стороны, подчиняются федеральному государственному образовательному стандарту, с другой стороны – слышали нарастающие упреки рынка труда в разрыве между теми компетенциями, которые нужны рынку, и теми компетенциями, которые на выходе из вуза получают у выпускника.

А с третьей стороны, всё-таки вуз – тоже коммерческая организация и он, удовлетворяя спрос, открывал прием по разным специальностям. Поэтому одних специалистов у нас переизбыток, других – дефицит. Как идет диалог с вузами?

– Тяжелая ситуация с образованием сейчас, это ни для кого не секрет. Прежде всего, на уровне высшего образования, потому что это наиболее чувствительный уровень подготовки специалистов. Я сам являюсь профессором, вхожу в разные комиссии по приему экзаменов в вузах, являюсь свидетелем того, что студентов доводят до выпускных экзаменов, до государственных комиссий в совершенно неподготовленном состоянии. Возникает вопрос, зачем их было держать все эти четыре года на студенческой скамье, если они пришли на госэкзамен и получили неудовлетворительную оценку? Некоторых приходится вытягивать. Все мы люди, всем хочется, чтобы было всё хорошо у всех. Вот и вытягиваешь на троечку... При этом проблема ЕГЭ очевидно существует. ВУЗ не может не принять – количество баллов высокое, а знаний оказывается нет.

Соль в другом. Подавляющее большинство специалистов, которые оканчивают вуз, не являются специалистами по профилю своего об-

разования. Я уж не говорю о том, что они часто вообще никому не нужны на рынке труда.

То, что происходит в образовании, – это компетенция министерства образования, оно сейчас с участием нового министра пытается их решать. Надо отдать должное новому министру, которая старается привнести в эту работу больше эффективности. Ставка сделана на качество подготовки специалистов. Но инерция огромная. Сейчас идет расчистка системы вузов, консолидация высшего образования. Слабенькие вузы лишаются лицензий, уходят с рынка, идет процесс присоединения к более крепким вузам. Всё это правильно.

Что касается диалога – у нас очень активный диалог с ведущими финансово-экономическими учебными заведениями, причем и они тоже проявляют инициативу. Они заинтересованы в том, чтобы организации работодателей смотрели со стороны на то, что происходит в образовательных программах. Здесь вопросы очень чувствительные и деликатные. С одной стороны, есть федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), туда внедрить требования работодателей через профстандарты очень трудно. Да этого и не нужно делать. В соответствии с требованием закона вузы обязаны согласовывать с советами по про-

фквалификациям все ФГОС, которые актуализируются. И мы их рассматриваем, согласовываем. Это трудоемкая работа, она требует большой компетенции специалистов, которые могли бы оценить это всё. Но ФГОС – это серьезные государственные стандарты, которые формируются на основе существующего законодательства. Трудно туда имплементировать наши требования. А вот в образовательные программы, которые формируются и создаются на уровне департаментов, кафедр ВУЗов, конкретными преподавателями, профессорами – вот сюда мы вмешаться можем. И сделать это можно только на условиях партнерства и в формате рекомендаций. Но рекомендации такие с нашей стороны звучат достаточно настойчиво.

Это требование нынешнего времени. Нельзя обучать вещам, которые не имеют отношения к текущей жизни, тем более, – к очень быстро меняющимся условиям. Мы работаем с образовательными учебными заведениями, проводим профессиональную общественную аккредитацию образовательных программ по различным направлениям, профилям. Начали мы с Финансового университета. Выдали пять сертификатов по пяти программам. К нам обратился Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ – мы там целую серию программ аттестовали. Потом Санкт-Петербургский федеральный университет, Санкт-Петербургский государственный экономический университет. Мы с ними активно сотрудничали, целый ряд сертификатов по учебным программам этих вузов выдали. Такая же работа проводилась в течение всего 2016 года с уральскими университетами, прежде всего – с Уральским федеральным университетом и Уральским государственным экономическим университетом. Это два ведущих университета региона. За ними пошли другие учебные заведения – с юга России, из Сибири.

Объем работы очень большой, мы даже не успеваем активно реагировать, потому что это требует значительных ресурсов – и финансовых, и интеллектуальных. Для этого у нас еще недостаточное количество экспертов, которых мы могли бы привлечь, направить в командировку на длительное время. Поэтому мы

и приняли вектор строительства центров оценки квалификации и реализации программ профессиональной общественной аккредитации через наши представительства. Мы им сейчас делегируем полномочия.

У нас очень активный диалог с ведущими финансово-экономическими учебными заведениями.

– Каковы планы СПКФР на вторую половину 2017 года?

– Будем продолжать работу над профстандартами, рассчитываем утвердить 18 новых стандартов. У нас в портфеле – до полутора десятка заявок по проведению аккредитации в ведущих экономических вузах России. Продолжится подготовка экспертов СПКФР и строительство центров оценки квалификации по всей стране. Акцент в 2017 году будет сделан на банковской системе, страховом рынке. Мы активно проработали в прошлом году с бухгалтерским, оценочным сообществом, с внутренними контролерами, аудиторами, рисковиками. Программы в этих сегментах рынка запущены. В этой связи мы создали центры оценки квалификации при Ассоциации банков Северо-Запада, Ассоциации региональных банков России, Всероссийском Союзе страховщиков.

Эта работа будет идти в активном партнерстве с Центральным банком России, мы уже сейчас выходим на соглашение между СПКФР и руководством ЦБ РФ. Появились заявки от ведущих банков, которые готовы стать экспериментальной площадкой для проведения аттестации своих специалистов в этом году, семь банков уже определены – это банк «Ассоциация» (г. Н. Новгород), Экспобанк (г. Москва), банк «Кубань-кредит» (г. Краснодар), Стройлесбанк (г. Тюмень), Сибсоцбанк (г. Барнаул), СКБ-банк (г. Екатеринбург), КС банк (г. Саранск).

Так что в 2017–2018 годах предстоит серьезная работа по развитию системы профессиональных стандартов на всех сегментах финансового рынка.





Не делайте из экономистов программистов

Дмитрий Бжезинский

На круглом столе «Форсайт финансовых профессий: специалисты рынка ценных бумаг», прошедшем 7 июня 2017 года в стенах Высшей школы экономики, представители вузов рассказывали о сложностях в подготовке подобных специалистов, а потенциальные работодатели привычно сетовали на недостаток практического опыта нынешних выпускников. Стороны сошлись на критике системы профстандартов.

– Мы должны разобраться, правильно ли мы действуем, насколько мы точно понимаем, как правильно готовить будущих специалистов. Хотим услышать обратную связь, может быть критику. Нам важно ваше профессиональное мнение, – открыла мероприятие Ирина Ивашковская, руководитель Школы финансов факультета экономических наук НИУ ВШЭ.

Тамара Теплова, руководитель магистерской программы «Финансовые рынки и финансовые институты» НИУ ВШЭ, рассказала о том, что сегодня 30 из 80 слушателей этой программы выбирают в качестве специальности именно финрынки. Далее она перешла к вызовам, которые сегодня стоят перед вузами.

– Идёт процесс глобализации финансовых рынков. Это накладывает свой отпечаток и на образовательные программы. Наши специалисты не могут замыкаться только на реалиях российского рынка. Происходит развитие процесса секьюритизации самых разных активов. То есть, необходимо научить выпускников строить сложные продукты. Нельзя обойти стороной IT-технологии, популярный сегодня финтех. Но мы должны понять, где проходит граница между, собственно, финансовыми дисциплинами и уже математикой, программированием. В том числе, поэтому из обучающих программ сейчас выпала тематика криптовалют – не очень понятно, как и чему учить. Наконец, в последние годы начал формироваться институт финансовых консультантов. Для нас это большая ответственность, поскольку многим кажется, что давать подобные советы очень легко. Но ведь это деньги частных инвесторов. Отсюда возникают репутационные риски для ВШЭ, – перечислила Тамара Теплова насущные вопросы высшего финансового образования.

Регулятору на хватает образования

Последним по списку, но не по значению стал вопрос длительности обучения по магистерским программам. – Наша программа – академическая. То есть, бюджетная и с дневной формой обучения. Идея в том, что студенты должны, всё-таки, учиться, а не работать. Но сейчас мы видим в этом большую проблему. Дело в том, что программа двухгодичная. Не все готовы на два года выпасть из финансового рынка. При этом студенты хотят, чтобы образовательные конструкции были ближе к практике. Хотели с вами посоветоваться, насколько принципиально важно учить именно два года или как в европейских университетах достаточно одного года», – адресовала свой вопрос присутствующим Тамара Теплова.

Ирина Ивашковская в этой связи обратила внимание на то, что Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКРФ) разработал большое число профессиональных стандартов, порой излишне детализированных. После чего дискуссия плавно перешла в сферу обсуждения именно профстандартов.





Игорь Костиков, председатель Совета Межрегиональной общественной организации «Союз потребителей финансовых услуг», заявил, что его беспокоит ситуация, когда система профстандартов становится «очень тяжелой и дорогой».

– Цены поднимаются, требования к специалистам возрастают, количество нужных им сертификатов увеличивается. А платить за всё будет потребитель. Кажется, что это не совсем правильный путь. Поэтому пока к системе профстандартов больше вопросов, чем ответов. Главный из них – а зачем она, вообще, нужна? Почему закон, который писался, в том числе, в стенах НИУ ВШЭ, был принят именно в таком виде? Хотелось бы создать такую систему профстандартов, которая бы не утяжеляла финансовый рынок, – подчеркнул спикер.

– Мы серьёзно прорабатываем вопрос апгрейда системы профквалификаций, существующей в Банке России, – принял эстафету Владимир Таможников, заместитель директора департамента коллективных инвестиций и доверительного управления Банка России. Он подчеркнул, что сертификация специалистов должна быть обязательной, когда речь идёт о так называемом списке «чувствительных профессий» – связанных, например, со «взаимодей-

ствием» с деньгами частных инвесторов или, шире, населения.

Но долго на профстандартах Владимир Таможников не задержался, перейдя непосредственно к проблемам ЦБ, как работодателя. – Нам приходится учить людей базовым вещам. Например, умению аргументированно дискутировать, внятно излагать свои мысли в письменном и устном виде, приходить к компромиссу, работать в команде и так далее. У нынешних выпускников проблема непонимания ролей рынка серьезнее даже, чем недостаток фундаментальных знаний. Нам не хватает людей с комплексным пониманием того, как работает финансовый рынок. Выпускников готовят, как опытных пользователей, потребителей финансовых продуктов и услуг. Но далеко не все из них понимают саму суть финансового рынка, как транзакционного механизма, – подытожил он трудности, с которыми сталкивается регулятор, при приёме людей на работу.

Нереальная практика

– Брокеры – мощные проводники финансовой грамотности, поскольку рассказывают клиентам о сложных продуктах. Мы должны осознавать свою просветительскую роль. Иначе не сложится тот широкий круг клиентуры,



в котором заинтересованы все участники рынка, включая регулятора, – отдал должное предыдущему выступающему Игорь Ключнев, начальник департамента торговых операций ИК «Фридом Финанс».

Как и представитель ЦБ он отметил, что брокерским компаниям не хватает практически навыков у выпускников вузов, приложения тех знаний, которые они получили. Например, это касается анализа рыночной ситуации, принятия решений в реальных рыночных условиях и так далее. – Один из наших аналитиков учился в США, где получил опыт непосредственного управления портфелем. Был создан реальный инвестиционный фонд при университете, а также инвестиционный комитет, в котором состояли профессора вуза, профессионалы фондового рынка и студенты. Необходимо было найти, аргументировать и представить доказательства своей инвестиционной идеи. Окончательное решение по приобретению тех или иных активов принималось закрытым голосованием, – рассказал об интересном опыте Игорь Ключнев.

– На реальный инвестиционный портфель Попечительский совет денег не дает. Удалось «выпросить» только 10 терминалов Bloomberg, – посетовала в ответ Ирина Ивашковская.

Не забыли про финтех

– Ни один вуз страны не готовит «биржевиков», – продолжила жалобы работодателей Соня Котова, начальник отдела по подбору персонала Московской биржи. – У нас есть несколько собственных курсов по основам биржевой деятельности. Даём как базовые знания, так и конкретику по работе отдельных подразделений биржи. «Прокачиваем» навыки внутренними и внешними тренингами. При этом каждый молодой специалист получает опытного наставника. Хотелось бы, чтобы выпускники имели возможность больше стажироваться в различных компаниях, – попросила она, подчеркнув, что Московская биржа – уже не биржа, но IT-компания.

Андрей Булгаков, доцент Школы финансов НИУ ВШЭ, управляющий партнер Института экспериментальной экономики и финансов МГУ имени М.В. Ломоносова в ответ попросил «не делать из экономистов программистов». –

Основа любого проекта – это постановка задачи. С этим могут справиться только экономисты, обладая необходимыми знаниями. Дальше уже начинается разработка алгоритмы и написание программ, что относится к компетенции математиков и программистов. Базовые знания программирования экономистам необходимы, но слишком глубоко погружаться в эту область неправильно, – предостерег он участников мероприятия.

Брокеры – мощные проводники финансовой грамотности, поскольку рассказывают клиентам о сложных продуктах.

Коллегу поддержал Константин Корищенко, заведующий кафедрой финансового инжиниринга РАНХиГС, зампред Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка. – Основная беда выпускников факультетов ВМК (высшая математика и кибернетика) – их сложно научить экономике. Кроме того, должен сказать, что, занимаясь вопросами финтеха практически, понимаешь, что 90–95% – это лишь мода и только 5% – содержание. Я бы не преувеличивал роль финтеха.

Что касается системы профессиональной сертификации, то по мнению Константина Корищенко, дискуссия несколько устарела. – Точка невозврата – принятое специальное законодательство – уже пройдена. Росимущество выпустило директиву для госкомпаний обязывающую их в ближайшее время вводить систему сертификации своих специалистов госкомпаний. Стандарты частью приняты, частью находятся в разработке. Существует система Центров оценки квалификаций и Единый государственный реестр сертифицированных специалистов. То есть, вся инфраструктура уже сформирована, – закончил спикер.

Ректор Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, член СПКФР Михаил Эскиндаров – о профессиональных стандартах, «усеченной» болонской системе, перспективах финансового образования в России и подготовке «серой массы».

– Как вы оцениваете идею создания национальной системы профессиональных квалификаций? Ее потенциальные плюсы? Риски?

– В целом отношусь положительно, хотя беспокоюсь по поводу проблем, которые могут возникнуть как у вуза, так и у его выпускников. Новый закон «Об образовании» убрал понятие «профессиональное» в высшем образовании, а сегодня мы фактически возвращаемся к профессиональной подготовке в рамках вуза. Предполагается, если я правильно понимаю основную идею, что выпускник вуза должен после окончания учебного заведения еще пройти квалификационный экзамен и этот экзамен определяет, годен он или не годен к работе по специальности. То есть возникает риск, что мы сводим получение диплома о высшем образовании к простой формальности. На Западе такая система есть, но она совсем по-другому выстроена. Прежде, чем пройти квалификационный экзамен, выпускник принимается на работу. До начала профессиональной деятельности он проходит подготовку в учебных центрах компании-работодателя. В России у многих крупных компаний есть свои учебные центры, где выпускника вуза доводят до рабочего места. Мы, вузы, не можем готовить выпускника, годного к любой профессиональной деятельности на любом рабочем месте. Мы готовим специалистов широкого профиля, тем более, что бакалавр – это не специалист, в том понимании, которое мы знали раньше, когда выпускали с конкретными специализациями. Степень бакалавра не предусматривает профессиональной подготовки, а мы же хотим, чтобы выпускник, закончив университет, обладал не только широкими знаниями, но и конкретными профессиональными навыками...

Возвращаясь к опыту западных стран, скажу, что выпускники сдают экзамены на профпригодность спустя год, а чаще всего – два года после начала практической деятельности,

когда они уже накапливают не только теоретические знания, но и практический опыт. И они действительно сдают жесткий экзамен на получение профессионального сертификата. Если мы так понимаем систему профессиональных квалификаций – то с этим я согласен. Но боюсь, что наши горячие головы начнут требовать получения профессионального сертификата еще до поступления на работу.

Возникает риск, что мы сводим получение диплома о высшем образовании к простой формальности.

Кроме того, исследования показывают, что молодой человек в течение десяти лет после выпуска из вуза не раз меняет работу. А мы хотим, чтобы он сразу после стал специалистом, условно говоря, по какому-то участку финансового рынка. Но ведь через два года он, может быть, перейдет в другую сферу, еще через два – в третью. И сложно себе представить, что мы каждый раз будем заставлять этого молодого человека сдавать экзамен на профессиональный сертификат. Это практически нереально.

– Эта идея была политической волей и понятно, что структуры власти и управления начали ее воплощать – по роду деятельности они обязаны это делать. А с точки зрения высшей школы – насколько эта идея вообще для России актуальна? Особенно если учесть, что с производительностью труда у нас большие проблемы? В самые «жирные годы», в основном – благодаря сырьевой конъюнктуре, экономические показатели страны были неплохие, но производительность труда принципиально отставала от этого роста...

Михаил Эскиндаров:
«Мы так и не сформировали настоящий финансовый рынок»

Беседовал Ян Арт



– Я скажу больше. Много лет назад я защищал кандидатскую диссертацию по производительности труда. И уже тогда наблюдали резкое отставание производительности труда в СССР от производительности труда в развитых капиталистических государствах. Такая же ситуация и сейчас. Безусловно, большое значение имеет качество человеческого капитала, но немаловажны инструменты, которые он использует. Важно активное внедрение новых технологий. Сомневаюсь, что просто использование профстандартов в учебном процессе, в отрыве от технологической базы, приведёт к резкому росту производительности труда. Тут надо глубоко продумать ситуацию, используя опыт успешных иностранных компаний.

Да, политическая воля есть, и это замечательно, но нужны механизмы. И хочу подчеркнуть: как бы не потерять значение диплома о высшем образовании. Нельзя всё сводить к простому приобретению неких навыков профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты пригодны, когда человек уже поработал, получил навыки и определился с сегментом рынка, в котором хочет работать.

– Вы упомянули учебные центры при крупных компаниях. На них часто ссылаются как на систему промежуточной стадии между вузом и рабочим местом. Все-возможные корпоративные университеты, созданные при компаниях... Но это – удел очень крупного бизнеса. Получается, что малый и средний бизнес априори будет отставать в уровне подготовленности сотрудников?

– Поймите, ну не может вуз готовить специалиста по размеру сапога работодателя. И не должен. Мы даем выпускнику знания, позволяющие освоить любое рабочее место. Например, банк – огромная структура: в ней есть кредитные направления, есть инвестиционные, есть рискованные и т.д. Мы готовим специалиста для работы в банковской сфере с широкими знаниями, а вот доводить его до рабочего места – это задача работодателя.

Что касается малых и средних предприятий, которые не могут себе позволить иметь корпоративные университеты и учебные центры. Есть много других способов, вполне посильных малому и среднему бизнесу. Наставничество, напри-

мер. Можно направить работника на повышение квалификации в стороннюю организацию.

– Вы как-то на научной конференции МАОФЭО отметили, что вузовское образование не должно быть подчинено профессиональному стандарту, поскольку стандарт будет жить 3–5 лет, а базовое образование дается на полвека. Эту мысль потом цитировали на мероприятиях. Все верно, но как тут быть? Как впрямь «в одну упряжку коня и трепетную лань» – удовлетворить и конъюнктуре рынка, и интересам более глобальным?

– Да, и это важно не упускать из виду. Несомненно, в современном быстроменяющемся мире нам, высшей школе, приходится отвечать на многочисленные вызовы времени. Одной из острейших проблем системы российского высшего образования является переход от «знаниевого» к практикоориентированному, «деятельностному» подходу. Но базис фундаментального образования не должен быть утерян.

– Вы принципиально отстаиваете чистоту фундаментального образования. Но при этом, знаю, вы горячий поклонник системы, когда корпорация, заинтересованная в выпускниках, приходит в вуз и начинает совместно действовать?

– Вот это – да. Я – за, поэтому у нас достаточно большое количество так называемых «базовых кафедр» и большое количество практикующих специалистов, которые работают как в системе общего образования (я имею в виду бакалавриат и магистратуру), так и в аспирантуре, в программах повышения квалификации, в MBA-программах и т.д.

У нас есть кафедры крупных аудиторских и консалтинговых компаний, страховщиков, банков, промышленных предприятий, ФАНО, Федеральной антимонопольной службы. Я за совместную деятельность с работодателем.

– Работодатель доволен уровнем подготовки выпускников, которые проходят через эти кафедры?

– Удовлетворенность работодателей я определяю количеством выпускников, которые трудоустраиваются сразу после окончания вуза. С недавних пор Министерство образования проводит такой мониторинг через Пенсионный

фонд. Сейчас этим будет заниматься налоговая служба, поскольку социальные выплаты будут проходить через налоговую.

Мы готовим специалиста для работы в банковской сфере с широкими знаниями, а вот доводить его до рабочего места – это задача работодателя.

По статистике прошлого года, у нас 85% выпускников сразу по окончании университета приступили к работе. Остается 15%. Где они? Кто-то выходит замуж, рождает детей – и это замечательно. Часть – продолжают образование за рубежом. И немногие отложили начало своей деятельности из-за разных причин на чуть более поздний срок, например – ушли служить в армию, поступили в магистратуру, кто-то не трудоустроился. 85% трудоустроенных выпускников – это высокий показатель в российской высшей школе. И абсолютное большинство из них трудоустроились по специальности.

– В последние десятилетия очень часто констатировалось: работодатели все более и более недовольны уровнем выпускников вузов и вынуждены расширять системы корпоративного обучения. Есть знаменитая фраза: «Забудьте все, чему вас учили в вузе»... Возможные пути решения этой проблемы и вообще насколько она глубока? И не виной ли тут пресловутый ЕГЭ? Кстати, ведь вузы тоже все больше и больше недовольны уровнем выпускников школ? «Проблема ЕГЭ» – она реальна или распиарена?

– Проблема тут не в ЕГЭ, хотя о ЕГЭ тоже нужно поговорить... Тут проблема перехода на Болонскую систему, не предусматривающую специализацию на уровне бакалавриата. Вот о чем идет речь. А что касается ЕГЭ, тут другое. ЕГЭ – это инструмент, который ограничил будущего специалиста узким мышлением, гаданием и «клавишными знаниями».

С одной стороны, ЕГЭ – хороший инструмент, позволивший вузам освободиться от коррупции. Но в то же время эта система отвела школьника от фундаментальности образования. Плюс наступила эра интернета. Студент, который владеет гаджетом, решил, что ему незачем глубоко изучать классику, математику, иные науки. Он начал ориентироваться на «клавишные знания». Зачем что-то учить, если это можно найти в Википедии или в другом источнике? Но это – временные знания. Как только он закрыл гаджет – знания исчезнут. Останется без гаджета – ничего не сможет.

Вторая задача университета – работа ученика и учителя, работа совместная.

Меня смущают выступления некоторых наших руководителей, в том числе – крупнейших финансовых, банковских структур, которые упорно настаивают, что школьникам ни к чему глубокие знания. Китайским, финским и иным нужны, а нашим – не нужны. Как-то странно. Не хочется встречаться с выпускниками школ, обладающих «навыками и компетенциями» без хороших знаний.

– **Удобные клерки нужны...**

– Да, посади его за рабочее место, где он должен делать – в команде или один – какой-то набор действий. Но это – та самая серая масса, в которую мы хотим превратить выпускника. В моем понимании, человек, не обладающий глубокими знаниями, культурой – не есть нормальный выпускник. Зачем вузы – будем в техникумах работников готовить. Грамотных, но по-настоящему не образованных, «способных включиться в технологическую революцию». Правда, непонятно, как.

– Императору Юлиану Августу как-то принесли проект указа о всеобщем образовании в Риме. И он написал гениальную резолюцию: «Государство не сможет обеспечить всеобщее образование, оно способно обеспечить только всеобщую грамотность. А грамотный, но необразованный человек опасен для общества»...

– Да. И даже очень опасен! Когда студенты начинают вдруг на лекции задавать профессору вопрос: «Вы ошиблись, в Википедии написано так...» – это уже вызывает не гордость, а жалость. Потому что он решил: подсмотрев, что написано в Википедии, он знает больше, чем профессор.

Очень много разговоров о том, что через 15–20 лет не будет классических университетов, все образование перейдет на дистанционное, будет идти онлайн из отдельных центров. Это очень глубокая и колоссальная ошибка. Университет – это не только место приобретения навыков и умений. Это ячейка, где формируется человек как личность. В свое время реформаторы образования категорически отрицали роль воспитания в вузе. И это была большая ошибка. Нельзя забывать о социальной роли университетов. А без этого никак не получится.

Вторая задача университета – работа ученика и учителя, работа совместная. Вот вы вспомнили античность – уже тогда это хорошо понимали. Ни одно общество не может обойтись без формирования личности ученика учителем. Недостаточно передавать знания с трибуны или экрана – необходима совместная работа с учеником. Я ругаю сегодня своих профессоров не потому, что они не дают знания, а потому что перестают общаться с учениками. Профессор, у которого нет 5–6–10 учеников, не может называться учителем. Ученики должны продолжать его дело. И задача университетов – создавать такую систему, которая бы позволяла наладить эту поколенческую связь. Иначе наступит тот момент, который один американец назвал «Конец истории».

– **В связи с этим – личный вопрос. На ваш взгляд, почему советское образование – как вузовское, так и школьное – было таким качественным? Лично у меня ощущение, что чем больше проходит лет, тем яснее становится, насколько качественной была советская система образования. Вы упомянули о Болонской системе, а не возникает ощущение жалости, что сменили прежнюю систему образования?**

– Не только у вас появляется такая мысль, но и у многих здравомыслящих людей. Вот и ректор МГУ имени М.В. Ломоносова, академик Виктор Садовничий недавно заявил, что мы поторопи-

лись с переходом на Болонскую систему. И он прав. К сожалению, решения принимали другие люди, считавшие и считающие, что советская система образования была абсолютно негодной, напихивающей в детей огромное количество знаний. Получается, что дети не нуждаются в знаниях, им важно освоить некоторые компетенции, умение работать с компьютером. Но ведь президент США Джон Кеннеди в свое время заявил, цитирую дословно, потому что очень важно: «Советское образование – лучшее в мире. Мы должны многое из него взять. СССР выиграл космическую гонку за школьной партой».

Вероятно, нам не нужно больше побед.

Реформа образования, которая, собственно, не завершена, проводилась по принципу: шаг вперед и два шага назад. Взятая за основу Болонская система реализована частично. Среди прочих бед – перевод аспирантуры из сферы научных исследований в образование. То, что сделано с аспирантурой нельзя описать добрыми словами. Болонский процесс предусматривает 12–13-летнюю среднюю школу, 3-летний бакалавриат, годичную, иногда 2-годичную магистратуру, 2–3-летнюю аспирантуру для получения докторской степени. А у нас, напомним, 4 года бакалавриата, 2 года магистратуры, 3–4 года аспирантуры, 3–4 года докторантуры.

Для того, чтобы талантливый молодой человек защитил кандидатскую диссертацию он

должен учиться минимум 9 лет. Драгоценное время уходит. Но мы умеем приспосабливаться ко многим бедам, выдержим и эту, хотя очень хотелось бы, чтобы с аспирантурой разобрались побыстрее.

В рейтинге «Интерфакса» мы на 29-м месте; впервые вошли в 150 лучших вузов Европы по показателю подготовки специалистов по экономике.

– **В последние годы Финансовый университет абсорбировал в себя несколько десятков российских вузов финансово-экономической направленности. Каков эффект консолидации? Эта абсорбция не размыла уровень дипломов Финуниверситета? Какие дальнейшие планы развития Финансового университета?**

– Понятно, что уровень подготовки в тех вузах, которые мы присоединяли, был несколько иной, чем у нас. И на первые два года после этой консолидации некоторые показатели снизились. Например, те показатели, по которым определяется рейтинг вузов. Мы спустились на две – три ступеньки, но результаты уже этого года показывают, что у нас пошло хорошее про-





движение вверх. Мы заняли 13-е место в рейтинге вузов Эксперт РА. И это очень хороший для социально-экономического вуза показатель. Хотя бы потому, что за нами – множество вузов, которые вошли в программу 5–100, федеральные и исследовательские университеты, которые финансируются отдельно и на их развитие выделяются дополнительные бюджетные деньги.

В рейтинге «Интерфакса» мы на 29-м месте; впервые вошли в 150 лучших вузов Европы по показателю подготовки специалистов по экономике. Это говорит о том, что кратковременный спад, который был, просто не мог не быть, – завершился.

Понятно, что какое-то количество преподавателей присоединенных вузов не выдержали тот ритм работы, который принят у нас в университете. И я хочу сразу честно сказать: были проблемы и остаются вокруг отношения некоторых работников к учебному процессу, к дисциплине, к научной деятельности. Не все привыкли работать так, как в Финансовом университете. Они не плохие специалисты, просто требования в тех вузах были другие: не было жесткого контроля по проведению учебных занятий, методическому обеспечению студентов.

А перестроиться за 2–3 года могут не все, как оказалось. Но этот процесс продолжается, позитивные результаты уже хорошо видны.

– Во время нашей беседы лет пять назад вы говорили о проблеме расплодившихся коммерческих вузов и вузиков, которые поставили на коммерческий поток выдачу дипломов, которые учили чему угодно и как угодно, сбивая планку высшего образования. А сегодня как с этим обстоит дело?

– Я жестко выступал за необходимость сокращения количества вузов, которые выдавали дипломы, но не давали знаний. Несколько сотен вузов и филиалов были ликвидированы, отозваны лицензии у многих вузов, которые осуществляли непрофильную подготовку – экономистов, юристов, социологов, политологов и т.д. Я считаю, что все это положительно сказалось на качестве подготовки специалистов, но не следует думать, что все проблемы решены.

– Министерство образования, несмотря на смену главы, эту линию продолжает?

– Да. Здесь большую роль сыграло общественное мнение. Рособрудзор вынужден был вести жесткую политику. И большая благодарность местным органам власти, которые,

наконец, поняли, что лучше иметь опорные, хорошие университеты на местах, чем множество недобросовестных вузов.

– Я в Казани увидел, что в авиационном институте открылось отделение журналистики. И мне стало страшно летать...

– Это еще не страшно. А вот то, что в некоторых технологических университетах открывали факультеты здравоохранения – это уже страшнее. Меня удивляют руководители местных органов власти, которые ходатайствуют об открытии в технологическом университете факультета здравоохранения. Там нет ни базы, ни преподавательского состава. Что такое учебный процесс? Это, в первую очередь, качественные преподаватели, потом – качественные студенты. Вы можете представить, какой врач выйдет из технологического вуза в регионе, где двух профессоров медицины невозможно найти?

– Как вы оцениваете состояние финансового образования сегодня и возможные сценарии его развития? Ведь действительно, как вы уже сказали, не только волей некоторых топ-менеджеров, но и волей рынка зачастую всё сводится к упрощенным моделям, обслуживанию конвейера. Например – кредитного. У нас в стране долгое время «кредитный бум» был, а настоящих фондовых специалистов, настоящих специалистов по институциональным инвестициям, по более сложным продуктам было мало. Кредитный конвейер забирал все... Каковы перспективы финансового образования?

– Мы так и не сформировали настоящий финансовый рынок. То, что деньги, чьи бы они ни были, должны работать, говорили еще классики. По разным оценкам, у населения сегодня находится от 11 до 30 триллионов рублей, много временно свободных денег у предприятий. И эти деньги не работают на экономику, потому что нет серьезных инструментов привлечения денег в оборот. Это очень большая проблема финансового рынка. Наша финансовая система на 95% – это банковская система. Поэтому говорить надо, в первую очередь, о банковской системе, которая и так уже сужается до опасного предела. У нас в некоторых регионах вообще уже нет никакой банковской конкуренции, в лучшем случае остались 1–2 банка, которые согласуют

между собой свою кредитную и процентную политику. Это уже не рыночные отношения. Если такими темпами пойдем, то в ближайшее время в стране установится господство 7–8 банков. Это очень плохо.

А финансовое образование меняется вместе с теми тенденциями, которые есть на рынке. Сейчас активно внедряем в учебный процесс дисциплины, связанные с финтехом, идут лекции по блокчейну, криптовалютам, выпускники пишут дипломные работы на эти темы. Заработал во всю мощь учебно-научный департамент анализа данных, принятия решений и финансовых технологий. Востребованы будут выпускники, освоившие фундаментальные знания и новые технологии.

Я жестко выступал за необходимость сокращения количества вузов, которые выдавали дипломы, но не давали знаний.

– Завтра ваш выпускник может уже не только в банке, но и в компании телекома пригодиться?

– Может. И должен. Мы начинаем совместные программы с крупными техническими вузами. В этом году открываем две программы, одну – вместе с Московским Институтом стали и сплавов, вторую – по корпоративным финансам с рядом крупных компаний и банков. С наиболее технологически «продвинутыми» банками и корпорациями ведем переговоры о других совместных программах. Недавно провели большую конференцию с участием крупнейших работодателей по финансовым технологиям.

Как бы нам ни хотелось, но эра классических банковских учреждений, может быть, проходит. И мы не можем готовить специалистов прошлого, мы должны готовить специалистов будущего.

28 июня 2017 года в Нижнем Новгороде, в резиденции Торгово-промышленной палаты Нижегородской области, прошел традиционный расширенный совет Ассоциации региональных банков России.

Совет Ассоциации «России» прошел с участием представителей органов государственного управления и Банка России, членов Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) и Комиссии РСПП по банкам и банковской деятельности. Вел заседание председатель совета АРБР, вице-президент РСПП, председатель СПКФР Александр Мурычев.

С приветствием к участникам расширенного совета обратились и.о. губернатора Нижегородской области Евгений Люлин, председатель Законодательного собрания Нижегородской области Евгений Лебедев, руководитель УФАС по Нижегородской области Михаил Теодорович, генеральный директор Торгово-промышленной палаты Нижегородской области Дмитрий Краснов.

В ходе заседания президент Ассоциации «Россия», председатель комитета Государствен-

ной Думы по финансовым рынкам Анатолий Аксаков рассказал об актуальных пунктах «повестки дня» в формировании финансового законодательства.

По его словам, в их числе – репутационные требования к руководителям финансовых организаций, внедрение биометрии в процессы идентификации клиентов, страхования индивидуальных инвестиционных счетов. Аксаков также предпринял краткий экскурс по законодательным новеллам, напомнил, что в настоящее время готовятся изменения в закон о клиринге, а также совместно с ВЭБом и Банком России разработан законопроект о синдицированном кредитовании.

Заместитель председателя Банка России Владимир Чистюхин в своем выступлении затронул тему выполнения стратегии развития финансового рынка на 2016–2018 годы и напомнил, что ЦБ скоро приступит к разработке

Ассоциация «Россия»:
курс на профессиональные
стандарты

Юлия Уханова



аналогичной стратегии на 2019–2021 годы. Чистюхин коснулся также актуальных вопросов взаимодействия банков с другими участниками рынка, в частности – со страховыми компаниями, рынком микрофинансирования, застройщиками. Особо подчеркнув значение последней темы и возникающие в связи с деятельностью недобросовестных застройщиков проблемы у населения, Чистюхин заметил: «Возможно, АРБР предложит рынку стандарты по взаимодействию банковского сектора с застройщиками».

Один из ЦОКов предполагается сформировать на базе Ассоциации «Россия».

Зампред ЦБ говорил об идее открытия банкам личных кабинетов на сайте Банка России, что упростит и сделает более комфортным отчетность кредитных организаций и их коммуникации с регулятором. Также Чистюхин напомнил, что 14 июля регулятор перестает учитывать рейтинги западных агентств и переходит полностью на систему национальных рейтингов. Пока Банком России аккредитованы два агентства – АКРА и Эксперт РА, но, как отметил зампред ЦБ, «Я за то, чтобы было больше». В этой связи он положительно оценил вступление Национального рейтингового агентства (НРА) в Ассоциацию «Россия», утвержденное советом ассоциации.

Основным пунктом повестки дня совета ассоциации стала тема внедрения системы профессиональных квалификаций в банковской

индустрии. С центральным докладом на эту тему выступила генеральный директор ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям» Диана Маштакеева. Она напомнила правовые и организационные параметры создаваемой в стране национальной системы профессиональных стандартов и о работе, которую ведет Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. В настоящее время создано 28 советов по профквалификациям в различных сегментах рынка, в том числе – Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР), в который входит свыше ста участников – профессиональные организации банковского сообщества, страхового рынка, фондового рынка, лизинга, факторинга, пенсионного рынка, оценочного рынка. С начала 2017 года работа активизировалась, в связи с принятием закона № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

СПКФР уполномочен Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям на проведение процедуры отбора организаций для проведения профессионального экзамена в качестве центров оценки квалификаций. Советом разработаны и приняты 30 профессиональных стандартов, 58 профессиональных квалификаций и комплектов оценочных средств для специалистов финансового рынка, в том числе и банковского, отобраны 13 центров оценки квалификации для проведения профессиональных экзаменов на соответствие принятым профессиональным стандартам. Один из ЦОКов предполагается сформировать на базе Ассоциации «Россия».



На расширенном совете АРБР также выступили директор юридического департамента Банка России Алексей Гузнов, заместитель директора департамента финансовой политики министерства финансов России Елена Артемова, 1-й заместитель председателя совета АРБР, председатель правления банка «Ассоциация» Михаил Гапонов, 1-й вице-президент Ассоциации «Россия» Алина Ветрова, вице-президент Ассоциации «Россия», член СПКФР Ян Арт.

По итогам заседания совет Ассоциации региональных банков России принял решение активизировать участие Ассоциации региональных банков России в развитии системы про-

фессиональных квалификаций и компетенций на финансовом рынке Российской Федерации и создать в структуре аппарата Ассоциации Центр оценки квалификаций.

В целях апробации внедрения профессиональных стандартов в банковскую сферу Центру оценки квалификаций Ассоциации совместно с Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка предложено создать и провести в 2017 году пилотный проект по оценке профессиональных квалификаций специалистов банков на соответствие новым профессиональным стандартам. Проект будет осуществляться на базе семи кредитных организаций – банк «Ассоциация» (г. Н. Новгород), Экспобанк (г. Москва), банк «Кубань-кредит» (г. Краснодар), Стройлесбанк (г. Тюмень), Сибсоцбанк (г. Барнаул), СКБ-банк (г. Екатеринбург), КС банк (г. Саранск). Итоги проекта предполагается подвести на очередном заседании совета Ассоциации «Россия» в декабре 2017 года в Москве. Кроме того, тема профессиональных квалификаций финансового рынка включена в повестку дня XV Международного банковского форума «Банки России – XXI век», который пройдет в Сочи 14–15 сентября 2017 года.



Розина Нелли Михайловна

советник ректора Финансового университета при Правительстве РФ, руководитель Центра экспертизы и актуализации профессиональных и образовательных стандартов Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, к.пед.н., доцент

Вопрос оценки и сопоставления профессиональных квалификаций и результатов профессионального образования был актуальным всегда в советское время и очень остро встал сегодня, когда нарастает разрыв между требованиями рынка труда и теми знаниями, умениями и компетенциями, которые формируются в результате обучения. При этом устарели ранее действовавшие квалификационные характеристики и справочники.

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка последовательно и методично реализует государственную политику, направленную на ликвидацию этого разрыва в рамках формирования национальной системы квалификаций: согласование федеральных государственных образовательных стандартов с профессиональными стандартами, развитие профессионально-общественной аккредитации, экспертиза и актуализация профессиональных стандартов, выстраивание системы независимой оценки квалификаций.

Необходимо отметить, что среднее профессиональное и высшее образование активно отозвались на действия Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Полностью согласна с мнением коллеги, В.Г. Шубаевой, декана факультета экономики и финансов СПбГЭУ, которая отмечает: «Важно, чтобы процесс сопряжения профессиональных и образовательных стандартов не выхолащивал сущность высшего образования. Необходимо создать систему гибкого дополнительного образования, ориентированную на изменяющиеся запросы рынка труда...»¹.

1. Шубаева В.Г. Образовательные учреждения испытывают много трудностей в связи с перестройкой образовательных стандартов под конкретные запросы рынка труда. //Профессионал. № 1. 2017. С. 82–84.

К сожалению, пока Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка не наполнен предложениями от структур дополнительного профессионального образования по прохождению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

В то же время остается актуальным вопрос перманентного пересмотра федеральных государственных образовательных стандартов. Сейчас вузы реализуют так называемый ФГОС ВО 3+, который начал вводиться в действие с лета 2014 г., но до сих пор его введение не завершено. Таким образом, переход длится уже 3 года! Такого в системе образования не было никогда. Вводятся новые стандарты без переходного периода, сразу после их утверждения. Зачастую корректировку образовательных программ приходится производить для выпускного курса!

В статье 11 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержится указание на то, что ФГОСы обеспечивают единство образовательного пространства государства. Возникает вопрос, а может ли это единство обеспечиваться только перечнем общекультурных и общепрофессиональных компетенций, как предлагает проектируемый ФГОС 3++? Отсутствие в них требований к знаниям и умениям выпускников, как основы для формирования единого образовательного пространства, для взаимодействия с работодателями, а также формирования единых контрольно-измерительных материалов. Предлагаемый макет сводит роль ФГОС к минимуму, но зато резко поднимает роль примерной основной образовательной программы, что противоречит действующему законодательству.

Почему-то считается неоспоримой истиной и это записано во ФГОС 3+ и 3++, что без философии, истории, иностранного языка, безопасности жизнедеятельности и физической культуры нельзя подготовить выпускника высшей школы.

Профессиональные квалификации и результаты образования: проблемы гармонизации

Нелли Розина

А без указания ядра фундаментальных дисциплин оказывается можно подготовить профессионала высшей школы? Это вопрос ко всем нам.

Можно высказывать и другие критические замечания в адрес ФГОС ВО 3+, но я отмечу только тот факт, что из них, по сравнению с ФГОС ВПО третьего поколения, исчезли профессиональные компетенции и требования к знаниям и умениям, создающие основы для взаимодействия с работодателями, а также для формирования единых контрольно-измерительных материалов при проверке уровня подготовки обучающегося. Напомню, что ФГОС ВПО разрабатывались в 2009 г. в рамках оплачиваемых проектов Федеральной целевой программы развития образования рабочими группами, состоящими из представителей вузов и представителей работодателей. Эти стандарты были организованно введены в 2010 г.

Отсутствие должного внимания к развитию аспирантуры как третьего уровня высшего образования, в конечном счете, скажется на развитии кадрового потенциала всей системы высшего образования и науки.

Вся эта постоянная смена образовательных стандартов создает вал ненужной бумажной работы в вузах и колледжах, отвлекает от основной работы преподавателей со студентами, а проверяющим формирует ложный инструмент для наказаний. Так, проверка филиалов в настоящий момент сведена к контролю 56 наименований документов.

Многие разработчики профессиональных стандартов забыли магистратуру и аспирантуру, что указывает на непонимание рынком труда роли и места уровня высшего образования в развитии квалификаций.

Отсутствие должного внимания к развитию аспирантуры как третьего уровня высшего обра-

зования, в конечном счете, скажется на развитии кадрового потенциала всей системы высшего образования и науки. Массовое закрытие диссертационных советов в вузах, ужесточение требований к научным публикациям, принуждение к публикации в зарубежных изданиях – все это не стимулирует интерес молодежи к науке, а отвращает от нее.

В ходе развития профессиональных стандартов мы сталкиваемся с проблемой, которую сфера образования решала на протяжении последних десятилетий – это отказ от образовательных стандартов, направленных на узкую подготовку специалиста к работе в конкретной отрасли: например, экономист машиностроительной отрасли, бухгалтер в сельском хозяйстве и пр. Однако в реестре Роструда уже появились такие профессиональные стандарты как: «инженер – экономист железнодорожного транспорта», «специалист по эксплуатации железнодорожного транспорта в горнорудной и металлургической промышленности», «специалист в области энергоменеджмента в строительной сфере» и др. Пока неясно как повлияют такие профессиональные стандарты на перечень программ высшего и среднего профессионального образования. Однако тенденция просматривается, и она не радует. Можно представить себе, как будет производиться профессионально-общественная аккредитация образовательных программ по подготовке «инженера – экономиста железнодорожного транспорта»? Кто придет аккредитовывать: инженеры или экономисты? Или те и другие?

Несмотря на ряд противоречий и недоработок, безусловно, взаимодействие сферы образования и рынка труда в рамках советов по профессиональным квалификациям очень полезно. Только в дискуссиях и обсуждениях мы придем к взаимопониманию.

26–27 октября, Иркутск

«Национальная система профессиональных квалификаций в Сибирском федеральном округе: реалии и перспективы»



конференция.нспк38.рф • телефон +7 (902) 516-35-62



Южный круг: проект на базе КубГТУ стартовал

Сергей Черномаз,
президент Международного фонда содействия образованию

Современная роль Южного федерального округа в экономике Российской Федерации, характеризующаяся его удельным весом в важнейших общероссийских экономических показателях, отражает пока недостаточный уровень использования его социально-экономического потенциала. За 2016 год рост числа вакансий на рынке труда Краснодарского края приблизился к 50%, а количество резюме соискателей выросло на 25%. Сложнее всего найти работу в Краснодаре молодым специалистам без опыта работы: принять такого сотрудника в штат готовы лишь 5–7% работодателей. Затруднения в трудоустройстве испытывают также выпускники финансово-экономических направлений. Срок поиска подходящей должности у кандидатов по этим специальностям составляет 4–6 месяцев. Доля вакансий для студентов и специалистов без опыта работы в Краснодарском крае составляет 10% от всех предложений рабочих мест. Данные Росстата о численности студентов в ЮФО раскрывают потребность в будущем трудоустройстве, в создании новых рабочих мест (Таблица 1).

Уровень занятости населения ЮФО находится на тех же значениях, как и в целом

по Российской Федерации. Дефицит квалифицированных кадров накладывается на сложность трудоустройства выпускников вузов (Таблица 2).

Подготовка студентов в образовательных организациях нацелена на формирование специалистов, которые будут востребованы на рынке труда. Степень подготовленности студентов можно оценить через независимую оценку квалификации.

С 1 июля 2016 года вступили в силу изменения статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Согласно этим изменениям, необходимо актуализировать федеральные государственные стандарты, конкретные программы профессионального обучения и привести их в соответствие с профессиональными стандартами, в части требований к профессиональным компетенциям, которые содержатся в образовательных стандартах.

С 1 июля 2016 года работодатели обязаны применять профстандарты в части требований к квалификации работников, которые установлены в ТК РФ, иных нормативных правовых актах. По итогам независимой оценки квалификации определяется соответствие

Таблица 1. Сведения о численности учащихся вузов в 2015 г.

	Расходы на образование, млрд руб.	Население, человек	Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	Доля учащихся ВУЗов в общей численности населения, %
Южный федеральный округ	125,201	14 044 580	560,082	3,99
Республика Адыгея	3,430	451480	16,986	3,76
Республика Калмыкия	2,738	278733	11,058	3,97
Краснодарский край	48,515	5513804	174,306	3,16
Астраханская область	9,042	1018626	46,854	4,60
Волгоградская область	21,768	2545937	103,854	4,08
Ростовская область	39,705	4236000	207,024	4,89
Ростовская область	39,705	4236000	207,024	4,89

квалификации работника требованиям профстандарта или квалификационным требованиям других нормативных актов. С 1 января 2017 года в соответствии с ФЗ-238 независимую оценку квалификации можно пройти в специальном

Работодатель получает выгоды от экономии на подборе персонала за счет более честного контроля квалификаций.

центре. С этого времени, у Трудовой инспекции могут возникнуть основания, с учетом выявленных нарушений требований ст. 195.2 и 195.3 ТК РФ, применения санкций к работодателю за несоблюдение требований профессиональных стандартов (штраф от 30 до 50 тыс. рублей).

Для решения указанных проблем в Южном федеральном округе создан центр оценки квалификаций и ведется планомерная работа по взаимодействию с высшими учебными заведениями по независимой оценке качества подготовки студентов к профессиональной деятельности. Благодаря взаимодействию Международного фонда содействия образованию с Кубанским государственным технологическим университетом запущен пилотный проект по созданию регионального методического центра по разработке региональных профессиональных стандартов, соответствующих специфике рынка

труда региона. Изучив контингент учащихся КубГТУ, выбор пал на студентов экономической направленности.

Реализация пилотного проекта предусматривает ряд этапов:

1 этап – подготовка специалистов в области независимой оценки квалификации и проведении профессионально-общественной аккредитации;

2 этап – проведение процедуры ПОА образовательных программ по направлению экономики;

3 этап – открытие экзаменационного центра на площадке КубГТУ;

4 этап – запуск процедуры независимой оценки квалификации студентов 4–5 курсов и встраивание в текущий контроль учащихся 2–3 курсов;

5 этап – выпуск на рынок труда квалифицированных специалистов.

Внедрение независимой оценки в образовательный процесс поможет смягчению проблем выпускников в поиске работы и работодателей в поиске необходимых квалифицированных кадров.

Возможность подтверждения и признания квалификации, продвижение в профессии, повышение шансов на рост заработной платы, доступ к определенным видам работ, конкурсам, участию в контрактах, расширение возможности трудоустройства, сокращение сроков профессиональной подготовки и обучения – это неполный перечень преимуществ, которые получает со-

искатель, имеющий документ о независимой оценке его квалификации.

Работодатель получает выгоды от экономии на подборе персонала и повышении уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций.

В настоящее время для реализации указанных задач подготовлены эксперты в области независимой оценки квалификации

и профессионально-общественной аккредитации.

Реализация проекта планируется в краткосрочной перспективе – до конца 2017 года. Результаты позволят оценить эффективность проекта, увидеть его слабые и сильные стороны, что позволит принять решение о расширении полученного опыта на другие образовательные организации в ЮФО и СКФО.



В ходе конференции, посвященной вопросам развития профессиональных квалификаций в ЮФО.



Таблица 2. Уровень занятости населения по ЮФО в среднем за год, %

	2000	2005	2010	2015	2016
Российская Федерация	58,5	61,3	62,7	65,3	65,7
Южный федеральный округ	54,7	57,3	59,6	62,0	62,6
Республика Адыгея	51,7	51,9	55,3	55,7	55,5
Республика Калмыкия	51,5	54,8	57,1	61,7	62,5
Республика Крым	...	...	...	60,1	59,2
Краснодарский край	54,5	56,9	60,0	62,6	63,5
Астраханская область	58,5	56,7	61,7	64,5	63,8
Волгоградская область	57,7	59,4	59,7	62,5	62,5
Ростовская область	52,8	57,3	59,2	61,9	63,8
г. Севастополь	...	...	...	62,2	59,6



Система профессиональных квалификаций и борьба с коррупцией: **взаимосвязи**

Наталья Князева,
председатель общественного совета Ассоциации «Развитие квалификаций и компетенций в Поволжском регионе»

Национальная система независимой оценки квалификаций ведет отсчет с 1 января 2017 года с введением в действие закона № 238-ФЗ от «О независимой оценке квалификации». Эта система привела к значительным изменениям в социальной среде, зарождению некоторых новых видов деятельности, постановке и выполнению новых государственных задач.

Развитие национальной системы профессиональных квалификаций и разработка в связи с этим соответствующих профессиональных стандартов стало основной причиной зарождения соответствующих советов по профессиональным квалификациям, в том числе по направлению финансовых рынков (СПКФР). Созданный в мае 2016 года Совет по профессиональным квалификациям финансовых рынков возглавляет Александр Мурычев, на базе Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций», генеральным директором которой является Диана Маштакеева.

Как отметил в своем интервью Александр Шохин, государство является одним из заинтересованных участников процесса внедрения профессиональных стандартов, так как государство у нас и один из крупнейших «провайдеров» образовательных услуг, и один из крупнейших работодателей¹.

Динамичное развитие СПКФР, в первую очередь убедительно выглядит с расширением географии открывающихся представительств. Сегодня открыто пять представительств СПКФР в регионах.

Александр Шохин отмечает, что поскольку государство обладает значительными ресурсами по организации тех или иных процессов, то по коллективному мнению работодателей, входящих в РСПП, представляется, что государство должно помочь в формировании и внедрении в практику единых правил и регламентов, обеспечивающих применение профстандартов.

1. Интервью А.Н. Шохина «Важно сформировать механизмы внедрения профессиональных стандартов в практику» // Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. Профстандарты-Финансы № 1 март 2017 (Стр. 4–7), стр.6.

Организации, на базе которых открыты уполномоченные представительства СПКФР в регионах, при этом сотрудничают как с региональными представительствами РСПП, так и с ТПП, и иными профессиональными объединениями.

Как отметил Александр Шохин, государство является одним из заинтересованных участников процесса внедрения профессиональных стандартов.

Фонд развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе, возглавляемый президентом Алексеем Лебедевым, в апреле 2016 года стал первым в России региональным представительством СПКФР и площадкой для развития отраслевой системы квалификаций на региональном уровне.

В июне 2016 года открылось представительство в Южном федеральном округе на базе Международного фонда содействия образованию, президентом которого является Сергей Черномаз.

Представители регионов Лебедев и Черномаз вошли в состав Совета СПКФР, активно участвуют в работе Совета по всем текущим вопросам и являются защитниками интересов регионов, провайдерами обратной связи, получаемой СПКФР от регионов и идейными лидерами региональной политики СПКФР.

В феврале 2017 года открыты еще 2 представительства в России: в Северо-Западном регионе – на базе Ассоциации развития профессиональных квалификаций и компетенций (Ассоциация РПКК), возглавляемой Анной Андреевой, и в Самарской области – на базе Ассоциации развития профессиональных квалификаций и компетенций в Поволжском регионе (Ассоциация РПКК в Поволжском регионе), возглавляемой Евгенией Быковой.

Все региональные представительства имеют единые цели и задачи деятельности, прямо согласующиеся с функциональной нагрузкой, возложенной на подобные региональные центры

со стороны СПКФР. Однако организационная структура представительств и состав управления не идентичный.

Ассоциация РПКК Поволжского региона является некоммерческой организацией, наименование полностью отвечает видам деятельности, закрепленным в уставе. В ней в соответствии с уставом создан совет, призванный обеспечивать полное взаимодействие региональных представителей ведущих вузов, представителей объединений работодателей РСПП и ТПП, а также предприятий реального сектора экономики. В полномочия совета входят контроль работы ассоциации и выполняемых ею задач, формирование направлений внедрения профессиональных стандартов в регионах Поволжья, разработка предложений развития актуальных профессиональных компетенций, выработка обращений и актуальных вопросов ассоциации для передачи в СПКФР с целью дальнейшей их проработки. Совет ассоциации собирается ежеквартально, члены совета работают на общественных началах.

Проректор Финансового университета Екатерина Каменева отмечает, что сегодня появился еще один вид актуализации образовательных программ – на основе профстандартов.

Уровень заинтересованных лиц в мероприятиях СПКФР представлен участниками круглого стола 15 июня и пленарного заседания 16 июня, среде которых: вице-губернаторы, министры ведущих министерств и ведомств, руководство Центрального банка РФ, Сбербанка, ректоры и проректоры ведущих вузов, руководители предприятий корпорации Ростех, ведущих региональных предприятий оценщиков, судебных экспертов, страховых организаций, банков, финансовых служб бюджетных предприятий.

Руководством ассоциации и председателем совета были проведены подготовительные мероприятия (круглые столы, совещания, консультации) с целью ознакомления, повышения

интереса к продвижению независимой оценки квалификаций, налаживанию сотрудничества в направлении развитию квалификаций в национальной профессиональной среде.

Так, Евгения Быкова познакомила с созданием и миссией Ассоциации РКК в Поволжском регионе на совещаниях в РСПП и ТПП, проведенных в феврале и марте 2017 года, провела консультации с финансовыми службами бюджетных предприятий, предприятий, находящихся в госсобственности. Автор этих строк посетила заседания Совета регионального подразделения РСПП 25 мая 2017 года, проходившее в особой экономической зоне Тольятти и дочерней структуре АвтоВАЗа, где подробно изложила обстоятельства открытия представительства в регионе, его задачи и функции, пригласила руководителей, ведущих предприятий посетить конференцию. Также автор провела совещания и консультации в ведущих вузах Самары. Одновременно было налажено взаимодействие с Центром профессионального образования Самарской области, который выступает Региональным методическим центром НАРК.

Отдельные подробные консультации были даны аудиторскому сообществу Самарской области, Казани. Были представлены материалы конференции всем членам Российского союза аудиторов Поволжья, которые проявили высокую заинтересованность к деятельности и проводимым мероприятиям СПКФР.

Общая тенденция регионального продвижения СПКФР иллюстрируется открытием представительств, а также масштабными мероприятиями, проводимыми за счет финансирования региональных представительств, региональных партнеров, заинтересованных региональных спонсоров, при руководстве СПКФР, и информационной поддержке министерств труда, НАРК, РСПП, ТПП.

Поволжский государственный университет сервиса стал первым ВУЗом Поволжья, с которым представительством СПКФР было заключено соглашение о сотрудничестве 23 марта 2017 года на совместной конференции, проводимой СПКФР и Финансовым университетом при Правительстве РФ.

Проректор Финансового университета, профессор Екатерина Каменева в своем интервью

отмечает, что сегодня появился еще один вид актуализации образовательных программ – на основе профессиональных стандартов. Полноту и качество такой актуализации можно оценить через призму профессионально-общественной аккредитации².

Несколько программ для проведения процедуры профессионально-общественной аккредитации силами экспертов СПКФР готовит Самарский государственный экономический университет и Поволжский государственный университет сервиса.

Поволжский государственный университет сервиса стал первым вузом в Самарской области, получившим право обучения экспертов НОК и ПОА, соответствующее соглашение было заключено 23 марта 2017 года.

ФБУ ВПО «Самарский государственный экономический университет» на территории Самарской области стал первым вузом, имеющим в штате аттестованного эксперта ПОА, и одновременно стал вузом, который получил право подготовки экспертов, заключив соответствующее соглашение с Ассоциацией РКК в Поволжском регионе и СПКФР на конференции, проведенной в Петербурге 20–21 апреля этого года.

Другие образовательные учреждения Самары активно участвовали в проведенной в Самаре конференции 15–16 июня 2017 года, которая позволила прояснить все возможности и направления развития компетенций в национальной социальной среде и развивать в данном поле сотрудничество с региональным СПКФР.

Многие проблемы были обозначены членами Совета СПКФР, региональными представительствами. Так, Лебедев в своем интервью указывает на проблемы внедрения профессиональной аттестации на соответствие профстандартам в сферу оценочной деятельности. Он указывает: «Несмотря на то, что профессиональные экзамены оценщиков в рамках 238-ФЗ уже запущены, Министерство экономики разрабатывает для них обязательный квалифика-



ционный экзамен, не имеющий ничего общего с независимой оценкой квалификации. Пока профессиональное сообщество не понимает, какое законодательство является приоритетным»³.

С точки зрения практической значимости развития национальной системы развития квалификаций мы в данной статье постараемся определить, каким образом развитие системы профессиональных квалификаций решает важную государственную проблему. Речь пойдет о мерах по предотвращению коррупции, посредством внедрения профессиональных стандартов в реальный сектор в учреждения и на предприятия, находящиеся в государственной собственности.

Итак, признанной на государственном уровне проблемой, угрожающей национальной безопасности, является проявление коррупции. Острый вопрос о выявлении и профилактики коррупции стоит именно в государственных органах власти и в организациях, находящихся в собственности государства.

Сегодня в государственных властных структурах и в системе исполнительной власти одним из активных направлений является принятие антикоррупционных мер. Государство на законодательном уровне ввело ряд мер, которые закреплены соответствующими положениями федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ.

В законе «О противодействии коррупции» определены основные понятия, такие как коррупция, противодействие коррупции, определены нормативные правовые акты Рос-

2. Интервью Е.А. Каменевой «Нужно преподавать не только факты, но умение применять знания» // Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. Профессионал-Финансы № 1 март 2017 (Стр. 66–69), стр.67

3. Интервью А.В. Лебедева «Реформы требуют усилий, ресурсов и знаний» // Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. Профессионал-Финансы № 1 март 2017, стр. 48–55.

сийской Федерации, регулирующие проведение антикоррупционной политики, обозначены функции государственного, муниципального (административного) управления организацией в части полномочий государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам.

Поволжский государственный университет сервиса стал первым вузом в Самарской области, получившем право обучения экспертов НОК и ПОА.

С принятием закона «О противодействии коррупции» были введены ряд нормативно-правовых актов, подробно раскрывающие специфику реализации его положений.

Так, Указом Президента России от 10 марта 2009 года № 261 была утверждена пятилетняя федеральная программа реформирования и развития государственной службы Российской Федерации. Приоритетами реформирования являются: профилактика коррупции, создание механизма своевременного выявления и разрешения конфликта интересов, усиление контроля за коррупционными действиями, совершенствование практики отбора кандидатов на вакантные должности, оперативное очищение органов государственной и муниципальной власти от неэффективных служащих. В качестве важнейших рассматриваются меры по совершенствованию системы профессиональной подготовки кадров.

В соответствии с частью 3 статьи 6 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 N 273-ФЗ профилактика коррупции осуществляется путем применения ряда мер, одной из которых является предъявление в установленном законом порядке квалификационных требований к гражданам, претендующим на замещение государственных или муниципальных должностей и должностей государственной или

муниципальной службы, а также проверка в установленном порядке сведений, представляемых указанными гражданами.

Государственные учреждения и предприятия, находящиеся в госсобственности должны проводить внедрение комплекса профилактических антикоррупционных мер, которые состоят из ряда мероприятий. Среди таковых в борьбе с коррупцией приобретает свободная пресса, создание сети центров бесплатной правовой и социальной помощи населению, в тесной увязке с комплексом мер по повышению правовой грамотности населения, внедрение профессиональных требований для работников данных предприятий. Действовать следует общими усилиями власти, бизнеса и общества, причем одновременно на всех стратегических направлениях, усиливая ответственность, совершенствуя управление, предъявляя строгие требования к квалификации сотрудников, повышая правовую и нравственную культуру граждан посредством просвещения.

Сегодня действует постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об обязанностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйствующими обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

В соответствии с данным документом определенный круг организаций обязаны провести мероприятия по внедрению профессиональных стандартов в трудовую среду. Разработка планов и реализация мероприятий по их внедрению должна быть закончена в срок до 1 января 2020 года.

Однако, внедрение профессиональных стандартов в сектор реальной экономики в качестве индикатора соответствия профессиональной компетенции сегодня призвано решить не только задачу повышения эффективности работы за счет эксплуатации качественного труда.

Одной из важнейших задач необходимости присутствия профессиональных кадров в государственных внебюджетных фондах, государственных учреждениях, государственных корпорациях организациях, более 50 процентов акций долей в (уставном) капитале которых находится в государственной собственности – это антикоррупционные решения в виде применения профилактических мер, установленных законом.

Существуют и проблемы разработки и внедрения профессиональных стандартов в экономической и финансовых областях. Проблемой, которую призваны решить все действующие СПК, – это обеспечение активной разработки профессиональных стандартов, необходимых для проверки квалификации действующих и вновь принимаемых сотрудников всех профессий, квалификации которых должны быть оценены. При этом, очевидно, что отсутствие всех требуемых профстандартов или, даже, одного из них будет замедлять возможность реализации антикоррупционных мер в полной мере.

Приведем конкретный пример.

Сегодня учреждениям Министерств и ведомств поручено провести работу по внедрению профстандартов и проведения аттестации сотрудников.

Например, Государственным лабораториям судебной экспертизы, являющимся учреждениями Министерства юстиции РФ поручено в определенные сроки провести аттестацию сотрудников по ряду специальностей.

В общем смысле данное задание касается аттестации сотрудников, специальности которых имеют разработанные профессиональные стандарты, в том числе и аттестация сотрудников экономических специальностей. Однако, сегодня отсутствует соответствующий профессиональный стандарт для судебного (или процессуального) эксперта в области экономики и финансов.

В учреждении Министерства юстиции Российской Федерации во исполнение распоряжения Минюста России от 27 октября 2010 года № 9105р «Об организации добровольной сертификации компетентности экспертов в государственных судебно-экспертных учреждениях Министерства юстиции Российской Федерации» в РФЦСЭ при Минюсте России проводятся орга-

низационные мероприятия по возобновлению процедуры добровольной сертификации согласно установленным правилам Системы и территориальным зонам обслуживания. В настоящее время в рамках данной системы осуществляется первичная сертификация компетентности физических лиц, имеющих высшее профильное образование и стаж экспертной деятельности не менее одного года⁴.

Нормативное закрепление квалификационных требований к эксперту осуществлено в статье 13 федерального закона № 73-ФЗ: должность эксперта в государственных судебно-экспертных учреждениях может занимать гражданин Российской Федерации, имеющий высшее образование и получивший дополнительное профессиональное образование по конкретной экспертной специальности в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующих федеральных органов исполнительной власти. Должность эксперта в экспертных подразделениях федерального органа исполнительной власти в области внутренних дел может также занимать гражданин Российской Федерации, имеющий среднее профессиональное образование в области судебной экспертизы.

В системе судебной экспертизы Минюста РФ разработана и реализуется хорошо построенная и серьезная система подготовки и аттестации сотрудников, являющихся судебными экспертами, включающая в себя наставничество действующими экспертами неаттестованных сотрудников, подготовку (обучение теории и выполнение практической работы) будущего эксперта, сдачи соискателями контрольных заданий и экспертом квалификации и права подписи судебно-экспертных заключений.

Определение уровня квалификации экспертов и аттестация их на право самостоятельного производства судебной экспертизы осуществляются экспертно-квалификационными комиссиями в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующих федераль-

4. Актуальный Реестр сертифицированных лиц в соответствии с правилами системы добровольной сертификации методического обеспечения располагается в открытом доступе на сайте РФЦСЭ по адресу: http://www.sudexpert.ru/standards/standards_news.php.

ных органов исполнительной власти. Уровень квалификации экспертов подлежит пересмотру указанными комиссиями каждые пять лет.

В настоящее время Приказом Минюста России от 7 октября 2014 года № 207 утверждено «Положение об аттестации на право самостоятельного производства судебной экспертизы экспертов федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации», (зарегистрировано в Минюсте России 16 октября 2014 года № 34344). Эти требования сегодня распространены только на сотрудников государственных лабораторий.

Права, обязанности, ответственность, правовые полномочия и условия для государственных и негосударственных экспертов установлены соответствующим законодательством. Требования к профессиональному уровню, порядку получения и повышения квалификации *негосударственных экспертов* не определены в настоящее время.

Вместе с тем, негосударственные судебные эксперты могут пройти добровольную сертификацию по правилам, установленным Российским Федеральным Центром Судебной Экспертизы (РФЦСЭ), учредителем которого является Министерство юстиции РФ.

Система добровольной сертификации методического обеспечения судебной экспертизы была разработана и зарегистрирована как «Система добровольной сертификации методического обеспечения судебной экспертизы – РОСС RU.B175.04OЭОО от 2 марта 2005 г.». Названная система прошла аккредитацию в Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии Российской Федерации (Госстандарт).

Заинтересованность в повышении своего статуса, подтверждение надежности применяемых методик и другие⁵ – вот те мотивы, которые формируют потребность в добровольной сертификации со стороны как экспертных учреждений, так и со стороны субъектов профессионального сообщества.

В настоящее время в соответствии с распоряжением Минюста России от 27 октября

2010 года № 9105-р «Об организации добровольной сертификации компетентности экспертов в государственных судебно-экспертных учреждениях Министерства юстиции Российской Федерации» в РФЦСЭ при Минюсте России проводятся организационные мероприятия по возобновлению процедуры добровольной сертификации согласно установленным правилам Системы и территориальным зонам обслуживания.

В рамках данной процедуры к соискателям предъявляется ряд требований, которые размещены на официальном сайте РФЦСЭ.

На официальном сайте РФЦСЭ Минюста России представлен весь пакет материалов, необходимый для надлежащей подготовки судебных экспертов в различных областях. Так в этот пакет входят различные экспертные области с релевантными нормативными документами, утвердившими различные программы подготовки экспертов.

Предложенные программы предназначены для самостоятельной подготовки специалистов. Например, программа по экспертной специальности 17.1 «Исследование записей бухгалтерского учета» предназначена для самостоятельной подготовки (в течение одного года) судебных экспертов, имеющих высшее образование и специализирующихся в области исследования записей бухгалтерского учета. Самостоятельное изучение предполагает изучение основ криминалистики, основ судебной экспертизы. Кроме того, в программу включены специализированные четыре темы судебной бухгалтерской экспертизы, методические рекомендации по изучению данных тем и список рекомендованной литературы.

Анализ предложенных программ свидетельствует о том, что они требуют актуализации, поскольку, в 2017 году мы видим в перечне программы тринадцатилетней давности.

Глубинные изменения, произошедшие в последние 25 лет в России в системе общественных отношений, обусловили динамичное развитие рыночных отношений. Рыночные отношения обусловили динамику налоговых отношений. Однако среди предложенных программ для сертификации экспертов не обнаруживается специальная программа подготовки «Исследо-

вание налогового учета и отчетности». Данная область включена в программу по специальности 17.1, что подлежит корректировке в случае уточнения соответствующей классификации.

В целях реализации положений в статье 195.1 ТК РФ Правительство Российской Федерации Постановлением от 22 января 2013 года № 23 утвердило Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. С данного момента различными приказами Минтруда России утверждаются профессиональные стандарты. Кроме того, Приказом Минтруда России от 29 сентября 2014 года № 667н утвержден специальный реестр профессиональных стандартов, (далее – перечень видов профессиональной деятельности)⁶.

Требования федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции складываются на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).

Перечень разрабатываемых и уже утвержденных стандартов присутствует на официальном сайте Совета по профессиональным квалификациям финансовых рынков – некоммерческой организации «Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций».

Исходя из существующих требований, предъявляемых к финансово-экономическим экспертизам в процессуальном поле, хотелось бы обосновать необходимость разработки профессиональных стандартов и примененный компетентностный подход предлагаемого автором выделения специализаций экономических экспертов, действующих в процессуальном поле.

Экономическая экспертиза представляет собой самостоятельный класс экспертных исследований.

Необходимость в её производстве часто возникает при рассмотрении и судебном раз-

бирательстве дел, связанных с преступлениями в сфере экономической деятельности, а также по гражданским и арбитражным делам, когда для правильного разрешения тех или иных вопросов требуется применение специальных познаний.

Экономическая экспертиза представляет собой самостоятельный класс экспертных исследований.

Нормативные требования, предъявляемые к экспертам и экспертной деятельности, содержатся в различных статьях следующих кодифицированных актах РФ: ГПК РФ, АПК РФ, КоАП РФ, УПК РФ, КАС РФ, НК РФ, ТК РФ, а также Федерального закона от 31 мая 2001 года № 73-ФЗ (последняя редакция от 25 ноября 2013 года) «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации».

Судебная экспертиза – процессуальное действие, состоящее из проведения исследований и дачи заключения экспертом по вопросам, разрешение которых требует специальных знаний в области науки, техники, искусства или ремесла и которые поставлены перед экспертом судом, судьей, органом дознания, лицом, производящим дознание, следователем, в целях установления обстоятельств, подлежащих доказыванию по конкретному делу. Заключение эксперта – это письменный документ, отражающий ход и результаты исследований, проведенных экспертом.

Из норм, содержащихся в кодифицированных актах, следует, что *экспертиза – это специальный вид деятельности, по результатам которой компетентное лицо – эксперт, дает заключение в виде письменной информации или иного документа (сертификата), который позволяет дать оценку объекта экспертизы с определенной стороны его изучения или в рамках поставленных перед экспертом вопросов.*

Областью специальных познаний судебного эксперта-экономиста составляют бухгалтерский, финансовый и налоговый учет, экономика и управление производством, кредит, налоги

5. Москвина Т.П., Усов А.И. «О сертификации методического обеспечения судебной экспертизы» // "Адвокат", 2005, N 10.

6. Профессиональные стандарты размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ в общем доступе в сети интернет по адресу: <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

и налогообложение, банковское дело, экономика труда, особенности обращения и учета ценных бумаг и т.д., дополненные познаниями в сферах уголовного, гражданского, арбитражного процесса, а также различных отраслей права (уголовного, гражданского, арбитражного, налогового, бюджетного, трудового).

Общими объектами исследования финансово-экономической экспертизы являются: первичные документы, бухгалтерские регистры, материалы инвентаризации, калькуляции, организационно распорядительные документы и др.

РФЦСЭ Минюста России на официальном сайте отмечает, что существуют различные формы использования специальных познаний в области экономики, финансов и бухгалтерского учёта.

Судебные экономические экспертизы можно разграничивать исходя из системы экономических наук, которая при формировании методики производства каждого подвида экономических является преобладающей: финансы и кредит, налоги и налогообложение, финансовый анализ и т.п., что позволит очертить более четкий круг решаемых задач.

При этом, как отмечено там же, в зависимости от предмета исследования и стоящих перед экспертом задач различают следующие роды судебных экономических экспертиз: судебно-бухгалтерская (СБЭ), финансово-экономическая (СФЭЭ)⁷.

Диссертационные исследования последнего времени, касающиеся экспертизы в области налогообложения, определяют необходимость выделения процессуальной экономической экс-

пертизы по данному направлению в отдельный вид⁸.

Круг задач, разрешаемых судебной экономической экспертизой, широк и, как правило, имеет основной своей целью предоставить заключение следствию и суду в выявлении фактов и обстоятельств намеренного искажения экономической информации. Следственно-судебная практика требует от экономистов решения в основном ситуационных задач, хотя в ходе исследования нередко возникают диагностические, идентификационные и иные вопросы.

Предметом судебной экспертизы в области экономики и финансов будет являться финансово-хозяйственная деятельность хозяйствующего субъекта, в том числе финансовые операции, а также процесс их формирования и отражения в учёте исследование записей бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности хозяйствующего субъекта с целью установления наличия или отсутствия в них искаженных данных. Объектом исследования являются первичные доку-

менты и регистры бухгалтерского финансового учета предприятия.

Предметом экспертизы в области налогообложения (или процессуальной налоговой экспертизы) будет являться налогообложение налогоплательщика, исследование записей налогового учета и налоговой отчетности налогоплательщика и (или) налогового агента с целью установления наличия или отсутствия в них искаженных данных, касающихся исчисления и (или) уплаты налогов. Данное исследование может быть по одному или нескольким налогам, что конкретизируется в названии экспертного исследования и в вопросах, поставленных на экспертизу.

Общими объектами исследования финансово-экономической экспертизы являются: первичные документы, бухгалтерские регистры, материалы инвентаризации, калькуляции, организационно-распорядительные документы и др. При этом для экономических экспертиз каждого вида имеется и состав специальных объектов исследования.

Для производства процессуальной экспертизы **в области экономики и финансов** специальными объектами исследования будут: бухгалтерская (финансовая) отчетность предприятия, финансовые отчеты, отчет о движении капитала, финансовые планы, бизнеспланы, аналитические данные в целом по отрасли, специальные данные по распределению прибыли предприятия, документы справочно-технического характера о котировках ценных бумаг, ставках рефинансирования, курсах валют, индексах инфляции и иные документы, в зависимости от экспертных задач.

Для производства процессуальной экспертизы **в области налогообложения** специальными объектами исследования будут: первичные документы налогового учета, аналитические и иные регистры налогового учета, налоговая отчетность – декларации, данные о прибылях и убытках, расчёты налогов и других обязательных платежей и взносов и организационно-распорядительные – приказы, регламентирующие деятельность субъекта, в том числе учётную политику принятую в целях налогообложения налогоплательщика на финансовый год и иные документы, в зависимости от экспертных задач.

Исходя из изложенного, область знаний и определение компетенций процессуальных (судебных) экспертов в области экономики и финансов и процессуальных (судебных) экспертов в области налогообложения имеют существенные различия.

В вышеизложенном материале мы сделали попытку необходимости ввести институт профессиональной аттестации экспертов, представляющих и государственный, и частный сектор, унифицировать данный порядок. При этом, для решения данной задачи необходимо разработать профессиональные стандарты по соответствующим специальностям.

Квалификация эксперта, участвующего в публичных правоотношениях, должна соответствовать требованиям не только образовательных стандартов, но и внешним требованиям, которые должны быть четко определены в соответствующих процессуальных кодексах.

Привлечение специалистов-экспертов экономических специальностей, (финансово-экономическая или бухгалтерская экспертиза), представляет собой самостоятельный класс экспертных исследований. Основу специальных познаний судебного эксперта экономиста составляют бухгалтерский, финансовый и налоговый учет, экономика и управление производством, финансы и кредит, налоги и налогообложение, банковское дело, экономика труда, особенности обращения и учета ценных бумаг и многое другое.

Для повышения результативности проведения экспертиз в налоговом и (или) судебном процессах налоговым органам при привлечении экспертов необходимо исходить из уверенности в профессиональной компетенции привлекаемого эксперта, а также из надлежащей формулировки вопросов и задач, поставленных перед экспертом.

Разработка данных профессиональных стандартов является задачей, которую мы перед собой поставили и приступили к ее выполнению в региональном представительстве Ассоциация РПКК в Поволжском регионе, совместно с представителями научного сообщества и СПКФР.

8. См. диссертации и авторефераты, прошедшие защиты в ученых советах в разные годы:

Бурвиков Н.В. Системные построения в судебной экспертизе. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – Тула, 2014.

Голикова В.В. Судебная налоговая экспертиза. Правовые и методологические аспекты: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – М., 2012.

Зайцева Е.А. Концепция развития института судебной экспертизы в условиях состязательного уголовного судопроизводства. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. – Москва, 2008.

Звягин С.А. Развитие методологии и методики бухгалтерской экспертизы: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Воронеж, 2009.

Кеверкова Ж.А. бухгалтерская экспертиза деятельности организаций: теория и практика: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2008.

Пашенко Т.В. Развитие теории и практики бухгалтерской экспертизы: Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Пермь, 2010.

Сальников К.Е. Методические аспекты развития экономической экспертизы в налоговых расследованиях органов внутренних дел. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2010.

7. <http://www.sudexpert.ru/possib/fin.php>



4–7 октября 2017, Анапа, Ереван

Международная научно-
методическая конференция
**«Форсайт образования:
территория сетевого
взаимодействия
Евразийского
экономического союза»**

www.asprof.ru/events



XV Международный банковский форум «Банки России – XXI век»

13-16 сентября 2017 года
Сочи, Отель «Рэдиссон Лазурная»

