



Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка

ПРОФЕССИОНАЛ • ФИНАНСЫ

№ 1, март 2017

professional • finance



Александр Шохин:
«Важно сформировать
механизмы внедрения
профессиональных
стандартов в практику»

стр. 4



Александр Мурычев:
«Не может быть
инновационного развития
без инновационных кадров»

стр. 34



Высшая школа
и профессиональные
стандарты: в поисках
синергии.

стр. 54

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ

20-21 АПРЕЛЯ

2017

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Профессиональные
стандарты
и образовательные
программы: вектор
и пути развития



Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка



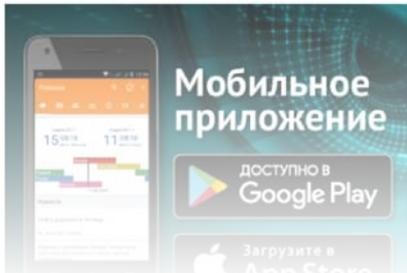
АССОЦИАЦИЯ РПКК
Северо-Запада

Международная научно-методическая конференция «Smart-технологии в образовании: портрет выпускника 2020»

Реестр советов по профессиональным квалификациям

Основные мероприятия СПКФР

Новости



Мобильное приложение

доступно в Google Play

Загрузите в App Store

Заседания СПКФР

Заседание 22 декабря 2016 года
Заседание 16 декабря 2016 года
Заседание 19 октября 2016 года
Заседание 12 июля 2016 года
Заседание 22 апреля 2016 года
Заседание 17 декабря 2015 года
Заседание 9 декабря 2015 года
Заседание 9 июля 2015 года
Заседание 1 июля 2015 года
Заседание 29 мая 2015 года
Заседание 22 апреля 2015 года
Заседание 2 марта 2017 года

План мероприятий

17 Мар 2017 XIX Всероссийская банковская конференция

22 Мар 2017 22 – 24 марта 2017 года Международная научно-методическая конференция «Smart-технологии в образовании: портрет выпускника 2020»

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 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.



Реестр разрабатываемых профессиональных стандартов

Подать заявку на разработку профессионального стандарта

Профессионально-общественная аккредитация: реестр аккредитованных программ

Реестр ЦОК

Совета по профессиональным квалификациям

Партнеры СПКФР









Ян Арт,
главный редактор
«ПРОФЕССИОНАЛ. Финансы»,
вице-президент Ассоциации
региональных банков России,
член Совета по профессиональным
квалификациям финансового рынка

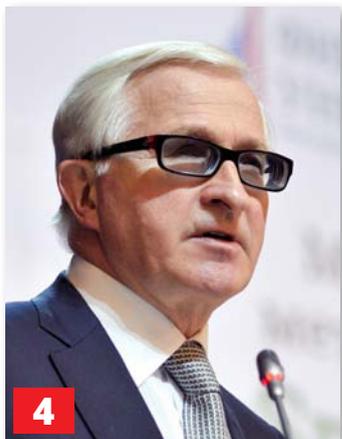
Дорогие коллеги!

Представляем Вашему вниманию первый выпуск журнала «Финансовый вестник» – нового медиа-проекта Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Буквально за три года процесс формирования профессиональных стандартов обрел масштаб и векторы развития. Сегодня, возможно, это тот рычаг, опираясь на который можно сдвинуть с места проблемы профессиональной квалификации на российском рынке труда, проблему разрыва между сложившимися форматами профессий и теми изменениями, которые диктует эволюция современной экономики, ее цифровизация, научно-технический прогресс. Для финансового рынка, которые в последние десятилетия стал рынком инновационным и технологичным, это особенно актуально. Подтверждение этому тезису – динамичный рост числа участников Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, активное участие в его работе многих и многих организаций. Судя по всему, слова из знаменитой песни «Мы ждем перемен» совсем недавно в значительной мере характеризовали их взгляд на состояние рынка труда. СПКФР стал возможностью начать действовать.

Одновременно процессы работы над профессиональными стандартами финансовой сферы стали местом диалога двух важнейших сил, определяющих рынок труда в любой сфере. С одной стороны, это работодатели, с другой – высшая школа. Их взаимодействие не означает подчинение фундаментального образования текущим «нуждам» работодателей, но оно означает, что наконец началось то, о чем мечтали многие, – постоянный, системный диалог тех, кто учит, и тех, кто нанимает будущих специалистов.

Для полноценного диалога, помимо мероприятий, рабочих встреч, научных конференций необходимы и полноценные медиа-ресурсы. Первым таким ресурсом стал сайт СПКФР. Вторым – журнал, который Вы сейчас и читаете. Эти ресурсы открыты для всех участников работы над формированием профессиональных стандартов финансовой индустрии. Мы надеемся на творческое и долговременное сотрудничество с Вами.



4

Александр Шохин: «Важно сформировать механизмы внедрения профессиональных стандартов в практику»

Международная научно-методическая конференция «Smart-технологии в образовании: портрет выпускника 2020»

стр. 60



8

О деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка



20

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка

Конференция «Профессиональные стандарты и образовательные программы: вектор и пути развития»

стр. 4 обложки



34

Александр Мурычев: «Не может быть инновационного развития без инновационных кадров»



40

Секретная информация о профквалификации



46

Константин Корищенко: «В этом году сертификаты получают десятки тысяч россиян»



48

Алексей Лебедев: «Реформы требуют усилий, ресурсов и знаний»



54

Сага о форсайте



62

Александр Жидков: «Профстандарты – инструмент очень важный и полезный, но не единственный»



66

Екатерина Каменева: «Нужно преподавать не только факты, но умение применять знания»



70

FinSkills Russia: удачный старт



74

Юлия Смирнова: «Независимая оценка поможет выпускникам найти свою первую работу»



78

Людмила Хоружий: «Бухгалтер должен обладать системным пониманием теории и практики бухгалтерского учета»



82

Вероника Шубаева: «Образовательные учреждения испытывают много трудностей в связи с перестройкой образовательных стандартов под конкретные запросы рынка труда»



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 11.04.2017.



Александр Шохин: «Важно сформировать механизмы внедрения профессиональных стандартов в практику»

Беседовал Дмитрий Бжезинский

Более года на российском рынке идет работа по созданию национальной системы профессиональных стандартов. Развитие этой темы комментирует президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), председатель Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям Александр Шохин.

– Александр Николаевич, для начала, несколько общих слов о проблеме: в чем заключается роль профстандартов, для чего они требуются государству, вузам и работодателям?

– Профессиональные стандарты – документы, устанавливающие требования к квалификации работника (знаниям, умениям, опыту работы, необходимым для выполнения определенных задач или профессиональных обязанностей), рассматриваются в настоящее время зарубежными и российскими экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества.

В период, который мы называем «годами реформ», вопросам поддержания в актуальном состоянии документов, регламентирующих требования к квалификациям работников, не уделялось должного внимания. Это привело не только к устареванию действующих квалификационных справочников, но и к распаду механизма их обновления. Поэтому в настоящее время важно не только создать систему профессиональных стандартов, представляющих актуальную характеристику профессиональных квалификаций, востребованных в экономике, но и сформировать устойчивые механизмы их актуализации и корректного внедрения в практику.

Профессиональные стандарты, разрабатываемые в России в настоящее время, создаются «не на пустом месте». Они являются приемниками традиционных квалификационных справочников (ЕТКС и КСД), но имеют несколько иную структуру и содержание, которое позволяет представить более полную и адекватную характеристику квалификации.

В сфере труда профессиональные стандарты важны для: формирования и поддержания высокого профессионального уровня рабочей силы, наиболее полно соответствующей потребностям производства и, следовательно, для обеспечения повышения производитель-

Профессиональные стандарты, разрабатываемые в России в настоящее время, создаются «не на пустом месте».

ности и конкурентоспособности; определения и формулирования потребностей в рабочей силе и профессиональной подготовке; эффективного, обоснованного подбора кадров и проведения «внутрифирменного» профессионального обучения; проведения оценки и аттестации квалификаций; развития мобильности рабочих кадров и др.

В сфере образования профессиональные стандарты используются при: разработке программ профессиональной образования и подготовки, методов оценки и аккредитации всех видов профессионального обучения, соответствующих потребностям экономики; обеспечении сопряженности образовательных программ разного уровня и вида и усиления целостности всей системы профессиональной подготовки и, следовательно, построения эффективной и гибкой системы, способной быстро и адекватно отвечать на изменения в социально-экономической сфере.

– Насколько работодатели, если говорить о коммерческих структурах, заинтересованы в существовании системы профстандартов?

– Коммерческие структуры заинтересованы не столько в системе профстандартов,

сколько в тех результатах, которые ожидаются от внедрения в практику данной системы. К таким результатам можно отнести, прежде всего, обеспечение более полного соответствия квалификаций работников требованиям производства (работодателей), что при соблюдении прочих условий, например, правильной организации производства, должно привести к увеличению производительности труда; снижению расходов на «профессиональную доводку» работников и, как следствие, повышение доходов бизнеса. Но бизнес не должен забывать, что без его участия

Основными задачами Национального совета как раз и являются создание условий и обеспечение баланса «квалификационного спроса и предложения» в российском обществе.

в разработке профессиональных стандартов создать качественные документы, корректно отражающие требования к квалификации работников в том или ином виде профессиональной деятельности, невозможно. Здесь необходима совместная конструктивная работа всех заинтересованных сторон: государство-бизнес-профессиональные сообщества.

– На ваш взгляд, в чем состоит роль государства при внедрении в практику профстандартов? Должно ли оно взять на себя функцию посредника между системой образования и требованиями (желаниями) работодателей?

– Государство является одним из заинтересованных участников данного процесса (внедрения профессиональных стандартов), т.к. государство у нас и один из крупнейших «провайдеров» образовательных услуг, и один из крупнейших работодателей. Поскольку государство обладает значительными ресурсами по организации тех или иных процессов, то, как нам в РСПП представляется, оно должно помочь в формировании и внедрении в практику единых правил и регламентов, обеспечивающих применение профстандартов. Это касается

и системы профессионального образования и обучения, и системы управления персоналом.

– При трудоустройстве вчерашние выпускники вузов нередко слышат в свой адрес – «Забудьте все, чему вас учили в институте». Видите ли вы в этом серьезную проблему для работодателей? Свидетельствует ли это о качестве профобразования в стране?

– «Борода» этого анекдота «скрывается за горизонтом»! Ровно это говорили многим выпускникам 60-х – 80-х лет прошлого столетия, но не всем. Как и сегодня, есть примеры высших учебных заведений, выпускники которых пользуются устойчивым высоким спросом на рынке труда не только у нас в стране, но и за рубежом. Но проблема соответствия квалификации выпускников организаций профессионального образования требованиям, предъявляемым к работникам в реальном секторе экономики, существует. Именно на преодоление (или хотя бы смягчение) данной проблемы направлена работа, которую РСПП совместно с партнерами ведет уже много лет. Начиная с 2014 г., в котором распоряжением Правительства РФ от 14.05.2014 № 817-р РСПП был определен исполнителем работ по разработке профессиональных стандартов для работников внебюджетной сферы с использованием средств государственного бюджета, активность и результативность РСПП в данном направлении существенно возросла. Расширился и перечень направлений, в который входит не только разработка профессиональных стандартов для внебюджетной сферы, но и внедрение профессиональных стандартов посредством проведения независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

– В принципе, насколько сегодня велик разрыв между фундаментальным образованием и необходимыми профессиональными компетенциями и навыками, требуемыми работодателями?

– Разрыв, безусловно, существует. Однако объективных методик его определения нет. Мы можем опираться только на косвенные данные и экспертные мнения. Надо понимать, что каким бы этот разрыв ни был, всегда надо стремиться его сократить. В этом процессе

нельзя останавливаться. Важно сформировать механизмы, которые бы позволяли автономно, без подключения «ручного управления», настраивать систему подготовки кадров на требования, предъявляемые к работникам «на производстве». Именно эти задачи – формирование организационных, нормативных, методических и экспертных основ механизмов, обеспечивающих баланс спроса и предложения квалификаций – решает Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Национальный совет был создан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 как консультационный орган при Президенте РФ по вопросам «создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации». Основными задачами Национального совета как раз и являются создание условий и обеспечение баланса «квалификационного спроса и предложения» в российском обществе.

– Насколько массово в настоящий момент российские компании применяют существующие профстандарты?

– О массовом применении российскими компаниями профессиональных стандартов говорить пока рано. Давайте вернемся к этому вопросу через год, а лучше через два. Было бы большой ошибкой форсировать внедрение профессиональных стандартов в практику. В текущем году продолжится работа по обеспечению внедрения профессиональных стандартов в практику: в практику разработки программ профессионального образования, в практику профессионально-общественной аккредитации программ, в практику оценке квалификаций и др.

Поскольку от года к году растет вовлеченность компаний в разработку профессиональных стандартов, то логично ожидать и рост активности компаний по применению профессиональных стандартов. Национальный совет в рамках своих полномочий будет обеспечивать всемерную поддержку и работодателей и системы профессионального образования в вопросах внедрения профессиональных стандартов.

– Какие отрасли экономики или, уже, профессии сегодня особо остро нуждаются

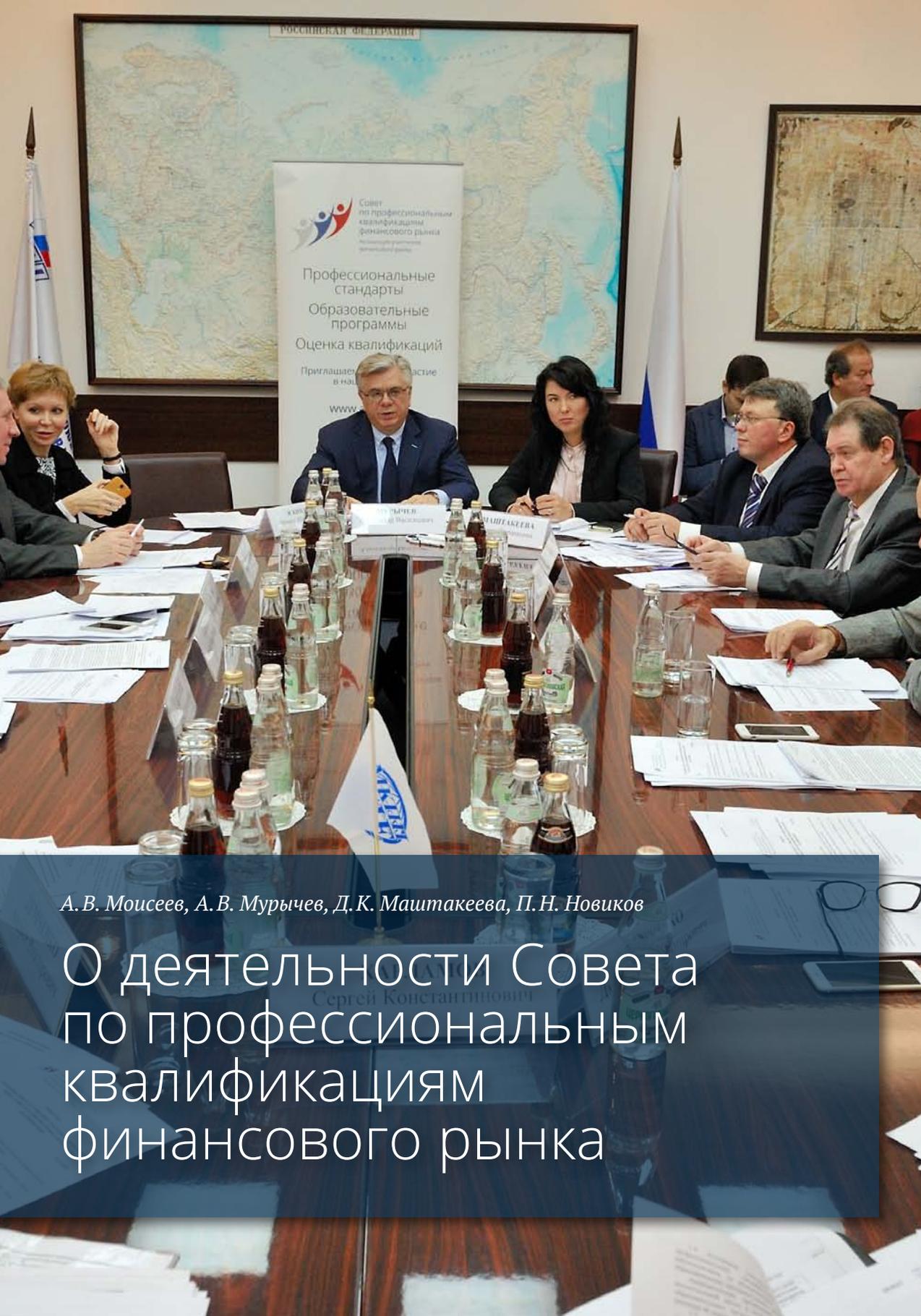


в разработке профстандартов, с точки зрения работодателей?

– Разработка профессиональных стандартов идет уже четвертый год. Так что все «острые» нужды уже удовлетворены. Но при формировании системы профессиональных стандартов важно обеспечить планомерность, системность работы. Чтобы «острые нужды» не возникали.

– Можно ли утверждать, что все существующие сегодня профессии учтены при разработке или актуализации профстандартов или остаются пробелы?

– Основные профессии, конечно же, учтены. К 1 января 2016 г. было утверждено 803 профессиональных стандарта, охватывающих более тридцати отраслей/областей профессиональной деятельности. В планах на 2016 году стоит разработка еще около 150 стандартов.



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

О деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка

В статье рассматриваются проблемы формирования и развития системы профессиональных квалификаций финансового рынка – исследование этой темы было начато в прошлом году. Раскрыты вопросы, связанные с основными направлениями многоаспектной деятельности в 2016 г. Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, функции и полномочия которого осуществляет Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций».

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (далее СПК финансового рынка), как и другие 27 профильных (отраслевых) советов, является ключевым звеном в организационной структуре развивающейся Национальной системы квалификаций, направленной на повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, усиление взаимодействия сфер труда и профессионального образования в целях достижения требуемого уровня подготовки выпускников и конкурентоспособности работников на рынке труда [1].

СПК финансового рынка состоит в настоящее время из 30 членов, включающих в том числе представителей органов государственного регулирования финансового рынка – Минфина России, Федерального казначейства, Центрального Банка Российской Федерации. Ассоциация участников финансового рынка существенно увеличила за год число своих членов, которых теперь насчитывается 98. В состав Ассоциации входят представители практически всех групп участников финансового рынка¹.

За прошедший год СПК финансового рынка, Ассоциацией была проведена существенная работа по всем основным направлениям, уточнена организационная структура, накоплен определенный опыт по новым, по сути, аспектам деятельности, появились как их более глубокое понимание, так и одновременно ряд проблем, требующих решения.

В настоящее время в Совете созданы и функционируют восемь комиссий по следующим видам профессиональной деятельности:

- комиссия по профессиональным квалификациям в области управления рисками (риск-менеджмента);
- комиссия по профессиональным квалификациям в области бухгалтерского учета;
- комиссия по профессиональным квалификациям в области банковской деятельности;
- комиссия по профессиональным квалификациям в области внутреннего контроля и внутреннего аудита;
- комиссия по профессиональным квалификациям в области оценочной деятельности;
- комиссия по профессиональным квалификациям в сфере социального страхования;
- комиссия по профессиональным квалификациям на рынке ценных бумаг;
- комиссия по профессиональным квалификациям специалистов страхового рынка.

Названные комиссии являются важными рабочими органами СПК финансового рынка, сформированы для реализации его полномочий в сегментах профессиональной деятельности и выполняют соответствующие функции в конкретных областях и видах финансовой деятельности, по профильным профстандартам². В Совете также созданы постоянно действующие органы – Центр аттестации по отбору органи-

2. Положение о порядке создания и деятельности комиссии по профессиональным квалификациям утверждено Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол № 7 от 17.12.2014).

1. См. сайт Ассоциации участников финансового рынка (www.asprof.ru).

заций для проведения независимой оценки квалификаций, Центр экспертизы и актуализации профессиональных и образовательных стандартов, Аккредитационный совет.

Проанализируем далее основные направления деятельности СПК финансового рынка, Ассоциации, предварив или сопроводив их анализом ряда научно-теоретических и практических положений.

Проведенный мониторинг перспективных, новых, востребованных в финансовом секторе страны профессий позволил включить в соответствующий справочник³ и описать более 30 их наименований, по большинству из которых утверждены профстандарты. Среди них: аудитор, бухгалтер, специалист казначейства банка, специалист по финансовому консультированию, специалист по платежным системам, специалист по работе с залогами, специалист по ипотечному кредитованию, специалист по кредитному брокериджу, специалист по финансовому мониторингу, специалист по страхованию и т.д.

Необходимость этой работы существенно возросла в связи с внесениями изменений в законодательство о занятости населения⁴. С 2017 г. введена новая статья, в которой установлено, что государственный информационный ресурс «Справочник профессий» (далее – справочник профессий) является базовым государственным информационным ресурсом, который содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях и размещается в федеральной государственной информационной системе «Единая система нормативной справочной информации». Актуализация справочника профессий должна осуществляться ежегодно. При этом деление профессий в справочнике носит в определенной мере условный характер, поскольку в перспективе, по мере развития финансового рынка, финансовой сферы в целом они могут как ин-

тегрироваться, сопрягаться, так и разделяться, что, естественно, вызовет соответствующую актуализацию профстандартов с учетом изменившегося разделения труда. Информация о профессиях может применяться различными пользователями, в том числе работодателями и иными заинтересованными лицами при формировании предложений по разработке и актуализации профстандартов.

Применение справочника профессий позволит также формировать предложения по разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и образовательных программ. Это будет способствовать обеспечению потребности экономики в квалифицированных работниках, в том числе, по имеющимся прогнозам, за счет:

- сокращения сроков повышения квалификации и переподготовки кадров не менее чем на 10% при более точном запросе к системе образования, что позволит снизить расходы работодателей и бюджетов всех уровней на данные цели в среднем на 3,5 млрд руб. ежегодно;
- снижения потерь рабочего времени и сокращения периода адаптации на новом рабочем месте при трудоустройстве, перемещении внутри организации, при освоении новой работы (в среднем этот период оценивается в два месяца) – до одного месяца.

С учетом указанного ожидаемый эффект сокращения издержек работодателей составит до 1,7 млрд руб.

Применение справочника профессий за счет обеспечения правильного выбора профессии и оптимального построения карьеры гражданами также будет способствовать снижению расходов бюджетов всех уровней на социальные пособия по безработице и нуждаемости.

Переходя к деятельности СПК финансового рынка по разработке и актуализации профстандартов, отметим, что в настоящее время Минтрудом России утверждено в установленном порядке 30 профильных профессиональных стандартов. Кроме перечисленных выше назовем такие профстандарты, как «Специалист по факторинговым операциям», «Специалист рынка ценных бумаг», «Специалист по внутрен-

нему контролю», «Специалист по организации назначения и выплаты пенсии», «Специалист по организации и установлению выплат социального характера», «Специалист по работе с просроченной задолженностью» и др.

В стадии утверждения Минтрудом России находятся следующие профстандарты: «Актуарий (специалист по актуарной деятельности)», «Специалист в области лизинга», «Специалист по операциям с драгоценными металлами», «Специалист по потребительскому кредитованию», «Специалист по платежным услугам», «Специалист операций на межбанковском рынке», «Специалист дистанционного банковского обслуживания», «Специалист по управлению проектами государственно-частного партнерства». Дорабатываются по результатам профессионально-общественных обсуждений профстандарты «Специалист по банковскому делу», «Специалист по автоматизированным банковским системам», «Специалист по форекс-брокериджу», «Специалист по экономической безопасности».

И, наконец, в стадии разработки находятся такие профстандарты, как: «Консультант по налогам и сборам», «Специалист по представлению коммерческих, корпоративных интересов и взаимодействию с органами государственной и муниципальной власти (представитель коммерческих интересов, лоббист)», «Финансовый управляющий». Кроме того, под эгидой СПК финансового рынка осуществляется разработка ряда проектов профстандартов, по видам профессиональной деятельности которых отсутствуют советы: «Маркетолог», «Специалист по управлению процессами», «Специалист в области охранной деятельности», «Специалист в области детективной деятельности», «Предприниматель». В данном случае СПК финансового рынка, созданный изначально на базе РСПП, выступает в качестве своего рода «инкубатора».

Возвращаясь к проблеме разделения труда, отметим, что в принятых и разрабатываемых профстандартах имеют место такие формы его проявления, как универсализация, дифференциация и диверсификация, что обусловлено спецификой видов профессиональной деятельности на финансовом рынке.

Целесообразно выделить проблему актуализации принятых профстандартов⁵. Поскольку этот вопрос достаточно подробно освещен в [2], ограничимся следующим. При актуализации надо учитывать, во-первых, изменения нормативно-правовых условий функционирования видов профессиональной деятельности, тенденций развития финансового рынка, финансовых продуктов, инструментов, услуг, технологий, подготовки системой образования кадров финансово-экономического профиля и, во-вторых, опыт применения профстандартов в кадровом менеджменте и разработки на их основе образовательных стандартов и программ.

За прошедший год СПК финансового рынка, Ассоциацией была проведена существенная работа по всем основным направлениям.

Исходя из этого выделяют формальные и содержательные причины, определяющие необходимость внесения соответствующих изменений в действующие профстандарты. Так, например, содержательными причинами являются новые требования к профессиям, вызванные изменением разделения труда, набора трудовых функций, выполняемых работником, а также появление принципиально новых предметов деятельности (как объективной основы формирования новых профессий) из-за появления новых продуктов, услуг.

Безусловно, разработка профстандарта не самоцель, он представляет собой многофункциональный документ, предназначенный для практического применения в сфере труда, занятости, профессионального образования, при независимой оценке квалификации.

5. Под актуализацией профстандарта понимается этап его жизненного цикла, предполагающий анализ и обсуждение накопленных замечаний, предложений при использовании профстандарта, принятие решения о необходимости его изменения и внесение изменений.

3. Справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования (утвержден приказом Минтруда России от 02.11.2015 № 832).

4. Федеральный закон от 28 декабря 2016 г № 495-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

В аспекте применения профстандартов рассмотрим далее такое значимое направление деятельности СПК финансового рынка, как определение, описание и утверждение наименований квалификаций, подлежащих независимой оценке. Необходимость этого вызвана тем, что в содержании профстандартов перечень квалификаций, подлежащих оценке, в явном виде отсутствует.

Профстандарт представляет собой многофункциональный документ, предназначенный для практического применения в сфере труда, занятости, профессионального образования.

Не останавливаясь подробно на лингвистическом аппарате, опираясь на современные публикации по этому вопросу, в частности [3; 4], считаем целесообразным еще раз кратко раскрыть ключевое понятие «квалификация». Проведенное НИУ ВШЭ исследование, доклад об основных результатах которого был представлен в декабре 2016 г. на Втором Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России»⁶, показало, что содержание понятия квалификации различается между странами, а в ряде стран его правовое определение отсутствует.

В нашей стране имеют место два правовых определения. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» под квалификацией понимается уровень знаний, умений и навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности (квалификация «по образованию»), а в Трудовом кодексе Российской Федерации квалификация работника трактуется как уровень знаний,

умений, профессиональных навыков и опыта работы (квалификация «по труду»). Кроме того, при независимой оценке квалификации понятие квалификации, на соответствие которой требованиям профстандарта и проводится эта процедура, используется несколько в другом аспекте («оценочная» квалификация).

Содержание трех приведенных подходов к квалификации, цели ее применения, наименования могут различаться, однако общим в них остается (с точки зрения сферы труда) разделение труда в различных его проявлениях, а также то, что одной из граней квалификации, ее деятельностным проявлением выступает профессиональная компетенция как способность применения знаний, умений, навыков, личностных качеств и опыта в профессиональной деятельности [5]. Поэтому, как отмечается в резолюции Второго Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России», необходимо проведение работы по обеспечению преемственности процедур независимой оценки квалификации и присвоения профессиональных квалификаций выпускникам образовательных организаций – потенциальным работникам, уточнению статуса и взаимосвязи академических и профессиональных квалификаций, гармонизации терминологического аппарата сферы труда и сферы профессионального образования в части управления профессиями и квалификациями⁷.

СПК финансового рынка на основе 23 утвержденных профстандартов определены и описаны 58 наименований «оценочных» квалификаций. Перечислим некоторые из них: кредитный брокер, 7 уровень квалификации; финансовый консультант, 7 уровень; младший финансовый консультант, 6 уровень; специалист по платежным системам, 6 уровень; специалист (тьютор) по финансовому просвещению, 7 уровень; специалист по микрофинансовым операциям, 5 уровень; менеджер по продажам страховых продуктов, 6 уровень. Можно также назвать несколько наименований профессиональных квалификаций различных уровней оценщиков (оценщик объектов различной категории сложности, кадастровый оценщик,



оценщик интеллектуальной собственности, эксперт-оценщик и т. д.), а также бухгалтеров (бухгалтер организации государственного сектора, бухгалтер финансовой организации) и главных бухгалтеров (12 наименований квалификаций).

Все наименования квалификаций утверждены Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Уровни квалификации соответствуют требованиям, установленным Минтрудом России⁸. При этом считаем нужным обратить внимание на следующее. Принятые показатели (дескрипторы) уровней квалификации – полномочия и ответственность, характер умений, характер знаний – связаны с классом (типом) решаемых задач и в целом с самим трудом, трудовой деятельностью работника как таковой с различных сторон и в различных ее проявлениях.

В то же время, исходя из содержания профстандартов, показателей уровней квалификации, не просматривается их привязка к таким важным составным частям трудовых отношений, как система оплаты труда и тарификация.

Заметим, что в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных

стандартов⁹ было определено, что профстандарты применяются работодателями, в том числе при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда. Однако после введения в Трудовой кодекс статьи 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов»¹⁰, где о тарификации и системах оплаты труда вообще не упоминается, из новой редакции вышеуказанного постановления Правительства РФ все вопросы, связанные с применением профстандартов, были исключены.

Поэтому и с научной, и с практической точек зрения для более глубокого понимания этой проблемы, поиска подходов к возможному уточнению показателей уровней квалификации целесообразно в дальнейшем провести комплексный анализ различных видов труда на финансовом рынке, в финансовой сфере в целях их сопоставления с девятью установленными Минтрудом России уровнями квалификации и последующего отражения выявленных особенностей в разделе «Другие характеристики»

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

10. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

6. В Москве прошел Второй Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России» / РСПП (<http://rspp.ru/news/view/10798>).

7. <http://rspp.ru/news/view/10798>.

8. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148-н.

при описании обобщенных трудовых функций (трудовых функций) в профстандарте. Речь идет о труде простом и сложном (сложность труда определяется как квалификация работ), абстрактном и конкретном, квалифицированном, интеллектуальном, умственном, в том числе административном как специальном виде умственного труда, назначением которого является непосредственное управление действиями работников в процессе их трудовой деятельности [6].

Естественно, что на разных уровнях квалификации эти виды труда имеют различный удельный вес. Так, например, на 8 и 9 уровнях квалификации трудовая деятельность является прежде всего интеллектуальной, технологически насыщенной, состоящей в основном в осмысливании и продуцировании сложнейшей управленческой и иной информации. Важно подчеркнуть, что на разных уровнях квалификации проявления трудовой деятельности в различных секторах экономики имеет свою специфику, в том числе и в финансовой сфере, на финансовом рынке.

В 2016 г. СПК финансового рынка в рамках апробационного периода разработал внутреннюю нормативную базу для реализации независимой оценки квалификации специалистов финансового рынка. В дополнение к типовым положениям Национального совета при Прези-

денте Российской Федерации по профессиональным квалификациям принят ряд документов, необходимых для проведения процедуры независимой оценки квалификаций, а также прошедшие валидацию 46 комплектов оценочных средств на базе утвержденных наименований квалификаций.

В рамках пилотного проекта начали работу 11 центров оценки квалификаций специалистов по бухгалтерскому учету, оценочной деятельности, управлению рисками, внутреннему контролю, в области банковского дела. Независимую оценку прошло более 300 соискателей, подтвердивших свою квалификацию в ходе профессиональных экзаменов, смоделированных под реальную ситуацию.

Важнейшим направлением практического применения профстандартов стал их учет в системе профессионального образования и обучения, характеризующий ее восприимчивость к сигналам со стороны рынка труда и регулирующий степень ее «погружения» в сферу труда. Здесь важно было определить совместные приоритеты и зоны ответственности с учетом того, что роль этих сигналов выполняют профстандарты, которые могут меняться быстрее, чем образовательные стандарты [7].

Считаем также необходимым обратить внимание на следующую проблему. В новой редакции Федерального закона «О занятости

населения в Российской Федерации» указано, что справочник профессий может применяться при обеспечении непрерывной и сбалансированной подготовки кадров, в т. ч. опережающей подготовки. Правовое толкование термина «подготовка» дается в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 196): «...подготовка работников (профессиональное образование и обучение) ...». Что же касается термина «опережающая подготовка», то, поскольку он трактуется далеко не однозначно, опираясь на проведенные исследования, выделим три подхода.

Во-первых, содержание и характер профессионального образования должны соответствовать требованиям техники и технологиям, которые пока еще не существуют, но возможность внедрения которых уже просматривается. Данный подход можно определить как преимущественно прогностически-технократический, направленный на достижение максимума профессиональной активности работника.

Во-вторых, количество работников высококвалифицированного труда должно опережать существующий спрос экономики в кадрах подобной квалификации в целях формирования образовательного-профессионального потенциала, способного «развернуться» в будущем и при иных условиях. Данный подход – экономически ориентированный, направленный на максимизацию экономической отдачи профессионального потенциала общества.

В-третьих, развитие все более качественных профессиональных знаний и умений, компетенций должно происходить в целях повышения стоимости рабочей силы и способностей работников как человеческого капитала данного общества, способного давать высокие дивиденды индивидуального и общественного характера в течение длительного времени. Такой подход можно определить как преимущественно личностный, экономически детерминированный [8].

Сегодня, в условиях рыночной экономики, единичный, конкретный работодатель в большей мере заинтересован в наличии у работника компетенций для профессионального выполнения конкретного (но не обязательно узкого) вида работ, что предполагает достаточно узкую профессиональную ориентацию самого образования. Но наряду с этим в рамках инно-

вационной экономики ускоряющимися темпами обновляются технологии производства, его организация. Соответственно, быстро меняется содержание труда всех категорий работников, при этом общей тенденцией становятся его возрастающая интеллектуализация, инновационный характер, индивидуальная и коллективная

Все наименования квалификаций утверждены Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

ответственность работников за результаты своей деятельности. Эти обстоятельства выдвигают в первую очередь требования подготовки работника более широкого профессионального профиля, не замыкающегося на узком круге конкретных видов труда.

Отсюда можно выделить два основных противоречия. Во-первых, между требованиями многих работодателей к профессионально-специализированной подготовке работника и необходимостью формирования у обучаемого достаточно широкого профессионального профиля, базирующегося на его личностных свойствах и качествах. Во-вторых, между высоким уровнем социальной защищенности работника как высококвалифицированного исполнителя, но только в данных, сложившихся условиях производства, и стратегической его защищенностью как профессионала широкого профиля, способного к быстрой адаптации в новых условиях деятельности. Разрешить эти противоречия можно, лишь выходя на системное решение проблемы, для чего необходима постоянная и заинтересованная совместная работа сферы труда и сферы профессионального образования в лице субъектов этого взаимодействия [9; 10].

Исходя из этого было подписано Соглашение о формировании и поддержке функционирования системы профессиональных квалификаций в сфере финансового рынка



между СПК финансового рынка и Федеральным учебно-методическим объединением «Экономика и управление» (ФУМО).

Важнейшим направлением практического применения профстандартов стал их учет в системе профессионального образования и обучения.

В рамках Соглашения достигнута договоренность об оказании взаимного содействия по следующим направлениям:

- формирование отраслевой рамки квалификаций, описание видов профессиональной деятельности;
- определение потребности в формировании новых и актуализации утвержденных профессиональных стандартов в сфере финансового рынка;
- определение потребностей сферы финансового рынка в профессиональном образовании и обучении;
- формирование позиции по сопряжению профессиональных стандартов в сфере финансового рынка и федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования;
- определение потребности в актуализации перечня направлений подготовки и специальностей высшего образования, формировании и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) высшего образования по направлениям подготовки, связанным с финансовым рынком, и примерных основных образовательных программ профессионального образования;
- экспертиза и оценка основных профессиональных образовательных программ профессионального образования, в том числе в рамках процедуры профессионально-общественной аккредитации (ПОА).

Аналогичное соглашение подписано с профильным ФУМО среднего профессионального образования.

На рассмотрение и согласование СПК финансового рынка от ФУМО представлено 13 проектов ФГОС по направлениям «Экономика» (бакалавриат), «Экономика» (магистратура), «Финансы и кредит» (магистратура), «Государственный аудит» (магистратура) и т.д.

СПК финансового рынка в лице Ассоциации участников финансового рынка включен в качестве аккредитующей организации в Национальный реестр профессионально-общественной аккредитации (<http://nspkrf.ru>).

В установленном порядке была проведена ПОА образовательных программ трех ведущих вузов страны:

- Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации: «Страховой бизнес» (магистратура); «Управление рисками компаний, страхование и экономическая безопасность» (магистратура); «Оценка бизнеса и корпоративные финансы» (магистратура); «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (среднее профессиональное образование);
- Санкт-Петербургский государственный экономический университет: «Оценка бизнеса» (магистратура); «Ценные бумаги и производные финансовые инструменты» (магистратура);
- РАНХиГС: «Фондовые рынки и технологии» (бакалавриат); «Учет, анализ и аудит» (бакалавриат); «Финансы и кредит» (бакалавриат); «Банки, финансы, инвестиции» (магистратура); «Финансы: учет, анализ, аудит» (магистратура).

Для проведения ПОА было подготовлено 42 эксперта по специальной программе, учитывающей несколько различные подходы к оценке программ ФУМО и СПК и направленной в том числе на снятие возникающих противоречий, достижение договоренностей.

Кроме названной программы СПК финансового рынка совместно с Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации принял участие в разработке программ дополнительного профессионального образования, учитывающих требования профстандартов. В их числе – 13 программ повышения квалификации (в частности, для эксперта по независимой оценке квалификаций



специалистов финансового рынка) и четыре программы профессиональной переподготовки. Потребность в разработке этих программ была выявлена на основе мониторинга рынка труда в финансовой сфере.

На созданном сайте Совета (Ассоциации) – www.asprof.ru – осуществляется информационное сопровождение деятельности, отражающее все вопросы его функционирования.

Завершая анализ деятельности СПК финансового рынка за прошедший период, важно иметь в виду произошедшие изменения нормативно-правовой базы. Так, Федеральным законом «О независимой оценке квалификации»¹¹, вступившим в силу с 1 января 2017 г. и направленным в т. ч. на реализацию применения профстандартов, в ст. 7 определены основные положения, связанные с деятельностью советов по профессиональным квалификациям. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 9 указанного закона Минтруд России издал соответствующий приказ¹², утверждающий примерное Положение

об СПК, на основе которого разрабатываются положения о конкретных советах.

В примерном Положении уточнены и конкретизированы прежние функции СПК, а также добавлены новые. Речь идет о системной последовательной деятельности по организации независимой оценки квалификации, а также о мониторинге рынка труда и обеспечении его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании, разработке и актуализации профстандартов, проведении экспертизы (заметим, что в прежнем Положении об СПК этого термина не было) ФГОС профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профстандартам, организация профессионально-общественной аккредитации образовательных программ всех уровней и видов.

СПК финансового рынка, работая с опережением, реализовывал многие из этих функций уже в 2016 г., что было показано выше. Одновременно на основе Федерального закона «О независимой оценке квалификации», Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 670 деятельность СПК финансового рынка уточняется с учетом новых приказов Минтруда России в области оценки квалификаций. Так, принятые наименования квалификаций и требования к ним, на соответствие которым проводится оценка, должны быть утверждены и внесены в соответствующий

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

12. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 № 758н «Об утверждении примерного положения о Совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения Совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий».

реестр Национальным агентством развития квалификаций в установленном порядке¹³. Что касается оценочных средств по соответствующим квалификациям, то их утверждение законодательством отнесено к полномочиям советов по профессиональным квалификациям.

Заключение

Деятельность Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, Ассоциации в 2016 г. была направлена на формирование единого пространства профильных квалификаций, снижение диспропорций между квалификациями и их уровнями, требуемыми работодателями и имеющимися у работников финансовой сферы, поиск на этой основе подходов к оптимизации бюджетных расходов на финансово-экономическое образование.

Обратим внимание на некоторые проблемы.

Об одной из них авторы уже писали ранее [1], она же прозвучала и на Втором Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России». Речь идет о том, что в соответствии с действующим порядком¹⁴ уже разработанный и представленный в Минтруд России проект профстандарта направляется им в соответствующий профильный федеральный орган исполнительной власти. Затем в течение 15 календарных дней со дня поступления проек-

та профстандарта ФОИВ направляет в Минтруд России свои замечания и предложения. Иными словами, «на входе», т. е. в самом начале разработки профстандарта, а именно при определении его названия и вида профессиональной деятельности, профильный федеральный орган официально не участвует в стратегии формирования этого документа.

Говоря о справочнике профессий, следует подчеркнуть следующее важное методологическое положение. Нужно договариваться о минимально допустимом уровне разделения труда, ниже которого в справочнике не должно быть наименований профессий. Иначе мы можем «снизить» уровень и требования к образованию, в котором в соответствии с законодательством за основу берутся профстандарты, отражающие профессии. Естественно, что должна учитываться специфика финансовой сферы и особенности высшего и среднего профессионального финансово-экономического образования, классы и типы решаемых задач, адекватных соответствующим уровням квалификации.

Исходя из принятого Федерального закона «О независимой оценке квалификации», эту оценку предполагается рассматривать: 1) как функцию, аргументом которой (т. е. предметом, ее обуславливающим) является сам профстандарт, поскольку речь идет о подтверждении соответствия квалификации соискателя требованиям именно профстандарта; 2) как процесс сопоставления с тем или иным объектом значений такой функции (квалификацией); 3) как процесс соотнесения хода или результата деятельности с эталоном, которым является профстандарт и его требования к квалификации; 4) как результат процесса (т. е. значение функции), подтверждающий (или не подтверждающий) квалификацию работника.

Библиография

1. Моисеев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 2.
2. Смирнова Ю.В., Новиков П.Н. Об актуализации профессиональных стандартов для проведения независимой оценки квалификации // Проблемы современной науки и образования. 2016. № 31 (73).

3. Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие. М.: Перо, 2016.
4. Новиков П.Н., Новикова Т.Р. Профессиональные стандарты финансовой деятельности — понятийный аппарат // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 31.
5. Есенина Е.Ю. Понятийная основа современного профессионального образования / Под общей ред. д. п. н., проф. В.И. Блинова. М.: Перо, 2015.
7. Экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. 2-е изд. М.: Институт новой экономики, 2008.
8. Шохин А.Н. Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива // Бизнес России. 2015. № 3–4.
9. Новиков П.Н., Зуев В.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие. М.: РГАТиЗ, 2000.
10. Какое среднее профессиональное образование нужно России в XXI веке / Под общей ред. д. п. н., к. э. н. В.М. Демина. М.: ИПР СПО, 2003.
12. Осипова И.В. Реализация инновационной стратегии в программе развития образования // Государственный университет Минфина России. Финансовый журнал. 2012. № 4.

Авторы



Моисеев Алексей Владимирович,
заместитель Министра финансов Российской Федерации
(e-mail: priemnaya_moiseev@minfin.ru)



Мурычев Александр Васильевич,
д. э. н., исполнительный вице-президент РСПП, председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, председатель совета Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций»
(e-mail: priemstav@rssp.ru)



Маштакеева Диана Каримовна,
директор Научно-образовательного института развития профессиональных компетенций и квалификаций Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, генеральный директор Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций»
(e-mail: dmashtakeeva@gmail.com)



Новиков Петр Николаевич,
д. п. н., проф., гл. науч. сотр. Центра методологии бухгалтерского учета Научно-исследовательского финансового института, эксперт-аналитик Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций»
(e-mail: pnovikov@nifi.ru)

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 стан-

дартов 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.

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка

Как это работает >>>



Член Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, председатель СПКФР Александр Васильевич Мурычев

Уважаемые коллеги!

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!

Для достижения целей своей деятельности Ассоциация в установленном законодательством порядке:

- организует взаимодействие с организациями, объединяющими субъектов профессиональной или предпринимательской деятельности, их национальными и другими объединениями;
- определяет приоритетные направления развития отраслевой системы квалификаций финансового рынка;
- проводит консультации по вопросам деятельности отраслевой системы квалификаций финансового рынка;
- согласовывает позиции работодателей и их объединений, профессиональных сооб-

ществ, федеральных органов исполнительной власти, образовательных и научных учреждений, иных организаций в пределах своей компетенции;

- приглашает для участия в своей деятельности представителей организации и лиц, не являющихся членами Ассоциаций;
- создает профильные экспертные (рабочие) группы с привлечением ученых и специалистов;
- проводит мероприятия для широкого обсуждения проблем развития профессиональных квалификаций финансового рынка в Российской Федерации;
- подготовка и экспертиза (аудит) документации.



Генеральный директор Диана Каримовна Машатаева

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 задаче решается в творческом взаимодействии с работодателями, государственными институтами, высшей школой. За два года СПКФР многое сделал. Фундамент системной работы заложен. И это вдохновляет нас на еще более активную деятельность.

Желаю успеха всем нам!

Как вступить в СПКФР?

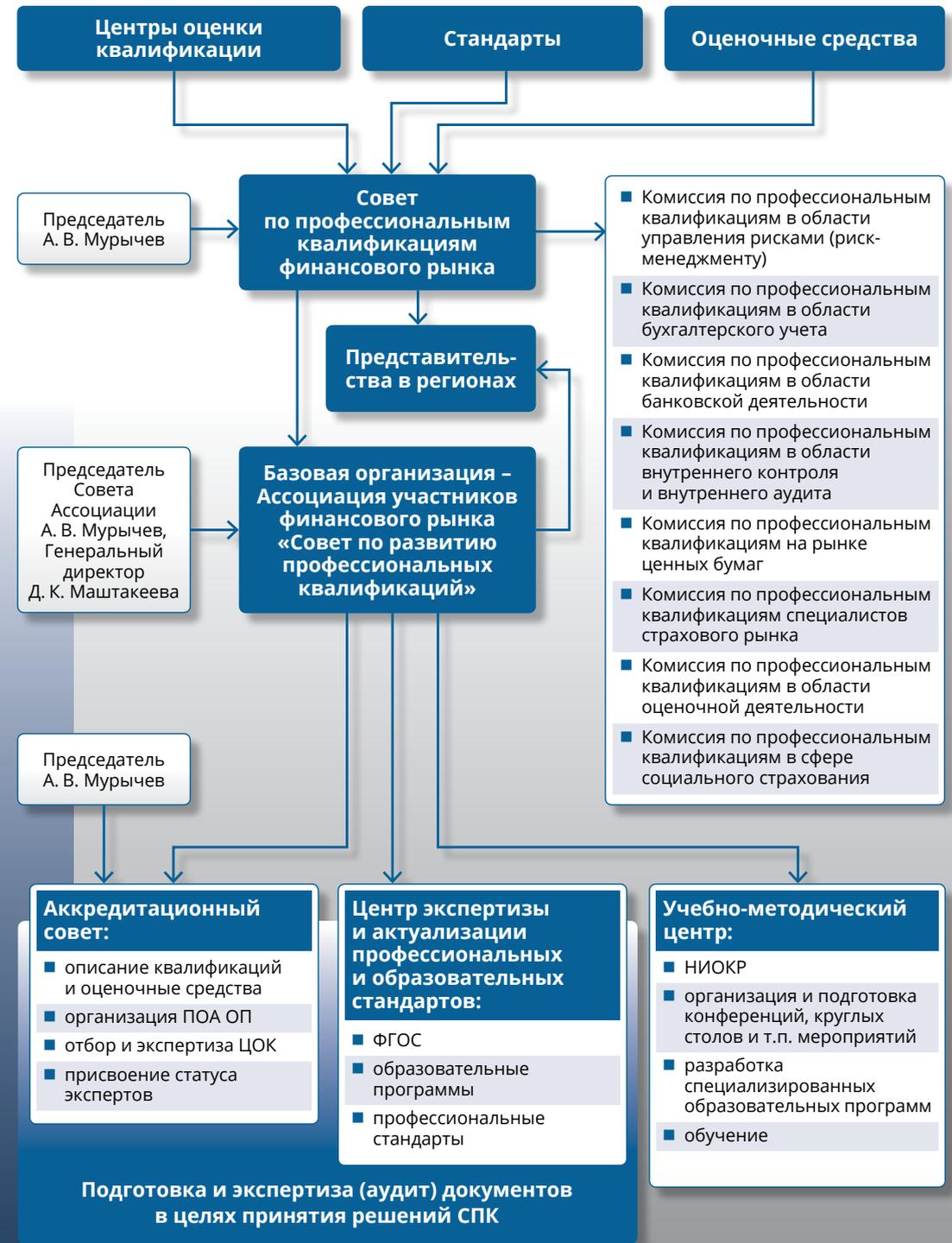
Заполнить на сайте asprof.ru заявление установленного образца.

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.

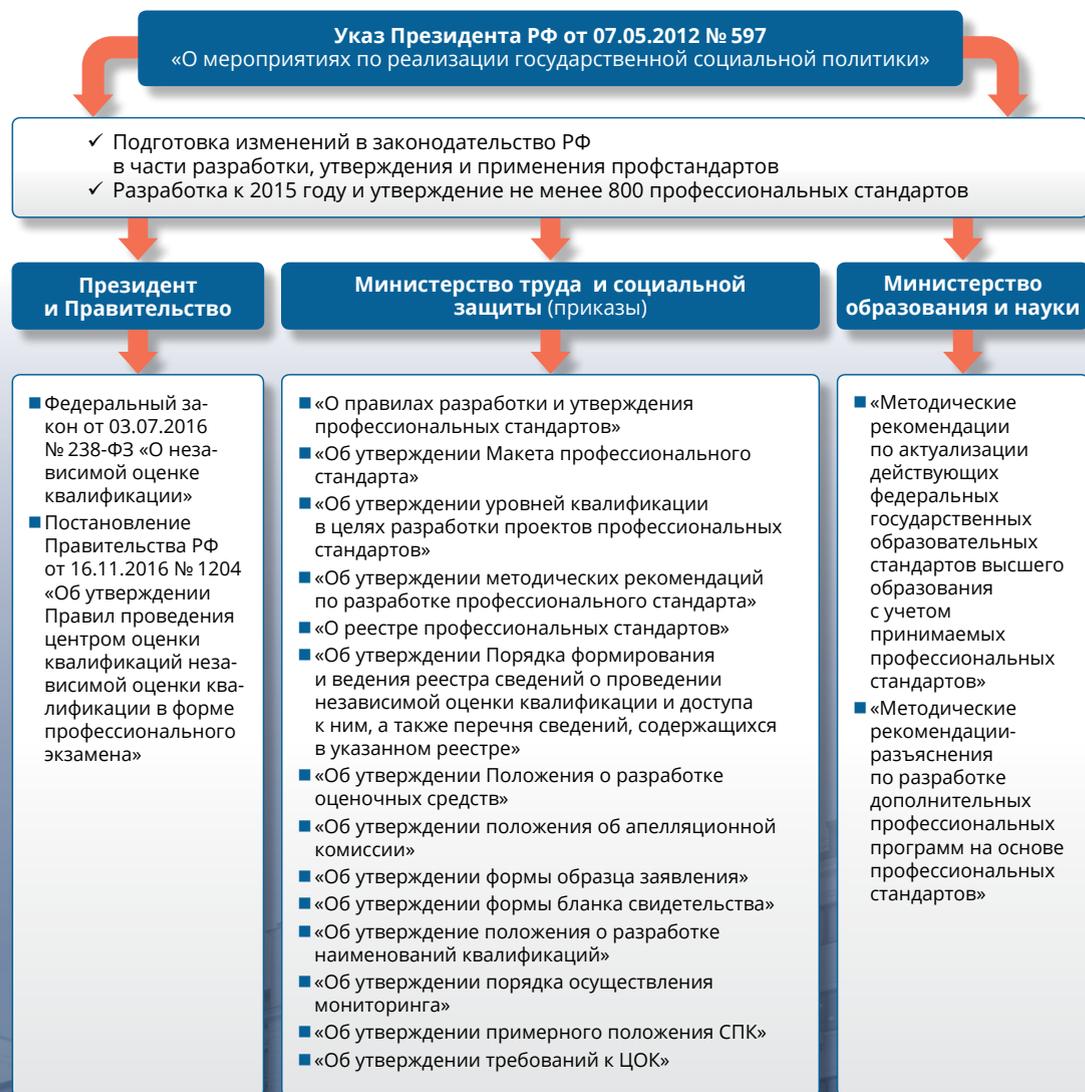
Направить документы почтой на адрес СПКФР и сканы документов по электронной почте.



Структура СПКФР



Национальная система квалификаций: правовые основы



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.



Экспертиза и актуализация образовательных стандартов

Цель этой работы – формирование отраслевой рамки квалификаций, включая экспертизу профессиональных стандартов в сфере финансового рынка и формирование предложений по их актуализации и сопряжению с федеральными государственными образовательными стандартами; экспертизу федеральных государственных образовательных стандартов и формирование предложений по их актуализации на основе профессиональных стандартов; предварительную экспертизу и оценку профессиональных образовательных программ на готовность к профессионально-общественной аккредитации.



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), наукоемкости 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 стандартам (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 квалификаций занимается Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка.



Как получить аккредитацию в качестве ЦОК?

- изучить нормативные документы на сайте asprof.ru
- заполнить на сайте asprof.ru заявление установленного образца.
- 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 порядку 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.

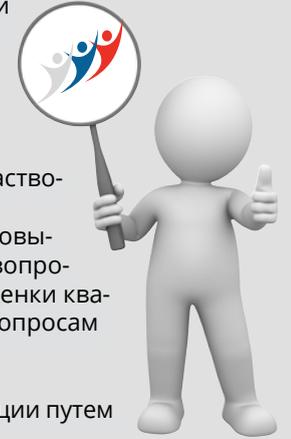


Как стать экспертом ЦОК?

ЦОК при наделении полномочием на проведение независимой оценки квалификации представляет в Совет для подтверждения квалификации эксперта копии документов:

- копию документа, удостоверяющего личность;
- копию 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 специализированной подготовки по вопросам национальной системы квалификации (независимой оценки квалификации), в том числе дополнительное образование по вопросам разработки и экспертизы оценочных средств;
- согласие на обработку персональных данных.

Эксперт обеспечивает подтверждение уровня своей квалификации путем повышения квалификации.



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.



Организация деятельности по независимой оценке квалификаций

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

Цель независимой оценки квалификаций – подтверждение соответствия профессиональной квалификации соискателя положениям профессионального стандарта. Эту деятельность осуществляет центр оценки квалификации (ЦОК), с удостоверением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации.

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профес-

сионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций. 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 автоматизирован. На сайте СПКФР также предусмотрена возможность подать апелляцию на результаты экзамена, если решение ЦОК не удовлетворяет соискателя.

Как стать экспертом ПОА?

Эксперт ПОА должен являться представителем работодателей и их объединений или общественных и профессиональных сообществ или образовательных организаций.

Для установления полномочий эксперта претендент представляет в Совет:

- заявление (форма размещена на сайте Совета);
- копию документа, удостоверяющего личность;
- копии документов, подтверждающих соответствие полученного образования и опыта работы (документов об образовании и о квалификации, ученой степени, ученом звании, о повышении квалификации, об участии в аккредитационной экспертизе, трудовой книжки и / или договоров о выполнении претендентом работ (услуг) в области аккредитационной экспертизы за последние 5 лет);
- документы, подтверждающие прохождение курса (курсов) повышения квалификации специализированной подготовки по программам экспертов по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ финансовых рынков.

Эксперт обеспечивает подтверждение уровня своей квалификации путем ежегодного повышения квалификации.



Организация деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

Цель – проведение профессионально-общественной аккредитации (ПОА) основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

ПОА представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такие образовательные программы в конкретной образовательной организации, которые отвечают требованиям профессиональных стандартов и иным требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.



Базовые требования ПОА:

- внедрение института независимой оценки квалификаций слушателей и выпускников через договоры сетевого взаимодействия между ЦОК и образовательными учреждениями;
- наличие профильных дисциплин, ориентированных на профессиональные квалификации;
- высокая квалификация ведущих преподавателей, подтвержденная профессиональными сертификатами.



Учебно-методический центр

Учебно-методический центр Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка ориентирован на подготовку экспертов профессионально-общественной квалификации (ПОА) и центров оценки квалификаций (ЦОК).

Как пройти процедуру ПОА?

- изучить информационный ресурс www.asprof.ru;
- подать заявление установленного образца;
- подписать договор о ПОА;
- провести самообследование образовательной программы и подготовить соответствующий отчет для аккредитационной экспертизы.

С подробным алгоритмом проведения процедуры ПОА можно ознакомиться на сайте asprof.ru

Функционал Учебно-методического центра:

- повышение информированности работников и работодателей о системе профессиональных стандартов;
- создание системы единых требований к экспертам ПОА и экспертам ЦОК, к профессорско-преподавательскому составу;
- организация и проведение научно-исследовательских работ направленных на информирование работников и работодателей о системе профессиональных стандартов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение информированности работников и работодателей на переход к системе профессиональных стандартов.

Усилия Учебно-методического центра Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка направлены на создания централизованных программ информирования работников и работодателей, поддержания пропаганды системы в целом.



Председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, председатель совета Ассоциации региональных банков России, вице-президент РСПП Александр Мурычев призывает работодателей активнее включиться в работу по формированию профессиональных стандартов.

– После традиционной встречи банкиров с руководством Центробанка в Бору какие вас впечатления? Есть взаимопонимание банковского сообщества и регулятора? Каким будет конечный формат истории с пропорциональным регулированием?

– Любые мероприятия, основанные на таком общении руководства Центрального банка и банковского сообщества, уже говорят о том, что позиции могут сближаться: встречи волей-неволей подвигают к некоему компромиссу в разных проблемных нормативных актах, проекты которых Центральный банк выносит на обсуждение банковского сообщества. Казалось бы, банков все меньше и меньше, а желающих попасть в Бор становится все больше и больше. И это говорит об особом текущем положении вещей. Понятно, что сейчас есть напряжение в плане дальнейших перспектив рынка после принятия закона о пропорциональном регулировании. Но по этой части у меня меньше беспокойства. Совет Ассоциации региональных банков России изначально был настроен на конструктивное взаимодействие с руководством ЦБ, с тем, чтобы Центральный банк учел принципиальные пожелания, которые АРБР выдвигает. Пропорциональное регулирование – это важнейший момент, он фактически впервые за 30 лет функционирования в целом рыночной банковской системы привносит в нее революционные изменения. Мы всегда жили в двухуровневой системе: был и есть Центральный Банк, регулятор, и была сеть коммерческих банков – второй уровень этой системы. Теперь будет три уровня.

Сейчас уже сомнений нет – закон будет принят. Много удалось сделать в диалоге с Банком России. Мы совместно нашли удачное название для лицензий третьего уровня: вместо «ограниченной» – «базовая». Сняли некоторые излишние ограничения деятельности организаций с базовой лицензией – они будут ориентироваться на 5 основных нормативов. Это

очень важное обстоятельство, которое сильно напрягало кредитные учреждения, работающие в регионах. Сроки внедрения изменений более приемлемые стали, например, по ранее заключенным кредитным договорам банки с базовой лицензией смогут работать пять лет и более. Мы уверены теперь, что у клиентов банков с базовой лицензией не возникнет теперь непонимания и какого-то ущемления возможностей.

– Если в сфере банковского регулирования главный акцент в этом деловом сезоне был сделан на идее пропорционального регулирования, то в сфере денежно-кредитной политики сейчас так же остро стоит вопрос о ставке. Появилась информация, что ЦБ все-таки снизит ставку и, возможно, даже не символически, а на 2 пункта. Вы всегда были сторонником снижения ставки, то есть отнесли к тому лагерю, который считает, что не стоит бояться инфляции, пользы от снижения ставки будет больше. Ваша оценка ситуации?

– Я по-прежнему считаю, что Центральный банк чрезмерно осторожничает в плане снижения ключевой ставки. Но были и заявления, что 2017 год – это год, когда мы выходим на уровень инфляции в 4%. 5,5% было по итогам 2016 года, текущий уровень инфляции – 4,7%, поэтому совершенно очевидно, что 4% – вполне достижимое таргетирование. Так что с этой стороны особых барьеров на пути снижения ставки нет.

Другое дело, что я с некоторым пониманием отношусь к позиции Центробанка, который на последнем совете не пошел на снижение ключевой ставки. Почему? Потому что, наверное, обеспокоен неопределенностью предстоящей налоговой политики. Неопределенность действительно существует. Опять заговорили про возможные корректировки налоговой политики. Есть предложения бизнеса по снижению страховых взносов с фонда оплаты труда, есть предложения повысить НДС; кто-то говорит, что вообще выравнивать нужно НДС и страхо-

Александр Мурычев:
«Не может быть инновационного развития без инновационных кадров»

Беседовал Ян Арт

вые отчисления, по 21% сделать и то, и другое... Кто-то заговорил на очень высоком уровне, что надо прогрессивную шкалу НДФЛ вводить. Хотя потом премьер Медведев немного откорректировал эти пожелания, сказал, что правительство это не обсуждает. Тем не менее, рынок это дергает, а ЦБ это отслеживает и мониторит. Я категорический противник предложений, связанных с прогрессивной шкалой НДФЛ, потому что мы это все проходили. И когда правительство приняло решение перейти к «плоской» ставке в 13%,



это позволило кардинально изменить бюджетное наполнение, в большинстве своем уйти от платежей в конвертах и от серых схем, и, тем более от черных касс. Это не значит, что все это ушло абсолютно – все это есть, но уже не в таких объемах, как было раньше.

– **Медведев правильно сказал: «плоская шкала» – это достижение, в которое верят; не стоит ломать то, во что люди, бизнес поверили...**

– Да. Я уверен, что Банк России учитывает все эти разговоры и версию ЦБ заинтересован в том, чтобы достигнуть определенного уровня инфляции. ЦБ не сильно заинтересован в обеспечении темпов роста экономики, хотя понятно, что многое, что делает ЦБ сейчас, тем более во главе с госпожой Набиуллиной, это работает на экономику. ЦБ много программ предложил по поддержке экономики, например, программу проектного финансирования. Но надо понимать, что цели низкой инфляции доминируют над целями экономического развития. Экономическое развитие – главная проблема правительства, инфляция – главная проблема ЦБ. Позиции ЦБ и правительства сблизились, но до конца мы не ощущаем, что есть единая денежно-кредитная политики и единая социально-экономическая политика. ЦБ свои задачи решает, правительство – свои, единства мы пока не чувствуем.

– **А многочисленные стратегии, которые готовятся... ну, там стольпинский клуб, кудринская группа и проч. – это вообще тре-**

тья сущность получается? Они же все равно предполагают какую-то налоговую политику в своих стратегиях?

– Каждый готовит свои предложения. Наверное, это хорошо: какие-то альтернативы стали появляться. Мы это только приветствуем. Другое дело, что четыре главных бизнес-объединения – РСПП, ТПП, «Опора России» и «Деловая Россия» – объединились и сформировали свои предложения, которые передали в правительство для, прежде всего, использования при уточнении среднесрочной стратегии. Президент дал поручение правительству активнее взаимодействовать с деловыми сообществами. К маю мы должны представить президенту и правительством предложения, касающиеся обеспечения роста экономического развития не менее, чем на 3% в год с последующим увеличением...

Разработки по линии группы Кудрина и по линии Столыпинского клуба имеют много совмещений с нашими разработками. Но есть и разные подходы. Мы как бизнес-сообщество, прежде всего, говорим о том, что нас интересует прогнозируемость налоговой, бюджетной, и денежно-кредитной политики. Вот три главных направления, которые нас интересуют.

Если мы говорим о налоговом прессе, то давайте создадим единый реестр, связанный с налогами и налоговыми платежами. С тем, чтобы хотя бы было понятно, в каких налоговых и квазилоговых условиях сам бизнес находится. Пресс-то усиливается, несмотря

на указание президента не усиливать налоговую нагрузку. Да, не усиливают. Но пошли другим путем – тарифные изменения, неналоговые платежи, что очень сильно изменило общую инвестиционную картину в стране. В не лучшую сторону, я бы сказал. Конечно, налоги очень важны. Мы говорили, что страховые взносы очень давят на работодателей. Но, тем не менее, мы исходим из того, что если даже будет происходить снижение социальных страховых выплат, то понятно, что правительство будет искать ресурс для наполнения бюджета за счет других каких-то источников. Например, за счет НДС. Необходим компромисс, который нужно будет искать бизнесу и власти.

Важная и бюджетная политика. Мы должны понимать бюджетные возможности, государственные программы, в которых есть место и бизнеса. Важно понимать политику поддержки тех или иных отраслей, развитие инструментов гарантий государства. Это все – бюджетная проблематика.

Ну, и третья составляющая – денежно-кредитная политика. Она должна находиться в единстве с правительственной социально-экономической политикой. И тут важна ключевая ставка. Мы должны понимать, что она будет снижаться при всех проблемах, для того, чтобы удешевлять ресурсы. Когда мы говорим о денежно-кредитной политике, главное – это дороговизна денег. Она снижается немного, вот ипотека немного снизилась. Но, тем не менее, цена денег в России очень высокая. Нужно удешевлять ресурс, доступность кредитного ресурса обеспечивать. Но происходит пока, к сожалению, не так, как нам всем хотелось бы. Конечно, если брать крупный бизнес, то он больших проблем и не испытывает, в общем-то. А вот для малого и среднего бизнеса дороговизна или недоступность кредитного ресурса критична. Мне кажется, что это совершенно неверный курс. Это грубо нарушает конкурентную среду и, самое главное, от этого будет страдать малый уровень предпринимательства. Это тупиковый путь. Для всех должны создаваться равные совершенно, конкурентные условия. И выигрывать должны и бизнес, и банки на конкурсной основе, то есть за счет предоставления более качественных услуг. А сейчас ведомства увлечены создани-

ем многочисленных отраслевых списков – кто «системообразующий», а кто нет...

– **Когда мы говорим о налогах, то всегда имеется ввиду такой посыл: снизьте налоги, зато выиграете за счет большего числа участников рынка. А вы говорите. Что снижение одного налога должно компенсироваться другим. Это значит, что подсознательно власть не верит, что в России станет больше бизнеса, больше производства, больше субъектов экономики и т.д.?**

– Снижения налогов не будет. Это очевидно. Где-то снизится, где-то увеличится. Конечно, бизнес больше беспокоит пресс прямых налогов. Но, если брать в целом, сравнивать, я думаю, что у нас самый большой пресс налогов. Дело даже не в этом. Дело в стабильности... Вот г-н Ткачев заявил, что укрепление рубля – плохой сигнал для экспортеров. Он говорил о сельхозпроизводителях. Мне кажется, так нельзя говорить. Да, экспортерам похуже, импортерам лучше, населению получше. А уж выезжающим за рубеж туристам – вообще хорошо. Нельзя оценивать, что для всей экономики это «хуже» или «лучше». Когда рубль девальвируется, тут вообще все в панике. Казалось бы, для экспортеров это хорошо, но все ж кричим. Укрепляется – опять плохо. Так где золотая середина? А золотая середина – в очевидных сигналах. Устойчивость, прогнозируемость и стабильность валюты. Вот что нужно бизнесу.

Президент дал поручение правительству активнее взаимодействовать с деловыми сообществами.

– **Александр Васильевич, скоро три года, как вы возглавляете Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. В каком состоянии сейчас работа по подготовке профессиональных стандартов рынка?**

– Значительная работа проводится СПКФР с 2014 года и сегодня можно уже констатировать: совет по профессиональным квалификациям финансового рынка состоялся. Деятельность его

многоплановая, начиная от разработки профессиональных стандартов, которых на финансовом рынке принято уже больше 30, плюс заделе у нас целый портфель проектов новых профессиональных стандартов. По итогам 2017 года у нас будет уже где-то порядка 60 профессиональных стандартов финансовой сферы.

1 января 2017 года вступил в силу закон о независимой оценке квалификации. И мы повсеместно начинаем активное строительство центров оценки квалификации, по всей стране.

Идет и активная совместная работа с высшей школой, поскольку формирование профстандартов влечет за собой и эволюцию образовательных программ. Недостаточно создать профессиональный стандарт – нужно понимать, кто и как будет готовить специалистов, соответствующих этому стандарту. Поэтому второе важное направление работы СПКФР – профессионально общественная аккредитация образовательных программ, ведущих финансово-экономических учреждений образования. Речь идет о высшем и среднем профессиональном образовании, началась работа и по заявкам организаций дополнительного профессионального образования. СПКФР проводит аккредитацию программ, такая аккредитация уже прошла по ряду образовательных программ Финансового университета при Правительстве РФ, Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Санкт-Петербургского государственного финансово-экономического университета, уральских высших учебных заведений, ряда учреждений среднего профессионального образования на юге России, в Сибири.

У нас в заделе целый пакет заявок от образовательных учреждений, в 2017 году планируем обеспечить аккредитацию программ многих учреждений образования в регионах Российской Федерации. Это масштабная работа по развитию системы профессиональной квалификации,

которая призвана решить проблему нехватки профессиональных трудовых ресурсов в целом в экономике Российской Федерации.

– Насколько это актуально для финансового рынка?

– Финансовый рынок в этом плане – особенный, потому что за 25 лет мы выстроили в стране фактически новую финансовую систему. В советское время по понятным причинам у нас не было столько разных профессий и специализаций на этом рынке, поэтому Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка восполняет пробелы, существующие здесь, восполняет недостаток новых профессий, которые образовались в рыночной, уже сегодняшней экономике, занимается описанием квалификации, подготовкой экспертов, открытием центров оценки квалификации.

1 января 2017 года вступил в силу закон о независимой оценке квалификации. И мы повсеместно начинаем активное строительство центров оценки квалификации, по всей стране. На ближайшем заседании совета мы будем рассматривать пакет заявок, около десяти, по созданию центров оценки квалификации. Поэтому, фактически в марте у нас будет система выстроена и в стране появится несколько десятков центров оценки квалификации. По итогам 2017 года по плану должно быть не менее 150 центров оценки квалификации по всей финансовой системе.

Мы стараемся делать эту работу профессионально, квалифицированно, готовим экспертов, которые будут аттестовывать те или иные площадки, претендующие на роль центров оценки квалификации. Мы занялись активной подготовкой экспертов, которые проводят работу по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, и у нас сейчас около 50 таких экспертов, на базе Финансового университета при Правительстве РФ работает центр по подготовке этих экспертов.

Мы сейчас занялись формированием так называемой отраслевой рамки квалификации. Эта работа идет на базе Санкт-Петербургского государственного экономического университета. В 2017 году мы намерены Национальному совету по профессиональным квалификациям при Президенте РФ предложить наши видения

строительства отраслевых рамок квалификаций в целом.

Так что работа ведется многоплановая, многовекторная, растет число участников этой работы. В составе ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций», – а это уполномоченная организация СПКФР, – уже свыше ста членов, и каждый месяц идет приращение. Удивительное явление, с учетом сужения объема финансового рынка по разным причинам, уменьшения количества финансовых институтов в стране. Целый ряд общественных профессиональных объединений теряет своих членов, а СПКФР – приобретает. Мы можем похвастаться этим количественным увеличением, но, естественно, надеемся, что каждый новый член СПКФР принесет с собой содержательную работу.

Большая проектная работа идет по линии взаимодействия с министерством образования, с федеральным учебно-методическим объединением по согласованию федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и федеральных образовательных программ, по имплементации профессиональных стандартов в образовательные программы. Это очень трудная работа, но, тем не менее, мы с министерством образования и с университетами находим здесь достаточное количество пересечений. Такая же работа начинается с Центральным банком. Мы имеем договоренность с руководством ЦБ о согласовании и координации работы по строительству национальных рамок квалификации на финансовом рынке. За Центральным банком, в соответствии с существующим законодательством, закреплена цель ряд положений, связанных с аттестацией специалистов рынка, прежде всего – фондового рынка. И мы выстраиваем профстандарты с учетом этой системы аттестации.

Вот, собственно, «скелет» работы СПКФР. И с каждым месяцем объем этой работы увеличивается. При этом я бы хотел добавить: мы испытываем определенные сложности по привлечению работодателей в качестве экспертов. У нас нет недостатка в экспертной базе со стороны образовательных учреждений, но мы иногда имеем проблему в поиске квалифицированных

экспертов со стороны работодателей. Призываю работодателей активнее участвовать: в конце концов, от того, что и как мы выстроим, будет зависеть профессиональное качество ваших нынешних и будущих сотрудников. И с этой целью мы начали практику проведения крупных форумов, где собираем сотни представителей образования, работодателей, экспертного сообщества. Очередное такое мероприятие состоится в Финансовом университете при Правительстве РФ. 22–24 марта 2017 года совместно с Международной ассоциацией организаций финансово-экономического образования и Финансовым университетом СПКФР проводит традиционный форум, который соберет более 1000 участников из многих стран мира.

Впереди много больших дел, и я всем желаю на этом пути максимально уделять внимание проблеме создания квалифицированных трудовых ресурсов, потому что это как раз наиболее узкое место, которое не позволяет нам быстро двигаться в плане обеспечения темпов экономического роста и изменению структуры нашей экономики. Не может быть инновационного развития без инновационных кадров...

Мы еле-еле выкарабкиваемся из рецессии, это говорит, что пока не все предпринято, чтобы обеспечить скачок по обеспечению роста экономики. Хотя министерство экономического развития заявило, что мы можем по итогам 2017 года достичь и 2% роста ВВП. Поживем-увидим. Важно достичь эти показатели за счет технологических отраслей, а не только сырья. За счет того, что мы реально введем структурные изменения экономики. Поэтому в этом соль всего развития, тем более нашей экономики. Мы очень многое можем делать. Я не могу сказать, что мы не инновационная экономика в целом. Российская экономика – очень интеллектуальная. Возьмем ракетно-космическую отрасль, ядерную энергетику, производство вооружения, авиационное строительство. Здесь мы достаточно инновационные. Другое дело, что инновационные программы должны дозвониться над всем остальным. Нужно психологию менять, финансирование, кадры.



Секретная информация о профквалификации

Владимир Миронов

22 декабря в штаб-квартире Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) на Котельнической набережной состоялось заседание Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР). Главной темой обсуждения стало становление института независимой оценки квалификаций (НОК).

Началось мероприятие с показа двух информационных видеороликов, рассказывающих о развитии процесса «вытеснения рынка дипломов рынком квалификаций», как было сказано в одном из материалов.

Напомним, что в июне 2016 года в России был принят закон о независимой оценке квалификации. По этому закону любой специалист, желающий получить документально заверенное подтверждение своей компетенции, на добровольной основе может обратиться для прохождения профильных экзаменов в отраслевой центр оценки квалификации (ЦОК). Председательствующий на заседании СПКФР исполнительный вице-президент РСПП **Александр Мурьчев** констатировал, что далеко не все участники финансового рынка достаточно хорошо сегодня понимают суть и смысл этого процесса, и поэтому активу профессионального сообщества предстоит серьезная работа по его популяризации.

Первым на повестке дня стоял вопрос принятия в состав СПКФР новых членов. Никаких сложностей он не вызвал, и все пять претендентов, при единогласной поддержке собравшихся, влились в ряды борцов за чистоту профессиональных рядов финансистов, бухгалтеров, аудиторов, оценщиков и пр. Новоявленными членами совета, в частности, стали «Национальная ассоциация агентств инвестиций и развития» (Москва), «Коллегия международных бухгалтеров и аудиторов» (Москва), Межрегиональный институт дополнительного профессионального образования и кадрового развития (Саратов), аудиторско-консалтинговая группа «Авуар» (Челябинск) и Тюменский межрегиональный центр охраны труда.

Рафаэль Хусяиншин, заместитель председателя правления «Национальной ассоциации агентств инвестиций и развития», рассказал о целях вступления его организации в СПКФР следующее. «Нашим учредителем является

РСПП по инициативе специализированных региональных институтов развития, которые на сегодняшний день созданы во всех субъектах РФ (как в форме акционерных обществ, так и подразделений исполнительной власти). Наша основная функция – лоббирование их интересов, в том числе в вопросах кадров и организации образовательного процесса по инвестиционной тематике», – сказал Рафаэль Хусяиншин. В регионах, по его словам, сегодня очень остро ощущается дефицит квалифицированных сотрудников, имеющих опыт работы с инвестиционными проектами и привлечения инвестиций, поскольку ни один вуз специалистов, обладающих всем спектром необходимых компетенций и навыков, не готовит. «А это и знание иностранных языков, и принципов работы органов власти

Таким образом, на сегодня количество членов СПКФР достигло 98. «Немножко не дотянули до 100», – посетовал Александр Мурьчев.

и бизнес-структур, понимание финансовых процессов, основ ГЧП, отраслевые знания», – уточнил Рафаэль Хусяиншин. Он выразил надежду на то, что членство в СПКФР поможет его организации участвовать в разработке соответствующего профессионального стандарта и образовательной программы, которая будет инициирована в следующем году.

Таким образом, на сегодня количество членов СПКФР достигло 98. «Немножко не дотянули до 100», – посетовал Александр Мурьчев. Но затем добавил, что гнаться за числом совет не намерен, а в следующем году, напротив, повышенное внимание уделит качеству работы. «Мы тщательно проанализируем наш состав. От «попутчиков», которые к нам пришли



в самом начале работы, но в последние годы не «активничают», будем избавляться. Нам нужны кадры, которые помогают развитию всех программ, в которых участвует Национальное агентство развития квалификаций».

В рамках следующего вопроса, стоявшего на повестке дня заседания, должно было состояться утверждение нормативных документов по независимой оценке квалификаций. **Константин Корищенко**, председатель наблюдательного совета Гильдии инвестиционных и финансовых аналитиков (ГИФА), который возглавляет базовый ЦОК при СПКФР, рассказал, что пакет документов, необходимых для того, чтобы со следующего года начать активный процесс отбора и принятия новых центров оценки квалификации, наконец, приведен в соответствие с требованиями Минтруда РФ, согласован с профессиональным сообществом. «Работа шла долго. Нам пришлось переносить сроки ее завершения – с 1 ноября 2016 года на 1 января 2017. Но сейчас документы доведены до редакции, которая ни у кого не вызывает замечаний и дополнений», – сказал специалист.

Однако общие планы по утверждению подготовленных документов нарушила **Юлия Смирнова**, управляющий директор управле-

ния развития квалификаций РСПП. «Буквально сегодня мы получили три новых документа из Минтруда. Это приказы, касающиеся мониторинга системы независимой оценки квалификаций, доступа к реестру сведений о прохождении аттестации специалистами и новый регламент образца заявления. Насколько я знаю, будут еще изменения, что мешает нам сегодня принять наши нормативы по ЦОК в финальной версии», – проинформировала она собравшихся. Юлия Смирнова также напомнила о некоторых спорных вопросах (в частности, по поводу аффилированности ЦОК с вузами, подготовки и профоценки самих экзаменаторов для ЦОК и пр.), в отношении которых пока не понятна окончательная позиция Минтруда. «Сначала нужно дождаться документов, которые будут утверждены в Минтруде и заверены в Минюсте», – сказала она. Тем не менее, Александр Мурычев предложил принять подготовленные в СПКФР нормативы по ЦОК за основу, а потом дорабатывать и вносить в них изменения в рабочем режиме с учетом того, что будут «добавлять» федеральные ведомства.

Впрочем, несмотря на то, что нормативов еще нет, ряд ЦОК уже получили полномочия и, более того, начали работать в «апробационном

режиме», как сказал Константин Корищенко, «вошли в активную фазу проведения экзаменов». Всего 11 уполномоченных центров провели 389 экзаменов. В планах на следующий год – более 10 тыс. экзаменов. При этом дальнейшие выступления представителей самих этих ЦОКов показали, что в практической фазе независимой оценки квалификаций существует масса вопросов, на которые пока нет ответов.

Анастасия Русакова, президент Национального объединения внутренних аудиторов и контролеров (НОВАК), при котором создан профильный ЦОК, рассказала, что в процессе проведения экзаменов каждый раз возникала проблема несовершенства оценочных средств. «После каждого экзамена нам приходилось обновлять оценочные средства, что было довольно трудоемкой работой», – заметила Анастасия Русакова. Как отметил Александр Мурычев, ЦОК при НОВАК стал первопроходцем в сфере внедрения независимой оценки квалификаций, проведя за короткое время в общей сложности около 200 экзаменов. Правда, он добавил, что столь выдающиеся результаты были достигнуты благодаря договоренности НОВАК с крупными работодателями, которые направляли своих сотрудников на аттестацию по новой системе.



В тоже время центрам оценки, которые пытались работать на открытом рынке, пришлось значительно сложнее. «Мы, выйдя на открытый рынок, столкнулись с тем, что информированность людей – тех, ради кого мы все это делаем, близка к нулю. Либо искажена противоречивыми данными в интернете. Мы пытались привлечь аудиторию, проводя бесплатные круглые столы, объясняя, что представляет собой система НОК. Однако при этом

столкнулись с тем, что сами не знаем ответы на многие вопросы, которые задавали люди», – рассказал **Вячеслав Скобара**, руководитель «Палаты профессиональных бухгалтеров и аудиторов», на базе которой создан первый профильный ЦОК в Санкт-Петербурге. В част-

ЦОК при НОВАК стал первопроходцем в сфере внедрения независимой оценки квалификаций, проведя за короткое время в общей сложности около 200 экзаменов.

ности, по его словам, не до конца ясен порядок пересдачи экзаменов, хранения и передачи персональных данных аттестуемых. «Людям в открытом доступе нужно достоверно объяснить, будет ли раскрываться информация о тех, кто не сдал экзамен. Нужны публикации об оценочных средствах, которых сейчас, впрочем, так мало, что писать о них особенно и нечего. Их тоже нужно как-то разрабатывать – давайте договоримся, как скоординировать эту работу», – предложил специалист. С ним согласился **Алексей Лебедев**, возглавляющий Фонд развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе. «Отсутствие достаточного комплекта оценочных средств – это действительно проблема. Надеюсь, что после вступления в силу закона о независимой оценке квалификаций мы начнем работать в этом направлении более активно», – отметил он.

«Сейчас налицо несовершенство регулирования процесса независимой оценки квалификаций. В частности, до сих пор не ясно, как регламентируются запись в реестре о прохождении/непрохождении специалистом аттестации», – заметила **Людмила Хоружий**, президент Института профессиональных бухгалтеров и аудиторов России, при котором также теперь есть ЦОК. На самом деле, получается, что человек, который решил самостоятельно подтвердить свою профпригодность и заплатил за это из собственного кармана, в случае неудач-

ного прохождения экзамена, может за свои же деньги получить серьезный удар по репутации.

Александр Мурычев согласился с тем, что перспектива «обнародования» информации о несданном экзамене отпугивает людей от квалификационных инноваций. Надо очень хорошо продумать, как защитить эти данные, кто может иметь к ним доступ, может ли их видеть работодатель, который направил со-трудника на аттестацию», – задался вопросами вице-президент РСПП.

Отчасти на них попыталась ответить Юлия Смирнова, которая рассказала, что недавно вышедшем постановлении правительства РФ прописано, что доступ к информации о сдаче экзаменов будет открыт только для «клиента» – самого соискателя или его работодателя, если последний оплачивает оценку квалификации. В свою очередь, данные о несданных экзаменах вообще будут закрыты для всех, кроме аналитиков, осуществляющих мониторинг процесса НОК.

Впрочем, это объяснение не убедило собравшихся. «Это другая крайность. Специалист, который идет сдавать экзамен в рамках системы независимой оценки квалификаций, делает это в первую очередь для того, чтобы попасть в реестр профессионалов. И чтобы об этом знал



не только он один, но и все вокруг, включая текущего и потенциального работодателя», – резонно заметила представляющая ЦОК Общероссийского отраслевого объединения профессиональных оценщиков **Елена Петровская**.

Итогом блока заседания, посвященного теме апробации работы ЦОК, стало вручение первых свидетельств соответствия тем центрам, которые уже начали проводить экзаме-

ны по оценке квалификации. Такой документ, в частности получили ЦОКи Национального объединения внутренних аудиторов и контролеров, Гильдии финансовых аналитиков и риск-менеджеров, Общероссийского отраслевого объединения профессиональных оценщиков, Палаты профессиональных бухгалтеров и аудиторов, Ассоциации банков Северо-запада, Фонда развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе, «Акцион группа Главбух», а также ЦОК «Профстандарт Юг России».

Еще один вопрос, который стоял на повестке дня заседания совета – утверждение стоимости отбора ЦОК. По данной теме Александр Мурычев просто констатировал, что на ближайшие три года она устанавливается в размере 250 тыс. рублей. Для сравнения, для тех ЦОКов, которые сейчас работают в пилотном режиме, она составляет 60 тыс. рублей. «Но надо учитывать, что эти организации очень много труда вложили в наработку опыта, в экспертизу, несли издержки из-за ошибок, на которых потом будут учиться другие. Кроме того, в новую сумму мы закладываем репутационную цену СПКФР, стоимость мониторинга, осуществления контрольных и организационных функций с нашей стороны», – сказал Александр Мурычев. Кроме того, по его словам, высокий порог входа на рынок поможет отбирать в ЦОКи финансово устойчивые организации. Впрочем, он заметил, что в ходе обсуждения звучали предложения сделать цену входного билета на рынок НОК 1,5 млн рублей. «Но мы решили, что это слишком», – заметил бизнес-функционер. Он также пообещал, что стоимость получения права на формирование ЦОК может быть изменена досрочно в любую сторону, если кто-то представит соответствующее обоснование.

В заключительной части заседания СПКФР **Вероника Шубаева**, декан факультета экономики и финансов Санкт-Петербургского государственного экономического университета выступила с докладом о разработанной вузом концепции отраслевой рамки квалификации в сфере финансовых рынков.

Москва.

Б.О.
БАНКОВСКОЕ
ОБОЗРЕНИЕ

Сфера интересов
банков и банкиров

Деловой журнал

«БАНКОВСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ»

www.bosfera.ru

+7 (495) 940 8277



Константин Корищенко: «В этом году сертификаты получат десятки тысяч россиян»

Беседовал Федор Чайка

Константин Корищенко, заместитель председателя совета Ассоциации «Совет по развитию профессиональных квалификаций финансового рынка» рассказал о важности профессиональной сертификации на конкурентном рынке.

– **Константин Николаевич, расскажите, пожалуйста, об итогах годового собрания Ассоциации.**

– В середине марта состоялось годовое собрание Ассоциации по профстандартам на финансовом рынке. Итоги этого заседания, с моей точки зрения, вдохновляют. Количество членов Ассоциации возросло до 100 и даже более, созданы несколько Центров оценки квалификации, сформированы программы, соответствующие профессиональным стандартам. Ассоциация работает, процесс, что называется, идёт. Но главное в том, что государство, наконец, завершило свою работу по формированию системы независимой оценки в виде принятия необходимого закона. Это случилось летом 2016 года и с 1 января 2017 года он вступил в силу.

– **Какие тут есть сложности? И перспективы?**

– Во-первых, у профессионалов появится ещё один аргумент и критерий, по которым они могут подтвердить свои профессиональные качества. И не просто подтвердить, а получить соответствующий сертификат и попасть в государственный реестр аттестованных специалистов. Это важно, поскольку конкуренция на нашем рынке не снижается. И диплома ВУЗа, к сожалению, уже недостаточно для того, чтобы получить должность, на которую человек претендует.

Во-вторых, это приведёт к ещё одному важному результату – структурированию самих профессий. Долгие годы на рынке люди могли называть себя, что называется, как им нравилось: человек мог называть себя – я утрирую – генералиссимусом в сфере риск-менеджмента. Сейчас же наименования утверждены, они официальные.

С другой стороны, работодатели смогут получить конкурентное преимущество перед другими, которые не пойдут по этому пути, публикуя и сообщая коллегам, что их штат состоит из сертифицированных специалистов. Наконец,

это приведёт нас к решению важной проблемы. У нас есть чёткое разделение на работников, работодателей и госструктуры. А вот на Западе есть цеховые объединения – для работников, а есть объединения компаний. И эти две сферы не смешиваются. Компании лоббируют развитие своего бизнеса, а цеховые объединения – занимаются повышением уровня знаний и оплаты своих работников. Но теперь и у нас в процесс включилась система профквалификаций. Это даёт новый толчок к развитию саморегулирования.

Работодатели поймут, что рано или поздно им придётся проверять квалификацию своих работников.

– **Я знаю, что студенты смогут получить аттестаты и это им поможет при первом трудоустройстве.**

– Те, кто смотрит, что называется, в своё будущее, конечно же, должны воспользоваться студенческими годами, чтобы получить как можно больше сертификатов.

– **Сколько человек уже получило аттестаты и сколько получит в этом году?**

– В разных специальностях уже получили такие документы сотни людей. Но если, мы сможем оперативно создать и лицензировать Центры оценки квалификаций, то, понятно, что это количество резко возрастёт. А когда эта волна докатится и до работодателей – и они поймут, что рано или поздно им придётся проверять квалификацию своих работников – думаю, что будет ещё больше. По моим оценкам, в этом году аттестаты получают уже десятки тысяч россиян.

Алексей Лебедев, президент Фонда развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе, рассказал о региональных особенностях построения Национальной рамки квалификаций.

– Алексей Витальевич, как вы можете на текущем этапе оценить ход реформы системы высшего образования в целом? Есть ли уже какие-то «очертания» заданных целей?

– Преобразования, направленные на совершенствование системы подготовки кадров, вошли в активную фазу. Идет разработка и актуализация профессиональных и образовательных стандартов, их сопряжение, обновление образовательных программ. Одной из важнейших задач в этой области является разработка отраслевых рамок квалификаций, которые позволят системе образования более полно учесть требования работодателей. Отраслевая рамка в финансовой сфере разрабатывается Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР).

Основным инструментом подтверждения качества образовательной программы, ее соответствия профессиональным стандартам и иным требованиям работодателей становится профессионально-общественная аккредитация. В то же время мы уже понимаем, что одной только профессионально-общественной аккредитации недостаточно. Эта процедура позволяет произвести «настройку» образовательной программы на запросы рынка труда, но затем необходима планомерная работа по дальнейшему сопровождению и мониторингу образовательного процесса, внедрению процедур независимой оценки квалификации. Важно оказывать выпускникам реальную помощь в трудоустройстве, предлагать инструментарий грантовой поддержки со стороны государства, работодателей или иных инвесторов. Возможно – в формате государственно-частного партнерства. Только комплексный подход позволит говорить о высоком качестве образовательной программы. Такие взаимоотношения наш фонд, в частности, уже выстраивает с рядом образовательных организаций Уральского региона. Поэтому да, «очертания», как вы говорите, уже есть.

– Какова динамика внедрения национальной системы квалификаций на финансовом рынке в УФО? Есть ли какие-то ключевые проблемы, которые характерны для регионов?

Именно УФО стал пилотной площадкой для развития отраслевой системы квалификаций на региональном уровне.

– Говоря о региональном аспекте развития системы квалификаций финансовой сферы, нельзя не отметить уникальность СПКФР. Уникальность заключается, в первую очередь, в открытости совета, который создан в форме ассоциации и позволяет достаточно свободно войти в данный проект участникам финансового рынка. Во-вторых, уникальна региональная политика совета: активным партнерам из регионов он оказал высокую степень доверия и делегировал ряд полномочий. О подобной практике в других советах нам не известно.

Именно УФО стал пилотной площадкой для развития отраслевой системы квалификаций на региональном уровне. В апреле 2016 года было подписано базовое соглашение между СПКФР и Фондом развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе. В октябре фонду были переданы полномочия ЦОК, а в ноябре – делегирована работа в части проведения процедур профессионально-общественной аккредитации в вузах и колледжах региона.

Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина – в рамках трехстороннего соглашения с СПКФР и нашим фондом – стал первой площадкой по обучению региональных экспертов в области независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккреди-

Алексей Лебедев:
«Реформы требуют усилий,
ресурсов и знаний»

Беседовал Владимир Миронов

тации. В рамках этого же соглашения при поддержке Финансового университета при Правительстве РФ были спроектированы и реализованы программы повышения квалификации, слушателями которых стало более 120 человек. Модель трехстороннего взаимодействия и сами программы сейчас тиражируются и в других регионах страны.

Если говорить именно о региональных проблемах, то ключевой является отсутствие инициативы, в том числе региональных органов власти, по созданию и развитию НСК в ряде субъектов.

На Урале впервые был получен положительный опыт профессионально-общественной аккредитации на региональном уровне. В настоящий момент в регионе аккредитовано 3 программы направления «Экономика и управление» и еще 2 заявки находятся на рассмотрении. Также началось строительство сети ЦОК в рамках переданных Фонду полномочий. На статус ЦОК претендуют организации в республике Башкортостан, Тюменской, Челябинской и Свердловской областях. Организации, которые одобрит СПКФР, пройдут серьезную проверку – как камеральную, так и выездную – с привлечением федеральных экспертов.

Конечно, такие результаты за столь не продолжительный срок стали возможными во многом благодаря активному участию региональных властей. Также важную роль сыграла открытость СПКФР и наших ключевых партнеров в регионе: Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, Уральского федерального университета, Уральского государственного экономического университета, Уральского банковского союза.

Если говорить именно о региональных проблемах, то ключевой является отсутствие инициативы, в том числе региональных органов власти, по созданию и развитию НСК в ряде субъектов. В этом отношении Уралу повезло:

в число пилотных регионов, которые официально включились в процесс строительства системы квалификаций, вошли Свердловская, Тюменская, Оренбургская и Челябинская области, а Координационный совет правительства Свердловской области по кадровому обеспечению экономики, являющийся одним из ключевых участников НСК, был создан еще в 2013 году. Однако на остальных территориях УФО продвигать тему НСК все еще крайне сложно.

В любом регионе есть проблема низкой информированности всех субъектов НСК: работодателей, образовательных организаций, работников. Новизна и сложность темы, большой объем нормативно-правовой базы, добровольность участия – все это затрудняет восприятие идей, методологии и инструментария системы квалификаций.

Для популяризации темы НСК в Уральском регионе проводятся общественно-деловые мероприятия с участием представителей СПК, СОСПП, Фонда, УрФУ, министерств и ведомств. Так, в 2016 году состоялась Межрегиональная отраслевая конференция «Профессиональные стандарты и образовательные программы: вектор развития и точки взаимодействия», круглый стол «Управление качеством образовательных программ: миф или реальность», открытые заседания СПК, пресс-конференции, Межрегиональная конференция «О внедрении национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне» в рамках выставки «Иннопром-2016» и другие.

Еще одна проблема связана с позицией регуляторов финансовых рынков. Яркий пример – оценочная деятельность. Несмотря на то, что профессиональные экзамены оценщиков в рамках 238-ФЗ уже запущены, Министерство экономики разрабатывает для них обязательный квалификационный экзамен, не имеющий ничего общего с независимой оценкой квалификации. Пока профессиональное сообщество не понимает, какое законодательство является приоритетным.

Наконец, вокруг темы НСК появляются спекулянты. Они вводят работодателей и соискателей в заблуждение, выдавая свидетельства, которые, разумеется, не вносятся в Федеральный реестр и не имеют никакой ценности. То

же самое происходит с образовательными организациями и профессионально-общественной аккредитацией. Бороться с этим нужно повышением уровня информированности в академической среде и на рынке труда.

Проект масштабный, поэтому не нужно стремиться к его быстрому внедрению. Требуется время, чтобы в обществе набралась критическая масса информации об этой системе. Но и сейчас, несмотря на все сложности, процесс идет с определенно положительной динамикой.

– Насколько активно в процессе развития института профессиональных квалификаций участвуют региональные работодатели?

– Смело могу сказать, что работодатели включаются в процесс активно. Фондом подписаны соглашения о сотрудничестве с региональными отделениями РСПП в Свердловской области и Пермском крае, в процессе – заключение соглашения с Уральской ТПП, выстраиваются отношения с работодателями Башкирии.

Также работодатели УФО принимают участие в описании профессий и опросах, необходимых для составления справочника профессий. Существенный вклад в мониторинг рынка труда внесли такие организации и объединения, как Уральский банковский союз, Союз страховщиков Уральского региона «Белый соболь», Ассоциация аудиторов Уральского региона, НО «Межрегиональный союз медицинских страховщиков» и, конечно, Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей.

Специализированное обучение при участии нашего фонда прошли свыше 100 представителей работодателей, которых СПКФР сможет привлекать к процедурам независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Также мы видим серьезный интерес бизнес-сообщества к созданию ЦОК и экзаменационных центров: сейчас в портфеле фонда 8 заявок от организаций, которые успели глубоко погрузиться в тему.

Мы общаемся с работодателями не только в нашем регионе, но и на площадках общественно-деловых мероприятий по всей России: на Юге, в Санкт-Петербурге, Самаре и других городах. Нас приглашают для транс-

ляции практического опыта в области развития региональной системы квалификаций финансового рынка. Хотелось бы отметить, что для успешного развития НСК требуется участие не только работодателей, но и флагманских региональных институтов. Поэтому мы тесно сотрудничаем с Уральским федеральным университетом, Уральским государственным экономическим университетом, отделением Института экономики РАН, и эти партнерские отношения оформлены соответствующими документами.

– Можно ли говорить, что после того, как новая система будет сформирована, рынок труда начнет получать желаемый «готовый продукт» – специалистов, способных выполнять конкретные задачи на конкретном рабочем месте?

– Если говорить о высшем образовании, то его целью не является поставка на рынок труда «готового продукта». Задача системы квалификаций заключается в том, чтобы образование было ориентировано на профессиональные стандарты.

Требуется время, чтобы в обществе набралась критическая масса информации об этой системе.

Профессии появляются и исчезают, происходят технологические прорывы, модернизация производств, оптимизация трудовых процессов. Поэтому срок жизни профессионального стандарта ограничен и зачастую совпадает с длительностью обучения. В этом смысле высшему образованию невероятно сложно быстро подстраиваться под требования рынка труда, но вести эту работу в любом случае нужно: система должна быть живой и гибкой.

Поэтому кузницей «готового продукта», скорее всего, будут оставаться среднее и дополнительное профессиональное образование. А высшее образование должно, кроме базовых знаний, давать очень широкий набор компетенций, позволяющих выпускнику самостоятельно выбирать профессиональную траекторию. За-

дачи любого работника меняются в процессе его деятельности, в связи с этим не представляется возможным создать инструмент, который раз и навсегда отменит необходимость «подгонки» сотрудника под конкретное рабочее место.

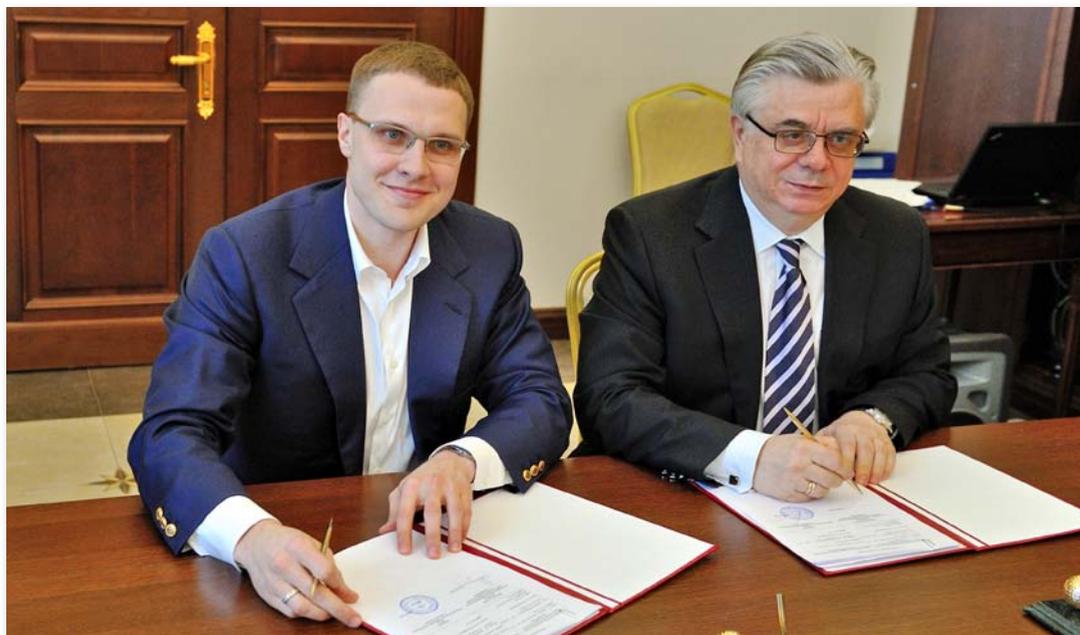
Настроения и проблемы в каждой профессии разные, поэтому СПКФР привлекает к работе разные профессиональные сообщества.

– **Какие настроения присутствуют в профсообществе? Например, в СМИ писали, что в некоторых региональных вузах преподавательский состав не очень доволен реформами: «мало ресурсов», «убивают высшую школу» и пр.**

– Любая реформа вызывает определенное недоверие субъектов, интересы которых затрагиваются. Со стороны профессиональных сообществ можно услышать критику профстандартов и инструментария для проведения экзаменов. Но, как правило, критика идет именно от тех, кто глубоко не вовлечен в процесс строительства НСК. Если взглянуть глубже, то

настроения и проблемы в каждой профессии разные, поэтому СПКФР привлекает к работе разные профессиональные сообщества. Система дает только общие подходы, а определить собственные пути вхождения в эту систему каждое сообщество должно самостоятельно. В образовательной среде мы видим, что преподаватели действительно загружены, и сложно выделить кадровые и временные ресурсы на переработку программ. Поэтому мы взаимодействуем не только с профессорско-преподавательским составом, но и с высшим руководством вузов и колледжей.

Реформы требуют усилий, ресурсов и знаний. Крайне важно вести разъяснительную и содержательную работу, в том числе на местах. Для этого и существует СПКФР и такие площадки, как Фонд развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе. При этом сама тема НСК настолько глобальна и затрагивает интересы столько субъектов, что сделать ее идеальной для всех просто невозможно. Однако пристальное внимание к этой работе со стороны президента РФ, правительства, профильных министерств и ведомств, а также полученные положительные результаты и нарастающая динамика позволяют не сомневаться в успешности проекта и оптимистично смотреть в будущее.



БДМ. Банки и деловой мир

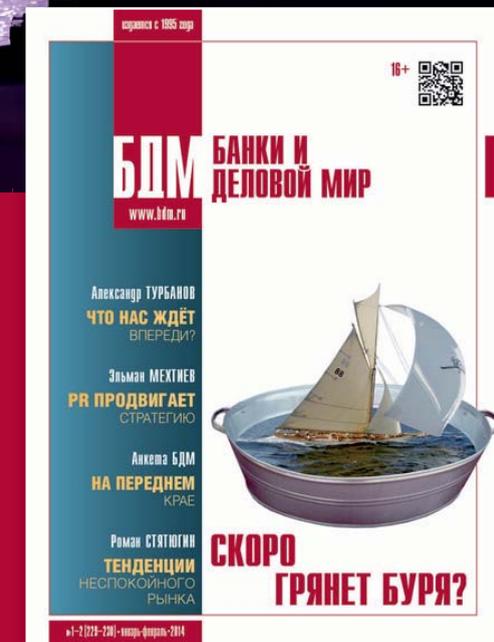
журнал о бизнесе и финансовых технологиях

«**Безнравственны социально-экономические модели, которые строятся на выкачивании природных ресурсов “третьего мира”»**

Нурсултан НАЗАРБАЕВ,
президент Республики Казахстан
«Банки и деловой мир», июнь 2012



www.bdm.ru



С 29 сентября по 1 октября 2016 года в Анапе представители высшей школы и делегаты от объединений работодателей обсуждали судьбу финансово-экономических профессий и их соответствия запросам рынка труда. Здесь прошла научно-практическая конференция «Форсайт образования: территория сетевого взаимодействия».

Сразу скажем, что данное мероприятие не имеет никакого отношения к монументальной серии произведений **Джона Голсуорси** о семье Форсайтов. Форсайт-менеджмент толкуется как методология управления и стратегического планирования. В целом на форуме решали, как дальше жить финансово-экономическим вузам и факультетам в контексте ряда реформаторских решений, принятых в последнее время законодателями и чиновниками в отношении высшей школы и рынка труда. Речь идет о стыковке образовательных программ и профессиональных стандартов. Первая подобная конференция состоялась весной этого года в Москве.

В соответствии с задачей, поставленной властями страны, система образования, в том числе высшего, к 2020 году должна быть приведена в полное соответствие потребностям рынка труда. Таким образом, чтобы сошедшие со студенческой скамьи специалисты могли без «тюнинга» начать эффективно трудиться на своем рабочем месте, а также и не сталкивались с некогда традиционным при приеме на работу советом – «забыть все то, чему учились в институте, поскольку это никому не нужно».

Однако любая хорошая идея требует грамотной реализации. Отдельные элементы такой реализации и пытались определить участники конференции.

Сегодня на финансовом рынке появляются новые профессии. **Александр Мурычев**, председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР), исполнительный вице-президент РСПП, на пленарном заседании конференции рассказал, что в составленном СПКФР справочнике новых финансово-экономических специальностей сейчас значится 23 позиции – к примеру, аудиторы, специалисты по ипотеке, по платежным инструментам, по залога и т.д. Этот справочник, по его словам, в ближайшее время будет

передан на рассмотрение в Минтруд России. Но впереди – разработка стандартов по еще более чем 150 финансовым профессиям. В целом же на рынке труда России речь идет о более чем тысяче различных специальностей.



В одну упряжку впрячь не можно?

Тема новых профессий поднималась и на состоявшемся в рамках конференции открытом заседании методической секции по финансам Федерального учебно-методического объединения (ФУМО) «Экономика и управление», где обсуждался вопрос разработки для них федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Однако, как объяснил собравшимся **Александр Жидков**, помощник ректора Высшей школы экономики и ответственный секретарь рабочей группы Национального совета профессиональных квалификаций (НСПК) по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения, попытка выделить новые профессии в отдельные направления обучения могут обернуться для вузов большими хлопотами. «Сейчас появляется большое количество узких новых профстандартов, например, по управлению проектами ГЧП, для сотрудников пенсионных фондов и пр. И



Сага о форсайте

Владимир Миронов

появляются предложения – давайте под них введем в системе высшего образования новые направления подготовки студентов, внесем изменения в нормативную базу, разработаем для них новые ФГОС. При этом вузу придется заново проходить процедуры лицензирования и аккредитации. На это нужно время и деньги, – заметил Жидков.



Смысл в «локализации» каждого отдельного образовательного направления, как заметила **Елена Зима**, проректор по учебной работе Новосибирского государственного университета архитектуры, дизайна и искусств, есть в тех случаях, когда вузу нужно четко позиционировать своих выпускников. «Если вуз хочет задать своему выпускнику карьерную траекторию, то он может, сделав соответствующую запись в приложении к диплому, конкретизировать, какая у него квалификация, на какие рабочие места он может пойти; например, для того, чтобы стать преподавателем по конкретным финансовым или экономическим предметам в вузе или школе», – привела пример Елена Зима. Она напомнила, что с 1 июля 2016 года кадровые службы вузов, а также государственных и муниципальных структур и компаний, согласно ФЗ-122 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и в закон «Об образовании...», обязаны принимать персонал на основе требований профессиональных стандартов. «При этом излишняя детализация информации о полученной профессии в тех случаях, когда этого не требует закон, может создать точки дополнительной напряженности при трудоустройстве наших выпускников», – предостерегла она коллег.

Екатерина Каменева, председатель секции по финансам ФУМО «Экономика и управле-

ние», проректор по магистратуре и аспирантуре Финансового университета при Правительстве РФ, также отметила, что ФЗ-122, принятый в мае прошлого года, стал более жестко регламентировать зависимость федеральных государственных образовательных стандартов от профессиональных стандартов (ПС). Теперь ФГОС должны разрабатываться «на основе» профессиональных стандартов, а не с их «учетом», как формулировалось в прежних редакциях законодательных актов.

Как заметила Елена Зима, проблема в том, что на гармонизацию ФГОС с профессиональными стандартами законодатель отвел всего один год: «Я не знаю, почему датой завершения такой огромной работы назвали 1 июля 2017 года. Нам дали всего год с момента вступления в силу профессиональных стандартов, которые к тому же далеко не совершенны. Почему не подумали о том, что национальная система профессиональной квалификации еще не сформирована?». При этом она заметила, что в условиях очень строгого отношения со стороны Рособрнадзора к несоблюдению новых норм закона, могут пострадать многие вузы, которые не успеют актуализировать свои образовательные программы. «Никто не подумал, как это может ударить по системе высшего образования», – резюмировала Елена Зима.



Вузы зовут работодателей

Еще одной проблемой, по словам **Натальи Фадейкиной**, ректора Сибирской академии финансового и банковского дела, является слабая заинтересованность работодателей в разработке ФГОС. «Уже не знаешь, как их привлечь. Ничего не интересует. Бизнесмены не понимают, что они – часть нашей профессиональной системы. Но легче просто сказать: вы не тому учитесь, это не соответствует нашим требованиям. А каким требованиям, если они сами не могут сформулировать, что им надо, а некоторые даже не знают о существовании профстандартов? Получается, поставили телегу перед лошадью. Высшая школа отвечает за все, а работодатель – в стороне», – возмутилась Фадейкина. По ее словам, качественное финансовое или экономическое образование невозможно без практики на профильных рабочих местах. «Причем на этих местах должны быть наставники, которые будут радовать за то, чтобы дети не просто отметились, а действительно прошли весь цикл практического обучения», – продолжила руководитель сибирского вуза.

О сложностях привлечения к образовательно-квалификационному процессу представителей бизнеса упомянул на пленарной сессии и Александр Мурычев в контексте своего доклада о формировании центров оценки квалификации (ЦОК). Именно ЦОКом предстоит оценивать работников страны на соответствие профессиональным квалификациям

По словам Мурычева, одной из основных сложностей в процессе создания независимой системы оценки квалификаций является не-

хватка экспертов, способных экзаменовать тех, кто хочет подтвердить свою компетенцию. «В настоящий момент мы совместно с НАРК и Финансовым университетом подготовили 47 экзаменаторов ЦОК, которые могут оценивать уровень компетентности выпускников финансово-экономических вузов и факультетов, а также организаций дополнительного образования. Но этого мало. Мы попытаемся дополнить число экспертов представителями работодателей. Хотя это очень трудно сделать – нам нужны лучшие из лучших, а руководители компаний, как правило, не хотят отвлекать их от основной работы. Но мы все равно решим эту проблему», – сказал Александр Мурычев.

Напомним, что закон о независимой оценке квалификации был принят в июне 2016 года, Мурычев проинформировал, что первый ЦОК по всем сегментам финансового рынка и экономики на базе СПКФР будет запущен 1 января 2017 года. В перспективе появятся его филиалы в регионах. Согласно закону любой специалист,



желающий получить документально заверенное подтверждение своей компетенции, на добровольной основе может обратиться в ЦОК для прохождения специальных экзаменов. «Принципиально, что вуз, который подготовил специалиста, не может принимать экзамен. Только представители работодателей совместно с независимыми экспертами из системы высшего образования», – отметил Мурычев.

Этот тезис позднее в своем докладе, а также в рамках круглого стола «Образование и независимая оценка квалификаций» подтвердила **Алла Факторович**, заместитель руководителя департамента оценки квалификаций и качества программ Федерального института развития



образования Минобрнауки РФ. На вопрос **Яна Арта**, вице-президента Ассоциации региональных банков России, который был модератором этого круглого стола, о возможности аффилированности ЦОКов с вузами или профессиональными ассоциациями, она ответила, что это невозможно, поскольку запрещено законом. «Вузы могут только предоставлять для ЦОКов свои площадки. В ЦОК также могут входить отдельные преподаватели вуза, но только в качестве независимых экспертов, если они прошли соответствующую аттестацию и получили подтверждающий документ». По словам Аллы Факторович, ЦОКи только проводят экзамен и подводят итоги. Все остальные решения принимаются СПКФР – именно совет выступает здесь регулятором. «Кроме того, никто не отменяет мониторинг со стороны Минобрнауки. Так что все аффилированные истории можно остановить. Хотя возможно риски такого рода есть», – все же в итоге призналась Алла Факторович.

Между тем в кулуарах участники конференции высказывали опасения, что система ЦОК может превратиться в предмет коммерческого интереса со стороны некоторых игроков рынка. В частности, возможен вариант создания своих «карманных» ЦОК крупными госкорпорациями

и банками, которые смогут проводить аттестацию своих людей, и вообще перестанут брать выпускников из вузов, или риск «монополизации» ЦОКов конкурирующими СРО.

Еще одной проблемой может стать то, что декларируемый принцип добровольности прохождения независимой оценки квалификации превратится в добровольно-обязательный формат, поскольку госзаказчики после появления ЦОК начнут включать наличие в компаниях-претендентах специалистов с подтвержденной ими квалификацией в условия закупочных тендеров.

Другой круглый стол в рамках конференции назывался «Резервы повышения качества подготовки бухгалтеров и аудиторов». **Владимир Бариленко**, заместитель руководителя Департамента учета, анализа и аудита Финансового университета, высказал озабоченность профессионального сообщества по поводу неосторожных заявлений в прессе первого заместителя министра финансов России Татьяны Нестеренко о том, что профессия бухгалтера в скором будущем может полностью уйти с рынка. Участники круглого стола говорили, наоборот, о перспективах развития профессии бухгалтера в современной экономике.

Сетевое взаимодействие: первые шаги

В ходе всей конференции выступающие участники делали акцент на перспективах сетевого взаимодействия в системе образования. Модератор пленарного заседания конференции **Диана Маштакеева**, генеральный директор ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций», директор НОИ РПКК Финансового университета при Правительстве РФ, рассказала о том, что форматы этого взаимодействия сегодня могут быть очень разными – на межвузовском уровне, между вузами и работодателями, а также с ЦОКами, которые будут появляться в перспективе. По ее словам, наглядным примером успешного сетевого взаимодействия является сама конференция «Форсайт образования: территория сетевого взаимодействия», организованная тремя разными организациями – Финансовым университетом при Правительстве РФ, Международной ассоциацией организаций финансово-экономического образования

(МАОФЭО) и Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка.

На конференции также состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Финансовым университетом при Правительстве РФ и НИТУ «МИСиС», которое подписали Екатерина Каменева и проректор по учебной работе Университета стали и сплавов **Вадим Петров**. Были вручены свидетельства о прохождении профессионально-общественной аккредитации двух образовательных программ Санкт-Петербургского государственного экономического университета декану факультета экономики и финансов этого вуза **Веронике Шубаевой**. Такая форма аккредитации является еще одним важным направлением текущей деятельности СПКФР. Аттестацию по ней уже прошли некоторые образовательные программы Финуниверситета и Академии народного хозяйства. Александр Мурычев проинформировал участников конференции, что в перспективе возможность профессионально-общественной аккредитации получат программы дополнительного финансово-экономического образования.

Анапа.





Международная
научно-методическая
конференция

**«Smart-технологии
в образовании: портрет
выпускника 2020»**

Москва, 22–24 марта 2017 года

Материалы конференции читайте на сайтах: asprof.ru, maofeo.ru, fnversia.ru

Об особенностях применения профессиональных стандартов в системе профобразования в сфере финансового рынка рассказывает Александр Жидков, ответственный секретарь рабочей группы Национального совета по профессиональным квалификациям по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения (НСПК) при Президенте РФ, помощник ректора НИУ ВШЭ

– Александр Александрович, как сейчас обстоит ситуация с принятием и гармонизацией профессиональных и образовательных стандартов в сфере финансового рынка?

– На сегодняшний день утверждено и закреплено за советом по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) 29 профессиональных стандартов. В планах на текущий год – еще 16 разработать и 5 – актуализировать. Плюс есть несколько отраслевых профстандартов, которые так или иначе соотносятся с финансовой сферой. К примеру, в строительстве, нефтегазовом комплексе. Финансовая сфера, хоть и не относится к «сквозным» видам профессиональной деятельности, а является отдельной областью, имеет свою особенность – она обслуживает все направления экономики.

Для сравнения, общее количество утвержденных сегодня в России профстандартов – 856. Хотя, на какие-то отдельные отрасли равняться не приходится – везде есть пробелы, ни одна область профессиональной деятельности сегодня не закрыта полностью профессиональными стандартами. И в ближайшее время закрыта не будет.

– Есть ли какие-то проблемы в связи с таким частичным отсутствием ориентиров при разработке образовательных стандартов? Тем более, что сроки для их принятия уже, как говорится, поджимают?

– Да, в июле 2017 года заканчивается срок, который законодательством установлен для актуализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Но, надо заметить, что здесь мы как раз имеем значительные успехи. На сегодня из 490 ФГОСов высшего образования уровня бакалавриата, магистратуры и специалитета 431 уже внесены в Минобрнауки России, часть из них уже проходит общественное обсуждение и согласова-

ние в НСПК. То есть, скоро они будут готовы к утверждению. Среди готовящихся проектов ФГОС есть образовательные стандарты, которые относятся к укрупненной группе по экономике и управлению, где с финансовой сферой, прежде всего, сопряжены стандарты по экономике. Это один ФГОС уровня бакалавриата и один – уровня магистратуры.

Попытки выделить новые профессии в отдельные направления подготовки связаны с рисками для системы образования.

– То есть, всего два?

– Надо понимать, что один ФГОС по экономике сопряжен с очень большим количеством профстандартов. Причем не только в русле профильных и смежных направлений, но и с учетом других опций – ведь выпускник программы высшего образования может стать, скажем, педагогом или ученым. И утверждение новых профессиональных стандартов, как правило, не приводит к утверждению новых ФГОСов.

При этом замечу, что чем выше мы поднимаемся по уровню образования, тем меньше соответствующих ФГОСам профессиональных стандартов. То есть, если на уровне бакалавриата с ФГОСом по экономике и управлению сейчас сопряжены около 30 профстандартов, то на уровне магистратуры, согласно подготовленному проекту, их будет соответственно один к 23. Это совершенно нормально, поскольку описание квалификаций, как правило, осуществляется от нижних уровней.

Работа над профстандартами ведется в режиме нон-стоп, в том числе в связи с по-

Александр Жидков:

«Профстандарты – инструмент очень важный и полезный, но не единственный»

Беседовал Владимир Миронов



И эта практика, надо сказать, положительная. Нужен ли здесь отдельный ФГОС? Сейчас мы совместно с Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР), Минобрнауки, Минэкономразвития пытаемся решить этот вопрос.

При этом попытки выделить новые профессии в отдельные направления подготовки связаны с рисками для системы образования. Вузам при появлении новых ФГОС придется заново проходить процедуры лицензирования и аккредитации, что приведет к известным издержкам, которых можно избежать при расширении профилей подготовки в рамках существующих направлений.

– Какие еще риски могут возникнуть при внедрении стандартов в национальной системе квалификаций?

– Самый большой риск в том, что работодатели видят профстандарт, как некий универсальный инструмент. Однако он таковым является лишь отчасти. Да, профстандарт может применяться для регулирования содержания трудовых отношений, определения функционала работника, для независимой оценки квалификации, а также при формировании и оценке соответствующих образовательных программ. Но нужно понимать, выпускник вуза не может готовиться под конкретное рабочее место.

Задача вуза – выпустить специалиста, способного осуществлять профессиональную деятельность в какой-то отдельной сфере или в нескольких сферах и наращивать свою компетенцию в течение жизни. При этом профстандарты закрывают только очень малую часть того багажа знаний и навыков, которые получает выпускник вуза. И мы не должны прийти к ситуации, когда один профстандарт будет равен одному образовательному, тем более, одной образовательной программе. Кроме того, достижение уровня квалификации возможно разными способами.

С другой стороны, в профессиональном стандарте четко прописаны требования не только к образованию и теоретическому обучению, но и к практике. И вот последнее зачастую нельзя полноценно дать в рамках образовательной программы, даже если она практикоориентированная. Поэтому работодатель должен осо-

явлением новых видов профессий, скажем, специалистов по государственно-частному партнерству (ГЧП) или ипотеке. Но это не значит, что из-за этого нужно непременно вносить существенные изменения в ФГОС, а тем более принимать новые образовательные стандарты. Нужно просто периодически актуализировать имеющиеся. Актуализация – это не только изменения дизайна ФГОСов и приложенного к ним списка профстандартов. Это вопрос корректировки, в числе прочего, и содержания высшего образования, открытия новых профилей.

При этом надо понимать, что ФГОС – исключительно рамка. Внутри нее может быть множество примерных и основных профессиональных образовательных программ (ПООП и ОПОП) – они как раз и должны стать основой для определения содержания той деятельности, которую будут осуществлять наши вузы. То есть на сегодня можно сказать, что в рамках широкого направления подготовки «Экономика» мы можем обучить специалиста по любому профилю финансовой деятельности. Все зависит от образовательной программы.

И именно на программы участники финансового рынка сейчас обращают очень пристальное внимание. Скажем, по тому же направлению ГЧП ряд вузов уже сейчас готовит специалистов по программам магистратуры.

Знать, что выпускник способен осуществлять профессиональную деятельность в нужном ему направлении, но часто это не тот готовый продукт, который ему хотелось бы получить.

Проблемой также является отсутствие исчерпывающего количества профессиональных

Мы должны понимать, что необходимо прогнозировать, какие требования рынка труда будут предъявляться к выпускнику через несколько лет.

стандартов на момент разработки и актуализации ФГОС. Что с этим делать? Необходима разработка отраслевых рамок квалификаций, фактически представляющих собой некие библиотеки, где будут описаны квалификации, в том числе для которых еще нет профстандартов и которые в целом затруднительно описать с помощью трудовых функций и действий (например, руководителя или исследователя). СПКФР сейчас работает над созданием своей отраслевой рамки квалификации. После этого мы сможем говорить о более широком соответствии требованиям работодателей формируемых ФГОС, ПООП и ОПОП, не формализованных в профстандартах.

Еще один значительный риск заключается в том, что профстандарты имеют своих владельцев (и не всегда одного) – отраслевые СПК, объединения работодателей и пр. Поэтому мы имеем ситуацию, когда отраслевой профстандарт по бухгалтерской деятельности, например, в строительстве отличается по квалификационным требованиям от стандарта СПКФР для той же профессии. И здесь очень важно выстроить взаимодействие между отраслевыми СПК на момент разработки профстандартов и эксперты «общих» образовательных

стандартов. Замечу, что СПКФР в рамках центра по оценке ФГОС и профессиональных стандартов сегодня очень активно приглашает к диалогу другие СПК, в том числе ТПП РФ, которая отвечает за профстандарты по закупкам. То есть это работа, которая должна вестись комплексно и совместными усилиями разных СПК.

И, наконец, существенный риск связан с жизненным циклом профессиональных стандартов, который ограничен определенным временным периодом. То есть, когда мы планируем компетенцию выпускника, то должны понимать, что необходимо прогнозировать, какие требования рынка труда будут предъявляться к выпускнику через несколько лет. Профстандарты тоже должны постоянно обновляться. Как я уже сказал выше, пять профстандартов в финансово-экономической сфере в этом году должны быть актуализированы (всего по всем отраслям экономики «апгрейду» в 2017-ом подлежат минимум 50 профстандартов).

Безусловно, профстандарты – это инструмент очень важный и полезный, в том числе для выстраивания конструктивного диалога между сферами труда и образования. Но этот инструмент нельзя использовать, как единственный. Работа по гармонизации системы образования с требованиями работодателей должна вестись постоянно на разных уровнях – это должны быть совместные прогнозы развития рынков, разработка отраслевых рамок квалификаций, обсуждения конкретных образовательных программ и т. д.



Екатерина Каменева, проректор по магистратуре и аспирантуре Финансового университета при Правительстве Российской Федерации рассказала об управлении образовательными программами на основе системы показателей качества.

– Что вы понимаете под управлением образовательными программами?

– Во-первых, необходимо отметить, что статья 2 закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определяет, что такое «образовательная программа» – это комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов. Это, скажем так, «документальное» представление образовательной программы.

Фактически, образовательная программа – это квинтэссенция будущего специалиста, который в скором времени придет на рынок труда. И, с этих позиций, образовательная программа – это:

- наши студенты, их знания, ожидания, уровень сформированности компетенций и удовлетворенность учебным процессом;
- наши преподаватели, с их квалификацией, подходами и интересами;
- место обучения студента и работы преподавателя – комфортное, теплое, удобное, со всем необходимым для качественного учебного процесса;
- административный ресурс и партнеры-работодатели, с их участием в совершенствовании образовательного процесса;
- и, в конечном итоге – это результат – качественный и востребованный на рынке труда выпускник.

А теперь, представьте...в Финансовом университете только на очной форме обучения порядка 40 образовательных программ бакалавриата, 60 – магистратуры, 18 – аспирантуры; 3 500 дисциплин, более 12 000 обучающихся (только по Москве), около 3 000 преподавателей....

Таким образом, можно сказать, что управлять образовательными программами – это делать так, чтобы в вузе все реализующиеся программы были востребованы, популярны, конкурентоспособны, доступны... то есть – высокого качества.

Образовательная программа – это квинтэссенция будущего специалиста.

В Финансовом университете имплементирован Стандарт гарантии качества образования на основе европейского стандарта ENQA. Качество образовательной программы как интегральная характеристика включает внутреннюю оценку и внешнюю оценку. Если мы говорим о внутренней оценке, у нас установлены критерии качества, достижение которых обязательно для образовательной программы (пока данный подход апробирован на магистерских программах): проходной балл на программу, конкурс на программу, количество «платных» студентов, удовлетворенность обучающихся и их миграция с программы на программу. Внешняя независимая оценка качества образовательных программ предполагает наличие у программы солидных российских партнеров, международного взаимодействия, международной и/или профессионально-общественной аккредитации, сетевого взаимодействия.

На основе вышеперечисленных показателей мы принимаем решения об увеличении или уменьшении бюджетных мест на программу, о форсированном развитии программы или приостановлении приема на следующий учебный год (ее ликвидации). Ежегодная оценка образовательных программ через призму системы показателей качества, безусловно, способствует принятию обоснованных и эффективных управленческих решений.

Екатерина Каменева:
«Нужно преподавать не только факты, но умение применять знания»

Беседовала Дарья Балабошина

– На чем необходимо делать акценты, и существуют ли ограничения, мешающие эффективному управлению образовательными программами?

– Мир стремительно меняется. Чтобы высшее образование сохраняло свою ценность, нужно преподавать не только и не столько факты и набор устоявшихся знаний, а умение применять знания, теории и принципы, решать комплексные прикладные задачи (фундамен-

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА) является одним из направлений независимой оценки соответствия образовательных программ профессиональным стандартам.

тальная экономическая теория, математика, эконометрика – обязательно должны сопровождаться прикладными кейсами и экономическими задачами).

Развивать проектный подход к обучению, командную работу, исследовательский подход. Это влечет за собой и изменение роли преподавателя.

Качество преподавания – одна из граней, составных частей качества образовательных программ. Пассивное участие в образовательном процессе (лекторство) должно смениться на активную работу преподавателя в кружках, командах....

Тем более что в скором времени «говорящие головы» можно будет самостоятельно посмотреть на любой из многочисленных площадок открытого онлайн образования. Подобная смена роли педагога болезненна для всех участников образовательного процесса – и для самих преподавателей, и для студентов, и для руководства университета. Это очень некомфортно, ново, и требует значительных трудозатрат и переобучения преподавателей. Но это нужно делать.

– Как часто проводится актуализация образовательных программ? Какова в этом процессе роль Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка?

– Актуализация (или обновление) образовательных программ проводится постоянно и регулярно, как минимум, раз в год. Это уже привычные для вузов процедуры, по сути, включающие обновление элементов образовательной программы: совершенствование содержания дисциплин, оценочных средств, обновление перечней тематик выпускных квалификационных работ и курсовых проектов, модернизация организационно-педагогических условий и т.д.

Сегодня появляется еще один вид актуализации образовательных программ – на основе профессиональных стандартов. Оценка полноты и качества такой актуализации можно оценить через призму профессионально-общественной аккредитации.

И здесь, если мы говорим об образовательных программах финансово-экономической сферы, значительную роль играет Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям», которая определена как аккредитующая организация и наделена Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка соответствующими полномочиями и внесена в Федеральный реестр.

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА) является одним из направлений независимой оценки соответствия образовательных программ профессиональным стандартам, в частности, и качества образования в Российской Федерации, в целом. Правовые основы ПОА определены в ст. 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – это оценка и признание высокого качества реализации образовательных программ и подготовки специалистов на соответствие требованиям профессиональных стандартов к специалистам и служащим соответствующего профиля.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации стал площадкой по апробации процедуры профессионально-общественной аккредитации. Результат: на се-



годняшний аккредитовано 5 образовательных программ:

1. «Оценка бизнеса и корпоративные финансы» – образовательная программа высшего образования (уровень магистратуры), направление подготовки 38.04.01 Экономика;
2. «Управление рисками компаний и экономическая безопасность» – образовательная программа высшего образования (уровень магистратуры), направление подготовки 38.04.01 Экономика;
3. «Страховой бизнес» – образовательная программа высшего образования (уровень магистратуры), направление подготовки 38.04.08 Финансы и кредит;
4. «Бизнес-аналитика» – образовательная программа высшего образования (уровень магистратуры), направление подготовки 38.04.01 Экономика;
5. «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» – образовательная программа среднего профессионального образования, направление подготовки 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

В течение месяца были подготовлены отчеты по самообследованию и направлены экспертам для осуществления камеральной проверки. Камеральная проверка завершилась очным визитом в Финансовый университет. В течение 3-х дней шла активная работа с экспертной группой. Надо отметить, что это было весьма волнительно, трудно, но очень интересно. Особенно интересно было общаться в необычном ракурсе аккредитационной экспертизы с представителями профессиональных сообществ. Очный визит экспертов, с одной стороны, оказался очень строгой проверкой качества образовательных программ, но, с другой стороны, стал фактически для представителей рынка труда и образовательной сферы процедурой обмена опытом, знаниями и конструктивными рекомендациями по совершенствованию образовательных программ и, что было некоторой неожиданностью, – по совершенствованию профессиональных стандартов, на основе которых должны формироваться образовательные программы.

Названы имена победителей Всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia.

Состоялся первый Всероссийский конкурс профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia.

Открытие конкурса прошло в Финансовом университете при правительстве Российской Федерации в рамках Международной научно-методической конференции «Smart-технологии в образовании: портрет выпускника 2020».

Председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, член Национального совета по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации Александр Мурычев, приветствуя участников конкурса, подчеркнул роль профессионального соревнования, учрежденного Советом совместно с Национальным агентством

внутреннего контроля, риск-менеджмента, оценочной деятельности и бухгалтерии. Жители отдаленных регионов смогли присоединиться к тестированию в режиме онлайн.

Первый конкурсный этап FinSkills Russia прошел 24 марта 2017 года в формате тестового задания.

Комплект оценочных средств, используемый в рамках Конкурса, является аналогом комплекта оценочных средств, используемых при проведении профессиональных экзаменов в центрах оценки квалификаций.

По результатам прохождения первого этапа конкурсанты получили Сертификаты СПКФР: «Сертификат Признания» и «Сертификат участия».

Особым условием для обладателей Сертификата признания по условиям Конкурса является зачет теоретической части при дальнейшей сдаче профессионального экзамена в Центрах оценки квалификации.

Второй – финальный этап по направлению «Оценочная деятельность» состоялся 25 марта в Сочи на базе Зимних игр финансистов Sochi Open. В нем приняли участие более 30 представителей крупнейших оценочных компаний и профессиональные оценщики из различных регионов России.



развития квалификаций, в развитии Национальной системы квалификаций. «Конкурс станет новой площадкой для коммуникации высшей школы, крупнейших работодателей, финансовых институтов и представителей центров оценки квалификации через главных действующих лиц Системы – специалистов. Мы учредили Конкурс профессионального мастерства финансистов для того, чтобы показать важность профессий финансового сектора и подчеркнуть роль личности в развитии экономики. Ведь профессионализм и компетенции сотрудников – важнейший актив любой компании», – пояснил председатель СПКФР.

Первый конкурсный этап FinSkills Russia прошел 24 марта 2017 года в формате тестового задания. Во всероссийском тестировании приняли участие более 300 специалистов в области



FinSkills Russia: удачный старт

FINSKILLS RUSSIA 2017
Лучший в профессии
Оценочная деятельность

Членами конкурсной комиссии финала FinSkills Russia стали проректор Финансового университета при Правительстве РФ Екатерина Каменева, генеральный директор Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» Диана Маштакеева и генеральный директор НП «АРМО», член генерального совета «Деловой России» Елена Петровская.

Открывая финальный этап, Диана Маштакеева подчеркнула стратегическую важность учрежденного СПК и НАРКом конкурса и отметила: «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка на сегодняшний день курирует 29 отраслей, и уже в следующем году мы будем проводить FinSkills Russia в обязательном порядке по каждому направлению. Это будет обязательным требованием для всех отраслей, которые закреплены за СПК финансового рынка».



Самопрезентации участников финального этапа конкурса стали не просто демонстрацией личности в профессии и в системе профессиональных квалификаций, но и дискуссией о самых актуальных отраслевых вопросах, о трансформации и развитии профессии, о подготовке и вхождении в нее молодых специалистов, а также об изменениях в законодательстве и системе оценки квалификации специалистов.



Учредители Всероссийского Конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia (FSR): Национальное агентство развития квалификаций, Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка при поддержке Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», НП «АРМО», Общероссийского отраслевого объединения работодателей профессиональных оценщиков, ООО «РусФинИнвест» и информационной поддержке ИД «Коммерсант Кубань», журналов «Стратегия» и «Ипотека и кредит».

Конкурс проводится на базе Международной научно-методической конференции «Smart-технологии в высшем образовании: портрет выпускника 2020» и Зимних игр финансистов SOCHI OPEN.

Зимние игры финансистов SOCHI OPEN – это комплекс спортивных и деловых мероприятий, которые проводятся дважды в год в городе-курорте Сочи и направлены на развитие и популяризацию профессий финансового рынка, обсуждение и решение вопросов, актуальных для профильных отраслей, популяризацию спорта, активного и здорового образа жизни, укрепление межотраслевых профессиональных связей.



В этот же день стали известны имена обладателей кубка победителя и почетных званий «Лучший в профессии» и «Лучший молодой специалист» по направлению «Оценочная деятельность», а также специальных призов от учредителей и партнеров конкурса.

Победителем конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia по направлению «Оценочная деятельность» в номинации «Лучший молодой специалист» стала Анна Кожухова (г. Таганрог).

Член конкурсного жюри Екатерина Каменева, подводя итоги мероприятия, назвала конкурс уникальной площадкой, которой необходима более широкая аудитория, состоящая в том числе из представителей вузов, студентов и школьников, так как FinSkills Russia – лучшая популяризация финансовых образовательных программ и профессии, яркая демонстрация настоящей любви к своему призванию и профессионального мастерства участников.

Конечно, мы ведем свою деятельность не ради наград, в то же время очень важно получать

знаки признания, тем более, когда речь идет о признании Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка, – говорит обладатель кубка победителя первого Всероссийского конкурса FinSkills Russia.

Победителем конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia по направлению «Оценочная деятельность» в номинации «Лучший молодой специалист» стала Анна Кожухова (г. Таганрог).

Член конкурсного жюри Екатерина Каменева, подводя итоги мероприятия, назвала конкурс уникальной площадкой, которой необходима более широкая аудитория, состоящая в том числе из представителей вузов, студентов и школьников, так как FinSkills Russia – лучшая популяризация финансовых образовательных программ и профессии, яркая демонстрация настоящей любви к своему призванию и профессионального мастерства участников.

Юлия Смирнова, первый заместитель генерального директора «Национального агентства развития квалификаций», рассказала о том, как заинтересовать бизнес в независимой оценке квалификаций и как такая система поможет выпускникам учебных заведений найти свою первую работу.

– Закон о национальной системе независимой оценки вступил в силу в начале года. Каковы предварительные результаты?

– К настоящему моменту создано 28 советов по профессиональным квалификациям в различных отраслях экономики: от малого бизнеса – Совет по профессиональным квалификациям в области гостеприимства – до самого крупного, государственного, например, в Совет в области ракетной техники и космической деятельности, Совет по профессиональным квалификациям в сфере атомной энергии.. Советы разные, но действуют в рамках общей идеологии: что нельзя стоять на месте, что России ждут перемены, что мы вступаем в четвертую промышленную революцию. Хочу напомнить, что закон, о котором мы с вами говорим, подписан Президентом ещё в июле прошлого года и, по сути, описывает уже складывающуюся практику оценки квалификаций.

К моменту вступления закона в силу – 1 января 2017 года – было проведено уже более 6 тыс. профессиональных экзаменов. В основном экзамены проводились в массовых секторах – сварочное производство, вертикальный транспорт, строительство. Надеемся, что в ближайшее время процесс независимой оценки квалификаций будет запущен Советом по профессиональным квалификациям жилищно-коммунального хозяйства. Но, хочу отметить, что Советы по профессиональным квалификациям создаются и в немассовых отраслях: например, одним из первых был создан СПК нанотехнологий.

С начала этого года активно началась работа по отбору центров оценки квалификаций (ЦОК). Думаю, что в этом году мы получим значительный прирост по количеству созданных центров и проведённых экзаменов. По нашим оценкам, в этом году может состояться примерно 25 тыс. экзаменов.

– А когда планируется завершить программу?

– ЦОКи создаются на основе заявительного принципа, то есть это дело добровольное. И нам важно, чтобы этот процесс был, если можно так выразится, органическим – в зависимости от того, будет интерес у бизнеса создать такие ЦОКи в своей области.

– Можно ли говорить о первых итогах? Каковы результаты проведённых экзаменов? Выяснилось, что больше половины специалистов не соответствуют занимаемой должности?

– Наша система создана по принципу добровольности, а, кроме того, в открытом доступе информации о пройдённом (не пройдённом) экзамене не будет. Наша работа направлена не на расставление оценок и «навешивание ярлыков», мы ни в коем случае не собираемся создавать некомфортные для работника условия. Мы будем собирать информацию для подготовки доклада о результатах в следующем году, в агрегированном виде. Пока же мы располагаем очень небольшим массивом данных по состоявшимся экзаменам.

– Какие показатели вы ставите перед собой?

– Хороший вопрос. Первый шаг в этом направлении – по определению KPI нашего проекта – сделал в декабре 2016 года Максим Топилин, министр труда и социальной защиты. Он предложил установить KPI в зависимости количества проведённых оценок квалификаций к занятости в каждой конкретной области. Кроме того, Топилин предложил составлять рейтинги Советов. Но пока такого KPI нет, поскольку система только складывается и вводить жёсткое регулирование тут, на мой взгляд не нужно. Это совсем не полезно. Система добровольная для всех участников рынка и развивать её административными средствами не полезно.

– Но мы все заинтересованы, чтобы в стране работали люди, которые соответствуют своим должностям и зарплатам. Какими средствами вы намерены продвигать

Юлия Смирнова:
«Независимая оценка
поможет выпускникам найти
свою первую работу»

Беседовал Федор Чайка

институт оценки квалификаций, мотивировать работников и работодателей?

– В советский период действовали специальные центры, которые, условно, «разрешали» человеку подойти к тому или иному станку. Но законы бизнеса, оптимизация производства приводит к тому, что зачастую подобные структуры становятся неподъёмными для содержания и бизнес избавляется от таких «непрофильных» активов. Проект по независимой оценке квалификаций пришёл на смену таким центрам. Бизнес можно заинтересовать в получении работниками профессиональных аттестатов, если сделать это условием допуска к конкурсным процедурам по выполнению государственных муниципальных заказов. Если организация может подтвердить квалификацию своих работников, она допускается к конкурсному заказам. Так же мы хотим в этом году реализовать проект по присвоению квалификаций для выпускников колледжей, техникумов и ВУЗов. Чтобы выпускники получили реальную рыночную квалификацию. По окончании ВУЗа у человека может быть набор квалификаций, которые могут признаваться рынком. И, приходя устраиваться на свою первую работу, молодые люди смогли бы предъявить работодателю, помимо документа об образовании, документ о том, что он прошёл независимую оценку и владеет практическими навыками по конкретному направлению.

– ...что поможет ему трудоустроиться?

– Именно. Что касается выпускников колледжей и техникумов, то у них больше возможностей получить признание своих навыков, потому что эти учебные заведения более практико-ориентированные. Со временем мы планируем синхронизировать систему нашей независимой оценки с международными системами. Чтобы они признавались на международном рынке труда.

– А как насчёт рисков злоупотребления работодателем этим институтом? Не будет ли он использоваться как инструмент для того, чтобы уволить человека?

– Система независимой оценки, как я уже говорила, добровольная. Но, согласно, закону, при приёме на работу работодатель имеет право спросить у соискателя документ, подтверждающий его квалификацию.

– Кто будет оплачивать содержание Центров по оценке квалификаций?

– Там, где бизнес посчитал необходимым сохранить свои обучающие центры, доставшиеся ему по наследству от Советского Союза, они существуют до сих пор. А там, где они были нецелесообразными, их давно уже нет. Наша задача помогать таким центрам, развивать их. Новый институт независимой оценки – это естественный процесс, они должны появиться там, где есть спрос со стороны бизнеса. Что касается вопроса, кто будет платить... Налоговый Кодекс даёт возможность бизнесу получить налоговые вычеты – точно так же, как работник может получить такой вычет. Механизм такой же, как и в случае с затратами на образование.

– Как вы планируете информировать людей о системе независимой оценки? Об этом мало информации...

– Всеми доступными нам средствами. В прошлом году провели серию открытых вебинаров, в каждом из которых приняло участие по несколько сотен человек. Вебинары будем делать и в этом году. Кроме того, в прошлом году мы организовывали серию публикаций в региональных СМИ и подготовили 600 экспертов по профессиональным квалификациям. Вся эта работа будет продолжена.

– Условно, я хотел бы принять участие в таком совете по журналистике. Как я могу попасть в этот совет?

– В совет входят представители самого крупного бизнеса по данному виду деятельности. Совет по оценке квалификаций в сфере журналистики складывается, надо сказать, не очень просто. Для того, чтобы этот Совет был зарегистрирован, нужно чтобы туда вошли представители крупнейших медиахолдингов – РИА Новости, ВГТРК и других. Вы должны представлять не себя, а ту организацию, которая имеет вес на рынке.

– Так в чём сложность с журналистикой?

– Оказалось, что это не очень консолидированный бизнес. Очень много физических лиц, которые представляют эту отрасль, но они не объединены в структуры, которые могли бы доносить сигналы этого Совета до общей профессиональной среды.

финансовая информация

finversia

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

...и ничего лишнего

www.finversia.ru

О новых тенденциях в развитии бухгалтерской профессии и квалификационном уровне современных бухгалтеров рассказала Людмила Хоружий, доктор экономических наук, профессор, президент НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России», руководитель Комиссии по профессиональным квалификациям в области бухгалтерского учета Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, Председатель Совета по стандартам Бухгалтерского учета Министерства финансов Российской Федерации, член Общественного совета Министерства финансов Российской Федерации.

– Людмила Ивановна, информационные технологии давно стали неотъемлемой частью всех бизнес-процессов. Не остался в стороне и бухгалтерский учет. Как повлияла автоматизация на бухгалтерскую деятельность?

– Автоматизация является одним из инструментов достижения цели бухгалтерского учета, как вида профессиональной деятельности. А именно: формирование достоверной финансовой информации, необходимой пользователям.

Применение новых, более совершенных инструментов в любой профессии изменяет ее, обогащает носителя профессии новыми знаниями, умениями и навыками. Однако общая совокупность трудовых функций, определяющих профессию, не меняется. Изменяется лишь способ их выполнения.

Автоматизация бухгалтерского учета позволяет передать технике выполнение рутинных, однотипных действий, предоставив человеку возможность осуществлять логические, контрольные и аналитические функции. Безусловно, такое положение вещей предъявляет к носителям бухгалтерской профессии определенные требования.

Например, для каждого бухгалтера стало обязательным умение работать в стандартных офисных и специальных бухгалтерских программах на уровне уверенного пользователя и быстро адаптироваться к изменениям программных продуктов. Но у каждой медали две стороны: тотальная информатизация бухгалтерского учета привела к тому, что многие современные бухгалтеры утратили часть профес-

сиональных умений. Следовательно, пострадала их профессиональная квалификация.

Реальность такова, что многие бухгалтеры абсолютно доверяют результатам, полученным автоматизированным способом. Итог печален: бухгалтер не обладает способностью и не считает нужным проверять и анализировать учетную информацию.

Оптимальный выход – построение и поддержание в каждой организации системы контроля формирования информации на каждом этапе учетного процесса.

Однако от ошибки не застрахована ни одна бухгалтерская программа. А применение автоматизированных технологий в учетном процессе не освобождает бухгалтера от ответственности за искажение отчетной информации.

– Каким Вы видите выход из сложившейся ситуации?

– Оптимальный выход – построение и поддержание в каждой организации системы контроля формирования информации на каждом этапе учетного процесса. Эта система должна выявлять соответствие полученного результата требованиям законодательства, учетной политики, формальной логике и здравому смыслу. Ключевую роль в системе контроля должен играть

Людмила Хоружий:
«Бухгалтер должен обладать системным пониманием теории и практики бухгалтерского учета»

Беседовал Федор Чайка

человек, обладающий системным пониманием теории и практики бухгалтерского учета.

И здесь мы подходим к еще одной проблеме. В образовании современных бухгалтеров появились пробелы, которые не позволяют понимать учетную информацию во всей ее полноте и многообразии внутренних взаимосвязей.

Профессиональный стандарт «Бухгалтер» это, по сути, макромодель бухгалтерской профессии и ее потенциальные возможности.

Выпускники, часто, не умеют читать нормативные документы и применять их на практике. При возникновении вопроса им легче обратиться за готовым ответом к консультантам, чем попытаться самостоятельно найти обоснованное решение.

Особую сложность представляет разработка внутренних организационно-распорядительных документов, прежде всего, учетной политики. Зачастую в нее включают способы ведения бухгалтерского учета, руководствуясь не принципом экономической обоснованности, а сложившимися традициями и штампами.

Убеждена, что выпускник должен иметь системное представление о предмете своей деятельности, а основы самостоятельного профессионального мышления, профессиональной ответственности и профессиональной этики должны формироваться в высшем учебном заведении. Но система «бакалавриат – магистратура» в нынешнем виде не позволяет добиться этого.

– По вашему мнению, современный бухгалтер – какой он?

– Современный бухгалтер в организации отвечает не только за составление и представление бухгалтерской отчетности, но также управленческой, налоговой, статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды. Много рабочего времени у бухгалтеров уходит на взаимодействие с другими службами организации, с внешними и внутренними

контролирующими органами, с кредитными организациями.

Актуальным становится развитие у бухгалтера навыков оценки рисков на стадии принятия экономических решений, что достигается развитием способностей аналитического мышления. Любой факт хозяйственной жизни еще до его совершения должен рассматриваться бухгалтером, в первую очередь, не с точки зрения корреспонденции счетов, а с точки зрения его влияния на изменение финансового положения организации.

Содержание профессии бухгалтера качественно изменилось. Современный практикующий бухгалтер – это многогранный специалист, обладающий профессиональными компетенциями целого ряда смежных профессий: финансистов, экономистов, юристов, менеджеров и т.д.

– Может ли внедрение профессионального стандарта «Бухгалтер» положительно сказаться на профессиональном уровне современных бухгалтеров?

– Профессиональный стандарт «Бухгалтер» это, по сути, макромодель бухгалтерской профессии и ее потенциальные возможности. Стандарт позволяет увидеть вектор развития профессиональной карьеры бухгалтера: от выполнения простых трудовых функций к более сложным, агрегированным, включающим учетные, аналитические и контрольные.

Разработчик профстандарта «Бухгалтер» Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России – не только имеет 20-летний опыт аттестации специалистов бухгалтерских служб, но и находится в постоянном контакте с работодателями.

Совокупность сведений, полученных в процессе взаимодействия с носителями бухгалтерской профессии и потребителями их услуг, а также с субъектами государственного регулирования бухгалтерского учета, ИПБ России вложил в профстандарт. Поэтому можно утверждать, что профстандарт учитывает интересы всех заинтересованных сторон.

Внедрение профстандарта «Бухгалтер», безусловно, положительно скажется на профессиональном уровне бухгалтеров. Особенно в том случае, если его требования к уровню знаний и практических навыков бухгалтеров

будут учтены не только работодателями, но и образовательными организациями.

– Если мы затронем работодателей, как одну из сторон, заинтересованных в качестве учетной информации, то как они оценивают профстандарт «Бухгалтер»?

– Комиссия по профессиональным квалификациям в области бухгалтерского учета провела опрос работодателей. В опросе приняли участие около 4000 респондентов из 79 регионов, представляющих организации разных организационно-правовых форм, видов и масштабов деятельности.

Результаты опроса таковы: 89% респондентов считают, что название профстандарта соответствует их представлению о профессии, 92% респондентов согласны с тем, что две обобщенные трудовые функции (ведение бухгалтерского учета и составление и представление финансовой отчетности) обеспечивают на практике достижение основной цели деятельности, указанной в профстандарте, 91% представителей работодателей подтверждают, что трудовые функции, перечисленные в стандарте, отражают специфику и потенциал бухгалтерской профессии. В то же время 69% респондентов полагают, что главный бухгалтер как минимум должен иметь высшее образование на уровне специалитета или магистратуры.

Результаты опроса мы учитываем в проводимой в настоящее время работе по актуализации профстандарта «Бухгалтер». На площадке Комиссии по бухгалтерскому учету Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка уже прошло обсуждение обновленной функциональной карты стандарта.

– Что в ней появилось нового?

– Предлагаемые изменения находятся в русле концепции, заложенной при разработке стандарта, и в то же время позволяют учесть более высокий уровень квалификации главных бухгалтеров крупных организаций.

В зависимости от особенностей процесса составления бухгалтерской (финансовой) отчетности были выделены три категории организаций. Первая категория – это организации, не имеющие в своей структуре обособленных подразделений. Главные бухгалтеры таких организаций обладают 6-м уровнем квалификации.

Вторая категория – организации, имеющие в своем составе обособленные подразделения, но не создающие группу. Их главные бухгалтеры должны обладать 7-м уровнем квалификации. Для них выделена обобщенная трудовая функция по составлению и представлению финансовой (сводной – для организаций госсектора) отчетности по РСБУ и МСФО. Начиная с 7-го квалификационного уровня требованием к образованию главного бухгалтера является наличие высшего образования не ниже магистратуры или специалитета, а при необходимости и дополнительного профессионального образования.

Третья категория – организации, создающие группу. Это 8-й уровень квалификации, на котором предусмотрена обобщенная трудовая функция по составлению и представлению консолидированной финансовой отчетности по МСФО. Кроме того, на этом уровне выделены крупные организации, специализирующиеся на оказании бухгалтерских услуг.

Внедрение профстандарта «Бухгалтер», безусловно, положительно скажется на профессиональном уровне бухгалтеров.

Таким образом, 7-й и 8-й уровни квалификации вводятся в профстандарт в связи с увеличением объема полномочий и ответственности главных бухгалтеров крупных организаций. При этом под крупной понимается организация, имеющая обособленные подразделения и материнские компании. В свою очередь, 8-й уровень квалификации отличается от 7-го не только объемом полномочий и ответственности, но также характером умений и знаний.

Полагаю, что эта работа будет способствовать развитию профессии бухгалтера, и призываю всех коллег принять активное участие в актуализации профессионального стандарта «Бухгалтер».



Вероника Шубаева:

«Образовательные учреждения испытывают много трудностей в связи с перестройкой образовательных стандартов под конкретные запросы рынка труда»

Беседовала Дарья Балабошина

Декан факультета экономики и финансов Санкт-Петербургского государственного экономического университета, д.э.н., профессор Вероника Шубаева рассказала о важности создания в России рамки квалификаций, о применении мирового опыта в этой области, а также о том, как важно в процессе сопряжения профессиональных и образовательных стандартов не выхолащивать сущность высшего образования

– **Вероника Георгиевна, что включает в себя понятие «рамка квалификаций»?**

– Сегодня на российском рынке труда сложилась острая необходимость приведения в соответствие запросов рынка труда и тех знаний и навыков, которые будущие работники получают в образовательных учреждениях. Рамка квалификаций представляет собой документ, позволяющий, во-первых, осуществить сопряжение квалификационных потребностей работодателей с компетенциями работников; во-вторых, приводить в соответствие образовательные программы с профессиональными стандартами, обеспечивая формирование специалистов, востребованных рынком; в-третьих, оценить их квалификационный уровень и предоставить возможность определения траектории дальнейшего профессионального развития.

– **На каком этапе находится формирование рамки квалификаций и системы квалификаций в России?**

– Национальным Советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям поставлены важные цели и задачи, не терпящие отлагательства. Как бизнес-сообщество, так и представители академической среды готовы к их реализации. Сегодня разработка профессиональных и образовательных стандартов находится в своей активной фазе, не менее активно обсуждается в экспертном сообществе содержание рамки квалификаций, подходы и методики ее построения.

– **Российская система квалификаций перекликается с зарубежными системами квалификаций? Необходимо ли в этом вопросе соответствие общемировым стандартам?**

– Мировой опыт в этой области существует. Международной Организацией Труда и ЮНЕСКО разработан ряд важных документов

по этому вопросу. С конца 90-х годов развитие рамок квалификаций на международном уровне стало важнейшим направлением реализации реформ в сфере профессионального образования и систем обучения. Во многих странах рамки квалификаций созданы, например, в таких, как Великобритания, Австралия, Новая Зеландия, Южная Африка, Германия и других. В странах ЕАЭС, таких, как Казахстан и Белоруссия проводится активная деятельность в части создания рамки квалификаций.

Сегодня разработка профессиональных и образовательных стандартов находится в своей активной фазе.

Стоит отметить, мировой опыт отдельных стран по формированию подобных национальных систем квалификации ценен и, конечно же, мы его изучаем. Однако каждая страна уникальна, обладает своей профессиональной культурой, своими ценностями. В этой связи простое копирование успешного опыта одной страны и перенос его на ценностную структуру общества другой не будет полезно. Действуя подобным образом, можно подорвать основы такого важного для России начинания.

– **Насколько существующая иерархия квалификационных уровней соответствует потребностям российского рынка труда?**

– В любой профессиональной области человеку необходимо знать требования к уровням квалификации для понимания перспектив своего профессионального роста и построения карьеры. В Национальной системе квалификаций

зложено 9 квалификационных уровней. Думаю, что сегодня важнее говорить не о количестве квалификационных уровней, а о содержательном, качественном наполнении каждого из них. Именно данный подход поможет определить соответствие.

Специалисты-практики должны участвовать в образовательном процессе не только как критики, определяющие соответствие компетенций выпускников требованиям рынка, но и как активные непосредственные участники процесса формирования будущих специалистов.

– Какие задачи сегодня решаются при помощи принятия профессиональных стандартов?

– Нужно отметить, что в Национальной системе квалификаций профессиональному сообществу отведена ключевая роль. Именно представители бизнеса, как заинтересованные лица, формирующие запросы рынку труда, активно участвуют в разработке профессиональных стандартов. Первоочередная задача состоит в том, чтобы с помощью профессиональных стандартов представить систему требований к квалификации конкретного человека, претендующего на то или иное рабочее место. Также посредством профессиональных стандартов определяется соответствие уровня имеющейся квалификации работника требованиям, предъявляемым к нему той профессиональной позицией, на которую он претендует.

– Каким образом образовательные стандарты переключаются с существующими профессиональными стандартами?

Я уже частично ответила на этот вопрос. Подчеркну, что образовательные стандарты и профессиональные стандарты – важные до-

кументы Национальной системы квалификаций, которые должны быть взаимосвязаны.

Процессы, которые сегодня происходят в сфере образования, сложны и болезненны. Образовательные учреждения испытывают много трудностей в связи с перестройкой образовательных стандартов под конкретные запросы рынка труда. Действительно, мы в ответе за обеспечение рынка труда достойными специалистами, отвечающими его требованиям. В то же время, нельзя забывать, что образование, получаемое в высших учебных заведениях, формирует компетенции, которые значительно превышают требования к знаниям и умениям работника на конкретном рабочем месте. Высшее образование формирует мыслительную систему человека, обогащая ее философско-методологическими знаниями, предоставляющими возможность определять цели, задачи, принимать решения, а не только выполнять конкретные действия в производственном процессе. Важно, чтобы процесс сопряжения профессиональных и образовательных стандартов не выхолащивал сущность высшего образования.

– Какие еще шаги предстоит предпринять для того, чтобы образовательная система наиболее полно удовлетворяла запросы рынка труда?

Необходимо создать систему гибкого дополнительного образования, ориентированную на изменяющиеся запросы рынка труда в соответствии с тенденциями экономического развития страны.

Более того, на мой взгляд, специалисты-практики должны участвовать в образовательном процессе не только как критики, определяющие соответствие компетенций выпускников требованиям рынка, но и как активные непосредственные участники процесса формирования будущих специалистов, выступая в роли лекторов-практиков, обеспечивая экспертизу учебно-методических материалов, учебных планов, и в целом осуществляя патронаж образовательных программ.



АССОЦИАЦИЯ РПКК Северо-Запада



В марте 2017 года подписано соглашение о сотрудничестве по представлению Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка в Северо-Западном федеральном округе Ассоциацией по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада (Ассоциацией РПКК СЗ) для реализации на региональном уровне элементов Национальной системы квалификаций.

Ассоциация РПКК СЗ, является базовой площадкой по развитию элементов Национальной системы квалификаций на финансовом рынке на территории Северо-Западного федерального округа.

Наша миссия – обеспечение экономики высококвалифицированными специалистами в сфере финансового рынка на территории Северо-Западного федерального округа, за счет консолидации усилий работодателей, образовательных учреждений, профсоюзных организаций и органов государственной власти.

Услуги Ассоциации РПКК Северо-Запада

1. Профессионально-общественная аккредитация (ПОА) образовательных программ
2. Аккредитация Центров оценки квалификации (ЦОК) и экзаменационных центров (ЭЦ) на территории Северо-Западного федерального округа
3. Обучение экспертов центров оценки квалификации и экспертов по проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
4. Аудит кадровой документации на соответствие требованиям профстандартов
5. Консультирование по внедрению профстандартов в систему управления персоналом организации
6. Консультирование и разработка профессиональных стандартов

Приглашаем к сотрудничеству!

www.asprofsz.ru • info@asprofsz.ru

190020, Санкт-Петербург,
ул. Циолковского, 9, корп.2, лит. А,
+7 (812) 363-14-36

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ

20-21 АПРЕЛЯ

2017

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Профессиональные стандарты и образовательные программы: вектор и пути развития



Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка



**АССОЦИАЦИЯ РПКК
Северо-Запада**

