



Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка

ПРОФЕССИОНАЛ • ФИНАНСЫ

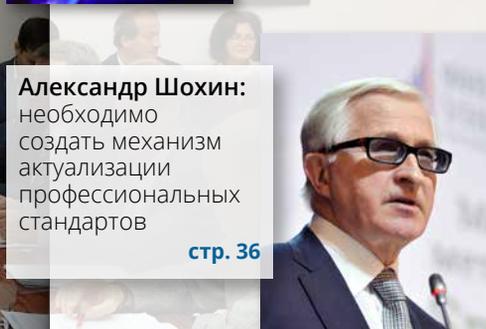
№4, октябрь 2018

professional • finance



Профессиональные
стандарты
финансового
рынка в цифровой
экономике

стр. 24



Александр Шохин:
необходимо
создать механизм
актуализации
профессиональных
стандартов

стр. 36



От образования –
к профессии
Конференция
«Образование
будущего: новые
кадры для новой
экономики»

стр. 44

Совет
по профессиональным
квалификациям
финансового рынка.
Как это работает

стр. 4



12+

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 осуществляет компания Finarty.

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка в социальных сетях:

группа в YouTube
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLvJR9G7c0Nba5jY5QOzyJMx5Fpjok1RXh>

группа в Facebook
https://www.facebook.com/asprof.ru/?modal=admin_todo_tour

группа ВКонтакте
<https://vk.com/public167892440>

группа в Одноклассниках
<https://ok.ru/group/55094149578850>



Ян Арт,
главный редактор
«ПРОФЕССИОНАЛ.
Финансы», эксперт
Комитета Госдумы
России по финансовому
рынку, член Совета
СПКФР

Дорогие коллеги!

Представляем вашему вниманию 4-й номер журнала «ПРОФЕССИОНАЛ. Финансы» – специального издания СПКФР, посвященного развитию системы профессиональных квалификаций на финансовом рынке.

По традиции, мы повторяем в этом выпуске раздел «СПКФР: портрет в разрезе», в котором представлена актуальная информация о структуре, правовых основах и направлениях деятельности СПКФР, системе региональных представительств, процессах аккредитации образовательных программ, экспертных институтах.

В номере представлены отчеты последних конференций и круглых столов, посвященных теме профессиональных стандартов; информация о соглашениях, заключенных СПКФР с профессиональными объединениями, учреждениями образования и советами по профессиональным квалификациям в других отраслях экономики. Отдельным материалом презентована идеология создания в рамках СПКФР Центра развития кадрового потенциала, предназначенного усилить взаимосвязь работы СПКФР с интересами работодателей. Представлен отчет о состоявшейся весной 2018 года международной конференции «Образование будущего: новые кадры для новой экономики». Опубликованы анонсы предстоящих во второй половине года мероприятий СПКФР. Научная статья Александра Мурычева, Петра Новикова и Рима Нурмухамедова посвящена проблематике развития института профессиональных стандартов финансовой отрасли в контексте развития цифровой экономики.

Мы надеемся, что публикации нашего издания будут полезны в вашей повседневной работе.

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

Профессионал. Финансы
№4, октябрь 2018

12+



**Издается по
заказу СПКФР**

Издание
осуществляет
компания Finarty

E-mail:
info@finarty.ru
Телефон:
+7 (495) 256 36 26

Редакционный совет:

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

Главный редактор:

Арт Ян Александрович

Фоторедактор:

Альберт Тахавиев

Дизайн и верстка:

Артур Лукашенко

Рабочая группа:

Дмитрий Бжезинский
Владимир Миронов
Юлия Уханова

Реклама:

Игорь Черненко

Подписано в печать 04.10.2018.

Тираж 1000 экз. Свободная цена.

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77–73357 от 24.07.2018.

Учредитель:

Уханова Юлия Валерьевна

Адрес редакции и издателя:

107045, г. Москва, Большая
Сухаревская пл., 16/18, стр. 1, оф. 37

Отпечатано в филиале
ОАО «Татмедиа».

«ПИК «Идел-Пресс»:
420066, Казань, ул. Декабристов, 2.

Заказ № _____.



4 Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка



24 Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики



36 Александр Шохин: необходимо создать механизм актуализации профессиональных стандартов



38 Глобальная конвенция UNESCO о признании квалификаций высшего образования: возможные пути адаптации

Как стать экспертом?
стр. 22



44 От образования – к профессии

Александр Мурычев принял участие в Международном финансовом конгрессе
стр. 57

В Новосибирске состоялся круглый стол «Проблемы развития Национальной системы квалификаций в Сибирском федеральном округе»
стр. 58

В Петербурге состоялась выездная проверка в рамках проведения профессионально-общественной аккредитации
стр. 60



54 В Госдуме состоялось пятое заседание рабочей группы по вопросам профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации



55 СПКФР: новые участники, международные сертификаты и FinSkills

Круглый стол в рамках форума «Великие реки»
стр. 62



66 Если друг забыл про долг

Победители FinSkills Russia 2018
стр. 68

Создан Центр оценки квалификаций СПКФР
стр. 70



72 Юлия Корякина и Андрей Беспалов: «Нам нужно вернуться к той идеологии, которая обуславливает успешность экономики, когда производительность труда растет опережающим темпом»



52 22 марта 2018 года состоялось общее собрание СПКФР



64 СПКФР расширяет ряды



80 31 мая состоялась церемония награждения лауреатов Международной премии имени Столыпина



84 СПКФР совместно с РСПП начал реализацию основных направлений развития финансовых технологий на период 2018–2020 годов



86 СПКФР укрепляет сотрудничество с сообществом оценщиков в рамках работы Евразийской экономической комиссии

СПКФР заключил пакет соглашений о сотрудничестве с рядом партнеров
стр. 92



98 О будущем финансовых специалистов



106 Профессионально-общественная аккредитация как индикатор качества проектирования и реализации образовательных программ



88 Владимир Глотов: «Работа ЦБ и Росфинмониторинга вывела страну на принципиально другой уровень комплаенса»

Практика применения профессиональных стандартов в регионе
стр. 95

В Бишкеке состоялся Международный финансовый форум
стр. 101



102 Сопряжение государственной итоговой аттестации выпускников и процедур независимой оценки квалификации: старт дан



113 Вышла в свет новая книга Александра Мурычева

финансовая информация
finversiaTV



Оперативные финансовые новости, интервью, репортажи, анонсы событий

На канале Finversia-TV создан специальный раздел СПКФР-TV, посвященный работе 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 Мурышев

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 повысить 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!

Уважаемые коллеги!

Процесс формирования системы профессиональных квалификаций, адекватных требованиям современных экономики и рынка труда, – это актуальная задача государственного масштаба.

Сегодня много говорится о необходимости инноваций – производственных, технологических, сервисных, коммуникационных. Но такие инновации невозможны без инновационного развития кадров – в любой сфере нашей жизни.

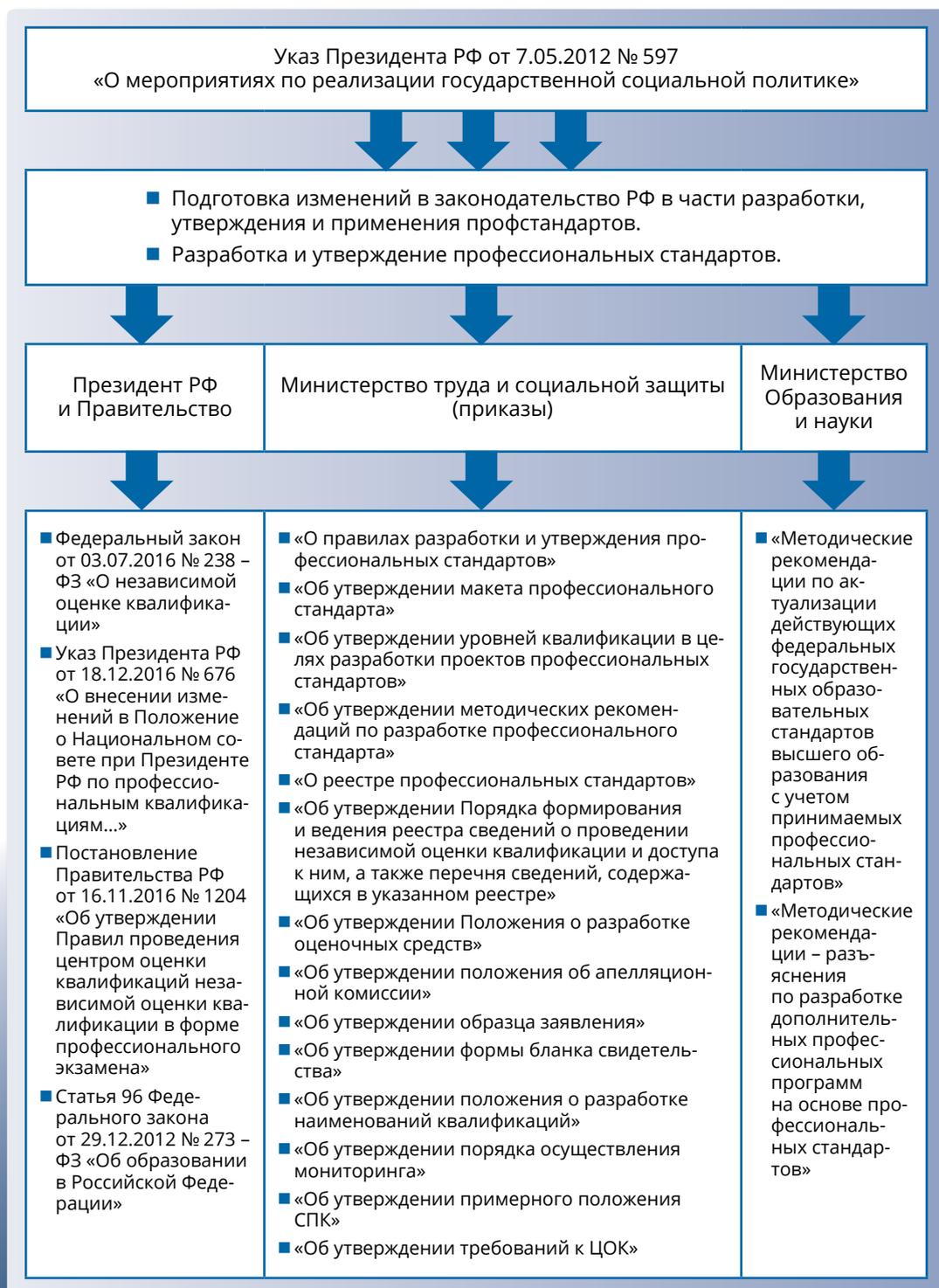
Задача нашего Совета – обеспечить такое развитие на финансовом рынке страны. Эта задача решается в творческом взаимодействии с работодателями, государственными институтами, высшей школой. За два года СПКФР многое сделал. Фундамент системной работы заложен. И это вдохновляет нас на еще более активную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

Желаю успеха всем нам!



Генеральный директор
Диана Каримовна
Машатаева

Национальная система квалификаций (элементы)



Правовые основы Независимой оценки квалификаций

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

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

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



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

Предметом деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка является:

- проведение мониторинга рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования,

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

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

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

Как вступить в СПКФР?

Заполнить на сайте asprof.ru заявление установленного образца.

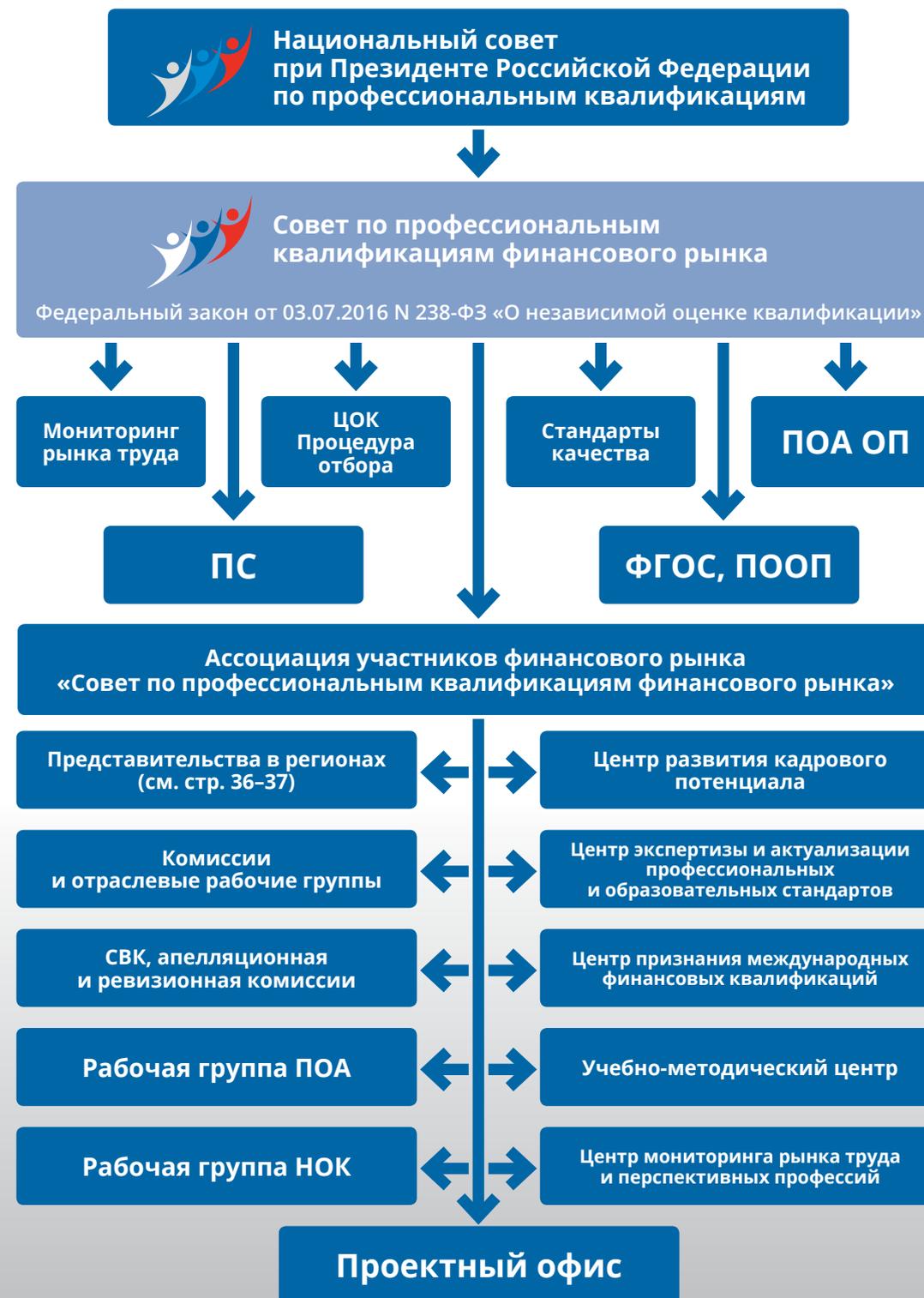
Подготовить комплект документов:

- протокол общего собрания акционеров (участников) с решением о вступлении (при возможности);
- основные данные об организации (виды деятельности, регионы деятельности, контактные данные, банковские реквизиты и т.д.);
- заверенные нотариально или ИФНС 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



Комиссии СПКФР

Комиссия по профессиональным квалификациям на рынке ценных бумаг

Руководитель: Костиков Игорь Владимирович, председатель Совета Фонда «Институт фондового рынка и управления»

Ответственный секретарь: Парамонов Андрей Александрович, paramonov@ifru.ru; pilugina@ifru.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям в сфере социального страхования

Руководитель: Афанасьев Сергей Анатольевич, заместитель председателя Правления ПФР

Ответственный секретарь: Федкин Игорь Алексеевич, ifedkin@100.pfr.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям в сфере ПОД/ФТ

Руководитель: Овчинников Владимир Васильевич, первый заместитель генерального директора МУМЦФМ – директор сетевого Института в сфере ПОД/ФТ

Ответственный секретарь: Калинина Элла Борисовна, kalinina@mumcfm.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям в области оценочной деятельности

Руководитель: Петровская Елена Владимировна, генеральный директор Некоммерческого партнерства «Саморегулируемая организация ассоциации российских магистров оценки»

Ответственный секретарь: Власова Маргарита Александровна, info@appraisal-union.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям в области внутреннего контроля, внутреннего аудита и аудиторской деятельности

Руководитель: Сонин Алексей Михайлович, директор НП «Институт внутренних аудиторов»

Ответственный секретарь: Коротких Елена Владимировна, alexei_sonin@iia-ru.ru; info@iia-ru.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям в области управления рисками и финансовыми сервисами

Руководитель: Корищенко Константин Николаевич, председатель наблюдательного совета Гильдии инвестиционных и финансовых аналитиков, руководитель

Ответственный секретарь: Фролова Любовь Викторовна, Belousova.lubov@gmail.com, rmproficient@gmail.com

Комиссия по профессиональным квалификациям в области бухгалтерского учета

Руководитель: Хоружий Людмила Ивановна, президент НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России»

Ответственный секретарь: Макарова Светлана Юрьевна, makarova@ipbr.org

Комиссия по профессиональным квалификациям в области банковской деятельности

Руководитель: Войлуков Алексей Арнольдович, вице-президент Ассоциации «Россия», vaa@asros.ru, asros@asros.ru, kmd@asros.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям специалистов страхового рынка

Руководитель: Юргенс Игорь Юрьевич, президент Всероссийского союза страховщиков

Ответственный секретарь: Малышев Николай Иванович, malyshevni@ins-union.ru

Апелляционная комиссия СПКФР

Руководитель: Сонин Алексей Михайлович, alexei_sonin@iia-ru.ru

Рабочие группы СПКФР

Рабочая группа по профессионально-общественной аккредитации

Руководитель: Лисичкина Юлия Сергеевна, roa@asprof.ru

Рабочая группа по независимой оценке квалификации

Руководитель: Ванчагова Евгения Игоревна, cok@asprof.ru

Рабочая группа по развитию квалификаций арбитражных управляющих

Руководитель: Василега Михаил Викторович, magdden@yandex.ru; vasilega@advokat.ru

Рабочая группа по разработке профессионального стандарта в области налогов и налогового права.

Руководитель: Черник Дмитрий Георгиевич, info@palata-nk.ru

Мониторинг и анализ рынка труда

СПКФР совершенствует систему постоянного мониторинга рынка труда Российской Федерации. Цель этой работы – сбор и анализ информации о соотношении спроса и предложения трудовых ресурсов по определенным должностям, **компетенциям и квалификациям**, 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;
- организации взаимодействия участников рынка труда: работодателей, образовательных учреждений, органов региональной и муниципальной власти и др.

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 востребованному, перспективному, новому; 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.

В настоящее время в справочник внесено 30 профессий специалистов финансового рынка, и данная работа продолжается.

Разработка профессиональных стандартов, квалификаций и оценочных средств специалистов финансового рынка

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка продолжает вести активную деятельность по разработке и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций специалистов финансового рынка.

В 2017–2018 годах разработаны такие профессиональные стандарты, как «Экономист», «Маркетолог», «Бизнес-аналитик», «Специалист по работе с инвестиционными проектами», «Арбитражный управляющий». Утверждено новых 19 квалификаций специалистов банковского сектора и внутреннего аудита. Начата работа по разработке ряда перспективных профессиональных стандартов, в том числе профессионального стандарта «Специалист в области ФИНТЕХ».

При работе с профессиональными стандартами и квалификациями в 2018 году Совет реализует несколько основных направлений.

Разработана так называемая входная стандартная квалификация для всех профессиональных стандартов специалистов финансового рынка с целью беспрепятственного «входа» в профессию выпускников колледжей и высших учебных заведений.

С целью учета положений программы «Цифровая экономика Российской Федерации» Совет принял решение о включении во все профессиональные стандарты цифровых компетенций, основанных на принципах постепенной цифровизации видов профессиональной деятельности. Актуализированные на основе «цифры» профессиональные стандарты имеют следующие направления применения:

1. Обеспечение всестороннего развития специалистов в новой цифровой среде.

2. Внедрение в систему образования требования к ключевым компетенциям цифровой экономики.

3. Осуществление деятельности системы высшего и среднего профессионального образования в интересах подготовки и адаптации граждан к условиям цифровой экономики

и подготовки компетентных специалистов для цифровой экономики.

4. Разработка и апробация концепции ключевых компетенций и моделей компетенций цифровой экономики, обеспечивающих эффективное взаимодействие бизнеса, образования и общества в целом в условиях цифровой экономики.

5. Разработка механизма независимой аттестации (оценки) рынка труда в условиях цифровой экономики.

6. Создание формата использования персональных профилей компетенций специалистов и траекторий их развития.

7. Обеспечение учета задач цифровой экономики в квалификационных требованиях к работникам и системам оценки квалификаций.

В сотрудничестве с специалистами Государственного университета управления Совет проводит работу по внесению в профессиональные стандарты стандартизированных управленческих компетенций.

В зависимости от уровней квалификаций используются следующие понятия:

Поведенческие индикаторы – стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией;

Модель компетенций – полный набор компетенций и индикаторов поведения;

Кластер компетенций – набор тесно связанных между собой компетенций.

Используются следующие поведенческие индикаторы:

- нормативный,
- преобразующий,
- творческий.

Определены кластеры компетенций управленца с позиций:

- деятельностной составляющей:
 1. работа с людьми;
 2. достижение результатов.
- личностной составляющей:
 1. самоорганизация;

2. траектория лидера.

Описание соответствующего кластера компетенций осуществлялось в соответствии с уровнями квалификаций.

В соответствии Договором о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года (пункт 38 приложения № 16) под единым рынком труда понимается состояние рынка в рамках конкретного сектора, в котором граждане государств экономического союза имеют право на признание профессиональной квалификации персонала.

В условиях усиливающихся миграционных процессов на рынке труда Евразийского экономического союза и возникающей в связи с этим необходимостью взаимного признания уровней квалификаций работников, Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка предлагает Вам рассмотреть возможность сотрудничества в области стандартизации требований к подготовке и оцениванию трудовых ресурсов финансовых рынков стран – членов Евразийского экономического союза.

Таким образом, в рамках сотрудничества должен быть проведен анализ рынка квалификаций и существующих нормативных требований к ним, выработке методики сопряжения квалификационных требований специалистов финансового рынка в рамках Евразийского экономического союза, создание объединенной рамки квалификации, и реализация программы взаимного признания квалификаций на основе реализации следующих направлений реализации единой методики сближения национальных квалификаций, предусматривающей:

1. Разработка методологии проведения мониторинга рынка труда на региональном уровне и прогнозирования спроса на новые виды профессий на рынке труда. Повышение эффективности механизмов мониторинга рынка труда.

2. Создание системы опережающего прогнозирования потребностей рынка труда в новых видах профессий.

3. Разработка единой методологии оценки соответствия ФГОС ВО, профессиональных стандартов и текущих и перспективных требований рынка труда.

4. Разработка единой системы профессиональных стандартов и механизмов их внедрения для Евразийского экономического пространства.

5. Разработка системы психолого-экономической адаптации мигрантов к новым требованиям профессиональных стандартов, разработка и внедрение образовательно-просветительских программ для трудовых мигрантов. Разработка программы правового регулирования отдельных видов миграции в РФ (трудовой и вынужденной миграции).

Необходимо также отметить важность законченной в 2018 году Советом работы по включению в комплекты оценочных средств требований к центром оценки квалификации по обеспечению проведения профессиональных экзаменов для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В Совет за методологической поддержкой в разработке и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций обращаются все новые представители профессиональных сообществ.

Как подать заявку на разработку профессионального стандарта, квалификации, комплекта оценочных средств?

- 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.

Контактное лицо – Бровчак Сергей Валентинович,
profstandart@asprof.ru



Профессионально-общественная аккредитация

В актуализированные федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВО 3++) введены пункты, связанные с оценкой качества образовательной деятельности (п.4.6):

- **внутренняя оценка** – ППС, работодатели и их объединения, студенты
- **внешняя оценка:**
 - государственная аккредитация «...подтверждение соответствия образовательной деятельности по ОП требованиям ФГОС ВО с учетом соответствующей ПООП»;
 - профессионально-общественная аккредитация «...признание качества и уровня подготовки выпускников, отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда».

Именно профессионально-общественная аккредитация рассматривается в качестве подтверждения внешней оценки качества образования наряду с государственной аккредитацией.

Опыт проведения профессионально-общественной аккредитации экспертами СПКФР свидетельствует: профессионально-общественная аккредитация – это знак качества не только образовательной программы.

- Процесс актуализации образовательной программы на соответствие требованиям профессиональных стандартов позволяет посмотреть на программу с позиции конечного потребителя – потенциального работодателя.
- Актуализация образовательной программы – это всегда качественные изменения в ее архитектуре и содержании, а не искусственная «стыковка» компетенций и элементов профессионального стандарта.
- Как результат ПОО – повышается конкурентоспособность и востребованность образовательной программы
- Профессионально-общественная аккредитация может вывести на необходимость актуализации профессионального стандарта или разработки нового.

Критерии оценки при проведении аккредитационной экспертизы:

- Результаты прохождения выпускниками образовательной программы профессионального экзамена в форме независимой оценки квалификации.
- Соответствие сформулированных в образовательной программе планируемых результатов освоения образовательной программы (выраженных в форме профессиональных компетенций) профессиональным стандартам, иным квалификационным требованиям.
- Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения).
- Соответствие кадровых, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, содержанию профессиональной деятельности.
- Наличие спроса на образовательную программу, востребованность выпускников работодателями.
- Подтвержденное участие работодателей.

Как пройти процедуру ПОО?

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

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

Контактное лицо –
Астафьева Ольга Викторовна,
poa@asprof.ru

Центр экспертизы и актуализации профессиональных и образовательных стандартов

Центр экспертизы и актуализации профессиональных и образовательных стандартов создан для реализации Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка полномочий в соответствии с Указом Президента РФ от 18.12.2016 г. №676 «О внесении изменений в Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и в состав этого Совета, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. №249»:

- Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- Проведение экспертизы ФГОС ПО, ПООП и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ.

Руководитель центра – Розина Нелли Михайловна, info@asprof.ru

Успешный опыт взаимодействия рынка труда и системы образования:

2016–2018

подписаны Соглашения о взаимодействии между ФУМО ВО и СПО «Экономика и управление» и СПКФР

Создан эффективный механизм

- актуализации и согласования ФГОС и образовательных программ с представителями профессионального сообщества
- экспертизы и актуализации разрабатываемых профессиональных стандартов

Центр экспертизы и актуализации профессиональных и образовательных стандартов:

- согласование федеральных государственных образовательных стандартов в сфере высшего и среднего специального образования
- рассмотрение и экспертиза проектов профессиональных стандартов
- работа над отраслевой рамкой квалификаций

Центр признания международных финансовых квалификаций

Центр признания международных финансовых квалификаций создан 22 мая 2018 года для реализации задач признания и учета международных финансовых квалификаций при проведении независимой оценки квалификации.

Организация работы центра предполагает анализ востребованных профессий на международной арене и отражения данных требований в системе квалификаций России.

Для достижения поставленных целей Центр проводит работы по следующим направлениям:

1. Формирование прозрачных решений в области оценки и признания международных финансовых квалификаций на национальном уровне;

2. Упрощение процедуры прохождения независимой оценки квалификации для специалистов финансового рынка с действующими международными сертификатами;

3. Создание условий существующим и потенциальным специалистам на национальном финансовом рынке для получения дополнительного образования и сертификатов в сфере финансов на международном уровне.

Наша цель – включить максимальное число самых сильных и признаваемых международных программ аккредитации специалистов финансового рынка в число наших партнеров;

Центр активно ведет переговоры о признании сертификатов ряда международных ассоциаций;

Мы будем рады обсудить признание сертификатов вашей организации. Для установления сотрудничества нам, в первую очередь, будет необходимо понять тематическое содержание и целевую аудиторию ваших программ, а также глубину и детальность покрытия тестируемого материала.

Руководитель центра – Речкалова Елена Акимовна.
Контактное лицо – Климова Галина Владимировна, cricq@asprof.ru

Центр реализует следующие задачи:

1. Проведения анализа и мониторинга исследования рынка международных систем квалификаций;

2. Формирование механизма и процедур признания международных финансовых квалификаций;

3. Взаимодействие с организациями, осуществляющими обучение и аттестацию соответствия международным программам;

4. Подготовка нормативных документов по признанию международных финансовых квалификаций;

5. Организация корпоративной модели непрерывного обучения специалистов в системе национальной рамки квалификаций в части программ международных финансовых квалификаций;

6. Разработка и внедрение требований к экспертам Центров оценки квалификаций, которые будут принимать экзамены по сопряженным программам в соответствии с международными стандартами.

Центр развития кадрового потенциала

Ключевым участником Национальной системы квалификаций является работодатель, при этом каждая компания определяет свои приоритеты и ожидаемые выгоды в применении профессиональных стандартов. Квалификация и компетентность – ключевые элементы интеллектуального капитала – определяют стоимость и долговечность компании. Технологические и бизнес-решения возникают на стыке квалификаций, трудовые навыки перестают носить статичный, типовой характер. Все инновационные решения и «точки роста» в компаниях

определяются наличием необходимых и возможных профессиональных квалификаций.

Созданный 5 февраля 2018 года на базе СПК ФР Центр развития кадрового потенциала предлагает организациям-работодателям набор практических решений в области управления человеческими ресурсами для преобразования профессиональных квалификаций в совокупные производственные результаты. Все предлагаемые для работодателей методики имеют научно-методологическую основу и опираются на лучшие практики.

В фокусе внимания Центра развития кадрового потенциала при внедрении профессиональных стандартов в организации:

СООТВЕТСТВИЕ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ	ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФСТАНДАРТОВ В БИЗНЕС-ИНТЕРЕСАХ КОМПАНИЙ
– изменение учетно-кадровых документов, регламентов, локальных нормативных актов	– выявление точек роста добавочной стоимости в организации
– сопряжение процедур аттестации и внутренней оценки требованиям независимой оценки	– работа с изменениями, инновациями и их опережающее квалификационное обеспечение
– переход от квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС к положениям профессиональных стандартов	– реинжиниринг кадровых процессов, исключение потерь в производственных цепочках
– коррекция корпоративных образовательных программ ДПО и повышения квалификации	– развитие компетенций работников и построение квалификационных траекторий

Продукты центра развития кадрового потенциала

1. Аудит организационно-кадровых документов и корпоративных регламентов в части внедрения и применения профстандартов.

2. Формирование пакета организационно-кадровых документов для работы с профессиональными стандартами, их эффективного применения.

3. Формирование компетенций в области управления и развития профессиональных квалификаций.

4. Внедрение профессиональных стандартов

по отдельным подсистемам управления персоналом: подбор, адаптация, оценка, обучение, кадровый резерв, кадровое администрирование.

5. Совершенствование кадрового обеспечения корпоративной ключевой производственной задачи.

6. Формирование команды по применению профессиональных стандартов в организации.

7. Создание инновационной системы опережающих квалификаций в рамках стратегии развития компании.

Наша цель – дать бизнесу тиражируемые технологичные решения в части обеспечения профессиональными квалификациями и получения финансового эффекта при переходе от управления персоналом к управлению профессиональными квалификациями.

Руководитель центра – Корякина Юлия Сергеевна.
Контактное лицо – Беспалов Андрей Евгеньевич, crkp@asprof.ru

Организация деятельности по независимой оценке квалификации. Получение статуса ЦОК

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

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификации.

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена. Цель профессионального экзамена – подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта.

Эта деятельность осуществляется центром оценки квалификаций (ЦОК), который удостоверяет такое соответствие свидетельством о квалификации после прохождения профессионального экзамена.

В Центрах оценки квалификаций профессиональный экзамен проводится в режиме видеозаписи. Прием профессионального экзамена осуществляют эксперты ЦОК. Обеспечением экспертов Центров оценки квалификаций занимается Учебно-методический центр Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка. В целях анализа функционирования деятельности системы независимой оценки квалификации, выявления и устранения нарушений в работе ЦОК Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка осуществляет мониторинг и контроль Центров на постоянной основе.

Как пройти отбор и получить полномочия по проведению независимой оценки квалификации?

- изучить нормативные документы на сайте asprof.ru
- подготовить комплект документов согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 декабря 2016 г. № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»;
- направить документы почтой в адрес СПКФР или доставить лично и выслать скан-копии документов на электронную почту СОК@asprof.ru.

Контактное лицо – Ванчагова Евгения Игоревна, cok@asprof.ru

Центр оценки квалификации СПКФР

Направления деятельности:

- Независимая оценка квалификации специалистов финансового рынка и других отраслей в том числе для завершения процедур оценки квалификаций;
- Независимая оценка по входной базовой квалификации для соискателей без опыта работы и без стажа;
- Независимая оценка уровня квалификации преподавателей ВУЗов, включенных в систему ПОА;
- Площадка для олимпиадного и конкурсного движения.

Одна из основных задач ЦОК СПКФР – оказание методической поддержки Центрам оценки квалификаций. Центр оценки квалификаций СПКФР концентрируется на разработке специализированного программного обеспечения «ЦУАПК» (центр учета и автоматизации профессиональных квалификаций), позволяющего проводить экзамены по оценке квалификаций удаленно.

Контактное лицо – Щенникова Жанна Вячеславовна, cok_info@asprof.ru

ЦОК СПКФР: оценка квалификаций выходит в интернет

Институт независимой оценки квалификаций является социально значимым проектом. Главной задачей СПКФР в этой части является создание безопасной инфраструктуры, как через сеть Интернет, так и реального присутствия экзаменационных центров для обеспечения доступности к подтверждению профессиональной квалификации соискателям и их работодателям независимо от удаленности региональных и федеральных центров.

Первый анализ деятельности Центров оценки квалификации и экзаменационных площадок выявил недостаточность инфраструктуры и практически полное отсутствие возможности сдать профессиональный экзамен через Интернет, учитывая новые требования по обеспечению информационной безопасности. Кроме того, СПКФР несет ответственность за завершение процедур оценки квалификаций в случае завершения или приостановления деятельности текущих аккредитованных Центров оценки квалификаций или по другим причинам. И все эти задачи нужно решить до 1 июля 2019 года.

Существуют значимо социальные проекты такие как: оценка входных базовых квалификаций соискателей, не имеющих стажа работы; проект «FinSkills» (конкурс профессионального мастерства); олимпиадные движения и т.д., которые не предполагают финансирование за счет соискателей.

Для решения этого круга задач 12 июля 2018 года на очередном заседании Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка принято решение создать Центр оценки квалификаций СПКФР как структурное подразделение Ассоциации СПКФР.

Направления деятельности, которыми планирует заниматься ЦОК СПКФР:

- Независимая оценка квалификации специалистов финансового рынка и других отраслей, в том числе – для завершения процедур оценки квалификаций.
- Независимая оценка по входной базовой квалификации для соискателей без опыта работы и без стажа.

- Независимая оценка уровня квалификации преподавателей вузов, включенных в систему ПОА.
- Площадка для олимпиадного и конкурсного движения.

Одной из задач, поставленных перед ЦОК СПКФР, является оказание методической поддержки Центрам оценки квалификаций, наделенных СПКФР полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций.

Также Центр оценки квалификаций СПКФР сконцентрируется на разработке специализированного программного обеспечения «ЦУАПК» (центр учета и автоматизации профессиональных квалификаций), позволяющего проводить экзамены по оценке квалификаций удаленно, используя сеть Интернет.

В рамках реализации задачи по цифровизации процесса проведения экзамена по оценке квалификации, ЦОКу СПКФР будет необходимо разработать договорную и нормативную базу для решения не только вопросов защиты информации и персональных данных, но и вопросов идентификации и верификации соискателей. В настоящий момент ни один из Центров оценки квалификаций такую технологию не использует.

Появление централизованного программного обеспечения позволит действующим Центрам оценки квалификаций подключаться к единой платформе, использовать весь кадровый потенциал экспертов финансового рынка, включенных в реестр Совета по профессиональным квалификациям участников финансового рынка, использовать все инструменты оценочных средств и тем самым сделать процесс оценки квалификации более прозрачным, информационно защищенным, более эффективным как для самих соискателей так и для их работодателей.

Приглашаем к сотрудничеству всех желающих развивать партнерские отношения и активно участвовать во внедрении цифровых технологий в процесс оценки профессиональных квалификаций.

Представительство в Северо-Западном федеральном округе

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

Представительство в Приволжском федеральном округе

Уполномоченная организация: Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском федеральном округе
 Руководитель: Чежидов Максим Сергеевич
 Нижний Новгород, Нижне-Волжская набережная, 5/2, офис 3
 Тел.: +7 (910) 106-93-22
 E-mail: arpkpfo@mail.ru
 arpkpfo.pф

Представительство в Уральском федеральном округе

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

- Региональные представительства
- Региональные центры

По вопросам открытия Центров регионального развития просьба обращаться к **Кирюховой Анне Евгеньевне**, education@asprof.ru

ООО «ЦПИ Консультант»

Псков, пр. Октябрьский, 56, пом. 1010
 Тел.: +7 (8112) 66-31-31
 Email: office@exlege.ru
 Контактное лицо: Яудземис Александр Геннадьевич – Генеральный директор

Москва

Москва, Котельническая набережная, 17, офис 306
 Тел.: +7 (495) 663-04-43
 E-mail: info@asprof.ru
 www.asprof.ru

ООО «РЦПИ Консультант Плюс Архангельск»

Архангельск, пр. Троицкий, 63, офис 60
 Тел./факс: (8182) 65-76-72, (8182) 65-51-04
 Email: glinearh@ric13.ru
 Контактное лицо: Тормосова Мария Сергеевна – Руководитель проекта Геннадьевич – Генеральный директор

Фонд развития квалификаций и компетенций в Пермском крае

Пермь, ул. Монастырская, 61, офис 501 БЦ «Серго».
 Тел.: +7 (342) 200-86-85, +7 (912) 785-66-66
 E-mail: fund-rkkpk@mail.ru

НП «Международный институт сертифицированных бухгалтеров и финансовых менеджеров»

Новосибирск, ул. Гоголя, 235/1
 Тел.: +7 (383) 299-39-74, +7 (383) 279-21-03

«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». Барнаульский филиал

Алтайский край, Барнаул, просп. Ленина, 54
 Тел.: +7 (3852) 56-92-70

Астраханский государственный архитектурно-строительный университет

Астрахань, ул. Татищева, 18
 Тел.: +7 (8512) 26-69-04,
 +7 (8512) 52-45-43

Представительство в Южном федеральном округе и Северо-Кавказском федеральном округе

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

Представительство в Поволжье

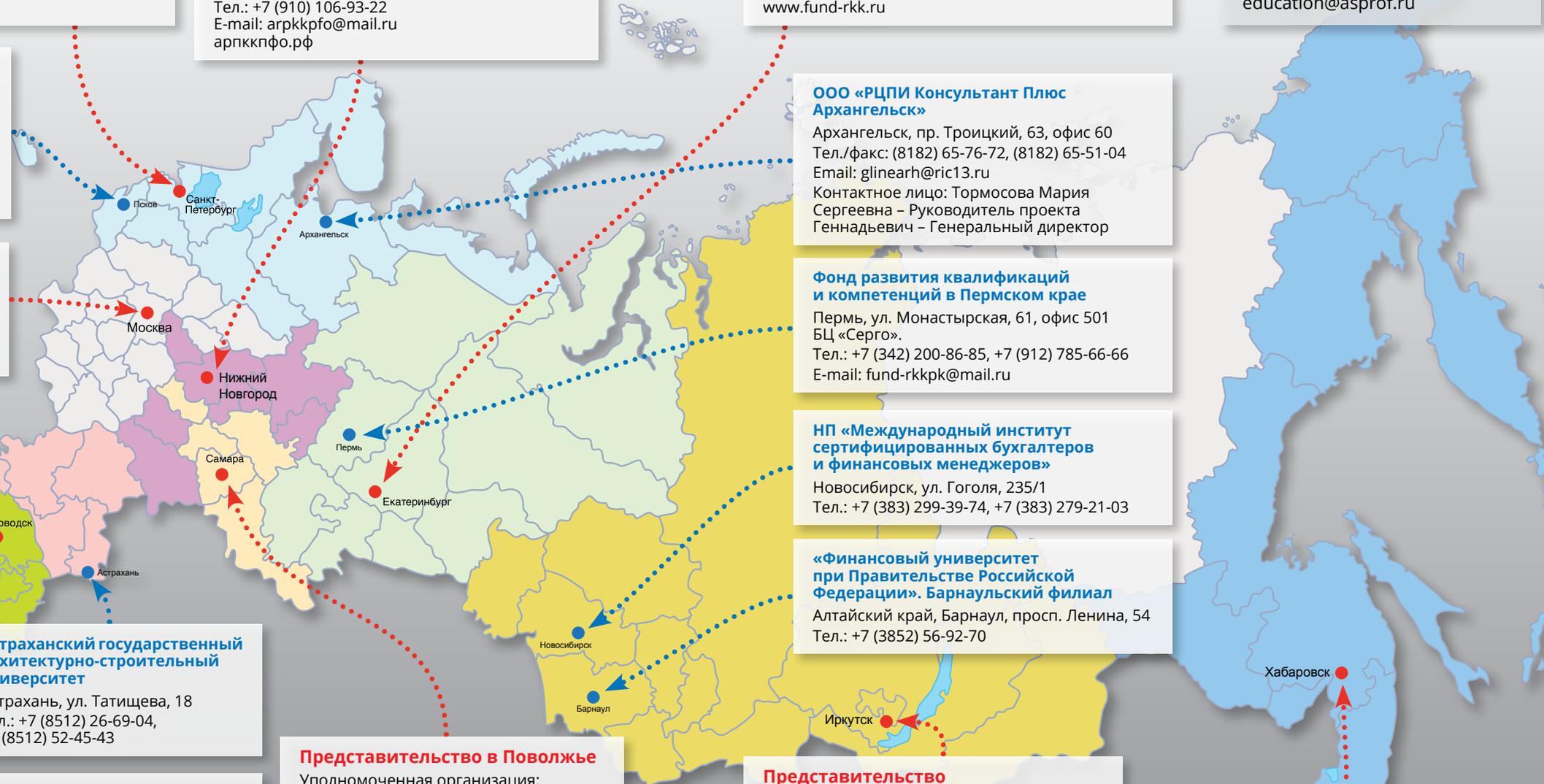
Уполномоченная организация: Ассоциация «Развитие квалификаций и компетенций в Поволжском регионе»
 Руководитель: Быкова Евгения Владиславовна
 Самара, ул. Антонова-Овсеенко, 53А
 Тел.: +7 (864) 279-01-28,
 +7 (846) 279-01-29, +7 (846) 279-01-29
 E-mail: info@asprofvolga.ru
 asprofvolga.ru

Представительство в Сибирском федеральном округе

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

Представительство на Дальнем Востоке

Уполномоченная организация: Фонд развития компетенций и квалификаций на Дальнем Востоке
 Руководитель: Попов Алексей Борисович
 Хабаровск, пер. Бородинский, 1, офис 1
 Тел. +7 (962) 502-60-90



КАК СТАТЬ ЭКСПЕРТОМ?

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

Эксперт по независимой оценке квалификаций финансового рынка (18 часов)

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

В программе:

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

Методика разработки оценочных средств для теоретической и практической части экза-

мена. Организация работы группы экспертов-разработчиков. Структура комплекта оценочных средств. Содержательная валидация оценочных средств.

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

Программа предназначена для:

- экспертов центров оценки квалификаций;
- экспертов по разработке, актуализации и валидации комплектов оценочных средств;
- экспертов по отбору организаций с целью наделения полномочиями центров оценки квалификаций.

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

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



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

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

В программе:

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

Модель профессионально-общественной аккредитации.

Образовательные программы высшего профессионального образования, среднего про-

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

Применение профессиональных стандартов при экспертизе образовательных программ.

Методика аккредитационной экспертизы образовательных программ.

Программа предназначена для: руководителей, сотрудников и экспертов аккредитующих организаций;

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

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

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



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

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

Александр Васильевич Мурычев (e-mail: priemtav@rspp.ru), д. э. н., исполнительный вице-президент РСПП, председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, зам. председателя совета Ассоциации «Россия» (г. Москва).

Петр Николаевич Новиков (e-mail: pnovikov@nifi.ru), д. п. н., профессор, главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета Научно-исследовательского финансового института (г. Москва).

Рим Канифович Нурмухаметов (e-mail: nurmuhametov.rim@yandex.ru), к. э. н., доцент кафедры «Финансы и кредит» Тульского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Тула).

В настоящее время в обществе сложилось общее понимание необходимости принятия мер по достижению в среднесрочной перспективе устойчивого экономического роста. Достижение этой цели невозможно без структурной перестройки экономики и внедрения новых технологий, прежде всего цифровых. Новый технологический уклад выдвигает человека, работника, его знания, компетенции, интеллект, творчество в центр цифровой трансформации. Следовательно, необходимо развивать как профессиональные, так и личностные качества специалистов в процессе их подготовки и последующей деятельности.

Роль профессиональных стандартов в подготовке специалистов

Одно из слагаемых подготовки высококачественных специалистов – разработка, актуализация и применение профессиональных стандартов. Они «должны задать четкие и ясные требования к компетенции специалистов, служить ориентиром для людей, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда» [1]. По сути, профстандарты выступают одновременно и описанием профессиональной деятельности, и инструментом управления, задавая своего рода планку требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

Мировая практика показывает, что главная задача, решаемая профессиональными стандартами, – установка требований к качеству труда,

гармонизация сфер труда и подготовки кадров. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 195.1) профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции, а сама квалификация работника определена как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта его работы.

Как известно, структура профстандарта описана в приказе Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта». Ее существенными элементами, содержание которых вытекает из основной цели вида профессиональной деятельности, являются: набор обобщенных трудовых функций, перечень трудовых функций в рамках каждой обобщенной функции, а также трудовых действий, раскрывающих каждую трудовую функцию работника. Кроме того, в профстандарте выделены позиции (блоки) «Необходимые умения», «Необходимые знания» и «Другие характеристики», перечень которых нужен для выполнения трудовых функций (рис. 1).

ВНИИ труда Минтруда России подготовил «Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов», которые раскрывают алгоритм разработки содержания профстандартов, соотнесенный с заполнением соответствующих разделов макета профстандарта, а также принципы декомпозиции различных трудовых функций и трудовых действий.

Финансовый рынок. Профессиональные стандарты

Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики

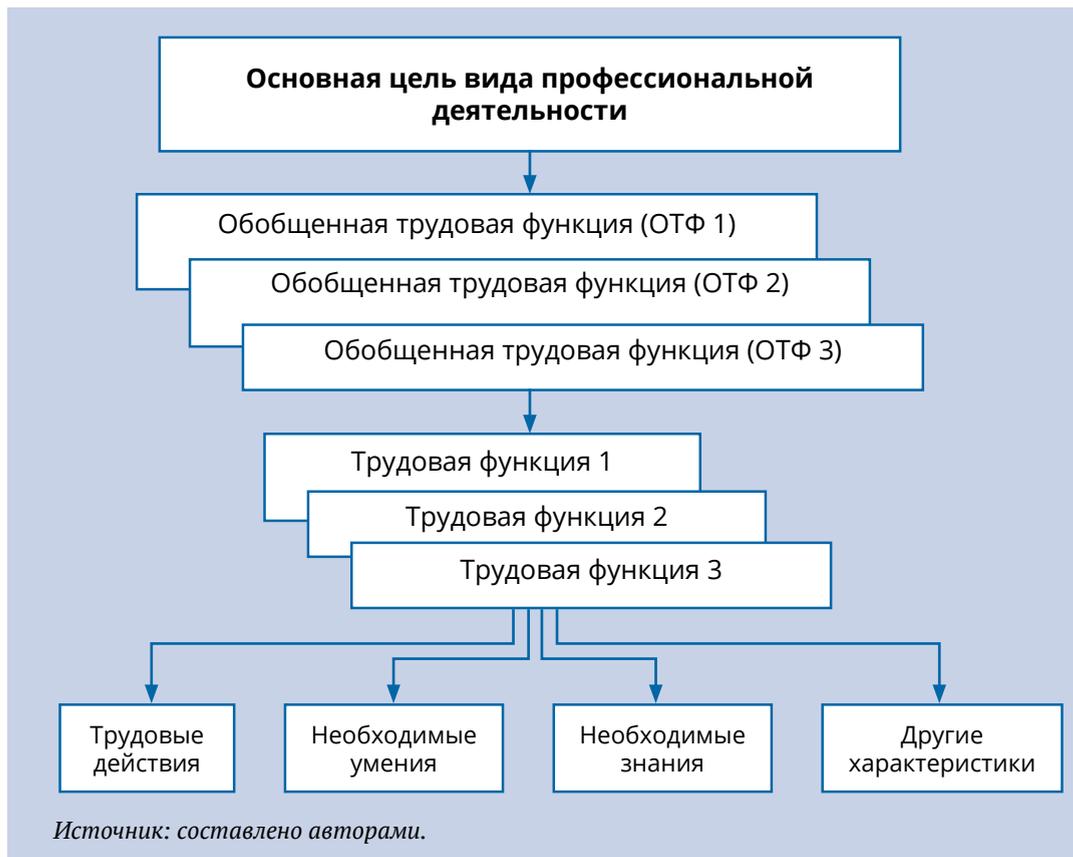
А. В. Мурычев, П. Н. Новиков, Р. К. Нурмухаметов

Нужно сказать, что вопросы разработки и применения профстандартов активно обсуждаются в профессиональном и образовательном сообществе. Проводятся семинары, конференции, форумы по этой проблематике, имеет место большое количество публикаций. Активную роль играют Советы по профессиональным квалификациям, в т. ч. и Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка [2; 3]. Обсуждение проблем идет по разным направлениям: содержание самих стандартов, порядок их применения, значение для работодателей, связь с системой образования, модернизация структуры макета профстандарта и т. д. Однако сегодня актуальным направлением дискуссии стал вопрос о том, какие требования к профессиональным стандартам предъявляет современная технологическая революция. Не могут ли существующие профстандарты стать определенным барьером для инноваций, по-

скольку они описывают уже сложившиеся бизнес- процессы и порой недостаточно отражают новые перспективные процессы и явления? Насколько применима существующая модель профстандартов для высокопрофессиональных специалистов, которые непосредственно связаны с разработкой новых цифровых технологий и аналитикой больших данных (*big data*)? Эти вопросы и будут предметом нашего исследования применительно к сфере финансового рынка.

На важность исследования этих вопросов обратили внимание министр труда и социальной защиты Российской Федерации М. А. Топилин [4] и президент РСПП А. Н. Шохин [5], которые отметили необходимость оперативно вносить в профессиональные стандарты изменения, связанные с цифровизацией экономики, и вводить цифровые компетенции во вновь разрабатываемые и актуализируемые профстандарты.

Рисунок 1. Основные элементы структуры профессионального стандарта



Профессиональные стандарты финансового рынка: опыт разработки

Следует отметить, что в настоящее время уже разработано более тысячи профстандартов, из них свыше 30 стандартов для финансового рынка, которые описывают квалификации работников банковской, оценочной, страховой, бухгалтерской, аудиторской сфер деятельности. Анализ практики разработки и последующего применения профстандартов в финансовой сфере показал, что в этом процессе немало сложностей как теоретического, так и практического порядка.

Во-первых, в профстандарте должны быть отражены лучшие практики. Вопрос не в том, нужно это или нет, а в том, как это делать. Поэтому для изучения конкретных трудовых функций и трудовых действий, например, специалистов в кредитно-финансовом сегменте, необходимо выбирать финансовые институты, которые являются лидерами финансового рынка. Так, при формировании профстандартов по потребительскому, ипотечному и корпоративному кредитованию выбор банков определялся не только их долей в кредитовании, но и тем, насколько они использовали или предполагали использовать передовой или новый опыт кредитования. При практическом решении данной проблемы выяснилось, что разные банки применяют, например, различные методы оценки кредитоспособности заемщиков, различную методику прогнозирования сигналов раннего предупреждения проблемных кредитов, которые являются их ноу-хау. Так, Сбербанк определяет кредитоспособность заемщиков – физических лиц с использованием искусственного интеллекта. Банк ВТБ использует в оценке кредитоспособности потенциальных клиентов – физических лиц индивидуальный скоринг Объединенного кредитного бюро, которое для построения скоринга использует данные 300 млн кредитных историй из своей базы. Предугадать, какие методы и методики будут завтра более эффективными, невозможно, следовательно, и отражать их в трудовых функциях и действиях представляется нецелесообразным. Выход заключается в том, чтобы все новации отразить в соответствующих

профстандартах в блоках «Необходимые знания» и «Необходимые умения». Поэтому специалисты по кредитованию, по нашему мнению, должны иметь представления об искусственном интеллекте и его возможностях в кредитной сфере, об интеллектуальном анализе, о технологии распределенных реестров (блокчейн), обработки больших данных и т. д.

Сегодня актуальным направлением дискуссии стал вопрос о том, какие требования к профессиональным стандартам предъявляет технологическая революция.

Во-вторых, очевидно, что при разработке профстандартов специалистов финансового рынка необходимо опираться на законодательство России, нормативные документы Банка России, внутренние положения, инструкции финансовых институтов: банков, страховых обществ, профессиональных участников рынка ценных бумаг и т. д.

Однако особенностью финансовой сферы является то, что существуют различные точки зрения на определение многих понятий, таких как кредит, ссуда, заем, финансы, финансовые услуги, ценные бумаги и т. д. Приоритет, безусловно, отдается трактовке этих понятий в законодательных актах. Однако в случае отсутствия определения этих понятий в указанных документах необходимо исходить из теоретических представлений о предмете и реально сложившейся практики. Например, на дату утверждения профстандарта «Специалист по факторинговым операциям» (15.03.2015) в Гражданском кодексе РФ отсутствовало само понятие «факторинг». В то же время данный термин широко использовался в научных статьях и в реальной практике. Кроме того, уже был принят Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 86-ФЗ «О присоединении Российской Федерации к Конвенции УНИДРУА по международным факторинговым операциям». Поэтому разработчики данного профстандарта совершенно

справедливо исходили из реально сложившейся практики по факторингу.

В-третьих, в ряде случаев необходимо обращение к теории вопроса. Приведем пример. Понятие «потребительский кредит» дано в законе «О потребительском кредите (займе)». В нем определены три важных элемента, которые раскрывают сущность потребительского кредита: а) потребительский кредит предоставляется исключительно в денежной форме, б) цель предоставления кредита не должна быть связана с осуществлением предпринимательской деятельности заемщика и в) кредитором могут выступать только кредитные организации. Между тем в практическом плане возник вопрос: в случае, если заемщик перестает возвращать кредит, можно ли включать трудовые функции и действия по возврату проблемного

Цифровая экономика не является каким-то сегментом экономики, она пронизывает все отрасли, носит кроссекторальный характер.

кредита в профстандарт специалиста по потребителскому кредитованию? По нашему мнению, если кредит не возвращается и это приобретает устойчивый характер, то нарушаются основные принципы кредитования: возвратность, срочность, платность. Поэтому функциями специалиста по кредитованию должны быть: выявление ранних сигналов формирования проблемной задолженности у заемщиков; анализ причин возникновения просроченной задолженности; разработка совместно с заемщиком мер по ее уменьшению и полной ликвидации.

Однако в случае, когда кредит не возвращается вообще и принимаемые меры не дают положительного результата, кредит трансформируется в другой финансовый инструмент. И мероприятия по возврату такого кредита (обращение в суд или к коллекторам, реализация залога) уже не являются функцией специалиста по кредитованию и не должны, по нашему мнению, включаться в данный стандарт.

В-четвертых, при разработке профстандарта важна терминологическая точность. Это необходимо для одинакового понимания терминов подавляющим большинством представителей профессионального сообщества. Так, анализ различных программ потребительского кредитования показал, что в документах коммерческих банков потребительский кредит и его виды (категории) трактуются по-разному. В некоторых банках в потребительские кредиты не включались автокредиты, кредитные карты, овердрафт, а вместо понятия «потребительский кредит» использовалось понятие «кредиты физическим лицам». В комментариях к «Статистическому бюллетеню Банка России» (выпуски 2015–2017 гг.) термин «потребительский кредит» не употребляется вообще, а вместо него используется понятие «кредиты физическим лицам».

Таким образом, в понятие «потребительский кредит» разные банки вкладывают, в зависимости от целей анализа, различный смысл. Выход из этой терминологической неясности при создании профессионального стандарта специалиста по кредитованию – анализ практики потребителского кредитования в крупных российских банках с ориентацией на фактические действия сотрудников банка в соответствии с основными положениями закона.

Как уже отмечалось, идущий в настоящее время процесс цифровизации экономики неизбежно, но в разной степени повлияет на содержание всех профстандартов. В резолюции III Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» (декабрь 2017 г.) прямо указано на необходимость совершенствования методологии разработки профессиональных стандартов, в том числе с учетом использования носящих общепрофессиональный характер единиц профессионального стандарта, связанных с общими компетенциями, требованиями цифровой экономики [4].

Цифровая экономика и финансовые технологии (ФИНТЕХ)

Что же представляет собой цифровая экономика? Существует множество ее определений. В «Стратегии развития информационного обще-

ства в Российской Федерации на 2017–2030 гг.» дается следующее определение цифровой экономики: это «хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг»¹. Изучение многочисленных определений цифровой экономики позволяет выделить следующие ее особенности. Во-первых, цифровая экономика не является каким-то сегментом экономики, она пронизывает все отрасли, носит кроссекторальный характер. Во-вторых, ключевой фактор цифровой экономики – данные в цифровом виде, а ее основой служат цифровые информационно-коммуникационные технологии. И, в-третьих, обработка больших данных и их результатов, внедрение новых цифровых технологий позволяет существенно повысить эффективность всей экономики.

По существу, цифровая экономика становится новой парадигмой ускоренного экономического развития. В России в 2017 г. была принята программа «Цифровая экономика Российской Федерации»². Она определила цели, задачи, направления развития цифровой экономики, а также ключевые сквозные технологии на период до 2024 г. (рис. 2).

Как мы уже отмечали, основой цифровой экономики являются цифровые технологии, а применение последних в финансовой сфере получило название «финтех» (англ. *FinTech*). Сам термин «финтех» (сокращение от словосочетания «финансовые технологии»), на наш взгляд, не совсем удачный. Дело в том, что технологии – это необходимый элемент любой финансовой операции, подразумевающий определенный порядок (способ) ее исполнения

1. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203.

2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р.

и наличие соответствующих инструментов. Тем не менее данный термин получил популярность и прочно вошел в научный оборот. Речь идет о таких новых технологиях, как распределенные реестры, искусственный интеллект, большие данные, рободвайзеры, peer-to-peer (P2P) кредитование, краудфандинг, мобильные платежи, криптовалюты, токены, ICO и т. д. Сегодня отсутствует единое понимание, что такое финтех. Существуют разные определения финтеха: а) это новая финансовая отрасль; б) это любые технологические инновации, а не только цифровые, в области финансовых услуг; в) это сегмент экономики на пересечении секторов финансовых услуг и технологий.

Цифровая экономика становится новой парадигмой ускоренного экономического развития.

Развернутое определение финтеха дано во Всемирном обзоре сегмента FinTech (март 2016 г.), подготовленном компанией PwC, которая предоставляет различные аудиторские и консультационные услуги. «FinTech, по мнению авторов этого обзора, – это динамично развивающийся сегмент на пересечении секторов финансовых услуг и технологий, в котором технологические стартапы и новые участники рынка применяют инновационные подходы к продуктам и услугам» [6].

По нашему мнению, финтех представляет собой экосистему, которая характеризуется симбиозом финансовых инструментов, новых цифровых технологий, различных финансовых и информационно-коммуникационных институтов, цифровой инфраструктуры и методов регулирования (рис. 3).

В сфере финансового рынка с активным участием Банка России с 2016 г. идут эксперименты по применению новых финансовых технологий, совершенствуется законодательство. С 1 июля 2018 г. в практику будут введены в оборот электронные закладные. Абсолютное большинство кредитов физическим и юридическим лицам в Сбербанке будет выдаваться на основе решений искусственного интеллек-

та. Президент Сбербанка Г. О. Греф выделил пять ключевых направлений применения этой технологии в финансовой сфере: интеллектуальный эдвайзер, Data driven decision making (принятие решений на основе анализа больших данных), кибербезопасность, анализ клиентов и автоматизация деятельности банка³. Модель машинного обучения для процесса precollection (предотвращение возникновения просроченной задолженности) внедрил Бинбанк⁴. Альфа-Банк

3. Герман Греф назвал пять основных направлений применения искусственного интеллекта в финансовом бизнесе / FutureBanking.ru (<http://futurebanking.ru/post/3478>).

4. Как Бинбанк с помощью machine learning сократил выход на просрочку на 22% / FutureBanking.ru (<http://futurebanking.ru:8080/post/3525>).

Рисунок 2. Основные направления и сквозные технологии программы «Цифровая экономика Российской Федерации»



сказать, что Россия значительно продвинулась в использовании новых технологий в кредитно-финансовой сфере и, по существу, становится одним из мировых лидеров в этой области.

Каким же образом финтех должен отразиться в профстандартах специалистов финансового рынка? Здесь однозначного ответа пока нет. В «Плане мероприятий по направлению «Кадры и образование»» программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденном Правительством РФ 21.02.2018, предлагается, например, разработать: 1) базовую модель компетенций и перечень ключевых компетенций цифровой экономики для выпускников и обучающихся системы профессионального образования по всем специальностям и направлениям подготовки; 2) определить минимальные компетенции цифровой экономики для определенных видов профессиональной дея-

тельности⁶. В то же время критерии и базовой модели, и перечня минимальных компетенций цифровой экономики в экспертной среде только начали обсуждаться. Дополнительно, по нашему мнению, следует выделить перечни базовых цифровых компетенций для различных групп специалистов. Такими группами могут быть: 1) руководители высшего и среднего звена управления; 2) специалисты, которые работают с новыми финансовыми технологиями (разработчики программ); 3) непосредственные пользователи цифровых технологий. Набор же конкретных компетенций для этих групп должен быть разным. В частности, в профессиональных стандартах специалистов финансового рынка

6. План мероприятий по направлению «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утв. Правительством РФ 21.02.2018.

Рисунок 3. Структура финтеха



должны быть отражены как базовые, так и специальные цифровые компетенции в зависимости от вида профессиональной деятельности.

В настоящее время наблюдается спрос на «нетехнических» сотрудников с цифровыми навыками, которые способны эффективно использовать внедренные на предприятии цифровые технологии [7]. Так, исследователи компании SEB (в 2017 г. она была приобретена Gartner, всемирно известной исследовательской и консалтинговой компанией в области информационных технологий), проанализировав вакансии компаний из глобального списка S&P 100, выявили, например, что от 90% кандидатов сегодня требуется наличие цифровых и аналитических навыков. Соискатели должны уметь ориентироваться в развивающихся цифровых условиях, включая новое программное обеспечение, аналитические технологии и платформы отчетности⁷.

В то же время, обобщая имеющиеся исследования в области цифровых компетенций, можно отметить, что к цифровым навыкам чаще всего относят знание основ программирования и общее понимание архитектуры информационных программ, навыки программирования и алгоритмизации, умение работать в Word, Excel. Перечень этих навыков должны, по всей вероятности, выработать работодатели и профессиональные сообщества применительно к каждой профессии, группе родственных профессий. В профстандартах это может найти отражение в блоках «Необходимые знания» и «Необходимые умения» или отдельно в блоке «Другие характеристики».

Здесь нужно иметь в виду, что понятие «навыки» не имеет четкого определения. Многие эксперты наряду с понятием «навыки» используют понятие skill, что в английском языке означает способность выполнить задачу с предопределенным результатом. По их мнению, это определение шире, чем понятие «навык», и в некоторых случаях приближается к значению слова «компетенция» [8]. Нужно сказать, что на Западе термин skill достаточно

7. Зарина И. Цифровые навыки: кому они нужны (https://www.dp.ru/a/2017/11/19/Cifrovie_naviki_komu_oni).

активно используется при обсуждении требований к работникам экономики будущего. И здесь возникает вопрос, нужно ли в профстандартах к указанным выше блокам добавить еще и «навыки»? Этот вопрос требует дополнительного обсуждения, поскольку навыки в России принято считать составной частью умений.

Надпрофессиональные компетенции

Цифровая экономика кроме цифровых компетенций специалистов различных отраслей потребовала более пристального внимания к общим (надпрофессиональным) компетенциям. Возобновление дискуссии в экспертном сообществе о целесообразности отражения этих компетенций в профессиональных стандартах и их учете при формировании и оценке квалификаций работников определяет необходимость формирования в первую очередь стандартизованного перечня общих компетенций.

В настоящее время общие компетенции отражаются в профессиональных стандартах не в явном виде, а в связке с выполнением профессиональной деятельности через соответствующие формулировки необходимых умений, в которых, как правило, объединено несколько общих компетенций. На начальном этапе формирования системы профессиональных стандартов прямое отражение общих компетенций в профессиональных стандартах не было предусмотрено по той причине, что этот стандарт содержит характеристику профессиональной деятельности, а общие компетенции – это характеристика не деятельности, а работника, причем прежде всего его психофизиологических, а не профессиональных качеств.

В то же время на основании исследований, проведенных Американской ассоциацией менеджмента, Microsoft, Target Jobs, BBC, Prospects и Национальной ассоциацией колледжей и работодателей, ключевыми компетенциями для выпускников вузов были названы устная и письменная коммуникабельность, эффективная работа в команде, организационная осведомленность, аналитическое мышление, умение решать проблемы, инициативность и мотивация, нацеленность на результат, плани-

рование и организация деятельности, гибкость и адаптивность к новым условиям [9]. Эти компетенции необходимы и нашим выпускникам.

Опросы работодателей, проводимые в России советами по профессиональным квалификациям, в том числе на финансовом рынке, также показывают, что наличие подобных компетенций у работников имеет большое значение для эффективной работы компаний и организаций. Следовательно, целесообразно продолжить обсуждение данного вопроса (учета общих компетенций в профессиональных стандартах), уточнить перечень обязательных параметров, применяемых для характеристики квалификации работника.

Следует заметить, что в последнее время в отечественной и зарубежной практике активно используется понятие soft skills (мягкие навыки), для которого в России часто используется перевод «надпрофессиональные навыки или умения», однако по смыслу оно ближе к понятию «общая компетенция».

Soft skills можно определить как сквозные, не связанные с конкретным видом профессиональной деятельности компетенции (навыки), которые обеспечивают качественное выполнение профессиональных задач, высокую производительность, успешную карьеру и социализацию работника. В то же время важно подчеркнуть, что в ряде случаев в зависимости от вида профессиональной деятельности, ее специфики работодатели в равной мере оценивают профессиональные компетенции (навыки) и soft skills. В любом случае «мягкие навыки» могут служить ориентиром и для специалиста, и для его работодателя, поскольку они формируются в рамках общественной практики как деятельности, через потребности которой проявляется рыночный механизм спроса и предложения.

Обзор различных исследований по вопросам компетенций специалистов позволяет выделить следующие «мягкие навыки», которые применимы к любым специалистам в условиях цифровой экономики: логическое мышление, критическое мышление, креативность, умение работать в команде, искусство ведения переговоров, коммуникационные навыки, поиск и анализ информации, быстрая обучаемость и умение переучиваться, работа с нечетко сфор-

мулированными задачами и результатом и др. [10]. Большую работу в этом плане проводит Сбербанк, который в 2016 г. разработал модель компетенций, основанную на навыках XXI века. Она содержит шесть компетенций, на которые должны ориентироваться сотрудники банка: 1) клиентоцентричность, 2) решение проблем и системность мышления, 3) управление результатом и ответственность, 4) инновационность и digital skills, 5) развитие командного духа и сотрудничество, 6) управление собой [11]. Заместитель председателя правления Сбербанка России Ю.Г. Чупина сказала: «Если раньше все занимались тем, что готовили профессиональные навыки, то сейчас нужно добавить digital skills и soft skills... Мы уже сегодня отстаем в экономике знаний, нам не хватает людей с так называемыми навыками XXI века и новым типом мышления»⁸.

Цифровая экономика кроме цифровых компетенций специалистов различных отраслей потребовала более пристального внимания к общим (надпрофессиональным) компетенциям.

Таким образом, цифровизация экономики становится ведущим мировым трендом. Как отметил Президент России В.В. Путин, от уровня развития цифровой экономики России зависит ее национальная безопасность и независимость, конкурентоспособность российских компаний, позиция страны на мировой арене на долгосрочную перспективу⁹. Важнейшая роль в процессе цифровизации экономики принадлежит кадрам, человеческому капиталу. Профессиональные

8. Роль человеческого капитала в формировании цифровой экономики (<http://tass.ru/pmef-2017/articles/4309767>).

9. Выступление Президента России В.В. Путина на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 5 июля 2017 г. (<http://kremlin.ru/events/president/news/54983>).

стандарты призваны помочь специалистам финансового рынка повысить свою квалификацию и овладеть современными профессиональными компетенциями, цифровыми навыками и так называемыми мягкими навыками.

В целом, необходимо прежде всего выстроить последовательность «цифровая экономика – цифровые технологии – профессии – профстандарты – цифровые компетенции, навыки» и более четко определить соответствующий

понятийно-терминологический аппарат. Кроме того, представляется, что в быстроразвивающихся отраслях, где широко внедряются новые цифровые технологии, когда кодифицировать и стандартизировать новые квалификации, профессии, специальности достаточно сложно, целесообразно продолжить обсуждение вопросов об актуализации формата профстандарта и об ускорении процедуры внесения в него изменений.

Библиография

1. Совещание по вопросу разработки профстандартов / Официальный сайт Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/19812>.
2. 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. С. 28–40.
3. Моисеев А. В., Мурычев А. В., Маштакеева Д. К., Новиков П. Н. О деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017. № 1. С. 52–62.
4. В Москве завершился III Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России» / Официальный сайт Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. URL: <http://nspkrf.ru/news-nspk/item/130-forum.html>.
5. Президент «Ростелекома» возглавит Комитет по цифровой экономике Российского союза промышленников и предпринимателей / Официальный сайт РСПП. URL: <http://рспп.рф/news/view/13097>.
6. Размывание границ: как компании сегмента FinTech влияют на сектор финансовых услуг / PwC Global FinTech Report. URL: <https://www.pwc.ru/ru/banking/publications/fintech-global-report-rus.pdf>.
7. Лучшие практики развития квалификаций / Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. URL: http://irkp31.ru/dual/xp_dual/xp_bel_obl/file/Best_practices_NSPK.pdf.
8. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в этом сложном мире / Global Education Futures и WorldSkills Russia, 2017. URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/10/navyki-budushhego-cto-nuzhno-znat-i-umet-v-novom-slozhnom-mire.pdf>.
9. Подольский О. А., Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96–103.
10. Тренды цифровой экономики: базовые навыки программирования пригодятся всем / WorldSkills Russia, 2017. URL: [http://worldskills.ru/media-czentr/novosti/trendyi-czifrovoj-ekonomiki-bazovyie-navyki-programmirovaniya-prigodyatsya-vsem.html](http://worldskills.ru/media-czentr/novosti/trendyi-czifrovoj-ekonomiki-bazovyie-navyki-programmirovaniya-prigodyatsya-vsem/).
11. Годовой отчет Сбербанк России, 2016. Обучение и развитие. С. 152–153. URL: <http://www.sberbank.com/ru/investor-relations/reports-and-publications/annual-reports>.

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



The screenshot shows the website for "БДМ Банки и деловой мир". The header includes the site name and contact information: "216274 | 8 Server (CPU) 58.21985 | 6.60000 | Тел: 345.30-1.323174 | VISA 192 89-0.029174 | Web: 81995 | 89.60 2.46". The main content area features several news items with images and titles, such as "Блеск и нищета регулирования", "Сочи. Послешоковые и форуму", "Новости компаний", "Владельцы банков у руля", "14-15 сентября – главное ТВ-трансляция международного банковского форума в Сочи", "Опасный рейтинг", and "Почему одни пользуются кредитами, а другие их избегают?". There is also a "Что заводит от мес?" section and a "Реформа аудита: предложения регулятора будут сжаты". At the bottom, there is an "интервью" section with portraits of several individuals.

www.bdm.ru



Александр Шохин: необходимо создать механизм актуализации профессиональных стандартов

На заседании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, которое состоялось 20 июня в Администрации Президента Российской Федерации, обсуждались вопросы о взаимодействии Национального совета с программой «Цифровая экономика Российской Федерации», о создании трех новых советов по профессиональным квалификациям и о перспективах развития Национальной системы квалификаций.

Принято решение о создании рабочей группы по цифровой экономике Национального совета и о ее взаимодействии с программой «Цифровая экономика Российской Федерации». Возглавил рабочую группу ректор МГТУ имени Баумана **Анатолий Александров**.

Председатель Национального совета **Александр Шохин** подчеркнул, что у рабочей группы и авторов программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (прежде всего, по направлению «Кадры и образование») должно сформироваться общее понимание тематики и общее видение проблем. По его мнению, в состав рабочей группы необходимо включить представителей российских IT-компаний.

На заседании Национального совета был рассмотрен вопрос о создании трех советов по профессиональным квалификациям. Это СПК в негосударственной сфере безопасности, СПК на морском и внутреннем водном транспорте, СПК в сфере физической культуры и спорта. Пока по ним окончательное решение не принято, к каждой заявке есть вопросы, требующие уточнения и конкретизации. Наиболее сложно идет работа по созданию СПК в негосударственной сфере безопасности, осенью прошлого года для этого даже пришлось создать временную комиссию Национального совета, ее работу координировал вице-президент РСПП **Виктор Черепов**. И сейчас в совет готовы войти все заинтересованные стороны, включая Росгвардию. Спектр его интересов – не только деятельность частных охранных предприятий, но и полиции, детективов и проч. По мнению Александра Шохина, благодаря идее создания СПК «удалось консолидировать эту сферу деятельности».

Генеральный директор Национального агентства развития квалификаций **Александр**

Лейбович рассказал о результатах доработки плана мероприятий по развитию Национальной системы квалификаций. В итоговом документе учтено как минимум 90% поступивших замечаний.

Ректор НИУ ВШЭ **Ярослав Кузьминов** высказал мнение о том, что необходимо изменить содержание тех профессиональных стандартов, которые не применяются из-за несоответствия требованиям рынка труда, – это все стандарты для сферы образования и практически все для социальной сферы. Он считает, что разработка профессиональных стандартов в логике алгоритма трудовых действий возможна только для квалифицированных исполнителей, а для управленцев или творческих работников нужна другая логика.

Александр Шохин предложил учитывать актуализацию профессиональных стандартов в дорожной карте. Александр Шохин подчеркнул важность создания механизма актуализации и обновления профессиональных стандартов, особенно с учетом появления новых профессий. Инициатива в таких случаях должна исходить от советов по профессиональным квалификациям. Они же должны оценивать, кто и насколько эффективно использует в работе профессиональные стандарты. Кроме того, должна оцениваться эффективность работы СПК: следят ли они за изменениями в своих отраслях.

Национальный совет принял за основу проект плана мероприятий по развитию Национальной системы квалификаций. Александр Лейбович уточнил, что проект будет доработан с учетом замечаний, высказанных на заседании Национального совета, и тех замечаний, которые на днях поступят в Национальное агентство развития квалификаций.

На заседании Национального совета также была определена дата проведения IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» – 6 декабря 2018 года. В 2015 году в его работе приняло около 750 человек, а в 2017 году – более 1100, в 2018 году ожидается дальнейший рост.

Эрика Юрьевна Соболева, директор Агентства по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК), член Совета директоров Всемирной ассоциации агентств по удостоверению качества высшего образования (INQAANE).

Впервые¹ проблема международного признания квалификаций высшего образования была поднята в 1947 году в ходе второй сессии Генеральной конференции Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). На сессии была одобрена резолюция в поддержку программы «Взаимодействие с университетами», одной из шести задач которой было «решение проблемы эквивалентности ученых степеней». В 1963 году руководящие органы ЮНЕСКО предложили изучить технические и правовые аспекты разработки международных нормативных документов о признании эквивалентности аттестатов о среднем образовании, дипломов о высшем образовании и ученых степеней².

Тенденции развития высшего образования в мире

Одна из самых ярких тенденций развития высшего образования, тенденция номер один – стремительный рост числа учащихся высших учебных заведений во всех странах. В 1970 году в мире было лишь 28,5 млн студентов, получающих третичное образование³. В 2000 году этот показатель увеличился до почти 100 миллионов студентов. После 2000 года отмечен наиболее значительный период массификации в истории высшего образования. Число студентов во всем мире выросло до 139 миллионов в 2005 году и до 181 млн в 2010 году. В 2012 году в учреждениях третичного образования по всему миру насчитывалось 196 миллионов студентов.

Тенденция номер два состоит в том, что во многих странах правительство и работодатели

проявляют все больше внимания к обеспечению занятости выпускников вузов и развитию у них предпринимательских навыков. Растущая обеспокоенность уровнем безработицы среди выпускников вузов постепенно приводит к налаживанию взаимодействия между университетами и работодателями.

Проблема занятости ранее не играла такой значительной роли в области высшего образования, однако темпы экономического роста и необходимость обеспечения конкурентоспособности обладателей дипломов о высшем образовании на мировом рынке способствуют тому, что все больше представителей бизнеса участвует в реализации программ высшего образования с целью повышения их практикоориентированности и развития предпринимательских навыков у студентов высших учебных заведений.

Тенденция номер три состоит в интернационализации высшего образования. Она становится все более важным элементом политической повестки правительств разных стран. Интернационализация рассматривается как мощный фактор, способствующий повышению качества и диверсификации образовательных услуг, а также обмену образовательными ресурсами на трансграничном уровне.

Глобальная конвенция ЮНЕСКО о признании квалификаций высшего образования

Под влиянием указанных выше тенденций появился проект документа, который назван «Глобальная конвенция ЮНЕСКО о признании квалификаций высшего образования»⁴. Предполагается, что данная конвенция сможет дополнить региональные конвенции, например,

1. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002347/234743R.pdf>

2. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001132/113218E.pdf>

3. Под третичным образованием в РФ понимается высшее образование и среднее профессиональное образование.

4. <http://docplayer.ru/76808402-Soderzhanie-konsultaciya-s-gosudarstvami-chlenami-predvaritelnomu-proektu-globalnoy-konvencii-o-priznanii-kvalifikacij-vysshego-obrazovaniya.html>

Глобальная конвенция UNESCO о признании квалификаций высшего образования: возможные пути адаптации на примере России

Эрика Соболева

Европейскую конвенцию 1979 года, Бангкокскую конвенцию 1983 года.

Планируется, что конвенция ЮНЕСКО будет способствовать межрегиональному согласованию процедур признания квалификаций высшего образования и удостоверения качества образования (внешней оценке качества) на глобальном уровне.

Во многих странах правительство и работодатели проявляют все больше внимания к обеспечению занятости выпускников вузов и развитию у них предпринимательских навыков.

Основные положения, зафиксированные в проекте конвенции ЮНЕСКО, сводятся к следующему.

1. Определены принципы международного признания квалификаций высшего образования. Указано, в частности, что каждый человек имеет право на оценку своих квалификаций в другой стране. Такая оценка востребована при приеме в зарубежное образовательное учреждение для продолжения обучения или при трудоустройстве за рубежом. Также указано, что признание квалификаций на всех уровнях осуществляется в соответствии с установленными правилами и положениями каждой стороны беспристрастным, транспарентным, справедливыми недискриминационным образом.

Еще один принцип конвенции ЮНЕСКО гласит, что признание квалификаций осуществляется на основе надежных, доступных и обновленных сведений о системах, учреждениях и программах высшего образования, предоставляемых существующими национальными информационными центрами или подобными им структурами. Конвенция ЮНЕСКО провозглашает, что органы, проводящие оценку в целях признания квалификаций (включая национальные или субнациональные полномочные органы и учреждения высшего образования) должны

действовать добросовестно; также и заявители, желающие получить признание своих квалификаций, должны действовать добросовестно и имеют право обжаловать вынесенное решение.

2. Обозначены права, которые приобретает обладатель квалификации высшего образования, выданной в одной стране и признанной в другой страной.

В случае признания диплома о высшем образовании выпускнику предоставляется право представить свою кандидатуру для приема в высшее учебное заведение для продолжения обучения на условиях, аналогичных тем, которые применяются к обладателям квалификаций, полученных в стране, в которой испрашивается признание. Обладателю ученой степени предоставляется право ее использования с соблюдением законов и правил страны, в которой испрашивается признание, или под ее юрисдикцией.

Взаимосвязь «Конвенции ЮНЕСКО о признании квалификаций высшего образования» и рамок квалификаций

В рамках написания «Конвенции ЮНЕСКО о признании квалификаций высшего образования» идет обсуждение возможности определения взаимоотношений между результатами процессов оценки качества высшего образования, создания и работы рамок квалификаций и их взаимным признанием между странами мира. В этом случае конвенция может стать перекрестным политическим инструментом для налаживания сотрудничества в области высшего образования.

По мнению экспертов, при разработке глобальной конвенции важно четко сформулировать взаимосвязь между удостоверением качества образования и рамками квалификаций. В настоящее время наличие рамок квалификаций и механизмов удостоверения качества в каждой отдельной стране само по себе не гарантирует международного признания квалификаций, полученных в каждой из таких стран.

Эксперты считают, что глобальная конвенция не должна рассматриваться в качестве инструмента для удостоверения качества высшего образования на национальном уровне. Тем не менее, существует очевидная необходимость

в определении взаимоотношений между системой внешней оценки качества образования, квалификационными рамками в каждой конкретной стране и взаимным признанием результатов деятельности этих систем между странами мира.

Оптимальные результаты политики мобильности студентов и выпускников высших учебных заведений могут быть достигнуты лишь в том случае, если процессы признания квалификаций поддерживаются механизмами оценки качества высшего образования и рамками квалификаций. Эксперты считают, что при создании глобальной конвенции следует учитывать значительные различия национальных систем удостоверения качества в разных странах, а также тот факт, что рамки квалификаций приняты не во всех странах мира.

Однако участие в глобальной конвенции о признании должно быть обеспечено всем странам вне зависимости от наличия национальных или региональных рамок квалификаций. В этом контексте провозглашается необходимость обсуждения возможных взаимосвязей между существующими региональными и субрегиональными процессами гармонизации образования, такими как Болонский процесс в Европе, Африканское пространство высшего образования и исследований (АHERS), Латино-американское и Карибское пространство исследований и высшего образования (ENLACES).

Возможная адаптация конвенции к условиям Российской Федерации

Конвенция ЮНЕСКО имеет большое значение для развития высшего образования в Российской Федерации. Основной упор органами государственного управления высшего образования делается на повышение международной мобильности студентов и преподавателей из Российской Федерации (РФ), на продвижение российских программ высшего образования в различных странах мира. При этом в России параллельно происходят процессы создания профессиональных стандартов, отраслевых рамок квалификаций и национальной рамки квалификаций. В случае, если в конвенции ЮНЕСКО будут описаны принципы признания рамок квалификаций, она может стать для

России основополагающей при определении методики сопряжения создаваемых отраслевых рамок квалификаций с рамками квалификаций сопредельных стран.

Наряду с вышеперечисленным, в РФ развиваются внешние процедуры оценки качества образования как на базе требований профессиональных стандартов – профессионально-общественная аккредитация, так и на базе требований Европейских стандартов и рекомендаций⁵ – международная аккредитация – уже давно распространённые в Европейском союзе.

Причем профессионально-общественная аккредитация рассматривается как один из критериев распределения контрольных цифр приема для вузов.

В настоящее время наличие рамок квалификаций и механизмов удостоверения качества в каждой отдельной стране само по себе не гарантирует международного признания квалификаций, полученных в каждой из таких стран.

По мнению автора статьи, для успешной интеграции в России мирового опыта признания квалификаций, а также с целью выполнения условий «Конвенции ЮНЕСКО о признании квалификаций высшего образования» российским экспертным организациям необходимо создать интегрированную критериальную базу, которая была бы основана на сопряжении требований отраслевых профессиональных стандартов, европейских стандартов и рекомендаций, и стандартов лучших практик INQAAHE. Использование такой критериальной базы даст возможность проводить интегрированные процедуры, по итогам которых одновременно можно будет принимать решения и по профессионально-общественной, и по международной

5. ESG ENQA <http://www.enqa.eu/index.php/home/esg/>

аккредитации, что снизит нагрузку на вузы. Такая критериальная база может в последующем стать основой методики сопряжения квалификаций, о которой было сказано выше.

Важным аргументом за отражение в конвенции ЮНЕСКО процесса признания рамок квалификаций является все большее число международных мигрантов.

Подобной точки зрения придерживается, президент Всемирной ассоциации агентств по удостоверению качества (INQAAHE) доктор Сусанна Караханян. По ее мнению, система удостоверения качества высшего образования может рассматриваться в качестве основного драйвера для введения в действие национальных рамок квалификаций, который будет способствовать обеспечению актуальности высшего образования в условиях постоянно меняющихся потребностей⁶.

Важным аргументом за отражение в конвенции ЮНЕСКО процесса признания рамок квалификаций является все большее число международных мигрантов: 150 миллионов в 2000 году; 214 млн в 2010 году; в 2050 году может быть 405 миллионов (МОК ЮНЕСКО). Ведь как известно, для облегчения миграции квалификация по-прежнему остается основной валютой, которая имеет как национальную, так и международную ценность.

Для Российской Федерации рабочая сила из сопредельных стран является реальностью, и существует проблема сопряжения квалификаций, обусловленная активной разработкой и внедрением профессиональных отраслевых стандартов. Например, разработкой профессиональных стандартов в области финансового рынка занимается Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. Также

6. Презентация 23.04.2018 на региональном мероприятии ЮНЕСКО и INQAAHE в Москве. http://akkork.ru/r/news/index.php?id_8=746

данный совет ведет проактивную работу в части сопряжения квалификаций с сопредельными РФ странами. Для обеспечения соответствия работы Совета лучшим мировым практикам и с целью интеграции работы совета с работой западноевропейских коллег 12 июля 2018 года было подписано соглашение о сотрудничестве с Агентством по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК). АККОРК является первым агентством включенным в ведущие европейские организации в сфере удостоверения качества высшего образования: Европейскую ассоциацию агентств по удостоверению качества высшего образования (ENQA) и зарегистрированном в Европейском регистре агентств по удостоверению качества высшего образования (EQAR)⁷.

На данный момент читаемость и признание квалификаций за границей государства по-прежнему является проблемой. Отсутствует глобальная система признания квалификаций, позволяющая учащемуся или работнику, обладающему квалификацией, использовать ее в других странах на основе официального признания.

Повышение эффективности инструментов трансграничного признания квалификаций во многом зависит от работоспособности систем удостоверения качества образования – как на национальном, так и на трансграничном уровне.

Происходящие изменения в области признания квалификаций, процессов удостоверения качества образования и создания систем квалификаций имеют гораздо больше шансов на успешную реализацию, если они будут рассматриваться как взаимодополняющие компоненты единого процесса.

7. ENQA и EQAR 2 базовые организации в Западной Европе деятельность которых направлена на подтверждение качества работы агентств по удостоверению качества высшего образования.

финансовая информация finversia

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

...и ничего лишнего

www.finversia.ru

21–23 марта в Москве, в Финансовом университете при Правительстве РФ, прошла международная научно-методическая конференция «Образование будущего: новые кадры для новой экономики».

Организаторами мероприятия, помимо Финуниверситета, выступили Международная ассоциация организаций финансово-экономического образования (МАОФЭО), а также Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) при поддержке Национального агентства развития квалификаций.

Кадры решают все

В первый день конференции прошло открытое заседание, посвящённое образовательным и профессиональным стандартам. На первый взгляд, тема выглядит слишком специальной, на самом же деле в ней, по сути, сконцентрирована проблема качества наших трудовых ресурсов. Если говорить совсем просто, то качество образования – как среднего, так и высшего – определяется образовательными стандартами. То есть именно от них зависит, чему и в каком объёме будут учить школьников и студентов. Соответственно этому строятся и учебные программы.

А для того, чтобы образование не было оторвано от будущей практической работы выпускника, нужно, чтобы эти программы были сориентированы на профессиональные стандарты. Именно сориентированы, дублирование здесь ни к чему, подчеркнула эксперт министерства образования **Инна Головина**. Да это, собственно, и не получится, ведь профессиональных стандартов – под тысячу, а образовательных – только 498, половина которых находится ещё в разработке. Такая «нестыковка» закономерна, поскольку любая образовательная программа много шире соответствующего профессионального стандарта и многим экспертам это представляется много более продуктивным, нежели принятый в ряде стран узкоспециальный подход к образованию. Всё-таки выпускник вуза должен мыслить несколько масштабнее, чем в узких рамках специализации. На этом, кстати, было основано и традиционное российское гимназическое и университетское образование.

Разработка образовательных стандартов – масштабный процесс, в который вовлечены сотни и тысячи специалистов и, так сказать, «волонтёров», настолько важным представляется сегодня проблема подготовки кадров для всех областей деятельности. Практически любой работодатель отмечает сегодня, что проблемой номер один сейчас является кадровая. И не только из-за нехватки персонала, но и из-за его качества.

Качество образования – как среднего, так и высшего – определяется образовательными стандартами. То есть именно от них зависит, чему и в каком объёме будут учить школьников и студентов. Соответственно этому строятся и учебные программы.

Кадровый вопрос для российской экономики, в том числе для финансовой сферы, продолжает оставаться приоритетным уже долгое время. При этом его актуальность с каждым годом только растёт – рынок труда стремительно меняется, зарождаются новые специальности и профессии, появляются инновационные отрасли и технологии. Об этом, открывая мероприятие, напомнил **Михаил Эскиндаров**, ректор Финансового университета при Правительстве РФ. «Я вспоминаю, как 31 год назад мы проводили первую конференцию по кадрам. И мы чуть ли не до драки спорили о том, какими путями и методами нужно повышать качество отечественного высшего профессионального образования, как его содержательную часть привести в соответствие запросам реальной экономики. Сегодня многих из тех, кто тогда



От образования –
к профессии

Людмила Коваленко, Владимир Миронов, Дарья Балабошина

принимал участие в работе, уже нет, а мы все не перестаем спорить», – сказал ректор Финуниверситета.

Вызывают – отвечаем

Михаил Эскиндаров подчеркнул, что сейчас, с учетом многочисленных современных вызовов, злободневность соответствующих вопросов многократно возросла. «В последнее время я все чаще вспоминаю слова Королевы из известной сказки **Льюиса Кэрролла**: «Ну, а здесь, знаешь ли, приходится бежать со всех ног, чтобы только остаться на том же месте, а чтобы попасть в другое место, нужно бежать вдвое быстрее». Вот и университет сегодня должен бежать вдвое быстрее рынка труда, а не догонять его. С учетом всех трендов на развитие и возможные изменения», – заметил Михаил Эскиндаров.

Он также предупредил об опасности ведущихся в некоторых кругах разговоров о необходимости полного перехода на дистанционные формы образования. «Такие идеи чрезвычайно вредны. Если классические университеты прекратят свое существование, то это будет настоящая большая трагедия для человечества. Поскольку университет выполняет не только образовательные функции, но и социальные», – сказал Эскиндаров. Если же между этими функциями возникнет разрыв, если человек будет учиться, сидя в одиночку у компьютера, то ни о каком формировании полноценной, гармонично развитой, адаптированной в обществе личности, по мнению ректора, не будет и речи.

Практически любой работодатель отмечает сегодня, что проблемой номер один сейчас является кадровая. И не только из-за нехватки персонала, но и из-за его качества.

Юрий Чиханчин, директор Федеральной службы по финансовому мониторингу (Росфинмониторинг), в своем выступлении продолжил тему вызовов, которые готовит финансовому рынку и его образовательной инфраструктуре



современный мир. «Финансовая сфера неразрывно связана с новыми технологиями и инновациями. Криптовалюты, блокчейн, биометрия, искусственный интеллект – это реальность сегодняшнего дня», – сказал Юрий Чиханчин. Росфинмониторинг, как финансовая разведка, по его словам, не может стоять в стороне от процессов, происходящих в сфере образования и развития цифровой экономики.

Как отметил главный финансовый разведчик страны, Россия сегодня является одним из наиболее активных участников мировой системы противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/ФТ). «За последние несколько лет мы преодолели путь от «черных списков» ФАТФ (*Группа разработки финансовых мер по борьбе с отмыванием денег – Financial Action Task Force, FATF, прим ред.*) до председательства в этой организации. Мы оказались не просто прилежным учеником, который справился со всеми заданиями международного сообщества, а приобрели собственный эксклюзивный опыт, создали эффективную национальную антиотмывочную систему, которую признают во всем мире», – сказал Юрий Чиханчин.

Он также обозначил приоритетные направления деятельности в этой сфере на перспективу. «Нам сегодня жизненно необходимо сформировать механизмы опережающего финансового мониторинга и искусственный интеллект, способный мгновенно анализировать тысячи финансовых транзакций, моментально выявлять мошеннические схемы. А это требует профильных специалистов особой квалификации», – заметил Юрий Чиханчин. Он напомнил, что для решения соответствующих задач

2013 году был создан Международный сетевой институт в сфере ПОД/ФТ, который на сегодняшний день уже объединяет 34 организации в 7 странах мира (Белоруссия, Казахстан, Китай, Киргизстан, России Узбекистан, Таджикистан).

«Без понимания того, каким рынок труда станет в будущем, невозможно работать сегодня. Я об этом знаю не понаслышке, мы разрабатываем много новых программ, и время отклика на то, что мы делаем сейчас, составляет 4–6 лет. И от того, насколько мы правильно угадаем будущее, настолько хорошо сложатся судьбы наших студентов», – согласился с посылом предыдущих спикеров **Борис Славин**, научный руководитель факультета прикладной математики и информационных технологий Финансового университета.

В то же время Борис Славин предложил разрушить «примитивный подход» к теме всеобщей цифровизации, который часто озвучивается с разных трибун. «Он не совсем правильный. Цифровая трансформация, которую мы все видим, на самом деле, не такое однозначно положительное явление, как принято думать. Я уже не говорю о киберпреступности. Дело еще и в том, что внедрение многих технологий, которые, как кажется, должны облегчить нам жизнь, не совсем однозначно вписываются в экономику. Наиболее яркий пример – уберизация, которая привела к тому, что у нас на порядок выросло число курьеров и таксистов. Причем очень многие из них – это выпускники вузов или вчерашние бизнесмены. Внедрение цифровых технологий приводит к существенному ускорению экономических процессов. И возникает риск потерять над ними контроль. Это особенно опасно, поскольку это касается увеличения со-



циального расслоения в обществе», – высказал мнение специалист. По его словам, бездумная погоня за цифрой, внедрение новых технологий без прогнозирования возможных последствий, может привести к негативным последствиям для рынка труда. И поэтому цифровизация должна осуществляться сбалансировано с развитием всех общественно-экономических институтов.

Валерий Федоров, генеральный директор Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), заметил, что изменения конъюнктуры на рынке труда в значительной мере влияют на настроения среди населения по отношению к «профессиям будущего». Специалист рассказал о результатах исследования, которые ВЦИОМ проводил среди представителей старшего поколения, где один из основных вопросов касался их пожеланий своим младшим родственникам относительно выбора специальности и сферы деятельности. В числе прочего по итогам исследования удалось выявить один интересный момент, касающийся финансового рынка. «Хочу рассказать о цифрах, которые характеризуют отношение россиян к банковскому делу. Здесь не очень радужные новости. Если в период 2006–2012 годов более 4% опрошенных желали своим молодым родственникам стать банкирами, то в 2017-м – только 1%. То есть популярность этой сферы с каждым годом снижается», – сказал Валерий Федоров.

При этом он заметил, что для социологов тема кадровой эволюции также очень важна. «Мы постоянно вынуждены думать, как в будущем изменятся запросы общества и заказчика, и какие требования к качеству и тематике социологического образования нужно примерять сейчас», – признался глава ВЦИОМ.



Зарубежный гость форума профессор **Джан-мария Айани**, ректор Туринского университета, академик Международной академии компаративного права (Париж) в своем докладе рассуждал о том, какой в принципе должна быть концепция «университета будущего» – должен ли он носить элитарный характер или быть ориентирован на всех желающих. При этом он отметил такой парадокс современности: «Мы очень часто жалуемся на то, что очень много студентов имеют низкие интеллектуальные возможности. Однако при этом эти молодые люди располагают значительно большим объемом информации, чем несколько поколений назад».

«Университет сегодня должен бежать вдвое быстрее рынка труда, а не догонять его. С учетом всех трендов на развитие и возможные изменения», – заметил Михаил Эскиндаров.

Стройка продолжается

Доклад **Александра Мурычева**, председателя СПКФР, исполнительного вице-президента Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), был посвящен теме развития независимой оценки квалификаций (НОК) в России, ее основных направлений и проблем. «Система НОК – это принципиально новое направление подготовки и совершенствования кадрового потенциала, обеспечения непрерывности образовательного процесса, которую мы, к сожалению, в последние годы утратили. С тем, чтобы кадры действительно соответствовали новому облику России, который мы сейчас совместными усилиями формируем». Александр Мурычев напомнил о некоторых итогах работы по построению данной системы. Это, в частности, принятие профильного закона (ФЗ-238), учреждение целого ряда федеральных и региональных уполномоченных органов, разработка, актуализация и экспертиза профессиональных и образовательных стандартов, создание сети центров оценки квалификаций

(ЦОК) по всей стране, развитие системы опережающего прогнозирования потребностей рынка труда и пр. На сегодня, по словам Александра Мурычева, для финансового рынка создано более 49 действующих профстандартов. Описано 107 квалификаций, разработано 77 комплектов оценочных средств. Аккредитацию получили уже 28 ЦОКов, которые провели более 700 профессиональных экзаменов. Ведется разработка отраслевой рамки квалификаций. Цифры, озвученные главой СПКФР, можно продолжать перечислять очень долго.

Александр Мурычев также рассказал о работе, которую СПКФР ведет в рамках межрегионального и международного взаимодействия по продвижению системы НОК и сопряженных с ней направлений. В частности он упомянул эксперимент, который планируется провести в Иркутской области. «В этом регионе мы совместными усилиями с ВЦИОМ собираемся создать постоянно действующие рабочие органы по мониторингу рынка труда, которые будут формировать перечень востребованных профессий в Сибирском регионе. Хочу подчеркнуть, что важная работа идет не только в Москве, она идет практически во всех регионах России, и мы ведем активное строительство наших региональных сетей», – отметил руководитель СПКФР.

Он также рассказал о сотрудничестве в рамках ЕАЭС. Так, недавно на площадке Славянского университета в Ереване был открыт Экзаменационный центр оценки квалификации Финансово-банковской ассоциации ЕвроАзиатского сотрудничества (ФБА ЕАС), где со стороны нашей страны участниками выступает Ассоциация «Россия» и Национальный совет по профессиональным квалификациям при президенте РФ.



При этом Мурычев в очередной раз подчеркнул, что одним из основных принципов новой системы оценки квалификаций является постулат – «тот, кто обучает, не может принимать экзамены на рынке труда и давать аттестат соответствия требованиям этого рынка. «Это полномочия исключительно работодателей», – сказал он.

О важности «принципа независимости» говорил и **Александр Лейбович**, генеральный директор Национального агентства развития квалификаций. Он напомнил, что есть два основных принципа независимости процедуры: от конкретного работодателя и от конкретного места получения квалификаций. Сохранение этих принципов, по словам Александра Лейбовича, позволит сохранить объективность. «Мы сейчас формируем системы, которые основаны на базе трехстороннего сотрудничества: государства, бизнеса и работников. Безусловно, это система более тяжелая, чем была раньше. Скажем, разработка профессиональных стандартов, которые сегодня создают советы по профессиональным квалификациям, подразумевают участие совершенно разных игроков. Все они должны между собой договариваться. С одной стороны, это усложняет и удлиняет процесс. Но, с другой стороны, в итоге мы избегаем разногласий на рынке труда, которые неизбежно могут возникнуть, если не договорится на старте», – отметил спикер.

Полезные формальности

Отдельный церемониальный блок пленарной сессии был отведен для подписания нескольких важных документов в области финансового образования и междисциплинарного взаимодействия, вручению сертификатов разработчикам новых образовательных программ.

В частности, соглашения о научном сотрудничестве и о программах академических обменов были подписаны между Финансовым университетом и Туринским университетом (Италия). Также четырехсторонне соглашение в области образования и подготовки кадров и научно-исследовательской деятельности подписали руководители Росфинмониторинга, СПКФР, Финуниверситета и Международного учебно-методического центра финансового мониторинга. В соответствии с этим документом

на базе Финуниверситета в числе прочего должна быть создана школа финансовой разведки.

Затем Александр Мурычев вручил сертификаты соответствия авторам четырех программ магистратуры Финуниверситета, которые в декабре прошлого года успешно прошли аккредитацию СПКФР: программа «Аудит и финансовый консалтинг (руководитель **Роман Бульга**)», «Комплаенс-контроль в деятельности хозяйствующего субъекта» (**Владимир Авдийский** и **Станислав Буянский**), «Финансовая экономика и монетарное регулирование» (**Марина Абрамова**), «Ценные бумаги и финансовый инжиниринг» (**Борис Рубцов**).

«Мы оказались не просто прилежным учеником, который справился со всеми заданиями международного сообщества, а приобрели собственный эксклюзивный опыт, создали эффективную национальную антиотмывочную систему, которую признают во всем мире.»

Также в рамках конференции состоялось торжественное открытие первого отборочного этапа всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia, о старте которого объявила **Юлия Садыкова**, заместитель генерального директора по развитию Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций». «Основной целью конкурса является популяризация современных финансовых профессий и системы независимой оценки квалификаций», – напомнила она. Заметив при этом, что в этом году в условия конкурса введен ряд изменений по сравнению с прошлым годом. «Одной из новаций является список направлений, по которым проводится конкурс. В этом году их пять: внутренний контроль, риск-менеджмент, оценочная деятельность, бухгалтерия и ПОД/ФТ. Конкурс проводится в двух номинациях. Первая – «Лучший

в профессии». Здесь предполагается участие уже работающих профессионалов, которые уже показывают высокие результаты в своей деятельности. Вторая номинация – «Лучший молодой специалист». Для участия в ней приглашаются студенты и недавние выпускники профильных вузов», – рассказала Юлия Садыкова.

От финансистов до лифтеров

В завершающий день конференции прошли заседания дискуссионных площадок и молодежной секции.

В одном из залов обсуждали тему «Мониторинг рынка труда и перспективных профессий». Участники этой площадки говорили о необходимости непрерывного мониторинга меняющегося рынка труда и будущих профессий, актуализации «справочника профессий» и формирования гибкой системы профориентации молодежи. Тема освещалась с акцентом на финансово-банковскую сферу.

По словам Александра Мурычева, для финансового рынка создано более 30 действующих профстандартов, еще 5 – в процессе передачи в управление, в стадии активной разработки – еще 13.

В другом зале проходило объединенное заседание дискуссионных площадок «Независимая оценка качества образования: регулирование и реальная эффективность» и «Тренды регулирования и независимая оценка квалификаций».

Проректор по развитию образовательных программ и международной деятельности Финансового университета **Екатерина Каменева** рассказала о грядущей практике независимой оценки качества образования. **Юлия Смирнова**, первый заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций, сообщила о существовании 1087 профстандартов, утвержденных Минтрудом и зарегистрированных в Минюсте, более 1110 профессиональных квалификаций, около 500

федеральных государственных образовательных стандартов, более 200 центров оценки квалификаций. Около 9 тысяч человек уже подтвердили свою квалификацию. «Много это или мало? Для старта, наверно, неплохо. Всего год прошел с момента старта закона о независимой оценке квалификации», – прокомментировала Смирнова.

Генеральный директор общероссийского отраслевого объединения работодателей лифтовой отрасли и вертикального транспорта «Федерация лифтовых предприятий» **Сергей Прокофьев** напомнил, что лифтовая отрасль ранее всегда подвергалась серьезному государственному регулированию. Отмена государственного контроля в 2013 году привела к ряду трагических случаев. На данный момент в отрасли действуют 26 профессиональных стандартов, существует около 120 рабочих и инженерно-технических квалификаций. Оборудование одного места для сдачи практической части экзамена в лифтовой отрасли стоит полтора-два миллиона рублей. «На мой взгляд, излишне либерализована система образования, особенно дополнительного. Зачастую происходит просто торговля документами», – обозначил еще одну проблему Сергей Прокофьев. В отличие от системы образования, в системе присвоения независимых квалификаций удалось навести порядок, подчеркнул он.

– В финансовой отрасли есть целый спектр квалификаций, которые являются не просто обязательными, они являются допуском на рынок, – подчеркнула Юлия Садыкова.

– Неплохо бы обобщить должности штатного расписания банков, чтобы убедиться, что две третьих этих должностей никогда ни в каких квалификационных справочниках не были заявлены. Как аудитор, я не могу признать правомерными такие трудовые договоры, – продолжила тему **Наталья Фадейкина**, ректор Сибирской академии финансов и банковского дела. – Боюсь, что эту проблему начнет решать трудовая инспекция в регионах.

Сегодня существует несколько детализированных профессиональных стандартов по одной только банковской отрасли. «Работа колоссальная сделана по банкам», – отметила Наталья Фадейкина.



– Минтруд не сторонник революционных преобразований, все должно происходить постепенно, – напомнила **Ирина Волошина**, директор по развитию системы профессиональных квалификаций ВНИИ труда Минтруда России. – Ни в коем случае нельзя говорить, что профессиональные стандарты должны моментально замещать ЕТКС и ЕКС. Это очень тонкий процесс. Квалификационные справочники отомрут сами собой, когда работодатели поймут, что профессиональные стандарты – это современный, отвечающий их требованиям документ.

Руководитель направления по развитию профквалификаций ФИОП РОСНАНО **Ангелина Волкова** рассказала о работе по формированию и мониторингу рынка квалификаций, которая осложняется закрытостью некоторой информации. Тем не менее, создано уже порядка 180 квалификаций. Осталось понять, насколько они отражают все имеющееся разнообразие компетенций и насколько соответствуют требованиям работодателей.

– Качество профессиональных квалификаций – это прямая дорога к качеству образования. Если квалификации не будут совпадать с теми требованиями, которые предъявляют вузы, у нас никогда ничего не получится, – сказала **Екатерина Каменева** и призвала представителей сферы образования активно взаимодействовать с советами по профессиональным квалификациям.

Свежий взгляд

После завершения работы дискуссионных площадок прошла молодежная секция конференции, которая представляла собой конкурс студенческих работ на тему «Будущее финансовых рынков и банков: взгляд поколения Z».

Приветствуя участников молодежной секции, доцент департамента финансовых рынков и банков Финансового университета **Светлана Зубкова** упомянула исследование компании E&Y о том, что 40% нынешних банковских работников заменят роботы. «Останутся творческие, свободомыслящие, готовые к новациям», – добавила Светлана Зубкова.

Руководитель департамента финансовых рынков и банков Финансового университета **Олег Лаврушин** напомнил студентам еще один известный факт: «Лет двадцать назад крупнейшие банковские экономисты сказали, что банки будут не нужны, останутся только банковские услуги. Но прошло два десятка лет, банки еще живы, и вы в них работаете, а мы вас учим, – отметил Лаврушин. – Однако, если банки будут сохранять тот вид, в который они сейчас имеют, то им, конечно, придется уйти. Мы как преподаватели понимаем, что учебники по банковскому делу должны быть другими».

Состоялось открытие всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia.

Жюри конкурса студенческих работ представляли преподаватели, профессора и доценты Департамента финансовых рынков и банков Финансового университета. Студенты выступили с докладами по темам возможного исчезновения банков, развития транзакционного бизнеса в эпоху высоких технологий, трансформации банков в технологичные компании, а также по другим актуальным вопросам.



22 марта 2018 года состоялось общее собрание СПКФР

Дмитрий Бжезинский

22 марта состоялось общее собрание членов Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций». Мероприятие прошло в рамках конференции «Образование будущего: новые кадры для новой экономики», организованной СПКФР, Финансовым университетом при Правительстве РФ и Международной ассоциацией организаций финансово-экономического образования.

Александр Мурычев, исполнительный вице-президент РСПП, председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, начал отчётно-выборное заседание Совета с церемонии приема в СПКФР новых участников. Ассоциация расширилась за счет вступления Профессионального союза адвокатов России, который займется разработкой профессионального стандарта по сопровождению юридической компоненты при заключении финансовых сделок, Южного регионального агентства развития квалификаций (Ростов) и Аудиторской палаты России.

В то же время из состава Ассоциации были выведены Академия стратегического управления (Краснодар), Институт кредитного ме-

неджмента (Москва), компания «Современные Юридические Решения» (Москва), общественная организация «Ассоциация искусствоведов» (Москва) и Международный институт рынка (Самара).

Далее, следуя повестке, **Диана Маштакеева**, генеральный директор СПКФР, представила отчёт о деятельности Ассоциации в 2017 году и планы работы на год текущий. В частности, Диана Маштакеева рассказала о создании Центра мониторинга рынка руда и перспективных профессий, на который возложены задачи по мониторингу текущего состояния и ключевых трендов развития рынка труда, своевременного информирования Совета по изменениям на этом рынке, выработке рекомендаций

по совершенствованию профессиональных стандартов и определение перечня направлений подготовки и специальностей в сфере финансового (и не только) рынков.

В 2017 году СПКФР вел работу по описанию 19 квалификаций специалистов финансового рынка, затрагивающих банковские, факторинговые, аудиторские и другие финансовые услуги. Одновременно проводились мероприятия по организации и проведению независимой оценки квалификации указанных 19 специальностей, а также по утверждению соответствующих оценочных средств. Маштакеева отметила, что за январь-сентябрь 2017 года центрами оценки квалификации было проведено 139 профессиональных экзаменов. Партнерами СПКФР стали 6 крупных российских вузов, дающих финансовое образование. Начато сотрудничество с представителями рынка труда Армении. В 2017 году завершено в целом формирование региональной структуры СПКФР: представительства ассоциации теперь работают во всех федеральных округах России.

Затем собрание СПКФР приступила к выборам нового состава совета (срок полномочий – три года). В итоге обновилась сразу треть его состава (11 из 31 человек).

– Необходима ротация, свежие силы, активные люди, со своими программами, – прокомментировал избрание новых членов Совета Александр Мурычев. Общее собрание проголосовало за следующих новых лиц в Совете:

- **Сергей Афанасьев**, заместитель председателя правления Пенсионного фонда России,
- **Сергей Беляев**, президент «Национального союза профессионалов антикризисного управления»,
- **Сергей Беляков**, председатель правления Национальной ассоциации агентств инвестиций и развития,
- **Алексей Войлуков**, вице-президент Ассоциации банков России,
- **Владимир Гусаков**, председатель Совета Ассоциации «Аудиторская палата России»,
- **Дмитрий Лебедев**, председатель совета Фонда развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе,
- **Александр Михайлик**, заместитель руководителя Федерального казначейства,

- **Елена Петровская**, генеральный директор СРО «Ассоциация российских магистров оценки»,
- **Константин Угрюмов**, президент Национальной ассоциации негосударственных пенсионных фондов,
- **Габибулла Хасаев**, ректор Самарского государственного экономического университета.

22 марта состоялось общее собрание членов Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций».

Кроме того, была оставлена одна квота для представителя Министерства финансов России.

Председателем Совета единогласно был переизбран Александр Мурычев. Его заместителями стали **Алексей Сонин**, директор Института внутренних аудиторов, и Диана Маштакеева. Кроме того, был избран новый состав ревизионной комиссии СПКФР.

После общего собрания СПКФР состоялось рабочее совещание с руководителями региональных представительств СПКФР, на котором рассматривались вопросы организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, организации внутреннего контроля и развития информационной политики СПКФР. На совещании выступили генеральный директор СПКФР Диана Маштакеева, член совета СПКФР **Ян Арт**, финансовый директор СПКФР **Олеся Скрыльник**.





В Госдуме состоялось пятое заседание рабочей группы по вопросам профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации

12 апреля 2018 года в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации состоялось пятое заседание рабочей группы по вопросам профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации экспертного Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов.

В заседании приняла участие генеральный директор Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, член Правления РСПП, **Диана Маштакеева**.

Открыл заседание, депутат Государственной думы VII созыва. Член фракции политической партии Справедливая Россия. Член комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов **Олег Шеин**.

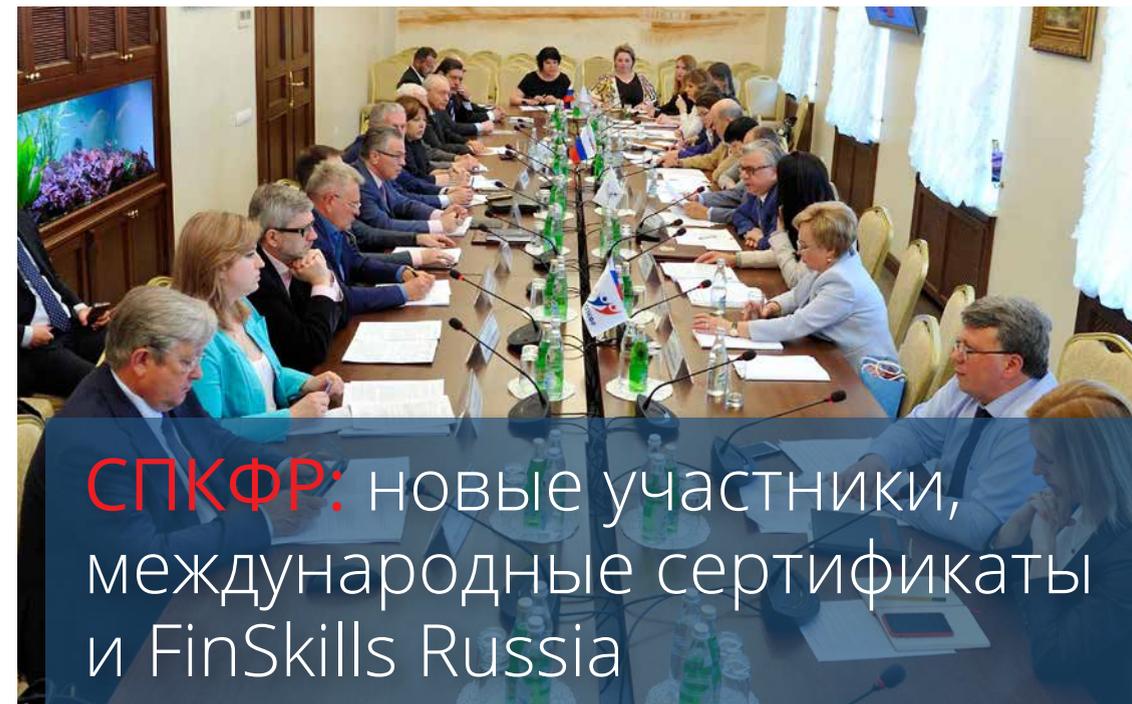
Текущие результаты и планы работ представил, генеральный директор, заместитель председателя рабочей группы по вопросам профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации Экспертного совета Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, доктор политических наук, профессор **Владимир Кротков**.

Тему независимой оценки качества подготовки выпускников, завершающих освоение

образовательных программ СПО: опыт проведения и перспективы развития (на примере Белгородской области), раскрыла, директор АНО «Региональное агентство развития квалификаций» **Наталья Савина**.

Информацией о законопроекте «О похоронном деле в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в части применения профессиональных стандартов и реализации независимой оценки квалификации, поделился, исполнительный директор Ассоциации Похоронной отрасли **Олег Ларионов**.

Свои предложения (повторное рассмотрение) по оптимизации законодательства в области профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации выдвинула председатель Совета, заместитель председателя Правления, директор НП «НАОСАР» **Людмила Хлюснева**.



СПКФР: новые участники, международные сертификаты и FinSkills Russia

22 мая 2018 года в штаб-квартире Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) состоялось заседание Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР).

Совет начался с подписания соглашений о сотрудничестве. Первым был подписан документ о взаимодействии СПКФР с союзом «Молодые профессионалы» (официальный оператор международного некоммерческого движения WorldSkills International). Затем было подписано соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между СПКФР и Ассоциацией форекс-дилеров. Документ своими подписями скрепили **Александр Мурычев**, исполнительный вице-президент РСПП, председатель СПКФР, и **Евгений Машаров**, руководитель саморегулируемой организации «Ассоциация форекс-дилеров». «Надеюсь, что наше СРО своим участием внесет полезный вклад в развитие СПКФР, национальной системы профессиональных квалификаций и финансового рынка в целом», – прокомментировал событие Евгений Машаров. Он также пообещал, что силами СРО будет разработан и утвержден отдельный стандарт в части профессиональных квалификаций, касающийся

деятельности форекс-дилеров. Кроме того, глава АФД отметил важность совместной деятельности по повышению уровня финансовой грамотности населения.

В рабочей повестке заседания СПКФР первым значился вопрос о создании при совете Центра признания международных финансовых квалификаций. «Это очень важная структура, которая должна отвечать за сферу сотрудничества с международными – американскими, британскими, европейскими – финансовыми организациями, которые в числе прочего выдают сертификаты по финансовым квалификациям. Нам нужно искать пути сопряжения нашей работы (с нашими законами и опытом) с той практикой, которая сложилась в плане международного сотрудничества в сфере взаимного признания профквалификаций», – отметил Александр Мурычев.

Елена Речкалова, которая является руководителем рабочей группы по созданию этого

центра, рассказала о конкретной работе, которая ведется в данном направлении. В частности, она сообщила, что достигнута предварительная договоренность о подписании соглашения о сотрудничестве с представителями CFA в России (Chartered Financial Analyst – одно из наиболее авторитетных в мире званий в области финансов и инвестиций. Присваивается CFA Institute, объединяющим несколько десятков тысяч финансовых специалистов, прим. ред.). Ведутся соответствующие переговоры и с другими международными организациями. «До конца текущего года мы постараемся разработать механизм, который позволит сделать возможным использование сертификатов некоторых международных институтов в сфере оценки квалификаций на российском рынке», – сказала Елена Речкалова.

В свою очередь **Константин Корищенко**, профессор РАНХиГС, предупредил, что излишняя поспешность в этом деле может привести к тому, что российский сертификат о профквалификации будут получать люди, которые могут быть гуру в области финансов... Но на базе англосаксонского права, и при этом совершенно не зная российских законов.

В ходе заседания также был рассмотрен и скорректирован ряд документов СПКФР. В частности, активно обсуждалось положение о пилотном проекте СПКФР по сопряжению процедур государственной аттестации выпускников высшего и среднего профессионального образования и независимой оценки квалификаций (НОК). Целью данного проекта является исключение дублирующих функций проверки теоретических знаний при государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников (процедура, выпускных экзаменах) и НОК. В итоге, процедура подтверждения квалификации для молодых специалистов должна существенно упроститься.

Однако важным условием, как заметила **Диана Маштакеева**, генеральный директор Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка», является то, что образовательные программы, по которым обучались соискатели свидетельства о квалификации, должны получить профессионально-общественную аккредитацию (ПОА) при СПКФР. На сегодняшний

день в списке пилотного проекта числится 16 образовательных программ.

Сергей Бровчак, заместитель генерального директора Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций» рассказал о ситуации в сфере актуализации профессиональных стандартов по базовой квалификации.

Юлия Садыкова, заместитель генерального директора по развитию Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций», **Анна Кирихова**, член СПКФР и **Елена Петровская**, президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей профессиональных оценщиков, сообщили собравшимся о ходе Всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia. Было отмечено, что FinSkills Russia будет проводиться по 6 направлениям подготовки в сфере финансов и экономики по квалификациям, разработанным на основе профессиональных стандартов.

- внутренних контролеров
- риск-менеджеров
- специалистов в оценочной деятельности
- бухгалтеров
- противодействию легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/ФТ)
- работа с инвестиционными проектами (данное направление открыто только для номинации «Лучший в профессии»)

К двум, предусмотренным ранее номинациям: «Лучший в профессии» (номинация учреждена для работающих профессионалов, добившихся высоких результатов в трудовой деятельности – от 23 лет и старше) и «Лучший молодой специалист» (для студентов образовательных организаций, магистрантов, выпускников вузов – от 18 до 25 лет), сейчас добавился третий – школьный – блок (шесть номинаций – от начальных до выпускных классов).

Также на заседании были рассмотрены вопросы об утверждении комплектов оценочных средств для проведения независимой оценки квалификаций (НОК) для риск-менеджеров и специалистов ПОД/ФТ, требования к экспертам по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и НОК и пр.

Александр Мурычев принял участие в Международном финансовом конгрессе

7–8 июня 2018 года в Санкт-Петербурге состоялся XXVII Международный финансовый конгресс «Финансовая система: устойчивость для роста». В его работе принял участие Александр Мурычев, вице-президент РСПП, председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Выступая на круглом столе «Человеческий капитал в финансовом секторе: вызовы, стратегии, ценности», Александр Мурычев отметил, что нехватка профессиональных кадров находится в первой тройке наиболее острых проблем для бизнеса во все годы исследования, проводимых РСПП. Он также сказал, что в рамках развития системы профессиональных квалификаций СПКФР были подписаны соглашения о сотрудничестве с Банком России и Росфинмониторингом.

Направлениями совместной работы стали организация системы разработки, экспертизы и реализации квалификационных требований и оценочных средств на финансовом рынке; оценка и присвоение профессиональных квалификаций. В соответствии с соглашениями планируется проведение анализа законодательства, нормативных правовых актов в сфере оценки квалификаций с целью гармонизации системы профессиональных квалификаций и системы аттестации специалистов финансового рынка; мониторинга текущего состояния системы образования и обучения сотрудников финансовых организаций для формирования рекомендаций по вопросам повышения эффективности функционирования системы профессиональных квалификаций в финансовой сфере; а также профессионально-общественной аккредитации профильных образовательных программ и вузов.

Мурычев напомнил, что для сотрудников Банка России до 1 января 2020 года должен быть полностью определен порядок перехода к профессиональным стандартам. Для специалистов финансового рынка, которые аттестацию проходили в Банке России, система их аттестации

должна быть закреплена в Трудовом кодексе РФ или перейти в русло профессиональных стандартов. В настоящее время формируются предложения по «дорожной карте» взаимодействия СПК финансового рынка и Банка России. В неё могли бы войти проектирование архитектуры системы (целевой модели) независимой оценки квалификации, действующей с июля 2019 года; создание организационно-распорядительного и нормативного обеспечения процесса перехода к новой модели оценки квалификации (обновление нормативной базы); актуализация профильных профессиональных стандартов; решение вопросов кадрового обеспечения деятельности системы независимой оценки квалификации.

Мурычев рассказал о создании в СПКФР Центра признания международных финансовых квалификаций. На рынке присутствуют международные системы аттестации квалификации, которые нельзя не учитывать в российской системе независимой оценки квалификаций (CFA, MBA, CIA и т.д.). Кроме профессиональных компетенций, подтверждением которых могут служить международные сертификаты, специалистам финансовых рынков необходимы еще знания российского законодательства. Таким образом, необходимо выстроить систему признания, в которую международные сертификаты войдут как часть, а знания российского законодательства необходимо будет подтвердить дополнительно.

Осознавая проблему миграционных потоков в Россию из стран СНГ, СПКФР создает центры оценки квалификаций в странах СНГ. Первый ЦОК создан в Армении на базе Славянского университета.

В Новосибирске состоялся круглый стол «Проблемы развития Национальной системы квалификаций в Сибирском федеральном округе»

7 июня 2018 года в Новосибирске состоялся круглый стол «Проблемы развития Национальной системы квалификаций в Сибирском федеральном округе и Новосибирской области в рамках направлений деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка».

Организаторами мероприятия выступили: представительство СПКФР в Сибирском федеральном округе «Фонд развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе»; Международный институт сертифицированных бухгалтеров и финансовых менеджеров (МИСБФМ); Сибирская академия финансов и банковского дела (САФБД); Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка»; Исполнительный комитет Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение».

Центральными темами стали проблемы развития Национальной системы квалификаций в Сибирском федеральном округе в целом и в Новосибирской области в частности, а также внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов версии 3++ и профессиональных стандартов.

В настоящее время в России осуществляется большая работа по созданию эффективной Национальной системы квалификаций (НСК), отвечающей требованиям инновационной экономики, предопределяющей необходимость замены устаревших малоэффективных технологий – новыми, высокоинтеллектуальными, а рабочих мест – современными, высокопроизводительными. Все это реализуется в рамках НСК, функционирование которой направлено на развитие рынка труда и внедрение профессиональных стандартов, призванных, как заявлено

Президентом России, обеспечить качественное развитие российской экономики.

Тормозящим фактором развития НСК в регионах является низкая информированность рынка в целом, сообществ работодателей, образовательных организаций, органов государственной власти в частности о внедрении профессиональных стандартов, в том числе в области финансов и экономики, ответственность за разработку которых в основном несет Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР).

В дискуссии приняли участие более 60 представителей образовательных организаций, работодателей, профессиональных сообществ, профсоюзных организаций, эксперты ПОА и НОК из Новосибирска, Иркутска, Барнаула, Кемерово, Томска, Красноярска, Омска.

Модерировали мероприятие **Наталья Фадейкина**, ректор САФБД, президент МИСБФМ, **Дмитрий Лебедев**, председатель Совета Фонда развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе, член Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, **Владимир Аксенов**, советник председателя Исполнительного комитета Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение».

Дмитрий Лебедев вручил Аттестат соответствия центра оценки квалификации директору Центра оценки квалификации МИСБФМ **Елене Ядыкиной** – первого центра оценки квалификации в Сибирском федеральном округе.

В ходе работы круглого стола был подписан ряд соглашений:

– Фонд развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе и Международный институт сертифицированных бухгалтеров и финансовых менеджеров заключили соглашение о сотрудничестве в области развития Национальной системы квалификаций в Сибирском федеральном округе в рамках направлений деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка. Данное соглашение наделяет МИСБФМ полномочиями представительства в Новосибирской области Фонда развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе.

– Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка», Фонд развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе и Сибирская академия финансов и банковского дела заключили соглашение о взаимодействии сторон по разработке, актуализации и реализации образовательных программ повышения квалификации экспертов независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации. Соглашение дает право обучать экспертов и подавать документы для включения их в реестр экспертов независимой оценки квалификаций Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

На круглом столе были представлены доклады:

1. **Каменева Екатерина Анатольевна** – руководитель методической секции по финансам Федерального учебно-методического объединения «Экономика и управление», проректор по развитию образовательных программ и международной деятельности Финансового университета при Правительстве РФ (Москва) «Взаимодействие рынка труда и образования: инструментарий, результаты и перспективы».

2. **Фадейкина Наталья Васильевна** – ректор Сибирской академии финансов и банковского дела, президент Международного института сертифицированных бухгалтеров и финансовых менеджеров (Новосибирск) «Оценка возможностей и необходимости применения профес-



сиональных стандартов в области банковской деятельности».

3. **Хлопцов Дмитрий Михайлович** – ведущий кафедры экономики ИЭМ НИ ТГУ, вице-президент Российского общества оценщиков, директор ООО «Бюро оценки «ТОККО» (Томск) «О необходимости совершенствования Программы подготовки и повышения квалификации оценщиков с учетом требований профессиональных стандартов, Программы квалификационного экзамена Министерства экономического развития Российской Федерации и Программы подготовки оценщиков, утвержденной в установленном порядке в 2001 г.»

4. **Тумбаев Станислав Игоревич** – генеральный директор Фонда развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе (Иркутск) «Обучение экспертов независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации. Опыт развития Национальной системы квалификаций в Иркутской области».

5. **Иванова Валерия Айбасовна** – директор Барнаульского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (Барнаул) «Опыт развития Национальной системы квалификаций в Алтайском крае».

6. **Бурлаков Александр Петрович** – руководитель ЦОК ЖКХ (Новосибирск) «Практика работы с органами исполнительной власти Новосибирской области по внедрению профессиональных стандартов на предприятиях и организациях сферы ЖКХ Новосибирской области».

В Петербурге состоялась выездная проверка в рамках проведения профессионально-общественной аккредитации



15 июня 2018 года в Петербурге состоялась выездная проверка в рамках проведения профессионально-общественной аккредитации пяти образовательных программ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»:

- «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», (уровень бакалавриата);
- «Учет, анализ и аудит в отраслях экономики» (уровень магистратуры);
- «Корпоративные финансы» (уровень магистратуры);
- «Экономическая безопасность бизнеса» (уровень магистратуры);
- «Банки и управление активами» (уровень магистратуры).

С приветственным словом к экспертной комиссии обратилась проректор СПбГЭУ, д.э.н., профессор **Вероника Шубаева**. Она отметила стремление университета быть лидером среди вузов, понимание профессорско-преподавательским составом СПбГЭУ важнейшей задачи образования – предоставить студентам возможность получения востребованных специальностей как основы для их конкурентоспособности на рынке труда. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ на соответствие профстандартам – шаг к подтверждению высокого качества образования, предлагаемого университетом.

С ответным словом выступила генеральный директор Ассоциации РПКК Северо-Запада **Анна Андреева**. Она отметила необходимость и важность проведения ПОА образовательных программ, поскольку именно профессионально-общественная аккредитация является индикатором качества образования.

Профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ проводила экспертная комиссия из числа экспертов ПОА, аккредитованных СПКФР, в которую вошли представители работодателей, образования и общественных объединений работодателей из Москвы, Петербурга, Тольятти и Пскова.

Эксперты тщательно проверили материально-техническую базу вуза, наличие документального подтверждения соответствия аккредитуемых программ заявляемому уровню обучения, провели интервью с представителями работодателей, студентами и преподавателями, реализующими аккредитуемые образовательные программы.

По результатам проверки принято решение об аккредитации всех заявленных программ. Эксперты отметили высокое качество аккредитуемых образовательных программ и дали рекомендации по их совершенствованию.

Высокая оценка и успешное прохождение процедуры ПОА в СПбГЭУ стали возможным благодаря вовлеченности университета в развитие национальной системы квалификаций, реализуемой через созданный в 2017 году учебно-методический центр развития национальной системы профессиональных квалификаций в сфере финансов и экономики (УМЦ НСПК ФЭ).

СПбГЭУ имеет статус опорного вуза в Северо-Западном регионе. УМЦ НСПК ФЭ как подразделение Университета проводит обучение экспертов в области независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации; за последний год подготовлено более 100 экспертов. Самым масштабным проектом за последний год является разработка отраслевой рамки квалификаций для финансового рынка, которая сегодня находится на обсуждении у специалистов СПКФР.



FinSkills Russia



Всероссийский конкурс профессионального мастерства специалистов финансового рынка

FinSkills Russia

Итоги осени 2018 года – стр. 66

Подробности: finskills.asprof.ru

Партнеры



При поддержке



Круглый стол в рамках форума «Великие реки»

В рамках форума «Великие реки» в ННГАСУ состоялся круглый стол «Взаимосвязь требований профессиональных и образовательных стандартов. Механизмы взаимодействия с работодателями»

В его работе приняли участие сотрудники ННГАСУ и других образовательных организаций, представители работодателей и органов власти.

Модератор круглого стола, проректор по учебной работе ННГАСУ **Д.Л. Щёголев**, открывший его работу, отметил особую актуальность обсуждаемых проблем, связанных с подготовкой высококвалифицированных кадров, для экономики региона и страны.

И.В. Зотова (консультант сектора программ высшего и среднего профессионального образования, подготовки научно-педагогических кадров Министерства образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области) рассказала о новых подходах в подготовке кадров в системе среднеспециального образования Нижегородской области, о перспективных направлениях работы в сфере профессионального образования для обеспечения конкурентоспособности экономики на межрегиональном и международном уровнях.

В.В. Бородачёв (советник при ректорате ННГАСУ) подробно осветил актуальные вопросы функционирования Национальной системы квалификаций России, рассказал о работе по созданию отраслевых советов и разработке профессиональных стандартов в области строительства, перспективах деятельности центров оценки квалификаций в регионе.

Представитель АО «Нижегородский завод 70-летия Победы» **М.В. Сивов** поделился опытом функционирования центра оценки квалификации на базе завода, который является одним из первых в Нижегородской области. Генеральный директор ассоциации по развитию профессиональных квалификаций и компетенций

М.С. Чежидов рассказал о создании и развитии центра оценки квалификации в области финансов, а также взаимодействии с вузами в этой сфере.

Проректор по учебной работе ННГАСУ **Д.Л. Щёголев** выступил с докладом «Формирование ОПОП ВО, разрабатываемых в соответствии с ФГОС3++, на основе требований профстандартов (на примере УГНПС 08.00.00 Техника и технологии строительства)», обратив особое внимание на необходимость более активного сотрудничества работодателей и высших учебных заведений для подготовки кадров для строительства.

В рамках обсуждения, в котором приняли участие председатель правления объединения работодателей «Союз Нижегородских Строителей» **А.И. Секотов**, ответственный секретарь приёмной комиссии **С.В. Лихачева**, представитель ОАО «Нижегородский водоканал» **Н.И. Павловская**, директор МИПК ННГАСУ **Е.Б. Абросимова**, представитель ООО «ЮМАКС», начальник УМУ ННГАСУ **А.А. Гордин**, начальник НМО УМУ ННГАСУ **О.В. Никулина**, руководитель сектора практик УО УМУ **А.Н. Павлова** и др., были рассмотрены вопросы, посвященные принципам взаимодействия в системе «школа – СПО – вуз – работодатель», механизмам профориентации в ННГАСУ, целевому приёму в образовательные организации для подготовки кадров строительной отрасли, созданию базовых кафедр вузов на предприятиях, трудоустройству выпускников, организации единого регионального центра компетенций по управлению кадровым потенциалом и методам оценки качества обучения выпускника.



В Москве стартовала Всероссийская летняя школа Мастерчейн

2 июля 2018 года в Москве стартовала Всероссийская летняя школа Мастерчейн.

57 студентов из разных вузов страны собрались, чтобы получить уникальный опыт работы с платформой Мастерчейн, а также возможность поделиться своими идеями, проектами и задать вопросы ведущим экспертам Ассоциации ФинТех в области блокчейн-технологий. В рамках школы ребята подробно изучают использование Мастерчейн в цифровых сервисах на примерах реальных кейсов. Сформированные проектные команды активно создают MVP под актуальные бизнес-задачи компаний и готовятся защитить свой проект перед заказчиком. Средой для ведения и курирования работ стала платформа BusinessChain.

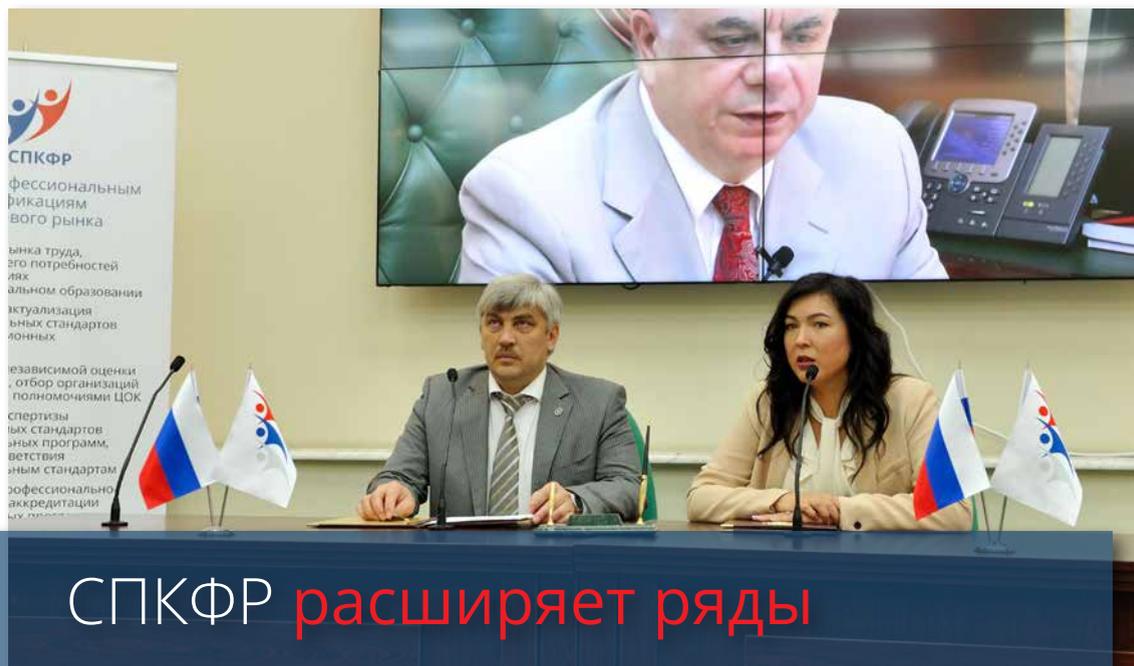
Летняя школа Мастерчейн организована Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Лаборатории ИПИ и АНО «Цифровая планета». Генеральными партнерами Школы выступили Центральный банк Российской Федерации, Образовательный центр «Сириус» и Ассоциация ФинТех.

Среди приглашенных экспертов школы – **Юлия Садыкова**, заместитель генерального директора СПКФР по развитию. Садыкова имеет более 20 лет опыта в сфере организационного

развития и управления персоналом, стояла у истоков создания корпоративных университетов в Банке России и Объединённой авиастроительной корпорации.

В своём выступлении Юлия Садыкова затронула тему подготовки, переподготовки и повышения квалификации современных специалистов. Поговорила с ребятами о независимой оценке квалификации, важности образования и самообразования, о том, как работодатели рейтинуют ВУЗы с учётом желаемой квалификации работников, насколько важно принимать участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах, и как узнать какие компетенции необходимо развивать для той или иной профессии.

По статистике HeadHunter в течение последних двух лет спрос на специалистов в области блокчейн вырос в 11 раз. Организаторы школы Мастерчейн уверены, что студенты НИУ ВШЭ, МГУ им. Ломоносова, МИФИ, МФТИ, МГТУ им. Баумана, МИРЭА, НГУ, «ЛЭТИ», ИТМО и других известных вузов страны – участники Летней Школы, смогут восполнить существующий дефицит кадров в этой области, предложить и создать решения на основе блокчейн технологий.



СПКФР расширяет ряды

В штаб-квартире Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) 12 июля 2018 года состоялось заседание Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР).

Началось заседание СПКФР традиционно с торжественной части. **Владимир Нестеренко**, главный редактор журнала «Банковское дело», вручил дипломы лауреатов Международной премии имени П. А. Столыпина в области финансов и экономики (учрежденной изданием в 2004 году при поддержке Комиссии по банкам и банковской деятельности РСПП, Ассоциации банков России, Ассоциации российских банков) **Александр Мурычеву**, исполнительному вице-президенту РСПП, председателю СПКФР и **Диане Маштакеевой**, генеральному директору СПКФР.

Затем уже сам Александр Мурычев официально объявил новыми членами СПКФР несколько организаций. В частности, ими стали Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада, Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском федеральном округе, российское Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК). Также свидетельство о членстве СПКФР из рук Александра Мурычева

ва получил **Евгений Машаров**, руководитель саморегулируемой организации «Ассоциация форекс-дилеров» (АФД).

Напомним, что ранее АФД и СПКФР подписали соглашение о сотрудничестве. Теперь же форекс-дилеры окончательно вошли в «профквалифицированную семью». В рамках СПКФР Ассоциация форекс-дилеров будет курировать процессы разработки профессиональных стандартов, относящихся к рынку форекс.

Александр Мурычев поздравил всех новичков с вступлением в СПКФР. «Надеюсь, новые члены усилят наши ряды, значительно повысят наши общие возможности», – выразил он надежду.

Также на заседании были подписаны соглашения о сотрудничестве и взаимодействии между СПКФР и еще тремя организациями, работающими в сфере развития Национальной системы квалификаций – СПК в области информационных технологий, Советом по профессиональным квалификациям в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники (СПК

связи), а также СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности Торгово-промышленной палаты РФ. «Хочу проинформировать, что недавно было подписано соглашение о сотрудничестве с Интер РАО. И мы намерены и впредь усиливать взаимодействие с нашими дружественными СПК в плане развития национальной системы профквалификаций», – отметил Александр Мурычев.

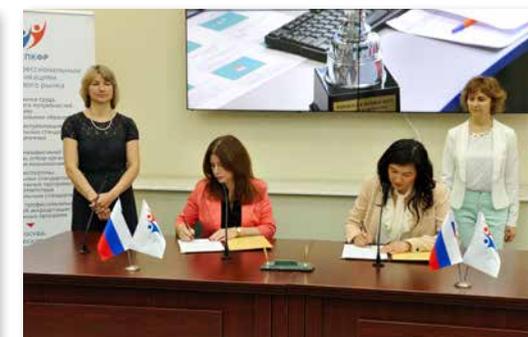
Юлия Садыкова, заместитель генерального директора по развитию СПКФР, рассказала о ходе реализации пилотного проекта ассоциации по сопряжению процедур государственной аттестации выпускников высшего и среднего профессионального образования и независимой оценки квалификаций (НОК). Целью проекта является исключение дублирующих функций проверки теоретических знаний при государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников (проще говоря, выпускных экзаменах) и НОК. В итоге процедура подтверждения квалификации для молодых специалистов должна существенно упроститься.

– Наш подход базируется на том, что качество подготовки выпускников зависит не

от того, в какой форме они проходят итоговую аттестацию, а от того, каким образом происходит обучение в рамках образовательной программы. Поэтому главный постулат СПКФР заключается в том, что мы в качестве основного инструмента рассматриваем систему профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, – отметила Садыкова.

В рамках проекта на сегодня уже аттестовано 11 выпускников Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ). Об этом рассказала **Вероника Шубаева**, проректор по учебной и методической работе этого вуза.

В текущем году СПКФР планирует существенно расширить круг участников пилотного проекта, завершить методические разработки технологической модели сопряжения НОК и ГИА, а также подготовить нормативную базу для того, чтобы выпускники могли поучать полноценные аттестаты базового квалификационного уровня. При этом Юлия Садыкова заметила, что Национальное агентство развития квалификаций выдвигает одно очень важное условие – ни для выпускников, ни для их родителей прохождение экзамена не должно быть платным.





Если друг забыл про долг

Всероссийский конкурс профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia-2018 завершился победой проекта Debt'off – сервиса для контроля задолженностей между друзьями.

Целью Всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills Russia является популяризация современных финансовых профессий, повышение их престижа в обществе, привлечение молодых инициативных людей к получению финансовых профессий, привлечение органов власти, профессиональной общественности и бизнес-сообщества к решению стратегических задач развития профессионального образования на территории нашей страны. Конкурс проводится Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР).

13 сентября 2018 года в Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП) состоялась защита проектов по решению бизнес-кейсов перед конкурсной комиссией.

В конкурсную комиссию вошли: **Дмитрий Гришин**, руководитель финтех-направления ИПИ Лаб, **Ольга Титова**, генеральный директор

ISIC, **Валерий Горяшин**, генеральный директор ООО «Алмитек Консалтинг», **Дмитрий Поляков**, вице-президент ВТБ, **Сергей Радченков**, советник председателя СПКФР, **Наиля Замашкина**, операционный директор и руководитель акселерационных программ Финтех Лаб, **Павел Соловьев**, управляющий директор фонда «ВЭБ Инновации».

Всего было пять номинантов, сервисы представляли капитаны команд-разработчиков.

Smart Pay

Проект Smart Pay представлял **Александр Полудницин**. Сервис задуман для приёма бесконтактных платежей для малого бизнеса простым удобным и дешёвым способом, представляет собой приложение для телефона с функцией NFC.

По словам Александра Полудницина, сервис позволяет продавать товары или услуги по безна-

личному расчёту, взимая комиссию с покупателя в размере 3-х рублей. Кроме того, для продавца предусмотрена абонентская плата за использование приложения в размере 2,5 тысяч рублей ежемесячно.

– У нас нет конкурентов, есть один похожий стартап в Канаде – MobeWave. Если мы запустим проект в 2019 году, то по нашим планам к 2021 году у нас будет 7,5 тысяч подписчиков, – надеется Александр Полудницин.

LoyaltyLab

Это рабочий проект, его представлял **Алексей Образцов**, генеральный директор LoyaltyLab.

Сервис позиционируется как «Персональные рекомендации для каждого клиента вашего магазина», анализирует историю транзакций и данные системы лояльности, предсказывает время и день следующей покупки, а также содержание будущего чека. Наконец, приглашает клиента именно в определённый магазин и именно в тот день, когда он должен совершить покупку. Формирует список товаров, которые: 1) клиент и так купит; 2) купит по рекомендации без скидки; 3) купит по рекомендации с небольшой скидкой.

– Клиенты получают те предложения, которые им интересны. Клиенты получают персональную коммуникацию, которая интересна только им. У нас есть проекты с лидерами российского ритейла, готовим совместный проект с банком из Топ-40 и с одной из платёжных систем, – представил проект Алексей Образцов.

MasterICO

Сервис представлял **Иван Чистяков**. Суть сервиса в том, чтобы дать возможность всем инвесторам – например при долевом строительстве жилья – участвовать в расходовании средств на строительство посредством голосования за лучшего поставщика.

Одна из острых проблем в современном краудфандинге, по словам Ивана Чистякова, это нецелевые траты.

Cashback 2.0

Cashback 2.0 представлял **Дмитрий Гордейчук**. Суть в том, чтобы создать определенную группу пользователей внутри одного банка, которые откажутся от традиционного кэшбека (как

правило, 1%) и вместо этого станут участниками некой лотереи, где в конце каждого периода будет возможность выиграть большой приз. Условно, при количестве участников в 10 тысяч человек и условии ежемесячных трат по карте в 50 тысяч рублей, каждый участник будет претендовать на выигрыш в 100 тысяч рублей.

– Выигрывают клиенты, выигрывает банк. Юридически это не лотерея, по факту – да, лотерея. Мы общались с представителями нескольких банков и нам сказали, что готовы попробовать. Надеюсь, что в ноябре-декабре 2018 года запустим первый пилот, – рассказал Дмитрий.

Debt'Off

Слоган сервиса – «Лучший сервис для контроля ваших задолженностей. Расплачивайтесь с друзьями одним кликом», его представлял **Антон Алексеев**. Смысл в том, что сервис самостоятельно – через выстраивание графов – определяет, кто кому задолжал внутри одной группы друзей (одногруппников). В течение определённого периода друзья посещают кино, кафе, покупают продукты – платят друг за друга – а потом вносят в сервис свои расходы, чтобы впоследствии одной кратчайшей транзакцией погасить задолженность.

– Изначально мы задумали проект как чисто социальный, мы не искали монетизацию и даже сейчас не понимаем, как её добиться, – признался Антон Алексеев.

Именно социальная направленность и сделала этот проект победителем, хотя сначала жюри склонялось в пользу LoyaltyLab. Однако Сергей Радченков убедил членов конкурсной комиссии всё-таки поддержать Debt'Off:

– Я вижу очень много сфер применения этого сервиса. Он будет очень полезным не только для студентов, – прокомментировал итоги голосования Сергей Радченков.



Конкурс завершен, итоги подведены и имена победителей известны. В нем приняли участие 2170 человек из более чем 140 населенных пунктов России, среди которых студенты из 150 образовательных организаций и работники более 260 предприятий из разных отраслей экономики.

Победители FinSkills Russia 2018:

Бухгалтерский учет

Победитель конкурса:

– Елена Арутюнян, город Красноярск.

Призеры конкурса:

– Юлия Кот, город Санкт-Петербург;
– Владислав Никитин, город Санкт-Петербург;
– Элина Боровикова, город Санкт-Петербург;
– Валентина Грабивчук, Краснодарский край;
– Владислав Сериков, город Краснодар.

Противодействию легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма

Лучший в профессии:

– Алена Харитоновна, город Москва.

Лучший молодой специалист:

– Алла Степаненко, город Ростов-на-Дону.

Риск-менеджмент

– Виталий Нефедов, город Самара.

Управление инвестиционными проектами

Победитель конкурса:

– Игорь Бураков, город Ростов-на-Дону.

Призеры конкурса:

– Денис Белоглазов, город Саранск;
– Мария Нуйкина, город Иркутск;
– Анна Карабанова, город Уфа;
– Марина Рыбникова, город Барнаул;
– Виктор Медведь, город Мурманск.

Оценочная деятельность

Лучший в профессии:

– Елена Малашенко, город Москва.

Лучший молодой специалист:

– Мария Фабричных, город Москва.

Fintech-проект

Победитель конкурса:

– Антон Алексеев, город Москва

Команда победителя:

– Алан Исаков;
– Айрат Бикбаев;
– Артур Булатов;
– Евгений Шишко.

Призеры Школьного этапа Finskills «Будущий финансист»

2–3 класс

Первое место

– Москаленко Богдан Владимирович,
город Москва.

Второе место

– Бабицкий Тимофей Станиславович,
город Москва.

Третье место

– Артемова Амина Руслановна, город Москва.

4–5 класс

Первое место

– Котышев Тимофей Максимович, город Москва.

Второе место

– Алексеев Илья Сергеевич, город Москва.

Третье место

– Шатерникова Дарья Алексеевна, город Москва.

6–7 класс

Первое место

– Комарова Ольга Дмитриевна, город Москва.

Второе место

– Неверов Даниил Вячеславович, город Москва.

Третье место

– Загорский Алексей Андреевич, город Москва.

8–9 класс

Первое место

– Грох Александра Романовна, город Москва.

Второе место

– Артемов Арсений Александрович,
город Москва.

Третье место

– Профатилова Вероника Сергеевна,
город Москва.

10–11 класс

Первое место

– Иванова Елизавета Андреевна, город Москва.

Второе место

– Каверина Анастасия Алексеевна, город Москва.

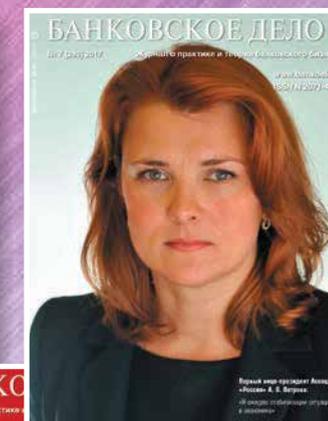
Третье место

– Конради Константин Андреевич, город Москва.

ЖУРНАЛ
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

БАНКОВСКОЕ ДЕЛО

Вся правда о банках и банкирах



Проверено временем!

WWW.BANKDELO.RU

Создан Центр оценки квалификаций СПКФР

Институт независимой оценки квалификаций является социально значимым проектом и главной задачей Совета по профессиональным квалификациям в этой части является создание безопасной инфраструктуры, как через сеть Интернет, так и реального присутствия экзаменационных центров для обеспечения доступности к подтверждению профессиональной квалификации соискателям и их работодателям независимо от удаленности региональных и федеральных центров.

Первый анализ деятельности текущих Центров оценки квалификации и экзаменационных площадок выявил недостаточность инфраструктуры и практически полное отсутствие возможности сдать профессиональный экзамен через сеть Интернет, учитывая новые требования по обеспечению информационной безопасности.

На заседании Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка принято решение создать Центр оценки квалификаций СПКФР.

Кроме того, Совет по профессиональным квалификациям несет ответственность за завершение процедур оценки квалификаций в случае завершения или приостановления деятельности текущих аккредитованных Центров оценки квалификаций или по другим причинам.

И все эти задачи нужно решить до 1 июля 2019 года.

Так же существуют значимо социальные проекты такие как: оценка входных базовых

квалификаций соискателей, не имеющих стажа работы; проект «FinSkills» (конкурс профессионального мастерства); олимпиадные движения и т.д., которые не предполагают финансирование за счет соискателей.

Для решения всего этого круга задач 12 июля 2018 года на очередном заседании Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка было принято решение создать Центр оценки квалификаций СПКФР в форме структурного подразделения Ассоциации СПКФР.

Направления деятельности, которыми планирует заниматься ЦОК СПКФР:

- Независимая оценка квалификации специалистов финансового рынка и других отраслей в том числе для завершения процедур оценки квалификаций;
- Независимая оценка по входной базовой квалификации для соискателей без опыта работы и без стажа;
- Независимая оценка уровня квалификации преподавателей ВУЗов, включенных в систему ПОА;
- Площадка для олимпиадного и конкурсного движения.

Одной из задач, поставленных перед вновь созданным структурным подразделением Ас-

социации СПКФР – ЦОК СПКФР – оказание методической поддержки Центрам оценки квалификаций, наделенных СПКФР полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций.

Так же Центр оценки квалификаций СПКФР сконцентрируется на разработке специализированного программного обеспечения «ЦУАПК» (центр учета и автоматизации профессиональных квалификаций), позволяющего проводить экзамены по оценке квалификаций удаленно, используя сеть Интернет.

В рамках реализации задачи по цифровизации процесса проведения экзамена по оценке квалификации, Центру оценки квалификаций СПКФР будет необходимо разработать договорную и нормативную базу для решения не только вопросов защиты информации и персональных данных, но и вопросов идентификации и верификации соискателей.

В настоящий момент ни один из Центров оценки квалификаций, наделенных СПКФР полномочиями по проведению независимой оценки, такую технологию не использует.

Появление централизованного программного обеспечения позволит действующим Центрам оценки квалификаций подключаться к единой платформе, использовать весь кадровый потенциал экспертов финансового рынка, включенных в реестр Совета по профессиональным квалификациям участников финансового рынка, использовать все инструменты оценочных средств и тем самым сделать процесс оценки квалификации более прозрачным, информационно защищенным, более эффективным как для самих соискателей так и для их работодателей.

Специалист финансового рынка – это одна из наиболее распространенных и широко востребованных специальностей на всей территории России.

Возможность обеспечить проведение экспертной оценки квалификаций специалиста финансового рынка независимо от удаленности от крупных федеральных центров и городов – это тоже одна из ключевых задач Центра оценки квалификаций СПКФР. Для решения этой задачи ЦОК СПКФР будет расширять сеть точек присутствия посредством заключения партнерских соглашений с образовательными учреждениями,

работодателями и продолжая открывать представительства СПКФР.

Развитием Центра оценки квалификаций СПКФР будет заниматься **Жанна Щенникова**, имеющая большой опыт работы на финансово-банковском рынке, активный участник в создании и развитии профессиональных квалификаций специалистов финансового рынка, создатель площадки для профессионального общения операционных директоров «Ассоциации операционных директоров».

Центру оценки квалификаций СПКФР будет необходимо разработать договорную и нормативную базу для решения не только вопросов защиты информации и персональных данных, но и вопросов идентификации и верификации соискателей.

Приглашаем к сотрудничеству всех желающих развивать партнерские отношения и активно участвовать во внедрении цифровых технологий в процесс оценки профессиональных квалификаций.

E-mail: cok_info@asprof.ru
Телефон: +7 905 501-27-72



Юлия Корякина и Андрей Беспалов:

«Нам нужно вернуться к той идеологии, которая обуславливает успешность экономики, когда производительность труда растет опережающим темпом»

Беседовал Ян Арт

В составе Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка создан Центр развития кадрового потенциала. На него возложена миссия «связующего звена» между масштабной работой по созданию системы профессиональных стандартов и конкретной практикой работодателей. Об идеологии и планах Центра в беседе с главным редактором журнала «Профессионал. Финансы» Яном Артом говорят руководители центра - начальник Департамента кадровой политики исполнительной дирекции Пенсионного фонда России Юлия Корякина и председатель Координационного совета Евразийского центра управления человеческими ресурсами Андрей Беспалов.

– Институт профстандартов – это «реформа сверху», как это обычно происходит в России, и долгое время он оставался предметом работы госорганов и профессиональных объединений. И мы уже несколько лет констатируем, что, к сожалению, интерес работодателя к этой теме не так велик, как мог бы быть. Но вот, наконец, создан Центр развития кадрового потенциала, что более тесно увязывает работу СПКФР с потенциальными интересами работодателя. На ваш взгляд, эти находят эти интересы в теме профстандартов какое-то выражение и что нужно сделать, чтобы эти интересы были более связаны с профстандартами?

Корякина: Давайте, я буду отвечать на этот вопрос, потому что я как раз отношусь к числу тех работодателей, для которых профстандарт был интересен изначально, как только была разработана идеология перехода от квалификационных справочников к профессиональным стандартам. Моя организация была как раз тем работодателем, который в инициативном порядке для своих работников сам разработал профессиональные стандарты и передал их в Министерство труда и социальной защиты России. Поэтому, конечно, будучи представителем такого работодателя, я очень хорошо понимаю полезность профессиональных стандартов, их сопряженность с основной деятельностью.

На сегодня есть принципиальная разница между действующими квалификационными справочниками и профессиональными стандартами. Квалификационный справочник – это добровольный ориентир для работодателя, позволяющий получить представление об обра-

зовании и навыках для той или иной категории работников, выполняемых трудовых действиях и функциях. Профессиональный стандарт – это конкретный практический инструмент, который не только определяет, что является понятием квалификации в трудовом законодательстве, но и дает ориентиры: как правильно распределить трудовые действия, трудовые функции, что можно требовать от работника с образованием «бакалавр», а что можно требовать от работника с образованием «магистр». То, о чем мы здесь говорим, относится к глобальной экономической проблеме. Почему при большом количестве средств, вложенных в экономику России, особенно в государственный сектор, за последние три года так и не произошло прорыва в области роста производительности труда? На наш взгляд, одна из причин – это несоответствие уровня базовой квалификации работников уровню квалификации для работ, которые они выполняют. Задача профессионального стандарта – сложить наконец-то эти два фактора. Вернуться к той идеологии, которая обуславливает успешность экономики, когда производительность труда растет опережающим темпом, и этот темп определяется квалификационным развитием конкретных работников на конкретных должностях.

Создавая в структуре СПКФР Центр по развитию кадрового потенциала, мы ориентировались на то, что Центр позволит из имеющихся практик и опыта сформировать те методы, инструменты, технологии, которые позволят работодателю превратить профессиональные квалификации в конкретный экономический эффект.



– Судьба единых квалификационных справочников в ближайшие годы?

Корякина: Мы не можем говорить за государственного регулятора в этой области. Но на сегодняшний день общая тенденция ведет к отмене и единых, и отраслевых квалификационных справочников. Мы уже имеем отраслевой прецедент по отмене квалификационных справочников. Министерство труда и социальной защиты направило официальный запрос во все советы по профессиональным квалификациям на предмет готовности отраслевых рынков к отмене квалификационных справочников. Значительная часть отраслей к этому готовы.

Беспалов: Я бы хотел добавить, что в процессе внедрения профстандартов есть несколько заинтересованных сторон. Какая из них является выгодоприобретателем – вопрос достаточно динамичный и зависит, видимо, от этапа внедрения. У нас есть государственные органы, которые являются регулятором национальной системы квалификаций, есть образовательные учреждения, которые готовят специалистов, есть соискатели, которые ищут соответствующую своей квалификации работу на рынке труда, и, наконец, у нас есть работодатели. В начале пути никто не спросил работодателя – нужны ли ему

профстандарты? А сейчас выясняется, что его мнение крайне значимо, поскольку именно он является основным заказчиком и потребителем квалифицированной рабочей силы. Работодатель должен увидеть возможности в профстандартах, сориентироваться и высказаться в пользу тех решений, при которых квалификация сотрудников позволит ему обрести конкурентное преимущество. И основная сложность, по нашему мнению, возникшая на этом пути – как превратить профстандарты в элемент регулирования трудовых отношений между работодателем и сотрудником. И чем предметнее будет это регулирование, тем успешнее будет внедрение.

Корякина: Да, безусловно. Развивая мысль, которую Андрей Евгеньевич озвучил, хочу отметить, что не все работодатели понимают утилитарную полезность внедренных профессиональных стандартов. Сегодня, Трудовой кодекс РФ разрешает отказывать в приеме на работу и в переводе на другую должность только по одному основанию – несоответствие квалификации. И значительное количество судов по данному основанию работодатель проигрывает, потому что не может доказать, почему работник не соответствует квалификации. Профессиональный стандарт описывает квалификацию досконально, более того, он дает работодателю инструментальный проверочный: есть квалификация или нет. Одновременно появляются преимущества и для работников. Работник, нанимаясь на ту или иную должность, точно знает, каковы ожидания работодателя от его квалификации в соответствии с профстандартом. Даже студент будет знать, какие вопросы сегодня задавать преподавателю в вузе, чтобы соответствовать рынку труда. У него появится право спросить: «Уважаемые господа, а тому ли вы меня учите? Буду ли я успешным после окончания вуза?».

Развить эту логику, преодолеть опасения, которые имеются у работодателя, отказаться от того, к чему привыкли десятилетиями, и помочь шагнуть на новый этап развития – основная задача Центра развития кадрового потенциала СПКФР.

– Еще одна утилитарная задача, которая, чем крупнее компания, тем чаще стоит, – это подбор и ротация персонала. И мы видим,

что в последние годы в России развелись бывшие кадровые, а ныне «рекрутинговые», «хедхантинговые» и прочие службы, которые делают свою работу все более значимой в глазах руководства компании. Но при это часто приходится видеть, что здесь проходят тесты Роршаха, тут – какие-то психологические тесты, там – всякие IQ проверяют, детектор лжи, балуются чем угодно. Плюс набор каких-то требований, которые сейчас звучат и в вакансиях, и в резюме молодых специалистов. «Коммуникабельность, лидерские качества, креативность» – это все зачастую демагогический набор, потому что это всего лишь общие социальные качества, а не конкретные профессиональные навыки... Профстандарты могут стать оружием более профессионального рекрутинга?

Корякина: Да, профстандарты способны стать основой и инструментом комплектования. Другое дело, что качества, о которых Вы говорите, частично относятся к квалификациям, а частично – к компетенциям. Мы имеем нестыковку двух понятий: квалификация и компетенция.

В Трудовом кодексе дано определение «квалификации»: это некий комплект знаний, умений, навыков и наличие практического опыта. То есть все то, что может быть приобретено человеком в процессе обучения, в процессе профессиональной деятельности, в процессе самообразования. Профессиональный стандарт – это опора для создания инструментов измерения квалификации.

А вот «компетенция» – более широкое понятие, это то, что человек может сформировать у себя, исходя из тех психологических и интеллектуальных предпосылок, тех талантов, которыми одарил его Господь бог и родители. Условно говоря, компетенция – это некий приобретенный навык, то, что человек научился делать не задумываясь, повседневно выполняя свою работу. В основе компетенции все-таки лежат индивидуальные особенности, а в основе квалификации – обучение и накопленный опыт. И одно другого не подменяет. Никуда не исчезнет потребность в психологической диагностике, оценке способностей, склонности к тому или иному виду деятельности. Но профессиональный стандарт, как абсолютный

инструмент измерения квалификации, будет выступать центральным элементом рекрутинга.

Те рекрутинговые агентства, HR-агентства, которые не сумеют вписаться в этот рынок, в ближайшей перспективе утратят свои позиции, поскольку требования, на которые они будут ориентироваться, не приведут к появлению у работодателя нужных ему квалифицированных специалистов.

Профессиональный стандарт описывает квалификацию досконально, более того, он дает работодателю инструментальный проверочный: есть квалификация или нет.

Беспалов: Если работодатель осознает, какой именно набор трудовых действий приводит к нужному производственному результату, то он может измерить и оценить эффективность этих трудовых действий.

К сожалению, сегодняшний работодатель больше готов говорить на языке компетенций, деловых качеств, и в меньшей степени использовать терминологический аппарат системы профессиональных стандартов, накопленного профессионального опыта или приобретенных практических навыков. И можно пояснить, почему так сложилось. В определенном смысле, квалификация обеспечивается совокупностью компетенций необходимого уровня развития. И работодателю важно понимать, что дополнительно сможет освоить и выполнять работник в соответствии с потребностями организации.

Например, если компания зависима от состояния рынка, то ее успешность определяется тем, насколько агрессивно она продвигает свои продукты или услуги. В этом случае, одной квалификации будет не достаточно. От сотрудников требуется профессиональная мобильность, умение переключаться в смежные задачи, работать на стыке профессий, создавать новые знания и решения. И здесь одним установлением уровня квалификации не обойтись. Задача созданного нами Центра – преодолеть противоречия

в применении двух понятий: «квалификации» и/или «компетенции». Это важно с методологической точки зрения: они достигаются разными средствами и процедурами.

Корякина: В общем-то, любой, кто работает в управлении персоналом, может привести простые примеры. Есть одна из таких понятных работодателю компетенций, которая во всех учебниках и HR-журналах описана, как «бизнес-коммуникация». И на этом примере легко рассмотреть, в каких случаях мы говорим о квалификации, а в каких – о компетенции. В общепринятом смысле под «бизнес-коммуникацией» мы подразумеваем компетенцию. Вы владеете материалом, вы умеете строить общение и логически приводить аргументацию, вы точно знаете, к какому результату должны прийти...

Но при этом, для успешности переговоров требуется определенный уровень квалификации. Вы знаете технологию ведения переговоров, вы знаете инструментарий ведения переговоров, вы можете применить те или иные приемы или тактики. Если переговоры пошли не так, вы можете проанализировать все аспекты и понять причины этого, сделать надлежащие выводы для следующего раза, поскольку вы владеете технологией и у вас есть понимание результата. То есть это – ваша квалификация, которая построена на отработанных навыках делового взаимодействия, приемах риторики и свободном владении речью.

За счет оптимизации рабочего времени, нормирования труда, используя квалификационные подходы к организации труда, мы (ПФ РФ) получили возможность не только оптимизировать численность структуры, но и взять на себя дополнительные производственные объемы.

– Еще одна утилитарная задача, которая, чем крупнее компания, тем чаще стоит, – это



подбор и ротация персонала. И мы видим, что в последние годы в России развелись бывшие кадровые, а ныне «рекрутинговые», «хедхантинговые» и прочие службы, которые делают свою работу все более значимой в глазах руководства компании. Но при этом часто приходится видеть, что здесь проходят тесты Роршаха, тут – какие-то психологические тесты, там – всякие IQ проверяют, детектор лжи, балуются чем угодно. Плюс набор каких-то требований, которые сейчас звучат и в вакансиях, и в резюме молодых специалистов. «Коммуникабельность, лидерские качества, креативность» – это все зачастую демагогический набор, потому что это всего лишь общие социальные качества, а не конкретные профессиональные навыки... Профстандарты могут стать оружием более профессионального рекрутинга?

Корякина: Да, мы с этого начали. Это существенная проблема рынка труда. Я как раз представляю организацию с высокой численностью персонала, что сопряжено с очевидными трудностями в подборе и адаптации. В Пенсионном фонде России – более 110 тысяч работников. И есть такая проблема, что отбор работников преимущественно строится на основе компе-

тенций – с расчетом на то, что квалификации будут сформированы в процессе выполнения трудовых функций и специальной подготовки. И это – характерная примета времени, общее состояние рынка рабочей силы: мы берем с рынка того, кого берем, а потом начинаем развивать у него необходимые компетенции для того чтобы выйти на нужный уровень квалификации.

– А скажите, вот эта проблема, к сожалению, эксклюзивна для России. Подавляющее большинство как развитых, так и развивающихся стран имеет переизбыток кадрового потенциала. И, таким образом, сам этот переизбыток и безработица делают благое дело, они позволяют работодателю иметь более качественный выбор, повышать требования и так далее и так далее. Мы находимся в уникальной ситуации, когда плюс, которым мы так гордились, реально превращается в минус. В свое время еще Рейган сказал, что безработица ниже 5% вредит экономике... Вот с этой точки зрения – насколько в России реально развитие системы профстандартов, если работодатели будут зажаты ситуацией, при которой они будут просто улыбаться и говорить: «К сожалению, нам хорошо бы вообще абы кого взять»?

Корякина: Тут – обоюдоострый процесс. Именно отсутствие квалификации подпитывает эту ситуацию. К сожалению, у нас была деэвакуирована не только система присвоения квалификации работникам, но и система ожиданий работодателей. Тяжелые 90-е годы наложили свой отпечаток на эту ситуацию. В организациях и на предприятиях есть четкое понимание, что один квалифицированный работник способен выполнять работу пяти неквалифицированных. И если мы завтра внедрим систему профстандартов, не решив проблему подтверждения квалификации на рынке, этого будет недостаточно. А если будет решена проблема квалификации – работодатель поймет, что оптимизация структуры и численности персонала даст ему огромную экономию средств, потому что на сегодня значительная часть российского бизнеса основным источником расходов имеет расходы на заработную плату. Но для масштабного изменения в этой сфере нужны квалифицированные работники.

Беспалов: Безусловно, перед каждым работодателем стоит задача операционной эффективности, которая может решаться путем усовершенствования бизнес-процессов, либо снижением издержек на персонал. Заключение коллеги абсолютно объективно: работодателю проще идти путем оптимизации штатной численности за счет повышения качества и универсальности своих специалистов.

К сожалению, у нас была деэвакуирована не только система присвоения квалификации работникам, но и система ожиданий работодателей.

– Как известно, цель должна быть измерима и не может оставаться на уровне лозунгов. Если вспомнить 1983 год – появилась разработка Пола Страссмана «Управленческая добавленная стоимость», идея просчитать, приносит ли управление в структуру общей добавленной стоимости свои «пять копеек»... Может ли в результате развития института профстандартов возникнуть не обязательно такая, но некая система измерения?

Беспалов: Не простой вопрос. Какими ресурсами располагает работодатель? Он имеет основные средства, фонды, материальные, финансовые, технологические ресурсы, и у него есть в виде ресурса работники компании. Вот они и являются непосредственным источником добавленной стоимости. Все, – других источников нет. Те трудовые действия, через которые персонал проявляет свою квалификацию и компетенции, и приводят к производственному результату. Но как наилучшим образом распорядится этим ресурсом – нематериальным активом, состоящим, с точки зрения работодателя, прежде всего, из набора отдельно взятых квалификаций? Мы можем привлечь очень маститых в своей области профессионалов, но не связать их производственным взаимодействием, не расставить их нужным образом, и не обеспечить нужными ресурсами... Эффекта

не будет. Распределение людей и полномочий в соответствии с их квалификацией по цепочке этапов создания ценности – это управленческое искусство... Получается, что при одних и тех же стартовых ресурсах, разный состав менеджеров приведет компанию к разным результатам.

Корякина: Будет ли эффект и можно ли его измерить? Много зависит от квалификации самого управленческого персонала и, в том числе, его HR-составляющей. Вот пример моей организации. Наши профстандарты были утверждены в 2015 году, а уже в 2017 году мы одновременно сократили 12 тысяч человек. Если в 2015 году численность организации была 143 тысячи человек, то сегодня она – около 110 тысяч. И это при том, что у нас добавились функции: два больших федеральных проекта, реализовывать которые ПФР должен, как записано в законе, «без добавления численности». То есть, за счет оптимизации структуры персонала, за счет оптимизации рабочего времени, нормирования труда, используя квалификационные подходы к организации труда, мы получили возможность не только оптимизировать численность структуры, но и взять на себя дополнительные производственные объемы. Вот – наглядное измерение результативности перехода к оценке квалификации.

– **Центр развития кадрового потенциала создан именно для того, чтобы усилить слабое звено в деятельности Совета по профквалификациям финансового рынка – связь между нашей работой и рынком работодателей. Из каких конкретных моментов формируется стратегия его деятельности?**

Беспалов: Я бы поправил вопрос: это не слабое звено Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, а слабое звено всей системы внедрения профстандартов. Центр развития кадрового потенциала как раз призван компенсировать образовавшийся разрыв между деятельностью СПКФР и потребностями работодателя. Подобной структуры, насколько нам известно, в практике работы других советов по профквалификациям или на федеральном уровне не имеется. СПКФР стал первопроходцем по этой части. Суть вопроса заключается в том, что именно следует считать показателями внедрения профстандартов? Функционирование

центров оценки квалификаций, модернизацию федеральных образовательных стандартов, поправки в законодательные нормы? Наличие самих по себе утвержденных профстандартов никак не связано с бизнес-эффективностью предприятий, их инновационным развитием. А ведь именно это и требуется современной экономике. Мы выступаем с позиции конструктивного управления квалификациями в процессе решения производственных или бизнес-задач конкретного работодателя.

Стратегия деятельности Центра – содействие компаниям в применении потенциала, заложенного в системе профстандартов и оценке квалификаций для достижения корпоративных результатов. Не для каждой должности в компании найдется профстандарт, но от каждой должности требуется квалифицированная отдача. Уровень притязаний компании – это, по сути, требования к уровню квалификации сотрудников. Для нас важно показать компаниям, где необходимы изменения уровней квалификации для того, чтобы реализовывать планы развития.

Корякина: Центр выделяет три базовых направления деятельности. Первое – это практическая помощь работодателю сегодня. То, о чем мы сейчас говорили, тот аудит, который подскажет: «Коллеги, вот здесь у вас – избыток персонала, вы неправильно подошли к квалификациям, здесь – вы вообще промахнулись мимо квалификаций, здесь – вы молодцы, в эту сторону вам и надо двигаться».

Второе направление связано уже с предложением имеющегося позитивного опыта, успешных практик.

И, третье направление, с которым мы будем работать, – это формирование некоего экспертного видения правильного решения данной проблемы, которое даст возможность перевести систему развития кадрового потенциала в тот конкретный производственный результат, о котором мы говорили, который можно измерить, который может стать драйвером развития организации.



Сфера интересов банков и банкиров

Деловой журнал

«БАНКОВСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ»

www.bosfera.ru

+7 (495) 940 8277

31 мая в 14-й раз прошла церемония награждения лауреатов Международной премии имени П.А. Столыпина в области финансов и экономики журнала «Банковское дело».

Традиционно церемония награждения началась с вручения наиболее значимых и важных наград – ордена «России честь приумножая», которым по инициативе Общественного совета по наградам награждаются 2 лауреата ежегодно, и памятного знака в номинации «Банкир года».

Обладателем высших наград премии – ордена «России честь приумножая» за заслуги в развитии экономики страны и Бриллиантовой звезды в номинации «Банкир года» – стал председатель наблюдательного совета банка «Кубань Кредит» **Виктор Бударин**.

Другим лауреатом ордена «России честь приумножая» стал председатель правления «КС Банка» **Владимир Грибанов**. К награде он представлен за личный вклад в развитие банковской отрасли России и поддержку социально значимых проектов региона.

Именные хрустальные звездные знаки – награды, которые вручаются за личный вклад в развитие банковского дела и экономики России. За всю историю премии обладателями этой награды стали всего четыре лауреата, трое из них – на этой церемонии.

Лауреатом в номинации «За личный вклад в развитие банковской отрасли России» стала член наблюдательного совета банка «Кубань Кредит» **Елена Кандинер**.

За создание системы построения профессиональных квалификаций на финансовом рынке России почетной награды «Хрустальная звезда» удостоен **Александр Мурьчев** – вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей, председатель СПКФР.

За значительный вклад в развитие финансового законодательства России именную Хрустальную звезду вручена **Анатолию Аксакову** – председателю Комитета по финансовым рынкам Государственной Думы России, председателю совета Ассоциации банков России.

В церемонии награждения приняли участие заместитель начальника управления анализа платежного баланса Банка России **А. Навой**, президент Московской Ассоциации предпри-

нимателей **А. Поденок**, председатель Комитета по финансовому рынку ТПП РФ **В. Гамза**, вице-президент Ассоциации российских банков **Э. Мехтиев**, вице-президент Ассоциации банков России **А. Хандруев**, главный редактор портала «Финверсия», советник председателя Госдумы по финансовому рынку **Я. Арт**, начальник отдела предпринимательства, услуг и инвестиций Департамента развития предпринимательской деятельности Евразийской экономической комиссии **В. Захаров** и другие официальные лица.

За создание системы построения профессиональных квалификаций на финансовом рынке России почетной награды «Хрустальная звезда» удостоен Александр Мурьчев.

Хрустальной звездой награждены:

- за личный вклад в развитие банковского дела – председатель правления банка «Кубань Кредит» **Нина Чупрыникова**;
- в номинации «Доступная ипотека» – коммерческий банк развития газовой промышленности Севера «Севергазбанк» (Вологда);
- лучший региональный банк, работающий в Московской области, – Банк «Возрождение» (Москва);
- лучший региональный банк Республики Мордовия – «КС Банк» (Саранск);
- за вклад в развитие малого и среднего предпринимательства – микрофинансовая организация «Мани Фанни» (Москва), генеральный директор **Александр Шустов**.

Юбилейной медалью «25 лет успешной деятельности» награждены:

- Банк «Кубань Кредит» (Краснодар), председатель правления **Нина Чупрыникова**.
- Абсолют Банк АКБ (Москва), председатель правления **Татьяна Ушкова**.



31 мая состоялась церемония награждения лауреатов Международной премии имени Столыпина

Андрей Лазарев

■ Страховая компания «Д2 страхование» (Новосибирск), генеральный директор **Юрий Вавилов**.

Юбилейной медалью «10 лет успешной деятельности» награждена компания «Микро-Капитал Руссия» (Москва).

Специальная юбилейная награда впервые в истории премии вручена не компании, а мероприятию – Саммиту банковских инноваций, который проводится группой компаний Центр Финансовых Технологий. Эта группа компаний 15 лет является ведущим провайдером финтехрынка.

Диплом лауреата в номинации «За личный вклад в развитие банковской отрасли России и повышение финансовой грамотности» вручен генеральному директору СПКФР Диане Маштакеевой.

Почетной наградой отмечен значительный вклад вице-президента группы компаний «Регион» **Алины Розенцвет** (Москва) в развитие банковского сообщества в России..

За развитие лизинга в России награжден председатель подкомитета по лизингу ТПП РФ, генеральный директор НП «Лизинговый Союз» **Евгений Царев**.

За вклад в развитие инфраструктурных проектов космической отрасли и оборонно-промышленного комплекса лауреатом премии стал начальник управления космоса и телекоммуникаций государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности» (Внешэкономбанк) **Александр Михайлов**.

За развитие юридической поддержки финансового рынка лауреатом премии стал председатель Национального совета финансового рынка **Андрей Емелин**.

За личный вклад в развитие банковского дела награжден кандидат экономических наук, директор Банковского института НИУ ВШЭ, академический руководитель программ магистратуры, МВА и бакалавриата, председатель

Совета фонда «Российский Микрофинансовый Центр» **Василий Солодков**.

Лауреатом премии в номинации «За развитие банковского дела в Москве» стал заместитель руководителя комитета по банковской деятельности Московской Ассоциации предпринимателей **Дмитрий Каржов**.

Диплом лауреата в номинации «За личный вклад в развитие банковской отрасли России и повышение финансовой грамотности» вручен генеральному директору Совета по профессиональным квалификациям на финансовом рынке **Диане Маштакеевой**.

Лауреатом в номинации «За личный вклад в развитие банковской отрасли России» стали:

- Председатель правления банка «Кузнецкий» (Пенза), заместитель председателя Совета Ассоциации «Россия», депутат Законодательного собрания Пензенской области Михаил Дралин.
- Председатель совета директоров банка «Центр-Инвест» (Ростов-на-Дону) Василий Высоков.
- Председатель правления банка «Юникредит» (Москва) Михаил Алексеев.
- Председатель правления Альфа-Банка Андрей Соколов.

За вклад в кредитование малого и среднего бизнеса награждены:

- НБД-Банк (Нижний Новгород) – межрегиональный банк, специализирующийся на развитии малого и среднего бизнеса;
- Челиндбанк – один из крупнейших универсальных банков Уральского региона.

За активную разработку и внедрение инновационных IT-решений в банковской сфере награду получает компания «ФлексСофт».

За социальную ответственность банка диплом лауреата вручен банку «Возрождение», который активно поддерживает социальные проекты и общественно значимые инициативы в таких сферах, как образование, спорт, медицина, культура и искусство.

В номинации «Инвестиционная привлекательность региона» диплом лауреата вручен Департаменту финансов Ямало-Ненецкого автономного округа (Салехард).

В номинации «Наиболее динамично развивающаяся организация региона» награждена

Универсальная Лизинговая Компания (Хабаровск).

Диплом лауреата в номинации «Лучший региональный банк» вручен Тамбовкредит-промбанку и банку «Кузнецкий».

Юбилейной медалью «5 лет успешного развития туризма в России» и памятным знаком «Хрустальная звезда» в номинации «Лучший отель для курортного отдыха» награжден гостиничный комплекс «Имеретинский», объединяющий отель 4* и апарт-отель.

Хрустальная Звезда в номинации «Лучший апарт-отель» вручена гостинице «Волга» (Москва).

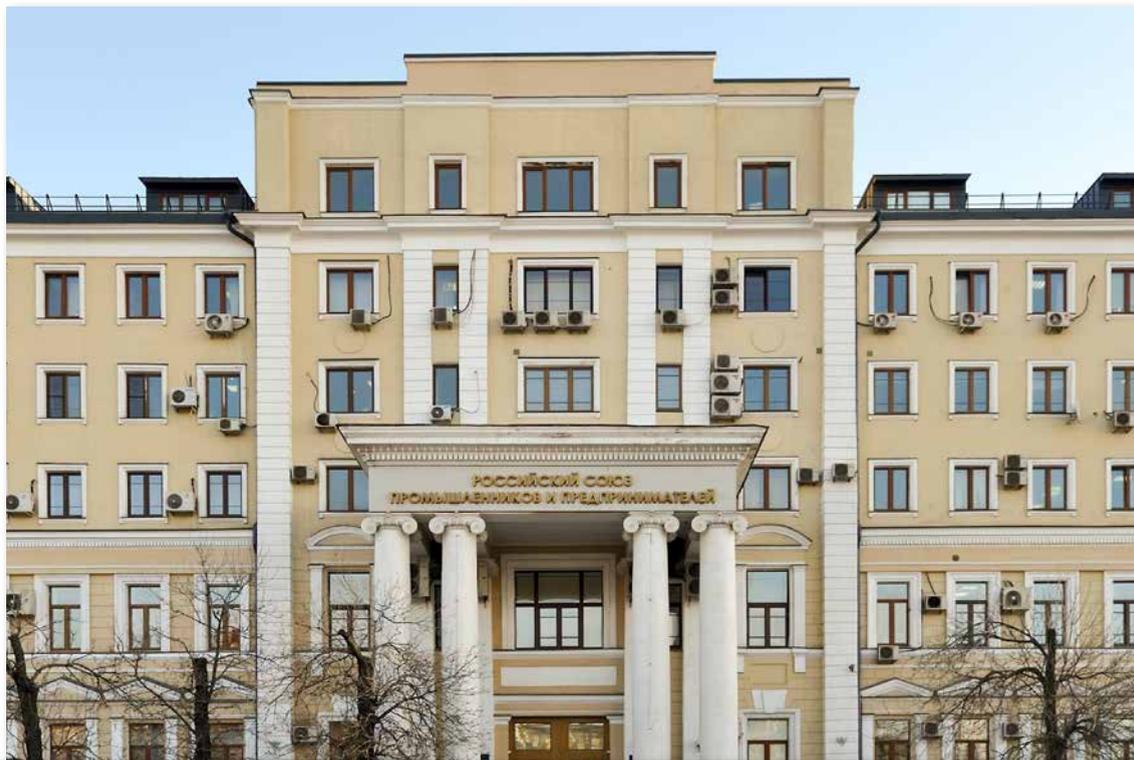
Дипломами лауреатов награждены:

- в номинации «За Динамичное развитие компании» – Всесезонный и горный курорт «Горки Город»,
- в номинации «Лучший экскурсионный туроператор» – «Туроператор Магазин Путешествий»,
- в номинации «За достижение в развитии индустрии моды: создание фэшн проекта

made in Russia-made in Italy и укрепление двустороннего сотрудничества между Россией и Италией» – компания Соларе,

- в номинации «Лучшее качество обслуживания в Отеле 5* в Северо-Кавказском федеральном округе» – «Гостиница Грозный», Республика Чечня, лучший отель 5 звезд по версии «Лидеры туриндустрии» 2017 и лучший бизнес отель на всем Северном Кавказе по версии Business Traveller Awards 2016 и 2017.





СПКФР совместно с РСПП начал реализацию основных направлений развития финансовых технологий на период 2018–2020 годов

Андрей Лазарев

12 апреля 2018 года состоялось совместное заседание Комиссии РСПП по банкам и банковской деятельности, Комиссии РСПП по финансовым рынкам и Комиссии РСПП по страховой деятельности. Тема: «О реализации «Основных направлений развития финансовых технологий на период 2018–2020 годов» участниками финансового рынка».

Вел заседание **Александр Мурычев**, исполнительный вице-президент РСПП, председатель СПКФР, сопредседатель Комиссии РСПП по банкам и банковской деятельности. Открывая заседание, он сказал, что современное развитие экономики, широкое внедрение цифровых тех-

нологий предъявляют к финансовой сфере, в том числе к кредитным организациям, качественно новые требования. Реализация данных требований без увеличения себестоимости услуг невозможна без внедрения новых форм и форматов предоставления финансовых услуг. Чрезвычайно

важное значение здесь имеет и позиция отраслевого регулятора – Банка России.

Как сказал Мурычев, следует отметить активную роль Банка России в продвижении новых финансовых технологий. В этом году приняты «Основные направления развития финансовых технологий на период 2018–2020 годов» и дорожная карта по их реализации. «Основные направления...» содержат предпосылки и тренды в сфере развития цифровых финансовых услуг (в мире и России), цели и ключевые направления деятельности Банка России в области финансовых технологий, а также первоочередные мероприятия по обеспечению доступности финансовых продуктов и услуг для широких слоев населения и бизнеса.

«С нашей точки зрения, задачей участников финансового рынка является активное подключение к реализации указанных «Основных направлений...», определение своей роли в их реализации. РСПП готов принять активное участие в этих процессах для консолидации предложений участников. В этих целях подготовлен проект соответствующей дорожной карты, который предлагается принять по итогам нашего сегодняшнего обсуждения», – считает Мурычев.

Александр Мурычев отметил, что участие РСПП в рамках реализации «Основных направлений...» позволит сформулировать предложения и методические рекомендации, способные повысить финансовую (долговую) и кредитную активность; расширить прямые инвестиции в реальную экономику; обеспечить эффективное функционирование «регуляторной песочницы»; найти оптимальные формы сочетания процессов централизации и децентрализации финансовых транзакций.

С основным докладом на заседании выступила **Алиса Мельникова**, директор Департамента финансовых технологий Банка России, которая подробно рассказала о ключевых задачах «Основных направлений развития финансовых технологий на период 2018–2020 годов». Главная задача регулятора – обеспечить равный доступ участников рынка к цифровой инфраструктуре, а также высокий уровень безопасности применения новых технологий. Мельникова отметила, что создание инфраструктуры национального масштаба будет способствовать повышению до-

ступности финансовых услуг на всей территории Российской Федерации, снижению их стоимости для потребителей и развитию конкуренции на финансовом рынке.

Главная задача регулятора – обеспечить равный доступ участников рынка к цифровой инфраструктуре, а также высокий уровень безопасности применения новых технологий.

На заседании также выступили: **Яна Пурескина**, директор Департамента финансовой политики Минфина России; **Сергей Радченков**, советник генерального директора Ассоциации Финтех по стратегии; **Мартин Шакум**, заместитель председателя Комитета Госдумы по финансовому рынку, председатель Экспертного совета по законодательному обеспечению развития финансовых технологий; **Павел Ливадный**, статс-секретарь, заместитель директора Росфинмониторинга; **Александр Афанасьев**, председатель Комиссии РСПП по финансовым рынкам, председатель правления ПАО Московская Биржа; **Владислав Конторович**, управляющий директор, Блок «Технологии», ПАО Сбербанк; **Роман Прохоров**, руководитель Подкомиссии по финансовым инновациям Комиссии РСПП по банкам и банковской деятельности, председатель правления Ассоциации «Финансовые инновации»; **Андрей Лисицын**, советник председателя правления НП «Национальный платежный совет»; **Владимир Гамза**, председатель Комитета ТПП РФ по финансовым рынкам и кредитным организациям. Закрывал заседание **Гарегин Тосунян**, сопредседатель Комиссии РСПП по банкам и банковской деятельности, президент Ассоциации российских банков.

По итогам заседания утверждена Дорожная карта участия РСПП в реализации «Основных направлений развития финансовых технологий на период 2018–2020 годов», в которой предусмотрена совместная реализация с СПКФР подготовка кадров и развитие профессиональных квалификаций в сфере финансовых технологий.

СПКФР укрепляет сотрудничество с профессиональным сообществом оценщиков в рамках работы Евразийской экономической комиссии

26 апреля 2018 года состоялось очередное заседание рабочей группы в области услуг, связанных с недвижимым имуществом и оценкой имущества Департамента развития предпринимательской деятельности Евразийской экономической комиссии.



В заседании комиссии приняла участие генеральный директор Ассоциации СПКФР **Диана Маштакеева**.

На заседании присутствовали представители Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Киргизстан, а также члены СПКФР – представители российского оценочного сообщества и приглашенные эксперты.

Присутствующие обсудили вопросы наличия содержательной эквивалентности в подходах государств – участников Евразийского экономического сообщества по вопросу допуска к осуществлению оценочной деятельности, а также обсудили проект соглашения об административном сотрудничестве по оценке имущества.

Выступая на заседании, Диана Маштакеева отметила, что современная международная практика идет по пути максимального открытия рынков для доступа на них новых участников, четко регулируя при этом стандарты оказания услуг, а не систему допуска к профессии, как сейчас сложилось в оценочной деятельности в связи с принятием Федерального закона от 2

июня 2016 года № 172-ФЗ. В этой связи особую актуальность приобретает внедрение принципов независимой оценки квалификации в практику осуществления оценочной деятельности.

Участвующие в заседании эксперты и члены СПКФР также отметили, что отдельные положения Федерального закона от 29 июля 1998 года № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» и Приказа Минэкономразвития России от 29 мая 2017 года № 257 устанавливают избыточное регулирование на государственном уровне допуска к осуществлению оценочной деятельности. Участники отметили, что Российская Федерация не резервировала за собой права на изъятия из общих положений Договора о Евразийском экономическом союзе (ратифицирован Федеральным законом от 3 октября 2014 года № 279-ФЗ) в части особого регулирования услуг по оценке.

Присутствовавшие представители профсоюза и объединения работодателей оценщиков, а также представители саморегулируемых организаций оценщиков поддержали необходимость унификации вопросов оценки квалификации специалистов-оценщиков с положениями Федерального закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

По итогам заседания была обобщена практика регулирования допуска в профессию в странах-участниках Евразийского экономического сообщества и согласованы положения соглашения об административном сотрудничестве по оценке имущества.

Вопросы профессиональных квалификаций были рассмотрены на заседании рабочей группы в области услуг, связанных с недвижимым имуществом, и оценкой имущества Департамента развития предпринимательской деятельности Евразийской экономической комиссии.

Работа группы направлена на реализацию положений Договора о Евразийском экономическом союзе в части создания на территории Российской Федерации, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Армения и Кыргызской Республики единого рынка оценочных услуг.

В заседании комиссии приняли участие представители государств-участников договора, Минэкономразвития России. Интересы СПКФР представляла генеральный директор **Диана Маштакеева**.

Ключевым вопросом стало обсуждение наличия содержательной эквивалентности по вопросу допуска участников рынка к осуществлению оценочных услуг на территориях участвующих в договоре государств.

Согласно положениям Договора о Евразийском экономическом союзе признание содержательной эквивалентности является ключевым условием для запуска плана либерализации сектора услуг по оценке, в рамках которого одним из ключевых вопросов является признание профессиональной квалификации работников поставщиков услуг.

Выступая на заседании, Диана Маштакеева отметила наличие такой содержательной эквивалентности и обратила внимание, что либерализация торговли услугами осуществляется государствами-членами с учетом наилучшей международной практики и наиболее прогрессивных моделей государств-членов.

В настоящее время СПКФР ведет работу по не только по созданию и внедрению в практику делового оборота новых профессиональных стандартов вместо устаревших единых квалификационных справочников должностей, но и по их согласованию на международном уровне с партнерами по СНГ.

Высокий уровень подготовки профессиональных стандартов под эгидой СПКФР может стать фундаментом для выработки единых межгосударственных подходов для признания



профессиональной квалификации работников не только в оценочной деятельности, но и в иных профессиях финансового рынка.

Также Маштакеева высказала готовность СПКФР стать участником Административного соглашения по оперативному информационному обмену между компетентными органами государств-членов как в целом по секторам услуг, так и в отношении конкретных участников рынка в части проверки наличия или отсутствия у них документов, подтверждающих квалификацию исполнителей услуг.

По итогам заседания участникам было предложено направить письменную позицию с предложениями по содержанию Административного соглашения.

СПКФР и Росфинмониторинг подписали соглашение о сотрудничестве и начали совместную работу над профессиональными стандартами в сфере комплаенса. О содержании этой работы рассказывает заместитель руководителя Росфинмониторинга Владимир Готов.

– Владимир Иванович, в конце прошлого года было подписано соглашение о сотрудничестве между Ассоциацией участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка» и Федеральной службой по финансовому мониторингу. Как продвигается совместная работа, какие результаты были достигнуты за этот период?

– В рамках нашего сотрудничества уже была проделана огромная работа и еще очень много предстоит. Главным достижением я считаю создание Комиссии в сфере ПОД/ФТ, которая объединяет интересы самых разных игроков рынка. В прошлом году был также создан ЦОК и разработаны первые комплекты оценочных средств.

В настоящий момент мы совместно работаем над дорожной картой для реформации существующей системы. В рамках этой работы предложены и обсуждаются первые варианты дополнений в профессиональный стандарт «Специалист по финансовому мониторингу (в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма)» и рамку квалификаций. В процессе разработки находятся уже новые комплекты оценочных средств для предлагаемых изменений. Самым большим шагом к переходу на новую систему станет выработка единого плана по переходу нашей Службы на новую систему, который мы планируем завершить этой осенью.

В этом году раздел ПОД/ФТ впервые присутствует в конкурсе FinSkills. Я надеюсь, что это вовлечет специалистов в новую систему подтверждения своего профессионализма, а студентам даст уникальный шанс показать себя.

– Одно из основных положений соглашения – повышение эффективности функционирования системы профессиональных квалификаций по финансовому мониторингу (в сфере ПОД/ФТ). Насколько, на ваш

взгляд, существующая система подготовки кадров справляется с требованиями рынка труда в этой сфере? Как часто ваша Служба сталкивается с проявлениями непрофессионализма?

– Существующая сегодня система обладает рядом серьезных, я бы сказал системных проблем.

Самым большим шагом к переходу на новую систему станет выработка единого плана по переходу нашей Службы на новую систему, который мы планируем завершить этой осенью.

Первая состоит конечно же в сложности подготовки кадров для антиотмывочной системы. Экономические вузы уделяют недостаточное внимание техническим навыкам и не всегда могут дать полноценные компетенции аналитика и исследователя. В тоже время технические вузы испытывают сложности с созданием четкого понимания у выпускника запутанных экономических операций, сути финансовых процессов. Та работа, которая ведется сейчас по созданию архитектуры системы независимой оценки квалификации должна конечно же существенно улучшить ситуацию. Предлагаемая практика сопряжения ГИА (государственной итоговой аттестации) и НОК (независимой оценки квалификации) поможет дать вузам возможность обновить существующие программы обучения.

Вторая проблема заключается в процессе переподготовки кадров или повышении квалификации. Не секрет, что крупные работодатели вынуждены вкладывать большие собственные ресурсы в нанимаемых в отдел ПОД/ФТ сотрудников. Это связано, как с недостаточностью институтов комплексной переподготовки ка-

Владимир Готов: «Работа ЦБ и Росфинмониторинга вывела страну на принципиально другой уровень комплаенса»

Беседовал Дмитрий Бжезинский

дров в сфере ПОД/ФТ, так и с исключительной сложностью и ориентированностью на процессы в конкретной организации знаний и умений, которые необходимо дать в процессе обучения.

Третья проблема заключается в зачастую поверхностности и недобросовестности программ целевого инструктажа. Целевой инструктаж являясь обязательным условием допуска к профессии не всегда проводится полноценно, и не дает исчерпывающие знания предмета многим своим слушателям. Представляется весьма противоречивым сама концепция обучения длительностью несколько часов, с минимальным тестированием по итогам, которая должна гарантировать уровень знаний.

Говоря о непрофессионализме, с которым мы, как регулятор, конечно же сталкиваемся, мне бы хотелось отметить, что часто проблема, как и раз и заключается в отсутствии единых четких требований к навыкам и умениям.

В связи с этим мы возлагаем большие надежды на систему независимой оценки, которая руководствуется иными принципами – необходимости подтвердить свой уровень владения предметом независимо от места, где человек обучался.

Говоря о непрофессионализме, с которым мы, как регулятор, конечно же сталкиваемся, мне бы хотелось отметить, что часто проблема, как и раз и заключается в отсутствии единых четких требований к навыкам и умениям. Многие из специалистов в сфере ПОД/ФТ являются единственными сотрудниками в организации в этой области и у них просто нет возможности перенять опыт у кого-то другого. Профессиональный стандарт и вопросы профессионального экзамена станут тем самым ориентиром для таких специалистов.

– **Если говорить о теме комплаенса в целом, то для России – это сравнительно новая тема, подобных специалистов вузы**

начали готовить только в последние годы. Где сейчас рынок труда (и, в частности, Росфинмониторинг) берёт кадры?

– С гордостью хочу отметить, что работа Центрального Банка и Росфинмониторинга вывела нашу страну на принципиально другой уровень в области комплаенса. Сейчас мы пользуемся передовыми практиками, а в некоторых областях вообще являемся примерами для других стран.

Конечно, нет предела совершенству – мы всегда находимся в работе, чтобы угнаться за теми стремительными изменениями, которые переживает экономика в целом и финансовая отрасль в частности.

Хотя само слово комплаенс сравнительно молодое для рынка труда, безусловно, специалисты в этой области существуют уже много лет. Качественное юридическое образование и образование в области экономической безопасности – прекрасная база. В первую очередь, конечно, это выпускники именно этих факультетов. Важно отметить, что, к сожалению, только вузы крупных городов готовят по таким многопрофильным программам.

Особенный интерес для нас, как для работодателя представляют выпускники ИТ факультетов, которые имеют уклон в работу с big data, искусственным интеллектом и т.д. Фактически, антиотмывочная система нуждается в специалистах с аналитическими способностями и сегодня большая часть аналитики – работа с огромными массивами данных.

Подготовка кадров в сфере ПОД/ФТ реализуется ведущими вузами, объединенными в Сетевой институт по ПОД/ФТ. Сетевой институт сейчас включает в себя более 30 вузов не только нашей страны, таких как НИЯУ МИФИ, Финансовый университет и других, но и стран ближнего зарубежья.

Спектр подготовки специалистов достаточно широкий. К примеру, Институт финансовой и экономической безопасности НИЯУ МИФИ успешно реализует подготовку специалистов по всем ступеням образовательного цикла в рамках информационной и экономической безопасности. Их выпускники ежегодно трудоустраиваются в Росфинмониторинг, банковский и аудиторский сектора, информацион-

ного-аналитические компании, министерства и ведомства. Активно реализуется подготовка иностранных граждан, что подтверждает высокую потребность в специалистах, отвечающих требованиям профессиональных стандартов в сфере ПОД/ФТ, на международном уровне.

– **Какие основные тенденции развития рынка финансового мониторинга вы бы выделили в настоящее время? Необходима ли актуализация учебных программ и/или профессиональных стандартов, учитывая их?**

– Безусловно, область финансового мониторинга является междисциплинарной и требует специалистов высочайшего уровня подготовки. Как и многие другие отрасли она испытывает сегодня колоссальное давление новых технологий.

Я бы выделил FinTech и PerTech, как два основных направления, за которыми будущее. В связи с их чрезвычайной наукоёмкостью и полной ориентированностью на прорывные технологии, конечно, требуется полностью пересмотреть подход к созданию учебных программ и курсов. Если раньше можно было обучить работе на конкретных программах и считать, что у этого специалиста есть хотя бы несколько лет «гарантии» квалификации, то сегодня об этом и речи не идет. Требуется обучения концепциям, а не конкретным теориям, общим принципам работы с базами данных, с большими данными, и т.п.

Профессиональный стандарт необходимо дополнить «цифровыми» компетенциями, что и будет сделано в ближайшем времени. Именно расширение профессионального стандарта позволит, как мы надеемся через процедуры ПОА, например, изменить сами принципы обучения специалистов в сфере ПОД/ФТ, получив уже на выходе из вуза достойные новые кадры.

Росфинмониторинг ежегодно проводит мониторинг организаций, в которые трудоустраиваются специалисты в сфере ПОД/ФТ, выявляя их потребности в кадровом обеспечении, актуальные профессиональные компетенции специалистов.

– **Разработку или актуализацию каких конкретно профессиональных стандартов вы ожидаете от сотрудничества с СПКФР?**

– Главный для нашей области стандарт – специалист по финансовому мониторингу –

уже разработан. Была проделана очень нужная и серьезная работа.

Сегодня важным является его актуализация: дополнение стандарта в соответствии с самими передовыми требованиями и доработка по итогам опыта его применения.

Профессиональный стандарт необходимо дополнить «цифровыми» компетенциями, что и будет сделано в ближайшем времени.

Мы надеемся, что сотрудничество с СПКФР поможет нам вовлечь в процесс актуализации всех участников рынка, как работодателей, так и регуляторов. Очевидно, что для полноценного запуска системы независимой оценки квалификации необходимо, чтобы профессиональный стандарт стал реальным инструментом, который нашел бы свое отражение во всех областях деятельности специалистов.

В связи с этим, одним из ключевых факторов успешности работы мы видим работу Комиссии по профессиональным квалификациям в сфере ПОД/ФТ в рамках СПКФР. Доработка стандарта требует не только слаженной работы экспертов, но также постоянной обратной связи от практиков.

Сочетая экспертизу в отрасли и новаторские идеи по ее дальнейшему развитию Комиссия становится настоящей площадкой для развития эффективной системы профессиональных квалификаций в области ПОД/ФТ.

СПКФР заключил пакет соглашений о сотрудничестве с рядом партнеров



Состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между СПКФР и Лигой преподавателей Высшей школы

18 апреля 2018 года в рамках Московского международного салона образования состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка в лице генерального директора **Дианы Каримовны Маштакеевой** и Лигой преподавателей высшей школы в лице председателя Координационного совета лиги **Елены Вячеславовны Ляпунцовой**.

Лига преподавателей Высшей школы, это межрегиональная общественная организация, созданная два года назад и объединяющая более 10 регионов России, объявила о начале проекта «Золотые имена Высшей школы». Инициатива поддержана грантом Президента Российской Федерации на развитие общества. В перспективе

проект должен стать ежегодным и охватить все регионы страны.

Сотрудничество СПКФР и Лиги преподавателей Высшей школы позволит развивать приоритетные области сотрудничества по основным направлениям науки, образования, инноваций и социальной сферы.

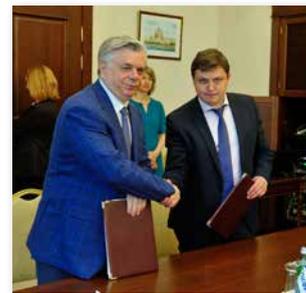


Ворлдскиллс Россия и СПКФР заключили соглашение о сотрудничестве

22 мая 2018 года Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка и Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» заключили соглашение о сотрудничестве.

В рамках соглашения планируется разработать технологическую модель взаимодействия, обеспечивающую возможность признания результатов мероприятий, проводимых по стандартам Ворлдскиллс, в качестве процедуры независимой оценки квалификации соискателей,

а также разработать оценочные материалы и задания для Демонстрационного экзамена по согласованным с СПКФР компетенциям, в том числе в соответствии с требованиями к оценочным средствам для проведения независимой оценки квалификации.



Ассоциация форекс-дилеров и Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка заключили соглашение о сотрудничестве

22 мая 2018 года СРО «Ассоциация форекс-дилеров» стала членом Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, который специализируется на разработке профессиональных стандартов финансовой индустрии в рамках национальной системы развития квалификаций. В рамках СПКФР АФД будет курировать процессы разработки профессиональных стандартов, относящихся к форекс-рынку.

22 мая 2018 года в резиденции Российского союза промышленников и предпринимателей подписано соглашение между АФД и СПКФР. Соглашение подписали руководитель СРО «Ассоциация форекс-дилеров» Евгений Машаров и вице-президент РСПП, председатель СПКФР Александр Мурычев.

«Надеюсь, что наше СРО своим участием внесет полезный вклад в развитие СПКФР, национальной системы профессиональных квали-

фикаций и финансового рынка в целом», – прокомментировал событие Евгений Машаров. Он также пообещал, что силами СРО будет разработан и утвержден отдельный стандарт в части профессиональных квалификаций, касающийся деятельности форекс-дилеров на российском рынке.

Кроме того, глава АФД отметил важность совместной деятельности по повышению уровня финансовой грамотности населения.



СПКФР и Первая Европейская гимназия Петра Великого начали сотрудничество и совместный пилотный проект

В начале июня 2018 года состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка в лице председателя Совета **Александра Мурычева** и Первой Европейской гимназией Петра Великого в лице директора **Светланы Дербичевой**.

Первая Европейская гимназия Петра Великого является совместным инновационным проектом Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Федерального министерства образования, искусства и культуры Австрийской Республики и Австрийско-Россий-

ского Общества Дружбы (ORFG). Сотрудничество СПКФР и Первой Европейской гимназией Петра Великого позволит развивать приоритетные области сотрудничества по основным направлениям науки, образования, инноваций и социальной сферы.



СПКФР и Национальный аккредитационный совет делового и управленческого образования заключили соглашение

4 июля 2018 года в рамках состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка в лице генерального директор СПКФР Дианы Маштакаевой и Национальным аккредитационным советом делового и управленческого образования (НАСДОБР) в лице генерального директора НАСДОБР Натальи Евстихиевой.

Миссия НАСДОБР – создание в России объективной и независимой системы оценки качества делового и управленческого образования, охватывающей его основные уровни и формы, отражающей интересы и требования к качеству со стороны российского делового сообщества, базирующейся на сочетании лучших международных практик и российской специфики, мак-

симально прозрачной и открытой для контроля гражданского общества и прессы.

Сотрудничество СПКФР и Национального аккредитационного совета делового и управленческого образования позволит развивать приоритетные области сотрудничества по основным направлениям науки, образования, инноваций и социальной сферы.

На совете СПКФР 12 июля заключен пакет соглашений



12 июля 2018 года в здании РСПП прошло заседание Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, на котором было заключено 9 соглашений о сотрудничестве.

Партнерами СПКФР в реализации разного рода проектов стали Санкт-Петербургский государственный экономический университет, ООО «Релевантные системы», Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры, Финансовый университет при Правительстве РФ, Союз по организа-

ции деятельности консультантов по налогам и сборам «Палата налоговых консультантов», Самарский государственный университет; Совет по профессиональным квалификациям в области информационных технологий, Совет по профессиональным квалификациям в области телекоммуникаций, почтовой связи и радиотехники, Совет по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности.

Практика применения профессиональных стандартов в регионе

В Саратовском социально-экономическом институте Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова состоялся ряд мероприятий, направленных на развитие и внедрение в практику профессиональных стандартов.

С профессорско-преподавательским составом встретилась **Ольга Фирсанова** – представитель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, руководитель учебно-методического центра развития Национальной системы профессиональных квалификаций в сфере финансов и экономики, д.э.н., профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета. В мероприятии также принял участие генеральный директор «Ассоциации по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском федеральном округе» (Нижний Новгород) **Максим Чежидов**.

В настоящее время в Российской Федерации происходит процесс формирования национальной системы квалификаций, базовыми элементами которой являются: национальная и отраслевая рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, система независимой оценки квалификации.

В своем выступлении Ольга Фирсанова рассказала о действующей законодательной базе, которая регламентирует вопросы независимой оценки квалификаций, а также поделилась академическим подходом к внедрению системы профессиональных стандартов и сопряжения с образовательными стандартами.

По ее мнению, национальная система квалификаций – это задача государственного

масштаба, ведь не случайно с этой целью был учрежден Национальный Совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Национальное агентство развития квалификаций и совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. Впервые вопрос о системе квалификаций был поднят на 36 сессии Генеральной Конференции ООН по вопросам образования, науки и культуры в Париже в 2011 году. Весь мир сегодня занят внедрением систем оценки квалификаций и во многих странах эти системы успешно функционируют. Для России – это новый виток в вопросах качественной подготовки квалифицированных специалистов.

«В современной динамично развивающейся действительности, – поясняет Ольга Фирсанова, необходимо пересмотреть подходы к построению образовательного процесса по программам среднего профессионального и высшего образования с учетом профессиональных стандартов. При этом главная задача, которая решается в настоящее время – это аккумулировать и совмещать в отраслевой рамке квалификаций профессиональные стандарты и образовательный стандарты, для того, чтобы на рынок вышел готовый специалист, с конкретными навыками, таким, каким хочет его видеть работодатель».

В процессе обсуждения поднимался вопрос о необходимости активного участия работодателей в актуализации образовательных про-



в процессе формирования основных профессиональных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, а также в части регулирования критериев и инструментов, подтверждающих качество подготовки выпускников образовательных организаций и необходимости активного включения и влияния на процесс обучения и результаты обучения со стороны работодателей.

Максим Чежидов рассказал о представительстве Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка в Приволжском федеральном округе. Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском федеральном округе на основании соглашения о сотрудничестве в области развития системы профессиональных квалификаций финансового рынка, заключенного с СПКФР, является базовой площадкой по развитию элементов национальной системы квалификаций финансового рынка в Приволжском федеральном округе. АРПККПО уполномочена СПКФР на организацию процедуры прохождения проверки соответствия и отбора организаций для проведения независимой оценки квалификаций и наделения полномочиями ЦОК и ЭЦ на территории Приволжского федерального округа, и проведения ПОА образовательных программ.

Вторая часть мероприятий была посвящена общению с ведущими работодателями региона. На этой встрече, кроме уже обозначенных лиц также присутствовали Уполномоченный представитель «Ассоциации по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском Федеральном округе» (Тольятти) **Александр Шпис** и вице-президент Союза «Торгово-промышленная палата Саратовской области» **Полина Московская**.

Речь шла о том, что современные работодатели должны принимать активное участие в подготовке специалистов, участвовать в жизни образовательных организаций и формировать свои собственные предложения для профессионально-общественной аккредитации. Так, Полина Георгиевна поделилась опытом работы Совета по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным ви-

дам предпринимательской и экономической деятельности ТПП РФ: «В настоящее время предприниматели начинают формировать предложения по тем компетенциям, которым должен соответствовать тот или иной специалист. Например, в перечне видов профессиональной деятельности Реестра профессиональных стандартов нет такой профессии «риэлтор», а соответственно нет и критериев оценки их квалификации. В этой связи с очень деятельной позицией выступила гильдия риэлторов нашей Палаты, подготовив поправки, которые в самое ближайшее время будут приняты».

Александр Шпис рассказал о преимуществах, которые получает работодатель при использовании современных методов оценки профессиональных квалификаций. «Во-первых, – это мотивация сотрудников, во – вторых, вложение в образование специалистов компании, ведь на практике гораздо дороже искать специалистов «со стороны», нежели обучить своих собственных. В – третьих, это оптимизация структуры, штатного расписания и положений о структурных подразделениях компании. В общем итоге, работодатель получает управленческие и конкурентные преимущества. Кроме того, возглавляемая мной организация имеет сотрудников – экспертов в сфере независимой оценки квалификаций».

Д.э.н., профессор, заведующая кафедрой налогов и налогообложения **Ольга Кириллова** рассказала о применении профессиональных стандартов. Она подчеркнула, что «сегодня профессиональные стандарты обязательны в следующих случаях: если требования к квалификации уже установлены в Трудовом кодексе РФ, если работа дает право на компенсации и льготы, либо имеет ограничения, если сотрудник трудится в государственной или муниципальной организации. Обязательны они и для профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Для представителей других работодателей применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер. Но они могут стать действенным инструментом повышения качества трудовых ресурсов и производительности труда».

В завершении мероприятия заместитель директора по учебной работе ССЭИ РЭУ им.

Г.В. Плеханова, к.э.н., доцент **Ольга Мизякина** выразила благодарность гостям за исчерпывающие доклады и рекомендации по практическому применению профессиональных стандартов на региональном уровне. Она также подчеркнула, что в Саратове с марта 2018 года для специалистов финансового рынка начал работать Экзаменационный центр Центра оценки квалификации Ассоциации «Региональное объединение специализированных Центров оценки квалификации».

На практике гораздо дороже искать специалистов «со стороны», нежели обучить своих собственных.

Экзаменационный центр открыт на площадке Саратовского регионального отделения Российского общества «Знание» по адресу: Саратов, ул. Чернышевского, 177/181. Первые экзамены начались летом 2018 года.

грамм в системе среднего профессионального и высшего образования.

В частности, подготовку выпускников под требования конкретного работодателя возможно осуществлять через систему целевых договоров и определение индивидуальной траектории обучения, через систему дуального образования по программам среднего профессионального образования; контрольно-измерительные материалы оценки качества сформированности компетенций необходимо формировать с участием представителей бизнес-сообщества региона.

Подготовку выпускников под требования конкретного работодателя возможно осуществлять через систему целевых договоров и определение индивидуальной траектории обучения.

В продолжение темы Ольга Фирсанова рассказала, что 8 декабря 2017 года состоялся III Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России» на котором было рекомендовано министерству образования и науки РФ совместно с Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям подготовить проект изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и в соответствующие подзаконные акты. Речь идет о применении профессиональных стандартов

Седа Саркисовна Насибян, доктор экономических наук, профессор, декан факультета финансов и банковского дела РАНХиГС.

Финансовая профессия претерпевает существенные изменения в ближайшие несколько лет под воздействием искусственного интеллекта и квантовых вычислений, роста объема информации, новых вычислительных технологий, обуславливающих переход на машинное обучение.

Факторы, обуславливающие подготовку финансистов нового поколения, связаны с присоединением России к Глобальной инициативе ООН по устойчивому развитию, соответственно, предоставлением интегрированной корпоративной отчетности (GRI). Предложение новых подходов к оценке качества корпоративного управления на основе отчетности по финансовым и нефинансовым показателям определяют формирование новых бизнес-моделей. Приверженность принципам ответственного управленческого образования PRME в качестве руководящих для образовательной, исследовательской, публикационной и другой деятельности инициировала разработку новых образовательных программ.

Таким образом, можно утверждать, что наступает эра специалистов нового поколения -интеграторов с многопрофильными компетенциями.

Результаты анализа исследований национальных и зарубежных профессиональных ассоциаций, интервью руководителей кадровых подразделений компаний- партнеров, а также мнений выпускников показали, что возрастают не только ожидания работодателей к качеству специалистов, но и нынешнего поколения молодежи к работодателям.

Признавая факт эффективной деятельности компаний, создания условий для саморазвития, наличие индивидуальных подходов к вознаграждению, соответствие этическим нормам ведения бизнеса, уровень лояльности молодого поколения к работодателям остается низким. Об этом свидетельствуют данные опроса, проведенные компанией Deloitte в 36 странах (включая Россию).

Наивысшей ценностью для молодежи становится время и скорость преобразований. Это серьезный вызов образованию, требующий синхронизации предложений программ обучения для взрослых и молодежи.

Наступает эра специалистов нового поколения -интеграторов с многопрофильными компетенциями.

Ключевыми факторами изменений, открывающими новые горизонты для выпускников **в ближайшей перспективе**, становятся:

- гармонизация профессиональных и образовательных стандартов, разработка собственных образовательных стандартов с участием научных и бизнес-экспертов. Крайне важное практическое значение приобретают общественно-профессиональная аккредитация программ высшего и дополнительного образования специалистов финансового рынка, а также участие образовательных учреждений в рейтингах программ подготовки;
- интегрирование в учебные планы дополнительных опций от крупнейших профессиональных ассоциаций (ACCA, CIMA, CPA, ICAEW), и подготовка к независимым сертификациям специалистов финансового рынка: в области финансовой аналитики и финансового консультирования, инвестиционной аналитики, учета и отчетности по МСФО, финансового менеджмента, риск менеджмента, аудита и др. Практика интегрирования в форме дополнительных модулей обучения для последующей аттестации студентов уже сейчас в порядке эксперимента ведется на факультете.

Крайне актуальным становятся вопросы нострификации зарубежных сертификаций на национальном уровне. В СПКФР в настоящее



О будущем финансовых специалистов

Седа Насибян

время ведется организационная и методическая работа по формированию механизма признания квалификаций.

- интегрирование в учебный процесс программных продуктов, рекомендуемых международными ИТ-компаниями, поддержка, тем самым, высокого интереса у студентов. На протяжении многих лет студенты Президентской Академии, в частности, факультет финансов и банковского дела, проходят обучение по программным продуктам Microsoft и получают после успешного завершения обучения сертификаты. Факультет является премьер- членом Академического Альянса Microsoft
- изменение требований к профессиональным компетенциям финансистов определяет направления трансформации (модернизации) учебных программ подготовки студентов, которым предстоит проведение анализа и обоснования стратегий роста, разобраны в новых информационно-технологических структурах, обеспечивающих обработку больших объемов и многообразия данных Big data, в финансовой инженерии.

На образовательном рынке доминирующим станет принцип непрерывности образования с активизацией в обществе понимания самообучения, самотрансформации.

Наши партнеры – коллеги из АССА по результатам исследований о будущем финансистов, бухгалтеров определили набор необходимых профессиональных компетенций в семи областях: предметных знаний (TEQ), опыт (XQ), интеллект (IQ), знание цифровых технологий (DQ), Креативность (CQ), эмоциональный интеллект (EQ), концептуальное видение (VQ). Сочетание этих компетенций будет определяться конкретной специализацией, отражать организацию, отрасль, регион.

В ближайшей перспективе к 2020 году, финансистам, бухгалтерам и аудиторам, применяющим стандарты МСФО (IFRS 9) потребуются глубокое понимание финансовой математики, использование математических методов и моделей.

Под воздействием новых тенденций, очевидно, что на образовательном рынке доминирующим станет принцип непрерывности образования с активизацией в обществе понимания самообучения, самотрансформации.

Изменение дизайна финансового сектора в связи с масштабным внедрением информационных технологий (новых платежных сервисов, мобильных приложений, новых финансовых инструментов, предложением телекоммуникационных и цифровых решений) уже определил направления программ развития финансовых квалификации и компетенций для взрослых. На факультете осуществляется подготовка к национальной сертификации финансистов в ЦОК СПКФР (сертификация устойчиво войдет в деловую жизнь с 2019 года).

Тесное взаимодействие РАНХиГС (ФФБД) с Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка позволяет своевременно реагировать на требования к новым квалификациям. В настоящее время обсуждаем нормативно-правовые, методические и организационные подходы к сопряжению подготовки по основным образовательным программам и повышения квалификации (в качестве дополнительных опций для подготовки к сдаче сертификационных экзаменов в ЦОК). Предложены подходы к формированию механизма признания результатов государственной итоговой аттестации выпускников Центрами оценки квалификации СПКФР. Процедурные вопросы также требуют глубокого осмысления всех аспектов взаимодействия для удовлетворения ожиданий молодого поколения, а именно, кадровых изменений с периодичностью 2–5 лет.

Следующая статья будет посвящена оценке уровня готовности России к цифровой экономике, подготовке кадров для цифровой экономики, задаче образования в этой связи, обзору состояния цифрового образования, анализу проблем и оценке перспектив.



В Бишкеке состоялся Международный финансовый форум

1–2 июня 2018 года в Бишкеке состоялся Международный финансовый форум. Ключевая тема – «Тренды в финансовой сфере. Вектор дальнейшего развития».

Мероприятие посвящено актуальным вопросам в финансовой сфере, в том числе перспективам дальнейшего развития платежных технологий и сервисов, вопросам кибербезопасности, внедрения зеленых технологий и развития устойчивого финансирования. Организаторами форума выступили Союз банков Кыргызстана, Национальный банк Кыргызской Республики, Финансово-банковская ассоциация ЕвроАзиатского сотрудничества.

В работе форума принял участие **Александр Мурычев**, председатель Международного банковского совета и Координационного совета Финансово-банковской ассоциации ЕвроАзиатского сотрудничества, председатель СПКФР. Выступая на пленарной сессии, он сказал, что в 2018 году и в последующие годы банкам предстоит решать различные задачи, связанные с регулированием, развитием прорывных технологий и бизнес-моделей, повышением конкуренции и требований со стороны клиентов, обеспечивая при этом реализацию новых стратегий устойчивого развития.

Александр Мурычев отметил, что проблемы регулирования, защиты прав собственности, сложность ведения бизнеса и низкий уровень внутренних сбережений препятствуют инвестированию в экономики многих стран регио-

на. Кроме того, поскольку частные инвестиции в основном финансируются через банки, инвесторы сталкиваются с риском недокредитования. Это связано с низкой рентабельностью банков и высоких долей проблемных кредитов (NPL). Проблема неуспешных и невозвратных кредитов-NPL обсуждалась в мае этого года в Черногории на заседании Международного банковского совета.

Мурычев в своем выступлении остановился также на взаимодействии стран ЕАЭС в платежной сфере, направлениях работы в России по развитию финансовых технологий, поздравил участников форума с 25-летием введения национальной валюты Кыргызстана – сома.

В ходе форума Александр Мурычев встретился с председателем Национального банка Республики Кыргызстан **Толкунбеком Абдыгуловым** и президентом Союза банков Кыргызстана **Анваром Абдраевым**. В рамках визита в Кыргызстан состоялась встреча Александра Мурычева и **Жыргалбека Сагынбаева**, президента Кыргызского союза промышленников и предпринимателей, на которой они обсудили вопросы двухсторонних отношений между РСПП и КСПП, формирование повестки очередного заседания Президиума Делового совета ЕАЭС.

Первые итоги пилотного проекта СПКФР по сопряжению процедур государственной итоговой аттестации (ГИА) и независимой оценки квалификации (НОК) подводит руководитель проекта – заместитель генерального директора Ассоциации СПКФР по развитию Юлия Садыкова.

– В связи с чем возникла идея сопряжения ГИА и НОК?

– На различных экспертных площадках давно дискутируется как разрыв между программами подготовки и требованиями рынка труда, так и разнообразные подходы к тому, чтобы этот разрыв сократить. Если выпускник сможет предъявить объективную оценку уровня своей квалификации, это существенно облегчит ему выход на рынок труда.

В этом году пилотный проект по сопряжению процедур государственной итоговой аттестации выпускников и независимой оценки квалификации на уровне среднего профессионального образования инициирован Национальным агентством по развитию квалификаций (НАРК). Это важная и своевременная инициатива.

– Как вы относитесь к идее использования инструментов НОК при проведении ГИА?

– Инструменты, используемые при независимой оценке квалификаций, могут дать объективную картину реального уровня подготовки выпускников к профессии. Это своего рода «независимый срез знаний и навыков».

Мы думаем, что такой подход может быть уместен для программ подготовки рабочих кадров, основной задачей которых является подготовка выпускников к профессии. В этом случае логика ясна: образовательная программа завершается профессиональным экзаменом, по итогам которого выпускник получает полноценное квалификационное свидетельство, с которым выходит на рынок труда.

Недавно НАРК подводил итоги пилотного проекта по использованию данного подхода с участием образовательных организаций среднего профессионального образования.

Одним из важных выводов, в частности, является то, что на рынке высок интерес к идее получения выпускниками квалификационных свидетельств, это действительно актуальная тема.

Вместе с тем коллеги из НАРК выявили целый ряд организационно-методических вопросов, которые еще только предстоит решить. Одним из таких вопросов, в частности, является финансирование проведения профессионального экзамена, поскольку исходная установка сделана на то, что эта нагрузка не должна ложиться на выпускников и их родителей.

Инструменты, используемые при независимой оценке квалификаций, могут дать объективную картину реального уровня подготовки выпускников к профессии.

Мы много обсуждали этот вопрос и с коллегами из НАРК и внутри СПКФР, и пришли к общему выводу, что для подготовки специалистов и программ высшего образования – бакалавриата и магистратуры – целесообразность использования инструментов НОК в итоговой аттестации не столь очевидна. Образовательные программы решают более широкий круг задач, чем просто подготовка к профессии: они закладывают фундамент, на котором выпускник сможет в дальнейшем строить свою жизненную траекторию в мире, в котором, к тому же, все меняется очень быстро. Необходимы компетенции, которые позволят с такой динамикой справляться. Подготовка к профессии – безусловно, важная, но всего лишь часть этого процесса.

Следует отметить, что зачастую программы подготовки специалистов и на уровне среднего профессионального образования, и на уровне бакалавриата и магистратуры, ориентированы одновременно на несколько профстандартов. Четыре, шесть иногда и более. И ценность для студента заключается именно в том, что они изучают широкий круг тем и имеют возможность выбора своей специализации. Поэтому итоговая

Сопряжение государственной итоговой аттестации выпускников и процедур независимой оценки квалификации: **старт дан**

Беседовал Андрей Лазарев

аттестация (то, что мы называем «ГИА») должна быть посвящена подведению итогов по всему контексту образовательной программы, и совершенно неуместно заменять ее проверкой более узкой сферы – профессиональной подготовки.

Чтобы убедиться в качестве профессиональной подготовки выпускников, необходимо углубляться в содержание образовательной программы, оценочных средств, практик студентов, связи с реалиями бизнес-среды и т.д. Нужно приводить содержание в максимальное соответствие с актуальными требованиями рынка. И для этого существуют два эффективных механизма: профессионально-общественная аккредитация образовательной программы (оценка содержания образовательной программы) и оценка стандартов качества образования. Во всем мире в разных секторах экономики организации внедряют стандарты качества бизнес-процессов (ISO и др). Поскольку только правильно выстроенный процесс может привести к получению качественного результата.

– Есть ли особенности в подходе СПКФР к сопряжению процедур ГИА и НОК?

– На мой взгляд, важной особенностью подхода СПКФР является системный взгляд на взаимодействие образования и независимой оценки квалификации: понимание необходимости разумного проникновения требований и полученных результатов. Взаимодействие, при котором ни одна из систем не разрушает элементы другой, а наоборот, взаимно дополняет и совершенствует. Убежденность, что уровень профессиональной подготовки выпускников определяется содержанием образовательной программы, а не тем, по каким стандартам и технологиям проводится итоговая аттестация – это базис, на котором основан подход СПКФР.

В ходе профессионально-общественной аккредитации образовательной программы эксперты анализируют содержание и результаты образовательной программы, фонды оценочных средств, преподавательский состав, участие представителей бизнес-сообщества, материально-технические условия реализации образовательной программы и т.д., целый комплекс характеристик – для того, чтобы сделать вывод – способна ли данная образовательная программа обеспечить подготовку в соответствии

с требованиями определённого профстандарта. Когда такой вывод сделан, и образовательная программа получила профессионально-общественную аккредитацию, мы можем говорить о том, что при условии успешного освоения этой образовательной программы мы можем зачесть этот результат в теоретический части профессионального экзамена.

Выпускнику в таком случае выдается Сертификат признания, с которым он может прийти в центр оценки квалификации, предоставить необходимый пакет документов и сдать уже только практическую часть профессионального экзамена. После чего в установленном порядке получить свидетельство о квалификации.

– Не ставит ли это под удар идею независимости оценки квалификации?

– НОК не является «карательным инструментом» в отношении системы образования. Ее основная суть в том, что требования к квалификации формируются рынком труда, а не создателями образовательной программы, а инструменты оценки квалификации релевантны реальным трудовым функциям, а не задачам из учебника. Если все требования рынка труда интегрированы в образовательную программу и подготовка выпускников ведется в полном соответствии с этими требованиями, то это, в первую очередь, реализует интересы независимой оценки квалификации.

– Что показал эксперимент СПКФР в 2018 году?

– Эксперимент был очень локальным и проводился по короткому перечню квалификаций и ограниченному кругу участников. Мы пригласили к участию образовательные программы трех уровней подготовки: среднего профессионального образования, бакалавриата и магистратуры, и для всех программ применялась единая технологическая модель эксперимента.

Мы благодарны всем образовательным организациям, которые приняли участие в эксперименте, потому что это тесное и конструктивное взаимодействие дало нам большое количество полезной информации и ценных результатов.

Во-первых, мы получили отклик от всех участников о том, что предложенный СПКФР подход вызывает большой интерес и в нем наши участники – образовательные организации ви-

дят для себя хорошие перспективы как с точки зрения совершенствования образовательных программ, так и с точки зрения повышения своей привлекательности на рынке.

Во-вторых, проведена аналитическая работа: методисты сопоставили тематические структуры оценочных средств, используемых при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации (подчеркиваю, не сами вопросы, а темы, по которым они сформированы) и тематику дисциплин образовательной программы, а также период и форму контроля. Эта работа будет продолжаться, но уже сейчас анализ показывает, что контроль профессиональной подготовки не сосредоточен только в одной процедуре итоговой аттестации, а распределяется на всю протяженность программы, что подтверждает наш посыл о том, что нужно сопрягать, скорее, не две процедуры – ГИА и НОК, а целиком всю образовательную программу с инструментами НОК.

И наконец, есть и результаты для выпускников: 51 человек по итогам пилотного проекта этого года получает Сертификаты признания.

– Что будет дальше?

– В 2019 году мы хотим расширить эксперимент и по числу участников и по перечню квалификаций. Предстоит завершить методические разработки, издать и согласовать некоторые нормативные документы на уровне СПК. Кроме того, в текущем году сделан еще один важный шаг: введено понятие базовой (входной) квалификации специалистов финансового рынка. Эта квалификация объединяет обобщенные трудовые функции, выполнение которых не требует опыта и завершено образование. Предстоит внести этот квалификационный уровень во все соответствующие профстандарты. Подготовка по базовой квалификации может учитывать, в том числе, обучение финансовой грамотности и может быть внедрена уже в школьную программу. Мы ведем работу по формированию пилотной версии такой программы, создана рабочая группа, в которой у нас есть замечательный партнер – Первая Европейская гимназия Петра Великого, которая согласилась стать площадкой для проведения пилота.

Так что впереди еще действительно много важных и интересных задач.

Мнение участника пилотного проекта СПКФР

Вероника Шубаева, проректор по учебной и методической работе Санкт-Петербургского государственного экономического университета:

Идея сопряжения государственной итоговой аттестации (ГИА) и независимой оценки квалификаций (НОК) является завершающим элементом эффективной модели взаимодействия рынка труда и системы образования.

Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ обеспечивает гарантии качества содержания каждой программы, подвергающейся экспертизе на соответствие требованиям профессиональных стандартов. Участие экспертов НОК в ГИА предоставляет возможность вынести вердикт выпускникам программы, имеющей ПОА и, в первую очередь, их теоретическим знаниям в применении к практике. Результат данного процесса позволяет засвидетельствовать соответствие реально полученных компетенций студентов заявленным при аккредитации образовательной программы.

Активное внедрение данного подхода поможет запустить процесс независимой оценки квалификации при активном участии и заинтересованности университетов. Зачет ГИА в качестве теоретической части квалификационного экзамена, безусловно, сможет выступить инструментом, мотивирующим студентов пройти второй этап квалификационного экзамена в центре оценки квалификации сразу после обретения диплома об окончании университета.

Профильная
востребованность
выпускников на рынке
труда

Внешняя оценка качества ОП:
государственная аккредитация

Внешняя оценка качества ОП:
международная аккредитация

Внешняя оценка качества ОП:
профессионально-общественная аккредитация

Внутренняя оценка качества ОП:
аттестация обучающихся

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОП НА ОСНОВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ И С УЧЕТОМ СООТВЕТСТВУЮЩИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Формы оценки качества профессионального образования

Профессионально-общественная аккредитация как индикатор качества проектирования и реализации образовательных программ

Диана Маштакеева, Юлия Лисичкина, Ольга Астафьева

Маштакеева Диана Каримовна, генеральный директор Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка», заместитель председателя СПКФР,

Лисичкина Юлия Сергеевна, к.э.н., заместитель генерального директора Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка»,

Астафьева Ольга Викторовна, к.э.н., специалист Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка»

Усиление конкуренции среди отечественных компаний, а также динамичность развития рынка труда формируют новые вызовы к работе с кадрами и необходимости проведения тщательного отбора работников на основе современных квалификационных требований, учитывающих трансформационные изменения в глобальной экономике. Работникам, претендующим на профессиональное развитие и карьерный рост, необходимо подтвердить свою профессиональную квалификацию, а образовательным организациям – пересматривать подходы к проектированию и реализации образовательных программ в целях обеспечения их соответствия требованиям работодателей и повышения качества образовательного процесса. В свою очередь качество образовательного процесса может быть оценено через профессиональную востребованность выпускников на рынке труда, так как выпускникам, окончившим образовательные учреждения, которые стремятся дать не только теоретические знания, но и сформировать профессиональные компетенции, легче устроиться на работу.

Однако наблюдаемая профессиональным сообществом разорванность между трудовыми действиями, которые необходимо выполнять работникам, и профессиональными компетенциями, формируемыми образовательными организациями, приводит к тому, что работодателям приходится вкладывать значительные ресурсы на «доучивание» выпускников вузов или отказывать в трудоустройстве, что снижает эффективность использования человеческих ресурсов. Таким образом, и среди работодателей и в образовательном сообществе наблюдается

объективная необходимость в развитии механизмов согласования спроса на работников определенной квалификации со стороны рынка труда и предложения квалифицированных кадров со стороны образовательных организаций, а также во внедрении новых форм оценки результатов системы профессионального образования.

Работодателям приходится вкладывать значительные ресурсы на «доучивание» выпускников вузов или отказывать в трудоустройстве.

В настоящее время существует несколько форм оценки качества образования, включая обязательное самообследование образовательной организации, а также государственную, профессионально-общественную, общественную и международную аккредитации (см. заставку к статье).

Государственная аккредитация направлена на решение конкретной задачи – оценить соответствие образовательных программ федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) и позволить вузу выдавать диплом государственного образца. Вместе с тем Федеральным законом «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. предусмотрена возможность ряду вузов разрабатывать собственные образовательные стандарты, что способствует большей автономии образовательных организаций и может привести к вариации трактовок

планируемых результатов освоения основных образовательных программ образовательными организациями и в конечном счете отразиться на качестве процесса обучения. Поэтому вузам, реализующим образовательный процесс по собственным образовательным стандартам, крайне важно оценить соответствие их образовательных программ требованиям профессионального сообщества. В этой связи профессионально-общественная аккредитация (ПОА) дает возможность услышать независимую точку зрения экспертов и продолжать развивать и совершенствовать свою деятельность.

Таким образом, основное отличие профессионально-общественной аккредитации от государственной заключается в том, что государственная аккредитация устанавливает соответствие содержания и качества подготовки обучающихся ФГОС, а проведение ПОА, как отмечено непосредственно в статье 96 Федерального закона «Об образовании», предполагает признание качества и уровня подготовки выпускников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и требованиями рынка труда (таблица 1).

тельных организаций, работодателей и государственных органов.

Несмотря на то, что Россия исторически обладает мощным промышленным потенциалом, именно руководство страны проявило инициативу по развитию НСК. Согласно Указу Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249 создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Развитию НСК способствует активная работа и выстраивание прочных связей советов по профессиональным квалификациям, ответственных за разработку профессиональных стандартов и формализацию отраслевых квалификационных требований к работникам, с профессиональным сообществом.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации (далее Национальный совет) регулирует развитие НСК, поддерживающей нормативно-правовое обеспечение, и деятельность отраслевых советов по профессиональным квалификациям. Согласно п. 8.1 Указа Президента РФ от 18.12.2016 г. № 676 Национальный совет принимает решения о наделении полномочиями

в) организацию независимой оценки квалификации (НОК) по определенному виду профессиональной деятельности;

г) проведение экспертизы ФГОС профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценку их соответствия ПС, подготовку предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ;

д) организацию ПОА основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

Каждый отраслевой совет разрабатывает ПС, включающие обобщенные трудовые функции и трудовые функции в разрезе трудовых действий, необходимых знаний и навыков, благодаря чему выстраивается четкая система требований к работникам с учетом текущей ситуации и перспектив развития рынка труда. Данные требования должны учитывать образовательные организации в соответствии со статьей 96 Федерального закона «Об образовании» при проектировании и реализации основных профессиональных образовательных программ профессионального образования. В этой связи наличие ПОА образовательных программ (далее ПОА ОП) позволит получить оценку качества и уровня признания выпускников профессиональным сообществом, повысить практикоориентированность образовательного процесса и акцентировать внимание на умения решать профессиональные задачи.

Для того, чтобы при разработке образовательных программ образовательным организациям обеспечить соответствие планируемых результатов освоения образовательной программы, выраженных в форме профессиональных компетенций, дополнительных профессиональных компетенций, трудовым функциям, представленным в ПС, руководителям данных образовательных программ большое внимание следует обращать на содержательные аспекты обучения, представленные в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, фондах оценочных средств, тематике выпускных квалификационных работ. Также важно обеспечить наличие электронных образовательных

ресурсов (профессиональных баз данных, электронных учебников, обучающих компьютерных программ, симуляторов), соответствующих направленности образовательной программы, и участие в проектировании и реализации образовательной программы работодателей и преподавателей, реализующих общеобразовательные профильные дисциплины, успешно прошедших процедуры НОК и имеющих профессиональные и международные сертификаты. Программы, прошедшие ПОА и получившие признание работодателей, могут и должны выступать в качестве элемента НСК.

Национальная система квалификаций (НСК) призвана развивать инструменты повышения качества профессионального образования и механизмы согласования интересов и требований работодателей и системы образования.

Методика оценки образовательных программ при проведении аккредитационной экспертизы содержит методические материалы, разработанные в соответствии с Общими требованиями к проведению ПОА образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ, утвержденными председателем Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 03.07.2017).

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) осуществляет активную деятельность, направленную на подготовку высококвалифицированных кадров для финансового рынка, включая разработку и актуализацию профессиональных стандартов, проведение ПОА и независимой оценки квалификаций. За последние три года СПКФР была проведена профессионально-общественная аккредитация более 40 образовательных программ уровня подготовки среднего про-

Таблица 1 – Сравнение государственной и профессионально-общественной аккредитации

Государственная аккредитация	Профессионально-общественная аккредитация
Осуществляется на программном уровне	Осуществляется на программном уровне
Устанавливает соответствие содержания и качества подготовки обучающихся ФГОС	Оценивает качество и уровень подготовки выпускников и устанавливает соответствие с требованиями профессиональных стандартов, требованиями рынка труда
Проводится аккредитационным органом	Проводится работодателями, их объединениями, уполномоченными ими организациями

Национальная система квалификаций (НСК) призвана развивать инструменты повышения качества профессионального образования и механизмы согласования интересов и требований работодателей и системы образования.

Каждая национальная система имеет свои особенности в концептуальных подходах к развитию профессиональных квалификаций, что в большей степени определяется сложившимися в стране аспектами взаимодействия образова-

(прекращении их полномочий) по вопросам, касающимся развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включая:

а) мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;

б) разработку и актуализацию профессиональных стандартов (ПС) и квалификационных требований;

Образовательные программы, прошедшие ПОА

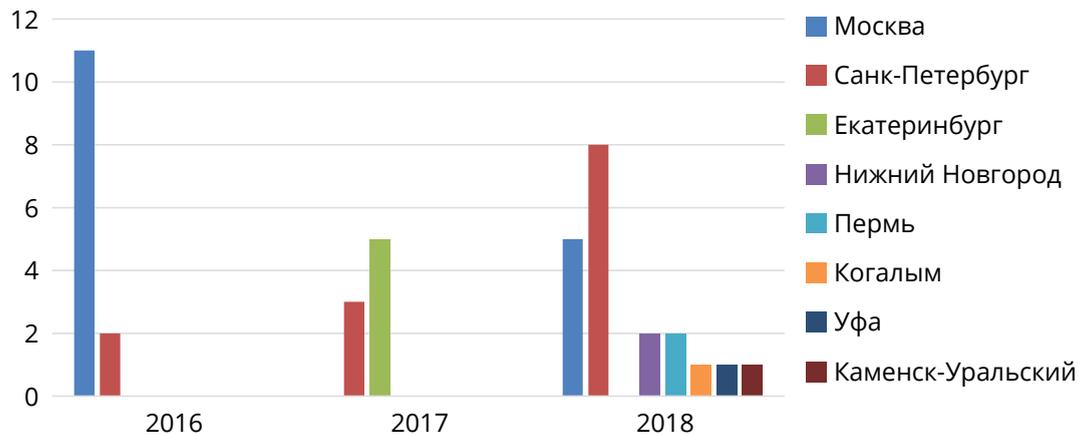


Рисунок 2 – Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ СПКФР

фессионального образования, бакалавриата и магистратуры (рисунок 2).

Процедуры профессионально-общественной аккредитации прошли апробацию на площадках ведущих вузов и показали свою востребованность. В дальнейшем СПКФР планирует более широко масштабное проведение аккредитационной экспертизы образовательных программ в регионах, в связи с чем серьезное внимание уделяет развитию агентской сети для проведения ПОА в основных федеральных округах. К настоящему времени ряд юридических лиц уже получили статус уполномоченной организации по организационно-техническому сопровождению ПОА ОП. Планируется продолжить эту работу в дальнейшем.

В целях обеспечения качества проведения процедуры ПОА ОП Ассоциация участников финансового рынка СПКФР реализует оригинальную программу повышения квалификации «Эксперт по проведению профессионально-общественной аккредитации», содержательная часть которой позволяет подготовить высококвалифицированных экспертов в области профессиональной оценки качества проектирования и реализации образовательных программ и их соответствия требованиям ПС. В соответствии с установленными требованиями и порядком отбора экспертов в реестр включено более 200 человек с разных регионов страны, привлекаемых к проведению ПОА ОП.

Следует отметить, что СПКФР первым принял решение о предоставлении обучающимся сертификатов признания в рамках аккредитованных образовательных программ. Сертификаты признания дают возможность зачитывать теоретическую часть профессионального экзамена при подтверждении квалификации в центрах оценки квалификации.

Несомненно, прохождение образовательной программы профессионально-общественной аккредитации дает образовательным организациям множество преимуществ и создает большую ценность для профессионального сообщества (таблица 2).

Нарастающая востребованность процедур ПОА среди образовательных организаций подталкивает СПКФР к формированию новых подходов к работе, в частности на ближайшее время определены следующие направления развития и совершенствования ПОА ОП, проводимой СПКФР:

- актуализация и разработка ПС в части критериев оценки образовательных программ при проведении ПОА, пороговых значений критериев для принятия решения о ПОА ОП или об отказе в ПОА;
- валидация фондов оценочных средств образовательных программ в соответствии с примерными комплектами оценочных средств (КОС) в рамках проведения процедуры ПОА;

- проведение оценки соответствия материально-технических условий реализации образовательной программы требованиям к материально-техническому обеспечению оценочных мероприятий в рамках НОК;
- реализация пилотного проекта по сопряжению процедур государственной итоговой аттестации (ГИА) и НОК, проведение корректировки технологической модели сопряжения результатов освоения образовательной программы и НОК и подготовка методической, нормативной и организационной базы для реализации возможности выдачи выпускникам полноценных

- проведение оценки соответствия материально-технических условий реализации образовательной программы требованиям к материально-техническому обеспечению оценочных мероприятий в рамках НОК;
- проведение пилотного проекта по проведению дополнительной к системе ЕГЭ независимой оценки квалификаций школьников, в связи с чем разработана входная (базовая) квалификация специалистов финансового рынка с упрощенными требованиями к уровню образования и опыту работы;
- расширение и/или уточнение критериев действующей методики оценки образовательных программ при проведении ПОА за счет показателей, позволяющих прово-

Таблица 2 – Сравнение государственной и профессионально-общественной аккредитации

Заинтересованные стороны	Преимущества ПОА
Работодатели	формирование системы требований к знаниям, умениям, трудовым навыкам претендентов на работу и работников
Работники	стимулирование к дальнейшему профессиональному развитию; выстраивание плана карьерного роста; повышение мотивации благодаря выстраиванию четкой оплаты труда в соответствии с уровнем квалификации
Образовательные организации	повышение качества реализации образовательной программы; формулирование целей образовательной программы и планируемых результатов обучения в соответствии с требованиями работодателей; повышение престижа образовательной программы; учет сведений о ПОА при проведении государственной аккредитации; использование результатов ПОА при формировании рейтингов; дополнительные преференции при участии в конкурсе на распределение контрольных цифр приема; формирование культуры качества в вузе; получение от экспертов конкретных рекомендаций по устранению проблемных областей в образовательной организации; удовлетворение потребности вуза в общественном и профессиональном признании на национальном уровне; формирование в сознании абитуриентов и работодателей позитивного, доверительного отношения к образовательной организации
Органы государственной власти	формирование политики развития системы образования с учетом требований профессионального сообщества
Обучающиеся и выпускники образовательных программ	наличие представления о содержательной составляющей будущей профессии; получение сертификата признания, который позволит зачесть теоретическую часть профессионального экзамена
Советы по профессиональным квалификациям	оценка качества процесса подготовки профессионалов по отраслям; выявление, анализ и решение проблем в НСК

дить объективную и достоверную оценку качества образовательных программ;

- разработка рекомендаций по включению в существующие рейтинги образовательных организаций показателей, позволяющих оценить качество образовательных программ на основании результатов ПОА.

осуществления профессиональной деятельности компетенции у обучающихся. Такой подход к проектированию образовательных программ приведет к росту конкурентоспособности образовательных организаций и позволит высоко оценивать качество реализации образовательных программ.

СПКФР принял решение о разработке стандартов качества подготовки специалистов финансового рынка по уровням подготовки.

Нормативный срок освоения образовательных программ среднего специального образования, высшего образования и дополнительного профессионального образования больше, чем жизненный цикл профессионального стандарта, который равен трем годам. Проектирование и утверждение ФГОС на основе ПС означает фиксацию требований рынка труда на текущий момент времени. Кроме того, утверждение новых и актуализация уже существующих ПС предполагает однозначное внесение изменений в ФГОС, которое занимает от 1 до 2 лет. В период апробации мероприятий по проведению ПОА ОП аналитический материал показал, что существенное влияние на систему профессионального образования кроме ПС оказывают и другие элементы национальной системы, в частности квалификации, выделенные на основе утвержденных ПС, и комплекты оценочных средств, разработанные на основе квалификации.

В этой связи СПКФР принял решение о разработке стандартов качества подготовки специалистов финансового рынка по уровням подготовки, которые позволят сформировать полноценный инструмент повышения качества проектирования и реализации образовательных программ. Алгоритм проектирования образовательных программ, заложенный в стандарте качества, даст возможность мобильно реагировать образовательным организациям на изменения нормативно-методической базы и появления новых требований к профессиональной квалификации и формировать необходимые для



Вышла в свет новая книга Александра Мурычева

Книга посвящена 25-летней работе автора в банковской ассоциации «Россия», которая все эти годы была одним из самых активных участников всех процессов, связанных с развитием банковской системы страны.

«Пройдя путь от объединения нескольких отраслевых банков до крупнейшего на финансовом рынке нашей страны профессионального союза, наша ассоциация «Россия» стала, если перефразировать известную статью Ленина о Толстом, зеркалом российской банковской революции. А значит – и зеркалом новейшей российской экономической истории, – говорит в авторском предисловии к книге **Александр Мурычев**. – А она, эта история, – дает много пищи для анализа, для осмысления, для уроков, которые, возможно, позволят нам построить будущее России... В одном фильме как то было сказано: «Самая разрушительная сила во Вселенной – это сожаление». Оглядываясь назад, могу сказать, что я горд своей работой в Ассоциации «Россия». И меня миновала чаша сия – сожалеть о сделанном, сожалеть о выборе. Да, в российском банке было много проблем, и язв, и черных страниц. Но нам удалось главное – создать сообщество, которое ратовало не только за коммерческую прибыль и личный или корпоративный успех, но и за построение такой финансовой системы, которая служила бы подлинным национальным интересам нашей страны».

Как отмечает в послесловии к изданию председатель Комитета Государственной Думы по финансовому рынку, председатель совета Ассоциации банков России **Анатолий Аксаков**, «...счастливы те, кто сумел превратить свои

четверть века в часть исторического понятия. Александру Васильевичу Мурычеву это удалось. Четверть века его работы в Ассоциации «Россия» – это история современного российского банковского дела, эпоха становления целой индустрии, и практически к каждому отрезку, каждому свершению этой истории он имеет непосредственное отношение. Александр Васильевич удивительно мягкий, интеллигентный человек, сумевший сочетать эти качества с цельностью убеждений, умением отстаивать свою точку зрения и принципами и талантом увлекать этим другим».

«...Это попытка подвести некую черту под важнейшим этапом в истории Ассоциации «Россия», четвертьвековым этапом... Ассоциация стала для нас настоящим клубом, скажу больше – домом, где проходило не только профессиональное, но и человеческое становление российских банкиров, – пишет в предисловии к изданию председатель банка «Ассоциация» Михаил Гапонов. Банк «Ассоциация» выступил партнером издания, которое осуществила компания Finarty.

Презентация книги состоялась на международном банковском форуме в Сочи. Приобрести издание можно в интернет-магазине Finarty. Книга будет также презентована на мероприятиях Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка осенью 2018 года.

#UNECON
#FINANCE #OLYMPIAD
#ROUBLE
#IMF
#INDEX
#CURRENCY
#BOND #SHARE
#ETF
#EMISSION
#BANK
#INVESTMENT
#EURO
#OFZ #RTS #BR #MOEX
#GOVERNMENT #DOLLAR
#CREDITCARD
#GOLDASPROF.RU

Всероссийская студенческая Олимпиада «Финансы поколения Z» по профессиональным стандартам

Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка
проводят

**Всероссийскую студенческую Олимпиаду
«Финансы поколения Z» профессиональным стандартам.**

Цели проведения:

- формирование новой профессии – «Персональный финансовый консультант»;
- развитие талантливых студентов, способных решать сложные междисциплинарные задачи;
- развитие компетенций, необходимых персональному финансовому консультанту;
- создание профессионального резерва в сегменте персонального финансового консультирования.

Профессиональный стандарт

В 2018-2019 годах соревнования проводятся по направлению «Финансовые рынки» в рамках профессионального стандарта: ПС 439 «Специалист по финансовому консультированию».

Победители получают:

- Сертификаты, подтверждающие сдачу Теоретического этапа Профессионального экзамена по независимой оценке квалификации (профессионального стандарта) по направлению «Финансовые рынки».
- Дипломы победителей олимпиады (**ZGF I степени**), призерам Олимпиады – дипломы призеров олимпиады (**ZGF II степени** и **ZGF III степени**).
- Привилегии при поступлении в магистратуру СПбГЭУ
- Возможность стажировки и трудоустройства в ведущих финансово-кредитных организациях Санкт-Петербурга.

Олимпиада проводится в два этапа:

- Первый заочный этап – отборочный.
- Второй очный этап – финальный.

Сроки проведения:

с 20 ноября 2018 года по 15 февраля 2019 года

Официальная страница:

<https://unecon.ru/fakultety/fef/finance-z-generation>

#UNECON
#FINANCE #OLYMPIAD
#ROUBLE
#IMF
#INDEX
#CURRENCY
#BOND #SHARE
#ETF
#EMISSION
#BANK
#INVESTMENT
#EURO
#OFZ #RTS #BR #MOEX
#GOVERNMENT #DOLLAR
#CREDITCARD
#GOLDASPROF.RU