



ПРОФЕССИОНАЛ • ФИНАНСЫ

№5, март 2019

professional • finance



Обеспечить стыковку.
Форум «Национальная система квалификаций России»

стр. 38



Федор Прокопов:
«Для общения на рынке труда пришлось создавать новый язык»

стр. 56



Качество высшего образования:
реалии и инструментарий развития

стр. 120



Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка.
Как это работает

стр. 4





для работодателей

для соискателей

для вузов

Работа над профессиональными стандартами

Оценка квалификаций

Профессионально-общественная аккредитация



НОВОСТИ

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

ЖУРНАЛ СПКФР

архив номеров >

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=PLvJR9G7c0Hba5jY5QOzyJMx5Fpjok1RXh>



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>

ПАРТНЕРЫ СПКФР





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

Дорогие коллеги!

Представляем вашему вниманию 5-й номер журнала «ПРОФЕССИОНАЛ. Финансы» – специального издания СПКФР, посвященного развитию системы профессиональных квалификаций на финансовом рынке.

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

В номере даны материалы о последних мероприятиях, соглашениях, заключенных СПКФР с другими участниками процесса создания национальной системы квалификаций. Представлен отчет о состоявшемся в декабре 2018 года форуме «Национальная система квалификаций России». Опубликованы последние материалы Александра Мурычева, Петра Новикова, Седы Насибьян, Олега Березового, Екатерины Каменевой, Александры Гусаровой и других авторов, посвященные отдельным аспектам развития института профессиональных стандартов во взаимосвязи с работой высшей школы и интересами российских работодателей.

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
№ 5, март 2019

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

Главный редактор:

Арт Ян Александрович

Фоторедактор:

Альберт Тахавиев

Дизайн и верстка:

Артур Лукашенко

Рабочая группа:

Дарья Балабошина
Дмитрий Бжезинский
Владимир Миронов
Юлия Уханова

Реклама:

Игорь Черненков

Подписано в печать 22.02.2019.

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 типографии

ООО «Карти»,

420095, г. Казань, ул. Восстания, 100.

Номер заказа ПФ – N65.



4

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка



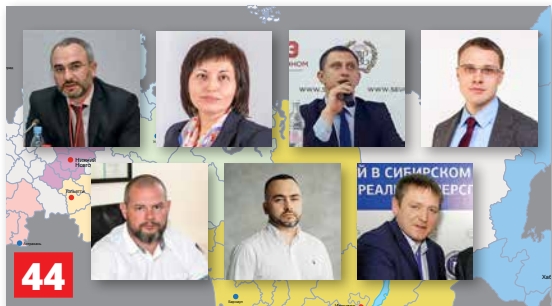
30

Современное состояние евразийской интеграции: взгляд бизнеса



34

Система квалификаций: новое слово на рынке труда



44

Говорят руководители представительств СПКФР в регионах



64

Федор Прокопов: «Для общения на рынке труда пришлось создавать новый язык»



68

Финансовый ликбез для всей семьи

Подготовка управленческих кадров в контексте инновационного развития экономики Московской области: вызовы и перспективы

стр. 71



72

Подведены итоги Всероссийского конкурса эссе «День рубля» в 2018 году



24

Понятие компетенции в национальной системе квалификаций Российской Федерации

Как стать экспертом? стр. 22

Заседание Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям

стр. 41

Подписан ряд соглашений с СПКФР в рамках IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России»

стр. 42



38

Обеспечить стыковку



51

Участники мастер-класса обсудили тему применения профстандартов



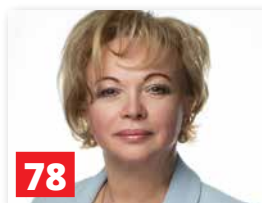
58

Диана Маштакева: «В ближайшие годы российский рынок труда полностью перейдет на профстандарты»



52

Александр Мурычев: «Одна из главных задач на 2019 год – создать стимулы для внутренних инвестиций»



78

Елена Речкалова: «Мы работаем над признанием международных дипломов в России»



77

Независимая оценка вместо квалификационных аттестатов



84

В Лондоне подписан меморандум о взаимопонимании с CIMA и ICB-Global

ЦОК СПКФР подписал соглашение о создании экзаменационных центров в городах Махачкала, Уфа, Саранск и Пенза

стр. 86

Подписана дорожная карта внедрения системы независимой оценки для финансового мониторинга

стр. 87

При Деловом совете ЕАЭС создается Рабочая группа по сближению квалификаций

стр. 88



98

Сказки и быль о финансах

В СПКФР состоялось заседание экспертной группы по созданию Центра развития финансовой грамотности

стр. 102



108

Квалификации в грядущем промышленном укладе



116

Дорожная карта развития системы независимой оценки квалификации в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ



90

Сергей Прокофьев: «Предстоит большая работа по актуализации профессиональных стандартов»



94

Евгений Машаров: «Надо повышать квалификацию сотрудников, не увеличивая административную нагрузку»



104

Финансовое образование и современные вызовы



112

Управление квалификациями с прицелом на завтра



120

Качество высшего образования: реалии и инструментарий развития

финансовая информация
finversia TV



**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 »»

Уважаемые коллеги!



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

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

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

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

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.

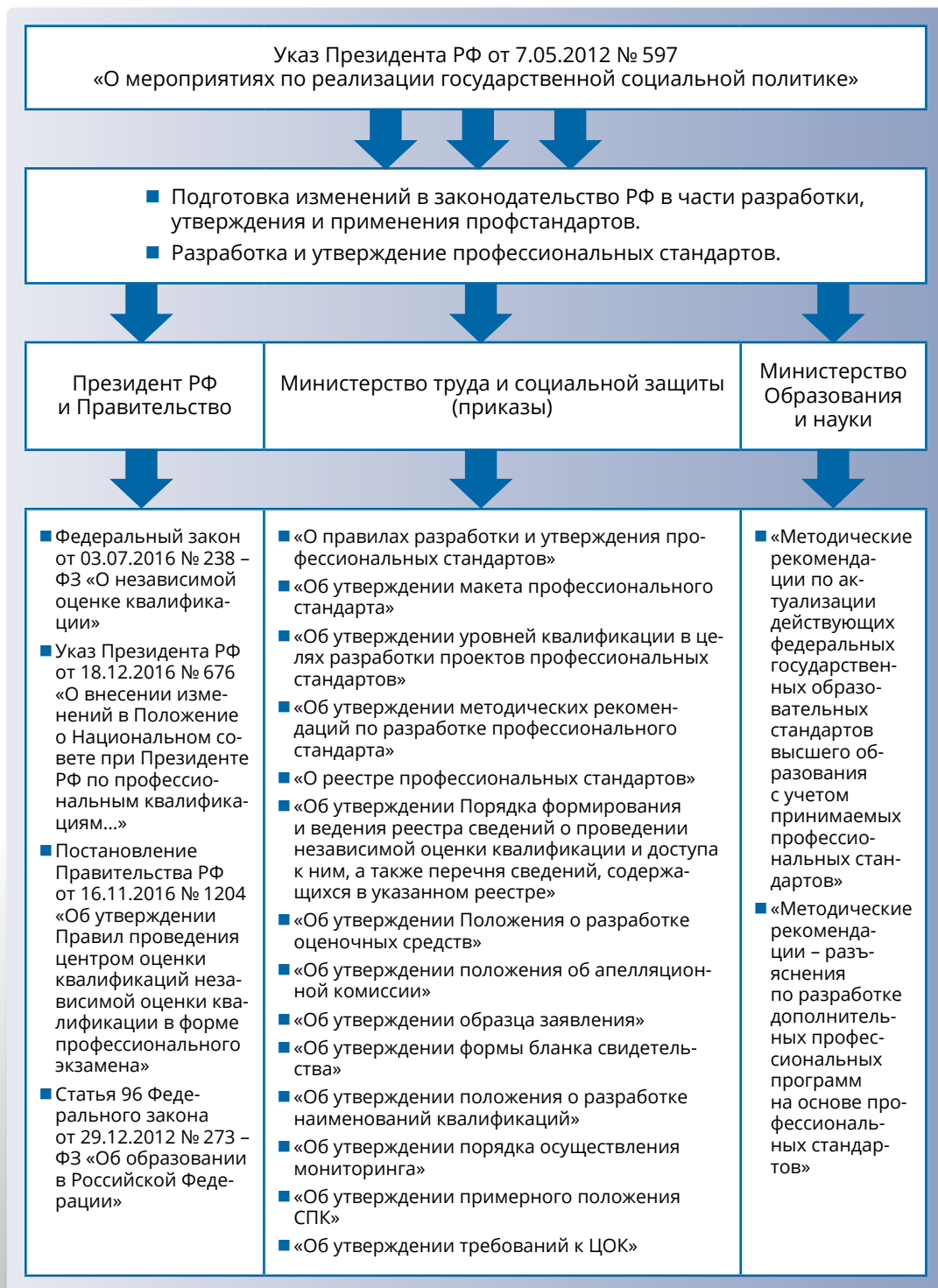
Задача нашего Совета – обеспечить такое развитие на финансовом рынке страны, масштабировать его, включив в этот процесс российские регионы. Эта задача решается в творческом взаимодействии с работодателями, государственными институтами, высшей школой. За эти годы СПКФР многое сделал. Фундамент системной работы заложен. И это вдохновляет нас на еще более активную деятельность.

Желаю успеха всем нам!



Генеральный директор Диана Каримовна Маштакеева

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 3 декабря 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 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
- Указ Президента от 18 декабря 2016 г. № 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 профессиональным квалификациям финансового рынка» 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 наличии);
- 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: info@asprof.ru.



Структура СПКФР



Комиссии и рабочие группы СПКФР

Комиссия по профессиональным квалификациям на рынке ценных бумаг

Руководитель: Заблоцкий Василий Васильевич,
Президент СРО «Национальная финансовая ассоциация»

Ответственный секретарь: Смирнова Анна Александровна, sa@nfa.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@tutcfm.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 банковской деятельности

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

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 специалистов страхового рынка

Руководитель: Юргенс Игорь Юрьевич, президент Всероссийского союза страховщиков
Ответственный секретарь: Малышев Николай Иванович, malyshevni@ins-union.ru

Комиссия по профессиональным квалификациям в области управления рисками и финансовыми сервисами

Руководитель: Корещенко 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 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

Рабочая группа по развитию квалификаций арбитражных управляющих

Руководитель: Василега Михаил Викторович, tagdden@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

Рабочая группа по профессионально-общественной аккредитации

Руководитель: Маштакеева Диана Каримовна, rgroa@asprof.ru

Рабочая группа по независимой оценке квалификации

Руководитель: Бровчак Сергей Валентинович, rgcok@asprof.ru

Апелляционная комиссия СПКФР

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

Мониторинг и анализ рынка труда

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

Справочник профессий

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

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



В справочнике приведена следующая основная информация:

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

В ходе работ по данным направлениям и в рамках подписанных соглашений с ВЦИОМ при участии Финансового университета и НАРК создан Центр мониторинга рынка труда и перспективных профессий, разработаны основные подходы методики мониторинга рынка труда, запущена апробация в автоматизированном режиме на всей территории России.

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 19 новых квалификаций специалистов банковского сектора и внутреннего аудита. Начата работа по разработке ряда перспективных профессиональных стандартов, в том числе профессионального стандарта «Специалист в области ФИНТЕХ», «Финансовый директор», «Юрист», «Финансовый ревизор».

При работе с профессиональными стандартами и квалификациями в 2019 году Совет реализует несколько основных направлений.

Разработана входная квалификация для всех профессиональных стандартов специалистов финансового рынка с целью беспрепятственного «входа» в профессию лиц, не имеющих опыта работы и профессиональной подготовки.

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 оценки квалификаций 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 осуществляется 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 развивает возможность сотрудничества в области стандартизации требований к подготовке и оценивания 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, выработка 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 (трудоустрой 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.

СПКФР готов оказать методологическую и организационную поддержку в разработке и актуализации профессиональных стандартов, квалификаций, комплектов оценочных средств заинтересованным лицам.

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 – Пилюгина Лилия Викторовна,
profstandart@asprof.ru



Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА ОП)

Профессионально-общественная аккредитация – признание качества и уровня подготовки выпускников, отвечающими требованиям профессиональных стандартов (при наличии), требованиям рынка труда (ст. 96 ФЗ-273 «Об образовании»).

Результат ПОА ОП:

- индикатор соответствия учета ПС и требований рынка труда в проектировании образовательных программ;
- индикатор соответствия качества и уровня подготовки выпускников по конкретной ОП;
- возможность зачета теоретической и/или практической части профессионального экзамена при независимой оценке квалификации выпускников;
- участие в рейтингах, мониторингах рынка труда при процедуре внешней оценки качества образования;
- возможность принятия результатов ПОА ОП при государственной аккредитации.

Критерии оценки при проведении аккредитационной экспертизы:

- Результаты прохождения выпускниками образовательной программы профессионального экзамена в форме независимой оценки квалификации.

В методике оценки ОП внесены критериальные показатели с минимальным пороговым значением 10% от общего числа обучающихся и выпускников, прошедших процедуру НОК.

Максимальный критериальный показатель 70% должен быть достигнут в течение действия свидетельства о профессионально-общественной аккредитации. При этом, следующая для образовательной программы процедура ПОА будет учитывать только максимальное пороговое значение данного показателя.

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

Как пройти процедуру ПОА?

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

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

Контактное лицо –
Алеевская
Юлия Ивановна,
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 декабря 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.

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.

Наша цель – достичь взаимного признания национальной системы квалификаций Российской Федерации и ведущих международных систем.

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 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 РФ, 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 СПКФР. 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. Сегодня в России открыто 40 ЦОКов и более 60 экзаменационных центров.

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 квалификаций «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 при помощи автоматизации процесса.

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

О центре оценки квалификаций «СПКФР»

Институт независимой оценки квалификаций является социально значимым проектом. Главной задачей СПКФР в этой части является создание безопасной инфраструктуры.

Центр оценки квалификации «СПКФР» был создан 12 июня 2018 года с целью выполнения обеспечительной функции процедуры независимой оценки квалификации по всем утвержденным квалификациям специалистов финансового рынка на общефедеральном уровне. В настоящее время формируется сеть экзаменационных центров во всех субъектах Российской Федерации. Экзаменационные центры создаются на основе разветвленных филиальных сетей крупных финансово-экономических институтов и организаций, имеющих сформированную клиентскую базу.

Создаваемая сеть экзаменационных центров, базирующаяся на разработанной документарной базе, должна обеспечить беспрепятственный доступ соискателей к процедуре независимой оценки квалификации вне зависимости от их местожительства, а также гарантировать непрерывность этой процедуры в случае неисполнения своих обязательств со стороны других центров оценки квалификации.

Помимо предоставления самого большого перечня квалификаций для сдачи профессионального экзамена центр оценки квалификаций СПКФР должен обеспечить высокое качество услуг по проведению профессионального экзамена. С этой целью разработан программный комплекс «ЦУАПК» (центр учета и автоматизации профессиональных квалификаций), позволяющий максимально автоматизировать про-

цесс профессионального экзамена и ускорить процесс оценки его результатов. В настоящее время проходит его апробация.

Также важной особенностью работы центра является организация на региональном уровне службы внутреннего контроля, деятельность которой направлена на контроль процедур допуска к профессиональному экзамену и его проведения.

Перечисленные мероприятия должны способствовать эффективности деятельности центра оценки квалификации и повышения удобства сдачи профессионального экзамена для соискателей всех квалификаций, закрепленных за деятельностью СПКФР.

Также необходимо отметить, что центр оценки квалификаций «СПКФР» примет участие в реализации совместных мероприятий Банка России и СПКФР в рамках дорожной карты по переводу аттестации специалистов финансового рынка в систему независимой оценки квалификации.

Существуют социально значимые 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.

Одной из задач, поставленных перед ЦОК «СПКФР», является оказание методической поддержки Центрам оценки квалификаций, наделенных СПКФР полномочиями по проведению независимой оценки 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, 9 литер А, 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.pf

Некоммерческая организация «Фонд знаний и технологий для малого и среднего бизнеса «Виктория»

Калининград, ул. Горького, 55, литер А, оф. 10Б
тел.: +7 (4012) 777-155 • e-mail: fond@inok.ru

ООО «ЦПИ Консультант»

Псков, пр. Октябрьский, 56, пом. 1010
Тел.: +7 (8112) 66-31-31
Email: office@exlege.ru

Москва

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

Астраханский государственный архитектурно-строительный университет

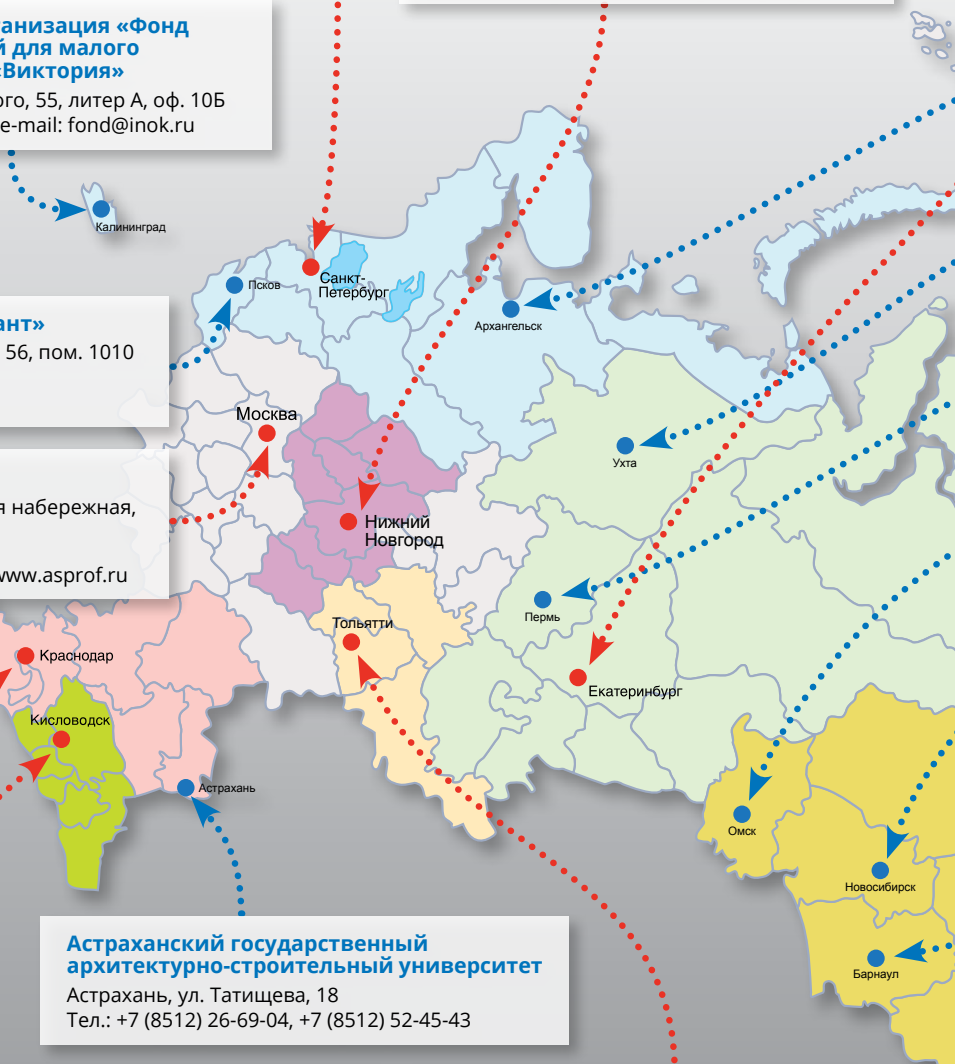
Астрахань, ул. Татищева, 18
Тел.: +7 (8512) 26-69-04, +7 (8512) 52-45-43

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.mfco.pf

Представительство в Поволжье

Уполномоченная организация:
Ассоциация «Развитие квалификаций
и компетенций в Поволжском регионе»
Руководитель: Шпис Александр
Владимирович
Тольятти, ул. Комсомольская, 94Б
Тел.: +7 (917) 033-50-56, +7 (917) 128-02-80
E-mail: info@asprofvolga.ru
asprofvolga.ru



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 «РЦПИ Консультант Плюс Архангельск»

Архангельск, пр. Троицкий, 63, офис 60
 Тел./факс: (8182) 65-76-72, (8182) 65-51-04
 Email: glinearh@ric13.ru

ООО «КонсультантПлюсУхта»

Ухта, ул.Тиманская, д. 11
 тел.: +7 (8212) 29-15-51,
 e-mail: konyaeva@consultantkomi.ru

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

АНО ПЦ «Процветание»

Омск, ул. 10-я чередовая, 9-30
 Тел.: +7 (908) 102-08-11, +7 (913) 988-12-98
 E-mail: kovalev_omsk@list.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

Филиал Фонда развития компетенций и квалификаций в СФО

Красноярск, ул. Новосибирская, 64, оф. 610
 Тел.: +7 (391) 234-70-51 (доб. 171), +7 (391) 296-96-52

«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». Барнаульский филиал

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

Красноярск

Иркутск

Хабаровск

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@нспк38.рф • нспк-сибирь.рф

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
 E-mail: info@fonddv.ru, info@ttristika.ru
 www.fonddv.ru

КАК СТАТЬ ЭКСПЕРТОМ?

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

Эксперт по независимой оценке квалификаций финансового рынка (18 часов)

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

В программе:

Понятие «независимая оценка квалификаций». Законодательство Российской Федерации в сфере 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.



Понятие компетенции в национальной системе квалификаций Российской Федерации

Зайцева О.М., Новиков П.Н.

***Зайцева О. М.**, к.соц.наук, руководитель Центра развития профессиональных квалификаций Научно-исследовательского института труда, г. Москва (e-mail: olzaytseva@mail.ru)*

***Новиков П. Н.**, д.п.н., профессор, главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета Научно-исследовательского финансового института Министерства финансов Российской Федерации; г. Москва (e-mail: pnovikov@nifi.ru)*

АННОТАЦИЯ

В процессе развития Национальной системы квалификаций под влиянием апробации на практике содержательное наполнение терминов, понятий может меняться, приобретать несколько иную трактовку, понимание, интерпретацию. Поэтому необходимо дальнейшее обновление соответствующей нормативно-правовой базы, понятийно-терминологического аппарата в сферах труда и профессионального образования на единой методологической основе с учетом межотраслевого, межведомственного, а также международного характера этой задачи.

В статье основное внимание сфокусировано на анализе официальных и иных применяемых определений одного из ключевых понятий-компетенции.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Национальная система квалификаций Российской Федерации (далее НСК) представляет собой комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынке труда.

Структура НСК состоит из следующих основных элементов: нормативных; информационных; организационных; методических. В инфраструктуру НСК входят: Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям; советы

по профессиональным квалификациям; Национальное агентство развития квалификаций; базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров; ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России; центры оценки квалификаций [1].

Расширение рамок понятийно-терминологической системы происходит прежде всего за счет направленности на повышение эффективности взаимосвязи и взаимодействия сфер труда и профессионального образования. При сопряжении этих сфер (равно как и внутри каждой сферы) возникает проблема, заключающаяся в том, что при применении одних и тех же терминов, понятий в них вкладывается различная смысловая нагрузка, они могут иметь различные цели, объекты, толкование.

Нельзя не упомянуть о принципе дихотомии, который основан на том, что сущность понятия остается неизменной, меняются лишь некоторые детали в зависимости от контекста использования. Вследствие этого одно и то же понятие может быть использовано относительно разных уровней и видов профессионального образования, а также для обозначения формально как бы не связанных с образованием, но в то же время сопряженных с ним наименований в сфере труда. Такой подход имеет место в понятийно-терминологическом аппарате сфер труда и профессионального образования, однако это может создать определенные сложности в развитии нормативно-правовой базы НСК, в практической деятельности кадровых служб, органов управления образованием, организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В содержании названных выше основных элементов НСК прямо или опосредованно, используется понятие компетенции.

ПОНЯТИЕ «КОМПЕТЕНЦИЯ»

В настоящее время имеет место очень большое количество исследований, монографий, других публикаций, разработок, касающихся проблем компетенции, ее определений, подходов к классификации, видов и т.д. Речь идет, например, о различных ее названиях в сфере образования (во ФГОС и образовательных программах), о социальных, межкультурных, коммуникативных, персональных, цифровых и множестве других наименований и видов компетенций.

Структура НСК состоит из следующих основных элементов: нормативных; информационных; организационных; методических.

Однако официальное (легальное) определение этого понятия (т.е. компетенции как таковой) в рассматриваемом нами аспекте, по сути, отсутствует в соответствующей нормативно-правовой базе.

Под компетенцией традиционно принято понимать совокупность юридически установленных полномочий, прав и обязанностей конкретного органа или должностного лица. Юридическое содержание понятия «компетенция» включает в себя такие элементы: предметы ведения (круг тех объектов, явлений, действий на которые распространяются полномочия); права и обязанности, полномочия органа либо лица; ответственность; соответствие поставленным целям, задачам и функциям.

Термин «компетенция» достаточно часто используется в нормативных правовых актах, при этом нормодатель допускает его употребление в различных значениях. Так, легальное (законодательное) закрепление понятия «компетенция органа государственной власти» получило в Федеральном законе от 24 июня 1999 г. «О принципах и порядке разграничения предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской

Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации». Оно определяется как совокупность полномочий органа государственной власти по предметам ведения, установленным Конституцией Российской Федерации и принятыми в соответствии с ней конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации.

Подобное понимание компетенции (без определения этого понятия) отражено в достаточно большом количестве законодательных и иных актах. Приведем только ряд конкретных примеров: Федеральный конституционный закон от 26.02.1997 г. № 1-ФКЗ (ред. от 31.01.2016 г.) «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» – глава III. Компетенция уполномоченного; Федеральный закон от 29.12.2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» – глава IV. Компетенция третейского суда; Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 19.07.2018 г.) «Об акционерных обществах» – статья 48. Компетенция общего собрания акционеров и т.д.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) этот термин также используется с точки зрения полномочий: статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам [2]. В образовательно-профессиональном же значении понятие компетенции в нормативных правовых актах сферы труда, в том числе в ТК РФ, официально не поддерживается.

В то же время компетенция, как составляющая квалификации, как одна из ее граней находит отражение в профессиональных стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний и умений. Именно поэтому квалификация в сфере труда, наряду с ее трактовкой в ТК РФ, в рамках НСК определяется и как совокупность компетенций, обеспечивающих выполнение определенных трудовых функций, подтвержденная в результате оценки и официального признания [1]. В этом смысле речь идет о понимании квалификации, как официально подтвержденной компетенции.

Следовательно, в рассматриваемом нами аспекте не совсем корректно сравнивать какое из двух понятий (квалификация и компетенция) шире или уже. В основе компетенции во многом

лежат индивидуальные особенности человека, его личностные качества, а в основе квалификация – обучение и накопленный опыт [3].

Действительно, поскольку реализация компетенции происходит в процессе различных видов профессиональной деятельности, то в ее структуру помимо деятельностных (процедурных) знаний, умений и навыков, опыта входят также мотивационная и эмоционально-волевая компонента [4]. Иными словами, это не подмена одного понятия другим, а дополнение и расширение их объема и содержания исходя из поставленных целей.

Переходя к сфере образования, отметим, что в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (далее ФЗ «Об образовании») [5] отсутствует официальное определение понятия компетенции как таковой, и этот термин используется в двух смыслах.

Во-первых, традиционно через термин «полномочия» при описании полномочий федеральных органов государственной власти в сфере образования, полномочий Российской Федерации в сфере образования, переданных для осуществления органом государственной власти субъекта Российской Федерации, полномочий органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования, полномочий органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в сфере образования (статьи 6, 7, 8, 9); статья 28 носит название «Компетенции, права, обязанности и ответственность образовательной организации».

Во-вторых, в образовательно-профессиональном аспекте, в том числе при описании результатов образования. Так, в ст.2 п.5 ФЗ «Об образовании» определено, что квалификация – «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности». В той же статье закона (п.12) определено, что профессиональное образование направлено «...на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную

деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности».

Далее, этим законодательством установлено, что «формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)».

Обратим внимание, что в образовательно-профессиональном аспекте термин «компетенция» употребляется в законодательстве в единственном числе, являясь рамочного характера, качественной характеристикой образовательного развития выпускника. В соответствии с этим компетенции, содержащиеся в них требования, могут иметь достаточно широкий спектр назначения и применения в оценке результатов образования, обучения. Действительно, во ФГОС (как нормативных правовых актах), в основных профессиональных образовательных программах на практике имеет место, как отмечалось выше, фиксация и использование универсальных, общекультурных, общих, профессиональных и других подобных, в том числе предметного вида, компетенций.

Заметим, что показателями оценивания компетенций, как результата обучения по конкретной дисциплине, являются наиболее значимые знания, умения и владения, которые получены студентами в процессе ее освоения. В качестве шкалы оценивания в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, например, используется трехуровневая шкала освоения компетенций (пороговый, продвинутый, высокий), для каждого из которых разработаны критерии оценивания [6]. Результат же освоения всей основной профессиональной образовательной программы (в соответствии с принятым государственным подходом) выражается в виде различных компетенций, освоенных выпускником и способности к их постоянному обновлению и совершенствованию. Очевидно, что оценка этого результата, степени освоения компетенций вызывает на практике определенные затруднения.

Следует отметить, что имеет также место понятие *skill*, означающее в английском языке способность выполнить задачу с определенным результатом. По мнению экспертов, это определение шире, чем понятие навыка, и приближается к значению термина «компетенция» [7]. В последнее время в отечественной и зарубежной практике широко используются понятия *hard skills* и *soft skills*. При этом *hard skills* по смыслу ближе к профессиональным компетенциям, а *soft skills* – к общим компетенциям [8]. *Soft skills* определяются как сквозные, не связанные с конкретным видом профессиональной деятельности компетенции, которые обеспечивают качественное выполнение профессиональных задач, высокую производительность, успешную карьеру и социализацию выпускника, работника [1].

Понятие компетенции в сферах труда и образования не имеет однозначного определения и употребляется в достаточно широком диапазоне, приобретая смысловые дефиниции.

Проведенные исследования выявили риски на пути вхождения любого нового термина в российскую понятийно-терминологическую систему. В этом смысле термин «компетенция» в образовательно-профессиональном аспекте характеризуется следующим:

- заимствование и чрезмерно активное употребление термина без серьезного научного и логического осмысления с учетом отечественных традиций;
- необоснованная, в ряде случаев, подмена старых терминов новым, использование одного и того же термина с разным значением [9].

Актуальность приведенных рисков подтверждена практикой (применяются, особенно в последнее время, такие термины, как центры компетенций; конкурсы профессионального мастерства по какой-либо компетенции; мастерские, оснащенные современной материально-

технической базой по одной из компетенций и т.д. и т.п.).

Для упорядочения официального понятийно-терминологического аппарата в части понятия «компетенция» в образовательно-профессиональном аспекте можно предложить следующие определения:

в целях ФЗ «Об образовании» применительно к соответствующим статьям (такой подход имеет место, например, в Налоговом кодексе Российской Федерации): компетенция выпускника образовательной программы: – динамическая комбинация знаний, умений, навыков, личностные качества и подготовленность к их активной, творческой реализации в определенном виде профессиональной деятельности;

в целях ТК РФ (применительно к статьям, где речь идет о квалификации работника): компетенция работника: – готовность применять знания, умения, профессиональные навыки, профессиональный и социальный опыт, личностные качества для успешной трудовой деятельности.

В настоящее время осуществляется ряд мероприятий, направленных на доведение степени подготовленности выпускника к профессиональной деятельности до уровня его готовности к ней. Так, например, речь идет о сопряжении промежуточной системы аттестации студентов и государственной итоговой аттестации с институтом независимой оценки квалификации, определенной законодательством [см. 10]. В Совете по профессиональным квалификациям финансового рынка принято решение о возможности засчитывать теоретический экзамен в вузах как теоретическую часть профессионального экзамена в центрах оценки квалификации при условии, что образовательная программа, по которой студент или выпускник сдал экзамен, прошла в установленном порядке профессионально-общественную аккредитацию. Ведущие вузы в сфере финансов и экономики позитивно реагируют на это решение, повышающее востребованность выпускников у работодателей, на рынке труда [11; 12].

При этом, естественно, не должна снижаться и другая важнейшая функция высшего образования – социализация выпускников, повышение их возможностей участвовать в социальной

и культурной жизни общества, способствовать эффективности социально-экономического развития страны [13].

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

При наличии различных целей одних и тех же терминов, понятий, в частности компетенции, целесообразно скорректировать их названия внутри сферы труда и сферы профессионального образования. Официальные определения базовых понятий должны привести к формированию сопряженного, гармонизированного понятийно-терминологического аппарата с учетом того, что в рамках каждой сферы конкретный термин, понятие должны иметь однозначное толкование, быть полными, непротиворечивыми и практически применимыми.

В образовательно-профессиональном значении понятие компетенции в сферах труда и профессионального образования является в родовом смысле одной из характеристик понятия квалификации, ее деятельностным проявлением.

Понятие компетенции в сферах труда и образования не имеет однозначного определения и употребляется в достаточно широком диапазоне, приобретая смысловые дефиниции. Образовательно-профессиональное значение понятия компетенции имеет «право гражданства», присутствуя в соответствующих нормативных правовых актах. Однако имеет место незавершенность подхода к этому понятию, его дробность по объектам оценки, ее критериальную неоднородность при одновременном стремлении к жесткой документации этих критериев.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Развитие системы профессиональных квалификаций/ авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А., Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Клинк О.Ф., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д., Факторович А.А. – М.: Издательство «Перо», 2018.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 193-ФЗ.
3. Корякина Ю., Беспалов А. Нам нужно вернуться к той идеологии, которая обуславливает успешность экономики, когда производительность труда растет опережающим темпом// Профессионал. Финансы. 2018, № 4.
4. Безюлева Г.В., Иванова Н.В., Никитин М.В., Шеламова Г.М. Профессиональная компетентность: аспекты формирования/ Под ред. Г.В. Безюлевой. – М.: Московский психолого-социальный институт, Федеральный институт развития образования, 2005.
5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
6. Рубцов Б.Б. Современные финансовые рынки: рабочая программа для магистров, обучающихся по направлению 38.04.08. «Финансы и кредит» (квалификация (степень) «магистр»)/ Рубцов Б.Б. Абрамова М.А. и др. – М.: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2018.
7. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в этом сложном мире. – <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/10/navyki-budushhego-chno-nuzhno-znat-i-umet-v-novom-slozhnom-mire.pdf>
8. Мурьчев А.В., Новиков П.Н., Нурмухаметов Р.К. Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики. Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2018. № 2.
9. Есенина Е.Ю. Понятийная основа современного профессионального образования / под общ. ред. д.п.н., проф. В.И. Блинова. М.: Изд-во «Перо», 2015.
10. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
11. Маштакеева Д.К. Перед нами стоит задача формирования квалификаций для всего спектра экономики// Профессионал. Финансы. 2018. № 3.
12. Садыкова Ю. Сопряжение государственной итоговой аттестации выпускников и процедур независимой оценки квалификации: старт дан// Профессионал. Финансы. 2018, № 4.
13. Шохин А.Н. Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива// Бизнес России. 2015, № 3–4.



Современное состояние евразийской интеграции: **взгляд бизнеса**

Александр Мурычев

На пространстве Евразийского экономического союза сформировалась устойчивая институциональная среда, поступательно развивается региональная интеграция.

Основные результаты четырех лет работы Евразийского экономического союза – это: вступление в силу Таможенного кодекса ЕАЭС; функционирование общих рынков услуг и рабочей силы, начало работы общего рынка лекарственных препаратов и медицинских изделий; систематизация работы по устранению барьеров на внутренних рынках союза; активация торгово-экономического сотрудничества Союза с третьими странами и др.

На момент создания ЕАЭС в предварительном списке изъятий, барьеров и ограничений для взаимного доступа субъектов предпринимательской деятельности на национальные рынки стран Союза фигурировало порядка 600 неурегулированных вопросов.

В «Белой книге барьеров, изъятий и ограничений», подготовленной ЕЭК в 2017 году было выделено уже 60 препятствий, в том числе 9 барьеров, 17 изъятий и 34 ограничения. В результате совместной работы 12 серьезных препятствий ликвидировано. В ближайшие два года будут устранены еще 17.

Совокупный положительный эффект от устранения препятствий, включенных в «дорожную карту», оценивается экспертами от 1,5 до 2% объема взаимной торговли. Работа по устранению барьеров в ЕЭК продолжается.

Так, ЕАЭС утвержден новый порядок обеспечения безопасности продукции, способствующий устранению многих технических барьеров в торговле. Он упростил процедуры регистрации и прекращения действия деклараций о соответствии. В соответствии с новой версией документа, процесс регистрации деклараций и перечень необходимых документов будут унифицированы.

Новым этапом выстраивания общей таможенной политики в рамках объединения становится разработка инструментов полноценной реализации Единого таможенного кодекса.

В частности, в процессе разработки находится единый таможенный реестр объектов интеллектуальной собственности. Введение

документа в действие позволит существенно смягчить существовавшие до настоящего времени технические барьеры в торговле между странами объединения. После утверждения реестра предприниматели ЕАЭС смогут подтвердить право интеллектуальной собственности, подав лишь одно заявление в ЕЭК вместо необходимых ранее пяти процедур в каждом таможенном реестре.

Тем не менее, бизнес отмечает остающиеся проблемы в важных направлениях нашей интеграции. Вот только небольшой их перечень: доступ к закупкам для государственных нужд в отдельных сферах; проблемы транзита грузов по территории ЕАЭС; взаимное признание документов об оценке соответствия, в том числе средств связи, мобильных телефонов, планшетов; синхронизация антимонопольного регулирования в странах ЕАЭС и требований, предъявляемых законодательством Евразийского экономического союза; ограничения пересечения российско-белорусского участка государственной границы гражданами других государств ЕАЭС; запрет въезда из страны в страну внутри Союза при наличии административных правонарушений; необходимость гармонизации требований к подготовке водителей, подготовке кадров и их профквалификациям, проблема возврата НДС, упрощение процедур таможенного администрирования и многое другое.

Сегодня в торговле ЕАЭС наблюдается тенденция, при которой внешняя торговля Союза растет вдвое быстрее, чем внутренняя. За первые семь месяцев 2018 года общий объем внешней торговли союзных государств увеличился по сравнению с тем же периодом 2017 года на 22,7%, в то время как внутрисоюзная торговля стран ЕАЭС выросла только на 13%. Позитивным фактом является то, что во взаимной торговле прослеживается тенденция к снижению доли минеральных продуктов и диверсификации структуры. Структура экспорта стран ЕАЭС во взаимной торговле является более диверсифицированной, чем в торговле с третьими странами.

Дальнейшему наращиванию взаимной торговли и экспорта ЕАЭС будет способствовать проведение последовательной работы по устранению торговых барьеров и упрощению процедур торговли.

При этом рост объемов внешней торговли является позитивной тенденцией. Проблема заключается в том, что внутри ЕАЭС пока не включены все инструменты, в том числе финансовые, поддерживающие развитие взаимной торговли, не использован в полном объеме потенциал производственной кооперации наших стран. Потенциал большой, а результаты незначительные. За 2016 год около 14 млрд. \$. Эта реальность ориентирует бизнес на внешние рынки. В абсолютных цифрах это выглядит так: внешняя торговля ЕАЭС за первую половину 2018 года – около 420 млрд. \$. При этом внутренняя торговля ЕАЭС составила всего 31 млрд. \$.

Страны ЕАЭС на фоне серьезного дефицита инвестиций не в полной мере реализуют и потенциал взаимных инвестиций. По данным ЕЭК доля накопленных взаимных прямых инвестиций (ПИИ) в общих запасах прямых инвестиций государств-членов ЕАЭС на начало 2017 года составила лишь 3% от всего объема ПИИ, полученных странами региона. Наращиванию инвестиций могло бы способствовать упрощение условий для их осуществления, а также развитие механизмов их защиты. Надо снимать ограничения в отношении ПИИ. Ситуация, к примеру, в России в 3 раза хуже по индексу регуляторных ограничений ПИИ ОЭСР, чем в среднем в странах ОЭСР. Надо последовательно снимать ограничения по размещению иностранного капитала, упрощать разрешительные процедуры, операционную деятельность, оформление виз и т.д.

Предстоит осуществить реальную имплементацию Соглашения об упрощении процедур торговли (ТФА). Наши страны имеют очень скромные показатели по индексу. Для России он составляет 1,3, а для Казахстана, Киргизстана и Армении от 0,57 до 1, при среднем значении индекса по странам группы двадцати – 1,6.

Среди приоритетов интеграции особое место для бизнеса занимает формирование благоприятного делового климата и систем стимулов.

В России на сегодняшний день завершается подготовка комплексного проекта «Трансформация делового климата» по 13 ключевым направлениям, включающим стимулирование инвестиций, развитие человеческого капитала, повышение производительности труда и ряду других. Рассчитываем, что такая совместная работа может быть реализована и в рамках ЕАЭС. Такие инструменты, как стабилизационная или «дедушкина» оговорка могут быть с успехом применены для снижения регуляторной неопределенности и способствовать наращиванию ПИИ, формируя условия для внедрения новых эффективных технологий и диверсификации производственной структуры Союза.

Что касается отдельных направлений улучшения делового климата в ЕАЭС, то хотелось бы обратить внимание на следующие направления:

- поддержание стабильности нормативно-правовой системы,
- координация пространственного развития и разделения труда в рамках интеграционных групп,
- развитие механизмов проектного финансирования,
- стимулирование трансфера технологий,
- развитие электронной коммерции,
- углубленная гармонизация регуляторной среды стран-участниц
- валютные риски.

Широкое использование национальных валют во взаиморасчетах между странами ЕАЭС могло бы снизить валютные риски, а также стать основой для укрепления стабильности финансовых систем стран-участниц объединения. Ввиду сложившейся практики большая часть операций по оплате товаров и услуг производится в долларах, роль национальных валют во взаиморасчетах растет медленно.

Есть позитивная динамика в положении рубля: в данной валюте производится три четверти всех взаиморасчетов в рамках ЕЭС. Негативно, однако, то, что оставшаяся четверть объема денежных потоков практически в полной мере приходится на доллар США: так, к примеру, 80% расчетов между Казахстаном и Кыргызстаном производится в долларах.

РСПП проводился опрос членов по вопросам расширения использования национальных ва-

люют в рамках ЕАЭС. Респонденты выявили среди них основные препятствия в использовании национальных валют. Среди них:

- недостаточное развитие рынка платежных услуг,
- различие в валютном регулировании,
- курсы конвертации и высокую волатильность национальных валют.

Важнейшее место в развитии инструментов для более широкого использования национальных валют во взаиморасчетах члены РСПП отвели национальным регуляторам. Их роль должна возрастать.

Интеграционные соглашения «нового типа» нацелены не столько на обеспечение свободной торговли, сколько на создание благоприятных условий для комплексной торгово-инвестиционной деятельности. В этой связи, имеет смысл проработать вопрос о формировании общего подхода к пространственному развитию ЕАЭС. Это может обеспечить снижение транзакционных издержек на евразийском пространстве и увеличить международную конкурентоспособность нашего объединения. Бизнес должен фокусировать направления дальнейшей интеграции. Подходящим механизмом для работы над этими задачами является Деловой совет ЕАЭС, созданный в 2015 г. Руководители ведущих предпринимательских объединений регулярно встречаются и формируют актуальную Повестку дня по взаимодействию и координированию партнерства, как на многосторонней основе, так и двусторонней.

27 сентября 2018 года в Сочи состоялось уже десятое заседание Президиума Делового совета ЕАЭС. В этом году председателем Президиума Делового совета ЕАЭС является Президент РСПП Александр Шохин.

Опыт прямого взаимодействия бизнес-сообществ наших пяти государств и ЕЭК при разработке Таможенного кодекса ЕАЭС, в результате которого более 70% поступивших от бизнеса предложений были учтены в тексте документа, говорит об эффективности сотрудничества и его возможностях.

Работа по развитию взаимодействия бизнеса из стран-участниц Союза ведется также в рамках Интеграционного совета РСПП по взаимодействию с ЕЭК. Он создан в феврале 2015 г.

для рассмотрения вопросов интеграции, оперативного реагирования на поступающие запросы от ЕЭК, исполнительных органов власти, обобщения и подготовки предложений от членов РСПП, выработки позиции бизнеса по развитию процессов интеграции в ЕАЭС.

ЕЭК также использует потенциал Интеграционного совета и для выработки позиции по международным вопросам. Так, в 2016 году по просьбе ЕЭК РСПП организовывал опрос компаний-членов по барьерам и возможностям ВЭД с КНР.

Сегодня ключевое значение имеет развитие Союза по практическим направлениям экономической интеграции: торговой политике, координации транспортной и промышленной политики, техническому регулированию, снижению уровня нетарифной защиты, антимонопольному регулированию и развитию конкуренции, финансовым рынкам, общему рынку электроэнергии.

Бизнес поддерживает линию ЕАЭС на многовекторное международное сотрудничество: диверсификацию внешних связей и сближение различных интеграционных процессов, протекающих в разных частях Европы и Азии. Так, заключенные договоренности в сфере свободной торговли с зарубежными партнерами (Вьетнамом, Ираном, КНР) могут быть дополнены соглашениями с другими странами, что позволит обеспечить баланс в международном сотрудничестве Союза.

В реализации неpreferенциального Соглашения с КНР необходимо дополнительно разработать отраслевые соглашения для фокусирования наших общих усилий на наиболее важных и перспективных программах бизнес-сотрудничества.

При этом необходимо заранее проработать с бизнесом возможные риски, издержки и преимущества от строительства и различных конфигураций евразийского партнерства.

P. S. Использованы тезисы выступления автора на международном форуме «Евразийская неделя» 22–23 октября 2018 года в Ереване.

P. P. S. При Деловом совете ЕАЭС создается Рабочая группа по сближению квалификаций – см. стр. 88.

БИЗНЕС РОССИИ



Система квалификаций:
новое слово на рынке труда

С 2020 года в России обязательным станет использование профессиональных стандартов в государственном секторе. Уже сегодня в работу над созданием квалификационных стандартов активно включились представители региональных властей, предприниматели и профессиональные ассоциации. Однако, по словам экспертов, необходимо предусмотреть появление новых, ранее не известных специальностей.

Общая работа

На сегодняшний день Национальный совет по квалификациям не ставит задачу введения обязательного применения профессиональных стандартов для всех работодателей. Как и раньше, бизнес может самостоятельно определиться, как и в какой степени применять профстандарты: для одних они могут оказаться полезными в управлении кадрами, для других – при оценке квалификации при найме персонала, для третьих – при планировании повышения квалификации работников.

В настоящий момент происходит постепенное внедрение системы независимой оценки квалификаций на основе профстандартов. В частности, в 2017 году введён в эксплуатацию общероссийский Реестр независимой оценки квалификаций, куда вносятся все сведения об официально выданных свидетельствах о квалификации. Это может относиться к направлениям производственной деятельности с повышенными техногенными рисками, к исполнению государственных и муниципальных контрактов.

Суть профессиональных стандартов – согласованное представление бизнеса о квалификационных характеристиках, необходимых для того или иного вида профессиональной деятельности, социальный заказ к системе профобразования, основанный на требованиях рынка труда. Как предполагают федеральные власти, внедрение профстандартов способствует сокращению затрат компаний, которые «доводят до ума» подготовку необходимых им специалистов в своих учебных центрах. На рынок труда будут выходить уже готовые специалисты с набором не только необходимых в данной профессии стандартов, но и со знаниями и навыками, уже полученными исходя из потребностей потенциальных работодателей.

Как сообщила первый заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций **Юлия Смирнова**, на сегодняшний день в России разработано более 1,1 тыс. профессиональных стандартов, ставших платформой Национальной системы квалификаций. На основе принятых стандартов осуществляются изменения в системе трудовых отношений, системе образования.

На рынок труда будут выходить уже готовые специалисты с набором не только необходимых в данной профессии стандартов, но и со знаниями и навыками, уже полученными исходя из потребностей потенциальных работодателей.

По данным Минобрнауки России, актуализировано уже свыше 440 федеральных образовательных стандартов в системе высшего образования и около 200 ФГОСов – в системе среднего профессионального образования. С принятием профстандартов появляется возможность проводить независимую оценку квалификаций. Стандарты могут применяться при проведении профессионально-общественной аккредитации специалистов. Также стандарты можно применять непосредственно в деятельности HR-служб, формируя на основе профессиональных квалификаций требования к работникам на конкретных рабочих местах.

По данным Министерства образования и науки России, уже актуализировано более 600

образовательных стандартов. В свою очередь, Национальный совет совместно с Минобрнауки России подготовил предложения по изменению законодательства об образовании, предполагающие применение профстандартов при разработке профессиональных образовательных программ, содержание которых, как правило, носит более конкретный характер и ближе к интересам работодателей.

Одна из традиционных проблем рынка труда – разрыв между двумя составляющими.

В перспективе стоит задача по совершенствованию процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ на соответствие профстандартам. Аналогичная работа ведётся и на региональном уровне. В частности, в УрФУ функционирует Межотраслевой центр развития квалификаций, в течение нескольких лет учреждение сопровождает различные проекты предприятий – в разработке и адаптации профстандартов под условия организаций, в программах обучения и т.д. Ещё одна задача – продвижение системы независимой оценки квалификации специалистов. Такие системы позволяют снизить период адаптации новых сотрудников, чётко определить обязанности персонала. Кроме того, система позволит организовывать обучение специалистов в зависимости от того, каковы потребности предприятия и насколько готовы рабочие к освоению новых компетенций.

В конце 2017 года в рамках специального заседания HR Professional Pharma Club (проекта компании Globalpas в партнёрстве с изданием «Фармперсонал»), Национальной фармацевтической палаты и Национального агентства развития квалификаций были рассмотрены проекты профессиональных стандартов пяти ключевых должностей фармацевтических компаний. В фармотрасли на данный момент разработано 13 профессиональных стандартов, которые покрывают области фармацевтической деятельности и промышленной фармации, рассказала Елена Неволina, исполнительный

директор НФП – организации-разработчика отраслевых профстандартов, уполномоченного на проведение такой работы Советом по профессиональным квалификациям в области фармации Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Семь стандартов уже утверждены Минтрудом России.

Методы работы

«Соответствующие федеральные законы, поправки в Трудовой кодекс и закон «О независимой оценке квалификации», вступили в силу лишь 1 июня 2016 года и 1 января 2017 года, в соответствии с постановлением Правительства РФ о профстандартах от 27 июня 2016 года», – говорит аналитик компании «Открытие Брокер» **Тимур Нигматуллин**. По его словам, сейчас идёт разработка наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводятся независимая оценка квалификации, разработка комплектов оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации для всех отраслей хозяйственной деятельности, мероприятия по развитию системы квалификаций на региональном уровне.

«Одна из традиционных проблем рынка труда – разрыв между двумя составляющими. С одной стороны, требования работодателей по навыкам и компетенциям персонала. С другой – профессионально-квалификационная подготовка в учебных заведениях. Этот вопрос становится намного острее в условиях исключительно динамичных изменений рынка рабочей силы в последние годы», – говорит ведущий аналитик ГК TeleTrade **Марк Гойхман**. По его словам, Национальная система квалификаций (НСК) призвана дать чёткую и гибкую систему критериев оценок персонала и требований к ответственности профессиональных стандартов для различных специальностей уровню, направлениям в обучении и переподготовке. Данная система в целом создана, как подтвердил III Всероссийский форум «Национальная система квалификаций в России», прошедший 8 декабря в Москве. Профессиональные стандарты разработаны для самых разных профессий и квалификаций. Действует соответствующая нормативно-правовая база. «Это облегчает задачу подготовки современных специалистов и их

оценки, ориентирует работников, способствует их мотивации в обучении и трудовой деятельности. Однако есть немало дальнейших задач по совершенствованию механизмов в данной сфере. Они связаны, например, с упрощением и ускорением процедур подготовки и принятия документов в рамках НСК, с повышением её эффективности», – добавляет Марк Гойхман.

Перспективы развития

По словам аналитика ГК «ФИНАМ» **Леонида Делицына**, такая система создаёт некоторый новый сектор рынка труда – коль скоро речь уже идёт о 156 независимых центрах оценки квалификации. «Как отметил министр труда и социального развития России, «необходимо успевать за изменениями в экономике, в частности оперативно вносить в профессиональные стандарты изменения, связанные с цифровизацией экономики», а ведь речь идёт о 1087 стандартах и 110 квалификациях. Когда речь идёт о профессиях, где профессиональные навыки остаются неизменными в течение многих лет, например охранник с правом ношения оружия, медсестра, заместитель руководителя департамента министерства, возможно, квалификации упростят работу отдела кадров. Но если экономика переживает период бурных изменений, старые профессии отмирают, а на смену им приходят новые, то такие квалификации вряд ли будут успевать за изменениями в экономике», – говорит Леонид Делицын. К примеру, по его словам, в 1995 году появился браузер Netscape, и зародилась профессия веб-дизайнера. Поскольку в ту эпоху не существовало ни веб-дизайнеров, ни даже особого спроса на их работу, сайты делали студенты-старшекурсники, программисты, журналисты, художники и менеджеры. «Большинство известных в последующие годы веб-дизайнеров начинали в ту эпоху, не имея ни квалификации, ни опыта.

Предположим теперь, что фирмы не имели бы возможности нанять их на работу, поскольку в реестре квалификаций веб-дизайн и вёрстка сайтов отсутствовали бы либо требовалось бы художественное образование в сфере дизайна. Понятно, что сайты от этого лучше не стали бы. То же, кстати, касается, например, вузов, где занимать сколько-либо оплачиваемые долж-

ности фактически могут только специалисты с многолетним опытом работы, а теперь ещё и с солидным списком публикаций», – говорит Леонид Делицын. По его словам, у молодого человека может не оставаться стимулов для карьеры в таких сложных условиях, и кадры будут уходить в более простые и более доходные отрасли.

«Систему преждевременно оценивать – она ещё не работает в должной мере. Что касается перспектив системы квалификаций в России, то они производят хорошее впечатление. В частности, произойдёт повышение профессиональной мобильности работников, качества профессионального образования и обучения, сформируются условия для участия работников в непрерывном образовании, усилится роль профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций. Наиболее важно, что произойдёт повышение конкурентоспособности на рынке труда у прошедших оценку квалификации», – отмечает Тимур Нигматуллин.

Система позволит организовывать обучение специалистов в зависимости от того, каковы потребности предприятия.

В свою очередь, по словам старшего аналитика ИК «Фридом Финанс» **Богдана Зварича**, пока давать оценку внедрению Национальной системы квалификаций преждевременно. «Во многих областях система квалификаций только вводится – разрабатываются соответствующие требования и экзамены, а также документы, сопровождающие внедрение квалификации в той или иной области. При этом в различных областях существует своя специфика, что предполагает рассматривание внедрения квалификации как трудоёмкий процесс, отсюда и достаточно плавный переход на НСК», – добавляет он. По мнению Богдана Зварича, внедрение этой системы должно стандартизировать многие сферы работ и сотрудников, что особенно важно в высококвалифицированных отраслях и на высокоответственных должностях.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

IV ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ
НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ

Национальное агентство
развития квалификаций

6 декабря 2018 года
КЛЮЧЕВАЯ СЕССИЯ

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ



Обеспечить **стыковку**

Владимир Миронов

Актуальные вопросы сопряжения запросов рынка труда и системы подготовки кадров, в том числе в финансовой сфере, обсудили участники IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России». Мероприятие прошло 6 декабря 2018 года.

Соорганизаторами форума стали Национальный совет при президенте РФ по профессиональным квалификациям, Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) и Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР).

Открывали программу форума две параллельные ключевые сессии, модераторами одной из них – под названием «Развитие институциональной структуры национальной системы квалификаций» – выступили **Александр Мурычев**, исполнительный вице-президент РСПП, председатель СПКФР, и **Федор Прокопов**, заместитель председателя Национального совета, руководитель рабочей группы по профессиональным стандартам и координации, вице-президент РСПП.

Как удовлетворить спрос на профессии и квалификации, какими должны быть качественные профессиональные стандарты, как сформировать полноценную систему независимой оценки квалификаций (НОК). Эти и многие другие проблемы волнуют сегодня как государственные структуры, так и работодателей. Делегаты сессии слушали доклады ответственных чиновников и профильных специалистов, а также делились опытом, чтобы в числе прочего найти ответы на соответствующие вопросы.

Как сообщил Александр Мурычев, национальная система квалификаций (НСК) последовательно развивается и растет как в количественном, так и в качественном отношении: приняты необходимые законы, сформированы отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК), региональные методические центры (РМЦ) национальной оценки квалификаций (НОК) и независимые центры оценки квалификаций (ЦОК). По словам Александра Мурычева, созданы все предпосылки для активной работы на местах. «И, конечно,

задача номер один – это разработка и принятие профессиональных стандартов. И она тоже успешно выполняется в рамках работы нашего национального совета», – сказал он.

Национальная система квалификаций развивается и растет как в количественном, так и в качественном отношении.

Александр Шохин, президент РСПП, председатель Национального совета по профквалификациям, напомнил о существовании «дорожной карты» по развитию НСК до 2024 года, которая предусматривает четкий и понятный алгоритм действий на всех уровнях создания системы. «Многое также делается сейчас для развития цифровых компетенций, учитывая актуальность программы «Цифровая экономика России». Причем на это выделяются очень большие бюджеты. И в той части, где эта программа касается подготовки кадров и развития трудовых компетенций, нам нужно помочь коллегам осваивать эти бюджеты эффективно», – заметил Александр Шохин. Также, по его словам, необходимо продолжать активную деятельность по привлечению к развитию НСК работодателей и их инвестиций.

Федор Прокопов отметил, что пришло время интегрировать все те инструменты, организационные и интеллектуальные ресурсы, которые раньше рассматривались на отдельных площадках. **Любовь Ельцова**, заместитель министра труда и социальной защиты России, также отметила, что система по работе над новыми квалификационными требованиями на сегодняшний день полностью сформирована, разработано и утверждено 1218 профессиональных стандартов, причем все более активное участие в процессе принимает бизнес и другие

заинтересованные стороны. «Самое главное, мы отмечаем то, что государство сегодня уже может выделять значительно меньше средств для подготовки профстандартов, чем раньше. Мы видим большую активность, исходящую от инициативных групп. Мы, скажем, планировали за счет бюджета разработать в 2018 году всего 44 профстандарта. Но по факту в инициативном порядке был заявлен 91 профстандарт», – привела она пример.

Она напомнила, что до 2020 года все государственные организации должны внедрить профессиональные стандарты. «Но мы уделяем большое внимание популяризации профстандартов и в коммерческих структурах», – сказала замминистра. Также Любовь Ельцова отметила важность взаимодействия в этой сфере на межгосударственном уровне.

Эту тему поддержал Александр Мурычев, который сообщил, что в рамках делового совета ЕАЭС будет создан специальный рабочий орган по сопряжению квалификационных требований на территориях стран-участниц. «Это предложение Евразийской экономической комиссии – создать структуру, которая бы прямым образом занималась поэтапным сближением систем профквалификаций», – добавил он.

Доклад **Александра Лейбовича**, генерального директора НАРК, был посвящен презентации «дорожной карты» НСК. По его словам, выход системы в полноценный рабочий режим принесет колоссальную пользу всем задействованным в ней сторонам. Государство получит действенный инструмент для развития человеческого капитала и повышение производительности труда до уровня лучших экономик мира. Для граждан это значит снижение рисков на рынке труда, больше возможностей для само-



реализации и повышения своего благосостояния. Для работодателей эффект заключается в росте потенциала для развития бизнеса за счет повышения квалификации сотрудников, получении качественного способа для решения кадрового вопроса.

По словам **Александра Шагова**, заместителя начальника департамента по управлению персоналом корпорации Газпром, именно работодатели являются главной заинтересованной стороной во внедрении профессиональных стандартов.

Он также рассказал об опыте соответствующей работы в крупнейшей российской газовой компании, заметив, что этот опыт может служить моделью для тиражирования в масштабах всей страны. Поскольку, по сути, она имеет признаки мини-государства – со своим производством, инфраструктурой, здравоохранением и образованием, транспортной системой,



курортами и санаториями, где в совокупности трудится около 470 тыс. человек.

Антоний Швиндт, координатор проектного офиса по реализации госпрограммы «Цифровая экономика», в свою очередь рассказал о новых требованиях к системе образования, которые формируются в цифровую эпоху. По его словам, высокие технологии крайне нуждаются в высококвалифицированных кадрах. Поэтому государство собирается направить в сферу кадрового обеспечения цифровой экономики в течение следующих трех лет более 46 млрд рублей, из которых 10,5 млрд – в 2019 году.

Диана Маштакеева, заместитель председателя, генеральный директор СПКФР, член правления РСПП, рассказала о том, как развивается система профессиональных квалификаций на финансовом рынке.

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка обладает опытом развития профессиональных квалификаций на межотраслевом уровне. СПКФР активно использует все существующие элементы и инструменты национальной системы развития квалификаций: механизм НОК и проведения профессионально-общественной аккредитации (ПОА) образовательных программ, имеет опыт создания сети ЦОК и подготовки экспертов, раз-

работки оценочных средств. Также советом разработан механизм актуализации и согласования федеральных государственных образовательных стандартом (ФГОС) и образовательных программ совместно с представителями профессионального сообщества. За время работы СПКФР (с июля 2014 года) утверждено 35 профессиональных стандартов и 97 квалификаций (еще 19 находятся в разработке), 68 комплектов оценочных средств (28 в разработке). Также создано 34 ЦОК и 54 экзаменационных центра, проведено более 800 профессиональных экзаменов.

Диана Маштакеева сообщила участникам форума о том, что под эгидой СПКФР по поручению Национального совета по профессиональным квалификациям при президенте РФ и Минтруда РФ создана отраслевая рамка квалификаций специалистов финансового рынка. Также совет занимает очень активную позицию в плане межотраслевого (около 20 соглашений о сотрудничестве, в том числе с Банком России, Росфинмониторингом, ПФР, ВЦИОМ, рядом вузов и отраслевых СПК и пр.), а также международного взаимодействия (соглашение о взаимном признании квалификаций с Chartered Institute of Management Accountants, CIMA).

При этом представительства СПКФР открыты во всех федеральных округах России.

Подписан ряд соглашений с СПКФР в рамках IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России»



6 декабря 2018 года в рамках IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России», с целью позиционирования СПКФР в регионах были подписаны ряд двухсторонних и трех сторонних соглашений.

Подписантом от СПКФР выступила заместитель председателя Совета, генеральный директор СПКФР, член Правления РСПП **Диана Маштакеева**.

Двухсторонние соглашения подписаны со следующими организациями:

– Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в При-

волжском федеральном округе. Подписантом выступил заместитель генерального директора **Олег Трофимов**.

Предметом Соглашения является взаимодействие, формирование, поддержка функционирования и развития системы профессиональных квалификаций финансового рынка на территории Нижегородской, Пензенской, Владимирской, Костромской, Ивановской, Ярославской областей и республики Мордовия в рамках реализации модели организации работ по формированию элементов Национальной системы квалификаций на региональном уровне, утвержденной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в соответствии с п. 4 протокола № 13 от 23.11.2015 г.

– АНО «Южное региональное агентство развития квалификаций» являющееся региональным методическим центром развития квалификаций (на территории) Ростовской области. Подписантом выступила генеральный директор Южного регионального агентства развития квалификаций **Ирина Рыбчинская**. Предметом Соглашения является совместная работа по реализации модели организации работ по формированию элементов национальной системы квалификаций на региональном уровне в рамках направлений деятельности СПКФР, утвержденной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям протоколом от 23 ноября 2015 г. № 13, п. 4.

– Автономная некоммерческая организация «Алтайский центр развития квалификаций и компетенций». Подписантом выступила председатель совета **Валерия Иванова**. Предметом Соглашения является развитие Национальной системы квалификаций в Алтайском крае и Республике Алтай в рамках направлений деятельности СПКФР.

– Общероссийский профсоюз арбитражных управляющих. Подписантом выступил президент **Михаил Василега**. Предметом Соглашения является открытие представительства СПКФР в республике Крым и городе Севастополь.

– УДПО СКИПКК в лице ректора **Запира Акаева**. Предметом Соглашения является сотрудничество между СПКФР и УДПО СКИПКК.

Трехсторонние соглашения подписаны со следующими компаниями:

– Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада, в лице генерального директора **Анны Андреевой**. ООО «КонсультантПлюсУхта», в лице генерального директора **Нatalьи Шиловой**. СПКФР в лице заместителя председателя Совета, генерального директора СПКФР, члена Правления РСПП Дианы Маштакеевой. Предметом соглашения является взаимодействие по вопросам формирования, поддержки функционирования и развития системы профессиональных квалификаций финансового рынка на территории Республики Коми в рамках реализации модели организации работ по формированию элементов Национальной системы квалификаций на региональном уровне, утвержденной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в соответствии с п. 4 протокола № 13 от 23.11.2015 г.

– Некоммерческая организация «Фонд знаний и технологий для малого и среднего бизнеса «Виктория» («Фонд «Виктория»»), в лице президента фонда **Олега Матукевича**. Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада, в лице генерального директора Анны Андреевой, СПКФР в лице заместителя председателя Совета, генерального директора СПКФР, члена Правления РСПП Дианы Маштакеевой. Предметом соглашения является взаимодействие по вопросам формирования, поддержки функционирования и развития системы профессиональных квалификаций финансового рынка на территории Калининграда и Калининградской области в рамках реализации модели организации работ по формированию элементов Национальной системы квалификаций на региональном уровне, утвержденной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в соответствии с п. 4 протокола № 13 от 23.11.2015 г.

Заседание Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям

6 декабря в рамках форума «Национальная система квалификаций России» состоялось очередное заседание Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Заместитель министра труда и социальной защиты РФ, секретарь НСПК **Любовь Ельцова** проинформировала о результатах мониторинга отраслевых нормативных правовых актов, регламентирующих проведение оценки квалификации, отметив, что в настоящее время используется более 40 видов оценки квалификации. Аттестация работников проводится на основе квалификационного экзамена, по итогам которого выдается документ, являющийся допуском к профессиональной деятельности. Как правило, нормативные правовые акты регулируют требования и допуски к рабочему месту, связанные с производственной и личной безопасностью (строители, энергетики, сварщики, специалисты по подъемным механизмам, работники, занятые на подземных и высотных работах, медики, и т.п.). В законодательстве предусмотрен также механизм аккредитации в национальной системе аккредитации, подтверждающий, что юридические лица или индивидуальные предприниматели могут выполнять ту или иную деятельность.

Члены НСПК обсудили предложения по совершенствованию законодательства в целях развития Национальной системы квалификаций.

Генеральный директор Национального агентства развития квалификаций (НАРК) **Александр Лейбович** предложил рассмотреть ряд поправок в законодательство о профсоюзах и объединениях работодателей, направленных на расширение их участия в формировании Национальной системы квалификаций; предложено также внести изменения в Налоговый кодекс, которые дадут право относить к затратам

расходы работодателей по проверке квалификации не только сотрудников, но и соискателей работы. Кроме того, предложено не облагать НДС центры оценки квалификаций (сегодня обязанность платить этот налог определяется организационно-правовой формой центров, что ставит их в неравные условия).

Александр Лейбович также рассказал о внедрении Национальной системы квалификаций в регионах. В частности, в ряде регионов совместно с СПК реализован пилотный проект по гармонизации независимой оценки квалификации и государственной итоговой аттестации. Выпускники профессиональных колледжей, выходя на рынок труда, в порядке эксперимента сдали квалификационные экзамены. Этот проект был признан успешным, в связи с чем в 2019 году предлагается его расширить. «По итогам работы целесообразно обратиться в Минобрнауки и Минпросвет с идеей доработать подзаконные акты, чтобы вместе с дипломом выпускники могли получать подтверждение своей квалификации в соответствии с профессиональными стандартами», – считает Александр Лейбович.

Национальный совет одобрил проекты 25 профессиональных стандартов, внесенных Минтрудом. Как подчеркнул заместитель председателя НСПК **Федор Прокопов** впервые в текущем году все представленные проекты получили положительные заключения.

Говорят руководители представительств СПКФР в регионах

Международный Фонд Содействия Образованию

350063, РФ, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Комсомольская, 45
Тел./факс: +7 (499) 322-7-888
e-mail: info@ieaf.ru • мфсо.рф
Председатель попечительского совета:
Сергей Николаевич Черномаз



Международный Фонд Содействия Образованию – базовое представительство СПКФР в Южном федеральном округе.

За время нашей работы подготовлено более 180 экспертов в области независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (144 экспертов НОК и 36 экспертов ПОА ОП).

Независимая оценка квалификаций осуществляется на базе центра оценки квалификаций «Профстандарт», который ведет работу

в области оценочной деятельности, по профстандарту «Бухгалтер», по профстандарту «Внутренний контролер».

Экзаменационные центры открыты в городах России, в том числе в городах Москва, Ставрополь, Симферополь, Тюмень, Тамбов, Волгоград, Краснодар, Екатеринбург, Ростов-на-Дону, Санкт-Петербург, Нальчик. Мы привлекли к участию в процедуре независимой оценки квалификаций представителей образовательных учреждений и корпораций.





Фонд развития квалификаций и компетенций в Уральском регионе

г. Екатеринбург, ул. Ткачей, 23 (БЦ «Clever Park»), офис 13
Тел.: 8-800-700-02-38 (звонок по России бесплатный),
+7 (343) 380-80-13
e-mail: info@fund-rkk.ru • www.fund-rkk.ru
Руководитель: **Алексей Витальевич Лебедев**



Фонд развития квалификаций и компетенций – является базовой площадкой по развитию элементов национальной системы квалификаций на финансовом рынке в Уральском регионе.

На сегодняшний день ФРКК проведено 8 процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ: 3 программы высшего образования и 5 программ среднего профессионального образования.

Совместно с Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка и Уральским федеральным университетом имени Б. Н. Ельцина ведется подготовка экспертов ПОА по образовательной программе «Проведение ПОА профессиональных образовательных программ в области экономики, управления и финансов как механизм независимой оценки качества образования» и экспертов НОК по образовательной программе «Экспертиза процесса и результата профессиональной деятельности в целях НОК специалистов финансового рынка». В результате реализации данных образовательных программ уже подготовлено 69 экспертов ПОА и 100 экспертов НОК.

В сентябре 2016 года ФРКК прошел отбор для выполнения функций Центра оценки квалификаций. Это позволило ФРКК провести независимую оценку квалификаций около 70

специалистов в области оценочной деятельности и бухгалтерского учета. В настоящий момент ФРКК имеет 31 экзаменационный центр для проведения независимой оценки квалификаций соискателей по 57 квалификациям.

В июне 2018 года ФРКК принял участие в пилотном проекте СПКФР по сопряжению процедур государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификаций. В пилотном проекте приняли участие 40 выпускников Уральского региона.

ФРКК регулярно проводит круглые столы, конференции, семинары и вебинары посвященные ПОА, НОК, вопросам внедрения профессиональных стандартов, активно сотрудничает с региональными отделениями РСПП, ТПП, с региональными Министерствами общего и профессионального образования, департаментами по труду и занятости населения Свердловской, Тюменской области, Челябинской областей и Пермского края.

В планах на 2019 год – продолжить работу по развитию профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, сопряжению образовательных программ с профессиональными стандартами, развитию независимой оценки квалификаций и других приоритетных направлений деятельности.

Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада

190020, Санкт-Петербург, ул. Циолковского, 9, корп.2, лит. А,
бизнес-центр «Космос»

Тел.: 8 (812) 363-14-36

e-mail: info@asprofsz.ru • www.asprofsz.ru

Генеральный директор: **Анна Константиновна Андреева**



Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада – базовое представительство СПКФР в Северо-западном федеральном округе.

В 2018 – начале 2019 годах нами проведена профессионально-общественная аккредитация 8 образовательных программ в трех организациях высшего образования, открыто 2 ЦОКа (Архангельск и Санкт-Петербург); открыто 4 центра регионального развития в Архангельске, Пскове, Сыктывкаре и Калининграде; обучено 72 эксперта, из них 32 эксперта по ПОА и 42 эксперта по НОК.

Сотрудники Ассоциации РПКК Северо-Запада приняли участие более чем в 12 мероприятиях, посвященных вопросам проведения ПОА,

независимой оценки квалификаций и развитию национальной системы квалификаций в России.

Планы на 2019 год: открыть центры регионального развития в Мурманске и Петрозаводске; оказать услуги по экспертизе документов на соответствие нормативно-правовым актам не менее 10 организациям с целью открытия Центров оценки квалификации; организовать обучение не менее 100 специалистов с целью их аккредитации в качестве экспертов по проведению независимой оценки квалификации и по проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ; провести профессионально-общественную аккредитацию не менее 10 образовательных программ.





Ассоциация «Развитие квалификаций и компетенций в Поволжском регионе»

г. Тольятти, ул. Комсомольская, 94Б
Тел.: +7 (917) 033-50-56, +7 (917) 128-02-80
e-mail: info@asprofvolga.ru • www.asprofvolga.ru
Руководитель: **Александр Владимирович Шпис**



В 2018 году на территории Среднего Поволжья было открыто 2 новых Центра оценки квалификаций специалистов финансового рынка в Самаре и Тольятти.

За прошедший год более 50 слушателей прошли независимую оценку квалификаций в соответствии с профстандартами финансового рынка. В общей сложности 22 специалиста получили статус экспертов по независимой оценке квалификации и профессионально-общественной аккредитации. Ведущие ВУЗы региона активно включились в работу и провели ряд мероприятий, направленных на информирование профессионального и образовательного сообщества о развитии национальной системы квалификаций, о её принципах и основных процедурах. В 2018 году в Самарской области был сформирован региональный центр Всероссийского конкурса профессионального мастерства специалистов финансового рынка FinSkills. Только за минувший год более 800 специалистов приняли участие в конкурсе.

В планах на 2019 год открытие двух Центров регионального развития в Саратовской и Ульяновской областях. Предварительные договоренности о сотрудничестве и координации усилий по развитию национальной системы квалификаций уже заключены с ключевыми министерствами этих областей.

В Ульяновске Центр регионального развития будет базироваться в Ульяновском государственном университете. В 2019 году мы планируем скоординировать свои усилия в направлениях развития независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Главной задачей на будущий год мы видим установление партнерских отношений и развитие эффективного сотрудничества между всеми участниками национальной системы квалификаций в Самарской, Ульяновской и Саратовской областях. Только так мы сможем реализовать намеченный комплекс мер, проектов и мероприятий, направленных на развитие системы квалификаций.

Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском федеральном округе

г. Нижний Новгород, ул. Нижне-Волжская набережная, 5/2, офис 3
Тел.: +7 (846) 279-01-28, 279-01-29
e-mail: arpkkpf@mail.ru • arpkkpf.ru
Генеральный директор: **Максим Сергеевич Чижидов**



Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций в Приволжском федеральном округе – базовое представительство СПКФР в Приволжском федеральном округе.

Учредителями организации являются Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей и акционерное общество коммерческий банк «Ассоциация»

Открытие представительства СПКФР на базе Ассоциации состоялось 15–16 февраля 2018 года на межрегиональной конференции «Национальная система профессиональных квалификаций в ПФО: становление и развитие» в Нижегородском государственном университете имени Н.И. Лобачевского. В ходе конференции было подписано соглашение с опорным вузом, на базе которого ассоциация проводит обучение экспертов профессионально-общественной аккредитации и независимой оценки квалификаций.

Ассоциацией был обучен ряд экспертов в области независимой оценки квалификаций, которые принимают участие в разработке комплектов оценочных средств и входят в службу внутреннего контроля СПКФР. Также ассоциа-

цией подготовлены эксперты профессионально-общественной аккредитации.

12 июля 2018 года Ассоциация получила статус уполномоченной организации на проведении ПОА.

Ассоциацией был организован круглый стол на тему «Развитие национальной системы профессиональных квалификаций» в Саратове. Генеральный директор ассоциации как представитель СПКФР в Приволжском федеральном округе принимал участие в круглом столе «Развитие независимой оценки квалификаций» в рамках форма «Великие реки», а также в круглом столе «Развитие национальной системы профессиональных квалификаций в Нижегородской области».

2019 год для ассоциации станет годом открытия центров регионального развития, а также открытия на территории представительства обеспечительных экзаменационных центров СПКФР. В рамках пилотного проекта запланирован и уже реализуется переход на профстандарты и независимую оценку квалификаций сотрудников первого в Российской Федерации коммерческого банка.





Фонд развития квалификаций и компетенций на Дальнем Востоке

г. Хабаровск, пер. Бородинский, 1

Телефон: +7 (4212) 62-60-90

Email: info@fonddv.ru, info@ttristika.ru • www.fonddv.ru

Генеральный директор: **Алексей Борисович Попов**



Фонд развития квалификаций и компетенций на Дальнем Востоке – базовое представительство СПКФР в Дальневосточном федеральном округе.

В соответствии с соглашением о сотрудничестве между СПКФР и Фондом развития квалификаций и компетенций на Дальнем Востоке от 14 февраля 2018 года Фонд осуществляет полномочия по развитию системы профессиональных квалификаций финансового рынка на территории Дальнего Востока: Хабаровский край, Амурская область, Еврейская автономная область, Камчатский край, Магаданская область, Приморский край, Сахалинская область и Чукотский автономный округ.

Основные направления деятельности Фонда развития квалификаций и компетенций на Дальнем Востоке: осуществление представительских функций Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка; профессионально-общественная аккредитация

образовательных программ; развитие сети центров оценки квалификаций и экзаменационных центров для специалистов финансового рынка; обучение экспертов по ПОА и НОК.

Фонд РКК на Дальнем Востоке наделен полномочиями по проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области экономики, управления и финансов среднего профессионального образования и высшего образования (уровня бакалавриата, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре), дополнительного профессионального образования в ДВФО.

В соответствии с соглашением от 14 февраля 2018 года Фонд РКК в ДВФО стал уполномоченным представителем СПКФР по реализации полномочий по проверке, отбору и аккредитации организаций для проведения независимой оценки квалификаций в сфере финансового рынка в ДВФО.

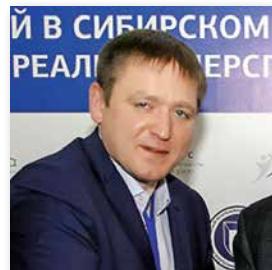
Фонд развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе

г. Иркутск, ул. Советская, 96

Тел.: +7 (3952) 29-06-02, 29-66-65

e-mail: info@нснк38.рф • нснк-сибирь.рф

Генеральный директор: **Станислав Игоревич Тумбаев**



В соответствии с Соглашением о сотрудничестве между СПКФР и Фондом развития квалификаций и компетенций в Сибирском федеральном округе от 15 июня 2017 года Фонд осуществляет полномочия по развитию системы профессиональных квалификаций финансового рынка на территории Сибирского федерального округа.

Основные направления деятельности: осуществление представительских функций СПКФР; профессионально-общественная аккредитация образовательных программ; развитие сети центров оценки квалификаций и экзаменационных центров для специалистов финансового рынка; обучение экспертов по ПОА и НОК.

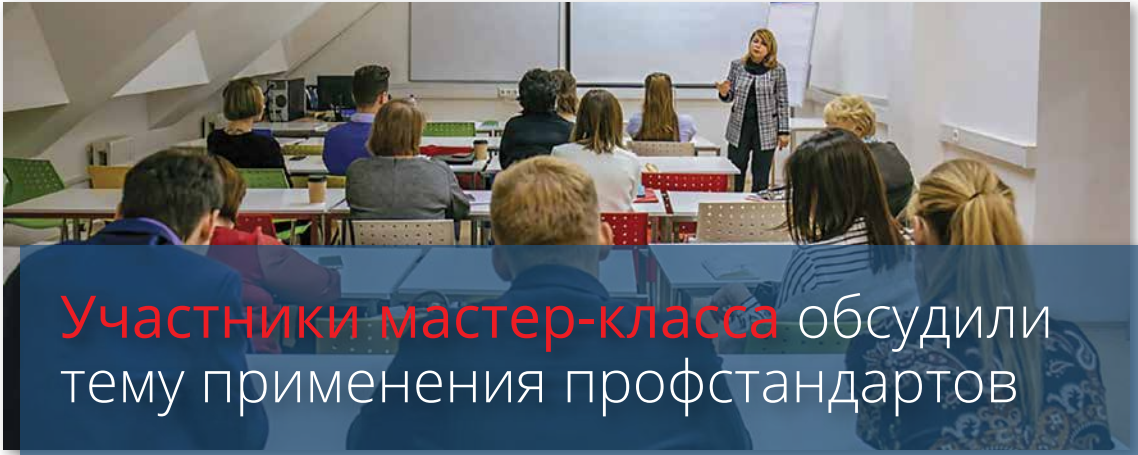
В соответствии с соглашением от 15 июня 2017 года Фонд РКК в СФО стал уполномоченным представителем СПКФР по реализации

полномочий по проверке, отбору и аккредитации организаций для проведения независимой оценки квалификаций в сфере финансового рынка в СФО.

За 2018 год по программе «Экспертиза процесса и результата профессиональной деятельности в целях независимой оценки квалификации специалистов финансового рынка» 7 слушателей прошли обучение и получили статус эксперта НОК; по программе «Эксперт по независимой оценке квалификации специалистов финансового рынка» прошло обучение 14 слушателей, которые также получили статус эксперта НОК.

Были открыты центры регионального развития в Барнауле, Новосибирске, Омске и Красноярске. В 2019 году планируется открытие таких центров в Кемеровской и Томской областях.





Участники мастер-класса обсудили тему применения профстандартов

В Университете Правительства Москвы прошел мастер-класс на тему «Системный подход в применении профессиональных стандартов».

Директор по развитию бизнес-технологий и партнерства Евразийского центра управления человеческими ресурсами **Александра Гусарова** рассказала слушателям о национальной системе профессиональных квалификаций, ее возможностях и преимуществах для работодателей.

У Александры Гусаровой многолетний опыт работы в банковской и производственной сферах, а также в госкорпорациях «Росатом» и «Ростех», которые планируют работу с персоналом на 5–8 лет. Предложенные ею кейсы вызвали большой интерес у магистрантов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».

Она рассказала об изменениях в работе специалистов в области управления персоналом в связи с вступлением в силу профессиональных стандартов. Сегодня они являются практическим инструментом для определения трудовой функции работника, которая прописывается в трудовом договоре и влияет на организацию обучения сотрудников. Спикер рассмотрела профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом и его структуру, а также процедуру оценки на соответствие требованиям квалификации и компетенциям при приеме на работу. На примерах реальных предприятий были продемонстрированы лучшие практики применения профстандартов

при поиске и подборе персонала, адаптации новых работников, кадровых перемещениях, обучении и аттестации персонала.

Александра Гусарова также уделила внимание возможностям использования профстандартов при подготовке кадрового резерва. Подчеркнула, что применение квалификационных уровней в построении карьерной траектории молодых специалистов мотивирует их на непрерывное обучение и профессиональное развитие. При этом работодатель может прогнозировать необходимую квалификацию персонала в перспективе на 3–5 лет. Профстандарты дают удобные в применении инструменты повышения эффективности кадрового ресурса организации.

Вместе с участниками мастер-класса спикер обсудила механизм и этапы внедрения профессиональных стандартов. При этом Александра дополняла свои тезисы примерами из практического опыта работы в госкорпорациях «Росатом» и «Ростех».

«Специалисты в области управления персоналом должны хорошо разбираться в сути профессиональных стандартов, знать законодательную базу, которая постоянно совершенствуется. Переход на цифровые технологии и повышение производительности труда реализуются на основе квалификационного подхода к работе с персоналом», – резюмировала свое выступление Александра Гусарова.



Александр Мурычев:

«Одна из главных задач на 2019 год – создать стимулы для внутренних инвестиций»

Беседовал Владимир Миронов

В каких условиях и с каким настроением российский бизнес встречает 2019 год, порталу Finversia.ru рассказал Александр Мурычев, исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

– Александр Васильевич, как вы можете в целом охарактеризовать, каким был 2018 год для бизнеса? Наверное, непростым, учитывая санкции и другие негативные обстоятельства?

– Я бы не сказал, что он был сложнее, чем 2016 и 2017 годы. К санкциям мы уже привыкли – за последние годы только со стороны США было введено более 60 санкций различного рода. Сначала у бизнеса действительно было некоторое напряжение и беспокойство. Но сейчас к этому отношению более спокойное. Те очередные санкции, которые вводились в 2018 году, в большей мере связаны с персональными мерами, которые ударили по Русалу, по Ренове, в том числе по банкирам.

Конечно, нельзя сказать, что это не отразилось на российском бизнесе совсем. Больше всего неприятны вторичные санкции, которые касаются контрактов, системы оплаты и долларových расчетов. Они, конечно, привели к ряду проблем.

Но эти проблемы решаются. Находятся варианты обхода санкций. И в целом работа российского бизнеса продолжается в относительно нормальном режиме. Будем надеяться, что очередной пакет санкций, который наверняка рано или поздно будет принят, мы тоже благополучно переживем.

Если говорить об итогах уходящего 2018-го, то это год, когда очень большое, определяющее значение имели политические факторы. Одно из ключевых событий – это переизбрание на еще один срок президента России Владимира Владимировича Путина. Это консолидировало большинство избирателей, гражданское общество. Это говорит о том, что общественно-политическая ситуация у нас достаточно стабильная.

Кроме того, у нас достаточно стабильные условия на уровне макроэкономики. Могу назвать некоторые данные 2018 года, чтобы было понимание, что в 2019 год мы входим, имея хорошую подушку экономической безопасности.

У нас достаточно низкая инфляция – менее 4%. Центральный банк России свои обещания выполнил и продолжает выполнять.

У России низкий государственный долг среди двадцати ведущих экономик мира.

В целом работа российского бизнеса продолжается в относительно нормальном режиме.

У нас в последнее время довольно стабильный курс национальной валюты, если не считать небольшой волатильности, которая произошла пару месяцев назад и которая в значительной мере стала следствием спекулятивных атак. Но, несмотря на это, мы видим, что рубль – это достаточно стабильная уже мировая валюта. И она сегодня зависит от колебаний на нефтяном рынке в гораздо меньшей степени, чем раньше. Максимальная девальвация рубля, которую мы видели в 2018 году, была не больше 15%, а в среднем падение его курса за год не превысило 10%. Это достаточно низкий показатель, если сравнить другими развивающимися экономиками. Вы вспомните, например, какой обвал нацвалюты произошел в этом году в Турции.

В нашей стране по-прежнему очень низкий уровень безработицы.

У нас значительные накопленные резервы, которые достигают \$470 млрд.

Наконец, у нас действительно начался процесс дедолларизации. Мы стали меньше средств держать в облигациях Федерального казначейства Соединенных Штатов – начали от них избавляться. Сейчас объемы здесь пришли к историческому минимуму – чуть больше \$10 млрд. Конечно, Центральный банк России продолжает держать деньги в долларах, но сейчас он в большей степени озабочен покупкой золота. Объемы собственных золотовалютных

запасов выросли. Это совершенно правильное поведение ЦБ, это позволяет минимизировать возможные риски, которые возникают при работе с долларами.

Можно еще долго приводить данные по макропоказателям, которые позволяют смотреть в будущее с уверенностью. Не случайно правительство вышло на профицитный бюджет. Другое дело, что я не очень данный подход поддерживаю – с той точки зрения, что, если есть излишек средств, то им можно распорядиться с большей пользой. Но в то же время поведение Министерства финансов России, которое хочет еще больше усилить подушку финансовой безопасности, можно понять. Проблемы, которые за счет нее придется решать, могут возникнуть в наступающем 2019 году.

Нужно совместными усилиями создавать инструменты поддержки, снять многочисленные административные барьеры, сделать деловую среду предсказуемой и комфортной.

– Вы сказали, что деньги из бюджета можно задействовать более эффективно. Речь об инвестициях? Одной из главных проблем эксперты сегодня называют низкий уровень инвестиций предприятий в развитие.

– С инвестициями проблемы действительно большие. У нас на текущий момент темпы роста инвестиций в основной капитал – чуть более 4%. Это больше, чем темпы роста ВВП – в 2,5 раза. Но все равно показатель не впечатляет. Потому что темпы роста инвестиций для нормального развития должны быть в разы больше. С учетом требований президента, изложенных в «майских указах – 2018», мы должны выходить на темпы роста экономики в 3–3,5% – выше среднемировых. Но с учетом того, что темпы инвестиций растут слабо, мы вряд ли в ближайшие годы приблизимся к целевым показателям. Это первая и главная проблема.

Другая серьезная проблема – это внешние вызовы, которые повышают риски для инвесторов. И это говорит о том, что ставку необходимо делать на внутренние ресурсы и возможности. На этот счет идет много разговоров. Но если правительство не создаст условия для вовлечения в оборот внутренних резервов... А у нас пока за все прошедшие годы правительство переписало тонны бумаги, сочиняя все новые и новые документы. Где-то это делалось даже с учетом запросов бизнеса.

Однако в реальной жизни то, что было учтено, где-то потерялось, где-то забылось, где-то изменилось. Поэтому пока деловая среда находится, скажем так, в не очень уверенном положении. Инвестиции внутренние пойдут только при условии, если будет полное доверие бизнеса к правительству, к государству. Если будет предсказуемость экономической политики, если будет защищенность частных инвестиций в долгосрочном режиме.

Инициатива, предполагавшая направление так называемых «сверхприбылей» отдельных компаний на активизацию инвестиций [помощник президента РФ Андрей Белоусов в августе 2018 года предложил изымать в пользу бюджета сверхдоходы химических, горнодобывающих и металлургических компаний - прим. ред.], бизнес в первоначальной версии не особенно вдохновила. Но в ходе дискуссии бизнесом и государством сформирована площадка и механизм вовлечения частных компаний в инвестиционный процесс в целях реализации национальных проектов. Принципиально важно, что речь идет о привлечении частных средств в окупаемые проекты на приемлемых условиях. С бизнесом надо разговаривать на одном языке. И базироваться этот диалог должен на трех постулатах: доверие, предсказуемость и защищенность.

Создана рабочая группа, которую со стороны правительства возглавляет первый зампред Правительства РФ – министр финансов Антон Силуанов, а со стороны бизнеса – президент РСПП Александр Шохин. И в рамках этой рабочей группы обсуждаются, в частности, проекты, которые предлагают ведомства или регионы.

– А как РСПП относится к реформе ВЭБа как ключевого института развития, о которой сейчас много говорится?

– И мы полностью поддерживаем эту реформу. Мы практически в каждом отчете в рамках деятельности РСПП предлагаем проанализировать деятельность всех институтов развития. Потому что их слишком много: десятки на федеральном уровне и сотни – на региональном. Но при этом о многих из них бизнес почти ничего не знает. Знаем ВЭБ, РФПИ, РЭЦ. Знаем Фонд развития промышленности, который, один из немногих, поддерживает предприятия на совершенно прозрачных, понятных условиях. Именно такие институты, которые уже показали свою эффективность, нужно докапитализировать и дальше.

Поэтому, что касается ВЭБа, то мы за то, чтобы он взял на себя функции координатора ряда институтов развития. Чтобы в случае необходимости совместно предлагались актуальные программы, и можно было консолидировать ресурсы для реализации значимых для развития экономики проектов. Я, может быть, пафосно скажу, но обеспечить реализацию президентских майских указов – в плане повышения темпов роста экономики, создания рабочих мест, снижения уровня бедности, увеличения доходов населения – могут только работодатели. Но им надо создавать условия. Я еще раз подчеркну, что ставка при этом должна быть сделана на внутренние возможности. Это значит, что нужно совместными усилиями создавать инструменты поддержки, снять многочисленные административные барьеры, сделать деловую среду предсказуемой и комфортной.

– Можно ли как-то стимулировать российские коммерческие банки, чтобы они из исключительно кредитных организаций хотя бы отчасти превращались в инвестиционные?

– Думаю, что коммерческие банки в целом не предназначены для инвестиционной деятельности. Это не их задачи, у них относительно небольшие и короткие ресурсы. Я считаю, что коммерческие банки не должны участвовать в долгосрочных инвестиционных проектах. Это предтеча дефолтов и прочих неприятностей.

– Тем не менее, коммерческие банки в соответствии с изменениями в законодательстве теперь будут финансировать проекты в жилищном строительстве.

– Да, в строительстве будут. Есть 55 банков, которые на сегодня отобраны правительством и ЦБ в соответствии со специальными требованиями. Они могут открывать эскроу-счета на реализацию строительных проектов. Однако, стройка ведется на кредитные средства и собственные средства строительной компании. И вплоть до окончания реализации проекта «запускать руки» в те спецсчета, на которых хранятся деньги граждан, никто не сможет.

Инвестиции внутренние пойдут только при условии, если будет полное доверие бизнеса к правительству, к государству.

– Александр Васильевич, еще одна актуальная тема – формирование экономического пространства в рамках евразийского сотрудничества. На этом поле в последнее время очень активно проявляет себя такая организация, как Финансово-банковская ассоциация ЕвроАзиатского сотрудничества (ФБА ЕАС), где вы занимаете пост председателя координационного совета. Вы можете рассказать о планах на 2019 год в этой сфере?

– ФБА ЕАС – это хороший проект, который был инициирован 5 лет назад рядом предпринимателей России и Казахстана. И сейчас это уже уважаемая структура на пространстве не только Евразийского экономического Союза (ЕАЭС) и СНГ, но и на всем евроазиатском пространстве. В ассоциацию сегодня входят более 70 членов, представляющих бизнес, банковские и финансовые институты из 27 стран. Создан наблюдательный совет, который возглавляет министр Евразийской экономической комиссии. Создан координационный совет, которым я имею честь руководить – это фактически управляющий орган. В целом вокруг ФБА создан коллектив инициативных людей, специалистов, сформировалась целая сеть самостоятельных, но находящихся под эгидой ФБА, профильных и региональных структур, которые дополняют деятельность центрального офиса. Это и юри-

дический центр Евроазиатского сотрудничества, Евразийский центр управления человеческими ресурсами, Евразийский таможенно-логистический холдинг, Евразийский контакт-центр и др.

ФБА сегодня – это системная представительная организация, которая хоть и носит название финансово-банковской, но затрагивает гораздо больше секторов экономики.

Взять, к примеру, те процессы, которые сейчас происходят на рынке труда. Это огромные миграционные потоки – миллионы людей в безвизовом режиме переезжают из страны в страну. Все пытаются трудоустроиться. Но при этом люди в профессиональном плане должны соответствовать требованиям и нормам той страны, где они хотят работать.

У России, в частности, свое законодательство, в том числе это ФЗ-238 о независимой оценке квалификаций. И ФБА в этой связи стало той единственной площадкой, на базе которой создан центр оценки квалификаций евроазиатского сотрудничества. Через этот ЦОК ФБА создаются удаленные экзаменационные центры, где собственно организованы обучение и сдача профессиональных экзаменов для выпускников образовательных учреждений или действующих специалистов, которые стремятся попасть на российский рынок труда.

К примеру, в Ереване такая площадка создана на базе Славянского университета. Свой ЦОК есть в Кыргызстане. И мы рассчитываем, что такие экзаменационные площадки будут сформированы в других странах – для начала в ЕАЭС. Это будет очень сильным продвижением на пути к созданию общего рынка труда. Это также касается и сближения в сфере образования, где на текущий момент мы тоже имеем много сложностей.

Поэтому ФБА сегодня – это системная представительная организация, которая хоть и носит название финансово-банковской, но затрагивает

гораздо больше секторов экономики. С другой стороны, хотелось бы отметить, что она ни в коем случае не конкурирует с национальными банковскими ассоциациями. Она не занимается развитием законодательства, нормативной базы по регулированию деятельности финансовых институтов, созданием финансовых инструментов, экспертизой, поддержкой конкретных банков и пр. Она занимается поиском и формированием программ по взаимовыгодному сотрудничеству. И под эти программы в разных странах подыскивает партнеров из числа предприятий, финансовых организаций и прочих участников рынка, заинтересованных в реализации тех или иных бизнес-проектов. Также в функции ассоциации входит предоставление финансового инструментария для таких проектов.

– А можно привести пример какого-нибудь подобного проекта?

– Таких примеров уже много. В рамках ФБА ЕАС идет реализация проекта «VOLGA_BUS» по производству электроавтобусов в Волгограде с участием французских и российских компаний. Реализуется Армяно-Китайский проект членов ФБА ЕАС по строительству завода по производству электротоваров в Армении. В Туле члены ФБА ЕАС ведут строительство овощехранилища. Предприниматели из Индии и России вложили активы в проект в Тверской области по выращиванию и переработке льна и др.

Если говорить о финансовых инструментах, то это биржевая поддержка. Сейчас при участии ФБА ЕАС идет реорганизация и консолидация биржевой деятельности в Казахстане. Ведь задача для наших стран, наших бизнесов и наших банков очень простая: нам нужно создать условия для действительно беспрепятственного обеспечения финансирования проектов, движения товаров и финансовых услуг. Но здесь очень много трудностей, потому что национальные регуляторы неохотно делятся полномочиями и признают участников бизнеса, финансового рынка из других юрисдикций – с допусками, лицензиями, сертификатами, платежными инструментами других стран.

Также, когда мы говорим о дедолларизации, то ФБА ЕАС – это одна из структур, которая уже реализует программы расчетов в националь-

ных валютах между странами-участниками в практическом смысле. И уже сегодня в рамках совместных программ большой оборот идет в нацвалютах – сотни предприятий в рамках ФБА на разных площадках, в том числе биржевой, ведут торговлю за российские и белорусские рубли, казахстанские тенге и пр. Для этого подбираются коммерческие банки, которые заинтересованы в сотрудничестве в т.ч. по клиринговым схемам расчета.

Но здесь очень много законодательных пробелов, поэтому предстоит большая работа по налаживанию регуляторики – как на уровне наднациональных органов евразийской комиссии, так и с национальными регуляторами.

– То есть опыт, который потом можно будет тиражировать и масштабировать, постепенно нарабатывается?

– Да, бизнес этот опыт уже имеет. Теперь важно с регуляторами, с правительствами наших стран и наднациональными органами выходить на конкретные предложения, которые бы совершенствовали законодательные основы для того, чтобы был простор для реальных дел. Ведь желающих торговать в наших странах очень много. Но торговля идет очень узко. Если брать кооперационные связи, то объем торговли за 2016 год был у нас всего около 14 млрд рублей. Это ничто. То есть, у нас нет реальной производственной кооперации, по большому счету. Если раньше, когда был Советский Союз, у нас была кооперация, взаимодополнение было на всех уровнях. А сейчас мы все пытаемся конкурировать друг с другом. Вот возьмите стройиндустрию, и в частности цементную промышленность. В свое время все вдруг озаботились строительством цементных заводов. Цемент стали производить в два-три раза больше потребностей. Ну и что получилось? Толкучка. И все в проигрыше. А нужна кооперация, построенная на принципах взаимодополнения. И в этом смысле в ФБА ЕАЭС есть ряд программ, которые ориентированы именно на поиск такого партнерства, с учетом возможностей, которые есть у бизнеса каждой страны.

И конечно же про прямые инвестиции хочу сказать, потому что это тоже один из главных вопросов. Сейчас доля прямых накопленных инвестиций, которые поступают от стран ЕАЭС

в Россию, в совокупности составляют 3% от общего объема инвестиций, которые мы имеем с внешних рынков. А мы вроде бы строим общий рынок. Вот это проблема.



Диана Маштакеева:
«В ближайшие годы российский рынок труда полностью перейдет на профстандарты»

Беседовал Владимир Миронов

О результатах деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) в 2018 году и о планах на предстоящий год рассказывает генеральный директор СПКФР Диана Маштакеева.

– Для начала хочу задать в какой-то мере обывательский вопрос, связанный с тем, что финансы – это межотраслевой сегмент, в котором так или иначе задействовано очень много людей. Во многих семьях есть те, кто работает в бухгалтерии, в аудите, в банке и т.д. Как известно, с 1 июля 2019 года утрачивают правовую силу старые квалификационные аттестаты специалистов финансового рынка. Это что, значит, наступает момент, когда все люди, занятые в финсекторе, будут вынуждены снова сдавать квалификационные экзамены, чтобы подтвердить свою профпригодность?

– Да, в 11 статье ФЗ-238 о независимой оценке квалификации (НОК – *прим. ред.*) очень жестко регламентирован переходный период. С июля 2019 года в России действительно перестанут действовать иные системы аттестации – как добровольные, так и те, что осуществлялись в рамках отраслевых обязательных систем квалификации. Возьмем, к примеру, финансовый рынок. Допуск замещения должностей здесь на сегодня регулируется в рамках аттестации Центрального банка РФ. Между СПКФР и ЦБ подписано соглашение о плавном переходе в институт независимой оценки квалификации.

Как этот институт в конечном итоге будет выглядеть? По этому поводу еще очень много вопросов, которые в настоящее время мы с мегарегулятором продолжаем решать в соответствии с планом мероприятий. Но в целом система будет построена следующим образом. При замещении должности необходимо отвечать требованиям квалификации, которая прописана в профессиональном стандарте. Это значит, что специалистам нужно уже сейчас ориентироваться на то, чтобы иметь необходимый уровень образования и опыт работы – соответствующие параметры также прописаны в профстандарте.

Для перехода к системе независимой оценки квалификации по указу президента России сформирован институт центров оценки квалификации (ЦОК – *прим. ред.*). ЦОК – это коммерческие

структуры, которые будут проводить независимую оценку квалификации по правилам, утвержденным на уровне правительства России. Задача советов по профквалификациям – разработать требования: как к профессиональному стандарту, так к квалификации. Именно на площадках ЦОК будет присваиваться соответствующая квалификация. Конечно, наша рекомендация – заранее побеспокоиться о необходимости сдачи квалификационного экзамена.

– Кто об этом должен заботиться? Сами люди, в первую очередь? Или работодатель?

– Варианты разные. И оба четко прописаны на уровне нормативных документов. Либо соискатель самостоятельно на собственные средства проходит оценку квалификации. Либо работодатель за счет компании помогает провести аттестацию своего персонала. Поэтому соискателю на прохождение квалификационных экзаменов нужно обратиться в кадровый департамент по месту работы и обсудить вопрос о том, каким образом ему предстоит достичь того уровня квалификации, который прописан в соответствующем его должности профессиональном стандарте.

Задача советов по профквалификациям – разработать требования: как к профессиональному стандарту, так к квалификации.

– Это же получается, что огромная масса народа должна будет сдать эти квалификационные экзамены буквально в течение полугода. А после 1 июля что делать тем, кто не успеет это сделать?

– Система выстраивается очень жестко. Проверки будут проводиться на территории работодателя. Именно он несет ответственность за квалификацию специалиста, работающего

на предприятии. Мораторий на соответствующие проверки, который действовал до недавних пор, сейчас по многим направлениям снят; подразделения трудовой инспекции уже повсюду работают в разных регионах. Более того, есть первые прецеденты, когда они выписывают административные штрафы из-за отсутствия подтверждения квалификации у работающих на предприятиях специалистов.

Поэтому наш совет однозначный – если ты действующий специалист, планируешь и дальше работать в своей компании, то планы по достижению твоей квалификации в рамках новых правил нужно проработать с отделом кадров. И другой вариант. Если ты находишься в поисках работы, то здесь ответственность непосредственно лежит на самом специалисте. И, как правило, и это уже сформированная практика, соискатели самостоятельно обеспечивают себе получение квалификации в ЦОК.

– Сколько человек, работающих на финансовом рынке, уже прошли на сегодняшний день через эти экзамены?

– В настоящее время чуть больше тысячи человек прошли оценку квалификации. Много это или мало? Да, в целом для рынка это очень небольшая цифра. Но, скажем так, в промышленном масштабе к аккредитации ЦОКов мы приступили только с мая 2018 года. Но даже летом – в период отпусков, а затем и осенью мы увидели, что люди активно шли сдавать экзамены.

– А как вы думаете, коллапса на рынке не будет, если тысячи специалистов не успеют сдать экзамены?

– Думаю, коллапса не будет. Мы предложили достаточно лояльные условия на время переходного периода. Мы согласовывали с ЦБ РФ, Росфинмониторингом и другими профильными ФОИВами [федеральными органами исполнительной власти – *прим. ред.*], что действующие аттестаты будут действовать еще какое-то время. Но, к сожалению, мы не можем полноценно влиять на ситуацию, потому как проверяющей инстанцией не являемся. Этим органом является трудовая инспекция. Мы будем вести переговоры ближе к июлю 2019 года, если будем чувствовать, что, как вы говорите, рынку будет грозить коллапс. Будем стараться

согласовывать с трудовой инспекцией вопрос по переносу проверок на какой-то период.

Для нас это действительно очень важная задача – безболезненный переход на новую систему. Очевидно, что ситуация сегодня складывается так, что полноценная инфраструктура для института НОК в масштабах всей России еще не готова. У нас на некоторых территориях нет центров оценки квалификаций, у многих работодателей не заложены в достаточном объеме средства на этот процесс. Хотя, надо заметить, что в налоговом кодексе прописаны налоговые льготы. Как работодатель, так и соискатель могут соответствующие расходы отнести на возмещение подоходного налога.

– Речь пока идет только о госкомпаниях?

– Не совсем так. У нас три этапа переходного периода. Первый, как мы уже сказали, начнется 1 июля 2019 года. Перестанут действовать все иные системы аттестации. В январе 2020 года предполагается переход в систему независимой оценки квалификаций для госкомпаний и корпораций с госучастием. Причем для всех, а не только по обязательным аттестациям и по обязательным допускам. Это значит, что даже квалификацию водителей или операторов, скажем, ВГТРК нужно будет привести в соответствие требованиям профессиональных стандартов. Для всех профессий, для которых такие стандарты есть. То есть повсеместно, по всем занимаемым и замещаемым должностям к январю 2020 года нужно будет это сделать.

И третий этап переходного периода пока не ограничен сроками. Сейчас идет его проработка. Он предполагает полную отмену справочников ЕКС [Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих – *прим. ред.*] и ЕТКС [Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих – *прим. ред.*] и замещение их на требования профессиональных стандартов. Сегодня справочники являются альтернативным методом учета в сфере кадровой политики, как только они будут отменены, всем кадровикам во всех компаниях нужно будет ориентироваться исключительно на требования профессиональных стандартов. Первый параграф в ЕКС и ЕТКС, который мы предложили отменить, касается бухгалтерского учета.

– Вы уже сказали, сколько людей сдали экзамены. А какие еще итоговые цифры, результаты деятельности СПКФР сейчас можно назвать?

– Этот год был очень насыщен событиями. Мы перешли из стадии формирования инфраструктуры для системы независимой оценки квалификаций к стадии практической реализации.

Мы работали над инфраструктурой с учетом требований к лицам с ограниченными возможностями. Также мы укрепляли международные связи. В частности, достигли со странами-участниками ЕАЭС определенных результатов в плане сближения квалификационных требований. Кроме того, мы стали первым отраслевым СПК, который в рамках системы НОК подписал масштабное соглашение на международном уровне. Нашими партнерами стали две основные действующие на территории Великобритании системы аттестации, в частности, CIMA [The Chartered Institute of Management Accountants – *прим. ред.*] и ИСФМ [Институт сертифицированных финансовых менеджеров – российское представительство ICB-Global, Institute of Certified Bookkeepers – *прим. ред.*]. Это значит, что не только российская сторона будет учитывать международные квалификационные требования в национальной системе, но и наш национальный квалификационный аттестат будет восприниматься Великобританией как достаточный для допуска при замещении должностей.

– Каких специальностей это касается?

– По направлениям бухгалтерского учета, внутреннего контроля и внутреннего аудита. Это первый блок, над которым мы активно работали в уходящем году.

Но вернемся к итогам. Мы в этом году утвердили входную квалификацию. На предыдущей нашей встрече мы говорили, что одна из главных задач на 2018 год – это формирование входной квалификации, которая не предполагает жестких требований к опыту работы, к уровню подготовки для выпускников, для школьников, для лиц, имеющих другую профессию. Это простой механизм входа в профессию. Кстати, в той же Великобритании специалисты на сегодняшний день имеют уровень подготовки нашего 9-го

класса. Все остальное достигается путем наработки трудовой квалификации в процессе жизни.

Еще одну большую задачу мы реализовали совместно с ВЦИОМ и Национальным агентством развития квалификаций (НАРК). Мы разработали методику мониторинга рынка труда. Нам удалось автоматизировать все процессы, и в настоящее время мы проводим сбор информации с кадровых департаментов, с организаций, которые занимаются трудоустройством, по перечню квалификаций востребованных на рынке. Это тоже очень значимый блок в нашей деятельности. Анализ полученных данных дает понять, какие квалификации действительно нужны рынку, какие необходимо упразднить, а какие – требуют усиления. Мы предполагаем, что результаты мониторинга для нас станут основным показателем при распределении контрольных цифр при приеме на бюджетные места в учебных заведениях в разных регионах.

Для нас это действительно очень важная задача – безболезненный переход на новую систему.

Еще одна важная задача, которая была успешно решена, – совершенствование методики по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ПОАОП). Мы договорились с Рособрнадзором о подписании соглашения в части учета критериев при проведении государственной аккредитации и ПОАОП. Это позволит учитывать результаты государственной аккредитации в своих процедурах, и наоборот, государственная аккредитация будет учитывать наши результаты. Кроме того, мы договорились с 2019 года проводить государственную аккредитацию совместными усилиями. Это большой шаг в развитии института независимой оценки квалификаций в принципе. Это исключает дублирование функций.

По ПОАОП у нас есть еще один позитивный результат. Мы заключили соглашение с Агентством по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК), которое представляет международные стандарты на территории Рос-

сийской Федерации, отвечающие требованиям Болонского процесса (процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования). В частности, мы сопрягаем методики международных аккредитационных агентств по стандартам. Это значит, что сфера образования, используя нашу аккредитацию, будет получать, в том числе, аккредитацию международную, которая прямо пропорционально влияет на мировые рейтинги ПОА.

Все ЦОК работают на коммерческой основе. Это предусмотрено законом и соответствует принципу независимости, который обеспечивается платностью процедур.

Наконец, мы расширили перечень экспертов по всей территории России. На сегодня их количество уже практически является достаточным для запуска независимой оценки квалификаций в промышленных масштабах.

Мы также завершили работу по формированию служб внутреннего контроля СПКФР. На каждой территории России теперь есть свое соответствующее подразделение, которое обеспечивает мониторинг и контроль за деятельностью центров оценки квалификаций. С ФО-ИВами мы проговорили вопрос о выделении специалистов, которые будут входить в эти службы внутреннего контроля.

Они, в частности, будут заниматься вопросами допуска ЦОК, где есть обязательная система допуска, вопросами проведения процедуры аттестации.

– Вы сказали, что инфраструктура для НОК еще не полностью готова, что она находится на стадии формирования. Возможно ли на этапе роста появление недобросовестных «коммерциализированных» ЦОКов-однодневок, которые будут завлекать к себе людей?

– Вы имеете в виду продажу квалификационных аттестатов? Давайте говорить откровенно. Чтобы минимизировать такую возможность, мы и двигаемся очень осторожно. Конечно, Россия большая, и из Москвы мониторинг и контроль за деятельностью ЦОК вести крайне тяжело.

Что касается коммерциализации, то все ЦОК работают на коммерческой основе. Это предусмотрено законом и соответствует принципу независимости, который обеспечивается платностью процедур. Соответствующий инструмент был изначально прописан в 238-ФЗ. Но при этом мы понимаем, что без мониторинга и контроля нельзя обеспечить должный уровень добросовестности, гарантировать качество такого инструмента – как специалистам, так и работодателям.

В законе жестко прописаны требования по проведению профессионального экзамена. Они также прописаны на уровне постановления российского правительства. Все процессы и процедуры регламентированы. С нашей стороны система мониторинга также очень детально проработана. Я уже сказала, что будут созданы постоянно действующие территориальные службы контроля. Кроме того, процедура предполагает ведение видеосъемки экзаменационного процесса НОК. Также будет работать апелляционная комиссия, где каждый соискатель и работодатель имеет право обжаловать процедуру. Чего, кстати, не было в системе обязательной аттестации мегарегулятора.

– Два небольших прикладных вопроса. Во-первых, как не попасться на удочку тех ЦОК, где все же не удастся обеспечить необходимый уровень добросовестности, как определить, скажем так, правильный ЦОК? И сколько стоит оценка квалификации для соискателя?

– Все ЦОК являются структурами, которые прошли процедуру отбора. Есть соответствующие реестры Минтруда России. Вся информация публична, она есть как на сайте министерства, так и на сайте СПК, а также на синхронизированных с ними ресурсах самих ЦОК. Какие есть уполномоченные центры оценки квалификаций, кто является экспертами, аккредитованными при этих центрах (у экспертов тоже есть свой

уровень квалификаций и соответствующий статус, который закреплен на уровне национального реестра)? Все ответы на эти вопросы есть на открытых официальных информресурсах, что является важным условием закона.

Что касается стоимости, то есть методика ее расчета. Ее базис предложило Национальное агентство развития квалификаций. На сегодня минимальная стоимость профессионального экзамена составляет 7,5 тыс. рублей. Средняя по рынку – 10 тыс. рублей.

Существует единая тарифная политика, которая утверждается на уровне СПК и профильных комиссий. Они в свою очередь в каждом конкретном случае по утвержденным методикам определяют стоимость проведения профессиональных экзаменов – с учетом уровня и сложности квалификации. В целом методика расчета цен ориентирована на оплату экспертов, принимающих участие в процедуре оценки. Поэтому, чем выше уровень квалификации, тем больше средств нужно на гонорар экзаменаторам, и тем дороже процедура сдачи профэкзамена.

При этом замечу, что сейчас мы работаем над тем, чтобы стоимость экзаменов снижалась. В частности, 15 ноября было принято решение о системных скидках для лиц с ограниченными возможностями, а также для студентов и для лиц предпенсионного возраста. Скидка составляет до 30%. Кроме того, в России принято постановление о регулировании тарифов, и мы сейчас работаем над вопросом внедрения регионального коэффициента, который позволит регулировать стоимость профессионального экзамена в зависимости от места его прохождения.

– Каковы планы СПКФР на 2019 год, какие вопросы на повестке?

– Вопросы все те же. Это актуализация уже принятых квалификаций, пополнение фонда оценочных средств и самый важный вопрос – это обеспечение инфраструктуры и безопасности самой процедуры профессионального экзамена. Мы ведем большую работу по формированию автоматизированной системы (АС) СПКФР, которая предполагает работу в «цифре» со всеми целевыми аудиториями, начиная с соискателей и заканчивая сферой образования. Первыми ее участниками будут непосредствен-

но ЦОК и службы СПКФР. В данной системе будут храниться все результаты профессиональных экзаменов, вся информация по актуализации комплектов оценочных средств, по апелляциям и пр. Ну и, по-прежнему, будет вестись работа над совершенствованием процедур, связанных с переходным периодом. Мы в системном режиме встречаемся с представителями рынка аттестаторов, договариваемся о плавном переходе действующей системы аттестация в институт независимой оценки квалификаций. Здесь всем найдется место – у нас нет задачи создать некий совершенно новый инструмент. Да, мы стремимся все максимально автоматизировать, но при этом главным условием является сохранение всей ценности предмета.

В законе жестко прописаны требования по проведению профессионального экзамена.

При этом во многих случаях требуется усиление процедуры, поскольку действующая аттестация не предполагают практической части. А одной из главных задач реформы с переходом на НОК как является комплексность, которая заключается не только в подтверждении теоретических знаний специалиста, но и его практических умений. Автоматизация процесса предполагает, в том числе, интеграцию в процедуру экзамена программных продуктов, используемых отраслями. Например, это может выглядеть следующим образом: бухгалтер, который хочет подтвердить квалификацию по расчетам зарплаты, должен будет прямо на экзамене показать умение работы с программой 1С.



Федор Прокопов:

«Для общения на рынке
труда пришлось создавать
НОВЫЙ ЯЗЫК»

Беседовал Владимир Миронов

Реформа, связанная с развитием национальной системы квалификаций, повышением качества профессионального образования идет в нашей стране полным ходом. О том, каких результатов удалось добиться, с какими проблемами при этом пришлось столкнуться, рассказал Федор Прокопов, заместитель председателя Национального совета при президенте России по профессиональным квалификациям, руководитель рабочей группы по профессиональным стандартам и координации, вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

– Федор Тимофеевич, на какой стадии сейчас находится процесс формирования национальной системы квалификаций (НСК)?

– Нужно понимать, что активная фаза формирования этой системы началась в 2014 году, когда по президентскому указу был сформирован Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК). Прошло всего 4 года. Это очень небольшой срок для тех масштабных системных изменений в сфере образования и на рынке труда, на которые весь этот проект был нацелен изначально.

То есть мы говорим о том, что нам нужно построить некий информационный мост между рынком труда, работодателем и системой образования. И при этом создать новый язык, если хотите, некий «эсперанто», чтобы все участники процесса могли на нем общаться и понимать друг друга. К сожалению, в прежние годы между образованием и работодателями возникла информационная асимметрия – учебные заведения выпускали специалистов, профиль которых оказывался невостребованным на рынке труда, или людей приходилось доучивать и переучивать на рабочем месте. Поэтому ключевая идея состояла в том, что необходима система четких и понятных сигналов – какие профессионалы нужны рынку, какого уровня подготовки, с какими компетенциями, в каком количестве и пр. Собственно, первый инструмент в этой новой системе – это профессиональный стандарт. Можно сказать, что он служит опорой для того самого информационного моста, о котором мы говорим. Хотя, есть и другие инструменты. Это и экспертиза федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), и экспертиза примерных образовательных программ (ПОП)

и институт профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, и т.д. Вместе с Минобрнауки РФ, которое сейчас разделилось на два министерства, мы работали над созданием и обновлением Федеральных учебно-методических объединений (ФУМО) в высшем и среднем профессиональном образовании, прилагали большие усилия, чтобы привлечь в эти структуры представители работодателей. В свою очередь специалисты из сферы образования в обязательном порядке включались в создаваемые отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК).

В итоге, на сегодняшний момент мы прошли очень важные этапы формирования НСК. Первое – у нас есть площадки для диалога, где работодатели и представители образовательных учреждений имеют возможность как минимум услышать друг друга. И второе – создан набор инструментов, позволяющих составить некий алфавит для общения на этой переговорной площадке на практическом языке.

– Можно сказать, что основными рабочими органами в данной системе являются СПК?

– Мы прекрасно понимали – для того, чтобы национальная система квалификаций состоялась, необходимо создать полноценную организационную инфраструктуру, которая будет иметь некие точки активности. Поскольку без боеспособных единиц никакой – даже гениально написанный – закон не заработает. Мы изучили зарубежный опыт, учли гигантскую территорию нашей страны и решили сделать ставку на создание «отраслевых» СПК, которые станут площадками для сбора, объединения усилий и координации работы представителей всех заинтересованных сторон. Сейчас в нашей

стране созданы и работают 34 совета по профессиональным квалификациям.

Признаться честно, формирование СПК проходило непросто, поскольку во многих отраслях профессиональное сообщество было очень разрозненным и даже делилось на конфликтующие между собой группы. Взять, к примеру, СПК финансового рынка, который сегодня является одним из флагманов реформы НСК. Это очень сложноорганизованная структура, в которой собраны представители очень разных профессиональных ниш, имеющих во многих случаях совершенно разные интересы. Я понимаю, как сложно было коллегам вступить в конструктивный диалог, начать практическую работу. Все это просто так за одну ночь не делается.

Но СПК – это только часть системы. Как я уже сказал, в 2014 году было учрежден НСПК. Однако, как и все национальные советы при президенте России, он в первую очередь – консультационный орган. Главной же исполнительной структурой стало Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), которое призвано выступать в качестве экспертной, методической и сервисной организации по отношению к обновляемой системе квалификаций и, одновременно, является исполнительным органом Национального совета. Становление такой организации, как НАРК, тоже проходило не просто.

– Насколько система готова с точки зрения состояния нормативно-законодательной базы?

– На сегодняшний день все основные правовые ниши закрыты. У нас есть соответствующие поправки в Трудовой кодекс, где мы локализовали понятие профессиональных стандартов, квалификации работников. Также внесены необходимые изменения в закон об образовании, в соответствии с которыми при создании ФГОС учитываются требования профстандартов. Принят закон о независимой оценке квалификаций. Выпущено большое количество приказов и методических документов на уровне Минтруда.

Но, конечно, поскольку система новая, без проблем не обошлось. Одна из сложностей заключалась в том, что не было единого понимания, как те положения реформы, которые задуманы в теории, претворять в жизнь. То есть нам

пришлось фактически идти путем прецедентной практики, которую мы накопили за короткий период времени. Сам по себе такой подход уже закладывал вероятность некоторых ошибок при написании правовых актов, в частности тех, которые разрабатывались в 2014–2015 годах. С сегодняшних позиций мы уже можем оценить их несовершенство. Но сейчас, когда система в определенной степени налажена, работает обратная связь, есть больше практических работ, мы уже имеем возможность видеть, что и где является тормозом, и исправлять ошибки, корректировать нормативную базу.

Вторая серьезная сложность состоит в том, что НСК внедряется не на пустом месте. Она должна вытеснить собой старые, складывавшиеся десятилетиями, традиции и укоренившиеся практики, в том числе в нормативно-правовом поле. Возьмем, к примеру, наличие ЕКС [Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих – *прим. ред.*] и ЕТКС [Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих – *прим. ред.*], которые на сегодняшний день почти потеряли свою нормативную силу, но в корне остаются очень живучими – к ним привыкли, и ими продолжают пользоваться. Но, как бы то ни было, со временем профессиональные стандарты должны полностью заменить те квалификационные характеристики, которые содержатся в ЕКС и ЕТКС. Новый механизм до конца пока не отработан, но прежний однозначно устарел – примерно 30% разделов ЕТКС (а это большие группы профессий – десятки или даже сотни) последний раз претерпевали изменения в середине 90-х годов прошлого века. Один показательный пример, который я часто привожу – профессия бармен. Одна из ключевых функций, описанных для него в старых квалификационных справочниках – «управление моно- и стереофоническими приборами, воспроизводящими звук». Все понятно, да? Между тем ЕКС и ЕТКС долгие годы лежали в основе профессионального образования.

– Как вы сказали, профстандарты служат одним из основных элементов НСК и с их помощью решается задача современного описания профессий. А как обстоят дела с их готовностью?

– На сегодня разработано больше 1200 профессиональных стандартов. Можно сказать, что большая часть профессионального рынка труда уже описана. Уже сотни ФГОС прошли нашу экспертизу на соответствие профстандартам. То есть процесс гармонизации идет полным ходом.

– Как проходит внедрение системы независимой оценки квалификаций?

– НОК – это инструмент абсолютно новый. Пока он работает не идеально.

– Что вы имеете в виду?

– У нас со времен Советского Союза работала система разрядов для рабочих и категорий для служащих и специалистов. Но в СССР это была вертикальная система с едиными стандартами – скажем, слесарь или токарь 4 разряда при переходе с одного предприятия на другое мог просто показать свою книжечку, и его разряд признавал новый работодатель. Однако в рыночных условиях эта система разрушилась. Например, появились малые предприятия, где, допустим, бухгалтер решал задачи, которые во многом очень сильно отличались от того, чем занимались его коллеги в крупных холдингах. Поэтому у каждого работодателя формировались разные требования к квалификации сотрудников. Причем увидеть, насколько претендент на рабочее место соответствует этим требованиям, далеко не всегда легко. Тем более сейчас, когда на рынке появляется масса новых профессий, связанных с ИТ, высокими технологиями и пр., в чем даже суперэффективные менеджеры могут не разбираться.

В идеале задачей НОК является как раз подтверждение того, что работник обладает всеми теми компетенциями, которые необходимы для той или иной профессии или должности. И свидетельство, полученное в центре оценки квалификаций (ЦОК), должно служить для работодателя достоверным подтверждением такого соответствия. Но пока такого результата в целом добиться не удалось. Прошло еще мало времени. НОК еще не успела массово завоевать авторитет среди работодателей и работников. А надо сказать, что именно соискатели вакансий должны быть в первую очередь заинтересованы в получении свидетельства в рамках этой системы, поскольку оно в перспективе станет серьезным аргументом при конкуренции

за рабочее место. Но для этого нужно, чтобы работодатели и работники оценили для себя ценность НОК и начали доверять документам независимой оценки.

На сегодняшний момент мы прошли очень важные этапы формирования НСК.

– Вы упомянули институт профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ПОА). Насколько он позволяет приблизить образование к реальным требованиям рынка труда?

– Сразу скажу, что этому механизму еще предстоит приобрести массовый характер. Тем не менее, его смысл очень правильный. В чем он заключается? Работодатели, написав профессиональные стандарты, дали первый сигнал – «мы ожидаем, что система образования учтет такие-то и такие-то наши запросы». Но возникает вопрос, как проверить, насколько адекватно этот сигнал принят системой образования, как учебное заведение учитывает соответствующие требования? Отсюда и возник механизм профессионально-общественной аккредитации.

Второе направление, где полезен механизм профессионально-общественной аккредитации – это НОК. К кандидату на прохождение профессионального экзамена выдвигаются достаточно серьезные требования. Он может посмотреть примеры оценочных средств и увидеть пробелы в своих знаниях. Естественно, возникает вопрос – как их заполнить?

Можно в режиме самообразования, удаленного обучения, а можно – через короткие программы дополнительного образования (ДПО). Но есть ли уверенность в том, что именно выбранная, скажем, по объявлению ДПО позволит приобрести недостающие знания и навыки? Обратите внимание, что речь уже идет о взрослых людях, в большинстве своем много лет назад завершивших профессиональное образование. Так вот, ПОА помогает выбрать качественную программу, которая позволит заполнить пробелы, успешно пройти профэкзамены, получить свидетельство о квалификации и стать конкурентоспособным на современном рынке труда.



PR

Финансовый ликбез
для всей семьи

Дарья Балабошина

Финансовый ликбез
для всей семьи

Фестиваль

Осенью 2018 года в Москве прошёл четвёртый по счёту Семейный финансовый фестиваль. Праздник для детей и взрослых, посвящённый теме денег, проводят раз в полгода Министерство финансов России и агентство R.I.M. PN в рамках национальной программы «Дружи с финансами».

На этот раз фестиваль состоялся в стенах РЭУ имени Плеханова. Попадая на его территорию, все участники в возрасте до 18 лет получали в «Банке» стартовый капитал – двадцать «фестиков».

Потратить нельзя преумножить

Дальше всё происходило как в жизни: можно было сразу всё потратить (обменять на различные товары в «Магазине») или же заняться преумножением капитала. Например, вложиться в саморазвитие. За три «фестика» дети могли посетить любой из мастер-классов: изготовление блокнотов для записей доходов и расходов; создание народных кукол, приносящих, по поверьям, удачу, достаток и благополучие; изготовление кошельков из фетра; оригами (здесь создавали собаку – символ программы «Дружи с финансами»); раскрашивание копилочек; создание деревянных подставок под чашки. Плоды собственного труда можно было продать на «Ярмарке» за игровую валюту.

Для тех, кого не увлекает прикладное творчество, организаторы предусмотрели другие развлечения: викторины, подвижные игры, беседы о финансах на английском языке, квесты.

В награду за свои достижения дети получали полезные и приятные подарки – сладости, настольные игры, книги. Всё так или иначе было связано с темой денег. Например, одним из подарков участникам фестиваля стала книга **Людмилы Емелиной** и **Анны Тищенко** «Тайна заброшенного города» из серии «Волшебные приключения в мире финансов». Новое издание книги вышло этой осенью в рамках проекта НСФР при поддержке Ассоциации форекс-дилеров.

Желающие могли получить бесплатную индивидуальную финансовую консультацию в «Офисе», побывать в «Музее денег» и «Музее нумизматики» (с элементами VR). Самые маленькие гости фестиваля играли в «Детском саду» под присмотром педагогов.

На главной сцене (по-фестивальному – на «Городской площади») шли выступления артистов, розыгрыши призов, научные шоу. Здесь же были подведены итоги Всероссийской недели сбережений.

Зона знаний

В «Университете» целый день можно было набираться мудрости у финансовых экспертов.

Журналист, блогер **Ксения Падерина** озглавила своё выступление: «5 главных ошибок женщин при управлении личными финансами». Речь шла о:

- самообмане («Я не покупаю ничего лишнего»);
- невысоком мнении о собственном доходе («С моей зарплатой невозможно откладывать»);
- экстремальной экономии (никаких «хотелок» и нерегулярных расходов);
- отсутствии «подушки безопасности» на случай форс-мажоров;
- нехватке мотивации («Для чего копить?»).

Руководитель исследовательских проектов НАФИ **Юрий Войнилов** назвал четыре самых сложных темы для обсуждения с детьми: смерть, политика, деньги и религия. Он посоветовал привлекать подрастающее поколение к учёту доходов и расходов, планированию семейного бюджета как можно раньше.

Дмитрий Янин, председатель правления Международной конфедерации обществ потребителей, учил говорить «нет» навязанным финансовым продуктам. Он рекомендует ничего не подписывать сразу, а брать документы и договоры домой для пристрастного изучения.

Заместитель директора Национального центра финансовой грамотности, эксперт по личному финансовому планированию **Сергей Макаров** предложил «сезонный» взгляд на финансы. Скажем, в сентябре самое время задуматься о будущем образовании детей, в октябре – о пенсии («золотой осени» нашей

жизни), а в ноябре – купить новогодние подарки. «В каком месяце можно совсем не думать про финансы?» – спросили из зала. «В августе. В августе надо отдыхать», – ответил эксперт. А бронировать августовский отпуск нужно когда? Правильно, в феврале.

Татьяна Шинкаренко, эксперт-аналитик научно-исследовательских проектов кафедры стилистики и экономики МГУ им. М.В. Ломоносова, рассказала о тонкостях получения налоговых вычетов за лечение, обучение и покупку имущества.

Обозреватель Banki.ru **Анна Дубровская** сделала обзор старых и новых уловок финансовых мошенников.

Телеведущая, блогер **Тутта Ларсен** и стратегический координатор проекта Минфина России «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации» **Анна Зеленцова** побеседовали о том, как формировать правильное отношение детей к деньгам.

Журналист, автор блога «Адские бабки» **Александра Баязитова** провела ликбез по разновидностям банковских карт и платёжных систем, а затем дала советы, как вести себя при общении с банком. «Когда у вас всё хорошо, банк вам рад, девушки вам улыбаются. А когда банк знает, что вы хотите подать на него в суд, вы не сможете получить даже элементарную выписку», – констатировала журналист. В качестве лайфхака она посоветовала установить приложение своего банка на смартфон и на-

строить получение push-сообщений. В отличие от смс-сообщений о снятиях и пополнениях, они абсолютно бесплатны.

Главный редактор портала Finversia.ru, эксперт комитета Госдумы по финансовому рынку, член Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка **Ян Арт** призвал не хотеть лишнего: «Не хотеть три раза в год отдыхать, не хотеть последний айфон, не хотеть автомобиль, который больше, чем просто средство передвижения... если все эти вещи заставляют вас брать кредиты». В качестве альтернативы нерациональным покупкам он предложил приобретать недвижимость и золотые слитки. «Финансовое планирование хоть немного должно учитывать мысль о наследстве, о детях. Без этой мысли финансовое планирование – это дурное планирование», – сказал Ян Арт.



Подготовка управленческих кадров в контексте инновационного развития экономики Московской области: **вызовы и перспективы**

21 ноября 2018 года в Московском государственном областном университете (МГОУ) состоялся научно-образовательный форум «Подготовка управленческих кадров в контексте инновационного развития экономики Московской области: вызовы и перспективы», посвященный 25-летию экономического факультета МГОУ.

2018 год знаменуется проведением на факультете целого ряда юбилейных мероприятий — круглых столов, научно-практических конференций, опубликованием цикла статей в газете «Народный учитель» и студенческом журнале «Будь с нами», мероприятий по линии студенческого совета, таких как флешмобы, арт-кафе, дискуссионные площадки.

Сегодня экономический факультет МГОУ — это 9 динамично развивающихся кафедр, более 800 студентов, около 100 преподавателей, осуществляющих подготовку управленческих кадров для экономической системы Московской области.

Профессорско-преподавательский состав факультета состоит из высококвалифицированных ученых-экономистов и специалистов-практиков, являющихся независимыми экспертами — членами аттестационных комиссий при органах государственной власти Российской Федерации и Московской области.

В работе форума приняли участие ведущие российские ученые — лидеры научных тематических направлений, представители правительства Московской области и Московской областной Думы: **Светлана Малыгина**, советник первого заместителя председателя правительства Московской области — министра образования; **Диана Маштакеева**, член Правления

РСПП, генеральный директор Ассоциации участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям»; **Екатерина Филиппенкова**, вице-президент Вольного экономического общества Московской области; **Максим Фатин**, заместитель председателя Комитета по конкурентной политике Московской области; **Ирина Старосельская**, главный специалист Московской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Научная программа представлена пленарными докладами, выставкой научных трудов и награждением преподавателей факультета.

Факультет работает над новой цифровой экосредой студента, обеспечивающей мобильность обучения и предоставляющей новый формат коммуникации студентов с преподавателями и потенциальными работодателями.

Экономический факультет по праву гордится своими выпускниками, среди которых специалисты аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, министерства спорта Российской Федерации, аппарата губернатора и правительства Московской области, ведущие специалисты муниципальных образования, предприниматели, педагоги и руководители школ Московской области.



Подведены итоги Всероссийского конкурса эссе «День рубля» в 2018 году

Андрей Лазарев

23 ноября 2018 года в Министерстве финансов Российской Федерации прошел круглый стол «Рубль в едином платежном пространстве», на котором состоялось награждение победителей, определённых всеми региональными жюри.

К участию в работе круглого стола были приглашены 40 школьников. Участники конкурса эссе, среди которых победители, занявшие 1–3 места в региональных этапах.

Для ребят из регионов в преддверии круглого стола в Москве были организованы экскурсии в Музей Московской биржи, Музей финансов Финансового университета, Российскую Государственную библиотеку и Алмазный Фонд России.

Открывая мероприятие, председатель СПКФР, исполнительный вице-президент РСПП **Александр Мурычев** отметил, что молодёжи необходимо больше знать о роли российского рубля в прошлом, настоящем и будущем мировой экономики, понимать взаимосвязь многих экономических и политических процессов, оказывающих влияние на состояние национальной валюты, уметь принимать взвешенные решения в рамках осуществления личных инвестиций.

Продолжив тему приветствия, президент Финансового университета при Правительстве Российской Федерации **Алла Грязнова** отметила, что темы эссе, выбранные в соответствии с реалиями потребности рынка труда, написаны на достаточно высоком уровне и многие работы заинтересовали ее как профессионала.

Так же с поздравлениями к победителям обратилась заместитель председателя Совета, генеральный директор СПКФР, член Правления РСПП **Диана Маштакеева** поблагодарила участников за проявленное творчество в столь непростом направлении для школьников отметив высокий уровень большинства работ. Она так же напомнила, что конкурс проводится 5 раз и ориентируется на распространение и повышение финансовых знаний, популяризацию среди молодежи и других категорий населения национальной валюты России, укрепление национальной денежной системы России, воспитание патриотизма. Проект реализуется в раз-

личных форматах: конкурс эссе для студентов и школьников, тематические лекции по истории национальной валюты, экскурсии по музейным фондам, содержащим экспозиции на темы денег и истории финансовой системы.

Алла Грязнова отметила, что темы эссе, выбранные в соответствии с реалиями потребности рынка труда, написаны на достаточно высоком уровне и многие работы заинтересовали ее как профессионала.

В этом году темами конкурса эссе стали:

- Личные инвестиции;
- Электронные деньги и криптовалюта;
- Деньги будущего;
- Деньги сквозь историю;
- Карманные деньги;
- Деньги как инструмент благотворительности.

В 2018 году в конкурсе эссе приняло участие 760 школьников из 15 регионов России.

В семи регионах были сформированы региональные жюри, которые на своих территориях обеспечивали полный комплекс мероприятий праздника: конкурс эссе, лекции и тематические экскурсии в музеи.

Региональные жюри были сформированы в следующих субъектах России:

- Республика Коми,
- Кемеровская область,
- Курская область,
- Республика Чувашия,
- Новгородская область,
- Воронежская область,
- Москва.

Эссе участников из регионов, в которых не было региональных жюри, рассматривались московским жюри. К сожалению, 74 работы не прошли тест на платформе «Антиплагиат» и не были допущены к участию.

В круглом столе участвовал заместитель министра финансов России **Алексей Моисеев**. Он отметил ряд важных аспектов в современном социально-экономическом развитии.

«Уникальная вещь произошла: под воздействием негативных внешних обстоятельств мы видим, что все, что нас не убивает, делает нас сильнее. Никогда наша валюта не была столь структурно сильной, как она сейчас», – считает он.

«Во-первых, вы видите, что благодаря целому ряду решений, таких как бюджетное правило и других, рубль не то чтобы совсем отвязался от нефти, конечно, нет, но мы видим, что краткосрочная волатильность на рынке нефти уже на рубль не влияет», – продолжил заместитель министра финансов.

«Это говорит о том, что валюта стала зрелой, что финансовый рынок в торговле рублем и производными инструментами стал достаточно глубоко эшелонированным, и в этом смысле мы можем говорить о том, что наша валюта приблизилась по качеству к валюте средней степени твердости», – добавил Моисеев.

Он добавил, что в последнее время крупнейшие российские компании и банка заинтересовались рублём. «Процесс так называемой дедолларизации сейчас приобрёл беспрецедентный моментум», – отметил замминистра.

Он также выразил уверенность в том, что через год рубль будет «столь же стабильным, но при этом значительно более активно используемым во всех наших международных расчетах».

В своем приветственном слове начальник управления по работе с государственной властью и общественными организациями Банка ВТБ **Арсений Тынчеров** заметил, что в ближайшее будущее такие талантливые дети пополняют ряды банкиров, финансистов и экономистов.

Управляющий партнер инновационной детской бизнес-школы «FinSkills» **Елена Петровская**, рассказала о процедуре оценивания работ и вручила сертификаты на бесплатный онлайн-курс обучения в бизнес-школе «FinSkills».

Андрей Забоенко, заведующий сектором развития национальных платежных инструментов Департамента национальной платежной системы Банка России, рассказал об этапах создания НСПК.

«Деньги Банка России в условия цифровой экономики» – тема выступления **Ирины Шакер**, доцента департамента финансовых рынков и банков Финансового университета.

О платежной карте «Мир» рассказала **Дарья Скатова**, руководитель проектного офиса АО «НСПК».

Безопасность современных финансовых технологий стала темой выступления **Андрея Лисицына**, руководителя рабочей группы некоммерческого партнерства «Национальный платежный совет».

О будущем наличного рубля в век цифровой экономики докладывала **Светлана Криворучко**, профессор департамента финансовых рынков и банков Финансового университета;

Марат Кадыров, генеральный директор ООО «Стратегическое решение+», основатель финтехсервиса «Фиксатор рисков» выступил с докладом «Финтех решение для валютных рынков СНГ: история одного стартапа».



Победители Всероссийского этапа конкурса эссе в рамках праздника «День рубля» в 2018 году:

I место **Колесникова Айнура Галиевна** МОУ «СОШ п. Трудовик» Питерского района Саратовской области», тема «Доброта в цене»;

II место **Пудовкина Юлия Александровна** МБОУ Калманская «СОШ им. Г.А. Ударцева», Алтайский край, тема «Карманные деньги»;

III место **Трофимов Глеб Владимирович** ГБПОУ СО Свердловский колледж искусств и культуры, Свердловская область, тема «Электронные деньги – это так удобно!»

Итоги работы Московского жюри:

I место **Отелли Жан-Мишель** – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 1234», тема «Деньги как инструмент благотворительности»;

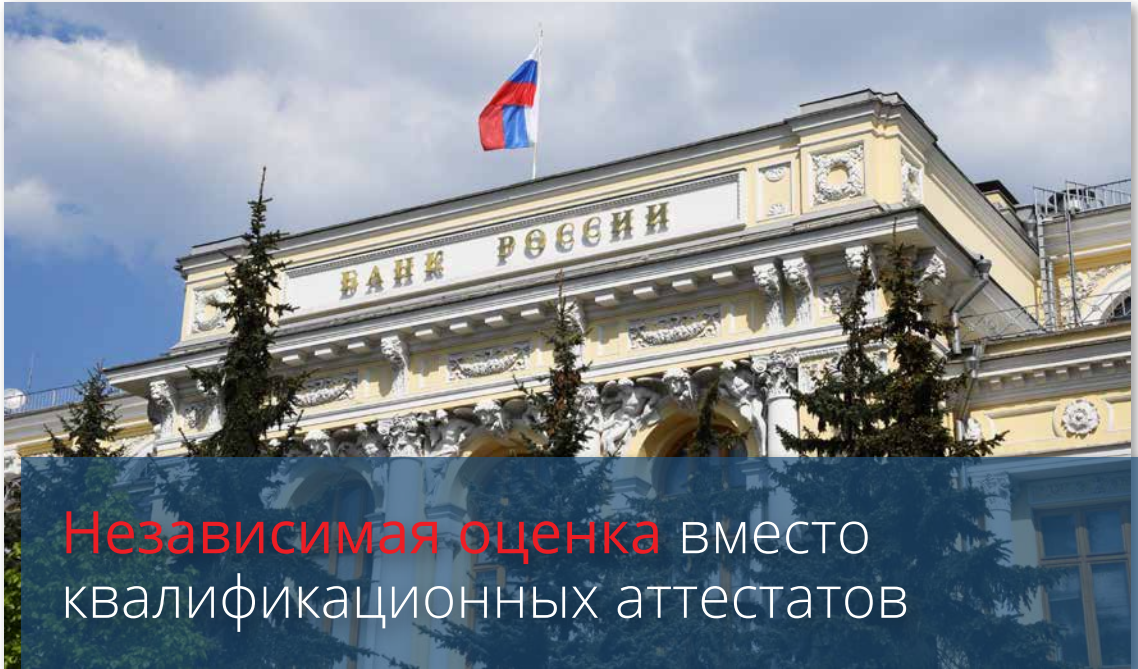
II место **Кузьмичева Ярослава Алексеевна** – Гимназия № 11, Тульская область, тема «Карманные деньги»;

III место **Марков Марк Евгеньевич** – «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Павлова Валентина Васильевича с. Богатое муниципального района Богатовский Самарской области, тема «Факты и события из истории страны в деньгах».

Победители регионального этапа конкурса эссе в рамках праздника «День рубля» в 2018 году

ФИО	Образовательное учреждение	Место	Тема эссе
Полухин Егор Викторович	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 52 с углубленным изучением отдельных предметов» город Курск	I место	«Личные инвестиции как инструмент создания финансовой «подушки»
Бороздина Жанна Алексеевна	Областное бюджетное образовательное учреждение «Центр дистанционного обучения «Новые технологии» город Курск	II место	«Творите добрые дела!»
Кириченко Михаил Алексеевич	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 60» город Курск	III место	«Рубль в начале XX века: уроки истории»
Павлюк Павел Сергеевич	Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя школа № 2», город Малая Вишера	I место	«Рубль – герой нашего времени»
Егорова Софья Александровна	Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя школа д. Ореховно» Мошенского района Новгородской области	II место	«История рубля»
Чилигава Александр Елгуджаевич	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 23» город Великий Новгород	III место	«Деньги сквозь историю. История рубля»

Ляпина Карина Игоревна	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Гимназия № 25» город Кемерово	I место	«Главное – желание помочь»
Точёный Александр Сергеевич	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Лицей № 15» город Березовский	II место	«Карманные деньги и их роль в моей жизни»
Шарыпова Ангелина Максимовна	Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» Топкинского муниципального района, Кемеровская область	II место	«Все ли готовы жертвовать для других?»
Петушкова Екатерина Александровна	Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 85» город Кемерово.	III место	«Карманные деньги»
Чушкин Илья Николаевич	Муниципальное казенное образовательное учреждение «Новохоперская ООШ» Новохоперский муниципальный район, Воронежская область	I место	«Карманные деньги»
Горбачева Юлия Алексеевна	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий» Борисоглебский городской округ, Воронежская область	II место	«Личные инвестиции: варианты вложения денежных средств»
Сальникова Эльвира Алексеевна	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Калачеевская гимназия № 1» Калачеевский муниципальный район, Воронежская область	III место	«Деньги сквозь историю»
Зверева Анастасия Евгеньевна	Муниципальное образовательное учреждение «Средняя образовательная школа № 26» город Воркута	I место	«Деньги как инструмент благотворительности»
Юрецкая Нина Николаевна	Муниципальное образовательное учреждение «Гимназия иностранных языков» город Ухта	II место	«Деньги маленькие, да большое дело делают»
Костарева Татьяна Алексеевна	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина» город Сыктывкар	III место	«Личные инвестиции»
Сатула Елена Олеговна	Муниципальное образовательное учреждение «Гимназия № 1» город Печора	III место	«Криптовалюта: деньги будущего?»
Миндарова Алика Тахировна	Муниципальное образовательное учреждение «Гуманитарно-педагогический лицей» город Ухта	III место	«Личные инвестиции»



Независимая оценка вместо квалификационных аттестатов

Перспективы перехода финансового рынка от существующей системы аттестации специалистов к независимой оценке квалификации обсуждались в Банке России на Координационном совете по аттестации специалистов финансового рынка.

Изменения в первую очередь затронут тех участников финансового рынка, для которых наличие квалификационных аттестатов на сегодняшний день является обязательным условием работы на финансовом рынке. В соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», с 1 июля 2019 года утрачивают правовую силу квалификационные аттестаты специалистов финансового рынка, выданные аккредитованными Банком России организациями, и они больше не будут служить обязательным требованием для допуска на рынок.

В настоящее время Банк России разрабатывает концепцию допуска специалистов на финансовый рынок на основе независимой оценки квалификации, которую планируется обсудить с профучастниками. Предполагается, что допуск специалистов на финансовый рынок после изменения нормативной базы будет осуществляться на основе соответствия квалификационным требованиям, в том числе

к профессиональному опыту, и требованиям к деловой репутации. «При разработке концепции мы рассчитываем сохранить лучшие практики, которые были накоплены за время существования системы аттестации, и гармонично их встроить в новую модель оценки квалификации участников рынка», – отметил первый заместитель Председателя Банка России **Сергей Швецов**.

Аккредитованные организации, которые в настоящее время осуществляют выдачу квалификационных аттестатов, после 1 июля 2019 года при желании смогут встроиться в новую систему независимой оценки квалификации – в качестве либо организации, оказывающей образовательные услуги, либо центра оценки квалификации, аккредитованного Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка, либо экзаменационной площадки такого центра, либо организации, разрабатывающей оценочные средства.



Елена Речкалова:

«Мы работаем над признанием международных дипломов в России»

Беседовал Фёдор Чайка

Елена Речкалова, руководитель Центра признания международных финансовых квалификаций, рассказала о задачах, которые стоят перед Центром по признанию международных финансовых квалификаций СПКФР и о том, какие экзамены придётся сдавать россиянам-обладателям международных дипломов.

– Елена, в рамках Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка создан Центр признания международных финансовых квалификаций. Первый вопрос – для чего создан?

– Признание международных квалификаций – чрезвычайно важная программа для финансового рынка. Авторитетные международные образовательные программы в области экономики и финансов – это устоявшиеся бренды, которые зарекомендовали себя по всему миру и демонстрируют работодателю действительно высочайший уровень профессионализма выпускников этих программ. Экзамены для получения международной квалификации считаются достаточно сложными, требуют от кандидата упорства в постижении знаний и их практического применения. Экзамены составляют и проверяют независимые организации.

Именно эти особенности – жесткие требования к уровню подготовки и независимая оценка кандидатов – делают международные профессиональные квалификации ценными и востребованными работодателями во всем мире.

В настоящее время в России квалифицированные специалисты, имеющие дипломы и сертификаты признанных международных профессиональных организаций, для получения допуска к профессии должны пройти российскую независимую оценку квалификации и сдавать экзамен в полном объеме. Для того, чтобы интегрировать компетенции и знания, которые содержат сертификаты авторитетных международных сертификатов в систему независимой оценки профессиональных финансовых квалификаций России, Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка выступил с инициативой организации Центра признания международных квалификаций.

Основными целями организации центра являются организация корпоративной модели

непрерывного обучения специалистов в системе национальной рамки квалификаций; формирование прогноза потребностей организаций в работниках с уровнем квалификации, соответствующим требованиям международных стандартов; анализ применяемых корпоративных процедур оценки/аттестации работников и их интеграция в систему независимой оценки квалификаций; взаимодействие с международным рынком труда, развитие инструментов признания квалификаций для найма и иных форм привлечения высококвалифицированного персонала; изучение подходов к формированию социального капитала организаций на основе индивидуального потенциала работников с необходимым уровнем квалификации.

Признание международных квалификаций – чрезвычайно важная программа для финансового рынка.

Перед центром стоят масштабные задачи, такие как формирование механизма и процедур признания международных финансовых квалификаций; совершенствование процедур и разработка эффективных механизмов признания документов об образовании зарубежных стран; формирование механизма внутренней аккредитации учебных заведений и учебных программ, в результате успешного прохождения которых выдаются международные сертификаты; формирование механизма мониторинга и контроля качества образовательных программ.

Для качественного выполнения этой работы необходимо проведение исследований рынка международных программ обучения для работы на финансовом рынке, сертификаты которых могут быть использованы для формирования профессиональных стандартов финансового

рынка России, формирование прогноза потребностей организаций в работниках с уровнем квалификации, соответствующим требованиям международных стандартов; подготовка рекомендаций по реинжинирингу кадровых процессов и процедур с точки зрения применения профессиональных стандартов.

Специалисты, обладающие международными сертификатами, давно ожидают внедрения системы зачета знаний и компетенций при получении допуска к профессии.

Важным аспектом работы также является взаимодействие с организациями, осуществляющими обучение и аттестацию соответствия международным программам на территории России; подготовка нормативных документов по признанию международных финансовых квалификаций; взаимодействие с организациями и учреждениями, уполномоченными к внедрению профессиональных стандартов и международных квалификаций финансового рынка.

– Как будет происходить признание дипломов? По какому принципу?

– Мы говорим только о признании в рамках сопоставления российских и международных квалификаций. Центром был проведен опрос участников рынка и составлен список актуальных и востребованных международных сертификатов, по признанию которых мы начинаем работать.

Первыми партнерами стали CIMA – The Chartered Institute of Management Accountants (Институт Присяжных Бухгалтеров в Области Управленческого Учета (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии)) и ICB-Global – Institute of Certified Bookkeepers (Институт Сертифицированных Бухгалтеров), в частности его российское представительство в лице ИСФМ – Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров.

Обе организации берут свое начало в Великобритании, однако известны далеко за ее пределами. Сертификаты обеих организаций имеют признание и спрос в большинстве стран мира. Уже более 20 лет, российские специалисты в области бухгалтерского учета и аудита сдают экзамены CIMA и ИСФМ для подтверждения своих профессиональных компетенций и укрепления своих позиций на рынке труда.

С другой стороны, обладатели сертификатов СПК смогут дополнительно сдать Комплексный ситуационный экзамен Управленческого уровня CIMA вместе с Management Case Study Exam для получения сертификатов CIMA «Управление эффективностью бизнеса» (Advanced Diploma in management accounting (Management Level)), а сдав Certificate in Preparing and Submitting Final Accounts for a micro-entity under FRS105, смогут получить диплом ИСФМ – Стратегические инструменты управления финансами и принятие управленческих решений. Полный список квалификаций и требований к взаимному признанию можно вскоре будет найти на странице Центра.

– Скажите, а нашим специалистам с международными дипломами придётся больше досдавать экзаменов?

– В зависимости от программы. Например, после детального анализа стандартов и требований к квалификациям СПКФР, а также CIMA и ИСФМ, взаимными усилиями всех участников соглашения был выявлены сопоставимые квалификации, по которым и были заключены Соглашения о взаимном признании. Для сохранения полного соответствия всем требованиям к кандидатам на сертификаты организаций-участников соглашения, были выделены блоки экзаменов, которые необходимо сдавать для получения сертификата для получения взаимного признания. Примерами могут служить блок экзамена по РСБУ – Российскому стандарту бухгалтерской отчетности для признания в СПК некоторых квалификаций CIMA или ИСФМ.

– Почему такое большое внимание к иностранным сертификатам? Потому что у нас много специалистов с такими дипломами?

– Мы живем в век глобализации и не можем стоять в стороне от лучшей практики. На рос-

сийском рынке есть ряд высококлассных специалистов, которые могут дать обратную связь о качестве этих образовательных программ.

– Как люди сами реагируют – те, кто имеет международные дипломы?

– Специалисты, обладающие международными сертификатами, давно ожидают внедрения системы зачета знаний и компетенций при получении допуска к профессии. На рынке также есть понимание, что наличие международного сертификата не дает гарантий при сдаче российских экзаменов, которые оценивают соответствие российским требованиям оценки квалификации.

– Главное, чтобы они не разбежались.

– Знаете, по своему опыту могу сказать, что такие люди всегда стремятся узнать больше, они заточены учиться. Это многого стоит. А, кроме того, мы приветствуем международный опыт.

– Итак, что сделано к настоящему моменту? Вот вы сказали про Ирландию и Великобританию...

– Как я уже говорила, 28 ноября в Лондоне генеральным директором СПКФР, членом правления РСПП Дианой Маштакеевой с рос-

сийской стороны был подписан меморандум о взаимном признании квалификаций с The Chartered Institute of Management Accountants (Институт Присяжных Бухгалтеров в Области Управленческого Учета (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии)) и ICB-Global – Institute of Certified Bookkeepers (Институт Сертифицированных Бухгалтеров), в частности с его российским представительством в лице ИСФМ – Институтом Сертифицированных Финансовых Менеджеров.

На данный момент работает временная рабочая группа из членов комиссий СПКФР, в ведении которых находятся квалификации из списка взаимно признанных – комиссии внутреннего контроля и аудита, а также бухгалтерского учета, для финальной валидации требований к кандидатам на получение сертификата СПК по программе взаимного признания. По результатам работы группы будут внесены соответствующие изменения в комплекты оценочных средств

– Насколько я понимаю, работа очень растянута во времени?

– Список сертификатов, которые рекомендуется признать, составлен с учетом приорите-



тов. Понятно, что есть более востребованные, есть менее востребованные сертификаты. Мы составили план, по нему двигаемся. Сейчас мы находимся в стадии формирования детальной методики.

Я уверена, что российские специалисты начнут учиться, расширять кругозор, получать новые знания.

– Скажите, а какое количество специалистов в России имеют международные дипломы?

– Например, сертификаты CFA в России имеют около 400 человек. Теперь хочу сказать о подтверждении квалификаций.

– Россия тут выступает равнозначной стороной? Которая не подстраивается под чужие стандарты, но, одновременно и не осложняет жизнь обладателям дипломов?

– Именно так. В отличие от международной практики, по российским стандартам сертификацию нужно подтверждать раз в три года. Такие жёсткие условия – гарантия того, что знания и компетенции постоянно будут актуализироваться.

– Итак, к марту СПКФР закрывает вопрос по двум квалификациям...

– Да. Таким образом, мы создадим методику для работы по каждому следующему сертификату. Международные организации должны были заинтересованы в том, чтобы их сертификаты признавались в России. Это большой труд, они должны понимать рынок, что им это даст. Мы решаем вопрос также и с признанием российских дипломов за рубежом.

– Амбициозная цель!

– И тяжёлый труд!

– А есть отклики? Обратная связь?

– Конечно, мы видим в этом потребность. Думаю, что потребность будет выше, когда будут введены сроки получения обязательной квалификации.

– Давайте про планы. Очертим ближайшие год-два.

– В глобальной перспективе образование перестанет ограничиваться какими-либо временными и пространственными рамками. Появятся центры сертификации, в которых специалисты будут сдавать квалификационные экзамены, определяющие набор навыков и компетенций. В зависимости от результата человек получит или не получит определенную должность. Вероятно, со временем введут также унифицированную шкалу баллов – их количество позволит занять определенное положение в обществе. Соответственно, университеты становятся поставщиками услуг, которые сами эти услуги не оценивают. В США, Канаде, Японии, Европе очень популярна система портфолио, когда за время учебы человек накапливает дипломы, свидетельства, сертификаты и предоставляет их работодателю. В будущем накопленный интеллектуальный багаж станет одним из ключевых элементов системы образования, а информационные технологии сделают заслуги человека доступными и прозрачными.

С организациями, которыми подписан меморандум, основную часть работы взял на себя Институт сертифицированных финансовых менеджеров (ИСФМ). Мы выражаем особую благодарность Вадиму Боженику, директору СИМА по России и странам СНГ, а также Анастасии Русаковой, директору ИСФМ в России, и всем, кто принимал участие в подготовке Соглашений и переговорах, за сотрудничество и неоценимый вклад в развитие наших взаимоотношений на международной арене.

Надеюсь, что первая ласточка, которая покажет другим организациям, которые аккредитованы в России и имеют представительства международных сертификационных программ, пример для запуска процессов их аккредитации в Центре признания международных финансовых квалификаций СПКФР. Это своеобразный стимул. Я уверена, что российские специалисты начнут учиться, расширять кругозор, получать новые знания. Стимулы на рынке есть, они мотивируют. Я считаю, что главная проблема в российской экономике – это проблема управления риском. А знания и компетенции являются самыми главными инструментами для управления рисками.

финансовая информация

finversia

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

...и ничего лишнего

www.finversia.ru



В Лондоне подписан
меморандум
о взаимопонимании
с CIMA и ICB-Global

28 ноября 2018 года в Лондоне Центр признания международных финансовых квалификаций СПКФР заключил меморандум о взаимопонимании с одними из ведущих международных организаций в области обучения и сертификации специалистов в области бухгалтерского учета и аудита.

Первыми партнерами СПКФР стали CIMA – The Chartered Institute of Management Accountants (Институт Присяжных Бухгалтеров в Области Управленческого Учета (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии)) и ICB-Global – Institute of Certified Bookkeepers (Институт Сертифицированных Бухгалтеров), в частности его российское представительство в лице ИСФМ – Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров.

Обе организации берут свое начало в Великобритании, однако известны далеко за ее пределами. Сертификаты обеих организаций имеют признание и спрос в большинстве стран мира. Уже более 20 лет, российские специалисты в области бухгалтерского учета и аудита сдают экзамены CIMA и ИСФМ для подтверждения своих профессиональных компетенций и укрепления своих позиций на рынке труда.

После детального анализа стандартов и требований к квалификациям СПКФР, а также CIMA и ИСФМ, взаимными усилиями всех участников соглашения был выявлен сопоставимые квалификации, по которым и были заключены меморандумы о взаимопонимании. Для сохранения полного соответствия всем требованиям к кандидатам на сертификаты организаций-участников соглашения были выделены блоки экзаменов, которые необходимо сдавать для получения сертификата для получения взаимного признания. Примерами могут служить блок экзамена по РСБУ – Российскому стандарту бухгалтерской отчетности для признания в СПК некоторых квалификаций CIMA или ИСФМ.

С другой стороны, обладатели сертификатов СПК смогут дополнительно сдать Комплексный ситуационный экзамен Управленческого уровня CIMA вместе с Management Case Study Exam для получения сертификатов CIMA «Управление эффективностью бизнеса» (Advanced Diploma in management accounting (Management Level)), а сдав Certificate in Preparing and Submitting

Final Accounts for a micro-entity under FRS105, смогут получить диплом ИСФМ – Стратегические инструменты управления финансами и принятие управленческих решений. Полный список квалификаций и требований к взаимному признанию можно вскоре будет найти на странице Центра.

На данный момент создается временная рабочая группа из членов комиссий СПКФР, в ведении которых находятся квалификации из списка взаимно признанных – комиссии внутреннего контроля и аудита, а также бухгалтерского учета, для финальной валидации требований к кандидатам на получение сертификата СПК по программе взаимного признания. Результаты анализа рабочей группы ожидаются к 12 января 2019 года. По результатам работы группы будут внесены соответствующие изменения в комплекты оценочных средств до 1 февраля 2019 года, когда и начнет действовать программа о взаимном признании между СПК, а также CIMA и ИСФМ.

СПКФР выразил особую благодарность **Вадиму Боженику**, директору CIMA по России и странам СНГ, а также **Анастасии Русаковой**, директору ИСФМ в России, и всем, кто принимал участие в подготовке соглашений и переговорах, за сотрудничество и неоценимый вклад в развитие наших взаимоотношений на международной арене.



ЦОК СПКФР заключил соглашение о создании экзаменационных центров в городах Махачкала, Уфа, Саранск и Пенза

6 и 7 декабря 2018 года на площадке IV Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России – 2018» Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка заключил договоры о сотрудничестве с городами Махачкала, Уфа, Саранск и Пенза.

Договор о сотрудничестве от имени УДПО «Северо-Кавказского института повышения квалификации кадров строительного и жилищного комплекса» (УДПО «СКИПКК») подписал ректор **Запир Акаев**.

Договор о сотрудничестве от имени ООО Научно-производственный, инженерно-кон-

салтинговый центр «Агентство международных квалификаций» (ООО НПИКЦ «АМК») подписал директор **Рустем Юмагулов**.

Договор о сотрудничестве от имени ООО «Мордовский центр оценки квалификаций в сфере охраны окружающей среды» подписала директор **Марина Коксина**.

Договор о сотрудничестве от имени ООО «ПрофСтандарт» подписал исполнительный директор **Андрей Сурков**.

Документ предусматривает создание в этих городах экзаменационных центров для реализации независимой оценки квалификации.

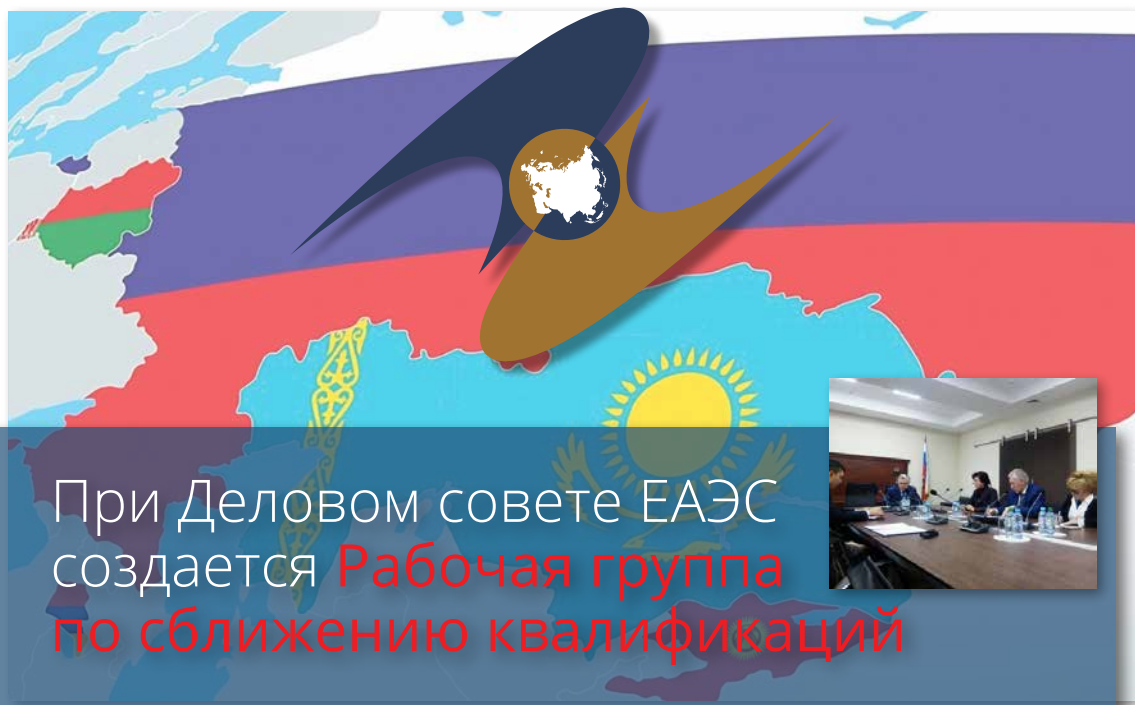


Подписана дорожная карта внедрения системы независимой оценки для финансового мониторинга

19 декабря 2018 года в рамках развития системы независимой оценки квалификации для специалистов по финансовому мониторингу директором Федеральной службы по финансовому мониторингу **Юрием Чиханчиным** и председателем СПКФР **Александром Мурычевым** подписана «Дорожная карта» внедрения системы независимой оценки квалификации в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ (противодействие отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения).

«Дорожная карта» определяет основные мероприятия, которые должны быть реализованы для полноценного перехода на систему независимой оценки квалификации с 1 июля 2019 года.

Этим документом предусматривается комплекс совместных мероприятий в области создания инфраструктуры для прохождения независимой оценки, работы по актуализации профессионального стандарта, разработке оценочных средств, обновлению нормативно-правовой базы требований к квалификации специалистов по финансовому мониторингу.



При Деловом совете ЕАЭС создается Рабочая группа по сближению квалификаций

17 января 2019 года в штаб-квартире Российского союза промышленников и предпринимателей состоялось рабочее совещание по организационным вопросам деятельности создаваемой при Деловом совете ЕАЭС Рабочей группы по сближению квалификаций специалистов различных видов профессиональной деятельности стран-участниц ЕАЭС.

В совещании приняли участие: председатель Координационного совета Евразийского центра управления человеческими ресурсами ФБА ЕАС, заместитель руководителя Центра развития кадрового потенциала СПКФР **Андрей Беспалов**; директор по вопросам Евразийской интеграции РСПП, ответственный секретарь Интеграционного совета РСПП по взаимодействию с ЕЭК **Сергей Корниец**; заместитель председателя Совета, генеральный директор СПКФР, член Правления РСПП **Диана Маштакеева**; исполнительный вице-президент РСПП, председатель СПКФР **Александр Мурычев**; руководитель Центра признания международных финансовых квалификаций СПКФР **Елена Речкалова**; начальник отдела трудовых ресурсов Департамента трудовой миграции и социальной защиты Евразийской экономической комиссии **Чингиз Сарыбаев**.

Был рассмотрен ряд вопросов, согласно которым были приняты решения:

- Проанализировать имеющийся опыт сближения профессиональных квалификаций специалистов разных стран в крупных межгосударственных объединениях.
- Предложить единые подходы к оценке уровней профессиональных квалификаций специалистов государств ЕАЭС.
- Привлечь в Рабочую группу специалистов Департамента трудовой миграции и социальной защиты ЕЭК и по одному специалисту от регулирующих органов стран-участниц ЕАЭС.
- Подготовить план мероприятий по поэтапному сближению квалификаций на 2019 год.



Сфера интересов банков и банкиров

Деловой журнал

«БАНКОВСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ»

www.bosfera.ru

+7 (495) 940 8277



Сергей Прокофьев:
«Предстоит большая
работа по актуализации
профессиональных
стандартов»

Беседовал Дмитрий Бжезинский

Сергей Прокофьев, генеральный директор союза «Общероссийское отраслевое объединение работодателей лифтовой отрасли и сферы вертикального транспорта «Федерация лифтовых предприятий» рассказал о состоянии дел с независимой оценкой квалификаций в этой сфере, о планах союза на ближайший год и поделился своим мнением о качестве профессионального образования.

– Сергей Анатольевич, прежде всего, хотелось бы узнать, что нового привнесла система независимой оценки квалификаций на рынок? Ведь система аттестации специалистов в вашей отрасли существовала и ранее?

– Аттестация у нас была всегда. Первые правила по лифтам появились в России еще в 1920 году. Уже тогда в документах содержалось требование о том, что обслуживать электрические подъемники (так тогда назывались лифты) должны специалисты. За нарушение этих правил предусматривалась уголовная ответственность. Потом эти правила не раз менялись, но условие об аттестации персонала, обслуживающего лифты, никогда не пересматривалось. Процедурой аттестации занималось государство. На предприятии собиралась комиссия, приглашался инспектор Ростехнадзора (сейчас – Ростехнадзор), который принимал участие в экзамене. Сейчас мы возрождаем как раз такой механизм.

Мы приглашаем в Центры оценки квалификаций инспекторов Ростехнадзора, с которым у нас – Федерации лифтовых предприятий, выполняющей функции Совета по квалификациям – заключено соответствующее соглашение. Нами аттестовано около 100 инспекторов во всех регионах страны, поскольку находиться на профессиональном экзамене может ограниченный круг лиц, четко указанный в постановлении Правительства. Изначально мы планировали вводить инспекторов Ростехнадзора как независимых наблюдателей (по западному образцу), но законодательство нам этого не позволило. Поэтому мы пошли по пути их аттестации.

Я считаю, что возрождение этой системы – это успех профессионального лифтового сообщества. Причем, инициатива шла снизу.

– В чем принципиальное отличие нынешней системы оценки профессиональных

квалификаций от существовавшей до этого системы аттестации?

– Не могу сказать, что они сильно отличаются, но Центр оценки квалификаций, всё-таки, более независим. Как правило, это сторонняя организация, которая проводит оценку работников либо соискателей, претендующих на выполнение определенного вида работ. Конечно, есть такие ЦОКи, которые сами по себе являются работодателями, но основной упор мы делали на учебные центры или, как мы их называем, инженерные центры, которые постоянно занимались оценкой соответствия продукции.

Мы заинтересованы в том, чтобы проверить имеющиеся программы на предмет их соответствия профстандартам.

Но мы иногда сталкиваемся с ситуацией, когда работодатель, например, из Новокузнецка, везет своих работников на профессиональный экзамен в Новосибирск, поскольку у него имеется предубеждение против «домашнего» ЦОКа. Дескать, он принадлежит конкуренту, который обязательно «завалит» на экзамене. К сожалению, пока победить эту проблему не получается. Хотя есть видеозапись экзамена; наши эксперты, прежде чем внести сведения в реестр Национального агентства развития квалификаций (НАРК) отсматривают каждую запись. И далеко не каждый экзамен признают.

– И сколько таких «забракованных» экзаменов было в прошлом году, например?

– В прошлом году было выдано около 15 тысяч свидетельств и больше тысячи заклю-

чений об отказе. То есть процент отказов довольно высок.

– Результаты экзамена могут быть опротестованы?

– Конечно. Есть целая процедура апелляции с четко прописанным порядком действий. У работодателя есть возможность полностью контролировать весь процесс экзамена. Никто ни от кого ничего не скрывает. Примеры оценочных средств размещены в открытом доступе на сайтах ЦОКов, на сайте НАРК.

Если работник не повышает свою квалификацию и не осваивает новое оборудование, то раз в три года он должен подтверждать квалификацию в ЦОКах.

– Кто финансирует подготовку ЦОКов к проведению экзаменов? Ведь оценка профессиональных квалификаций в вашем сегменте требует особых оценочных средств?

– Финансируется за счет собственных средств ЦОКов. Это довольно дорогая история, потому что у нас не допускается сдача профессионального экзамена на действующем оборудовании. Это напрямую запрещено из-за соображений безопасности. Для этого существуют специальные макеты, стенды, которые приобретаются и монтируются силами ЦОКов. Исключение составляют только грузовые краны, которые практически невозможно повторить в макете из-за их масштабов. Но и в этом случае мы решаем вопрос с безопасностью, путем демонстрации навыков экзаменуемого не на крупногабаритных грузах. А экзамены на канатных дорогах проводятся в период их технического обслуживания, когда они закрыты для эксплуатации.

– Как часто специалисты должны проходить процедуру оценки квалификации?

– Раз в три года. Раньше, если сотрудник первый раз аттестовывался на должность или переходил на новое место работы или на обслуживание новой техники, то аттестация проходила с присутствием инспектора Ростехнадзора. Если же он продолжал работать на той же

должности (без повышения квалификации, без присвоения нового разряда) на предприятии, то ежегодно он проходил проверку комиссией этого предприятия.

Мы пошли по другому пути. Если работник не повышает свою квалификацию и не осваивает новое оборудование, то раз в три года он должен подтверждать квалификацию в ЦОКах. Ростехнадзор сейчас требует строгого соответствия профессиональному стандарту.

– Профстандарт требует переработки, обновления. Какую работу в этом направлении ведет Федерация лифтовых предприятий и сколько всего профстандартов находится, скажем так, в вашем ведении?

– 27 профстандартов. В этом году мы будем проводить большую работу по их актуализации. Те профстандарты, которые мы принимали в 2013–2014 годах, еще до появления закона о независимой оценке квалификаций, все они требуют доработки.

– Требуется ли сегодня вносить изменения в существующие учебные программы подготовки специалистов в вашей сфере? Насколько вы удовлетворены качеством профессионального образования?

– Это очень большой вопрос. Наши образовательные учреждения, к сожалению, не горят желанием что-то менять в своей деятельности. Многие живут понятиями прежнего закона «Об образовании», не ведая, что в 2003 году был принят новый закон. Или активно пользуются пробелами, имеющимися в действующем законодательстве. Профессиональное образование, по оценке работодателей, просто пущено на самотек. Та профессиональная подготовка, которая проводится (особенно в системе ДПО), не отвечает никаким требованиям. Не учитываются требования современных профстандартов и технологий. Процветает торговля документами об образовании. В законе прописаны нормы о дистанционном обучении. Но как можно дистанционно обучить, например, крановщика или электромеханика?

– Но система независимой оценки профквалификаций и должна быть неким барьером для таких «специалистов»?

– Да. Учебные заведения будут вынуждены менять свои подходы к образованию. У нас уже

есть и успешные примеры. Например, Тушинский учебный комбинат и созданный на его базе ЦОК серьезно вложились в материально-техническое оснащение. Санкт-петербургский «Невский колледж им. А. Г. Неболсина», обладающий современными стендами, макетами, выпускает механиков по лифтам в системе среднего профессионального образования. Есть положительные примеры и в регионах. Например, Алтайский краевой колледж.

Но всю картину очень сильно портит система ДПО, реализующая программы краткосрочного профессионального образования:

переквалификация и повышение квалификации. Они просто торгуют документами. Есть факты подделки печатей и подписей инспекторов Ростехнадзора. К сожалению, мы не видим образовательных программ, ничего о них не знаем. Мы заинтересованы в том, чтобы проверить имеющиеся программы на предмет их соответствия профстандартам. Наш Совет в этом году самостоятельно приступил к разработке некоторых образовательных программ по всем нашим профессиональным стандартам. Надеюсь, что они будут реализованы совместно с учебными заведениями.





Евгений Машаров:

«Надо повышать квалификацию сотрудников, не увеличивая административную нагрузку»

Беседовала Дарья Балабошина

*Финансовый рынок в ближайшее время должен перейти на систему независимой оценки квалификации сотрудников. О том, как это произойдёт у форекс-дилеров, рассказал руководитель саморегулируемой организации Ассоциация форекс-дилеров **Евгений Машаров**.*

– Какое участие СРО АФД планирует принимать в разработке профессионального стандарта специалиста по деятельности форекс-дилера?

– Саморегулируемая организация «Ассоциация форекс-дилеров» является членом СПКФР. Решение о вступлении в СПКФР было принято летом 2018 года. Мы подписали соглашение о сотрудничестве и взаимодействии, в рамках которого стороны наметили разработать профессиональные стандарты по квалификации специалистов финансового рынка, в частности, отдельный стандарт специалиста по деятельности форекс-дилера. Считаем, что в условиях повышения конкуренции на финансовом рынке, в условиях новых направлений развития финансового рынка, в текущем году реализация новых подходов к квалификации специалистов на финансовом рынке является достаточно важным направлением. И то, что три года назад появился новый вид профессиональной деятельности – деятельность на рынке форекс, показывает, что рынок ценных бумаг и в целом сегмент финансового рынка не стоит на месте и развивается.

В своё время был принят закон «О независимой оценке квалификации» (238-ФЗ), который определил требования и параметры для оценки квалификации специалистов финансового рынка. На сегодня в рамках СПКФР существует рабочая группа по разработке профильного стандарта на рынке форекс, которую я возглавляю. В рамках деятельности этой рабочей группы мы планируем разработать соответствующий стандарт, который будет утверждён приказом министерства труда в текущем году, с учётом новых требований, которые предъявляются Банком России и Министерством труда и социальной защиты населения.

– Что необходимо учитывать при подготовке стандарта?

Безусловно, при разработке этого стандарта мы будем учитывать необходимость повышения

квалификации сотрудников, но без дополнительной административной нагрузки.

– Стандарт специалиста по деятельности форекс-дилера будет пересекаться с какими-то другими стандартами специалистов финансового рынка?

Три года назад появился новый вид профессиональной деятельности – деятельность на рынке форекс.

– В целом АФД как саморегулируемая организация поддерживает разработку стандартов по различным видам профессиональной деятельности, и готова участвовать и оказывать консультативную и методическую помощь при разработке стандартов по деятельности, например, специалиста по ПОД/ФТ (противодействию отмыванию доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма) и ряда других направлений, смежных направлений, где также существуют должности как для профучастников в лице форекс-дилеров, так и для других профессиональных участников рынка ценных бумаг. Например, и для брокера, и для форекс-дилера существуют требования к генеральному директору, к контролёру, заместителю генерального директора. Я считаю, что эти требования должны быть унифицированы и не расходиться в критериях отбора на эту должность. Потому что сегодня человек работает контролёром в профессиональном участнике рынка ценных бумаг – брокере, завтра ему захотелось сменить вид профессиональной деятельности, он идёт работать, допустим, на рынок форекс. Понятно, что требования к контролёру у брокера и требования к контролёру на рынке форекс, в данном случае у форекс-дилера, должны быть едиными и равными.

– Квалификационные требования к должностным лицам профессиональных

участников рынка ценных бумаг – они ведь уже существуют. Чего же не хватает?

– Да, действительно, есть ряд специальностей, представители которых, в соответствии с федеральным законодательством и указаниями регулятора – Банка России, должны отвечать определённым требованиям, в частности, квалификационным. Как генеральный директор, так и контролёр, должны обладать квалификационным аттестатом, не только базовым, но и квалификационным аттестатом 1.0. На форекс-дилеров это также распространяется.

Квалификационные требования к работникам форекс-дилера

(из Указания Центрального банка Российской Федерации от 01.09.2015 № 3770-У)

«1. Квалификационным требованиям, установленным настоящим Указанием, должны соответствовать работники форекс-дилера, выполняющие в соответствии со своими должностными обязанностями следующие функции.

1.1. Единоличного исполнительного органа организации.

1.2. Руководителя филиала организации.

1.3. Заместителя руководителя организации или ее филиала.

1.4. Руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения (при наличии), к функциям которого относится осуществление деятельности форекс-дилера, в том числе ведение учета заключаемых договоров, предусмотренных статьей 41 Федерального закона “О рынке ценных бумаг”, и операций, совершаемых в связи с их исполнением.

1.5. Контролера организации (лица, осуществляющего функции по ведению внутреннего контроля за осуществлением организацией или ее филиалом деятельности форекс-дилера).

1.6. Работников форекс-дилера, выполняющих хотя бы одну из перечисленных функций:

по заключению от имени и за счет форекс-дилера договоров с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, а также с брокером или управляющим, действующими за счет таких физических лиц;

по ведению учета заключаемых договоров и операций, совершаемых в связи с их исполнением;

по подписанию отчетов, направляемых клиентам;

по составлению и (или) подписанию отчетности, а также уведомлений и иной информации, предусмотренной федеральными законами и нор-

мативными актами Банка России, представляемой в Банк России.

2. К работникам форекс-дилера, выполняющим функции, указанные в пункте 1 настоящего Указания, предъявляются следующие квалификационные требования.

2.1. Наличие квалификационного аттестата специалиста финансового рынка по брокерской, дилерской деятельности и деятельности по управлению ценными бумагами (аттестата первого типа), выданного в установленном порядке в соответствии с пунктом 14 статьи 42 Федерального закона “О рынке ценных бумаг”.

2.2. Отсутствия факта аннулирования квалификационного аттестата специалиста финансового рынка по брокерской, дилерской деятельности и деятельности по управлению ценными бумагами (аттестата первого типа) в течение последних трех лет до даты назначения данных работников на должность.

2.3. Наличие высшего профессионального образования, полученного в Российской Федерации или в СССР, либо признаваемого на территории Российской Федерации высшего образования, полученного в иностранном государстве. Требование настоящего подпункта не распространяется на работников, выполняющих функции, указанные в подпункте 1.6 пункта 1 настоящего Указания.

3. Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа форекс-дилера, должно иметь опыт работы в организациях, осуществлявших деятельность на финансовом рынке, по принятию решений по вопросам в области финансового рынка общей продолжительностью не менее двух лет в должности не ниже должности руководителя отдела или иного структурного подразделения финансовых организаций, и (или) саморегулируемых организаций профессиональных участников рынка ценных бумаг, и (или) федерального органа исполнительной власти по рынку ценных бумаг, и (или) Банка России, либо иностранных организаций, осуществляющих деятельность на финансовом рынке в соответствии с законодательством этого иностранного государства».

Кроме того, есть требования к руководителю саморегулируемой организации.

Проведение профессиональной квалификации направлено на то, чтобы создать систему независимой оценки квалификации, для того чтобы сам бизнес, само профессиональное сообщество определяли, соответствует ли определённый сотрудник принятым требованиям или нет. Почему такая инициатива появилась? В конце 90-х-начале 2000-х годов, когда были

единые ГОСТы, единые требования, когда развивались новые формы экономической деятельности, такая проблема не стояла. Но мы видим, что за последние годы многие участники рынка прекратили свою деятельность, в том числе и из-за невысокой квалификации сотрудников.

– Какие, на ваш взгляд, ключевые требования должны быть отражены в новых профессиональных стандартах?

– Прежде всего, они не должны превышать тех нормативов, которые сейчас есть в законодательстве и в указаниях регулятора. Самое главное, чтобы мы этими стандартами не уничтожили профессию как таковую. Потому что любая стандартизация в идеале направлена на повышение конкуренции и улучшение качества предоставляемых услуг. Приведу аналогию из другой сферы. В своё время была система государственных стандартов – так называемые ГОСТы, которые распространялись на продукты питания, на элементы бытовой техники и так далее. Потом ввели добровольную сертификацию. И через какой-то период времени это привело к появлению очень большого количества некачественной продукции в магазинах. В силу того, что сертификация была добровольной, не все предприятия на первом этапе внедрения этим стандартам соответствовали. Но, естественно, человек голосует рублём и своим здоровьем. Он начинает выбирать те продукты (методом проб и ошибок), которые будут качественными и полезными. То же самое и здесь. Если ваш подчинённый будет допускать ошибки, которые сопряжены с риском потери лицензии компанией, то понятно, что вы задумаетесь, нужен ли вам такой сотрудник, который не знает требований законодательства и не соответствует занимаемой должности.

– Банк России утвердил два базовых стандарта для форекс-дилеров, разработанные саморегулируемой организацией. Они имеют какое-то пересечение с будущим профессиональным стандартом, который вы собираетесь создать?

– Для любой СРО по конкретному виду деятельности предусмотрен перечень стандартов. В частности, для СРО в сфере финансового рынка, объединяющей форекс-дилеров, предусмотрены четыре базовых стандарта. Стандарт

совершения операций на финансовом рынке утверждён в апреле 2017 года, благодаря ему началась деятельность на рынке форекс и клиенты смогли проводить сделки на рынке форекс, а форекс-дилеры – открывать позиции для клиентов. В январе 2019 года утверждён базовый стандарт защиты прав и интересов получателей услуг форекс-дилеров, который ввёл дополнительные требования по обслуживанию клиентов и защите их прав. Готовятся к разработке и утверждению базовые стандарты по корпоративному управлению и управлению рисками.

Я думаю, что в этом году мы представим первую итерацию базового стандарта по корпоративному управлению, и в этом же году мы планируем разработать и внести на рассмотрение Комитета по стандартам по деятельности форекс-дилеров Банка России вторую итерацию базового стандарта совершения операций на финансовом рынке, потому что у нас за два года уже сформировалась правоприменительная практика, и мы хотим улучшить качество обслуживания клиентов форекс-дилеров и оптимизировать те бизнес-процессы, которые уже сложились у тех четырёх компаний, работающих на сегодняшний день в легальном поле на рынке форекс. Есть также у СРО АФД утвержденные внутренние стандарты. Ими определяется как порядок взаимодействия с членами ассоциации, так и порядок проведения контрольных и надзорных мероприятий. Есть отдельный внутренний стандарт, посвящённый этике работников АФД и её членов. Все эти стандарты тоже предусмотрены федеральным законом «О саморегулируемых организациях в сфере финансового рынка» (223-ФЗ), они являются лекалом и правилами игры для компаний, чтобы они в необходимом русле взаимодействовали с ассоциацией, и чтобы был настроен порядок взаимодействия между Банком России, саморегулируемой организацией и её членами.

– Базовые стандарты и внутренние стандарты как-то будут пересекаться с профессиональным стандартом?

– Нет, потому что профстандарт содержит требования к квалификации сотрудников. На сегодняшний день квалификация сотрудников форекс-дилеров соответствует требованиям и указаниям Банка России.



Сказки и быль о финансах

Владимир Миронов

На площадке Российской государственной библиотеки запущен масштабный проект по финансовой грамотности и профориентации для школьников. 18 января 2019 года в Ленинке состоялось первое предварительное мероприятие в формате открытого урока, на котором учащиеся нескольких московских школ больше узнали о предмете, поиграли в интеллектуальные игры на финансовые темы, а также получили в подарок замечательные книги.

Организатором проекта под эгидой Комитета Госдумы РФ по финансовому рынку стал Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) при участии Национального совета финансового рынка (НСФР), саморегулируемой организации Ассоциация форекс-дилеров (АФД) и портала Finversia.ru. В открытом уроке приняли участие около 150 учащихся московских школ с углубленным изучением экономики.

Диана Маштакеева, генеральный директор СПКФР, поблагодарила руководство Российской государственной библиотеки (РГБ), на площадке которой в рамках нового проекта со школьниками из разных регионов будут встречаться ведущие российские и зарубежные финансисты и экономисты – рассказывать им о финансовом рынке, о всевозможных профильных профессиях, делиться опытом успеха и так далее. В ходе мероприятия между СПКФР и РГБ было подписано соглашение о сотрудничестве.

Диана Маштакеева рассказала, что проект будет разделен на два блока: «Альманах профессий» и «Равный равному». «В России сегодня формируется большой перечень новых профессиональных квалификаций, в том числе в финансовой сфере, который отвечает реалиям современной экономики, в том числе цифровой экономики, запросам на быстрое развитие. Этот перечень профессий всю инноватику и гармонизирован с международными стандартами. В рамках направления «Альманах профессий» на встречи с ребятами будут приходиться очень интересные российские и зарубежные спикеры. Мы будем знакомить вас с новыми профессиями на финрынке, рассказывать, как они развиваются, давать рекомендации о том, как молодым специалистам достичь наиболее высокого уровня квалификации», – обратилась Диана Маштакеева к молодой аудитории.

Идея другого направления – «Равный равному» – была подсказана организаторам самими школьниками. «Мы планируем открыть интернет-ресурс, на котором блоги и влоги будут вести сами ребята, ваши наиболее инициативные сверстники. Они будут самостоятельно приглашать интересных им спикеров и вести с ними диалог», – рассказала топ-менеджер СПКФР.

Проект будет разделен на два блока: «Альманах профессий» и «Равный равному».

Владимир Гнездилов, исполнительный директор Российской государственной библиотеки, напомнил, что библиотека является крупнейшей в Европе. «Не случайно у нас налаживается такое взаимодействие с Советом по профквалификациям финрынка. Здесь, в этих стенах, находится все современное знание. У нас хранится огромный массив литературы, который касается вашей будущей профессии. И не только в бумажном виде, в котором у нас содержится свыше 47 млн «единиц хранения». Сегодня мы создали колоссальный массив электронных книг и периодических изданий, в том числе об экономике и финансах», – сказал он.

Анатолий Аксаков, председатель Комитета Госдумы РФ по финансовому рынку, председатель совета Ассоциации банков России (АБР), подчеркнул, насколько важны финансовые знания в современных условиях для каждого человека, будь то депутат Госдумы или простая домохозяйка. «Мы – депутаты – принимаем федеральный бюджет. И от того, как мы разбираемся в финансах, зависит, насколько грамотным будет документ, который жизненно важен для всей страны. И так на всех уровнях – от государ-

ственного и местного управления, до уровня предприятий, бизнеса и семейного бюджета. Я очень рассчитываю на то, что сегодняшнее мероприятие не станет простой формальностью, и проект, который мы сегодня открываем, будет на самом деле рабочим и эффективным, поможет повысить качество образования и знаний в финансово-экономической сфере», – сказал Анатолий Аксаков.

Всем школьникам были вручены в подарок книги «Волшебные приключения в мире финансов», очередное издание которой осуществлено по инициативе Ассоциации форекс-дилеров.

Ян Арт, главный редактор портала Finversia.ru, эксперт комитета Госдумы по финансовому рынку, отметил, что российская экономика сейчас как никогда нуждается в профессиональных финансистах. «Сегодня – гораздо больше, чем в 90-е годы прошлого века, когда все хотели быть финансистами. Но нужно понимать, что современный финансист – это уже совершенно не та профессия, какой она была раньше. Сейчас это люди, связанные с коммуникациями, с IT, с тем, что называется цифровой экономикой», – сказал Ян Арт. Финансы, по его словам, стали играть роль не только результата какой-то хозяйственной деятельности – они приобрели функцию «встроенного инструмента» во всех областях жизни и деятельности человека.

«Сегодня это творческая и очень интересная сфера, которая требует создания вокруг себя самой современной технологической базы. «Мы не хотим превращать наш проект исключительно в «вербовочный пункт», в первую очередь, хотелось бы дать вам представление о том, что такое финансист сегодня», – продолжил спикер.

В свою очередь **Андрей Емелин**, председатель НСФР, предупредил, что финансовая сфера, а особенно финансовое право, – это достаточно сложный предмет. «Но вы – люди «быстроумные», вы сейчас очень быстро сообщаете, очень умело «на раз, два» пользуетесь современными гаджетами. Это дает вам существенные конкурентные преимущества перед предыдущими поколениями», – похвалил он молодежь.

Евгений Машаров, руководитель АФД, заметил, что на финансовом рынке можно не только заработать, но и потерять огромные деньги. «Финансовая грамотность – это не только красивая обертка, с которой сегодня многие заходят в политику или в бизнес. Это, прежде всего, ваше личное благополучие, благополучие вашей семьи, родителей, ваши личные доходы, умение зарабатывать деньги. Финансовый рынок очень непростой, это касается всех его сегментов, и не только рынка форекс. При этом на нем важно иметь не только экономические знания, но и владеть хотя бы азами профильного законодательства. Очень многие люди, которые этим пренебрегали, сегодня находятся в местах заключения», – предупредил глава СРО. При этом он отметил, что финансовая грамотность может очень пригодиться современным молодым людям, которые не имеют такой возможности учиться на бюджетных местах в вузах,





как раньше. На финансовом рынке сегодня есть доступные инструменты, которые при наличии определенных знаний помогут зарабатывать, в том числе на образовании.

В ходе открытого урока школьникам также была презентована книга «Волшебные приключения в мире финансов. Тайна заброшенного города», о которой рассказали ее авторы – **Людмила Емелина**, доцент, кандидат юридических наук, и **Анна Тищенко**, писатель и художник. В частности, Людмила Емелина отметила, что произведение входит в топ-10 лучших книг о финансах на русском языке.

«Когда мы писали эту книгу, то мы изучили очень много литературы по финансовой грамотности. Но нам хотелось сделать такую книгу, которая была бы интересна всем – и взрослым, и детям. Поэтому мы решили создать ее в стиле фэнтези, который многие любят, независимо от возраста. И получилась книга для всей семьи, которая помимо увлекательного сюжета содержит массу полезной информации о финансовом рынке и его юридических нюансах», – сообщила она.

Андрей Емелин рассказал о том, что идея создания книги (а она была издана в рамках проекта НСФР «Финансовая грамотность детства» при поддержке АФД) возникла после того, как он сам не смог простыми словами объяснить суть своей профессии финансового юриста собственному ребенку. Поиски литературы, которая могла бы выполнить соответствующую задачу, также не увенчались успехом. Анна Тищенко, которая отвечала за художественную и литературную составляющую, посоветовала на то, что с учетом того, что книга была ориентирована

больше на детскую аудиторию, ей до конца не удалось раскрыть романтическую линию взаимоотношений героев. При этом она обещала, что в планирующееся продолжение будет более «взрослым».

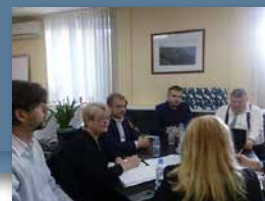
Завершился открытый урок брейн-рингом на финансовые темы для школьников. Его ведущий Ян Арт задавал вопросы на финансовые темы, за ответы на которые школьники, разделившись на шесть команд, получали очки. Среди вопросов, надо сказать, были как довольно простые – типа «что такое «голубые фишки» или «от названия какой монеты произошло слово доллар», так и довольно сложные, которые требовали определенной эрудиции или сообразительности.

Например, «какое условие стало традиционным для участия в конкурсах красоты, которое в свое время было введено в Бельгии и из-за дороговизны существенно ограничило количество участников». Ответ – фотография – очень быстро нашелся у члена одной из команд. Победителем стала команда «Толстые», представляющая Лицей Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. Надо заметить, что второе место заняла команда «Мы – славяне», которую составляла вторая группа школьников из того же учебного заведения.

Всем школьникам были вручены в подарок книги «Волшебные приключения в мире финансов», очередное издание которой осуществлено по инициативе Ассоциации форекс-дилеров.

Как сказала Диана Маштакеева, все участники открытого урока и «брейн-ринга» будут без предварительного собеседования зачислены на участие в конкурсе FinSkills Russia.

В СПКФР состоялось заседание экспертной группы по созданию Центра развития финансовой грамотности



23 января 2019 года Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка провел открытое заседание экспертной группы Центра развития финансовой грамотности.

В работе приняли участие представители комиссий и представительств СПКФР: **Андрей Парамонов**, директор Института фондового рынка и управления; **Валентина Завгородняя**, ответственный секретарь Института фондового рынка и управления; **Элла Калинина**, секретарь Комиссии по профессиональным квалификациям в сфере ПОД/ФТ, Федеральная служба по финансовому мониторингу; **Вячеслав Соколов**, партнер/директор АО «Прайсвотерхаус Куперс Аудит»; **Александра Забарина**, руководитель структурного подразделения профессиональной деятельности, руководитель ресурсного центра ГБОУ «Романовская школа»; **Максим Гири**н, директор по развитию корпоративного сектора ООО «Адаптивное обучение»; **Виктор Ленберг**, волонтер, куратор проектов по сотрудничеству с Российской государственной библиотекой.

В дальнейшей работе ЦРФГ выразили желание принять участие: **Ирина Кондрашова**, директор Института повышения квалификации Аудиторской Палаты России; **Елена Салмина**, заместитель генерального директора, партнер, член правления Аудиторской компании МКПЦ; **Любовь Фролова**, начальник отдела управления рисками АО «Технодинамика»; **Светлана Макарова**, заместитель директора по организационным вопросам ИПБ России; **Александр Быков**, начальник Управления по региональному разви-

тию и финансовой грамотности Всероссийского союза страховщиков; **Зинаида Синдаловская**, Ассоциация по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада.

Участники обсудили планы развития действующих проектов СПКФР: «День Рубля», FinSkills Russia, всероссийская студенческая олимпиада «Финансы поколения Z», олимпиада «Я – профессионал», лекторий «Альманах профессий», ток-шоу «Равный равному». Многие участники заседания дали предложения по другим проектам, которые могут быть включены в план работы Центра.

Основным направлением деятельности Центра станет развитие проектов, направленных на формирование базовых компетенций для школьников, студентов организаций СПО и вузов для скорейшего обеспечения их выхода на рынок труда.

Особое внимание будет уделено реализации проекта «Профессиональное обучение без границ», целями которого являются: ранняя профессиональная социализация; расширение интереса к профессиональному обучению в условиях структурных изменений на рынке труда и роста конкуренции в профессиональной мобильности молодежи; расширение возможностей для лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональном обучении.

ЖУРНАЛ
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

БАНКОВСКОЕ ДЕЛО

Вся правда о банках и банкирах



Проверено временем!

WWW.BANKDELO.RU



Финансовое образование и **современные вызовы**

Седа Насибян

Седа Насибян, доктор экономических наук, профессор, декан факультета финансов и банковского дела РАНХиГС, член Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Финансовая профессия претерпевает существенные изменения под воздействием четвертой промышленной революции, обусловившей цифровизацию различных сфер нашей жизни. Использование статистических приемов сбора, обработки и систематизации данных, традиционных методов составления электронных таблиц или использование Business Intelligence недостаточно будет для составления успешных прогнозов. Рост объема информации и потребность в анализе больших данных Big Data обусловили переход на машинное обучение. Это серьезный вызов современному образованию, в том числе, финансовому. Сегодня уже определены и утверждены Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка (СПКФР) по развитию цифровых компетенции.

Несмотря на полезность цифровых систем внедрение новых технологий связано с рисками, сложностью, ответственностью за принятие решений, выбора бизнес-стратегии развития. Возросла потребность в риск-менеджерах. Необходимым условием минимизации рисков становится установление между участниками партнерских соглашений по ресурсному обеспечению новых экосистем, формированию новых стандартов и норм, новых методов работ. От способности финансистов принимать решения об инвестициях в технологии, выбора платформ, адаптации организационных структур к новым условиям, обеспечения безопасности будет зависеть доверие к инновациям.

В изменяющихся условиях возрастает роль системного лидерства, включающего инновации по трем направлениям: технологического, управленческого и лидерства в формировании ценностей. Все три направления основаны на цифровых системах, а значит, использовании математики, криптографии, компьютерных технологий, теории игр, более глубокие знания в финансовой инженерии с опорой на математическую статистику, программирование и машинную обработку, умение работать с Big Data.

Любая инновация, основанная на общечеловеческих ценностях, заслуживает внимания. Любая новая образовательная программа должна соответствовать принципам глобальной этики.

Такая трансформация мировоззрения происходит в мире. Подтверждением тому являются: принятие на Глобальном уровне этических принципов предпринимательства и ответственного лидерства. Степень доверия к бизнесу, его репутационный актив возрастает с предоставлением заинтересованным лицам интегрированной корпоративной отчетности, раскрывающей результаты финансовых и нефинансовых показателей, социально-ориентированную направленность политики компании.

Очевидно, что от создания условий и стимулов для разработки и реализации инновационных стратегий, проведения политики социально-ответственного инвестирования, формирования новых бизнес-моделей создания новых продуктов и новых услуг, обучения персонала для внедрения инноваций будет зависеть устойчивое развитие бизнеса, его деловая репутация, успех и доверие.

Сегодня тон развитию образовательных программ задает молодежь нового поколения – поколения Y и Z, для которых наивысшей ценностью стала скорость изменений (5 лет и 2 года, соответственно). Об этом свидетельствуют результаты исследований, проведенных Deloitte в 36 странах, в том числе в России. Действительно возросли требования не только работодателей к выпускникам, но и ожидания последних от работодателей. Это тоже вызов образованию, требующий в условиях динамичных изменений синхронизацию программ обучения для взрослых и молодежи.

Необходимым условием становится трансформация мировоззрения участников образовательного процесса: научных и бизнес-экспертов, консультантов, аналитиков, работодателей, преподавателей.

Для удовлетворения быстрорастущих потребностей бизнеса в структуре факультета соз-

дан Центр развития финансовых квалификаций и компетенций с целью разработки и внедрения программ развития компетенций в привязке к профессиональным стандартам финансового рынка.

В процессе обучения на программах высшего образования студент имеет возможность параллельно пройти подготовку к сертификационным экзаменам в независимых международных и национальных центрах оценки квалификаций. Наличие сертификата подтверждает качество выпускника, повышает его конкурентоспособность. В случаях, когда выпускник планирует перейти на другую должность, как в своей, так и другой организации он выбирает программу повышения квалификации (например, финансового аналитика, финансового консультанта, внутреннего аудитора, риск менеджера и др), сдает в ЦОК сертификационные экзамены, после успешной сдачи экзамена получает сертификат и может принять участие в конкурсе на занятие соответствующей должности.

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

Инструмент сертификации используется на факультете при подготовке финансистов, начиная с 2013–2014 учебного года, когда РАНХиГС стал участником Программы академического альянса с Microsoft (Microsoft Dynamics Academic Alliance – ДунАА). Факультету был присвоен статус Premier Member, представители кафедр вошли в состав Экспертного Совета Microsoft Academic Alliance для Европы, Ближнего Востока и Африки и получили право консультировать компании Microsoft в целях совершенствования проекта ДунАА, а в июле 2013 года Факультет принял участие в пилотном проекте сертификации Microsoft. С тех пор студенты, успешно прошедшие сертификационные экзамены, получают признаваемый документ, подтверж-

дающий владение компетенциями в области использования современных IT-технологий.

Весьма широк спектр программ дополнительного образования для взрослых: от краткосрочных программ повышения квалификации до программ, по результатам успешного завершения которых присуждается дополнительная квалификация.

Под воздействием новых тенденций на образовательном рынке доминирующим станет принцип непрерывности образования с активизацией в обществе понимания самообучения, самотрансформации. Этому способствует развитие онлайн – обучения, интерес к которому возрастает. Результаты социологического опроса, проведенных в рамках приоритетного проекта «Современная цифровая среда в РФ», показали позитивное отношение 87% студентов, внедрение онлайн-курсов поддерживают 80% преподавателей, 73% работодателей. Факультет в своей деятельности руководствуется принципом непрерывного образования и ежегодно обновляет каталог обучающих программ.

Создаются новые университетские модели подготовки и переподготовки специалистов. Так, в 2016 г. по инициативе Академии при Президенте РФ (РАНХиГС) был создан Российско-Французский сетевой университет (РФУ), учредителями которого стали четыре российских и четыре французских вуза.

Среди задач Российско-Французского сетевого университета: развитие академической мобильности, совместных научных исследований, совместных сетевых и инновационных образовательных программ, направленных на повышение качества образования, создание для студентов возможности прохождения стажировки во время обучения на программах РФ. В настоящее время в рамках РФУ уже реализуются программы высшего и дополнительного образования. Количество программ неуклонно растет.

В рамках рабочей встречи на Гайдаровском форуме – 2019 участниками Российско-французского университета обсуждены направления расширения сотрудничества, в том числе пула онлайн программ обучения.

Четвертая промышленная революция очертила круг цифровых компетенций, основанных

на четырех основополагающих принципах: техническая осуществимость, экологическая устойчивость, социальная приемлемость и предпочтительность для человека. Востребованными будут интеграторы знаний, владеющие компетенциями в области современных методов управления проектами (agile), организации творческой работы (дизайн-мышление), модернизации деятельности HR-менеджмента, этики и ответственных инноваций.

На Гайдаровском Форуме –2019 эксперты обозначили ряд проблем, критичных для бизнеса и обозначили пути решения. Так И. Залесский обратил внимание на опыт Яндекса по преодолению кадрового голода, в том числе за счет развития онлайн форматов на примере курса Coursera, на кооперации ВУЗа (обеспечивающего академический срез знаний) и бизнеса, формирующего запрос на специалиста. С. Инфимовская остановилась на опыте Сбербанка, в том числе, на работу по профориентированию школьников и абитуриентов, акцентировала также внимание на наличие нескольких срезом при подготовке специалистов (компетенции цифрового и технического профиля, а также компетенции soft skills). М. Боровская обратила внимание на полезность вовлечения профильных компаний в корректировку образовательных планов, структуры и содержания программ вузов по востребованным цифровым специальностям.

Процесс развития цифровых компетенций ускорится, а значит работа по непрерывному обучению увеличивается.

Большую работу в области применения требований к квалификациям и профессиональным стандартам финансовых специалистов для цифровой экономики ведет СПКФР. В настоящее время ведутся исследования по выявлению потребностей в цифровых компетенциях, вносятся изменения в профессиональные стандарты и квалификационные требования для различных видов финансовой деятельности, даются рекомендации по применению в образовательных стандартах. Разработан профстандарт цифрового куратора (консультанта в области развития цифровых компетенций населения).

В связи с ускорением темпов преобразований во всех сферах бизнес среды, факультет в процессе обучения предлагает студентам новые

краткосрочные программы дополнительного обучения. Ежемесячно ведется постоянно действующий семинар и проводят мастер-классы широко известные в отечественные и зарубежные научные и бизнес – кругах эксперты. При их поддержке разработана учебная версия блокчейн технологии для финансовых организаций.

Предлагаемые инновационные образовательные программы основаны на результатах исследований НИР фундаментального и прикладного характера, в том числе зарубежных партнеров.

Недавние консультации рабочей группы факультета в Лондоне с британскими коллегами показали заинтересованность в сотрудничестве по развитию цифровых компетенций специалистов финансового рынка и совместной подготовке их к сертификации для работы в соответствующих сферах. Прежде всего, хочу обратить внимание на то, что все признают тот факт, что финансист в ближайшей перспективе становится интегратором знаний. Так, исследованиями профессиональных международных (в частности, АСА, Великобритания) и национальных ассоциаций по развитию финансовых специальностей установлено, что в уже ближайшей перспективе к 2020 году востребованными будут:

- финансисты, обладающие компетенциями в семи областях: предметных знаний (TEQ), опыта (XQ), интеллекта (IQ), знание цифровых технологий (DQ), креативности (CQ), эмоционального интеллекта (EQ), концептуального видения (VQ). Сочетание этих компетенций будет определяться конкретной специализацией, отражать организацию, отрасль, регион;
- финансистам, бухгалтерам и аудиторам, применяющим стандарты МСФО (IFRS 9) потребуются глубокое понимание финансовой математики, использование математических методов и моделей.

Качество подготовки специалистов был и остается ключевым.

Международные и национальные организации, осуществляющие институциональные и программные аккредитации ВУЗов, определяющие их рейтинги на разных уровнях, также приводят требования к качеству в соответствии с современными вызовами.



Квалификации в грядущем промышленном укладе

Олег Березовой

Олег Березовой, генеральный директор Финансово-банковской ассоциации ЕвроАзиатского сотрудничества (ФБА ЕАС), член Правления Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), член Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Вхождение России в различные международные организации, построение Евразийского экономического пространства, взаимопроникновение экономических систем приводит к стиранию границ между государствами и делает возможным свободное перемещение граждан. Создание глобального межстранового рынка с разным уровнем развития экономик стран затрагивают вопросы мобильности рабочей силы и международной трудовой миграции, т. е. напрямую влияют на изменение рынка квалифицированного труда.

Это хорошо подтверждается статистикой. По данным Росстата количество проживающих в России на 1 января 2018 года составила 146,8 млн. чел. Таким образом, численность населения с 1993 года практически восстановилась (на тот момент составляла 148,6 млн. чел.), но восстановилась за счет миграционного прироста, который компенсировал численные потери населения.

Тем не менее, этого роста явно недостаточно для удовлетворения потребностей российской экономики, так как проблема дефицита трудовых ресурсов не уходит. На сегодняшний день коэффициент замещения рабочей силы – отношение найма к увольнению – в экономике составляет 95%. По последнему прогнозу Федеральной службы статистики к 2030 г. при сокращении численности всего населения на 2,8 млн. чел. население в трудоспособном возрасте сократится, по «среднему варианту», на 12,1 млн. чел. Исходя из долгосрочных демографических, экономических и политических интересов, Россия не сможет обойтись без иммигрантов.

Всего, по данным аналитиков, Россия ежегодно насчитывает от 10 до 12 миллионов иностранцев на своей территории, из которых больше половины трудовые мигранты и 95 процентов из них – выходцы из СНГ. На территории Российской Федерации по разным оценкам находится: украинцев – 1,4 млн чел.; таджиков –

более 1 млн. чел.; азербайджанцев – 0,5 млн. чел.; казахов – 0,6 млн. чел.; немцев – более 0,3 млн. чел. и китайцев – около 0,2 млн. чел. Данные цифры показывают, что Россия является центром притяжения для выходцев из других стран. Однако, следует признать, что трудовые мигранты по своему уровню профессиональной подготовки не выдерживают конкуренции со странами Организации экономического сотрудничества и развития.

Россия ежегодно насчитывает от 10 до 12 миллионов иностранцев на своей территории, из которых больше половины трудовые мигранты.

На сегодняшний момент миграцию трудовых ресурсов следует рассматривать в качестве инструмента, с помощью которого можно регулировать не только социальную, но и экономическую стабильность в стране. В тоже время эту задачу следует решать, прежде всего, через привлечение квалифицированных кадров, причем в разные сферы экономики. Формировать текущий рынок труда за счёт работников с низкой квалификацией – значит подрывать возможности вхождения страны в условия Индустриализации 4.0. Что у нас на повестке дня? Внедрение наукоёмких технологий, появление новых профессий, находящихся на стыке нескольких дисциплин, цифровизация, построение экосистем. То есть, первоочередная заинтересованность – обеспечение кадрами инновационных задач и направлений, способных выполнить роль драйверов экономики. С другой стороны, изменение претерпевают и структуры предприятий. Результатом организационных преобразований становится сокращение персонала, имеющего низкую квалификацию, что опять

же не приводит рынок труда к качественному улучшению.

Если развивать эту мысль дальше, то и для стран Евразийского экономического союза не возникает преимущества от обратного потока граждан, которые на время мигрировали для работы в другую страну и не выдержали конкуренции. Низкоквалифицированный специалист так же ничего не может привнести и для предприятий собственной страны.

Сегодня решение задачи эффективного использования трудовой миграции носит более комплексный характер и выходит за рамки обыденного соблюдения паспортно-визовых требований. Появляется необходимость не только в признании дипломов, оценке текущего уровня квалификаций, но также и в построении системы их рекрутирования, переподготовки, адаптации. Отдельной проблемой выступает задача подтверждения профессионального опыта мигрантов, оценка их благонадежности.

В будущем возникнут новые специальности и профессии, обусловленные не только четвертой промышленной революцией, но и факторами, не связанными с технологиями, включая демографические проблемы, геополитические сдвиги и новые социокультурные нормы.

В настоящее время государства-члены ЕАЭС начинают двигаться по пути нахождения точек соприкосновения системы профессионального образования и подготовки, механизмов взаимного признания квалификации. На территории России с этого года процедура независимой оценки квалификации через применения профессиональных стандартов и комплектов оценочных средств становится обязательной. В тоже время, применение оценочных средств, направленных на установление квалификационного соответствия, не предполагает оценки компетен-

ций, способностей и потенциала соискателей, что достаточно важно понимать работодателю через призму кросс-культуральных различий. Процедура взаимного признания квалификации сопряжена и с такой проблематикой, как соответствие международным стандартам, что создаёт трудности при осуществлении признания уже сформированных у специалиста компетенций с требованиями работодателя. Далеко не все российские профстандарты в процессе разработки ориентировались на сложившиеся международные требования, систему сертификации, ставшей на постсоветском пространстве распространенным явлением.

Например, в Европе результаты обучения, полученные разными способами, стали признаваться одновременно с введением в систему образования компетентностной модели обучения. В мире создаются многочисленные центры разработки моделей оценки сформированных навыков, призванные помогать, с одной стороны, различным организациям реализовывать данную систему на практике, с другой стороны, мигрантам, имеющим разные уровни сформированности их компетенций:

- международная сеть обучения IMPART, объединяющая страны центральной Европы, разработала процедуру экспертной оценки, акцентируя внимание на сложный набор требований работодателя и уникальность характеристик, которыми обладает каждый человек;
- австралийский проект AMES, предлагает классифицировать вновь прибывших мигрантов на группы в соответствии с разным уровнем образования и опытом работы, т.е. набором компетенций, в зависимости от которых, каждому соискателю предлагается определённая трудовая траектория;
- проект, объединяющий скандинавские страны, предлагает модель процессов валидации результатов предшествующего обучения, оценки и сертификации квалификации.

Таким образом, мы говорим о том, что нужна достаточно комплексная система работы с мигрантами, поддерживаемая на уровне государств-членов ЕАЭС, а не просто признание или оценка квалификации. Вполне возможно, что правительства заинтересованных стран

придет к решению о создании так называемых «ресурсных центров», позволяющих удовлетворять текущие потребности работодателей в специалистах нужного профиля в любой точке присутствия, используя источник трудовой миграции.

И последнее, на чем хотелось бы заострить внимание в этой статье. Несмотря на положительное воздействие технологий на экономический рост, важно учитывать их возможное негативное влияние на рынок труда как минимум в краткосрочной перспективе.

В будущем возникнут новые специальности и профессии, обусловленные не только четвертой промышленной революцией, но и факторами, не связанными с технологиями, включая демографические проблемы, геополитические сдвиги и новые социокультурные нормы. Их трудно прогнозировать сейчас, но есть понимание того, что основным производственным фактором все-таки будет не капитал, а кадровый потенциал. По этой причине именно дефицит компетентных кадров, а не наличие капитала, будет являться сдерживающим ограничением для инноваций, конкурентоспособности и роста. Это вызовет разделение рынка занятости на сегменты рабочей силы в разрезе их ценности и стоимости, а также изменит основание пирамиды профессиональных навыков, что в свою очередь приведет к усилению социального напряжения, если мы не начнем готовиться к такому сценарию уже сегодня.

Указанные проблемы заставят пересмотреть само понятие «высокой квалификации» в контексте четвертой промышленной революции. С учетом технологий Индустриализация 4.0 будет уделять особое внимание способности работников к постоянной адаптации и усвоению новых навыков уже в разнообразных контекстах. Наша работа через Евразийский центр управления человеческими ресурсами ФБА ЕАС показывает, что порядка половины руководителей HR-подразделений не чувствует себя уверенными в кадровой стратегии своей организации по подготовке к таким сдвигам. Основными препятствиями является недопонимание характера прорывных изменений, отсутствие корреляции между кадровой и инновационной стратегией компании, давление

фактора прибыльности. Как следствие возникает несоответствие между грядущими переменами и относительной локальностью действий, предпринимаемых компаниями для решения таких проблем.

Нужна достаточно комплексная система работы с мигрантами, поддерживаемая на уровне государств-членов ЕАЭС, а не просто признание или оценка квалификации.

Таким образом, мы видим, что глобализация рынков труда увеличивает миграционный поток, а изменения, связанные с инновационным перевооружением экономики, уже предъявляют новые требования к профессиональному уровню специалистов. Значит пора переходить к долговременной и системной работе с миграционным потоком, в основе которой – квалификационная составляющая.



Управление
квалификациями
с прицелом на завтра

Александра Гусарова

«Создавая в структуре СПКФР Центр развития кадрового потенциала, мы ориентировались на то, что основная задача центра – из имеющихся практик и экспертного опыта сформировать те методы, практические решения, технологии, которые позволят работодателю реализовать профессиональные квалификации, превратить их в экономический рост у конкретного работодателя».

(Корякина Ю.С., руководитель Центра развития кадрового потенциала)

В современных условиях развития экономики России, когда перед страной стоит амбициозная задача в короткое время войти в пятерку сильнейших экономик мира, повсеместно внедряются базовые принципы «Индустрии 4.0.», в том числе цифровизация экономики, каждая организация сталкивается с необходимостью непрерывного повышения своей эффективности как безусловного конкурентного преимущества.

Рост эффективности деятельности может достигаться как путем совершенствования технологических и бизнес-процессов, так и методом снижения издержек. В том или ином случае речь идет о снижении себестоимости производимой продукции или услуги. При этом важно помнить, что в структуре себестоимости любого продукта или услуги заложена стоимость труда, которая, в том числе, напрямую зависит от квалификации работников всех циклов производства и доставки до потребителя. Можно набрать штат из очень квалифицированных специалистов, но не связать их сетевыми производственными отношениями, не расставить нужным образом, не выстроить взаимодействие через бизнес-процессы – и не получить ожидаемого эффекта. Расстановка специалистов, обладающих нужной квалификацией, в точки создания добавочной стоимости – это управленческое искусство. Центр развития кадрового потенциала (ЦРКП) хорошо понимает эти нюансы и предлагает работодателю уже апробированные решения в вопросах оптимального использования человеческих ресурсов – носителей квалификаций – тем самым обеспечивая квалификационный подход в решении значимых производственных задач.

Но надо уметь смотреть дальше. В недалеком будущем в оцифрованном, автоматизиро-

ванном мире «Индустрии 4.0» люди, машины и системы будут объединены с помощью цифровых технологий. В этих условиях те решения и подходы, которые еще вчера казались эффективными, становятся архаичными и их механическое тиражирование только увеличивает издержки. Это связано с теми тектоническими изменениями, которые происходят на макроэкономическом уровне. Современная мировая экономика вступила в динамичную фазу развития, обусловленную возможностью автоматизации многих рутинных функций, когда кропотливый и требующий высокой квалификации труд начинает замещаться технологиями, позволяющими организовывать производственный процесс без участия человека. Меняет роль и содержание труда исполнителя.

Рост эффективности деятельности может достигаться как путем совершенствования технологических и бизнес-процессов, так и методом снижения издержек.

«Аналитики американской консалтинговой компании Gartner, специализирующейся на рынках информационных технологий, представили прогноз об интеграции технологий искусственного интеллекта в современные производственные процессы. Ожидается, что к 2020 году технологии искусственного интеллекта будут использоваться в 70% организаций во всех сферах производства. Эксперты считают, что технологии искусственного интеллекта будут использоваться в первую очередь

в информационно-технологических компаниях и в финансовых организациях. Так, прогнозируется, что к 2020 году 20% сотрудников банков будут использовать искусственный интеллект для выполнения рутинной работы, связанной с анализом документов».

(Давос, январь 2019 г.)

Для примера предлагаем рассмотреть финансовые технологии (ФинТех) как инновационную комбинацию человека, технологии и финансов. Основной акцент усилий в ФинТех смещается на развитие инфраструктуры и доминирование мобильных платформ. Заинтересованные участники – это разработчики информационных и платежных систем. Компании, предоставляющие информационные и финансовые услуги, являются наиболее продвинутыми в реализации машинного обучения и роботизации. Существенная проблема для подобных компаний – острая нехватка квалифицированных специалистов. Академическое и корпоративное обучение не успевает за быстро меняющимися технологиями, и дефицит компетентных кадров похоже образовался на несколько лет вперед.

Новизна предлагаемых решений – в создании системы управления квалификациями работников организации.

По данным компании «BRBP» сегодня наиболее востребованными в сфере ФинТех являются специалисты в области Big Data и машинного обучения в финансах, специалисты в области кибербезопасности, специалисты по облачным технологиям, специалисты IoT (поддержка технологии интернет вещей), front-end и back-end разработчики. Для решения данной кадровой проблемы требуется модернизация системы управления человеческим и социальным капиталом организации в сторону опережающих, проактивных решений. ЦРКП имеет комплексные подходы к решению этой задачи, начиная с методологии внедрения положений профессиональных стандартов, привлечения

специалистов, до сервисного HR-сопровождения и получение организацией бизнес-эффекта.

Новизна предлагаемых решений – в создании системы управления квалификациями работников организации. Цель – повышение эффективности производственных и управленческих процессов за счет обеспечения соответствия квалификации работников уровню реализуемых ими производственных задач сегодня и опережающего развития квалификаций в расчете на будущие технологические и производственные решения. Реализуя квалификацию, сотрудник производит некий внутренний продукт, который стараниями других участников бизнес-процесса последовательно приобретает конечный вид товара или услуги, предоставляемых в дальнейшем клиентам. Потери, дефекты, возникающие в точках соприкосновения квалификаций из-за их несоответствия, так же становится зоной внимания, позволяющей поднять эффективность внутреннего производства. Таким образом, областью предложений ЦРКП, например, может быть решение актуальной корпоративной или бизнес-задачи, реинжиниринга процессов, организационных преобразований, в результате которых квалификации исполнителей будут складываться, а не вычитаться друг из друга.

В арсенале ЦРКП достаточно обширный набор решений в виде самостоятельных целевых ориентиров и инструментов:

- 1) Разработка модели управления профессиональными квалификациями для обеспечения ключевых производственных задач;
- 2) Определение функционала и критически значимых навыков участников, реализующих новые подходы;
- 3) Определение уровня квалификации, обеспечивающего наиболее эффективное решение производственной задачи;
- 4) Построение траекторий развития корпоративно значимых профессиональных квалификаций;
- 5) Разработка механизмов мотивации разных групп участников производственного процесса на применение инструментов квалификации при решении производственных задач и саморазвитии;

6) Перечень метрик успешности работы системы управления квалификациями;

7) Рекомендации по изменению локальных нормативных актов, применению новых инструментов организации взаимодействия, подбора исполнителей, расстановки и развития персонала.

Как строится работа ЦРКП? Работа строится через экспертов, реализующих задачу работодателя – Заказчика. В основе подхода – диагностическая карта, содержащая области необходимых корректирующих изменений при применении положений профессиональных стандартов, а также набор прикладных действий и решений. Способы осуществления изменений и реализации задач внедрения профессиональных стандартов определяются экспертами самостоятельно, исходя из поставленных задач и организационного контекста.

Таким образом, в отличие от консалтинговых компаний, предлагающих технологические шаблоны, ЦРКП свою работу строит исключительно из бизнес-задачи и измеримых экономических показателей. Используя метафору из области высокой моды, ЦРКП реализует свои продукты для Заказчика «От Кутюр». Отсюда и соответствующие требования к квалификации самого эксперта и соответствующий уровень его методической и ресурсной поддержки со стороны ЦРКП.

Прикладные задачи по достижению производственных результатов на основе модернизации системы управления квалификациями, внедрения положений профессиональных стандартов в отдельные направления работы с персоналом, создание системы опережающих квалификаций и другие реализуются на основе базовых программ, формируемых ЦРКП.

По завершению проектных работ проводится оценка их качества и достигнутых результатов. Оценка проводится совместно представителями рабочей группы работодателя – Заказчика и представителями Центра развития кадрового потенциала. При оценке качества выполненных работ используются следующие показатели применения профессиональных стандартов:

1) Уровень организационных затрат в обновленных бизнес-процессах;

2) Самостоятельность и заинтересованность специалистов в переходе на новую методологию;

3) Экономические эффекты от предложенных изменений;

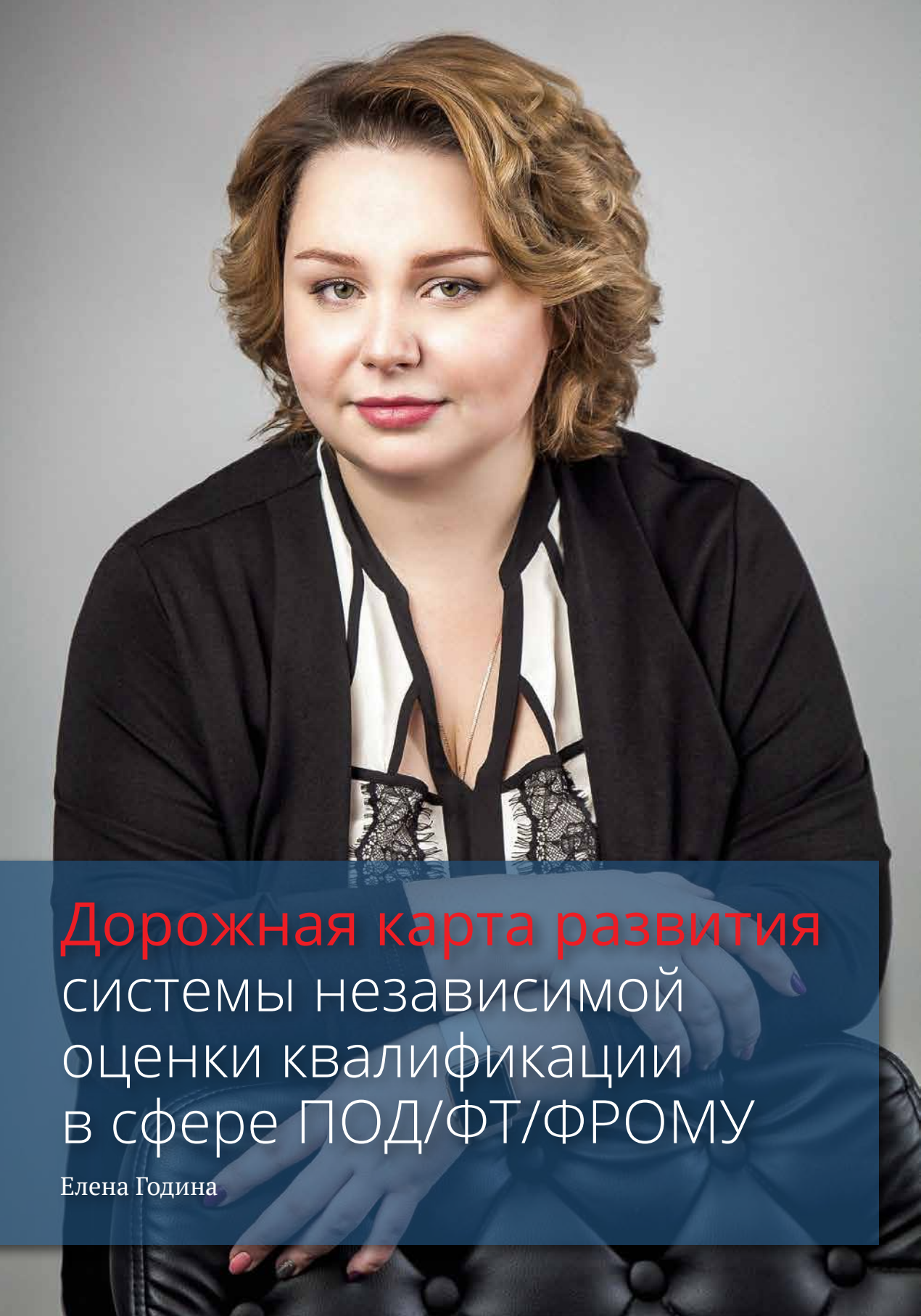
4) Полнота соответствия применения профессиональных стандартов федеральному законодательству;

5) Перечень квалификаций, определяющих конкурентоспособность работодателя и другие.

Реализуя квалификацию, сотрудник производит некий внутренний продукт, который стараниями других участников бизнес-процесса последовательно приобретает конечный вид товара или услуги, предоставляемых в дальнейшем клиентам.

Таким образом, предлагаемые подходы вполне отражают современные вызовы. Возрастание конкуренции, повышение ценности корпоративных знаний и уникальных навыков работников, связь успешности компаний с квалификацией и командным духом позволяют нам по-новому взглянуть на вложения в персонал как особую форму капитализации компании.

Вполне возможно, что назрела необходимость в переосмыслении роли и инструментов HR-сопровождения. Сфера интересов обновленного HR-менеджмента – это компетенции и квалификации, определяемые новым форматом взаимодействия работодателя с исполнителями, новые способы управления социальными общностями специалистов, изменение принципов управления. Успешность применения профессиональных стандартов в будущем будет определяться их бизнес-эффектом, гибкостью и тем, насколько они станут элементом регулирования трудовых отношений между работодателем и сотрудником. И чем полнее профстандарты будут соответствовать этим условиям, тем успешнее будут компании в эпоху «Индустрии 4.0.».

A professional portrait of a woman with wavy brown hair, wearing a black blazer over a white blouse with black lace details. She is sitting on a black tufted chair against a light grey background. A semi-transparent blue banner is overlaid at the bottom of the image, containing text in Russian.

Дорожная карта развития
системы независимой
оценки квалификации
в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ

Елена Година

Елена Година, руководитель центра оценки квалификации в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ.

В декабре 2018 года завершилась почти двухлетняя работа по формированию дорожной карты развития системы независимой оценки квалификации для специалистов по финансовому мониторингу. Дорожная карта была утверждена Комиссией по профессиональным квалификациям в сфере ПОД/ФТ¹ и согласована с Советом по профессиональным квалификациям финансового рынка и Федеральной службой по финансовому мониторингу. По своей сути дорожная карта представляет собой единый план мероприятий, которые необходимо осуществить для перехода на новую систему до июля 2019 года.

Для разработки подобного плана необходимо было совместить с одной стороны представления о некоей идеальной модели оценки квалификации кадров финансового мониторинга, а с другой стороны, представление о том, в какую сторону необходимо трансформировать действующую систему с наименьшими потерями, как среди состава профессиональных участников рынка подготовки и обучения кадров, так и в области сохранения полезных и зарекомендовавших себя практик.

Безусловно сама идея перехода на независимую оценку квалификации для специалистов любой сферы является некоей возможностью начать с новой точки отсчета: сломать неэффективные или порочные практики, заново выстроить систему квалификаций, полностью изменить подход к оценке квалификации. Но, иногда лучшее – враг хорошего. В этом смысле финансовый мониторинг является особенно чувствительной сферой, т. к. квалифицированность кадров напрямую влияет на экономическую безопасность всей страны. Любые изменения подходов к подготовке кадров, к их оценке и определению уровня квалификации могут сильнейшим образом отразиться на эффективности всей системы финансового

мониторинга, и в частных случаях привести к принудительному закрытию организаций, потере их деловой репутации или к расследованиям их деятельности.

В связи с тем, что сама система независимой оценки квалификации является весьма молодой и не используется пока в полную силу, информированность разных участников сферы финансового мониторинга в этой области достаточно низка. И по этой же причине довольно мало методик, которые можно было бы использовать при формировании дорожной карты.

Разработка той части дорожной карты, которая касается идеальной модели оценки квалификации кадров в сфере ПОД/ФТ/ФРОМУ², базируется на позиции уполномоченного органа – Федеральной службы по финансовому мониторингу (Росфинмониторинг). В этой части дорожная карта предусматривает обновление нормативно-правой базы, касающейся требований к квалификации специалистов по финансовому мониторингу, подготовку достаточного количества экспертов во всех субъектах страны, плавный, тщательно продуманный переход на новую систему оценки квалификаций.

Детальный дизайн элементов будущей системы, согласно дорожной карте, представляется довольно спокойной методичной работой для Комиссии по профессиональным квалификациям в сфере ПОД/ФТ и Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка: проработка методических документов, актуализация профессионального стандарта, актуализация перечня квалификаций, подготовка и валидация оценочных средств и т.д. Однако за этими, казалось бы бюрократическими документами – карьеры живых людей, которые имеют за плечами многолетний опыт работы. Это обязывает нас, как разработчика дорожной карты, отнестись максимально серьезно к из-

1. ПОД/ФТ – противодействие отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма

2. ПОД/ФТ/ФРОМУ – противодействие отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма, финансированию распространения оружия массового уничтожения)

учению требований профессионального рынка труда в этой области, его потребностям, мнению экспертного сообщества.

Например, актуализация профессионального стандарта и перечня квалификаций подразумевает не только обновление этих документов в соответствии с новациями нормативной базы, т. е. непосредственно саму актуализацию, но также фундаментальное перестроение этих документов относительно совершенно новой логики целевой системы оценки квалификаций. Обновленный профстандарт использует не только принцип «от простого к сложному», т. е. от минимальной квалификации к квалификации самого высокого уровня, но и разделяет трудовые функции по условиям их применения. Благодаря этому, в обновленном стандарте и перечне квалификаций появятся те, что относятся исключительно к сфере финансовых кредитных организаций, некредитных финансовых организаций и нефинансовых организаций.

Для специалистов, желающих перейти в сферу ПОД/ФТ из других областей деятельности реализация мероприятий дорожной карты открывает сразу две перспективы.

Такая масштабная работа по преобразованию профессионального стандарта потребовалась для обеспечения эффективности методов оценки и выполнения требований прозрачности и надежности оценочных процедур, заложенных в дорожной карте. Подобный подход не только позволит сформировать очень детальные и предметные комплекты оценочных средств, но и даст потенциальную возможность профессиональному сообществу вносить изменения и предложения относительно содержания профессионального стандарта без ущерба другим субъектам финансового мониторинга.

Если говорить о задачах, которые могут быть решены через реализацию мероприятий дорожной карты, то в первую очередь это решение проблемы эффективности системы

подготовки кадров финансового мониторинга. Для финансового мониторинга кадры сегодня готовятся тремя основными способами: первый – обучение на специализированных факультетах ВУЗов, которых крайне мало даже в крупных городах, а содержание программ обучения некоторых вызывает только удивление; второй – короткая программа по прохождению целевого инструктажа, недостатки которой хорошо известны: зачастую сомнительное качество и слабый контроль знаний; третий – переход кадров из других областей и сфер, которые проходят обучение по различным программам переподготовки. Дорожная карта предполагает трансформацию всех перечисленных способов.

В высших учебных заведениях все программы обучения должны будут быть приведены в соответствие с профессиональным стандартом в кратчайшие сроки. В свою очередь для тех ВУЗов, которые таких программ не имели, профессиональный стандарт станет прекрасной основой для «прыжка веры». Первыми учебными заведениями, которые его осуществят, согласно дорожной карте, станут вузы – члены Сетевого Института в сфере ПОД/ФТ.

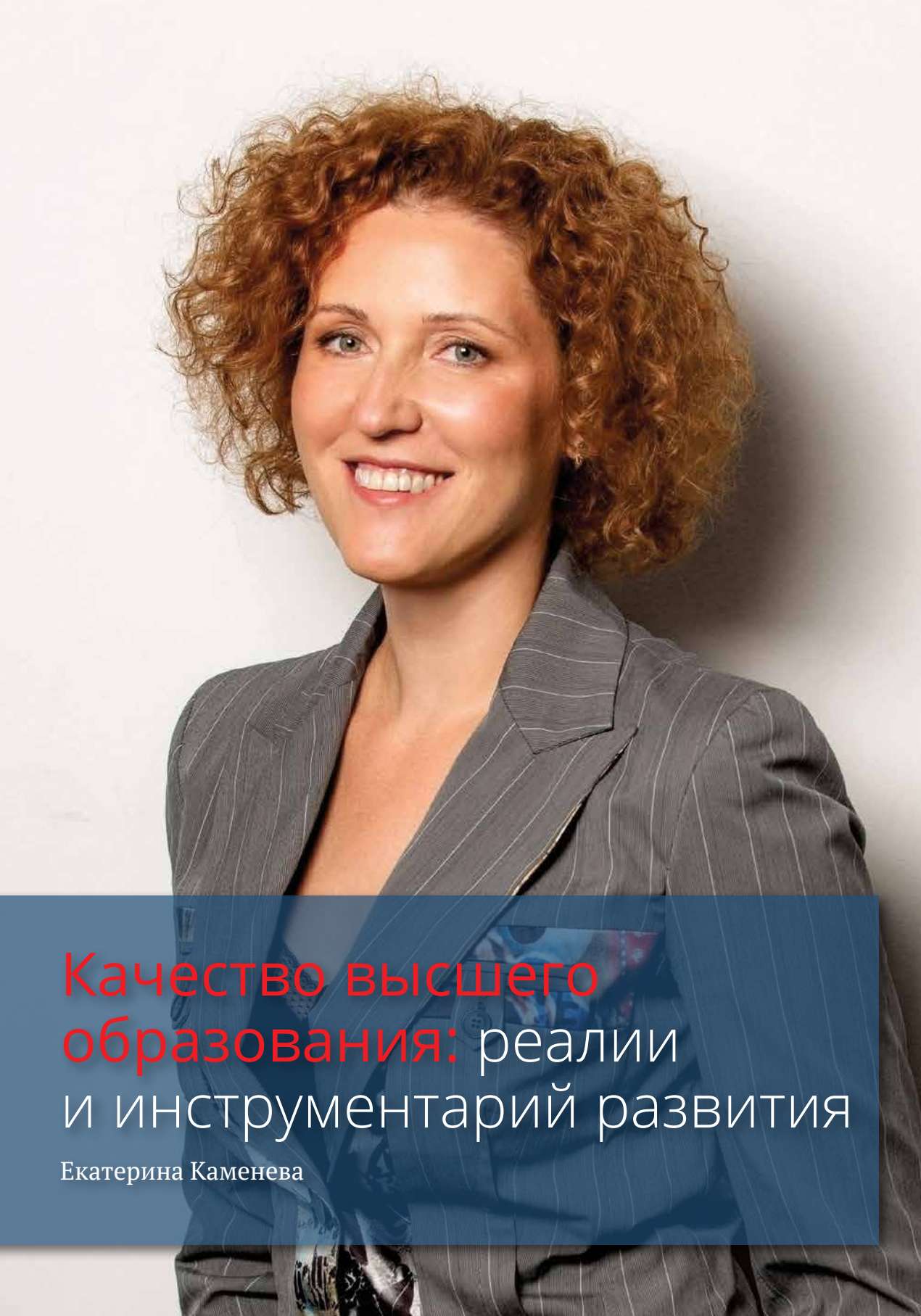
Система целевого инструктажа будет полностью преобразована. Надо сказать, что целевой инструктаж, который сотрудник может пройти на рабочем месте как внеплановое инструктирование является действенным инструментом для повышения квалификации, и проведение такого инструктажа является частью должностных обязанностей ответственных сотрудников некоторых категорий организаций. При этом на рынке существуют компании, которые уже многие годы организуют такое обучение с привлечением самых высококлассных специалистов. Эта та самая удачная практика, которая должна быть непременно сохранена. Другое дело – целевой инструктаж как обучение, обеспечивающее доступ в профессию. В существующем виде такой целевой инструктаж не может гарантировать необходимого минимума знаний, не отвечает элементарным принципам прозрачности и единства методических подходов. Многолетняя практика показывает, что этот инструмент уже давно не удовлетворяет запросам ни рынка труда, ни уполномоченного органа. Независимая оценка квалификации представляется гораздо

более надежным инструментом для гарантий уровня знаний специалиста, поскольку базируется на совершенно иных принципах.

Выполняя задачу по максимально бережному сохранению потенциала и лучших практик образования в сфере ПОД/ФТ, дорожная карта, предусматривает переход надежных партнеров по целевому инструктажу к подготовке специалистов к независимой оценке квалификации. Это позволит сохранить или даже увеличить нишу таких компаний на рынке, широко применять их многолетние наработанные практики и контакты, и вместе с тем совершить «квантовый скачок» в смысле уровня квалификации специалистов на рынке труда.

Для специалистов, желающих перейти в сферу ПОД/ФТ из других областей деятельности реализация мероприятий дорожной карты открывает сразу две перспективы. С одной стороны, программы дополнительного профессионального образования, основанные на профстандарте, смогут дать исчерпывающие знания. Обновленный профстандарт дает полное представление о том уровне, которым должен обладать специалист для перехода в сферу ПОД/ФТ. С другой стороны, процедура независимой оценки квалификации и процесс подготовки к ней решит актуальную проблему работодателей: сегодня на обучение специалиста из другой сферы, нанятого для выполнения операций в сфере ПОД/ФТ тратится до 6 месяцев, и зачастую напрасно, так как специалист уходит в течение года в какие-то другие сферы, не справившись или не оценив «романтики» финансового мониторинга. Готовясь к профессиональному экзамену, будущий специалист ПОД/ФТ уже получает базовые знания, что сокращает сроки его обучения и стоимость этого обучения в разы. Более того, подготовка к профессиональному экзамену дает исчерпывающее представление о будущих трудовых функциях, что должно также «отсеивать» незаинтересованных претендентов. Дорожная карта предусматривает оценку соответствия программ дополнительного профессионального образования положениям профессионального стандарта и, как уже упоминалось выше, разработку оценочных средств с учетом специфики профессиональной деятельности, для обеспечения входа специалистов в профессию.

Отмечу, что особенность построения системы независимой оценки квалификации для финансового мониторинга вытекает из специфики самой деятельности. Финансовый мониторинг – обязанность субъектов, т.е. организаций, которые перечислены в нормативно-правовой базе финансового мониторинга, по организации и осуществлению внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ. Весь спектр обязанностей таких субъектов четко описан в нормативно-правовых документах, а организация такого контроля осуществляется самим субъектом исходя из специфики деятельности. Например, для индивидуальных предпринимателей, являющихся субъектами финансового мониторинга, такие обязанности возложены на них самих. А в крупных финансовых организациях подразделения финансового мониторинга могут насчитывать десятки человек. Таким образом разноплановость субъектов финансового мониторинга диктует комплексность подхода к созданию целевой модели системы оценки. Выстроить модель по принципу «снизу-вверх», как это сделано во многих других областях профессиональной деятельности, невозможно – уж слишком разнится опыт и практика участников рынка, как, впрочем, и сферы их деятельности. Поэтому можно сказать, что в дорожной карте используется подход «сверху-вниз», когда она задает целевое состояние системы, основанное на требованиях самого финансового мониторинга как профессиональной сферы деятельности, а детальная проработка элементов этой модели выполняется с учетом практик сложившихся на рынке и мнения профессионального сообщества. Благодаря этой специфике дорожная карта – это не набор компромиссов, а ориентир, к которому нужно стремиться. Реализация дорожной карты затронет существенным образом практически всех участников сферы финансового мониторинга, потребует от них гибкости и открытости к изменениям. Не останутся в стороне и регуляторы. Поэтому мы в компании понимаем свою ответственность за координацию этих изменений, обеспечение единства подходов, аккумулирование опыта, в том числе в качестве центра оценки квалификации. Это очень амбициозная, но она чрезвычайно актуальна и у нее есть все шансы на успех.



Качество высшего
образования: реалии
и инструментарий развития

Екатерина Каменева

Екатерина Каменева, проректор по развитию образовательных программ, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор.

В настоящее время развитие систем обеспечения и оценки качества в высшем образовании получило значительный импульс во всем мире. Основными факторами, повлиявшим на этот импульс, являются повышение общественного спроса на качественные образовательные услуги высших учебных заведений, четкий призыв со стороны стейкхолдеров к повышению эффективности системы образования, необходимость в квалифицированных кадрах для управления национальными экономиками, необходимость более эффективного использования государственных ресурсов для развития высшего образования. К настоящему моменту сложилось следующее понимание общероссийской системы оценки качества образования – это совокупность организационных и функциональных структур, обеспечивающих основанную на единой концептуально-методологической базе оценку образовательных достижений и определение индивидуальных и личностных качеств детей и взрослых граждан, а также выявление факторов, влияющих на образовательные результаты.

В России система оценки качества образования представлена двумя основными блоками (рисунок 1):

- оценкой со стороны государства (государственная оценка);
- оценкой со стороны независимых стейкхолдеров системы образования (независимая оценка качества образования).

В актуализируемые федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (далее – ФГОС ВО 3++) введены пункты, связанные с оценкой качества образовательной деятельности.

В п. 4.6. ФГОС выделена внутренняя оценка (ППС, работодатели и их объединения, студенты) и внешняя оценка¹:

- 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»

Развитие систем обеспечения и оценки качества в высшем образовании получило значительный импульс во всем мире.

Российскую систему оценки качества образования можно охарактеризовать как двухуровневую систему, состоящую из:

1. государственной оценки (аккредитация образовательных программ, мониторинг эффективности вузов Министерства науки и высшего образования).

2. независимой оценки, представленной:

2.1. оценкой общественными экспертами (профессионально-общественная аккредитация, международная аккредитация).

2.2. внутренней независимой оценкой (формирование внутренней (внутривузовской) системы независимой оценки качества образования).

Первый уровень: государственная оценка – государственная аккредитация образовательных программ, мониторинг системы образования (эффективности вузов) Министерства науки и высшего образования.

Государственная аккредитация – это установление или подтверждение государственного аккредитационного статуса образовательного учреждения по типу (высшее учебное заведение) и по виду (институт, академия, университет), уровня реализуемых образовательных программ

1. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования // <http://fgosvo.ru/fgosvo/92/91/4>

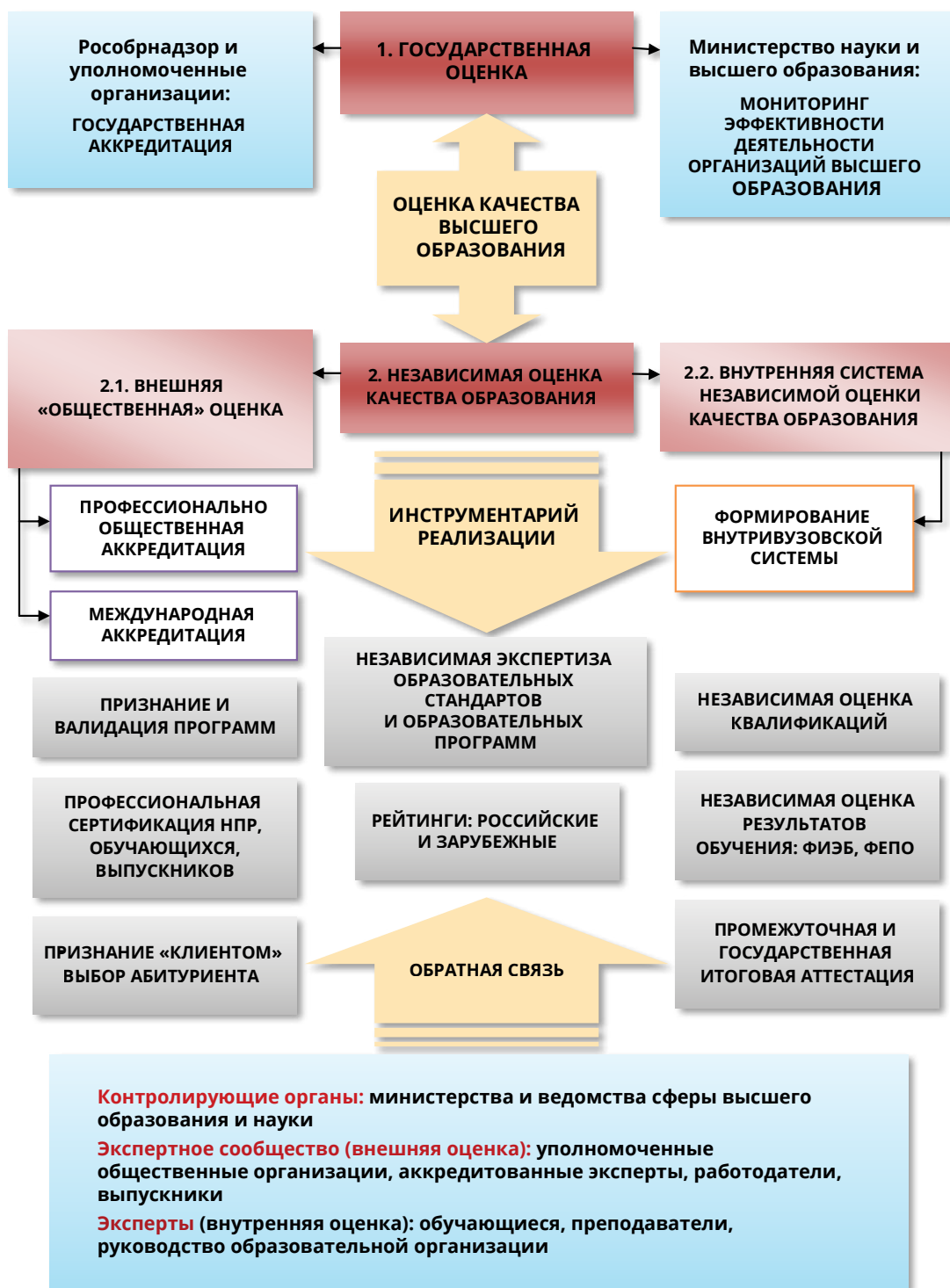


Рисунок 1 – Система оценки качества высшего образования в России и ее элементы

и их направленности, а также соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательных учреждений федеральным государственным образовательным стандартам или федеральным государственным требованиям сроком на 5 лет. **Только аккредитованный вуз** имеет право выдавать выпускнику **диплом о высшем образовании государственного образца**, который дает право в дальнейшем на поступление в магистратуру, а также признается работодателями как государственных, так и негосударственных учреждений.

Система показателей и критериев государственной аккредитации включает²:

- показатели государственной аккредитации, определяющие аккредитационный статус по типу «высшее учебное заведение»;
- показатели государственной аккредитации, используемые для определения вида высшего учебного заведения (институт, академия, университет).

Мониторинг системы образования (эффективности вузов) Министерства науки и высшего образования – систематическое наблюдение за состоянием и условиями осуществления образования, контингентом обучающихся, учебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников. Мониторинг проводится для обеспечения органов государственной власти и граждан Российской Федерации развернутой объективной информацией о системе образования. На основании представленных материалов Минобрнауки России ежегодно готовит отчет в Правительство Российской Федерации. Отчеты о состоянии региональных и муниципальных систем образования начиная с 2014 года публикуются в сети Интернет на официальных сайтах участников мониторинга системы образования и находятся в свободном доступе для граждан.

Второй уровень: независимая оценка качества образования представляет собой оценочную процедуру, которая направлена

2. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30 сентября 2005 г. № 1938 "Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений" // Информационно-справочная система «Консультант-Плюс»

на получение сведений об образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также о качестве подготовки обучающихся и реализации образовательных программ. Независимая оценка качества образования представлена внешней и внутренней оценкой.

Мониторинг системы образования (эффективности вузов) Министерства науки и высшего образования – систематическое наблюдение за состоянием и условиями осуществления образования, контингентом обучающихся, учебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников.

Внешняя оценка – оценка общественными экспертами (общественная аккредитация, в том числе, профессионально-общественная и международная аккредитация).

В соответствии со ст. 96 закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»:

1. Образовательные организации могут получать общественную аккредитацию в различных российских, иностранных и международных организациях.

2. Под общественной аккредитацией понимается признание уровня деятельности образовательной организации соответствующим критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций.

3. Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ (далее – ПОА), реализуемых образовательной организацией.

4. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников в конкретной образовательной

организации, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК), созданный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16.04.2014 г. № 249, консолидировал усилия работодателей, органов государственной власти, профсоюзных организаций для решения вопросов развития национальной системы квалификаций.

ПОА – это признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших программу, отвечающей требованиям профессиональных стандартов.

Помимо экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, рассмотрения проектов профессиональных стандартов НСПК координирует работу, направленную на повышение качества профессионального образования, в том числе, по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Эта работа на уровне отраслей и секторов экономики **ведется отраслевыми советами по профессиональным квалификациям**, образуемыми НСПК на базе общероссийских отраслевых объединений работодателей. Сейчас в России действуют 34 отраслевых Совета по профессиональным квалификациям.

Следует подчеркнуть, что ПОА – это признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших программу, отвечающей требованиям профессиональных стандартов. Соответствие требованиям рынка труда – основной «краеугольный камень» профессионально-общественной аккредитации. Важно понимать, что ПОА ни в коем случае не дублирует государственную аккредитацию в силу применения

иных критериев оценки и процедур. ПОА, реализуемая в России, сравнима с общественной международной аккредитацией. **ПОА могут** проводить советы по профессиональным квалификациям (созданные НСПК), общероссийские и общероссийские отраслевые объединения работодателей, крупные работодатели.

Внутренняя оценка – формирование внутренней (внутривузовской) системы независимой оценки качества образования).

Основная цель – формирование максимально объективной оценки качества подготовки обучающихся в образовательной организации по результатам освоения образовательных программ. Каждая образовательная организация, без сомнения, имеет внутреннюю систему качества образования (система менеджмента качества по ISO, система гарантии качества образования по европейским Стандартам и проч.). Однако отметим, что система внутренней независимой оценки качества образования в университете должна включать в каждое мероприятие оценки некий независимый элемент. Если такой независимый элемент отсутствует, сама система внутренней оценки не может быть признана независимой.

Задачи внутренней независимой оценки:

- совершенствование структуры и актуализация содержания образовательных программ, реализуемых в образовательной организации;
- совершенствование ресурсного обеспечения образовательного процесса;
- повышение компетентности и уровня квалификации педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ;
- повышение мотивации обучающихся к успешному освоению образовательных программ;
- усиление взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами – работодателями по вопросам совершенствования подготовки обучающихся;
- противодействие коррупции в ходе реализации образовательного процесса.

Формируя внутривузовскую систему независимой оценки качества образования университеты встраивают элементы «независимости»

	INQAANE	ENQA	CHEA	RIACES	APQN
Охват	Обще-мировой	Европа	США	Иберо-Америка	Азиатско Тихоокеанский регион
Год создания	1991	2000	2003	2003	2003
Стандарты / руководства	Инструкции и лучшие практики	Стандарты ESG	Стандарты и принципы соответствия CHEA	Инструкции и лучшие практики	Принципы Chiba

Рисунок 2. Мировые организации по обеспечению и оценке качества высшего образования

в существующие формы и процедуры контроля качества образования. Весомым и значимым элементом системы внутренней независимой оценки качества образования, безусловно, является оценка удовлетворенность обучающихся и их непосредственное участие в оценке качества образования.

Процессы глобализации и ужесточающейся конкуренции обусловили появление международных организаций и процессов, имеющих своей целью обеспечение качества высшего образования. Наиболее значимые международные сообщества по обеспечению и оценке качества представлены на рисунке 2³.

Для Российской Федерации, как страны участницы Болонского процесса, наиболее значимым подходом гарантии и оценки качества высшего образования является подход ENQA. Созданная в 2000 году Европейская ассоциация гарантии качества высшего образования (European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA) является некоммерческой

организацией, осуществляющая независимый контроль учебных заведений.

В 2015 году ENQA представила академическому сообществу документ «Стандарты и руководства для обеспечения качества в Европейском пространстве высшего образования (далее Стандарты ESG)». Разработка Стандартов ESG потребовала двух лет активной работы всех заинтересованных сторон – европейских аккредитационных агентств, образовательных организаций, студенческих ассоциаций, профессиональных и академических сообществ, документ был одобрен в мае 2015 года Конференцией министров высшего образования стран участниц Болонского процесса.

Стандарты ESG состоят из трех частей:

- внутреннее обеспечение качества высшего образования;
- внешнее обеспечение качества;
- агентства по обеспечению качества⁴.

Согласно рекомендациям ENQA учебные заведения должны проходить внешние процедуры

3. Каменева Е. А., Приходько Л. В. Система оценки качества высшего образования: анализ мировой и российской практики // Менеджмент и бизнес-администрирование. 4. 2018. С. 112–124.

4. ENQA – Европейская ассоциация гарантии качества высшего образования – <http://www.enqa.eu/index.php/home/esp/>

оценки качества в соответствии со Стандартами ESG на периодической основе.

Еще одним важным вкладом Ереванско-го коммюнике, подписанного по результатам Конференции министров высшего образования стран участниц Болонского процесса в 2015 году стал документ, получивший название «Европейский подход к обеспечению качества совместных образовательных программ». Совместные образовательные программы давно вошли в образовательное предложение ведущих университетов мира, поскольку обеспечивают возможность академической мобильности обучающихся и сотрудников, содействуют развитию международного сотрудничества и гармонизации единого научно-образовательного пространства. В соответствии с Европейским подходом обеспечение качества совместных образовательных программ также базируется на Стандартах ESG. Университеты партнеры должны совместно выбрать агентство, обеспечивающее внешнюю оценку качества и зарегистрированное в реестре EQAR. Агентство должно надлежащим образом взаимодействовать с компетентными национальными органами стран, в которых находятся университеты-партнеры⁵.

В большинстве стран, строящих объективные системы оценки качества образования, такие системы предполагают сочетание количественных параметров и качественных экспертных оценок.

Количественные параметры, как правило, опираются на сбор статистических данных по всем основным направлениям деятельности университета, с акцентом на образовательную деятельность и научные исследования, а также на качество предоставляемых местному или региональному сообществу услуг. Передовой опыт здесь имеет Китай, строящий свою систему оценки на основе генерации и анализа «больших данных» с использованием новейших информационных технологий.

Качественные показатели предполагают распределение вузов по некоторым «кластерам

качества». Качественная оценка проводится на основании, прежде всего, самообследований вузов, исходя из стоящих перед ними ближайших и долгосрочных целей развития; предполагается сочетание внутренних и внешних по отношению к вузам оценок. Внешняя оценка выходит за границы академического сообщества и интегрирует мнения представителей работодателей, индустриального сектора, потребителей услуг университетов.

В таблице 1 представлена систематизация по содержательным характеристикам и сравнительный анализ показателей оценки ПОА Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка по базовым принципам НСПК и международной аккредитации Европейского совета по бизнес образованию (ЕСВЕ) по базовым принципам ENQA.

Несмотря на то, что прямую корреляцию пулов критериальных показателей оценки качества по методикам ЕСВЕ и СПКФР осуществить не представляется возможным, однако, в целом, содержательное сопряжение элементов международной и российской системы общественной оценки присутствует. Задачи и международной, и российской негосударственной аккредитационной экспертизы, в целом, можно свести к следующему:

- 1) Оценить фактические результаты обучения, достигнутые выпускниками.
- 2) Оценить гарантии качества образования, которые образовательные учреждения предоставляют студентам.
- 3) Выявить и проанализировать сильные и слабые стороны образовательных программ.
- 4) Оценить степень соответствия программ мировым тенденциям развития образования таким, как разработка программ на основе предполагаемых результатов обучения; насыщение программ научными исследованиями, максимальное внедрение результатов научных исследований в учебный процесс; обеспечение компетентности и квалификации профессорско-преподавательского состава и др.
- 5) Оценить соответствие подготовки выпускников программ требованиям профессиональных стандартов соответствующих отраслей и (или) видов деятельности, запро-

5. Каменева Е. А., Приходько Л. В. Система оценки качества высшего образования: анализ мировой и российской практики // Менеджмент и бизнес-администрирование. 4. 2018. С. 112–124.

сам международного, национального и регионального рынков труда к специалистам соответствующего профиля; требованиям национальных и международных рамок квалификаций.

- 6) Оценить способность программ отслеживать и учитывать изменения требований работодателей и рынка труда к содержанию и качеству подготовки выпускников.
- 7) Оценить результативность программ с точки зрения востребованности выпускников на рынке труда, их трудоустройства и развития карьеры.

Основное отличие методики ЕСВЕ от методики СПКФР – это концентрация на удовлетворенности качеством образования и участие обучающихся в системе оценки. Профессионально-общественная аккредитация СПКФР содержательно нацелена в первую очередь на удовлетворенность качеством образования со стороны работодателей (рынка труда) и «красной нитью» прослеживается значимость и необходимость их участия во всем цикле образовательного процесса – от проектирования образовательных программ до оценки результатов обучения.

Таблица 1. Сравнительный анализ показателей международной аккредитации и профессионально-общественной аккредитации

Пулы критериев и показателей оценки	
ЕСВЕ	СПКФР
<i>Соответствие Стандартам качества</i>	<i>Группы показателей, детализация – критерии оценки</i>
Генеральное видение политики качества образования университетом	
<p>1. Наличие правил и процедур, относящихся к гарантии качества, которые должны быть опубликованы и являться частью системы стратегического управления.</p> <p>4. Постоянное применение заранее определенных и опубликованных правил, касающихся студенческого «жизненного цикла», то есть, приема студентов на обучение, учебного процесса, признания диплома и аттестации.</p> <p>6. Наличие соответствующего финансирования учебной деятельности и гарантии, что студенты обеспечиваются соответствующей своевременной поддержкой, а учебные ресурсы имеются в наличии и доступны.</p> <p>8. Доступность информации о деятельности университета, включая образовательные программы, которая была бы четкой, точной, объективной, соответствующей действительности и доступной.</p> <p>10. Периодическое проведение внешних мероприятий по обеспечению гарантии качества в соответствии со Стандартами и руководствами по гарантии качества высшего образования в Европейском пространстве высшего образования.</p>	<p>7. Дополнительные критерии. Обеспеченность интеграции образовательной, научной и практической деятельности с содержанием образовательной программы. Признание качества образовательной деятельности организации.</p>

Проектирование и реализация образовательной программы (эффективное управление портфелем образовательных программ)

2. Наличие процедуры разработки и утверждения образовательных программ. Программы должны быть разработаны таким образом, чтобы соответствовать своим целям, включая определенные учебные цели. Уровень подготовки, которую обеспечивает программа, должен быть четко определен и обоснован, а также соответствовать определенному уровню национальной системы подготовки в рамках высшего образования, а также системе подготовки в Европейском пространстве высшего образования.

7. Гарантия работ по сбору, анализу и использованию соответствующей информации для эффективного управления образовательными программами и иной деятельностью.

9. Отслеживание состояния и периодический пересмотр образовательных программ с тем, чтобы гарантировать достижение поставленных целей и отвечать потребностям студентов и общества. Такой пересмотр должен вести к постоянному совершенствованию программ. Заинтересованным сторонам сообщается обо всех действиях, которые были произведены или которые планируется провести в результате пересмотра.

1. Соответствие сформулированных в образовательной программе планируемых результатов освоения образовательной программы требованиям профессионального (-ых) стандарта (-ов).

2. Соответствие содержания образовательной программы требованиям профессионального (-ых) стандарта (-ов).

4. Подтвержденное участие работодателей, в том числе представителей крупных организаций, в проектировании и реализации образовательной программы.

Участие обучающихся в системе оценки качества

3. Гарантия, что преподавание по учебным программам ведется таким образом, что приветствуется активное участие студентов в разработке учебного процесса, и что в оценке студентов отражен такой подход.

-

Подтверждение соответствия требованиям рынка труда

5. Гарантия компетентности ППС. Применение справедливых и открытых процедур при приеме на работу и в рамках профессионального развития персонала.

5. Успешное прохождение процедуры независимой оценки качества подготовки обучающихся и/или выпускников.

3. Соответствие материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических ресурсов, непосредственно влияющих на качество профессиональной подготовки выпускников.

6. Наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями, в том числе представителями крупных организаций.



Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка



День
Рубля

2019

Цели:

- распространение и повышение финансовых знаний;
- популяризация национальной валюты России;
- укрепление национальной денежной системы России.

Для участников будут организованы:

- квесты;
- мастер-классы;
- бизнес-игры;
- семинары;
- посещение музеев.

Победители всероссийского конкурса эссе примут участие в финальных мероприятиях проекта в г. Москве.

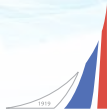
Проект позволит расширить ряды финансовых волонтеров среди молодежи, даст толчок для создания и развития самостоятельной добровольной организации, целью которой станет рост престижа национальной валюты России.

Приглашаем все заинтересованные компании к участию в реализации проекта.

Контакты:

+7 (903) 728-87-70
rubday.asprof.ru

При поддержке:



ФИНАНСОВЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Всероссийский конкурс профессионального мастерства специалистов финансового рынка

FinSkills Russia 2019



**FinSkills
Russia**

■ **По номинациям
«Лучший молодой специалист»
и «Лучший преподаватель»**
Конкурс стартует 21 марта
2019 года, итоги будут подведены
28 апреля 2019 года.

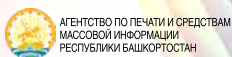
■ **По номинации
«Лучший по профессии»**
регистрация на конкурс
продлится до 12 мая 2019 года
на сайте <http://finskills.asprof.ru>.
Онлайн-тестирование пройдет
с 20 до 26 мая 2019 года, итоги
будут подведены в сентябре.

Подробности: finskills.asprof.ru

Партнеры



При поддержке



финансовая информация
finversia