

**Л.А. Подолянец, А.А. Порохова, Т.Н. Майдан**  
**ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ**  
**И ВЫПУСКНИКА ВУЗА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ФИНАНСЫ**  
**И КРЕДИТ»**

*Рассмотрены вопросы, связанные с модернизацией системы образования, на примере специальности «Финансы и кредит». Исследована система кадрового обеспечения в данной области. Проанализированы потребности банковской сферы в специалистах, а также предложены варианты решения проблемы качественной подготовки выпускников высших учебных заведений.*

**Ключевые слова:** образование; специальность «Финансы и кредит»; Болонский процесс; профессиональные требования; преподавательский состав; корпоративный факультет.

*We consider issues connected with the modernization of educational system by the example of specialization “Finance and Credit”. The system of personnel supply is researched. We analyze the banking sphere needs and suggest ways to solve the problem of training skilled graduates.*

**Keywords:** education; specialization “Finance and Credit”; Bologna process; professional requirements; teaching staff; corporate faculty.

Подготовка специалистов по экономическому направлению в вузах РФ получила крайне широкое развитие в 1990-х – начале 2000-х гг. В настоящее время трудно найти вуз, в том числе технический, естественно-научный, который не имел бы экономического факультета. Следует отметить, что, если 20 лет назад такая необходимость была обусловлена отсутствием подобных специалистов в экономике в условиях перехода страны к рынку, то в настоящее время ситуация изменилась. Основным критерием введения экономических факультетов и специальностей является доходность этих специальностей и высокий спрос на них со стороны как абитуриентов, так и лиц, получающих второе высшее образование и/или осуществляющих переквалификацию. Результатом данных действий стало значительное перепроизводство специалистов экономического направления, с одновременным падением качества их подготовки.

Особенно сложная ситуация сложилась для специалистов по направлению «Финансы и кредит». По сравнению с подготовкой специалистов по другим специальностям экономического направления,

данная специальность имеет ряд особенностей.

Во-первых, в силу недавности существования многих институциональных форм финансового рынка, эта сфера подвержена значительному и постоянно меняющемуся законодательному регулированию, что требует дополнительных затрат со стороны преподавателя на подготовку к лекциям.

Во-вторых, в силу доходности финансового рынка данные институты развиваются интенсивно, и происходит постоянное изменение правил и особенностей деловой практики.

В-третьих, в силу той же высокой доходности рынка, высшие учебные заведения покинули специалисты в области финансов, и на определенный период произошел значительный разрыв традиций и преемственности поколений в преподавании.

В-четвертых, сложилась следующая тенденция по защите диссертационных работ в области финансов. Если по остальным экономическим направлениям из десяти аспирантов защищается три, то по финансам защищается один. Такая ситуация обусловлена, кроме всего прочего, и

отсутствием возможности совмещать научную и текущую практическую деятельность в данной сфере в силу ее высокой интенсивности, по сравнению с другими экономическими направлениями.

Особую специфику, даже по сравнению с общим направлением подготовки финансистов, имеет подготовка специалистов в области банковского дела.

Во-первых, интенсивность работы в кредитных учреждениях часто превышает интенсивность деятельности в других звеньях финансовой системы – государственных и муниципальных финансах, финансах предприятий.

Во-вторых, в сфере банковского дела обычной практикой является ненормированный рабочий день, особенно для молодых специалистов.

В-третьих, подготовка диссертационных работ в отрыве от практической деятельности по данному направлению провоцирует более низкий их уровень, что связано с методическими и технологическими особенностями банковского дела, а именно:

- каждый банк создает свою систему качества, что является значительной частью работы банкира, и получить знания о ней, не работая в данной сфере, проблематично;

- кредитные учреждения внедряют и используют в своей деятельности новейшие технологии, современная сложность архитектуры которых не позволяет разобраться в них на должном уровне «внешним» специалистам.

Совмещение же практической и научной деятельности также имеет особенность: в силу высокой специализации в банковском деле аспирант досконально знает небольшой фрагмент деятельности, которую и описывает в своей научной работе, что в некоторой степени «сужает» его научные горизонты. Результатом такой практики стало появление определенного количества работ с идентичной тематикой: государственные ценные бумаги, потребительское кредитование, ипотека, автокредитование и т.д.

В результате, сложность и постоянная обновляемость материала стали приводить

к тому, что значительное количество преподавателей банковского дела стали пере-квалифицироваться либо на другие специальности, либо на предметы государственного образовательного стандарта, которые менее подвержены изменениям, а следовательно, требуют меньших затрат времени и сил на подготовку. Отметим, что в настоящее время все еще действует стандарт 2000 года, с момента выпуска которого практика банковского дела и технологии в нем кардинально изменились.

Следующей проблемой стало изменение отношения руководства вузов к набору студентов по специализации «Банковское дело». Если в 1990-х годах потребность в таких специалистах была очень высока, то к началу 2000-х потребность в банкирах среднего и низшего звена стабилизировалась. В результате во многих вузах данная специализация была закрыта. Однако через несколько лет, в связи с бурным развитием потребительского кредитования в различных направлениях, потребность в банковских клерках значительно возросла. Но к этому времени изменилась государственная политика в отношении образования – приоритет был отдан техническому направлению, и данная специализация в большинстве вузов восстановлена не была. Такое положение вещей сузило сферу деятельности преподавателей по банковскому делу и еще более увеличило их уход в смежные специальности.

Не менее важным фактором сокращения количества и снижения качества специалистов по банковскому делу стал переход на двухуровневую систему подготовки в вузах. В направлении «Бакалавр экономики» есть только курс «Финансы и кредит», и полностью отсутствуют специальные курсы по банкам и деньгам. Реализованных же программ магистерской подготовки по направлению «Банковское дело» очень немного, в основном реализуются направления «Финансы» и «Финансовый менеджмент».

Исходя из вышеизложенного, можно констатировать, что в РФ наблюдается устойчивая тенденция к сокращению количества преподавателей по банковскому делу и ухудшение уровня их подготовки и пре-

подавания. При этом следует заметить, что такое положение вещей необязательно носит только негативную окраску. Требования к клеркам в банках нельзя назвать очень высококвалификационными, и бакалавр экономики, пройдя практику, вполне может выполнять определенный круг операций на качественном уровне. Так как банки являются достаточно доходными институтами, то они практикуют постоянное повышение квалификации своих сотрудников, обычно при помощи своих же специалистов. Подобная ситуация не позволяет перевести банки на новый инновационный уровень, но и не мешает их развитию.

Что касается подготовки магистров по данному направлению, то предполагается, что их обучение – это первая ступень для научной деятельности и последующего поступления в аспирантуру. Как видим, государственная идеология и не предполагает подготовки большого количества магистров – банкиров. Следует добавить, что в большинстве вузов на специальность «Финансы и кредит» набор осуществляется только на платной основе, так как обоснованно предполагается высокий спрос абитуриентов на данную специальность.

По нашему мнению, повышению качества подготовки специалистов при снижающихся объемах студентов могло бы способствовать более активное участие банков во взаимодействии с вузами. Преподаватель может давать на лекции современные знания, а может – устаревшие, и если в банк приходит выпускник с несоответствующим уровнем подготовки, то банк может подать «рекламацию» вузу, как в любой отрасли сферы услуг, что потребует от преподавателей соответствия современному уровню банковского дела.

Также повышению профессиональной подготовки преподавателей могло бы служить внедрение в сферу банковского дела профессиональных принципов, присущих, например, аудиторам, которые должны каждый год проходить повышение квалификации в объеме не менее 40 часов. Изменения в банковском деле еще более значительны, чем в бухгалтерском и налоговом, и такая мера поддерживала бы более

высокий уровень качества данных специалистов.

Отдельного рассмотрения требует ситуация с двухуровневой системой образования. В настоящее время оценки функционирования магистратуры имеют два полюса. С одной стороны, считается, что магистратура – это новое слово в образовательном процессе высшей школы. Сторонники этого подхода полагают, что магистратура является основной базой для подготовки научных кадров. Следовательно, к магистрантам на первом году обучения должен быть прикреплен наставник из исследовательского института, который, совместно с наставником с профилирующей кафедры, будет заниматься профессиональным научным ростом соискателя.

Для работы с магистрантами могут быть допущены только доктора наук, и, в порядке исключения, – доценты с очень значительным опытом работы и аттестатом Министерства образования и науки. В течение каждого года обучения магистрант 4 раза по несколько недель должен заниматься научной работой, ассистируя наставникам по ведущимся в вузе НИРам. Высокий уровень требований к программам по данному виду обучения должен подкрепляться высоким уровнем контроля и документооборота. Так, даже темы НИР и магистерских диссертаций должны утверждаться проректором по НИР. Предполагается, что подготовленные таким образом выпускники будут активно повышать квалификацию написанием диссертационных работ по своей специальности, и значительно повысят процент кандидатов и докторов наук.

Вторая точка зрения является диаметрально противоположной предыдущим высказываниям. В соответствии с ней, магистратура – это неудачный аналог классического высшего образования советского образца. Таким образом, необходимо изменить программы и учебные планы простым увеличением или сокращением часов и изучаемых тем.

По нашему мнению, при анализе перехода к магистратуре следует учитывать различные факторы. Во-первых, принятые государственные образовательные стан-

дарты по бакалавриату далеко не в полной мере отвечают потребностям экономики. Это связано с очень значительным объемом изучения таких дисциплин, как микро- и макроэкономика, ценообразование, математика, эконометрика, экономическая теория, теория экономических учений, экономическая история (по направлениям «Экономика» и «Менеджмент»). Кроме этого, значительное место в учебном плане занимают русский язык, история Санкт-Петербурга, психология и педагогика и т.д.

Активный учебный период составляет 3,5 года (затем следуют преддипломная практика и написание дипломной работы). В результате на профессиональные предметы практически не остается времени. Весь спектр экономических дисциплин представлен базовыми курсами по логистике, маркетингу, менеджменту, финансам и кредиту, бухгалтерскому учету. Таким образом, бакалавры получают серьезные общетеоретические знания и при этом крайне поверхностные профессиональные навыки и умения. Такого рода специалисты будут в малой степени востребованы современной экономикой. Во-вторых, выпускники бакалавриата, приходя на обучение в магистратуру, также сталкиваются с требованиями высокого общетеоретического и научно-профессионального уровня. Так, в государственном образовательном стандарте для магистров опять предусмотрены значительные по объему курсы макро- и микроэкономики.

В этих условиях не совсем ясно виден путь подготовки специалистов, требуемых рынком. Ни бакалавриат, ни магистратура не готовят профессионалов, которые ранее назывались «специалистами». На первой и второй ступенях высшего образования крайне мало времени уделяется технологии зун – знания, умения, навыки [2; 5]. Если следовать первой модели подготовки – высоконаучной, то становится непонятным, какова будет роль аспирантуры и докторантуры. Ведь даже для них нет таких жестких требований.

По нашему мнению, система была бы более сбалансированной, если бы технологии зун в большей степени касались бакалавриата, без ущерба предоставляя овладе-

ние теоретическим и научным знанием магистратуре.

Помимо этого, серьезной проблемой становится несоответствие между ожиданиями студентов, поступающих в магистратуру, и проектами стандартов для магистров. В подавляющем большинстве студенты ожидают получить в процессе обучения навыки не столько научной работы, сколько дополнительные умения и знания, которые позволят им получить высокооплачиваемую работу в реальном, а не научном секторе экономики.

Однако в настоящее время уровень магистра не нацелен на получение углубленных знаний в данной сфере, и выпускник не может отвечать повышенным требованиям работодателя для уровня топ-менеджмента. Тогда как уровень штатного специалиста, в свою очередь, не отвечает потребностям выпускника. С другой стороны, работодатель также ждет от вуза подготовленных высококвалифицированных кадров, способных решать нестандартные задачи. Таким образом, сложившаяся ситуация позволяет выявить разрыв между потребностями рынка в специалистах в области банковского дела и уровнями подготовки данных специалистов.

Еще одна проблема связана с профессорско-преподавательским составом. Так, в соответствии с проектом государственного образовательного стандарта по подготовке магистров и действующими государственными стандартами для бакалавриата («стандарты третьего поколения»), предполагается, что до 50% преподавателей должны быть практиками высокого уровня или иметь опыт практической деятельности [1]. Однако такого рода специалисты, замечательно владея требуемыми умениями и навыками, в очень незначительной степени могут передавать соискателям необходимый по стандартам научно-теоретический багаж знаний. Кроме этого, данные специалисты редко имеют научные степени, что ограничивает их возможности преподавания в магистратуре.

По нашему мнению, следует учесть складывающуюся в настоящее время ситуацию. Она заключается в следующем. Сегодня стал появляться новый тип препода-

давателей. Во-первых, это бывшие преподаватели экономических дисциплин в вузах, где они активно работали на протяжении 10–20 лет. Свои рабочие места они покинули для реализации себя в новых рыночных условиях. Выдерживать жесткий ритм реальной экономики на протяжении всей профессиональной жизни сложно, и часть таких специалистов, полностью реализовав себя в бизнесе, теперь переходит к более размеренным формам деятельности, да и желание передать громадный опыт возникает. Такие преподаватели обычно имеют ученую степень, но их, к сожалению, очень мало, они стали появляться только в последние годы, и обычно в возрасте старше 50 лет. Во-вторых, это практики, не имеющие опыта педагогической работы. И начинать педагогическую деятельность в возрасте 40 и более лет им не очень просто.

Также следует отметить, что специализация «Финансы и кредит» требует большого объема актуальных практических знаний преподавателя. Однако данная область экономической деятельности на практике занимает значительное время, не позволяя практикующим специалистам реализовывать научный потенциал. Следовательно, соотношение практикующих преподавателей по данной специальности и не практикующих смещается в пользу вторых. Таким образом, качество преподавания утрачивает актуальность применения.

Представляется, что переход к двухуровневой системе подготовки специалистов не должен быть таким резким, и требования к программам и преподавателям должны в большей степени учитывать потребности экономики и реалии высшей школы.

Серьезной проблемой являются финансовые потоки, связанные с магистерской подготовкой:

- во-первых, в соответствии с организационными требованиями, предполагается, что после бакалавриата выпускник приходит в магистратуру только через несколько лет практической работы, и это обучение будет осуществляться на платной основе;

- во-вторых, предполагается, что магистратура в целом будет строиться на платной основе, что естественным образом отсечет часть студентов;

- в-третьих, предприятия заинтересованы в получении высококачественных практиков и не хотят готовить за свой счет научную смену, к которой, предположительно, и относятся магистранты;

- в-четвертых, затраты на подготовку магистров более значительны, чем на подготовку специалистов: это и маленькие группы, и высококвалифицированные преподаватели, и научная работа, и обособленная практика, и индивидуальная работа с прикрепленным руководителем, значительный объем часов по изучению иностранного языка, и предполагаемая стажировка в других вузах или за границей [3].

Реалии же высшей школы в настоящее время таковы, что обеспечить такой высокий уровень подготовки магистрантам в большинстве вузов достаточно проблематично, особенно по экономическим специальностям. У предприятий также отсутствует представление об уровне подготовки магистрантов и выявлении для них адекватных позиций в производстве. По нашему мнению, для решения этой задачи следует более активно создавать корпоративные факультеты при вузах.

Сегодня бизнес и другие категории работодателей предъявляют спрос на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных приступить к работе непосредственно после окончания обучения в вузе. Однако выпускники учебных заведений не всегда соответствуют требованиям работодателей, большинство из которых вынуждены создавать механизмы переучивания специалистов.

По результатам совместного исследования компании «Русал» и АЦ «Эксперт» были выявлены основные качества выпускника вуза и их оценка работодателем и вузом (см. таблицу).

В последние годы крупнейшие корпорации прекратили надеяться на вузы, и стали создавать свои системы обучения персонала, требуя от вуза только качественный отбор студентов и базовые знания. Все остальные навыки, связанные с эффек-

Качество выпускника	Оценка работодателя	Оценка вуза
Базовые знания	в целом приемлемые	приемлемые
Знание компьютера и иностранного языка	в целом приемлемые	приемлемые
Знания по специальности	неважные, устаревшие	неплохие
Навыки к самообучению	низкий уровень	высокий уровень
Способности к практическому применению знаний	низкий уровень	достаточный (с оговорками)
Коммуникативные навыки	низкий уровень	низкий уровень
Навыки командной работы	низкий уровень	низкий уровень
Нацеленность на карьеру, адекватность самооценки	широкий спектр оценок	не оценивается
Готовность к быстрому включению в работу	низкая	высокая

*Источник:* РУСАЛ и Аналитический центр «Эксперт» представляют исследование по проекту «Российские корпорации и система образования, 07.12.2005 г. // Компания РУСАЛ: [сайт]. URL: [http://www.rusal.ru/press-center/reg\\_news\\_details.aspx?id=3930&ibt=7](http://www.rusal.ru/press-center/reg_news_details.aspx?id=3930&ibt=7) (дата обращения: 11.03.2013)

тивной работой специалиста, а именно: умение работать в команде, понятие «правил игры», субординации, способности к самообучению и т.д., в процессе обучения в вузе студенты не получают. Для получения этих навыков необходим постоянный контакт между работодателями и студентами при посредничестве вузов. Но в настоящее время существует значительный отрыв предприятий от процесса подготовки специалистов.

Следует отметить, что предприятия в данном случае занимают пассивную позицию, отказываясь принимать участие в подготовке специалистов. Однако данное отношение также продиктовано отсутствием установленного порядка взаимоотношений между заинтересованными сторонами. Именно создание корпоративного факультета поможет разрешить данную проблему, упорядочив взаимодействие между тремя участниками процедуры подготовки выпускника – будущим специалистом, предприятием и вузом.

Для вуза создание корпоративного факультета это не только и не столько улучшение качества подготовки выпускников, организация распределения их на работу после окончания вуза, но и в значительной степени увеличение финансовых потоков. Данные потоки складываются из следующих источников:

1) оплаты повышения квалификации преподавателей вуза как на предприятии-доноре, так и оплаты данным предприятием обучения в других местах повышения

квалификации;

2) выплаты стипендий и грантов студентам, например фонд Потанина;

3) добровольно-принудительная помощь предприятий вузу в ремонте, приобретении новой техники и т.д.;

4) финансирования предприятием выпуска учебно-методических материалов преподавателями вузов для повышения квалификации сотрудников предприятия;

5) оплаты научно-исследовательских, а в большей степени хозяйственно-договорных тем, выполняемых на базе вуза по заказу предприятия;

6) оплаты кратко- и долгосрочных программ тренингов, семинаров и повышения квалификации сотрудников предприятия в данных вузах.

Корпоративный факультет – это новая форма взаимодействия вуза и предприятия по совершенствованию подготовки студентов в соответствии с современными требованиями предприятий, являющаяся новой модификацией понятия «базовая кафедра». Базовые кафедры создаются, соответственно, при кафедрах, и направлены на взаимодействие по специальности, которую готовит кафедра. Любое предприятие нуждается в ограниченном количестве специалистов определенного профиля, что сужает возможности вуза по предоставлению на данном предприятии мест для прохождения практики и трудоустройства выпускников вуза.

Создание корпоративного факультета предполагает широкий спектр специали-

стов, которые требуются для производства. Договор заключается между крупным, многопрофильным предприятием и вузом, а не кафедрой. Вуз обязуется предоставлять студентов по требуемым направлениям на производственные и преддипломную практики, при этом тема дипломной работы согласуется с предприятием, для большего учета его потребностей.

Крупным предприятиям Петербурга требуются экономисты, бухгалтеры, финансисты, программисты, системные администраторы, специалисты по связям с общественностью, маркетологи, юристы, технологи по различным направлениям и т.д. Крупные предприятия традиционно имеют в качестве структурных единиц дочерние структуры, непрофильные предприятия – организации бытового обслуживания, столовые, дома отдыха, гостиницы и т.д. В таком же ключе может решаться вопрос дальнейшего трудоустройства выпускников, заинтересованных в гарантированной занятости. Аналогом такого обучения с гарантированным трудоустройством является целевое обучение, но, в отличие от корпоративного факультета, подобные взаимоотношения исключают вуз. Целевое обучение имеет разовый, а не систематический характер, и также не учитывает интересы вуза.

Традиционно, для развития деятельности корпоративного факультета следует учитывать интересы предприятия. С другой стороны, вуз, в соответствии с требованиями предприятия, может заниматься повышением квалификации действующих специалистов производства.

Мы полагаем, что именно при создании корпоративных факультетов в большей степени можно развивать практико-научное направление при подготовке магистров, в силу их многофункциональности.

В соответствии с современными западными требованиями, оценка эффективности работы вузов зависит в целом только от двух параметров: мест работы выпуск-

ников через различные промежутки времени, с определением их профессионального статуса, как результат учебной работы вуза, и количеством ссылок в научных публикациях на результаты научной деятельности сотрудников конкретного вуза, как результат научно-исследовательской деятельности учебного заведения. Более того, Болонский процесс, представленный в виде разделения уровней высшего образования на бакалавриат и магистратуру, отвечает данным критериям. Так, бакалавриат удовлетворяет потребность субъектов экономической деятельности в профессиональном специалисте, тогда как научную деятельность осуществляют выпускники магистратуры. Использование корпоративного факультета потенциально может решить обе задачи.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. № 142 «Об утверждении правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов» // Российская газета. 2009. 4 марта. № 36.

2. Болонский процесс: проблемы и перспективы / под ред. М.М. Лебедевой. М.: Оргсервис-2000, 2006.

3. Обзор рынка труда в сфере банковского обслуживания // Группа компаний Head Hunter: [сайт]. URL:

[http://sorochinsk.hh.ru/file/8850133.pdf/%D0%9E%D0%B1%D0%B7%D0%BE%D1%80\\_%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B0\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B02](http://sorochinsk.hh.ru/file/8850133.pdf/%D0%9E%D0%B1%D0%B7%D0%BE%D1%80_%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B02) (дата обращения: 11.03.2013)

4. РУСАЛ и Аналитический центр «Эксперт» представляют исследование по проекту «Российские корпорации и система образования», 07.12.2005 г. // Компания РУСАЛ: [сайт]. URL:

[http://www.rusal.ru/press-center/reg\\_news\\_details.aspx?id=3930&ibt=7](http://www.rusal.ru/press-center/reg_news_details.aspx?id=3930&ibt=7) (дата обращения: 11.03.2013)

5. Харламов И.Ф. Педагогика. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Высшая школа, 1990.