

УДК 331

Н. В. Колоскова, А. А. Вальтер

Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск,
email: natashak2002@list.ru; ikrauss@mail.ru

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ ФИНАНСОВОГО РЫНКА МОЛОДЫМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КАДРАМИ

Ключевые слова: специалист финансового рынка, инновации, управление кадрами, индивидуальная траектория обучения, профессиональные компетенции, профессиональный стандарт, подготовка кадров.

В представленном исследовании рассмотрены социально-экономические закономерности эволюции сферы финансовых услуг, причём эволюция происходит очень высокими темпами, в виду цифровизации всей экономики, а также мощных сдвигов инновационного характера на финансовом рынке. В статье обсуждается новый, недостаточно изученный, метод формирования студентом профессиональных навыков через самостоятельную учебную и научную деятельность, спроектированную с учётом тех востребованных компетенций, которые максимально соответствуют интересам и склонностям студента, применительно к желаемой должности и соответствующим ей трудовым функциям. Сформулировано авторское понимание индивидуальной образовательной траектории, раскрываются аспекты и пути её реализации, которые может использовать молодой специалист финансового рынка. Авторы акцентируют внимание на особенностях современного состояния рынка труда, обеспечивающего кадрами финансовый сектор экономики. По мнению авторов, происходящие изменения в трудовых функциях работников финансовых учреждений носят фундаментальный характер и неизбежно порождают изменения ментальности работников, включая и мотивацию к труду по выбранной профессии, при этом большинство работников не обладают достаточным качеством человеческого капитала и становятся кандидатами «в аутсайдеры». Нарастающие противоречия проявляются в кадровом голоде финансовых организаций, что затрудняет их эффективное развитие. Решение указанной проблемы авторы видят в широком применении вузами нового метода подготовки выпускников – индивидуальных траекторий обучения, который опробован в западных странах и оправдал себя. Более глубокое понимание природы профессии финансиста позволяет прийти к выводу о необходимости не стихийной, но управляемой конвергенции систем подготовки выпускников вузов и их переподготовки действующими на рынке организациями. Однако в условиях российского общества действуют факторы, значительно затрудняющие переход к новым методам профессиональной подготовки специалистов, основанным на индивидуализации образования и ранней адаптации будущего работника к своей будущей должности. Авторы статьи выясняют природу таких факторов, порождающих дивергенцию, основанных на противоречиях между системой высшего профессионального образования и инновационной практикой деятельности финансовых организаций в России. Предложены новые подходы, даны рекомендации для устранения выявленных противоречий.

N. V. Koloskova, A. A. Walter

Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, email: natashak2002@list.ru;
ikrauss@mail.ru

NEW APPROACHES TO PROVIDING THE FINANCIAL MARKET ORGANIZATIONS WITH YOUNG PROFESSIONAL STAFF

Keywords: financial market specialist, innovation, human resources management, individual training path, professional competencies, professional standard, personnel training.

The presented study examines the socio-economic patterns of the evolution of the financial services sector, and the evolution takes place at very high rates, in view of the digitalization of the entire economy, as well as powerful shifts of an innovative nature in the financial market. The article discusses a new, insufficiently studied, method for the formation of professional skills by a student through independent educational and scientific activities, designed taking into account those in-demand competencies that are most consistent with the interests and inclinations of the student, in relation to the desired position and corresponding labor functions. The author's understanding of the individual educational trajectory is formulated, aspects and ways of its implementation are revealed, which can be used by a young specialist in the financial market. The authors focus on the peculiarities of the current state of the labor market, which provides personnel for the financial sector of the economy. According to the authors, the ongoing changes in the labor functions of employees of financial institutions are fundamental and inevitably give rise to changes in the mentality of employees, including motivation to work in their chosen profession, while

most employees do not have sufficient quality of human capital and become candidates for "outsiders". The growing contradictions are manifested in the personnel shortage of financial organizations, which complicates their effective development. The authors see the solution to this problem in the widespread use by universities of a new method of preparing graduates – individual trajectories of education, which has been tested in Western countries and has justified itself. A deeper understanding of the nature of the profession of a financier allows us to come to the conclusion that there is a need for not spontaneous, but controlled convergence of systems for training university graduates and their retraining by organizations operating in the market. However, in the conditions of Russian society, there are factors that significantly complicate the transition to new methods of professional training of specialists based on the individualization of education and early adaptation of the future employee to his future position. The authors of the article elucidate the nature of such factors that generate divergence based on the contradictions between the system of higher professional education and the innovative practice of financial organizations in Russia. New approaches are proposed, recommendations are given to eliminate the identified contradictions.

1. Ситуация на рынке труда в финансовой сфере и её влияние на университеты (дивергенция)

В современных условиях совершенствования общественных отношений финансовый рынок увеличивается в масштабах, трансформируется по структуре, осваивает всевозможные инновации (технологического, экономического, поведенческого свойства) – всё это предполагает повышение спроса на квалифицированных работников, обладающих не только современными знаниями, но и способных к разнообразным деловым коммуникациям, т.е. высоко мобильных в профессиональной сфере [2, с. 223].

При этом многие исследователи отмечают следующие трансформационные признаки этих изменений: высокую скорость замены внедряемых финансовых технологий, существенные преобразования бизнес-моделей, носящие глобальный характер, трансграничность капитала в рамках существующих финансовых моделей национальных экономик [1, с. 760]. Всё это выступает причиной качественных преобразований в сфере занятости, в частности, происходит усложнение труда финансиста (концентрация функционала и рост сфер ответственности) и одновременно наблюдается сжатие профессионального пространства (места для реализации творческого потенциала личности работника). Отмеченные процессы чреваты негативными последствиями для системы профессионального образования, т.к. происходит отдаление педагогов и практиков, приверженных разным, не совпадающим по сути и методам, парадигмам образования.

Меняется также и поведенческая модель клиентов финансовых институтов, потребители становятся более финансово

грамотными и требовательными. Очевидно, что в России продажи банковских услуг в цифровых каналах недостаточно диверсифицированы. Одним из препятствий для быстрого распространения цифровых каналов банковского обслуживания является невысокая финансовая грамотность россиян и недоверие к безналичным расчетам [12, с. 117]. В то же время, имея невысокие показатели по мировым меркам проникновения цифровых каналов предоставления финансовых услуг, Россия обладает значительным потенциалом для их быстрого распространения. Аналитики используют выражение «российские банки находятся на низком старте» в цифровых технологиях, и это отнюдь не метафора, а руководство к действию. Так, достаточно посмотреть на впечатляющие темпы роста мобильного банкинга и его солидное обеспечение интернет-приложениями, здесь по темпам роста Россия опережает многих своих зарубежных партнёров. Всё сказанное накладывает на финансово-кредитные институты особую ответственность – необходимо качественное обслуживание клиентов – физических и юридических лиц, важно не дать клиентам уйти в альтернативные сегменты рынка.

Проведённый обзор бизнес-сайтов компаний и банков, а также сайтов-агрегаторов, показал, что абсолютное большинство финансовых компаний не укомплектовано кадрами высокой квалификации и недовольно этим. Найти специалистов нужного профиля и соответствующего качества становится всё сложнее, это отмечают даже банкиры, хотя наиболее талантливые выпускники устремляются, в первую очередь, в коммерческие банки. При этом

кадровые службы банков всё чаще ссылаются на дефицит работников новых специальностей. Таких вузы не готовят, поскольку академическая среда «живёт своей жизнью», она очень инерционна и практически не учитывает изменений в потребностях работодателей. Происходящая дивергенция (отдаление позиций и даже концепций) в системе подготовки и переподготовки кадров вызывает много вопросов, т.к. учебные заведения и финансовые институты находятся «на соседних улицах» и могли бы договориться друг с другом напрямую. По-видимому, есть веские причины того, что они не могут договориться. Главный фактор дивергенции, на наш взгляд, в основном и порождающий дефицит востребованных специалистов, – это сложившаяся система вузовского обучения, её административный ресурс и вся система подготовки преподавателей вузов. А другой фактор – это «автономность» практиков рынка. Профессиональные сообщества участников финансового рынка (СРО, ассоциации, лиги, союзы) принимают свои кодексы и стандарты – локальные документы, которым стараются следовать в целях улучшения показателей эффективности и лояльности. Хотя логичным было бы распространять знания о бизнес-этике и должностных обязанностях среди обучающихся в вузах по соответствующим направлениям.

В условиях высокой волатильности и неопределённости финансового рынка будущему специалисту – студенту программы бакалавриата – трудно определиться, в какой финансовой организации он хотел бы работать, поскольку он ещё не владеет информацией об условиях труда и о предъявляемых требованиях, о необходимых компетенциях и т.д. В данной связи становится очень актуальным вопрос о правильной (глубокой) и ранней (своевременной) диагностике способностей (склонностей) и уровня знаний (общей экономической культуры) обучающегося. Соответственно полученному результату («диагнозу»), студент будет иметь верную профессиональную ориентацию, что позволит ему скорректировать программу подготовки для обеспечения надёжного старта в трудовой деятельности.

Заметим, что сейчас мы рассуждаем не на тему: «Какую профессию выбрать на финансовом рынке», а на тему: «Какую специализацию в профессии работника финансового рынка следует выбрать студенту, чтобы стать эффективным и перспективным сотрудником финансовой компании (банка) в короткий срок». Для будущего специалиста в сфере финансов этот вопрос стоит особенно остро. По данным опроса, проводимого в 2020 году сайт-агрегатором трудовых вакансий HeadHunter, 36% выпускников вузов направленности Финансы и кредит, выразили недовольство компетенциями, полученными в университете, и считают, что эти компетенции не помогут им найти хорошую работу по специальности. Это означает, что недостающие компетенции выпускники будут вынуждены приобретать самостоятельно, путём дополнительного обучения и переобучения.

Финансовые организации всё больше и больше ориентируются на соблюдение норм трудового законодательства, т.е. на применение в управлении кадрами действующих профессиональных стандартов. По данным опроса работодателей в сфере финансов, проведённого интернет-порталом FinExecutive, в 41% случаев именно несоответствие компетенциям, указанным в профессиональных стандартах, мешает выпускникам вузов устроиться на работу [2, с. 231]. Как следствие, страховые, фондовые, брокерские, клиринговые, банковские и прочие финансовые организации всё активнее используют альтернативные источники пополнения трудовых ресурсов квалифицированными кадрами. Это могут быть: хэд-хантинг (переманивание специалистов у конкурентов), переобучение работников собственными силами (наставничество, кураторство) либо на аутсорсинге (в системе платного дополнительного образования), стажировки в зарубежных компаниях и прочее. Подобные тенденции создают угрозу для будущего академической системы высшего образования: субъекты финансового рынка смогут заменить данную систему чем-то другим, более современным, инновационным и результативным.

Наиболее широкое распространение получил метод переучивания и доучи-

вания работников на рабочем месте под конкретные цели и задачи – по-научному этот подход называется конвергенцией обучения и трудовой деятельности (Learning in the Flow of Work, или обучение в потоке работы). Это явление современной реальности опирается на происходящее распространение парадигм образования, альтернативных традиционной системе профессионального обучения [3, с. 2296]. К ним можно отнести такие практико-ориентированные новации в сфере образования: парадигма индивидуальных траекторий обучения, парадигма электронного образования, парадигма компетентностного образования. Теперь, в системе новых координат финансового рынка, университеты находятся в поиске своего места и значения для общества, испытывая жесткое конкурентное давление и доказывая государственной власти свою необходимость и значимость [4, с. 35].

Список новых профессий, появившихся в финансовой сфере за последнее десятилетие, представленный аналитиками интернет-портала Bankir.Ru, убеждает в том, что наибольшей востребованностью у кредитно-финансовых организаций пользуются профессии, связанные с информационными технологиями. При этом требования, объявляемые по новым профессиям, расплывчаты, зачастую противоречивы и часто вводят в заблуждение как соискателей рабочих мест, так и самих работодателей [5]. Приведём этот список.

Топ-10 новых профессий в финансовом секторе экономики:

1. Аналитик (системный аналитик, бизнес-аналитик);
2. Методолог (банковский методолог, методолог-аналитик);
3. Технический писатель;
4. Руководитель (менеджер) проекта;
5. Копирайтер (имиджмейкер, Web-редактор сайта);
6. Тестировщик ПО (ИТ-приложений);
7. ИТ-аудитор;
8. Менеджер СМК (системы менеджмента качества);
9. Консультант по ИТ-решениям;
10. Риск-менеджер (андеррайтер).

Не имея возможности в рамках данной работы конкретизировать содержание обязанностей работников

перечисленных профессий, отметим, что к ним предъявляются очень высокие требования в отношении владения компьютерной техникой и программным обеспечением. Кроме того, работники новых профессий должны обладать системным мышлением, понимать устройство различных организационных структур, обладать ярко выраженными аналитическими способностями, быть целеустремлёнными и широко эрудированными не только в финансовой сфере, но и в управленческой. Владение английским языком для них считается обязательно – не ниже базового уровня.

Таким образом, возникающие новые профессии, востребованные финансовой сферой, нацелены не на универсализацию и межпредметные взаимодействия в процессе работы с финансовыми инструментами, как можно было бы предположить, исходя из новых реалий финансового посредничества. Напротив, представленные профессии, за исключением 10-й по представленному списку, в наибольшей степени связаны с усложнением технического обеспечения бизнес-процессов на финансовом рынке. Можно утверждать, что формируется ИТ-элита в банках-биржах-фондах, т.е. особая прослойка работников, которые в скором будущем станут единственными людьми, понимающими, как устроен процесс управления финансами компании и как его можно изменить. То, что сам рынок объявляет приоритетными в основном системно-технологические требования к сотрудникам новых профессий, говорит о происходящих процессах роботизации сложных многозвенных функционалов финансовой работы. Эпоха господства искусственного интеллекта – не где-то очень далеко, а судя по сдвигам на рынке труда, уже рядом. Следовательно, работников массовых профессий, занятых в финансовых учреждениях, ждёт незавидная участь – стоять в очередях на биржах труда.

Особого внимания заслуживает «выбившийся из общего ряда» участник топ-10 новых профессий – риск-менеджер. Данная профессия является традиционной, но в современных условиях работы всей финансовой системы, включая частные компании-посредники и государственные финансовые институты, её

содержание наполняется новым смыслом. Специалист по управлению рисками должен обладать широкими знаниями экономики и финансов, юридических и социологических, и даже психологических наук. Его главная задача – распознать возможные угрозы для организации, имеющие не только финансовую природу, но и техническую, человеческую и пр. Специалист по рискам должен уметь уберечь организацию от катастрофических последствий неверных решений в условиях неопределённости. Финансовые кризисы, следующие один за другим в России, только увеличивают потребность компаний в таких специалистах, спрос на данную профессию растёт. Есть мнение, что скоро возникнет спрос на рисковиков – универсалов, т.е. умеющих управлять самыми разнообразными рисками, такие работники будут похожи на системных аналитиков и ИТ-специалистов, т.е. на проектировщиков сложных бизнес-процессов.

Исследователи отмечают, что степень цифровизации финансового сектора России достаточно высока, однако всё ещё сильно уступает другим развитым странам. Подавляющее большинство технологических нововведений сегодня сконцентрировано в банковском секторе, точнее, в розничном сегменте банковского бизнеса, поэтому практически все транзакции на данном сегменте финансового рынка так или иначе содержат инновации. Однако при этом нельзя недооценивать роль финансовых технологий в других сегментах рынка (страховом, корпоративном, валютном), которые «догоняют» мировой уровень [11, 13].

2. Индивидуализация обучения как отражение Болонского принципа «студентоцентричность современного образования» (конвергенция)

В научной литературе можно встретить различные подходы к понятию «индивидуальная образовательная траектория». В основном авторы рассматривают данный термин как синоним индивидуальной учебной программы, заданной на долгосрочную перспективу, начиная со школы [6-7]. При этом подчёркивается активная роль педагогов в определении способностей, возможностей, уровня развития личности и т.п. обучающе-

гося. Также в Интернете предлагаются для старших школьников и студентов профессиональных образовательных учреждений всевозможные программы, направленные на повышение уровня образованности путём вовлечения их в коллективные проекты [8]. Кроме того, встречаются предложения по получению дополнительного образования, восполняющего пробелы основного образования на платной основе.

Всё это не даёт возможности студенту самостоятельно понять, каким образом он сможет максимально быстро и эффективно подготовиться к выходу из конкретного учебного заведения на рынок труда – не просто дипломированным специалистом, а специалистом, который лучше других выпускников подходит на хорошую должность. Заметим, что особую роль играет конкуренция на рынке труда, а она год от года растёт.

Специфика деятельности профессиональных посредников, обслуживающих интересы государства, предприятий и всевозможных фирм, частных лиц, настолько велика, что направление «экономическое образование» и разбиение его на виды (профили), не даёт возможности адекватно отразить ту трудовую деятельность, которой предстоит заниматься потенциальному выпускнику университета. Заметим, что большинство учебных заведений не может позволить себе открывать много профилей для обучающихся по ряду разных причин. Требования со стороны работодателей постоянно возрастают, многие должности недоступны соискателям, не имеющим специальных сертификатов, полученных по предметной области в системе Национальной сертификации.

Допустим, что студент учится в вузе по профилю «Финансы и кредит» и планирует поступить на работу в авторитетную кредитную организацию. Выбрав в качестве цели, например, должность банковского аналитика в области управления рисками, он будет понимать, что в соответствии с профессиональным стандартом 08.018 «Специалист по управлению рисками», утверждённым Министерством труда и социальной защиты 30.08.2018, он должен готовиться к трудовым функциям [9]:

- идентификация и формирование портфеля рисков;
- мониторинг рисков по функциональным сферам и процессам деятельности организации;
- качественная оценка рисков посредством формирования реестра и на его основе построение карт, диаграмм для визуализации рисков;
- документирование процесса управления рисками и корректировка реестров рисков в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений;
- разработка методической и нормативной базы системы управления рисками и принципов управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений.

В профстандарте 08.018 описаны необходимые знания и умения специалиста искомой должности. Подчеркнём, что такая информация является достоверной, актуальной и оперативной, т.к. банки сами переходят на обязательное использование в корпоративном управлении государственных профессиональных стандартов.

Кроме этого, студент должен изучить содержание профстандартов по основным видам операций, несущих в себе риски банковской деятельности. К ним относится немалое число профессиональных стандартов, назовём основные из них:

08.015 «Специалист по корпоративному кредитованию», утверждённый Министерством труда и социальной защиты 19.03.2015;

08.019 «Специалист по потребительскому кредитованию», утверждённый Министерством труда и социальной защиты 14.11.2016;

08.011 «Специалист по ипотечному кредитованию», утверждённый Министерством труда и социальной защиты 19.03.2015;

08.014 «Специалист по работе с просроченной задолженностью», утверждённый Министерством труда и социальной защиты 07.09.2015.

Как можно понять, изучив содержание профстандарта 08.018, специалист 6-го уровня квалификации, соответствующего бакалавриату, может претендовать на следующие должности:

- Методолог по рискам;

- Координатор по рискам;
- Эксперт по рискам;
- Руководитель сектора в сфере управления рисками в составе (департамента).

Эти должности могут быть разбиты на следующие рядовые должности персонала, занятого в управлении рисками организации:

- Аналитик;
- Менеджер;
- Ведущий экономист;
- Эксперт;
- Аудитор;
- Начальник финансового отдела.

Рассмотрим основные требования к багажу знаний, необходимых для назначения на перечисленные должности в отдел (группу) по управлению рисками финансово-кредитной организации, согласно профстандарту 08.018. Основные знания специалиста сконцентрированы на следующих факторах его профессиональной деятельности:

- 1) положения международных стандартов по риск-менеджменту;
- 2) законодательство РФ и отраслевые стандарты по управлению рисками;
- 3) нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры;
- 4) классификация рисков, реестр рисков, карта рисков, планы мероприятий и контрольные процедуры по рискам;
- 5) методы воздействия на риски в разрезе отдельных их видов;
- 6) инструменты анализа существующих методов контроля рисков и управления рисками и их достаточности; инструменты анализа последствий рисков;
- 7) принципы и правила выбора метода, техники оценки риска (достаточность ресурсов, характер и степень неопределённости, сложность метода, техники);
- 8) возможности инструментов риск-менеджмента для анализа рисков организации;
- 9) виды, методы, формы и инструменты внутреннего контроля.

Данный список многое проясняет в понимании уровня компетентности соискателя и должность, хотя более полное представление даёт добавление списка умений специалиста по риск-менеджменту (см. профстандарт 08.018). Выясняется, что риск-менеджер – в чистом виде практик, знающий про риски

и обращение с ними всё или почти всё, а теоретические знания по экономике и финансам ему не требуются. Под методологией в риск-менеджменте – в данном контексте профстандарта – понимается техническая сторона составления и обоснования списка мероприятий, оценка их предполагаемой эффективности.

Таким образом, создаётся иллюзия, что если задаться целью подготовить работника, обладающего суммой знаний и умений по управлению рисками в рамках соответствующего профстандарта, то нужно не так уж много теоретического обучения, а главным компонентом учебного плана будут практические занятия и производственные практики в организациях. Такой вывод, по нашему мнению, – не верный и не окончательный, т.к. соответственно каждому виду рисков, сопутствующих финансовым сделкам и операциям, имеется теоретическая основа применения финансовых инструментов, также существует деловая этика применения профрегламентов и бизнес-стандартов. Следовательно, в зависимости от функциональной специализации организации на финансовом рынке, должен специализироваться в компетенциях и будущий работник. А это означает, что исходя из заказа на специалиста по риск-менеджменту (в данном случае заказ делает сам обучающийся, выбравший те должности, на которые он нацелен), вытягивается целая цепочка компетенций, которыми должен овладеть студент, следуя логике студентоцентричной модели образования.

Студентоцентрированное обучение – это основополагающий принцип Болонских реформ. В новом подходе делается акцент на результаты обучения, которые становятся главным итогом образовательного процесса [10].

Таким образом, под индивидуальной траекторией обучения студента университета мы понимаем комплекс организационных, научно-педагогических и мотивационных мер, обеспечивающих обучающемуся более эффективное трудоустройство на финансовом рынке по сравнению с традиционной моделью коллективного обучения студентов, реализуемой на базе единого учебного плана по направлению и профилю подготовки. Важное уточнение к данному

определению, или, вернее, подходу к обучению студента вуза: актуальным остаётся плюрализм мнений, поскольку необходим постоянный поиск новых форм подготовки специалистов в меняющихся условиях рынка труда финансовой сферы экономики.

Таким образом, индивидуальная траектория обучения как результат – это высокие шансы выпускника получить хорошую должность в хорошей финансовой организации с целью быстрого карьерного роста. Чтобы это реализовать, необходимо построить правильную «дорожную карту» обучающегося. Индивидуальная траектория обучения как процесс – это проектирование набора компетенций, оптимального для выбранной узкой специализации, востребованной на рынке труда. В данном случае слова «узкая специализация» не несут в себе негативный смысл, а напротив, означают получение высокой квалификации в соответствии с требованиями потенциального работодателя.

Представляется принципиально важным вовлечение самого обучающегося в поиск перспективных должностей, к которым он будет целенаправленно подготавливаться все годы обучения по образовательной программе. Это должно произойти на ранних этапах обучения, на первом курсе. Для осуществления данного поиска необходима учебная практика «Профессиональная специализация (мастерство)», она будет иметь целью задать начальную точку движения по индивидуальной траектории обучения. Предметом данной практики будут профессиональные стандарты и должности специалистов финансовых компаний, находящиеся в профессиональном фокусе (цикле) образовательной программы. В отличие от имеющихся на сегодняшний день учебных практик, которые носят ознакомительный характер и нацелены на идентификацию поля деятельности будущего экономиста, предлагаемая нами учебная практика позволяет определить круг интересов будущего работника и его трудовые функции. Также значимым является изучение практикантом сущности требуемых компетенций и самооценка имеющихся возможностей (потенциала развития). Таким образом, студент к началу второго курса будет

чётко представлять себе реальный круг задач, которые ему предстоит решить на пути «к своей мечте».

Итак, мы выяснили, что индивидуальные образовательные траектории как метод управления эффективным обучением студентов внедрять в вузе, колледже представляется перспективным, но в современных условиях это непросто. Основных причин возникающих затруднений, по нашему мнению, две. Во-первых, внедрение образовательных инноваций зависит, в том числе, от контингента обучающихся, потому что сами обучающиеся должны иметь сильную мотивацию к тому, чтобы стать в трудовой деятельности не просто рабочей массой, а профессионалами – лидерами. Соответственно, их поведение в вузе, колледже должно быть инициативным, лидерским, инновационно направленным. И во-вторых, внедрение индивидуальных траекторий обучения зависит от профессиональной готовности и морального настроя профессорско-преподавательского состава: педагоги и административный персонал вуза (деканаты, кафедры, отделы практик и др.) должны осознать свою ответственность и причастность к реализации индивидуальных траекторий студентов. Педагогический состав учебного заведения должен быть, в свою очередь, заинтересован в проектировании и реализации индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, демонстрирующих успешную активную учебную и научную деятельность.

Хорошим опытом развития выбранных компетенций будут следующие меры, принимаемые выпускающей кафедрой, деканатом: отправить студента на стажировку, на практику, предоставить ему спецкурс по актуальной теме, составить студенту индивидуальный учебный план, посылать его на олимпиады, конференции в другие города, предоставить ему грант на исследование, поручить ему прочитать лекции по отдельным темам дисциплин специализации, провести тематическое занятие в научном студенческом кружке и т.д. На первоначальном этапе внедрения индивидуальных траекторий обучения необходимо проводить активную пропаганду и организационную работу, назна-

чить студентам тьютора (руководителя или инструктора), на последующих этапах разработать и использовать систему оценки эффективности индивидуальных траекторий, при этом постоянно сверяться с финансовым рынком, изучая его запросы и новации.

Таким образом, рассмотренный метод обучения является перспективным инструментом активизации учебной и научной деятельности студента, формирует его способность мыслить системно, стратегически, воспитывает самостоятельность и ответственность, способствует тому, что студент начинает активнее работать над новыми проектами и не боится новых идей.

3. Результаты и их обоснование

Подводя итог в данной работе, считаем важным подчеркнуть: индивидуальная траектория обучения профессии в вузе – это инновационный метод в педагогической практике, который требует научного осмысления, систематизации и популяризации. Данный метод (подход) является непростым, но, по имеющимся оценкам, весьма эффективным, если понимать под целью образовательной организации выпуск высококвалифицированных и востребованных на рынке труда специалистов. Инновация содержится в том, что индивидуальная траектория становится возможной только при условии её проектирования, она должна быть гибкой, но сильной, в тренде вести обучающегося от исходной точки к конечному пункту назначения – к престижной должности в интересной профессии. Проектировщиками здесь выступают: сам обучающийся, применяющий творческие способности, трудолюбие и целеустремлённость; преподаватели, помогающие сориентироваться в огромном учебном материале; практики – профессионалы, помогающие сориентироваться в трудовых функциях, компетенциях и траекториях профессиональной карьеры выпускника вуза.

Индивидуальная траектория обучения расширяет возможности студента благодаря конкретике финансового рынка, раскрывающей этапы его профессионального роста. Такая модель обучения требует от студента определённых усилий (затрат времени, энергии) и даже

способности к принятию рисков и к их минимизации. Очевидно, что этот метод подходит не для всех, ведь большинство нынешних студентов обучаются по стандартной схеме и этому рады – никакой личной ответственности, за них всё решили и «выдадут гарантии» в виде диплома государственного образца.

По нашему мнению, у стандартизированной модели обучения, наряду со многими достоинствами, есть существенный недостаток – она готовит специалистов стандартного качества и к стандартным трудовым функциям. Известно, что от рядовой должности низкой степени квалификации до топ-менеджмента организации путь очень трудный и довольно долгий. Как раз этот момент – выбор карьерного пути – и прояснит учебная практика «Профессиональная специализация (мастерство)»: одни выбирают индивидуальную траекторию обучения, а другие – стандартизированную траекторию. При этом педагоги и администраторы высшего учебного заведения обязаны уважать сделанный выбор и помогать обучающимся реализовать его.

В заключении обобщим результаты данного исследования. В современных условиях, когда концептуальные изменения в функционировании финансового рынка стали постоянными и уже считаются нормой, необходимо не допустить того, чтобы процессы конвергенции-дивергенции, концентрации-диверсификации, универсализации-индивидуализации в подготовке и переподготовке кадров финансовой сферы не развивались сами по себе, стихийно, и не набирали разрушительной силы. В связи с тем, что есть опасность ухудшения и без того не очень высокого качества человеческого капитала, что может быть вызвано несоответствием требуемых и формируемых компетенций, как следствие – снижением мотивации к обучению и к творческому сложному труду у молодёжи, необходимо уделять особое внимание программам обучения молодых специалистов. Дополнительные факторы, воздействующие на профессионализм финансистов сегодня – это высокая динамика цифровизации и роботизации бизнес-процессов финансовых компаний, что порождает «лишних людей» в среде квалифицированных работников.

Всё сказанное даёт основание полагать, что за кажущимся упрощением управления финансами, в связи с внедрением автоматизированных бизнес-процессов и новых технологий обслуживания, в новой реальности рынка стоят глубокие трансформации и сложные преобразования взаимоотношений в иерархиях менеджмента компаний и рынков. Современный специалист, делающий успешную карьеру в начале пути, ничем не гарантирован от профнепригодности через какое-то время. Процессы настройки и перенастройки в сфере интеллектуального труда в финансовом секторе экономики – очень тонкие, они требуют понимания и соизмерения усилий и результатов. При этом очень важно не упустить правильное развитие новых поколений работников, дать им возможность проектировать своё будущее самостоятельно, для этого и предложена индивидуальная траектория обучения в российском вузе. Необходима конвергенция в сфере подготовки и обучения молодых финансистов, что невозможно без единых, гармонизированных подходов учёных, преподавателей, чиновников, практиков к качеству человеческого капитала и его влиянию на трудовые функции работников в эпоху цифровизации финансов и кредита. Без активной и внятной позиции государства в лице его образовательных ведомств прогресс в данном вопросе мало достижим.

В то же время основная роль в решении обозначенных проблем, по нашему мнению, отводится практикам – работодателям, которые должны перестроить свою кадровую политику и особенно в отношении молодых специалистов, поступающих к ним из вузов и колледжей. Сейчас финансовые компании настроены расширять свою учебную базу, и чем крупнее финансовая корпорация, тем мощнее обучающий ресурс. Например, Сбербанк и другие лидеры банковского сектора гордятся своими корпоративными университетами. Относиться негативно к данным явлениям, конечно, нельзя: чем больше обучения и новых знаний, тем лучше. Но ясно, что такие системы профессиональной переподготовки под силу далеко не всем участникам финансового рынка. Необходимо помнить и о том, из чего складывается банковская

маржа прибыли. Все затраты на обучение персонала закладываются в расходы банка и отражаются в повышении стоимости его услуг, ведь банк – чисто коммерческое предприятие. Таким образом, общество будет платить за кадры финансовых компаний дважды, что не способствует росту уровня жизни людей. Как было отмечено, формирование особых слоёв специалистов по управлению финансами компаний – ИТ-специалистов и менеджеров, связанное с цифровизацией и роботизацией самих бизнес-моделей банков-фондов-бирж, создаёт угрозу сильного расслоения работников

финансовых компаний, их чёткого разделения на элиты и рядовых сотрудников. Между этими слоями не будет перехода, а это значит, что качество основной массы рабочей силы будет снижаться. Эти объективные процессы на рынке труда необходимо тщательно исследовать и научиться управлять ими.

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 19-010-00908 «Исследование проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда».

Библиографический список

1. Черняков М.К., Колоскова Н.В. Как финансовые технологии меняют мир (образовательный аспект) // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12 (ч. 6). С. 758-761.
2. Малаев В.В., Хайруллина Г.Р., Мустафина Н.Р., Мухтасаров Э.А. Рынок труда в финансовом секторе России // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1(26). С. 222-225.
3. Колоскова Н.В., Чистякова О.А. Трансформация финансового рынка и запрос на новый тип специалистов // Финансы и кредит. 2020. Т.26, вып. 10. С. 2290-2309. <https://doi.org/10.24891/fin.26.10.2290>
4. Колоскова Н.В., Чистякова О.А., Вальтер А.А. Трансформации в системе вузовской подготовки кадров для финансового рынка // Управленческий учёт. 2020. № 2. С. 30-39.
5. Bankir.Ru. 10 новых профессий в финансовой сфере [электронный ресурс] – URL: <https://intalent.pro/article/10-novyh-professiy-v-finansovoy-sfere.html>
6. Асманова И.Ю., Горячова М.В. Индивидуальные образовательные траектории в области математических и естественно-научных дисциплин // Успехи современного естествознания. 2008. № 4. С. 67-68.
7. Гормин А. Модели индивидуальных траекторий обучения // Директор школы. 2007. № 1. С. 69-74.
8. Индивидуальная образовательная траектория [электронный ресурс] – URL: <https://help.2035.university/hc/ru/articles/360013322899/>
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 г. № 564н «Об утверждении профессионального стандарта Специалист по управлению рисками» – URL: <http://base.garant.ru/72051792/>
10. Кузичкина Г.А., Мазурицкий О.М., Калегина О.А. Индивидуальная траектория обучения как база профессиональной карьеры и личностного развития студента – бакалавра [Текст электронный] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnaya-traektoriya-obucheniya-kak-baza-professionalnoy-kariery-i-lichnostnogo-razvitiya-studentabakalavra/>
11. Шашкина Е.О. Измерение степени цифровизации национального финансового рынка на примере банковского сектора // Финансы и кредит. 2018. Т. 24, № 10. С. 2316– 2330.
12. Ширинкина Е.В. Оценка трендов цифровой трансформации финансовой отрасли / Е.В. Ширинкина // Надежность и качество сложных систем. 2019. № 2 (26). С. 114–120.
13. Полтева Т.В., Быкова Н.Н. Современное состояние рынка цифровых финансовых технологий в России // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4(21). С. 263-266.