

**ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ФИНАНСОВОГО РЫНКА
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье обоснована необходимость профессиональной подготовки специалистов финансового рынка в рамках дополнительного профессионального образования для сдачи квалификационных экзаменов федеральной службы по финансовым рынкам. Разработана модель компетенций специалистов, определены структура, содержание общих и профессиональных компетенций для всех специалистов финансового рынка. Рассматриваются подходы к формированию Корпоративного кодекса университета с целью совершенствования компетенций обучающихся и аттестующихся в СГЭУ специалистов федеральной службы по финансовым рынкам.

Ключевые слова: специалист финансового рынка, корпоративный кодекс университета, профессиональная работа с ценными бумагами.

Современный этап хозяйственной жизни с его глобализацией производства, капитала, рынка труда, потребления, информационных каналов и ускорением научно-технического прогресса коренным образом изменил требования к компетенциям, которые необходимы специалистам для профессиональной работы с ценными бумагами.

Бизнес предъявляет все возрастающий спрос на образовательные услуги, которые обеспечивают ему подготовку высококвалифицированных управленческих кадров, соответствующих новому запросу рынка. По мере того как ускоряется распространение производственных новаций, расширяется методологический базис исследований за счет новых управленческих подходов, найденных и апробированных в передовых хозяйственных структурах.

Спрос на специалистов, обладающих знаниями в области финансовых рынков и финансовых инструментов, определяется темпом и уровнем развития финансового рынка и финансовых институтов. В настоящее время формируется отрасль финансовых услуг, в которой требуются специалисты высокой квалификации, обладающие ключевыми профессиональными компетенциями для работы на финансовом рынке. Таким

* © Кочеткова Н.В., 2008

Кочеткова Наталья Викторовна – кафедра экономической информатики Самарского государственного экономического университета

образом, возрастает актуальность исследований проблемы профессиональной подготовки специалистов финансового рынка.

Цель профессиональной подготовки специалистов в вузе состоит в формировании компетентного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда и успешного в построении профессиональной карьеры. Сама сфера профессиональной деятельности (сфера финансового рынка) требует выпускника вуза, осведомленного в области корпоративной культуры отрасли. Результаты проведенных научных исследований [4] показали, что новые сотрудники компании, прошедшие обучение по базовому и специализированному курсам, быстрее включаются в работу, так как освоили теоретические знания в области финансов, владеют практическими навыками работы на финансовом рынке, знают современные модели управления финансами и готовы к решению конкретных практических задач.

С учетом тенденций развития экономики России и ее интеграции в мировое хозяйство в условиях глобализации, стратегических приоритетов развития финансового бизнеса в России усиливаются требования к уровню профессиональной компетентности специалистов финансового рынка.

Высокая квалификация персонала обусловлена развитием компетенций в соответствии с выбранной бизнес-стратегией, что обеспечивает компании существенные конкурентные преимущества. В то же время руководители компании должны ощущать потребность в обучении персонала, не владеющего достаточным уровнем развития профессиональных компетенций, что несомненно, отражается на результатах работы организации (см. рисунок).

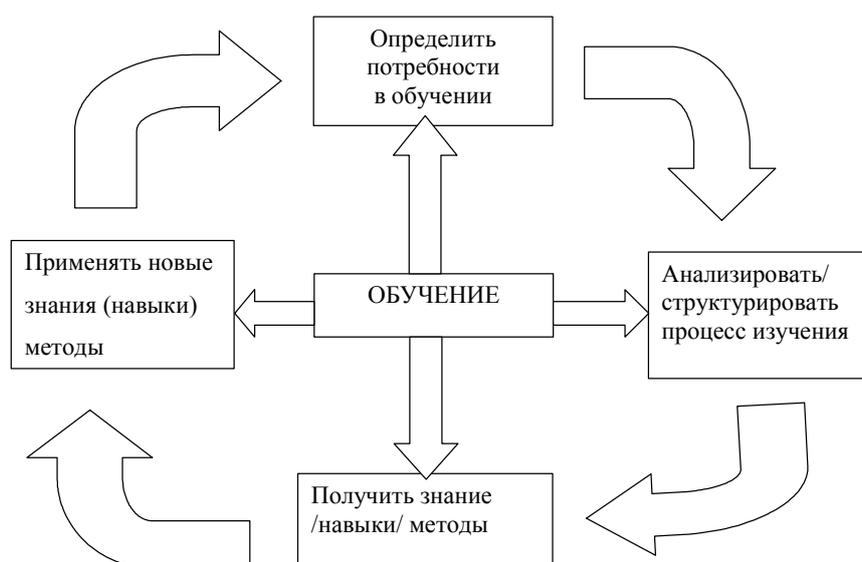


Рис. Развитие профессиональных компетенций

Источником развития профессиональных компетенций персонала, под которыми понимаем способности, отражающие необходимые стандарты поведения, являются образовательные программы и средства их реализации. Проведенные научные исследования [3; 4] и опыт практической деятельности доказывают, что развитие профессиональных компетенций сотрудников происходит через:

- обучение на рабочем месте и через приобретение опыта работы;
- взаимодействие с сотрудниками, работу в группе и оценку результатов выполнения работы, состояния отчетов и докладов по итогам работы в процессе наблюдения за ходом выполнения работы и мониторинга качества работы;
- разрешение проблем (затруднений), возникающих при выполнении работы, а также через «изучение негатива», причин несоответствия результата целям развития компании;
- формальные и неформальные обучающие ситуации в специально организованном обучающем процессе в формах семинара, тренинга и др.

В соответствии с Положением о специалистах финансового рынка, утвержденным приказом ФСФР России [2], обязательным квалификационным требованием к ним является наличие аттестата по специализации, соответствующей виду деятельности на финансовом рынке.

Государственная система регулирования предусматривает достаточно жесткий контроль за профессиональным уровнем специалистов путем проведения аттестации, в основе которой лежит система сдачи соискателями базового квалификационного экзамена и специализированных экзаменов по 6-ти направлениям: брокерская, дилерская и деятельность по управлению ценными бумагами; организация торговли на рынке ценных бумаг (деятельность фондовой биржи) и клиринговая деятельность; ведение реестра владельцев ценных бумаг; депозитарная деятельность; управление инвестиционными фондами, паевыми инвестиционными фондами и негосударственными пенсионными фондами; деятельность специализированных депозитариев инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов.

В связи с высокими темпами роста финансового рынка, появлением новых финансовых институтов остро ощущается потребность в высококвалифицированных специалистах, обладающих как теоретическими знаниями в области финансов, так и практическими навыками работы на финансовом рынке, т.е. профессиональными компетенциями.

Проведенные исследования [3; 4] позволили разработать модель компетенций специалистов финансового рынка, которая отражает базовые профессиональные виды деятельности (см. таблицу).

Таблица

Модель компетенций специалистов финансового рынка

Кластеры компетенции	Индикаторы поведения
Работа с людьми: построение отношений	Уровень 1: выстраиваются эффективные коммуникации (приспосабливается личный стиль к развитию отношений с коллегами; устанавливается и поддерживается постоянный контакт с людьми, от которых зависит результат работы)
	Уровень 2: поддерживаются внешние связи (устанавливаются деловые контакты между покупателями и продавцами товаров, заказчиками и оказывающими услуги; организуется и используется любой случай, любые события для развития внешних связей; устанавливаются и поддерживаются внешние контакты, которые могут быть полезны для бизнеса)
Работа с людьми: воздействие и оказание влияния	Уровень 1: создается положительный образ (представляется устная и письменная информация с учетом ее влияния на клиента; положительное отношение к организации, ее структуре и ее службам)
	Уровень 2: оказывается влияние на мысли других (представляются убедительные и обоснованные аргументы; убедительно излагается собственная точка зрения; переговоры ориентированы на достижение обоюдовыгодного результата; руководит работой подчиненных агентов)
Работа с информацией: сбор и анализ информации	Уровень 1: собирается и сохраняется информация (находятся и используются плодотворные источники информации; точно определяются тип и форма необходимой информации; добывается нужная информация и сохраняется в удобном для работы формате).
	Уровень 2: проверяется и анализируется информация (устанавливается точность и актуальность информации; извлекаются ключевые фрагменты и основное содержание из всего массива информации; определяются связи между разными блоками информации; упрощается информация для ясности понимания и представления; используется обширная информация для оценки состояния бизнеса)
	Уровень 3: обеспечивается принятие решений (следует заранее установленным процедурам принятия решений; собирает и использует всю информацию, необходимую для принятия решений; регулярно пересматриваются и согласуются пределы принятия решений в соответствии со своей ролью)
Развитие бизнеса: ориентация на обслуживание клиента	Уровень 1: сопровождаются сделки покупки и продажи товара (осуществляются сделки с ценными бумагами; операции с денежными средствами; изучаются требования участников сделки при покупке или продаже товаров, предоставлении услуг; оказываются коммерческие услуги)
	Уровень 2: заключаются сделки, различные по степени доверия (заключаются коммерческие валютные биржевые сделки; заключаются коммерческие кредитные биржевые сделки)
	Уровень 3: заключаются договора на оказание услуг (выполняются расчетно-аналитические операции; регистрируются и оформляются биржевые документы; формулируется содержание заявки)
Развитие компании: позиционирование компании	Уровень 1: организуется маркетинговая деятельность предприятия (изучается конъюнктура внутреннего и внешнего рынка; изучаются потребительские свойства товаров, надежность ценных бумаг; организуется рекламная деятельность предприятия)
	Уровень 2: определяется стоимость услуг (посещаются торги и аукционы; обеспечивается представление необходимых данных для подготовки аукционных каталогов; своевременно устанавливаются от имени клиента цены продажи и их изменение; определяется сумма сделки; устанавливается стоимость доставки товара и оформляется взимание ее стоимости с клиента)
Развитие бизнеса: ориентация на достижения	Уровень 1: обеспечивается высокое качество работы (организируются грузовые перевозки; транспортировка товара; обеспечивается своевременная и на наиболее выгодных условиях продажа или покупка товара)
	Уровень 2: определяется конкурентоспособность продукции (покупаются и продаются партии товара на аукционах, рынках наличного товара или срочного рынка товаров, а также ценных бумаг и финансовых документов, в том числе иностранной валюты)

Окончание таблицы

ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ: планирование	Уровень 1: расставляются приоритеты в ежедневной работе (разрабатываются ежедневные планы работы, исходя из целей работы; корректно расставляются ключевые задачи по приоритетам; избегается негативное влияние собственных действий на других)
	Уровень 2: строятся планы, отвечающие целям отдела (точно оцениваются ресурсы выполнения планов; выстраиваются варианты альтернативных действий на случай возникновения непредвиденных ситуаций; определяется вклад, который отдел может внести в достижение целей организации)
	Уровень 3: развиваются планы организации (вносится персональный вклад в разработку образа организации; определяется стратегия деятельности по достижению положительного образа организации; непрерывно оценивается и при необходимости совершенствуется стратегия организации)
	Уровень 4: вносится вклад в постановку целей (определяются и устанавливаются ясные цели; обеспечивается достижение в пределах согласованных обязательств)

Опыт практической деятельности, результаты проведенных научных исследований показали, что процесс формирования компетенций будущих специалистов будет эффективнее, если в вузе создано «корпоративное пространство», интегрирующее культурное пространство вуза и информационно-образовательную среду.

Рассмотрение вуза как культурного пространства раскрывается в трудах С.К. Бондыревой [1. С. 280], где автор представляет вуз как особую культурную структуру, центр, в котором кумулируются, соответствующим образом интегрируются и передаются знания новым поколениям специалистов. Представляя собой особую динамичную систему, включающую разные формы и уровни отношений, вуз обеспечивает воспитательные ситуации, объективно создает условия для организации разных пространств культуры (культурного пространства, культуры вуза в пространстве культуры общества), включение в которые прогнозирует высокий уровень развития профессиональных компетенций.

Для совершенствования «корпоративного пространства» вуза, обеспечивающего осознание его сотрудниками персональной ответственности перед партнерами, клиентами, слушателями за выполнение своих должностных обязанностей по реализации миссии вуза, закрепления принятых в вузе единых норм, ключевых принципов деятельности и поведения сотрудников, был разработан Корпоративный кодекс Самарского государственного экономического университета.

Целью Корпоративного кодекса Самарского государственного экономического университета является создание условий для успешной реализации миссии, целей, задач и принципов деятельности вуза, повышение ответственности перед социальными институтами, гражданским обществом, региональными бизнес-структурами за качественную подготовку конкурентоспособных специалистов в соответствии с потребностями рынка труда.

Разработанная структура Корпоративного кодекса включает следующие разделы: введение; назначение и область применения кодекса; миссия, цели, задачи и принципы деятельности университета; корпоративные ценности вуза; нормы и правила поведения сотрудников, преподавателей; нормы и правила поведения сотрудников, преподавателей по отношению к обучающимся; взаимоотношения между коллегами; отношения между руководителями и подчиненными; нормы и правила поведения обучающихся; рабочее место; соблюдение кодекса.

Разработка «корпоративного пространства» вуза и Корпоративного кодекса позволили Самарскому государственному экономическому университету повысить качество предоставляемых услуг и получить аккредитацию на осуществление аттестации специалистов финансового рынка в сфере профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг управляющих компаний, инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов, негосударственных пенсионных фондов и специализированных депозитариев, а также повысить профессиональную компетентность специалистов финансового рынка как основу устойчивой конкурентной позиции на региональном рынке труда в условиях высокой динамики деловой среды.

Библиографический список

1. Бондырева, С.К. Психолого-педагогические проблемы интегрирования образовательного пространства: Избранные труды / С.К. Бондырева. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003.- 352 с.
2. Об утверждении Положения о специалистах финансового рынка: приказ Федер. службы по финанс. рынкам от 20 апр. 2005 г. № 05-17/пз-н; в ред. приказов ФСФР РФ от 23 мая 2006 г. № 06-51/пз-н, от 8 авг. 2006 г. № 06-88/пз-н. — Режим доступа: <http://www.fcsm.ru>.
3. Отчет о НИР 41-06 «Инновационное исследование организационной культуры СГЭУ с целью разработки корпоративных стандартов». — Самара, 2007. — 92 с.
4. Отчет о НИР 3-08 «Научное исследование и разработка системы тренинга и анализа уровня компетенций обучающихся и аккредитуемых в СГЭУ специалистов федеральной службы по финансовым рынкам». — Самара, 2008. — 300 с.

*N.V. Kochetkova***FINANCIAL MARKET SPECIALISTS TRAINING
IN THE FURTHER PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM**

In the paper the necessity of professional financial market specialists training within the frame of the further professional education for passing qualifying examinations of The Federal Financial Markets Service is grounded. The model of specialists competences is elaborated, the structure and content of general and professional competences for all specialists of financial market is defined. Approaches to formation of University Corporate Code for the purpose to perfect the specialists competences of Federal Financial Markets Service studying and certificating in SSEU is considered.

Key words and phrases: financial market specialist, university corporate code, professional work with securities.

Статья принята в окончательном варианте 27.08.08 г.