



ПЕТР КИРЮХОВ
генеральный директор Учебного центра МФЦ¹

ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА КОЛЛЕКТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

Количественный и качественный рост российского рынка коллективных инвестиций, наблюдающийся в последние годы, выявил серьезную нехватку квалифицированных кадров. Недостаток профессионалов восполняется в основном за счет подготовки необходимых специалистов внутри компаний («выращивание кадров») и переманивания лучших специалистов из других структур («охота за головами»). В незначительной степени проблему подготовки квалифицированных кадров для фондового рынка в целом и отрасли коллективных инвестиций в частности решает отечественная система повышения квалификации.

Работа в секторе коллективных инвестиций выдвигает достаточно высокие требования к знаниям, умениям и навыкам персонала. На сегодняшний день отрасль испытывает дефицит высококвалифицированных менеджеров и специалистов, обладающих необходимым разносторонним

набором знаний. Дефицит квалифицированных кадров в индустрии коллективных инвестиций вызван не только стремительным количественным ростом числа ее участников, но и качественным развитием в управлении активами.

Специальных знаний в области финансов в ряде случаев недостаточно из-за смежного характера деятельности участников рынка, управления различными категориями активов, помимо ценных бумаг, включая недвижимость, доли в бизнесе, в том числе венчурном.

Наряду с расширением инвестиционных возможностей управляющих по объемам инвестирования, для развития отрасли имеет значение использование потенциала частных управляющих компаний в решении глобальных государственных задач. Так, частные управляющие компании, соответствующие определенным критериям, допущены к инвестированию средств пенсионных накоплений граждан, к участию

в жилищном обеспечении военнослужащих («военная ипотека»). Частные управляющие компании начинают участвовать в национальном проекте «Доступное жилье», в других государственных и региональных программах и проектах.

Важно отметить, что государство должно более активно привлекать управляющие компании к решению стратегических задач на федеральном и региональном уровнях. При этом государство будет не только стимулировать развитие сектора коллективных инвестиций, но и способствовать развитию частного сектора экономики, росту благосостояния инвесторов, в числе которых много рядовых граждан нашей страны.

Расширение объектов инвестирования, повышение качества управления активами, участие управляющих в решении государственных и региональных задач требует от менеджеров и специалистов отрасли разносторонних знаний.

¹ Статья подготовлена при участии Натальи Захаровой и Ирины Павлей, Учебный центр МФЦ.

Первым этапом становления любого специалиста является получение качественного базового профессионального образования (высшее образование). С этой задачей отечественная система высшего профессионального образования в основном справляется. Ведущие вузы страны весьма неплохо готовят кадры по экономическим, финансовым, управленческим, правовым и другим специальностям. В дальнейшем для соответствия требованиям работодателя, в том числе на рынке ценных бумаг, молодой специалист должен по мере своего профессионального развития приобрести дополнительные практические знания, умения и навыки, которыми он не обладал на начальном этапе своего профессионального пути.

Миссия вузов — дать будущему профессионалу базовые знания, которые послужат фундаментом для его последующей специализации. На их основе в дальнейшем будут формироваться практические узконаправленные знания и умения. Было бы ошибкой стремиться свести высшее образование к изучению узконаправленных дисциплин, подготовке узкопрофильных специалистов. Диплом о высшем профессиональном образовании должен свидетельствовать не только о владении выпускником вуза знаниями, умениями и навыками, установленными образовательным стандартом, но и о его способности логически, стратегически, творчески мыслить, самостоятельно получать новые знания в той или иной области. Именно в этом кроется залог профессионального развития молодого специалиста.

Кроме того, на современном рынке труда формируется культура непрерывного повышения квалификации «зрелых» профессионалов, поскольку без регулярного повышения квалификации, систематизации практического опыта невозможно соответствовать быстро изменяющимся профессиональным требованиям. Возникает риск профессиональной деградации специалиста, несоответствия его знаний уровню развития нормативно-правовой базы, новым формам, технологиям и методам работы.

Формирование системы повышения квалификации является важным фактором развития рынка коллективных инвестиций. Квалифицированный персонал — залог успешной деятельности на этом рынке как для его профессиональных участников, так и для инвесторов.

Стремительный рост числа профессиональных участников рынка коллективных инвестиций создает определенную проблему и для инвесторов — проблему выбора инструментов инвестирования среди многообразия предлагаемых инстру-

ментов. У частных инвесторов возникают вопросы по технологии функционирования паевых фондов, системе контроля деятельности фондов, расчету возможных доходов и анализу рисков, по критериям выбора фондов. Частные инвесторы проявляют интерес к курсам и обучающим программам по рынку коллективных инвестиций. Им не всегда достаточно информации, получаемой о конкретном фонде. Инвесторы хотят обладать более широкими знаниями рынка коллективных инвестиций, чтобы иметь возможность грамотно распоряжаться свободными средствами, опираясь не только на комментарии специалистов, предлагающих те или иные продукты, но и имея возможность оценить степень полноты и достоверности полученной информации.

Актуальность формирования системы повышения квалификации обусловлена потребностями динамично развивающейся отрасли коллективных инвестиций в квалифицированных кадрах. Одними из источников их пополнения являются переход специалистов из других сфер и финансовых секторов, приход перспективных выпускников высших учебных заведений. Повышению квалификации кадрового состава способствует и профессиональный рост существующих работников отрасли.

В настоящее время проводятся аттестация руководителей, контролеров и специалистов управляющих компаний и специализированные семинары (конференции, круглые столы), организуемые структурами, аккредитованными при ФСФРЭ, а также предпринимаются некоторые другие незначительные попытки организовать краткосрочное обучение, которые не могут в полной мере обеспечить регулярное повышение квалификации по всем основным направлениям профессиональной деятельности на рынке коллективных инвестиций.

Учебный центр МФЦ совместно с Национальной Лигой Управляющих реализует новый проект в сфере повышения квалификации — «Систему повышения квалификации специалистов финансового рынка».

Система повышения квалификации НЛУ и Учебного центра МФЦ является попыткой создания стройной, отвечающей потребностям работодателей и работников отрасли системы краткосрочного повышения квалификации в сфере коллективных инвестиций, которая может стать одним из звеньев в формировании системы обучения и повышения квалификации на рынке ценных бумаг в целом.

Практическая значимость данного проекта заключается в том, что впервые предложена система повышения квалифи-

кации по основным направлениям деятельности специалистов фондового рынка: бухгалтерскому учету, внутреннему контролю, внутреннему учету (бэк-офису), депозитарным операциям, корпоративным финансам, маркетингу и PR, праву, продажам (сэйл-менеджменту), трейдингу, управлению активами (портфелем), управлению рисками (риск-менеджменту).

Система повышения квалификации в сфере коллективных инвестиций не отрицает государственную аттестацию специалистов рынка ценных бумаг, а является дополнительным инструментом профессионального развития сотрудников.

Если государственная аттестация специалистов фондового рынка, в том числе управляющих компаний, прежде всего выявляет, насколько знания соискателя соответствуют квалификационному минимуму, определенному государством в лице федерального органа исполнительной власти по рынку ценных бумаг, то система повышения квалификации призвана повысить квалификацию работника до уровня, необходимого работодателю, а также оценить имеющиеся профессиональные умения.

Как начинающий, так и квалифицированный персонал управляющих компаний, негосударственных пенсионных фондов, акционерных инвестиционных фондов, специализированных депозитариев и других участников российского рынка коллективных инвестиций с помощью предложенной системы сможет реально повысить квалификацию, а также подтвердить свой профессиональный уровень.

Национальная Лига Управляющих и Учебный центр МФЦ в рамках проводимого исследования «Рынок труда в финансовом секторе российской экономики» анализируют состояние рынка труда в отрасли коллективных инвестиций. Исследование призвано выявить сложившиеся специальности в отрасли, определить соответствующие им должностные обязанности, степень насыщенности (дефицита) кадров по различным направлениям деятельности, систему оплаты труда и мотивацию персонала. Кроме того, исследование позволит оценить требования к тем или иным специальностям в столичных и региональных компаниях, специфику деятельности персонала в зависимости от величины компании и ряда других факторов, характеризующих состояние рынка труда в секторе коллективных инвестиций. По результатам исследования будут внесены предложения в Федеральную службу по финансовым рынкам, Федеральную службу по труду, другие органы государственного управления, регулирующие трудовые отношения и финансовые рынки. ■