УДК 378.147

Взаимодействие вузов и работодателей как основа подготовки финансовых менеджеров

Interaction of universities and employers as a basis for training financial managers

Гирфанова Е.Ю., ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет», Elena-girfanova@mail.ru

Girfanova E., Kazan National Research Technological University, Elena-girfanova@mail.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2021.149.5.017

Статья подготовлена в рамках международной сетевой научно-практической конференции «Синергия-2021».

Ключевые слова: финансовые менеджеры, работодатели, практико-ориентированная подготовка, студенты, качество подготовки выпускников.

Keywords: financial managers, employers, practical-oriented training, students, quality of graduate training.

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена тем, что в современных условиях конкурентной среды работодатели становятся центром потребления выпускников высших учебных заведений. Однако на протяжении последних десятилетий система высшего образования не соответствует запросам своей целевой аудитории – социума и рынка труда. Рынок труда на сегодняшний день невозможно прогнозировать, наше общество все еще находится на этапе реформирования и часто социально-экономическая сфера страдает от несистемных трансформаций. Из-за увеличения информационного потока, глобализации и цифровизации происходят качественные изменения на рынке труда, перевес специалистов одних направлений подготовки при колоссальном дефиците других. Выпускники остаются невостребованными после получения диплома. Безусловно, те специалисты, которые уже имеют высшее образование, встают на траекторию постоянного обучения, но имеющиеся проблемы формируют гигантский провал между сторонами одной системы – вузом, работодателями и самими выпускниками. Часто работодатели проявляют излишне высокие требования к выпускникам. Компетенции будущих финансовых менеджеров формируются иногда без учета потребности в реальном секторе. Потребители системы высшего образования остаются не удовлетворены качеством выпускников, производители не имеют связи со сферой рынка труда для обеспечения нужными компетенциями. Кадровая политика большинства российских организаций ориентирована в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие; вузы же должны строить свой учебный процесс на перспективу, готовя специалистов с ориентацией на опережающий спрос на рабочую силу. Возникает разрыв между двумя системами, которые должны работать в прочной связке. Отсутствует государственное регулирование прямой и обратной связи между рынком образовательных услуг и запросами работодателей. Поэтому данные виды коллаборации необходимо продумывать самим вузам либо работодателям.

Автором проведено исследование работодателей, выявившее основные формы и показатели коллаборации вузовской системы и работодателей. Определены уровень потенциальной вовлеченности в систему сотрудничества с работодателями, возможные варианты и направления совместной деятельности в области набора студентов, организации практики и формирования компетенций для повышения эффективности.

Статья предназначена для руководителей образовательных организаций, преподавателей, работодателей.

Abstract. Today employers are the center of consumption for university graduates. But over the past decades, the higher education system has discrepancy for its target audience - society and the labor market. It is impossible to predict the progress of labor market, our society is still at the stage of reforming. The socio-economic sphere suffers from non-systemic transformations. Qualitative changes are taking place in the labor market, the preponderance of specialists in some areas of training, while there is a colossal shortage of other specialists. Graduates remain

unclaimed after graduation. Graduates are embarking on a continuous learning trajectory, but problems create a gap between the parties of the same system - the university, employers and graduates. Often employers show excessively high demands on graduates. The competencies of future financial managers are building up without taking into account the need for the real sector. Consumers of the higher education system remain dissatisfied with the quality of graduates, manufacturers have no connection with the labor market to provide the necessary competencies. The personnel policy of most Russian organizations is focused mainly on achieving current results without long-term development. Universities should build their educational process for the future based on labor's demands. There is a gap between the two systems, which must work in a strong bond. There is no government regulation of direct and feedback between the educational services market and employers' requests. Therefore, universities should make collaborations with employers by themselves.

The author conducted a study of employers, which revealed the main forms and indicators of collaboration between the university system and employers. The level of potential involvement in the system of cooperation with employers, possible options and directions of joint activities in the field of student recruitment, organization of practice and the formation of competencies to improve efficiency have been determined. The article is intended for heads of educational organizations, teachers, employers.

Введение. Высшее образование не может развиваться как замкнутая система. Для качественной подготовки высококвалифицированных специалистов в процессе реализации основных образовательных программ необходимо тесное взаимодействие вузов и работодателей. Работодатели и рынок труда должны предъявлять определенные требования к процессу подготовки обучающихся, а вузы как поставщики образовательных услуг, их удовлетворять.

Полноценная подготовка специалистов сводится к освоению ими не только универсальных и общепрофессиональных, но и основных профессиональных компетенций, таких как умение взаимодействовать с потребителями услуг и вовремя принимать грамотные управленческие решения, влияющие на конечный результат. Все это невозможно без взаимодействия с работодателями и корректировки образовательного процесса с их участием [1].

Цель статьи – выявить проблемы и разработать мероприятия, направленные на повышение качества подготовки финансовых менеджеров.

Материалы и методы исследования. По мнению Савченкова А.В., успешно развивающимся предприятиям необходимо идти в ногу со временем, чтобы не потерять свои позиции на мировых рынках, для этого необходимы грамотные специалисты. А система образования в России не может обеспечить предприятия успешными выпускниками. В настоящее время эта задача является ключевой как в системе высшего, так и среднего профессионального образования страны. Современное общество заинтересовано не только в подготовке молодых высококвалифицированных кадров, но и в постоянном повышении квалификации тех, кто

уже имеет определенные знания и навыки в данной области [2].

Рябчук П.Г. и Савченков А.В. также считают, что процесс получения образования занимает важную роль в жизни каждого человека и ему необходимо уделять особое внимание. Качественное образование помогает выпускникам лучше реализовать себя: устроиться на хорошую работу, быстрее продвинуться по служебной лестнице, построить карьеру и т.д. [2;3].

Гнатышина Е.В. характеризует качество полученного образования в вузе как главный показатель его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. А конкурентоспособность выпускников определяется их востребованностью среди работодателей. Именно поэтому вузам необходимо продолжать наращивать уже имеющиеся партнерские отношения с предприятиями – будущими потребителями услуг [4].

Результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки финансовых менеджеров говорят о низком уровне сформированности профессиональных компетенций, необходимых им для дальнейшей профессиональной деятельности, так как часто наблюдается отсутствие обратной связи между потребителями и производителями образовательных услуг [5]. Наиболее значимым фактором успешной подготовки глобального финансового менеджера является практическая ориентация обучения.

В целях определения наиболее эффективных форм коллаборации вузов и работодателей нами проведено исследование по соответствию будущих финансовых-менеджеров их дальнейшей профессиональной деятельности. Анкета проверена на достоверность и надежность и доказала свою эффективность. Опрос проведен

среди работодателей, способных оценить качество профессиональной подготовки выпускников, обучающихся по профилю (программе) подготовки «Финансовый менеджмент».

Результаты исследования. Всего в исследовании приняло участие около 400 человек. Это выпускники Московского экономического университета, Ташкентского Государственного экономического университета, Ульяновского Государственного Технического университета, Казанского (Приволжского) Федерального университета и т.д.

Большая часть работодателей, принимающих участие в опросе, занимали руководящую должность (руководитель высшей категории – 51,72%, средний персонал – 48,28%). Более половины из числа руководителей имели стаж в руководящей должности около 20 лет. Возраст опрошиваемых варьировался от 24 до 56 лет. По половозрастной принадлежности финансовые менеджеры разделились пополам (женщины – 51,72; мужчины – 48,28).

По результатам исследования выявлено следующее: респонденты-работодатели отмечают, что проблема качества подготовки финансовых менеджеров кроется в недостаточном или полном отсутствии взаимодействия вузов и предприятий финансовой сферы. В связи с этим, очевидно, что работодателям необходимо принимать участие в образовательном процессе и вносить свои коррективы в формулировку и реализацию профессиональных компетенций, отвечающих как отдельным работодателям, так и рынку труда в целом.

Выяснилось, что при трудоустройстве на работу финансовых менеджеров большое внимание уделяется: документу о высшем образовании (68,97%), личностным характеристикам (51,72%), рекомендациям с предыдущего места работы (48,28%), наличию документов о дополнительном образовании в соответствии с должностными обязанностями (48,28%). При этом необходимость профильного образования в области финансового менеджмента заинтересовала лишь половину опрошенных работодателей (51,72%).

На вопросы «Проходят ли финансовые менеджеры в Вашей организации собеседование или тестирование на соответствие будущей занимаемой должности?» и «Есть ли в Вашей организации должностные инструкции в соответствии с принятыми профессиональными стандартами?» положительный ответ дали 89,66% опрошенных.

Для повышения качества подготовки финансовых менеджеров в вузах необходимо большую часть времени выделять на проведение практико-ориентированных занятий и организацию отдельных видов практик, предусмотренных учебным планом, с возможностью прохождения практики на предприятиях и в организациях финансовой сферы. Между вузами и работодателями должны быть заключены договора на прохождение практики студентами. По результатам проведенного исследования лишь 48,28% работодателей заинтересованы в предоставлении мест практики.

Одним из возможных средств решения этой проблемы на факультете промышленной политики и бизнес-администрирования КНИТУ стало привлечение преподавателей-практиков, к проведению практико-ориентированных занятий, которые они проводят в виде деловых игр. Особенно актуальна модель деловой игры, сочетающая наряду с традиционными признаками этой формы занятия элементы других групп интерактивных методов обучения. В процессе развития теории и особенно практики деловых игр границы между разными группами интерактивных методов обучения становятся сглаженными. Деловая игра в современном контексте профессионального экономического образования и в силу специфики отдельных дисциплин носит, как правило, комплексный характер и может включать в себя помимо традиционных компонентов элементы неигровых педагогических технологий, включая: тренинг, анализ конкретных ситуаций или имитационные упражнения. Из имитационных игровых методик, востребованы игровое проектирование, разыгрывание ролей. Из неимитационных – элементы тематических дискуссий, круглого стола, групповой работы. Основываясь на комплексном подходе, преподавателями-практиками была предложена модель деловой игры, эффективно сочетающая разнообразные активные методы обучения и обеспечивающую формирование комплекса компетенций при подготовке бакалавров – финансовых менеджеров.

В 2020–2021 учебном году на основе приведенной выше модели апробирована деловая игра «Анализ в системе бизнес-планирования организации», используемая в ходе подготовки бакалавров-менеджеров профиля «Финансовый менеджмент». Проводилась она в рамках дисциплины «Финансово-экономический анализ деятельности организации» со студентами третьего курса. Продолжительность игры

определялась учебным планом дисциплины «Финансово-экономический анализ деятельности организации», то есть осуществлялась в течение 6-го семестра обучения. Игровая модель построена на имитации процесса функционирования производственной компании ПАО «Казаньоргсинтез». Участники игры – студенты учебной группы (15 человек), распределенные в команды (3 – 5 чел.) по управленческим, производственно-экономическим подразделениям согласно заданной организационно-управленческой структуре предприятия. Руководители в лице «исполнительного директора» и «его заместителя по экономике и финансам» были выбраны самими студентами. В процессе подготовительного (организационного) этапа деловой игры студентами были самостоятельно разработаны положения об отделах и должностные инструкции специалистов. Более того, на протяжении самой игры вносились дополнительные задачи в части разработки рекомендаций по совершенствованию организационно-управленческой структуры предприятия.

Информационная база деловой игры включала бухгалтерскую финансовую отчетность ПАО «Казаньоргсинтез» за последние несколько лет, данные управленческого учета, справочную информацию. На конкретных этапах игры предполагалось также использование Интернет-ресурсов. В ходе игры постоянно актуализировалась проблема достаточности и качества информационного обеспечения аналитической деятельности, что требовало от участников осмысления данной проблемы, поиска способов ее решения.

На последнем этапе игры для работников финансовой службы была поставлена дополнительная задача: разработать проект учетной политики в части управленческого учета ПАО «Казаньоргсинтез». В целях снижения фактора неопределенности и учитывая начальный уровень аналитических знаний и умений студентов, по каждой теме (направлению комплексного анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия) в соответствии с рабочей программой дисциплины были предварительно разработаны кейс-задания. В совокупности они отражали типовые реальные ситуации в деятельности ПАО «Казаньоргсинтез». Порядок деловой игры определялся заданным заранее календарным планом проведения ретроспективного комплексного экономического анализа деятельности ПАО «Казаньоргсинтез» для целей

формирования бизнес-плана на следующий плановый период.

Правила игры не формализовались в жестко закреплённой форме. Исключение составила общая целевая функция, вытекающая из классической цели комплексного экономического анализа хозяйственной деятельности: комплексный поиск резервов повышения эффективности деятельности организации. Выявленные резервы должны были стать основой оптимизации деятельности ПАО «Казаньоргсинтез» в следующем плановом периоде. Каждое учебное занятие представляло собой обсуждение промежуточных или итоговых результатов выполнения аналитических работ и оформлялось протоколом производственного совещания по установленной заранее форме.

В целом правила игры определялись установленным календарным планом аналитической работы; распределением ролей в системе управления виртуальной организацией; установленной ответственностью исполнителей в соответствии с положениями об отделах и должностными инструкциями; решением специальных кейс-заданий; необходимостью подготовки индивидуальных аналитических записок в соответствии с распределением «ролей»; необходимостью подготовки групповых аналитических записок и презентаций; высокой долей самостоятельной работы в ходе подготовки индивидуальных и групповых аналитических записок, аудиторных обсуждений; требованием выполнять аналитические расчеты, записки и презентации с использованием специальных программных средств: программный продукт фирмы 1С «1С: Предприятие 8.3», Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point, ресурсы глобальной сети Интернет, справочно-информационные системы, электронная почта, др.); проведением систематических тематических дискуссий по результатам проведенного анализа; оперативными решениями, зафиксированными в протоколах производственных совещаний; обязательными коммуникациями «сотрудников» и «руководителей» разных подразделений в силу объективной взаимозависимости и взаимообусловленности сроков и результатов их работы.

Специальных инструкций по программному и инструментальному набору не предполагалось, поскольку начальные навыки применения приемов экономического анализа и типовых программных средств студенты приобрели в дисциплине «1С: Предприятие 8.3», которая была освоена обучающимися на втором курсе в 4 семестре в соответствии с учебным планом

подготовки финансовых менеджеров и предшествовала изучению финансово-экономического анализа деятельности организации. Отметим также активное использование электронных коммуникаций, что, по существу, дает студентам представление о необходимости создания в будущей практической деятельности специальной внутрикорпоративной среды – INTRANET.

Обобщая представленный выше опыт апробации деловой игры в аналитической подготовке бакалавров-менеджеров профиля «Финансовый менеджмент» факультета промышленной политики и бизнес-администрирования Казанского национального исследовательского технологического университета, резюмируем жизнеспособность предложенной комплексной модели деловой игры. Использование интерактивных методов в образовательном процессе как методических инноваций повышает эффективность образовательного процесса и создает возможности для достижения высоких результатов. Это оправдано спецификой будущей профессиональной деятельности выпускников – быть успешными, легко адаптивными к новым социально-экономическим условиям, проявлять инициативу в управлении организацией.

Полученные знания, умения и навыки обучающийся может апробировать при прохождении различных видов практик, закрепленных в учебном плане, написании выпускной квалификационной работы, участвуя в диалогах и беседах с будущими работодателями. Тем самым выявить свои пробелы в знаниях по дисциплинам, имеющих профессиональную направленность. Основой для подготовки финансовых менеджеров становятся Soft Skills. В процессе прохождения практик обучающиеся приобретают практический опыт работы в команде, реализуют компетенции, усвоенные в вузе в своей практической деятельности. Кроме того, они приобретают и новые практические навыки более эффективного решения поставленных задач. Тем самым будущий менеджер развивает свои способности, учится общаться в поликультурной среде, преодолевает существовавшую ранее скованность в общении [6].

Наш опыт свидетельствует, что для подготовки конкурентоспособного финансового менеджера необходимо привлекать к реализации образовательной программы (профиля) «Финансовый менеджмент» руководителей отделов, успешных банкиров и предпринимателей. Такое взаимодействие

возможно при проведении различных форм учебных занятий, например, мастер-классов. Это будет способствовать в дальнейшем профессиональной мотивации обучающихся, позволит ознакомиться и понять специфику их будущей деятельности. Так как в процессе реализации образовательной программы студент уже будет знаком с методами и приемами, которыми пользуются предприятия и организации в своей практической деятельности для успешного решения возникшей проблемы [7;8].

В Казанском федеральном университете при подготовке специалистов-менеджеров, обучающихся первые два года на общем плане направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» в рамках дисциплины «Введение в специальность», которая рассчитана на один семестр и закреплена в учебном плане в 3-м семестре у всех менеджеров, приглашаются специалисты – практики, которые знакомят обучающихся со спецификой своей деятельности. Затем за каждым специалистом-практиком закрепляется рабочая группа из студентов, и на протяжении семестра преподаватель-практик проводит различные мастер-классы, беседы, погружает обучающихся в специфику будущей профессиональной деятельности. У каждого студента есть право выбора, в какой рабочей группе он будет принимать участие. В течение семестра обучающиеся могут переходить из одной группы в другую. Таким образом, происходит процесс профессионального самоопределения обучающихся и к 3 курсу они точно знают, какой профиль подготовки они выберут для продолжения своего обучения. Как показывает практика, из представленных профилей «Управление проектами», «Управление малым бизнесом», «Производственный менеджмент» и «Финансовый менеджмент», чаще всего обучающиеся отдают предпочтение профилю «Финансовый менеджмент». Как видим, проектное обучение с преподавателем-практиком является наиболее выигрышной формой коллаборации между работодателями, студентами и системой образования. Это не только мотивирует студентов к дальнейшему обучению, но и сразу показывает реалии профессии, ее издержки и те требования и запросы работодателей, которые студенты должны реализовать за оставшееся время обучения для полной подготовки к профессиональной деятельности в данной отрасли.

Готовность сотрудничать с учебными заведениями по направлению практической

подготовки студентов – будущих финансовых менеджеров проявили только 44,83% предприятий и организаций. Это свидетельствует о недостаточном уровне потенциальной вовлеченности работодателей в систему подготовки финансовых менеджеров.

Мотивацией на сотрудничество с вузом или ссузом по подготовке финансовых менеджеров послужило в основном осознание необходимости подготовки специалистов для конкретной организации или отрасли (68,97% опрошенных), а также повышение репутации и конкурентоспособности организации в отрасли за счет связи с вузом или ссузом (48,28%).

На вопрос «Какие из нижеперечисленных компетенций в обязательном порядке должны войти в учебные планы подготовки финансовых менеджеров?» работодатели отдали предпочтение трем наиболее значимым компетенциям:

- способность к анализу, оценке и проектированию системы управления рисками организации (86,21% опрошенных);
- правовые знания в области финансового менеджмента (62,07% опрошенных);
- цифровая компетентность, работа в интернете (41,38% опрошенных).

Наиболее приемлемой моделью коллаборации образовательных учреждений и работодателей финансовой сферы является подготовка обучающихся по целевым запросам предприятий частного и государственного сектора. В каждом конкретном случае финансирование образовательной траектории будет определяться индивидуально. Либо государственным заказом, либо предприятия-заказчики самостоятельно могут финансировать образовательную деятельность будущего финансового менеджера.

Развитие социального партнерства на основе договоров о целевом обучении позволит вузам и работодателям сформировать практико-ориентированное образовательное пространство, работодателям обучить высококвалифицированные кадры и адаптировать их в интересах конкретного вида профессиональной деятельности, а вузы в определенном объеме решат проблему мотивации студентов [9].

Сотрудничать с вузом по вопросам целевого набора готовы лишь 38% предприятий и организаций. Они заинтересованы в этом, потому что нуждаются в грамотных специалистах. Необходимость сотрудничества с вузами для них не вызывает сомнений, однако необходимо определить точки соприкосновения совместной деятельности. По итогам исследования половина

работодателей выбрало такое направление совместной деятельности, как определение требований со стороны работодателей к качеству подготовки специалистов, в том числе экспертиза основных образовательных программ, разработка и рецензирование учебно-программной документации. Почти половина респондентов определили практическое обучение студентов на реальных рабочих местах в качестве наиболее эффективного направления коллаборации вузов и работодателей [10].

Проводимые мониторинги удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вузов свидетельствуют о необходимости организации учебных и иных видов практик для студентов в конкретных учреждениях и организациях. Это будет способствовать повышению качества подготовки специалистов финансовой сферы [11].

На предложение «Укажите актуальные задачи для взаимодействия «вузы – рынок труда – работодатели» по организации производственных практик студентов» респондентами были даны следующие ответы:

- а) работодатели готовы участвовать в формулировке профессиональных компетенций с целью их дальнейшей реализации при обучении финансовых менеджеров (41,38% опрошенных);
- б) примерно 41 процент опрошенных работодателей желает усилить процесс коллаборации с учебными заведениями, так как видит слабые места в профессиональной деятельности выпускников-менеджеров и готовы принять участие в корректировке образовательной программы с целью повышения качества обучения;

в) поиск новых форм и методик проведения всех видов производственных практик с целью приобретения обучающимися практических навыков финансовых менеджеров, позволяющих им быть конкурентоспособными на рынке труда и гарантированному трудоустройству (42% опрошенных).

Заключение. Таким образом, можно сделать следующие выводы: главным критерием оценки качества подготовки выпускника является его конкурентоспособность на рынке труда. С этой целью предложено пересмотреть основные образовательные программы в вузах, выпускающих специалистов в области финансового менеджмента.

Автором сформулированы следующие системные рекомендации для организационно-педагогического совершенствования профессиональной подготовки финансовых менеджеров:

– работодателям необходимо принимать участие в образовательном процессе и вносить свои коррективы в формулировку и реализацию профессиональных компетенций, отвечающих как отдельным работодателям, так и рынку труда в целом;

– в вузах необходимо большую часть времени выделять на проведение практико-ориентированных занятий и организацию отдельных видов практик, предусмотренных учебным планом, с возможностью прохождения практики на предприятиях и в организациях финансовой сферы. Между вузами и работодателями должны быть заключены договоры на прохождение практики студентами.

– привлекать преподавателей-практиков, к проведению практико-ориентированных занятий, в виде деловых игр

– развивать социальное партнерство на основе договоров о целевом обучении

– проводить мониторинги удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников вузов, с целью повышения качества подготовки специалистов-менеджеров

Необходимо разработать систему практической подготовки финансовых менеджеров, активизировать и внедрить в процесс обучения на всех ступенях новые формы сотрудничества с работодателями.

Литература:

1. Гирфанова Е.Ю. Компетентностный подход в подготовке финансовых менеджеров в системе непрерывного образования / Е.Ю.Гирфанова // Право и образование. - 2021. - № 5. - С. 57-65.

2. Савченков А.В. Проблема преемственности подготовки специалистов на основе сетевого взаимодействия организаций СПО и вуза: сборник научных статей / А.В. Савченков // Профессиональное образование: методология, технологии, практика; под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челяб. гос. пед. ун-т, 2015. - С. 42-47.

3. Рябчук П.Г. Методы и проблема учета деятельности лизинговой компании / П.Г.Рябчук // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление». - 2012. - № 16. - С. 57-65.

4. Гнатышина Е.В. Формирование информационной культуры педагога профессионального обучения в процессе экономической подготовки: сборник научных трудов: в 3 томах / Е.В. Гнатышина // Федеральное агентство по образованию; Челябинский государственный педагогический университет. – Челябинск. – 2010. – С. 283-296.

5. Давыденко Т.М. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов

при реализации учебных и производственных практик [Электронный ресурс] / Т.М. Давыденко, А.П. Пересыпкин, Л.В. Верзунова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – С. 144-151.

6. Осипов П.Н. Развитие soft skills студентов технического вуза во внеаудиторной деятельности / П.Н.Осипов, Л.П. Дулалаева // Управление устойчивым развитием. – 2020. – № 6. – С. 95-102.

7. Osipov P. Factors and barriers in training financial management professionals/ P. Osipov, J. Ziyatdinova, E. Girfanova // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2020. - Т. 916. – С. 167-175.

8. Денежкина И.Е. Взаимодействие крупных работодателей с вузами: выигрывают все / И.Е. Денежкина, С.А. Посашков, К.И. Щербин // Финансы: теория и практика. – 2016. – № 20(2). – С. 150-158.

9. Ожиганова М.В. Перспективы применения договора о целевом обучении / М.В. Ожиганова // Право и образование. – 2020. – № 10. – С. 42-53.

10. Gayazova E.B. Education management in Russia: theoretical backgrounds / Gayazova E.B., Zinurova R.I., Berman S.S. // Managing Sustainable Development. – 2016. – № 1(02). – С. 59-64.

11. Осипов П.Н. Обучение в сотрудничестве: плюсы и проблемы / П.Н. Осипов // Право и образование. – 2017. – № 10. – С. 4-13.

References:

1. Girfanova E.Yu. Competence approach in training financial managers in the system of continuing education / E.Yu. Girfanova // Law and Education. - 2021. - № 5. - S. 57-65.

2. Savchenkov A.V. The problem of the continuity of training specialists on the basis of network interaction of organizations of secondary vocational education and the university: a collection of scientific articles / A.V. Savchenkov // Professional education: methodology, technology, practice; ed. V.V. Sadyrin. - Chelyabinsk: Publishing house of JSC "Tsitsero", Chelyab. state ped. Unt, 2015. - S. 42-47.

3. Ryabchuk P.G. Methods and problem of accounting for the activity of a leasing company // Bulletin of the Tver State University. Series "Economics and Management". - 2012. - № 16. - S. 57-65.

4. Gnatyshina E.V. Formation of information culture of a teacher of vocational training in the process of economic training: collection of scientific works: in 3 volumes / E.V. Gnatyshina // Federal Agency for Education; Chelyabinsk State Pedagogical University. - Chelyabinsk. - 2010. - S. 283-296.

5. Davydenko T.M. The role of employers in the development of professional competencies of students in the implementation of educational and industrial practices

[Electronic resource] / T.M. Davydenko, A.P. Peresyphkin, L.V. Verzunova // Modern problems of science and education. - 2012. - № 2. - S. 144-151.

6. Osipov P.N. Development of soft skills of students of a technical university in extracurricular activities / P.N. Osipov, L.P. Dulalaeva // Sustainable Development Management. - 2020. - № 6. - S. 95-102.

7. Osipov P. Factors and barriers in training financial management professionals / P. Osipov, J. Ziyatdinova, E. Girfanova // Advances in Intelligent Systems and Computing. - 2020. - T. 916. - S. 167-175.

8. Denezhkina I.E. Interaction of large employers with universities: everyone wins / I.E. Denezhkina, S.A.

Posashkov, K.I. Shcherbin // Finance: theory and practice. - 2016. - № 20(2). - S. 150-158.

9. Ozhiganova M.V. Prospects for the application of the agreement on targeted training / M.V. Ozhiganova // Law and Education. - 2020. - № 10. - P. 42-53.

10. Gayazova E.B. Education management in Russia: theoretical backgrounds / Gayazova E.B., Zinurova R.I., Berman S.S. // Managing Sustainable Development. - 2016. - № 1(02). - S. 59-64.

11. Osipov P.N. Learning in cooperation: pluses and problems / P.N. Osipov // Law and Education. - 2017. - № 10. - P. 4-13.

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

Сведения об авторе:

Гирфанова Елена Юрьевна (г. Казань, Россия), кандидат педагогических наук, доцент кафедры инновационного предпринимательства, права и финансового менеджмента Факультета промышленной политики и бизнес-администрирования ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет», e-mail: Elena-girfanova@mail.ru