

**Стратегический план развития комитета по членству в Аудиторской палате на 2026-2028 годы**

**Кандидат: Михайлов Сергей Сергеевич, FCCA, аудитор, директор ООО «РеджисКонсалт»**

**Стратегический фокус: «Аудитор будущего: системное решение кадровых вызовов через партнерство ВУЗов и бизнеса»**

**Цели и план мероприятий**

Стратегическое направление	Конкретные мероприятия	Сроки исполнения	Функции кандидата
1. Создание непрерывного «карьерного лифта» для студентов	1.1. Запуск общереспубликанской программы «Аудиторский резидент» (развитие идеи стажировки): <ul style="list-style-type: none"><li>• Формирование квот на стажерские места в крупных аудиторских организациях.</li><li>• Разработка стандартизированной 6-месячной программы стажировки с ротацией по отделам.</li><li>• Закрепление наставника из числа опытных аудиторов за каждым стажером.</li></ul>	Q2 2026 (запуск), Q3 2026 (первый набор)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Переговоры с крупными игроками о фиксации квот в рамках их корпоративной социальной ответственности.</li><li>• Разработка и утверждение стандарта стажировки.</li><li>• Создание и ведение реестра наставников.</li></ul>
	1.2. Профессиональный «акселератор» для финалистов конкурса «Лучшая команда аудиторов»: <ul style="list-style-type: none"><li>• Проведение интенсивной подготовки с разбором реальных кейсов от партнерских организаций.</li><li>• Гарантированное трудоустройство для топ-3 команд-победителей.</li></ul>	Ежегодно, в рамках конкурса	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение партнеров для предоставления кейсов.</li><li>• Организация и модерация акселерационной программы.</li><li>• Координация процесса трудоустройства победителей.</li></ul>

Стратегическое направление	Конкретные мероприятия	Сроки исполнения	Функции кандидата
2. Прямой диалог и интеграция с ВУЗами	2.1. Внедрение системы «гостевого аудитора»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация регулярных выездных лекций и мастер-классов действующих аудиторов в ВУЗах.</li> <li>• Чтение модулей по практическому аудиту в рамках существующих учебных курсов.</li> </ul>	Q4 2026 – Q1 2027 (запуск пилота в 3-5 ВУЗах)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование пула лекторов-практиков.</li> <li>• Согласование учебных планов с деканами профильных факультетов.</li> <li>• Мониторинг обратной связи от студентов.</li> </ul>
	2.2. Проведение Дня карьеры аудитора в каждом партнерском ВУЗе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Единый стандарт мероприятия: презентация Палаты, выступления молодых аудиторов, нетворкинг с представителями компаний.</li> </ul>	Сентябрь-Октябрь 2026-2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка типового сценария и пакета материалов для ВУЗов.</li> <li>• Координация графика и спикеров.</li> </ul>
3. Повышение внешней привлекательности профессии	3.1. Запуск информационной кампании «Аудитор – партнер бизнеса»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Серия профессиональных видеороликов о современном аудите (работа с Big Data, кибербезопасность, риск-менеджмент).</li> <li>• Публикация карьерных историй успеха молодых аудиторов в соцсетях и СМИ.</li> </ul>	Q3 2026 – на постоянной основе	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка концепции и контент-плана кампании.</li> <li>• Привлечение молодых и динамичных членов Палаты к участию.</li> <li>• Контроль за реализацией и измерение охватов.</li> </ul>
	3.2. Создание и продвижение образовательного Telegram-канала/YouTube-канала Палаты для студентов и начинающих специалистов.	Q1 2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Курирование контента: разбор законодательных новшеств, ответы на вопросы, анонсы мероприятий.</li> </ul>

Стратегическое направление	Конкретные мероприятия	Сроки исполнения	Функции кандидата
4. Работа с «спросом» на кадры: партнерство с аудиторскими организациями	4.1. Инициирование ежегодного «Круглого стола представителей сферы аудита»: <ul style="list-style-type: none"> <li>Обсуждение общих кадровых вызовов и выработка консолидированных решений (стандарты зарплат для juniors, программы адаптации).</li> <li>Подписание меморандума о кадровом партнерстве.</li> </ul>	Q2 2026 (ежегодно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация мероприятия, модерация дискуссии.</li> <li>Подготовка итогового меморандума и мониторинг его выполнения.</li> </ul>
	4.2. Разработка «Сертификата лучшего работодателя в аудите» по результатам анонимного опроса молодых специалистов.	Q2 2027 (первое вручение)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка прозрачных и объективных критериев оценки.</li> <li>Проведение опроса, анализ данных и формирование рейтинга.</li> <li>Продвижение идеи сертификата как маркера качества для соискателей.</li> </ul>

Ожидаемые результаты реализации стратегии:

- Количественные: Увеличение доли аудиторов в возрасте до 30 лет на 10% к концу 2028 года; рост количества заявок на участие в студенческом конкурсе на 25%.
- Качественные: Формирование устойчивого канала притока мотивированных молодых специалистов; повышение уровня осведомленности о профессии до 70% среди студентов целевых факультетов; создание системы постоянной обратной связи «ВУЗ – Палата – Работодатель».

Каталог потенциальных мер для аудиторских компаний по повышению привлекательности отрасли

Данный каталог будет предложен компаниям в качестве практического руководства к действию.

1. Меры по работе с молодежью и кадрами:

- Введение должности «Ассистент аудитора» для студентов 3-4 курсов с гибким графиком.
- Учреждение именных стипендий для лучших студентов профильных специальностей с последующей гарантией стажировки.
- Программа «Возьми наставника», где senior-специалисты берут шефство над группами студентов.
- Организация открытых «Case Championships» с реальными бизнес-задачами из практики компании.

2. Меры по развитию корпоративной культуры и имиджа:

- Внедрение системы горизонтального и вертикального ротаций внутри компании для разнообразия задач.
- Создание и продвижение в соцсетях контента об аудите (неформальные мероприятия, истории успеха сотрудников, день из жизни аудитора).
- Публичная демонстрация социальной ответственности: оплачиваемые дни для волонтерства, pro bono-аудит для НКО.

3. Меры по технологическому развитию и современному образу профессии:

- Ознакомление студентов с передовыми IT-инструментами (Data Analytics, AI), чтобы работа ассоциировалась с высокими технологиями, а не с рутинной.
- Создание «Цифрового портфолио» для молодых специалистов, где фиксируются их навыки работы с современным ПО и аналитическими системами.
- Программы обучения «мягким навыкам» (soft skills): переговоры, управление проектами, клиентоориентированность.

4. Меры для усиления партнерства с ВУЗами:

- Учреждение базовых кафедр на базе крупных компаний.
- Предоставление ВУзам актуальных кейсов и участие в качестве экзаменаторов на государственных аттестациях.
- Чтение гостевых лекций и мастер-классов не только топ-менеджерами, но и успешными молодыми аудиторами