

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

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

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

Ожидаемые результаты реализации стратегии:

- Качественные: 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-аudit 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 рутиной.
- 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