Гейзер Максим Георгиевич. Роль банка России в повышении уровня корпоративного управления и корпоративной культуры в банковском секторе экономики : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10.- Москва, 2006.- 124 с.: ил. РГБ ОД, 61 06-8/3132

**Содержание к диссертации**

Введение

Глава 1. Особенности корпоративного управления и корпоративной культуры в банковском секторе экономики.

1.1. Корпоративное управление и корпоративная культура в понятийном аппарате банковского дела 12

1.2. Корпоративное управление банком как объект регулирования и надзора: международная практика 22

1.3. Особенности формирования корпоративной культуры в банковском секторе экономики современной России 35

Глава 2. Централизованная стандартизация и сертификация качества корпоративного управления и корпоративной культуры в банковском секторе экономики.

2.1. Стандартизация качества корпоративного управления и корпоративной культуры банка 55

2.2. Сертификация качества корпоративного управления и корпоративной культуры банка 69

Глава 3. Участие Банка России в процессе повышения качества человеческого капитала кредитных организаций.

3.1. Методологические и организационные функции Банка России в повышении качества базовой подготовки банковских служащих 80

3.2. Взаимодействие Банка России с ассоциациями коммерческих банков в области повышения квалификации их персонала 98

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 114

**Введение к работе**

Актуальность темы исследования. Одним из приоритетных направлений развития банковского сектора экономики выступает повышение качества корпоративного управления и уровня корпоративной культуры кредитных организаций. Данная задача зафиксирована в программном документе Банка России1 и отвечает не только общим макроэкономическим интересам страны. В первую очередь в успешном ее решении заинтересованы сами российские банки, столкнувшиеся в последние годы с новым для них уровнем и формами конкуренции. Исчезновение источников сверхдоходов, существовавших в 90-х годах прошлого века, постепенное ослабление позиций вчерашних отраслевых и региональных монополистов, активное проникновение на отечественные рынки крупнейших зарубежных банков - вот неполный перечень факторов, вынуждающих руководителей российских кредитных организаций пересмотреть ранее традиционные для них стратегические приоритеты.

Одним из таких новых приоритетов развития банковского бизнеса выступает повышение качества управления и уровня деловой культуры, позволяющее укрепить рыночные позиции организации, а затем - улучшить ее финансовые результаты. Это обеспечивается путем повышения имиджа банка в глазах имеющихся и потенциальных клиентов, сокращения потерь от разнообразных банковских рисков, формирования в коллективе отношений «корпоративного духа». Но для большинства отечественных кредитных организаций практическое решение рассматриваемой здесь задачи затруднено действием нескольких факторов:

недостаток свободных финансовых ресурсов для инвестирования в развитие управления и корпоративной культуры;

отсутствие собственных специалистов, способных профессионально спланировать и организовать реализацию соответствующих мероприятий;

1 Стратегия развития банковской системы России до 2008 года. Приложение к Заявлению Правительства РФ и Центрального банка РФ от 5 апреля 2005 г. - Деньги и кредит, 2005, № 4, с. 17-37

информационная непрозрачность национального банковского рынка, препятствующая распространению инновационных технологий управления и опыта повышения корпоративной культуры.

По мнению диссертанта, единственным субъектом банковского рынка, способным сегодня принять на себя функции координатора и методолога процесса повышения качества корпоративного управления и культуры отечественных кредитных организаций, выступает Банк России.

**Степень разработанности проблемы.**Роль и функции центрального банка в повышении эффективности национальной банковской системы изучались многими известными зарубежными и отечественными учеными. В их число вошли А. Брегель, М. Пессель, А. Лаврушин, А. Братко, Г. Лунтовский, Ю. Коробов, С. Моисеев, Д. Блэкуэлл, П. Дюссож, Д. Ки-дуэлл, Д. МакНоттон, П. Роуз, М. Хаммер и др. В их трудах рассматривались самые разнообразные аспекты денежно-кредитной политики, направленные на решение, как макроэкономических задач, так и обеспечение высокой надежности всех представителей банковского сообщества. Однако основным объектом этих исследований выступали либо правовые, либо финансовые механизмы взаимодействия центрального и коммерческих банков.

Значительное внимание уделяла зарубежная, а в последние годы - и отечественная наука вопросам повышения качества корпоративного управления в банковском секторе экономики. В работах А. Хандруева, А. Алавердова, А. Тютюнника, В. и Е. Добролюбовых, А. Берникова, В. Ови-нова, В. Позышева, Е. Филипповой, Т. Басуниа, П. Лютернауэра, П. Питте-бона, Р. Хейнсворта, А. Хита, М. Фантини и др. формулировались различные определения и критерии качества корпоративного управления и культуры, определялись и аргументировались конкретные пути его повышения. Значительный вклад в решение этой проблемы внесли специалисты практики, представляющие Банк России (А. Козлов, Г. Лунтовский, Р. Марда-нов, М. Сухов, С. Голубев, Н. Митрофанов, И. Савельева и др.) и банков-

ские ассоциации (Г. Тосунян, А. Мурычев, В. Захаров и др.). Вместе с тем, общим лейтмотивом сделанных ими выводов и рекомендаций стала ориентация на собственные возможности кредитных организаций или их ассоциированных объединений.

Более чем пятнадцатилетний опыт рыночных преобразований банковской системы России показал, что подобными рекомендациями могут воспользоваться в лучшем случае 10 - 15 % из более, чем 1200 российских банков. Остальные кредитные организации, представляющие малый и средний банковский бизнес, объективно не способны самостоятельно справиться с этой задачей в приемлемые для них сроки. Учитывая, что крупнейшие банки по понятным причинам не собираются делиться своими «ноу - хау» в исследуемой области, единственной надеждой небольших кредитных организаций сегодня является Банк России. Это определило общую цель диссертационной работы и прикладные ее задачи.

**Цель и задачи исследования.**Целью диссертации является определение основных направлений возможной политики Банка России в области содействия повышению качества корпоративного управления и культуры коммерческих банков, а также конкретных мероприятий, обеспечивающих практическую реализацию данной задачи.

Исходя из указанной выше цели, в работе поставлены следующие прикладные задачи:

уточнить понятийный аппарат в исследуемой области, определив содержание и взаимное позиционирование терминов «корпоративное управление» и «корпоративная культура» банка;

аргументировать необходимость расширения традиционных функций Банка России путем активизации его роли как координатора и методолога процесса повышения качества корпоративного управления и культуры кредитных организаций, прежде всего, из числа представителей малого и среднего банковского бизнеса;

по результатам анализа накопленного в настоящее время зарубежного опыта выявить перспективные направления и конкретные формы поддержки Банком России мероприятий в исследуемой области;

определить перечень мероприятий по ускорению процесса разработки и принятия национального стандарта качества корпоративного управления и кодекса корпоративного поведения кредитных организаций, аргументировать необходимость для Банка России возглавить эту работу;

обосновать целесообразность введения централизованного механизма сертификации и надзора за уровнем корпоративного управления и культуры кредитных организаций как одного из факторов, определяющих их конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынке;

определить конкретные формы методической поддержки со стороны Банка России рассматриваемого направления деятельности кредитных организаций, в т.ч.- в повышения качества их человеческого капитала.

**Объектом исследования**выступает деятельность Банка России в области повышения эффективности корпоративного управления и общего уровня корпоративной культуры кредитных организаций.

Предметом исследования являются возможные формы централизованного регулирования и надзора в области корпоративного управления и культуры в банковском секторе экономики, а также пути содействия повышению качества человеческого капитала кредитных организаций со стороны Банка России.

**Теоретическая и методологическая основа исследования.**Теоретической основой исследования послужили труды российских и зарубежных ученых в области банковского дела и банковского менеджмента. В качестве методологической основы исследования использованы методы сравнительного анализа, системного моделирования, управления проектами, а также современные концепции оценки состояния и приоритетных направлений развития корпоративного управления и повышения корпоративной культуры в банковском секторе экономики.

**Информационной базой исследования**послужили сведения, опубликованные в открытой печати по рассматриваемому вопросу, результаты социологических опросов, проведенные среди членов банковского сообщества, нормативные документы Банка России и официальные выступления его руководителей, ресурсы Интернет, сборники Росстата России.

На защиту выносятся следующие **наиболее существенные результаты,**полученные лично соискателем и содержащие элементы научной новизны:

1. Выявлены отраслевые особенности банковского дела как сферы пред  
принимательства:

высокая, в сравнение с отраслями реального сектора экономики, вероятность финансовых и иных рисков, определяемая меньшей информационной прозрачностью банковских рынков;

высокая степень ответственности банка как хозяйствующего субъекта перед клиентами в лице вкладчиков и иных кредиторов, на финансовых интересах которых немедленно отражаются любые его потери, в том числе - от неэффективного управления;

высокая зависимость конкурентных позиций банка от качества человеческого капитала и эффективности управления им;

короткие технологические цепочки по основным банковским операциям, усложняющие процесс управления качеством услуг и механизмы внутреннего аудита;

высокие требования к этике ведения бизнеса, вытекающие из статуса банка как, в том числе - и общественного института.

С учетом этих особенностей, в целях обеспечения гарантий всем заинтересованным лицам обоснована целесообразность централизованного регулирования и надзора за качеством корпоративного управления в кредитных организациях.

2. Определены единство и различия в содержании корпоративного  
управления и корпоративной культуры в банковском секторе экономики.

Основным отличием в рассматриваемых явлениях являются различные возможности для формализованного определения их внутреннего содержания и критериев для оценки. «Корпоративное управление» проще поддается систематизированному описанию, поскольку имеет выраженную «технологическую составляющую», базирующуюся на традиционной методологии современного менеджмента. «Корпоративная культура» опирается преимущественно на «идеологическую составляющую», в основе которой находятся менее формализованные явления, например, «деловая этика», «ценностные ориентиры», «философия бизнеса» и т.п.

Вместе с тем, между данными явлениями существует единство. Оно состоит в том, что требования к организации корпоративного управления основываются на общих принципах корпоративной культуры, а главным критерием высокой корпоративной культуры банка, в свою очередь, выступает наличие эффективной системы корпоративного управления.

3. Выявлены элементы централизованного регулирования качества кор  
поративного управления в кредитных организациях, актуальные для вне  
дрения в отечественную практику банковского дела:

жесткие стандартные требования к транспарентности банков, особенно в отношении структуры собственности;

жесткие стандартные требования к наличию и удельному весу независимых директоров и членов в составе высших органов управления и надзора банка (совете директоров, комитетов по аудиту, назначениям и вознаграждениям);

обеспечение защиты интересов мелких акционеров;

обеспечение эффективной системы риск - менеджмента.

4. Доказано, что приоритетным направлением развития отечественной  
банковской системы выступает повышение эффективности корпоративно  
го управления, являющегося ключевым фактором конкурентоспособности  
российских банков на внутреннем и внешнем рынках.

Установлено, что без централизованной поддержки указанная задача в приемлемые сроки не может быть решена большинством кредитных организаций из-за отсутствия у них:

системного понимания критериев качества корпоративного управления и культуры, а также методик обеспечения соответствия им;

финансовых ресурсов, необходимых для практической реализации соответствующих задач, в том числе - самостоятельной разработки инновационных управленческих технологий;

специалистов, способных обеспечить общую постановку задач и текущее методическое руководство процессом приближения к имеющимся здесь международным стандартам.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке концептуальных предложений по активизации участия Банка России в повышении уровня корпоративного управления и культуры в банковском секторе, а также комплекса мероприятий по их практической реализации. 1. В отличие от имеющихся точек зрения, доказана целесообразность и практическая возможность распространения регулирующих и надзорных функций Банка России на корпоративное управление и культуру кредитных организаций. Для этого необходимо осуществление следующих процедур:

обязательная и (или) добровольная сертификация кредитных организаций на соответствие их требованиям к качеству корпоративного управления и уровню корпоративной культуры;

мотивация кредитных организаций, в инициативном порядке прошедших подобную сертификацию;

упорядоченное применение санкций к организациям, нарушившим требования стандарта качества корпоративного управления или обязательства, принятые в соответствии с кодексом корпоративного поведения.

2. Разработаны проект структуры и требования к содержанию нацио  
нального стандарта качества корпоративного управления для банковского  
сектора экономики. В отличие от международного стандарта качества  
управления ISO 9001-2000, он отражает специфику хозяйственно-  
финансовой деятельности кредитных организаций. Им, в частности, долж  
ны устанавливаться директивные требования:

к организационной структуре управления (ОСУ) банка;

к системе внутреннего финансового аудита;

к качеству управления основными видами банковских операций;

к системе информационной и имущественной безопасности и т.п.

3. Разработаны проект структуры и требования к содержанию отрасле  
вого кодекса корпоративного поведения. В отличие от аналогичного доку  
мента, созданного под эгидой ФКРЦБ и одобренного Правительством РФ в  
2002 г., он отражает дополнительные требования к корпоративной культу  
ре, связанные:

с ролью современного банка, в том числе, как общественного института;

со спецификой содержания деловой этики в банковском секторе экономики. ,-

4. Доказана целесообразность участия Банка России, совместно с други  
ми членами банковского сообщества и представителями отечественной  
науки в разработке указанных выше нормативно-методических докумен  
тов, необходимых для функционирования системы централизованного ре  
гулирования и надзора в исследуемой области, сформулированы требова  
ния:

к организации процесса их разработки;

к порядку внедрения и использования их в практике централизованного регулирования и надзора.

5. Обосновано, что в целях реализации предложенных процедур центра  
лизованного воздействия на уровень корпоративного управления и культу-

**11**ры кредитных организаций, Банку России целесообразно принять участие в решении задач развития:

системы высшего и среднего банковского образования;

системы дополнительного обучения и повышения профессиональной квалификации банковских служащих.

**Теоретическая значимость**исследования заключается в том, что выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, могут найти применение в научных исследованиях, посвященных проблемам развития банковского сектора экономики и деятельности Банка России.

Основные положения диссертационного исследования могут использоваться при разработке учебно-методических материалов, необходимых для деятельности финансовых вузов и банковских колледжей.

**Практическая значимость**исследования заключается в том, что рекомендации, разработанные по его результатам, могут использоваться в нормотворческой и методологической деятельности Банка России, направленной на повышение эффективности корпоративного управления в банковском секторе, а также кредитными организациями, заинтересованными в повышении уровня собственной корпоративной культуры.

**Апробация и внедрение результатов исследования.**

Основные результаты исследования были доложены на Первой научной сессии Московской финансово-промышленной академии, посвященной роли бизнеса в трансформации российского общества (Москва, МФПА, 17-19 апреля 2006 года).

Отдельные положения диссертации используются в учебном процессе Московской финансово - промышленной академии в рамках учебных дисциплин «Банковское дело», «Надзорные и регулирующие функции Банка России».

## Корпоративное управление и корпоративная культура в понятийном аппарате банковского дела

Термин «корпоративное управление» сегодня является одним из наиболее распространенных в отечественной и зарубежной науке, рекомендациях международных организаций, нормативных документах органов государственного управления и конкретных субъектов предпринимательства. Со вторым термином - «корпоративная культура» ученые и специалисты практики встречаются значительно реже. По данным, полученным в процессе работы с первоисточниками, это соотношение составляет приблизительно 17 : 1 в научных работах и 35 : 1 в документах официальных инстанций (Базельского комитета по банковскому надзору, Банка России, Ассоциации российских банков и др.) . Отметим также, что в отличие от первого, второй термин не имеет четкого, общепризнанного определения и по разному трактуется различными авторами. Учитывая, что объектом диссертационного исследования выступает корпоративная культура отечественных кредитных организаций, начать его, по мнению диссертанта, следует с уточнения понятийного аппарата.

Само понятие «корпоративное управление» возникло в США еще в начале 50-х годов прошлого века. Специалисты в рассматриваемой области сразу дистанцировали его от классического термина «менеджмент». Так, Р. Хейнсворт указывает, что «Корпоративное управление отличается от выполнения повседневных управленческих функций... Термин «корпоративное управление» в английском языке ближе по смыслу к глаголу «править», а не просто управлять» . Таким образом, подчеркивается первый отличительный признак корпоративного управления, а именно - уровень на котором принимаются соответствующие решения. Корпоративное управление - это управление стратегическое, определяющее не текущие задачи функционирования конкретной организации, а важнейшие цели, концептуальные принципы, базовые подходы к ее работе на рынке. Из этого следует, что формирование подобных решений, равно как и ответственность за них является компетенцией высших инстанций, причем в большей мере собственников, нежели наемного топ-менеджмента. Естественно, что между ними могут возникать определенные конфликты интересов. А. Шишкин, председатель Правления КБ «Агропромкредит» отмечает в этой связи: «В корпоративном управлении участвуют три субъекта: акционер, совет директоров, исполнительный орган управления, чаще всего правление. Причем участвуют, как правило, в противоречии, поскольку у каждой группы - своя роль, свои полномочия и ответственность, свои риски, цели и задачи»4. Это определяет одно из приоритетных методических требований к корпоративному управлению, связанное с необходимостью обеспечения баланса интересов сторон.

Система корпоративного управления функционирует в любой организации, представляющей крупный и средний бизнес5, независимо от ее отраслевой принадлежности и внутренней структуры. В конечном итоге оно преследует общую цель. Д.э.н., профессор А. Тютюнник трактует ее следующим образом: «Корпоративное управление направлено, прежде всего, на повышение стоимости компании и контроля за соблюдением руководством интересов ее акционеров и инвесторов. Другими словами, корпоративное управление, прежде всего, направлено на взаимодействие между собственниками и руководящим звеном»6. Это определяет четыре? прозрачность структуры собственности;

? прозрачность и достоверность корпоративной отчетности;

? степень организации службы внутреннего контроля;

? эффективность системы внутреннего контроля.

Вместе с тем в каждой из основных отраслей - промышленности, стройиндустрии, торговле, прикладной науке и т.п., корпоративное управления, равно как и критерии его качества, имеют свою специфику. В банковском секторе экономики она в первую очередь определяется необходимостью включения в «баланс интересов сторон» интересы вкладчиков и некоторых других категорий кредиторов банка. Выполняя функции профессионального посредника на финансовом рынке, он оперирует в первую очередь не собственными средствами, а ресурсами, доверенными ему клиентами. Возможность своевременно и в полном объеме выполнять обязательства перед ними прямо зависит от эффективности корпоративного управления. Поэтому государство, полномочным представителем которого в исследуемом секторе экономики выступает центральный банк, предъявляет жесткие требования не только к надежности кредитных организаций, но и к качеству управления ими. В силу общей значимости и, во многом, дискуссионного характера вопроса о централизованном регулировании и надзоре в области корпоративного управления, соответствующий опыт конкретных зарубежных государств и России будет специально исследоваться в других параграфах диссертационной работы. Здесь же рассмотрим только общие положения, на которые ориентируются национальные банковские системы большинства стран с рыночной экономикой.

## Стандартизация качества корпоративного управления и корпоративной культуры банка

Эпиграфом к данной главе может послужить высказывание Р. Хейнсворта «... российская банковская система, скорее всего «обречена» на более быстрое, по сравнению с другими отраслями экономики развитие корпоративной культуры»71. Диссертант полностью согласен с этим предположением и готов обосновать свою позицию. В течение шестнадцати лет рыночных преобразований в России банковский сектор экономики неоднократно демонстрировал лучшие, чем другие отрасли, способности адаптации к новым условиям функционирования. Это утверждение справедливо в отношении всех основных направлений работы отечественных банков, включая управление собственной деятельностью. Так, кредитные организации первыми стали в массовом порядке внедрять IT-технологии, создали службы внутреннего аудита, перешли на МСФО, освоили систему непрерывного обучения персонала. Они являются главными потребителями на рынке высокоинтеллектуальных продуктов и услуг - образовательных, программных, консалтинговых. В числе первых российские банки уделили должное внимание формированию единого корпоративного стиля. Наконец, представители банковского сообщества, начиная со Сбербанка России и заканчивая небольшими периферийными организациями, до настоящего времени являются наиболее активными спонсорами.

Вместе с тем, как показывают результаты аналитического обзора, приведенные в предыдущем параграфе, перечисленные достижения не дают оснований для констатации полного успеха. Действительно, с позиции требований к корпоративной культуре банки выглядят более успешно, чем большинство отечественных компаний, представляющих другие отрасли. Но что произойдет в случае массового выхода на российский рынок иностранных банков? Этот вопрос задают сегодня многие специалисты и, чаще всего, их прогнозы неутешительны. Из недавних (март - апрель 2006 года) публичных высказываний Президента и членов Правительства об условиях вступления России в ВТО можно сделать вывод о сохранении прежней протекционистской политики. Но останется ли прежним подобный курс и после 2008 года? Становится все более очевидным, что только немногие крупнейшие банки страны теоретически способны самостоятельно и в короткие сроки полностью выйти на международные стандарты корпоративного управления. Остальным требуется прямая методическая помощь или, как минимум, дополнительная мотивация, т.е. внешний толчок, ускоряющий процесс реформирования.

В странах с историческими традициями саморегулирования экономики подобную роль могли бы сыграть национальные банковские ассоциации. В России на протяжении всей ее истории, включая имперский период, основным генератором и проводником экономических реформ являлось государство. Поэтому, по мнению диссертанта, функции «централизованного ускорителя» процесса повышения качества корпоративного управления и общей корпоративной культуры в исследуемом секторе экономики должен принять на себя Банк России. Банковские ассоциации призваны выполнить функции посредника между ним и конкретными своими членами, а также проводника осуществляемых инноваций.

По мнению многих исследователей и специалистов практиков, первым шагом в указанном направлении должно стать завершение работы по созданию национального стандарта качества корпоративного управления в кредитных организациях (далее по тексту - «Стандарт»).

В первую очередь, следует уточнить, что именно понимается в теории и практике современного менеджмента под управленческими стандартами и каково их функциональное назначение. Так, В. Лунин определяет подобные стандарты как «шаблоны управленческих процедур» . По мнению диссертанта, это слишком упрощенное определение, особенно применительно к корпоративному управлению. Под процедурой понимается некая последовательность действий, установленная соответствующим регламентом. Она не содержит информации о поставленных стратегических целях, используемых концептуальных подходах, альтернативах или приоритетах, механизмах планирования, мониторинга или санкций. Намного более содержательное определение, прямо «привязанное» к предметной области диссертационного исследования, дает Р. Марданов, Председатель Национального банка Республики Башкортостан: «По нашему мнению, стандарт качества деятельности кредитных организаций это:

? во-первых, совокупность требований, отражающих состояние лучшей банковской практики по конкретному виду деятельности;

? во-вторых, инструмент оценки и самооценки деятельности кредитной организации, в том числе, инструмент внешней оценки для целей надзора;

? в-третьих, инструмент управления операционным риском, присутствующим в каждом виде банковской деятельности;

? в-четвертых, инструмент повышения уровня корпоративного управления;

? в-пятых, документ, реализующий требования процессного подхода к организации деятельности»73.

## Методологические и организационные функции Банка России в повышении качества базовой подготовки банковских служащих

Качество человеческого капитала как один из приоритетных факторов, определяющих общий уровень корпоративной культуры современной организации, характеризуется несколькими критериями. Важнейшим из них является деловая компетенция персонала. Наряду с практическими навыками, приобретение и постоянное развитие которых должен обеспечить конкретный работодатель, большую роль играет здесь качество знаний в соответствующей профессиональной области. В современных условиях они приобретаются человеком в процессе получения базового специального образования и последующего повышения квалификации.

Профессиональные образовательные учреждения выступают необходимыми участниками современного рынка труда. Они обеспечивают базовое и послевузовское обучение работников всех квалификационных категорий - от выпускников средней школы до топ-менеджеров. На отраслевом сегменте рынка труда, обслуживающем потребности банковского сектора экономики, данные учреждения представлены профильными колледжами и банковскими школами (среднее специальное образование), вузами (высшее специальное образование), а также центрами дополнительной профессиональной подготовки (учебными центрами и институтами повышения квалификации). По своей ведомственной принадлежности данные учебные заведения дифференцируются на три основные группы: государственные образовательные учреждения, подчиненные соответствующему органу управления (например, Министерству образования и науки РФ, Правительству РФ); ? негосударственные образовательные учреждения, функционирующие в качестве самостоятельных субъектов рынка образовательных услуг;

? негосударственные образовательные учреждения, подведомственные иным субъектам рынка (банкам) или их ассоциированных объединениям.

Исходя из установленного организационно-правового статуса организации, образовательные услуги перечисленных выше учреждений могут оказываться потребителям на бесплатной, платной, или дотируемой основе. В странах с исторически сложившейся рыночной экономикой подготовка банковских служащих по программам высшего и среднего специального образования в государственных образовательных учреждениях обычно не производится. Исключение составляют банковские школы и колледжи в системе национальных центральных банков. В нашей стране финансовые факультеты сохранились и продолжают успешно функционировать в большинстве государственных экономических вузов.