А. А. Цыганов, А. С. Ермолаева, С. В. Бровчак, Е. В. Богданова

Конъюнктурный анализ практики внедрения профессиональных стандартов в России в 2018 году

Проблема исследования состоит в том, профессиональные стандарты являются с одной стороны результатом взаимодействия между сферой труда, а с другой стороны – сферой образования, обеспечивающая требуемые знания и умения студентам, которые будут востребованы ими в ходе предстоящей трудовой деятельности.

Цель исследования состоит в выявлении потребности внедрения профессиональных стандартов в среде работодателей.

Представлены результаты эмпирического исследования о проведенном опросе среди бухгалтеров и руководителей служб управления персоналом по вопросам востребованности профессиональных стандартов в среде работодателей. Использовались методы исследования: анкетирование, анализ статистических данных.

В процессе исследования на основе результатов экспертной оценки выявлено, что в потребности внедрения профессиональных стандартов решительно уверены работодатели различных организаций, в том числе и сами сотрудники. В частности, работодатели заинтересованы в создании компетентной команды специалистов и высококачественном повышении квалификации собственных сотрудников. При этом образовательным организациям важно обеспечить требуемые знания и умения студентам, которые будут востребованы ими в ходе предстоящей трудовой деятельности.

Проведя экспертную оценку востребованности профессиональных стандартов, мы получили данные, позволяющие судить о том, что на практике работодатель сталкивается с рядом трудностей.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, качество трудовых ресурсов, квалификационные требования, работодатели, эмпирическое исследование

Ссылка для цитирования:

Цыганов А. А., Ермолаева А. С., Бровчак С. В., Богданова Е. В. Конъюнктурный анализ практики внедрения профессиональных стандартов в России в 2018 году // Перспективы науки и образования. 2019. № 5 (41). С. 517-528. doi: 10.32744/pse.2019.5.37

A. A. TSYGANOV, A. S. ERMOLAEVA, S. V. BROVCHAK, E. V. BOGDANOVA

Market analysis of implementation practice of professional standards in Russia 2018

The problem of the study is that, on one hand, professional standards are the result of interaction between of work sphere, and on the other hand, it is the field of education, which provides required knowledge and skills to students who will be in demand during the upcoming work activity.

The purpose of the study is to identify the need to introduce professional standards in the employers' environment.

The results of an empirical survey among accountants and heads of personnel management services on the relevance of professional standards among employers has presented. Used research methods: questionnaire, analysis of statistical data.

In the process of research based on the results of expert evaluation, it has revealed that employers of various organizations, including the employees themselves, are strongly convinced of the need to introduce professional standards. In particular, employers are interested in creating a competent team of specialists and high-quality professional development of their own employees. At the same time, it is important for educational organizations to provide the required knowledge and skills to students who will be in demand in the course of their forthcoming work activity.

The expert assessment of the demand for professional standards has showed that in practice an employer faces a number of difficulties

For Reference:

Tsyganov, A. A., Ermolaeva, A. S., Brovchak, S. V., & Bogdanova, E. V. (2019). Market analysis of implementation practice of professional standards in Russia 2018. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 41 (5), 517-528. doi: 10.32744/pse.2019.5.37

Введение

Профессиональные стандарты являются результатом взаимодействия между сферой труда (социальными партнерами, профессиональными ассоциациями, службами трудоустройства и т. д.) и сферой образования (ассоциациями преподавателей награждающими органами, министерством образования и т. д.) [9]. Это взаимодействие проявляется в процессе определения профессиональных стандартов посредством сбора информации об ожиданиях работодателя и публикации требований к обучению.

Так, профстандарты включают в себя максимально расширенные и актуальные информационные данные в части требований к квалификациям, необходимым для выполнения определенных видов трудовой деятельности, определяют принципиальные качества специалистов в каждой области, а также различные требования к их деятельности. Профессиональные стандарты обычно включают в себя характеристику квалификаций специалистов конкретной профессиональной области, ключевых видов деятельности, программ повышения квалификации и т. п.

Предназначение профессиональных стандартов выражается в развитии квалификации специалистов, формировании оценочных критериев результатов труда специалистов, стимулировании повышения качества труда, совершенствовании кадрового менеджмента, внедрении механизмов профессионального роста специалистов, выявлении требований к знаниям выпускников учебных заведений и т. п.

Внедрение профессиональных стандартов позволяет работодателям более четко понимать требования, предъявляемые к специалистам организации. В свою очередь понимание специалистами необходимости соответствия квалификационным требованиям профстандартов приводит к мотивации постоянно повышать уровень собственной подготовленности, самосовершенствования с целью профессионального роста [11].

В Российской Федерации профессиональные стандарты активно разрабатываются начиная с 2012 г. в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В настоящее время разработано более 1 100 профессиональных стандартов [3].

По данным Российского союза промышленников и предпринимателей, в России работают более 5 млн бухгалтеров, из них главных — более миллиона. С 06.04.2019 действует новый стандарт, в котором уточняются требования к квалификации, стажу, образованию и опыту работы главбухов [4].

Отталкиваясь от содержания стандарта, главная задача лиц, занимающихся бухгалтерским учетом, заключается в документировании и систематизации информации о различных объектах бухгалтерского учета, составлении на ее основе бухгалтерской отчетности, раскрывающей сведения о финансовом положении организации на отчетную дату, финансовом результате ее функционирования и движении денежных средств за отчетный период, необходимых пользователям этой отчетности с целью принятия финансовых решений [4].

Методы исследования

В исследовании использовались данные опроса, проведенного среди бухгалтеров и менеджеров по персоналу предприятий и организаций различных субъектов Российской Федерации. При анализе проблемы использовалась информация анкет, заполненных вышеуказанными респондентами.

Подготовленная статья базируется на теоретическом и эмпирическом исследовании полученных в результате исследования данных. Результаты были статистически обработаны, полученные результаты проанализированы, на их основе проведена формулировка выводов.

Теоретические методы исследования: обзорно-аналитическое исследование, методы сравнения, обобщения.

Эмпирические методы исследования: метод экспертных оценок (анкетный опрос), статистические методы (статистическое наблюдение).

Результаты исследования

Необходимым этапом нашего исследования было осуществление экспертной оценки необходимости внедрения профессиональных стандартов в среде бухгалтеров. Метод экспертных оценок представляет собой анализ экспертами заявленной проблемы с количественной оценкой суждений. К видам метода экспертных оценок можно отнести: анкетирование, мозговой штурм, интервьюирование, дискуссия, совещание, оперативная игра, сценарий.

Целью проводимой экспертной оценки является изучение и анализ практики внедрения профессиональных стандартов в России в 2018 году.

Для достижения поставленной цели на основе анкеты, разработанной временной рабочей группой, был проведен опрос среди экспертов о необходимости внедрения профессиональных стандартов в среде бухгалтеров. Вопросы анкет составлены на основе практики работы с профессиональными стандартами Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка. Совет функционирует на основе нормативно-правовых актов РФ по вопросам независимой оценки квалификации и Положением о Совете по профессиональным квалификациям финансового рынка [10; 12]. Всего экспертам было направлено 100000 анкет. В проведенном исследовании в качестве экспертов выступили руководители кадровых служб и главные бухгалтера организаций различных отраслей экономики.

В анкетах экспертам было необходимо: внести данные о себе; ответить на перечень вопросов, связанных с наличием и возможным внедрением профессиональных стандартов; оценить качество трудовых ресурсов с точки зрения соответствия квалификационным требованиям.

Опишем полученные результаты исследования по выделенным нами критериям: территориальный аспект, количественные данные о лицах, участвующих в опросе, данные о количестве поступивших анкет, сведения о необходимости внедрения профессионального стандарта, сведения о качестве трудовых ресурсов с точки зрения соответствия квалификационным требованиям.

1. Территориальный аспект. Опрос экспертов был задействован на всех территориальных округах РФ. При этом высокий процент количество ответов экспертов поступил из Москвы и Московской области (20,2%), Санкт-Петербурга (4,3%) и Краснодарского края (2,9%). Следовательно, оставшаяся доля анкет из других субъектов РФ составила 70% (см. рис. 1). Данная статистическая информация позволяет сделать вывод о представительности выборки по стране в целом.

Рисунок 1 Процент опрошенных экспертов в территориальном разрезе

2. Количественные данные о проведенном анкетировании и о лицах, участвовавших в опросе представлены в таблице 1.

Таблица 1

Количество лиц, участвующих в опросе в отраслевом разрезе

Отрасль экономики	Количество экспертов, пройденные анкетирование
Торговля	58
Образование и наука, культура	38
Производственная сфера	33
Строительство	32
Сфера услуг	38
Финансы и бухгалтерия	25
Здравоохранение	21
Спорт	10
ЖКХ	10
Грузоперевозки	10
Другое	27
Итого	302

3. Данные о количестве поступивших анкет представлены в таблице 2.

Таблица 2

Количество заполненных анкет

Количество поступивших анкет по группам специалистов	Количество
Руководители бухгалтерских служб	295
Специалисты по управлению кадрами	7
Итого	302

Наибольшее количество анкет поступило от руководителей бухгалтерских служб.

4. Сведения о необходимости внедрения профессионального стандарта на момент опроса.

На вопрос «Существует ли профессиональные стандарты в вашем виде профессиональной деятельности» ответы экспертов распределились следующим образом (см. табл. 3):

Таблица 3

Результаты анкетирования о наличии профстандартов в организации

Варианты ответов	Количество ответов экспертов	Процент от общего числа ответов
Да	223	73,84
Нет	62	20,53
Не ответили	17	5,63
Итого	302	100%

При этом, на вопрос «Планируется в ближайшее время (сроком до 1 года) в вашей организации создание списка профессиональных стандартов, подлежащих применению» ответы распределились следующим образом (см. табл. 4).

Таблица 4

Результаты анкетирования о планировании внедрения профстандартов в организации

Варианты ответов	Количество ответов экспертов	Процент от общего числа ответов
Да	77	25,50
Нет	175	57,95
Не знаю	50	16,56
Итого	302	100%

На вопрос «Планируется в ближайшее время (сроком до 1 года) в вашей организации создание перечня локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, в связи с необходимостью применения профессиональных стандартов», ответы экспертов распределились следующим образом (см. табл. 5).

Таблица 5

Результаты анкетирования о планировании создания нормативных актов по оценке квалификации сотрудников организации

Варианты ответов	Количество ответов экспертов	Процент от общего числа ответов
Да	113	37,42
Нет	153	50,66
Не знаю	36	11,92
Итого	302	100%

На рисунке 2 представлен график демонстрирующий сводные результаты по выше исследуемым параметрам.

Рисунок 2 Сведения о необходимости внедрения профессиональных стандартов (в %)

5. Сведения о качестве трудовых ресурсов с точки зрения соответствия их квалификационным требованиям.

На вопрос «Удовлетворены ли Вы качеством трудовых ресурсов в вашей организации» ответы экспертов распределились следующим образом (см. табл. 6, рис. 3).

Таблица 6

Результаты анкетирования по удовлетворенности качеством трудовых ресурсов в организации

Варианты ответов	Количество ответов экспертов	Процент от общего числа ответов
Да	179	59,27
Нет	113	37,42
Не знаю	10	3,31
Итого	302	100%

Анализ результатов показал, что процент экспертов, удовлетворенных качеством трудовых ресурсов относительно высокий. Наглядно полученные результаты представлены на рисунке 3.

Рисунок 3 Результаты анкетирования по удовлетворенности качеством трудовых ресурсов в организации

Востребованность выпускников вузов на рынке труда является важнейшим показателем эффективности высшего образования. В свою очередь профессиональные стандарты очень важны для системы образования, поскольку позволяют понять, какие требования к квалификации выпускника предъявляют работодатели.

На вопрос руководителям кадровых служб «Устраивает ли вас уровень подготовки выпускников техникумов/магистратуры/аспирантуры/МВА» ответы распределились следующим образом (см. табл. 7, рис. 3).

Таблица 7

Результаты анкетирования по удовлетворенности уровнем подготовки выпускников техникумов/магистратуры/аспирантуры/МВА

Варианты ответов	Процент от общего числа ответов/количество ответов экспертов				
	Техникумы	Бакалавриат	Магистратура	Аспирантура	МВА
Да	14,29/1	28,57/2	57,14/4	28,57/2	14,29/1
Нет	42,86/3	71,43/5	14,29/1	0,00/0	0,00/0
Не знаю	42,86/3	0,00/0	28,57/2	71,43/5	85,71/6
Итого	100%/7	100%/7	100%/7	100%/7	100%/7

Как видно из рисунка 3 уровень подготовки выпускников вузов (магистратура, бакалавриат, аспирантура) составляет наибольший вес по оценкам экспертов.

Важно отметить, что профессиональные стандарты позволяют понять, какие требования к квалификации выпускника предъявляют работодатели. Так, работодатель должен обладать уверенностью, что при получении диплома выпускник обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками, заявленные в профстандарте. В свою очередь, выпускник должен понимать, что, изучив программу учебного заведения и овладев необходимыми компетенциями, в дальнейшем он будет достаточно востребован на рынке труда.

Рисунок 3 Результаты анкетирования экспертов по удовлетворенности уровнем подготовки выпускников техникумов/магистратуры/аспирантуры/МВА

Взаимосвязь работодателя и образовательных учреждений можно охарактеризовать следующим образом – профессиональные стандарты позволяют работодателю фиксировать свои требования к тем компетенциям, которые необходимы для выполнения определенной работы, а образовательные учреждения через образовательные стандарты формируют компетенции, необходимые для работодателя. Однако на сегодняшний день подавляющее большинство работодателей не готово участвовать в разработке образовательных стандартов, а представители образования не вполне понимают потребности бизнес среды. Гармонизация профессиональных и образовательных стандартов способствует востребованности выпускников вузов на рынке труда.

Обсуждение результатов

Сосредоточив внимание на профессиональных стандартах, мы косвенно задаем фундаментальные вопросы. Во-первых, как повысить качество квалификаций специалистов, во-вторых, обновляются ли квалификации и ключевые компетенции специалистов с такой скоростью, с какой изменяются потребности клиентов организаций, в-третьих, гарантирует ли квалификация специалистов надлежащий уровень знаний, навыков и компетенций, необходимых на рынке труда.

Несмотря на то, что внедрение профессиональных стандартов способствует росту качества квалификаций специалистов, обеспечивая необходимый уровень постоянно

обновляемых знаний, навыков и профессиональных компетенций, требуемых на рынке труда, на практике работодатель сталкивается с некоторыми проблемами. С одной стороны, наличие сотрудников, вполне удовлетворяющих квалификационным требованиям, предъявляемым работодателем, является несомненным преимуществом, с другой стороны, сотрудники могут не соответствовать профстандартам по образованию. При этом обязать сотрудников получать соответствующее образование работодатель не может, в том числе не имеет права их сократить и предпочитает занимать пассивную позицию, что в целом говорит об отсутствии практики обязательности применения профстандартов.

Выводы

Проведя экспертную оценку востребованности профессиональных стандартов, мы получили данные, позволяющие судить о том, что на практике работодатель сталкивается с рядом трудностей:

1. рост нормативно-технической работы кадровой службы организации, связанной с пересмотром всей кадровой документации (должностные инструкции, штатное расписание и другое) в целях определения соответствия принятых трудовых обязанностей, уровня квалификации сотрудников уровням квалификации профстандарта;
2. возложение дополнительных обязанностей на руководителей кадровых служб в части проведения обучения сотрудников, чья квалификация не соответствует требованиям профстандарта;
3. рост расходов работодателей в результате организации аттестации сотрудников по соответствию требованиям профстандарта;
4. поиск ресурсов для обучения и переобучения сотрудников. При этом пока нет разъяснения за счет каких средств (сотрудника или работодателя) служащие компании должны проходить обучение в случае обнаружения несоответствия требованиям профстандарта;
5. недостаток времени и необходимой подготовки для качественного внедрения профстандарта.

Вместе с тем на профессиональные стандарты сейчас возлагаются большие надежды работодателей в среде бухгалтеров. Необходимость внедрения профстандартов определяется ими при формировании кадровой политики, при организации обучения и аттестации, сертификации, а также других форм оценки квалификации сотрудников, что в целом будет способствовать повышению профессионального уровня сотрудников.

Финансирование

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета, а также исследования выполненного в рамках Программы ФНИ ГАН на 2013-2020 годы. Тема 168_3 «Разработка сценариев структурно-технологической модернизации российской экономики, обоснование направленности, интенсивности сдвигов в отраслевой и технологической структуре производства, взаимообусловленности социально-экономических и технологических факторов развития»

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению // Высшее образование в России. 2015. №4. С. 5-14.
2. Бровчак С.В. Предложения по формированию рамки квалификаций специалистов в страховании // Корпоративная экономика. 2018. № 2 (14). С. 64-71.
3. Бровчак С.В. Профессиональные стандарты для специалистов в области обязательного социального страхования // Образовательные программы и профессиональные стандарты: поиск эффективного взаимодействия: Сборник материалов по итогам Международной научно-практической конференции / Под общей редакцией Е.А. Каменевой. М.: ОАО «ИТКОР», 2016. 246 с.
4. Костров Н. Профстандарт для бухгалтеров: [Электронный ресурс]. URL: <https://clubtk.ru/profstandart-buhgalter> (дата обращения: 22.05.2019).
5. Кругляк З.И. Профессиональный стандарт «бухгалтер»: проблемы применения и пути их решения // Научный журнал КубГАУ. 2017. №130 (06). С. 4.
6. Лейбович А.Н., Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. №3. С. 37-41
7. Моисеев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Финансовый журнал. 2016. № 2 (30).
8. Молодецкая В.С. Проблемы реализации профессиональных стандартов в современных условиях: анализ экспертных мнений // Вестник СГСЭУ. 2018. №1 (70). С. 154.
9. Олейникова О.Н., А.А. Муравьева Профессиональные стандарты как основа национальной системы квалификаций // Центр изучения проблем профессионального образования. Москва. 2016. С. 7.
10. Роль советов по профессиональным квалификациям в разработке профессиональных стандартов возрастет: [Электронный ресурс]. URL: <http://nspkrf.ru/news-nspk/item/165-nspkrf-37.html> (дата обращения: 04.04.2019).
11. Сочнева Е.Н., Аргасанов Ю.О. Некоторые проблемы внедрения профессиональных стандартов в деятельности предприятий: [Электронный ресурс]. URL: <https://profc24.ru/articles/vnedreniya/nekotorye-problemy-vnedreniya-professionalnykh-standartov-v-deyatelnost-predpriyatiy-organizatsiy/> (дата обращения: 06.05.2019).
12. Цели и задачи разработки профессиональных стандартов: [Электронный ресурс]. URL: <https://asprof.ru/profstandarts> (дата обращения: 08.07.2019).
13. Чернявская Е. Утвержден новый профстандарт для бухгалтеров: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/news/1265519/> (дата обращения: 08.07.2019).
14. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE. 2006.
15. Peter Smith Global professional standards for project cost management // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2016. №226. p. 124 – 131.

REFERENCES

1. Blinov V.I., Batrova O.F., Yesenina E.Yu., Faktorovich A.A. Professional standards: from design to use. *Higher education in Russia*, 2015, no. 4, pp. 5-14. (in Russian)
2. Brovchak S.V. Proposals for the formation of a framework of qualifications of specialists in insurance. *Corporate Economics*, 2018, no. № 2 (14), pp. 64-71. (in Russian)
3. Brovchak S.V. Professional standards for specialists in the field of compulsory social insurance / *Educational programs and professional standards: the search for effective interaction: Collection of materials on the basis of the International Scientific and Practical Conference / Edited by E. A. Kameneva*. Moscow, OJSC ITKOR Publ., 2016, 246 p. (in Russian)
4. Kostrov N. Profstandart for accountants: [Electronic resource]. Available at: <https://clubtk.ru/profstandart-buhgalter> (accessed 22 May 2019). (in Russian)
5. Kruglyak Z.I. Professional standard "accountant": problems of application and ways to solve them. *Scientific journal of KubGAU*, 2017, no. 130 (06), p. 4. (in Russian)
6. Leybovich A.N., Pryanishnikova O.D. Professional standards: a brief overview of foreign experience. *Industrialist Russia*, 2008, no. 3, pp. 37-41(in Russian)
7. Moiseev A.V., Mashtakeeva D.K., Novikov P.N. Formation and development of the system of professional qualifications of the financial market. *Financial Journal*, 2016, no. 2 (30). (in Russian)
8. Molodetskaya V.S. Problems of implementation of professional standards in modern conditions: an analysis of expert opinions. *Bulletin of SSSEU*, 2018, no. 1 (70), pp. 154. (in Russian)
9. Oleynikova O.N., A.A. Muravyova Professional Standards as the Basis of the National Qualifications System. *Center for the Study of Vocational Education Problems*. Moscow, 2016, p. 7. (in Russian)
10. The role of professional qualification councils in the development of professional standards will increase: [Electronic

- resource]. Available at: <http://nspkrf.ru/news-nspk/item/165-nspkrf-37.html> (accessed 4 April 2019). (in Russian)
11. Sochneva E.N., Argasanov Yu.O. Some problems of introducing professional standards in the activities of enterprises: [Electronic resource]. Available at: <https://prof24.ru/articles/vnedreniya/nekotorye-problemy-vnedreniya-professionalnykh-standartov-v-deyatelnost-predpriyatiy-organizatsiy/> (accessed 6 May 2019). (in Russian)
 12. Goals and objectives of the development of professional standards: [Electronic resource]. Available at: <https://asprof.ru/prof-standarts> (appeal date: 07/08/2019). (in Russian)
 13. Chernyavskaya E. A new professional standard for accountants has been approved: [Electronic resource]. Available at: <https://www.garant.ru/news/1265519/> (appeal date: 07/08/2019). (in Russian)
 14. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006.
 15. Peter Smith Global professional standards for project cost management. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2016, no. 226, pp. 124-131.

Информация об авторах

Цыганов Александр Андреевич

(Россия, г. Москва)

Профессор, доктор экономических наук,
руководитель Департамента страхования и
экономики социальной сферы;
в.н.с., Институт народнохозяйственного
прогнозирования РАН
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
E-mail: tsyganov@list.ru
ORCID ID: 0000-0001-8572-3248

Ермолаева Александра Сергеевна

(Россия, г. Москва)

Кандидат экономических наук
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
E-mail: a.ermolaeva1986@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8357-5296

Бровчак Сергей Валентинович

(Россия, г. Москва)

Кандидат экономических наук
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
E-mail: profstandart2015@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9975-523X

Богданова Екатерина Владимировна

(Россия, г. Москва)

Руководитель Центра оценки квалификации
ООО «Аktion группа Главбух»
E-mail: bogdanova@mcfr.ru

Information about the authors

Alexander A. Tsyganov

(Russia, Moscow)

Professor, Doctor of Economics,
Head of the Department of Insurance and Social
Economics; Senior Researcher, Institute of Economic
Forecasting, Russian Academy of Sciences
Financial University under the Government of the
Russian Federation
E-mail: tsyganov@list.ru
ORCID ID: 0000-0001-8572-3248

Alexandra S. Ermolaeva

(Russia, Moscow)

PhD in Economics

Financial University under the Government of the
Russian Federation
Email: a.ermolaeva1986@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8357-5296

Sergey V. Brovchak

(Russia, Moscow)

PhD in Economics

Financial University under the Government of the
Russian Federation
Email: profstandart2015@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9975-523X

Ekaterina V. Bogdanova

(Russia, Moscow)

Head of Qualification Assessment Center
LLC "Aktion group Glavbukh"
E-mail: bogdanova@mcfr.ru