

УДК 331

Условия успешного использования профессиональных стандартов

МЕЛЬНИК МАРГАРИТА ВИКТОРОВНА,

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Аудит и контроль»

Финансового университета при Правительстве Российской Федерации,

заслуженный деятель науки Российской Федерации г. Москва, Россия

E-mail: aik@fa.ru

АННОТАЦИЯ

В статье представлено продолжение дискуссии о роли и значении профессиональных стандартов в совершенствовании организации управления в экономических субъектах и их влиянии на учебный процесс подготовки кадров разной квалификации. Подчеркивается, что введение профессиональных стандартов как важного инструмента кадровой политики предполагает согласование основных положений стандартов не только с образовательными программами вузов, но и с множеством законодательных и нормативных документов, регламентирующих систему управления экономическими субъектами. Важную роль успешного использования профессиональных стандартов должна сыграть согласованность развития академического и профессионального образования, четко определив роль саморегулируемых организаций в этом процессе. Компетенции, учитываемые при разработке образовательных программ, необходимо увязать с регламентами организации управления, в том числе с типовыми положениями о подразделениях, об основных отделах аппарата управления, с должностными инструкциями. Вопросы оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам должны быть увязаны с правилами аттестации работы организации, учитываемымися при планировании кадровой карьеры, оценки эффективности деятельности и формировании систем стимулирования.

Ключевые слова: *квалификация, знания, умения, профессиональные навыки, компетенции, трудовые функции, академическое и профессиональное образование, работодатели, вузы, профессиональные и образовательные стандарты, образовательные программы, саморегулируемые организации.*

Conditions of Successful Use of Professional Standards

MARGARITA V. MELNIK,

Doctor of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Auditing and Control,

Financial University under the Government of the Russian Federation,

Honoured Worker of Science of the Russian Federation, Moscow, Russia

E-mail: aik@fa.ru

ABSTRACT

The article continues the discussion about the role and importance of professional standards in improvement of management in economic subjects and their influence on training specialists of different qualifications. The author emphasizes that introduction of professional standards as an important tool of human resources policy involves the harmonization of the provisions of the standards not only with educational programs of higher school institutions but also with a number of legal and normative documents regulating the system of management of economic subjects. The harmonization in the development of academic and vocational (professional) education should play an important role in successful use of professional standards. The part

of self-regulatory organization in this process should be clearly determined. The competences taken into consideration when working out educational programs, should be harmonized with regulations on organizing management including the model provisions about divisions, about main departments in management structure and job descriptions. The issues of assessment of compliance of professional qualification with professional standards should be linked to the rules of certification of an organization and taken into consideration when planning staff career, evaluating its performance and developing incentive schemes.

Keywords: *qualification, knowledge, abilities, professional skills, competences, labour functions, academic and vocational education, employers, higher educational institutions, professional and educational standards, educational programs, self-regulatory organizations.*

На прошедшей в Финансовом университете в марте 2016 г. Международной научно-методической конференции «Образовательные программы и профессиональные стандарты: поиск эффективного взаимодействия» активно обсуждались вопросы, связанные с гармонизацией усилий работодателей и вузов в подготовке кадров, адекватных современным требованиям экономики. В секциях и на круглых столах широко обсуждались принятые профессиональные стандарты, соответствие их действующим в настоящее время образовательным программам и были намечены серьезные шаги по их дальнейшему совершенствованию. В частности, учитывая профиль Финансового университета, очень большое внимание было уделено анализу и готовности к восприятию на практике профессиональных стандартов, принятых в области экономической работы. Бесспорно, этот вопрос имеет чрезвычайно большое значение и особенно важен для перспективы повышения квалификации кадров, ибо вузы готовят тех специалистов, которые будут активно востребованы через несколько лет, и, безусловно, их знания должны в определенной мере опережать современные требования работодателей к подготовке кадров, соответствующие службе аппарата управления, отраженные в соответствующих должностных инструкциях. Вместе с тем именно потребность и стратегия развития экономических субъектов позволяют сформулировать конкретные заказы в подготовке новых кадров, которые будут реально востребованы в производстве.

Однако, на мой взгляд, в проблеме использования профессиональных стандартов есть и другая, не менее важная сторона, которая тоже

достойна обсуждения и не может быть не затронута при решении проблемы дальнейшего совершенствования учебного процесса в вузах. В частности, это касается непосредственно гармонизации профессиональных стандартов с общими направлениями и тенденциями изменения управления в экономических субъектах разного уровня. Задачей данной статьи является как раз этот аспект роли профессиональных стандартов с позиций их влияния и одновременно их гармонизации с теми направлениями развития экономической деятельности, которые характерны для современного этапа, причем для экономических субъектов разного типа и разного уровня с учетом не только российского, но и зарубежного опыта.

Данный аспект проблемы имеет первостепенное значение именно на данном этапе разработки и использования профессиональных стандартов в практической деятельности работодателей и тех организаций, которые связаны с подготовкой кадров. С этой целью хотелось бы подчеркнуть, что в настоящее время разработанные и принятые стандарты должны быть непосредственно использованы в ближайшем будущем как работодателями, так и всеми организациями, регулирующими кадровую политику в экономических субъектах.

По информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на сегодняшний день разработаны и приняты 811 стандартов, что составляет 60% от общего перечня всех профессий. В настоящее время рассматривается проект федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее — Проект

федерального закона) [1]. Эта проблема поставлена весьма своевременно, поскольку в данный момент применительно ко всем стандартам рассмотрены возможности проведения мониторинга их рациональности и оценки их использования в экономических субъектах разного типа. При этом оперативный анализ и прямая оценка соответствия разработанных стандартов требованиям работодателей, с одной стороны, и, с другой стороны, полная гармонизация этих требований с иными нормативными актами, регулирующими кадровую работу, становятся первостепенной задачей. То, что в настоящее время выделено 1,5 года, чтобы можно было проверить и уточнить ряд положений профессиональных стандартов, позволяет ставить вопросы, которые необходимо учесть, и обратить внимание на те аспекты, которые еще не в достаточной мере проработаны.

С этой целью следует еще раз обратиться к Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ Президента РФ № 597), где были намечены основные мероприятия по реализации государственной социальной политики и поставлена задача разработки профессиональных стандартов. Данный документ прежде всего был ориентирован на работу бюджетных организаций. В частности, в Указе Президента РФ № 597 отмечено, что в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности, привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики необходимо принять до 01.12.2012 программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловить повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказанных услуг. Далее перечислялись основные моменты, которые при этом должны быть учтены (подп. «е» п. 1 Указа Президента РФ № 597). Одновременно подчеркивалась необходимость создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей организаций, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, установив соотношение средней заработной платы руководителей и работников этих организаций, предусмотрев

представление руководителями этих организаций сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера. В целях решения участия работников в управлении организацией предполагалось внести предложения в законодательство Российской Федерации, касающиеся создания и организаций производственных советов, а также определения их полномочий, разработав комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодекса профессиональной этики. Таким образом, можно подчеркнуть, что поставленные задачи по разработке профессиональных стандартов касались, во-первых, бюджетной сферы, во-вторых, непосредственно связаны с оценкой качества и результативности деятельности конкретных организаций и, в-третьих, были направлены на широкую вовлеченность разных групп работников в решение задач, стоящих перед конкретными организациями. Это важнейшие положения Указа Президента РФ № 597 в настоящее время расширены. Так, в Проекте федерального закона в меньшей мере прослеживается проблема отнесения этих вопросов прежде всего к бюджетной сфере. Они уже носят в определенной мере общий характер и касаются, по существу, экономических субъектов всех видов собственности и различных организационно-правовых форм. Это вполне оправдано, но тем не менее должно быть в достаточно четком виде прописано для устранения недопонимания и одновременно для обеспечения единства подходов к оценке качества работы однопрофильных профессий в разных организациях. В Проекте федерального закона четко показано, что он устанавливает правовые основы оценки профессиональной квалификации, а также подтверждение профессиональных квалификаций в Российской Федерации. В ст. 4 Проекта федерального закона, где изложены основные принципы оценки квалификации, наряду с бесспорными принципами выдвинуты также принципы добровольного участия в оценке квалификации, независимости оценки квалификации соискателей от организаций и лиц, являющихся их работодателем, и от организаций, осуществляющих образовательную деятельность. При этом предполагается информационная открытость, доступность

информации о порядке и стоимости повышения квалификации. Полностью разделяя эти принципы, тем не менее хотелось бы иметь более четкое понимание обязательности проведения оценки квалификации соискателей на соответствие требованиям профессионального стандарта, если соискатель работает в коммерческой организации, а также уточнить соотношение требований к повышению квалификации государственных служащих и работников бюджетных организаций и специалистов, связанных с коммерческими организациями. Целесообразно четко определить право работодателей менять условия приема на работу и требования к профессиональной квалификации своих сотрудников.

В данном случае Проект федерального закона в большей мере рассматривает процесс проведения аттестации и в меньшей мере отвечает на вопрос изменения ситуации для работника в случае введения такой оценки профессиональной квалификации. На наш взгляд, этот вопрос целесообразно решить как можно быстрее, поскольку в этом случае возникает определенная неясность у работников о необходимости, срочности прохождения такой аттестации. При этом, как следует из Проекта федерального закона, инициатором такой аттестации может быть как сам работник, получающий соответствующий документ о подтверждении такой квалификации, так и работодатель, который проведет соответствующую оценку профессиональной квалификации своих работников, непосредственно занимающих определенные должности, или будет требовать прохождения такой аттестации при приеме новых работников.

Важно также отметить, насколько обязательным является получение свидетельства о профессиональной квалификации в том случае, если работник уже занят в определенной структуре и должен подтвердить свою профессиональную квалификацию до заключения трудового договора, или это касается только тех специалистов, которые собираются менять место работы и уже предъявляют свидетельство о профессиональной квалификации как один из совокупности необходимых документов. Несмотря на то, что в пояснительной записке к Проекту федерального закона отмечено, что

законопроект не регулирует порядок оценки квалификации (сертификации/аттестации), предусмотренный в иных нормативных актах Российской Федерации, хотелось бы более четко определить соотношение оценки квалификации, предусмотренной данным Проектом федерального закона, и тех направлений аттестации, которые приняты для работников экономической службы. Так, в настоящее время для того, чтобы заниматься аудиторской деятельностью, специалист должен получить аттестат аудитора, при этом получение единого аттестата дает ему возможность практически участвовать в проведении аудиторских проверок без ограничений. Что касается аудиторов, имеющих аттестаты старого образца, то они имеют возможность работать, но, как правило, уже не подписывают аудиторские заключения. Тем не менее хотелось бы понимать, насколько обязательна аттестация в соответствии с данным Проектом федерального закона, в случае если пройдена профессиональная аттестация и получен соответствующий аттестат аудитора, а также необходимые дополнительные документы, связанные с возможностью проведения специальных аудиторских проверок, в частности, в отношении определенных экономических субъектов отраслевого характера (добывающей промышленности, сельскохозяйственного производства) и организаций финансового сектора экономики, подведомственных мегарегулятору России — Центральному банку Российской Федерации.

До сих пор достаточно широкое хождение имеют аттестаты профессиональных бухгалтеров, финансовых менеджеров, которые в 2000-е гг. активно выдавались профессиональными организациями, которые зарегистрированы как саморегулируемые организации. К ним прежде всего относится Институт профессиональных бухгалтеров России, который выдавал такие сертификаты и аттестаты. Кроме того, следует отметить, что такие аттестаты выдавались другими саморегулируемыми организациями аудиторов и бухгалтеров. В этом плане чрезвычайно важно на сегодняшний день определиться со значимостью таких аттестатов, учитывая опыт, который имеют аудиторы, обладающие аттестатами старого образца и имеющие

соответствующее ограничение своей деятельности. В Проекте федерального закона отмечается, что в настоящее время есть определенный дефицит кадров необходимой квалификации. В частности, констатируется, что по данным выборочного обследования организаций, которое было проведено Росстатом, возросла потребность организаций в работниках на замещение вакантных рабочих мест по высококвалифицированным работникам и отмечается, например, что доля потребности в специалистах среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности возросла с 2,1%, или 14,5 тыс. человек, в 2010 г. до 2,2%, или до 15,2 тыс. человек, в 2014 г. Доля потребности по такой группе работников, как операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, возросла с 1,7% в 2010 г. до 2,6% в 2014 г. и составила 91,5 тыс. человек в 2014 г. Достаточно хорошо известно, что есть определенный дефицит кадров и по экономическим профессиям. Так, в статье доктора экономических наук, профессора Н.А. Казаковой, опубликованной в этом году в № 2 нашего журнала [2], приведены данные рейтинга профессий, проведенного журналом «Абитуриент», которые свидетельствуют о достаточно высокой потребности в финансовых аналитиках. При этом отмечается, что эта профессия заняла 6-е место из 20 среди самых высокооплачиваемых профессий. Вместе с тем, когда речь идет о перечне специальностей и профессиональных стандартов, разработанных для работников экономических служб, такой стандарт отсутствует, и, видимо, если ориентироваться на подход, принятый в Проекте федерального закона, и сопоставлять востребованность определенных профессий, то следует посмотреть, как должен быть дополнен перечень профессий, в частности, с учетом Общероссийского классификатора видов экономической деятельности. При этом целесообразно отметить, что, несмотря на ориентацию Указа Президента РФ № 597 прежде всего на государственный сектор экономики, в настоящее время не разработаны профессиональные стандарты для данного сектора. В частности, не показана специфика работы бухгалтера бюджетной организации, не разработан профессиональный стандарт для государственного контролера, для

государственного эксперта и, возможно, не разработан ряд других стандартов, которые необходимы для того, чтобы полностью раскрыть основные требования к специалистам, занятым реализацией государственного контроля и аудита. Отмеченное имеет тем большее значение, что в перечне федеральных законов, подлежащих признанию утративших силу, как приложение к Проекту федерального закона, подчеркивается, что принятие Федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» не потребует принятия, изменения, приостановления и признания утратившими силу каких-либо федеральных законов. Возможно, что это и так, но, тем не менее, видимо, дополнительные разъяснения, уточнения к действующему законодательству необходимы, для того чтобы предупредить возможное недопонимание и путаницу в реализации очень важной и сложной задачи по широкому использованию профессиональных стандартов в регламентации кадровой политики в организациях разного профиля и направления деятельности.

Как весьма положительный и важный факт при подготовке Федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» следует отметить выделение положения о финансовом обеспечении этого процесса. В пояснительной записке к Проекту федерального закона отмечается, что в целях создания условий по стимулированию участия работодателей и работников в проведении оценки квалификации предполагается внесение изменений во вторую часть Налогового кодекса Российской Федерации по освобождению от налогообложения затрат на проведение оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. Это очень важная и, на наш взгляд, положительная ситуация, но она также требует соответствующих дополнительных разъяснений, поскольку касается не только работодателя, но и самих работников и, следовательно, связана как с налогообложением юридических лиц, так и с налогообложением

физических лиц. Это принципиально, поскольку предлагаемые изменения также касаются вопроса об инициативе прохождения такой аттестации и получении соответствующих свидетельств.

Учитывая, что в современных условиях речь идет о непосредственном использовании профессиональных стандартов в деятельности экономических субъектов, причем, как было отмечено, субъектов разного профиля и разных организационно-правовых форм, одной из важнейших задач и условий успешного использования стандартов является приведение в соответствие терминологии и регламентов, регулирующих организацию управления, основные позиции положения о подразделениях аппарата управления и отдельных уровней управления, т.е. линейных руководителей, а также непосредственно должностных инструкций. В частности, необходимо ввести в разработку типовых положений о подразделениях и должностных инструкций такие понятия, как «обобщенная трудовая функция», «функциональная карта» по отдельным видам профессиональной деятельности, одновременно осуществить согласование понятия «компетенции», которое широко используется в образовательных программах, и тех самых трудовых функций, навыков, опыта, элементов определения квалификаций, которые рассмотрены в профессиональных стандартах. Эти вопросы подробно рассмотрены в статьях доктора экономических наук, профессора Р.П. Булыги, опубликованных в нашем журнале [3, 4]. Таким образом, само понимание основных элементов регулирования уровня квалификации должно быть согласовано как минимум на трех уровнях: в профессиональных стандартах, в образовательных программах и в документах, которые используются непосредственно в экономических субъектах. Это совсем непростая задача, которая требует активного участия и очень тесного сотрудничества между вузами, работодателями и теми центрами, которые будут заниматься профессиональной аттестацией, т.е., по нашему мнению, определять соответствие профессиональным стандартам как уровня образовательных программ, так и тех требований, которые предъявляются работодателями к сотрудникам соответствующего

уровня квалификации. Это одна из важнейших задач, которая стоит в полный рост перед работодателями профессиональных стандартов и перед сообществом работодателей, безусловно заинтересованных в повышении квалификации работников, в объективной оценке качества и результативности их работы и в дальнейшем совершенствовании систем стимулирования адекватных результатов труда отдельных групп работников и каждого конкретного работника.

Конечно, такая работа будет очень полезна не только кадровым службам, а будет способствовать совершенствованию системы управления в экономических субъектах в целом. При этом очень важно при дальнейшей работе с профессиональными стандартами готовить определенные пояснения и дополнения, которые должны характеризовать особенности применения профессионального стандарта в организациях разного масштаба и разных организационно-правовых форм, ибо в одном случае можно использовать все виды предлагаемых профессиональных стандартов, а относительно средних и малых предприятий приходится выбирать основные положения из различных стандартов, для того чтобы определить требования к специалисту, занимающему определенную должность и совмещающему те трудовые функции, которые в стандартах определены за работниками разного профиля. В этом плане очень важно в процессе внедрения стандартов провести контроль за дублированием функций и их детализацией, что будет особенно важно в случае комплектации сводного профессионального стандарта, включающего в соответствующие положения и должностные инструкции и требования к квалификации работников в конкретных организациях.

Анализ содержания стандартов, регламентирующих требования к работникам экономической службы, дает возможность отметить различные подходы к их формированию, несмотря на создание единых методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, которые были утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.04.2013 № 170н. Безусловно, все стандарты составлены в соответствии с этими рекомендациями, но уровень

детализации отдельных позиций существенно различается. Прежде всего хотелось бы подчеркнуть необходимость расширения самого состава стандартов. В частности, уже было отмечено, что, к сожалению, в настоящее время нет специального стандарта по аналитику, который работал бы в экономических субъектах. При этом хотелось бы подчеркнуть, что наличие стандарта финансового аналитика не перекрывает потребности в разработке стандарта аналитика применительно к деятельности экономического субъекта, что достаточно четко показано в уже упомянутой статье Н.А. Казаковой, опубликованной в нашем журнале. Вместе с тем было необходимо, на наш взгляд, прежде всего в соответствии с Указом Президента РФ № 597 разработать специальные профессиональные стандарты, касающиеся государственного аудита и государственного контроля. Учитывая, что в нормативных документах, регламентирующих развитие государственного контроля, отмечено несколько видов контрольной деятельности, включая финансовый контроль, стратегический аудит и экспертно-аналитические работы, то представляется очень важным наряду с профессиональным стандартом государственного контролера специально разработать стандарт для эксперта, а также выявить особенности финансового анализа и финансового контроля (финансово-аналитической работы) в организациях государственного сектора экономики. Таким образом, хотелось бы расширить состав стандартов, регламентирующих деятельность экономических служб в организациях разного профиля.

Кроме того, вызывает определенные сомнения необходимость наличия одновременно стандартов внутреннего контролера и внутреннего аудита. Это связано с рядом причин. Во-первых, параллельно работать такие специалисты будут только на крупных хозяйственных объектах, а в большинстве предприятий, в частности на предприятиях среднего бизнеса и тем более малого бизнеса, безусловно, деятельность контрольных органов в системе внутреннего контроля будет ограничиваться каким-то одним подразделением и очень часто с ограниченным количеством работников, которые совмещают в себе эти два направления

контроля. Во-вторых, следует подчеркнуть, что в настоящее время при разработке систем внутреннего контроля крупными хозяйственными организациями, публично заявившими о системе внутреннего контроля, таких как «Росатом-пром», («Росатом»), «Газпром», ОАО «РЖД», и рядом других организаций, в частности государственными корпорациями, подходы к определению задач внутреннего аудита и внутреннего контроля достаточно различаются между собой. В этом плане хотелось бы более четкого разграничения основных и обобщенных трудовых функций в этих двух стандартах, ибо в настоящей редакции этих стандартов они достаточно близки. При этом, несмотря на то, что оба стандарта написаны в соответствии с требованиями методических указаний по их разработке, используют одинаковую терминологию, понимание трудовой функции и обобщенной трудовой функции и соответствующих навыков работы по содержанию, с одной стороны, очень близки, с другой — подход к их формированию существенно отличается, причем стандарт, связанный с внутренним аудитом, в определенной мере перекликается и со стандартом по финансовому консультированию, ибо в этом случае в большой мере внимание уделяется консультационной деятельности. Хотелось бы, чтобы при апробации этих стандартов в организациях разного профиля и разного масштаба были внесены соответствующие уточнения и составлены дополнительные пояснительные записки, что само по себе достаточно трудоемко.

Следует отметить, что в стандарте, касающемся аудиторской деятельности, наиболее четко соблюдено соотношение требований профессионального стандарта с теми позициями, которые уже сложились в рамках аудиторской деятельности, имея в виду порядок получения аудиторского аттестата и сдачу единого квалификационного экзамена для получения аттестата аудитора.

Сопоставляя описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт, т.е. функциональную карту видов профессиональной деятельности по стандарту внутреннего аудита и внутреннего контролера, становится очевидным, что они составлены по принципиально разной классификации. Что касается

стандарта внутреннего контролера, то в нем уровни работ связаны прежде всего со спецификой занимаемой должности и сопряжены с выполнением работ под руководством руководителя службы, самостоятельным ведением работ, руководством конкретными группами работников, руководством подразделениями, тогда как в стандарте внутреннего аудита в большей мере показана содержательная сторона работы, в частности выделены работы, которые связаны с руководством выполнения, с методическим сопровождением службы внутреннего аудитора, проведением внутренней аудиторской проверки, выполнением консультационного проекта в составе группы и т.д. Видимо, такое различие в стандартах может привести к неточности в трактовке их исполнения, и хотелось бы, чтобы в пояснительных документах к стандарту такие позиции были бы уточнены.

Одним из весьма сложных вопросов, которые также требуют решения в условиях проведения оценки квалификации, является согласование задач академического и профессионального образования. В настоящее время в рамках профессионального сообщества бухгалтеров и аудиторов сложилась достаточно согласованная и логичная система повышения квалификации, которая связана, с одной стороны, с получением профессиональных аттестатов: профессионального бухгалтера и аттестата аудитора с ежегодным обязательным повышением квалификации и возможностью получения дополнительных сертификатов, аттестатов для проведения специальных проверок или выполнения специального вида бухгалтерских работ. В частности, в настоящее время будет, видимо, дополнительный всплеск интереса и необходимость получения дополнительных аттестатов по проведению учета в формате Международных стандартов финансовой отчетности, а также, возможно, и по проведению аудита в рамках международных стандартов аудита, хотя с момента перехода на использование международных стандартов аудита это просто потребует дополнительно повышения квалификации всех аудиторов. С другой стороны, следует отметить, что в настоящее время достаточно большое внимание уделяется профессиональному образованию в рамках саморегулируемых организаций, важ-

нейшей задачей которых является контроль за качеством работы аудиторских фирм. В этой связи необходимо четкое согласование деятельности по оценке профессиональной квалификации сотрудников и аттестации соответствующих специалистов в определенной области. Первоначально, когда формировалась сама система повышения квалификации работников экономической службы при переходе на рыночную экономику, в этом процессе огромную роль сыграли вузы, где были открыты специальные факультеты и формировались специальные подразделения дополнительного профессионального образования, в частности аккредитованные в Минфине России соответствующие учебно-методические центры. Такие учебно-методические центры открывались часто и на базе крупных аудиторских фирм, и в регионах как самостоятельные организации, но тем не менее наиболее крупные центры работали на базе вузов. Все центры работали с участием в их деятельности профессорско-преподавательского состава вуза. В настоящее время, когда вводится обязательная оценка профессиональной квалификации на соответствие требованиям профессиональных стандартов и происходит гармонизация образовательных и профессиональных стандартов, понимание их разницы и важности взаимодействия имеет большое значение. Кроме того, хотелось бы отметить, что, к сожалению, не во всех стандартах четко прописан уровень образования для занятия той или иной должности. Одновременно нельзя не обратить внимание на то, что принцип непрерывности образования, который успешно был реализован в России еще при централизованной экономике и активно поддерживался в рамках рыночной экономики, является весьма важным, и в стандартах также необходимо показать элементы карьерного роста, планирования карьеры и использования для этого основных требований, которые предъявляются к работникам разной квалификации для работы на соответствующих должностях. Может быть, это дополнительная самостоятельная работа, которая будет проведена в процессе мониторинга процесса внедрения профессиональных стандартов, но она необходима, ибо без мотивации в образовании для продвижения

по карьерной лестнице трудно реализовать те требования, которые предъявляются к работникам в современных условиях, в частности обеспечить вовлеченность сотрудников в решение тех задач, которые стоят перед экономическими субъектами, на что четко указано в Указе Президента РФ № 597.

Видимо, аналогичная работа должна быть проведена и для аудиторов, и контролеров государственного сектора в части возможностей использования стандартов Международной организации высших органов финансового контроля (ИНТОСАИ) и также активного сближения государственных стандартов аудита, принятых Счетной палатой Российской Федерации, с требованиями международных стандартов аудита, которые продолжают развиваться и совершенствоваться.

Одной из сложных задач, которая предполагает также серьезное осмысление, является необходимость определенного дополнения, расширения и уточнения стандартов в связи с теми изменениями, которые происходят в производстве. В современных условиях любая система управления в экономическом субъекте достаточно подвижна как с позиций изменения структуры, так и с позиций стратегии развития, решения тех задач, которые являются первостепенными для каждого конкретного экономического объекта. Это предполагает изменение и в составе аппарата управления, в том числе в экономической службе, и в этой части проблема построения структуры экономической службы, опирающейся на требования профессиональных стандартов, часто предполагает необходимость их совмещения, ибо рассматривая те стандарты, которые связаны с экономической работой непосредственно, в частности стандарт финансового менеджера и стандарт бухгалтера, можно увидеть достаточно близкое соотношение задач, которые решает один и второй специалист. В этой связи нередко происходит совмещение профессий, например у финансового директора, который по существу является финансовым менеджером и часто может выполнять функции, близкие к вопросам главного бухгалтера и представителей бухгалтерских служб. Особенно это видно не на уровне руководства, а на уровне отдельных исполнителей,

которые могут решать задачи управления затратами с позиций учета затрат в бухгалтерской службе и одновременно управления этими затратами на основе выбора оптимальной ассортиментной цепочки, на основе правильного распределения постоянных расходов между отдельными видами деятельности, отдельными видами услуг и продуктов. В данном случае основные функции, которые должен выполнять специалист, его навыки и требования к умениям могут быть очень близки. В этом плане профессиональные стандарты определяют общие требования, тогда как применительно к каждому конкретному предприятию требования профессиональных стандартов адаптируются к конкретному штатному расписанию или тем структурным построениям, которые приняты в экономическом субъекте. Этот элемент сочетания и разделения работ в организационной структуре и предъявление требований к работникам в каждой конкретной организационной структуре в экономическом субъекте может вызвать необходимость дополнительных пояснений и разъяснений к аттестации и оценке соответствия квалификации работника предъявляемым требованиям с позиций работодателя, так как работодатель может предполагать, что его будущий или действующий работник по своей квалификации соответствует требованиям смежных профессиональных стандартов. Именно это подразумевает и требует очень четкого построения отдельных позиций каждого стандарта, с тем чтобы их было легко разводить и совмещать. К сожалению, в настоящее время это затруднительно при сложившейся редакции стандартов, но учитывая то, что они построены по единой структуре и ориентируются на общие требования методических рекомендаций по разработке стандартов, это может быть достигнуто путем определения уточнений и редактирования в процессе привязки профессиональных стандартов к отдельным отраслям, отдельным видам деятельности и конкретным блокам экономических субъектов.

Таким образом, представляется чрезвычайно разумным предложение, чтобы в ближайшее время на основе мониторинга провести анализ единства и специфики отдельных профессиональных стандартов, внести все необходимые

уточнения, для того чтобы непосредственный пользователь, которым является прежде всего сам работник, ориентирующийся на свои возможности и знания и ставящий задачу по освоению новых знаний, умений, мог получить новые навыки, приобрести соответствующий

опыт, а работодатель — четко сформулировать требования к своему работнику с учетом, с одной стороны, общих позиций профессиональных стандартов и с другой — специфики организации работы в конкретном экономическом субъекте.

Литература

1. Проект федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам». URL: <http://www.trudcontrol.ru> (дата обращения: 18.04.2016).
2. Казакова Н.А. «Бизнес-аналитик» как современный востребованный профессиональный стандарт на рынке труда // Учет. Анализ. Аудит. 2016. № 2. С. 106–113.
3. Булыга Р.П. Концепция формирования профессиональных стандартов в области бухгалтерского учета и аудита // Учет. Анализ. Аудит. 2015. № 3. С. 75–81.
4. Булыга Р.П. Подготовка бухгалтеров и аудиторов: пути гармонизации образовательных программ и профессиональных стандартов // Учет. Анализ. Аудит. 2016. № 3. С. 50–54.

References

1. Proekt federal'nogo zakona «Ob otsenke professional'noi kvalifikatsii na sootvetstvie professional'nykh standartam» [Draft of the Federal Law "On Assessment of Professional Qualification Compliance with Professional Standards"]. URL: <http://www.trudcontrol.ru> (accessed: 18.04.2016) (in Russ.).
2. Kazakova N.A. «Biznes-analitik» kak sovremennyyi vostrebovannyi professional'nyi standart na rynke truda [Business Analyst as a Modern Professional Standard which is in Demand in the Labour Market]. Uchet. Analiz. Audit — Accounting. Analysis. Auditing, 2016, no. 2, pp. 106–113 (in Russ.).
3. Bulyga R.P. Kontseptsiiia formirovaniia professional'nykh standartov v oblasti bukhgalterskogo ucheta i audita [The Concept of Professional Standards Formation in Auditing and Accounting]. Uchet. Analiz. Audit — Accounting. Analysis. Auditing, 2015, no. 3, pp. 75–81 (in Russ.).
4. Bulyga R.P. Podgotovka bukhgalterov i auditorov: puti garmonizatsii obrazovatel'nykh programm i professional'nykh standartov [Training Accountants and Auditors: How to Harmonize Educational Programs and Professional Standards]. Uchet. Analiz. Audit — Accounting. Analysis. Auditing, 2016, no. 3, pp. 50–54 (in Russ.).