

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Д. Б. Крылов, Ж. Г. Леонтьева

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Поступила в редакцию 7 сентября 2017 г.

Аннотация: несоответствие компетенций выпускников вузов требованиям работодателей может быть преодолено путем интеграции требований профессиональных стандартов в образовательные стандарты. Данный процесс требует наличия в стране качественных профессиональных стандартов, которые будут сформированы с учетом требований национальных рамок компетенций. В статье рассмотрен процесс разработки профессиональных стандартов и их влияние на систему образования в России. Проведено исследование структуры и содержания профессиональных стандартов. На примере профессионального стандарта «Бухгалтер» определены общие проблемы и противоречия, характерные для утвержденных профессиональных стандартов, которые необходимо учесть при разработке национальных и отраслевых рамок квалификации и переработке профессиональных стандартов.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, профессиональные стандарты, образовательные стандарты, бухгалтер.

Abstract: the discrepancy between the competencies of university graduates to the requirements of employers can be overcome by integrating the requirements of professional standards in educational standards. But this process requires the presence in the country of quality professional standards, which will be formed taking into account the requirements of the national framework of competencies. The article considers the process of developing professional standards and their impact on the education system in Russia. The structure and content of professional standards have been studied. On the example of the professional standard «Accountant», common problems and contradictions are identified that are characteristic of approved professional standards, which must be taken into account when developing national and sectoral frameworks for qualification and processing of professional standards.

Key words: professional competence, professional standards, educational standards, accountant.

В условиях глобализации в каждой стране, как правило, существует «система труда и занятости» (рынок труда), с одной стороны, и «система образования и профессиональной подготовки» – с другой. Следовательно, во всех странах каждая из этих двух систем имеет особое содержание и структуру данных, которые зависят от культуры труда и образования, присущих конкретной стране. В контексте развития общества эти культуры постоянно меняются, при этом также меняется содержание и структура самих систем [1, с. 7].

На протяжении последних десятилетий российский рынок труда характеризовался определенным дисбалансом спроса и предложения. Частично этот дисбаланс был вызван несоответствием компетенций выпускников образовательных учреждений требованиям работодателей.

С 2010 г. в системе образования Российской Федерации были внедрены образовательные стандарты третьего поколения, сформированные в рамках так называемого «компетентностного подхода». Профес-

сиональные компетенции, на основе которых формируются образовательные стандарты, выражают требования работодателей к профессиональным качествам выпускников образовательных организаций.

До 2012 г. разработкой профессиональных стандартов занимались общественные организации и бизнес-сообщество, данная деятельность координировалась Российским союзом промышленников и предпринимателей (далее – РСПП). В 2007 г. РСПП утвердил «Макет профессионального стандарта», также «Положение о профессиональном стандарте» (распоряжение Президента РСПП от 28 июня 2007 г. № РП-46), содержащее порядок разработки, экспертизы и введения в действие профессиональных стандартов.

Однако темпы разработки профессиональных стандартов были низкими, за пять лет было разработано несколько десятков профессиональных стандартов, их влияние на кадровую политику в национальных масштабах было ничтожным [2, с. 74].

С 15 декабря 2012 г. вступила в силу ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой

введено понятие «квалификация работника», т. е. уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника, и «профессиональный стандарт» – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. В развитие данной статьи были приняты следующие документы, определяющие принципы формирования профессиональных стандартов и способствовавшие ускорению разработки профессиональных стандартов:

– Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23;

– Приказ Минтруда Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта».

Утверждение профессиональных стандартов привело к изменению законодательства об образовании. Федеральным законом от 22 мая 2015 г. № 122-ФЗ были внесены изменения в ст. 11 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», которые требуют учитывать требования профессиональных стандартов при разработке федеральных государственных образовательных стандартов.

Наконец, с 1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который закрепил порядок подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессиональных стандартов.

Таким образом, за последние годы роль профессиональных стандартов в Российской Федерации существенно возросла. Они оказывают значительное влияние на систему образования, так как содержащиеся в них требования необходимо учитывать при разработке образовательных стандартов. Кроме того, на основе профессиональных стандартов в России создается система независимой оценки квалификации работников. Система независимой оценки квалификации призвана, с одной стороны, контролировать качество профессионального образования в России, а с другой стороны, позволит подтверждать квалификацию соискателям, заинтересованным в получении независимого подтверждения своей квалификации, в том числе и полученной в ходе профессионального обучения и опыта работы.

Однако спешка и отсутствие опыта в разработке профессиональных стандартов привели к тому, что уже разработанные стандарты имеют множество недостатков, которые создают сложности в их при-

менении на практике и одновременно оказывают негативное влияние на систему профессионального образования, в том числе через снижение привлекательности высшего образования.

Рассмотрим типовые недостатки принятых профессиональных стандартов на примере профессионального стандарта «Бухгалтер», утвержденного приказом Минтруда Российской Федерации № 1061н от 22 декабря 2014 г. (далее по тексту профессиональный стандарт «Бухгалтер»).

1. Имеющиеся стандарты сформированы без учета изменений, произошедших в последние годы в связи с принятием Международной организацией труда в 2008 г. Международной стандартной квалификации занятий 2008 (МСКЗ-2008)¹, вместо ранее действовавшей МСКЗ-88.

На основе МСКЗ-2008 в России в 2014 г. принят Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014, который вступил в силу с 1 июля 2015 г. Однако большинство разработанных профессиональных стандартов были ориентированы на Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93, имеющий кардинальные отличия от ОК 010-2014, например:

– в профессиональном стандарте «Бухгалтер» вид занятий «бухгалтеры» имеет код 3433, что соответствует ОК-010-93, тогда как в ОК 010-2014 – код 2411;

– ОК 010-2014 предполагает более развернутый список возможных наименований должностей, которые реально имеются в штате российских организаций, но полностью проигнорированы действующими профессиональными стандартами. Например, ОК 010-2014 предусматривает должность «Помощник бухгалтера». В то же время профессиональным стандартом «Бухгалтер» данная должность не предусмотрена и требования к ней, соответственно, не установлены.

Таким образом, требуется переработка профессиональных стандартов с учетом требований ОК 010-2014.

2. Макет профессиональных стандартов имеет недостатки, препятствующие однозначной трактовке квалификационных требований, предъявляемых к работникам. Например, для должности «бухгалтер» в действующем профессиональном стандарте установлены следующие требования к образованию и обучению: «среднее профессиональное – программы подготовки специалистов

¹ МСКЗ-08 классифицирует на основе сопоставимых критериев разные занятия, характеризующиеся «уровнем квалификации», по схожести содержания выполняемой работы и уровня умения/квалификации.

среднего звена. Дополнительное профессиональное образование по специальным программам».

По сути, данные требования должны быть минимальными требованиями к образованию. Но поскольку слово «минимальные» в макете отсутствует, то мы вынуждены сделать вывод, что человек, имеющий высшее образование, не обладает необходимой квалификацией для работы бухгалтером.

Таким образом, в профессиональных стандартах требуется большая конкретизация требований к *минимальному* образованию.

3. Установленные в профессиональных стандартах требования к стажу часто не состыкованы с требованиями к образованию и при формальном прочтении могут быть невыполнимыми. Например, в профессиональном стандарте «Бухгалтер» для работы на пятом уровне квалификации установлены требования к опыту практической работы: «при специальной подготовке по учету и контролю не менее трех лет».

Поскольку пятый уровень является минимальным квалификационным уровнем, установленным для бухгалтеров, то возникает вопрос: как человек сможет получить данный практический опыт, если он не может без него устроиться на работу по данной профессии?

Кроме того, данная формулировка указывает, что требования к стажу предъявляются в случае наличия у человека специальной подготовки по учету и контролю. Но как быть в том случае, если человек имеет экономическое, но не бухгалтерское образование? Может ли он работать бухгалтером? Или ему необходимо получить дополнительное образование? Если да, то в какой форме: в форме второго среднего профессионального образования, в форме профессиональной переподготовки или в форме повышения квалификации?

Таким образом, требуется уточнение требований к стажу и практическому опыту работы.

4. Недостатком существующих профессиональных стандартов является отсутствие четких формулировок квалификационных требований по принципу «и/или». Квалификационные требования перечисляются подряд друг за другом и не разделены знаками препинания или союзами. Например, в профессиональном стандарте «Бухгалтер» для квалификационного уровня 7 «Главный бухгалтер» требуется наличие специального профессионального образования и высшего образования. Естественно, это вызывает вопрос: должен ли человек иметь и то, и другое или достаточно только одного образования. Там же в требованиях к образованию главного бухгалтера предусмотрено освоение им дополнительных про-

фессиональных программ – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки. Из стандарта «Бухгалтер» не понятно, является ли для главного бухгалтера получение образования по дополнительным профессиональным программам обязательным в дополнение к среднему и высшему образованию, или вместо него.

5. В профессиональных стандартах иногда имеются противоречия в требованиях к образованию.

Например, в профессиональном стандарте «Бухгалтер» для шестого уровня квалификации установлены требования к образованию: среднее профессиональное, высшее образование. Однако для того же уровня квалификации при определении требований к опыту работы упоминается совсем другая форма получения образования – «специальная подготовка по учету и контролю», т. е. так называемое профессиональное обучение.

6. В профессиональных стандартах в требованиях к образованию полностью отсутствует соотношение профессии с направлениями подготовки в высшем и среднем профессиональном образовании. Например, для главного бухгалтера требуется высшее образование, но не указано, по какому направлению оно должно быть – экономическому или нет (направления подготовки определены приказом Минобрнауки № 1061). Также абсолютно игнорируется ситуация, когда в дипломе указывается только направление подготовки (например, «Экономика»), но не указывается направленность (профиль) подготовки².

7. Требования к опыту практической работы в профессиональных стандартах бывают избыточными, так как при разработке использовались требования из нормативных документов, регламентирующих частные случаи профессиональной деятельности. Например, для главного бухгалтера установлены следующие требования к стажу (при наличии высшего образования): три года из последних пяти календарных лет должны быть связаны с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской отчетности или с аудиторской деятельностью. Данное требование возникло из-за того, что в ст. 7 Федерального закона «О бухгалтерском учете» установлены подобные требования к стажу для работы в открытых акционерных обществах, страховых организациях, негосударственных пенсионных фондах и некоторых других видах организаций. Очевидно, что для главного бухгалтера, работающего в небольшой организации, подобное требование к стажу является избыточным.

² В настоящее время профиль подготовки указывается в дипломе по желанию выпускника.

8. Несмотря на то, что повышение уровня образования должно уменьшать требования, предъявляемые к стажу, это не всегда имеет место в профессиональных стандартах. Таким образом, образование может служить основанием для работы на более высоком квалификационном уровне, но не приводит при этом к уменьшению требований к стажу. Последним уровнем высшего образования является подготовка кадров высшей квалификации. Для того чтобы получить данное образование, необходимо потратить в общей совокупности девять лет (бакалавриат, магистратура и аспирантура) очного обучения в вузе. Однако, с точки зрения профессиональных стандартов, данное образование практически ничем не отличается от бакалавриата, требующего только четырехлетнее обучение. Подобный подход делает для работников невыгодным очное повышение квалификации и ориентирует их на получение, в первую очередь, стажа и, возможно, заочного высшего образования.

9. В профессиональных стандартах представлена устаревшая концепция для уровней квалификации 8 и 9. Отсутствует различие между понятиями «окончание аспирантуры» и «защита диссертации». До принятия в 2013 г. действующего закона «Об образовании в РФ» окончание аспирантуры предполагало защиту диссертации. Именно диплом о присуждении ученой степени служил документом, подтверждающим окончание аспирантуры.

В настоящее время окончание аспирантуры и защита диссертации суть разные процессы. По окончании аспирантуры выдается диплом о ее окончании с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь» и это независимо от того, защитил или не защитил человек диссертацию.

То есть тот, кто с трудом сдал на «тройки» дисциплины в аспирантуре и «условно» аттестовался по итогам аспирантуры в ходе государственной аттестации, приравнивается к тому, кто действительно может проводить качественные исследования, что подтверждено присвоением ему ученой степени.

Таким образом, необходимо в профессиональных стандартах при определении требований к образованию и опыту учитывать возможность наличия у работника кандидатской или докторской степени, чтобы такие люди не приравнивались к бакалаврам. Поскольку диссертация является подтверждением реально проведенных исследований, то ее наличие должно как минимум приравниваться к подтверждению опыта работы в соответствующей профессиональной области.

10. Для ряда профессиональных стандартов требуется учитывать масштабы предприятия и индивидуальные особенности его функционирования. Например, к главному бухгалтеру, работающему в малом предприятии, должны предъявляться другие квалификационные требования по сравнению с главным бухгалтером, работающим в международной корпорации. Также будут отличаться и его трудовые функции.

Таким образом, объективно возникает необходимость переработки принятых профессиональных стандартов. Однако данный процесс должен проходить более упорядочено и систематизированно, что требует как внесения изменений в макет профессионального стандарта, так и разработки национальных и отраслевых рамок квалификации, на основе которых и должны создаваться новые редакции профессиональных стандартов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Петерсен В. А. Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии : доклад / В. А. Петерсен, М. Йепсен. – Фленсбург, 2015. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---rogeneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397643.pdf)

[rope/---rogeneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397643.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---rogeneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397643.pdf)

2. Андрух О. Н. Профессиональные стандарты : прошлое, настоящее, будущее / О. Н. Андрух // Известия института инженерной физики. – 2015. – № 2. – С. 73–76.

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Крылов Д. Б., кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и анализа

E-mail: dbk2003@mail.ru

Тел.: (812) 458-97-08

Леонтьева Ж. Г., доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета и анализа

E-mail: leonteva.j@unecon.ru

Тел.: (812) 458-97-08

*Saint-Petersburg State University of Economics
Krylov D. B., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of Accounting and Analysis Department*

E-mail: dbk2003@mail.ru

Тел.: (812)458-97-08

*Leonteva Zh. G., Doctor of Economic Sciences,
Professor of Accounting and Analysis Department*

E-mail: leonteva.j@unecon.ru

Тел.: (812)458-97-08