Журнал правовых и экономических исследований.
Journal of Legal and Economic Studies, 2019, 4: 234–238
© А.В. Пушинин, 2019

DOI 10.26163/GIEF.2019.96.43.039
УДК 331.54

A.V. Pushinin

STANDARDIZATION AS DRIVER OF PROFESSIONAL ACTIVITY DEVELOPMENT

Andrey Pushinin – head of the Department of Accounting and Statistics, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Economics, associate professor, Gatchina; **e-mail: pushinin@mail.ru**.

We consider issues of standardization of staff professional activity. We study the professional standard of Accountant approved in spring of 2019 as an example reflecting the process of unification and standardization of requirements to employees. We assess the professional standard in question and reveal advantages and disadvantages of its practical application. The research resulted in analyzing the influence of standardization on professional activity development; we also offer guidelines concerning further improvement of professional standards.

Keywords: *professional standard; requirements; experience; education; professional competences; employment functions; responsibility; development; professional activity.*

А.В. Пушинин

СТАНДАРТИЗАЦИЯ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Андрей Вячеславович Пушинин – зав. кафедрой бухгалтерского учета и статистики, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат экономических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: pushinin@mail.ru**.

В рассматриваемой работе уделено внимание вопросам стандартизации профессиональной деятельности персонала организаций. В качестве примера, отражающего процесс унификации и стандартизации требований к профессиональным компетенциям различных сотрудников организации, изучено содержание профессионального стандарта «Бухгалтер», принятого весной 2019 года. В работе осуществляется оценка положений профессионального стандарта, выявлены положительные и отрицательные стороны его практического применения. По результатам проведенного исследования проанализировано влияние стандартизации на развитие профессиональной деятельности и представлены определенные рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональных стандартов.

Ключевые слова: *профессиональный стандарт; требования; опыт работы; образование; профессиональные компетенции; трудовая функция; ответственность; развитие; профессиональная деятельность.*

С 2016 г. в Российской Федерации обязательны к применению профессиональные стандарты. Эта обязанность установлена законом от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в РФ». Образовательные организации обязаны оказывать образовательные услуги обучающимся по образовательным программам, включающим элементы профессиональных компетенций из профстандартов, а работодатели должны принимать на работу претендентов с учетом их подготовки и профессиональных качеств. Это относится и к работникам учетной сферы.

Весной 2019 г. был принят обновленный стандарт профессиональной деятельности «Бухгалтер» (Приказ Минтруда от

21.02.2019 года № 103н) [2]. Профессиональный стандарт был разработан при активном содействии ИПБ России и РСПП. Стандарт фактически ввел требования к уровню профессиональных компетенций руководителей, бухгалтеров и служащих в соответствующих областях экономической деятельности, включая консультирование по вопросам управления, учета, аудита, налогообложения, ведение учета и подготовку финансовой отчетности.

В рассматриваемом профстандарте закреплены требования к соискателям на вакантные должности у работодателя. Выделены 4 уровня квалификации (с 5 по 8 включительно), и по каждой определена трудовая функция (см. таблицу) [2].

Для соискателей устанавливаются требования, предъявляемые к их образованию: от среднего профессионального (СПО) для соискателей на исполнительские должности до высшего (ВО) для соискателей на управленческие должности. При этом образование в некоторых случаях может быть непрофильным, но тогда потребуется обязательная переподготовка по программам дополнительного профессионального образования (ДПО). Для должностей максимальных уровней квалификации требуется исключительно высшее образование (магистратура или специалитет).

Отдельно определяется стаж работы: от 1 года на должности предшествующей категории для начальных уровней квалификации до 5 лет для высших уровней квалификации. При этом для последних указанный срок может быть уменьшен до 3 лет, если претендент имеет высшее образование уровня магистратуры или специалитета по профилю учет и(или) аудит.

Максимально жесткие требования к уровню образования и практическому опыту предъявляются к претендентам на должность главного бухгалтера или аналогичного лица в ПАО и иных организациях, установленных законодательством (например, в страховых организациях, внебюджетных фондах и т.п.): высшее образование, профильный стаж и отсутствие непогашенной судимости. Эти требования аналогичны закрепленным в Федеральном законе № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» от 2011 года. Также ЦБ РФ устанавливает собственные требования к кандидатурам на соответствующие должности в

Требования к претендентам на выполнение обобщенных трудовых функций

Обобщенная трудовая функция	Образование претендента	Опыт работы претендента	Особые требования	Иное
Ведение учета (5 уровень квалификации)	СПО или непрофильное СПО + ДПО	≥ 1 года в должности более низкой категории	–	–
Подготовка и предоставление финансовой отчетности (6 уровень квалификации)	ВО (бакалавриат) или непрофильное ВО (бакалавриат); СПО; непрофильное СПО + ДПО	≥ 5 лет по профессии при наличии ВО или ≥ 7 лет по профессии при наличии СПО	В ПАО главный бухгалтер должен: 1) иметь ВО; 2) иметь стаж по профилю ≥ 3 лет из последних 5, а при отсутствии профильного ВО –≥ 5 лет из 7; 3) не иметь непогашенной судимости за экономические преступления	ДПО ≥ 120 час. за 3 года (≥ 20 час. ежегодно)
Подготовка и предоставление финансовой отчетности (при наличии обособленных подразделений) (7 уровень квалификации)	ВО (магистратура или специалитет) или непрофильное ВО (магистратура или специалитет) + ДПО	≥ 5 лет по профессии на руководящих должностях		
Подготовка и предоставление консолидированных отчетов (8 уровень квалификации)		≥ 5 лет из последних 7 по профессии или ≥ 3 лет из последних 5 при наличии ВО по профилю – бухгалтерский учет и/или аудит	В кредитной и некредитной финансовой организации учитываются требования ЦБ	
Предоставление бухгалтерских услуг (8 уровень квалификации)			-	ДПО 1 раз в 3 года

коммерческих и некоммерческих финансовых организациях. Так, в законе от 02.12.1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» закреплено, что главный бухгалтер в данном случае обязан иметь высшее образование, не должно быть непогашенной судимости, опыт профильной деятельности должен превышать 1 год.

В профстандарте отсутствуют однозначные требования по отсутствию непогашенной судимости у претендентов на должность в обычных коммерческих организация за исключением главных бухгалтеров ПАО, кредитных организаций [1]. На наш взгляд, это является существенным упущением действующих норм.

Работодатели обязаны придерживаться требований действующих профессиональных стандартов. На это напрямую указано в Трудовом Кодексе РФ в ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов».

Также профстандарты фактически носят обязательный характер, если сотрудник претендует на определенные льготы или имеются определенные ограничения, а также, если соответствующие требования закреплены законодательно. Исключением являются те ситуации, когда требования к профессиональным компетенциям работника непосредственно в иных нормативных актах не закреплены (например, в Федеральном Законе № 402-ФЗ). В этой части профстандарты содержат фактически рекомендательные сведения для работодателя.

За несоблюдение обязательных требований ст. 5.27. «Нарушение трудового законодательства…» КоАП предусмотрена административная ответственность:

1. Штраф на должностных лиц – 1–5 тыс. руб. и на организацию – 30–50 тыс. руб.

2. За систематические нарушения дисквалификация на срок до 3 лет или штраф 10–20 тыс. руб. для должностных лиц; штраф на организации – 50–70 тыс. руб.

В отдельных случаях с должностных лиц может быть взыскано до 10 тыс. руб., а с организаций – до 100 тыс. руб. Такие санкции предусмотрены при нарушениях (отступлениях от профстандартов) при заполнении трудовых книжек и составлении трудовых контрактов с работниками определенных профессии (например, претендующих на последующие льготы и т.п.).

Необходимо отметить, что указанные требования и меры взыскания не относятся к тем ситуациям, когда работник уже работает в указанной должности. Т.е. работодатель не имеет права его уволить за несоответствие профстандарту (за исключением инициируемых работодателем случаев аттестации на соответствие профессиональным требованиям), но и работодатель также не может быть за данное несоблюдение профстандарта наказан.

Работодатель обязан содействовать сотруднику в повышении его квалификации, например, обеспечивая обучение по программам ДПО. Указанная обязанность нашла отражение в ст.196 ТК РФ «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников…».

Профстандартом также закреплен перечень профессиональных компетенций, которыми фактически должны обладать соискатели на соответствующую должность (рис. 1) [2].

Начальные уровни квалификации (рядовые бухгалтеры) ориентированы на исполнительскую работу. Последующие уровни (главный бухгалтер, руководитель отдела или проекта) предполагают организационную и управленческую деятельность претендентов у работодателя.

Соответствующим образом меняется и уровень ответственности должностных лиц за реализуемые действия и принимаемые ими решения. В то время, как ответственность рядовых бухгалтеров минимальна, главные бухгалтеры, руководители отделов зачастую разделяют ответственность непосредственно с руководителем организации. Но от этого напрямую, как правило, зависит и оплата труда вышеназванных должностных лиц организации.

Бухгалтер (различных категорий) - 5 уровень квалификации	• документальное оформление и учет фактов хозяйственной жизни; • оценка объектов учета; • обобщение информации в регистрах.
Главный бухгалтер, руководитель отдела бухгалтерского учета - 6 уровень квалификации	• формирование финансовой отчетности; • осуществление налогового учета; • анализ деятельности, планирование и бюджетирование.
Главный бухгалтер, руководитель отдела бухгалтерского учета- 7 уровень квалификации	• организация учетного процесса в организациях, имеющих обособленные подразделения; • организация процесса формирования финансовой отчетности в организациях, имеющих обособленные подразделения.
Главный бухгалтер, руководитель отдела бухгалтерского учета, руководитель отдела консолидированной отчетности - 8 уровень квалификации	• руководство и методическое обеспечение составления консолидированных отчетов; • руководство процессом формирования и представления консолидированных отчетов.
Директор по операционному управлению, по бухгалтерскому аутсорсингу, по развитию бизнеса, коммерческий директор - 8 уровень квалификации	• руководство и планирование деятельности, связанной с оказанием бухгалтерских услуг; • текущее руководство и контроль качества оказанных услуг в области учета; • организация процесса оказания бухгалтерских услуг.

Рис. 1. Требования к профессиональным компетенциям работников

Вышесказанное подтверждает активное развитие профессии бухгалтера на фоне интеграции России в международное сообщество [3]. Спрос на персонал учетных профессий в последние годы на рынке традиционно высок.

По данным крупнейшего рекрутингового агентства «HeadHanter» на октябрь 2019 г. спрос по России в целом составил 11371 вакантное место, в т.ч. в г. Москве – 2691, Санкт-Петербурге – 1047 (рис. 2а). При этом оплата труда предлагается в диапазоне 30–320 тыс. руб. по России, 40–320 тыс. руб. по г. Москве и 30–320 тыс. руб. по г. Санкт-Петербургу (рис. 2б) [4].

Стандартизация требований к профессиональным компетенциям значительно упрощает процедуру подбора персонала и сокращает издержки организации на ее осуществление. Стандартизация стимулирует рост профессиональных качеств сотрудников и претендентов на вакантные места.

Профстандартом введено обязательное требование по периодическому повышению квалификации, что позволит ознакомить сотрудников с новациями в профессиональной деятельности и, как следствие, предотвратить возможные ошибки в системе учета организации, повысить качество учетной работы и системы внутреннего контроля. Определенные проблемы с переподготовкой могут возникнуть у работающих в должности главного бухгалтера или руководителя подразделения в организациях, функционирующих в относительно удаленной местности. Следовательно, учебным заведениям необходимо предусмотреть развитие дистанционных программ повышения квалификации уже с 2020 года.

Недостатком стандартизации требований может стать отсев претендентов, имеющих богатый опыт практической деятельности, но формально не соответствующих некоторым требованиям стандарта (например, по уровню образования). Данную проблему может решить проведение независимой аттестации компанией на соответствие профессиональным компетенциям.

Упрощается процесс формирования

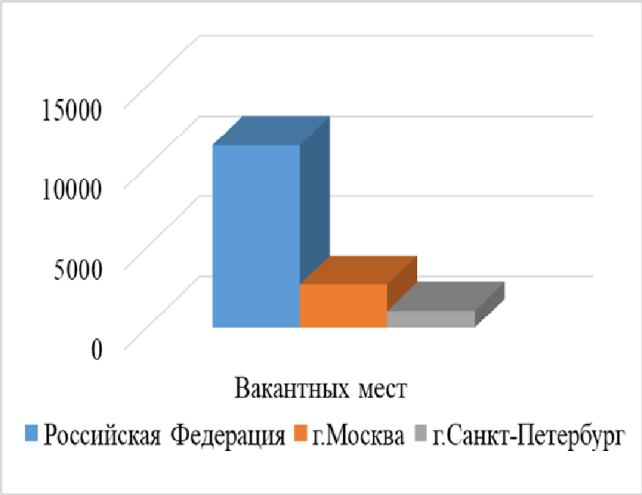

Рис. 2а. Количество вакантных мест

Рис. 2б. Диапазон оплаты труда

должностных инструкций и заключения трудовых контрактов с работниками, так как основные трудовые функции четко закреплены в профстандарте и могут быть дополнены исходя из потребностей работодателя. Субъекты хозяйствования необходимо обязать формировать внутренние стандарты (требования) к претендентам на базе профстандарта. Указанные стандарты должны включать две составляющие:

1) обязательную часть – полностью должна совпадать с требованиями федерального законодательства и соответствующей частью профессионального стандарта;

2) рекомендательную часть – должна базироваться на необязательной к применению части профстандарта и учитывать, например, отраслевую специфику деятельности экономического субъекта и его потребность в квалифицированных кадрах.

Стандартизация профессиональной деятельности – это важнейший шаг в процессе дальнейшего развития профессии. Именно стандартизированные требования к уровню профессиональной подготовки соискателя позволят экономическим субъектам, с одной стороны, подобрать наиболее квалифицированных специалистов на вакантные должности, а с другой – простимулируют претендентов к постоянному профессиональному росту.

Стандарты в области профессиональной деятельности – это естественный этап развития профессиональных взаимоотношений в мировой практике. Следовательно, Российская Федерация в условиях глобализации и цифровизации экономики однозначно обязана унифицировать требования к профессиональным компетенциям рабочих и служащих во всех сферах деятельности, включая учетную сферу.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кругляк З.И., Газизов А.Р., Купреева А.С.* Профессиональный стандарт «Бухгалтер»: проблемы применения и пути их решения // Научный журнал КубГАУ. 2017. № 130. С. 405–420.

2. Общий информационный блок / Национальный реестр профессиональных стандартов / Реестр профессиональных стандартов // Министерство труда и социальной защиты РФ: [сайт]. URL: http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=59347 (дата обращения: 07.10.2019).

3. *Сывороткина О.С., Пушинин А.В., Нечаева Т.В.* Перспективы развития бухгалтерской профессии в процессе интеграции России в мировое сообщество // Вестник Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург). 2009. Т. 13. № 3. С. 54–57.

4. HeadHunter. Вакансии: [сайт]. URL: https://hh.ru/search/vacancy?area=1&st=searchVacancy&text= (дата обращения: 07.10.2019).