ISSN 2311-875X (Online)
ISSN 2073-2872 (Print)

Экономическая политика государства

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ

Петр Николаевич НОВИКОВ[a,*], Тамара Рашитовна НОВИКОВА[b]

[a] доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов РФ, Москва, Российская Федерация
novikov_VGNA@hotmail.com

[b] научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов РФ, Москва, Российская Федерация
tnovikova@nifi.ru

[*] Ответственный автор

История статьи:
Принята 20.05.2015
Одобрена 01.06.2015

УДК 331.102.323

Ключевые слова: сфера труда, финансовая сфера, профессиональное образование, профессиональный стандарт, профессиональная квалификация

Аннотация

Тема. В большинстве европейских стран профстандарт используется, прежде всего, как инструмент сопряжения системы профессионального образования и рынка труда. Поэтому проведение в нашей стране широкомасштабных работ в финансовой сфере по формированию профессиональных стандартов, имеющих многофункциональное значение, обусловливает актуальность четкого применения соответствующего понятийного аппарата в сферах труда и образования.

Цели. Показать механизм формирования системы профстандартов, включая финансовую сферу, регулируемый на государственном уровне. Выделить идентичные (смежные) термины и понятия, имеющие различное содержание в сфере труда (в том числе в сфере финансовой деятельности) и в сфере профессионального образования (в том числе экономического, финансового).

Методология. В настоящей работе проведен анализ основного понятийного аппарата профессиональных стандартов как центрального звена формируемой национальной системы квалификаций, как документов нового типа, представляющих наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов профессиональной деятельности.

Результаты. На конкретных примерах проведено сравнение и сопоставление основных понятий системы профессиональных стандартов в целях выработки единых подходов к их пониманию широким кругом пользователей (работодатели, профессиональные сообщества, образовательные организации, службы занятости и др.).

Выводы и значимость. Сделанные выводы направлены на совершенствование понятийного аппарата профессиональных стандартов, повышение результативности функционирования и взаимодействия сферы труда и сферы профессионального образования, на более эффективное формирование и развитие национальной системы квалификаций. Четкий понятийный аппарат будет способствовать созданию единого пространства профессиональных квалификаций, снижению диспропорций между квалификациями, требуемыми работодателями и имеющимися у работников, оптимизации расходования бюджетных средств на профессиональное образование и обучение.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

Введение

По инициативе крупных работодателей и профессиональных сообществ, в 1990-е гг. в нашей стране начали разрабатываться профессиональные стандарты. Использовались различные подходы, методики и понятийный аппарат, на государственном же уровне правовой статус профессионального стандарта определен не был.

После выхода Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» деятельность по формированию системы профессиональных стандартов существенно активизировалась. В Трудовой кодекс РФ была введена статья «Понятие квалификации работника, профессионального стандарта»[1], в Федеральном

[1] О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ.

законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» неоднократно используется термин «профессиональный стандарт»[2], причем недавно на законодательном уровне закреплена еще большая связь между образовательными и профессиональными стандартами[3]. Утверждено Положение о Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям[4]. При указанном Национальном совете сформирована рабочая группа по профессиональным стандартам, причем создано 12 отраслевых советов по профессиональным квалификациям.

Ряд основополагающих документов принят на уровне Правительства РФ, а именно: правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов[5], комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2015 гг.[6].

Министерством труда и социальной защиты РФ также приняты соответствующие важные акты, касающиеся, в частности, макета профессионального стандарта[7], уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов[8], методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта[9], реестра профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)[10]. В этих документах был использован положительный опыт Российского союза промышленников и предпринимателей и Национального агентства развития квалификаций [1].

В настоящее время Минтрудом России утверждено более 470 профессиональных стандартов, из них 14 для сферы финансовой деятельности: такие, как «Бухгалтер», «Специалист по финансовому консультированию», «Специалист по платежным системам», «Специалист по микрофинансовым операциям», «Специалист рынка ценных бумаг», «Специалист по ипотечному кредитованию» и др. Кроме того, для этой сферы разработаны еще 5 профессиональных стандартов, которые одобрены Советом по развитию профессиональных квалификаций финансового рынка, Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Разработчиком всех этих документов был Российский союз промышленников и предпринимателей при ведущей координационной роли Финансового университета при Правительстве РФ, а Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России принимал активное участие в их профессионально-общественном обсуждении.

В 2015 г. для финансовой сферы планируется разработать не менее 15 профессиональных стандартов, например «Специалист по финансово-аналитической деятельности», «Специалист по налично-денежным расчетам», «Специалист по разработке финансовых продуктов (услуг)» и пр. Заметим, что Совет по развитию профессиональных квалификаций финансового рынка (далее – Совет) наделен полномочиями по проведению мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений и перечней профессий, специальностей, разработке профессиональных стандартов, формированию отраслевых рамок квалификаций, сертификации (оценке) квалификаций. Кроме того, Совет может участвовать в разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (ФГОС), актуализации ФГОС и соответствующих образовательных программ, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в финансовой сфере.

Профессиональные стандарты и понятийный аппарат

При широкой постановке рассматриваемого вопроса, имеющего национальный интерес и нашедшего свое отражение в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020

[2] Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

[3] О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ.

[4] Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям: Указ Президента РФ от 16.04.2014 № 249.

[5] Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: в ред. постановления Правительства РФ от 23.09.2014 № 970.

[6] Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы: распоряжение Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р.

[7] Макет профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н.

[8] Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12.04.2013 148н.

[9] Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н.

[10] О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности): приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н.

годы[11], в Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы[12] [2–4], ***важную роль играет используемый понятийный аппарат***. В круг его пользователей входят, в частности: разработчики профессиональных стандартов; работодатели и различные кадровые службы; профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования; региональные органы управления образованием; разработчики профессиональных образовательных программ, создающихся на основе федеральных государственных образовательных стандартов и в рамках организации корпоративного обучения; региональные службы занятости; реальные и потенциальные зарубежные партнеры в сферах труда и профессионального образования и др.

Многоаспектное назначение профессиональных стандартов ведет к тому, что они включают смежные термины и понятия из различных областей как сферы труда, так и сферы профессионального образования, поэтому необходимо тщательно сопоставлять эти понятия, стремиться к их взаимообусловленному содержанию и пониманию. При этом, естественно, нужно иметь в виду, что взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов по своей сути сложна, причем каждый из них обладает своим собственным функционалом.

В Трудовом кодексе РФ[13] *профессиональный стандарт* определен как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции[14]. Этот стандарт нацелен на описание особенностей квалификации и представляет собой непрогнозный документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей или профессиональных сообществ в рамках определенного вида профессиональной деятельности его цель и содержание через обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, место в системе уровней квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника. Отсюда следует, что профстандарт является многофункциональным продуктом профессионального сообщества, отражая договоренность с участниками рынка и создавая конкурентную среду. Естественно, что в содержании профстандарта существенно больше информации, чем в квалификационных характеристиках. Особенно это относится к профстандартам, носящим межотраслевой характер. Профстандарт в части его применения может носить как обязательный, так и рекомендательный (методический) характер [5].

Наиболее существенным в структуре рассматриваемого понятийного аппарата является понятие «*квалификация*», хотя в профессиональном стандарте оно присутствует опосредованно, а не в «чистом виде». Подчеркнем, что во многих странах Европы использование профстандартов в качестве основы для профессиональных квалификаций является новым требованием, что имеет место и в нашей стране.

В аспекте настоящего исследования отметим, что в правовых нормативных документах квалификация работника определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы[15]. В то же время в сфере труда и в сфере профессионального образования применяются, как отмечалось, идентичные термины или понятия, но несущие несколько разную смысловую нагрузку. Так, в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[16] квалификация трактуется как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к определенному виду профессиональной деятельности. При этом квалификации «по образованию» («бакалавр» и «магистр») не прозрачны для работодателей, поскольку не имеют систематического описания различных видов экономической деятельности.

Таким образом, на законодательном уровне имеют место два понятия квалификации, причем *первое* относится непосредственно к работнику, а *второе* – к выпускнику организации, осуществляющей образовательную деятельность, будущему работнику.

[11] Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы: постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 295.

[12] О Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы: постановление Правительства РФ от 07.02.2011 № 61 (ред. от 28.01.2015).

[13] Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.06.2015).

[14] О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ.

[15] О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»: Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ.

[16] Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Анализируя эти понятия, заметим, что общим здесь является уровень знаний, умений и навыков, однако этот уровень для выпускника и работника неодинаков, что нашло отражение в требованиях к подготовленности выпускника и, с другой стороны, наличию именно профессиональных навыков и опыта у работника.

В сфере образования характеристика профессиональной деятельности, которую осваивает выпускник, результаты освоения основных образовательных программ представлены в формате компетенций как способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Понятие же компетенции в правовых нормативных актах сферы труда употребляется совершенно в другом смысле с точки зрения полномочий (например, ст. 385 Трудового кодекса РФ «Компетенция комиссии по трудовым спорам»). Отметим, что в рассматриваемом аспекте происходит понимание под трудовой функцией характеристики деятельности, а под компетенцией – требований к работнику, ее выполняющему. Поэтому при присвоении или подтверждении профессиональной квалификации определенного уровня оценивается способность выполнять определенную трудовую функцию, которая, в свою очередь, проверяется через оценку компетенций, необходимых для ее выполнения [6–8]. В целом квалификация как характеристика профессиональной деятельности должна рассматриваться как с позиций содержания (качественная характеристика) и уровня (формальная характеристика), так и с позиций ее оценки.

Целесообразно подчеркнуть, что в европейских странах широко используется понятие квалификационных стандартов, вмещающих в себя понятие профессионального и образовательного стандарта, а также соответствующих им оценочных средств, процедур, представляющих определенное единство при имеющейся внутренней специфике, связанной с областью применения [9, 10]. Здесь следует выделить еще один существенный момент. На взгляд авторов, по аналогии с квалификацией можно говорить о двух различных уровнях компетенции, учитывая их разную направленность и объекты применения – компетенции выпускника образовательной организации и компетенции работника.

В структуре профстандарта понятие квалификации используется, как отмечалось, опосредованно – через *уровни квалификации,* отождествляющиеся в настоящее время с *Национальной рамкой квалификаций* и «заточенные», в основном, на сферу труда. Уровни квалификации представляют собой многоцелевой документ, который применяется при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников[17]. Отметим, что уровни квалификации раскрываются через дескрипторы (показатели), которые являются обобщенным описанием совокупности требований к полномочиям и ответственности, характеру умений и знаний, требующихся в профессиональной деятельности[18] [11].

Важно отметить, что единые требования к квалификации работника, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности, отраслевых особенностей. Поэтому в настоящее время идет активная работа по формированию отраслевых рамок квалификаций, в том числе и для финансовой сферы.

Во многом определяющим, но одновременно проблемным и неоднозначным является понятие «*вид профессиональной деятельности*».

Не случайно в перечне поручений Президента России Правительству РФ по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов, которое состоялось 09.12.2013 (поручение № Пр-3050 от 26.12.2013), предусмотрена разработка национального классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности с учетом их востребованности на рынке труда, что является чрезвычайно сложной задачей, которая пока полностью не реализована. Заметим, что трудовая и профессиональная деятельность, включенная в экономические отношения, определяется как экономическая деятельность.

В Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта[19] под видом профессиональной деятельности (ВПД) понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда. По сути, виды профессиональной деятельности определяют предметное содержание труда [12]. ВПД

[17] Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12.04.2013 148н.

[18] Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, П.Н. Новиков, В.М. Зуев и др. М.: Перо, 2014. 33 с.

[19] Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н.

формируется разработчиком профстандарта, причем ВПД должен сопрягаться с названием конкретного стандарта. Независимо от широты ВПД он должен быть отражен именно в данном профстандарте.

Подходы к классификации видов финансовой деятельности могут иметь различные основания. Например, можно опираться как на различные аспекты самого понятия «финансы» (как системы экономических отношений; как системы воспроизводственных отношений; как системы денежных отношений)[20], так и на понимание финансов в аспекте их функционального назначения (аккумулирующая, регулирующая, стимулирующая, распределительная, контролирующая функции)[21] [13, 14].

В 14 утвержденных профессиональных стандартах для финансовой сферы за основу взято функциональное назначение финансов. В частности, для приведенных в исследовании в качестве примера шести профессиональных стандартов определены соответственно такие виды профессиональной деятельности, как деятельность в области бухгалтерского учета; финансовое консультирование; деятельность по организации, эксплуатации и развитию платежных систем; обеспечение проведения микрофинансовых операций; предоставление услуг на рынке ценных бумаг и производных финансовых инструментов; предоставление юридическим или физическим лицам долгосрочных кредитов под залог недвижимого имущества.

В целом при формировании модели ВПД в сфере труда нужно стремиться максимально «нивелировать» специфические трудовые функции, содержание которых может варьироваться или различаться на различных предприятиях, в организациях и учреждениях. Задачей профессионального стандарта здесь является представление актуальной и объективной характеристики деятельности, составляющей (входящей) ВПД вне зависимости от структуры, где он реализуется, а также независимо от того, каким образом в ней сформировано штатное расписание, проведено разделение труда.

В сфере же профессионального образования на различных его уровнях трактовка понятия ВПД несколько иная: определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности в целях его изменения, преобразования. То есть понятие «вид профессиональной деятельности» в профстандарте (ПС) и во ФГОС относится к *разным* смысловым категориям, имеет *различное* содержание. Так, в действующем ФГОС ВПО по направлению подготовки «Экономика» к видам деятельности, к которым готовится бакалавр, отнесены расчетно-экономическая, аналитическая, научно-исследовательская, организационно-управленческая и педагогическая. Поэтому сопоставление двух сфер здесь должно производиться на уровне профессиональных задач (ФГОС ВПО) и обобщенных трудовых функций (ПС).

Рассмотрим другой пример. Во ФГОС СПО по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (базовый уровень) виды деятельности более конкретизированы. К ВПД относятся, например, такие как документирование хозяйственных операций и введение бухгалтерского учета имущества организаций; введение бухгалтерского учета источников формирования имущества, выполнение работ по инвентаризации имущества и финансовых обязательств; составление и использование бухгалтерской отчетности и пр.

Одновременно в утвержденном профстандарте «Бухгалтер» вид профессиональной деятельности обозначен как «деятельность в области бухгалтерского учета», а к обобщенным трудовым функциям отнесены ведение бухгалтерского учета, а также составление и представление финансовой отчетности экономического субъекта. Отсюда следует, что в отличие от высшего образования во ФГОС среднего профессионального образования именно вид деятельности соотносится, сопоставляется с обобщенной трудовой функцией (или трудовой функцией) соответствующего уровня квалификации в профстандарте.

В развитие рассмотренной аргументации рассмотрим понятие *области профессиональной деятельности*.

[20] *Зуев В.М., Мусатова Л.А., Вертиль В.В.* Финансы (теоретико-методологические и практические аспекты рассмотрения понятия «Финансы»). Екатеринбург: Екатеринбургский экономико-технологический колледж, 2013. 63 с.

[21] Финансы: учебник / под ред. А.Г. Грязновой, Е.В. Маркиной. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2012. 496 с.; Финансы: учебник / под ред. д.э.н., проф. А.П. Балакиной, д.э.н., проф. И.И. Бабленковой. М.: Дашков и К, 2013. 384 с.; Финансы: учебник / под ред. А.И. Архипова, И.А. Погосова. М.: Проспект, 2010. 640 с.; *Пономаренко Е.В.* Экономика и финансы общественного сектора (основы теории эффективного государства): учебник. М.: ИНФРА-М, 2007. 426 с. Финансы, денежное обращение и кредит: учебник для вузов / под ред. В.К. Сенчагова, А.И. Архипова; 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, ТК Велби, 2007. 720 стр.; Финансы, денежное обращение и кредит: учебник / М.В. Романовский и др.; под ред. М.В. Романовского, О.В. Врублевской. М.: Юрайт-Издат, 2006. 543 с.

Хотя в профессиональных стандартах напрямую оно не употребляется, но речь о нем идет в приказе Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности), который можно считать шагом к группировке ВПД[22]. Четкого определения этого понятия не дается, но приводятся наименования различных областей, например финансы и экономика; социальная защита; здравоохранение; образование – всего более 40 наименований.

В сфере профессионального образования смысловой подход к этому понятию совсем другой. Так, во ФГОС ВПО по направлению «Экономика» к областям профессиональной деятельности относятся, например, следующие: экономические, финансовые, маркетинговые, производственно-экономические и аналитические службы организаций различных отраслей, сфер и форм собственности; финансовые, кредитные и страховые учреждения и пр.

Таким образом, как подчеркивается в Методических рекомендациях Минобрнауки России, формулировки требований ФГОС и профстандартов могут формально не совпадать, поэтому необходимо обращать внимание на их смысл, чтобы определить объективную дельту изменений[23].

В то же время существующие структуры ФГОС не включают, по сути, содержательных элементов. Поэтому для учета требований профстандартов наиболее подходящими являются *профессиональные образовательные программы*. Однако в законодательстве это не нашло пока своего отражения [15].

Продолжая анализ понятийного аппарата, следует отметить, что не менее важным, чем рассмотренные ранее термины, является понятие *трудовой функции,* которое даже в сфере труда трактуется по-разному. Так, под трудовой функцией понимается набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач в процессе труда (такое определение близко одному из двух определений трудовой функции, данных Трудовым кодексом РФ – конкретный вид работы, поручаемой работнику). В упомянутых Методических рекомендациях Минтруда России трудовая функция определяется как система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

В свою очередь, *обобщенная трудовая функция* – это относительно автономный и отдельно сертифицируемый подвид профессиональной деятельности, который представляет собой совокупность взаимосвязанных трудовых функций, сложившуюся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе[24]. Отметим, что такое определение более близко ко второму определению трудовой функции, данному в Трудовом кодексе РФ, – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием специализации. Обобщенная трудовая функция является профессиональной деятельностью, которая может быть выполнена одним работником.

Так, например, в профстандарте «Специалист по финансовому консультированию» к обобщенным трудовым функциям отнесены: консультирование клиентов по использованию финансовых продуктов и услуг; консультирование клиентов по составлению финансового плана и формированию целевого инвестиционного портфеля; управление процессом финансового консультирования в организации (подразделении).

Говоря об обобщенной трудовой функции, целесообразно, видимо, использовать понятие и *обобщенной компетенции*, поскольку в законодательстве об образовании компетенция употребляется именно в единственном числе. Речь идет о том, что обобщенная компетенция (как набор, а точнее – динамическая комбинация знаний, умений, личностных качеств и опыта, а также способность применять их для успешной профессиональной деятельности) может иметь различные проявления в виде общих, общекультурных, универсальных, общепрофессиональных, профессиональных и профессионально-специализированных компетенций, определенных ФГОСами.

При разработке профессиональных стандартов

[22] О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности): приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н.

[23] Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов: утверждены министром образования и науки РФ 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн.

Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов: утверждены министром образования и науки РФ 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн.

[24] Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, П.Н. Новиков, В.М. Зуев и др. М.: Перо, 2014. 33 с.

низшим уровнем декомпозиции считается *трудовое действие* – процесс непосредственного взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача. Важно отметить, что успешное трудовое действие осуществляется при наличии у работника необходимых умений, определенных профессиональным стандартом. Освоенным считается трудовое действие, которое выполняется различными способами в зависимости от конкретных производственных условий и обстоятельств[25].

В аспекте трактовки через призму профессионального стандарта исследовательский интерес представляют такие понятия, как *культура труда, профессиональная культура, профессиональная этика, профессиональная мобильность, качество труда, качество профессионального образования, профессиональное сообщество* и ряд других. Важно также понимать определенные различия в терминах «профессия» и «специальность» в финансовой сфере.

Особенно следует выделить понятие оценки (сертификации) квалификаций, которая должна проводиться на соответствие именно профстандартам [9, 16]. В настоящее время разработан проект закона, связанного с оценкой профессиональных квалификаций.

Создание признаваемых стандартов или рамок квалификаций и сертификации отнесено Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) к одному из общепризнанных направлений поддержки через государственные субсидии и налоговые льготы. Поэтому со всех точек зрения чрезвычайно важны и необходимы договоренность, согласованность и четкость в используемом понятийном аппарате[26].

Заключение

На основе проведенного исследования приходим к следующим выводам. Одной из краеугольных проблем формирования и развития Национальной системы квалификаций является отсутствие устоявшегося понятийного аппарата, исключающего различные толкования. Обоснованный понятийный аппарат при разработке и применении профессиональных стандартов в финансовой сфере будет способствовать уменьшению межотраслевой и межуровневой разобщенности в применяемых подходах.

В сферах труда и профессионального образования идет процесс переосмысления таких ключевых понятий, как квалификация, компетенция, вид профессиональной деятельности, трудовая функция, умение и пр. Профессиональный стандарт, включая его понятийный аппарат, должен быть «развивающимся» документом, вокруг него в сфере финансовой деятельности должна постоянно накапливаться актуальная информация.

Разумное сопряжение понятийного аппарата сферы труда (включая финансовую сферу) и сферы профессионального (экономического, финансового) образования можно считать одним из факторов повышения результативности их функционирования. Это сопряжение может быть осуществлено путем определения содержания и объема идентичных (родственных) понятий, используемых в обеих сферах, их анализа и сопоставления с учетом конкретных правил и особенностей, свойственных каждой сфере.

[25] Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, П.Н. Новиков, В.М. Зуев и др. М.: Перо, 2014. 33 с.

[26] *Шохин А.* Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива. URL: http://businessofrussia.com/mar-2015/item/1081-sys-qual.html; Национальная система профессиональных квалификаций в цифрах. URL: http://businessofrussia.com/mar-2015/item/1095-national-system.html.

Список литературы

1. Практика разработки и введение в действие профессиональных стандартов: сб. нормативно-методических документов. М.: Национальное агентство развития квалификаций РСПП, 2009. 123 с.
2. Инновации в системе высшего образования: материалы II Всерос. науч.-метод. конф. / отв. ред. Е.П. Александров; редкол.: И.А. Фатеева, Г.И. Ладошина, С.Б. Синецкий, Л.А. Иванова. Челябинск: Челябинский институт экономики и права им. М.В. Ладошина, 2011. 230 с.
3. *Мальцева А.А.* Финансирование инновационного развития с участием государства: мировой опыт // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2013. № 3. С. 63–72.

4. *Осипова И.В.* Реализация инновационной стратегии в программе развития образования // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2012. № 4. С. 91–98.

5. *Баталина О.* Профессиональный стандарт: не догма, а руководство к действию // Бизнес России. 2015. № 3–4. С. 74–76.

6. *Есенина Е.Ю.* Развитие и формирование современной понятийно-терминологической системы профессионального образования России: монография. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2013. 239 с.

7. Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ / И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишникова. М.: Национальное агентство развития квалификаций РСПП, 2010. 61 с.

8. Человеческие ресурсы инновационной экономики: монография / под общ. ред. д.э.н., проф. А.П. Балакиной. М.: ВГНА Минфина России, 2012. 241 с.

9. *Берган С.* Квалификации – осмысление понятия. М.: Аванглион-Принт, 2013. 348 с.

10. *Шохин А.Н.* Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива // Бизнес России. 2015. № 3–4. С. 28–35.

11. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина и др. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 14 с.

12. Методика разработки профессиональных стандартов. М.: Национальное агентство развития квалификаций РСПП, 2008. 47 с.

13. *Ковалев В.В.* Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели. М.: КноРус, 2010. 768 с.

14. *Масгрейв Р.А., Масгрейв П.Б.* Государственные финансы: теория и практика / пер. с 5-го англ. изд. [1989]. М.: Бизнес Атлас, 2009. 716 с.

15. *Лейбович А.Н.* Вопросы эффективности национальной системы квалификаций // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 52–57.

16. *Машукова Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаева Г.В., Ащеулов Ю.Б.* Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы / под общ. ред. Н.Д. Машуковой. М.: Университетская книга, 2006. 111 с.

ISSN 2311-875X (Online)
ISSN 2073-2872 (Print)

Economic Policy of the State

PROFESSIONAL STANDARDS OF FINANCIAL ACTIVITY: THE CONCEPTUAL FRAMEWORK

Petr N. NOVIKOV[a,*], Tamara R. NOVIKOVA[b]

[a] Financial Research Institute of Ministry of Finance of Russian Federation, Moscow, Russian Federation
novikov_VGNA@hotmail.com

[b] Financial Research Institute of Ministry of Finance of Russian Federation, Moscow, Russian Federation
tnovikova@nifi.ru

[*]Corresponding author

Article history:
Received 20 May 2015
Accepted 1 June 2015

Keywords: employment, financial sector, professional training, professional standard, professional qualification

Abstract
Importance Many European countries consider professional standards, first of all, as a tool to coordinate the professional education system and the labor market. Whereas Russia is setting up professional standards in the financial sector, it is reasonable to apply the relevant conceptual framework in labor and education.
Objectives The objectives of the research are to articulate professional standards, including finance that is governmentally regulated; find identical (related) terms and concepts that convey different meaning in the labor and professional education context.
Methods The research analyzes the basic conceptual framework of professional standards as the central component of the national qualification system; new type of documents that provide the most complete and current information on professional qualification requirements as needed to engage in specific professional activities.
Results Illustrating specific examples, we compare the main concepts of the professional standards in order to help a broad audience of users (employers, professional communities, educational institutions, employment service, etc.) have a common understanding of the concepts.
Conclusions and Relevance Our conclusions are intended to improve the conceptual framework of professional standards, enhance operation and interaction of labor and professional education, form and develop more effective national qualification system. The clear conceptual framework will contribute to the single system of professional qualifications, reduce disparities between qualifications employers require and employees can offer, optimize budgetary spending on professional training.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

References

1. *Praktika razrabotki i vvedenie v deistvie professional'nykh standartov* [Practice of setting up professional standards and putting them into effect]. Moscow, National Agency for Development of Qualifications at Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs Publ., 2009, 123 p.
2. *Innovatsii v sisteme vysshego obrazovaniya: materialy II Vserossiiskoi nauchno-metodicheskoi konferentsii* [Proc. 2nd Sci. Conf. Innovations in Higher School]. Chelyabinsk, Chelyabinsk Institute of Economics and Law named after M.V. Ladoshin Publ., 2011, 230 p.
3. Mal'tseva A.A. Finansirovanie innovatsionnogo razvitiya s uchastiem gosudarstva: mirovoi opyt [Financing of innovative development with the participation of government: world experience]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Financial Research Institute. Financial Journal*, 2013, no. 3, pp. 63–72.
4. Osipova I.V. Realizatsiya innovatsionnoi strategii v programme razvitiya obrazovaniya [Implementation of innovative strategy in the education development program]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Financial Research Institute. Financial Journal*, 2012, no. 4, pp. 91–98.
5. Batalina O. Professional'nyi standart: ne dogma, a rukovodstvo k deistviyu [Professional standard is not a requirement but rather a guiding instruction]. *Biznes Rossii = Business in Russia*, 2015, no. 3-4, pp. 74–76.

6. Esenina E.Yu. *Razvitie i formirovanie sovremennoi ponyatiino-terminologicheskoi sistemy professional'nogo obrazovaniya Rossii: monografiya* [Developing and forming a modern conceptual and terminological system of professional education in Russia: a monograph]. Rostov-on-Don, Pedagogical Institute of Southern Federal University Publ., 2013, 239 p.
7. *Rekomendatsii po uchetu trebovanii rabotodatelei k professional'nym kvalifikatsiyam rabotnikov pri razrabotke professional'nykh obrazovatel'nykh programm* [Guidelines for considering employers' requirements to professional qualifications of employees in formulating professional training programs]. Moscow, National Agency for Development of Qualifications at Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs Publ., 2010, 61 p.
8. *Chelovecheskie resursy innovatsionnoi ekonomiki: monografiya* [Human resources of innovation economy: a monograph]. Moscow, All-Russian State Tax Academy of Ministry of Finance Publ., 2012, 241 p.
9. Bergan S. *Kvalifikatsii – osmyslenie ponyatiya* [Qualifications – Introduction to the concept]. Moscow, Avanglion-Print Publ., 2013, 348 p.
10. Shokhin A.N. Natsional'naya sistema kvalifikatsii: retrospektiva i perspektiva [National qualification framework: retrospect and prospects]. *Biznes Rossii = Business in Russia*, 2015, no. 3-4, pp. 28–35.
11. *Natsional'naya ramka kvalifikatsii Rossiiskoi Federatsii* [National qualifications framework of the Russian Federation]. Moscow, Federal Education Development Institute Publ., 2008, 14 p.
12. *Metodika razrabotki professional'nykh standartov* [The methodology for developing professional standards]. Moscow, National Agency for Development of Qualifications at Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs Publ., 2008, 47 p.
13. Kovalev V.V. *Korporativnye finansy i uchet: ponyatiya, algoritmy, pokazateli* [Corporate finance and accounting: concepts, algorithms, and performance indicators]. Moscow, KnoRus Publ., 2010, 768 p.
14. Musgrave R.A., Musgrave P.B. *Gosudarstvennye finansy: teoriya i praktika* [Public Finance in Theory and Practice]. Moscow, Biznes Atlas Publ., 2009, 716 p.
15. Leibovich A.N. Voprosy effektivnosti natsional'noi sistemy kvalifikatsii [Issues of the national qualifications system efficacy]. *Biznes Rossii = Business in Russia*, 2015, no. 3-4, pp. 52–57.
16. Mashukova N.D., Postalyuk N.Yu., Nikolaeva G.V., Ashcheulov Yu.B. *Sistema dobrovol'noi sertifikatsii personala v Rossiiskoi Federatsii: modeli i mekhanizmy* [The system of voluntary certification of personnel in the Russian Federation: models and mechanisms]. Moscow, Universitetskaya kniga Publ., 2006, 111 p.