

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РАЗВИТИИ ВНУТРЕННИХ ЭЛЕМЕНТОВ ЭКОСИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бобкова Елена Юрьевна,

*канд. пед. наук, доцент кафедры управления персоналом и социологии
ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет»
(Самарский филиал)*

Григорьянц Игорь Александрович,

*канд. экон. наук, доцент кафедры общего и стратегического
менеджмента, Самарский университет, Россия, Самара*

Аннотация. В условиях цифровой экономики любое предприятия может быть рассмотрено как своеобразная экосистема на микроуровне.

Одним из ключевых элементов такой экосистемы является человеческий капитал. Приращение человеческого капитала через систему дополнительного профессионального образования до настоящего времени относится к категории наиболее значимых проблем, стоящих перед любой организацией. Вступление в силу изменений в Трудовой кодекс РФ, повлекших за собой развитие системы профессиональных стандартов, подчеркивают необходимость изучения отдельных аспектов повышения квалификации и профессиональной переподготовки лиц, занимающих значимые позиции на любом предприятии, в том числе – специалистов в области бухгалтерского учета и в сфере продвижения. В рамках данной статьи рассматриваются актуальные требования профессиональных стандартов «Бухгалтер» и «Маркетолог», представлены рекомендации для руководителей организаций по проведению внутренней оценки соответствия профессиональным стандартам работников бухгалтерии и структурных подразделений, занимающихся маркетинговой деятельностью.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, бухгалтер, маркетолог, профессиональная переподготовка, профессиональное обучение.

**ACTUAL PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
IN THE ERA OF DIGITAL ECONOMY: THE ROLE
OF PROFESSIONAL STANDARDS IN THE DEVELOPMENT
OF INTERNAL ELEMENTS OF THE ENTERPRISE ECOSYSTEM**

Bobkova Elena,

*candidate of pedagogical sciences, associate professor of personnel
management and sociology department of Moscow city pedagogical University
(Samara branch)*

Grigoryants Igor,

*candidate of economic sciences, associate professor of general and strategic
management department, Samara University, Russia, Samara*

Annotation. In the digital economy, any enterprise can be considered as a kind of ecosystem at the micro-level.

One of the key elements of such an ecosystem is human capital. The increment of human capital through the system of additional professional education to date belongs to the category of the most significant problems facing any organization. The entry into force of amendments to the Labor code of the Russian Federation, which led to the development of the system of professional standards, emphasize the need to study certain aspects of professional development and retraining of persons holding significant positions in any enterprise, including specialists in the field of accounting and promotion. This article discusses the current requirements of professional standards «Accountant» and «Marketer», provides recommendations for managers of organizations for internal assessment of compliance with professional standards of accounting and structural units engaged in marketing activities.

Keywords: professional specialists, accountant, marketer, professional retraining, professional training.

Система профессиональных стандартов (далее – профессиональные стандарты) на законодательном уровне вступила в силу с 2016 года.

Перед тем, как рассмотреть основные проблемные моменты и обозначить перспективы развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки бухгалтеров в соответст-

вии с требованиями профессиональных стандартов, остановимся подробнее на базовых терминах и определениях.

Для всех видов должностей выделено девять квалификационных уровней.

К профессиональным стандартам, по которым законодательно не установлены требования к квалификации, относятся лишь первые три уровня.

Начиная с уровня 4, требования к квалификации работника предусмотрены.

Профессиональные стандарты обязательны к применению работодателями в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, могут использоваться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ).

Для определения соответствия квалификации работника или лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводится независимая оценка квалификации (п. 3, п. 7 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Закон № 238-ФЗ).

Порядок проведения независимой оценки квалификации установлен ч. 2 ст. 1 Закона № 238-ФЗ. При его применении следует

учитывать исключения, предусмотренные в ч. 3, ч. 4 ст. 1, и ст. 11 данного Закона.

Наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Во всех остальных случаях применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер. За исключением отдельных категорий работодателей, для которых у Правительства РФ есть право устанавливать дополнительные обязанности в части применения профессиональных стандартов.

К ним относятся: государственные внебюджетные фонды РФ, государственные или муниципальные учреждения, государственные или муниципальные унитарные предприятия, а также государственные корпорации, государственные компании и хозяйственные общества, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

Все принимаемые и утверждаемые профессиональные стандарты в разрезе должностей, профессий и видов деятельности представлены на сайте Министерства труда и социальной защиты в разделе «Реестр профессиональных стандартов».

Согласно закону об образовании, в нашей стране «дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)» (рис. 1).

Дополнительное профессиональное образование (ДПО)



Профессиональная переподготовка

- от 250 часов
- Диплом с приложением
- Квалификация присваивается



Повышение квалификации

- от 16 часов
- Удостоверение о повышении квалификации.
- Квалификация не присваивается

Рис. 1. Программы дополнительного профессионального образования

Квалификационные требования профессиональных стандартов включают требования не только к видам базового образования, но и к дополнительному профессиональному образованию.

Новый профессиональный стандарт «Бухгалтер» (2019 года) содержит ряд закрытых квалификационных позиций, что актуализирует разработку в организации системы профессионального развития. Квалификационные требования профессионального стандарта обязательны к исполнению отдельными категориями работодателей.

Уровень квалификации указывается в разделе «Описание обобщенной трудовой функции» в правом верхнем квадрате.

К группе должностей и профессий, регулируемой данным профессиональным стандартом, относятся специалисты и руководители, выполняющие следующие обобщенные трудовые функции:

- ведение бухгалтерского учета;
- составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта;
- составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта, имеющего обособленные подразделения;
- составление и представление консолидированной отчетности;
- оказание экономическим субъектам услуг по ведению бухгалтерского учета, включая составление бухгалтерской (финансовой) отчетности [8]

Таким образом, в группу должностей и профессий, относящихся к профессиональному стандарту «Бухгалтер», входят следующие специалисты (рис. 2).

A (код квалификации 5)
<ul style="list-style-type: none">• Бухгалтер• Бухгалтер II категории• Бухгалтер I категории
B (код квалификации 6)
<ul style="list-style-type: none">• Главный бухгалтер• Начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета
C (код квалификации 7)
<ul style="list-style-type: none">• Главный бухгалтер• Начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета
D (код квалификации 8)
<ul style="list-style-type: none">• Главный бухгалтер• Начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета• Начальник (руководитель, директор) управления, (службы, департамента) консолидированной финансовой отчетности
E (код квалификации 8)
<ul style="list-style-type: none">• Директор по операционному управлению• Директор по бухгалтерскому аутсорсингу• Коммерческий директор• Директор по развитию бизнеса

Рис. 2. Категории специалистов, деятельность которых регламентирована профессиональным стандартом «Бухгалтер»

В зависимости от размера и структуры организации многие из этих функций могут быть: совмещены и выполняться одним сотрудником или разделены между работниками финансового департамента.

В первом случае, скорее всего, мы имеем дело с руководителем-универсалом, во втором – наблюдаем иерархичную структуру с четкой специализацией.

Далее рассмотрим требования профессионального стандарта к квалификации таких специалистов и руководителей.

Бухгалтер. Его квалификационный уровень в соответствии с профессиональным стандартом – пятый.

Требования к образованию и обучению: среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена или среднее профессиональное образование (непрофильное) – программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки.

Таким образом, для данного специалиста достаточным будет уровень среднего профессионального образования, высшее не требуется. Но это образование должно быть профильным (38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет по отраслям). Если базовое образование – непрофильное, необходима профессиональная переподготовка в данном направлении.

Важно понимать, что сочетание: не профильное среднее (или высшее) профессиональное образование с последующим повышением квалификации силы, выходом из сложившейся ситуации не будет, так как квалификацию можно повысить только при ее наличии.

По завершению обучения по программам профессиональной переподготовки можно будет переходить к изучению образовательных программ дополнительного профессионального образования на курсах повышения квалификации – не реже, чем раз в три года, общим объемом – 120 часов.

Для данной категории сотрудников опыта работы по специальности не требуется, за исключением должностей с категорией.

Для бухгалтера 1 и 2 категории – опыт работы в должности с более низкой (предшествующей) категорией не менее одного года. Особых условий допуска к работе также нет.

Рассмотрим на практическом примере. Предположим, бухгалтер Вашей организации имеет среднее профессиональное образование «Специалист страхового дела» и год назад прошел обучение на курсах повышения квалификации по организации бухгалтерского учета в объеме 80 часов, (повышение квалификации), его опыт работы по специальности составляет 6 лет. Будет ли он соответствовать требованиям профстандарта?

Ответ: нет, т.к. у него отсутствует профессиональная переподготовка по образовательной программе «Бухгалтер». А без нее повышение квалификации значения не имеет. Опыт работы также не играет роли, так как дл должности «бухгалтер» – без категории – он не требуется

Что делать: направить на обучение по программам дополнительного образования вида «профессиональная переподготовка».

Рассмотрим иной пример. Главный бухгалтер организации, имеющей филиалы, обладает: высшим экономическим образованием по направлению подготовки: 38.03.01 Экономика, имеет стаж работы 6 лет. Его заместитель имеет высшее образование, полученное в 2002 году по специальности «Специалист по управлению персоналом», опыт работы в финансово-хозяйственной сфере – 5 лет. Оба в 2019 году прошли повышение квалификации по образовательной программе «Актуальные проблемы ведения бухгалтерского учета на предприятиях, имеющих обособленные подразделения» в объеме 72 часа. Соответствуют ли они профессиональному стандарту?

Ответ: нет, так как у главного бухгалтера уровень высшего образования – бакалавриат.

Что делать: главному бухгалтеру необходимо пройти обучение по программе высшего образования – отправлять в магистратура. Желательно – профильная, направление подготовки 38.04.01. Его заместителю необходимо направить на обучение по программе профессиональной переподготовки. Далее произвести кадровку перестановку, поменяв сотрудников по должностям. До тех пор, пока бывший главный бухгалтер не получит диплом магистра.

Рассмотрим структуру профессионального стандарта далее. В описании каждой трудовой функции есть разделы: «трудовые действия», «необходимые умения», «необходимые знания». Необходимо отметить, что соответствие этим требованиям работодатель будет проверять самостоятельно, контролирующие органы данную сферу не проверяют.

Далее, в рамках избранной логики изложения результатов последовательности достижения цели, поставленной в работе, рассмотрим основные требования, изложенные в профессиональном стандарте «Маркетолог» [7].

К группе должностей и профессий, регулируемой данным профессиональным стандартом, относятся специалисты и руководители, выполняющие следующие обобщенные трудовые функции:

- технология проведения маркетингового исследования с использованием инструментов комплекса маркетинга;
- разработка и реализация маркетинговых программ с использованием инструментов комплекса маркетинга;
- управление маркетинговой деятельностью организации [8]

Таким образом, в группу должностей и профессий, относящихся к профессиональному стандарту «Маркетолог», входят следующие специалисты (рис. 3).

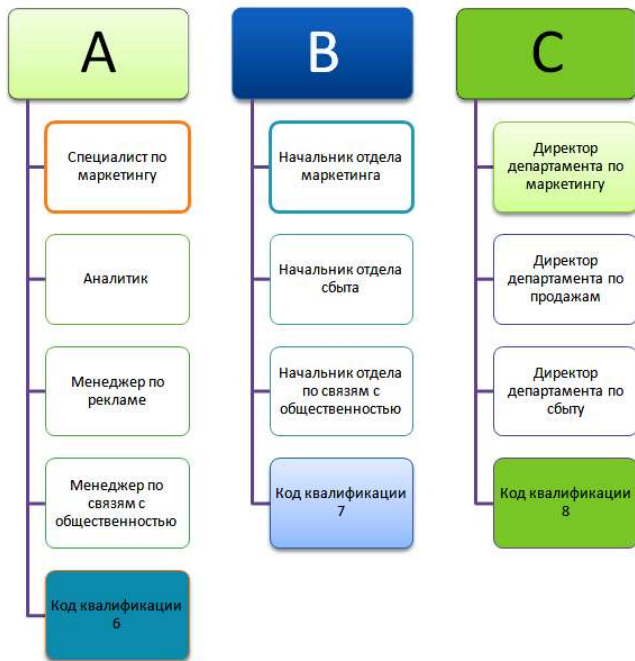


Рис. 3. Категории специалистов, деятельность которых регламентирована профессиональным стандартом «Маркетолог»

Далее рассмотрим требованиями профессионального стандарта к квалификации таких специалистов и руководителей. Специалист по маркетингу. Его квалификационный уровень в соответствии с профессиональным стандартом – шестой. Требования к образованию и обучению: среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена. Таким образом, для данного специалиста достаточным будет уровень среднего профессионального образования, высшее не требуется. Но это образование должно быть профильным. Если базовое образование – не профильное, необходима профессиональная переподготовка.

Таким образом, мы видим, что требования большинства профессиональных стандартов акцентируют внимание на необходимости развития в организации системы непрерывного профессионального развития персонала.

Библиографический список

1. Дружиловская Т.Ю. Анализ новаций в требованиях к бухгалтерской профессии в новом профессиональном стандарте «Бухгалтер» // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2019. № 16 (472). С. 2-11.

2. Дружиловская Э.С. Новый стандарт для бухгалтеров // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2019. № 14 (470). С. 2-10.

3. Круглова В.Ю. Новый профессиональный стандарт для бухгалтеров // Бухгалтерский учет. 2019. № 7. С. 5-7.

4. Крылов Д.Б. Изменение основных профессиональных образовательных программ в связи с принятием нового профессионального стандарта «Бухгалтер» // Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Под редакцией И.А. Максимцева, В.Г. Шубаевой, Л.А. Миэринь. Санкт-Петербург, 2019. С. 77-80.

5. Лебедев В.А., Лебедева Е.И. Профессиональный стандарт «Бухгалтер» в новой редакции // Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях. 2019. № 4. С. 50-57.

6. Панюкова В.В. Трудовые функции маркетолога в профессиональных стандартах специалистов финансовой и торговой сферы // Маркетинг России: профессиональные и образовательные стандарты маркетолога в России. Требования времени Материалы Четвертой международной научно-практической конференции, посвященной 110-й годовщине РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2017. С. 81-86.

7. Приказ Минтруда России от 04.06.2018 N 366н «Об утверждении профессионального стандарта «Маркетолог» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс

8. Приказ Минтруда России от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» // // Справочно-правовая система КонсультантПлюс

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Справочно-правовая система КонсультантПлюс

10. Фадейкина Н.В., Ядыкина Е.Ю., Агафонова О.В. К вопросу о гармонизации профессиональных и образовательных стандартов в системе непрерывного профессионального образования в области бухгалтерского учета // Национальная система квалификаций и профессиональные стандарты сборник научных трудов по материалам российской научно-практической конференции. под научной редакцией Н.В. Фадейкиной. Новосибирск, 2019. С. 112-126.

11. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс

12. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об образовании в Российской Федерации» // Справочно-правовая система КонсультантПлюс

13. Фролова О.А., Зими́на Е.В. Совершенствование системы аттестации по профессиональному стандарту «Бухгалтер» // Бухгалтерский учет. 2019. № 1. С. 118-121.

14. Хоружий Л.И. Требования работодателей – императив развития бухгалтерского образования в условиях трансформации национальной экономики // Бухучет в сельском хозяйстве. 2019. № 6. С. 10-16.

15. Шевченко Д.А. Каким быть маркетологу: профессиональные стандарты подготовки специалистов в вузах // Практический маркетинг. 2013. № 11 (201). С. 36-40.

References

1. Druzhilovskaya T. Yu. Analysis of innovations in the requirements for the accounting profession in the new professional standard «Accountant» // Accounting in budget and non-profit organizations. 2019. No. 16 (472). Pp. 2-11.

2. Druzhilovsky E. S. a New standard for accountants // Accounting in budgetary and non-profit organizations. 2019. No. 14 (470). Pp. 2-10.

3. Kruglova V. Yu. New professional standard for accountants // Accounting. 2019. No. 7. Pp. 5-7.

4. Krylov D. B. Changing the basic professional educational programs in connection with the adoption of a new professional standard «Accountant» // Architecture of University education: modern universities in a single information space proceedings of the III National scientific and methodological conference with international participation. Edited by I. A. Maksimtsev, V. G. Shubaeva, L. A. Mierin. St. Petersburg, 2019. Pp. 77-80.

5. Lebedev V. A., Lebedeva E. I. Professional standard «Accountant» in the new edition // Accounting and taxation in budgetary organizations. 2019. No. 4. Pp. 50-57.

6. Panyukova V. V. Labor functions of the marketer in professional standards of specialists of financial and trade sphere // Marketing of Russia: professional and educational standards of the marketer in Russia. Requirements of time Materials of the Fourth international scientific and practical conference dedicated to the 110th anniversary of PRUE. G. V. Plekhanov. 2017. Pp. 81-86.

7. Order of the Ministry of labor of Russia of 04.06.2018 N 366n «on approval of the professional standard «Marketer» // reference legal system ConsultantPlus

8. Order of the Ministry of labor of Russia dated 21.02.2019 No. 103n «on approval of the professional standard «Accountant» // legal reference system ConsultantPlus

9. The labour code of the Russian Federation from 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 02.08.2019) // reference legal system Consultant plus

10. Fadeikina N. V., Yadykina E. Yu., Agafonova O. V. on the issue of harmonization of professional and educational standards in the system of continuous professional education in the field of accounting // national system of qualifications and professional standards collection of scientific papers on the materials of the Russian scientific and practical conference. under the scientific editorship of N. V. Fadeikina. Novosibirsk, 2019. Pp. 112-126.

11. Federal law No. 238-FZ of 03.07.2016 «on independent assessment of qualifications» // legal reference system ConsultantPlus

12. Federal law of 29.12.2012 N 273-FZ (ed. of 26.07.2019) «on education in the Russian Federation» // legal reference system ConsultantPlus

13. Frolova O. A., Zimina E. V. Improvement of the certification system according to the professional standard «Accountant» // Accounting. 2019. No. 1. Pp. 118-121.

14. Requirements of employers-imperative of development of accounting education in the conditions of transformation of national economy // accounting in agriculture. 2019. No. 6. Pp. 10-16.

15. Shevchenko D. A. How to be a marketer: professional standards of training in universities // Practical marketing. 2013. No. 11 (201). Pp. 36-40.