

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ: СЛОЖНЫЕ ВОПРОСЫ, ПОДГОТОВКА К ВНЕДРЕНИЮ И АДАПТАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ



А.Н. Крылов

директор Центра дополнительного образования,
Санкт-Петербургский государственный
технологический институт,
канд. экон. наук, доцент

Н.Я. Гарафутдинова

директор Центра непрерывного
профессионального образования,
Омский государственный педагогический
университет,
канд. экон. наук, доцент



Применение профессиональных стандартов, безусловно, является одним из ближайших значимых событий в сфере трудовых отношений в Российской Федерации. Для освещения некоторых вопросов внедрения профессиональных стандартов в сферу трудовых отношений авторами была подготовлена настоящая статья.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, квалификация, обобщенная трудовая функция, трудовая функция, дополнительная профессиональная программа.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [1].

С 1 июля 2016 г. применение

профессиональных стандартов (далее ПС) работодателями станет обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ),

другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены такие требования [2].

В настоящее время более 800 ПС утверждены приказами Министерства труда и социальной

There is no doubt, that the introduction of professional standards is one of the significant events in the sphere of labor relations of the near future in the Russian Federation. To throw light upon some of the issues of implementation of professional standards in the field of labor relations, the authors prepared this article.

Keywords: professional standard, qualification, generalized labor function, labor function, additional professional program.

защиты Российской Федерации и зарегистрированы в Минюсте России [3].

Согласно статье 195.1 ТК РФ профессиональные стандарты разработаны для применения:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ [1].

Таким образом, большое количество работающих граждан будут вовлечены в круговорот по соответствию или несоответствию «обновленным требованиям» к должностям (профессиям), и не вызывает сомнений, что от того, что написано в ПС, будет зависеть возможность или невозможность самой работы для данных граждан.

Краткое изучение и анализ ПС позволили выявить сложные вопросы их применения и разделить их на общесистемные и частные. К общесистемным мы относим сложные вопросы (особенности), распространяющиеся на большое число ПС. К частным мы относим вопросы (особенности), распространяющиеся на небольшое число ПС и индивидуальные ПС.

Кроме того, общение с представителями реального сектора экономики позволяет определить ряд трудностей, с которыми столкнутся работодатели при внедрении и адаптации ПС на предприятиях различных форм собственности.

Перед описанием сложившейся ситуации отдельно хочется отметить, что на текущий момент отсутствуют как четкие разъяснения (хотя бы на уровне методических указаний или

рекомендаций Минтруда России и Минобрнауки России) о правильном применении любой информации из ПС, так и трактовки обязательности или рекомендательности их использования. Было бы оптимально, если эти указания или рекомендации рассматривались бы совместно в одном нормативном акте.

Для усиления пояснений сложившейся ситуации предположим, что любая информация из ПС для применения носит обязательный характер.

Рассмотрим подробнее общесистемные и частные сложные вопросы.

1 Общесистемные сложные вопросы применения ПС

1.1 В тексте многих ПС или отдельных обобщенных трудовых функций отсутствует информация в разделах «Требования к образованию и обучению» и «Дополнительные характеристики» и слова «Дополнительное профессиональное образование». Это может означать то, что при приеме на работу, а также в течение всего трудового срока у работника нет необходимости обучения по дополнительным профессиональным программам.

Приведем несколько примеров таких профессиональных стандартов:

- Специалист по метрологии [4];
- Специалист по эксплуатации оборудования подземных хранилищ газа [5];
- Инженер-проектировщик в области связи (телекоммуникаций) [6];
- и другие.

В этих ПС целиком или в большинстве отдельных обобщенных трудовых функций не упоминается информация о дополнительном профессиональном образовании (ДПО).

Кроме того, хочется отметить, что ДПО во многих ПС представлено как разовая акция, например, при приеме сотрудника на работу или прохождении аттестации.

Он (сотрудник) должен предъявить соответствующий документ о повышении квалификации и тем самым подтвердить возможность занимать соответствующую должность или работу по профессии. В дальнейшем же у работника в течение всего трудового срока нет необходимости обучения по дополнительным профессиональным программам. Хотя существуют и исключения, когда в ПС указана рекомендуемая периодичность обучения по ДПП, например, ПС [7]; [8].

На самом деле в большинстве учреждений повышение квалификации работников крайне необходимо и на эти мероприятия направляются немалые средства. Подтверждением слов о значительных тратах на ДПО (около 500 млрд. рублей) является ответ Министра образования и науки Российской Федерации Ливанова Д.В. корреспонденту газеты «Московский комсомолец» [9].

1.2 Отсутствует единообразная позиция по заполнению в ПС показателей «Код ОКСО» [10] и/или «Код ОКНПО» [11].

Рассмотрим ситуацию на примере показателя «Код ОКСО».

Например, в одном из ПС [8] в разделе «Дополнительные характеристики» в ячейках «код ОКСО» и «Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности» присутствуют следующие варианты:

- «050000» – целиком укрупненная группа направлений подготовки и специальностей;
- «050501» – конкретная группа направления подготовки и специальности;
- «Любые направления подготовки и специальности»;
- «Направления подготовки и специальности, соответствующие по направленности (профилю) области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися».

И это не полный набор вариантов. Существуют ПС, где вообще ничего не написано про код

Таблица 1. Сравнение трудовых действий [8]

Старший преподаватель, Преподаватель, Ассистент	Доцент	Профессор
Законодательство Российской Федерации об образовании и о персональных данных и локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса по программам бакалавриата и (или) ДПП, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные	Основы законодательства Российской Федерации об образовании и локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, проведение промежуточной и итоговой (итоговой государственной) аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и (или) ДПП, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные	Основы законодательства Российской Федерации об образовании и локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, проведение <u>текущего контроля</u> , промежуточной и итоговой (итоговой государственной) аттестации обучающихся по программам подготовки кадров высшей квалификации и (или) ДПП, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные

ОКСО и базовые группы, должности (профессии) или специальности [7], т.е. информация об этом отсутствует.

Мы не говорим, плохо или хорошо такое разнообразие, но можем предположить, что это внесет, в лучшем случае, определенную неразбериху в конкретном учреждении при применении большого количества ПС.

Данное предположение основано на следующих замечаниях:

- заполненный в ПС код ОКСО является ключевым моментом, т. к. те сотрудники, чьи документы об образовании и квалификации ему не соответствуют, автоматически не должны быть допущены к следующему этапу рассмотрения документов при приеме на работу или прохождении аттестации;

- в каждом учреждении работают сотрудники десятков или сотен должностей и по каждому ПС возможна своя сложная ситуация. Таким образом, с виду близкие по направлению должности могут значительно отличаться друг от друга действиями сотрудников кадровых служб по приему на работу или отказу в работе только на основании заполненной информации в ПС в разделе «Дополнительные характеристики» в ячейках «код ОКСО» и «Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности»;

1.3 В подавляющем большинстве ПС не используется для

заполнения показатель «подуровень квалификации», из чего можно сделать вывод, что этот показатель является труднозаполняемым или избыточным.

2 Частные сложные вопросы применения ПС

Частных сложных вопросов (особенностей) применения индивидуальных, конкретных ПС много и их количество будет никак не меньше, а, вероятно, многократно больше общего числа зарегистрированных профессиональных стандартов.

Приведем лишь некоторые примеры:

2.1 Существует вероятность орфографических ошибок, причем даже в перечислении названий возможных должностей или профессий. Так, в ПС [12] дважды в обобщенных трудовых функциях ошибочно указана профессия «Костетик» и лишь в третьей правильно – «Косметик».

2.2 В ПС [8] заполнены подуровни квалификации, и в одном из них для уровня квалификации 7 (обобщенная трудовая функция – Н) написан один из вариантов – подуровень 6.2. Как из 7 уровня сделать уровень 6 – разобратся сложно, но при этом в каждом учреждении, скорее всего, будут свои трактовки данного случая.

2.3 В ПС [12] в качестве возможных наименований профессий указаны профессии, которые есть только в этом про-

фессиональном стандарте. Приведем примеры таких профессий:

- Косметик-эстетист;
- Эстетист;
- Мастер камуфляжного татуажа.

Проведя сверку профессий в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов [13] и в приказе Минобрнауки России «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» [14], было выявлено, что большинство профессий, указанных в ПС [12], не существует в системе образования Российской Федерации. Поэтому можно предположить, что и обучиться по несуществующим профессиям будет невозможно.

Возможен и другой вариант ответа, что данный ПС введен «на опережение» и в ближайшем будущем будут приняты соответствующие образовательные стандарты и обучение по «новым» профессиям состоится.

2.4 Некоторые ПС, например [8], включают в себя информацию как бы несколько близких по направлению деятельности профессиональных стандартов, что, скорее всего, должно было привести к улучшению понимания данного направления деятельности в целом. С такой постановкой вопроса можно согласиться, но перегруженность



ПС затрудняет как разработку, так и прочтение данного документа, поэтому иногда получается следующее (для наглядности информация сведена в таблицу 1).

То, на что надо обратить внимание, подчеркнуто в таблице и, на наш взгляд, в дополнительных пояснениях не нуждается.

И таких примеров можно привести огромное множество.

С целью определения общего соответствия содержания профессиональных стандартов и содержания должностных инструкций, описания работ и названия должностей сотрудников был проведен опрос некоторых организаций различных форм собственности о внедрении и адаптации профессиональных стандартов.

При проведении опроса акцент делался на процедуру и возможные шаги по применению профессиональных стандартов в организациях, на предприятиях различных форм собственности и различных сферах деятельности.

Перед опросом нескольким сотрудникам фирм и организаций было предложено выбрать профессиональный стандарт (стандарты), который имеет отношение к их сфере деятельности.

Далее их попросили ответить на следующие вопросы:

- могут ли быть (существуют ли) в штатном расписании Вашей организации должности, указанные в этом профессиональном стандарте?

- такие ли трудовые функции выполняют сейчас работники Вашей организации, как написано в этом профессиональном стандарте?

- можно ли создать штатное расписание именно с такими должностями, указанными в этом профессиональном стандарте, а потом и на работу принимать по такому профессиональному стандарту?

А затем они должны были попробовать применить к своей

организации выбранный профессиональный стандарт.

Ниже приведенные ответы сотрудников фирм и организаций являются частным мнением работников, принявших участие в данном опросе.

Результаты опроса, проведенного в различных сферах деятельности, следующие:

1. Сфера IT:

1. Рассматривался профессиональный стандарт «Менеджер продуктов в области информационных технологий» [15].

Выводы, сделанные сотрудником фирмы, работающей в сфере IT, Ильей:

- Основная цель вида профессиональной деятельности:

- «совпадает с реальностью на 100%. В случае моей организации эту роль выполняет директор компании, однако, предполагаю, что в более крупных компаниях этим может заниматься специально обученный менеджер»;

- «не хватает функции разработки (от исследования рынка и потребности до прототипирования и запуска на рынке)»;

- «в целом довольно емко отражены все функции сотрудников 4–7 квалификационных уровней в организации. От менеджера проекта до начальника управления или департамента. Хорошая основа для должностной инструкции. В моей организации используются обобщенные функции А и В. На позиции А выступают руководители направлений, позицию В занимает директор».

- Обобщенная трудовая функция «Сопровождение развития существующего продукта»

Требования к образованию и обучению: среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих):

- «в реальности – люди с высшим образованием и стажем 3 года».

Общий вывод про содержание данного профессионального стандарта:

- «Данный профессиональный

стандарт в полной мере подходит для организации и описывает большую часть процессов, выполняемую менеджерами, с учетом специфики деятельности. Однако есть проблема по совмещению всех вышеописанных функций в лице отдельного человека. Связано это с тем, что не существует на данный момент образовательных программ, по которым готовили бы специалистов в данной области. Поэтому компании вынуждены идти своим путем проб и ошибок в процессе подготовки специалистов такого уровня».

2. Рассматривался профессиональный стандарт «Менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем» [16].

Выводы, сделанные сотрудником данной фирмы, работающей в сфере IT, Ильей:

- «рассмотрены Обобщенные трудовые функции: «В» Продажа типовых решений по инфокоммуникационным системам и/или их составляющим и «С» Продажа нетиповых и комплексных решений по инфокоммуникационным системам и/или их составляющим, а также входящие в них Трудовые функции.

Мне кажется, грань типового и нетипового комплекта решений весьма условна, т.к. большинство IT разработок индивидуальны и требуют персонального подхода к каждому проекту, даже типовому (не в счет программный софт массового пользования компаний Microsoft, Adobe e.t.c.)».

Общий вывод про содержание данного профессионального стандарта:

- «В общем – положительное впечатление от стандарта, описывается довольно полно весь спектр обязанностей, однако, создается впечатление, что либо каждый уровень перегружен функциями, либо у нас руководители любят забирать у сотрудников часть обязанностей.

С другой стороны, логична цепочка ассистент-менеджер продаж – старший менеджер продаж – начальник отдела. С четко рас-

пределенными обязанностями, требованиями к опыту, умениям, знаниям и навыкам. Однако, мне кажется, приводятся довольно оптимистичные сроки стажа, необходимые для успешного выполнения функций. Если только, конечно, нет четко отлаженной системы обучения и компания находится в стабильном росте. В нашем городе я знаком только с одной такой системой на ОНПЗ, но не исключаю, что подобное есть у федеральных (интернациональных) сетей, например, банков (Сбербанк, ВТБ24), ритейлеров («Metro», «Магнит», «Ашан», «Лента»). Остальным сферам необходимо либо большее финансовое вложение в разработку таких систем обучения, либо накопление опыта в течение долгих лет (не актуально для IT, где стандарты обновляются очень быстро). Возможен также путь привлечения иностранных компаний.

Если бы стандарт принимал обязательный характер, то кандидатов, удовлетворяющих требованиям, компания бы не нашла (как среди своих сотрудников, так и на рынке труда)».

После просмотра этих двух профессиональных стандартов сотрудник фирмы, работающей в сфере IT, Илья сделал такие общие выводы:

«Общее впечатление от знакомства со стандартами положительное. Во многом это поможет бизнесу составлять грамотные должностные инструкции, понятные сотрудникам и самой компании. Также в инструкции, по сути, заложены бизнес-процессы, что позволяет предпринимателям (у большинства из них нет экономического образования) налаживать эти процессы грамотно. Однако в сфере IT желательно сохранить рекомендательный характер профстандартов, т. к. это может сказаться на индивидуальном подходе каждой компании и загонит их в ненужные рамки.

Что касается штатного расписания, то его вполне реально

создать, однако, проблема в том, что необходимо найти специалистов, которые смогут занять штатные должности. На данном этапе подготовки студентов большинство из них не удовлетворяют критериям, предъявляемым соискателям, и необходима система эффективного внутрикорпоративного обучения. Являясь сторонником системы *step by step*, свой трудовой стаж я получал, минуя некоторые ступени из-за отсутствия людей на более высоких позициях, при этом получался разрыв ЗУН (знания, умения, навыки), которые являются одним из основных факторов принятия решения о переводе на новую ступень».

II. Сфера Управления персоналом. Предприятие – один из крупнейших производителей телевизионной и радиотехнической аппаратуры Сибири и частично Дальнего Востока.

Рассматривался профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» [17].

Выводы, сделанные сотрудником данного предприятия, Юлией:

«1) Согласно профессиональному стандарту документационное обеспечение работы с персоналом выполняется специалистом по кадровому делопроизводству. Такая должность есть в штатном расписании отдела кадров. Однако в профессиональном стандарте требования к образованию – среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена, а в должностной инструкции специалиста на предприятии прописано другое требование к образованию – высшее образование (экономическое или юридическое). Такие трудовые действия, как ведение учета рабочего времени работников, контроль присутствия работников на рабочем месте, не прописаны в должностной инструкции специалиста. Эти трудовые действия выполняются офис-менеджером конкретного подразделения и данные пере-

даются в отдел организации труда и заработной платы (ООТиЗ).

2) Деятельность по обеспечению персоналом выполняет специалист по подбору персонала, как и прописано в профессиональном стандарте (относится к структурному подразделению «отдел кадров»). В стандарте прописаны такие умения, как «составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов», а необходимые знания – «Технологии и методы формирования и контроля бюджетов» – не соответствуют должностной инструкции, так как специалист по подбору персонала не занимается формированием бюджета по привлечению персонала. Данные функции принадлежат таким подразделениям, как экономический отдел и ООТиЗ. Кроме того, зафиксированные в стандарте трудовые действия не отражены в должностной инструкции: производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров, организовывать и проводить конкурсы, оформлять и анализировать конкурсную документацию. Соответственно, в должностной инструкции нет требований к необходимым знаниям, прописанным в стандарте – порядок проведения конкурсов и оформления конкурсной документации, порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации.

3) Деятельность по оценке и аттестации персонала осуществляет специалист по оценке и аттестации персонала – данная должность содержится в штатном расписании отдела по развитию персонала. Такие трудовые действия, как «подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала», не зафиксированы в должностной инструкции специалиста. Следовательно, и умения, прописанные в профстандарте, не предъявляются к данному сотруднику



– составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов, так как специалист только передает данные о необходимости обучения, повышения квалификации в финансовый отдел и отдел организации труда и заработной платы, а уже в этих отделах определяют имеющиеся средства на обучение, оплату учебных отпусков и т. д. Кроме этого, такое трудовое действие, как «производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров, подготавливать предложения по формированию бюджета на организацию и проведение аттестации персонала» не входят в обязанности специалиста, так как это полномочия финансового отдела и ООТиЗ.

4) Деятельностью по развитию персонала занимается на предприятии специалист по развитию и обучению персонала. При выполнении такой функции, как «организация обучения персонала», в должностной инструкции отсутствует разработка методических материалов и осуществление предварительных закупочных процедур и оформление сопутствующей документации по заключению договоров, хотя в профстандарте данные действия прописаны.

5) Деятельность по организации труда и оплаты персонала осуществляет специалист по организации и оплате труда – сотрудник подразделения ООТиЗ.

6) Деятельность по организации корпоративной социальной политики осуществляет специалист по корпоративной социальной политике – сотрудник отдела кадров. Трудовые действия, которые есть в профстандарте, отсутствуют в должностной инструкции – «определение объемов средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов», «составление и контроль статей расходов на со-

циальные программы для планирования бюджетов» (только предложения для рассмотрения в ООТиЗ), «осуществление предварительных закупочных процедур и оформление сопутствующей документации по заключению договоров».

7) Операционное управление персоналом и подразделением организации осуществляет начальник структурного подразделения (отдела кадров). Требования к образованию полностью соответствуют профстандарту – высшее образование, стаж – не менее пяти лет в области управления персоналом. А трудовые действия, указанные в профстандарте, не прописаны в должностной инструкции – составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал. Начальник отдела кадров только разрабатывает предложения по затратам на персонал для формирования бюджета совместно с ООТиЗ и финансовым отделом. Кроме того, трудовые действия, приведенные в профстандарте, не входят в обязанности начальника отдела кадров – проведение инструктажа по охране труда. Эти действия принадлежат специалистам подразделения ОЗГТИ. Также подготовкой и обработкой запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации занимаются рядовые специалисты отдела кадров, а не начальник.

8) Стратегическое управление персоналом организации осуществляется заместителем генерального директора по управлению персоналом (на предприятии – заместитель генерального директора по безопасности и управлению персоналом). Не соответствует действительности прописанное в профстандарте трудовое действие – «формирование системы оплаты труда». Заместитель генерального директора по безопасности и управлению персоналом в формировании не

участвует, только рассматривает внесенные предложения совместно с финансовым отделом и выносит решения. Внедрение и поддержание системы организации труда и оплаты персонала, подготовка результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам также относится к обязанностям подразделения ООТиЗ».

Выводы, сделанные сотрудником данного предприятия, Юлией:

«Итак, соотнеся профстандарт со штатным расписанием, организационной структурой, должностными инструкциями ОАО, можно сделать вывод, что все указанные должности в профессиональном стандарте присутствуют и в штатном расписании, однако, не все должности относятся к отделу кадров, некоторые относятся к отделу по развитию персонала, а некоторые – к отделу организации труда и заработной платы. Не все прописанные в профстандарте трудовые функции соответствуют функциям работников, закрепленным в их должностных инструкциях».

III. Банковская сфера:

Рассматривался профессиональный стандарт «Специалист по ипотечному кредитованию» [18].

Ответ сотрудника банка, К.П.:

1) Должности: Специалист по ипотечному кредитованию, Кредитный работник, Кредитный менеджер, Кредитный консультант, Кредитный контролер, Кредитный советник, Экономист по кредитной работе – могут быть в штатном расписании кредитной организации (банк). Но данные должности относятся к разным подразделениям банка и имеют строго регламентированные функции и не предполагают их пересечения.

2) Трудовые функции сотрудников банка с должностью «Специалист по ипотечному кредитованию» частично соответствуют профессиональному стандарту.

Функции, описанные в профес-

сиональном стандарте слишком «широкие» для Специалиста по ипотечному кредитованию и часть этих функций относится к ведению других подразделений банка и, соответственно, к другим должностям.

Например, функции по доскональной проверке платежеспособности и кредитоспособности потенциального заемщика осуществляются в головном офисе автоматизированной системой со специальным программным обеспечением, а кредитная история заемщика проверяется Службой Безопасности банка. Т.е. сотрудник, который напрямую контактирует с клиентом, не может (согласно политике банка) повлиять на решение о выдаче/невыдаче кредита.

Кроме того, дальнейшее сопровождение заемщика и контроль соблюдения им кредитного договора также осуществляются другими сотрудниками банка.

3) Создание штатного расписания на основе данного профстандарта достаточно проблематично, так как оно потребует реорганизацию всей структуры банка и формирование новых должностных инструкций и регламентов, смену политики банка, связанную с безопасностью, смену политики риск-менеджмента и т.д., что приведет к значительным изменениям в штате сотрудников.

4) Данный профстандарт требует повышения квалификации сотрудников банка в вузах, а также профессиональной переподготовки».

Были заданы вопросы опрашиваемому сотруднику банка К.П.:

– почему именно в вузе, а не в отдельном юридическом лице организации ДПО надо повышать квалификацию?

– и почему в основном только через профессиональную переподготовку необходим переход на данный профстандарт?

Ответы сотрудника банка К.П.:

«1) Повышение квалификации в вузах предполагается для сотрудников со средним профес-

сиональным образованием. Я думаю, что для работы в соответствии с данным профессиональным стандартом требуются более глубокие знания в области финансового анализа, оценки (оценочной деятельности);

2) Профессиональная переподготовка необходима, так как на настоящий момент в банках на должности «Специалист по ипотечному кредитованию» работают сотрудники, имеющие самые разные специальности (в т.ч. менеджмент, налоги, экономическая теория, управление персоналом, ГМУ и т. д.).

А в стандарте: Наименование базовой группы, должности (профессии) или Специальности: Бухгалтеры и специалисты по финансам и кредиту, Экономист по финансовой работе, Финансы и кредит, Финансы (по отраслям), Банковское дело».

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что введение и адаптация в отраслях различных сфер социальной сферы и экономики профессиональных стандартов коснется всех участников трудовых отношений – образовательных организаций, работодателей и, конечно, самого населения как в лице будущих специалистов, так и уже действующего работающего состава, поэтому их внедрение необходимо сопровождать в том числе и процессом межведомственного взаимодействия.

Примером начала такого взаимодействия может служить организация проведения апробации введения профессиональных стандартов в сфере образования. Для этого был издан Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536, утверждающий График разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы [19]. Планом предусмотрены такие мероприятия, как: разработка, апробация и применение профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы. И

как отмечено в письме Минобрнауки России от 02.11.2015 № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов» [20] в соответствии с графиком в 2016 году в пилотных регионах будет осуществляться апробация профессиональных стандартов по всем вышеуказанным направлениям его применения. В ходе апробации будет обеспечена методическая и консультационная поддержка пилотных регионов.

Итак, без соответствующих нормативно-правовых актов, подробно описывающих применение ПС, а также переработки большинства профессиональных стандартов и реальной их апробации перед массовым введением как предприятия, где ПС будут внедрены, так и их работники будут испытывать большие трудности при проверке контрольно-надзорными органами соблюдения требований, прописанных в ПС.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015). Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 02.05.2015, «Собрание законодательства РФ», 04.05.2015, № 18, ст. 2625, «Российская газета», N 95, 06.05.2015, «Российская газета», № 256, 31.12.2001, «Парламентская газета», № 2-5, 05.01.2002, «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

2. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 02.05.2015, «Собрание законодательства РФ», 04.05.2015, № 18, ст. 2625, «Российская газета», N 95, 06.05.2015 3. Специализированный сайт Минтруда России «Профессиональные стан-



дарты». Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru>

4. Приказ Минтруда России от 04.03.2014 № 124н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по метрологии» [4].» Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 26, 30.06.2014

5. Приказ Минтруда России от 26.12.2014 № 1163н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации оборудования подземных хранилищ газа». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 13.02.2015

6. Приказ Минтруда России от 19.05.2014 № 316н «Об утверждении профессионального стандарта «Инженер-проектировщик в области связи (телекоммуникаций)». «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 43, 27.10.2014

7. Приказ Минтруда России от 10.03.2015 № 156н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по техническому контролю и диагностированию объектов и сооружений нефтегазового комплекса». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 06.04.2015

8. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 28.09.2015

9. Из ответа Ливанова Дмитрия Викторовича, Министра образования и науки Российской Федерации, корреспонденту га-

зеты «Московский комсомолец» Марине Лемуткиной 03 апреля 2015 г. Режим доступа: <http://www.mk.ru/social/2015/04/03/schetnaya-palata-inzhenerov-gotovyat-v-nikuda.html>

10. «ОК 009-2003. Общероссийский классификатор специальностей по образованию» (утв. Постановлением Госстандарта РФ от 30.09.2003 N 276-ст) (дата введения 01.01.2004) (ред. от 31.03.2010). М., ИПК Издательство стандартов, 2003

11. «ОК 023-95. Общероссийский классификатор начального профессионального образования» (утв. Постановлением Госстандарта России от 27.12.1995 N 639) (Дата введения 01.07.1996). М., ИПК Издательство стандартов, 1996

12. Приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1069н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по предоставлению бытовых косметических услуг». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 02.02.2015

13. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94». (вместе с «ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»). М., ИПК Издательство стандартов, 1995 (Классификатор)

14. Приказ Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение». «Российская газета», № 184, 21.08.2013

15. Приказ Минтруда России от 20.11.2014 № 915н «Об ут-

верждении профессионального стандарта «Менеджер продуктов в области информационных технологий». «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 29, 20.07.2015

16. Приказ Минтруда России от 05.10.2015 № 687н «Об утверждении профессионального стандарта «Менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 05.11.2015

17. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 21.10.2015.

18. Приказ Минтруда России от 19.03.2015 № 171н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по ипотечному кредитованию». Режим доступа: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 02.04.2015

19. Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 г. № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы». Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/documents/5653>

20. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов». «Администратор образования», № 1, январь, 2016, Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=192328>