

Право и экономика

УДК 331.101

ББК: 65.2/4

ГОРОХОВА Светлана Сергеевна¹

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Ленинградский проспект, 49, Москва, 125993, Россия.

<https://orcid.org/0000-0002-4919-1093>

¹ Горохова Светлана Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности, Москва. E-mail: Swettalana@yandex.ru

РЫЖОВА Ирина Олеговна²

² Российский университет кооперации, ул. Веры Волошиной, 12/30, Московская область, г. Мытищи, 141014, Россия.

<https://orcid.org/0000-0002-5563-0304>

² Рыжова Ирина Олеговна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и торгового дела, Мытищи.

E-mail: Irizhova@rucoop.ru

О КАЧЕСТВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ФИНАНСОВЫХ РЫНКОВ¹

Аннотация

Предмет/тема. Профессиональная стандартизация деятельности специалистов финансового рынка: теоретический и правовой аспект. Работа подготовлена по материалам выполнения государственного задания Финансовому университету при Правительстве РФ на 2019 год на тему «Кадровое обеспечение процессов цифровизации финансового рынка».

Цели/задачи. Анализ теоретических и нормативных противоречий, влияющих на качество подготовки работников финансовой сферы.

Методология. Анализ, синтез, сравнительный метод, применяемые на основе подходов диалектики.

Вывод. Особую важность в настоящее время приобретает такой подход к формированию профессиональных стандартов, который бы позволил не только сформировать отвечающий требованиям построения цифровой экономики агломерат компетенций, но и соответствовал принципу достоверной проверяемости в процессе проведения независимой оценки квалификаций работников.

Ключевые слова: профессиональная компетенция, квалификация, профессиональный стандарт, независимая оценка квалификаций, финансовый рынок.

JEL Classification: G10

Law and Economics

Svetlana S. Gorokhova, candidate of legal Sciences, associate Professor of the Department of legal regulation of economic activity Department at Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.

E-mail: Swettalana@yandex.ru

¹ Объем – 23390 печ.знаков, 0,6 п.л.

Irina O. Ryzhova, candidate of economic Sciences, associate Professor, associate Professor of management and trade, Mytischki city, Russia.
E-mail: Irizhova@rucoop.ru

ON QUALITY OF PROFESSIONAL STANDARDS IN THE FIELD OF FINANCIAL MARKETS

Abstract

Subject/topic Professional standardization of financial market specialists: theoretical and legal aspects. The work is based on the materials of the state assignment to the Financial University under the Government of the Russian Federation for 2019 on the theme «Staffing of the processes of digitalization of the financial market».

Goals/objectives Analysis of theoretical and regulatory contradictions affecting the quality of training of financial workers.

Methodology. Analysis, synthesis, comparative method used on the basis of dialectical approaches.

Conclusion Of particular importance at the present time is the approach to the formation of professional standards, which would allow not only to form an agglomerate of competencies that meets the requirements of building a digital economy, but also corresponded to the principle of reliable verifiability in the process of independent assessment of employees' qualifications.

Keywords: *professional competence, qualification, professional standard, independent assessment of qualifications, financial market.*

Финансовый сектор российской экономики за последние четыре года претерпел существенные потрясения, связанные с введением антироссийских санкций, которые коснулись указанного сегмента самым непосредственным образом. Сильнейшая привязка к доллару и торговле углеродным топливом, на фоне ограничения и частичного вывода иностранных инвестиций, отказа в реструктуризации внешнего долга и кредитовании в иностранных банках, а также частичной заморозки активов крупнейших российских компаний в иностранных банках, хотя и не сломили, но серьезно пошатнули финансовую систему страны. В связи с чем курс на устойчивое развитие национальной финансовой системы, проложенный Стратегией экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года¹, представляется еще более актуальным.

Следование указанным курсом возможно только в том случае, если трансформация всей экономической системы, в первую очередь связанная с инкорпорацией в нее новейших, наиболее эффективных технологий, призванных обеспечить процесс цифровизации всей сферы. В этой связи требования новой технологической эпохи ставят человека, работника, его трудовые навыки, профессиональные и общекомпетенционные знания и умения, в эпицентр цифровой трансформации. Именно поэтому крайне

¹ Указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года»// СЗ РФ. 2017. № 20. ст. 2902.

важно выстраивать и развивать профессиональные компетенции специалистов в процессе их подготовки и последующей деятельности в необходимом для нужд цифровизации экономики и финтех-русле.

Одно из слагаемых успеха подготовки грамотных и востребованных на рынке труда специалистов — разработка, актуализация и применение профессиональных стандартов, которые должны установить четкие и ясные требования к компетенции работников, служить ориентиром для людей, овладевающих знаниями и навыками, чтобы соответствовать требованиям работодателя. И здесь профессиональные стандарты играют двоякую роль, с одной стороны, являются описанием трудовой деятельности, в рамках реализации той или иной профессии, с другой — выполняют функцию инструмента управления, определяя уровень предъявляемых требований в целях формирования кадровой политики. Анализ опыта ведущих мировых экономических систем, выявляет, что наиважнейшая задача, решаемая профессиональными стандартами, это определение требований к качеству труда, знаниям и навыкам, обеспечение наиболее эффективного взаимодействия кластеров труда и подготовки трудовых ресурсов.

Отметим, что в Трудовой кодекс РФ¹, положения о профессиональных стандартах были включены не так уж и давно, а именно, в 2012 году, когда указанный акт пополнился статьей 195.1 «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта», определившей, что, под профессиональным стандартом изначально понималась характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Затем, в 2015 году, дефиниция дополнилась фразой «в том числе выполнения определенной трудовой функции». Тогда же в Трудовой кодекс РФ были включены два других нормативных положения, определяющих алгоритм разработки и утверждения стандартов (ст.195.2), а равно порядок их воплощения в жизнь (ст.195.3). Рассмотрим данные положения более подробно.

Начнем с уяснения сущности профессионального стандарта. В ее основе лежит синтагма «квалификация работника», и соответствующие ее характеристики. Что же такое квалификация? Согласно ч.1 ст.195.1, это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Поэтому задача стандарта заключается в том, чтобы установить необходимый уровень этих позиций для каждой конкретной профессии, и даже для каждой трудовой функции, как следует из отредактированной версии определения профстандарта.

Отметим, что в настоящее время, при разработке профессионального стандарта, исполнитель следует Приказу Минтрудсоцзащиты РФ «Об утверждении Макета профессионального стандарта»,² по крайней мере,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)// Российская газета, № 256, 31.12.2001.

² Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н (ред. от 29.09.2014) «Об

пока не будет утвержден проект нового Макета.

Как видим, изначальный Макет, утвержден еще до внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, однако в целом, по формальным признакам, он соответствует ныне действующим нормам, более того, помимо требуемых Трудовым кодексом РФ позиций, указывает на возможность включить другие, и дополнительные характеристики обобщенной трудовой функции, требования к образованию и обучению работника, а также основные условия допуска к работе.

Более подробные разъяснения к порядку формирования ПС сформулированы в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта¹, которые (хотя и не в полном объеме) определяют терминологический тезаурус, востребованный в процессе создания профстандартов. Синтагмам «необходимые умения» и «знания», определения не дается, контекстно указывая только на то, что они могут обеспечить выполнение соответствующих трудовых действий. То есть, в принципе, у разработчика профессиональной стандартизации есть достаточно возможностей для отражения специфики требований к той или иной профессии или специальности. И, хотя, некоторые исследователи задаются вопросами: «Не могут ли существующие профстандарты стать определенным барьером для инноваций, поскольку они описывают уже сложившиеся бизнес-процессы и иногда недостаточно отражают новые перспективные процессы и явления?»[1]. Тем не менее, полагаем по большей части, такие опасения относятся скорее к содержательной части действующих и разрабатываемых профессиональных стандартов, а не к их форме.

Перейдем теперь к порядку разработки и утверждения профессиональных стандартов, каковой, в соответствии со ст.195.2 Трудового кодекса РФ, учреждается Правительством РФ. На текущий момент актуальны Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов², определяющие, что разработка проектов указанных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты РФ методическими рекомендациями по разработке стандартов³, их макетом⁴ и уровнями

утверждения Макета профессионального стандарта» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.05.2013 № 28489).

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»// https://base.garant.ru/70426836/#block_1000.

² Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (ред. от 29.11.2018) «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»// Собрание законодательства РФ от 28 января 2013 г. № 4 ст. 293.

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»// https://base.garant.ru/70426836/#block_1000

⁴ Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н (ред. от 29.09.2014) «Об

квалификаций¹.

Согласно указанным Правилам разработка профессиональных стандартов может осуществляться как за счет собственных средств разработчика в инициативном порядке, так и за государственный счет (т.е. из бюджетных средств), в соответствии с утверждаемым Минтрудсоцзащиты РФ перечнем профессиональных стандартов.

Кроме того, с 2018 года², Правилами оговорено, что разработка стандартов по высшим уровням квалификации осуществляются с участием союза Ворлдскиллс Россия³. Правда, Правила не уточняют, какие уровни квалификации считать высшими? Напомним, что, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», всего таких уровней девять, и порядковое значение им определяется по мере возрастания квалификации: 1 - наиболее низкий, 9 – самый высокий. Никакого дополнительного деления на группы или категории, например, низкий-средний-высший или (базовый-медианный-максимальный), по крайней мере, в указанном Приказе нет. Полагаем, по данному вопросу требуется внести соответствующие разъяснения, и нормативно определить, какие уровни квалификации считать высшими, а какие нет. Для того, чтобы более обоснованно, с правовой точки зрения, привлекать к разработке и экспертизе профстандартов в обязательном порядке «Ворлдскиллс Россия».

Особенно, это становится очевидным, если обратить внимание на содержание Перечня профессий, по которым союз «Ворлдскиллс Россия» участвует в экспертизе профессиональных стандартов при их разработке и актуализации по наиболее высоким уровням квалификации работников, на 2017-2018 годы, утвержденного Приказом Минтруда России от 12.09.2017 № 674. Так, в данный перечень попали такие профессии и специальности, как «Плотник промышленный» (необходимый уровень квалификации – 4), или «Плиточник» (где такой уровень, вообще -3).

Нельзя также не отметить некоторый редакционный нюанс в трактовке п.8.2 Постановления Правительства РФ «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов», и трактовке Приказа Минтруда России от 12.09.2017 № 674, утвердившего Перечень профессий, по которым Ворлдскиллс Россия участвует в экспертизе по *наиболее*

утверждении Макета профессионального стандарта» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.05.2013 № 28489).

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

² Правила дополнены пунктом 8.1 с 21 февраля 2018 г. - Постановление Правительства РФ от 9 февраля 2018 г. № 136.

³ Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».

высоким уровням квалификации работников. Полагаем, уточнение правового статуса и функционала Союза Ворлдскиллс Россия, будет способствовать совершенствованию порядка разработки профессиональных стандартов в Российской Федерации.

Перейдем к вопросам применения профессиональных стандартов, правовая регламентация которых дана в ст.195.3 Трудового кодекса РФ, согласно которой, в случае, если законодательством (законами и подзаконными актами) установлены требования к квалификации, стандарты в части указанных требований обязательны для применения. Если же обязательность применения квалификационных характеристик не установлена российским кодифицированным законом о труде, соответствующие стандарты применяются работодателями в качестве нормативной основы для определения требований к квалификации наемных работников с учетом специфических особенностей выполняемых ими трудовых функций в конкретной организации или на конкретном производстве. То есть, есть обязательные и факультативные случаи применения профессиональных стандартов.

При этом, по своей конструкции ч.1 ст.195.3 ТК РФ, является бланкетной нормой, и более того, отсылает правоприменителя не просто к какому-либо нормативному акту, а к неограниченно широкому множеству актов, включающему в себя сам Кодекс, другие федеральные законы, а также иные акты. Исходя из данного положения, квалификационные требования к работникам той или иной сферы, могут устанавливаться не только на законодательном, но и на подзаконном уровне. При этом, обязательность применения профессионального стандарта работодателем, ставится в зависимость от того, установлены эти требования нормативно или нет, с оговоркой, что применение профстандарта становится обязательным только в части соответствия этим требованиям. Соответственно, другие положения профессионального стандарта, которые выходят за рамки установленных требований, могут и не учитываться. Полагаем, такой подход, существенным образом затрудняет не только понимание правил применения профстандартов, так как вынуждает работодателя соотносить требования профстандартов и иных актов в отношении одной профессии (квалификации или специальности), вычлняя обязательные и необязательные, но и может повлечь за собой юридические конфликты между работником и работодателем, в случае выявления соответствия квалификации работника квалификационным требованиям.

В этой связи, считаем необходимым более четко определить юридический статус профессиональных стандартов, и правила их применения, для более правильного и однозначного понимания сторонами трудовых правоотношений алгоритма действий как в бесконфликтной (прием на работу, осуществление трудовых функций), так и в конфликтной обстановке, например, связанной с увольнением работника в соответствии с ч.3 ст.8 ТК РФ.

Рассматривая вопросы совершенствования профессиональных стандартов, нельзя не сказать о таком новом правовом институте, как независимая оценка квалификаций. Отметим, что развитие национальной системы квалификаций – стратегическая государственная задача,¹ закреплённая в президентском акте в целях обеспечения развития человеческого потенциала (капитала) россиян.

Скажем вначале несколько слов о национальной системе квалификаций (НСК), что это такое? И зачем ее нужно развивать? Во-первых, по поводу правового закрепления термина, сразу отметим, что таковое отсутствует. Другие, исследовательские, а не нормативные источники, дают доктринальное толкование, согласно которому НСК – есть инструмент корреляции спроса со стороны рынка труда и предложения квалификаций образовательной системой. Ядро анализируемой дефиниции, это – квалификация[2]. А, в целом, внедрение и совершенствование НСК нацелено на разрешение проблемы несопоставимости уровня квалификации молодых специалистов (вчерашних студентов и выпускников) и производственных запросов работодателей. Как ее решить? Очень просто: дать работодателям возможность лично донести до ВУЗов и иных учебных заведений, чего именно они ждут от своих будущих работников (сегодняшних студентов), для того чтобы последние, сразу же после получения образования полностью соответствовали требованиям работодателя. Инструментом реализации этого процесса призваны стать профессиональные стандарты, в разработке которых активная роль отведена работодателям и их объединениям.

Кроме того, в рамках внедрения НСК, 2016 году, Госдума РФ, приняла Закон «О независимой оценке квалификации»², установивший порядок подтверждения соответствия квалификации работника положениям профстандарта или квалификационным требованиям, определенным законодательными и иными актами.

Здесь также имеется ничем не обуславливаемая альтернатива – или соответствие положениям профстандарта или квалификационным требованиям. Полагаем, здесь требуется более высокий уровень ясности в определении эталона соответствия. Его можно достигнуть, например, применением редакции: «...положениям профессионального стандарта, а при его отсутствии, квалификационным требованиям». Также, очевидно стоит нормативно закрепить, что стандарт должен соответствовать квалификационным требованиям, или включать их в себя.

Согласно Федеральному закону «О независимой оценке квалификации»,

¹ Указ Президента РФ от 13.05.2017 № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года»// Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. ст. 2902.

² Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» //Собрание законодательства РФ. 2016.№ 27 (Часть I), ст. 4171.

независимая оценка проходит в форме экзамена, который сдается в специальных центрах. Порядок его проведения определен Правилами проведения центром оценки квалификаций¹.

Экзамен инициируется соискателем, либо работодателем соискателя (работника), в порядке, установленном трудовым законодательством. Отметим, что соответствующие изменения уже внесены в Трудовой кодекс РФ. Их суть сводится к тому, что: необходимость прохождения оценки квалификации работников для собственных нужд определяет работодатель (абз.1 ст.196 Трудового кодекса РФ)²; за работниками остается право самостоятельно сдать квалификационный экзамен за свой счет (ст.197 ТК РФ); работники, в принципе, могут отказаться от прохождения экзамена, поскольку, согласно абз.2 ст.196 ТК РФ, направление на прохождение экзамена осуществляется с их письменного согласия, на условиях, определяемых коллективным договором, и др. документами. То есть, пока речь идет о добровольности независимой оценки как с обеих сторон трудовых правоотношений [3].

Тем не менее, большинство работодателей, в особенности, относящихся к бюджетному сектору экономики, полагаем, воспримут эти рекомендации Трудового кодекса РФ, как руководство к действию, проводя независимую оценку квалификации своих работников, в порядке, близком к обязательному.

Так, например, отметим, что 22.05.2019 года, Центральный Банк РФ, утвердил План мероприятий по обеспечению перехода к системе независимой оценки квалификации специалистов финансового рынка³.

В этой связи, полагаем, особую важность приобретает такой подход к формированию профессиональных стандартов, и определению общепрофессиональных знаний и умений работников, который бы позволил не только сформировать современный, отвечающий требованиям построения цифровой экономики агломерат компетенций, но и, в дальнейшем, соответствовал принципу достоверной проверяемости в процессе проведения независимой оценки квалификаций работников. Этого требуют не только насущные нужды цифровой модернизации финансового сектора российской экономики, но и положения Конституции РФ, устанавливающие приоритетность прав и свобод человека (в нашем случае, работника) перед всеми иными правами и интересами. Поэтому,

¹ Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»// Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 30.11.2018.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

³ План мероприятий («дорожная карта») по обеспечению перехода к системе независимой оценки квалификации специалистов финансового рынка (утв. Банком России) //Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <http://www.cbr.ru> по состоянию на 22.05.2019.

очень важно соблюсти баланс между запросами работодателя, и правами работника, не допуская нарушения и ущемления интересов последнего в процессе оценки его квалификаций с точки зрения соответствия требованиям стандартов.

Список литературы:

1. Мурычев, Новиков, Нурмухаметов (2018) - Мурычев А. В., Новиков П. Н., Нурмухаметов Р. К. Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики // Финансовый журнал. № 2, 2018. С.73-83

2. Ташкинова (2018) - Ташкинова Н.А. Национальная система квалификаций: для кого и зачем? Разбираемся.: информационный материал и методические рекомендации/ Н.А. Ташкинова.- Тюмень: ГАУК ТО «ТОНБ», 2018. С.6

3. Горохова (2019) - Горохова С.С. Развитие человеческого потенциала, как одна из задач государственной политики России в сфере обеспечения экономической безопасности // Право и политика. 2019. № 3. С. 62 - 74.

References:

1. Murychev, Novikov, Nurmukhametov (2018) - Murychev A.V., Novikov P. N., Nurmukhametov R. K. Professional standards of financial market specialists in the context of digital economy development [Professional'nye standarty deyatel'nosti specialistov finansovogo rynka v kontekste razvitiya cifrovoj ekonomik] // Financial journal. [Finansovyj zhurnal]. № 2, 2018. P. 73-83[in Russian]

2. Tashkinov (2018) - Tashkinova N. And. National qualifications framework: who and why? Know.: information material and guidelines [Nacional'naya sistema kvalifikacij: dlya kogo i zachem? Razbiraemsy] / N. A. Tashkent.- Tyumen: GAUK TO TONB [GAUK TO «TONB»], 2018. С. 6 [in Russian]

3. Gorokhova (2019) - Gorokhova S. S. Human potential Development as one of the tasks of the state policy of Russia in the field of economic security [Razvitie chelovecheskogo potenciala, kak odna iz zadach gosudarstvennoj politiki Rossii v sfere obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti] // Law and policy. [Pravo i politika] 2019. № 3. P. 62 - 74. [in Russian]