

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ –  
ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ  
PROFESSIONAL STANDARD FINESSE TWO ACTIVITY  
CONCEPTUAL FRAMEWORK**

*Петр Николаевич НОВИКОВ, доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник, Центр методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России*

*[novikov\\_VGNA@hotmail.com](mailto:novikov_VGNA@hotmail.com)*

*Тамара Рашитовна НОВИКОВА, научный сотрудник, Центр методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России*

*[tnovikova@nifi.ru](mailto:tnovikova@nifi.ru)*

**Petr N. Novikov**

Scientific and research financial institute, Moscow, Russian Federation

**[novikov\\_VGNA@hotmail.com](mailto:novikov_VGNA@hotmail.com)**

**Tamara R. Novikova**

Scientific and research financial institute, Moscow, Russian Federation

**[tnovikova@nifi.ru](mailto:tnovikova@nifi.ru)**

**Аннотация**

**Предмет/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, обуславливает актуальность четкого применения соответствующего понятийного аппарата в сферах труда и образования.

**Цели/задачи.** 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 с целью выработки единых подходов к их пониманию широким кругом пользователей (работодатели, профессиональные сообщества, образовательные организации, службы занятости и др.).

**Выводы/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.

## Abstract

**Topic/theme.** In most European countries prostandard is used primarily as a tool pairing of the professional education system and the labour market. Therefore, the holding in our country large-scale works in the financial sector in developing the professional standards which are multifunctional value, determines the relevance of a clear application of appropriate conceptual apparatus in the field of labour and education.

**Objectives/targets.** Show the mechanism of formation of the system of professional standards, including the financial sector, regulated at the state level. To allocate the same (or related) terms and concepts with different contents in employment (including in the sphere of financial activity), and in the sphere of professional education (including economic, financial).

**Methodology.** In the present work the analysis of the basic conceptual framework of professional standards as a Central part forming the national qualifications system, as documents of the new type that represents the most complete and current information on the requirements for the qualifications required to perform specific types of professional activity.

**Results.** Specific examples of a comparison and mapping of the main concepts of the system of professional standards with a view to establishing uniform approaches to their understanding of a wide range of users (employers, professional communities, educational organizations, employment services, etc.).

**Conclusions/significance.** The conclusions aimed at improving the conceptual framework of professional standards, increasing the effectiveness of functioning and interaction between the world of work and sphere of professional education, a more effective formation and development of the national qualifications system. A clear conceptual framework will contribute to creating a common space of professional qualifications, the reduction of imbalances between the qualifications required by employers and the employees, optimization of budget spending on vocational education and training.

*Ключевые слова: сфера труда; финансовая сфера; сфера профессионального образования, профессиональный стандарт, профессиональная квалификация, виды финансовой деятельности*

**Keywords:** employment; financial sector; the vocational education, professional standards, professional qualifications, financial activities

По инициативе крупных работодателей, профессиональных сообществ профессиональные стандарты в нашей стране начали разрабатываться в 90-е годы прошлого века. Использовались различные подходы, методики, понятийный аппарат, на государственном же уровне правовой статус профессионального стандарта определен не был.

После выхода Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 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»<sup>1</sup>, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»

---

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

Федерации» неоднократно используется термин «профессиональный стандарт»<sup>2</sup>, причем недавно на законодательном уровне закреплена еще большая связь между образовательными и профессиональными стандартами<sup>3</sup>. Утверждено Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям<sup>4</sup>. При этом Совете сформирована рабочая группа по профессиональным стандартам, создано 12 отраслевых советов по профессиональным квалификациям.

Ряд документов принят на уровне Правительства РФ: Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов<sup>5</sup>. Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2015 годы<sup>6</sup>.

Министерством труда и социальной защиты РФ также приняты соответствующие важные акты, касающиеся, в частности, Макета профессионального стандарта<sup>7</sup>, Уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов<sup>8</sup>, Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта<sup>9</sup>, Реестра профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)<sup>10</sup>. 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

---

<sup>2</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ//Российская газета, 2012. 31 дек.

<sup>3</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации (Федеральный закон от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ).

<sup>4</sup> Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. (Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249).

<sup>5</sup> Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. (В редакции постановления Правительства РФ от 23 сентября 2014 г. № 970).

<sup>6</sup> Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы. (Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р).

<sup>7</sup> Макет профессионального стандарта. (Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н).

<sup>8</sup> Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. 148н).

<sup>9</sup> Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта. (Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н).

<sup>10</sup> О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности). (Приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н).

разработаны еще 5 профессиональных стандартов, которые одобрены Советом по развитию профессиональных квалификаций финансового рынка, Национальным советом при Президенте Российской Федерации 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 принимал активное участие в их профессионально-общественном обсуждении. В 2015 году для финансовой сферы планируется разработать не менее 15 профстандартов, например, «Специалист по финансово-аналитической деятельности», «Специалист по налично-денежным расчетам», «Специалист по разработке финансовых продуктов (услуг)» и т.д. Заметим, что Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка наделен полномочиями по проведению мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменениях и перечнях 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.

При такой широкой в целом постановке вопроса, имеющего национальный интерес и нашедшего свое отражение в Государственной программе «Развитие образования на 2013-2020 гг.», в Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы [2; 3; 4], **важную роль играет используемый понятийный аппарат.** В круг его пользователей входят: 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 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 и каждый из них обладает своим собственным функционалом.

В Трудовом кодексе РФ *профессиональный стандарт* определен как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции<sup>11</sup>. Этот стандарт нацелен на описание особенностей квалификации и представляет собой документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/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 вытекает, 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 нашего рассмотрения отметим, что в правовых нормативных документах квалификация работника определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника<sup>12</sup>. В то же время, в сфере труда и в сфере профессионального образования применяются, как отмечалось, идентичные термины/понятия, но несущие несколько разную смысловую нагрузку. Так, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»<sup>13</sup> квалификация

---

<sup>11</sup>О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации (Федеральный закон от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ).

<sup>12</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» (Федеральный закон от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ).

<sup>13</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ//Российская газета, 2012. 31 дек.

тракуется 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 к работнику, а второе – к выпускнику организации, осуществляющей образовательную деятельность, будущему работнику. Анализируя эти понятия, заметим, что общим здесь является уровень знаний, умений, навыков, однако этот уровень для выпускника и работника неодинаков, что нашло отражение в требовании к подготовленности выпускника и, с другой стороны, наличию именно профессиональных навыков и опыта 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, Трудовой кодекс РФ, статья 35. Компетенции комиссии по трудовым спорам). Сейчас в рассматриваемом нами 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; 7; 8]. В целом, квалификация, как характеристика профессиональной деятельности, должна рассматриваться как с позиций содержания (качественная характеристика), 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]. Выделим здесь еще один существенный момент. На наш взгляд, 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. Эти уровни представляют собой многоцелевой документ, который применяется при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников<sup>14</sup>. Уровни квалификации раскрываются через дескрипторы (показатели), которые являются обобщенным описанием совокупности требований к полномочиям и ответственности, характеру умений и знаний, требующихся в профессиональной деятельности [11;12]. 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 РФ Правительству России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов, состоявшегося 9 декабря 2013 года (поручение № Пр-3050 от 26 декабря 2013 г.), 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, профессиональная деятельность, включенная в экономические отношения, определяется как экономическая деятельность.)

В Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта<sup>15</sup> 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 [13]. ВПД формируется разработчиком профстандарта, и он (вид) должен сопрягаться с названием конкретного стандарта. Независимо от широты ВПД именно в этом профстандарте он должен быть отражен.

---

<sup>14</sup> Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. 148н).

<sup>15</sup> Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта. (Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н).

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)<sup>16</sup>, так и на понимание финансов в аспекте их функционального назначения (аккумулирующая, регулирующая, стимулирующая, распределительная, контролирующая функции) [14; 15; 16; 17; 18, 19, 20, 21]. В 14 утвержденных профессиональных стандартах для финансовой сферы за основу взято функциональное назначение финансов. В частности, для приведенных выше 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 и (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/отличаться на различных предприятиях, в организациях, учреждениях. Задачей профессионального стандарта здесь является представление актуальной и объективной характеристики деятельности, составляющей (входящей) в ВПД вне зависимости от структуры, где он реализуется, независимо от того, каким образом в ней сформировано штатное расписание, проведено разделение труда.

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

---

<sup>16</sup> Зуев В.М., Мусатова Л.А., Вертиль В.В. Финансы (теоретико-методологические и практические аспекты рассмотрения понятия «Финансы»): предпринт. Екатеринбург: Екатеринбургский экономико-технологический колледж, 2013. 63 с.

Другой пример. Во ФГОС СПО по специальности «Экономика и бухгалтер» (базовый уровень) виды деятельности более конкретизированы. К ним относятся, например, такие как документирование хозяйственных операций и введение бухучета имущества организаций; введение бухгалтерского учета источников формирования имущества, выполнение работ по инвентаризации имущества и финансовых обязательств; составление и использование бухгалтерской отчетности и т.д.

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 сказанного рассмотрим понятие *области профессиональной деятельности*. Хотя в профессиональных стандартах напрямую оно не употребляется, но речь о нем идет в приказе Минтруда России «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности), который можно считать шагом по группировке ВПД<sup>17</sup>. 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 т.д.

Таким образом, как подчеркивается в Методических рекомендациях Минобрнауки России, формулировки требований ФГОС и профстандартов могут формально не совпадать и необходимо обращать внимание на их смысл, чтобы определить объективную дельту изменений<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности). (Приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н).

<sup>18</sup> 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 г. № ДЛ-2/05вн). Методические рекомендации

В то же время существующие структуры ФГОС не содержат, по сути, содержательные элементы. Поэтому для учета требований профстандартов наиболее подходящими являются профессиональные образовательные программы. Однако в законодательстве это не нашло пока своего отражения [22].

Продолжая анализ понятийного аппарата, отметим, что не менее важным является понятие *трудовой функции*, которое даже в сфере труда трактуется по-разному.

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 поручаемой работнику работы.) 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 [12]. (Такое определение близко второму определению трудовой функции, данному Трудовым кодексом 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, опыта и способность применять их для успешной профессиональной

---

по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утверждены Министром образования и науки РФ 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн).

деятельности) может иметь различные проявления в виде общих, общекультурных, универсальных, общепрофессиональных, профессиональных, профессионально-специализированных компетенций, определенных ФГОСами.

При разработке профессиональных стандартов 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 стандартам. Освоенным считается трудовое действие, которое выполняется различными способами в зависимости от конкретных производственных условий и обстоятельств [12].

В аспекте трактовки через призму профессионального стандарта 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 различия в терминах «профессия» и «специальность» в финансовой сфере.

Особенно следует выделить понятие оценки (сертификации) квалификаций, которая должна проводиться на соответствие именно профстандартам [9; 23]. В настоящее время разработан проект закона, связанного с оценкой профессиональных квалификаций. Создание признаваемых стандартов или рамок квалификаций и сертификации Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) отнесено к одному из общепризнанных направлений поддержки через государственные субсидии и налоговые льготы. Поэтому со всех точек зрения важна и необходима договоренность, согласованность и четкость в используемом понятийном аппарате.

В заключение приведем основные выводы.

Одной из проблем формирования и развития Национальной системы квалификаций является отсутствие устоявшегося понятийного аппарата. Обоснованный понятийный аппарат при разработке и применении профессиональных стандартов в финансовой сфере будет способствовать уменьшению межотраслевой и межуровневой разобщенности в подходах.

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

### 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 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.: ООО «АВАНГЛИОНПРИНТ», 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. Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. и др. М.: Изд-во «Перо», 2014. 33 с.
13. Методика разработки профессиональных стандартов. М.: Национальное агентство развития квалификаций РСПП, 2008. 47 с.
14. Ковалев В.В. Корпоративные финансы и учет: понятия, алгоритмы, показатели. М.: КноРус, 2010. 768 с.
15. Масгрейв Р.А., Масгрейв П.Б. Государственные финансы: теория и практика / пер. с 5-го англ. изд. [1989]. М.: Бизнес Атлас, 2009. 716 с.

16. Пономаренко Е.В. Экономика и финансы общественного сектора (основы теории эффективного государства): учебник. – М.: Инфра-М, 2007. 426 с.
17. Финансы, денежное обращение и кредит: учебник для вузов / под ред. В.К. Сенчагова, А.И. Архипова. Изд. 2-е, перераб., доп. М.: Проспект, ТК Велби, 2007. 720 стр.
18. 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.
19. Финансы: учебник / под ред. А.Г. Грязновой, Е.В. Маркиной. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2012. 496 с.
20. Финансы: учебник/ под ред. А.И. Архипова, И.А. Погосова. М.: Проспект, 2010, 640 с.
21. 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.
22. Лейбович А.Н. Вопросы эффективности национальной системы квалификаций // Бизнес России. 2015. № 3–4. С. 52–57.
23. 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.

## References

1. Practice development and promulgation of professional standards: collection of normative-methodical documents. М.: National Agency for qualifications development of the RSPP, 2009. 123 p.
2. Innovations in higher education: materials of the II all-Russia. nauch.-method. Conf. / ANS. edited by E. P. Aleksandrov; SYN. I. A. Fateeva, G. I. Ledoxina, S. B. Sinitskii, L. A. Ivanova. Chelyabinsk: Chelyabinsk Institute of Economics and law. M. V. Ledoxina, 2011. 230 p.
3. Maltseva A. A. Financing innovative development with the participation of state: international experience // Scientific-research financial Institute. Financial journal. 2013. No. 3. P. 63-72.
4. Osipova I. V. Implementation of innovative strategies in the development of education // Scientific-research financial Institute. Financial journal. 2012. No. 4. P. 91-98.
5. Batalina O. Professional standard: not a dogma but a guide to action // Business in Russia. 2015. No. 3-4. P. 74-76.
6. Esenina E. Y. Development and the formation of modern conceptual and terminological system of professional education in Russia: monograph. Rostov n/D: IPO SFU, 2013. 239 p.
7. Recommendations on the requirements of employers to the professional qualifications of employees in the development of professional educational programs / I. A. Voloshina, E. Y. Esenina, P. N. Novikov, O. D. Pryanishnikova. М.: National Agency for qualifications development of the RSPP, 2010. 61 p.
8. Human resources innovation economy: monograph / under the General editorship of doctor of Economics, Professor A. P. Balakina. М: VGNA of the Ministry of Finance, 2012. 241 p.
9. Bergan S. Qualifications understanding of concepts. М.: ООО "AGANGLIONIC", 2013. 348.
10. Shokhin A. N. National qualifications framework: historical perspective // the Business of Russia. 2015. No. 3-4. P. 28-35.
11. National qualifications framework of the Russian Federation: recommendations / O. F. Batrova, V. I. Blinov, I. A. Voloshina and others М.: Federal Institute of education development, 2008. 14 p.
12. Development and application of professional standards: a dictionary-reference book / ed.-comp.: Leibowitz A. N., Voloshina I. A., Novikov P. N., Zuev V. M. and others М.: Publishing house "Pen", 2014. 33 p.
13. Methodology for developing occupational standards. М.: National Agency for qualifications development of the RSPP, 2008. 47 p.
14. Kovalev V. V. Corporate Finance and accounting: concepts, algorithms, and performance. М: KnoRus, 2010. 768 p.

15. Musgrave P. A., Musgrave P. B. Public Finance: theory and practice / translated from the 5th eng. ed. [1989]. M.: Business Atlas, 2009. 716 p.
16. Ponomarenko E. V. Economics and public Finance (foundations of the theory of effective state): textbook. – M.: Infra-M. 2007. 426 p.
17. Finance, money circulation and credit: a textbook for high schools / under the editorship of V. K. Senchagova, A.I. Arkhipova. Ed. 2-e, Rev., extra-M.: Prospekt, TC Valby, 2007. 720 p.
18. Finance, money circulation and credit: textbook / M. V. Romanovsky and others; under the editorship of M. V. Romanovsky, O. V. Vrublevskaya. M: Yurait Publishing, 2006. 543 p.
19. Finance: textbook / ed. by A. G. Gryaznova, E. V. Markina. 2-e Izd., revised and enlarged extra-M.: Finance and statistics, 2012. 496 p.
20. Finance: the textbook/ under the editorship of A. I. Arkhipova, I. A. Pogosova. M.: Prospekt, 2010, 640 p.
21. Finance: the textbook / under the editorship of doctor of Economics, Professor Balakina A. P., doctor of Economics, Professor I. I. Bablenkova. Moscow: Dashkov I K, 2013. 384 p.
22. Leibowitz A. N. Issues of efficiency of the national qualifications system // Business in Russia. 2015. No. 3-4. P. 52-57.
23. Mashukova N. Etc., Potluck N. Yu., Nikolaeva G. V., Esaulov Y. B. The system of voluntary certification of personnel in the Russian Federation: models and mechanisms / ed. by N. D. Mashukowa. Moscow: Universitetskaya kniga, 2006. 111 p.