*Геополитика и экогеодинамика регионов.*
*Том 9 (19). Вып. 1. 2023 г. С. 379–387.*

**УДК 338.58**

**Т. В. Петроченко**

# *Реализация трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов как фактор повышения рынка труда в условиях развития глобального цифрового пространства*

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Орел
*e-mail: ptv@br.ranepa.ru*

***Аннотация.*** *Статья посвящена реализациям трудовых функций работника входящих в профессиональный стандарт, вопросам подготовки кадров, которые владеют рядом профессиональных компетенций, а также умением самостоятельно и творчески подходить к принятию профессиональных задач. Это связано с цифровыми трансформациями, тех процессов на базе которых широко внедряются информационные технологии. В настоящее время только обладая чертами именно информационного типа возможно в процессе трудовой деятельности трансформироваться в высококвалифицированного сотрудника.*

*Автором проанализированы федеральные нормативно-правовые акты, регламентирующие применение профессиональных стандартов. Даны пояснения о необходимости возникновения и применения профстандартов, которые в свою очередь полностью заменяют требования к квалификации сотрудника, а также рассматривается прямая связь взаимодействия профстандарта с трудовыми функциями работника. Результатом исследования являются определение и разъяснение понятий, а также обоснование содержания трудовой функции, отражающей профессиональный стандарт, который вправе использовать руководитель при определении трудовых функций.*

***Ключевые слова:*** *рынок труда, профессиональный стандарт, трудовая функция, квалификация, образовательная программа.*

## Введение

В современной жизни общества новая экономика в условиях развития глобального цифрового пространства создает более гибкие условия подбора кадров. Это связано с цифровыми трансформациями, тех процессов на базе которых широко внедряются информационные технологии. Вопросам подготовки кадров, которые владеют рядом профессиональных компетенций, а также умением самостоятельно и творчески подходить к принятию управленческих решений в РФ в целом уделялось достаточно внимания. Активное и быстрое умение осваивать и вовлекать в процесс трудовой деятельности цифровые технологии, предполагает приспособление к инновационным условиям профессиональной среды.

Сегодня современный работник должен обладать чертами информационного типа, которые в процессе трудовой деятельности преобладает высококвалифицированный труд. Актуальной темой системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы являются сфера труда и сфера

профессиональной подготовки. Согласование целей организации и персонала приводит к трансформации отношения сотрудника от безразличного к профессиональному, патриотическому и хозяйственному [7]. В виду значительного несоответствия, скорее даже существенных различий при формировании государственных образовательных стандартов, всех уровней образовательных программ профессионального образования влечет использование профессиональных стандартов, что в целом и обуславливает актуальность исследования данной проблематики.

Целью исследования является изучение влияния трудовых функций работников, применяемых в профессиональных стандартах в качестве повышения рынка труда в условиях развития глобального цифрового пространства.

## Материалы и методы

В современных условиях функционирования практически каждый руководитель сталкивается с новыми вызовами. Требования к компетенциям специалистов у участников рынка труда динамично меняются. При этом сегодня организациям нужен высококвалифицированный персонал «точно в срок». В основу исследования положен системный подход.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что в современных условиях возрастает потребность исследования реализации трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов как фактор повышения рынка труда в условиях развития глобального цифрового пространства и социально-экономической неопределенности.

При написании статьи использовались инструменты аналитического анализа.

## Результаты и обсуждение

В настоящее время все больше уделяется внимание профессиональному уровню подготовки работников, его возможности качественно выполнять свои функции. Сегодня мировая экономика демонстрирует высокую степень зависимости от уровня развития человеческого капитала, формируемого в сфере образования. Не секрет, что выпускники высших учебных заведений должны соответствовать требованиям профессионального стандарта конкретной должности, полученное образование должно отвечать требованиям на всех ее уровнях от фундаментальной подготовки к непрерывному профессиональному образования в течение всей жизни, так как нельзя требовать от работника тех профессиональных компетенций, которые у него не сформированы. Каждый человек имеет набор компетенций, которые он способен применять в профессиональной деятельности. Так же все чаще слово «квалификация» ассоциируется со словом «компетенция». Нельзя не отметить, что на Западе давно пришли к тому, чтобы обеспечить организацию квалифицированными сотрудниками, обладающих цифровыми трансформациями, способными удовлетворять требования работодателя, приводит к разработке профессиональных стандартов. Развитие и обновление профессиональных стандартов влечет за собой интерес, как сотрудника, так и работодателя.

В современных условиях система оплаты труда осуществляется через обширную деятельность, которая включает в себя процесс организации работы и

отражении всех хозяйственных операций по имеющимся компетенциям для формирования компетентных сотрудников.

Кроме того, необходимо учитывать трудовые функции и образование работников для принятия управленческих решений по повышению рынка труда, осуществлять планирование, контроль и анализ.

Цифровизация в управлении качеством рабочей силы может повысить эффективность любой компании, быстро принимая обоснованные и обдуманные управленческие решения с помощью технологии принятия решений в области цифрового управления. Начальным этапом авторизации является создание информационной системы в сфере образования. Несмотря на то, что с большой скоростью внедряется искусственный интеллект, во все времена ценились высокопрофессиональные сотрудники, которые развиваются и повышают свой уровень развития. Суть авторизации заключается, в первую очередь, в снижении физического ведения операций, что позволяет сделать рабочий процесс более эффективным, менее дорогостоящим и более информативным.

В конце 2021 года понятие профессиональный стандарт внесено в Трудовой кодекс. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [8].

Профстандарты – это совокупность знаний, навыков и умений (опыта), которые должны быть у сотрудника, чтобы заниматься профессиональной деятельностью на конкретной должности. Правовой нормой должны руководствоваться любые предприятия, и совершенно не имеет значения какими они являются, государственными или частными.

Главное, что благодаря профстандартам, руководитель может точно понимать, с каким образованием и компетенциями нужны сотрудники для конкретной должности, то есть имея понимание, можно понять, какое образование, опыт, дополнительные достижения необходимы. Если руководитель понимает, что каких-либо навыков и умений работнику не хватает для высококвалифицированного труда, то возникает явная необходимость отправить работника на учебу или дополнительные курсы повышения квалификации.

В настоящее время приняты профстандарты для должностей, на которых работают специалисты фактически во всех основных сферах экономики [6].

Речь идет о таких сферах, как образование, здравоохранение, культура, искусство, финансы, юриспруденция и т.д. Сферы в которых задействовано большое количество людей, лица которым просто необходимо обладать рядом необходимых компетенций для принятия управленческих решений и высококвалифицированной трудовой деятельности.

Применение профессиональных стандартов предписано нормативно-правовым актом. Цель создания профстандартов заключается в полной замене требований к квалификации сотрудника, которые содержались в постановлении Минтруда РФ от 12 мая 1992 года № 15а.

Но переход к профстандартам период небыстрый, это не только подготовка самого профстандарта специальности, но и длительное прохождение экспертизы. Трудовое законодательство регламентирует переход к профессиональным стандартам (рис. 1).

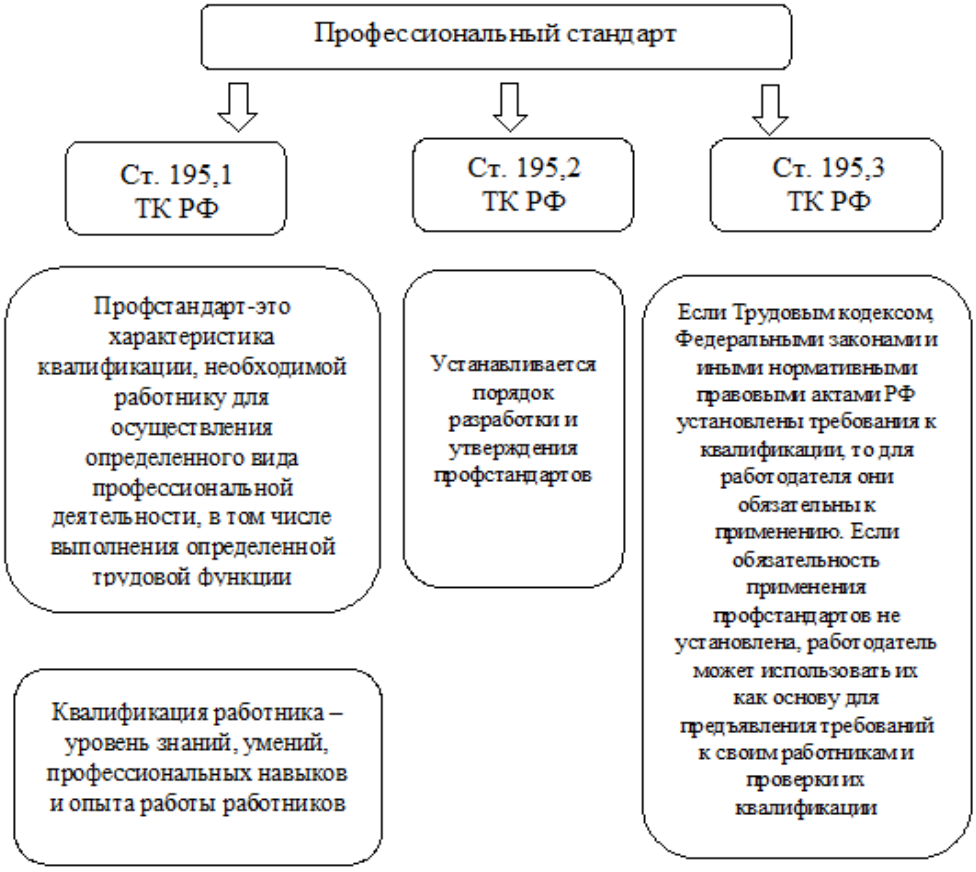


**Рис. 1.** Этапы перехода к профстандартам закрепленные в трудовом законодательстве

*Составлено автором*

Обязательным является внедрение профстандартов кадрового обеспечения, тех предприятий, где требует законодательство. В силу того, что если предприятие является государственным или муниципальным, то кадровый менеджмент ориентируется в своей деятельности на утвержденное постановление № 584.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты:

- в части требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 195.3 Трудового кодекса РФ);
- в части соответствия наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ) [1]. Формирование 100% применения профстандартов позволит преодолеть многие противоречия и обеспечить эффективное функционирование в организации (рис. 2).

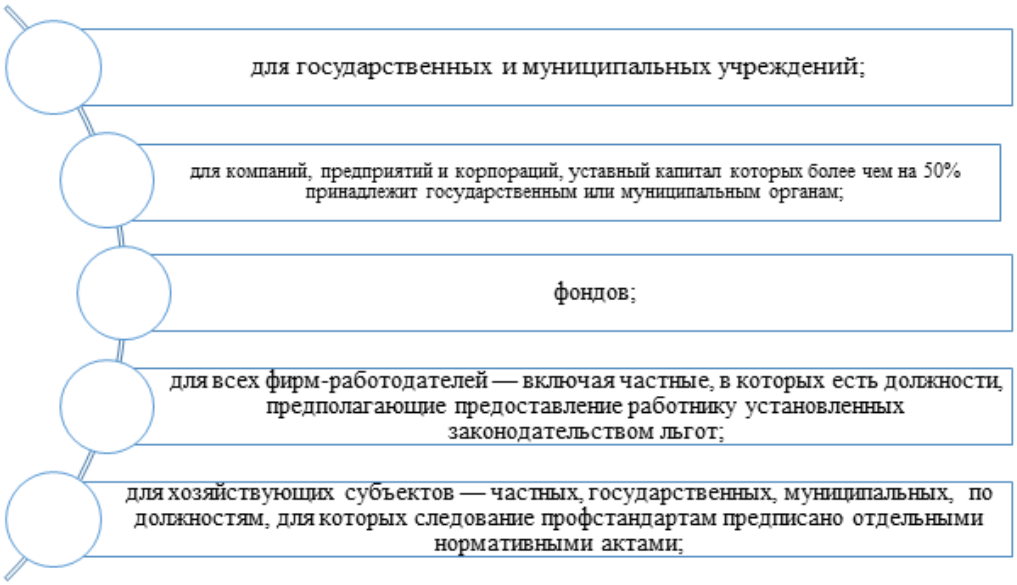


**Рис. 2.** Применение профстандартов
*Составлено автором*

В качестве примера рассмотрим новый профстандарт, который утвердил Минтруд для бухгалтеров, который в свою очередь должен в обязательном порядке применяться в таких организациях, как акционерные обществ, страховых компаний, банках и негосударственных пенсионных фондов. Причем это касается только должности главный бухгалтер, так как для должности бухгалтер – эти требования применяются, но по желанию работодателя.

Не секрет, что, если сотрудник развивается в процессе трудовой деятельности повышает уровень знаний, получая дополнительное образование, у него есть возможность получать более высокую заработную плату.

В профстандарте четко прописаны должности бухгалтера в зависимости от задач, например, бухгалтер первой или второй категории. Получается, согласно профстандарта бухгалтер первой и второй категории относится к пятому уровню и может не иметь опыта работы совсем [5]. На наш взгляд, профстандарты для бухгалтеров полезны, но плохо продуманы, становится непонятным, как и кто вообще может оценить квалификацию бухгалтера, ведь руководитель, имея определенное образование не может оценить всех сотрудников.

Становится очевидным тот факт, что между наименованием должностей по профстандартам и теми, что указаны в трудовом договоре может иметь место разногласие. Мы понимаем, что профстандарт отражает содержание трудовой функции, причем очень кратко и точно.

Рассмотрим три понятия, указанные в Приказах Минтруда РФ (№ 170н, 147н, 148н) посвященных разработке профстандартов:

- обобщенная трудовая функция – это совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;
- трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции [3];
- трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача [2].

Трудовая функция – это круг обязанностей сотрудника на конкретной должности. То, что будет делать работник, указывают в должностной инструкции. Сформулировать пункт ТД можно по-разному: «Сотрудник обязуется выполнять работу в должности специалиста …»; «... специалисту поручается выполнение работ …».

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является «указание трудовой функции работника, под которой «понимается работа по должности, специальности, профессии либо определенный вид поручаемой сотруднику работы» (Профессиональный стандарт, 2020). Из этого определения следует, что перечень трудовых действий, выполняемый специалистом в процессе своей профессиональной деятельности должен быть оформлен документально.

Ст. 15 ТК РФ приводит определение трудовой функции – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации [1].

Особенности трудовых функций прописывают в различных документах компании. Обязанности сотрудника закрепляют в штатном расписании организации и трудовом договоре, а иногда и в дополнительном соглашении к нему. При этом указывают квалификацию работника и конкретный вид труда. Подписывая ТД, сотрудник выражает согласие с указанной работой и обязуется ее выполнять в полном объеме.

Проводя исследование, мы выяснили, что HR-менеджер в некоторых организациях ведет только подбор, а в других – весь спектр работ с персоналом. Чтобы закрепить трудовые функции, нужно указать не просто должность, на которую принимают специалиста, а перечислить обязанности. Как правило, размер трудового договора ограничен. Поэтому в нем сложно расписать все обязанности сотрудника, которые обусловлены профессией или конкретной должностью. В современном обществе применяется должностная инструкция, которая оформляется в порядке установленным законом, прописываются функции, а также перечисляют права, обязанности и ответственность сотрудника. Содержание трудовой функции отражает профессиональный стандарт, который вправе использовать руководитель при определении трудовых функций. Он отражает конкретную характеристику специалистов и требования к ним, перечень должностных обязанностей. Профстандарты применяют на практике в соответствии со статьями 195.2 и 195.3 ТК, но распространены они преимущественно в государственных учреждениях.

## Выводы

Преобразование в сфере трансформации специальностей определили формирование высококвалифицированной рабочей силы, это одна из главных задач развития человеческих ресурсов и подготовки квалифицированных кадров, так как это способствует повышению роста экономического развития России.

В ходе исследования, мы выяснили, что:

– для работника – перечень знаний, умений и навыков, которыми необходимо владеть, для того, чтобы иметь возможность найти интересную и высокооплачиваемую работу;

- особенно хотелось бы отметить, что профессиональные стандарты отражают функции и задачи профессиональной деятельности, что способствует принятию грамотных управленческих решений;
- определение трудовой функции закреплено в ст. 57 ТК РФ. Мы придерживаемся мнения, что по смыслу ст. 15 и ч. 2 ст. 57 ТК понятия «наименование должности» и «функция» не идентичны по содержанию. Получается, что первая формулировка не совсем правильная, так как трудовая функция – это работа, подразумевающая выполнение конкретных, а не обобщенных обязанностей;
- очевидно, профессиональные стандарты требуют доработки, однако нельзя не оценить великий труд разработчиков стандартов, а также мы высоко оцениваем идею публичного обсуждения стандартов.

### *Литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022).
2. ГАРАНТ – Законодательство (кодексы, законы, указы, постановления) [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.garant.ru.
3. Агентство стратегических инициатив [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://docs.yandex.ru.
4. Как определить трудовую функцию сотрудника [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://school.kontur.ru/publications.
5. Методичка ПС 2019 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kcp24.ru/razvitie-kvalifikatsiy/biblioteka/prezentatsionnye-materialy.
6. Наименование должностей по профстандартам [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://nalog nalog.ru/profstandarty_i_dolzhnostnye_instrukcii/naimenovanie_dolzhnostej_po_profstandartam_nyuansy.
7. Петроченко Т. В. Процесс управления кадровой безопасностью в предпринимательских структурах // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2021. Т. 9. № 3(54). С. 103-115.
8. Профессиональный стандарт. Руководитель образовательной организации высшего образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://classinform.ru/profstandarty/01.010-rukovoditel-obrazovatelnoi-organizatcii-vysshego-obrazovaniia.html.
9. Профстандарты по профессиям [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://kadrowoedelo.ru/profstandarty-po-professiyam.html.
10. McKinsey&Company. A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity.
11. Thomas Frey, Futurist Speaker. 20 common jobs in 2040.

**T. V. Petrochenko**

# *The implementation of labor functions in accordance with the requirements of professional standards as a factor in increasing the labor market in the context of the development of the global digital space*

The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Orel
*e-mail: ptv@br.ranepa.ru*

***Abstract.*** *The article is devoted to the implementation of the labor functions of an employee included in the professional standard, issues of training personnel who possess a number of professional competencies, as well as the ability to independently and creatively approach the adoption of professional tasks. This is due to digital transformations, the processes on the basis of which information technologies are widely implemented. Currently, it is possible to transform into a highly qualified compatriot in the course of work only by possessing the features of an informational type. The author analyzes federal regulatory legal acts regulating the application of professional standards. Explanations are given about the need for the emergence and application of professional standards, which in turn completely replace the requirements for the qualification of an employee, and the direct relationship of the interaction of the professional standard with the labor functions of the employee is also considered. The result of the study is the definition and explanation of concepts, as well as the justification of the content of the labor function, reflecting the professional standard that the head has the right to use when determining labor functions.*

***Keywords:*** *labor market, professional standard, labor function, qualification, educational program.*

## *References*

1. 1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 25.02.2022). (in Russian)
2. GARANT – Zakonodatel'stvo (kodeksy, zakony, ukazy, postanovleniya) URL: https://www.garant.ru. (in Russian)
3. Agentstvo strategicheskih iniciativ URL: https://docs.yandex.ru. (in Russian)
4. Kak opredelit' trudovuyu funkciyu sotrudnika URL: https://school.kontur.ru/publications. (in Russian)
5. Metodichka PS 2019 URL: https://www.kcp24.ru/razvitie-kvalifikatsiy/biblioteka/prezentatsionnye-materialy. (in Russian)
6. Naimenovanie dolzhnostej po profstandartam URL: https://nalog nalog.ru/profstandarty_i_dolzhnostnye_instrukcii/naimenovanie_dolzhnostej_po_profstandartam_nyuansy. (in Russian)
7. Petrochenko T. V. Process upravleniya kadrovoj bezopasnost'yu v predprinimatel'skih strukturah // Aktual'nye napravleniya nauchnyh issledovanij XXI veka: teoriya i praktika. 2021. T. 9. № 3(54). S. 103-115. (in Russian)

8. Professional'nyj standart. Rukovoditel' obrazovatel'noj organizacii vysshego obrazovaniya URL: https://classinform.ru/profstandarty/01.010-rukovoditel-obrazovatelnoi-organizatcii-vysshego-obrazovaniia.html. (in Russian)
9. Profstandarty po professiyam URL: https://kadrowoedelo.ru/profstandarty-po-professiyam.html. (in Russian)
10. McKinsey&Company. A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity. (in Russian)
11. Thomas Frey, Futurist Speaker. 20 common jobs in 2040. (in Russian)

*Поступила в редакцию 26.08.2022 г.*