

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

АСПЕКТЫ КАДРОВОГО РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СВЯЗИ С ВНЕДРЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

ФЮТИК ИНА ГЕННАДЬЕВНА

*кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики
предпринимательской деятельности ФБГОУ ВО «Сибирский государственный
университет водного транспорта» Новосибирск, Россия*

Email: ina_f@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Внедрение профессиональных стандартов, формулирующих трудовые функции в различных сферах предпринимательской деятельности, позволяет систематизировать и повышать эффективность использования трудовых ресурсов, и в то же время регулирует соблюдение определенных требований. Актуальность статьи заключается в выявлении социально-нормативных факторов, обуславливающих развитие кадрового риск-менеджмента предпринимательства.

Ключевые слова: предпринимательство, профессиональные стандарты, кадровый риск-менеджмент, соблюдение требований.

INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS AS PERSONNEL RISKS- MANAGEMENT OF ENTERPRISE DEVELOPMENT

INA FYUTIK

*Candidate of Economical science, assistant professor of Department of Economic
Entrepreneurs activities Siberia State University of Water Transport, Novosibirsk,
Russia*

Email: ina_f@mail.ru

ABSTRACT

Professional standards that formulate labor functions in various areas of entrepreneurship activity make it possible to systematize and improve the efficiency of the use of labor resources, and designed to regulate compliance with certain requirements in the relationship of the manager with the staff. The relevance in this article is manifested in the analysis of factors that determine the socio-innovative development of entrepreneurship.

Keywords: entrepreneurship, professional standards, personnel risks-management, compliance with requirements.

Переход России к рыночным отношениям создал возможности реализовать на практике различные способы и методы регулирования финансовых взаимоотношений экономических субъектов. А эмоционально-психологические способности и интеллектуальный потенциал сотрудников предприятий влияет на результативность и риски таких взаимоотношений. Необходимость введения специальных должностей на предприятии в соответствии с внедряемыми в Российской Федерации профессиональными стандартами сформирована современными социально-экономическими потребностями.

Финансовая безопасность предпринимательской деятельности формируется в процессе развития ее потенциала, в том числе кадрового. И по оценкам экспертов, на долю рисков, связанных с персоналом, приходится от 65 до 80% всех возможных неблагоприятных событий, угрожающих бизнесу. Поэтому кадровый риск-менеджмент постепенно, но верно набирает значимость в сознании практиков управления предприятием. Неблагоприятные события, связанные с уровнем профессионализма, квалификации и компетентности, выражаются в утрате важной конфиденциальной информации, в проявлении коммерческих рисков, в потерях выручки, имиджа и репутации предприятия [4].

Для того, что бы оценить влияние внедрения в Российской Федерации профессиональных стандартов на предпринимательскую

деятельность, сначала необходимо разобраться с основными подходами к сущности таких стандартов.

Так как, квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а специальность – это комплекс знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для определенной деятельности в рамках соответствующей области профессиональной деятельности, приобретаемых путем специальной теоретической и практической подготовки, то основой любой профессиональной деятельности и любой должности является квалификация работника.

Так как профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, и не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая, поэтому применение профессионального стандарта для предпринимателя любой формы собственности также является обязательным исходя из определения этого термина, приведенного в ст. 195.1 Трудового кодекса РФ.

Если Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, то профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями [ст.195.3, 5]. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах,

должны применяться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда в конкретной организации.

Таким образом, для снижения кадровых рисков возникает необходимость в профессиональной подготовке работников и дополнительном профессиональном образовании, что является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, и данные вопросы в соответствии с трудовым законодательством должен определять работодатель. Тут возникают новые нормативно-правовые требования к трудовым отношениям, вступившие в силу с 1 января 2017 года. Федеральный закон РФ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» устанавливает правовые и организационные основы проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации.

Независимая оценка квалификации представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям. Она проводится центром оценки

квалификаций, и соискатель, как работник предприятия, так и лицо, претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности, обратившись, в том числе по направлению работодателя в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом №238-ФЗ, предупреждает риск несоответствия требованиям трудового законодательства.

На основании этого нововведения предприниматель направляет работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями или трудовым договором. Также работникам, проходящим подготовку, он должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений [ст. 57, 5], то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим

положениям профессиональных стандартов.

К гарантиям, компенсациям и льготам, которые предприниматель учитывает в процессе своих трудовых взаимоотношений с работниками можно отнести работу с вредными или опасными условиями труда, в районах Крайнего Севера, при совмещении с получением образования, а также установление льготных режимов труда и в других случаях, предусмотренных законодательством, которые касаются определенных профессий и квалификационных требований. Что касается ограничений связанных с профессиональной деятельностью, ограничения законодательно могут быть установлены по полу (например, на определенных работах запрещено использовать труд женщин), по возрасту (есть работы, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних), по образованию (нельзя работать сварщиком, не имея допуска к таким работам, или медиком, не имея медицинского образования).

Таким образом, предприниматель любой сферы деятельности для снижения рисков ситуации неисполнения законодательных норм обязан использовать наименование должности из профессиональных стандартов, если законодательно по этим позициям есть льготы, компенсации и ограничения, в т.ч. квалификационные.

Еще одним аспектом кадрового риск-менеджмента предпринимательской деятельности

является следующая информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

- профессиональные стандарты в целом носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения;
- поддержание в актуальном на определенную дату виде информации о востребованных и перспективных профессиях, а также современных требованиях к работникам с целью учета этих требований в системе подготовки кадров обеспечивается государством, в том числе необходимость разработки новых профессиональных стандартов определяется с учетом информации содержащейся в «Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий»;
- повышение профессионально-квалификационного уровня работников оказывает существенное влияние на производительность их труда, снижение издержек предпринимателя на адаптацию работников в коллективе и при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность потенциальных работников на рынке труда;
- вопросы, возникающие на практике, в связи с внедрением профессиональных стандартов, а также ответственность при принятии кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт

только задает планку современных требований и ориентиров для построения кадровой политики [2].

Министерство труда и социального развития России ведет Реестр профессиональных стандартов, который размещается на сайтах Министерства и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России. На этих же сайтах предприниматели могут найти информацию о сформированных профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке. Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочно-правовой системах информации.

Такое практическое применение профессиональных стандартов в кадровом менеджменте актуально, особенно в настоящее время, когда на рынке труда происходит развитие новых направлений и это может явиться началом нового этапа в развитии системы риск-менеджмента [3].

При формировании документационного обеспечения трудовых отношений с сотрудниками, руководитель определяет содержание трудового договора и должностные обязанности работников, при этом профессиональный стандарт должен быть применен как рекомендательный методический документ.

И тут проявляется еще один рискованный аспект это, то что обязанности работников изменяться автоматически в связи с государственным принятием профессионального стандарта не могут. Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы или услуги, могут являться только изменение организационных или технологических условий труда, и даже в этих случаях согласно статье 74 Трудового кодекса РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ на основе соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По вопросам соответствия работников требованиям профессионального стандарта к образованию и стажу, необходимо обращать внимание, на то что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены нормативно-правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых отношений.

Также важно отметить, что вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников не соответствующих требованиям профессионального стандарта, т.к. допуск работника к выполнению трудовой функции

является полномочием предпринимателя.

Но не противоречит и ранее существующим правовым нормам кадрового риск-менеджмента право руководителя проводить аттестацию работников. А при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, соответствующие требованиям профессионального стандарта.

Таким образом, профессиональные стандарты в целях производственно-инновационного развития кадрового риск-менеджмента предпринимательской деятельности могут применяться:

- для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации;
- оптимального подбора и расстановки кадров в соответствии с их квалификацией;
- рационального разделения и организации труда;
- разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников;
- определения трудовых обязанностей работников с учетом

особенностей применяемых технологий;

- организации профессионального образования и обучения, а также дополнительного профессионального образования работников;
- установления систем и форм оплаты труда, учитывающих квалификационную дифференциацию персонала и сложность работ.

В целом внедрение профессиональных стандартов конкретизирует и систематизирует процесс управления трудовыми ресурсами предпринимательской деятельности (рис. 1).

Обязательность применения требований профессиональных стандартов в предпринимательской деятельности установлена для случаев, предусмотренных ст. 57 и ст. 195.3 Трудового кодекса РФ, и не зависит от формы собственности и статуса предпринимателя.

Если же указанные обязательные требования законодательства по соблюдению профессиональных стандартов не выполнены, то предпринимателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

Исходя из государственной программы по реализации профессиональных стандартов и процедуры их внедрения, предпринимателям рекомендуется уже сейчас выстраивать работу с

сотрудниками с учетом перспектив изменения законодательства, т.е. анализировать все принимаемые профессиональные стандарты с точки зрения применения в их организации, с учетом корректировки внутренних управленческих документов,

программ обучения, процедур аттестации, должностных инструкций, порядка формирования карьеры работников и кадрового резерва и т.д. [1].



Рисунок 1 – Влияние профессиональных стандартов на кадровый риск-менеджмент

Учитывая важность внедрения профессиональных стандартов в системе кадрового риск-менеджмента предпринимательской деятельности для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ или услуг, следует провести анализ профессиональных

компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, и при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Митрофанова В.В. Профессиональные стандарты в вопросах и ответах // Секретарь-референт. № 4. 2015. URL: https://www.profiz.ru/sr/4_2015/profstandarti/.

- 2 Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов: Письмо Минтруда России от 04.04.2016 г. № 14-0/10/В-2253.
- 3 Савельева Е.В. От налоговой оптимизации к налоговому менеджменту: становление и развитие налогового управления в России. Социальные науки: social-economic sciences: электронный научный журнал. 2016. № 5 (15). Режим доступа: <http://www.academymanag.ru/journal>.
- 4 Султанов И.А. Угрозы кадровых рисков. URL: <http://projectimo.ru/upravlenie-riskami/kadrovye-riski.html>.
- 5 Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017 г.).

REFERENCES

- 1 Mitrofanov, V.V. Professional standards questions and answers // Secretary-referent. No. 4. 2015. URL: https://www.profiz.ru/sr/4_2015/profstandarti/.
- 2 Responses to standard questions on the use of professional standards: Letter of the Ministry of labor of Russia from 04.04.2016 No. 14-0/10/-2253.
- 3 Saveljeva, E.V. From tax optimization of tax management: the formation and development of tax administration in Russia. Social Sciences: social-economic sciences: electronic scientific journal. 2016. No. 5 (15). Mode of access: <http://www.academymanag.ru/journal>.
- 4 Sultanov, I. A. Threats to personnel risks. URL: <http://projectimo.ru/upravlenie-riskami/kadrovye-riski.html>.
- 5 of the Labour code of the Russian Federation: Federal law of Russian Federation from 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 29.07.2017).