

РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**Клычова Г.С., Закирова А.Р., Клычова А.С., Гимадиев И.М.**

Реферат. В современных условиях формирование, рациональное использование и развитие кадрового потенциала являются актуальными для любого сельскохозяйственного предприятия. Развитие персонала должно основываться на эффективной системе адаптации, аттестации и мотивации работников. Аттестация персонала представляет собой процедуру, при которой систематически, используя методы оценки персонала, оценивается соответствие деятельности конкретного сотрудника определенному стандарту по выполнению работ в данной должности и на данном рабочем месте. В статье определена цель аттестации, которая заключается в оценке соответствия результативности компетенции персонала целям и требованиям предприятия; рациональном использовании человеческих ресурсов; повышении ответственности и эффективности деятельности персонала; укреплении корпоративной культуры. Выделены и охарактеризованы этапы аттестации персонала. В статье в качестве методического обеспечения аттестации предложена форма «Бланка оценки руководителей, специалистов, работников по компетенциям», в котором фиксируется информация о его рабочих показателях, квалификации, профессиональном опыте, сильных и слабых сторонах, возможности перевода на более ответственную и сложную работу. По представленному перечню компетенций дается количественная оценка соответствия аттестуемого по каждому пункту требованиям должности. Разработанный в ходе исследования методический инструментарий аттестации персонала будет способствовать установлению профессионального и личностного потенциала сотрудника, формированию кадрового резерва и совершенствованию деятельности предприятия по подбору персонала; позволит определить степень соответствия уровня знаний занимаемой должности, эффективность деятельности персонала, потребность в повышении квалификации работников, стандарты стимулирования сотрудников к повышению квалификации.

Ключевые слова: аттестация персонала, управление персоналом, человеческие ресурсы, аттестационная комиссия, бланк оценки, компетенция.

Введение. Влияние современных финансово-экономических, правовых, социальных, информационных условий на функционирование большинства организаций определяет необходимость в совершенствовании работы с кадрами с целью повышения профессионализма сотрудников, усиления требований к их деловым качествам и эффективности труда [1, 2, 3].

Основу данной работы составляют правильный подбор, расстановка и использование кадров с учетом их квалификации, уровня подготовки, опыта работы, рациональное разделение и кооперация труда специалистов, своевременное поощрение и взыскание по итогам деятельности [4, 5]. Существенным инструментом совершенствования кадровой работы и в целом системы управления персоналом является аттестация.

Любое предприятие стремится к эффективному и конкурентоспособному ведению бизнеса, а персонал является тем ресурсом, который обеспечивает это процесс. Работники помимо высокого уровня профессиональных знаний, должны обладать определенными человеческими качествами. В связи с этим вопросы аттестации персонала в современных условиях являются весьма актуальными.

Поскольку процесс аттестации персонала является сложным и затратным, перед проведением аттестации руководство предприятия должно определить цели, задачи и методы, выработать критерии оценки персонала, по итогам аттестации проанализировать полученные результаты и принять обоснованное управленческое решение.

Условия, материалы и методы исследо-

ваний. Цель исследования заключается в разработке методического инструментария процесса аттестации персонала. В процессе исследования были использованы такие общенаучные методы, как системный подход, сравнение, метод систематизации и обобщения данных. Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты, научные работы зарубежных и отечественных специалистов в области развития методического инструментария аттестации персонала, материалы научно-практических конференций и научных журналов.

Анализ и обсуждение результатов исследования.

В настоящее время в большинстве сельскохозяйственных предприятий Республики Татарстан существуют определенные недостатки в системе аттестации персонала. Во-первых, необъективная оценка деятельности аттестуемых работников членами аттестационной комиссии. Некоторые руководители, которые входят в состав комиссии, предпочитают не указывать напрямую работникам на низкие показатели, допущенные ошибки. Таким образом, они пытаются избежать открытой конфронтации с подчиненными. Как следствие, результатам деятельности персонала дается необъективная и расплывчатая оценка, что ведет к снижению доверия персонала к аттестации, как к системе, способной справедливо оценить достижения работников.

Во-вторых, не все руководители психологически готовы объективно оценивать

работу персонала, поскольку отрицательные результаты аттестации могут стать причиной понижения в должности, лишения премии, увольнения аттестуемых сотрудников

В-третьих, из-за низкой информированности руководителей подразделений не могут в полной мере эффективно использовать результаты проведенной аттестации.

В-четвертых, на предприятии отсутствуют единые формы рабочей документации по оценке и аттестации персонала.

В-пятых, часто руководители предприятий считают, что аттестация является дополнительной нагрузкой и отвлекает работников от выполнения основных обязанностей.

Таким образом, возникла объективная необходимость в разработке действенной системы аттестации, которая будет наилучшим образом отвечать целям исследуемой организации, ее потребностям и сложившейся в ней организационной культуре.

Основными целями проведения аттестации в сельскохозяйственном предприятии являются:

- оценка соответствия результативности компетенции персонала целям и требованиям предприятия;
- рациональное использование человеческих ресурсов;
- повышение ответственности и эффективности деятельности персонала;
- укрепление корпоративной культуры [6, 7].

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- определить количественные и качественные результаты деятельности работников [8];
- дать оценку соответствия работников занимаемым должностям;
- оценить уровень развития компетенций [9];
- установить цели и задачи деятельности персонала на предстоящий период;
- разработать программу мероприятий, связанных с развитием персонала [10, 11];
- установить взаимосвязь документов, регламентирующих оплату труда с результатами аттестации [12, 13];
- сформировать список кадрового резерва.

Аттестацию персонала следует проводить в три этапа.

На первом подготовительном этапе в сельскохозяйственной организации разрабатываются планы проведения аттестации; выбираются методы и типовые формы оценки работников; подготавливаются внутренние инструкции для членов аттестационной комиссии; составляют список работников, которые подлежат аттестации, подготавливают график аттестации; оповещают работников о сроках проведения аттестации; подготавливают бланки, типовые формы, необходимые для аттестации.

Управление по кадрам на основании распоряжения руководителя готовит приказ о про-

ведении аттестации, в котором содержится информация о сроках проведения аттестации, график проведения аттестации в структурных подразделениях [14]. График и сроки проведения аттестации утверждает директор сельскохозяйственного предприятия, и данную информацию доводят до персонала за месяц до начала процедуры аттестации.

Директором предприятия назначается аттестационная комиссия, в состав которой входят руководитель кадровой службы (председатель), руководитель подразделения, где предстоит провести аттестацию (член), юрист (член), психолог - приглашенный эксперт (член).

Все работники, подлежащие аттестации, информируются о ее проведении. Кроме того, им передают необходимый пакет документов.

На втором этапе проводится аттестация. Созданная в сельскохозяйственном предприятии аттестационная комиссия исследует эффективность деятельности каждого сотрудника, составляет необходимые документы, вносит полученную информацию в электронную базу данных и проводит ее анализ.

На каждого работника предприятия формируется «Модель компетенций руководителей, специалистов, работников» и заполняется «Бланк оценки руководителей, специалистов, работников по компетенциям», в котором фиксируется информация о его рабочих показателях, квалификации, профессиональном опыте, сильных и слабых сторонах, возможности перевода на более ответственную и сложную работу.

Предварительно форму оценки заполняет аттестуемый работник, затем ее заполняет непосредственный руководитель, и она передается в аттестационную комиссию.

В качестве примера нами разработан «Бланк оценки руководителей, специалистов, работников по компетенциям» для должности главного агронома (табл. 1).

По представленному перечню компетенций дается количественная оценка соответствия аттестуемого по каждому пункту требованиям должности. Рекомендуются применять следующую шкалу оценок:

- уровень некомпетентности (1 балл). Аттестуемый работник явно не соответствует требованиям должности. Слабо выраженная компетенция не компенсируется другими компетенциями или доступными формами обучения;
- уровень развития (2 балла). Аттестуемый работник по отдельным компетенциям не соответствует требованиям должности. Данное несоответствие можно компенсировать развитием слабовыраженных компетенций и высокими показателями по другим компетенциям;
- уровень опыта (3 балла). Аттестуемый работник в полной мере соответствует требованиям должности;
- уровень мастерства (4 балла). Профессиональный уровень аттестуемого работника выше требований по конкретной компетенции.

Если аттестуемому работнику какую-либо компетенцию определяют на «уровне некомпетентности»

петентности», то данного кандидата не следует рекомендовать на соответствующую должность. В качестве исключения может быть рассмотрена ситуация, при которой в случае правильно проводимого длительного поиска не была выявлена альтернатива. В этом случае можно подкорректировать требования по должности.

Если аттестуемому работнику по ряду компетенций определяют «уровень мастерства», то необходимо проанализировать мотивы, которые смогли бы удержать его на должности, создав заинтересованность в работе.

Как правило, компетенции, по которым оценивается аттестуемый работник, должны быть на «уровне опыта».

На третьем этапе подводятся итоги аттестации, рассматриваются предоставленные материалы, заслушивается сообщение аттестуемого о его работе. При оценке работы аттестуемого учитывают его личный вклад в выполнение планов подразделения, квалификацию, исполнение им должностных обязанностей.

Основываясь на этих данных, аттестационная комиссия, путем проведения открытого голосования, оценивает деятельность работни-

Таблица 1 – Бланк оценки руководителей, специалистов, работников предприятия по компетенциям (фрагмент)

Сотрудник: <u>Сидоров Иван Петрович</u> Профессия: <u>главный агроном</u>				
Руководитель: <u>Федоров Игорь Михайлович</u> Дата собеседования: <u>15 ноября 2018</u>				
Причина аттестации:				
1. <u>Плановая</u>				
2. <u>Заслуги</u>				
3. <u>Неудовлетворительное исполнение обязанностей</u>				
4. <u>Конец испытательного срока</u>				
5. <u>Продвижение</u>				
6. <u>Другое</u> _____ Дата вступления в должность <u>07/06/2008</u>				
Дата последней аттестации <u>10/11/2013</u> Дата текущей аттестации <u>10/11/2018</u>				
Критерии оценки компетенций	Уровень компетенции			
	Уровень некомпетентности	Уровень развития	Уровень опыта	Уровень мастерства
Умение устанавливать соответствуют ли агроландшафтные условия требованиям к возделыванию сельскохозяйственных культур при их размещении по территории землепользования			+	
Умение обосновывать выбор сортов сельхозкультур с учетом конкретных условий региона и уровня интенсификации земледелия		+		
Умение подготовить семена к посеву				
Умение применить энерго- и ресурсосберегающие технологии производства экологически чистой продукции		+		
Умение рассчитать дозы минеральных и органических удобрений, умение подготовить и применить удобрения под сельскохозяйственные культуры			+	
Умение организовать систему севооборотов			+	
Умение адаптировать систему обработки почвы в севооборотах			+	
Умение провести посев сельскохозяйственных культур и уход за ними			+	
Умение применять цифровые методы, технологии, технические средства при производстве продукции сельского хозяйства		+		
Умение провести уборку урожая, первичную обработку растениеводческой продукции и закладку ее на хранение			+	
Умение реализовать технологию по улучшению и рациональному использованию природных кормовых угодий, приговлению кормов			+	
Умение организовать работу подразделения сельскохозяйственной организации по производству продукции растениеводства		+		
Умение принимать управленческие решения по реализации технологий возделывания сельскохозяйственных культур в различных экономических и погодных условиях			+	
Умение рассчитывать экономическую эффективность применения технологических приемов, удобрений, средств защиты растений, новых сортов			+	
Умение проводить маркетинговые исследования на сельскохозяйственных рынках			+	
Умение контролировать качество производимой продукции растениеводства при ее хранении и реализации			+	
Умение контролировать соблюдение технологической и трудовой дисциплины		+		
Умение обеспечивать безопасность труда в процессе производства			+	
Сильные стороны кандидата	Владеет навыками в области реализации агротехнологий различной интенсивности, защиты почв от эрозии и дефляции, воспроизводства их плодородия, производственно-технологической деятельности; в области управления работами по производству продукции растениеводства.			
Слабые стороны кандидата	Требуют развития профессиональные компетенции в области реализации агротехнологий различной интенсивности и применения цифровых методов, технологий, технических средств при производстве продукции растениеводства; управленческие компетенции в области организационно-управленческой деятельности.			
Принятое решение по кандидату:				
Направить на повторное собеседование				
Направить на стажировку (повышение квалификации)				
Принять на работу «___» _____ 20__ г.				
В резерв _____ (На должность)				
Собеседование проведено: «15»ноября 2018г.				
		(подпись)		(ФИО)

ка. При этом возможны следующие варианты оценок:

- аттестуемый работник соответствует занимаемой должности;
- аттестуемый работник соответствует занимаемой должности при выполнении определенных условий (улучшение работы с учетом рекомендаций комиссии, повторная аттестация через год);
- аттестуемый работник не соответствует занимаемой должности.

Результаты аттестации оформляются протоколом. Решения аттестационной комиссии утверждаются директором сельскохозяйственного предприятия.

Выводы. Современная система оценки работы персонала должна отвечать целям, задачам, потребностям и организационной культуре сельскохозяйственного предприятия. Поэтому повышение эффективности работы персонала, как важнейшего приоритета организации, является основным стимулом разработки и внедрения новой системы аттестации работников. Аттестация персонала является

обязательным элементом гармонично функционирующей кадровой службы в системе управления персоналом любого современного предприятия. Она гарантирует его конкурентоспособность и финансовую устойчивость на рынке, обозначает признак качества управления, как важнейшего фактора успеха в конкурентной борьбе. Правильно построенная система аттестации – первый признак высокого уровня и качества кадровой работы в организации.

Разработанный в ходе исследования методический инструмент аттестации персонала будет способствовать установлению профессионального и личностного потенциала сотрудника, формированию кадрового резерва и совершенствованию деятельности предприятия по подбору персонала; позволит определить степень соответствия уровня знаний занимаемой должности, эффективность деятельности персонала, потребность в повышении квалификации работников, стандарты стимулирования сотрудников к повышению квалификации.

Литература

1. Субаева А.К., Мавлиева Л.М. Готовность кадров к восприятию и внедрению современной техники и технологий в сельскохозяйственное производство // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2018. – Т.13. – № 3 (50). – С. 147-150.
2. Клычова Г.С., Закирова А.Р., Юсупова А.Р., Клычова А.С. Основные направления оценки корпоративной социальной ответственности бизнеса // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2018. – Т.13. – № 3 (50). – С. 129-133.
3. Руденко Г. Г., Павлова В. В. Повышение эффективности трудовой деятельности персонала на основе его оценки (методический аспект) // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 2. – С. 42-50.
4. Мавлиева Л.М., Низамутдинов М.М. Роль кадрового потенциала в обеспечении продовольственной безопасности // Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий Материалы I Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 116-12.
5. Abd Razak Ahmad, Mohd Hassan Mohd Osman, Kamariah Ismail and Wan Fauziah Wan Yusoff. Human Capital and Exploit Opportunity among Malaysia Rural Entrepreneurs: The Mediating Effect of Opportunity Discovery. Journal of Engineering and Applied Sciences. – 2017. – № 12. – С. 1746-1753.
6. Ильченко С.В., Борщева А.В., Гонина О.О. Аттестация персонала как основное направление деятельности кадровой службы организации // Бизнес и дизайн ревю. – 2018. – № 4(12). – С. 7.
7. Соломыкин В.И. Анализ современных методов аттестации персонала предприятий и организаций // Вестник Липецкого государственного педагогического университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 3 (18). – С. 105-114.
8. Gary W. Florkowski. HR Technology Systems: An Evidence-Based Approach to Construct Measurement, in M. Ronald Buckley, Anthony R. Wheeler, Jonathon R. B. Halbesleben (ed.) Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 36) Emerald Publishing Limited. – 2018. – №36. – С. 197-239.
9. Халиулина В.В., Ракомина А.Ю. Оценка персонала на основе компетентностного подхода // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2014. – № 4. – С. 62-67.
10. Zakirova, A., Klychova, G., Yusupova, A., Kirillova, V., Gimadiev, I. Human resources planning and auditing in agribusiness // E3S Web of Conferences. 2019. – № 91. – С.06003.
11. Симбирева К.А. Оценка персонала при периодической аттестации как объект управления персоналом // Вызовы времени и ведущие мировые научные центры: Сборник статей Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. – 2019. – С. 114-116.
12. Сакаева В.Ф., Фазлиева О.А. Форма оценки персонала – аттестация // Экономика и социум. – 2014. – № 2-4 (11). – С. 29-31.
13. Басиева Л.В., Севостьянова И.И. Аттестации персонала: понятие и сущность // Научные известия. – 2016. – № 4. – С. 34-37.
14. Лагунов А.И., Саакян М.К. Аттестация как важнейший элемент управления персоналом // Молодежь и наука. – 2016. – № 5. – С. 8.

Сведения об авторах:

Клычова Гузалия Салиховна – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита, e-mail: kgaukgs@mail.ru
 Закирова Алсу Рафкатовна – доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита, e-mail: zakirovaar@mail.ru
 Клычова Айгуль Сейитмухамедовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита, e-mail: kgaukgs@mail.ru
 ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия.
 Гимадиев Ильдус Мустафович – специалист сектора по планово-аналитической работе и обеспечению Отдела организации сервисной поддержки Центра комплексной поддержки Регионального сервисного центра отделения "Банк Татарстан" N8610 ПАО Сбербанк, г. Казань, Россия.

DEVELOPMENT OF METHODOLOGICAL INSTRUMENTS OF PERSONNEL ATTESTATION OF AGRICULTURAL ENTERPRISE

Klychova G.S., Zakirova A.R., Klychova A.S., Gimadiev I.M.

Abstract. In modern conditions, the formation, rational use and development of human resources are relevant for any agricultural enterprise. Personnel development should be based on an effective system of adaptation, certification and motivation of employees. Certification of personnel is a procedure in which systematically, using the methods of personnel assessment, assesses the compliance of the activities of a particular employee with a certain standard for performing work in this position and at this workplace. In addition, the certification process assesses the performance of employees and their personal and business qualities. The study substantiates the need to develop an effective certification system that will best meet the goals of the agricultural organization, its needs and the organizational culture that has developed in it. The article defines the purpose of certification, which is to assess the conformity of the effectiveness of personnel competence with the goals and requirements of the enterprise; rational use of human resources; increasing the responsibility and effectiveness of staff; strengthening corporate culture. The stages of certification of personnel are highlighted and characterized. In the article, as a methodological support for certification, the form "Form for evaluating managers, specialists, and competency workers" is proposed, which records information on his performance indicators, qualifications, professional experience, strengths and weaknesses, and the possibility of transferring to a more responsible and difficult job. According to the presented list of competencies, a quantitative assessment is made of the conformity of the attestant for each item with the requirements of the position. The methodological toolkit for personnel certification developed during the study will help establish the professional and personal potential of the employee, create a talent pool and improve the activities of the personnel recruitment company; will determine the degree of conformity of the level of knowledge of the post, the effectiveness of the personnel, the need for advanced training of employees, standards for encouraging employees to improve their skills.

Key words: personnel certification, personnel management, human resources, certification committee, assessment form, competence.

References

1. Subaeva A.K., Mavlieva L.M. The willingness of personnel to the perception and implementation of modern equipment and technologies in agricultural production. [Gotovnost kadrov k vospriyatiyu i vnedreniyu sovremennoy tekhniki i tekhnologii v selskokhozyaystvennoe proizvodstvo]. // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. – *The Herald of Kazan State Agrarian University*. – 2018. – Vol. 13. № 3 (50). – P. 147-150..
2. Klychova G.S., Zakirova A.R., Yusupova A.R., Klychova A.S. The main directions of assessing corporate social responsibility of business. [Osnovnye napravleniya otsenki korporativnoy sotsialnoy otvetstvennosti biznesa]. // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. – *The Herald of Kazan State Agrarian University*. – 2018. – Vol.13. № 3 (50). P. 129-133.
3. Rudenko G.G., Pavlova V.V. Increasing the efficiency of labor activity of personnel based on its assessment (methodological aspect). Povyshenie effektivnosti trudovoy deyatel'nosti personala na osnove ego otsenki (metodicheskiy aspekt). // *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*. – *Rationing and remuneration of labor in industry*. – 2013. – № 2. – P. 42–50.
4. Mavlieva L.M., Nizamutdinov M.M. Rol kadrovogo potentsiala v obespechenii prodovol'stvennoy bezopasnosti. // *V sbornike: Sovremennyye tendentsii formirovaniya kadrovogo potentsiala agropromyshlennogo kompleksa: v usloviyakh nauchno-tekhnologicheskikh vyzovov i ustoychivogo razvitiya selskikh territoriy. Materialy I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. (The role of human resources in ensuring food security. // In the collection: Modern trends in the formation of human resources of the agro-industrial complex: in the conditions of scientific and technological challenges and sustainable development of rural areas. Proceedings of I International Scientific and Practical Conference). – 2017. – P. 116-12.
5. Abd Razak Ahmad, Mohd Hassan Mohd Osman, Kamariah Ismail and Wan Fauziah Wan Yusoff. Human Capital and Exploit Opportunity among Malaysia Rural Entrepreneurs: The Mediating Effect of Opportunity Discovery. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. – 2017. – № 12. – P. 1746-1753.
6. Ilchenko S.V., Borscheva A.V., Gonina O.O. Certification of personnel as the main activity of the personnel service of the organization. [Attestatsiya personala kak osnovnoe napravlenie deyatel'nosti kadrovoy sluzhby organizatsii]. // *Biznes i dizayn revyu*. – *Business and design review*. 2018. – № 4(12). – P. 7.
7. Solomykin V.I. Analysis of modern certification methods for personnel of enterprises and organizations. [Analiz sovremennykh metodov attestatsii personala predpriyatiy i organizatsiy]. // *Vestnik Lipetskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnyye nauki*. – *The herald of Lipetsk State Pedagogical University. Series: Humanities*. – 2015. – № 3 (18). – P. 105-114.
8. Gary W. Florkowski. HR Technology Systems: An Evidence-Based Approach to Construct Measurement, in M. Ronald Buckley, Anthony R. Wheeler, Jonathon R. B. Halbesleben (ed.) *Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 36)* Emerald Publishing Limited. – 2018. – №36. – P. 197-239.
9. Khaliulina V.V., Rakomina A.Yu. Personnel assessment based on the competency-based approach. [Otsenka personala na osnove kompetentnostnogo podkhoda]. // *Vestn. Om. un-ta. Ser. "Ekonomika"*. – *Tomsk State University Herald. Series "Economy"*. – 2014. – № 4. – P. 62–67.
10. Zakirova, A., Klychova, G., Yusupova, A., Kirillova, V., Gimadiev, I. Human resources planning and auditing in agribusiness // E3S Web of Conferences. 2019. – № 91. – P. 06003.
11. Simbireva K.A. Otsenka personala pri periodicheskoy attestatsii kak obekt upravleniya personalom. // *V sbornike: Vyzovy vremeni i vedushchie mirovyye nauchnyye tsentry. Sbornik statey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. V 2-kh chastyakh*. [Personnel assessment during periodic certification as an object of personnel management. // In the collection: Challenges of time and leading world scientific centers. Collection of articles of International scientific and practical conference. In 2 parts]. – 2019. – P. 114-116.
12. Sakaeva V.F., Fazlieva O.A. Personnel assessment form – certification. [Forma otsenki personala – attestatsiya]. // *Ekonomika i sotsium*. – *Economics and society*. – 2014. – № 2-4 (11). – P. 29-31.
13. Basieva L.V., Sevostyanova I.I. Personnel certification: concept and essence. [Attestatsii personala: ponyatie i suschnost]. // *Nauchnyye izvestiya*. – *Scientific News*. – 2016. – № 4. – P. 34-37.
14. Lagunov A.I., Saakyan M.K. Certification as the most important element of personnel management. [Attestatsiya kak vazhneyshiy element upravleniya personalom]. // *Molodezh i nauka*. – *Youth and science*. – 2016. – № 5. – P. 8.

Authors:

Klychova Guzaliya Salikhovna – Doctor of Economics, Professor, Head of Accounting and Auditing Department, e-mail: kgaukgs@mail.ru

Zakirova Alsu Rafkatovna – Doctor of Economics, Professor of Accounting and Auditing Department, e-mail: zakirovaar@mail.ru

Klychova Aygul Seyitmukhamedovna – Ph.D. in Economics, Associate Professor of Accounting and Audit Department, e-mail: kgaukgs@mail.ru

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia.

Gimadiev Ildus Mustafovich – Specialist of the planning and analytical work and support Sector of the service support organization Division of the integrated support Center of the Regional Service Center of the Bank of Tatarstan Branch №8610 PJSC Sberbank, Kazan, Russia.