

---

1. Федеральный закон от 22.04.2020 г. №121-ФЗ "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ" [Электронный ресурс] - Справочно-правовая система "КонсультантПлюс".

2. Постановление Правительства России от 02.04.2020 № 409 "О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики" (в ред. постановлений Правительства РФ от 13.05.2020 № 671, от 24.04.2020 № 570) [Электронный ресурс] - Справочно-правовая система "КонсультантПлюс".

3. К вопросу о государственной поддержке малого и среднего бизнеса в РФ в условиях пандемии 2020 года // Будущее науки-2020 21-22 апреля МЛ-44 ТОМ 4 стр. 100-103

4. Предпринимательская деятельность: особенности развития и налогообложения : монография / Е.П. Фомин [и д.р.]. - Самара: Изд -во Самар. гос. экон. ун-та, 2017. С. 172

## MEASURES OF TAX SUPPORT FOR ENTREPRENEURSHIP IN THE PANDEMIC CONDITIONS IN RUSSIA

© 2020 Makarova Alina Fedorovna  
Undergraduate

© 2020 Fomin Evgeniy Pimenovich  
Doctor of Economics, Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: nalogi\_audit@mail.ru

**Keywords:** tax support, pandemic, entrepreneurship, coronavirus, tax deductions.

The article is devoted to the study of state support measures for entrepreneurs in the context of a coronavirus infection pandemic, including tax incentives.

УДК 331.104.2  
Код РИНЦ 06.00.00

## АТТЕСТАЦИЯ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

© 2020 Махмудова Ирина Николаевна  
доктор экономических наук, доцент,  
профессор кафедры управления человеческими ресурсами

© 2020 Коломиец Анна Николаевна  
магистрант  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева  
E-mail: Mahmudova.I@yandex.ru, a-kolom@yandex.ru

**Ключевые слова:** аттестация персонала, оценка персонала, процедура аттестации, этапы аттестации.

Раскрыто научное понимание понятия "аттестация" и процедуры ее проведения в организации. Аттестация встроена в механизм развития организации в целом. Изложен авторский взгляд на необходимость и значимость проведения аттестации. Изложено содержание этапов в процедуре ее проведения. Раскрыт источник появления целей аттестации, описаны методы ее проведения.

Аттестация персонала в современной организации является одним из основных инструментов управления персоналом. Сегодня руководители организаций ставят перед службой управления персоналом различные задачи, в том числе, направленные на качественную, объективную оценку персонала с целью выявления соответствия кадрового состава профессиональным компетенциям.

Само понятие "аттестация" пришло в современные российские компании из минувшего советского прошлого. Действующее с 1973 года Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов<sup>1</sup>, определяет основные процедурные моменты проведения аттестации и приводит список должностей, подлежащих обязательному прохождению. На данный момент. Это единственный основополагающий правовой документ, определяющий процесс организации и проведения аттестации в России, который действует по сей день.

Сегодня отечественные и зарубежные эксперты, описывающие процесс аттестации персонала, не имеют единого мнения по поводу процедуры, методов, инструментов, периодичности и сроков проведения аттестации. Авторы определяют содержание аттестации и как оценку для определения соответствия работника своей должности<sup>2</sup>, и как оценку для выявления уровня профессиональной подготовки<sup>3,4</sup>, что в принципе неверно, поскольку на самой аттестации это по самой процедуре выполнить невозможно. Есть мнение, что это формальное закрепление процедуры деловой оценки работника в документе<sup>5</sup> (вероятно, имеется в виду лист аттестации), но для чего это нужно, не описывается. Более точное по содержанию аттестации приводит Кибанов А.Я., говоря, что это оценка на выявление соответствия качеств работника и результатов его деятельности определенным требованиям<sup>6</sup>. Однако, важно указать, кто устанавливает эти требования в качестве критериев оценки. Отметим, критерии при проведении любого вида оценки должны быть установлены изначально. В данном случае, они должны быть установлены объективными требованиями самого рабочего места, исходя из его специфики в конкретной организации и значимости продуктов/услуг, которые достигаются работником в должности на этом рабочем месте для результатов деятельности организации в целом.

Руководители современных компаний рассматривают аттестацию как инструмент для повышения эффективности труда персонала. Аттестация способствует определению профессиональных компетенций сотрудников и помогает организации сформировать кадровый резерв и институт наставничества.

Аттестация - это не просто метод оценки. Она представляет собой трудовые правоотношения. Законодательство не обязывает работодателей проводить аттестацию сотрудников. Но, как показывает практика, данной процедурой пользуются многие современные организации. В п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено условие, что работник может быть уволен в результате: несоответствия занимаемой

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации<sup>7</sup>.

Вероятно, здесь как раз и нужно описать саму процедуру организации и проведения аттестации, при которой открывается возможность проведения действительной, качественной оценки деловых, профессиональных и личностных качеств работника. На основном этапе, как выясняется, когда работает аттестационная комиссия, этого сделать невозможно. Там должны приниматься решения по оценке результатов трудовой деятельности сотрудника и его дальнейшего использования в рамках организации. А вот на подготовительном этапе такая оценка качества работника не только возможно, но и абсолютно необходима. Причем на этом этапе грамотную оценку на выявление компетенций должны проводить профессионалы - специалисты по оценке и аттестации, владеющие специальными методиками. И тут не следует останавливаться на результатах автоматизированных программных продуктов, которые лишь собирают первичные данные, путем тестирования. Эти данные должны подлежать дальнейшему расчету и анализу уровня компетенций, который может выполнить лишь специалист.

На заключительном этапе процедуры аттестации вновь большая роль отводится специалисту по оценке и аттестации. Именно в этот момент проводится мощная аналитическая работа по сводке всех итогов аттестации и определении дальнейшей траектории развития всей организации, имеющей выявленный и зафиксированный трудовой потенциал своего персонала. Также определяется траектория дальнейшего развития каждого конкретного работника. Выполняется сводка рекомендаций, на основе которой уже и будут разрабатываться планы и программы развития, под которые на будущий год определяется бюджет расходов.

Обязательность процедуры аттестации определяется по отношению к отдельным категориям работников и для некоторых должностей (ФЗ №116 от 21.07.1997 г. "О промышленной безопасности опасных производственных объектов"). В остальных случаях аттестация имеет рекомендательный характер. Ее проведение не прописано соответствующими нормативно-правовыми актами и проводится только по инициативе работодателя. При этом для сотрудника, работающего в организации, где руководитель решит провести такую процедуру, данная аттестация будет обязательной, отказ от ее проведения может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины.

Таким образом, процедура проведения аттестации качественным образом вписывается в сам процесс управления организацией. То есть это не просто случайная процедура, навязанная руководителям законодательством, которую, как бремя, приходится выполнять. На самом деле, грамотно проведенная аттестация является тем ключом, который способен завести весь механизм организации в действие и проверить его жизнеспособность. Беда только в том, что тех самых профессионалов - специалистов по оценке и аттестации у нас не готовят специально в рамках высшей школы. И даже не во всех вузах страны введены специальные курсы или отдельные дисциплины в программу подготовки менеджеров. Тем не менее, в паспорте компетенций данные навыки прописаны.

Аттестация управленческого персонала проводится по той же достаточно стандартной процедуре, как и для обычного персонала. В плановом режиме процедура аттестации управленческих кадров так же включает в себя три основных этапа: подготовительный

этап (организационно-методический); процедурный этап (проведение заседания аттестационной комиссии); заключительный этап (отчетно-аналитический)<sup>7</sup>.

Однако может проводиться и внеплановая аттестация. Она, как правило, может инициироваться руководителем организации в случае необходимости проведения организационных изменений (например, изменений организационной структуры управления, корректировки штатного расписания по итогам аттестации). Но может появиться и необходимость обновления кадрового резерва. То есть, цели проведения аттестации также могут быть самые различные, их определяет специфика ситуации, в которой развивается организация.

В процедуре аттестации руководители используют различные методы оценки сотрудника. Они могут быть индивидуальными и групповыми. Многие службы, которые занимаются оценкой персонала пользуются смешенными методами<sup>8</sup>. Например, используют рейтинговую шкалу оценки, где непосредственный руководитель оценивает эффективность своего подчиненного. Метод является субъективным и несет в себе кадровые риски. Поэтому необходимо включать дополнительные методы оценки. В основном в организациях пользуются сравнительным методом, методом записи, анкетированием, управлением по целям или методом 360. Последнее время актуальным становится *метод 180°*, как разновидность *метода 360°*. Смешанные методы оценки позволяют минимизировать субъективность, получать более точную информацию о сотрудниках. Но самым точным сегодня методом является применение методики оценки компетенций профессора И.Н. Махмудовой<sup>9</sup>.

Проведение аттестации способствует увеличению эффективности труда, мотивации, профессиональному росту и развитию персонала. Анализируя аттестационные итоги, можно понять какие существенные решения необходимо принять в организации для каждого отдельного сотрудника (премирование, вознаграждение, обучение, увольнение и т.д.)<sup>10</sup>. Аттестация управленческих кадров способствует увеличению производственной эффективности, так как по ее итогам возможно:

- осуществлять кадровые перестановки;
- грамотно распределять функциональные обязанности;
- определять направления повышения квалификации управленческого персонала и кадрового резерва;
- стимулировать их трудовую деятельность посредством изменения системы мотивации в организации, достигаемой путем взаимосвязи заработной платы с итогами трудовой деятельности конкретного работника<sup>10</sup>.

Вышеизложенное позволяет по достоинству оценить значимость аттестации для каждой организации. Именно поэтому следует более грамотно заниматься организацией процесса и проведению каждого этапа данной процедуры.

---

<sup>1</sup> Постановление Совмина СССР от 26.07.1973 № 531 "О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и, других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи".

<sup>2</sup> Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практич. пособие. М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1997. С. 208.

<sup>3</sup> Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Раздел V. Методы управления персоналом. П.12.5. Аттестация персонала / Т.Ю. Базаров. - М., 2002. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://sbiblio.com/biblio/archive/uprperson/12.aspx> (дата обращения 08.06.2020 г.)

<sup>4</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. - СПб: Питер, 2008.

<sup>5</sup> Шаш Н.Н. Управление персоналом / Н.Н. Шаш. - М.: Юрайт, 2012. - 167 с.

<sup>6</sup> Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).

<sup>8</sup> Махмудова И.Н. Методологические основы формирования системы оценки персонала // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. - 278 с. - С. 82-109 (1,6 печ.л.) (Научная мысль). - <https://doi.org/10.12737/1754-8> ISBN 978-5-369-01754-8 (РИОР); ISBN 978-5-16-013725-4 (ИНФРА-М); ISBN 978-5-16-106393-4 (ИНФРА-М).

<sup>9</sup> Махмудова И.Н. Методика оценки компетенций персонала для определения соответствия профстандарту // Научное обозрение: теория и практика. - М.: Издательский дом "Наука образования". - № 1. - 2017. - С. 59 - 74. ISSN: 2226-0226. [http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=564:nauchnoe-obozrenie-teoriya-i-praktika-01-2018&catid=43:uncategorised&Itemid=156](http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=564:nauchnoe-obozrenie-teoriya-i-praktika-01-2018&catid=43:uncategorised&Itemid=156)

<sup>10</sup> Махмудова И.Н. Инновационный подход в повышении эффективности использования трудового потенциала: управление талантами [Статья] / И.Н. Махмудова // Кадровик. - 2019. - №9. - С. 56-61. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41218582>.

## CERTIFICATION: METHODOLOGICAL ASPECTS OF ITS NECESSITY

© 2020 Makhmudova Irina Nikolaevna

Doctor of Economics, Associate Professor,

Professor of the Department of Human Resource Management

© 2020 Kolomiets Anna Nikolaevna

Undergraduate

Samara National Research University named for academician S.P. Korolev

E-mail: [Mahmudova.I@yandex.ru](mailto:Mahmudova.I@yandex.ru), [a-kolom@yandex.ru](mailto:a-kolom@yandex.ru)

**Keywords:** certification of personnel, personnel evaluation, procedure of evaluation, stages of evaluation.

The scientific understanding of the concept of "certification" and the procedure for its implementation in the organization is Revealed. Certification is built into the development mechanism of the organization as a whole. The author's view on the necessity and significance of certification is presented. The content of the stages in the procedure of its implementation is described. The source of the certification goals is revealed, and methods of its implementation are described.