



## Экономика труда и управление персоналом

Научная статья

УДК 331.108.43

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.4/3661>

JEL: M12; M51; H83

### Проблемы и пути совершенствования аттестации учетно-аналитических работников в бюджетных учреждениях

Е. Н. Лищук<sup>1</sup>, С. Д. Капелюк<sup>2✉</sup>, О. А. Чистякова<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Сибирский университет потребительской кооперации, пр. К. Маркса, 26,  
630087, Новосибирск, Российская Федерация

**Предмет.** В последние годы требования к качеству ведения бухгалтерского учета, достоверности отражения данных в бухгалтерской (финансовой) отчетности в учреждениях государственного сектора стремительно возрастают. Это обусловило повышение требований к компетентности учетно-аналитических работников. Анализ экономической литературы показал, что недостаточно изучена процедура аттестации и оценки трудовых функций сотрудников бухгалтерии в бюджетных учреждениях.

**Цели.** Проведение аттестации работников бухгалтерии в бюджетном учреждении авторы рассматривают как инструмент оценки их трудовых функций и уровня владения профессиональными компетенциями. В статье представлены результаты апробации методического инструментария при аттестации учетно-аналитических работников в бюджетном учреждении.

**Методология.** Решение задач исследования осуществлялось с помощью методов системного анализа, контент-анализа, социологических методов. Авторами статьи обобщены результаты предшествующих исследований, изучены нормативные правовые акты. В ходе исследования проведен анализ обращений в Государственную инспекцию труда по вопросам, связанным с аттестацией персонала; выявлены основные причины обращений и виды нарушений прав работников в ходе аттестации. В работе систематизированы основные методы аттестации учетно-аналитических работников, установлены их преимущества и недостатки.

**Результаты.** На основе анализа обращений работников в Государственную инспекцию труда выявлено, что обращения, связанные с нарушением прав работников в ходе проведения аттестации персонала, во многих случаях обусловлены нарушениями самого порядка осуществления данной процедуры. Научной новизной исследования выступает предложенный авторами методический инструментарий в форме разработанных критериев и тестов оценки трудовых функций в разрезе должностей учетно-аналитического персонала. Проведена апробация разработанного инструментария в бюджетном учреждении Новосибирской области.

**Выводы.** Проведенное исследование подтвердило необходимость аттестации для оценки трудовых функций и профессиональной компетентности сотрудников учреждений. Апробация результатов исследования позволила сформулировать рекомендации по повышению квалификации и профессиональной переподготовке сотрудников.

**Ключевые слова:** аттестация, бюджетные учреждения, профессиональный стандарт, трудовые функции, профессиональные компетенции.

**Для цитирования:** Лищук Е. Н., Капелюк С. Д., Чистякова О. А. Проблемы и пути совершенствования аттестации учетно-аналитических работников в бюджетных учреждениях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 4. С. 33–46. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.4/3661>

## Введение

Одним из направлений современной бюджетной политики РФ является повышение эффективности государственных расходов, которое невозможно без оптимизации кадрового состава учреждений. Так, например, «в западных компаниях численность бухгалтеров в 1 % считается рациональной, а в 2 % – большой. Рациональной бухгалтерией считается та, которая обеспечивает прозрачность бизнес-процессов, предоставление оперативной отчетности с минимальными затратами времени на ее понимание пользователями, а также относительно низкими затратами на учетный процесс – в 2 % добавленной стоимости или фонда оплаты труда» [18]. В связи с этим эффективное разделение должностных обязанностей между сотрудниками бухгалтерской службы, с учетом их трудовых функций и профессиональных компетенций (знаний, умений, навыков), не только позволяет более грамотно организовать бухгалтерский учет, но и влияет на успех деятельности предприятия.

Повышение требований к компетентности бухгалтеров бюджетных учреждений продиктовано и происходящими изменениями внешней среды в современных экономических условиях. Так, в настоящее время происходит процесс перехода от квалификационных справочников к профессиональным стандартам. А цифровизация экономики создает виртуальное пространство, в которое переносится трудовая деятельность учетно-аналитических работников. В этих условиях бухгалтерам необходимо постоянно повышать свой профессиональный уровень, чтобы сохранить конкурентоспособность.

Необходимо подчеркнуть, что организация и ведение учета в учреждениях государственного сектора имеют определенную специфику. Несмотря на то что Федеральным законом № 402-ФЗ от 6 декабря 2011 г. «О бухгалтерском учете» определены единые требования к бухгалтерскому учету, там же в п. 4 ст. 14 уточняется, что «состав бухгалтерской (финансовой) отчетности организаций государственного сектора устанавливается в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации». Таким образом, ведение бухгалтерского учета в бюджетных организациях опирается на законодательство о бюджетном устройстве и бюджетном процессе, Инструкцию по бюджетному учету и другие нормативные документы.

Следует также отметить особенности деятельности данных учреждений, которые находят обязательное отражение при организации и ведении бюджетного учета:

- казначейский механизм исполнения бюджета;
- финансирование по статьям бюджетной классификации;
- деление расходов на кассовые и фактические;
- контроль исполнения сметы расходов.

Это, в свою очередь, обуславливает необходимость постановки дополнительных задач бухгалтерской службе бюджетного учреждения, среди которых обязательное обеспечение финансовой дисциплины, точное исполнение бюджетной сметы, выявление дополнительных доходов.

Следовательно, сотрудники бухгалтерской службы бюджетных учреждений должны обладать профессиональными знаниями в сфере бухгалтерского и налогового учета, бюджетирования, финансового планирования, а также иметь личностные качества, способствующие успешной реализации трудовых функций. Среди таких личностных качеств в литературе выделяют хорошую кратковременную и долговременную память, наличие математических способностей, компьютерные навыки, усидчивость, способность в течение длительного времени осуществлять рутинные операции, способности к анализу, синтезу и обобщению информации, добросовестное исполнение обязанностей, ответственность, дисциплинированность, настойчивость [13]. Опираясь на свое профессиональное суждение, они должны учитывать особенности ведения бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях, которые были отмечены выше.

Цель настоящей работы – разработать и апробировать методический инструментарий проведения аттестации учетно-аналитических работников в бюджетном учреждении с применением разработанных критериев и тестов оценки трудовых функций в разрезе должностей.

## Степень проработанности в литературе

В целях проработки и оценки изученности вопроса аттестации работников бухгалтерии в бюджетных учреждениях авторы всесторонне рассмотрели данную тему, которая освещается как в экономической литературе, так и в нормативных документах.

Вопросы организации и проведения аттестации кадров в России и за рубежом представлены в работах А. В. Камалова, С. А. Раскиной и Д. В. Никищенко [5], Е. Н. Дьячковой, М. Е. Ледовской и Т. Л. Скрипченко [3], О. Б. Раковой [15], С. Ю. Евдокимова и В. Ю. Сергеева [4]. Авторы данных работ рассматривают процедуру аттестации как один из эффективных методов оценки соответствия уровня квалификации сотрудников организации заданным параметрам, в частности требованиям должностной инструкции и/или профессионального стандарта.

Нами установлено, что несмотря на неоднозначность трактовки термина «компетентность» в экономической литературе существует его определение с позиции нормативного документа, а именно международного стандарта образования для профессиональных бухгалтеров 2015 года: компетентность – «способность выполнять определенную роль в соответствии с установленным стандартом. Профессиональная компетентность выходит за рамки знания принципов, стандартов, концепций, фактов и процедур; это интеграция и применение а) технических компетенций, б) профессиональных навыков, в) профессиональных ценностей, этики и отношения к работе»<sup>1</sup>. В отечественной практике для оценки компетенций бухгалтера мы руководствуемся профессиональным стандартом «Бухгалтер»<sup>2</sup>. В данном нормативном документе отсутствует определение компетенции, но имеется целевая установка профессиональной бухгалтерской деятельности<sup>3</sup>.

В зарубежной литературе преимущества и недостатки различных методов оценки персо-

нала на основе компетентностного подхода рассматривались в работах А. Агарвал и Г. Тхакура [19], Дж. Бернардина и соавторов [20], Ф. Луненбурга [23], К. Хаган и соавторов [22].

Вопросы аттестации сотрудников бюджетного сектора актуальны не только в России, но и в зарубежных странах. Так, в США бюджетные учреждения активно внедряют комплексную систему ежегодной аттестации сотрудников (*assessment center*) [21]. Данная система включает несколько мероприятий, в том числе тестирование навыков и компетенций. В 2009 г. правительство Австралии объявило о масштабной реформе государственного сектора с амбициозной целью: сделать лучшую в мире систему государственных услуг. Основой реформы стало внедрение системы управления эффективностью организации (*performance management*) с применением аттестации сотрудников [24].

Значение и применение профессионального стандарта «Бухгалтер» для определения соответствия трудовых функций современным требованиям рынка труда изучено такими учеными, как Т. В. Бубновская [2], Д. Б. Крылов и Ж. Г. Леонтьев [7], О. А. Фролова и Е. В. Зимина [16], Л. И. Хоружий [17], Е. Н. Лищук и С. Д. Капелюк [10].

Исследованию трудовых функций сотрудников бухгалтерии с учетом особенностей ведения бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях посвящены работы М. Д. Акатъевой, М. С. Косыке, Ю. Г. Мишучковой, И. В. Воюцкой и др. [1; 6]. Авторы сходятся во мнении, что при выполнении трудовых функций главный бухгалтер и сотрудники бухгалтерии опираются на профессиональное суждение.

Проведенный анализ работ по проблемам оценки соответствия трудовых функций требованиям профессионального стандарта «Бухгалтер» посредством проведения аттестации показал, что предметом исследований ученых на теоретическом и практическом уровне выступают: содержание и особенности трудовых функций учетно-аналитических работников; значение профессионального стандарта «Бухгалтер» для обеспечения соответствия трудовых функций требованиям рынка труда; значение и порядок оценки эффективности аттестации персонала государственного сектора экономики.

Отмечено, что в последние годы растет интерес не только к разработанным профессиональным стандартам, но и к методам оценки

<sup>1</sup> Framework for International Education Standards for Professional Accountants and Aspiring Professional Accountants. IAESB, 2015. URL: <https://www.ifac.org/system/files/meetings/files/5-7-Framework-Clean.pdf>

<sup>2</sup> Профессиональный стандарт «Бухгалтер»: утв. приказом Минтруда России от 21 февраля 2019 г. № 103н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Согласно документу, «основная цель профессиональной бухгалтерской деятельности – формирование документированной систематизированной информации об объектах бухгалтерского учета в соответствии с законодательством Российской Федерации и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности, раскрывающей информацию о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, необходимую пользователям этой отчетности для принятия экономических решений».

трудовых функций сотрудников. Наряду с наличием научных исследований в части отдельных методологических положений оценки трудовых функций путем проведения аттестации следует отметить отсутствие единого подхода к пониманию и содержанию аттестации, ее предмету и методам оценки трудовых функций сотрудников бухгалтерии в бюджетных учреждениях.

### Материалы и методы исследования

При проведении аттестации персонала возможны ошибки, из-за которых итоги аттестации могут быть оспорены работниками. В связи с этим целесообразно изучить, какие именно нарушения прав работников происходят во время аттестации и как не допустить их возникновения. С этой целью мы изучили обращения работников в трудовую инспекцию по вопросам, связанным с аттестацией персонала.

Для анализа причин обращений работников в трудовую инспекцию мы используем данные Государственной инспекции труда, размещенные на сайте Онлайнинспекции (<https://онлайнинспекция.рф>). Электронный сервис «Онлайнинспекция.рф» был создан Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) в 2016 г. Цель электронного сервиса – дать возможность работнику обратиться в трудовую инспекцию в случае нарушения трудовых прав, а также получить информацию о способах решения проблемных ситуаций в сфере труда и занятости. Исследования, основанные на материалах анализа обращений в Государственную инспекцию труда, проводились ранее Е. Н. Лищук, С. Д. Капелюком, Е. В. Ждановой [9; 11]. Проведенный анализ данных сайта показал, что в числе причин обращений указывается нарушение прав работников в ходе проведения аттестации.

С целью более детального изучения мы рассмотрели обращения от сотрудников, занимавших должности главного бухгалтера и бухгалтера. Проведя поиск по словам «аттестация» и «бухгалтер», мы случайным образом выбрали 10 обращений от представителей данных должностей. Обращения, связанные с аттестацией рабочих мест, а не персонала, из результатов поиска были исключены. Кроме того, не учитывались обращения, связанные с увольнением по п. 3 ст. 81 ТК РФ без проведения аттестации, поскольку мы анализируем нарушения, связанные с проведением аттестации, а не с отсутствием аттестации как таковой.

### Результаты исследования

В табл. 1 представлены результаты выборочного анализа обращений работников, занимающих учетно-аналитические должности, в Онлайнинспекцию по причинам, связанным с аттестацией персонала.

В большинстве случаев обращения в трудовую инспекцию вызваны увольнением по итогам аттестации или ожидаемым проведением аттестации. В последнем случае работники опасаются, что по результатам аттестации они будут уволены в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ.

Указанные в обращениях имевшие место, по мнению работников, нарушения трудовых прав можно систематизировать следующим образом:

1) фактическое или ожидаемое расторжение трудового договора по итогам аттестации с работниками, относящимися к категориям, для которых установлен запрет на увольнение (4 случая из 10);

2) несоответствие заданий, предлагаемых на аттестации, трудовым функциям работников (3 случая из 10);

3) отсутствие необходимых локальных нормативных актов (2 случая из 10);

4) выборочный характер проведения аттестации, когда она проводится для отдельных работников, в то время как должна носить всеобщий характер (2 случая из 10);

5) нерегулярный характер проведения аттестации, когда она проводилась единоразово с целью увольнения работников, в то время как должна проводиться с заданной периодичностью, по истечении установленного срока после предыдущей аттестации (2 случая из 10).

Общая сумма количества случаев превышает 10, так как в обращении могло быть указано несколько нарушений трудовых прав.

Выявленные нарушения прав учетно-аналитических работников в ходе аттестации можно разделить на две основные группы:

1) нарушения условий и возможностей проведения процедуры аттестации, установленных законодательством. Они включают расторжение трудового договора с работниками, в отношении которых установлен запрет на увольнение, а также выборочный и нерегулярный характер аттестации;

2) нарушения порядка проведения аттестации, в том числе отсутствие локальных нормативных актов и установление несоответствующих заданий.



*Нарушения трудовых прав учетно-аналитических работников  
(по данным анализа обращений в Онлайнинспекцию)*

№ п/п	Должность	Причина обращения	Нарушения трудовых прав (по мнению работника)
1	Главный бухгалтер	Проведение аттестации	1. Отсутствие уведомлений в письменной форме о проведении аттестации. 2. Нерегулярный характер проведения аттестации
2	Бухгалтер-кассир	Проведение аттестации	1. Не предоставлен приказ о проведении аттестации. 2. Проведение аттестации в период нахождения работника в ежегодном отпуске
3	Бухгалтер	Увольнение по итогам аттестации	1. Одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет. 2. Отсутствие предложения о переводе на другую должность. 3. Использование тестовых вопросов повышенной сложности. 4. Не предоставлена копия аттестационного листа
4	Главный бухгалтер	Увольнение	1. Отсутствие приказа о проведении аттестации. 2. Отсутствие уведомлений о проведении аттестации
5	Аналитик бизнес-процессов	Проведение аттестации	1. Выборочный характер проведения аттестации. 2. Завышенная сложность заданий при аттестации. 3. Несоответствие проверяемых навыков должностной инструкции
6	Бухгалтер	Отказ в присвоении категории по итогам аттестации	В обращении не указано
7	Бухгалтер	Проведение аттестации	1. Одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет. 2. Нерегулярный характер проведения аттестации
8	Бухгалтер	Проведение аттестации	1. Выборочный характер проведения аттестации. 2. Завышенная сложность заданий при аттестации
9	Старший бухгалтер	Проведение аттестации	Одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет
10	Главный бухгалтер	Увольнение	Увольнение в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет

Источник: составлено авторами на основе данных <https://онлайнинспекция.рф>

Нарушения, относящиеся к первой группе, были допущены в 8 случаях из 10, ко второй группе – в 5 случаях из 10. С точки зрения данного исследования наибольший интерес представляют нарушения, отнесенные ко второй группе, т. е. нарушения порядка проведения аттестации. Их распространенность подтверждает актуальность предмета данного исследования. Организациям всех форм собственности необходимо устанавливать порядок проведения аттестации с учетом недопущения возможных нарушений прав работников. В связи с этим представляется важным совершенствовать методические аспекты проведения аттестации учетно-аналитических работников. При этом, учитывая специфику деятельности бюджетных учреждений и то, что процедура аттестации в них является обязательной, представляется целесообразным разработать специфический методический инструментарий для данных учреждений.

Нами выделены основные этапы проведения аттестации учетно-аналитических работников:

– подготовительный этап, который необходим в целях эффективности оценки профессиональных компетенций посредством выполнения тщательного планирования дальнейших видов работ;

– основной этап, подразумевающий реализацию необходимых запланированных процедур, позволяющих на основе собранных доказательств оценить (не)соответствие трудовых функций в части знаний, умений и навыков сотрудников требованиям должностных инструкций и/или профессионального стандарта «Бухгалтер»;

– заключительный этап, в ходе которого оценивают результаты реализации процедур, подводят итоги и обобщают выводы.

Схематично этапы проведения аттестации учетно-аналитических работников и их содержание представлены в табл. 2.

Последовательность проведения аттестации учетно-аналитических работников

Этапы аттестации	Последовательность действий
I этап. Подготовительный	1. Издание локальных нормативных актов о проведении аттестации. 2. Информирование сотрудников о порядке проведения аттестации. 3. Определение состава аттестационной комиссии. 4. Определение метода проведения аттестации. 5. Анализ должностных инструкций. 6. Определение критериев оценки трудовых функций работников
II этап. Основной	1. Оценка профессиональных компетенций сотрудников. 2. Анализ результатов оценки
III этап. Заключительный	1. Собеседование с сотрудниками на заседании аттестационной комиссии. 2. Принятие решения о соответствии работника занимаемой должности. 3. Рекомендации по повышению квалификации, переподготовке сотрудников

Источник: составлено авторами.

На подготовительном этапе определяется состав аттестационной комиссии и издается приказ о проведении аттестации. Наряду с этим в организации должно быть утверждено Положение о порядке проведения аттестации.

Сотрудников, подлежащих аттестации, необходимо заблаговременно уведомить о ее проведении. Аттестуемым сотрудникам предоставляются вопросы для подготовки к аттестации, перечень нормативно-правовых документов, относящихся к профессиональной области деятельности.

Важной задачей подготовительного этапа выступает определение метода проведения аттестации. Как отмечает Д. П. Леонтьева, в настоящее время разработано множество мето-

дов [8], что определяет сложность выбора. Такими методами могут выступать: тестирование, рейтингование сотрудников, интервью по компетенциям, оценка на основе модели компетенций, оценка работников по методу «360 градусов», использование ключевых показателей эффективности – KPI (рисунок).

Наиболее распространенным в российской практике методом аттестации является тестирование. В литературных источниках авторами описаны преимущества и недостатки тестирования при оценке профессиональных компетенций бухгалтера [18]. Мы систематизировали и дополнили их описание, а также определили преимущества и недостатки других методов аттестации (табл. 3).

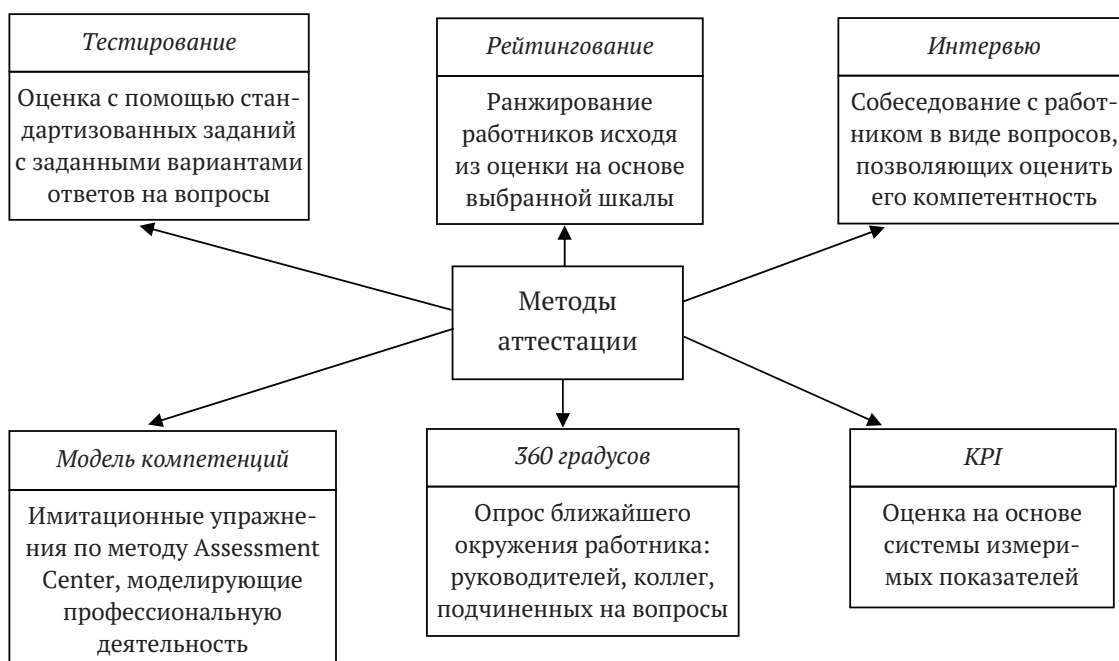


Рисунок. Методы проведения аттестации. Источник: составлено авторами

*Преимущества и недостатки различных методов аттестации работников*

Метод аттестации	Преимущества	Недостатки
Тестирование	+ экономия затрат времени на аттестацию; + возможность иерархии оценок; + объективный характер оценки; + возможность статистического анализа результатов; + возможность проведения в дистанционном формате	– отсутствие общения с работником; – возможность искажения результатов из-за невнимательности и неверного понимания вопросов; – отсутствие возможности оценки аргументации ответов; – возможность успешного прохождения с помощью поиска ответов в сети Интернет
Рейтингование	+ возможность определения лучших и худших работников; + возможность использования для повышения мотивации труда работников за счет внедрения соревновательности в коллективе	– сложность применения при значительной численности работников; – сложность применения при отличиях в должностных обязанностях; – высокая степень субъективности; – необходимость обобщения при использовании нескольких критериев ранжирования; – сравнение работников друг с другом, а не с профессиональными требованиями; – возможное появление нездоровой конкуренции между работниками
Интервью	+ возможность оценки аргументации ответов; + возможность обсуждения с работником несоответствий и путей их исправления	– значительные затраты времени; – сложность проведения из-за индивидуального подхода, необходимости формулировать вопросы исходя из полученных ответов; – необходимость наличия коммуникативных навыков у интервьюера
Модель компетенций	+ минимизация субъективности оценок благодаря участию нескольких наблюдателей и процедуре согласования оценок; + приближенность условий оценки к реальной деятельности	– сложность и дороговизна реализации; – необходимость в наличии подходящего помещения и оборудования; – необходимость создания имитационных упражнений; – необходимость обучения людей, которые будут выступать в роли наблюдателей во время упражнений
360 градусов	+ возможность получения разносторонней оценки работника; + создание у работников ощущения причастности к процедуре оценки	– невозможность применения в случае большой текучести кадров; – необходимость обеспечения конфиденциальности ответов; – возможность возникновения проблем с открытостью окружения; – трудоемкость обработки результатов
KPI	+ возможность проведения оценки без отвлечения сотрудников от работы	– сложность в определении ключевых показателей и их весов; – сильная степень зависимости KPI сотрудника от усилий коллег

*Источник:* составлено авторами.

На наш взгляд, использование тестирования для оценки профессиональных компетенций учетно-аналитических работников имеет больше плюсов, чем минусов. В целях аттестации в сочетании с аналитическими процедурами оно позволяет не только оценить знания, но и в перспективе проводить их мониторинг, а также мотивировать сотрудников на профессиональное развитие.

Исходя из проведенной систематизации и выбранного метода проведения аттестации по-

средством тестирования можно сделать вывод, что актуальным является разработка тестовых заданий с учетом трудовых функций и должностных обязанностей работников. На наш взгляд, такие задания должны учитывать содержание должностных инструкций и требования профессионального стандарта «Бухгалтер», который является обязательным в учреждениях государственного сектора согласно ст. 57 и 195.3 ТК РФ, Приложению к Письму Минтруда России

*Результаты тестирования сотрудников  
отдела учета и отчетности муниципального казенного учреждения*

№ п/п	Должность	Результаты, %
1	Главный бухгалтер	97
2	Ведущий бухгалтер отдела учета и отчетности	74
3	Ведущий бухгалтер (по учету финансово-экономической деятельности и имущества) отдела учета и отчетности	82
4	Ведущий бухгалтер (по учету финансово-экономической деятельности и имущества) отдела учета и отчетности	45
5	Ведущий бухгалтер (по учету заработной платы)	70

*Источник:* составлено авторами.

от 4 апреля 2016 г. № 14. Данный подход позволит оценить компетентность сотрудника в конкретной профессиональной области.

На подготовительном этапе также проводят аудит содержания предоставленных должностных инструкций и на основе собранных доказательств определяют критерии и шкалу оценки трудовых функций аттестуемых учетно-аналитических работников. Исходя из того, что трудовая функция работника бухгалтерии в соответствии с профессиональным стандартом «Бухгалтер» раскрывается через его трудовые действия и необходимые знания, умения, есть возможность четкой формулировки профессиональных обязанностей конкретных работников бухгалтерии в соответствии с уровнем образования и опытом работы. В связи с этим стандартом установлена квалификация, необходимая для работы по данной специальности, поскольку трудовая функция определяется специальностью, а квалификация – уровнем мастерства в рамках данной специальности.

Основной этап процедуры аттестации заключается в оценке профессиональных компетенций учетно-аналитических работников. Полученные результаты по итогам проведенного тестирования в дальнейшем послужат доказательствами профессиональной пригодности данных работников.

Заключительный этап предполагает проведение заседания аттестационной комиссии с участием аттестуемых сотрудников. Во время заседания рассматриваются результаты тестирования работника, задаются вопросы о профессиональной деятельности и подводятся итоги с учетом соблюдения работником должностной инструкции, административного регламента, а также отсутствия дисциплинарных наказаний.

При использовании требований профстандарта в ходе аттестации сотрудников следует учитывать, что вступление в силу профстандартов не является основанием для увольнения работника. Для увольнения работника на основе п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, необходимо придерживаться установленных законодательством процедур, иначе увольнение может быть признано незаконным [12].

По итогам аттестации могут быть разработаны рекомендации по профессиональному развитию аттестуемого сотрудника.

Авторами данной статьи проведена апробация разработанного инструментария. В качестве объекта наблюдения выбрано муниципальное казенное учреждение, расположенное в Новосибирской области. Основной целью деятельности учреждения выступает строительство жилых и нежилых зданий. Численность сотрудников отдела учета и отчетности муниципального учреждения составляет пять человек. Авторы работы вошли в состав аттестационной комиссии в качестве научных консультантов.

Исходя из трудовых функций сотрудников, закрепленных в профессиональном стандарте и должностных инструкциях, авторами были составлены индивидуальные тестовые задания для каждого работника бухгалтерии. Результаты тестирования работников представлены в табл. 4.

Установлен критерий успешного прохождения тестирования – не менее 70 % правильных ответов. Как видно из результатов, представленных в табл. 4, из пяти аттестуемых сотрудников только один не достиг порогового значения.



### Обсуждение результатов

В литературных источниках к основным профессиональным компетенциям учетно-аналитических работников относят профессиональные знания, владение компьютерными программами, организаторские способности, коммуникативные и управленческие навыки [14]. Как показали результаты апробации в бюджетном учреждении, предложенный нами инструментарий оценки профессиональных компетенций учетно-аналитических работников в рамках аттестации позволяет охватить все вышеуказанные профессиональные компетенции.

Использованные тестовые задания для оценки учетно-аналитических работников были разработаны с учетом выполняемых трудовых функций. В ходе тестирования 80 % сотрудников отдела учета и отчетности дали правильные ответы на вопросы, относящиеся к их трудовым функциям.

В то же время допущенные ошибки при ответе на тестовые задания свидетельствуют о наличии пробелов в профессиональных знаниях. По итогам заседания аттестационной комиссии четыре сотрудника отдела учета и отчетности получили рекомендации по повышению квалификации по различным программам. Сотрудник, который не прошел процедуру аттестации – ведущий бухгалтер по учету финансово-экономической деятельности и имущества – получил рекомендацию пройти профессиональную переподготовку по направлению «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

### Заключение

Таким образом, по итогам проведенного исследования сделан вывод о том, что аттестация персонала имеет важное значение для определения профессиональных компетенций работников, оценки их трудовых функций и выявления их соответствия требованиям профессионального стандарта.

В ходе исследования использованы данные Государственной инспекции труда, размещенные в электронном сервисе «Онлайнинспекция. рф». А именно, нами проведены анализ и оценка обращений, направленных учетно-аналитическими работниками и связанных с нарушением прав в ходе проведения аттестации персонала. Выявлено, что обращения по данной причине во многих случаях обусловлены нарушениями

порядка проведения аттестации. В частности, к ним мы отнесли отсутствие необходимых локальных нормативных актов и несоответствие заданий, предлагаемых на аттестации, трудовым функциям работников. Это обуславливает необходимость и подчеркивает значимость разработки методического инструментария проведения аттестации учетно-аналитических работников в бюджетном учреждении.

Актуальность разработанного авторами статьи методического инструментария обусловлена тем, что в настоящее время на законодательном уровне отсутствуют разработанные критерии оценки учетно-аналитических работников бюджетных учреждений, которые могут быть заложены в основу процедуры проведения аттестации. Авторский инструментарий основан на гармоничном сочетании, с одной стороны, результатов инспектирования должностных инструкций учетно-аналитических работников, с другой – требований, которые предъявляются профессиональным стандартом «Бухгалтер».

При разработке инструментария нами систематизированы основные методы проведения аттестации персонала, выделены их преимущества и недостатки с точки зрения их применения при осуществлении данной процедуры у учетно-аналитических работников. Нами рассмотрены такие методы, как тестирование, рейтингование сотрудников, интервью по компетенциям, оценка на основе модели компетенций, оценка работников по методу «360 градусов», использование ключевых показателей эффективности – KPI. На основе проведенного анализа преимуществ и недостатков различных методов нами аргументировано, что для учетно-аналитических работников наиболее подходящим методом аттестации является тестирование.

Использование тестирования при оценке трудовых функций в ходе аттестации сотрудников бухгалтерской службы позволяет оперативно определить количество правильных ответов, выделить проблемные области в компетенциях работников и предложить рекомендации, направленные на устранение данных несоответствий профессиональному стандарту и должностным инструкциям. Кроме этого, сравнение по результатам тестирования умений и навыков работников, занимающих одинаковую должность, позволяет на практике перераспределять функции между сотрудни-

ками для оптимизации затрат их времени, следовательно, способствует повышению эффективности работы бухгалтерской службы.

Авторы статьи провели апробацию разработанного инструментария в муниципальном казенном учреждении. По итогам тестирования 80 % сотрудников отдела учета и отчетности дали правильные ответы на тестовые вопросы, относящиеся к их трудовым функциям.

Результаты проведенной аттестации учетно-аналитических работников служат определенным руководством к дальнейшим действиям:

– для работника (аттестуемого) в части оперативного прохождения профессионального обучения; постоянного мониторинга происходящих изменений в законодательстве;

– для работодателя в части мотивации сотрудников к саморазвитию и повышению профессиональной квалификации; повышения эффективности и качества учетно-аналитических работ; усиления контроля за процедурой проведения аттестации;

– для работников кадровых служб в части планирования и контроля за прохождением повышения квалификации сотрудников; своевременной актуализации должностных ин-

струкций и локальных нормативных документов с учетом динамичных изменений в профессиональном законодательстве; правильной организации и своевременного проведения процедуры аттестации с соблюдением трудовых прав работников.

Необходимо подчеркнуть, что оценка трудовых функций учетно-аналитических работников бюджетных учреждений позволяет определить уровень владения профессиональными компетенциями среди данных работников, в то время как разработанные и внедренные рекомендации по профессиональному развитию способствуют повышению эффективности кадрового потенциала.

### Источник финансирования

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00908.

### Конфликт интересов

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

### Библиографический список

1. Акатьева М. Д. Должная осмотрительность налогоплательщика в условиях практической реализации профессионального стандарта «Бухгалтер» // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2018. № 18. С. 43–49.

2. Бубновская Т. В. Роль и значение профессионального стандарта бухгалтера для рынка труда // Вестник Дальрыбвтуза. 2015. № 6. С. 5–8.

3. Дьячкова Е. Н., Ледовская И. И., Скрипченко Т. Л. Аттестация персонала как способ оценки профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2020. № 2. С. 189–202. DOI: 10.21295/2223-5639-2020-2-189-202.

4. Евдокимов С. Ю., Сергеев В. Ю. Критерии и методы аттестации государственных и муниципальных служащих // Вестник евразийской науки. 2018. Т. 10, № 2. С. 18.

5. Камалов А. В., Раскина С. А., Никищенко Д. В. Цели и стратегия оценки профпригодности в процессе аттестации персонала // Научный альманах. 2018. № 11-3. С. 204–207. DOI: 10.171117/na.2018.11.03.204.

6. Косыке М. С., Мишучкова Ю. Г., Воюцкая И. В. Внутренний контроль как трудовая функция глав-

ного бухгалтера // Международный бухгалтерский учет. 2015. Т. 18, № 6. С. 14–27.

7. Крылов Д. Б., Леонтьев Ж. Г. Профессиональные стандарты: проблемы применения и перспективы развития // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2017. № 3. С. 91–94.

8. Леонтьева Д. П. Современные методы проведения оценки и аттестации персонала в организации // Вестник СамГУПС. 2016. № 1. С. 123–127.

9. Лищук Е. Н., Жданова Е. В. Анализ динамики обращений граждан по трудовым спорам на региональном рынке труда // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. 2019. № 2. С. 23–27.

10. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Исчезнет ли профессия бухгалтер? // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 1. С. 55–68. DOI: 10.18334/et.7.1.41504.

11. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Проблемы регулирования оплаты труда работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей // Экономика региона. 2020. Т. 16, № 1. С. 97–113. DOI: 10.17059/2020-1-8.

12. Лищук Е. Н., Чистякова О. А. Российская практика применения профессиональных стандартов для работодателей и молодых специалистов // Повышение эффективности управленческой деятельности по формированию условий, благопри-

яствующих развитию малого и среднего бизнеса в Республике Беларусь: сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции. Минск : Ковчег, 2019. С. 20–23.

13. *Логинова Н. А.* Профессиональные качества бухгалтера // Бухгалтерский учет. 2009. № 2. С. 70–73.

14. *Потапова Н. В.* Познавательный компонент в формировании профессиональных компетенций бухгалтера // Экономика. Бизнес. Финансы. 2018. № 10. С. 11–13.

15. *Ракова О. Б.* Аттестация муниципальных служащих // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 8-1. С. 268–271.

16. *Фролова О. А., Зимина Е. В.* Совершенствование системы аттестации по профессиональному стандарту «Бухгалтер» // Бухгалтерский учет. 2019. № 1. С. 118–121.

17. *Хоружий Л. И.* Требования работодателей – императив развития бухгалтерского образования в условиях трансформации национальной экономики // Бухучет в сельском хозяйстве. 2019. № 6. С. 10–16.

18. *Шабля А. П.* Личностно-ориентированный подход в бухгалтерском учете. М. : Проспект, 2017.

19. *Aggarwal A., Thakur G.* Techniques of Performance Appraisal – A Review // International Journal

of Engineering and Advanced Technology. 2013. Vol. 2, № 3. P. 617–621.

20. *Bernardin H. J., Thomason S., Buckley M. R., Kane J. S.* Rater rating-level bias and accuracy in performance appraisals: The impact of rater personality, performance management competence, and rater accountability // Human Resource Management. 2016. Vol. 55. № 2. P. 321–340. DOI: 10.1002/hrm.21678.

21. *Eurich T. L., Krause D. E., Cigularov K., Thornton G. C.* Assessment Centers: Current Practices in the United States // Journal of Business and Psychology. 2009. Vol. 24. P. 387–407. DOI: 10.1007/s10869-009-9123-3.

22. *Hagan C. M., Konopaske R., Bernardin H. J., Tyler C. L.* Predicting assessment center performance with 360-degree, top-down, and customer-based competency assessments // Human Resource Management. 2006. Vol. 45. № 3. P. 357–390. DOI: 10.1002/hrm.20117.

23. *Lunenburg F. C.* Performance Appraisal: Methods and Rating Errors // International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity. 2012. Vol. 14. № 1. P. 1–9.

24. *West D., Blackman D.* Performance Management in the Public Sector // Australian Journal of Public Administration. 2015. Vol. 74, № 1. P. 73–81. DOI: 10.1111/1467-8500.12130.

**Лищук Елена Николаевна**, канд. экон. наук, проректор по научной работе, Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Российская Федерация

E-mail: pscience@sibupk.nsk.su  
ORCID ID: 0000-0002-0188-5993

**Капелюк Сергей Дмитриевич**, канд. экон. наук, начальник НИЦ «Лаборатория социально-экономических исследований», Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Российская Федерация

E-mail: skapelyuk@bk.ru  
ORCID ID: 0000-0002-4175-8227

**Чистякова Ольга Александровна**, канд. экон. наук, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Российская Федерация

E-mail: chistiakowa.ol@yandex.ru  
ORCID ID: 0000-0002-5325-1239

Поступила в редакцию 08.07.2021

Подписана в печать 16.11.2021



## Labour economics and human resource management

Original article

UDC 331.108.43

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.4/3661>

JEL: M12; M51; H83

## Issues and ways of improving the certification of accounting and analytics staff in state-funded institutions

E. N. Lishchuk<sup>1</sup>, S. D. Kapelyuk<sup>2✉</sup>, O. A. Chistiakova<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Siberian University of Consumer Cooperatives, 26 Karl Marks ave.,  
630087, Novosibirsk, Russian Federation

**Subject.** In recent years, there has been a powerful reinforcement of the requirements for the quality of accounting and the reliability of the data presented in the financial statements of institutions within the public sector. This led to more rigorous requirements for the competence of accounting and analytics staff. An analysis of the economic literature showed that the procedure for the certification of accounting employees and the assessment of their job functions in state-funded institutions have not been thoroughly studied.

**Purpose.** The authors consider the certification of accounting employees in state-funded institutions as a tool to assess their job functions and the level of their professional competence. The article presents the results of testing methodological tools for the certification of accounting and analytics staff in a state-funded institution.

**Methods.** The research objectives were solved using the methods of system analysis, content analysis, and sociological methods. The authors of the article summarised the results of previous studies and considered the regulations. The research involved the analysis of appeals to the State Labour Inspectorate regarding issues related to the certification of personnel. The authors identified the main reasons for such appeals and the types of violations of employees' rights during certifications. The work classifies the main methods for the certification of accounting and analytics staff and identifies their advantages and disadvantages.

**Results.** The analysis of employees' appeals to the State Labour Inspectorate showed that in many cases appeals related to the violation of employees' rights during the certification of personnel were caused by violations of the certification procedure. The research is a scientific novelty as it proposes methodological tools which are represented by a set of developed criteria and tests used to assess the job functions of those in accounting and analytics positions. The developed tools were tested in a state-funded institution in the Novosibirsk Region.

**Conclusions.** The study confirmed the need for employee certification to assess their job functions and professional competence. Validation of the research results allowed making recommendations for upskilling employees and their professional retraining.

**Key words:** certification, state-funded institutions, professional standard, job functions, professional competencies.


**Cite as:** Lishchuk, E. N., Kapelyuk, S. D., Chistiakova O. A. (2021) Issues and ways of improving the certification of accounting and analytics staff in state-funded institutions. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management. (4), 33–46.* (In Russ., abstract in Eng.). DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.4/3661>

### Acknowledgement

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-010-00908.

### Conflict of Interest

The authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



## References

1. Akatyeva, M. D. (2018) Dolzhnaja osmotritel'nost' nalogoplatel'shchika v usloviyah prakticheskoy realizacii professional'nogo standarta «Buhgalter» [Due diligence of the taxpayer in the context of the practical implementation of the professional standard "Accountant"]. *Buhgalterskij uchet v bjudzhetnyh i nekommercheskih organizacijah* [Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations]. 18, 43–49. (In Russian)
2. Bubnovskaya, T. V. (2015) Role and importance of professional accounting standards for the labor market. *Herald of Dalrybvtuz*. 6, 5–8. (In Russian)
3. Dyachkova, E. N., Ledovskaya, I. I. & Skripchenko, T. L. (2020) Certification of personnel as a method for evaluating state and municipal employees' professional activities. *Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*. 2, 189–202. (In Russian) DOI: 10.21295/2223-5639-2020-2-189-202.
4. Evdokimov, S. Y. & Sergeev, V. Y. (2018) Criteria and methods of certification of state and municipal employees. *The Eurasian Scientific Journal*. 10 (2), 18. (In Russian)
5. Kamalov, A. V., Ruskina, S. A. & Nikishenko D. V. (2018) Celi i strategija ocenki profprigodnosti v processe attestacii personala [Objectives and strategy of the assessment of competency in the appraisal process of the staff]. *Nauchnyj almanah* [Science Almanac]. 11-3, 204–207. (In Russian) DOI: 10.17117/na.2018.11.03.204
6. Koske, M. S., Mishuchkova, Y. G. & Voyutskaya, I. V. (2015) Internal control as a labor function of the chief accountant. *International Accounting*. 18 (6), 14–27. (In Russian)
7. Krylov, D. B. & Leontieva, J. G. (2017) Professional standards: problems of application and prospects of development. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 3, 91–94. (In Russian)
8. Leontieva, D. P. (2016) Modern methods of assessment and certification of personnel in the organization. *Herald of the Samara State Transport University*. 1, 123–127. (In Russian)
9. Lishchuk, E. N. & Zhdanova, E. V. (2019) Citizen appeals on labor disputes in the regional labor market: analysis of dynamics. *Vestnik Sibirskogo universiteta potrebitel'skoj kooperacii*. 2, 23–27. (In Russian)
10. Lishchuk, E. N. & Kapelyuk, S. D. (2020) Will the accountants disappear? *Russian Journal of Labour Economics*. 7 (1), 55–68. (In Russian) DOI: 10.18334/et.7.1.41504.
11. Lishchuk, E. N. & Kapelyuk, S. D. (2020) Problems of wage regulation in the Russian Far North and similar localities. *Economy of Region*. 2020. 16 (1), 97–113. (In Russian) DOI: 10.17059/2020-1-8.
12. Lishchuk, E. N. & Chistyakova, O. A. (2019) Rossijskaja praktika primenenija professional'nyh standartov dlja rabotodatelej i molodyh specialistov [Russian practice of applying professional standards to employers and young professionals]. *Povyshenie effektivnosti upravlencheskoj deyatel'nosti po formirovaniyu uslovij, blagopriyatstvuyushchikh razvitiyu malogo i srednego biznesa v Respublike Belarus. Proc. XVI Int. Conf.* [Improving the efficiency of management activities to create conditions conducive to the development of small and medium-sized businesses in the Republic of Belarus: collection of materials of the XVI International Scientific and Practical Conference]. Minsk, Kovcheg publ., 20–23. (In Russian)
13. Loginova, N. A. (2009) Professional qualities of an accountant. *Accounting Journal*. 2, 70–73. (In Russian)
14. Potapova, N. V. (2018) Cognitive component in the formation of professional competencies of accountant. *Economics. Business. Finance*. 10, 11–13. (In Russian)
15. Rakova, O. B. (2014) Certification of municipal employees. *Actual problems of the humanities and natural sciences*. 8-1, 268–271. (In Russian)
16. Frolova, O. A. & Zimina, E. V. (2019) Improving the certification system using the professional accountant standard. *Accounting Journal*. 1, 118–121. (In Russian)
17. Khoruzhy, L. (2019) Requirements of employers – the imperative of development of accounting education in the conditions of transformation of the national economy. *Accounting in Agriculture*. 6, 10–16. (In Russian)
18. Shablja, A. P. (2017) Person-centered approach to accounting. Moscow, Prospekt. (In Russian)
19. Aggarwal, A. & Thakur, G. (2013) Techniques of Performance Appraisal – A Review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*. 2 (3), 617–621.
20. Bernardin, H. J., Thomason, S., Buckley, M. R. & Kane, J. S. (2016) Rater rating-level bias and accuracy in performance appraisals: The impact of rater personality, performance management competence, and rater accountability. *Human Resource Management*. 55 (2), 321–340. DOI: 10.1002/hrm.21678.
21. Eurich, T. L., Krause, D. E., Cigularov, K. & Thornton, G. C. (2009) Assessment Centers: Current Practices in the United States. *Journal of Business and Psychology*. 24, 387–407. DOI: 10.1007/s10869-009-9123-3.
22. Hagan, C. M., Konopaske, R., Bernardin, H. J. & Tyler, C. L. (2006) Predicting assessment center performance with 360-degree, top-down, and customer-based competency assessments. *Human Resource Management*. 45 (3), 357–390. DOI: 10.1002/hrm.20117.
23. Lunenburg, F. C. (2012) Performance Appraisal: Methods and Rating Errors. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*. 14 (1), 1–9.
24. West, D. & Blackman, D. (2015) Performance Management in the Public Sector. *Australian Journal of Public Administration*. 74 (1), 73–81. DOI: 10.1111/1467-8500.12130.

**Elena N. Lishchuk**, Cand. Sci. (Econ.), Vice-Rector for the Research, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russian Federation

E-mail: pscience@sibupk.nsk.su

ORCID ID: 0000-0002-0188-5993

**Sergey D. Kapelyuk**, Cand. Sci. (Econ.), Head of Scientific Department “Laboratory of Social and Economic Studies”, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russian Federation

E-mail: skapelyuk@bk.ru

ORCID ID: 0000-0002-4175-8227

**Olga A. Chistiakova**, Cand. Sci. (Econ.), Head of Chair of Accounting, Analysis and Audit, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russian Federation

E-mail: chistiakowa.ol@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0002-5325-1239

*Received 08.07.2021*

*Accepted 16.11.2021*