**Введение**

**Краткие сообщения**

**УДК 658.3+331.108 DOI: 10.14529/em210420**

**АТТЕСТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ КОМПЛЕКСНОЙ ДИНАМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ   
И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

***О.С. Бернацкая1, П.П. Лутовинов2, О.В. Зубкова2***

*1 АНО ДПО «Институт сертифицированных публичных бухгалтеров»   
 (EICPA/CPARussia), г. Москва, Россия*

*2 Уральский социально-экономический институт (филиал)   
 ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск, Россия*

В статье представлен методический подход к проведению интегральной комплексной динамической оценки уровня компетентности работника организации, включающий три этапа. На первом этапе предложена обобщенная оценка устойчивости предприятия, интегральная динамическая оценка состояния устойчивого развития предприятия включает экономические, экологические, социальные, институциональные показатели. На втором этапе – при формировании интегральной комплексной динамической оценки уровня компетентности работника, методика дополнена включением интегрального динамического показателя оценки устойчивого развития организации. Интегральные комплексные оценки компетентности используются для выработки мер и направлений по совершенствованию управления кадрами. На третьем этапе разработан алгоритм материального и морального стимулирования повышения квалификации и эффективности труда по достижению целей устойчивого развития компании с использованием интегральных комплексных динамических оценок компетентности при аттестации сотрудников.

Апробация предложенного подхода к проведению интегральной комплексной динамической оценки уровня компетентности работника организации выполнена по данным Интегрированного годового отчета компании ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат». Практическая значимость разработанной методики комплексной динамической оценки компетентности при аттестации сотрудников с включением результатов интегральной динамической оценки состояния устойчивого развития предприятия повысит эффективность принятия решений по совершенствованию управления персоналом для устойчивого развития компании.

**Ключевые слова**: компетенции, компетентность, аттестация сотрудников, комплексная оценка устойчивого развития, индексы показателей.

Тенденции цифровой трансформации системы, методов и инструментов управления технологическими и экономическими процессами на металлургических предприятиях предопределяют новые требования к качеству труда работников. Эффективное использование технических, технологических ресурсов, характеризующихся высокой стоимостью, уровнем сложности и инновационности, возможно только при наличии высокой квалификации и ответственности сотрудников компании.

Актуальным является своевременная и полноценная адаптация работников к изменяющимся в условиях пандемии режиму и формам труда, что предопределяет необходимость систематического контроля со стороны работодателя уровня компетентности работников, а также разработки мер, направленных на формирование новых специфических компетенций.

Оценка компетенций и уровня компетентности сотрудников [1, 2 и др.], несмотря на общую разработанность проблемы, по нашему мнению, требует дальнейшего развития в части влияния уровня компетентности, полученного по результатам аттестации, на интегральные параметры устойчивого развития предприятия и наоборот: оценки влияния достигнутого уровня устойчивого развития предприятия на динамику компетентности его персонала.

Так, Махмутова И.Н. в рамках формирования системы ключевых показателей эффективности труда персонала в качестве одной из составляющих сбалансированной системы показателей (ССП) предлагает использовать «профиль успеха сотрудника или портрет компетенций» [1], при этом компетенции оцениваются в зависимости от выполняемых работником функций, на основе выявления приоритетных с позиции компании знаний, и соотнесения уровня компетенции работника ожиданиям компании на основе взвешенной экспертной оценки. Данный блок ССП является одним из многих и не конкретизирует пошаговый механизм оценки и ее инструментов.

Сезонова О.Н. [2] при обосновании модели управления развитием профессиональных компетенций кадров организации указывает на необходимость целенаправленного освоения работниками требуемых профессиональных компетенций, с учетом адаптивности системы непрерывной профессиональной подготовки кадров к требованиям внешней среды. При этом на требуемый уровень компетентности оказывают воздействие базовая компетентность, должностные требования и система профессиональной подготовки кадров. Однако каким образом оценивается уровень требуемой базовой компетентности не уточнено.

Таким образом, в научной литературе присутствует элемент декларативности оценки компетенций и компетентности персонала, что требует дальнейшего исследования процесса оценки компетентности при аттестации сотрудников для определения направлений совершенствования управления кадрами, и, в свою очередь, предопределяет положительное влияние на повышение устойчивого экономического, экологического, социального и институционального развития компании.

Целью исследования, с одной стороны, является обоснование целесообразности учета результатов обобщенной оценки устойчивости развития предприятия при формировании интегральной комплексной динамической оценки уровня компетентности работника при его аттестации; с другой стороны, – обоснование эффективности использования результатов аттестации работников предприятия с использованием комплексной динамической оценки уровня их компетентности, в целях разработки мер по ее повышению и обеспечению устойчивого развития металлургической компании.

**Теория**

Компетентность рассматривается нами как производное от понятия «компетенция». Несмотря на то, что понятие «компетенция» сформулировано в ФГОС (способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области), в литературе, в зависимости от задач исследования, имеется множество других определений. Изучение многочисленных российских научных публикаций по схожей тематике позволило сделать вывод, что компетенции и компетентность рассматриваются с позиций их формирования в процессе обучения для приобретения дополнительных производственных возможностей. При этом их специфика связана с выполняемыми функциями и полномочиями работника, а желаемый уровень задается экспертно работодателем, исходя из целей компании [3, 4 и др.].

Зарубежные исследователи [5] при оценке профессиональной компетентности работников акцентируют внимание на необходимость внутрифирменного совершенствования компетенций персонала, в том числе в целях поддержки и стимулирования развития его конкурентоспособности [6]. Однако немногие авторы при исследовании процесса формирования трудовых компетенций на разных жизненных этапах работника оценивают объем трудозатрат на формирование и совершенствование компетенций [7].

Таким образом, оценка компетентности в научных публикациях не рассматривается как средство повышения эффективности управления кадрами для повышения устойчивого развития предприятия. Особенностью нашего исследования является использование комплексной динамической оценки устойчивости развития предприятия при многоаспектной аттестации персонала для выбора направлений совершенствования управления кадрами. При оценке компетентности работника предлагается использовать методический подход, изложенный в работе [8], и совершенствовать его в направлении оценки компетентности сотрудников не только в экономической, но и в экологической, социальной и институциональных областях деятельности. При формировании системы показателей, отражающих цели устойчивого развития предприятий, использовались принципы, сформулированные специалистами ключевого органа Генеральной Ассамблеи ООН по вопросам в области торговли и развития (ЮНКТАД) [9].

Авторами отобраны показатели, соответствующие целям устойчивого развития металлургических предприятий, при выборе которых учитывалась их роль в системе оценки компетентности сотрудников, а также возможность определения направлений совершенствования управления кадрами. В итоге, из методики ЮНКТАД выбраны 29 показателей по четырем областям деятельности (экономическая (6 показателей), экологическая (9), социальная (9), институциональная (5)). Выбранные показатели трансформируются в индексы и агрегируются по областям деятельности.

Обобщенная оценка устойчивости предприятия с использованием предложенной системы показателей рассчитывается по формуле:

, (1)

где = 4 – количество областей оценки состояния устойчивости; – весовой коэффициент *g*-й области (определяется методом экспертных оценок); – обобщенное значение индекса показателя устойчивости области *g*.

, (2)

– приведенный показатель индекса устойчивости *k*-го вида *g*-й области; – число показателей устойчивости *g*-й области; – весовой коэффициент *k*-го вида *g*-й области.

, (3)

– фактическое значение показателя устойчивости *g*-й области *k*-го вида анализируемого периода (года); – предыдущее значение показателя устойчивости *k*-го вида *g*-й области.

Состав и весовые коэффициенты показателей определяются специалистами каждого предприятия (экспертной комиссией) в зависимости от состояния внешней и внутренней среды, приоритетности целей стратегического устойчивого развития.

При определении направлений устойчивого развития предприятия в стратегическом плане целесообразно определять индексы прогнозных значений показателей [8]. В нашем случае рассматривается либо отклонение индекса устойчивости развития предприятия от среднего индекса устойчивости развития предприятий отрасли, региона, либо само значение индекса. При значениях полученных индексов, меньших единицы, возникает потребность более глубокого исследования этих областей с целью выяснения причин сложившегося неблагоприятного состояния устойчивости.

При получении оценки, отражающей компетентность работника, учитывается величина и динамика (индексов) тех показателей, на которые могут влиять работники и соответствующие структурные подразделения предприятия.

Интегральная комплексная динамическая оценка уровня компетентности работника производится по формуле [8, с. 69], дополненной интегральным динамическим показателем оценки устойчивого развития организации (*X*):

, (4)

где *–* удельный вес *i*-го формата компетенций (определяется экспертной комиссией из условия ; *–* уровень компетенций по *i*-му формату *р* работника; *u –* значимость интегрального показателя устойчивости развития организации *X*.

Комплексная динамическая оценка компетентности работника может быть использована для принятия решений по: признанию работника соответствующим предъявляемым к занимаемой им должности требованиям; повышению оплаты труда; повышению в должности; переводу на другие функции; направлению на повышение квалификации и т. д.

Так, для повышения мотивации работника к всестороннему содействию устойчивому развитию предприятия, интегральный показатель компетентности предлагается использовать для определения ежегодного вознаграждения аттестованных работников с использованием выражения:

, (5)

где – размер вознаграждения *p* работника; *B* –размер вознаграждения, подлежащий распределению среди работников (составляет 7–15 % месячного тарифного фонда оплаты труда структурного подразделения); – тарифная ставка (оклад) *р* работника; *n* – количество аттестованных работников в структурном подразделении.

Среди структурных подразделений вознаграждение по результатам аттестации распределяется пропорционально тарифным фондам зарплаты и средним значениям интегральных показателей компетентности работников данного подразделения.

**Результат**

Для апробации предложенного методического подходав качестве основной организации рассматривается предприятие ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» (ММК). При этом перечень исходных показателей был ограничен из-за частичного их отсутствия в Интегрированном годовом отчете ММК [10]. Оценка динамики устойчивого развития предприятий группы «ММК» позволила сделать следующие выводы.

Интегральный показатель в экономической области составил 0,8773, что связано с сокращением объемов выручки и добавленной стоимости на одного работника, а также с сокращением доли расходов на научные исследования и разработки в общей сумме текущих затрат.

Интегральный показатель в экологической области оказался больше единицы (1,0672), что говорит об относительном снижении отрицательного воздействия на окружающую среду в городе Магнитогорск.

Интегральный показатель социальной области также больше единицы (1,4133), что говорит о положительной тенденции в работе предприятия по повышению уровня качества трудовой жизни работников ММК (увеличение расходов на охрану здоровья и безопасность труда работников, снижение травматизма благодаря улучшению условий труда).

Интегральный показатель оценки устойчивости развития предприятия при весовых коэффициентах областей соответственно равных 0,4; 0,3; 0,3 (формула (1)) – также больше единицы (1,095), что в целом говорит о весьма устойчивом развитии компании ММК.

Следовательно, оценка компетентности работников при аттестации должна быть увеличена линейным руководителям предприятия. Работникам структурных подразделений управлений оценка по аттестации корректируется в зависимости от их функционала и индексов по областям деятельности.

С использованием формулы (5) авторами подсчитано вознаграждение по результатам аттестации для рабочих бригады ремонтного хозяйства, объем которого в среднемесячном выражении дифференцирован в зависимости от результатов аттестации и присвоенных разрядов и составляет от 13,5 до 30,8 тыс. руб./ чел.

**Выводы**

Использованиекомплексной динамической оценки уровня устойчивого развития предприятия для получения более обобщенного интегрального динамического комплексного показателя компетентности при аттестации сотрудников с использованием системы показателей, сформированных на базе разработок ЮНКТАД, позволяет получить новую информацию для выработки решений по повышению эффективности управления персоналом.

Внедрение системы аттестации по опыту ПАО «ММК» с включением комплексной динамической оценки компетентности сотрудников для принятия решений по моральному и материальному стимулированию, повышению квалификации работников повысит результативность управления устойчивым развитием металлургических компаний.

**Литература**

1. Махмутова И.Н. Развитие оценочной технологии в системе управления персоналом предприятия: методология, практика: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Спец. 08.00.05 / И.Н. Махмутова. – Самара, 2013. [Электронный ресурс]. – https://pandia.ru/text/79/018/53714-2.php. (дата обращения: 07.12.2021).
2. Сезонова О.Н. Модель управления развитием профессиональных компетенций кадров организации / О.Н. Сазонова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – № 2. [Электронный ресурс]. – https://cyberleninka.ru/article/n/ model-upravleniya-razvitiem-professionalnyh-kompetentsiy-kadrov-organizatsii. (дата обращения: 07.12.2021).
3. Черняк Т.В. Формирование и развитие профессиональных компетенций специалистов: принципы, подходы и методы / Т.В. Черняк // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 27. [Электронный ресурс]. – https://cy­ber­leninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitie-professionalnyh-kompetentsiy-spetsialistov-printsipy-podhody-i-metody. (дата обращения: 07.12.2021).
4. Ксенофонтова Х.З. Процесс формирования компетенций управленческого персонала на промышленных предприятиях корпоративного типа / Х.З. Ксенофонтова // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского: Экономические науки. – 2011. – № 24. – С. 319–325. [Электронный ресурс]. – https://cy­berleninka.ru/article/n/protsess-formirovaniya-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala-na-promyshlennyh-predpriyatiyah-korporativnogo-tipa. (дата обращения: 07.12.2021).
5. Kozyryeva O.V. Professional competence of government employee as a condition for public authorities effectiveness / O.V. Kozyryeva, N.V. Demchenko //International Journal of Innovative Technologies in Economy. – 2017. – № 4 (10). –   
   C. 39–42. – https://cyberleninka.ru/article/n/professio­nal-competence-of-government-employee-as-a-condition-for-public-authorities-effectiveness (дата обращения: 07.12.2021).
6. Katane I. A model of the system for supporting and stimulating the development of competitiveness of personnel of a modern enterprise as a learning organization has been developed / I. Katane // Proceedings of the international scientific conference May 23–24. – V. 2. – 2014. – https://www.researchgate.net/publi­cation/282206393\_THE\_MODEL\_OF\_SUPPORT\_ AND\_PROMOTION\_SYSTEM\_FOR\_DEVELOPMENT\_OF\_THE\_STAFF\_COMPETITIVENESS\_IN\_MODERN\_ENTERPRISE\_AS\_LEARNING\_ORGANIZATION. (дата обращения: 07.12.2021).
7. Сабетова Т.В. Проблемы трудозатрат на формирование и совершенствование компетенций / Т.В. Сабетова // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. – 2015. – № 10. – С. 13–17. [Электронный ресурс]. – https://cyberleninka.ru/article/n/problema-trudozatrat-na-formirovanie-i-sovershenstvovanie-kompetentsiy (дата обращения: 07.12.2021).
8. Лутовинов П.П. Совершенствование аттестации участников инновационной деятельности на основе компетентностного динамического подхода / П.П. Лутовинов, О.С. Бернацкая // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2020. – Т 14. – № 3. – С. 66–73. [Электронный ресурс]. – https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-attestatsii-uchastnikov-innovatsionnoy-deyatelnosti-na-osnove-kompetentnostnogo-dinamicheskogo-podhoda. (дата обращения: 07.12.2021).
9. Guidance on core indicators for entity reporting on contribution towards implementation of the Sustainable Development Goals / Tatiana Krylova (team leader), Yoseph Asmelash, Elena Botvina, Isabel Garza Rodriguez, Cristina Martinez de Silva, Felipe Morgado and Edvins Reisons // UNCTAD, Geneva – 2021. – 97 с. DOI: 10.14529/em200307. – https://unctad.org/system/files/official-document/diae2019d1\_en.pdf. (дата обращения: 07.12.2021).
10. Интегрированный годовой отчет ММК, 2020. [Электронный ресурс]. – https://mmk.ru/up­load/iblock/.pdf. (дата обращения: 05.12.2021).

**Бернацкая Ольга Сергеевна,** директор по работе с персоналом и членами Ассоциации, АНО ДПО «Институт сертифицированных публичных бухгалтеров» (EICPA/CPARussia) (г. Москва),osb.bos@mail.ru

**Лутовинов Павел Павлович**, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики,Уральский социально-экономический институт (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Челябинск), pavelltv@mail.ru

**Зубкова Ольга Владимировна,** доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики, Уральский социально-экономический институт (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Челябинск), Zubkova\_OV@ursei.ac.ru

***Поступила в редакцию 11 декабря 2021 г.***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DOI: 10.14529/em210420**

**CERTIFICATION OF THE COMPANY'S EMPLOYEES   
ON THE BASIS OF A COMPREHENSIVE DYNAMIC ASSESSMENT OF THE COMPETENCE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT   
OF THE ENTERPRISE**

***O.S. Bernatskaya1, P.P. Lutovinov2, O.V. Zubkova2***

*1 Eurasian Institute of Certified Public Accountants (EICPA/CPARusia), Moscow,   
 Russian Federation*

*2 Ural Social and Economic Institute (branch) OUP VO “Academy of Labor and Social   
 Relations”, Chelyabinsk, Russian Federation*

The article presents a methodological approach to conducting an integrated complex dynamic assessment of the level of competence of an employee of an organization, including three stages. At the first stage, it is proposed to conduct a generalized assessment of the sustainability of the enterprise. Integrated dynamic assessment of the state of sustainable development of the enterprise includes economic, environmental, social, institutional indicators. At the second stage, when forming an integral complex dynamic assessment of the employee's competence level, it is proposed to supplement the methodology of its calculation with an integral dynamic indicator of the organization's sustainable development assessment. The obtained integral complex assessments of competence are used to develop measures and guidelines for improving personnel management.

At the third stage, an algorithm has been developed for material and moral incentives for professional development and labor efficiency to achieve the company's sustainable development goals using integrated complex dynamic assessments of competence during employee certification.

The approbation of the proposed approach to the integrated complex dynamic assessment of the level of competence of an employee of the organization was carried out according to the Integrated Annual Report of PJSC Magnitogorsk Iron and Steel Works.

The practical significance of the developed methodology of a comprehensive dynamic assessment of competence in the certification of employees with the inclusion of the results of an integrated dynamic assessment of the state of sustainable development of the enterprise will increase the effectiveness of decision-making to improve personnel management for the sustainable development of the company.

**Keywords**: competencies, competence, certification of employees, comprehensive assessment of sustainable development, indices of indicators.

**References**

1. Mahmutova I.N. *Razvitie ocenochnoj tehnologii v sisteme upravlenija personalom predprijatija: metodologija, praktika: avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni doktora jekonomicheskih nauk. Spec. 08.00.05* [Development of Evaluation Technology in the Personnel Management System of the Enterprise: Methodology, Practice: Abstract of the Dissertation for the Degree of Doctor of Economics. Spec. 08.00.05]. Samara, 2013. Available at: https://pandia.ru/text/79/018/53714-2.php. (accessed 7 December 2021).

2. Sezonova O.N. Model' upravlenija razvitiem professional'nyh kompetencij kadrov organizacii [Management Model for the Development of Professional Competencies of the Organization's Personnel]. *Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk* [Central Russian Bulletin of Social Sciences], 2015, no. 2. Available at: https://cyberleninka.ru/ article/n/model-upravleniya-razvitiem-professionalnyh-kompetentsiy-kadrov-organizatsii. (accessed 7 December 2021).

3. Chernjak T.V. Formirovanie i razvitie professional'nyh kompetencij specialistov: principy, podhody i metody [Formation and Development of Professional Competencies of Specialists: Principles, Approaches and Methods]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Jelektronnyj vestnik* [State Management. Electronic Bulletin], 2011, no. 27. Available at: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitie-professionalnyh-kompetentsiy-spetsialistov-printsipy-podhody-i-metody. (accessed 7 December 2021).

4. Ksenofontova H.Z. Process formirovanija kompetencij upravlencheskogo personala na promyshlennyh predprijatijah korporativnogo tipa [The Process of Formation of Competencies of Managerial Personnel at Industrial Enterprises of Corporate Type]. *Izvestija Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni V.G. Belinskogo: Jekonomicheskie nauki* [Proceedings of the Penza State Pedagogical University named after V.G. Belinsky: Economic Sciences], 2011, no. 24, pp. 319–325. Available at: https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-formirovaniya-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala-na-promyshlennyh-predpriyatiyah-korporativnogo-tipa. (accessed 7 December 2021).

5. Kozyryeva O.V., Demchenko N.V. Professional competence of government employee as a condition for public authorities effectiveness. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 2017, no. 4 (10), pp. 39–42. Available at: t https://cyberleninka.ru/article/n/professional-competence-of-government-employee-as-a-condition-for-public-authorities-effectiveness (accessed 7 December 2021).

6. Katane I. A model of the system for supporting and stimulating the de-velopment of competitiveness of personnel of a modern enterprise as a learning organization has been developed. *Proceedings of the International Scientific Conference*, May 23–24. Vol. 2, 2014. Available at:https://www.research­gate.net/publication/282206393\_THE\_ MODEL\_OF\_SUPPORT\_AND\_PROMOTION\_SYSTEM\_FOR\_DEVELOPMENT\_OF\_THE\_STAFF\_COMPETITIVENESS\_IN\_MODERN\_ENTERPRISE\_AS\_LEARNING\_ORGANIZATION. (accessed 7 December 2021).

7. Sabetova T.V. Problemy trudozatrat na formirovanie i sover-shenstvovanie kompetencij [Problems of Labor Costs for the Formation and Improvement of Competencies]. *Infrastrukturnye otrasli jekonomiki: problemy i perspektivy razvitija* [Infrastructure Sectors of the Economy: Problems and Prospects of Development], 2015, no. 10, pp. 13–17. Available at: https://cyberleninka.ru/article/n/problema-trudozatrat-na-formirovanie-i-sovershenstvovanie-kompetentsiy. (accessed 7 December 2021).

8. Lutovinov P.P., Bernatskaya O.S. Advanced Assessment of Qualification of Participants of the Innovation Process Using Competency-Based Dynamic Approach. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2020, vol. 14, no. 3, pp. 66–73. (in Russ.). DOI: 10.14529/em200307. Available at: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-attestatsii-uchastnikov-innovatsionnoy-deyatelnosti-na-osnove-kompetentnostnogo-dinamicheskogo-podhoda. (accessed 7 December 2021).

9. *Guidance on core indicators for entity reporting on contribution towards implementation of the Sustainable Development Goals* / Tatiana Krylova (team leader), Yoseph Asmelash, Elena Botvina, Isabel Garza Rodriguez, Cristina Martinez de Silva, Felipe Morgado and Edvins Reisons. UNCTAD, Geneva, 2021, 97 p. Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/diae2019d1\_en.pdf. (accessed 7 December 2021).

10. *Integrirovannyj godovoj otchet MMK*, 2020. Available at: https://mmk.ru/upload/iblock/RUS.pdf. (accessed 7 December 2021).

**Olga S. Bernatskaya**, Director for Human Resources and Members of the Association, ANO DPO Institute of Certified Public Accountants (EICPA / CPARussia) (Moscow), osb.bos@mail.ru.

**Pavel P. Lutovinov**, Doctor of Sciences (Economics), Professor at the Department of Economics, Ural Social and Economic Institute (branch) OUP VO “Academy of Labor and Social Relations”, Chelyabinsk, pavelltv@mail.ru

**Olga V. Zubkova**, Doctor of Sciences (Economics), Head of the Department of Economics, Ural Social and Economic Institute (branch) OUP VO “Academy of Labor and Social Relations”, Chelyabinsk, Zubkova\_OV@ursei.ac.ru

***Received December 11, 2021***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Образец цитирования** |  | **FOR CITATION** |
| Бернацкая, О.С. Аттестация сотрудников компании на основе комплексной динамической оценки компетентности и устойчивого развития предприятия / О.С. Бернацкая, П.П. Лутовинов, О.В. Зубкова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 4. – С. 188–193. DOI: 10.14529/ em210420 |  | Bernatskaya O.S., Lutovinov P.P., Zubkova O.V. Bernatskaya O.S., Lutovinov P.P., Zubkova O.V. Certification of the Company's Employees on the Basis of a Comprehensive Dynamic Assessment of the Competence and Sustainable Development of the Enterprise. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2021, vol. 15, no. 4, pp. 188–193. (in Russ.). DOI: 10.14529/em210420 |