предприятия могут использовать разнообразные подходы и методики оценки, анализа и планирования затрат исходя из поставленных задач [4].

- 1) Алесинская Т.В., Дейнека Л.Н., Проклин А.Н., Фоменко Л.В., Татарова А.В.; Под общей ред. Ланкина В.Е. - Антикризисное управление // Учебное пособие для подготовки к государственному итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера по специальности 080507 "МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ", бакалавра менеджмента по направлению 080500 "МЕНЕДЖМЕНТ"/ Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. - 304 с.
- 2) Финансы предприятия [электронный ресурс] <https://programmists.ru/finansovyy-monitoring/> - Дата обращения 7.02.2019.
- 3) Бурков В.Н., Коргин Н.А., Новиков Д.А. / Введение в теорию управления организационными системами – М.: Либроком, 2009. – 264 с.
- 4) Система управления [электронный ресурс] <https://cyberleninka.ru/.../printsipy-formirovaniya-i-ucheta-finansovyh-rezultatov.pdf> - Дата обращения 7.02.2019.

Бавыкина Е.Н.

Система совершенствования оценки управленческого потенциала персонала предприятия

*ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет»
(Россия, Бийск)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-78

idsp: ljjournal-09-2019-78

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы оценки управленческого потенциала персонала предприятия. В последнее время на отечественных предприятиях наблюдается реформирование в системе управление персоналом. С внедрением профессиональных стандартов изменилась и система оценивания персонала. Особое место в организации занимает система оценки сотрудников при карьерном развитии и в данном случае особую актуальность приобретает оценка управленческого потенциала.

Ключевые слова: персонал, компетенция, управленческая компетенция, оценка, карьера.

Abstract

The article deals with the assessment of the managerial potential of the enterprise personnel. Recently, domestic enterprises have seen reforms in the personnel management system. With the introduction of professional standards, the personnel assessment system has changed. A special place in the organization is occupied by the employee assessment system during career development, and in this case, the assessment of managerial potential is of particular relevance.

Key words: personnel, competence, managerial competence, assessment, career.

Проблема оценки персонала всегда остается актуальна, особенно в условиях трансформации системы управления персоналом. Оценка потенциала работников являются экспертной, в этой связи есть опасность влияния субъективных характеристик экспертов на результат оценки. В ходе исследования были выявлены проблемы адаптации персонала системе оценивания. Влияние этого факта искажает результат оценки персонала и препятствует применению полученных результатов в качестве оснований принятия управленческих решений [3]. Сравнительный анализ позволяет вскрыть внутренние механизмы оценочных технологий, используемых в практике современных организаций.

Особое значение в организациях принимает система оценивания управленческого потенциала, управленческих компетенций работников, с целью дальнейшего их развития в профессиональном и должностном плане. В этой связи становится важным подобрать совершенную систему оценивания персонала, поскольку от дальнейшего развития управленческих кадров зависит будущее организации.

Анализ характеристик управленческого потенциала, проанализированных в различных организационных условиях, позволяет утверждать, что формат технологий управления персоналом, их направленность, условия реализации и метрики, которые в них используются, являются существенными факторами структурно-содержательных компонентов управленческого потенциала персонала.

Разнонаправленность технологий управления персоналом, оказывающих влияние на соответствующие показатели, не позволяет сравнивать их между собой:

- качественный состав кадрового ресурса оценивается по показателям возраста, образования, категорий должностей – то есть, по формальным критериям;
- качественный состав кадрового управленческого резерва оценивается показателями длительности пребывания в резерве и показателями должностной динамики – то есть, по институциональным критериям;
- управленческий потенциал оценивается уровнем управленческих компетенций – то есть, по функциональным критериям в институциональных рамках.

Таблица 1.

Кластеры компетенций

Оцениваемый кластер компетенций	Вид оценки	Способ оценки	Эксперты
Управленческая эффективность	Самооценка	Заполнение бланка анкеты «Профиль эффективного управленческого поведения»	Участники оценивают сами себя
	Внешняя оценка	Заполнение бланка анкеты «Профиль эффективного управленческого поведения»	Внутренние эксперты
Личностный потенциал	Внешняя оценка	Психологическое тестирование	Внешние эксперты
Управленческая готовность	Внешняя оценка	Анализ письменного решения кейсов	Внешние эксперты
Коммуникативная успешность	Внешняя оценка	Оценка поведения в процессе семинара-тренинга «Модель компетенций»	Внешние эксперты
Готовность к командному взаимодействию	Внешняя оценка	Оценка поведения в процессе мозгового штурма	Внешние эксперты
Корпоративная готовность	Внешняя оценка	Оценка поведения в процессе защиты управленческих предложений	Внешние и внутренние эксперты
Итог	Комплексная оценка	Ранжирование участников в соответствии с определенным уровнем развития компетенций	Внешние и внутренние эксперты

Источник: Разработано автором

Для описания комплексной оценки управленческого потенциала (ассессмента) воспользуемся информацией о шестнадцати приростах в оценках управленческих компетенций после выполнения плана индивидуального развития. Прирост будем вычислять как разность итоговой и первоначальной оценок.

Таким образом, на первом этапе нашего исследования была разработана универсальная модель управленческих компетенций отражающих управленческий

потенциал персонала предприятия. Данную модель наполнили следующие компетенции:

- базовые функциональные компетенции;
- когнитивные компетенции;
- коммуникативные компетенции;
- регулятивные компетенции;
- проактивные компетенции;
- интенциональные компетенции.

Затем проводим бальную оценку (от 0 до 7 баллов). Оценивается каждая из компетенций непосредственно респондентом и экспертами, затем находится средняя между двумя полученными оценками. Экспертом выступает непосредственный руководитель, а также сотрудники, работники отдела кадров.

После расчёта средней оценки по каждой компетенции проводится подсчёт суммы полученных баллов. В результате даётся качественная характеристика полученных баллов. Поскольку оценка проводится от 0 до 7 баллов, а максимальное количество заявленных компетенций – 6, то максимальное количество баллов составит 42.

Ниже представим качественные и количественные градации управленческого потенциала:

- 1) от 0 до 10 баллов – пониженный, стратегия для такого уровня развивающая;
- 2) от 11 до 20 баллов – незначительный, стратегия для такого уровня развивающая;
- 3) от 21 до 30 баллов – средний, стратегия для такого уровня продвигающая;
- 4) от 31 до 42 баллов – высокий, стратегия для такого уровня продвигающая.

Для доказательства жизнеспособности заявленной методики была проведена ее апробация среди работников предприятий Алтайского края.

Для начала приведём отдельный пример по работнику Иванову И.И.

Таблица 2.

Пример оценки управленческого потенциала

Компетенция	Самооценка	Средняя оценка экспертов	Интегральная оценка
базовые функциональные компетенции	5	4,5	4,75
когнитивные компетенции	4	5,2	4,6
коммуникативные компетенции	5	6,0	5,5
регулятивные компетенции	6	6,2	6,1
проактивные компетенции	5	4,0	4,5
интенциональные компетенции	5	4,0	4,5
Итого			29,95
Качественная оценка	Средний, постановка в резерв и дополнительное обучение		

Источник: Разработано автором

По полученным результатам по работнику Иванову И.И. можно судить о том, что его управленческий потенциал, выраженный в управленческих компетенциях находится на среднем уровне, для дальнейшего развития необходимо провести дополнительное обучение и поставить данного работника в резерв на занимаемую должность.

Таким образом, стоит сделать вывод о том, что данная оценка управленческого потенциала позволяет выбрать из ряда претендентов более достойные кандидатуры, базируясь на обоснованной объективной оценке.

1. Бавыкина, Е. Н. Управленческие компетенции : методический подход / Е. Н. Бавыкина, Я. Г. Ерёмкина // Актуальные вопросы образования. Современные тенденции повышения качества непрерывного образования : сборник материалов международной научно-методической конференции. Новосибирск, 01–05 февраля 2016 г. – Новосибирск, 2016. – Ч. 1. – С. 149–153.
2. Бавыкина, Е. Н. Современная концепция карьерного развития / Е. Н. Бавыкина [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 4491–4495. – URL: <https://e-koncept.ru/2014/55163.htm>.
3. Бавыкина, Е. Н. Динамическая оптимизационная модель развития персонала / Е. Н. Бавыкина [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3136–3140. – URL: <https://e-koncept.ru/2015/85628.htm>.
4. Журавлев, П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2000. – 576 с.

Байкалова Н.А.

**Внутренний контроль бухгалтерской (финансовой) отчетности на
железнодорожном транспорте**

*Сибирский государственный университет путей сообщения
(Россия, Новосибирск)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-79

idsp: ljjournal-09-2019-79

Аннотация

При современных условиях хозяйствования на железнодорожном транспорте все больше уделяют внимания формированию эффективной контрольной среды бухгалтерской (финансовой) отчетности и в целом внутреннему контролю, что обусловлено, в первую очередь, существованием и все большим появлением рисков, а также реализацией функции внешнего контроля со стороны института аудита.

Ключевые слова: бухгалтерская (финансовая) отчетность, внутренний контроль, железнодорожный транспорт, управленческие решения, финансовая информация

Abstract

Modern conditions of management on railway transport pay more and more attention to formation of the effective control environment of accounting (financial) reporting and in General internal control that is caused, first of all, by existence and increasing emergence of risks, and also implementation of function of external control from Institute of audit.

Keywords: accounting (financial) statements, internal control, railway transport, management decisions, financial information

Стабильность и эффективность национальных рынков капитала неразрывно связана с уровнем и качеством раскрытия финансовой информации. Объем раскрываемой информации, степень ее прозрачности определяют качество бухгалтерской (финансовой) отчетности, которая является важным фактором при принятии решений. В процессе интеграции ОАО «РЖД» выявление искажений и обеспечение достоверной бухгалтерской (финансовой) отчетности относятся к задачам внутреннего контроля, составляющего неотъемлемую часть корпоративного управления, и обеспечивает возможность принятия эффективных управленческих решений.