

Методический подход к развитию системы ротации управленческого персонала машиностроительных предприятий

*Фурсевич И. Н., аспирант БНТУ,
науч. рук. зав. каф. Карпенко Е. М., д-р экон. наук, профессор*

Под ротацией управленческого персонала машиностроительных предприятий понимается система управления руководителями, специалистами, другими служащими в виде их переводов и перемещений по горизонтали и (или) вертикали внутри предприятия машиностроения с целью развития мобильности персонала, конкурентоспособности и инновационной привлекательности предприятия. А эффективный период пребывания руководителей и специалистов в должности – это период времени, в течение которого у работника, освоившего свои обязанности, формируется устойчивое противодействие инновациям в связи с потерей креативности (творческих способностей).

Исследование научной экономической литературы показало, что широкий круг задач, решаемых путем ротации персонала, позволяет представить ее одной из важнейших функций системы управления человеческим капиталом, способной в несколько раз повысить эффективность функционирования предприятия. В этой связи важно организовать таким образом ротационные процессы внутри предприятия, чтобы были ориентированы на получение финансовых благ для предприятия и на развитие самих работников, рациональное их использование.

Методический подход к развитию системы ротации управленческого персонала машиностроительных предприятий включает две методики.

1. Методику выбора формы ротации управленческого персонала машиностроительных предприятий, отличительной особенностью которой является: разработка системы, включающей четыре группы показателей оценки персональных качеств (профессионально-квалификационные, личностные, физиологические, креативность); разработка шкалы балльной оценки персональных качеств; построение интервалов допустимых значений оцениваемых показателей; разработка рекомендационных мероприятий выбора формы ротации управленческого персонала; применение японской «системы репутаций» в отборе лучших руководителей, специалистов и других служащих к ротации, гарантирующей качественное назначение на должности, обеспечивающей системный подход к принятию решения, своевременность ротационных процессов; использование современных информационных технологий для объективного и качественного выбора наиболее приемлемой ротации для каждого кандидата – претендента на должность.

Реализация методики позволит принести положительный экономический или иной полезный эффект, а именно обеспечить практическую полезность каждого руководителя и специалиста в повышении производительности труда структурного подразделения, а также предприятия в целом за счет расширения и углубления профессиональных знаний и навыков собственного персонала; избежать принятие ошибочных управленческих решений путем применения «системы репутаций» в отборе потенциальных кандидатов к ротации персонала с использованием современных информационных технологий; уменьшить текучесть квалифицированных кадров путем сохранения благоприятного социально-психологического климата в коллективе; повысить эффективность производства и инновационную привлекательность предприятия.

2. Методику построения иерархической программы адаптации управленческого персонала к новой должности при горизонтальной и вертикальной ротации, отличительной особенностью которой является формирование индивидуальной программы адаптации руководителей и специалистов к новой должности. Программа адаптации строится путем выбора трех мероприятий, рекомендуемых при конкретной величине пробелов (упущений) по каждой компетенции. Работник, как правило, не может одновременно участвовать в трех мероприятиях программы, поэтому предусматривается иерархическая последовательность реализации программы. Приоритет имеют мероприятия по компетенции, имеющей максимальный пробел, оцененный в баллах.

В отличие от существующего единичного ротационного требования к уровню профессионализма работника, выявляются и комплексно учитываются основные компетенции специалистов и руководителей (профессионально-квалификационные качества, коммуникабельность, креативность); количественно определяется величина фактического пробела по показателям каждой компетенции. Новизной методики является модификация метода анализа иерархий, разработанного американским математиком Т. Л. Саати, представляющий собой математический инструмент системного подхода для принятия сложного решения посредством оценки эффективности альтернативных вариантов.

Использование методики позволяет отклонить потенциально непригодных работников для профессионального и должностного роста; сократить период адаптации специалистов и руководителей для ликвидации пробелов в компетенциях путем построения индивидуальной программы.

Реализация методики позволит предприятиям машиностроения получить максимальную отдачу от ротируемого руководителя или специалиста, высокую производительность и качество труда за оптимально сжатый период времени.