

УДК 331.108.26

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ РОТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

И. Н. Фурсевич

*Начальник учебно-методического отдела
филиала Белорусского национального технического университета
«Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по новым
направлениям развития техники, технологии и экономики БНТУ», г. Минск*

Разработаны практические рекомендации по управлению ротацией персонала в зависимости от значения интегрального коэффициента эффективности ротации персонала, способствующие усилению эффекта от ротации персонала на машиностроительных предприятиях.

Ключевые слова: ротация персонала; управление ротацией персонала; машиностроительные предприятия; эффективный период пребывания в должности; интегральный коэффициент эффективности.

PRACTICAL RECOMMENDATIONS FOR MANAGING THE ROTATION OF PERSONNEL IN MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

I. N. Fursevich

*Head of the Educational and Methodological Department
of the branch of the Belarusian National Technical University «Institute for Advanced Training
and Retraining of Personnel in New Areas of Development of Technology, Technology
and Economics of BNTU», Minsk*

Practical recommendations on personnel rotation management, depending on the value of the integral coefficient of personnel rotation efficiency, have been developed, which contribute to strengthening the effect of personnel rotation in machine-building enterprises.

Keywords: personnel rotation; personnel rotation management; machine-building enterprises; effective period of tenure; integral efficiency coefficient.

Под ротацией персонала понимается процесс движения руководителей, специалистов и других служащих по горизонтали и (или) вертикали внутри предприятия с учетом эффективного периода пребывания в должности.

Эффективный период пребывания руководителей и специалистов в должности представляет собой период времени, в течение которого у работника, освоившего свои обязанности, формируется устойчивое противодействие инновациям, провоцирующее развитие профессионального выгорания.

Предложены практические рекомендации по ротации персонала в зависимости от значения интегрального коэффициента эффективности ротации персонала, представляющий собой синтетические, обобщенные, сводные показатели, которые характеризуют объект исследования с различных сторон.

При значении интегрального коэффициента эффективности ротации персонала (ИПР) менее 0,34, уровень эффективности ротации – критический. Следует провести повторную или обратную ротацию персонала.

При значении интегрального коэффициента эффективности ротации персонала (ИПР) в диапазоне 0,35–0,49, уровень эффективности ротации – низкий, а в диапазоне 0,50–0,99 – ниже среднего. В данном случае необходимо повторно осуществить ротацию персонала.

Значения интегрального коэффициента эффективности ротации персонала (ИПР) в диапазоне 0,60–0,79 и 0,80–0,89, соответствуют среднему и выше среднего уровням эффективности ротации персонала. Рекомендуется ротация персонала в течение 2–3 лет.

Значения интегрального коэффициента эффективности ротации персонала (ИПР) свыше 0,90 свидетельствует об высоком уровне эффективности ротации персонала. Ротация персонала в данном случае целесообразна в течение 5 лет (табл. 1).

Таблица 1 – Практические рекомендации по ротации персонала

Показатель	Значение интегрального коэффициента эффективности ротации персонала (ИПР)					
	Менее 0,34	0,35–0,49	0,50–0,59	0,60–0,79	0,80–0,89	0,90–1,...
Уровень эффективности ротации персонала	Критический	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Рекомендуемые мероприятия	Необходимость повторной / обратной ротации персонала			Ротация персонала необходима в течение 2–3 лет		Ротация персонала целесообразна в течение 5 лет

Примечание – Источник: собственная разработка.

Отметим, что использование предложенных практических рекомендаций, позволит предприятиям машиностроения саморазвиваться, планировать профессиональный и должностной рост собственного персонала, усилить эффект от ротации персонала, минимизировать профессиональное выгорание работников.

УДК 332.14

ВЫЗОВЫ БУДУЩЕГО ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ЭКОНОМИК

Е. А. Цыплицкая

*Кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник
отдела промышленной политики Института экономики и прогнозирования
Национальной академии наук Украины, г. Киев, Украина*

В исследовании приведены ключевые вызовы регионального развития в странах с трансформационной экономикой, которые включают социально-демографические процессы, цифровое и технологическое неравенство, кибербезопасность и безопасность иностранных инвестиций, а также диспропорции институционального обеспечения регионального развития. Даны оценка данным вызовам и возможные пути их преодоления.

Ключевые слова: региональное развитие; неравенство; устойчивое развитие; инвестиции; безопасность.