

Таблица 2 – поголовье сельскохозяйственных животных в РФ (тысяч голов), 2016–2020 гг.

Показатели	Категория хозяйства	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Крупный рогатый скот	Сельскохозяйственные организации	8355,9	8252,2	8139,3	8107,5	8123,8
	Хозяйства населения	7567,2	7500,8	7400,4	7289,7	7080,3
	К(Ф)Х и ИП	2423,0	2541,3	2611,7	2728,8	2823,1
Свиньи	Сельскохозяйственные организации	18390,6	19843,1	20827,9	22418,5	23311,3
	Хозяйства населения	7567,2	7500,8	7400,4	7289,7	7080,3
	К(Ф)Х и ИП	454,6	426,6	377,7	336,5	312,9
Птица	Сельскохозяйственные организации	451539	460106	449289	453959	432474
	Хозяйства населения	88378	85874	83068	80632	78031
	К(Ф)Х и ИП	10252	9847	9090	10100	9274

Источник: составлено по данным Федеральной службы государственной статистики РФ [6].

Заключение. Таким образом, проведенные исследования показали, что в настоящее время животноводство является ключевой и успешно развивающейся отраслью сельского хозяйства. Обеспечивает основные потребности человека и продовольственную безопасность государства.

Библиографические ссылки

1. Морозов Н. М., Рассказов А. Н., Хусаинов И. И., Алексеев И. П. Развитие животноводства в России : сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-zhivotnovodstva-v-rossii/viewer> (дата обращения: 05.02.2022).
2. Зяббаров М. Цифровизация АПК требует внимания : сайт // Животноводство России. 2021. № 2. URL: <https://zsr.ru/zsr-2021-02> (дата обращения: 05.02.2022).
3. Кравченко В. Рынок мяса: развитие продолжается : сайт // Животноводство России. 2022. № 1. URL: <https://zsr.ru/zsr-2022-01-003> (дата обращения: 05.02.2022).
4. Глеба О. В. Развитие животноводческой отрасли России как приоритетное направление аграрной политики государства : сайт. URL: <https://mgimo.ru/upload/iblock/bc4/razvitie-zhivotnovodcheskoj-otrasli-rossii-kak-prioritet> (дата обращения: 05.02.2022).
5. Ковалев Ю. Свиноводство в России: новая реальность : сайт // Животноводство России. 2020. № 7. URL: <https://zsr.ru/zsr-2020-07> (дата обращения: 05.02.2022).
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики : сайт. URL: https://www.gks.ru/enterprise_economy (дата обращения: 05.02.2022).

УДК 331.108.26

ВЫБОР ФОРМЫ РОТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

И. Н. Фурсевич

*старший преподаватель, Белорусский государственный университет, г. Минск,
Республика Беларусь, e-mail: FursevichIN@bsu.by*

Разработаны методические рекомендации выбора формы ротации руководителей и специалистов. Сформулированы основные концептуальные принципы формирования эффективной ротации руководителей и специалистов внутри предприятия.

Ключевые слова: ротация руководителей и специалистов; предприятия машиностроения; эффективный период пребывания в должности; производительность труда.

CHOOSING THE FORM OF ROTATION OF MANAGERS AND SPECIALISTS

I. N. Fursevich

*senior lecturer, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus,
e-mail: FursevichIN@bsu.by*

Methodological recommendations for choosing the form of rotation of managers and specialists have been developed. The basic conceptual principles of the formation of effective rotation of managers and specialists within the enterprise are formulated.

Keywords: rotation of managers and specialists; mechanical engineering enterprises; effective period of tenure; labor productivity.

Ротация персонала является неотъемлемой частью развития предприятия, каждого руководителя и специалиста. При движении руководителей и специалистов по должностям или рабочим местам выявляются работники как способные к творческому росту, так и не проявляющие инициативы, творческой активности. Поэтому под ротацией понимается процесс движения руководителей и специалистов по должностям или рабочим местам внутри предприятия для их дальнейшего развития, а также выявления работников, потенциально не способных к творческому росту в целях эффективного использования кадрового потенциала [1].

Востребованными формами ротации руководителей и специалистов внутри предприятия являются горизонтальная и вертикальная ((восходящая (вверх), нисходящая (вниз)) ротация персонала, под которыми предлагаются следующие понятия.

Горизонтальная ротация персонала – движение руководителя или специалиста на должности аналогичного уровня в пределах сферы деятельности, без существенного изменения должностных обязанностей.

Вертикальная ротация персонала – движение руководителя или специалиста на вышестоящую по рангу должность (восходящая (вверх)) или движение на менее ответственную должность (нисходящая (вниз)) сопровождающееся существенными изменениями должностных обязанностей [2; 3].

Методические рекомендации выбора формы ротации руководителей и специалистов, разработанные с целью повышения эффективности деятельности как самого работника, так и структурного подразделения, предприятия в целом, включают в себя три основных этапа: 1) определение текущего состояния профессионального роста руководителей и специалистов; 2) выявление возможных направлений профессионального роста руководителей и специалистов; 3) выбор формы ротации руководителей и специалистов в зависимости от занимаемой позиции в матрице «производительность - период пребывания в должности».

Текущее состояние профессионального роста руководителей и специалистов определяется в зависимости от двух характеристик: производительность труда, период пребывания в должности.

Исходя из текущего состояния профессионального роста осуществляется выбор возможных направлений профессионального роста руководителей и специалистов. Методическим инструментом при этом выступает авторская матрица «производительность – период пребывания в должности» (рисунок 1).

Производительность труда		Период пребывания в должности (ППД), лет			
		Адаптационный ППД	Эффективный ППД		Период профессионального выгорания
			[0; 1)	[1; 3)	
Высокая	$1 >$	1 ×	4 ↑ ↔	7 ↑ ↔	10 ↑
Средняя	1	2 + →	5 + →	8 ↓ ↔	11 ↓
Низкая	$1 <$	3 +	6 ×	9 ×	12 ×

..... → Наиболее вероятное направление профессионального роста
 ↑ ↓ Вертикальная ротация персонала вверх и вниз соответственно
 ↔ Горизонтальная ротация персонала
 + Ротация персонала не требуется
 X Маловероятное состояние профессионального роста

Рисунок 1 – Матрица выбора формы ротации руководителей и специалистов «производительность – период пребывания в должности»

Источник: разработка автора.

Представленная матрица, состоящая из строк и столбцов, включает двенадцать позиций – состояний профессионального роста руководителей и специалистов. По горизонтали описывает производительность труда (низкая (менее единицы) – невыполнение поставленной задачи (проекта) в срок) – позиции 3; 6; 9; 12; средняя (равная единице) – точно в срок выполнение проектных работ) – позиции 2; 5; 8; 11; высокая (более единицы) – качественное выполнение проектных работ ранее поставленного срока в режиме многозадачности) – позиции 1; 4; 7; 10); по вертикали – периоды пребывания в должности (адаптационный период – позиции 1–3; эффективный период пребывания в должности – позиции 4–9; период профессионального выгорания – позиции 10–12).

В зависимости от занимаемой позиции в матрице «производительность – период пребывания в должности» осуществляется выбор горизонтальной или вертикальной (вверх или вниз) ротации руководителей и специалистов. Критерием выбора выступает переход в следующую позицию, соответствующую данной матрице. Результатом выбора выступает обоснование потребности наращивания производительности труда или стажа работы. Специалист может самостоятельно определить возможную форму ротации, сопоставив свои данные с соответствующей позицией в матрице «производительность – период пребывания в должности».

Применение разработанных методических рекомендаций обеспечивает прозрачность выбора карьерного пути руководителей и специалистов внутри предприятия; способствует нейтрализации профессионального выгорания руководителей и специалистов; закреплению на предприятии молодых, креативных руководителей и специалистов; стимулирует рост производительности труда каждого работника предприятия.

Проведенное исследование позволило сформулировать основные концептуальные принципы формирования эффективной ротации руководителей и специалистов:

- плановость и обоснованность горизонтальной и вертикальной ротации персонала, обеспечивающие равные возможности творческого роста для каждого руководителя и специалиста предприятия;

- четкая система требований к личностным, профессиональным и управленческим компетенциям, обеспечивающие «прозрачность» горизонтальной и (или) вертикальной ротации руководителя и специалиста;
- выбор формы ротации руководителей и специалистов предприятия в зависимости от периода пребывания в должности и результативности (производительности) труда.

Библиографические ссылки

1. Фурсевич И. Н. Ротация руководителей и специалистов как часть кадровой политики предприятия // Проблемы управления. Экон. науки, социол. науки, психологич. науки. 2019. № 2 (72). С. 71–76.
2. Морозевич О. А. и др. Оценка эффективности в отраслях и сферах деятельности. Минск : БГАТУ, 2019. 268 с. П. 3.2. С. 60–74.
3. Фурсевич И. Н. Методический подход к оценке эффективности ротации управленческого персонала на машиностроительных предприятиях // Труд. Профсоюзы. Общество. Международный университет «МИТСО». Экономика. 2021. № 1 (71). С.46–60.

УДК 339.924: 327: 94(100)

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА (1961–2022 ГГ.): МОДЕЛЬ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ПОЛИЦЕНТРИЧНОГО МИРОУСТРОЙСТВА

В. Г. Циватый

*кандидат исторических наук, доцент, Заслуженный работник образования Украины,
Киевский национальный университет им. Тараса Шевченко, г. Киев, Украина,
e-mail: tsivatyi@gmail.com*

В статье проанализирована социальная модель Европейского Союза в исторической ретроспективе и перспективе. Акцентируется внимание на особенностях институционального развития данной социальной модели в условиях полицентричного мироустройства XXI века. Также уделяется внимание главным элементам политической и социальной стратегии и тактики Европейского Союза по защите и соблюдению прав человека, а также – современным институтам регулирования социальных асимметрий и современным подходам по их организационно-функциональной реорганизации, внешнеполитической защите в темпоральном и экспоненциальном измерениях.

Ключевые слова: социальная политика; социальная модель; дипломатия; институционализация; полицентричное мироустройство; права человека; Европейский Союз.

INSTITUTIONAL HISTORY OF SOCIAL STANDARDS OF THE EUROPEAN UNION (1961–2022): MODEL AND PRACTICE OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF A POLYCENTRIC WORLD ORDER

V. H. Tsivatyi

*PhD in history, associate professor, the Honored worker of education of Ukraine,
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine, e-mail: tsivatyi@gmail.com*