

Rīga : Zvaigzne ABC

10. Vintiša, K. (2011) Kompetenču vārdnīca. Valsts pārvaldes amatu kompetenču apraksti. Creative Tehnologies, 30 lpp.

11. Marvel, M. R., Davis, J. L., Sproul, C. R., Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions, "Entrepreneurship and Practice" 2016, nr 40(3).

12. Pricewaterhouse Coopers, 2014. The future of work. A journey to 2022, International: PricewaterhouseCoopers.

13. Forfás (2009) Tomorrow's skills: Towards a National Skills Strategy (5th Report: Expert Group on Further Skills Needs) Dublin: Forfás. Online. Available http://www.heai.ie/webfm_send/1589

14. Исследование Boston Consulting Group и Сбербанка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://d-russia.ru/wpcontent/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf.

УДК 331.108.26

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РОТАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Фурсевич И.Н., асп.

**Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь**

***Ключевые слова:** ротация управленческого персонала, оценка эффективности ротации персонала, машиностроительные предприятия.*

***Реферат.** Развитие собственного персонала выступает одним из ключевых элементов стратегии машиностроительного предприятия, способствующее развитию конкурентоспособности предприятия за счёт качества трудовых ресурсов. Более того, развитие предприятия, его конкурентоспособность зависят от организаторских способностей руководящих работников формировать эффективную систему по раскрытию и развитию профессионального и личностного потенциала каждого сотрудника. На машиностроительных предприятиях*

развитие инновационной деятельности лишь на стадии формирования. Отсутствие статистических данных в сборниках Национального статистического комитета в структуре затрат на инновации (переподготовка и повышение квалификации персонала, маркетинговые исследования) свидетельствуют об их незначительности. Что негативно сказывается на численности высококвалифицированного персонала машиностроительных предприятий. В условиях новой экономики, цифровизации экономики традиционные методы управления становятся недостаточно эффективными. Появляется необходимость изменения роли руководителя, применения не иерархического подчинения, а подчинения как результата авторитета руководителя.

Решение рассмотренной проблематики позволит обеспечить экономическую, трудовую и социальную функции управления, как элемента стратегического развития машиностроительного предприятия: обеспечение экономической эффективности путем оптимального использования потенциалов руководителей, специалистов и других служащих в достижении целей предпринимательской деятельности предприятия (увеличение объемов производства или продаж) при ограниченности соответствующих трудовых ресурсов; обеспечение социальной эффективности путем реализации комплекса мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов сотрудников предприятия (профессиональный и должностной рост, увеличение заработной платы); обеспечение трудовой эффективности путем рационального перемещения инженерно-технических работников по должностям.

Под ротацией управленческого персонала машиностроительных предприятий понимается система переводов и перемещений руководителей, специалистов, других служащих по горизонтали и (или) вертикали внутри предприятия, с целью рационального использования их личностного потенциала (трудового и мотивационного) для развития конкурентоспособности и инновационной привлекательности предприятия [1].

Решение о проведении мероприятий по оценке эффективности ротации управленческого персонала принимает высшее руководство предприятия. Однако предложения о формировании соответствующей оценочной комиссии могут идти по всей вертикали управления предприятием. Решение о проведении оценки эффективности ротации должно быть аргументировано организационными, технико-технологическими, финансово-экономическими, социально-психологическими показателями.

Для расчета эффективности ротации управленческого персонала требуется создание специальной рабочей группы, которая должна быть укомплектована специалистами: управления кадрами, технического отдела, планового отдела, отдела по охране труда и другими специалистами. Рекомендуемое процентное соотношение членов рабочей группы представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Процентное соотношение членов рабочей группы по планированию ротации управленческого персонала и оценке ее эффективности

Службы предприятия	Удельный вес, %
Управление кадрами	35
Плановый отдел	20
Технический отдел	20
Отдел по охране труда	10
Юридический отдел	10
Финансовый отдел	5
Всего	100

Источник: собственная разработка.

Проведение оценки эффективности ротации управленческого персонала должно проходить в несколько этапов, последовательность которых представлена на рисунке 1.

Отметим, что проводить расчеты по предложенной схеме целесообразно раз в квартал. Соответствующие управленческие решения касательно ротации управленческого персонала, являются одним из направлений кадровой политики предприятия по достижению стратегических целей. Подобные управленческие решения способствуют усилению эффекта от ротации управленческого персонала.

Оценка эффективности ротации управленческого персонала должна базироваться на реальных показателях анализа использования персонала, которые содержатся в документах периодической статистической отчетности предприятий. Кроме того, необходимо использовать расчетные (синтетические) показатели, которые могут быть получены путем проведения тематических опросов-исследований персонала.

Для успешной ротации управленческого персонала необходимо анализировать существующие условия для ротации персонала, наличие структурных подразделений, вакантных мест (должностей), изучение персональных дел сотрудников, которые могут быть задействованы в ротации. Выбор потенциальных специалистов и руководителей к ротации персонала обеспечивает «система репутаций», гарантирующая качественную и перспективную ротацию. Оценка профессионализма персонала, соответствия его требованиям должности может проводиться экспертами путем аттестации, по результатам которой определяются

специалисты и руководители, рекомендуемые к горизонтальной и вертикальной ротации персонала.



Рисунок 1 – Этапы проведения оценки эффективности ротации управленческого персонала

Источник: собственная разработка.

При выборе показателей эффективности ротации управленческого персонала важно избежать определенных ошибок. К наиболее распространенным ошибкам

выбора критериев оценки эффективности использования персонала предприятия следует отнести:

1. В список основных показателей эффективности ротации персонала вносятся второстепенные, неважные для конкретной цели оценивания. Например, не для всех работников предприятия важным показателем является знание иностранного языка или наличие водительских прав.

2. Количество необходимых показателей для оценки персонала может не отражать все важные стороны его деятельности. Так, для специалиста важно умение работать с нормативной документацией (технической, законодательной, справочно-распорядительной и т. д.). Невключение таких важных показателей в методику оценки снизит ее объективность.

3. Использование чрезмерного количества оценочных показателей может привести к дублированию информации, к излишней детализации и к снижению качества оценки ротации персонала. Эксперты считают, что оптимальное число показателей не должно превышать 30 позиций оценивания [2–3].

Корректировка управленческих решений касательно ротации управленческого персонала должна проходить с учетом изменений внешних условий. Основные условия состояния внешней среды предприятия, которые могут влиять на результаты ротации управленческого персонала:

1. Количество профильных учреждений образования в Республике. Количество учебных заведений и студентов на сто тысяч жителей ежегодно увеличивается на 7–10 %.

2. Развитие отрасли машиностроения. Доля занятых в машиностроении не превышает долю производства машиностроения в общей структуре ВВП. Наблюдается увеличение роли инновационной составляющей в промышленном комплексе государства и отдельных регионов, инвестиционная привлекательность отрасли.

3. Прожиточный минимум. Наличие способности прожиточного минимума населения поддерживать качественное и количественное воспроизводство рабочей силы, благоприятную демографическую структуру населения: если на одного работающего приходится менее одного иждивенца, страна способна накапливать ресурсы для развития.

4. Состояние индекса социального напряжения. В случае если более трети населения не просто не довольны ситуацией, а готовы участвовать в активных формах протеста (забастовки, марши, походы, бунты), то и модели ротации персонала – не актуальны.

5. Индекс социальной апатии. Рост индекса – если значительная часть населения недовольна своим положением, то достижения социального консенсуса невозможно. Ротация кадров не принесет желаемых результатов.

6. Национальное (внеэтническое) единство. При отсутствии национального единства ротация управленческого персонала не даст желаемых результатов.

Использование предлагаемой схемы оценки эффективности ротации управленческого персонала, представленной на рисунке 1, позволит

руководству предприятий машиностроения облегчить обоснование принятия управленческих решений по ротации специалистов, руководителей и других служащих. Руководство предприятия может аргументированно пояснить решение о вертикальной ротации вниз или вверх, или горизонтальной ротации. Для конкретного работника – позволяет выявить резервы повышения профессионального и должностного роста, поскольку он может сопоставить свои фактические данные с нормативными значениями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Фурсевич, И. Н. Ротация руководителей и специалистов как часть кадровой политики предприятия / И. Н. Фурсевич // Проблемы управления. Экон. науки, социол. науки, психологич. науки. – 2019. – № 2 (72). – С. 71–76.
2. Блауг, М. Методология экономической науки или как экономисты объясняют. Пер. с англ. М. : НП Вопросы экономики, 2004. – 416 с.
3. Евдокимова, Т. В. Анализ генезиса теоретических подходов к понятию и оценке эффективности. Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 3 (23). – С. 68–72.

УДК 338.22(476)

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ КАК ДРАЙВЕР НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

**Яшева Г.А., д.э.н., проф., Гурко А. Н., студ., Соловьёва В. В., студ.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь**

***Ключевые слова:** предпринимательство, креативная экономика, креативное предпринимательство, малое и среднее предпринимательство, инновации, цифровизация.*

***Реферат.** Цель работы – развить теоретические основы креативного предпринимательства и методы его реализации в повышении антикризисной устойчивости экономик стран. В статье разработаны теоретические основы креативного предпринимательства, включая сущность креативного предпринимательства, отличительные характеристики креативного предпринимательства, направления влияния на антикризисную устойчивость экономик. Поведен анализ*