

## СИСТЕМЫ РОТАЦИИ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

**Фурсевич И.Н.**, магистр экон. наук

*Филиал БНТУ «Институт повышения квалификации  
и переподготовки кадров по новым направлениям развития техники,  
технологии и экономики БНТУ»  
Минск, Республика Беларусь*

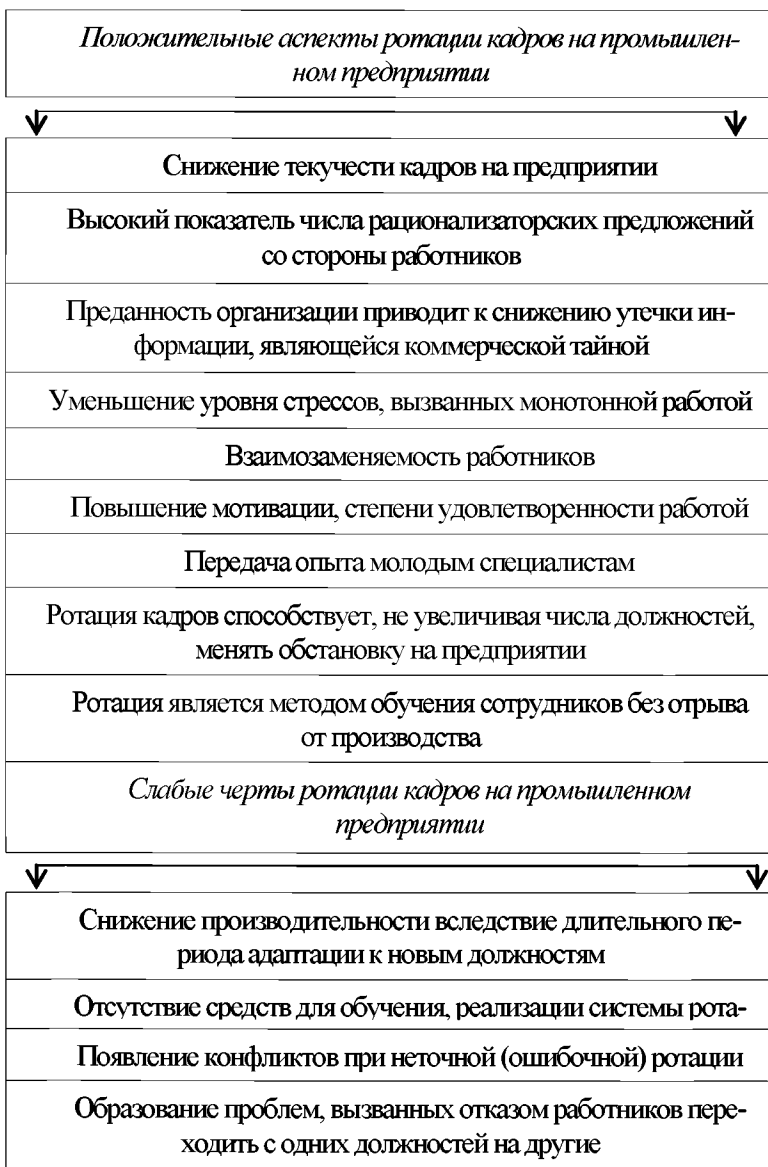
Ротация кадров является одним из приоритетных направлений по формированию кадрового состава на промышленном предприятии, в результате чего осуществляется поиск наиболее оптимальных путей эффективного использования кадрового потенциала, формируется механизм профилактики коррупции на промышленном предприятии.

Ротацию кадров можно рассмотреть как предотвращение коррупции, которая проводится с целью назначения на вышестоящую должность. Под ротацией понимается перемещение работников на другие должности, которое осуществляется с намерением эффективного использования кадров промышленного предприятия, создания условий для их профессионального роста и возможностей служебной карьеры. При этом к целям ротации, можно отнести:

1) формирование высококвалифицированного кадрового состава на промышленном предприятии путем приобретения работниками профессиональной квалификации с целью дальнейшего их роста;

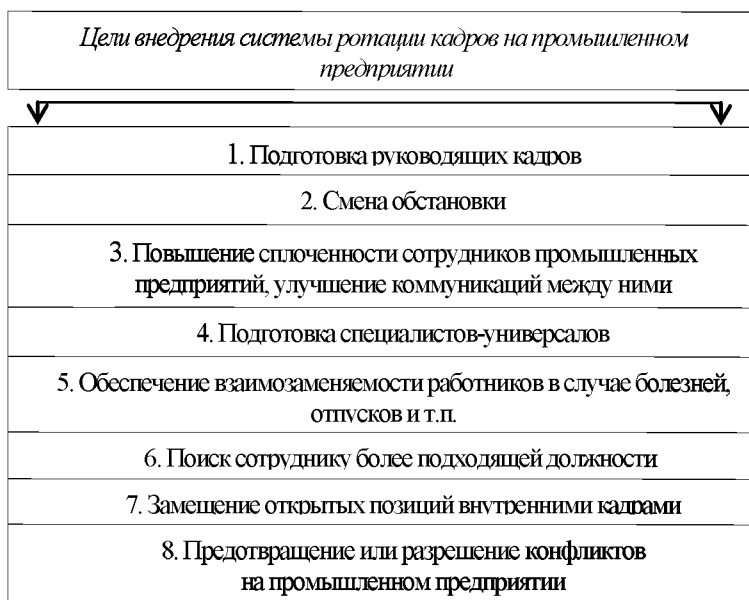
2) профилактика коррупции на предприятии.

Ротация может быть внешней и внутренней. Внутренняя ротация предполагает перемещение работников на должность в другом подразделении промышленного предприятия, а внешняя предполагает передвижение на другую должность в другом предприятии. То есть ротация предполагает плановое служебное передвижение или значительное изменение должностных обязанностей работников, использование которой благотворно окажет влияние на конечный результат. На рис. 1 рассмотрим положительные аспекты ротации кадров на промышленном предприятии и ее слабые черты.



*Рис. 1. Положительные аспекты ротации кадров на промышленном предприятии и ее слабые черты*

На рис. 2 рассмотрим основные цели внедрения системы ротации кадров на промышленном предприятии.



*Рис. 2. Основные цели внедрения системы ротации кадров на промышленном предприятии*

Ротация на промышленном предприятии может рассматриваться как способ назначения на должность, как определенный механизм передвижения по должностям и как основание для заключения служебного контракта (договора). Преимущественно ротация должна реализовываться на плановой основе в соответствии с установленными требованиями на определенный срок. А внеплановая ротация кадров должна быть аргументирована оперативной необходимостью реализации ротационных мероприятий на промышленном предприятии.

Ротация должна подразумевать замещение равноценной должности относительно ранее замещаемой. Тем не менее, ротационные мероприятия могут быть связаны с повышением в должности отдельных категорий работников промышленного предприятия с учетом требуемой профессиональной квалификации.

Эффективное использование трудовых ресурсов на промышленном предприятии в большинстве зависит от самой организации труда. Хорошо организованные кадры способны преумножить средства промышленного предприятия в несколько раз. Главенствующим звеном управления работниками является подбор и расстановка кадров в организации. Система подбора кадров на промышленном предприятии должна включать:

- 1) методику расчета потребности в трудовых кадрах по категориям работников;
- 2) нормативное описание профессиональных требований к работникам низшего и среднего звена;
- 3) способы профессионального отбора кадров промышленного предприятия.

Все же подбор трудовых кадров не является исходной точкой, когда можно утверждать, что трудовой коллектив готов к работе. Значимым фактором успешного формирования трудового состава является расстановка кадров.

В зависимости от кадровой стратегии промышленного предприятия (формирование персонала как узких специалистов или как универсалов) у перемещаемых работников меняются условия их деятельности. Следствием проведения грамотной ротации, может быть реальный результат наукоёмкой, творческой деятельности работников, который можно представить следующим образом: новая услуга, новый продукт, новая технология, новый рынок, новый метод, новое социальное, экономическое или организационно-управленческое решение[1].

Ротация дает возможность сотрудникам испытать, реализовать себя в различных сферах промышленного предприятия, а организации – получить эрудированного, максимально компетентного сотрудника. Рационально направленная система ротации дает возможность формировать профессионалов.

## Литература

1. Агапова, Е.Н. Оценка потенциала как фактор управления карьерой персонала / Е.Н.Агапова // Народное образование. – 2012. – № 6. – С. 113–122.