

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РОТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Фурсевич И.Н. – начальник учебно-методического отдела,
Филиал БНТУ «Институт повышения квалификации и переподготовки
кадров по новым направлениям техники, технологии и экономики
Белорусского национального технического университета»
г. Минск, Республика Беларусь

В современных экономических реалиях актуальной проблемой является рациональное использование имеющегося кадрового потенциала, закрепление высококвалифицированных специалистов, мобильность персонала внутри предприятия. На промышленных предприятиях наблюдается ежегодная динамика снижения численности персонала, особенно это проявляется среди молодых специалистов. Закрепление молодых работников в возрасте до 31 года на предприятии составляет в среднем 10 %, а средний возраст инженерно-технических работников достигает 65 лет, в свою очередь это приводит к стагнации предприятия. Поэтому вопрос управления ротацией персонала для каждого предприятия является одной из главных ее задач.

В этой связи разработана модель управления ротацией персонала в современных экономических условиях, состоящая из 5 этапов:

а) подготовительный этап к ротации персонала, включающий поиск, отбор, выдвижение кандидатов к ротации персонала с применением японской «системы репутаций»;

б) этап оценки профессионального роста кандидатов к ротации персонала;

в) этап выбора формы ротации персонала с применением современных информационных технологий;

г) этап построения иерархической программы адаптации персонала к новой должности (рабочему месту) путем модификации метода анализа иерархий;

д) этап контроля достигаемых результатов ротации персонала (рис. 1).

Применение разработанной модели позволит предприятиям получить ряд экономических эффектов в виде: роста прибыли, производительности труда, конкурентоспособности и инновационной привлекательности предприятия за счет поддержания профессионального роста собственного персонала, мобильности управленческого персонала внутри предприятия, развития их творческих способностей; снижение текучести высококвалифицированного персонала за счет роста привлекательности труда; успешной социально-психологической адаптации персонала на новых должностях или рабочих местах путем построения индивидуальной программы с учетом пробелов (упущений) работника в компетенциях различного уровня;

достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей персонала благодаря созданию благоприятных условий для должностного роста и профессионального развития.

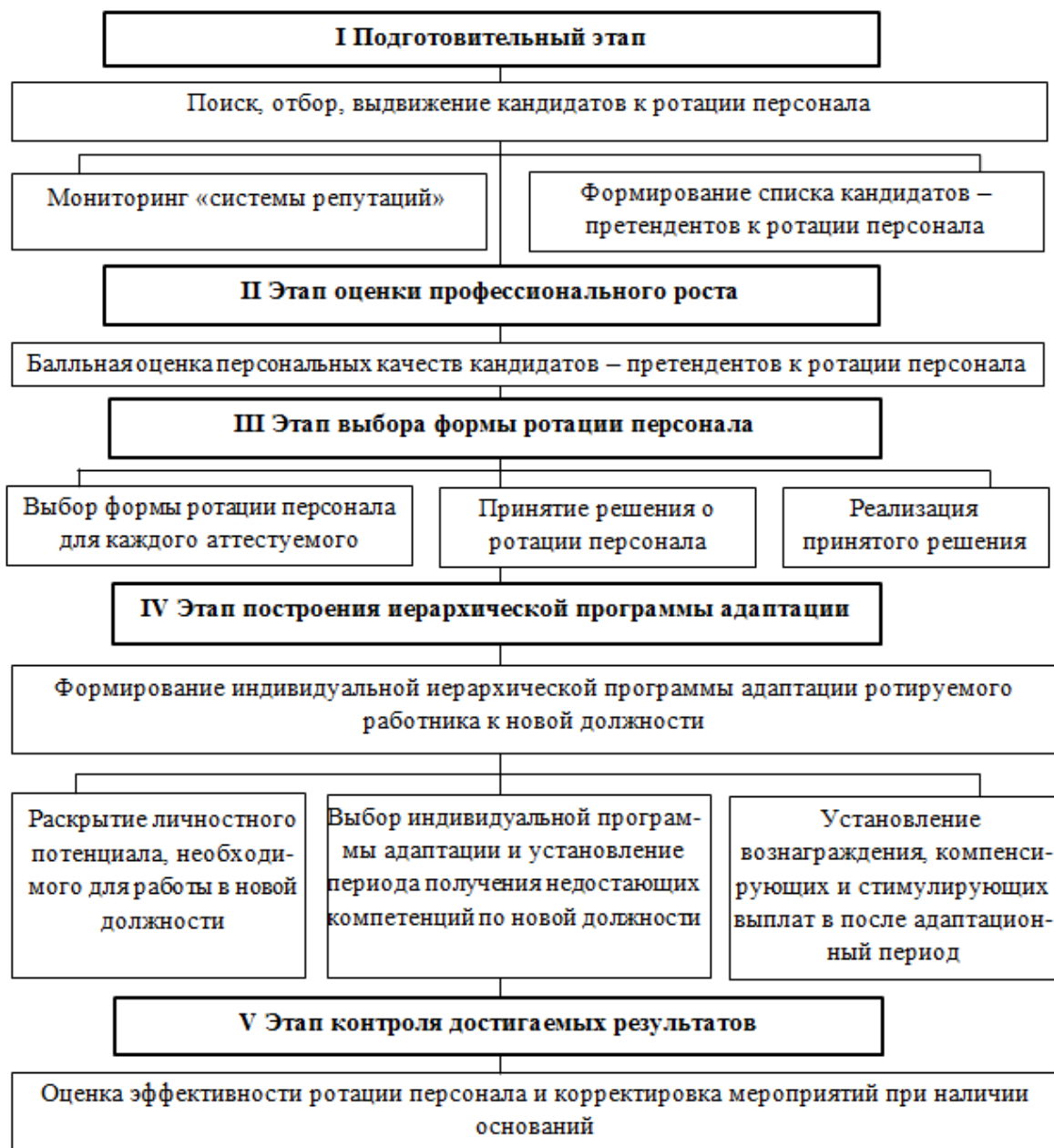


Рисунок 1 – Модель управления ротацией персонала на машиностроительных предприятиях
Примечание – Источник: собственная разработка