

УДК 331.103.248
UDC 331.103.248

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
И СПЕЦИАЛИСТОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕАЛИЯХ

ACTUAL PROBLEMS OF ROTATION OF MANAGERS
AND SPECIALISTS OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES
IN MODERN ECONOMIC REALITIES

Фурсевич И.Н.
Fursevich I.N.

Белорусский национальный технический университет
Belarusian National Technical University

Аннотация. Статья посвящена вопросам исследования актуальных проблем в ротации руководителей, специалистов и других служащих на предприятиях машиностроительного комплекса в современных экономических реалиях. Уточнено понятие ротации управленческого персонала. Предложены мероприятия по минимизации барьеров в ротации персонала машиностроительных предприятий.

Summary. The article is devoted to the study of current problems in the rotation of managers, specialists and other employees at enterprises of the machine-building complex in modern economic realities. Clarified the concept of rotation of management personnel. Measures are proposed to minimize barriers in the rotation of personnel of machine-building enterprises.

В научной литературе достаточно много вопросов посвящено исследованию ротации персонала. Одни исследователи выделяют ротацию персонала как метод обучения работников предприятия без отрыва от производства, при этом отмечают связь ротации персонала с профессиональным обучением, другие рассматривают ротацию персонала, как новое место работы. Исследовав различные подходы к определению сущности ротации персонала, обобщив и систематизировав их, уточнено понятие «ротация управленческого персонала».

В авторском понимании «ротация управленческого персонала» - это система переводов и перемещений руководителей и специалистов по горизонтали и (или) вертикали внутри предприятия, с целью рационального использования их профессионального и личностного потенциалов,

повышения эффективности производства и инновационной привлекательности предприятия.

Успешное развитие машиностроительных предприятий в современных условиях в большой степени зависит от уровня конкурентоспособности собственного персонала. Конкурентоспособность предприятия возрастает за счет эффективной организации трудовой деятельности, повышения квалификации собственного персонала, непрерывной его подготовкой и переподготовкой, приобретения нескольких специальностей; планирования трудовых перестановок с учетом индивидуальных способностей каждого работника предприятия [1].

Важно непрерывно повышать квалификацию не только специалистов, но и руководящего состава машиностроительных предприятий, в том числе руководителей структурных подразделений предприятия [2]. Важно, чтобы программы обучения соответствовали современным экономическим реалиям и ориентировались на индивидуальный подход и включали элементы современных информационных технологий. Развитие персонала предприятия нужно планировать, при этом следует учитывать личностный и профессиональный потенциалы каждого работника предприятия, снижение творческих способностей, возрастные особенности [2, 3].

Предприятия машиностроительного комплекса оказались наряду с проблемой нежелания работников с достаточным опытом работы включаться в ротационные процессы. При этом акцентируют внимание на то, что при перемещении на новую должность необходимо обучаться новому, повышать свою квалификацию, менять привычный образ жизни [4]. Ротация руководителей и специалистов часто нарушает сложившийся стереотип деятельности конкретного работника предприятия или целого коллектива. В случае горизонтальной ротации специалисты осваивают новые функции, обучаются новому, вливаются в новый коллектив. Это может вызвать эмоциональное напряжение или стрессовое состояние. В случае вертикальной ротации персонала, молодой руководитель может нарушать привычный образ трудовой деятельности конкретного структурного подразделения. Что сказывается на психологическом климате коллектива.

К наиболее частым проблемам кадрового менеджмента на машиностроительных предприятиях можно отнести: низкий уровень мотивации работников; конфликты между руководителем и подчиненными; недостаточная квалификация работников; сопротивление персоналом нововведений; отсутствие индивидуального подхода к каждому работнику предприятия; разобщение целей руководства предприятия и его персонала.

Зачастую у специалистов предприятия пропадает мотивация, интерес к труду, когда не ощущают, что их вклад в развитие предприятия замечает руководство. Это особенно проявляется среди молодых работников в воз-

расте до 31 года [5]. В данной ситуации они не будут получать удовольствия от выполнения работы. Что в последствие может привести к потере ценных сотрудников. Каждый работник хочет понимать, что он делает важную работу для предприятия и, что его усилия будут оценены по достоинству. Важно своевременно выявлять способных к творческому росту работников и строить их карьеру в соответствии с потенциалом.

Поскольку эффективным стимулом для сотрудников является заработная плата, зависящая от занимаемого статуса, а также результатов выполненной работы, необходимо строить эффективную систему ротации работников каждые 2–3 года. Более того причиной, которая может привести к низкой мотивации персонала может стать расхождение целей сотрудников с целями руководства предприятия [6]. Поэтому важно объяснять, с какой целью проводятся ротационные процессы. Эффективная работа персонала возможна только при условии единства целей предприятия с целями сотрудников предприятия.

Многие руководители структурных подразделений сталкиваются с проблемой сопротивления работниками понимания креативных идей и новых технологий, что приводит к медленному темпу их внедрения. В данной ситуации рекомендуется объяснить сотрудникам значимость и полезность нововведений, объяснив им ценность новаций, важность для предприятия. Поскольку проявление инициатив у работников к нововведениям зависит от их вовлеченности в данный процесс, то нужно максимально их трудовую деятельность увязать с ними. При совместной, сплоченной работе руководителей и специалистов инновации будут применяться максимально быстро и качественно.

Нежелание сотрудников предприятия обучаться новому является одной из самых актуальных личностных барьеров при ротации персонала [7]. Обучение персонала необходимо для развития предприятия, его конкурентоспособности и инновационной привлекательности. Сотрудникам предприятия необходимо объяснять реальную пользу полученных знаний в конкретной сфере деятельности. Только при понимании того, что им не хватает определенных знаний и навыков, работники будут готовы рассматривать перспективу своего развития. Частая причина нежелания обучаться чему-то новому объясняется опытом прошлых лет безрезультатного обучения, в связи с отсутствием возможностей для их реализации. Важно показать работникам, что новые знания помогут достичь целей предприятия, улучшить качество и эффективность труда.

Учитывая вышерассмотренные проблемы в управлении персоналом, руководство предприятия сможет минимизировать существующие «пробелы» в кадровой ротации, предотвратить возникновение новых проблемных мест. А в целом будет способствовать повышению эффективности произ-

водства и инновационной привлекательности предприятия. Таким образом, в современных реалиях, чтобы предприятие было успешным и конкурентоспособным в борьбе с ведущими предприятиями, необходимо применение новых подходов не только в организации производства, но и управлении персоналом, оперативно реагировать на изменения конъюнктуры рынка, а производимые товары и предоставляемые услуги должны обладать высоким качеством.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фурсевич, И.Н. Профессиональные компетенции, необходимые специалистам и руководителям промышленных предприятий для обладания конкурентного преимущества / Фурсевич И.Н. // Научная деятельность как путь формирования профессиональных компетентностей будущего специалиста: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Сумы, Украина, 5–6 дек. 2019 г.: в 2 ч. / Сумский гос. пед. ун-т им. А.С. Макаренко (Украина), 2019. – Ч.1. – С. 71–72.

2. Фурсевич, И.Н. Ротация кадров как средство развития потенциалов руководителей и специалистов / И.Н. Фурсевич // Актуальные проблемы маркетинга XXI века: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22 марта 2019 г. / Институт бизнеса БГУ; редкол. : Н.В. Черченко, Н.Н. Бондаренко [и др.]. – Минск: БГУ, 2019. – С. 65–66.

3. Фурсевич, И.Н. Инновационное развитие в машиностроительном комплексе / И.Н. Фурсевич // Экономическое развитие России: тенденции, перспективы: сб. статей по матер. I Междунар. науч.-практ. студенческой конф., Нижний Новгород, 23 апреля 2015 г. / Мининский ун-т; редкол. : А.А. Федоров [и др.]. – Нижний Новгород, 2015. – С. 56–58.

4. Фурсевич, И.Н. Мотивация инженерно-технических работников к ротации кадров / И.Н. Фурсевич // Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права в Україні та світі: збірник тез доповідей міжнародної наук.-практ. конф., Полтава, 30 березня 2019 р.: у 5 ч. / Полтава: ЦФЕНД, 2019. – Ч. 1. – С. 62–63.

5. Фурсевич, И.Н. Проблема удержания молодых специалистов на промышленном предприятии / И.Н. Фурсевич // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы XI Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 17 мая 2018 г. / М-во образования Респ. Беларусь, УО "Белорусский гос. экон. ун-т"; редкол.: В. Н. Шимов [и др.]. – Минск: БГЭУ, 2018. – С. 496-497.

6. Фурсевич, И.Н. Целевые аспекты ротации кадров на предприятии / И.Н. Фурсевич // Устойчивое развитие науки и образования.– 2017.– № 7 (12). – С. 56-59.

7. Фурсевич, И.Н. Барьеры в ротации кадров промышленных предприятий / Фурсевич И.Н // Эффективность организации и управления промышленными предприятиями: проблемы и пути решения: материалы Международной науч.-практ. конф., Воронеж, 14-15 ноября 2017 г.: в 2 ч. / ФГБОУ ВО «Воронежский гос. техн. ун-т». – Воронеж, 2017. – Ч. 2 – С. 161-168.

УДК 330.34.011

UDC 330.34.011

ПРОМЫШЛЕННОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ:
КАЧЕСТВЕННЫЙ АСПЕКТ

INDUSTRIAL DEVELOPMENT OF THE COUNTRY:
A QUALITATIVE ASPECT

Шестакова К.В.

Shestakova K.V.

Белорусский государственный университет
Belarusian state University

Аннотация. В работе приводится подход к анализу качественных аспектов промышленного развития страны. В качестве основного критерия обозначен уровень технико-технологического развития промышленного комплекса страны.

Summary. The paper presents an approach to the analysis of qualitative aspects of the country's industrial development. The main criterion is the level of technical and technological development of the country's industrial complex.

Управление промышленным развитием страны требует решения ряда теоретических, методологических и методических вопросов, в частности определения сущностного содержания данного явления и формирование системы критериев его количественной и качественной оценки.

Под промышленным развитием (индустриализацией) понимается процесс социально-экономической трансформации экономической системы путем перехода от традиционной (аграрной) общественно-экономической формации к индустриальной с преобладанием промышленного производства в экономике. В процессе индустриализации вторичный сектор начинает доминировать над первичным. Итогом индустриализации является создание крупной, технически развитой промышленности, рост добавленной стоимо-