

Таблица 1 – Рекомендации по выбору полупроводникового фазовращателя

Тип фазовращателя	f , ГГц	разряд	РСР, Вт	L , дБ	КСВ	число диодов	
Отражательный: полосковый коаксиальный	1,55...5,2	2	–	0,9		3	
	10±4%	2	10	1,1		3	
	1,5±2,3%	2	60	0,9		12	
	15±4,2%	2	2	1,0		–	
	15±3,2%	2	10	1,35		3	
Проходной: полосковый	4,45±5%	4	10	2	1,25	9	
	5,6±3,5%	4	10	1,7	1,25	9	
	3,9...6,2	3	40	1,2	1,3	–	
	8,5±2,5%	4	30	2	1,28	24	
	3,5±2%	4	–	2,2	1,3	8	
	3,5±5%	3	50	1	1,23	6	
	коаксиальный	3,5±5%	4	15	1,3	1,25	16
	волноводный	5...5,8	4	–	1,7	1,2	14
		5±5%	4	–	1,7	1,2	14
		5±5%	4	–	1,7	1,2	14

УДК 331.108.26

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РОТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

И.Н. Фурсевич

Белорусский национальный технический университет

Инновационная привлекательность, конкурентоспособность предприятия в значительной степени зависят от рационального использования персонала, как одного из важнейших ресурсов предприятия. Четко спланированная система управления человеческим капиталом является важнейшим критерием развития предпринимательской активности предприятия. Ротация руководителей и специалистов, как функция управления человеческим капиталом, способствует достижению целей предприятия в его стратегическом развитии.

Поскольку основные цели ротации управленческого персонала заключаются в повышении эффективности работы самого работника; структурного подразделения, которым специалист руководит; предприятия в целом, при ротации управленческого персонала высшего звена управления, то в дальнейших расчетах указанная эффективность будет проводиться методом сравнения фактических данных с нормативными (наиболее оптимальными) значениями. В зависимости от интегрального показателя эффективности ротации управленческого персонала принимается решение о ротации руководителя или специалиста. Промежуточные оценочные показатели, отражают все функции работника: производственную функцию, профессиональную функцию, коммуникационную функцию, эмоционально-ретранслирующую функцию и другие. Методика оценки эффективности ротации управленческого персонала представлена в таблице 1.

В отличие от существующих, методика дает возможность получить количественную оценку изменений в работе специалиста или руководителя, которые произошли в результате ротации на всех уровнях производственного процесса от рабочего места до предприятия в целом.

Использование результатов предложенной методики позволит предприятиям путем экономических расчетов аргументированно обосновать решение о вертикальной ротации вниз или вверх или горизонтальной ротации руководителя или специалиста. Для конкретного работника использование предложенной методики позволяет выявить резервы повышения профессионального и должностного роста, поскольку он может сопоставить свои фактические данные с нормативными значениями.

Таблица 1 – Методика оценки эффективности ротации управленческого персонала

Уровень оценки эффективности ротации управленческого персонала	Показатели эффективности ротации управленческого персонала	Расчет промежуточных коэффициентов показателей эффективности ротации управленческого персонала	Определение усредненного коэффициента показателей эффективности ротации управленческого персонала	Удельный вес уровня ротации в интегральном показателе эффективности ротации управленческого персонала
1. Рабочее место руководителя (специалиста)	1.1 Средняя заработная плата	$\mathcal{E}P_i = \frac{ПР_{\Phi}}{ПР_{\Psi}}, \text{ если}$ <p>показатель стимулятор;</p> $\mathcal{E}P_i = \frac{ПР_{\Psi}}{ПР_{\Phi}}, \text{ если}$ <p>показатель дестимулятор, где</p> $\mathcal{E}P_i - \text{промежуточный коэффициент показателей эффективности ротации управленческого персонала,}$	$\mathcal{E}P_{PM} = \frac{\lambda \mathcal{E}\mathcal{E}_i}{5},$ <p>где $\mathcal{E}P_{PM}$ – коэффициент эффективности ротации персонала «Рабочее место»</p> $\mathcal{E}P_{СП} = \frac{\lambda \mathcal{E}\mathcal{E}_i}{5},$ <p>где $\mathcal{E}P_{СП}$ – коэффициент эффективности ротации персонала «Структурное подразделение»</p>	0,5
	1.2 Количество рационализаторских предложений			
	1.3 Уровень компетенций (по занимаемой должности)			
	1.4 Уровень удовлетворенности трудом			
	1.5 Уровень эмоциональной нагрузки			
2. Структурное подразделение, служба, отдел	2.1 Производительность труда (средняя по службе, отделу, подразделению)	$ПР_{\Phi} - \text{значение фактического уровня показателей эффективности ротации управленческого персонала;}$ $ПР_{\Psi} - \text{значение целевого (оптимального) уровня показателей эффективности ротации управленческого персонала.}$	$\mathcal{E}P_{ПЦ} = \frac{\lambda \mathcal{E}\mathcal{E}_i}{5},$ <p>где $\mathcal{E}P_{ПЦ}$ – коэффициент эффективности ротации персонала «Предприятие в целом»</p>	0,3
	2.2 Текучесть кадров			
	2.3 Уровень производственного травматизма, случай / 1000 работников			
	2.4 Уровень дисциплинарных взысканий, случай / 1000 работников			
	2.5 Уровень многофункциональности служащих, число заменяемых функций			
3. Предприятие в целом (макроуровень)	3.1 Дифференциация зарплаты по предприятию	$ПР_{\Phi} - \text{значение фактического уровня показателей эффективности ротации управленческого персонала;}$ $ПР_{\Psi} - \text{значение целевого (оптимального) уровня показателей эффективности ротации управленческого персонала.}$	$\mathcal{E}P_{ПЦ} = \frac{\lambda \mathcal{E}\mathcal{E}_i}{5},$ <p>где $\mathcal{E}P_{ПЦ}$ – коэффициент эффективности ротации персонала «Предприятие в целом»</p>	0,2
	3.2 Коэффициент использования специалистов			
	3.3 Снижение удельных расходов на персонал			
	3.4 Коэффициент совмещения профессий			
	3.5 Уровень внутренней коммуникации			
	3.6 Уровень стрессовости в трудовом коллективе			
	3.7 Коэффициент взаимозаменяемости специалистов			
Интегральный коэффициент эффективности ротации управленческого персонала (ИПР)		$ИПР = 0,5 \cdot \mathcal{E}P_{PM} + 0,3 \cdot \mathcal{E}P_{СП} + 0,2 \cdot \mathcal{E}P_{ПЦ}$		