

## ИННОВАЦИИ В РОТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Фурсевич И. Н.

*Филиал БНТУ «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по новым направлениям развития техники, технологии и экономики БНТУ»  
e-mail: Fursina13@yandex.ru*

**Summary.** *The article presents problematic issues regarding the rotation of managers at machine-building enterprises. The model of effective rotation of management personnel within the enterprise in the form of four stages is proposed. Unlike the existing ones, the model of a constantly functioning system of rotation of managers includes all the functions of managing the process of growth of human capital: organization, planning, analysis, control, incentives, regulation.*

Предприятие, ориентированное в своей деятельности на перспективу, заинтересовано в сохранении высококвалифицированных кадров. Между уровнем квалификации и средней заработной платой существует прямая корреляция. Если специалист после ротации получил должность, которая в большей степени соответствует уровню его подготовки, то средняя зарплата увеличится. У специалиста появляется стимул проводить ротацию внутри того коллектива, которым он руководит. Это также может привести к росту средней зарплаты. В общем случае важен также и абсолютный размер заработной платы. Если заработная плата ниже определенного уровня, то никакая ротация менеджеров не сможет повысить эффективность работы предприятия, поскольку у работников будет отсутствовать главный мотивирующий фактор. Повышение средней заработной платы является наиболее важным вопросом. Низкий уровень зарплаты может привести к оттоку кадров и тогда ротация менеджеров не будет иметь ожидаемого эффекта. Особенно внимательно необходимо отнестись к вопросу средней заработной платы высококвалифицированных кадров.

Ротация менеджеров обычно приводит к активизации всех работников. Практическим выражением этой активизации является увеличенное количество рационализаторских предложений. Повышение эффективности труда через рационализацию производственной деятельности наиболее ярко демонстрируют японские компании. Японская модель мотивации труда характеризуется опережением роста производительности труда по отношению к росту уровня жизни населения. Именно поэтому в стране высокий уровень рационализаторства. Отметим, что рост рационализаторства является обоюдовыгодным результатом ротации: у менеджера растет профессиональное мастерство и удовлетворенность трудом, а у предприятия – увеличиваются показатели конкурентоспособности и инновационной привлекательности.

Более того, ротация менеджеров способствует раскрытию трудового потенциала работника. Получив продвижение по службе, он стремится повысить уровень компетенций, которые необходимы ему для качественного выполнения работ в новой должности.

Решение о ротации менеджеров принимает высшее руководство предприятия. Но предложения касательно ротационных процессов могут поступать по всей иерархии управления. При этом, решения о ротации должны быть четко аргументированы технико-технологическими, организационными, финансовыми, экономическими, социально-психологическими и другими показателями.

Представлена модель эффективной ротации управленческого персонала (менеджеров) в виде последовательных этапов, представленных на рисунке 1. Применение предложенной модели позволит предприятиям машиностроения получить ряд экономических эффектов в виде: роста производительности труда, прибыли, конкурентоспособности, инновационной привлекательности предприятия благодаря развитию профессионального роста собственных менеджеров,

мобильности персонала, развития креативности; снижение текучести высококвалифицированных менеджеров путем роста привлекательности труда; успешной социально–психологической адаптации менеджеров на новых должностях путем построения индивидуальной программы адаптации; достижение заданного уровня удовлетворенности социальных потребностей менеджеров путем создания благоприятных условий для должностного роста и профессионального развития.



Рисунок 1– Схема модели ротации управленческого персонала (менеджеров) машиностроительных предприятий

Примечание – Источник: собственная разработка.