

К ВОПРОСУ О КАДРОВЫХ ПРОЦЕССАХ И СИСТЕМЕ РОТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

**Александрова О.С., студент 2 курса экономического факультета
ГКОУ «Российская таможенная академия»**

**Научный руководитель – Александрова Л.Ю.,
кандидат педагогических наук, доцент, Чебоксарский институт
(филиал)**

АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, система ротации персонала, кадровые процессы, анализ кадровых процессов.*

В статье обоснована необходимость проведения анализа кадровых процессов. Раскрыта сущность ротации персонала, цель внедрения ее системы на предприятии. Приведены результаты анализа кадровых процессов и системы ротации персонала на примере АО «ШЗСА».

Введение. В современных социально-экономических условиях задачи разработки системы ротации на предприятии и оптимизации его кадровых процессов становятся все более актуальными.

Цель работы. анализ кадровых процессов и системы ротации персонала на примере АО «ШЗСА» (г. Чебоксары).

Результаты исследований. Ротация выступает необходимой составляющей системы управления персоналом на предприятии, ее системным элементом и перспективной кадровой технологией [1]. Она представляет собой систему управления перемещениями сотрудников с целью получения дополнительных компетенций, знаний и умений [2].

Цель разработки и внедрения на предприятии системы ротации персонала: определение ее принципов, документирования, порядка внедрения, поддержания в рабочем состоянии и постоянного улучшения ее результативности. В отличие от простого перемещения сотрудников она подразумевает систематический подход к изменению кадрового состава по заранее разработанным правилам и с

определенной периодичностью [3].

Проведем анализ кадровых процессов и системы ротации персонала на примере АО «Шумерлинский завод специализированных автомобилей» (далее – АО «ШЗСА») – одного из старейшего предприятия РФ, которое занимается производством подвижных средств технического обслуживания, ремонта и эвакуации, пилотируемых модулей постоянной и переменной емкости, машинно-энергетических комплексов и трансформаторов.

В АО «ШЗСА» имеется служба по работе с персоналом. Основные направления деятельности: функция делопроизводства, администрирования, лояльности, развития, трудоустройства, организационной культуры.

Начиная с 2019 года по 2021 год происходит снижение численности персонала в АО «ШЗСА». В 2020 году снижение произошло на 157 человек, а в 2021 году – на 36 человек. Динамика количества принятых работников возросла в 2021 году по сравнению с аналогичными периодами прошлых лет, а уволенных, наоборот – снизилось. Коэффициент оборота по приему вырос в 2021 году на 2,4%, а по выбытию уменьшился на 2,6%. Коэффициент текучести кадров на конец 2021 года составил 1,2%.

55% работников имеют среднее специальное образование, 34,9% – высшее. Анализ значений по стажу работы персонала предприятия показывает, что основную долю занимают работники, проработавшие от 5-10 лет (40,3%). Доля сотрудников со стажем работы 3-5 лет – 31,8%. Персонал с небольшим опытом работы (до 3-х лет) составляют 11,6%. В целом, в АО «ШЗСА» больше половины сотрудников имеют стаж работы более 5 лет. Большая доля работников приходится на возрастную категорию 37-45 лет (31,4%) и 26-36 лет (29,1%). Сотрудников с большим опытом работы, старше 46 лет – 24%. По гендерному признаку высокую долю занимают мужчины – 73%; по профессиональному признаку – рабочие профессии (70%).

АО «ШЗСА» внедряет свою работу программу «Кадровый резерв» с целью развития и продвижения перспективных сотрудников. Каждый кандидат в кадровый резерв проходит внутрифирменное обучение на основе индивидуального плана развития для последующей горизонтальной или вертикальной ротации. Обучение в АО «ШЗСА»

проводится в различных форматах – от выездных семинаров для руководителей по методологии Адизеса до образовательных вебинаров с использованием программного обеспечения Компасс 3D. На заводе создан Учебный центр.

Поскольку предприятие максимально использует потенциал и возможности своих сотрудников, ресурсы для достижения организационных целей привлекаются из внутренних источников. Любой сотрудник может участвовать в проектах развития АО «ШЗСА», а также инициировать такие проекты и выступать в качестве их лидера.

Демографическая политика предприятия направлена на «омоложение» рабочей силы, особенно управленческих кадров и специалистов. АО «ШЗСА» систематически организует подбор кадров, курсы обучения и стажировки по соответствующим специальностям. Управленческие кадры и специалисты довольно длительный период времени находятся на своих должностях, поэтому доля молодых сотрудников на руководящих должностях в АО «ШЗСА» незначительна (менее 12%).

Для формирования качественного состава кадрового резерва и «омоложения» управленческих кадров необходимо «взращивать» их на протяжении всей деловой карьеры, как можно раньше начинать горизонтальную и вертикальную ротацию кадров.

Заключение. Для совершенствования системы ротации персоналом и разработки обоснованных мероприятий по ее развитию необходимы анализ и оценка кадровых процессов – комплекса процедур по выявлению степени эффективности существующей системы управления персоналом, соотношения кадрового потенциала целям и стратегии предприятия [4]. Благодаря анализу среды функционирования предприятия, ее кадровых процессов, кадровому аудиту у предприятия появляется возможность укреплять и развивать свои конкурентные преимущества.

Библиографический список:

1. Лювалина, Е. Распределяем роли: перемещение кадров с пользой для бизнеса / Е. Лювалина // Справочник по управлению персоналом. – 2019. – № 3. – С. 43.
2. Ильченко, С. М. Ротация персонала как форма повышения

эффективности деятельности предприятия / С. М. Ильченко// Организационно-экономические аспекты экономического развития предприятий и регионов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Омск: ОГТУ, 2019. – С.38–47.

3. Александров, Д. С. Особенности системного подхода к развитию персонала организации / Д. С. Александров, М. С. Шурыгин // XXIV Всероссийская студенческая научно-практическая конференция Нижневартковского государственного университета: Материалы конференции. Часть 4. – Нижневартовск: Нижневартковский государственный университет, 2022. – С. 4–8.

4. Кравченко, А. Е. Значение анализа кадровых показателей и процессов в коммерческой организации / А. Е. Кравченко, Е. Р. Старков // Молодой ученый. – 2017. – № 4(138). – С. 479–481.

ON THE ISSUE OF PERSONNEL PROCESSES AND THE STAFF ROTATION SYSTEM

Alexandrova O.S.

Scientific supervisor –Alexandrova L.Y.

ANO of the Moscow University of Humanities and Economics

Keywords: *personnel, personnel management, personnel rotation system, personnel processes, analysis of personnel processes.*

The article substantiates the need for an analysis of personnel processes. The essence of staff rotation and the purpose of implementing its system in the enterprise are revealed. The results of the analysis of personnel processes and the personnel rotation system on the example of JSC «SHZSA» are presented.