

Ротация персонала

Жарикова Полина
Поронник Елена

Ротация



важная составляющая механизма управления коллективом и карьерой сотрудников.

Суть



состоит в горизонтальных должностных перемещениях с целью повышения квалификации работника, его профессионального разряда или категории.

Ротация работников определенного уровня профессиональной подготовки и образования позволяет раскрыть кадровый потенциал без значительных материальных затрат, предупреждает ошибочные решения, связанные с продвижением работников по службе, предотвращает развитие конфликтов в коллективе.



ротация направлена на повышение профессионального уровня сотрудников, а не на искоренение негативных тенденций в коллективе.

Положительное влияние ротации кадров

Во-первых, ротация персонала может служить отличной профилактикой профессионального выгорания.



Когда человек длительное время занимает одну и ту же должность, это может обернуться потерей интереса к работе. Часто такие сотрудники увольняются, надеясь, что на новом месте работы им будет интереснее. При переводе на другую должность сотрудник получит новый опыт, новые знания и умения, и продуктивность работы возрастет.

Во-вторых, ротация кадров помогает сплотить трудовой коллектив.

Часто случается так, что сотрудники общаются исключительно из своего отдела, при этом разные отделы фактически изолированы друг от друга и иногда даже конкурируют между собой. При ротации кадров сотрудники знакомятся с коллегами из других отделов, учатся работать новой командой, сотрудничать и идти на компромисс. Кроме того, так налаживается коммуникация между разными подразделениями компании.



**В-третьих, ротация
персонала
помогает
подготовить
универсальных
специалистов.**



В первую очередь это помогает обеспечить взаимозаменяемость кадров в случае отпусков, больничных и т.п. Кроме того, сотрудника, метящего на руководящую должность, зачастую «прогоняют» по всем отделам, чтобы он лучше разобрался в специфике деятельности компании и не руководил потом «вслепую». Полезна ротация и для вчерашних выпускников вузов — она помогает им определиться с направлением дальнейшего развития карьеры.



Схема мониторинга эффективности трудового процесса

Ротация на различных этапах становления сотрудника в должности имеет свои особенности.

Предварительный этап

длится до достижения человеком двадцатипятилетнего возраста и включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования. За этот период человек может сменить несколько мест работы в поисках того вида деятельности, который удовлетворял бы его потребности и соответствовал бы его способностям. Если он сразу находит возможности применить свои знания и умения, то начинается процесс его профессионального самоутверждения и роста, в соответствии с которым он будет планировать свое будущее.

Этап становления



длится примерно пять лет, работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация.

На этом этапе, который обычно протекает между 25-м и 30-м годом жизни, создаются семьи, поэтому у женатого молодого специалиста неизбежно появляется желание получать более высокую заработную плату, которой хватило бы на обеспечение семьи, оздоровление ее членов, устройство быта и т. д.



Схема построения карьеры сотрудника организации

этап продвижения



начинается после 30-ти лет и заканчивается около 45-ти лет, характерны повышение квалификации и служебный рост сотрудника. В это время происходит накопление практического опыта, формирование навыков, возникает потребность в достижении более высокого статуса и большей независимости. Личность на этом этапе стремится к максимальному самовыражению. У человека появляется здоровое желание выделиться среди сослуживцев, быть замеченным руководителями, приобрести новые знания и умения. В этот период усилия работника сосредоточены на самореализации, увеличении размеров собственной зарплаты, на заботе о своем здоровье.



Схема мониторинга эффективности трудового процесса