

# РОТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СПОСІБ ОНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

аспірант Яковлева Г.В.

Час від часу співробітники будь-якого підприємства чи організації переміщуються з однієї посади на іншу, з одного підрозділу в інший. Це відбувається як за ініціативою керівництва, так і за власною ініціативою співробітника. Власне, таке переміщення і називається ротацією.

У теорії управління персоналом під ротацією розуміється система переведень і переміщень співробітників усередині підрозділу або підприємства (організації) на нові робочі місця на регулярній, правомірній та організованій основі.

Отже, ротація (від лат. *rotatio* – рух по колу) представляє собою оновлення кадрового складу підприємства як шляхом набору нових працівників й позбавлення від старих, так і шляхом переміщення співробітників усередині підприємства.

Сенс ротації полягає в тому, що:

1) різноманітність приносить співробітнику задоволення новою займаною посадою, новими виконуваними функціями, новими поставленими завданнями, досягненням нових цілей і результатів, тобто розвитком власної кар'єри. Отже, працівник не шукає «новизни» на іншому підприємстві (гірше - у конкурентів);

2) виховується почуття спільності між співробітниками всього підприємства, посилюється їх готовність до компромісу, співпраці, роботи в команді.

Однак слід пам'ятати, що співробітник, переведений на нову посаду, швидко засвоює нові посадові обов'язки і значно повільніше - нові для себе соціальні ролі або нові аспекти вже звичних поведінкових ролей. Тому він може успішно справлятися з професійними (функціональними) завданнями, але випробовувати додаткові труднощі і навіть потрапляти в конфліктні ситуації внаслідок не підтвердження своїх рольових очікувань.

Введення в посаду і адаптація співробітника на новому робочому місці - завдання як безпосереднього керівника, так і менеджера з персоналу.

Будь-яка ротація персоналу в компанії має ряд позитивних рис:

- сприяє оновленню колективу підрозділу;
- підвищує готовність до прийняття будь-яких змін та нововведень;
- пропонує співробітникам нові цілі, завдання і плановані результати.

Ротація може переслідувати різні цілі:

1) розширення сфери діяльності підприємства (на базі «старих» співробітників компанії формуються нові колективи для нововідкритих

об'єктів, які передають цінності, традиції, стандарти, правила своїм «новим» колегам);

2) залучення нових бізнес-напрямків (планування «кадрового резерву», яке дозволяє прогнозувати розвиток кар'єрного росту працівників на тривалий період часу);

3) підвищення універсальності співробітників (розвиток кар'єри «по горизонталі»);

4) індивідуального планування та розвитку кар'єри співробітників;

5) передачі досвіду, знань, навичок діяльності на підприємстві новим співробітникам (наставництво, внутрішня школа);

6) отримання досвіду роботи та субкультури в іншому підрозділі, колективі;

7) формування нових взаємодій, взаємин між співробітниками компанії, формування змін у взаєминах між підрозділами, які дозволяють максимально раціоналізувати бізнес-процеси;

8) збільшення нововведень за рахунок креативності команди (бачення «незамиленим оком», адже в колективі з'явився новий співробітник);

9) підвищення лояльності та прихильності співробітників підприємства;

10) управління змінами (після власних нововведень глобальні зміни приймаються легше).

Процес планування та розвитку кар'єри для менеджера з персоналу полягає у визначенні професійних інтересів співробітників та цільовому плануванні їх професійного навчання і просування на підприємстві. Розвиток кар'єри передбачає спільні зусилля співробітника, його керівника та спеціалістів підрозділу людських ресурсів, які мають позитивний вплив на розвиток підприємства за рахунок оптимізації використання потенціалу персоналу, посилення його мотивації, надання цільового характеру професійного навчання.

Співробітники повинні розуміти, що переміщення, переведення на іншу роботу - це нормальний процес розвитку персоналу, і ці зміни є невід'ємною частиною життєдіяльності підприємства. Керівник підрозділу (менеджер з персоналу) повинен надавати максимальну інформацію співробітникові: для чого проводиться ротація (для освоєння нової спеціальності, підвищення відповідальності, перспективи кар'єрного росту) і яких результатів від цього переміщення слід очікувати зараз і надалі. План проведення ротації співробітників узгоджується з керівниками підрозділів, які чітко визначають цілі і ставлять завдання співробітнику.

Але ротація не обмежується рамками одного підприємства. Як правило, зовнішня ротація також позитивно впливає на мотивацію співробітників і на розвиток їх кар'єри.