

*кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Южно-Уральский государственный университет*

РОТАЦИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: На сегодняшний день все большие руководителей отмечают важность управления человеческими ресурсами, поскольку персонал - одна из главных движущих сил современных организаций. В данной статье особое внимание уделяется оценке трудового потенциала, как задаче стратегического характера.

Ключевые слова: трудовой потенциал, управление персоналом, человеческие ресурсы, молодые специалисты, индивидуальный коэффициент, творческий паспорт.

Sokolov D. S.

*Department of Labor Economics and Personnel Management
South Ural State University*

ROTATION AS A MEANS OF DEVELOPING THE LABOR POTENTIAL OF YOUNG PROFESSIONALS

Abstract: Today, more and more managers note the importance of human resource management, since personnel is one of the main driving forces of modern organizations. In this article, special attention is paid to the assessment of labor potential as a strategic task.

Keywords: labor potential, personnel management, human resources, young specialists, individual coefficient, creative passport.

В настоящее время специалисты все чаще обращаются к проблематике, связанной с феноменом трудового потенциала, что обусловлено повышением стратегической роли человеческих ресурсов в деятельности современной организации. В структуре организации сотрудник, с одной стороны, выступает как субъект, а с другой стороны - как объект, определяющий эти отношения. И чем выше корпоративная культура организации, чем точнее отмечены и аргументированы цели, тем конкретнее пути оптимизации деятельности производства, что, в свою очередь, приведет к оптимизации кадровой политики, а значит и к повышению эффективности работы персонала [2].

Руководителю большого заведения с многотысячным штатом зачастую приходится обращаться к кадровым перемещениям. Одной из видов кадрового перемещения считается ротация, которая оказывается все более популярным приемом кадровой политики руководителей и подразделений по управлению персоналом.

Ротация - это значимый компонент инструмента регулирования коллективом и карьерой сотрудников [1]. Ее сущность заключается в горизонтальных должностных перемещениях с целью повышения квалификации работника, его профессионального разряда или категории. Ротация сотрудников конкретного уровня профессиональной подготовки и образования дает возможность выявить кадровую способность без существенных материальных затрат, уведомляет ошибочные решения, которые связаны со стимулирование сотрудников по службе, предупреждает развитие конфликтов в группе. Более того, этот прием дает шанс протестировать эффективность выбранного пути повышения оперативности производства, методики регулирования коллективом.

Ротация бывает наиболее плодотворной, если она отвечает ожиданиям сотрудника и предприятия. Руководитель может безболезненно выполнить смену ненадежного сотрудника, распланировать его

дальнейшую карьеру, обновить штат предприятия, грамотно разделить работников по микрогруппам, оставаясь чрезвычайно открытым для коллектива. Функционируя таким образом, руководитель рассматривает способность своих работников, закладывает критерии оценки их труда, из которых вытекают условия служебного роста, формирует кадровые резервы [4].

Карьерный рост работника может возникать в рамках одной компании. Это подразумевает, что сотрудник в процессе своей трудовой деятельности проходит все стадии профессионального развития в одной компании. В этом случае, ротацию целесообразно использовать на этапе продвижения работника по служебной лестнице. Сроки пребывания работника на новой должности решаются степенью усвоения им нового профессионального опыта и, как правило, заканчивается возвращением на прежнюю должность с зачислением в резерв выдвижения [3].

В других случаях работник проходит стадии профессионального развития в разных предприятиях или различных подразделениях одной организации. В этом случае сроки пребывания на должности сотрудника, переведенного в порядке ротации, определяются эффективностью функционирования структурного подразделения.

Для того чтобы управлять продвижением сотрудников по служебной лестнице необходимо глубокое изучение мотивов, определяющих их трудовую деятельность на каждом этапе карьеры. С этой целью во многих организациях в кадровых отделах, профсоюзных комитетах, консультационных центрах, среди руководства формируется блоки по управлению карьерой сотрудников.

В последние времена возникла практика создания групп по мониторингу оперативности трудового процесса, рассматривающих

состояние персонала с целью обнаружения степени соблюдения кадрового потенциала тем задачам, которые стоят перед коллективом.

Таким образом, любая ротация необходимо проводить в соответствии с общим планом кадровой работы и базироваться на принципах профессионализма, законности, социальной справедливости, взаимной открытости, основываться на служебную необходимость, принимать во внимание интересы ведомства и сотрудников. Ловко применяя ротацию, руководители не только усиливает кадровую структуру компании, но и совершенствуют творческий потенциал коллектива, гарантируя высокую эффективность труда.

Положительные особенности ротации являются:

- 1) уменьшение текучести кадров;
- 2) повышенный индекс числа рационализаторских рекомендаций со стороны сотрудников;
- 3) высокая лояльность компании и, как следствие этого, понижение утечки информации, являющейся коммерческой тайной;
- 4) сокращение стрессовых ситуаций, вызываемых монотонностью работы;
- 5) ротация разрешает сотрудникам, сменить обстановку, входить в процесс освоения ввиду необходимости адаптации к новым условиям;
- 6) взаимозаменяемость сотрудников в случае болезней, отпусков и других ситуаций нестабильности;
- 7) увеличение мотивации, уровень удовлетворенности трудом;
- 8) сотрудники имеют шанс сравнить между собой должности, администрация компании имеет шанс сравнить между собой людей по производительности, качеству труда.

Слабые стороны ротации состоят в следующем:

- 1) снижение производительности ввиду продолжительности времени адаптации людей к новым должностям;
- 2) нужны существенные ресурсы для обучения людей, а также внедрении самой системы передвижений;
- 3) при неправильном передвижении могут возникнуть конфликты;
- 4) никто не будет знать одну свою область так досконально, как при ситуации отсутствия ротаций;
- 5) возникновение «клановости» при решении деловых вопросов;
- 6) при внедрении программы передвижений возникают проблемы, обусловленные отказом людей, занимающих «хорошие» должности [5].

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод, что в каждой компании должна быть разработана система горизонтальных перемещений работника. Она должна быть построена подразделениями по управлению персоналом во взаимодействии с руководителями отделов. Руководители данных отделов обязаны заниматься обнаружением оптимального периода для пребывания в должностях, формированием схем передвижений своих подчиненных. Для этого в отношении этих руководителей необходимо провести курс обучения. Для того чтобы система ротаций могла рационально действовать, сотрудники должны владеть высокими интеллектуальными и волевыми качествами. Поэтому на этапе подбора персонала важно, чтобы отбирались именно самые лучшие кандидаты.

Использованные источники:

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М, 2008.
2. Кибанов А. Я., Ловчева М. В., Митрофанова Е. А., Баткаева И. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник.-М.: ИНФРА-М, 2011.

3. Соломандина Т. О., Соломандин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие. -М.: ЮНИТИ, 2009.
4. Спивак В.А. Управление персоналом/ Учебное пособие. - М.: Эксмо, 2010. - 226 с.
5. Уайтли. Ф. Мотивация. М.: Вильямс, 2003.