

## Целевой подход к организации ротации на предприятии

Карпенко Е.М., Фурсевич И.Н.

Белорусский национальный технический университет

Длительное время работы в одной должности может негативно сказаться на трудовой отдаче работников, связанной со снижением трудовой мотивации, желанием максимально реализоваться в профессиональной деятельности. Достижение максимума роста в занимаемой должности провоцирует снижение результатов деятельности, так как работа без интереса не может быть максимально результативной. Наблюдение за результатами работы и оценка степени удовлетворенности работников выполняемой работой, позволяет обосновывать действия по передвижению кадров.

Одним из возможных решений может быть введение системы ротации кадров, то есть перевод работников внутри подразделения или предприятия на новые рабочие места. В зависимости от того, кто является инициатором ротации, отличаются и цели (риунок).

Цели ротации	
По инициативе предприятия	По инициативе работника
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение взаимозаменяемости работников;</li> <li>2. Минимизация потерь при увольнении работников, временной нетрудоспособности;</li> <li>3. Улучшение социально-психологического климата в коллективе, разрешение конфликтных ситуаций;</li> <li>4. Повышение сплоченности, усиление коммуникации между работниками, а также установление деловых связей;</li> <li>5. Привязка работников благодаря ощущению продвижения по карьерной лестнице;</li> <li>6. Планирование кадрового резерва, позволяющего предвидеть развитие карьерного роста на длительный промежуток времени, что делает их более лояльными.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рост карьеры;</li> <li>2. Привлекательность труда;</li> <li>3. Приобретение знаний, опыта работы в другом подразделении предприятия;</li> <li>4. Смена монотонной работы на более разнообразную;</li> <li>5. Развитие новых взаимоотношений;</li> <li>6. Повышение собственной конкурентоспособности в связи с увеличением знаний и опыта.</li> </ol>

Цели ротации кадров на предприятии

Вместе с тем ротация - это затратный процесс, связанный с увеличением внутриорганизационных затрат. В то время должен окупаться доход предприятия путем снижения потерь от текучести кадров, повышения производительности труда, улучшения социально-психологического климата в коллективах, повышения самооценки работников. Поэтому предприятию необходимо проанализировать процесс перестановки кадров и просчитать его эффективность. Эффективный результат внедрения системы ротации кадров может быть тогда, когда устремлены интересы и предприятия, и работника.