

УДК 331.108.26

## РОТАЦИЯ КАДРОВ КАК ОДНА ИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

Клименкова С.Е., студент гр. ЭПм-201, I курс  
Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева  
г. Кемерово

Сегодняшние реалии призывают компании развиваться все более высокими темпами. Скорость важна везде – в производстве товаров и услуг, принятии управленческих решений и в вопросах, касающихся кадровых перемещений. Кадры в любой компании – это уже не просто наемные работники, это ценнейший ресурс, от качества которого зависит успех всей компании.

Ротация сотрудников – это их перемещение внутри экосистемы одной компании. На сегодняшний день принято различать 2 типа ротации: это вертикальная и горизонтальная [4].

Вертикальная ротация осуществляется при условии того, что сотрудник не меняет сферу деятельности, а просто движется вниз или вверх по карьерной лестнице. Соответствующими критериями вертикальной ротации можно считать смену уровня заработной платы, зон ответственности и должностных обязанностей.

Ротация же горизонтальная предполагает смену не только статуса и заработной платы, а сферы деятельности в целом. Сегодня такой тип ротации приобретает большую популярность в сравнении с прошлым, так как люди становятся более мобильны в профессиональном плане и уже не боятся кардинально менять свою сферу профессиональных интересов.

Вертикальные и горизонтальные перемещения сотрудников могут влиять на них самым разным способом. Кто-то понимает, что ему больше подошла его старая работа и возвращается на прежнюю позицию, а кому-то ротация дает шанс проявить себя в новой сфере. В связи с этим, необходимо выделить конкретные виды ротации, которые сейчас могут встречаться в современных компаниях [3].

Кольцевая ротация – это тот механизм, о котором мы говорили выше: когда сотрудник проходит через несколько должностей, а затем возвращается на исходную позицию. В качестве еще одного вида выделяется рокировка – когда в компании меняют местами определенных сотрудников, учитывая интересы всех сторон.

Временная ротация – один из самых популярных видов на современных предприятиях. Она может встретиться в рамках реализации какого-либо проекта компании: когда работники на определенный срок исполняют иной функ-

ционал в рамках проекта, а затем возвращаются к своей должности. Ну и безвозвратная ротация – это путь сотрудника, на котором он полностью отходит от прошлой должности и перемещается на другую.

Для чего же компании сегодня прибегают к таким сложным кадровым перестановкам? Это делается потому, что сегодня общество меняется быстрее, чем это происходило раньше. Всего за 1 месяц могут стать популярными те сервисы, о которых раньше даже не говорили. В компаниях разрабатывается множество проектов, но если руководитель одного проекта был хорош в своем деле, это не значит, что он же может достичь успеха в другой сфере. Возможно, изменения кадров внутри компании могут привести ее к большим достижениям. В общем и целом, кадровые перестановки используются для оптимизации бизнес-процессов компании, для поддержания благоприятного климата внутри коллектива [1]. Хороший руководитель, вовремя выясняющий меняющиеся потребности персонала, может направить их потенциал в нужное русло и повысить рейтинг компании, только изменив сотрудников на ключевых (и не только) позициях.

Сегодня ротация используется во многих крупных компаниях. Так, например, DHL Express, закрывает большинство позиций за счет внутренних сотрудников [2]. В компании существует постоянная система переобучения и наставничества, что помогает сотрудникам работать в комфортной и интересной для них области.

В качестве яркого примера временной ротации можно привести кадровые перемещения в MacDonalds. Офисные работники иногда на какой-то период выходят работать в рестораны для того, чтобы изучить «кухню» проблем, возникающих у кассиров, поваров и другого персонала, работающего на непосредственных точках размещения [2].

Таким образом, проанализировав теорию и практики по вопросу исследования, можно смело сказать: ротация – один из важнейших инструментов управления персоналом сегодня. И чем грамотнее будет происходить выбор конкретных механизмов, тем благоприятнее будет климат внутри коллектива и тем комфортнее будут чувствовать себя сотрудники, которые могут работать так и там, где им нравится. А счастливый сотрудник – это залог успеха для любой компании.

### **Список литературы:**

1. Баркова С. А., Суровцева В. А., Беликова Н. В. УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА //Вестник Российского университета кооперации. – 2020. – №. 3 (41).
2. Воскресенская Е. А. ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (НА ПРИМЕРЕ США) //Международная научно-техническая конференция молодых ученых БГТУ им. ВГ Шухова. – 2017. – С. 5486-5490.
3. Ротация кадров: способы перемещения сотрудников внутри организации [Электронный источник] URL: <https://www.hr-director.ru/article/66892-rotatsiya-kadrov-sposobyu-peremeshcheniya-17-m10> (дата обращения: 11.12.2020).

4. Сардарян А., Чернова В. Кадровые миграции // Управление персоналом.  
– 2009. – №. 12. – С. 71.