Концепции развития управления линейным персоналом

Носевич Сергей Викторович
Санкт-Петербургский университет ИТМО, Россия
ed@lenta.ru

Аннотация. В статье определяются аспекты деятельности предприятия по организации научно сформированной основы для эффективной ротации персонала на предприятии.

Ключевые слова: ротация, персонал, кадры, профессия, структура

Annotation. The article determines aspects of the enterprise on the organization of research formed the basis for an effective rotation of personnel in the enterprise.

Keywords: rotation, personnel, human resources, occupation, structure

В качестве целей ротации кадров Г. Богданова[1] определяет не только достижение индивидуальных профессиональных целей сотрудников, в том числе развитие их способностей, но и решение бизнес-задач организации. По нашему мнению, перед ротацией персонала, кроме указанных целей, можно еще добавить развитие новых направлений деятельности организации, то есть диверсификацию. В отличие от определения С.В. Баранчеева[2], по нашему мнению, ротация персонала может быть применена в отношении только фактически трудоустроенных сотрудников. Набор и увольнение персонала не следует отождествлять с ротацией, поскольку это разные этапы цикла трудовой жизни сотрудника (отбор, прием, адаптация, постоянная работа с периодической ротацией, увольнение); с другой стороны, в последнее время в литературных источниках в качестве инструмента ротации можно встретить аутплейсмент.

Согласно М.Ю. Рогожину[3], одним из обязательных условий ротации является соответствие законодательству, как на государственном, так и на локальном уровне. Как одну из форм ротации М.Ю. Рогожин и П.А. Коваленко[4] определяют увольнение; кроме этого, М.Ю. Рогожин напрямую связывает с ротацией служебные командировки и отпуска. Если командировку отчасти можно рассматривать как временную ротацию, то отпуск, поскольку он не связан с исполнением должностных обязанностей, не может быть отнесен к ротации персонала. Увольнение можно рассматривать как крайнюю меру в отношении сотрудника, который в процессе перемещений показал свою профессиональную несостоятельность. При этом П.А. Коваленко включает в ротацию прием сотрудника, то есть указывает на необходимость вовлечения работника в ротационные мероприятия с момента трудоустройства.

А.Я. Кибанов[5] указывает на необходимость придерживаться в процессе ротации принципа максимального использования потенциала сотрудника. Согласно источникам[6], понятия «ротация кадров» и «авторотация кадров» являются практически идентичными, с той лишь разницей, что, по А.Я. Кибанову, авторотация кадров применяется только в отношении руководителей, а по данным интернет-статьи «Ротация кадров» ротация распространяется лишь на специалистов. При ротации персонала не применим формальный подход, потому что основная идея — практические мероприятия, при которых ротируемый сотрудник должен на практике исполнять новые трудовые функции. Следует отметить, что коллектив авторов монографии «Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников»[7] и В.А. Спивак[8] определяют ротацию только в форме перевода, что неверно с позиций российского трудового законодательства, поскольку трудовые движения могут быть представлены в формах перевода и перемещения. В.А. Спивак акцентирует

внимание на отсутствие повышения сложности выполняемых работ при росте числа заданий, хотя в процессе ротации может происходить упразднение или добавление трудовых функций, поскольку ротация осуществляется в горизонтальном и вертикальном направлениях. В определении И. Погодиной и А. Бакаевой[9] понятие ротации также связывается с изменением отдельных структур (состава выборного органа, коллектива сотрудников).

Из рассмотренных определений ни одно, на наш взгляд, не содержит всех особенностей ротации персонала. Систематизировав их, предлагаем следующее: ротация персонала — это система управления трудовыми движениями всех категорий персонала, при этом с отдельными особенностями для каждой из них, в течение трудовой жизни в формах перевода или перемещения с целью максимального использования трудового потенциала сотрудников при решении текущих бизнес-задач и развития новых видов деятельности, в горизонтальном и вертикальном направлениях, независимо от структурных границ компании в соответствии с требованиями законодательства. Ротацию персонала также следует рассматривать как процесс менеджмента человеческих ресурсов системы менеджмента качества (СМК) в соответствии со стандартами ISO серии 9000. В основе стандартизованной СМК, способной обеспечить устойчивый успех компании, положены восемь принципов[10]. Ротация персонала находит интерпретацию в принципах СМК, примененных автором по отношению к ротации, в особенности «вовлечение персонала» и «постоянное улучшение», представлена в руководящих указаниях по достижению экономического эффекта, обучению, вовлечению и компетентности персонала, национальных и международных отраслевых стандартах СМК. Ротация работ рассматривается в качестве одной из мер для определения, регистрации и сокращения различий в уровнях компетентности персонала. Применение ротации персонала на практике способствует реализации пп. 6.2.1 и 6.2.2 ISO 9001:2008. Учитывая постоянные изменения внутренних и внешних факторов, устойчивый успех компании, в том числе за счет применения ротации персонала, достигается путем:

- прогнозирования будущих потребностей в ресурсах (включая компетенцию, требуемую от сотрудников);
- установления процессов, обеспечивающих достижение стратегии компании, способных к быстрым изменениям при меняющихся обстоятельствах;
- обеспечения сотрудников организации возможностью обучения с выгодой для себя и компании;
- установления и поддержания процессов внедрения нововведений, постоянного улучшения и т.д.

Среди отраслевых стандартов СМК, упоминающих понятие ротация, следует выделить автомобильную и нефтяную, в т.ч. нефтехимическую и газовую, отрасли. Так, пп. 6.2.2.1 ГОСТ Р ИСО/ТУ 29001-2007 нефтяной, нефтехимической и газовой промышленности и 6.2.2.3 ГОСТ Р ИСО/ТУ 16949-2009 автомобильной промышленности устанавливают, что организация должна обеспечить подготовку персонала непосредственно на рабочем месте по любым новым или измененным видам деятельности. Пп. 6.2.2.2 IRIS и 6.2.2.4 ГОСТ Р ИСО/ТУ 16949-2009 автомобильной промышленности определено, что организация должна мотивировать работников к осуществлению постоянных улучшений и созданию среды благоприятной для инноваций. Согласно п. 6.2.2.2 ГОСТ Р ИСО/ТУ 16949-2009 автомобильной промышленности и 6.2.2.3 IRIS компания должна разработать и поддерживать в рабочем состоянии документально оформленные процедуры по определению и планированию потребностей в подготовке по достижению и поддержанию необходимого уровня компетентности всего персонала, осуществляющего

деятельность, влияющую на качество продукции и ее безопасность на всех уровнях организации.

Список литературы

1. Богданова, Г. Особенности оценки в процессе управления карьерой / Г. Богданова // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – №3. – С. 36.
2. Баранчеев, С.В. Качество ротации состава менеджеров как фактор конкурентоспособности организации / С.В. Баранчеев // Менеджмент сегодня. – 2006. – №5. – С. 294.
3. Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М.: Издательство Российской экономической академии, Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.
4. Коваленко, П.А. Проблема ротации кадров в агентских профессиях (на примере риелторов) / П.А. Коваленко // Мотивация и оплата труда. – 2010. – №4. – С.308.
5. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9000-2008. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии, 2009. – 34 с.
6. Погодина, И. Правовая природа ротации персонала / И. Погодина, А. Бакаева // Кадровик. – 2012. – №8. – С. 33.
7. Рогожин, М.Ю. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 784 с.
8. Ротация кадров [Электронный документ]. – Режим доступа: http://psyfactor.org/personal/personal16-03.htm.
9. Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2008. – 624 с.
10. Управление персоналом: энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

References

1. Bogdanova, G. Osobennosti ocenki v processe upravlenija kar'eroj / G. Bogdanova // Spravochnik po upravleniju personalom. – 2009. – №3. – S. 36.
2. Barancheev, S.V. Kachestvo rotacii sostava menedzherov kak faktor konkurentosposobnosti organizacii / S.V. Barancheev // Menedzhment segodnja. – 2006. – №5. – S. 294.

3. Zhuravlev, P.V. Mirovoj opyt v upravlenii personalom. Obzor zarubezhnyh istochnikov: monografija / P.V. Zhuravlev, M.N. Kulapov, S.A. Suharev. – M.: Izdatel'stvo Rossijskoj jekonomicheskoj akademii, Ekaterinburg: Delovaja kniga, 1998. – 232 s.

4. Kovalenko, P.A. Problema rotacii kadrov v agentskih professijah (na primere rieltorov) / P.A. Kovalenko // Motivacija i oplata truda. – 2010. – №4. – S.308.

5. Nacional'nyj standart Rossijskoj Federacii GOST R ISO 9000-2008. Sistemy menedzhmenta kachestva. Osnovnye polozhenija i slovar'. – M.: Federal'noe agentstvo po tehnicheskomu regulirovaniju i metrologii, 2009. – 34 s.

6. Pogodina, I. Pravovaja priroda rotacii personala / I. Pogodina, A. Bakaeva // Kadrovik. – 2012. – №8. – S. 33.

7. Rogozhin, M.Ju. Deloproizvodstvo v kadrovoj sluzhbe: uchebno-prakticheskoe posobie / M.Ju. Rogozhin. – 2-e izd., pererab. i dop. – M.: Prospekt, 2008. – 784 s.

8. Rotacija kadrov [Jelektronnyj dokument]. – Rezhim dostupa: http://psyfactor.org/personal/personal16-03.htm.

9. Spivak, V.A. Upravlenie personalom dlja menedzherov: uchebnoe posobie / V.A. Spivak. – M.: Jeksmo, 2008. – 624 s.

10. Upravlenie personalom: jenciklopedicheskij slovar' / Pod red. A.Ja. Kibanova. – M.: INFRA-M, 1998. – 453 s.

---

1 Богданова, Г. Особенности оценки в процессе управления карьерой / Г. Богданова // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – №3. – С. 36.

2 Баранчеев, С.В. Качество ротации состава менеджеров как фактор конкурентоспособности организации / С.В. Баранчеев // Менеджмент сегодня. – 2006. – №5. – С. 294.

3 Рогожин, М.Ю. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 784 с.

4 Коваленко, П.А. Проблема ротации кадров в агентских профессиях (на примере риелторов) / П.А. Коваленко // Мотивация и оплата труда. – 2010. – №4. – С.308.

5 Управление персоналом: энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

6 Ротация кадров [Электронный документ]. – Режим доступа: http://psyfactor.org/personal/personal16-03.htm.

7 Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М.: Издательство Российской экономической академии, Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.

8 Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2008. – 624 с.

9 Погодина, И. Правовая природа ротации персонала / И. Погодина, А. Бакаева // Кадровик. – 2012. – №8. – С. 33.

10 Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9000-2008. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии, 2009. – 34 с.