

Horizontálny rozvoj odbornosti v rámci programu rotácie práce

Zuzana Rosnerová

Klíčová slova: rozvoj zamestnancov, rotácia, rotácia zamestnancov, rotácia práce

Abstrakt

Úvod

V súčasnej dynamickej a rýchlo sa meniacej dobe je potrebné klásť dôraz na neustále vzdelávanie a rozvoj ľudí. Inak tomu nie je ani v pracovnej sfére. Vedúce pozície by mali ísť aj v tomto prípade príkladom a neustále na sebe pracovať.

Táto práca sa zoberá porozumením tematiky vzdelávania a rozvoja vedúcich pracovníkov a to konkrétne pri rotácii práce. Práve rotácia práce je skvelým spôsobom ako rozvíjať odbornosť vedoucích pracovníkov na horizontálnej úrovni, pochopiť im hlbšie súvislosti a poznať lepšie spoločnosť v ktorej pracujú.

1. Teoretické východiská

Rozvoj zamestnancov

V praxi ľudských zdrojov chápeme vzdelávanie ako rozvoj zručností, potrebných pre lepšie vykonávanie momentálneho zamestnania, ale tiež rozvojom, ktoré je zamerané širšie, a často je prínosom najmä z hľadiska budúceho profesionálneho rastu, a to nielen v danej organizácii, ale aj mimo nej (Čapková, 2016).

Existuje veľa programov rozvoja, ktoré môžu organizácie aplikovať na podporu talentu a vedomostí zamestnancov. Cieľom týchto výcvikových metód je motivovať, osvetliť, aktualizovať, oboznámiť a vzdelávať pracovníkov v tom, čo majú robiť, čím sa zabezpečí efektívnosť fungovania organizácie. (Oparanma, 2015).

Rotácia

Medzi rôznymi technikami, ktoré má organizácia k dispozícii je vzorec, ktorý umožňuje čas od času presunúť zamestnancov z jednej jednotky alebo pozície na druhú. Tento typ odbornej prípravy sa nazýva rotácia

Striedanie pracovných pozícií alebo tzv. rotácia práce je jedným z druhov školenia absolvovaného v organizáciách, ktoré sa týka najmä manažérov, ale aj iných riadiacich pracovníkov. Nastáva, keď sú zamestnanci presunutí z jednej práce, oddelenia alebo úlohy do druhej po tom, čo na danej pozícii strávili určitý čas. Cieľom toho je umožniť zamestnancom získať viac zručností a vedomostí, rozšíriť rozhľad a kontakty.

Definície rotáciu charakterizujú, ako tréningový nástroj, ktorý si vyžaduje presunutie pracovníka z jedného oddelenia alebo jednotky do druhého. Táto rotácia úloh spočíva v tom, že sa zamestnanec presunie na pozíciu iného zamestnanca, kedy pozoruje jeho pracovné návyky a skúsenosti a neskôr si vyskúša sám jeho prácu ustanovenie umožňujúce ďalšiemu zamestnancovi. Zamestnanci si potom svoje úlohy vymenia.

Rotácia práce sa považuje za jednu z najlepších metód v organizácii, pretože ak sa správne implementuje, zlepší výkonnosť pracovníkov a na konci školiaceho programu by mali byť zamestnanci obohatení o a zručnosti, najmä čo sa týka pracovného procesu organizácie. (Oparanma, 2015)

Vznik a história rotácie pracovníkov

2. Výzkumné metódy a data

Na pochopenie problematiky bola použitá metóda systematickej rešerše.

3. Výsledky

4. Diskuze

Závěr

Literatura

Oparanma, A. O., & Nwaeke, L. I. (2015). Impact of job rotation on organizational performance. *Journal of Economics, Management and Trade*, 183-187.

Čepelová, P. C. A. Vzdelávanie a rozvoj pracovníkov. *Manažment v teórii a praxi*, 22-23.

Tharmmaphornphilas, W., & Norman, B. A. (2004). A quantitative method for determining proper job rotation intervals. *Annals of operations research*, 128(1-4), 251-266.

Zin, M. L. M., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2013). Investigating the influence of job rotation on career development among production workers in Japanese companies. *International Journal of Business and Society*, 14(1), 135.