



Horizontální rozvoj odbornosti vedoucích pracovníků v rámci programů rotace práce

Vilhanová, Andrea; Vodička, Vít; Madara, Lukáš

Abstrakt: 100 slov

Klíčová slova: horizontální rozvoj, rozvoj manažeru, rotace práce, pracovní stereotyp, rozvoj odbornosti,

Úvod

V dnešní době se neustále zvyšují nároky na schopnosti manažerů. Prostředí se neustále dynamicky mění a situace, kterým musí manažеры čelit, se stávají složitějšími a komplikovanějšími. Nepředvídatelné změny v prostředí a organizacích samotných nutí manažеры neustále se učit a rozvíjet, aby byli schopní racionálně přijímat rozhodnutí ohledně těchto změn v reálném světě.

Firmy neustále hledají nové a inovativní metody, které by byly nejenom spolehlivější, ale zároveň by manažerům právě takhle žádoucí rozvoj poskytl. Jednou z těchto metod se zabývá i tato práce a to „Horizontálním rozvojem odbornosti vedoucích pracovníků v rámci programů rotace práce“. V rámci systematické literární rešerše se snažíme popsat pojmy horizontální rozvoj, rotace práce jej výhody, nevýhody a způsob aplikace.

Poslední odstavec úvodu věnovat struktuře práce.

1. Teoretická východiska

Rotace práce (*job rotation, cross training*) je jednou z metod vzdělávání pracovníků při výkonu práce na pracovišti. Vzdělávající se pracovník je postupně pověřován různými úkoly na různých pracovištích. Je to vlastně pohyb pracovníků od jednoho úkolu k úkolu jinému. Pracovník poznává fungování své organizace (případně organizačního útvaru) v širším kontextu a začleňuje se do sociálních sítí na pracovišti.

Jejím cílem je „rozšiřovat zkušenosti lidí tím, že budou postupně pracovat na různých útvarech“ organizace a „snížit monotónii a zvýšit rozmanitost práce“ (Armstrong, 2015, přímá citace, chybí strana). Používá se, aby pracovník poznal nejen svoje pracoviště a bezprostřední kolegy, ale aby poznal širší okruh činností organizace a větší okruh spolupracovníků. Také se používá, aby pracovník střídal různé činnosti a vypadl tak z každodenní rutiny. Tím se předchází únavě a frustraci z každodenního pracovního stereotypu.

Rotace práce je stále jednou z nejpoužívanějších metod vzdělávání řídicích a univerzálnějších pracovníků. Vzdělávaný pracovník je postupně vždy na předem určené období pověřován pracovními úkoly v různých sektorech podniku (na různých pracovních místech, pracovištích či úsecích) a poznává firmu komplexněji, popřípadě si osvojuje širší okruh znalostí a dovedností. Taktéž dochází k jeho flexibilizaci. Rotace práce je proto důležitým nástrojem zvyšování flexibility tak samotných pracovníků, jakožto celé firmy. Zároveň si on sám i jeho případní nadřízení testují jeho osobité schopnosti a vlastnosti.

„Tak jako všechny činnosti v podniku, tak i rotace práce musí být pečlivě naplánovaná a kontrolovaná. To znamená, že by měl existovat program, který by stanovoval, co by se měl pracovník na každém pracovním místě naučit a taktéž osoba, která by kontrolovala efektivnost téhle metody“ (Armstrong, 2002, přímá citace, chybí strana).

Výhody

- Výhodou rotace práce pro organizaci je flexibilní a dobře trénovaná pracovní síla“ (Milkovich-Boudreau, 1988).
- Pracovník poznává firmu komplexněji, osvojuje si širší okruh znalostí a dovedností v rámci podniku a aj nad jeho rámec.
- Může dojít k rozvoji jeho flexibility.
- Nadřízení si můžou otestovat potencionálního adepta na vedoucího pracovníka.
- Také se používá, aby pracovník střídal různé činnosti a vypadl tak z každodenní rutiny. Tím se předchází únavě a frustraci z každodenního pracovního stereotypu.

Nevýhody

- Nevýhodou může být to, že pracovník nemusí na každém pracovišti nebo pracovní funkci uspět (Koubek, 2011). To může podrýt jeho sebevědomí a odrazit se v jeho hodnocení jeho způsobilosti nadřazenými.

Vilhanová, Andrea; Vodička, Vít; Madara, Lukáš / Horizontální rozvoj odbornosti vedoucích pracovníků v rámci programů rotace práce

2. Výzkumné metody a data

K vypracování této práce jsme si zvolili metodu systematické literární rešerše.

3. Výsledky

4. Diskuze

Závěr

Literatura

Momentálně studujeme

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

Horizonty lidských zdrojů: odborný elektronický časopis o profesním řízení lidských zdrojů a komunikace. Praha: Akademie managementu a komunikace, 2013. ISSN 2336-176X.

HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002. Expert (Grada). ISBN 8024704692.

STÝBLO, Jiří. *Personální management*. V Praze: Grada, 1993. ISBN 8085424924