Job rotation and employee performance - evidence from a longitudinal study in the financial services industry / Ptrick Kampkoetter, Christine Harbring, Dirk Sliwka // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 9-10, s. 1709-1735, rys. tab. bibliogr.

Rotacja na stanowiskach pracy i wydajność pracowników - wyniki długofalowego badania w sektorze usług finansowych.

Rotacja na stanowiskach pracy, tj. przesunięcie pracowników między różnymi rodzajami pracy w tej samej organizacji bez zmiany statusu w hierarchii i wynagrodzenia jest często uważana za kluczowy instrument zarządzania, ponieważ wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków i kompetencji koniecznych do ich wykonywania. Ale taki transfer wewnątrz firmy może być także spowodowany potrzebą realokowania nieradzących sobie z obowiązkami służbowymi pracowników na inne stanowiska, w celu poprawienia stopnia dopasowania osoby do wykonywanej przez nią pracy oraz motywowania personelu poprzez przydzielanie mu nowych zadań. W takim przypadku mówimy o traktowania rotacji na stanowiskach pracy, jako kluczowego elementu strategii zarządzania umiejętnościami pracowników. Ponieważ rotacja miejsc pracy w firmie jest zjawiskiem pozytywnym, metodą rozwoju zawodowego pracowników, lepszego poznawania ich umiejętności oraz motywowania ich do osiągania wyższej wydajności, autorzy artykułu postanowili przeanalizować zarówno determinanty jak i efekty rotacji. Posłużyli się danymi panelowymi z niemieckiego sektora usług finansowych i bankowości. Badacze skoncentrowali się na dwóch kwestiach: po pierwsze, jak dotychczasowa wydajność pracy poszczególnych pracowników przekłada się na skłonność i chęć do zmiany miejsca pracy w organizacji; po drugie, czy efektywność pracy poprawia się po takiej zmianie. Analiza dowiodła, iż zarówno osoby o niskiej, jak i o wysokiej wydajności zmieniają stanowiska pracy, ale zjawisko jest częstsze w przypadku tej pierwszej grupy zatrudnionych. Natomiast, jedynie w przypadku drugiej grupy pracowników, okazało się, że po zmianie miejsca pracy w firmie, w kolejnych latach osiągają oni wyższą efektywność pracy niż ich koledzy na porównywalnych stanowiskach. Konkluzje badania sugerują, że firmy powinny się koncentrować się, w swoich programach rotacji stanowisk pracy, na pracownikach charakteryzujących się wysoką wydajnością pracy, ponieważ w przypadku pracowników o niskiej jakości pracy zmiany te nie przynoszą pożądanych skutków.