

## РОТАЦИЯ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СЛЕДСТВИЕ ЦИКЛИЧНОГО РАЗВИТИЯ МАЛОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ

Чернов Игорь Владленович

Аспирант кафедры социологии и социального управления  
Современная Гуманитарная Академия, факультет социологии, г. Москва, Россия

[Writer-crm@bk.ru](mailto:Writer-crm@bk.ru)

Малая социальная группа – это основополагающая структурная единица в системе социального управления как на микроуровне в приложении к каждой организации, так и на макроуровне при рассмотрении общества в целом.

Малую социальную группу можно рассматривать как единый организм, имеющий свои, в данном случае социологические, циклы развития.

В процессе функционирования социальной группы могут меняться практически все ее показатели и практические характеристики. Большинство из этих изменений носят явно выраженный циклический характер.

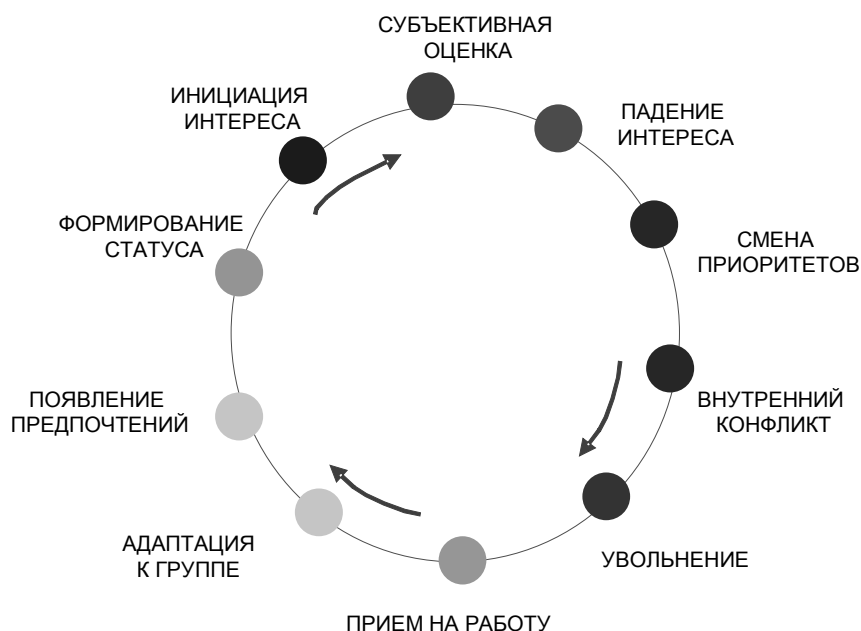
Так, циклический характер в жизнедеятельности малой производственной социальной группы, функционирующей в организации, носит ротация кадров – вертикальное и горизонтальное перемещения персонала как в пределах самой группы, так и с возможным выходом из состава группы одних членов и вход других.

Интересно, что при наличии долгосрочных целей и взаимосвязанных приоритетов развития как ротация персонала, так и поддержание целостного, постоянного количественного и качественного состава социальной группы носит самостоятельный, безусловный характер.

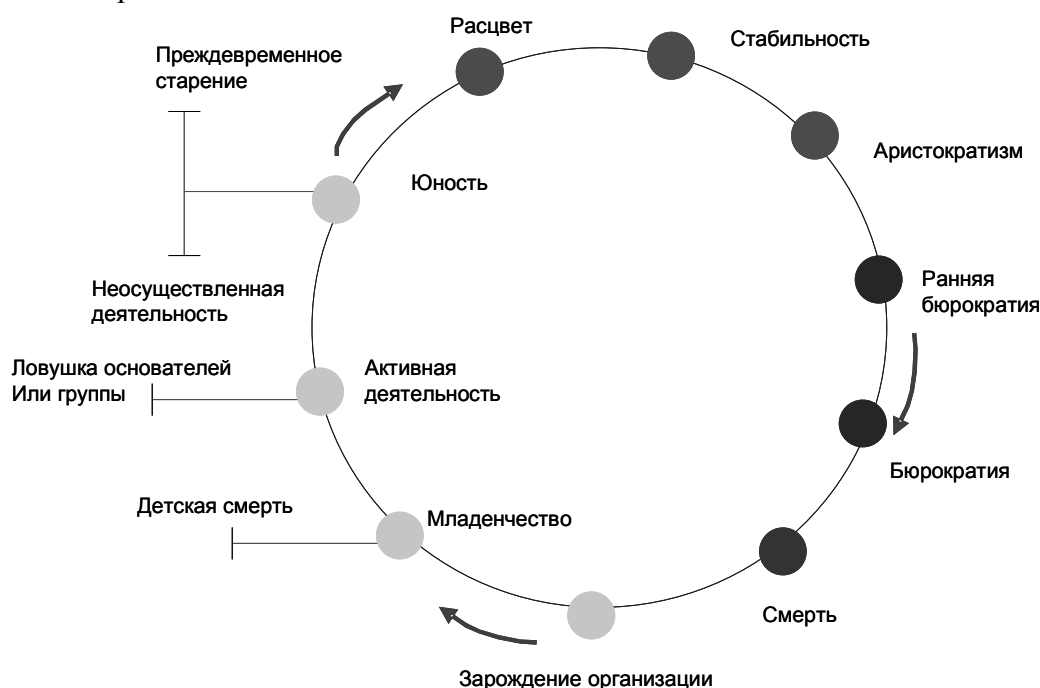
Существует ряд причинных обстоятельств, с которыми связана ротация кадров в организации.

Цикличность в социальной группе создается двумя основными факторами – цикличностью каждого члена группы в отдельности, и цикличностью всей группы в целом.

Рассматривая жизненный цикл каждого конкретного человека как социального субъекта в организационной структуре, можно следующим образом охарактеризовать присущий ему циклический процесс функционирования его в каждой конкретной организации.



Аналогичным образом может быть охарактеризован жизненный цикл малой социальной группы в организации в целом. Схема функционирования выглядит следующим образом:



Поскольку речь идет о малой социальной группе в условиях бизнес-среды, естественно, цикл имеет все необходимые атрибуты и особенности экономической сущности данного процесса.

Таким образом, можно выделить следующий ряд факторов, обеспечивающих цикличность функционирования малой социальной группы, и как следствие, происходящую ротацию кадров:

1. Каждый человек, являясь частью многих социальных групп различного формата одновременно, периодически пересматривает свои приоритеты, и необходимость своего нахождения в том или ином виде социума;
2. Каждая социальная группа является в своем роде малым проектным институтом, сфокусированным на определенном ряде задач, и требующих для их решения специфических знаний и возможностей входящих в нее членов. Меняются стоящие перед группой задачи – меняется требуемый функционал, и соответственно, меняются требования к общему набору навыков и умений группы;
3. В каждой социальной группе есть потенциальный лидер, который либо определяется сам, либо его определяет группа, бессознательно следуя принципу единоначалия. При этом если меняется лидер, соответственно меняется стратегия группы, и ее состав автоматически корректируется.

Вывод таков: ротация кадров в организации является циклическим процессом, обусловленным особенностями как человеческой психики и условиями взаимодействия в социуме между отдельными личностями, так и периодической сменой задач и приоритетов тех социальных и экономических проектов, над которыми в данный момент работает группа.