

УДК 338.108

Василишин Т.– ст. гр. БМ-41

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **КОЛИШНІЙ ПРАЦІВНИК КРАЩЕ НОВИХ ДВОХ**

Науковий керівник: ст. викладач Гарматюк О.О.

В даний час нерідко трапляється, що людина, яка звільнилася з компанії, через якийсь час проситься назад. Перед керівниками постає важливе питання – прийняти працівника назад чи ні.

Для великих і середніх компаній США і країн Західної Європи повторний прийом на роботу став звичною справою. Таких працівників називають спеціальним терміном - «Бумеранг» (boomerang employees). У 60% організацій вітають повернення колишніх співробітників, і з кожним роком кількість таких роботодавців збільшується на 3%.

Якщо співробітник, що пішов, володіє знаннями, навичками або досвідом, які корисні компанії, чому б не взяти його знову? Можна сказати, що організація повертає не стільки конкретного фахівця, скільки набір професійних і особистих компетенцій, які дозволяють їй ефективно працювати. Розглянемо конкретні ситуації, коли «бумеранги» корисні для бізнесу. Часто люди йдуть в інші компанії з метою професійного, кар'єрного росту, а повернувшись назад, застосовують набуті знання в нових проектах. Гарним приводом для прийняття «бумеранга» можуть послужити сприятливі зміни в компанії. Іво Хан, керівник хед-хантінгової компанії Хесutive Group, вважає, що ідеальний співробітник «бумеранг» виглядає так: він починав працювати у компанії ще студентом або відразу ж після закінчення університету, проте через деякий час зрозуміє, що немає можливостей для того, щоб розкрити свій потенціал, і вирішує рухатися далі. Коли компанія розширює сферу діяльності, вона запрошує цю людину знову - вже з досить великим багажем знань і навичок - назад.

Часом буває корисно відпустити працівника в іншу організацію попрацювати над іншими проектом, а потім знову взяти до себе, запропонувавши вигідні умови. Це допомагає працівникам розширити свій досвід, навчитися вирішувати нові проблеми і завдання.

Звернутися з пропозицією до колишнього співробітника часом особливо вигідно. Якщо людина перейшла на іншу роботу і набралася там нових знань, досвіду, підвищила свою класифікацію, то це може зіграти позитивну роль при прийомі на роботу. Тому етап адаптації пройде набагато легше. Трапляється, що навіть лояльний співробітник іде з компанії, за вигідною пропозицією конкурента. Особливо це характерно для сфер, де професіонали - на вагу золота.

Тому, можна оцінити очевидні плюси повернення працівників «бумерангів».

По-перше, такому працівникові не потрібен час на адаптацію. По-друге, «бумеранг», принаймні перший час, працюватиме з подвійними зусиллями і старанністю. З'являється додаткова мотивація: по-перше, він вкотре переконався у перевагах роботи в цій компанії, а по-друге, відчуває кредит довіри з її боку, бо його взяли назад. По-третє, відчуття вдячності за наданий другий шанс і кредит довіри можуть значно підвищити лояльність працівника до компанії. По-четверте, прийом на роботу «бумеранга» зміцнить корпоративний дух компанії і підвищить лояльність до неї інших членів колективу. По-п'яте, працівник може повернутися зі свіжим поглядом на проблеми в його галузі й новими думками щодо їх вирішення. Перехід на нове місце роботи зазвичай дає людині нові знання, професійно збагачує її.