

عنوان مقاله:

دورکاری و تاثیرات آن بر مدیریت منابع انسانی

محل انتشار:

هشتمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

سمیه جالوند - دانشجوی ارشد رشته مدیریت کسب و کار - گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهریار، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

دور کاری نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد به سمت رویه های کاری قابل انعطاف می باشد که در حال حاضر عمومیت یافته و به چالش منحصر به فردی، برای مدیران و کارکنان تبدیل شده است. در برنامه پنجم توسعه، دور کاری به عنوان ساز و کار جدید در شیوه انجام کار، روش سازماندهی کار و در واقع یک نوع مدیریت جدید در کشور مورد تصویب و تاکید قرار گرفت. در آغاز هزاره سوم با معنای جدیدی از کار که معنایی متفاوت با واژه قرن بیستم دارد به نام دورکاری که در واقع نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد، سنتی به سمت رویه های انعطاف پذیر به واسطه به استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات است و راه حلی نوین برای دستیابی به اهداف سازمان و برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی می باشد رو به رو هستیم. دور کاری نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد به سمت رویه های کاری قابل انعطاف می باشد که در حال حاضر عمومیت یافته و به چالش منحصر به فردی، برای مدیران و کارکنان تبدیل شده است. در برنامه پنجم توسعه، دور کاری به عنوان ساز و کار جدید در شیوه انجام کار، روش سازماندهی کار و در واقع یک نوع مدیریت جدید در کشور مورد تصویب و تاکید قرار گرفت. دورکاری از جمله روش های نوین انجام کار است که مزایا و فواید گوناگونی در سطح فردی، سازمانی، و اجتماعی دارد که باعث پیشرفت و توسعه آن در سطح جهان شده است. لذا هدف از این مقاله دورکاری و تاثیرات آن بر مدیریت منابع انسانی است

کلمات کلیدی:

مدیریت منابع انسانی، دورکاری، مزیت، معایب، شغل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1510864>

