

## عنوان مقاله:

گردش شغلی و نقش آن در توسعه منابع انسانی سازمان

## محل انتشار:

شانزدهمین کنفرانس بین المللی پیشرفت های اخیر در مدیریت و مهندسی صنایع (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

## نویسندگان:

سمیر ولد سلطان - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی - موسسه آموزش عالی مهر اروند آبادان

سعید مهدوی نظر - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی - موسسه آموزش عالی مهر اروند آبادان

## خلاصه مقاله:

گردش شغلی یکی از روش های توسعه انسانی سازمان است. نوعی آموزش شغلی است که در آن یک کارمند برای به دست آوردن طیف وسیعی از اطلاعات، مهارت ها و شایستگی های در محل کار تشویق می شود. نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه دارای اهمیتی والاست و موثرترین رکن تحولات اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی محسوب می شود. گردش شغلی از مهمترین عوامل پیشرفت و شکوفایی استعدادها، توانایی ها و خلاقیت نیروهای شاغل در سازمان، به شمار می رود و عامل مهمی در پیشرفت سازمان، جامعه پذیری، سازگاری اجتماعی و رضایت شغلی محسوب می گردد. سازمان هایی که از گردش شغلی استفاده می کنند، صاحب نیروهای مسئولیت پذیری می شوند که، موفقیت های بیشتری برای سازمان کسب کرده که این امر در افزایش عزت نفس و همچنین در باور به توانایی های افراد تاثیرگذار بوده، لذا افراد مسئولیت پذیر معمولاً کارایی بیشتری برای سازمان دارند. مقاله حاضر از نوع توصیفی و مروری است که با توجه به منابع کتابخانه ای و گردآوری نظرات پژوهشگران و صاحب نظران و با هدف بررسی متغیر گردش شغلی و منابع انسانی به رشته تحریر در آمده است. مهمترین عوامل گردش شغلی عبارت اند از: علاقه به افزایش مهارت های شغلی، پیشرفت شغلی، همراهی خانواده، اجبار قانونی برای مدیران، وضعیت آب و هوایی مناطق، مسئولیت های قبل و حین جابجایی، متاهل بودن و... نتایج تحقیقات پژوهشگران و صاحب نظران نشان داده است که بین عوامل نهایی و گردش شغلی روابط معناداری وجود دارد. یکی از نکات مهم در بحث گردش شغلی شرایط احراز پست برای افراد گوناگون است. بنابراین ویژگی های خاص هرکس انتخاب ایشان در پست جدید را سخت تر می کند و نیاز به مطالعه و دقت نظر بیشتری دارد و انتخاب نابجا در پست های غلط علاوه بر این که می تواند استعدادهای فرد که جزوی از سرمایه انسانی سازمان است را هدر دهد، بلکه می تواند منجر به نارضایتی نیروها گردد.

## کلمات کلیدی:

گردش شغلی، منابع انسانی، توسعه سازمان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1998682>

