

عنوان مقاله:

مفاهیم و مبانی نظری ماندگاری و ترک خدمت کارکنان

محل انتشار:

همایش بین المللی مدیریت (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسندگان:

علی کاظمی - دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان، ایران

محمدرضا بهبودی - استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان، ایران

صدیقه عباسپور - دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان، ایران

خلاصه مقاله:

انکای شرکت ها بر استعدادها در طول قرن گذشته افزایش یافته است. در سال 1900، تنها 17 درصد از تمامی مشاغل، نیازمند کارکنان دانش محور بودند و در اواخر قرن بیستم، این رقم به بیش از 60 درصد رسید. کارکنان دانش محور، در قرن بیست و یکم، به عنوان مهم ترین عضو سازمانی شناخته می شوند که نه تنها به دلیل کارشان، بلکه به خاطر آنچه می دانند، ارزش افزوده برای شرکت ایجاد می کنند. از طرفی میزان سیال بودن کارکنان، تابع میزان توانمندی و تجربیات آن ها است؛ به عبارت دیگر، میزان جابجایی هر یک از کارکنان بر اساس قابلیت استخدام پذیری آن ها متغیر است؛ یعنی با توجه به امکان به کارگیری قابلیت هر یک از کارکنان در سازمان ها و مشاغل مختلف، شرایط کار مناسب در خارج سازمان برای آن ها مهیا می گردد. از این رو سازمان ها تمایل بیشتری به جذب کارکنان نخبه دارند. در این مقاله قصد داریم مفاهیم و تعاریف ماندگاری و ترک خدمت کارکنان و همچنین انواع مدل های ترک خدمت را بیان داریم.

کلمات کلیدی:

ماندگاری کارکنان، ترک خدمت، مدل های ترک خدمت

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/344267>

