

عنوان مقاله:

محاسن و معایب گردش شغلی کارکنان

محل انتشار:

اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسندگان:

رضا زمانی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی داخلی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

محمد پیری - استادیار اقتصاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

حمید مهدوی راد - استادیار مدیریت مالی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

خلاصه مقاله:

بازسازی انگیزه کارکنان از وظایف و کارکردهای اصلی برنامه ریزان و مدیران منابع انسانی سازمان ها و شرکت ها است مدیران دنبال سیستم و راهکارهایی هستند که روحیه کاری و انگیزه شغلی کارکنان را ارتقا دهند و با طراحی و پیاده سازی آن بتوانند رخوت و فرسودگی را از سازمان خود دور کنند سازمان هایی موفق خواهند بود که رشد بهره وری در نیروی انسانی را بعنوان راهکار اولیه رشد سازمانی و پیروزی در میدان رقابت بدانند و برای رسیدن به آن همراه تلاش نمایند گردش شغلی یکی از روش های توسعه انسانی سازمان محسوب می شود گردش شغلی میزان بهره وری را افزایش می دهد و فرصتی برای بهبود عملکرد در سازمان است و در ضمن بر کارگروهی نیز اثرات زیادی دارد اگر چه در اکثر پژوهش های انجام شده در مورد چرخش شغلی به اثرات مثبت آن پرداخته اند ولی در برخی موارد چرخش شغلی باعث معایبی در سازمان خواهد شد. در این پژوهش سعی بر آن است که علاوه بر تشریح محاسن و مزایای گردش شغلی به مواردی که بعنوان معایب آن ذکر می شود نیز پرداخته شود بدیهی است مانند تمام تیوری های موجود در حوزه منابع انسانی بعنوان نسخه واحد برای بهبود شرایط سازمان ها قابل ارایه نمی باشد.

کلمات کلیدی:

چرخش شغلی، فرسودگی شغلی، نیروی انسانی، بهره وری، عدم امنیت شغلی، هزینه های آموزش ضامن خدمت

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/660426>

