

## چرخش شغلی (Job rotation)

### مقدمه

وجود کارمندان چند مهارتی نیاز و لازمه و آرزوی هر سازمان است. و این مهم از دوطرف امکان پذیر می باشد. اما چگونه می توانیم صاحب چنین نیروهایی در سازمان شویم، راهکارهای مختلفی برای تحقق این هدف وجود دارد که یکی از این راهکارها چرخش شغلی افراد است. اگر بتوان افراد را در مشاغل هم خانواده و همگون که با آنها آشنایی دارند، جابجا کرد، چرخش شغلی ایجاد می شود

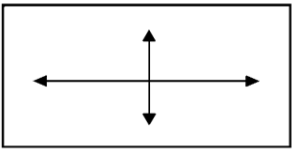
**چرخش شغلی:** جابجایی فرد در مشاغل مختلف هم خانواده به منظور متنوع ساختن دوران خدمتی فرد، و دستیابی به آموزش و تجربه ها.

امروزه آموزشهای رسمی به تنهایی نمی توانند انسانهای سازمانی را در ابعاد مختلف پرورش دهند و این به خاطر آن است که بسیاری از توانمندی ها و کیفیت های نیروی انسانی در عمل پرورش می یابند. یکی از روشهای بسیار موثر برای گسترش افق دید کارکنان، چرخش شغلی است. چرخش شغلی روشی است که به وسیله آن می توان کارکنانی را که جزئی نگر هستند و دیدشان تنها به حوزه کاری خودشان محدود می گردد، تبدیل به افراد کل نگر کرد که مسائل را در ابعاد وسیع تر می بینند و درک می کنند. علاوه بر اینکه چرخش در مشاغل مختلف باعث افزایش دانش و تجربیات فرد می گردد، از خستگی و ملامت روحی نیز می کاهد و این امر موجب تحرک فکری و خلاقیت و نوآوری می شود. همچنین عملکرد فرد در سمتها و سئولیتهای مختلف، معیار خوبی برای ارزیابی و سنجش تواناییهای او خواهد بود. همچنین چرخش شغلی بدلالی نظیر بازنشستگی، کمبود نیروی انسانی و استعفای پرسنل ضرورت می یابد.

پیش فرض ها:

۱- ضرورت تواناسازی

۲- مشکلات چرخش و جابجایی شغلی

۱ - بر مبنای واقعیت ها و ماهیت تاثیر آموزش	اکتسابی (آموزش)	توانا سازی و مهارت یابی کارکنان
۲ - بر مبنای اقتضات روز و نیازمندی های سازمان		
<p>ترفع</p>  <p>انتقال و تغییر محل خدمت</p> <p>تعلق خدمتی، بازنشستگی، استعفا</p> <p>تنزل درجه</p>	تجربی (چرخه شغلی)	

بحث مورد نظر در موضوع چرخش شغلی است. چرا چرخش شغلی؟

- علل، فایده، مشکلات و مدیریت چرخش شغلی

سلیقه و خواست مدیریت (گرایش های فکری و ضرورت های تشکیلاتی)	علل چرخش شغلی
جبر محیط و قوانین استخدامی (موقعیت و یا پست سازمانی)	
خواست و نیازهای کارکنان (مشکلات خانوادگی و شرایط محیطی)	

فوائد چرخش شغلی	از نظر سازمانی	انتقال کارکنان از یک شغل به شغل دیگر باعث توسعه مهارت های کارکنان می شود
	از جنبه فردی	افراد نیز مانند سازمان از انتقال و ترفیع سود می برند

مشکلات چرخش شغلی	انتظار عملکرد بالا از آنها
	آموزش کمتر برای شغل جدید در مقایسه با افراد جدیدالاستخدام
	انتقال و ترفیع قبل از اینکه بر شغل قبلی تسلط کافی پیدا کنند
	حمایت اجتماعی کمتر و لذا، احساس نا اطمینانی و تنهایی در موقعیت جدید

مدیریت چرخش شغلی	از طریق	دادن فرصت و وقت کافی به کارمند تا بر آن شغل مسلط گردد و مهارت های لازم را کسب کند.
		آموزش و راهنمایی های لازم مربوط به شغل جدید، (البته به صورت خلاصه و مفید) برای آنها منظور گردد

#### هدف های چرخش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی

صاحب نظران هدف های متعددی را برای چرخش شغلی بر می شمردند. چنانچه با دقت بیشتری به این اهداف نگریسته شود، رابطه نزدیک چرخش شغلی با عملکرد به روشنی قابل درک است. صاحب نظران زمینه های چرخش شغلی را به شش دسته تقسیم کرده اند که همه آنها سبب بهبود عملکرد سازمانی می شود.

۱. چرخش شغلی به منظور آشنایی با سیاستها و رویه های سازمانی

۲. چرخش شغلی به منظور اصلاح مهارت های ویژه

۳. چرخش شغلی به منظور اصلاح روابط انسانی

۴. چرخش شغلی به منظور حل مساله

۵. چرخش شغلی به منظور اصلاح روش های مدیریتی و نظارتی

۶. چرخش شغلی به منظور کارآموزی

با این حال و بطور کلی تحقیقات نشان داده است که با در نظر گرفتن نوع سازمان ها ، چرخش شغلی همیشه از موفقیت بالای برخوردار نبوده است بطوریکه بیان شده چرخش شغلی موجب بهبود رضایت کارکنان شده است اما لزوما موجب بهبود عملکرد نخواهد بود .

#### پیشنهادات:

- ۱- تشکیل ایجاد کمیته چرخش شغلی و بررسی سایر روش های تواناسازی کارکنان
- ۲- ایجاد طرح تشویقی برای تقویت پیشنهادات در جهت فعالسازی هر چه بیشتر کارکنان