

کمبود فرصت‌ها

چرخش شغلی اغلب افقی است، به این معنا که افراد ترفیع مقام نمی‌گیرند، بلکه نقش متفاوتی در همان سطح خواهند داشت. گاهی این امر مانند یک دور زدن به نظر می‌رسد و افراد را از مسیر شغلی موردنظرشان دور می‌کند. میزان جاه‌طلبی آن‌ها را بررسی کنید و برایشان توضیح دهید که این کار، فرصتی برای یادگیری مهارت‌های بیش‌تر در اختیارشان قرار می‌دهد و نقش مهمی در پیشرفت کاری آن‌ها ایفا می‌کند.

نارضایتی کارمند

این کار برای افرادی که شغلشان را دوست دارند، باعث کاهش انگیزه می‌شود. این احتمال وجود دارد که کارمند دچار نارضایتی شود، شغل جدیدش را دوست نداشته، انگیزه نداشته و حتی به فکر ترک سازمان بیفتد.

بهترین شیوه‌های چرخش شغلی

همان طور که اکنون متوجه شدید، ممکن است چرخش شغلی به روشی اشتباه انجام شود. از بهترین شیوه‌های چرخش شغلی برای تأثیرگذاری مثبت و کاهش اثرات منفی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

وسیله‌ای برای رسیدن به هدف

از چرخش شغلی برای اهداف مختلفی استفاده می‌شود. باید در نظر داشته باشید که هدف چرخش شغلی باید از ابتدا مشخص باشد. چرخش بی‌رویه‌ی کارمندان در مشاغل مختلف ناکارآمدی، عدم شفافیت و وقفه در کار را رقم می‌زند. چرخش شغلی فقط زمانی توجیه‌پذیر است که هدف یا سود مشخصی برای آن وجود داشته باشد.

کسب رضایت کارمندان

یکی دیگر از معایب احتمالی چرخش شغلی بروز نارضایتی در کارمندان است؛ بنابراین، باید انگیزه‌ی لازم را در آن‌ها به وجود

آورید. می‌توانید مزایای این روش را برای کارمندان توضیح دهید و آن‌ها را متقاعد کنید. هرگز نباید آن‌ها را به کاری وادار کنید.

آموزش

مطمئن شوید که افراد به‌درستی آموزش دیده‌اند. ورود به یک شغل، بدون داشتن دانش و مهارت‌های لازم، انگیزه را کاهش و زمان لازم برای رسیدن به بهره‌وری را افزایش می‌دهد. همان طور که پیش از این هم گفتیم، برنامه‌ی مشاوره‌ی هم‌تایان به جلوگیری از این مشکل کمک می‌کند.

نظارت و ارائه‌ی بازخورد

هنگامی که کارمندی در نقش دیگری مشغول به کار شد، باید از نزدیک او را زیر نظر بگیرید و بازخورد موثر به او دهید. با گذشت زمان، افراد مستقل‌تر می‌شوند و به نظارت کم‌تری نیاز دارند. علاوه بر این، باید معیارهای مشخصی را برای موفقیت در هر شغل تعیین کنید و با کارمندان به اشتراک بگذارید. با انجام این کار، به کارمند کمک می‌کنید که به‌درستی بداند از او چه انتظاری دارید.

چرخش شغلی برنامه‌ریزی شده

چرخش شغلی مسیریابی نیز نامیده می‌شود. توالی خاصی از مشاغل برای رسیدن به یک هدف شغلی برنامه‌ریزی می‌شوند.

جمع‌بندی

چرخش شغلی مزایای بسیاری برای سازمان و کارمند دارد، اما اگر بدون برنامه‌ریزی انجام شود، کارایی را کاهش می‌دهد، خطاهایی را ایجاد می‌کند و سبب ابهام می‌شود. بنابراین باید دلیل استفاده از چرخش شغلی را مشخص کنید.

منابع:

کتاب مبانی رفتار سازمانی
indeed.com
boardeffect.com
aihr.com
Karboom.ir



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران
معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه - مدیریت منابع انسانی

چرخش شغلی (Job rotation)



تهیه کنندگان:

احسان کریمی - زهرا زرگی

زمستان ۱۴۰۰

چرخش شغلی چیست؟

چرخش شغلی به معنی جابه‌جایی کارکنان در میان مشاغل مختلف سازمان است که عمدتاً افقی است، یعنی در میان مشاغل موجود در یک سطح اتفاق می‌افتد و ترفیع مقام محسوب نمی‌شود؛ هم‌چنین، اغلب موقتی است و افراد پس از مدتی به شغل اصلی خود بازمی‌گردند.

چرخش شغلی روش شناخته‌شده‌ای در زمینه‌ی توسعه‌ی سازمانی است. این بخش اساسی طراحی شغل (Job Design) است.

مزایای چرخش شغلی

انتقال دانش و مهارت

این کار راهی عالی برای انتقال دانش و مهارت‌های خاص است که به انباشت سرمایه‌ی انسانی منجر می‌شود. به عنوان مثال، یک کارمند تمام فرایند تولید را آموخته، زیرا در نقش‌های متفاوتی مشغول به کار بوده و توانسته‌است به چشم انداز کاملی دست پیدا کند. به طور مشابه، مدیران باید بخش‌های مختلف را تجربه کنند تا بتوانند به‌خوبی برای موقعیت مدیریت ارشد آماده شوند و از این تجربیات استفاده کنند. بسیاری از متخصصان منابع انسانی مهارت‌های کسب‌وکار را ندارند. یک راه عالی برای شکل‌گیری این مهارت‌ها، چرخش شغلی در خارج از بخش منابع انسانی است.

انعطاف‌پذیری

این روش به کارمندان امکان می‌دهد که کارهای مختلفی را انجام دهند و باعث تقویت انعطاف‌پذیری در محل کار می‌شود. اگر افراد بتوانند به مهارت‌ها و وظایف شغلی مختلف مسلط شوند، نیروی انسانی سازمان قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتر خواهد بود و آن‌ها می‌توانند جای خالی هریک از سِمَت‌های شغلی موجود را پر کنند.

جایگزینی کارمندان

هنگامی که کارمندی به طور ناگهانی سازمان را ترک می‌کند، فرد دیگری باید جایگزین او شود. در این موقعیت، چرخش شغلی می‌تواند به شما کمک کند. استقرار شخصی که تا حدودی با وظایف این شغل آشنایی دارد و به طور کامل با سازمان آشناست، نقشی حیاتی در حل این چالش دارد.

استعدادیابی و کارایی

در برخی دوره‌های کارآموزی از این کار استفاده می‌شود. فرد به طور معمول ۴ نقش مختلف را در بازه‌ی زمانی دوساله انجام می‌دهد. این کار او را قادر می‌سازد تا استعدادهای پنهان خود را کشف کند و شغلی را که دوست دارد و در آن خوب عمل می‌کند، شناسایی کند. در عین حال، به سازمان این امکان را می‌دهد که کشف کند این فرد در کجای سازمان بیش‌ترین و بهترین عملکرد را خواهد داشت. به این کار تطبیق کار و کارمند نیز گفته می‌شود. این راهی عالی برای بررسی مهارت‌ها و استعدادهای افراد جدید سازمان است. اگر شخصی به شغل دیگری در سازمان علاقه دارد، می‌توان از این روش استفاده کرد و به او اجازه داد که این شغل را امتحان کند. اگر آن‌طور که باید نتیجه نداشت، وی می‌تواند به همان شغل قبلی خود برگردد. این امر مانع از خروج کارمند با استعداد می‌شود.

کاهش احتمال خروج از سازمان

هنگامی که شخصی به مدت ۴ یا ۵ سال در یک شغل می‌ماند، خطر ترک شغل افزایش می‌یابد. چرخش شغلی به فرد این فرصت را می‌دهد که چشم‌انداز خود را تغییر دهد و او را به چالش می‌کشد. این امر به افزایش رضایت شغلی و کاهش از دست دادن کارکنان منجر می‌شود.

انگیزه

یکی از معایب ماندن در یک شغل برای مدت‌زمان طولانی، از دست دادن انگیزه است. این کار تغییر چشم‌انداز کارمندان را تضمین می‌کند. مسئولیت‌های جدیدی که به کارمند سپرده می‌شوند، او را برای یادگیری و سازگاری بیش‌تر به چالش می‌کشند. این راهی عالی برای کاهش خستگی، ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش توانایی آن‌هاست.

یادگیری

یادگیری نه‌تنها برای کارفرما سودمند است، بلکه به نفع کارمند نیز هست؛ به‌خصوص افرادی که به‌تازگی به دنیای کار وارد شده‌اند، به یادگیری و توسعه‌ی فردی به‌شدت نیاز دارند. این کار چنین فرصتی را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد.

معایب چرخش شغلی

ناکارآمدی

هنگامی که یک کارمند در نقش جدیدی شروع به کار می‌کند، باید کارها و مهارت‌های جدیدی را یاد بگیرد تا به اندازه‌ی کافی بر کار مسلط شود. به همین دلیل، امکان بروز وقفه‌های مکرر در کار و ناکارآمدی‌هایی وجود دارد.

بروز سوءتفاهم

یکی دیگر از معایب این است که شاید فردی که این شغل را ترک کرده‌است، اطلاعات و ارتباطات قوی‌تری داشته‌باشد. شاید این موضوع باعث شود فرد همچنان با نقش قبلی خود درگیر باشد. یکی از راه‌های مقابله با این مسئله داشتن برنامه‌ی مشاوره‌ی هم‌تایان است.