



مزایای جابه‌جایی کارکنان در سازمان

به ندرت می‌توان کارکنانی را در سازمان‌ها پیدا کرد که به دنبال رشد و پیشرفت در حرفه خود نباشند. اگر علاقه و انگیزه افراد برای رشد سازمانی را کنار بگذاریم، سازمان نیز باید برای نیروهای انسانی خود، شرایط و بسترهای مناسب برای تسهیل این شرایط را مهیا کند.

یکی از اقدامات خوبی که کسب و کارها در این راستا انجام می‌دهند، جابجایی کارکنان در سازمان است و می‌تواند فرصت‌های جدیدی را برای یادگیری و افزایش تجربیات کاری به همراه داشته باشد.

جابجایی کارکنان در سازمان به چه معناست؟

جابجایی کارکنان یا Employee Job Transfer، فرآیندی است که در آن، کارکنان برای قرار گرفتن در موقعیت‌هایی که احتمالاً **عملکرد موثرتری** دارند یا رضایت شغلی آنها بیشتر است، جابجا می‌شوند. در طول این فرآیند، معمولاً تغییری در شغل، مسئولیت‌ها، حقوق و پاداش اعمال نمی‌شود بلکه در آن، نیروی انسانی برای کسب تجربیات جدید، معمولاً در همان شغل قبلی اما به یک موقعیت مکانی دیگر، دپارتمان یا واحد سازمانی منتقل می‌شود.



جا به جایی کارمندان به یک نقش متفاوت در همان شرکت، رویکردی است که اگر ارتقاء شغلی ممکن نباشد یا هنوز زمان آن برای فرد مورد نظر نرسیده باشد، به **توسعه شغلی** آنها کمک می‌کند؛ زیرا این راهکار، انتقال تجربه و کسب مهارت‌های جدید را برای آنها ممکن می‌سازد.

کلمه جابجایی شغلی، اغلب به جای اصطلاح lateral move یا "حرکت در عرض" نیز استفاده می‌شود؛ اگر چه جابجایی می‌تواند شامل ارتقاء نیز باشد اما حرکت در عرض سازمان و عدم حرکت رو به بالا در ساختار سازمانی اینگونه نیست.

دلایل جابجایی کارکنان در سازمان

هر سازمانی معیارهایی برای جابجایی کارکنان تعریف می‌کند و از فردی به فرد دیگر متفاوت است. اما بطور کلی، دلایل اصلی جابجایی پرسنل در سازمان می‌تواند یک یا چند مورد زیر باشد:

- برخی از موقعیت‌های شغلی در سازمان، نیاز به افرادی با مهارت‌ها، شایستگی‌ها و تخصص‌های جدید دارد که معمولاً با جابجایی کارمندان بدست می‌آید.
- زمانی که در یکی از بخش‌های سازمان به دلیل تقاضای زیاد، کمبود پرسنل و در بخش دیگر مازاد پرسنل وجود داشته باشد، چرخش شغلی کارکنان نیاز است.
- در صورتیکه درگیری یا تعارضی میان مدیر و کارکنان ایجاد شود، جابجایی می‌تواند یک راهکار مناسب باشد.
- برای از بین رفتن یکنواختی در انجام کارها، به مدیران پیشنهاد می‌شود کارکنان را جابجا کنند؛ زیرا بهره‌وری افراد با انجام چندباره‌ی همان کار در محیط و همکاران همیشگی، کاهش می‌یابد.
- برای برآوردن نیازهای سازمانی ناشی از تغییر در فناوری، حجم تولید، برنامه تولید، کیفیت محصول و غیره، ممکن است یک کارمند مجبور به انتقال شود.

انواع جابجایی کارکنان

۱- جابجایی تولید: (Production Transfer)

این نوع جابجایی برای جلوگیری از تعلیق کارکنان، انجام می‌شود.

برای مثال زمانی که نیروی کار مازاد در کارخانه وجود دارد. اگر تعداد کارگران بیش از ظرفیت مورد نیاز باشند، اخراج می‌شوند، مگر اینکه به کارخانه یا کارخانه دیگری که در آن کمبود نیروی کار وجود دارد، منتقل شوند.



۲- جابجایی به روش جایگزینی: (Replacement Transfer)

این شکل از جابجایی با جایگزینی یک کارمند جوان، به جلوگیری از اخراج کارکنان ارشد کمک می‌کند. سازمان، زمانی این انتقال را انتخاب می‌کند که کاهش مداوم عملیات وجود داشته باشد و سازمان بخواهد کارمند با سابقه طولانی را حفظ کند.

۳- جابجایی تطبیق پذیری: (Versatility Transfer)

برای اینکه کارمندان شایستگی خود را در شغل فعلی حفظ کنند و در هر محیط بتوانند عملکرد خوبی از خود نشان دهند، این جابجایی‌ها کاربرد دارد. همچنین این روش به عنوان چرخش شغلی نیز نامیده می‌شود که معمولاً در بانک‌هایی دیده می‌شود که در آن، کارمندی که در سطوح اداری کار می‌کنند، باید در شعبه‌های مختلف برای مدتی کار کنند.

۴- جابجایی شیفت کاری: (Shift Transfer)

این نوع جابجایی به شرکت‌ها و موسسات صنعتی اطلاق می‌شود که در شیفت‌های چرخشی فعالیت می‌کنند و کارگران معمولاً درخواست انتقال به شیفت مورد نظر خود را دارند.

۵- جابجایی اصلاحی: (Remedial Transfer)

زمانیکه جایگاه فعلی کارمندی نادرست است، یا فرد با سرپرست یا مدیر خود احساس راحتی نمی‌کند، این نوع جابجایی‌ها به عنوان راه حلی برای بهبود شرایط پیشنهاد می‌شوند.

نکاتی که برای جابجایی کارکنان باید به آنها توجه شود

جابجایی کارکنان در سازمان‌ها، باید از قواعد و اصولی تبعیت کند و بتواند با اهدافی که مدیر سازمان در نظر گرفته مطابقت داشته باشد. بر این اساس، زمانیکه کسب و کارها قصد دارند نیروهای انسانی خود را جابجا کنند، می‌بایست به نکات زیر به خوبی توجه کنند:

- در جابجایی، باید بطور واضح عنوان شود که آیا بصورت موقت انجام می‌شود یا دائم.
- قوانین و ضوابط انتقال باید کاملاً توسط مدیر و کارمند رعایت شود.
- هنگام تنظیم سیاست‌های انتقال، منافع سازمان باید در نظر گرفته شود.
- اگر چرخش شغلی بر روی حقوق و مزایای فرد تاثیر می‌گذارد، باید به وضوح مشخص شود.
- عملکرد نیروی انسانی باید قبل از انتقال به شغل یا بخش دیگری ارزیابی شود.



جابجایی پرسنل در سازمان چه مزایایی دارد؟

جابجایی کارکنان در سازمان نشانه‌ای است که نشان می‌دهد مدیران سازمان، به کارکنان خود اهمیت می‌دهند و فرصت‌های جدید برای نیروهای انسانی فراهم می‌کنند.

مطالعه ای از گالوپ در مورد «ارتقاء مهارت» نشان می‌دهد که توسعه شغلی بخش بزرگی از چیزی است که به کارفرمایان کمک می‌کند تا کارکنان برتر خود را حفظ کنند. بر اساس این مطالعه، ۷۱ درصد از کارگران گزارش می‌دهند که در صورتی که شرکت آنها برنامه‌های توسعه شغلی ارائه دهد، رضایت بیشتری از شغل خود دارند.

انتقال به یک نقش جدید، این امکان را به افراد می‌دهد تا تجربه کسب کنند و مهارت‌های جدید را بیاموزد و در عین حال در سازمان باقی بمانند.

جا به جایی کارمندان، مسیر پیشرفت شغلی را برای آنها ترسیم می‌کند زیرا:

- با انجام یک کار متفاوت با مسئولیت‌های جدید که نیاز به مهارت‌های متفاوتی دارد، تجربه به دست می‌آورند.
- با داشتن یک نقش جدید با مسئولیت‌ها و وظایف جدید، بر کسالت و نارضایتی از شغل فعلی خود غلبه می‌کنند.
- فرصتی برای گسترش دستاوردها، دستیابی و تأثیرگذاری خود و تأثیر بالقوه بر جنبه‌های مختلف محل کار و سازمان به چالش کشیده می‌شود.
- با بهبود روابط کارمند و کارفرما، رضایت شغلی از کار افزایش پیدا می‌کند.
- در مورد مؤلفه‌ها، فعالیت‌ها و مشاغل مختلف در سازمان و نحوه انجام کار در بخش‌ها یا وظایف شغلی مختلف اطلاعات کسب می‌کنند، دانش سازمانی و توانایی آنها برای انجام کارها ارتقا می‌یابد و ارزش آنها برای سازمان افزایش پیدا می‌کند.
- با افزایش مهارت‌ها و مسئولیت‌ها و همین‌طور کسب دانش گسترده‌تر در مورد سازمان، شانس خود را برای ارتقاء یا بدست آوردن نقش سازمانی گسترده‌تر افزایش می‌دهند.
- به آنها اجازه می‌دهد با گروه جدیدی از همکاران و مدیران ارتباط برقرار کنند که فرصت‌های بالقوه بیشتری را به ارمغان می‌آورد.



خدمات کوچینگ چگونه به جابجایی کارکنان کمک می‌کند؟

نبود برنامه مناسب برای جابجایی کارکنان، نقطه آسیب زنده به مدیرانی است که مسئول تصمیم‌گیری در این رابطه هستند. به همین خاطر، یکی از راهکارهایی که به مدیران کمک می‌کند تا بتوانند در زمان و موقعیت مناسب، کارکنان را با وظایف و مسئولیت‌های جدید آشنا کنند و در تثبیت موقعیت جدید موفق عمل کنند، **خدمات کوچینگ (Coaching)** است.

این دسته از خدمات، به مدیران کمک می‌کنند تا کارکنان از کار خود در سازمان، رضایت بیشتری داشته باشند و بتوانند با سطح کیفی بالاتری کار کنند.



این مطلب را هم بخوانید:
کوچینگ چگونه می‌تواند، عملکرد مدیران را افزایش داده و کیفیت زندگی آنها را بهبود ببخشد؟

کلیک کنید