

انتقال شغل چیست؟

تعریف انتقال شغلی

انتقال به حرکت جانبی کارمندان در همان درجه از یک شغل به شغل دیگر اشاره دارد. طبق گفته فلیپو "انتقال عبارت است از تغییر در شغل (همراه با تغییر در محل شغل) یک کارمند بدون تغییر در مسئولیت‌ها یا پاداش." انتقال از این جهت متفاوت است که شامل تغییر شغل که عبارت است از: افزایش حقوق، اختیار، وضعیت و مسئولیت است. انتقال ممکن است توسط شرکت یا کارمند آغاز شود. در عمل، شرکت ممکن است کارمند را به جایی منتقل کند که بتواند مفیدتر و موثرتر باشد. به همین ترتیب، کارمند ممکن است شروع به انتقال به محلی کند که احتمالاً از رضایت بیشتری برخوردار باشد.



نوع انتقال

انتقال می‌تواند دائمی، موقتی یا موقت برای تأمین شرایط اضطراری باشد.

(۱) انتقال دائم

معمولاً نقل و انتقالات دائمی به دلیل تغییر در بار کار، فوت، بازنشستگی، استعفا و... برخی از کارمندان انجام می‌شود.

(۲) انتقال موقت

در مورد انتقال موقت، این امر عمدتاً به دلیل وضعیت سلامتی، غیبت و غیره برخی از کارمندان ایجاد می‌شود. تصمیمات انتقال بسته به ترجیحات شخصی، نیازها و آرزوها، ممکن است منفی یا مثبت تلقی شود.

گاهی اوقات، انتقال به عنوان ابزاری برای قربانی کردن کارمندان توسط مدیریت استفاده می‌شود. با درک این موضوع، دادگاه‌های کارگری برای کنار گذاشتن احکام انتقال اثبات شده به عنوان استراتژی مدیریت برای کارکنان قربانی شده، مقرراتی ایجاد می‌کنند.

- به منظور مفید واقع شدن نقل و انتقالات برای کارمندان و شرکت‌ها، برخی از سازمان‌ها توافق نامه‌های روشنی با اتحادیه‌های کارگری برای انتقال کارکنان اتحادیه به ویژه در زمینه‌های تبلیغاتی دارند.



نیاز به انجام انتقال

نیاز به انجام انتقال به دلایل مختلف به شرح زیر است:

(۱) برای رفع نیازهای سازمانی

تغییر در فناوری، حجم تولید، برنامه تولید، خط تولید، کیفیت محصولات، ساختار سازمانی و غیره سازمان را ملزم می‌کند تا مشاغل خود را مجدداً تعیین کند تا کارمند مناسب در شغل مناسب قرار گیرد.

(۲) برای ارضای نیازهای کارمندان

کارمندان ممکن است برای جلب رضایت خود برای کار در یک بخش خاص، مکان و زیر نظر برخی از افراد برتر، درخواست انتقال کنند. مشکلات شخصی کارمندان مانند سلامتی، شرایط خانوادگی و درگیری‌های بین فردی نیز ممکن است نیاز به انتقال داشته باشد.

(۳) برای استفاده بهتر از کارمند

وقتی کارمندی در یک کار به طور رضایت بخشی عمل نمی کند و مدیریت فکر می کند از توانایی های او در جاهای دیگر بهتر استفاده می شود، ممکن است به شغل دیگری منتقل شود.

(۴) برای همه کاره کردن کارمند

در برخی از سازمان ها مانند بانک ها، کارمندان پس از کار برای مدت زمانی مشخص روی شغل با هدف گسترش دانش و مهارت خود و همچنین کاهش یکنواختی به شغل دیگر منتقل می شوند، که **چرخش شغلی** نیز نامیده می شود.



(۵) برای تنظیم نیروی کار

نیروی کار می تواند از بخش ها یا کارخانه هایی که کار کمتری است به بخش ها یا کارخانه هایی که کار بیشتری دارند منتقل شود.

(۶) برای ارائه کمک

نقل و انتقالات ممکن است برای تسکین کارمندانی که بیش از حد سنگین هستند یا برای مدت طولانی کار خطرناک انجام می دهند انجام شود.

(۷) برای تنبیه کارمند

مدیریت ممکن است از انتقال به عنوان ابزاری برای مجازات کردن کارکنانی که فعالیت های نامطلوب انجام می دهند، استفاده کند. به عنوان یک اقدام انضباطی، کارمندان به مناطق دوردست و دوردست منتقل می شوند.