تلجأ إدارة المنظمة إلى استعمالها سعيا إلى مواجهة الضغوطات التي يعاني منها الأفراد العاملين والناتجة عن صعو ت الحياة كما يكمن الغرض الأساسي لعملية النقل في تطوير العاملين، وتوفير مقدار عال من الخبرة المتنوعة لدى قطاع عريض من العاملين. كما قد يتضح بعد فترة معينة من ممارسة الفرد لعمله أن مؤهلاته ورغباته تتناسب وظيفة أخرى في المنظمة تكون فيها ـ1 مفهوم النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تعرف عملية النقل (الحركية المهنية) ا: "انتقال الفرد من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى الإداري، ويعرف هذا النوع من النقل لنقل الأفقي". وتعرف أيضا عملية النقل ا: "نقل الأفراد العاملين بين الوظائف في نفس المستوى الإداري، لمعالجة بعض المشاكل الشخصية أو تلك المرتبطة لعمل، التكنولوجي وتحديث الآلات مثلا". كما يمكن أن نعرف عملية النقل ا: "الحركة بين الوظائف في نفس المستوى الإداري بحيث تتساوى الوظيفتين من حيث المركز والمسؤولية والأجر والأعباء والمزا". ولا يجب أن تتم الحركة المهنية بطريقة عشوائية وإنما يجب أن تحدد إجراءاته، النقل هو تحقيق التوافق الوظيفي والانسجام بين الموظف والوظيفة بحيث تتلائم القدرات الفردية مع متطلبات الوظيفة، كما يجب أن يواكب الحركية المهنية شرح كامل للعاملين بما سيحدث وأسبا ا والتبليغ والإخطار لحركية للمصالح المعنية. بينما التنزيل الوظيفي أو تنزيل الدرجة الوظيفية هو: " بمثابة عقاب للفرد وذلك بنقله من وظيفته الحالية إلى ويتم هذا الإجراء نتيجة ضعف وتدني مستوى أداء الفرد في العمل وضعف كفاءته، بسبب اقترافه لأخطاء مهنية مخالفة لنظم العمل يستوجب توقيع العقو ت التأديبية، تغيير هيكل الوظائف ومواقعها. سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنيةالمحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن ـ2 الفرق بين الترقية والنقل (الحركية المهنية): تختلف الترقية عن عملية الحركية المهنية في عدة جوانب وهي: i. المضمون: هناك تفاوت واضح بينهما من حيث المضمون، الحالية التي يشغلها إلى وظيفة مناظرة في نفس المستوى التنظيمي دون تغيير في السلطات أو المسؤوليات للوظيفة الوسائل الفعالة لتحفيز العاملين على التطور الذاتي الذي ينعكس على الأداء المتميز؛ في نفس المستوى التنظيمي رغبة في الارتفاع بمستوى إنتاجية الفرد أو نتيجة لأسباب أخرى شخصية. أن العرض من الترقية هو وضع الفرد الكفء في العمل والراغب في أدائه في مركز وظيفي أعلى في الهيكل التنظيمي تحفيزا له في المستقبل للارتقاء بشكل مستمر دائه المتميز على النحو الذي يحقق مصلحته الخاصة ومصلحة حين تتم الترقية من خلال انتهاج أساليب التحفيز الإيجابية، بينما تقترن الترقية لمعايير العامة الواردة بنظام العاملين المطبق في المنظمة. ـ3 أسباب إجراءات النقل في المنظمة: إن السبب الرئيسي لإجراء الحركة والتنقلات في المنظمات هو تحقيق التوافق الوظيفي و لتالي تحقيق الرضا الوظيفي سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنيةالمحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن ويفيد النقل بتقليل التكاليف على المنظمة والمقصود هنا تعيين عمالة جديدة حيث أن النقل وإعادة التوزيع يوفر على المنظمة تكاليف عمالة جديدة، بـ أسباب علاجية: وهي تحقيق التوافق بين الموظف والوظيفة، تتناسب مع مؤهلاته وقدراته و لتالي يتم نقل الموظف إلى وظيفة تتناسب مع قدراته ومؤهلاته، التكييفات اللازمة بين الموظف والوظائف الموجودة في المنظمة لتحقيق الرضا الوظيفي. تـ تلبية رغبات الموظفين: مثل نقل الموظف إلى الفرع الأقرب إلى مكان سكنه أو للقضاء على الروتين والملل حيث ينقل الموظف إلى وظيفة أخرى جديدة تتطلب القيام بنشاطات وأعمال مختلفة تماما عن الوظيفة السابقة، السبب تلبية لمتطلبات صحية للموظف. ثـ أسباب تدريبية: لإ حة الفرصة للموظف لاكتساب مهارات ومعارف جديدة وقد تتم عملية الحركة المهنية حسب حاجة العمل فأينما يوجد شغور ينقل إليه الموظف خاصة في الوظائف الإشرافية التي لا تحتاج إلى درجة عالية من التخصص أو قد تتبع المنظمة منهجية واضحة ومحددة للحركية المهنية أو قد تتبع إحدى الإستراتيجيات التالية أو جميعها الفترة الزمنية كمعيار للحركة المهنية أو الترفيع؛ يتم تحديث قاعدة بيا ت حركة العاملين الداخلية والخارجية في المنظمة؛ تستخدم المنظمة قائمة التخطيط التعاقبي والإحلال الوظيفي كأساس لتعبئة المناصب الأمامية؛ تطبق المنظمة أسلوب مخزون الجدارات والمهارات كأساس للتحرك الوظيفي لموظفيها؛ تعتمد المنظمة التدوير الوظيفي كأساس لتنمية المعارف والمهارات الوظيفية للعاملين لديها. ـ4 أهمية النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تقوم المنظمات جراء عمليات الحركية المهنية لتحقيق ما يلي: سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنيةالمحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن ـ تحقيق التوافق والتلاؤم بين صفات وقدرات الموظف والوظيفة، ـ تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل؛ ـ التحفيز الإيجابي والسلبي. ـ5 عناصر سياسة النقل (الحركية المهنية): لا بد أن تتوفر للمنظمة سياسة مبرمجة و بتة للتنقلات بحيث تحقق أعلى درجات الكفاءة

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

والفاعلية، وإعداد سياسة النقل الوظيفي فإنه لا بد من مراعاة ما يلي: ؟ الظروف المحيطة ؟لمنظمة والمؤدية إلى تسهيل التنقلات، الموجودة في المنظمة والوحدات الإدارية التابعة لها لتهيئة الأفراد ومعرفة إمكانية النقل الإحلالي أو الإنتاجي أو ؟ تحديد مسؤولية التنقلات؛ كو؟م الأكثر معرفة ؟لمو ظفين التابعين لهم، مديري الإدارات الوسطى ومدير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الثقة والمزيد من العدالة؛ ؟ تحديد الأعمال التي تصلح لنقل الأفراد إليها، ؟ تحديد الوحدات الإدارية التي يمكن النقل إليها من خلال دراسة حجم العمل في كل وحدة ومعرفة نوعية المهارات والمعارف اللازمة لكل منها؛ ؟ تحديد أسس التنقلات مثل: الأقدمية، الظروف الاجتماعية خاصة المرأة وما إلى ذلك. ـ6 أنواع الحركية المهنية (النقل): يمكن تقسيم النقل من حيث العرض إلى الأنواع التالية: أ. النقل بغرض ز؟دة إنتاجية العامل: وذلك ؟ن ينقل العامل من وظيفته الحالية لأن مميزاته الجسمانية والذهنية لا تتفق وطبيعتها مما يسبب عدم تقدمه فيها، سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنيةالمحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن ب. النقل بغرض إعادة توزيع العاملين في المنظمة: وذلك بنقل الفائض منهم من قسم إلى قسم آخر به عجز في عدد ت. النقل بغرض الإحاطة ؟عمال المنظمة: وذلك ؟ن ينقل العامل دور؟ منذ بدء تعيينه للعمل بقسم معين حتى يلم بجميع أعمال ومهام الأقسام والإدارات المختلفة، تعيينه تقسيم معين لفترة معينة ثم ينقل بعدها إلى قسم آخر وهكذا، كما يمكن نقله للعمل ؟حد الأقسام الأخرى إذا دعت الضرورة لذلك؛ ث. النقل بغرض تعديل مواعيد العمل للفرد بسبب ظروفه الخاصة: ويتم ذلك في المنظمات التي يتطلب العمل فيها تشغيل العاملين على مجموعتين أو ثلاث مجموعات في اليوم، مجموعة المساء أو ا؟موعة الليلية أو العكس حسب ظروفه الخاصة، مجموعة النهار بصفة مؤقتة لأسباب صحية أو اجتماعية؛ ج. النقل العلاجي: ويتم النقل في هذه الحالة بسبب وجود خلافات شخصية أو سوء تفاهم بين العامل وزملائه أو بينه وبين رئيسه مما يسيء إلى نظام العمل ؟لقسم ويزيد من توتر الأعصاب بينهم، قدرة العامل على مزاولة عمله المعتاد أو بسبب كبر سنه، أو قد ينقل الشخص من عمل خطير مليء ؟لحوادث إلى عمل آخر أقل خطورة. ـ7 متطلبات نجاح سياسة النقل (الحركية المهنية) في المنظمات: لكي تنجح سياسة النقل في المنظمات، أ. ينبغي تحديد الجهة المسؤولة مباشرة –إدارة الموارد البشرية– عن إجراء التنقلات في المنظمة ومنحها الصلاحيات ب. ينبغي أن توجه عملية النقل لمواجهة المشاكل الناشئة خاصة عن سوء التعيين وتحقيق المرونة في التنظيم، ت. ينبغي الاعتماد على سياسة محددة لإجراء عملية النقل بحيث تراعي الأسباب والشروط كالتالي: ـ تحديد مجالات النقل المؤقت والدائم في لوائح المنظمة؛ ـ الاعتبارات والأسباب الموجبة للنقل؛ ـ إجراءات النقل ومسؤوليات الوحدات والأقسام الإدارية. سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنيةالمحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن ث. ينبغي تبني الإدارة لمبدأ "استمرارية" عملية إجراء التنقلات، وطموحات ورغبات العاملين وضرورة تسوية وضعيتهم، ـ8 مشاكل النقل الوظيفي (الحركة المهنية): قد تصادف المنظمة في إطار إجراء سياسة نقل العاملين بين الوحدات الإدارية المختلفة بعض الصعو؟ت نذكر أهمها ؟ مقاومة مدراء الوحدات الإدارية، ؟ مقاومة العاملين للنقل لأسباب عديدة منها اختلاف طبيعة الوظائف، فإن ذلك يترك انطباعا لدى العامل ؟نه نوع من أنواع توقيع الجزاء أو نقل تعسفي، يترك آ؟را سيئة على نفسية ومعنو؟ت العاملين؛ ؟ قد ينقل العامل لوظيفة أخرى لا تتناسب مع خصائصه الشخصية، للتأكد من أن خصائص الفرد تناسب متطلبات الوظيفة التي سينقل إليها؛ ؟ المشاكل المرتبطة بمتطلبات الحياة المختلفة للعامل إذا تم نقله من مدينته الأصلية لأخرى، وخلاصة القول أن سياسية النقل يجب أن تكون مصحوبة ؟لتوعية والإقناع الكامل ؟سباب هذا النقل، سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنيةالمحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن .1فقدان الوظيفة: تواجه المنظمات الكثير من المتغيرات البيئية التي تدعوها بل تضطرها إلى تحقيق من القوى العاملة وإلغاء بعض الوحدات أو إجراء تغييرات جوهرية من خلال اندماجها مع منظمات أخرى، الاستغناء عن بعض العاملين لدى المنظمة التي تواجه واحد أو أكثر من هذه المتغيرات؛ 2الاستقالة: وهي طلب العامل إ؟اء خدمته وذلك كتابيا أو شفهيا مع ذكر الأسباب المؤدية بذلك، 3العزل أو الفصل: ويكون العزل عادة بسبب سلوك العامل أو غير ذلك مما يؤدي إلى حالة الفصل النهائي؛ 4الوفاة: تعتبر الوفاة حالة طبيعية لعزل العامل عن المنظمة، لسد منصب العمل المتوفي؛ ؟ التقاعد: يعتبر التقاعد توقف الفرد عن العمل في المنظمة بسبب كبر سنه وهو 60 سنة للرجل،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي