

ت الحياة لتجاً إدارة المنظمة إلى استعمالها سعيًا إلى مواجهة الضغوطات التي يعاني منها الأفراد العاملين والناجمة عن صعوبات كما يمكن الغرض الأساسي لعملية النقل في تطوير العاملين، وتوفير مقدار عالٍ من الخبرة المتنوعة لدى قطاع عريض من العاملين. كما قد يتضح بعد فترة معينة من ممارسة الفرد لعمله أن مؤهلاته ورغباته تتناسب ووظيفة أخرى في المنظمة تكون فيها:

1- مفهوم النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تعرف عملية النقل (الحركية المهنية) من انتقال الفرد من وظيفة إلى أخرى في [4] [4] (1- مفهوم النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تعرف عملية النقل (الحركية المهنية) من انتقال الفرد من وظيفة إلى أخرى في [4] [4]. وتعرف أيضا عملية النقل نفس المستوى الإداري، ويعرف هذا النوع من النقل لعمل، التكنولوجي وتحديث الآلات [4] الوظائف في نفس المستوى الإداري، لمعالجة بعض المشاكل الشخصية أو تلك المرتبطة بالحركة بين الوظائف في نفس المستوى الإداري بحيث تتساوى الوظائف من [4] [4] مثلا. كما يمكن أن تعرف عملية النقل ولا يجب أن تتم الحركة المهنية بطريقة عشوائية وإنما يجب أن تحدد إجراءاته، حيث المركز والمسؤولية والأجر والأعباء والمزايا هو تحقيق التوافق الوظيفي والانسجام بين الموظف والوظيفة بحيث تتلائم القدرات الفردية مع متطلبات الوظيفة، كما يجب لحرورية للمصالح المعنية. [4] بينما [4] والتبليغ والإخطار أن يواكب الحركة المهنية شرح كامل للعاملين بما سيحدث وأسباب 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 التاديبية، تغيير هيكل الوظائف ومواقعها. سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة العقوبات المسارات المهنية المحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن - 2 الفرق بين المضمون: هناك تفاوت i: الترقية والنقل (الحركية المهنية): تختلف الترقية عن عملية الحركة المهنية في عدة جوانب وهي 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 الكفاءة ذاته [4] في العمل والراغب في أدائه في مركز وظيفي أعلى في الهيكل التنظيمي تحفيزا له في المستقبل للارتقاء بشكل مستمر المتميز على النحو الذي يحقق مصلحته الخاصة ومصلحة حين تتم الترقية من خلال انتهاز أساليب التحفيز الإيجابية، بينما تقترن لمعايير العامة الواردة بنظام العاملين المطبق في المنظمة. 3- أسباب إجراءات النقل في المنظمة: إن السبب الرئيسي [4] الترقية لتألي تحقيق الرضا الوظيفي سنة ثالثة علوم التسيير: لإجراء الحركة والتنقلات في المنظمات هو تحقيق التوافق الوظيفي وخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنية المحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن وفيد النقل بتقليل التكاليف على المنظمة والمقصود هنا تعيين عمالة جديدة حيث أن النقل وإعادة التوزيع يوفر على المنظمة تكاليف عمالة جديدة، ب- أسباب علاجية: وهي تحقيق التوافق بين الموظف والوظيفة، تتناسب لتألي يتم نقل الموظف إلى وظيفة تتناسب مع قدراته ومؤهلاته، التكيفات اللازمة بين الموظف والوظائف مع مؤهلاته وقدراته و الموجودة في المنظمة لتحقيق الرضا الوظيفي. ت- 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 حة الفرصة للموظف لاكتساب مهارات [4] الوظيفة السابقة، السبب تلبية لمتطلبات صحية للموظف. ث- أسباب تدريبية: لإ 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 للحركة المهنية أو قد تتبع حركة [4] إحدى الإستراتيجيات التالية أو جميعها [4] الفترة الزمنية كمعيار للحركة المهنية أو الترفيع؛ [4] يتم تحديث قاعدة بيا العاملين الداخلية والخارجية في المنظمة؛ [4] تستخدم المنظمة قائمة التخطيط التعاقبي والإحلال الوظيفي كأساس لتعبئة المناصب الأمامية؛ [4] تطبق المنظمة أسلوب مخزون الجدارات والمهارات كأساس للتحرك الوظيفي لموظفيها؛ [4] تعتمد المنظمة التدوير الوظيفي كأساس لتنمية المعارف والمهارات الوظيفية للعاملين لديها. 4- أهمية النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تقوم جراء عمليات الحركة المهنية لتحقيق ما يلي: سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المنظمات المسارات المهنية المحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن - تحقيق التوافق والتلاؤم بين صفات وقدرات الموظف والوظيفة، - تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل؛ - التحفيز الإيجابي والسلبي. 5- بة للتنقلات بحيث تحقق أعلى درجات الكفاءة [4] عناصر سياسة النقل (الحركية المهنية): لا بد أن تتوفر للمنظمة سياسة مبرمجة و

لمنظمة والمؤدية إلى تسهيل التنقلات،^٥ والفاعلية، وإعداد سياسة النقل الوظيفي فإنه لا بد من مراعاة ما يلي: ^٦ الظروف المحيطة الموجودة في المنظمة والوحدات الإدارية التابعة لها لتهيئة الأفراد ومعرفة إمكانية النقل الإحلاي أو الإنتاجي أو ^٧ تحديد مسؤولية لموظفين التابعين لهم، مديري الإدارات الوسطى ومدير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الثقة^٨ م الأكثر معرفة^٩التنقلات؛ كو والمزيد من العدالة؛ ^{١٠} تحديد الأعمال التي تصلح لنقل الأفراد إليها، ^{١١} تحديد الوحدات الإدارية التي يمكن النقل إليها من خلال دراسة حجم العمل في كل وحدة ومعرفة نوعية المهارات والمعارف اللازمة لكل منها؛ ^{١٢} تحديد أسس التنقلات مثل: الأقدمية، الظروف الاجتماعية خاصة المرأة وما إلى ذلك. - 6 أنواع الحركية المهنية (النقل): يمكن تقسيم النقل من حيث العرض إلى نقل العامل من وظيفته الحالية لأن مميزاتة الجسمانية والذهنية لا^{١٣} دة إنتاجية العامل: وذلك^{١٤} الأنواع التالية: أ. النقل بغرض ز تتفق وطبيعتها مما يسبب عدم تقدمه فيها، سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنية المحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن ب. النقل بغرض إعادة عمال^{١٥} توزيع العاملين في المنظمة: وذلك بنقل الفائض منهم من قسم إلى قسم آخر به عجز في عدد ت. النقل بغرض الإحاطة منذ بدء تعيينه للعمل بقسم معين حتى يلم بجميع أعمال ومهام الأقسام والإدارات المختلفة، ^{١٦} ينقل العامل دور^{١٧} المنظمة: وذلك حد الأقسام الأخرى إذا دعت الضرورة^{١٨} تعيينه تقسيم معين لفترة معينة ثم ينقل بعدها إلى قسم آخر وهكذا، كما يمكن نقله للعمل لذلك؛ ث. النقل بغرض تعديل مواعيد العمل للفرد بسبب ظروفه الخاصة: ويتم ذلك في المنظمات التي يتطلب العمل فيها تشغيل موعة الليلية أو العكس حسب ظروفه الخاصة،^{١٩} العاملين على مجموعتين أو ثلاث مجموعات في اليوم، مجموعة المساء أو ا مجموعة النهار بصفة مؤقتة لأسباب صحية أو اجتماعية؛ ج. النقل العلاجي: ويتم النقل في هذه الحالة بسبب وجود خلافات لقسم ويزيد من توتر الأعصاب بينهم،^{٢٠} شخصية أو سوء تفاهم بين العامل وزملائه أو بينه وبين رئيسه مما يسيء إلى نظام العمل لحوادث إلى عمل آخر أقل^{٢١} قدرة العامل على مواصلة عمله المعتاد أو بسبب كبر سنه، أو قد ينقل الشخص من عمل خطير مليء خطورة. - 7 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: - تحديد مجالات النقل المؤقت والدائم في لوائح المنظمة؛ - الاعتبارات والأسباب الموجبة للنقل؛ - إجراءات النقل ومسؤوليات الوحدات والأقسام الإدارية. سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنية المحاضرة 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، - 8 مشاكل النقل الوظيفي (الحركة المهنية): قد تصادف المنظمة في إطار إجراء سياسة نقل العاملين بين ت تذكر أهمها ^{٢٢} مقاومة مدراء الوحدات الإدارية، ^{٢٣} مقاومة العاملين للنقل لأسباب^{٢٤} الوحدات الإدارية المختلفة بعض الصعوبات^{٢٥} أنه نوع من أنواع توقيع الجزاء أو نقل تعسفي، يترك ^{٢٦} عديدة منها اختلاف طبيعة الوظائف، فإن ذلك يترك انطبعا لدى العامل ت العاملين؛ ^{٢٧} قد ينقل العامل لوظيفة أخرى لا تتناسب مع خصائصه الشخصية، للتأكد من أن^{٢٨} سيئة على نفسية ومعنوياته خصائص الفرد تناسب متطلبات الوظيفة التي سينقل إليها؛ ^{٢٩} المشاكل المرتبطة بمتطلبات الحياة المختلفة للعامل إذا تم نقله من أسباب هذا النقل،^{٣٠} لتوعية والإقناع الكامل^{٣١} مدينته الأصلية لأخرى، وخلاصة القول أن سياسية النقل يجب أن تكون مصحوبة سنة ثالثة علوم التسيير: تخصص إدارة الموارد البشرية مقياس: إدارة المسارات المهنية المحاضرة التاسعة: سياسة النقل (الحركية المهنية) في المسار المهني من إعداد: د/بوزناق حسن 1. فقدان 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؛ 2. الاستقالة: وهي طلب اء خدمته وذلك كتابيا أو شفويا مع ذكر الأسباب المؤدية بذلك، 3. العزل أو الفصل: ويكون العزل عادة بسبب سلوك^{٣٢} العامل إ العامل أو غير ذلك مما يؤدي إلى حالة الفصل النهائي؛ 4. الوفاة: تعتبر الوفاة حالة طبيعية لعزل العامل عن المنظمة، لسد منصب العمل المتوفي؛ ^{٣٣} التقاعد: يعتبر التقاعد توقف الفرد عن العمل في المنظمة بسبب كبر سنه وهو 60 سنة للرجل،