ت الحياة تلجأ إدارة المنظمة إلى استعمالها سعيا إلى مواجهة الضغوطات التي يعاني منها الأفراد العاملين والناتجة عن صعو
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
ا: "انتقال الفرد من وظيفة إلى أخرى في (ـ1 مفهوم النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تعرف عملية النقل (الحركية المهنية
ا: "نقل الأفراد العاملين بين لنقل الأفقي". وتعرف أيضا عملية النقل نفس المستوى الإداري، ويعرف هذا النوع من النقل
لعمل، التكنولوجي وتحديث الآلات الوظائف في نفس المستوى الإداري، لمعالجة بعض المشاكل الشخصية أو تلك المرتبطة
ا: "الحركة بين الوظائف في نفس المستوى الإداري بحيث تتساوى الوظيفتين من مثلا". كما يمكن أن نعرف عملية النقل
ولا يجب أن تتم الحركة المهنية بطريقة عشوائية وإنما يجب أن تحدد إجراءاته، ."حيث المركز والمسؤولية والأجر والأعباء والمزا
النقل هو تحقيق التوافق الوظيفي والانسجام بين الموظف والوظيفة بحيث تتلائم القدرات الفردية مع متطلبات الوظيفة، كما يجب
لحركية للمصالح المعنية. بينما ا والتبليغ والإخطار أن يواكب الحركية المهنية شرح كامل للعاملين بما سيحدث وأسبا
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
المضمون: .i :ت التأديبية، تغيير هيكل الوظائف ومواقعها. تختلف الترقية عن عملية الحركية المهنية في عدة جوانب وهي العقو
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
لمعايير العامة الواردة بنظام العاملين المطبق في المنظمة. ـ3 أسباب إجراءات النقل في المنظمة: إن السبب تقترن الترقية
لتالي تحقيق الرضا الوظيفي ويفيد النقل بتقليل الرئيسي لإجراء الحركة والتنقلات في المنظمات هو تحقيق التوافق الوظيفي و
التكاليف على المنظمة والمقصود هنا تعيين عمالة جديدة حيث أن النقل وإعادة التوزيع يوفر على المنظمة تكاليف عمالة جديدة،
لتالي يتم نقل الموظف إلى وظيفة ب ـ أسباب علاجية: وهي تحقيق التوافق بين الموظف والوظيفة، تتناسب مع مؤهلاته وقدراته و
تتناسب مع قدراته ومؤهلاته، التكييفات اللازمة بين الموظف والوظائف الموجودة في المنظمة لتحقيق الرضا الوظيفي. ت ـ 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.
حة الفرصة للموظف لاكتساب مهارات ومعارف جديدة وقد تتم عملية الحركة المهنية حسب حاجة العمل ث ـ أسباب تدريبية: لإ
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
ت حركة العاملين الداخلية والخارجية في المنظمة؛ تستخدم المنظمة قائمة للحركة المهنية أو الترفيع؛ يتم تحديث قاعدة بيا
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
جراء عمليات الحركية المهنية لتحقيق ما يلي: ـ تحقيق لديها. ـ4 أهمية النقل الوظيفي (الحركية المهنية): تقوم المنظمات
التوافق والتلاؤم بين صفات وقدرات الموظف والوظيفة، ـ تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل؛ ـ التحفيز الإيجابي والسلبي. ـ5
بتة للتنقلات بحيث تحقق أعلى درجات الكفاءة عناصر سياسة النقل (الحركية المهنية): لا بد أن تتوفر للمنظمة سياسة مبرمجة و
لمنظمة والمؤدية إلى تسهيل التنقلات، والفاعلية، وإعداد سياسة النقل الوظيفي فإنه لا بد من مراعاة ما يلي: الظروف المحيطة
الموجودة في المنظمة والوحدات الإدارية التابعة لها لتهيئة الأفراد ومعرفة إمكانية النقل الإحلالي أو الإنتاجي أو تحديد مسؤولية
لمو ظفين التابعين لهم، مديري الإدارات الوسطى ومدير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الثقة م الأكثر معرفة التنقلات؛ كو
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،

Summarized by © lakhasly.com

الظروف الاجتماعية خاصة المرأة وما إلى ذلك. ـ6 أنواع الحركية المهنية (النقل): يمكن تقسيم النقل من حيث العرض إلى ن ينقل العامل من وظيفته الحالية لأن مميزاته الجسمانية والذهنية لا دة إنتاجية العامل: وذلكالأنواع التالية: أ. النقل بغرض ز عمال لفائدة على كل من الإدارة والفرد نفسه؛ ت. النقل بغرض الإحاطة تتفق وطبيعتها مما يسبب عدم تقدمه فيها، مما يعود منذ بدء تعيينه للعمل بقسم معين حتى يلم بجميع أعمال ومهام الأقسام والإدارات المختلفة، ن ينقل العامل دور المنظمة: وذلك حد الأقسام الأخرى إذا دعت الضرورة 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،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، شخصية أو سوء تفاهم بين العامل وزملائه أو بينه وبين رئيسه مما يسيء إلى نظام العمل لحوادث إلى عمل آخر أقل قدرة العامل على مزاولة عمله المعتاد أو بسبب كبر سنه، أو قد ينقل الشخص من عمل خطير مليء 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. ينبغي تبني الإدارة لمبدأ "استمرارية" عملية إجراء التنقلات، وطموحات ورغبات العاملين وضرورة تسوية وضعيتهم، ـ8 مشاكل النقل الوظيفي (الحركة ت نذكر أهمها المهنية): قد تصادف المنظمة في إطار إجراء سياسة نقل العاملين بين الوحدات الإدارية المختلفة بعض الصعو مقاومة مدراء الوحدات الإدارية، مقاومة العاملين للنقل لأسباب عديدة منها اختلاف طبيعة الوظائف، فإن ذلك يترك انطباعا ت العاملين؛ قد ينقل العاملرا سيئة على نفسية ومعنونه نوع من أنواع توقيع الجزاء أو نقل تعسفي، يترك آ لدى 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 ا العامل، سباب هذا النقل، رابعا: انتهاء الخدمة تعتبر انتهاء الخدمة آخر مرحلة يمر لتوعية والإقناع الكامل أن تكون مصحوبة .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 اء خدمته وذلك كتابيا أو شفهيا مع ذكر الأسبابالتي تواجه واحد أو أكثر من هذه المتغيرات؛ 2الاستقالة: وهي طلب العامل إ 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،

Summarized by © lakhasly.com