

# Job movements

# الحركة الوظيفية

من أهم الحركات الوظيفية نجد النقل والترقية.

## I النقل الوظيفي Transfer

يقصد بالنقل تحويل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى بنفس المستوى الإداري، سواء كان هذا التحويل في ذات الوحدة الإدارية أو إلى وحدة إدارية أخرى، أي عملية النقل لا تعني بأن الموظف المعني قد ترقى أو قد تنزل درجة، فالتنقل يعني ابقاء الموظف في نفس درجة.

### أسباب النقل الوظيفي =

هناك أسباب عديدة تدفع إلى عملية النقل من أهمها:

1- نقل الموظف لغايات توسيع خبراته، وفي هذا المجال يذكر أحد الباحثين (Meady et Noe) أنه بين قلة عدد المستويات الإدارية فقد أصبح من المألوف أن يمتلك المرء تنوعاً عريضاً في الخبرات قبل ترقية.

2- إعادة توزيع العاملين لفترة محددة بحيث يتم نقل الموظفين من الوحدات الإدارية التي يكون حجم العمل فيها قليلاً إلى الوحدات الإدارية التي يزيد فيها حجم العمل من طاقات العاملين الموجودين.

3- النقل بسبب المرونة، حيث قد يتم نقل الموظف بسبب مرونة من وظيفة يحتاج إلى جهود عالية كبير مثلاً إلى وظيفة أخرى تحتاج إلى مجهود أقل مع الأخذ بعين الاعتبار تناسب مهارات الموظف ومؤهلاته مع متطلبات الوظيفة الجديدة المنتقلة إليها.

4- رغبة الموظف الشخصية في النقل لاستثمارات عائمة أو غيرها.

5- وجود خلافات شخصية بين الموظف ورئيسه أو بين الموظفين، وقد يتولى النقل حل ذلك.

6- النقل كإجراء تأديبي للموظف، فقد يتم نقله إلى فرع آخر في مكان بعيد.

7- إعادة تنظيم البناء التنظيمي، والذي قد يتبعه إلغاء أو دمج وظائف أو فروع وظائف جديدة مما يترتب عليه إجراء بعض التغيرات مما يستلزم إلى أكثر.



## معوقات عملية النقل =

تواجه عملية النقل في المنظمة مشاكل عديدة أهمها -  
مقاومة صرنا الوحدات الإدارية التي تتطلب عملية النقل موافقتهم فانه المقاومة  
تأتي من خوف المبررات من فقدان خبرات الموظفين المتقنين واحتمال عدم  
تقويضهم عنها -

مقاومة العاملين للنقل ، والتي تعود لأسباب عديدة منها طبيعة العمل في الوظيفة المبررات  
نقلهم إليها أو عدم رغبتهم للانتقال مجموع عمل جديدة أو لأسباب الخوف  
من فشله في الأعمال الجديدة وعدم تناسبه هو العمل مع طموحاتهم .  
تعذر عملية النقل لعدم توافر التأهيل المطلوب والخبرات الوظيفية الجديدة  
المطلوب نقل العاملين إليها .

ولتفادي هذه المشكلات فإن على إدارة المنظمة مع الملاحظات الكاملة للوحدة  
الإدارية المسؤولة عن عملية نقل العاملين بالاهتمام في ضرورة تأهيل العاملين  
وتحريضهم على أعمال الوظائف الجديدة التي سينقلون إليها .

## III الترقية Promotion .

تتسبب الترقية إلى انتقال الموظف من وظيفة واحدة إلى وظيفة أخرى  
أعلى منها في المستوى الإداري ، ويهدف الترقية عادة زيادة في الراتب  
تتلاءم مع الدرجة والدرجة الوظيفية للوظيفة التي تمت ترقية الموظف إليها .

### أسس الترقية :

تمت الترقية وفقاً للأساسين هذين هما :

#### 1- معيار الأقدمية :

هو حيث معيار الأقدمية يكون للموظف الأقدم في الوظيفة أو لوليه الترقية  
على أن موظف آخر حديث التعيين في الوظيفة ، فقطاء الموظف فترة  
أطول في الوظيفة بحسب خبرة أعمق وأشرف في نفس المجال .  
من أهم إيجابيات هذا المعيار أنه بسيط وواضح ويصاح للوظائف التي لا تتطلب  
مهارات وخبرات عالية ، إلا أنه له سلبيات أيضاً منها تجاهل لأهمية المؤهلات  
العالية والمهارات الفكرية والأداء المتميز ، وبالتالي فقد يؤثر على إبداعات



العاملين ولهم وظائفهم و يشترط من مستويات المجتمعات، وكذلك فإن أداء  
المدير لا يخلع في المستويات الإدارية العليا التي تتطلب مهارات شخصية  
وقدرات معينة على الاشراف والتخطيط والتنظيم.

### ٤. معيار الكفاءة.

تتم الترقية وفق معيار الكفاءة على أساس اعتبار الكفاءة بمثابة معياراً  
للموظفين فوفق الأداء العالي، حيث يتم الرجوع إلى تقارير أداء الموظفين وسجل  
تاريخه الوظيفي قبل اتخاذ قرار الترقية، فمعيار الكفاءة يحفز العاملين  
لبناء الجهود المضاعفة في عملهم وتجعل أمانهم مدفوعاً نحو التقدم إلى حقيقته  
ألا وهو الترقية إلى مناصب أعلى، إلا أنه يجب على هذا المعيار من التطبيق  
من قبل المسؤولين ولذا فينبغي توخي الموضوعية وأن يحتوي تقييمها على  
على كافة الموظفين، وتعد الجدارة حسب هذا المعيار من أساسيات الحق والمفاضلة  
بين الموظفين في استحقاق الترقية.

هناك من المنظمات من تجمع بين معيار الأقدمية والكفاءة وذلك تفادياً  
لمشكلات كل منهما، بحيث أنها تتبع معيار الأقدمية حتى درجة والى الترقية معينة  
أما الدرجات العالية فيتم اتباع الترقية وفق معيار الكفاءة، ومنظمات  
أخرى تضع حدًا معينًا لمعيار الأقدمية والباقي يكون لوزن معيار الكفاءة  
وبناء على ذلك يتم اتخاذ قرار الترقية.

### ٥. معيار الترقية.

تواجه نظم الترقيات في مختلف المنظمات معوقات ومعوقات منها ما يلي:  
١. دعوة تحديد عناصر لقياس الكفاءة هل هي لا تتأثر من نوعية، نوعية تقييم الأداء، اختيار  
٢. قدر الترقية من الوظائف الإدارية إلى الوظائف الفنية أو العكس.  
٣. اتخاذ بعض الرؤساء من الترقيات مخافة على نجاح سابقت في الوظيفة الحالية  
أو التي قبلها وذلك اعتبار لوظائف المرشح للترقية في الوظيفة المنتظرة التي يترشح  
المرشح لتوليها.

٤. مشاكل تواجه الترقيات ينجم عن الأسباب الأربعة السابقة التي تجعل من الترقيات  
تتضاعف تدريجياً كلما بعد الموظف على السلم إلى الأعلى (وظيفة واحدة طرد عام والمنظمة)