

إسم المادة التدريسية: التحليل الوظائف

اسم الدكتور: خولا ماجد هاشم

الأكاديمية العربية الدولية – منصة أعد

مخطط المادة

تعريف تحليل الوظائف	معلومات التحليل الوظيفي
أهمية تحليل الوظائف	طرق اجراء التحليل الوظيفي
متى يتم إجراء تحليل الوظيفة	من يشارك في التحليل الوظيفي ؟
على أي أسئلة يجيب التحليل الوظيفي؟	عناصر الوصف الوظيفي
المهنة	اللغة المناسبة في الوصف الوظيفي
المنصب	محتوى الوصف الوظيفي
ماذا يتضمن التحليل الوظيفي	متطلبات الوظيفة
أسباب إجراء التحليل الوظيفي	تصميم الوظيفة (الاثراء الوظيفي- توسيع رقعة العمل – التناوب الوظيفي)

تعريف تحليل الوظائف

تحليل الوظيفة هو العملية لتحديد المهارات والواجبات والمعرفة المطلوبة لأداء الوظائف في المنظمة.

يوفر تحليل الوظيفة ملخصًا لواجبات ومسؤوليات الوظيفة ، وعلاقتها بالوظائف الأخرى ، والمعرفة والمهارات المطلوبة ، وظروف العمل التي يتم تنفيذها في ظلها.



أهمية تحليل الوظائف



مع تحليل الوظيفة ، يتم تحديد المهام اللازمة لأداء الوظيفة. تقليديًا ، يعد أسلوبًا أساسيًا وواسع النطاق للموارد البشرية ونقطة البداية لأنشطة الموارد البشرية الأخرى.

في بيئة العمل المتغيرة بسرعة اليوم ، تعد الحاجة إلى نظام تحليل وظيفي سليم أمرًا بالغ الأهمية. يتم إنشاء وظائف جديدة ، وإعادة تصميم الوظائف القديمة أو إلغاؤها. قد يكون تحليل الوظيفة الذي تم إجراؤه منذ بضع سنوات فقط قديمًا ويجب إعادة بنائه. حتى أن البعض اقترح أن التغييرات تحدث بسرعة كبيرة للحفاظ على نظام تحليل وظيفي فعال.

متى يتم إجراء تحليل الوظيفة



يتم إجراء تحليل الوظيفة في ثلاث أوقات محددة:

* عند تأسيس المنظمة وبدء برنامج التحليل الوظيفي لأول مرة ،

* عندما يتم إنشاء وظائف جديدة ، و

* عندما يتم تغيير الوظائف بشكل كبير نتيجة للتقنيات أو الأساليب أو الإجراءات أو الأنظمة الجديدة. وهذا يشمل التغييرات بسبب زيادة التركيز على العمل الجماعي ، وتمكين الموظفين ، أو التدخلات الإدارية ، مثل أنظمة إدارة الجودة.

على أي أسئلة يجب التحليل الوظيفي؟

ما هي المهام الجسدية والعقلية التي ينجزها العامل؟

متى تنتهي المهمة؟

أين العمل الذي يجب انجازه؟

كيف يقوم العامل بالوظيفة؟

لماذا تم العمل؟

ما هي المؤهلات المطلوبة لأداء الوظيفة؟



المهنة

تتكون من مجموعة من المهام التي يجب أن تؤديها المنظمة لتحقيق أهدافها
قد تتطلب خدمات شخص واحد ، مثل رئيس الشركة
قد تتطلب خدمات 75 شخصًا ، مثل مشغلي الآلات في شركة كبيرة



المنصب

مجموعة المهام والمسؤوليات التي يؤديها شخص واحد
هناك منصب لكل فرد في المنظمة



ماذا يتضمن التحليل الوظيفي؟

توفر تحليلات الوظائف بيانات تشكل أساس الوصف الوظيفي ومواصفات الوظيفة ، وكلاهما يؤثر فعليًا على كل جانب من جوانب إدارة الموارد البشرية.

الوصف الوظيفي هو مستند يوفر معلومات تتعلق بالمهام والواجبات والمسؤوليات الأساسية للوظيفة.



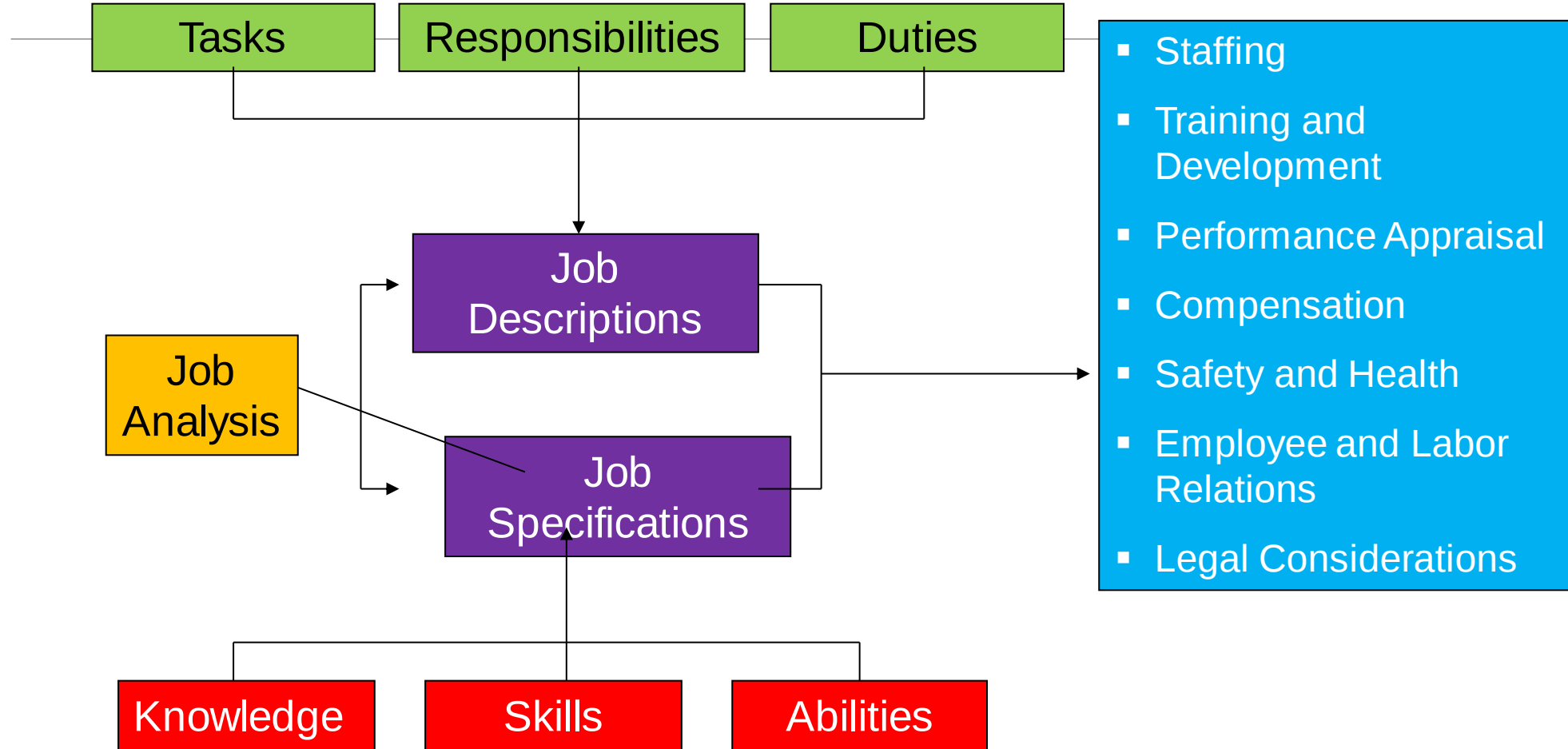
ماذا يتضمن التحليل الوظيفي ؟



تم دمج مواصفات الوظيفة في وثيقة الوصف الوظيفي وتوضح الحد الأدنى من المؤهلات المقبولة التي يحتاجها الشخص لأداء وظيفة معينة.

من الناحية العملية ، يتم دمج كل من الوصف الوظيفي ومواصفات الوظيفة في مستند واحد مع مواصفات الوظيفة المقدمة بعد وصف الوظيفة.

رسم بياني يوضح التحليل الوظيفي



أسباب إجراء تحليل الوظيفة

يؤثر تحليل الوظيفة على كل جانب من جوانب ممارسة الموارد البشرية:

التوظيف

التدريب والتطوير

تقييم الأداء

تعويض

السلامة والصحة

الموظف وعلاقات العمل

الاعتبارات القانونية



معلومات تحليل الوظيفة



الواجبات والمسؤوليات الفعلية للوظيفة

الأنشطة الموجهة نحو العمال:

الآلات والأدوات والمعدات

المتطلبات الشخصية (مثل الخبرة)

معايير الوظيفة

جدول العمل

التعويضات المالية وغير المالية

ظروف العمل

طرق اجراء التحليل الوظيفي



استبيانات

ملاحظة

المقابلات

تسجيل الموظف

مزيج من الأساليب

الاستثمارات



استبيانات منظمة للموظفين
عادة ما تكون سريعة واقتصادية
المشاكل المحتملة:
قد يفتقر الموظفون إلى المهارات اللفظية
قد يبالغ الموظفون في أهمية مهامهم

الملاحظة

يراقب المحلل العامل أثناء أداء مهام العمل ويسجل الملاحظات
تستخدم في المقام الأول لجمع المعلومات التي تؤكد على المهارات اليدوية
غالبًا ما يكون غير كافٍ عند استخدامه بمفرده
صعب عندما تكون المهارات العقلية مهيمنة في الوظيفة.



المقابلات



مقابلة كل من الموظف والمشرف

مقابلة الموظف أولاً ، مساعدته أو مساعدتها في وصف المهام التي يتم أدائها
بعد المقابلات ، يقوم المحلل عادة بالاتصال بالمشرف للحصول على
معلومات إضافية

تسجيلات الموظفين



يصف الموظفون أنشطة العمل اليومية في مذكرات أو سجل
قيمة في فهم الوظائف المتخصصة للغاية
المشكلة: قد يبالغ الموظفون في أهمية الوظيفة

مزيج من الطرق

عادة ما يستخدم المحللون أكثر من طريقة

الوظائف الكتابية والإدارية (مثال):

استبيانات مدعومة بمقابلات ومراقبة محدودة

وظائف الإنتاج: المقابلات التي تكملها مراقبة العمل المكثفة

من يشارك في التحليل الوظيفي ؟

يجب أن يشمل الأشخاص الذين يشاركون في تحليل الوظيفة ، على الأقل:

موظف

المشرف المباشر على الموظف



التحليل الوظيفي

وثيقة تنص على:

مهام

الواجبات

المسؤوليات

يجب أن تكون ذات صلة ودقيقة نسبيًا



العناصر التي تذكر باستمرار في الوصف الوظيفي



أداء الواجبات الرئيسية

النسبة المئوية للوقت المخصص لكل واجب

معايير الأداء المطلوب تحقيقها

ظروف العمل والمخاطر المحتملة

عدد الموظفين الذين يؤدون وظيفتهم

الشخص الذي يتبعه الموظف

الآلات والمعدات المستخدمة للعمل

اللغة المناسبة في الوصف الوظيفي



اجعل كل عبارة واضحة ونقية

بناء الجمل في الفعل / المفعول الكلاسيكي والعبارات التفسيرية

استخدم دائما صيغة المضارع من الأفعال

استخدم عبارات توضيحية توضح لماذا وكيف وأين

احذف أي مقالات غير ضرورية

استخدم المصطلحات غير المتحيزة

تجنب استخدام الكلمات التي تخضع لتفسيرات مختلفة

محتوى الوصف الوظيفي



تحديد الوظيفة - المسمى الوظيفي والقسم وعلاقة الإبلاغ ورقم الوظيفة أو الرمز
تاريخ تحليل الوظيفة - يساعد في تحديد التغييرات الوظيفية التي تجعل الوصف قديمًا
ملخص الوظيفة - نظرة عامة موجزة عن الوظيفة
الواجبات المؤداة - الواجبات الرئيسية للوظيفة

متطلبات الوظيفة



الحد الأدنى من المؤهلات التي يجب أن يمتلكها العامل

يجب أن تعكس الحد الأدنى ، وليس المؤهلات المثالية

في كثير من الأحيان قسم كبير من الوصف الوظيفي

مشاكل في حالة تضخم مواصفات الوظيفة



يمكن أن يقضي بشكل منهجي على الأقليات أو النساء من الاعتبار
يمكن أن تزيد تكاليف التعويض
قد يكون من الصعب ملء الوظائف الشاغرة

تصميم الوظيفة

عملية تحديد:

مهام محددة يتعين القيام بها

الأساليب المستخدمة في أداء هذه المهام

كيف ترتبط الوظيفة بالعمل الآخر في المنظمة



الاثراء الوظيفي



يتكون الإثراء الوظيفي من التغييرات الأساسية في محتوى ومستوى مسؤولية الوظيفة من أجل توفير تحديات أكبر للعامل
يوفر الإثراء الوظيفي توسعاً رأسياً في المسؤوليات

توسيع فرص العمل

التغيرات في نطاق العمل لتوفير تنوع أكبر للعامل
جميع المهام على نفس المستوى من المسؤولية
يسمى أحياناً التدريب المتبادل.



التناوب الوظيفي

نقل الموظفين من وظيفة إلى أخرى لتوسيع خبرتهم
غالبًا ما تكون مطلوبة للمهام ذات المستوى الأعلى
يمكن أن تكون فعالة في حماية الشركة من فقدان الموظفين الرئيسيين



شكرا لكم