المحاضرة الأولى:

المفاهيم الأساسية في تحليل العمل



تمهيد:

تعد عملية تحليل وتوصيف، أو العمل الحجر الأساس، أو المرتكز الرئيس لأداء معظم وظائف إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالاختيار والتعيين، وتقويم الأداء، وتحديد الأجور والرواتب والتدريب والتطوير، النقل والترفيع .....وغيرها

وهناك العديد من الأسباب التي أدت إلى استخدام إجراء تحليل العمل في أماكن العمل داخل المنظمات، وتحليل العمل هو عملية مهمة بالتحديد بالنسبة للعديد من الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، وعلى هذا الأساس فانه هناك العديد من التطبيقات الخاصة بمجال تحليل العمل والتي نذكر منها: التوظيف، الاختيار والتعيين، التدريب والتنمية، السلامة والمهنية.

1. مفاهيم تحليل العمل :

- يقصد به تحديد الأنشطة المكونة للوظيفة ووضع ذلك في توصيف متكامل وتحديد مواصفات شاغل الوظيفة.

- هو عملية جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة بغرض التعرف على كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث متطلباتها وخصائصها وطبيعتها عن طريق الدراسة والملاحظة واستخدام الطرق العلمية الحديثة المتوفرة في هذا المجال . (بشار ،2008،ص40)
- وفي نفس السياق يعرفه عكاش : بأنه العملية النظامية في دراسة وجمع المعلومات المرتبط بالعمليات و المسؤوليات الخاصة بالوظيفة بهدف تحديد ووضع الوصف الكامل لها وشروطها أو محدداتها مواصفاتها. (عكاشة ،1999،ص 49)
- عرف تقرير لجنة الموارد البشرية للو.م.أ تحليل العمل بأنه تحديد المتطلبات التي يتضمنها العمل والمهارات والمعارف والقدرات والمسؤوليات المطلوب توفرها في العامل لأداء عمله بنجاح والتي تميز العمل عن غيره من أنواع العمل الأخرى (نعموني ،2014،ص91)
- -إذن يمكن **تعريف تحليل العمل** بأنه:

"دراسة علمية منظمة تستخدم فيها مختلف الطرق والأدوات العلمية"

خلاصة :

تتمثل خطوات تحليل العمل في تحديد الهدف من التحليل، وجمع المعلومات حول طبيعة العمل، ثم تصنيفها وتحليلها لإعداد وصف وظيفي دقيق، يتضمن المهام والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة، مع مراجعة النتائج للتأكد من دقتها وشمولها.