المحاضرة الثانية

أهداف تحليل العمل(Job Analysis)



تتمثل في جمع وتنظيم معلومات دقيقة وممنهجة حول المهام والمسؤوليات والمهارات والظروف المرتبطة بكل وظيفة داخل المؤسسة.

وفيما يلي **أهم الأهداف الرئيسة لتحليل العمل** مع توضيح دور كل منها:

1. تحديد متطلبات الوظيفة بدقة

- وصف المهام اليومية والواجبات الأساسية لكل وظيفة.
- تحديد المسؤوليات ومستوى الصلاحيات في الهيكل التنظيمي.

*مثال :*معرفة أن وظيفة "الأخصائي النفسي" تتطلب إجراء تقييمات نفسية، إعداد تقارير، والمشاركة في جلسات علاجية.

2. إعداد الوصف الوظيفي(Job Description)

- صياغة وثيقة رسمية توضح:

- المسمى الوظيفي
- المهام والمسؤوليات
- العلاقات التنظيمية
- ظروف العمل

➤يساعد في وضوح التوقعات بين العامل والمؤسسة.

3. إعداد المواصفات الوظيفية(Job Specifications)

- تحديد المؤهلات المطلوبة للقيام بالوظيفة بفعالية، مثل:
  - المؤهلات الأكاديمية
  - الخبرات المهنية
  - المهارات الفنية والسلوكية
  - السمات الشخصية المناسبة

*مثال :*وظيفة "الأخصائي الاجتماعي" تتطلب شهادة في علم الاجتماع، مهارات تواصل عالية، وقدرة على حل المشكلات.

4. دعم عملية الاختيار والتوظيف

- يُستخدم تحليل العمل لتصميم اختبارات ومقابلات قائمة على الكفاءات المطلوبة فعليًا.

يضمن توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب

(Right person – Right job)

5. تحديد الاحتياجات التدريبية

- من خلال مقارنة متطلبات الوظيفة مع أداء الموظفين الحاليين، يمكن تحديد الفجوات المهارية.

*الهدف :*إعداد برامج تدريبية موجهة لتطوير الأداء.

6. تقييم الأداء

- يوفر تحليل العمل معايير موضوعية لتقييم مدى التزام الموظف بمتطلبات وظيفته.

يسهل وضع نظام تقييم عادل وشفاف يعتمد على المهام الفعلية.

7. تصميم نظم الأجور والمكافآت

- يساعد في تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة داخل المؤسسة على أساس المسؤولية والمهارة والجهد.

يساهم في تحقيق العدالة الداخلية والقدرة التنافسية الخارجية للأجور.

8. ضمان السلامة والصحة المهنية

- من خلال تحليل ظروف العمل والمخاطر المرتبطة بكل وظيفة، يمكن اتخاذ تدابير وقائية مناسبة.

مثال: تحديد المخاطر النفسية في وظيفة "المعالج النفسي في مراكز الإدمان."

9. دعم التخطيط الوظيفي وتطوير المسار المهني

- تحديد فرص الترقية والتنقل داخل المؤسسة بناءً على متطلبات كل وظيفة.

يساعد الموظف في معرفة المسار التطوري الممكن لمهنته.

10. الامتثال للأنظمة القانونية

- يضمن توافق شروط العمل ومتطلباته مع القوانين والتشريعات المنظمة لعلاقات العمل.

مثال: الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز.

فيما يلي جدول يلخص كل ما تناولناه حيث يربط بين *أهداف تحليل العمل وأمثلة تطبيقية في مجال علم النفس.*

جدول 1: أهداف تحليل العمل

الهدف	الشرح المختصر	مثال تطبيقي في المجال النفسي

تحديد متطلبات الوظيفة	معرفة المهام الأساسية والمسؤوليات لكل وظيفة.	تحديد أن مهام *الأخصائي النفسي* تشمل التشخيص، العلاج، والمشاركة في برامج الوقاية.
إعداد الوصف الوظيفي	توثيق مهام وصلاحيات وعلاقات الوظيفة ضمن الهيكل التنظيمي.	إعداد بطاقة وصف وظيفي لمستشار نفسي في مؤسسة تربوية توضح ارتباطه بمدير المدرسة وأخصائي التوجيه.
إعداد المواصفات الوظيفية	تحديد المؤهلات والمهارات المطلوبة للقيام بالوظيفة.	يشترط في *الأخصائي الاجتماعي* شهادة في علم الاجتماع، مهارات تواصل، وقدرة على إدارة الأزمات الأسرية.
دعم عملية الاختيار والتوظيف	تحديد معايير دقيقة لاختيار المرشحين المناسبين.	إعداد مقابلات قائمة على الكفاءات لتوظيف *مرشد نفسي جامعي* يمتلك مهارات الإصغاء والتدخل المبكر.
تحديد الاحتياجات التدريبية	كشف الفجوات بين أداء العاملين ومتطلبات الوظيفة.	تنظيم دورة تدريبية للأخصائيين حول *العلاج المعرفي السلوكي* لتقوية مهارات التدخل.
تقييم الأداء	وضع معايير لقياس مدى تحقيق الموظف لمتطلبات وظيفته.	تقييم أداء الأخصائيين بناءً على عدد الحالات المتابعة وجودة التقارير النفسية.

تصميم نظم الأجور والمكافآت	تحديد الأجر بناءً على مستوى المهارة والمسؤولية.	تحديد أجر أعلى لأخصائي نفسي سريري مقارنةً بمستشار مدرسي نظرًا لاختلاف درجة التعقيد.
ضمان السلامة والصحة المهنية	رصد المخاطر النفسية والجسدية في بيئة العمل.	تصميم خطة للوقاية من *الاحتراق النفسي* لدى العاملين في مراكز علاج الإدمان.
التخطيط الوظيفي وتطوير المسار المهني	تحديد مسارات الترقية والتنقل بين الوظائف.	ترقية أخصائي نفسي مبتدئ إلى *رئيس وحدة الدعم النفسي* بعد اكتساب خبرة ميدانية كافية.
الامتثال للقوانين والتشريعات	ضمان العدالة وتكافؤ الفرص واحترام القوانين.	مراجعة شروط التوظيف في المراكز النفسية للتأكد من توافقها مع قانون العمل الوطني ومعايير المهنة.