المحاضرة الثانية:

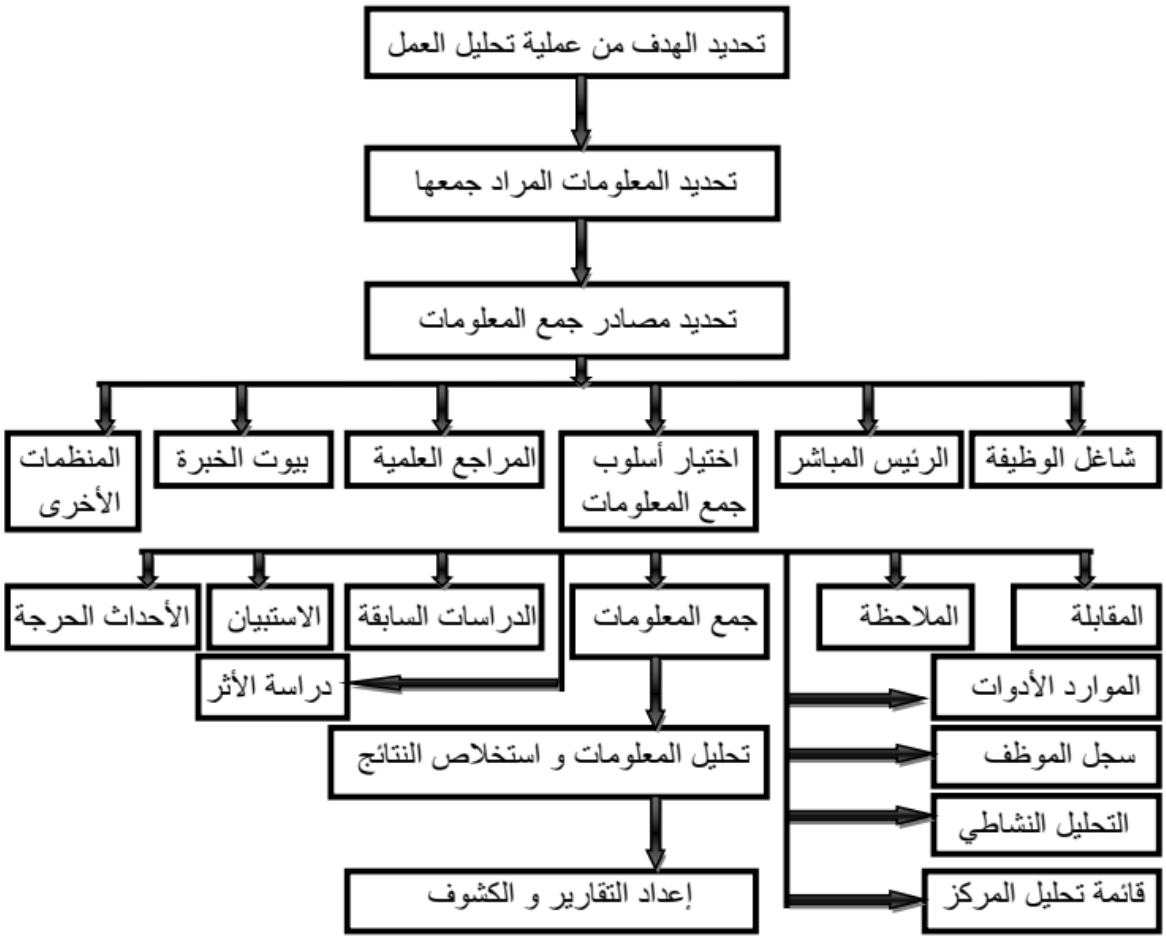
خطوات تحليل العمل



تمهيد :

يعد تحليل العمل من العمليات الأساسية في علم النفس العمل والتنظيم، فهو الأساس الذي تبنى عليه مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والتقييم ،وتتمثل خطوات تحليل العمل في مجموعة من المراحل المتتابعة، تبدأ بتحديد الهدف من التحليل وتوضيح طبيعة الوظيفة محل الدراسة، ثم جمع المعلومات حول المهام والمسؤوليات والظروف التي يتم فيها أداء العمل، بعد ذلك تجرى عملية تصنيف وتحليل البيانات لتحديد مكونات العمل، يليها إعداد وصف وظيفي دقيق يحدد المهام، والمؤهلات المطلوبة، والقدرات اللازمة لأداء العمل بكفاءة. وتختتم العملية بمراجعة النتائج والتأكد من صلاحيتها ودقتها.

و من خلال ما تم طرحه يمكن تلخيصه في الشكل التالي :


تحديد الهدف من عملية تحليل العمل
تحديد المعلومات المراد جمعها
تحديد مصادر جمع المعلومات
شاغل الوظيفة
الرئيس المباشر
اختيار أسلوب جمع المعلومات
المراجع العلمية
بيوت الخبرة
المنظمات الأخرى
المقابلة
الملاحظة
جمع المعلومات
الدراسات السابقة
الاستبيان
الأحداث الحرجة
الموارد الأدوات
سجل الموظف
التحليل النشاطي
قائمة تحليل المركز
دراسة الأثر
تحليل المعلومات و استخلاص النتائج
إعداد التقارير و الكشوف

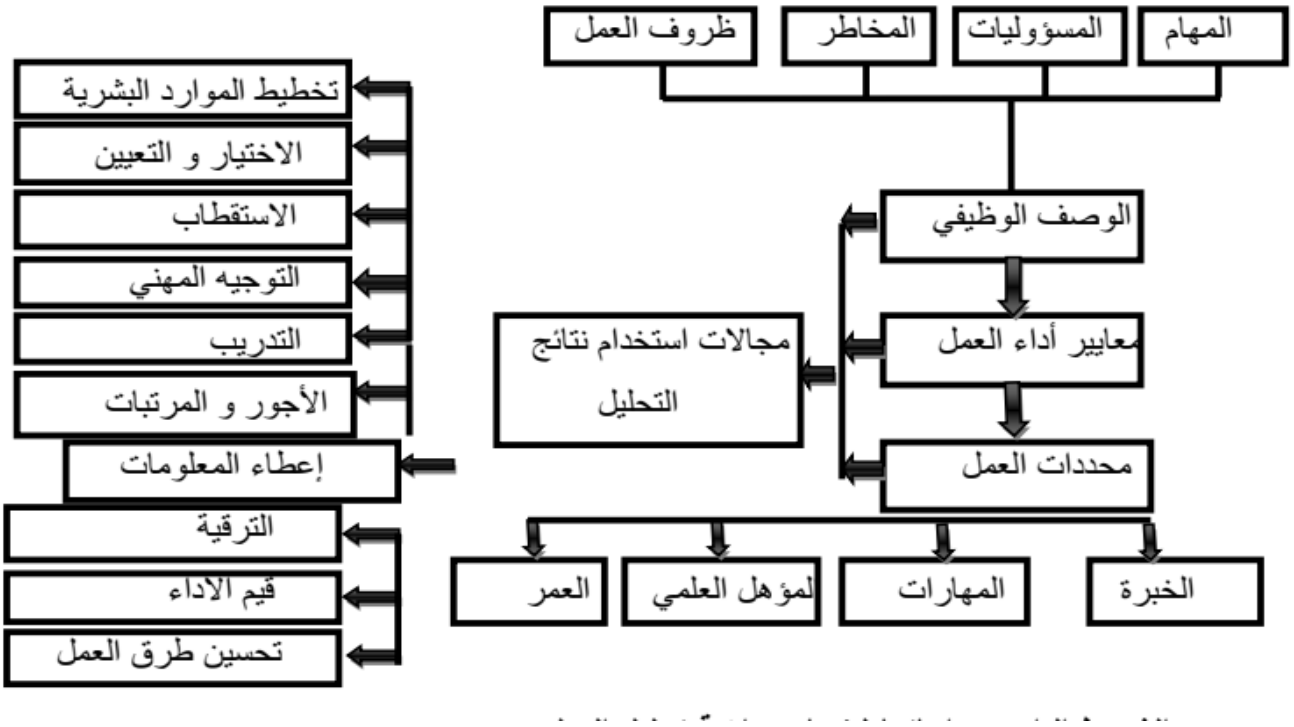
(محفوظ، 2010،ص 98)

1. مصادر تحليل العمل :

- ملائمة الوظائف المختارة للتحليل
- الإجابات الخاصة بشاغلي الوظائف تجاه الأسئلة الموجهة إليهم.
- بيئة العمل
- سلوك شاغل الوظيفة

(محفوظ،2010، ص 154)

مجالات استخدام نتائج تحليل العمل :



المصدر : (بشار،2008،ص97)

خلاصة :

تستعمل عدة أدوات لجمع بيانات تحليل العمل، أهمها المقابلة، والملاحظة، والاستبيان، وتحليل الوثائق. وعلى القائم بعملية التحليل أن يختار منها ما يتناسب مع طبيعة الوظيفة وعدد العاملين وهدف التحليل، لتحقيق أكبر قدر من الدقة والموضوعية.