المحاضرة الثانية

علاقة تحليل العمل بتسيير الموارد البشرية

تحليل العمل يُعدّ **الركيزة الأساسية لتسيير الموارد البشرية**، إذ تُبنى عليه أغلب وظائف وممارسات هذا التسيير.

إليك شرحًا تفصيليًا ومنظمًا للعلاقة بين **تحليل العمل** و**تسيير الموارد البشرية** 👇

أولًا: تعاريف أساسية

- **تحليل العمل** :عملية جمع ودراسة معلومات دقيقة حول محتوى الوظيفة، متطلباتها، ومسؤولياتها.
- **تسيير الموارد البشرية** :مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى استقطاب، اختيار، تدريب، وتحفيز الأفراد لضمان تحقيق أهداف المؤسسة.

ثانيًا: العلاقة التكاملية بينهما

تحليل العمل يُعدّ **الأساس الذي تستند إليه جميع وظائف تسيير الموارد البشرية**، وذلك كما يلي:

مجال من مجالات تسيير الموارد البشرية	دور تحليل العمل فيه	مثال تطبيقي في المجال النفسي

التخطيط للموارد البشرية	يحدد عدد ونوع الكفاءات المطلوبة مستقبلاً بناءً على تحليل المهام الحالية.	تحديد حاجة المؤسسة إلى 3 أخصائيين نفسيين جدد بعد تحليل حجم العمل.
الاستقطاب والاختيار	يوفر المعايير الدقيقة لاختيار المرشحين الأنسب للوظيفة.	إعداد بطاقة وصف وظيفي تحدد المهارات التشخيصية المطلوبة للأخصائي النفسي.
التدريب والتطوير	يكشف الفجوات بين المهارات الحالية والمطلوبة، لتصميم برامج تدريب مناسبة.	تنظيم دورة تدريبية حول "العلاج السلوكي المعرفي" للأخصائيين الجدد.
تقييم الأداء	يحدد مؤشرات موضوعية لقياس كفاءة الموظف في أداء مهامه.	تقييم الأخصائيين بناءً على جودة التقارير وعدد الحالات المتابعة.
نظام الأجور والتحفيز	يربط الأجر بمستوى المسؤولية والجهد المطلوب في الوظيفة.	تحديد أجر أعلى للأخصائي السريري مقارنة بالمستشار التربوي نظرًا لتعقيد العمل العلاجي.
السلامة والصحة المهنية	يساعد في التعرف على المخاطر النفسية أو الفيزيولوجية المرتبطة بالعمل.	وضع برامج للوقاية من الاحتراق النفسي لدى الأخصائيين العاملين في مراكز الإدمان.
إدارة المسار المهني	يحدد مسارات الترقية بناء على تحليل متطلبات الوظائف العليا.	ترقية الأخصائي النفسي إلى منسق وحدة الدعم بعد 5 سنوات خبرة.

خلاصة العلاقة

تحليل العمل هو **المدخل الأول** لتسيير الموارد البشرية، ومن دونه، يصبح التسيير **ارتجاليًا** ويفتقر إلى الدقة والعدالة.

- يُستخدم في جميع الوظائف الأساسية :التخطيط، الاستقطاب، التدريب، التقييم، الأجور، السلامة، التطوير المهني.
- النتيجة النهائية هي أن تسيير الموارد البشرية قائم على الكفاءة والعدالة.

لذلك يُقال:

"كل قرار في الموارد البشرية يبدأ بتحليل العمل وينتهي به".