المحاضرة الثالثة

تحليل العمل كأداة لتقييم الأداء وتحليل الأجور



مقدمة

يُعدّ تحليل العمل (Job Analysis) من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية، إذ يمثّل الخطوة الأساسية في فهم طبيعة كل وظيفة داخل المؤسسة، من حيث المهام والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة. وتستند عليه أغلب القرارات الإدارية، لا سيما تقييم الوظائف وتحديد الأجور بشكل عادل وموضوعي.

أولا: مفهوم تحليل العمل

تحليل العمل هو عملية جمع وتنظيم وتفسير المعلومات المتعلقة بمحتوى الوظائف وظروف ممارستها والمؤهلات اللازمة لأدائها بنجاح.(Dessler, 2020)

يشمل التحليل عادةً:

- **وصف العمل (Job Description):** يحدد المهام والمسؤوليات والظروف.
- **مواصفات العمل (Job Specification):** تحدد المتطلبات من حيث المؤهلات، المهارات، الخبرة.

ثانيا: العلاقة بين تحليل العمل وتقييم الوظائف

تحليل العمل هو الأساس الذي يُبنى عليه تقييم الوظائف(Job Evaluation) ، والذي يهدف إلى تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة داخل التنظيم.

تقييم الوظائف يعتمد على نتائج تحليل العمل لتحديد:

- مدى أهمية المهام والمسؤوليات.
- مستوى المهارة والمعرفة المطلوبة.
- الجهد البدني والذهني المبذول.
- ظروف العمل والمخاطر.

وبذلك، فإنّ التحليل الدقيق للعمل يوفّر بيانات موضوعية لتصنيف الوظائف حسب أهميتها النسبية داخل المؤسسة.

ثالثا: تحليل العمل كأساس لتحديد الأجور

تحديد الأجر العادل يتطلب معرفة دقيقة بطبيعة العمل ومتطلباته، وهو ما يوفّره تحليل العمل. فمن خلاله يمكن:

1. **المقارنة بين الوظائف** لتحديد الفروق في القيمة النسبية.
2. **تصميم سلم للأجور** يعكس تلك الفروق بعدالة.
3. **ضمان مبدأ العدالة الداخلية** (Internal Equity)بحيث يتقاضى العاملون أجورًا متناسبة مع مهامهم.
4. **تحقيق العدالة الخارجية** (External Equity)من خلال مقارنة الأجور بسوق العمل بناءً على تحليل الوظائف المشابهة.

5. **الحد من النزاعات** المتعلقة بالأجور عبر اعتماد معايير واضحة وموضوعية.

رابعا: خطوات تطبيق تحليل العمل لتحديد الأجور

1. **جمع بيانات الوظائف** (مقابلات، ملاحظات، استبيانات).
2. **إعداد وصف ومواصفات العمل.**
3. **تقييم الوظائف** باستخدام إحدى الطرق (الترتيب، التصنيف، النقاط، المقارنة بالعوامل).
4. **تصميم هيكل الأجور** بناءً على نتائج التقييم.
5. **مراجعة ومتابعة الهيكل بانتظام** لضمان التوافق مع التغيرات في السوق والوظائف.

خامسا: أهمية التحليل في تحقيق العدالة والفعالية

- يضمن الشفافية في تحديد الأجور.
- يساعد على جذب الكفاءات من خلال تحديد أجر تنافسي.
- يدعم تحفيز الموظفين عبر عدالة التقدير المادي.
- يُقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

مثال تطبيقي مبسط

في مؤسسة صناعية، تم تحليل وظائف الإنتاج والإدارة والصيانة، فتبين أن:

- وظيفة الصيانة تتطلب مهارات تقنية عالية ومخاطر مرتفعة.
- وظيفة الإدارة تتطلب مسؤوليات إشرافية وتنظيمية.

بناءً على التحليل، تم تقييم كل وظيفة وفق نظام النقاط، مما أدى إلى تحديد أجر أعلى للصيانة والإدارة مقارنة بالوظائف الأقل تعقيدًا، بشكل يحقق العدالة الداخلية.

خاتمة

يُعد تحليل العمل أداة محورية في تقييم وتحديد الأجور، إذ يربط بين طبيعة الوظيفة، مؤهلات شاغلها، وسعرها العادل في سوق العمل، ما يعزز العدالة التنظيمية ويدعم استقرار الموارد البشرية.