|  |
| --- |
| **المحاضرة الثامنة:**  **تطبيقات تحليل العمل** |

|  |
| --- |
| **تمهيد:** هناك 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 ....الخ. وسنحاول أن نشرح في هذه المحاضرة تدخل تحليل العمل وتطبيقاته المختلفة في تلك المجالات بإيجاز فيما يلي: (Erich P. Prien, et al, 2009)   * 1. **التوظيف:** من أهم التطبيقات التي تكون على المستوى الخارجي لتحليل العمل، هو عندما يكون الوصف الوظيفي الذي حوصلة وكنتيجة لعملية تحليل العمل كأساس يستند عليه في القيام بعملية التوظيف للعاملين الجدد داخل المؤسسة، وهذا نظرا لوجود الوظائف الشاغرة التي كان قد حددتها سابقا عملية التحليل الوظيفي وبالتالي هناك حاجة إلى ملئ ذلك الشغور في الوظائف من خلال عملية الاستقطاب والتوظيف، حيث يقوم هنا تحليل العمل بتعريف الواجبات والمسؤوليات وكذا متطلبات الوظيفة بشكل عام بالنسبة للإفراد الذين سيتقدمون لشغلها وكذا الخصائص التي يجب أن تتوفر فيهم، وهذا الوصف الصحيح والدقيق للوظيفة هو أمر ضروري خاصة للمترشحين لشغل تلك الوظيفي حيث يجب أن يكون على معرفة واضحة وشاملة عن كل ما يتعلق بالوظيفة لكي يتقدم فقط للوظيفة ممن تتوفر فيه تلك الشروط الخاصة بها.   2. **الاختيار والتعيين**: بعد عملية التوظيف للمترشحين المتقدمين إلى شغل الوظائف الشاغرة تأتي المرحلة الموالية وهي عملية اختيار الأفراد وتعيينهم في الوظيفة التي تتناسب فعلا مع كفاءتهم ومهاراتهم وقدراتهم وحتى سمة شخصيتهم، وهذا يتطلب تفصيل دقيق عن كل وظيفة من خلال الأنشطة والمهام والواجبات التي تكون متضمنة فيها، حتى تتدخل عملية تحليل العمل في التوجيه والتعيين الصحيح للفرد بعد تلك المعرفة التفصيلية لكل من العمل والفرد على حد سواء وهذا بالتأكيد بناءا على ملفات الوصف الوظيفي لكل وظيفة، وبطبيعة الحال بعد تحديث وتجديد ملفات الوصف الوظيفي لكل وظيفة، وهنا جدير بالذكر أن ملفات الوصف الوظيفي التي يقدها تحليل العمل تستخدم من طرف المسيرين لإدارة الموارد البشرية أثناء عملية التوجيه للمهن التي تتوافق مع مؤهلات مهارات الأفراد الذين تم توظيفهم، حيث يستعين المسيرين هنا بالوصف الوظيفي لتوجيه بعض الأسئلة إلى هؤلاء الأفراد التي تخص معارفهم ومهاراتهم في القدرة على شغل ذلك العمل.   3. **التدريب والتنمية:** واحد من أهم التطبيقات الخاصة بتحليل العمل هو تحقيق الكفاءة في الأداء بالنسبة للأفراد العاملين، وبطبعة الحال هذه ليست عملية سهلة حيث أن تحديد الكفاءات والماهرات والقدرات المطلوبة لأداء المنصب بنجاح تكون على عاتق تحليل العمل حيث هو الذي يقدم لنا الوصف الوظيفي المفصل والدقيق عن تلك التغيرات التي طرأت على منصب العمل من خلال التقنيات والتكنولوجياالحديثة المستخدمة فيه، وهو في المقابل ما يحتم على المختصين في تحليل العمل أن يحددوا تلك المعارف المهارات والقدرات التي يجب أن تتوفر في الفرد لكي يستطيع أن يتكيف مع تلك التغيرات التي حصلت في منصب عمله، ولكن هنا أولا يجب تحديد ما إذا كانت الموارد البشرية الموجودة حالية في المؤسسة قادرة على التكيف مع تلك التغيرات التي حدثت في مناسب عملهم من خلال برامج التدريب والتنمية، أو أن يتم توجيههم إلى وظائف أخرى وبالتالي البحث خارج المؤسسة عن الأفراد القادرين على شغل تلك الوظائف التي حدث فيها ذلك التغيير.   ويعتبر تحليل العمل الوحيد القادر على تحديد الاحتياجات التدريبية بالنسبة لكل فرد وذلك من خلال دراسة تلك النقائص التي يعاني منها الفرد والتي تجعل أدائه للعمل ضعيف، وبالتالي هنا تحليل العمل يحدد تلم النقاط التي أساسها يوضع البرنامج التدريبي للفرد بغية تحسين أدائه في تلك الأنشطة المتعلقة بالوظيفة. (Erich P. Prien, et al, 2009)  **4.8. إدارة التخطيط والتنظيم:** كما لاحظنا سابقا أن التغيرات والتكنولوجيا الحديثة التي طرأت حديثا في مجال العمل، تجعل من ملفات الوصف الوظيفي غير متوافقة مع تلك التغيرات الحاصلة في مجال الوظيفة، وبالتالي هنا يجب على عملية تحليل العمل أن تلعب دروا أساسيا في العمل مع إدارة الموارد البشرية فيما يخص عملية التخطيط لتواكب التغيرات الحاصلة ليس فقط في مجال الوظيفية، وإنما أيضا توفير كل الوسائل والإمكانات اللازمة للعمل لكي يستطيع الفرد من خلالها أن يتكيف مع التغيرات الحاصلة في العمل، وإدارة التخطيط والتنظيم تشمل هنا أيضا ملف الأجور والتعويضات والترقيات التي بطبعة الحال سيحدث فيها تغيير بناءا على ما حدث من تغيرات في مجال العمل، وفي كل الحالات نجد تحليل العمل هو من يقوم بالدور الأساسي في تحديد معايير تلك التغيرات التي تحدث في تلك المجالات.  وتحليل العمل أيضا يقوم بمساعدة إدارة الموارد البشرية في العديد من الوظائف التي تخص الجانب التنظيمي: كتصميم وبناء الهيكل التنظيمي والذي نحدد من خلال الهيكلة التنظيمية لكل الوظائف في المنظمة وكذا التدرج الهرمي للوظائف الذي يحدد العلاقات التنظيمية بين الأفراد وحدود المسؤوليات لكل وظيفة في الإطار التنظيمي، وأيضا تحديد قيمة الوظيفة من خلال الأجر الذي يقابلها حسب حجم مسؤولياتها وصعوبتها. (Erich P. Prien, et al, 2009)  **5.8. السلامة المهنية:** تعتبر السلامة المهنية قضية أساسية بالنسبة لتحليل العمل حيث يسعى من خلال تطبيقاته في هذا المستوى ان يوفر بيئة عمل سليمة وآمنة وحالية من تلك المسببات المؤدية إلى حوادث العمل، وتحليل العمل من خلال الدراسة الدقيقة لتفاصيل وجزئيات العمل يستطيع أن يحدد ماهية تلك الإجراءات المعايير التي يتم اعتمادها من اجل الحفاظ على سلامة العاملين أثناء أدائهم للأنشطة المتعلقة بالعمل، وإذا تكلمنا هنا بالتحديد من عناصر السلامة المهنية فيمكن ان نحددها في ثلاثة عناصر أساسية وهي: 1. العامل، وسائل وأدوات العمل، وبيئة العمل.  فإذا تكلمنا عن العنصر الأول وهو العامل هنا تحليل العمل من خلال تحديد تلك الخصائص التي يجب أن تتوفر في الفرد مثل: المعارف والمهارات والقدرات والاستعدادات هي كلها جوانب مهمة في مستوى نجاح الفرد في أداء أنشطة الوظيفة، وليس هذا فحسب فهي تلعب دورا مهما في عدم ارتكاب الفرد لحوادث العمل ومن هذا المنطلق فان تحليل العمل يلعب دورا مهما من خلال تحديد تلك الخصائص الفردية التي تتوافق مع طبيعة العمل.  أما بالنسبة للعنصر الثاني المتعلق بوسائل وأدوات العمل، فتحليل العمل هنا يساعد ميدان الارغونوميا في خلق تلك العلاقة النسقية الصحيحة بين الإنسان وعلاقته مع الآلة وبالتالي يستطيع الفرد أن يتكيف مع الآلة وتكون نسبة الخطأ توقع حصول الحوادث ضئيلة جدا.  أما بيئة العمل وهي العنصر الثالث في مجال السلامة المهنية، فتحليل العمل هو الذي يحدد الظروف الفيزيقية الملائمة لطبيعة العمل: كدرجة الحرارة المناسبة، والتهوية المناسبة، وأيضا الإضاءة المناسبة...الخ من تلك الظروف المناسبة للعمل والتي يستطيع أن يحددها تحليل العمل والتي بطبيعة الحال تلعب دورا مهما في تحقيق مستوى جيد من السلامة المهنية. |