

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة جيلالي بونعامة

التخصص: إدارة أعمال المقياس: إدارة الموارد البشرية

السنة الدراسية: 2023/2022

الفوج: 3

أعضاء الفوج:

يونسى مروى _

يونسى اكرام _

عنوان البحث: تقييم الوظائف

خطة البحث

المقدمة

المبحث الأول: مفهوم تقييم الوظائف

المطلب الأول: تعريف تقييم الوظائف

المطلب الثاني: أهداف تقييم الوظائف

المطلب الثالث: أهمية تقييم الوظائف

المبحث الثاني: إجراءات و طرق تقييم الوظائف

المطلب الأول: إجراءات تقييم الوظائف

المطلب الثاني: طرق تقييم الوظائف

المطلب الثالث: هيكل نظام الأجور و الرواتب

الخاتمة

المصطلحات: 1/ الوظيفة 2/ التقييم 3/ نظام الأجور

1/ الوظيفة: هي مساهمة الفرد في المجتمع من خلال شغل أو نشاط غالبا ما يكون منتظما و غالبا يقدم مقابل الحصول على دفعات مالية من اجل المعيشة و يسمى ذلك المقابل أجرا ماليا أو راتب.

2/ التقييم: هو إجراء عملية تقدير منهجية و غير متحيزة قدر الامكان لنشاط أو مشروع أو برنامج و ما إلى ذلك كما إن التقييم يحلل مستوى الانجاز لكل من النتائج المتوقعة و غير المتوقعة.

3/ نظام الأجور: هو الذي يهتم بمختلف عمليات جمع و ترتيب و فرز و تخزين المعلومات المتعلقة بالأجور أو رواتب المؤسسة تم معالجتها بهدف تصميم نظام الأجور.

الملخص:

المقدمة:

تعد عملية تقييم الوظائف من العمليات المهمة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية تكمن أهميتها في بناء هيكل وظيفي متكامل و تساعد على تحقيق أهداف المنظمة و تهدف إلى تلافي شكاوي الموظفين و العمال من ناحية الأجور و تعد وسيلة جيدة لاستقطاب الكفاءات البشرية من الخارج و كذلك للمحافظة على ما لديها من كفاءات بالداخل . و هناك إجراءات و طرق للقيام بعملية تقييم الوظائف نذكر منها طريقة الترتيب البسيط و طريقة النقاط....الخ, و من خلال تقييم الوظائف تتمكن المنظمة من الحكم على دقة السياسات و البرامج التي تعتمد عليها سواء كانت سياسات استقطاب و اختيار و تعيين , أو برامج سياسات تدريب و تطوير و متابعة لمواردها البشرية . و عليه نطرح الإشكالية : كيف يتم تقييم الوظائف؟

_ أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى شرح و إعطاء مفاهيم خاصة بعملية تقييم الوظائف و فيما تتجلى أهميتها في إدارة الموارد البشرية.

_ أهمية البحث:

_ إعطاء لمحة توضيحية عن عملية تقييم الوظائف

_ توضيح أهمية و طرق و إجراءات تقييم الوظائف.

_ فرضيات البحث:

_ يعرف تقييم الوظائف بأنه عملية تحليل و تقييم الوظائف للتأكد من قيمتها السلبية بشكل موثوق باستخدام التقييم كأساس لهيكل الأجور المتوازن.

_ تحديد القيمة النسبية للوظائف في التسلسل الهرمي للوظائف.

المبحث الأول: أهمية تقييم الوظائف

المطلب الأول: تعريف تقييم الوظائف

تقييم الوظيفة هو محاولة لتحديد القيمة النسبية لكل وظيفة في مصنع لتحديد ما يجب عليه الأجر الأساسي العادل لمثل هذه الوظيفة.

المطلب الثاني: أهداف تقييم الوظائف.

_ توفير إجراء قياسي لتحديد القيمة النسبية لكل وظيفة في المصنع.

_ تحديد الفروق العادل في الأجور بين الوظائف المختلفة في المنظمة.

_ القضاء على عدم المساواة في الأجور.

_ التأكد من أن الأجور يتم دفعها لجميع الموظفين المؤهلين لمثل العمل.

_ تشكيل أساس لتحديد الحوافز و خطط المكافآت المختلفة.

_ توفير المعلومات لتنظيم العمل و اختيار الموظفين و التدريب و العديد من المشاكل المماثلة الأخرى.

المطلب الثالث: أهمية تقييم الوظائف

يساعد المنظمة على بناء هيكل وظيفي متكامل.

يحقق العدالة في توزيع و حساب الأجور.

يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية.

يقدم الأجور العالية للوظائف التي تحقق أهداف المنظمة.

المبحث الثاني: إجراءات و طرق تقييم الوظائف

المطلب الأول: إجراءات تقييم الوظائف

يتكون من ثمانية إجراءات و هي:

1/المرحلة التمهيديّة:في هذه المرحلة يتم الحصول على المعلومات المطلوبة عن الترتيبات الحالية.

2/مرحلة التخطيط: يتم إعداد برنامج التقييم و إبلاغ أصحاب الوظائف المتأثرين و إنشاء فرق عمل مشتركة و اختيار عينة من الوظائف المراد اختيارها.

3/مرحلة التحليل: تجمع المعلومات المطلوبة عن عينة من الوظائف و تكون المعلومة عبارة عن أساس للتقييم الداخلي و الخارجي للوظائف.

4/ مرحلة التقييم الخارجي:يتم جمع المعلومات عن أسعار السوق في ذلك الوقت.

5/ مرحلة التقييم الداخلي:يتم تصنيف عينة وظائف عن طريق مخطط التقييم المختار كما تم إعداده في مرحلة التخطيط ثم تصنف الوظائف على شكل بيانات في انتظار جمع بيانات أسعار السوق ثم التحقق من القيمة النسبية للوظائف .

6/مرحلة التصميم: بعد التأكد من درجات الوظائف يتم تصميم هيكل الرواتب في هذه المرحلة.

7/مرحلة الدرجات: يتم فيها تقسيم الوظائف المختلفة إلى هيكل الراتب كما تم تصميمها في المرحلة السابقة.

8/تطوير و الحفاظ على المرحلة: يتم تطوير إجراءات الحفاظ على هيكل المرتبات بهدف استيعاب الضغوط التضخمية في مستويات الرواتب .

المطلب الثاني: طرق تقييم الوظائف

1/ طريقة التقييم البسيط:منتشرة بكثرة في المؤسسات الصغيرة , تقوم على أساس ترتيب الوظائف حسب قيمتها و أهميتها من خلال قيام لجنة التقييم بتقدير أعلى وظيفة و أدنى وظيفة ثم ترتيب باقي الوظائف داخل هذه الحدود.

2/طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي:

_ تحديد الوظائف التي تخضع للتقييم.

_ إعادة تحليل و توصيف الوظائف.

_ اختيار معايير التوصيف.

_ مراجعة الوظائف النموذجية المماثلة في منظمات أخرى من حيث الراتب.

3/طريقة مقارنة العوامل:

_ تحديد الوظائف النموذجية.

_ تحديد عوامل المقارنة.

_ تحديد اجر كل عامل من خلال عوامل المقارنة.

_ التأكد من تخصيص قيمة الأجر لكل عامل.

4/ طريقة النقاط:

_تحديد عوامل المقارنة.

_تحديد الحد الأقصى للنقاط التي ستوزع على عوامل المقارنة.

_تحديد أهمية كل عامل.

_تحديد مستوى الدرجات (منخفض/ متوسط/مرتفع).

المطلب الثالث: هيكل نظام الأجور و الرواتب.

أ/_تعريف الأجر: هو ذلك المقابل المادي الذي يتلقاه الموظف أو العامل نتيجة لتقديمه لعمل معين.

ب/_عوامل تحديد الأجور:

1_سياسة المنظمة في تحديد مستويات الأجور: الزيادة في تحديد الأجور في سوق العمل /المناقشة مع المنظمات الأخرى في تحديد مستويات الأجور.

2_العوامل التنظيمية و الإدارية و الاعتبارات الاقتصادية و الاجتماعية:

_الاعتبارات التنظيمية و الإدارية: واجبات و مسؤوليات الوظيفة, معدلات الأجور المماثلة, فرص الترقية...

_العوامل الاجتماعية: تكاليف المعيشة , الحد الأدنى للأجور...

_الاعتبارات الاقتصادية: معدل الإنتاج , عوامل العرض و الطلب...

3_تدخل الدولة: عند الخلاف بين المنشأة و العمال أو الصناعة و العمال تقوم الدولة بالتدخل.

ج/ طرق حساب الأجور لموظفي العمليات الإنتاجية:

_ الأجر حسب الوقت: اجر شهري للإداريين و أجر يومي للعمال.

_ الأجر حسب الإنتاج: يقوم على التفرقة بين العمال على أساس الكفاءة.

د/ تسعير الوظائف: هي تحديد الأجر المناسب لكل وظيفة.

هـ/ تحديد نطاق الأجور: يعني تحديد مدى الأجر , أي بداية الراتب و نهايته.

خاتمة:

من خلال دراستنا التي تمحورت حول عملية تقييم الوظائف، و ذلك من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة، و إلى هنا نقول بأن الغرض الرئيسي من تقييم الوظائف الوصل لقيمة نقدية عادلة لكل وظيفة والذي يؤدي إلى الوصول لأفضل أداء للعاملين بصفة خاصة وللمنظمة بصفة عامة، حتى تستطيع المنظمة بذلك زيادة إنتاجيتها و تقليل تكاليفها الناتجة عن ترك العمل نتيجة انخفاض الأجور.

قائمة المراجع:

_ نصيف إسطفانوس ، تقويم الوظائف: من دراسات و تقارير مكتب العمل الدولي بجنيف (المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مركز البحوث، 1970 م) ، ص5.

_ 14 منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة،(الكويت: وكالة المطبوعات 1973م)، ص210.

_16- حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين المبادئ و الأسس و التطبيقات في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص89-110.

