



## المحاضرة الثانية

### تحليل وتوصيف الوظائف

د. رولامي عبد الحميد

[a.rolami@univ-dbkm.dz](mailto:a.rolami@univ-dbkm.dz)

## أسئلة تمهيدية للمحاضرة الأولى



ما هي المصطلحات المرادفة لكلمة العاملين؟

أيهما الأكثر أهمية في المشروع في نظرك، العاملين أم رأس المال؟

# مفاهيم أساسية عن تحليل وتوصيف الوظائف

## تعريف عملية تحليل وتوصيف الوظائف

هي عملية جمع الحقائق والمعلومات عن المهمات والواجبات التي يجب أن تؤديها كل وظيفة أو عمل، مع تحديد مسؤولياتها وسلطانها وطريقة أدائها وعلاقتها مع الوظائف الأخرى ووسائل عملها، مع تحديد مواصفات شاغليها، ثم صياغة هذه الحقائق والمعلومات لتحديد معالم الوظيفة تحديدا دقيقا

## أهمية تحليل وتوصيف الوظائف



تعد أهم أداة لتخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية

تمثل نتائجها أساسا لبناء نظم الأجور والحوافز والتقييم

تساهم في إعداد برامج التدريب والتكوين

تسهم بشكل قوي في تحسين طرق العمل و رفع الإنتاجية

## مراحل تحليل وتوصيف الوظائف

### أولاً: تصميم الوظائف

تبدأ بتحديد مضمون الوظيفة ومستواها (هل هي وظيفة أساسية كالإنتاج والمالية أم ثانوية كالصيانة وتوليد الطاقة...)

عملية التصميم عملية مستدامة فالحذف والتعديل في المهمات يتغير باستمرار لأسباب تكنولوجية وغيرها

## مراحل تحليل وتوصيف الوظائف



### ثانياً: تحليل الوظائف

تبدأ بعملية جمع كل الحقائق والمعلومات المتعلقة بمضمون الوظيفة

تتم العملية بثلاث طرائق هي: الاستقصاء (توجيه أسئلة للذين يؤديون هذه المهام) والمقابلة، والملاحظة المباشرة (مراقبة من يؤدي العمل)

## مراحل تحليل وتوصيف الوظائف

### ثالثاً: توصيف الوظائف

تدوين المعلومات التي تم الحصول عليها في مرحلة التحليل

غالباً ما يتم كتابة استمارة التوصيف من طرف مدير الموارد البشرية

تقسم استمارة التوصيف إلى قسمين: قسم متعلق بطبيعة العمل (إسمه موقعه ...) وقسم خاص بمواصفات شاغل الوظيفة)