

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة خميس مليانة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
شعبة علوم التسيير

عنوان البحث :

تحليل وتوصيف الوظائف

أعضاء الفوج

بلوطي إنصاف

بشارف فوزية

أستاذ المادة:

وراد حسين

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده: المدخل:

باعتبار التنظيم بمثابة كيان يمثل أطراف المنظمة بغرض تحقيق أهداف محددة ومن بين مكونات هذا الكيان الوظائف ومسيرة التغيرات الحاصلة في التنظيم التي تمس بطبيعة الحال هيكل الوظائف فإنه يجب على المنظمة توفير بيانات كاملة عن الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة وبيانات شاعها عن طريق عملية تحليل وتوصيف الوظائف.

إشكالية الدراسة:

- كيف تم عملية تحليل وتوصيف الوظائف؟
- الأسئلة الفرعية:
- س¹: ماذا يقصد بتحليل وتوصيف الوظائف؟
- س²: ماهي خطوات تحليل وتوصيف الوظائف؟

فرضيات الدراسة:

- ويتم الإجابة على هذه التساؤلات كما يلي:
- ج¹: تعتبر عملية تحليل الوظائف على أنها العملية التي تحدد وتسجل المعلومات المرتبطة بطبيعة وظيفة معينة كما أنهما توفر المعلومات الضرورية حول الوظيفة ومكان ممارستها والمعدات المستخدمة لأدائها والمعرفة والمهارات والقابليات التي يمتلكها من يقوم بتأديتها.
- كما تعتبر عملية توصيف الوظائف: إعداد، وصف وتحليل لكل ما تتضمن الوظيفة من واجبات ومسؤوليات والسمات التي ينبغي أن يتميز بها الفرد حتى يأتي أدائه على أكمل وجه.
- ج²: لا يوجد طريقة واحدة يمكن تبنيها بحذافيرها لتحليل و توصيف الوظائف من أبرزها:
- أولا: الغرض من التحليل: إن استخدام نتائج التحليل ستحدد نوع وكميات المعلومات المطلوب جمعها عند كل وظيفة كما ستؤثر على محتويات التحليلي ونوعيته والتفاصيل المطلوبة فيه لذلك من الضروري تحديد الاتجاه المطلوب استخدامه في التحليل قبل البدء بالتحليل ذاته لتحديد الهدف المطلوب في هذه العملية.
- ثانيا: تحديد الأعمال التي يشملها تحليل وتوصيف الوظائف:
- إن عدد الأعمال يتأثر بشكل كبير من التحليلي مثلا: إذا كان الهدف من التحليل هو تحسين ظروف العمل لعدد من الأعمال فالتحليل يجب أن يشمل هذه الأعمال دون غيرها.
- ثالثا: تحديد طرق جمع المعلومات: هناك طرق متعددة لجمع المعلومات وأبرزها:
- طريقة المقابلة عن طريق الملاحظة، طريقة الاستبيان.
- رابعا: توصيف العمل: وتتضمن هذه العملية تدوين المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال التحليل العملي أو كتابة وصف كامل للمعلومات عن مؤهلات شاغل الوظيفة والواجبات والمسؤوليات التي يقوم به.

أهمية الدراسة:

- تحليل الوظائف وتوصيفها بعد أمر مهم لأن كل مؤسسة تحتاج لأن تحدد استراتيجيات الوظائف فيها:
- تحديد النوعية المطلوبة من العمالة: من خلال تحديد المؤهلات والخبرات والمهارات اللازم توفرها شاغل الوظيفة.
- اكتشاف مهارات العاملين الجدد من خلال اكتشاف نقاط الضعف ونقاط القوة من أجل تطويرهم أو الاستغناء عنهم.
- التعرف على طبيعة الأعمال المستندة إلى العاملين وخصائصها من خلال إعداد وتقييم برامج التدريب.
- تحديد الأجر العادل والمناسب لكل وظيفة حسب أهميتها.

الهدف من الدراسة:

- تحليل الوظائف أمر مهم لأن كل مؤسسة تحتاج لأن تحدد استراتيجيات الوظائف بما في ذلك كل من إدارة الموارد البشرية والمالية من حيث الأجور والمستحقات والأتعاب والمكافآت بما في ذلك نهاية الخدمة وغيرها وكذلك السلم الوظيفي وتوزيع المهام والمناصب وغيرها.
- إن إطار الوظائف يعتبر من أكثر الجوانب أهمية وتعقيدا في المؤسسات وذلك من منطلق أن العنصر البشري أو الموظفين هو المحرك الرئيسي لكافة العناصر الأخرى في العمل لذلك لابد من الاستثمار الجيد له واختيار الطريقة الأمثل لضمان زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء وتحقيق الأهداف القريبة وبعيدة المدى وهذا يستدعي وجود نظام تحليل الوظائف سليم وفعال.

- التحليل الوظيفي يساعد على تحديد الوظيفة المثالية للفرد أي أن الفرد المناسب للوظيفة المعنية الذي ينبغي دفعه للموظفين والمساعدة في تقييم الثغرات في التدريب لتحديد الأهداف التنظيمية.
- أما ان الوصف الوظيفي هو بيان يسرد مختلف الواجبات والمهام والمسؤوليات التي ينبغي القيام بها عند القيام بعمل معين.
- من هنا نتوصل إلى ان تحليل الوظيفة والوصف الوظيفي مفاهيم وثيقة من حيث المهام والمسؤوليات والمهارات والأدوات والمعرفة والخبرة اللازمة للوفاء بمتطلبات الوظيفة بنجاح.

- خاتمة:

- من خلال بحثنا هذا يتضح لنا أن تحليل الوظائف يكون ذات فائدة في مجالات ووظائف متعددة من وظائف إدارة الأفراد مما يشكل للمنظمة ميزة تنافسية بين منظمات الأخرى ومنها يكون البحث عن التوافق بين كفاءة تحليل المعتمدة في المنظمة وإلا ضاعت الجهود سدا

- المصطلحات:

- **المنظمة:** هي عبارة عن كيان تنظيمي يهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال تحريك أنشطة ووظائف محددة باستخدام موارد مختلفة مع الأخذ بعين الاعتبار الثغرات الداخلية والخارجية.
- **الوظيفة:** هي أداء مهمة أو عمل أو جهد فكري أو عضلي بمقابل مادي أو معنوي.
- **التحليل:** هي عملية تقسيم موضوع أو مادة معقدة إلى أجزاء صغيرة من أجل فهم واستيعاب أفضل لموضوع أو مادة ما.

- قائمة المراجع:

- 1: سهيلة محمد عباس. إدارة موارد بشرية مدخل استراتيجي. دار الواصل للنشر والتوزيع عمان، 2003.
- 2: صالح عودة سعيد، تخطيط الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، دون سنة النشر.
- 3: مصطفى محمود أبو بكر. إدارة موارد بشرية. مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. الدار الجامعية، الإسكندرية 2004.
- 4: خالد عبد الرحمان الهيتي، إدارة موارد بشرية، دار الصفاء، عمتن، 2003.