

## محاضرة 04 : مجالات استخدام تحليل العمل ( تطبيقاته )

### ◀ التوظيف :

يقوم تحليل العمل بتعريف الواجبات والمسؤوليات ومتطلبات الوظيفة من جهة ، وكذلك الخصائص التي يجب أن تتوفر في الأفراد الذين سيشغلونها وذلك لملئ الوظائف الشاغرة على مستوى المؤسسة

### ◀ الاختيار والتعيين والتوجيه :

بعد عملية التوظيف تأتي هذه المرحلة وهي عملية اختيار الأفراد وتعيينهم في الوظيفة التي تناسب فعلا مع كفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم وحتى سماتهم الشخصية ، ويتطلب هذا وصفا دقيقا للوظيفة من خلال تحديد المهام والواجبات والأنشطة والمسؤوليات حيث يستعين المسيرين بالوصف الوظيفي لتوجيه الأسئلة لهؤلاء الأفراد التي تخص معارفهم ومهاراتهم من خلال (المقابلة ، الاستبيان ، الاختبارات ..)

### ◀ التدريب والتنمية :

يقوم تحليل العمل بتقديم الوصف الوظيفي المفصل والدقيق حول المهارات والقدرات المطلوبة لأداء منصب العمل بنجاح ، ولذلك يتحتم على المختصين أن يحددوا التغيرات التي تحصل على مستوى المنصب من خلال الوسائل والتقنيات الحديثة لكي يستطيع الفرد التكيف مع التغيرات أم لا ، لذلك تحاول المؤسسة تحديدها إذا كان الموظفون قادرين على التكيف من خلال برامج التدريب والتنمية أو توجيههم إلى وظائف أخرى من خلال دراسة النقص التي يعاني منها الفرد والتي تجعل أدائه ضعيف لتحسين أدائه من خلال البرامج التدريبية .

### ◀ إدارة التخطيط والتنظيم :

من خلال توفير الوسائل والإمكانيات اللازمة لكي يستطيع الفرد التكيف مع التغيرات  
الحاصلة على مستوى الوظيفة والمؤسسة.

#### ◀ السلامة المهنية :

الهدف منها توفير بيئة عمل آمنة ومريحة.

#### ◀ تحديد الأجور :

تعتبر من الأهداف الأساسية لتحليل العمل ويتم تحديد الأجر بناء على طبيعة العمل  
وصعوباته ومتطلباته البدنية والعقلية والتدريبية وواجباته ومسؤولياته .

#### ◀ النقل والترقية :

يسهم تحليل العمل في تبيان مدى قابلية العمال للتعليم والانتقال من وظيفة إلى أعلى منها

#### ◀ تقييم الأداء :

من خلال تحليل العمل نقوم بتحليله إلى عناصر وهذا يلزم استخدام المقاييس والمؤشرات  
لقياس مدى كفاءة العامل ودرجة إتقانه للعمل أي مقارنة بين العمل الفعلي الذي يقوم به  
العامل وبين العمل المطلوب آدائه لمعرفة كفاءة العامل .