



C.O.B.  
كلية الأعمال برباغ  
College of Business, Rabigh

# تحليل وتصميم وظائف الفصل الثالث تحليل وتصميم الوظائف

# الجوانب التي يركز عليها الخبراء عند جمع المعلومات عن الوظائف

- الواجبات الوظيفية
- الأدوات المستخدمة
- ظروف العمل
- سلوكيات العمل
- معايير الأداء
- المؤهلات المطلوبة

# استراتيجيات المتعلقة بتحليل الوظائف

١. تحديد مستوى او مدى مشاركة العاملين في تحليل الوظائف.

٢. تحديد الهدف من التحليل وبالتالي تحديد المستوى العمودي او عمق

التحليل

٣. تحديد مواعيد او اوقات القيام بعملية التحليل

٤. تحديد البعد الزمني للتحليل

# المبحث الثاني: مكونات الوظيفة

١. العنصر: هو اصغر وحدة موجودة في اي نشاط او عمل

٢. المهمة : تمثل مجموعة من العناصر التي يؤديها الموظف للوصول الى هدف ما .

٣. الواجب: مجموعة من المهمات المحددة ينجزها موظف بقصد انجاز نشاط او فعالية معينة تقع ضمن مسؤوليته.

٤. العمل: مجموعة محددة من الواجبات التي ينجزها موظف واحد.

٥. الوظيفة: مجموعة من الاعمال والمسؤوليات متشابهة او متكاملة تناط بشخص واحد وتتطلب وقته كله.

٦. المهنة: تعرف بانها مجموعة من الوظائف المتشابهة من حيث نوع العمل والموجودة في منظمات متعددة

# المبحث الثاني: مكونات الوظيفة

شكل ١٣ صفحة ٤٥

## Job Family

الوظيفة الرئيسية / مدير الشؤون المالية

## Occupation

المهنة / اختصاصي الاجور والرواتب

## Job

المهنة / مدير الاجور والرواتب

## Position

العمل / مسؤول الاجور

## Task

المهمة/ اعداد قوائم الاجور

## Element

العنصر / توقيع الصكوك

# المبحث الثالث: تحليل الوظيفة

## • عملية تحليل الوظيفة:

تعرف عملية تحليل الوظيفة جمع معلومات وبيانات عن كل ما يتعلق بالوظيفة، مثل مسمى الوظيفة واجباتها ومسؤولياتها، الظروف التي تؤدي فيها والمؤهلات المطلوبة لشغلها، الأدوات المستخدمة، سلوكيات العمل، و معايير الأداء ( التي سيتم على أساسها تقييم أداء الموظف كمية وصفية )، والقسم الذي تتبعه والرئيس المباشر.

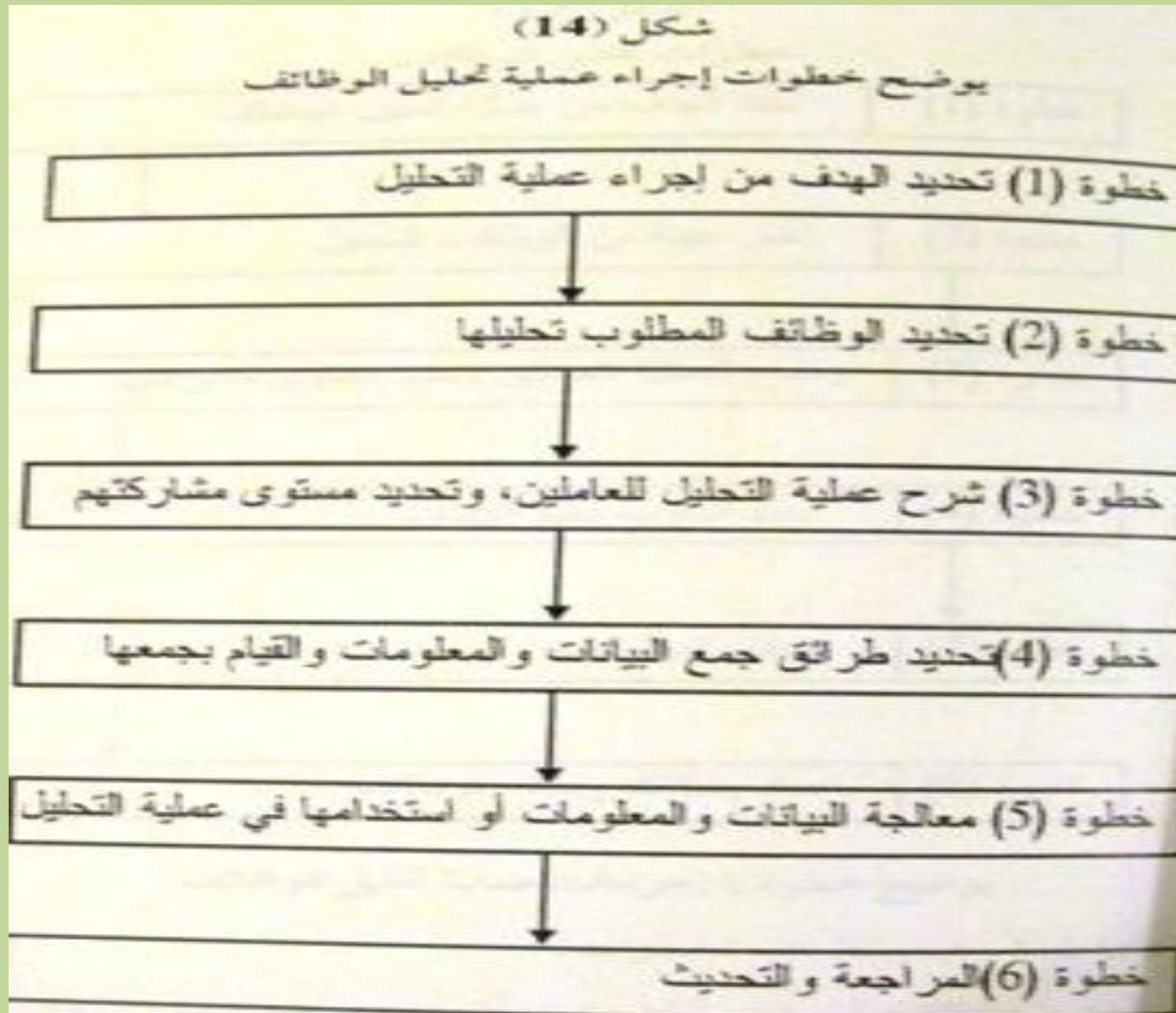
• وهي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة، واجباتها، ونوعية الأفراد

الذين يجب أن يشغلوها



كلية الأعمال بربيع  
College of Business, Rabigh

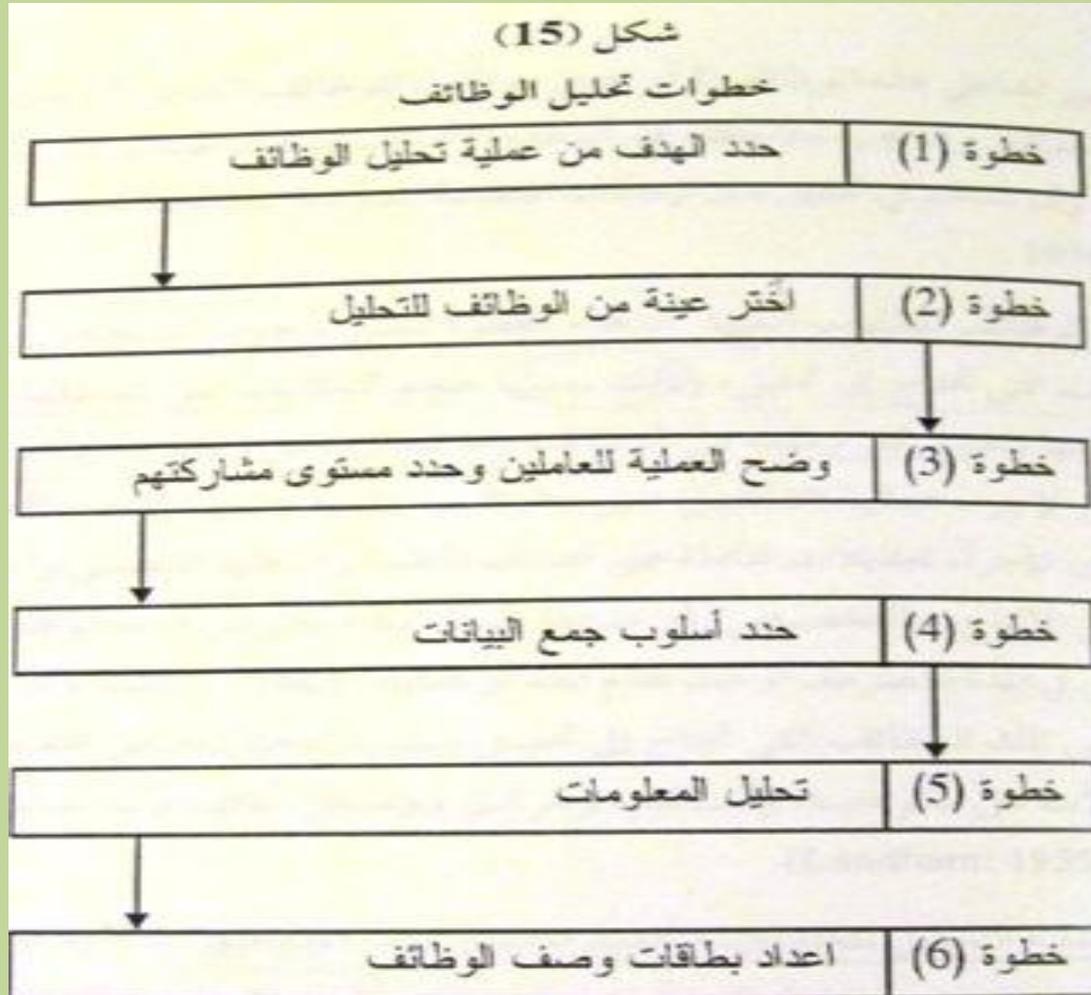
# خطوات إجراء عملية تحليل الوظائف





كلية الأعمال برابغ  
College of Business, Rabigh

# خطوات تحليل الوظائف



# خطوات إجراء عملية تحليل الوظائف

١. تحديد الهدف : تحديد الاهداف من قبل مدير الموارد البشرية المطلوب تحقيقها من عملية التحليل من حيث هل الهدف تطوير مهارات او تحديد رواتب ...
٢. تحديد الوظائف المطلوب تحليلها: تتكثل بوجود تشخيص وتعيين الوظائف التي تحتاج الى تحليل
٣. شرح عملية التحليل للعاملين وتحديد مستوى مشاركتهم فيها: لابد احاطة العاملين حول من الذي يقوم بالتحليل ولماذا يجري هذا التحليل واي العاملين او الموظفين الذين سيتم الاتصال بهم للحاجة لبعض المعلومات التي تستخدم في التحليل

# تابع خطوات إجراء عملية تحليل الوظائف

٤. اختيار طريقة او طرق جمع المعلومات : استخذان الطرق المناسبة للدقة والمصدقية
٥. معالجة البيانات والمعلومات: اي تحويل هذه المعلومات الى صيغة يمكن الاستفادة منها بشكل اكثر ايجابية في تحليل الوظائف
٦. المراجعة والتحديث: ان ديناميكية المنظمات والتغير السريع في بيئتها الدخلية والخارجية تستدعي القيام بمراجعة مستمرة لوظائفها وتحديث المعلومات لاغراض التحليل اما اذا كانت منظمة مستقرة تتم هذه العملية كل ٣ او ٥ سنوات



كلية الأعمال بربغ  
College of Business, Rabigh

# الخطوة ٤ : طرق جمع او الحصول المعلومات :

## ١. الملاحظة :

- تعريف
- الانتقادات

## ٢. المقابلة :

- تعريف
- المميزات والانتقادات

## ٣. طريق الاستبيان:

- تعريف
- المميزات

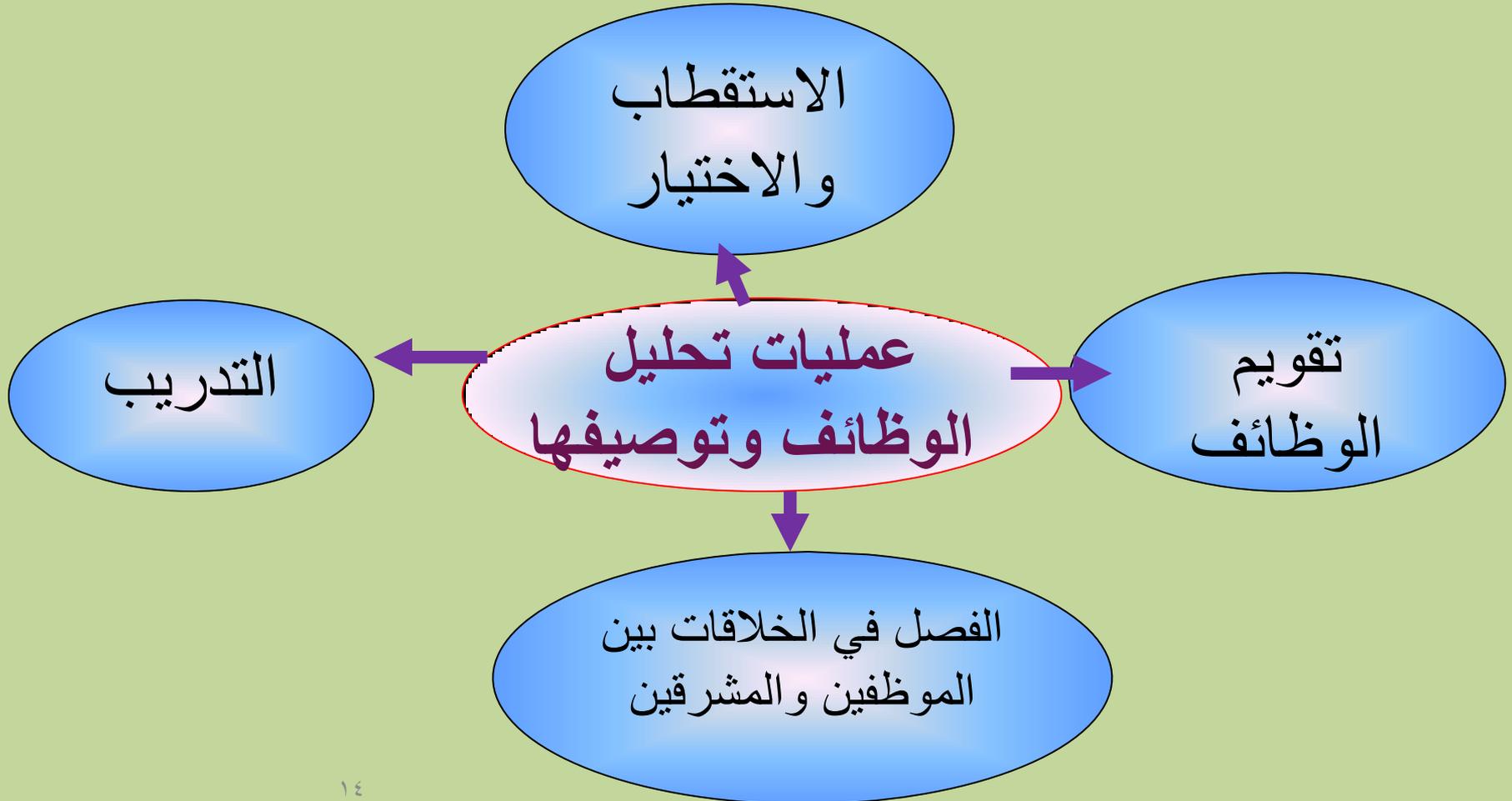
انظري صفحة ٥٧

## المبحث الرابع : اهمية تحليل والوظائف واستخداماته:

### ١. تحليل الوظائف يخدم عدة أهداف للمنظمة:

- تحديد العمل المطلوب من كل فرد، وبذلك يمنع الازدواجية والتداخلات المحتملة.
- تتم محاسبة الموظف على أساسه، حيث لا يمكن محاسبة الموظف على أي عمل خارج التزاماته التي تحددها الوظيفة.
- يساعد في الاختيار حيث يحدد الشروط والمؤهلات المطلوبة لمن يشغل الوظيفة.
- على أساسه يتم تحديد الأجر أو الراتب.

٢. ارتباط عملية تحليل الوظائف بنشاطات إدارة الموارد البشرية الأخرى



# المبحث الخامس : تصميم الوظائف

## • تعريف عملية تصميم الوظيفة :

– هو العمل الخاص بربط عمليات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة والحوافز المقررة لها بشكل يحقق رغبات واحتياجات العاملين في المنظمة

## • العوامل التي يجب درستها قبل البدء بعملية التصميم :

١. العوامل البيئية

٢. العوامل المنظمة

٣. العوامل السلوكية

# المبحث الخامس : تصميم الوظائف

## • طرق تصميم واعادة تصميم الوظائف:

### ١. تدوير الوظيفة :

- تحريك الموظف من وظيفة الى اخرى بشكل منظم - نقل افقي
- يجعل المنظمة اكثر مرونة

### ٢. توسيع العمل :

- زيادة المهام التي يقوم الموظف بتنفيذها او ادائها من خلال تنوع الوجودات والمسؤوليات التي يكلف بها ضمن تخصصه.
- ايجابيات وسلبيات الاسلوب

# المبحث الخامس : تصميم الوظائف

## ٣ . اغناء العمل :

- زيادة المهام وواجبات الوظيفة عموديا

## ٤ . فرق العمل:

- هي مجموعة من العاملين يوكل اليهم تنفيذ او انجاز مهمة كبيرة

# المبحث السابع : دراسة حالة حول : استقصاء تحليل الوظائف .

محذوف



كلية الأعمال برباغ  
College of Business, Rabigh

# وقت المناقشة



C.O.B.

كلية الأعمال برباغ  
College of Business, Rabigh

و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين