

أكاديمية بوابة الرواد التعليم العالي

نجران-١٤٤٧هـ





BIO

مكونات شخصية الإنسان



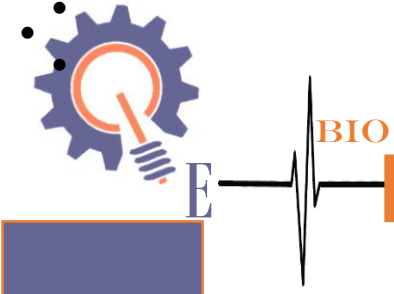
مادة :التوجيه المهني والتميز

قسم تقنية الأجهزة الطبية

&

قسم تقنية السلامة والصحة المهنية

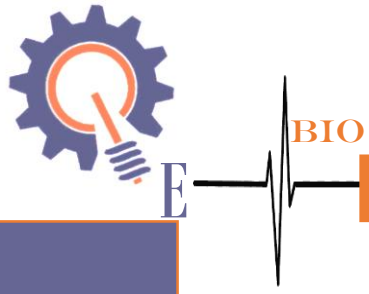




الوحدة الثانية

اسم الوحدة: تحليل عناصر العمل وشخصيات العاملين





تحليل العمل:

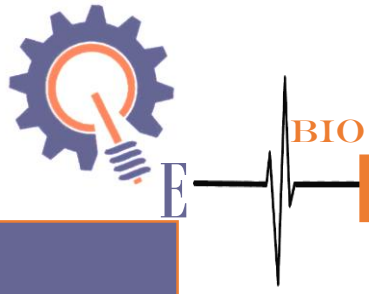
1. تعريف تحليل العمل:

يعرف تحليل العمل "بأنه الوسيلة التي تساعدنا للحصول علي البيانات والحقائق والمعلومات الخاصة بطبيعة العمل عن طريق الملاحظة والدراسة واستخدام الوسائل العلمية، وهي تحديد الواجبات التي يحتوي عليها عمل معين من ناحية، وكذا درجة الكفاءة والمسؤولية والمعرفة والقدرات التي يجب أن تتوفر في العوامل حتي يؤدي العمل بنجاح من ناحية أخرى. ويعرف شارتل 1964 تحليل العمل كما يلي:

"تحليل العمل هو طريقة مباشرة وشاملة للحصول على الحقائق الصحيحة عن العمال، وهو يشمل ملاحظة العمل وتسجيل الحقائق التي تلاحظ والتي تستمد من المناقشة مع العمال، والمشرفين وغيرهم ممن لهم معلومات قيمة".

ويعرف مكتب استخدام القوي البشرية التابع لمجلس القوي البشرية الحربية الامريكية تحليل العمل كما يلي "إنه العملية التي تقوم بالاستعانة بالملاحظة والدراسة لتحديد وتسجيل البيانات الصحيحة المتعلقة بطبيعة عمل معين، وإنه عبارة عن تحديد الواجبات التي يتكون





دقة وكفاءة تحليل العمل:

- حتى تتحقق دقة وكفاءة تحليل العمل، فإن هناك عدة احتياطات يفضل الاسترشاد بها أثناء عملية التحليل، ومن أهمها ما يلي:
- أن يقوم بالتحليل أخصائي مؤهل وذو خبرة في تحليل الأعمال.
 - أن يحتفظ أخصائي تحليل العمل في ذهنه بصورة لاستمارة تحليل العمل، وكافة ما تحويه من بنود وكيفية تعبأتها.
 - أن يقوم أخصائي تحليل العمل بملاحظة أكثر من عامل من مختلف مستويات العمل (الماهر - نصف الماهر - غير الماهر)، أثناء القيام بالعمل، حتى تكتمل له صورة لكيفيات الأداء، والتي لا شك تختلف من عامل لآخر، بمعنى أننا نقوم بتحليل العمل وليس العامل.
 - أن يقوم بتحليل العمل الواحد أكثر من أخصائي كل على حدة، وبعد أن ينتهي كل منهم .
 - كان يقوم بتحليل العمل الواحد أكثر من اخصائي كلا على حدة وبعد ان ينتهي كل منهم من بتحليل العمل يجتمعون على هيئة لجنة تتناقش فيما بينها في نتائج تحليل كل منهم، بحيث يخرجون في نهاية الأمر باتفاق على البيانات التي توضع في بنود استمارة تحليل العمل. وفي حالة عدم الاتفاق على بيان محدد يؤخذ بالبيان الذي يتفق عليه العدد الاكبر منهم.





BIO

E

وفيما يلي توضيح لدور كل طرف في تحليل العمل:

- (أ) أدوار مدير الموارد البشرية:
- إعداد إجراءات تحليل العمل.
 - التنسيق مع المديرين التنفيذيين في جمع المعلومات.
 - تصميم الوظائف.
 - إعداد توصيف الوظائف.
 - مساعدة المديرين في الخطوات التي يقومون بها.
 - دراسة تأثير تصميم وتوصيف الوظائف على سلوك العاملين داخل أعمالهم.





BIO

E

تحليل العمل:

3. خطوات تحليل العمل:

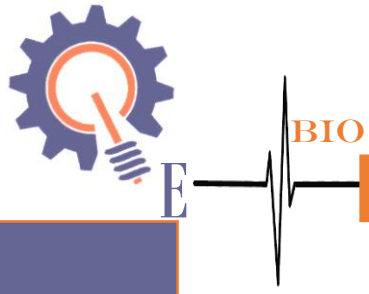
أ) الحصول على معلومات مبدئية:

مثل طبيعة المنظمة - منتجاتها - هيكلها التنظيمي - اختصاصات الإدارات وما يتبعها من أقسام - طبيعة الأعمال - العلاقات بين الأقسام والإدارات - وأي معلومات عن المحاولات السابقة لتحليل وتصميم وتوصيف الأعمال أن وجدت في المنظمة.

ب) اختيار عينه من الوظائف:

إذا كانت المنظمة تعمل منذ فترة طويلة وتحتاج إلى تحليل لوظائفها، فإن اختيار عينة من الوظائف يعتبر أمراً مفضلاً، ويتم تحليل باقي الوظائف بالقياس بالوظائف المشابهة في العينة. أما إذا كانت المنظمة جديدة فيفضل دراسة كل الوظائف بلا استثناء.





تحليل العمل:

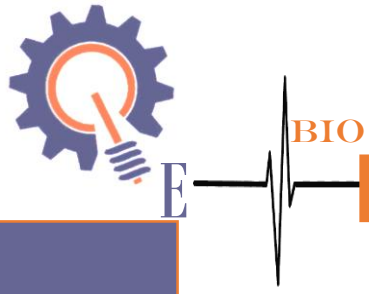
ج) جمع البيانات:

أن جمع أكبر قدر ممكن من البيانات يساعد على تحليل العمل. وتهتم هذه الخطوة بتحديد نوعية البيانات، تحديد أسلوب جمع البيانات، تحديد أسلوب التحقق من صحة البيانات.

د) تحليل العمل:

وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها، حيث يتم التعرف بالتفصيل على مكونات الوظيفة من حيث طريقة العمل والأداء، والمسئوليات، العلاقات مع الآخرين، ظروف العمل والمتطلبات الواجب توافرها للقيام بالوظيفة.





مصادر جمع البيانات في تحليل العمل:

أ) الدراسات السابقة عن هذا العمل Literature:
وتشمل البحوث والنشرات والتقارير والملصقات والكتيبات التي تلقي الضوء على طبيعة هذا العمل، وظروف أدائه وأخطاره ومتطلباته.... إلخ. وعلى القائم بعملية التحليل أن يبحث عن مثل هذه الدراسات، يجمعه ويقوم بدراستها لاستخلاص البيانات التي تفيده في تحليله لهذا العمل.

مثال: المطلوب إجراء تحليل عمل "سائق بمؤسسة النقل العام بأحد المدن"
نبدأ بالبحث في المصادر السابق الإشارة إليها، عن بحوث أو دراسات استهدفت إلقاء الضوء على هذا العمل من حيث-على سبيل المثال- المؤهل اللازم، الخبرة المطلوبة، الاستعدادات الجسمية والعقلية والنفسية الضرورية للعمل، نواحي العجز التي تُقعد الفرد عن القيام بهذا العمل، إجراءات وتعليمات القيادة الآمنة، إلخ.





BIO

E

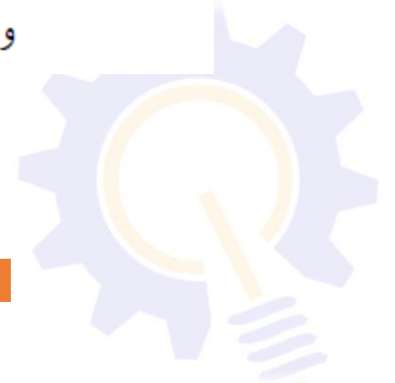
مصادر جمع البيانات في تحليل العمل:

ب) الملاحظة المباشرة Observation :

حيث يقوم أخصائي تحليل العمل بملاحظة العامل وهو يقوم بتأدية عمله ويدون كل ما يلاحظه، مثل: ماذا يقوم به ، ولماذا؟ وكيف، وما الأدوات أو الأجهزة التي يستخدمها. ويجب أن تتم الملاحظة لدورة عمل كاملة، حتى يمكن ملاحظة كل خطوات أداء العمل والقيام بواجباته المختلفة. ويقصد بدورة العمل الكاملة " تلك الخطوات التي تتم من نبدأ إنتاج وحدة الإنتاج، حتى الانتهاء منه، طالما هي مسؤولية العامل الذي نقوم بتحليل عمله.

مثال: دورة عمل لسائق حافلة بمؤسسة النقل العام تبدأ منذ ركوبه الحافلة في محطة البداية (بداية الخط)، وتنتهي بنزوله من الحافلة في محطة الوصول (نهاية الخط).

ورغم ذلك، ويجب الوضع في الاعتبار بأن هناك الكثير من الأعمال تتطلب واجبات دورية يجب القيام بها في فترات محددة خارج دورة العمل، وبتطبيق ذلك على السائق يتبين أنه يجب أن يقيم بأعمال دورية مثل: التأكد من سلامة حالة وصلاحية التشغيل للعربة قبل تشغيلها وكذلك عند تسليمها، والذهاب لمحطات البنزين، وأجراء الصيانة الدورية، و..... إلخ.





BIO

E

مصادر جمع البيانات في تحليل العمل:

ج) المقابلة الشخصية Interview:

حيث يقوم القائم بالتحليل بمقابلات لكل من العمال، والمشرفين، والخبراء الذين يقومون بالعمل المراد تحليله. وفي كل هذه المقابلات يتم تبادل الأسئلة والأجوبة والنقاش عن طبيعة العمل وظروفه وواجباته ومتطلباته ومخاطره وعلاقته بالأعمال الأخرى.





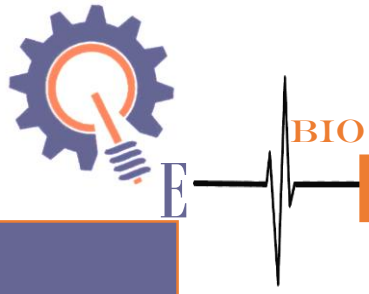
BIO

E

بعض الاعتبارات الواجب مراعاتها عند مقابلات الشخصية:

- أن يتم التعاون بين القائم بالمقابلة والرئيس المباشر في تحديد الأفراد الذين لديهم خبرات كبيرة في الوظيفة والأفراد الموضوعين في وصفهم لواجبات ومسؤوليات وظائفهم.
- تكوين علاقة ودية وسريعة مع شاغل الوظيفة الذي سيتم مقابله وشرح الغرض من المقابلة وسبب اختياره للمقابلة، على أن يكون ذلك بأسلوب سهل وشيق.
- إن يقوم أخصائي التحليل بإعادة هيكل المقابلة قبل بدئها، على أن يكون هذا الهيكل هو المرشد له أثناء إدارة المقابلة.
- إعطاء فرصة لشاغلي الوظيفة للتعبير عن رأيه، وإتاحة بعض الأسئلة ذات النهايات المفتوحة لكي يسهب في شرح واجباته ومسؤولياته وان يوجه له سؤالاً عاماً في نهاية المقابلة إذا كان هناك بعض النقاط التي لم تغطي في المقابلة أم لا، وتترك له حرية الكلام.
- إذا اتضح أن شاغل الوظيفة يقوم بأداء واجباته دون ترتيب أو تتابع معين، يطلب منه أن يحد أهمية تلك الواجبات ويرتبها ترتيباً تنازلياً، أو حسب حدوث الأنشطة، وتابع حدوثها.
- بعد انتهاء المقابلة يجب مراجعة البيانات التي تم جمعها مع شاغل الوظيفة رئيسه المباشر.



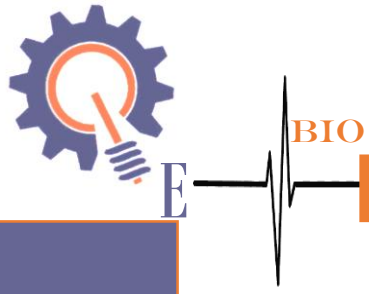


الاستبيان (الاستقصاء)

وهو يوفر كثيرًا من الجهد والوقت، حيث يتم تصميم استمارة استبيان من خلال قائمة بأسئلة تتضمن الأسئلة والاستفسارات المتعلقة بالعمل المراد تحليله.
شروط استمارة الاستبيان:

- أن تكون الأسئلة مفهومة وألفاظها محددة المعنى.
- أن تكون الأسئلة مبسطة حتى يسهل على العامل استيفاء الإجابة عليها.
- أن تكون غير موحية باتجاهات معينة في الإجابة عليها.
- أن يتبع كل سؤال فراغ في الاستبيان كاف لتسجيل الإجابات العامل.
- أن تصاغ الأسئلة بحيث تسمح بإجابات يسهل تجميعها وتصنيفها حتى يمكن الاستفادة منها.
- أن يرفق بالاستبيان خطاب رقيق للعامل أو المشرف يشرح له فيه الهدف من هذا الاستبيان ويطلب منه مساعدته عن طريق الاهتمام بملء الاستبيان بكل أمانة ودقة.





أهم الخصائص التي تخضع للتقدير في عملية تحليل شخصيات العاملين:

الخصائص الجسمية: كالمظهر الخارجي والصحة العامة والطول والوزن وجوانب العجز الجسمية المختلفة والاضطرابات أو الأمراض المزمنة المختلف كالضغط والسكر.

الخصائص العقلية: كالذاكرة والقدرة الميكانيكية والقدرة الحسابية والقدرة اللغوية والاستعداد الفني.

المهارات الحسية والحركية: كمهارة الأصابع والتآزر بين العين واليد والقدم وحدة الإبصار وحدة السمع وقوة حاسة اللمس إلخ.

الخصائص الانفعالية: كالانبساط والانطواء والمثابرة وتحمل المسؤولية والاتجاهات العصبية والاتجاهات الاضطهادية والميول العدوانية والاتجاهات الاكتئابيه، ومستوي النضج الانفعالي والميول والتفضيلات المهنية.

الخلفية التحصيلية والمعرفية: كمؤهل الحاصل عليه الفرد ونوع التدريب الذي استكملة، ونوع الخبرة أو الخبرات التي حصل عليها من الالتحاق بأعمال سابقة.

