

3. طرق تحليل العمل:

هناك العديد من الطرق التي يمكن الاعتماد عند القيام بتحليل العمل، ومن بين أهم تلك الطرق التي تعتمد عليها المنظمات ما يلي:

1.3. تحليل مركز العمل:

إن منهجية تحليل مركز العمل هي طريقة عملية تسمح للمحللين جمع كم كبير من البيانات عن الوظيفة عن طريق مجموعة من المقاييس التي نحدد من خلالها صعوبات الفرد في أداء وانجاز الواجبات والمهام التي يشغلها في وظيفته، والتي على أساسها يمكن للمحللين فيما بعد أن يقوموا بالتوصيف العملي للوظيفة.

2.3. قائمة تحليل المركز:

تعتبر هذه الأداة في غاية التخصص، فهي على درجة عالية من الدقة في تحليل الوظائف على أساس أنشطة الفرد حيث تتشكل هذه الأداة من تحديد ست مجموعات رئيسية من أنشطة الفرد يتم وصفها، بما يعادل 194 عنصرا تجمع في 6 أبعاد أو تصنيفات، ويتم تقدير كل عنصر بناء على درجة أو مدى تطبيقه في الوظيفة التي يتم تحليلها، وتعد هذه الأداة الأنجع في تحليل الوظائف لسهولة استخدامها وإمكانية تعميم تطبيقها، ولكن العيب فيها يتمثل في طول قائمة الاستقصاء.

3.3. المواد والخدمات المنتجة:

بموجب هذا الأسلوب يتم وصف الأشياء التي يقوم بها العامل (النشاطات والأشخاص الذين يتفاعل معهم وماهية البيانات المستخدمة في أداء الوظيفة).

4.3. تحليل جرد المهام:

إن واحد من الأهداف الرئيسية لتحليل المهام، وهو جمع قائمة للمهام التي لا غنى عنها لأداء أمثل لمنصب العمل، إن طريقة جرد المهام هو مجال واسع لتحليل العمل وعلى هذا الأساس فقط قام الباحث Embrey بتحديد مقارنتين في مجال تحليل المهام: الأولى وهو منهجية عملية لمقاربة موجهة لتحليل المهام وذلك من خلال ملاحظة السلوكيات التي تشكل هيكل تلك المهام، و الثاني منهج لمقاربة معرفية تشير إلى تلك العمليات التي هي المحرك وراء العديد من السلوكيات التي يمكن ملاحظتها، وهناك أمثلة كثيرة عن تلك العمليات المعرفية التي تكون مصدرا لاتخاذ القرار وحل المشكلات التي تواجه الفرد في مجال عمله.

5.3. الأحداث الحرجة La Méthode Des Incidents Critiques:

تعتبر تقنية تحليل الحوادث الحرجة من منهجية كيفية لتحليل العمل وهي تتطوي على جمع البيانات عن سلوكيات الانسان والأنشطة التي يقوم بها بالنظر إلى أهميتها بالنسبة لأداء الوظيفة ومنصب العمل. إن تشكل الحوادث الحرجة في مجال الوظيفة حسب John Flanagan هو الذي على أساسه صممت هذه الطريقة من خلال الملاحظة المباشرة لنكون قادرين على ملاحظة مدى جدوى السلوك و ملائمتة للموقف الخاص بالمهام المتعلقة بإنجاز الوظيفة، ويتم ذلك من خلال تطبيق عدد من المبادئ النفسية التي يعتمد عليها في عملية تحليل سلوك الفرد، وفي هذه الحالة من تحليل العمل يتم وضع جرد مفصل بجميع الانحرافات و الأخطاء، و النقائص الملاحظة عند القيام بإنجاز المهام، ثم ترتيبها حسب الأثر المترتب على النتائج المنتظرة، و يعمل كل حادث من الأحداث الحرجة على وصف.

-أسباب وظروف وقوع الحادث الحرج.

-الأعمال المنجزة بدقة من طرف العمال.

-النتائج الظاهرة للسلوك الحرج.

ويتم جمع وترتيب الأحداث من أجل تشكيل جدول بالخصائص الأساسية لمنصب العمل وهذه الطريقة تقنية بسيطة تسمح بالحصول على وصف عملياتي وحصر السلوكيات الحقيقية للعمل أو منصب العمل

7.3. أسلوب DACUM لتحليل الوظائف:

إن كلمة الديكام DACUM هي تجميع لمكونات العبارة Design A Curriculum أو Devolving

A Curriculum وتعني تصميم أو تطوير المنهج.

يقوم أسلوب الديكام على أن العاملين في الوظائف المختلفة هم أقدر الناس على تنفيذ مهام وظائفهم وبكل دقة، وأن تعريف الوظيفة تعريفا دقيقا ينبغي أن يتضمن وصفا للواجبات والمهام المرتبطة بها، وأن هذه المهام يتطلب إنجازها ومعارف ومهارات وسلوكيات واتجاهات محددة ويتم التعرف عليها من خلال ما يطلق عليه ورشة الديكام Dacum Workshop والتي ينظر للمشاركين فيها على أنهم خبراء في الوظيفة أو المهنة المستهدفة.