

تقنيات ووسائل جمع المعلومات:

هناك العديد من التقنيات و الأساليب التي تستخدم في جمع البيانات في تحليل العمل نحاول أن نذكر

منها:

1.4. الأسلوب المباشر:

ويقصد به قيام المسؤولين عن عملية التحليل وتوصيف الوظائف بجمع المعلومات المتعلقة بكل وظيفة بأنفسهم ويشمل الأسلوب المباشر طريقتين لجمع البيانات هما:

1- طريقة الملاحظة:

بموجب هذه الطريقة يقوم المسؤولين عن عملية التحليل بالتوجه إلى موقع العمل الذي تمارس فيه الوظيفة وذلك للملاحظة الميدانية والالمام بواجبات الوظيفة واجراءات التحليل وخطواته بأنفسهم فضلا عن الالمام بجميع العوامل المحيطة بممارستها.

إن الملاحظة أداة أساسية وأولية لبساطتها وسهولة تطبيقها.

يمكن استخدام الملاحظة مع وظائف معينة أي الوظائف التي تكون طبيعة نشاطاتها يدوية أما في حالة الأعمال الكتابية فإن الملاحظة غالبا ما تكون قليلة جدا، كما أنه من الممكن أن تكون غير مباشرة وذلك باستخدام الأشرطة والفيديو والاشرطة السينمائية التي توضح كيفية أداء العمال للأعمال المنوطة بهم

أنواع الملاحظة :

الملاحظة بدون مشاركة.

الملاحظة بالمشاركة

2- المقابلة :

تكون المقابلة هنا مع شاغل الوظيفة ورئيسه المباشر، وقد يتطلب الأمر مقابلة الأشخاص الذين يؤثرون ويتأثرون بالوظيفة، للتعرف على الوظيفة التي يقوم بها الموظف والظروف التي تحيط بها، على أن ما يجب ذكره هنا أن المحلل لا يحتاج إلى إجراء مقابلات مع جميع الذين يشغلون منصبا معيناً بل يكفي بعينة ممثلة منهم، بحيث تضم هذه العينة أكثر الموظفين خبرة كذلك .

- أنواع المقابلة:

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع رئيسية للمقابلات الشخصية فيما يتعلق بجمع بيانات تحليل الأعمال

- المقابلات الفردية.

- المقابلات الجماعية.

المقابلات مع المشرفين والرؤساء المباشرين

2..الأسلوب غير المباشر:

على الرغم من توفر وسائل الأسلوب المباشر إلا أنه في بعض الحالات والموقف يتعذر استخدامها لذا اقترح بعض الأساليب غير المباشرة التي تساعد في عملية جمع المعلومات منها:

1- الدراسات السابقة عن العمل:

إن الدراسات السابقة عن العمل هي دراسات تناولت موضوع تحليل الوظيفة المراد دراستها وتكون عادة عبارة عن منشورات وملصقات والكتيبات التي تلقي على طبيعة هذا العمل وظروف أدائه وأخطاره ومتطلباته، وعلى القائم بتحليل العمل أن يستفسر عن مثل هذه الدراسات ويجمعها ويقوم بدراستها لاستخلاص البيانات التي تفيد في تحليله لهذا العمل .

2- الاستبيان:

إن الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة ذات النهايات المغلقة أو المفتوحة، ويقتصر استعمالها في العادة على الوظائف الكتابية والإشرافية.

يقنضي هذا الأسلوب أن يقوم شاغل الوظيفة بتعبئة الاستبيان المعدة سلفا عن الوظيفة ثم تراجع إجاباته بمعرفة محلل الوظائف بعض الموافقة عليها من قبل الرئيس المباشر، ويختلف طول الاستبيان ونوعية المعلومات المطلوبة طبقا لطبيعة الوظيفة، وهل هي تقنية أم إدارية، ويتطلب استخدام الاستبيان لتأكد من فهم شاغل الوظيفة للأسئلة بحيث تكون الإجابة واضحة ومحددة وذلك لضمان الحصول على الحقائق والمعلومات الكاملة للوظيفة.

3. المواد والأدوات المستخدمة في العمل:

معرفة الأدوات والمواد المستخدمة في العمل تلقي الكثير من الضوء على أساليب أداء العمل والظروف التي يتم فيها والمخاطر التي يتعرض لها العامل أثناء الأداء، وما يتطلبه العمل من خبرات ومهارات واستعدادات .

4. سجل الموظف (أو العامل):

يعطي الموظف المراد جمع المعلومات عن وظيفته كراسا مبوبا بالأيام بحيث يغطي فترة زمنية محددة كالشهر مثلا، ليسجل فيه ما يؤديه من مهام بشكل متكرر وغير متكرر يوميا والمسؤوليات التي يتحملها، والصعاب والضغوط التي يواجهها أثناء عمله، والجهد والتعب الذي يبذله في أداء مهامه، والمخاطر المهنية المحيطة به ... الخ يتميز هذا الأسلوب بوفرة المعلومات التي يقدمها وهو قليل التكاليف، إلا أنه يشكو مشكلة هي مبالغة شاغل الوظيفة للمعلومات التي يقدمها عن عمله .

5. التقارير الذاتية :

تعتبر التقارير الذاتية من بين الأساليب الأكثر وضوحا وسهولة في جمع البيانات عن تحليل العمل وذلك لأن المعلومات التي نجمعها تكون لدى الأفراد شاغلي العمل الحالي في كثير من الأحيان، ومع ذلك يمكن القول أن هذه الطريقة ليست فعالة ودقيقة في تلك المعلومات التي يقدمها هؤلاء الأفراد شاغلي الوظيفة وهذا لاعتبار أنه يطلب منهم كتابة الوصف الوظيفي عن المهنة التي يقومون بها مع قليل من الإشراف والتوجيهات التي تقدم لهم وهو قد يؤثر بالسلب نوعا ما على موضوعية المعلومات التي تقدم من طرفهم، وخلاصة القول إن هذا الأسلوب في جمع البيانات قد لا يمكن تعميمه على كل الوظائف فهو قد يناسب أكثر تلك الوظائف التي لا تتطلب مجموعة من المهارات المحددة وكثير من التدريب.

أنسب الأساليب في تحليل العمل:

يعتبر الهدف الذي يجرى من أجله تحليل العمل هو المعيار الأول الى يتفق عليه الباحثون والعاملون في هذا المجال في اختيار أفضل وأنسب طرق وتقنيات تحليل العمل: إلا أنه لا يكفي وحده لضمان ذلك. حيث هناك من العوامل أما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار إلى جانب هذا الهدف. مدى عملية مختلف الطرق للمنظمة المعنية، أي مدى مناسبة تلك الطرق لخصائص المنظمة المعنية، ومدى يسر تطبيقها فيها في ظل تلك الخصائص (المادية. البشرية. التنظيمية. القانونية..).

ويمكننا إجمال العوامل التي يجب أن تراعى في اختيار هذه الطرق والتقنيات ما يلي:

- الهدف من تحليل العمل.
 - طبيعة الأعمال الخاضعة للتحليل.
 - الحدود القانونية التي تحددها المنظمة لبرنامج التحليل.
 - طبيعة وحجم وخصائص مصادر المعلومات (البشرية وغير البشرية).
 - الميزانية والإمكانيات المادية المخصصة لهذا الغرض.
 - الإمكانيات المهارية للمحللين.
 - الوقت المتوفر لدى المحللين والذي خصص لبرنامج تحليل العمل.
 - مزايا وحدود كل طريقة وتقنية.
- وعموما يعتبر استخدام أكثر من طريقة. وتقنية أي المزج بينها أفضل مقارنة يمكن اعتمادها في اختيار أنسب الطرق لتحليل العمل، حيث يساهم ذلك في تجاوز حدود مختلف هذا الطرق والتقنيات من جهة، ويمكن إعطاء فرصة أكبر لمراعاة العوامل الأخرى الواجب أخذها بعين الاعتبار في تحليل العمل من جهة أخرى.