

تحليل الوظائف: خطوات أساسية لنجاح العملية تتطلب عملية تحليل الوظائف اتباع خطوات محددة لضمان نجاحها. وتبدأ هذه العملية بقرار الإدارة العليا بإجراء التحليل، وذلك في حال رغبتها في إجراء تغييرات جوهرية على أنظمة المنظمة، خاصة قائمة الوظائف وتوصيفها. ****الخطوة الأولى:** اتخاذ القرار حول إجراء التحليل: يُفترض أن تكون إدارة الموارد البشرية هي من تقترح فكرة التحليل على الإدارة العليا، مع توضيح أهميته وفوائده، ومحدداته. وتتمثل مهمة إدارة الموارد البشرية في تقديم المقترحات، بينما القرار النهائي لإجراء التحليل يعود إلى الإدارة العليا. ****الخطوة الثانية:** تهيئة المستلزمات المباشرة والفنية لتنفيذ العملية: تتضمن هذه الخطوة مجموعة من الخطوات الضرورية لنجاح العملية: ****تحديد أسباب وأهداف وحدود التحليل:** يجب تحديد أسباب وأهداف وحدود التحليل بدقة، بناءً على اقتراح من إدارة الموارد البشرية وقرار من الإدارة العليا. ****توفير متطلبات جمع البيانات:** وتشمل هذه الخطوة تحديد البيانات التي يتم جمعها لكل وظيفة، وطريقة جمع هذه البيانات، وتصميم الاستثمارات وجدول تفريغ البيانات. ****اختيار المحللين والخبراء:** تتطلب عملية التحليل وجود فريق من المحللين والخبراء، لكل منهم دوره. ****تأهيل وتدريب المحللين:** من الضروري تأهيل وتدريب المحللين على عملية جمع البيانات، خاصة في حال استخدام أسلوب المقابلة أو المقابلة المعززة بالاستقصاء. ****تحديد المشمولين بالتحليل:** يجب تحديد المشمولين بالتحليل، سواء كان جميع الموظفين أو فئة معينة منهم، بناءً على أهداف التحليل.