عبارة عن عملية جمع المعلومات والمعطيات عن كل وظيفة ومتطلباتها وخصائصها وطبيعتها، ماهي الأعمال التي يجب أن يقوم بها الفرد؛ ماهي المؤهلات والقدرات؟ كذلك أنواع الأفراد وشروط شغلهم لهذه الوظيفة (توصيف الوظيفة). تقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات، نوع المقدرة المطلوبة فيمن يشغلها، تحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة بها قصد التوصل إلى توصيف كامل لها. ثم وضع ذلك في توصيف متكامل، مما يؤدي إلى الاحساس بالرضى والارتياح من طرف العمال من جهة، ـ أهمية تحليل الوظائف: يمثل تحليل الوظائف حجر الزاوية لجميع وظائف إدارة الموارد البشرية حيث يتم الاعتماد على المعلومات التي يسفر عنها هذا التحليل كأساس لتحديد وتخطيط العديد من الأنشطة: 1. تخطيط الموارد البشرية وتقدير الاحتياجات المستقبلية من الوظائف كما ونوعا؛ 3. تقييم الأداء من خلال استخدام مخرجات تحليل الوظائف كمعايير لتقييم أداء العاملين؛ 6. الترقية والنقل المرتبطة بإثبات الموظف جدارته في تأدية المهام الموضوعة في وصف الوظيفة؛ 7. تبسيط العمل وكذا التطوير التنظيمي. 3-أساليب وطرق جمع بيانات تحليل الوظائف: هناك عدة طرق تستخدمها المنظمات في تحليل الوظائف من بين أهمها:

Summarized by © lakhasly.com