

المرحلة الأولى تحديد الوظيفة المراد فحصها لقد أجريت العديد من التحليلات الوظيفية في تجربتي المهنية، لقد خدمت هذه التحليلات الوظيفية مجموعة متنوعة من الاحتياجات التنظيمية، لقد عمل موظفو "الإرث" على مدار السنوات التي عفا عليها الزمن لأسباب مختلفة مثل التغيرات التكنولوجية وتبسيط العمليات. يتم تحديد الوظيفة نفسها من قبل أصحاب المصلحة في الإدارة العليا، ولا سيما إنشاء وظائف جديدة يجب تطويرها وتكاملها لتلبية احتياجات العمل الجديدة أو المتوقعة. تكون الوظيفة موجودة حالياً ويتم تحديدها من قبل الإدارة الوسطى على المستوى الوظيفي/الإداري بالتعاون مع وظيفة الموارد البشرية نتيجة لتغيير شاغل الوظيفة. بالنسبة لممارس الموارد البشرية و/أو المستشار الخارجي المشاركين في هذه المرحلة الأولية من عملية تحليل الوظيفة، ● ما هو العمل الفعلي المطلوب من شاغل الوظيفة في هذا الدور، ● هل هناك أي وظائف أخرى في المنظمة تقوم بأعمال مماثلة للعمل المحدد للوظيفة الجديدة المقترحة؟ بمعنى آخر، ● هل من المتوقع أن العمل المطلوب من شاغل الوظيفة في هذا الدور الجديد سيخدم حاجة قصيرة المدى، أم أنه سيستمر في تلبية الأهداف التنظيمية طويلة المدى؟ لوظيفة موجودة: أو النقل أو الترقية؟ ● كم عدد شاغلي الوظائف الذين يعملون حالياً في هذه الوظيفة: هل يشغل شخص واحد هذا المنصب، أم أن هناك عدة شاغلي وظائف يعملون بهذه الصفة؟ ولماذا؟ ● متى كانت آخر مرة تم فيها إجراء تحليل وظيفي لهذه الوظيفة؟ ستستمر القوى الخارجية، والقوى الداخلية، مثل تحسينات العمليات وتغييرات الأنظمة، في التأثير على الطريقة التي يجب أن يتم بها أداء العمل، باعتبارك ممارساً للموارد البشرية أو مستشاراً خارجياً، فأنت الخبير في هذا المجال وتمتلك معرفة بالقوى العاملة في كل قسم/وظيفة وموقع عمل. في حين أن ممارس الموارد البشرية النموذجي قد لا يتمتع بسلطة كبيرة في اتخاذ القرار مع بعض هذه الدوافع، فأنت في أفضل وضع لفهم احتياجات القوى العاملة الإستراتيجية وهيكلها وتنظيمها. أفكر دائماً في الأمر في سياق أحجية الصور المقطوعة: إذا كنت مسؤولاً شخصياً عن إكمال أحد أركان أحجية الصور المقطوعة وقمت بإجبار القطع على وضعها في مكان لا تنتمي إليه أو استعارة قطع من أحجية أخرى، اجتمعوا معاً بشكل متماسك، وربما لن يبدو أبداً مثل الصورة الموجودة على الصندوق.