**محاضرة 8**

**تصميم العمل: Design Job**

 ان فكرة تصميم العمل تقوم على انه طالما ان لكل عمل اكثر من طريقة لاداءه وان هذه الطرق تتباين من حيث الجودة فيما بينها،فانه يمكن اختيار الطريقة المثلى عند تصميم وظيفة معينة،على ضوء المعايير المرغوب فيها مثل :خفض التكاليف،او تحسين الجودة، او زيادة الرضاالوظيفي، وهكذا، وتصميم العمل هو تجميع النشاطات التي يتعين ان تتم في وظيفة معينة، او هو مخطط للمهام المطلوبة لانجاز الوظيفة بنجاح. وتصميم العمل هو المرحلة الاخيرة من مراحل تحليل الوظيفة.

**مفهوم تصميم العمل**

 اكتسب مفهوم تصميم العمل اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والمتخصصين في إدارة الموارد البشرية بشكل خاص، والإدارة بشكل عام، وذلك لعلاقته الوثيقة بنوعية حياة العمل، ويمكن تعريفه بالاتي:-

|  | **المفهوم** |
| --- | --- |
| 1 | عملية تحديد طرائق العمل التي سوف يؤديها الافراد، والمهمات التي يتطلب أدائها في وظيفة معينة. |
| 2 |  عملية تحديد وتعريف الوظائف من خلال تخصيص مهمات العمل المحدد للأفراد والجماعات، بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أداء عالي ورضا وظيفي. |
| 3 | العمل الخاص بربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها والحوافز المقررة لها بشكل يحقق رغبات واحتياجات العاملين في المنظمة. |

 أن تصميم العمل هو نشاط ذهني يتضمن اتخاذ القرارات والاجراءات لتحديد الانشطة والواجبات التي يتطلبها العمل وكذلك تحديد خصائص وسمات الفرد الذي سيؤدي العمل في ظل ظروف بيئية مادية وغير مادية وبما يحقق رغبات الافراد وأهداف المنظمة.ويرى Gibson أن تصميم العمل يتضمن ثلاثة جوانب رئيسية هي مدى أو نطاق العمل وعمق العمل والعلاقات، حيث أن نطاق العمل (Job Scope) يشير إلى تنوع الواجبات او تشابههاالتي يتطلبها العمل، وعدد الواجبات المختلفة التي يقوم بها الفرد. أما عمق العمل (Job Depth) فيشير إلى مدى الحرية التي يتمتع بها الفرد لتحديد واجبات العمل ونتائجه، وتحديد اسلوب أدائه للعمل. أخيراً تشير العلاقات (Relationship) إلى طبيعة ومدى العلاقات بين الأفراد أثناء العمل

**أهداف تصميم العمل :**

 أن معيار نجاح تصميم الأعمال هو مدى القدرة على اتاحة الفرصة للموارد البشرية في إظهار امكاناتهم وقدراتهم وحثهم على الابداع والابتكار لتحقيق الفاعلية التنظيمية التي من خلالها تتحقق أهداف المنظمة، وتهدف المنظمات عند تصميم العمل تحقيق عدة اهداف منها **:-**

1. **أهداف اقتصادية :** حيث ان تحسين الانتاجية، وجودة نوعية المخرجات والاداء المتميز للعاملين يؤدي الى التقليل من الهدر في الموارد والوقت.
2. **أهداف تكنولوجية:** حيث ان الاختيار السليم للعمليات والمعالجات والمعدات والافراد يساعد في ضمان التكنولوجيا، وكذلك ضمان الصحة والسلامة المهنية.
3. **أهداف سلوكية:** ان المنظمات التي تستطيع تحقيق الملائمة ما بين العمل والفرد، فانها في الحقيقة تخلق بيئة عمل سليمة يشعر الفرد بالرضا الوظيفي والسلوك المتميز وتحمل المسؤولية.
4. **اهداف تنظيمية:** حيث يحقق التوافق بين الهيكل التنظيمي وهيكل الوظائف،ويوفر التغذية العكسية عن نتائج الاداء.

**أهمية تصميم العمل:**

 يمثل الاهتمام بتصميم العمل ركناً أساسياً في تكوين الهيكل التنظيمي، وأحد أساليب تطوير أداء العاملين، وكذلك يؤثر على طبيعة وجدولة انجاز العمل ويمكن الإشارة إلى أهمية تصميم العمل الجيد من خلال النقاط الأتية:

1. يعبر عن الثقافة المنظمية، وفلسفتها الإدارية التي تدار وتنفذ بها الأعمال.
2. يحدد الهدف من كل وظيفة، ومدى أهميتها، وعلاقتها مع بعضها، ومدى اسهامها في تحقيق أهداف المنظمة.
3. يوفر عنصر التحدي في ممارسة الاعمال من قبل شاغليها وبذل الجهود.
4. يوفر التنويع في استخدام المهارات، أي إمكانية استخدام عدة مهارات في عمل واحد بالشكل الذي يؤدي الى تحقيق أهداف العمل.
5. يؤثر في تحفيز العاملين، وزيادة الرضا الوظيفي وتقليل دوران العمل.
6. يؤدي الى تخفيض أجور وكلفة العمل، وذلك لسهولة إحلال الأفراد في الوظائف المختلفة.
7. يحافظ على الصحة البدنية والذهنية والنفسية للعاملين.
8. يحقق التوافق بين الافراد والاعمال،حيث ان تصميم العمل يعني تبسيط الاجراءات او تعديلها

**الافراد:**

طاقات،قدرات

مواهب،اهتمامات

حاجات،رغبات

كم ونوع الانتاج  **الاعمال**

مستوى الرضا والالتزام مكونات الوظيفة

 المهام،الواجبات

 المسؤوليات،الطرق المتخصصة

 المكانة الوظيفية،المستوى التنظيمي

 الادوات والتكنولوجيا

\*سابقاً كان الاتجاه نحو تعديل الافراد لكنها عملية صعبة،فتعديل الاعمال اسهل.