**تصميم العمل**

**أولاً... مفهوم تصميم العمل :**

حيث انه لابد أن تتوافق الوظيفة مع من يشغلها كان لابد من وضع وصف للوظائف و اجر ائتها و متطلباتها و متطلبات شغلها أو بما يعرف بتصميم العمل حيث يمثل تحديد خصائص الوظائف و الإعمال و سماتها و كفاءتها من اجل الاستفادة من كل وظيفة لتحقيق اكبر مستوى من الإنتاجية لتوفير الترابط بين الموظفين و وظائفهم أو يمكننا القول بأنه " يقصد بتصميم العمل هو مجموعة الإجراءات التي يتم ترتيبها وتنظيمها في الوظيفة لكي تحقق أعلى مستوى من التلاؤم ما بين العاملين وأعمالهم أو وظائفهم وبما يحقق التوافق والتلاؤم الفعال بتحسين ظروف العمل الذي يؤدي إلى كفاءة الإنتاج وتقصير الزمن لتحقيق أهداف المنظمة ، ويأتي تصميم العمل من منطلق أن كل عمل أو وظيفة يحتوي على أكثر من طريقة أو أسلوب للأداء ، وتختلف هذه الطرق فيما بينها من خلال اختلاف جودتها .

**ثانياً... أهمية تصميم العمل:**

1. تعريف شاغل الوظيفة بالمهام الموجودة في الوظيفة، وبالسلطات والعلاقات **.**
2. يتم اختيار العاملين بناء على مواصفات شاغل الوظيفة المحددة في الوصف.
3. يتم تحديد أجر الوظيفة بناء على ما يعكسه وصف الوظيفة من أهمية لها.
4. تتحدد الاحتياجات التدريبية بناء على ما يستطيع أن يقوم به الفرد من مهام مذكورة في وصف الوظيفة.
5. تتم الترقية للوظيفة بناء على ما تتوافر لدى الفرد من مواصفات مذكورة في بطاقة وصف الوظيفة **.**

**ويمكننا أن نعتبر أن أهمية تصميم العمل تنبع من كونه يحقق لنا الغايات الاتية :**

1. الاقتصاد في ميزانية المنظمة حيث تحدد الهدف الفعلي من الوظيفة و الكمية المطلوبة منها لانجاز العمل من خلال تحديد القوى التشغيلية لكل وظيفة وفق لوصفها الوظيفي الذي قامت به إدارة الموارد البشرية .
2. توفر الرجل المناسب حيث تقارن إمكانات المتقدمين للوظائف و قدراتهم الشخصية ومؤهلاتهم العلمية مع كل وظيفة لاختيار الأنسب لها من المتقدمين .
3. تحديد خطوط السلطة و المسؤولية و علاقات العمل حيث يبن الوصف الوظيفي مستوى واجبات و أهمية كل وظيفة مركزها بالنسبة للهرم التنظيمي .
4. بيان الواجبات و المسؤوليات لكل وظيفة في المنظمة .
5. سهولة قياس الانجاز حيث يقاس الانجاز في كل وظيفة على حسب نوع الوظيفة و مدى القيام بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها.

**ثالثاً... هيكل الموظف :**

أن أي فرد يعمل في منظمة تتراكم لدية مجموعة من الخبرات والمهارات الوظيفية والعملية والاجتماعية المختلفة المتعلقة بمجال وظيفته أو مجالات أخرى ترتبط بها وتختلف هذه الخبرات وفق نوع الوظيفة ومدى ارتباطها وموقفها بالتنظيم والمدة الزمنية التي يقضيها الموظف بالعمل ليبني شخصيته ومهارته ،ويعرف هيكل الموظف بأنه " مجموعة المهارات والخبرات التي يحصل عليها الفرد من خلال تاريخه في الوظيفة وممارسته الأعمال المختلفة ضمن هذه الفترة الزمنية التي قضاها في العمل ، إضافة إلى مكونات الوظيفة التي تناسبه وما تحتويه من مسؤوليات والتزامات يمكن للموظف تأديتها بجدارة ، ويمر الموظف بعدة تنقلات وظيفية نتيجة الترقية بشكل تصاعدي أو التنقل الوظيفي بشكل أفقي والذي تحتمه عليه مصالح العمل ضمن الهيكل التنظيمي في المنظمة ، ويبدأ الموظف باكتساب الخبرة والمهارة منذ تعيينه لأول مرة في الوظيفة ولغاية إحالته إلى التقاعد وترك الخدمة الوظيفية ، وإن من العوامل المهمة التي تتحكم بعدد التنقلات أو الترقيات هي المؤهلات والمستوى المعرفي والفني ، التي حصل عليها الفرد بمرور الزمن حيث يعتمد هيكل الموظف على مجموعه من العوامل في بناء الموظف التي تكون الهيكل الوظيفي و التي تعد من العوامل المتوفرة في الموظف و أهمها :

1. المستوى العلمي والمؤهلات التي يمتلكها الفرد مثل الشهادات الدراسية .
2. مجموع الخبرات والمؤهلات الشخصية .
3. القدرة الشخصية على تطوير الذات وليس بالاعتماد على المنظمة.
4. الإمكانيات الوظيفية المتوفرة في المنظمة والتي تساعد على تأهيل الموظفين إلى مستويات أعلى حيث يمكننا أن نعرف و نشرح كل عامل من هذه العوامل كما يأتي :
5. **المؤهلات التعليمية للفرد و مستوى التعليم** : فكلما زاد مستوى تعليم الفرد زادت إمكانية نمو هيكله الوظيفي حيث يدعم التعليم والتدريب هيكل الموظف ويضفي له طابع العلمي وسرعة الاستيعاب.
6. **الخبرات الوظيفية** : حيث تعد سنوات العمل التي يقضيها الموظف في وظائف متعددة منبع للخبرة أكثر من سنوات العمل التي يقضيها الموظف في وظيفة روتينية واحده أي انه كل ما تعددت الوظائف و الخبرات الوظيفية للموظف ازداد حجم هيكل الموظف .
7. **الرغبة في التطوير و تطوير الذات** :عن الرغبة في التطوير سوف يكون هنالك إدخال لتقنيات و آليات جديدة في العمل تضفي جانب جديد من الخبرة الوظيفية من خلال استخدام أساليب جديدة تطور المهارات الشخصية بالإضافة لتطوير بيئة العمل بالمنظمة .
8. **المؤهلات الشخصية و الصفات الذاتية للفرد**: أي أن الفرد كل ما كان ذو شخصية تفاعلية منفتحة مع المجتمع و اجتماعي اكتسب خبرات أكثر و نقلت إليه خبرات و تجارب الآخرين من خلال الاحتكاك بهم و ممارسه العمل معهم بعكس الأشخاص ذو الشخصية الانطوائية الذين غالبا ما تكون خبراتهم اقل من الانفتاحيين و ذلك لقلة اختلاطهم بالمجتمع .
9. **سرعة التعلم :** كلما كان الشخص لدية الرغبة في التعلم و لدية القدرة على الاستيعاب سريعا استطاع أن يجمع و يراكم لديه كمية اكبر من التراكمات المعرفية التي تثري هيكل الموظف .
10. **القدرة على الإبداع** : كلما كان لدى الشخص القدرة الإبداعية كلما فتح أفاق جديدة لمخيلته و حصيلته من الخبرة تزداد من خلال التجربة و الاختراع بالتالي يقوى و يتعزز هيكل الموظف .

حيث يتم تحديد المسار الوظيفي لأي موظف وفق هذه العوامل بعد دراستها و اختبارها لكل موظف ووظيفة .

**رابعاً... بناء الهيكل الوظيفي :**

يعتبر الهيكل الوظيفي رمز للتطورات الجديدة في بيئة الإعمال حيث أحدث ثورة كبيره خاصة فيما يتعلق بتحديد الأدوار والمسؤوليات ومستويات السلطة والمسؤولية وقنوات الاتصال والمركزية و تدرج الوظائف حيث يعرف الهيكل الوظيفي بأنه " يتميز بمبدأ التدرج الذي يحدد العلاقات نحو الاتجاهات الأربعة : اليمين واليسار والأعلى والأسفل – وقد يظهر على أساس التسلسل القيادي وقد يكون على أساس الوظائف فانه لا يبتعد عن المظهر الهرمي ، وكل منصب في التنظيم دور يناسبه من حقوق وواجبات وامتيازات والالتزامات التي تحدد سلوك من يقوم بهذا الدور بشكل رسمي ، ويتميز بما يأتي :

1. المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح وتحقيق الأهداف.
2. تسهيل تحديد أدوار الأفراد في المنظمة ويحدد من يمتثل لمتطلبات المنظمة وليس العكس.
3. المساعدة في اتخاذ القرار وممارسة القوة.
4. ترتيب الناس على أساس من المصالح المشتركة ولذلك ، فإنها يمكن أن يتعلمون الكثير من بعضهم البعض.
5. Secondly, [problem solving](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=ar&langpair=en%7Car&u=http://www.blurtit.com/q479596.html&rurl=translate.google.com.sa&usg=ALkJrhgTUpnohfX1qk0z-UeaeYQagDWMZg) becomes easier in a functional organizational structure. [حل المشاكل](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=ar&langpair=en%7Car&u=http://www.blurtit.com/q479596.html&rurl=translate.google.com.sa&usg=ALkJrhgTUpnohfX1qk0z-UeaeYQagDWMZg) يصبح من الأسهل في الهيكل التنظيمي والوظيفي.
6. Thirdly, skilled employees of the same group can find more skilled employees for the company. يمكن للموظفين المهرة من نفس المجموعة البحث عن مزيد من الموظفين من ذوي المهارات للشركة.
7. Fourthly, control in functional structure is increased because people will try to supervise each other work. زيادة التحكم في الهيكل الوظيفي و الإشراف على كل الأعمال الأخرى.
8. تنمية [العمل الجماعي](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=ar&langpair=en%7Car&u=http://www.blurtit.com/q659088.html&rurl=translate.google.com.sa&usg=ALkJrhhsgMr4IVIaF-AjZ1atDBdmlPsoqQ) .

**ويمكننا أن نوضح ماذا يعمل الهيكل التنظيمي في المنظمة من خلال ما يأتي** : 1- توزيع الأعمال والمسئوليات والسلطات بين الأفراد حيث يوضح الهيكل موقع كل وظيفة في التنظيم و من يرأسها و من يقع تحت إطار سلطتها .2- تحديد العلاقات و نطاق الإشراف حيث يبين لكل شخص مستوى سلطته لمن هم اقل منه درجه بالهيكل الوظيفي.3- تجميع الأفراد في أقسام والأقسام في دوائر والدوائر في وحدات أكبر وهكذا.5- تصميم الأنظمة والوسائل لضمان تحقيق الاتصال الداخلي الفعال ومشاركة الأفراد صنع القرار والتفاعل مع الجمهور وتقديم منتجات جيدة.6- توفير القواعد والوسائل اللازمة لتقييم أداء العاملين من خلال توضيح واجباتهم الوظيفية .