

ویژگی های طراحی شغل

ویژگی ها طراحی شغل با توجه به نیازمندی های شغل، حوزه کاری و رویکرد سازمان، متفاوت خواهد بود. موارد زیر، مهم ترین ویژگی های طراحی شغل هستند که باید همیشه آن ها را در نظر گرفت:

اهداف کسب و کار: طراحی شغل باید بر اساس نیازمندی های سازمان و موارد مطلوب برای کسب موفقیت و نوع شغل انجام شود.

سلامتی و امنیت: هیچ شغلی نباید سلامت و امنیت و امنیت افراد یا همکاران و البته مشتریان را تهدید کند.

توانایی افراد: یکی از مهم ترین ویژگی های طراحی شغل، در نظر گرفتن توانایی های درونی و بیرونی افراد و برنامه ریزی بر اساس آن است؛

کیفیت: با طراحی شغل باید درصد خطاهای انسانی کاهش پیدا کند. به همین خاطر، بازه های متنوعی برای بررسی تعیین خواهند شد که کیفیت محصولات در بالاترین سطح خود قرار داشته باشد؛

سرعت: در زمان طراحی شغل باید این تضمین ایجاد شود که زمان در نظر گرفته شده برای هر وظیفه، با انجام آن تناسب داشته باشد.

بهره وری: طراحی شغل باید به گونه ای باشد که این تضمین ایجاد شود که فرد شاغل در آن جایگاه شغلی، به صورت کامل بر وظایف تعیین شده تمرکز دارد و تلاش می کند که سود و ارزش بیشتری به مجموعه بیفزاید؛

سازگاری: مهم ترین ویژگی طراحی شغل، افزایش انعطاف پذیری شغل و ایجاد ظرفیت بالاتر برای ارتقای شغل در گذر زمان است؛

کیفیت زندگی شغلی: شغل ها باید دارای انعطاف کامل، زیر مجموعه های مختلف و چالش های گوناگونی باشند تا افراد انگیزه خود را از دست نداده و تحت فشار و استرس بسیار زیادی نباشند. طراحی شغل باید به گونه ای انجام شود که افراد فرصت های کافی برای توسعه شخصیت و تخصص خود را نیز داشته باشند.

نکات مهم مراحل طراحی شغل

۵ نکته مهم در زمان طراحی شغل، شامل این موارد است:

۱. تنوع مهارت ها

هیچ کس از انجام یک کار روتین، یک نواخت و مستمر لذت نمی برد. بنابراین در زمان طراحی شغل سعی کنید هر بخش را به گونه ای طراحی کنید که افراد، از مهارت ها و توانایی های فردی و اجتماعی خود استفاده کرده و با مهارت های مختلف، وظایف خود را انجام دهند.

۲. تعیین وظایف

اگر افراد نتیجه تلاش های خود را در یک مجموعه بزرگ تر ببینند، انگیزه بیشتری برای تلاش بیشتر و انجام دقیق تر وظایف محول شده خواهند داشت.

۳. اهمیت شغل

تمام افراد دوست دارند یک کار تاثیر گذار انجام دهند و سایر افراد مجموعه قدر دان زحمات آن ها باشند. مشاهده تاثیر وظایف فردی در مجموعه وظایف انجام شده، انگیزه کاری افراد را افزایش داده و باعث افزایش بهره وری و کارایی خواهد شد.

۴. استقلال کاری

افراد ترجیح می دهند در حوزه کاری خود از استقلال نسبی برخوردار باشند و وظایف محول شده را با توجه به برنامه ریزی های شخصی خود انجام دهند. با داشتن استقلال کاری، افراد، احساس بسیار بهتری خواهند داشت و حس مسئولیت پذیری آن ها افزایش می یابد.

۵. بازخورد شغل

مدیران و افراد سرپرست، به صورت مستمر بازخوردهای مثبت یا منفی خود را به سایر افراد مجموعه اعلام کرده و از این طریق باعث افزایش انگیزه افراد شوند.

منابع:

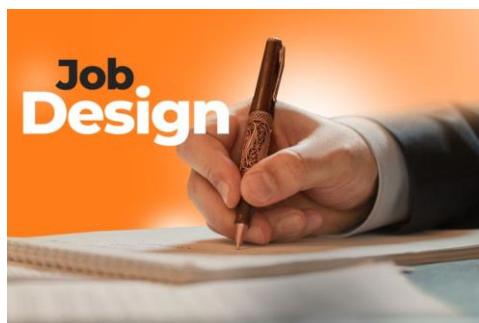
کتاب مبانی رفتار سازمانی سید جوادین
NOWAFARIN.IR
Karboom.ir



دانشگاه کاربوم پیشگام خدمات بهداشتی رفاهی و تربیتی
معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه - مدیریت منابع انسانی

طراحی شغل چیست؟

(مراحل و رویکردهای طراحی شغل)



تهیه کنندگان:

احسان کریمی - زهرا رزگی

زمستان ۱۴۰۰

طراحی شغل چیست؟

فرایند ساخت و ایجاد یک شغل برای کسب موفقیت و رسیدن به اهداف سازمان و البته در عین حال ایجاد انگیزه در کارکنان و اعطای پاداش‌های متناسب به آن‌ها، طراحی شغل نامیده می‌شود.

در واقع در زمان طراحی شغل، مواردی هم‌چون وظایف انجام‌شده در آن جایگاه شغلی، مسئولیت‌های فرد شاغل در آن جایگاه، شایستگی‌های مورد نیاز برای استخدام، روش‌ها و سایر موارد مهم برای انجام مجموعه‌ای از وظایف محول شده تعیین خواهند شد.

طراحی شغل نشان‌دهنده اجزای مختلف یک جایگاه شغلی و الگوی روابط میان نیروهای سازمان برای انجام آن به‌نحوی که در عین رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان، نیازهای اجتماعی و روحی نیروهای شاغل در آن مجموعه نیز در نظر گرفته شود.

در صورتی که مراحل طراحی شغل به شکل اصولی و درست انجام شود، کیفیت و بهره‌وری آن فعالیت خاص در سازمان افزایش یافته، افراد شاغل در آن جایگاه، رضایت بیشتری از کار خود خواهند داشت و در نهایت ترک سازمان و یا جداسدن نیروهای مجموعه نیز به‌طرز چشم‌گیری کاهش می‌یابد.

هدف از طراحی شغل چیست؟

نیروهای یک مجموعه تنها در زمانی بهترین عملکرد را خواهند داشت که رضایت شغلی بالایی داشته باشند. این رضایت شغلی از عوامل بسیار مختلفی نشأت می‌گیرد و سازمان‌های مختلف با درک این مسئله، تلاش می‌کنند که با افزایش رضایت و روحیه نیروهای خود، بهره‌وری و کیفیت خدمات یا محصولات را نیز افزایش دهند. بنابراین یکی از مهم‌ترین اهداف طراحی شغل را می‌توان رضایت هر دو بخش مدیریتی و نیروهای کار در سازمان و در حین انجام کار نامید. علاوه بر این مورد، طراحی شغل اهداف دیگری را نیز دنبال می‌کند که برخی از مهم‌ترین آن‌ها را در ادامه مرور خواهیم کرد:

روش‌های طراحی شغل

۱. ساده‌سازی شغل

یکی از مهم‌ترین روش‌های طراحی شغل، ساده‌سازی یک شغل پیچیده از طریق جداسازی اجزای مختلف آن است. در این روش، فرد شاغل در آن جایگاه، تحت فشار جسمی و روحی کمتری قرار گرفته و بدون اضطراب، می‌تواند بخش‌های مختلف وظایف محول‌شده را انجام دهد.

پس از جداسازی اجزای مهم یک شغل، هر بخش از آن به یک فرد مختلف سپرده می‌شود که باید آن بخش را به‌صورت مستمر انجام دهد. با انجام مستمر هر بخش، افراد در انجام کار محول‌شده تبحر پیدا می‌کنند و با داشتن تسلط و تخصص کافی، بهترین نتیجه ممکن را کسب خواهند کرد. این روش علاوه بر کاهش هزینه آموزش یک شغل سخت به یک نفر، سرعت انجام کار را نیز به شکل چشم‌گیری افزایش خواهد داد. البته این روش معایب خاص خود را دارد، ممکن است افراد با قرارگرفتن در یک روتین دائم، احساس خستگی کنند و یا با توجه به عادی‌شدن فرایند، میزان توجه آن‌ها کاسته شده و خطاهای فردی نیز افزایش یابد. به همین خاطر، سازمان‌ها نمی‌توانند برای همه کارهای سخت و پیچیده، از این روش بهره ببرند و انجام این روش تنها در شرایط خاص، بهینه است.

۲. گردش شغلی

در این روش، افراد به‌صورت دائم در بخش‌های مختلف سازمان مشغول به کار شده و دانش آن‌ها نسبت به وظایف مختلف در سازمان، افزایش می‌یابد.

هدف اصلی این کار این است که افراد با وظایف مختلف در سازمان آشنا شوند، از انجام کارهای مستقل و فردی جلوگیری شده و در نهایت اینکه افراد مهارت‌های مختلفی را کسب کنند که با کمک آن بتوانند وظایف مختلفی را به‌صورت هم‌زمان برعهده بگیرند

۳. غنی‌سازی شغلی

در این روش، به هر فرد مسئولیت‌ها و البته اختیارات بیشتری تعلق می‌گیرد و به این شکل، مشکل اصلی حبس‌شدن در یک روتین دائم و تکراری، برای افراد از بین می‌رود.

در این روش افراد با چالش‌ها و وظایف بسیار متنوعی روبه‌رو خواهند شد و به همین خاطر باید تلاش کنند با افزایش توانایی‌های خود، امور محول‌شده را به‌بهترین شکل ممکن انجام دهند و این فرصت را به نیروهای سازمان می‌دهند که از طریق مواجهه با چالش‌های گوناگون، توانایی‌های خود را سنجیده و برای حل چالش‌های ایجاد شده، توانایی‌های خود را افزایش دهند.

۴. توسعه شغلی

در این روش مسئولیت‌ها و اختیارات افراد اصلاً افزوده نمی‌شود و فرد با داشتن همان اختیارات فردی در سازمان، وظایف بیشتری را برعهده خواهد داشت، از ایجاد یکنواختی کاری جلوگیری شده و افراد در بازه‌های زمانی مشخص، وظایف مشابه به کار فعلی خود را برعهده خواهند گرفت. معمولاً در این روش، کارهای مشابه مسئولیت اولیه فرد به او محول می‌شود اما با این وجود، در صورتی که وظایف جدید بسیار متفاوت و خاص باشند، یک بازه زمانی کوتاه برای آموزش نیز تعیین خواهد شد.

هدف اصلی این روش، افزایش انعطاف کاری و سازگاری شغلی افراد در سازمان است و برای توسعه‌دادن وظایف افراد در سازمان استفاده می‌شود. هرچند غالباً نیروها در این روش ناراضی‌تری بسیار زیادی خواهند داشت، زیرا احساس می‌کنند که با یک حقوق مشخص، مجموعه بسیار وسیعی از وظایف را برعهده دارند.

نکته: برای هر نوع سازمان، یکی از این روش‌های توسعه شغلی قابل انجام است و مدیریت باید با بررسی مزایا و معایب آن و البته بررسی مجموعه و سازمان خود، بهترین روش را برای طراحی شغل‌های مختلف سازمان انتخاب کنند.