

به نام خدا



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
موسسه آموزش عالی عطار
غیر دولتی - غیر انتفاعی

راهبردهای مدیریت منابع انسانی

تحلیل شغل Job Analysis

Mostafa Jahangir (PhD)

www.mjahangir.ir

mjahangir@varastegan.ac.ir

نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

- HRM starts with understanding
 - what jobs need to be filled
 - the human traits and competencies employees need to do those jobs effectively.
- Job analysis
 - job descriptions
 - job specifications



- HRM با موارد زیر شروع می شود
 - چه مشاغلی باید پر شوند
 - ویژگی ها و شایستگی هایی که کارکنان برای انجام موثر آن مشاغل نیاز دارند.
- تجزیه و تحلیل شغل
 - شرح شغل
 - مشخصات شغلی (شرایط احراز)

نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

Job descriptions

- عنوان شغلی
 - برخی از عناوین شغلی کاملاً خلاقانه هستند. به عنوان مثال، Pinterest طراحان خود را Pixel Pushers و کارآموزانش را Pinterns می نامد.
- Job Title
- وظایف کاری
 - این شغل شامل چه وظایفی است
 - مانند نظافت، فروش، آموزش یا نقاشی.
 - این لیست همچنین ممکن است شامل چگونگی، چرایی و زمان انجام کار توسط کارمند باشد.
- Job duties
 - what duties the job entails
 - such as cleaning, selling, teaching, or painting.
 - This list may also include how, why, and when the worker performs each activity.

Job descriptions

• Relationships

- shows the jobholder's relationships with others inside and outside the organization.
- Reports to: Vice president of HRM.
- Supervises: Human resource clerk, test administrator, and one secretary.
- Works with: All department managers and executive management.
- Outside the company: Employment agencies, executive recruiting firms, state employment offices, and various vendors.

• ارتباطات

- ارتباطات صاحب کار با دیگران را در داخل و خارج از سازمان نشان می دهد.
- گزارشات به: مدیر منابع انسانی
- نظارت: کارشناس منابع انسانی، سرپرست آزمون و یک منشی.
- با: همه مدیران بخش و مدیر عامل کار می کند.
- خارج از شرکت: آژانس های کاریابی، دفاتر استخدامی دولتی و فروشندگان مختلف.

Job descriptions

- Standards of Performance

- lists the standards the company expects the employee to achieve for each of the main duties and responsibilities.

- One way to set standards is to finish the statement, I will be completely satisfied with your work when...

- For example: Accurately Posting Accounts

Payable

- Post all invoices received within the same working day.
- Route all invoices to the proper department managers for approval no later than the day following receipt.

- استانداردهای عملکرد

- استانداردهایی که شرکت از کارکنان انتظار دارد برای هر یک از وظایف و مسئولیت های اصلی به دست آورند.

- یک راه برای تعیین استانداردها این است که بگویید: من وقتی از کار شما کاملاً راضی خواهم بود که ...

- به عنوان مثال: ارسال دقیق حسابهای پرداختی

- همه فاکتورهای دریافتی را در همان روز کاری ارسال کنید.

- همه فاکتورها را برای تأیید به مدیران بخش حداکثر تا روز بعد از دریافت ارسال کنید.

Job descriptions

- Working Conditions
 - noise level
 - hazardous conditions

- شرایط کاری
- سطح سر و صدا
- شرایط خطرناک



Job specifications

- human characteristics are required to perform the duties
 - knowledge & education
 - Hard Skills
 - Soft Skills
 - Work Experience
 - Personal attributes (aptitudes, personality, interests).

- ویژگیهایی که برای انجام وظایف موردنیاز است
 - دانش و آموزش
 - مهارت های تخصصی
 - مهارتهای نرم
 - تجربه کاری
 - ویژگی های شخصی (استعدادها، شخصیت، علایق).





Leo
CWM

" WOULD YOU MIND REPEATING MY JOB DESCRIPTION? "

نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

- Recruitment and Selection
 - helps managers decide what sort of people to recruit and hire.
- Performance Appraisal
 - A performance appraisal compares an employee's actual performance of his or her duties with the job's performance standards.
 - Managers use job analysis to learn what these duties and standards are

• استخدام و گزینش

- به مدیران کمک می کند تا تصمیم بگیرند چه نوع افرادی را استخدام کنند.

• ارزیابی عملکرد

- عملکرد واقعی کارکنان را با استانداردهای عملکرد شغلی مقایسه می کند.
- مدیران از تجزیه و تحلیل شغل برای شناخت این استانداردها استفاده می کنند.

تحليل شغلي كجاها کاربرد دارد؟

- Compensation such as salary and bonus depends on
 - the job's required skill and education level
 - safety hazards
 - degree of responsibility
 - all factors you assess through job analysis.

- تعیین حقوق و پاداش
 - مهارت و سطح تحصیلات مورد نیاز شغل
 - مخاطرات ایمنی
 - درجه مسئولیت
 - همه عواملی را که از طریق تجزیه و تحلیل شغل ارزیابی می کنید.

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

- Training

- The job description lists the job's specific duties and requisite skills.
- Thus pinpointing what training the job requires.

- آموزش

- شرح شغل وظایف خاص و مهارت‌های مورد نیاز شغل را مشخص می‌کند.
- بنابراین مشخص کنید که برای انجام کار به چه آموزش‌هایی نیاز است.

نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

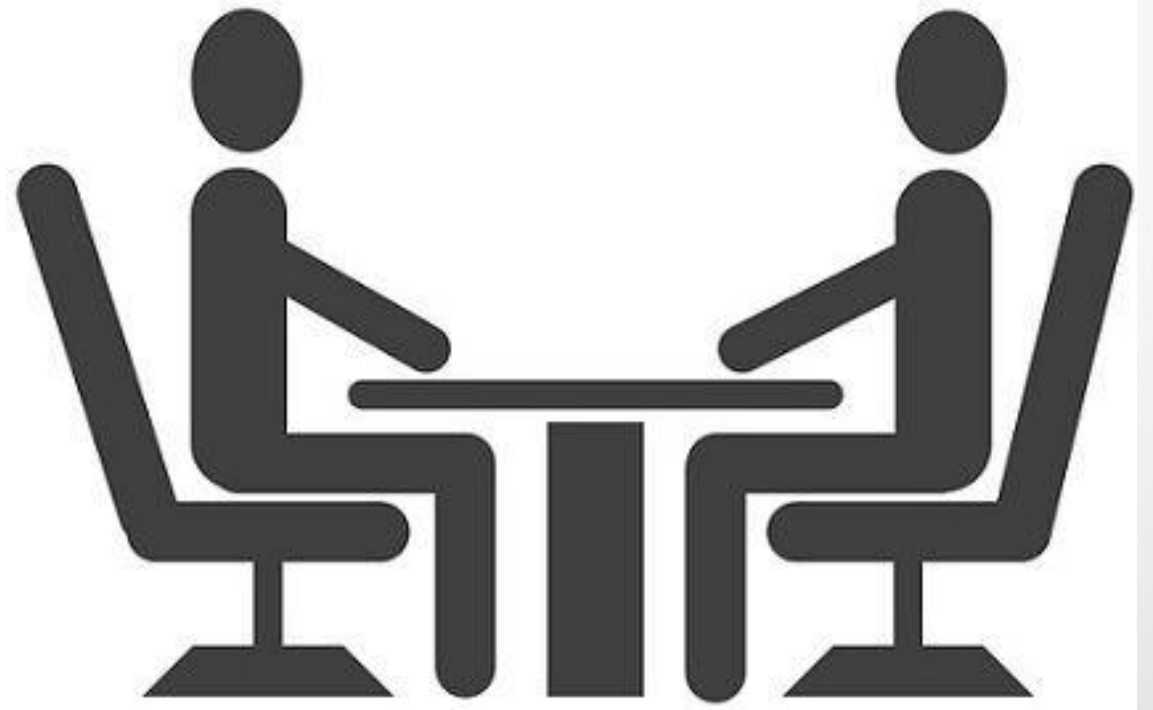
منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

STEP 1

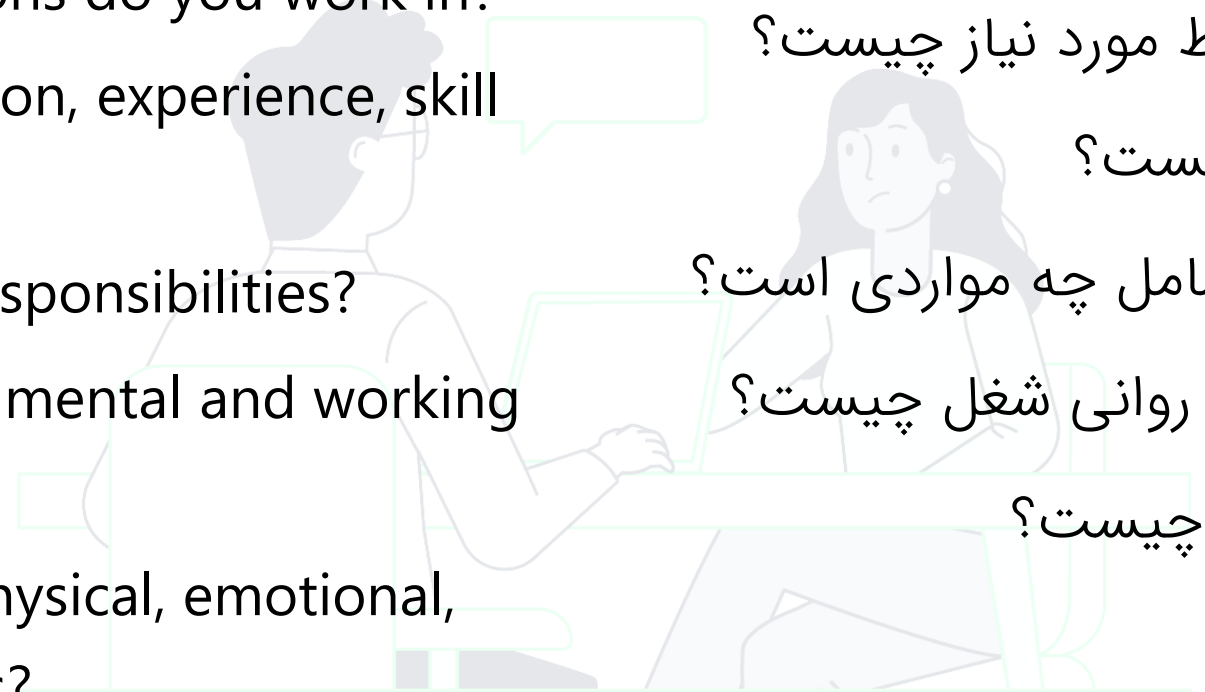
- Determine how you collect the information like interviewing, questionnaire, ...



- نحوه جمع آوری اطلاعات مانند مصاحبه، پرسشنامه و ...

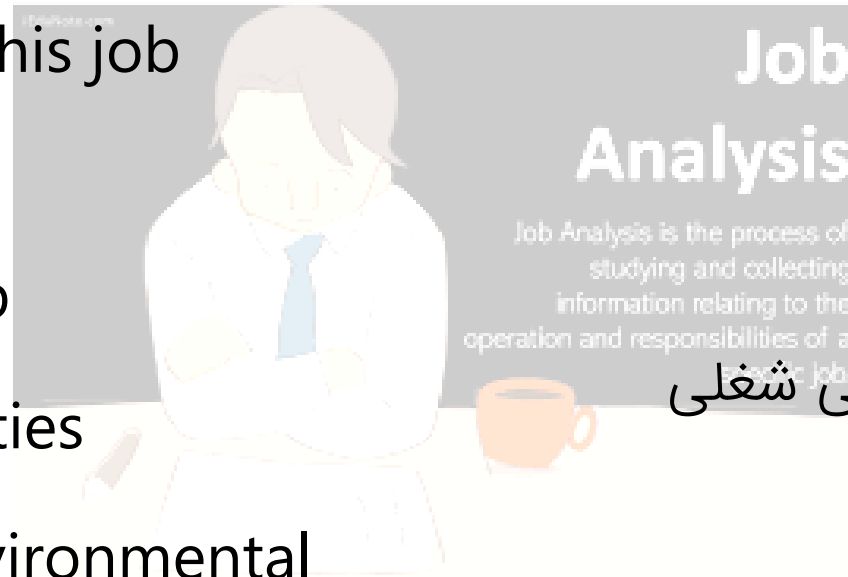


The Interview

- What exactly are the major duties of your position?
 - What physical locations do you work in?
 - What are the education, experience, skill requirements?
 - What are the job's responsibilities?
 - What are the environmental and working conditions involved?
 - What are the job's physical, emotional, and mental demands?
 - What are the health and safety conditions?
- وظایف اصلی شما دقیقاً چیست؟
 - در چه مکانهای فیزیکی کار می کنید؟
 - تحصیلات، تجربه و شرایط مورد نیاز چیست؟
 - مسئولیت های شغلی چیست؟
 - شرایط محیطی و کاری شامل چه مواردی است؟
 - نیازهای جسمی، روحی و روانی شغل چیست؟
 - شرایط بهداشتی و ایمنی چیست؟
- 
- An illustration in the background shows a man and a woman sitting at a table during an interview. The man is on the left, wearing glasses and a white shirt, with a speech bubble above him. The woman is on the right, wearing a white top, with a speech bubble above her. They are both looking at laptops on the table. The illustration is in a light green and grey color scheme.

Questionnaires

- Listing of job duties
- Minimum level of education (or equivalent experience) this job requires
- Required training on job
- Supervisory responsibilities
- Working conditions: environmental and safety job demands



- فهرست وظایف شغلی
- حداقل سطح تحصیلات (یا تجربه معادل) موردنیاز
- آموزش مورد نیاز در مورد کار
- مسئولیت های نظارتی
- شرایط کار: نیازهای محیطی و ایمنی شغلی

Observation

- Direct observation is especially useful when jobs consist of observable physical activities.
- However, it's usually not appropriate when the job entails a lot of mental activity.

- مشاهده مستقیم هنگامی مفید است که مشاغل شامل فعالیتهای بدنی قابل مشاهده باشد.
- برای شغل هایی که نیاز به فعالیت های ذهنی زیادی دارند مناسب نیست.



STEP 2

- Review Relevant Background Information About the Job, Such as
 - Organization Charts
 - Process Charts: provides a detailed picture of the workflow
 - An existing job description may provide a starting point for revising the job description.

- اطلاعات مربوط به شغل را مرور کنید، مانند
 - نمودارهای سازمانی
 - نمودارهای فرآیند: تصویری دقیق از گردش کار ارائه می دهد
 - شرح شغل موجود ممکن است نقطه شروع تجدید نظر در شرح شغل باشد.



STEP 3

- Verify the Job Analysis Information
 - with the Worker Performing the Job
 - with His or Her Immediate Supervisor
- This will help confirm that the information is correct and complete and help to gain their acceptance.

اطلاعات تجزیه و تحلیل شغل را اعتبارسنجی کنید

• با کارمند

• با سرپرست مستقیم

• این به تأیید صحت و کامل بودن اطلاعات کمک می کند.



STEP 4

- Develop

- a Job Description
- a Job Specification

- توسعه دهید

- شرح شغل

- مشخصات شغلی (شرایط احراز)



نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

Boosting Productivity Through Work Redesign

- The Atlantic American insurance company conducted a workflow analysis to identify inefficiencies in how it processes insurance claims.
 - As the firm's HR director said, We followed the life of a claim to where it arrived in the mail and where it eventually ended up in order to find ways to improve the process.
 - The workflow analysis prompted several performance-boosting redesigns of the insurance claim jobs.
- شرکت بیمه آتلانتیک آمریکا تجزیه و تحلیل گردش کار را برای شناسایی ناکارآمدی در نحوه رسیدگی به مطالبات بیمه انجام داد.
 - همانطور که مدیر منابع انسانی شرکت گفت، ما ادعاها را دنبال کردیم تا در نهایت به کجا می‌رسد تا راههایی را برای بهبود روند پیدا کنیم.
 - تجزیه و تحلیل گردش کار چندین طراحی مجدد برای مشاغل بیمه را افزایش داد.

Boosting Productivity Through Work Redesign

- The firm reduced from four to one the number of people opening mail, replacing three people with a machine that does it automatically.
- A new date stamping machine lets staff stamp 20 pages at a time rather than one.
- A new software program adds bar codes to each claim automatically, rather than manually.
- The new system lowered costs

- این شرکت تعداد افرادی که نامه را باز می کنند از چهار نفر به یک نفر کاهش داد و دستگاهی را جایگزین سه نفر کرد که به طور خودکار این کار را انجام می دهد.

- دستگاه جدید مهر زنی تاریخ به کارکنان اجازه می دهد تا ۲۰ صفحه را به طور همزمان مهر بزنند نه یک صفحه.

- یک برنامه نرم افزاری جدید به جای دستی، به هر ادعای بیمه بارکد اضافه می کند.

- سیستم جدید هزینه ها را کاهش داد

Job Redesign

- Early economists described why specialized jobs were more efficient (as in, "practice makes perfect").
- Today, most agree that specialized jobs can backfire.
- ways to redesign specialized jobs to make them more challenging.
 - Job enlargement
 - Job rotation

- اقتصاددانان گذشته توضیح دادند که چرا مشاغل تخصصی کارآمدتر هستند.
- امروزه اکثر افراد معتقدند که مشاغل تخصصی می تواند نتیجه معکوس داشته باشد.
- راه هایی برای طراحی مجدد مشاغل تخصصی برای چالش برانگیزتر شدن آنها.
- توسعه کسب و کار
- چرخش کار



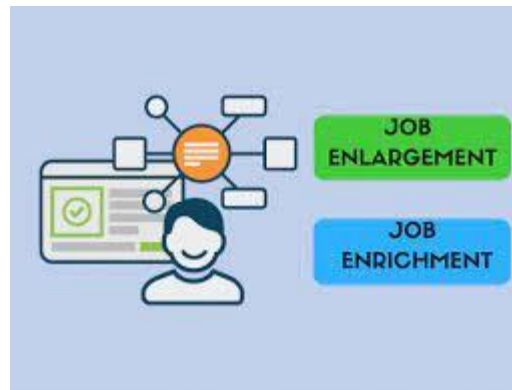
Job Redesign

- Job enlargement

- means assigning workers additional same-level activities.
- Thus, the worker who previously only bolted the seat to the legs might attach the back too.

- Job rotation

- Means systematically moving workers from one job to another.



- توسعه شغلی

- به معنی اختصاص فعالیت های اضافی به کارکنان
- بنابراین، کارگری که قبلاً فقط صندلی را به پایه ها وصل کرده بود، ممکن است پشتی صندلی را نیز متصل کند.

- چرخش شغلی

- به معنای جابجایی کارکنان از یک شغل به شغل دیگر.

نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

Are job descriptions only of use in business settings?

- You might assume that job descriptions are only of use in business settings, but that's not the case.
- For example, for parents who want the best care for their kids, writing up a job description before hiring a child-care worker could be quite useful.

- ممکن است تصور کنید که توصیف شغل فقط در محیط های کاری استفاده می شود، اما این طور نیست.
- به عنوان مثال، برای والدینی که بهترین پرستار را برای فرزندان خود می خواهند، نوشتن شرح شغل قبل از استخدام یک پرستار می تواند بسیار مفید باشد.



نقطه شروع مدیریت منابع انسانی از کجاست؟

در تحلیل شغلی چه مواردی آورده می شود؟

تحلیل شغلی کجاها کاربرد دارد؟

چگونه تحلیل شغلی انجام دهیم؟

ارتقای بهره وری از طریق بازطراحی شغل

آیا تحلیل شغل فقط به درد محیط های کاری می خورد؟

منابع پر استفاده برای تحلیل شغل

Popular sources of job description information

- www.jobdescription.com.
 - Go to <http://hiring.monster.com>. Then click Resource Center, then Recruiting and Hiring Advice, then Job Descriptions.
 - Go to www.careerplanner.com. Then click Job Descriptions, then scroll down to the job description you're interested in.
- www.jobdescription.com.
 - به <http://hiring.monster.com> بروید. سپس روی Resource Center، سپس Recruiting and Hiring Advice، و سپس Job Descriptions کلیک کنید.
 - به www.careerplanner.com بروید. سپس روی Job Descriptions کلیک کنید، سپس به پایین به job description مورد علاقه خود بروید.

Popular sources of job description information

- O*NET

- The U.S. Department of Labor's online occupational information network, called O*NET, enables anyone to see the most important characteristics of various occupations, as well as the experience, education, and knowledge required to do each job well.

- O*NET

- شبکه اطلاعات شغلی آنلاین وزارت کار ایالات متحده، به نام O*NET، به هر کسی این امکان را می دهد که مهمترین ویژگی های مشاغل مختلف، همچنین تجربه، تحصیلات و دانش مورد نیاز برای انجام هر کار را مشاهده کند.

