



رابطه طبقه بندی مشاغل و ارزیابی عملکرد

سید مرتضی میرپور



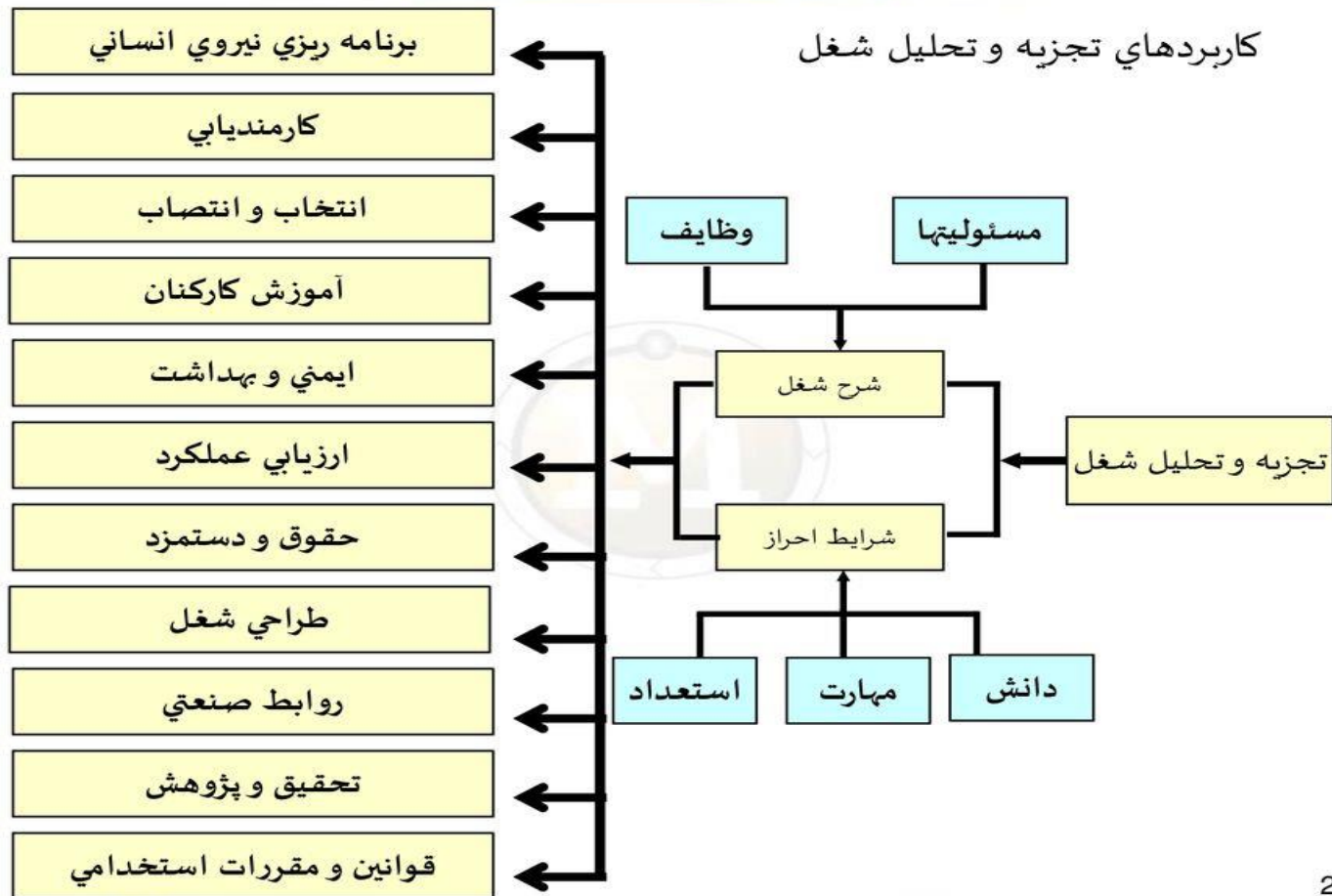
تجزیه و تحلیل شغل

تحلیل شغل زیربنایی
اقدامات منابع انسانی
است.

در تحلیل شغل مولفه
های اصلی شغل مشخص
می شود و پیش نیاز
مدیریت عملکرد است.
شرح شغل به این دلیل
برای سیستم مدیریت
عملکرد ضروری است
که معیارهایی را برای
اندازه گیری عملکرد
فراهم می نماید.



کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل

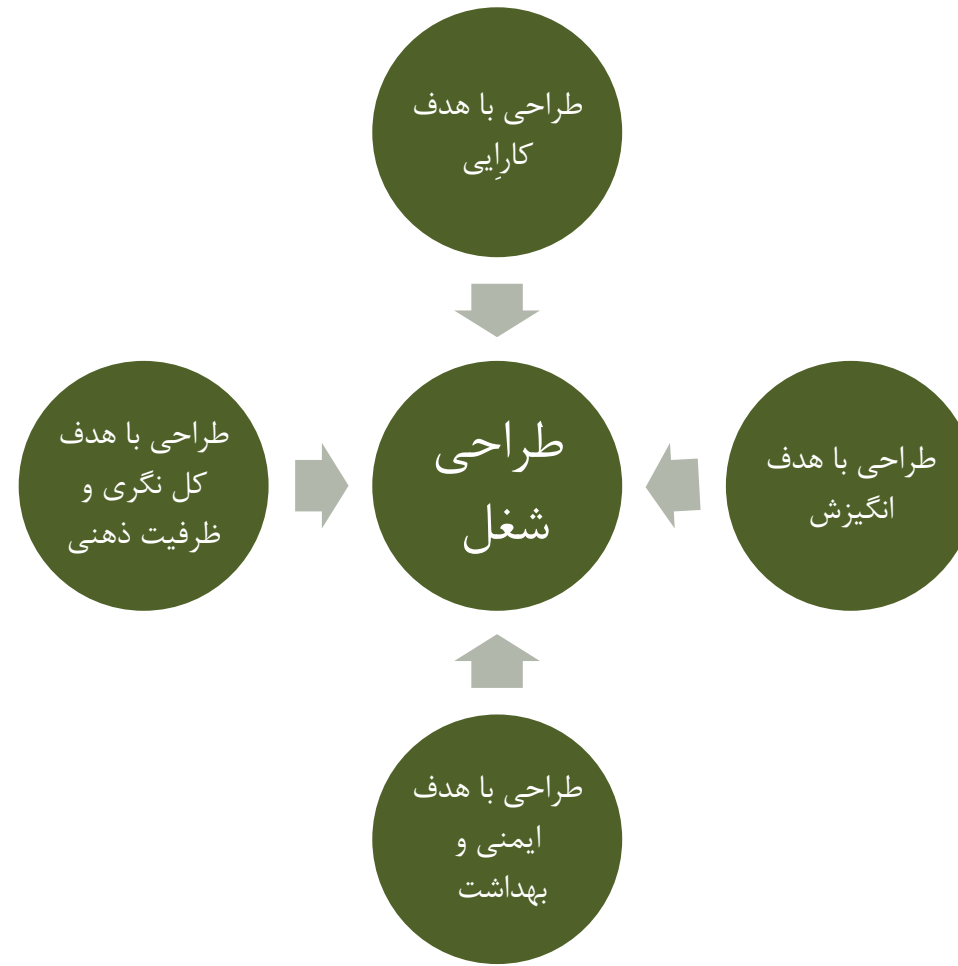




طراحی شغل



رویکردهای حاکم بر طراحی شغل. (noe et al,2009:102).



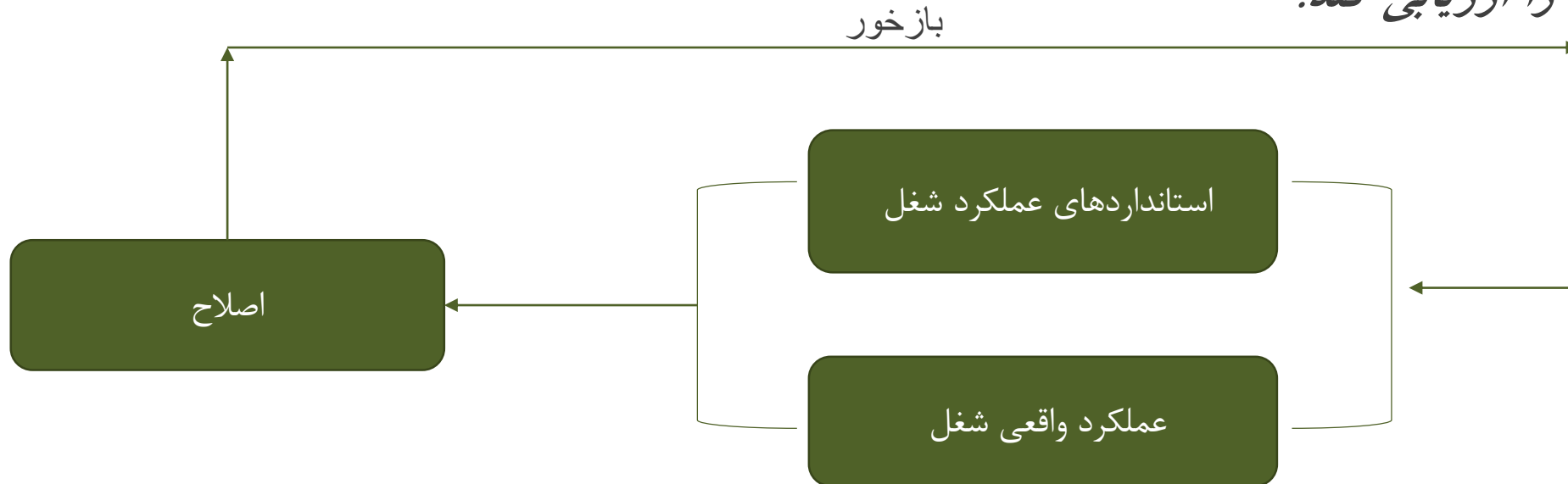


تجزیه و تحلیل شغل

تجزیه و تحلیل شغل استانداردهای عملکرد شغلی را ایجاد می نماید. این استانداردها دارای نقش های دو گانه ای هستند:

اولا آنها اهدافی برای تلاش کارکنان به شمار می روند. بدون استانداردهای عملکرد کارکنان ممکن است دچار نقصان شوند

ثانیا استاندارد ها معیارهایی هستند که موفقیت یک شغل با آنها سنجیده می شود، هیچ سیستم کنترلی بدون استانداردها نمی تواند عملکرد شغل را ارزیابی کند.





طبقه بندی مشاغل

استاندارد های عملکرد شغل از اطلاعات تجزیه و تحلیل شغل تبیین شده، سپس عملکرد واقعی کارکنان اندازه گیری می شود.

هنگامی که عملکرد اندازه گیری شده از استاندارد های شغل انحراف دارد، متخصصین پرسنلی با مدیران صف مداخله می کنند و اقدامات اصلاحی انجام می گیرد. این عمل به عنوان بازخوری از عملکرد کارکنان از استاندارد هاست .

در هر سازمانی باید طبقه بندی مورد بررسی قرار گیرد. چرا که طبقه بندی مشاغل در سازماندهی کار و در مقیاس بزرگ امری بسیار حیاتی میباشد. جهت برنامه ریزی، هماهنگی و یا کار مستقیم بایستی راهی برای برآورد و پیش بینی منابع انسانی مورد نیاز به منظور دستیابی به نتایج مورد نظر وجود داشته باشد که نشان دهنده اهمیت بررسی طبقه بندی مشاغل می باشد. مقامات دولتی یا پیمانکاران که افراد را مدیریت مینمایند، نیازمند شناسایی دانش، مهارتها و تواناییهای مورد نیاز برای تولید نتایج مورد نظر و همچنین تشخیص افرادی با این ویژگیها و برقراری ارتباط با نوع کار و پرداخت حقوق متناسب با هر شغل می باشند.



طبقه بندی مشاغل

طبقه بندی مشاغل عملیاتی است که بر اساس آن، مشاغل تجزیه و تحلیل میشوند و با توجه به وظایف و شرایط احراز هر یک، آن‌ها را بر حسب گروه‌ها و طبقات مختلف شغلی طبقه بندی میکنند. این عملیات، از ابتدای شکل‌گیری علمی در ایران، در قالب طرح طبقه بندی مشاغل اجرا شده است. طرح طبقه بندی مشاغل، راهنمای مدونی است که موقعیت مشاغل را در طبقات و درجات معین، مشخص کرده و حاوی شرح شغل، شرایط احراز شغل، روش ارزشیابی، جدول طبقات شغلی، جدول حقوق و دستمزد، آئین نامه های استخدامی مربوطه و نحوه پیاده کردن طرح است (پسران قادر، ۱۳۸۶) به عبارتی دیگر، این طرح، شرح رشته های شغلی، فهرست تخصیص، مقررات، دستورالعمل و آیین نامه اجرایی مشاغل را در بر می گیرد (رونق، ۱۳۸۶)



طبقه بندی مشاغل



طبقه بندی شغل با بسیاری از فعالیتهای مدیریت منابع انسانی نظیر انتخاب و استخدام، ارزیابی عملکرد، بهسازی و نگهداری نیروی انسانی مرتبط است و می تواند بر اینگونه فعالیتهای اثر بگذارد.

در بین حلقه های مدیریت عملکرد (برنامه ریزی عملکرد، سنجش عملکرد، ارزیابی عملکرد و بهبود عملکرد) شاید بتوان مهمترین حلقه را برنامه ریزی عملکرد نامید که تحقق بهینه آن نیازمند داشتن شاخص های عملکردی مناسب برگرفته از شغل و به طور همزمان با نگاهی به ویژگی های شاغل می باشد.



طبقه بندی مشاغل

یکی از رویکردهای نوین جبران خدمات، استقرار سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد می باشد که بین پرداخت و عملکرد فرد ارتباط مستقیمی ایجاد می کند. در واقع انجام تجزیه و تحلیل مشاغل مبتنی باعث انجام علمی و نظام مند فرایند ارزشیابی مشاغل می شود که ارزشیابی نظام مند مشاغل به نوبه خود مبنایی برای طراحی ساختار مشاغل ایجاد نموده، مدیریت مشاغل را تسهیل کرده و راهنمایی برای نیل به پرداخت برابر برای کار با ارزش برابر ایجاد می کند (آرمسترانگ، ۲۰۰۸) هم چنین تدوین مولفه های شغلی در شرح شغل ها می تواند به ایجاد سیستم های پرداخت متغیر و سیستم های پرداخت تشویقی منجر می شود و هنگامی رابطه بین پرداخت و عملکرد اثربخش تر است که سیستم های پرداخت بر مبنای جنبه های عملکردی که تحت کنترل و تاثیر مستقیم کارمند است، ایجاد شود.

از ترکیب عوامل شغل محور و شاغل محور و طراحی مدل مناسب می توان سیستم مدیریت عملکرد کارآمد را در سازمان مستقر نمود.



طبقه بندی مشاغل



ارزیابی عملکرد به معنای فرآیند ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان در یک دوره مشخص است و لازم است به رابطه ارزیابی عملکرد با وظایف مهم و رفتارهای کاری مورد نیاز شغل بیشتر توجه شود.

برای تشخیص عملکرد فرد در سطح مورد انتظار، باید شرح دقیقی از وظایف شاغل وجود داشته باشد تا قضاوت درباره چگونگی عملکرد فرد صحیح و عادلانه باشد.

برای اثر بخشی سیستم ارزیابی عملکرد، سرپرستان و کارکنان هر دو باید دارای اطلاعات جامع شغلی باشند. اگر سازمان بلا تجزیه و تحلیل شغل را انجام داده باشد، این اطلاعات در دسترس است. اما در اغلب موارد، فقدان این موارد باعث می‌شود که ارزیابی‌ها بر پایه برآوردهای ذهنی از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان جایگزین ارزیابی‌ها توانایی یا عدم توانایی آنها در انجام وظایف شغلی آنها شود.



طبقه بندی مشاغل



حال سازمانهای عمومی و غیر انتفاعی ایران
کمی گفتگو کنیم