

المهندسة الوظيفية

من إعداد : الدكتور العشعاشي عبدالحق

مقدمة

• احتل العمل البشري مكانة مركزية في الفكر الاقتصادي مع ظهور التيار الاقتصادي الكلاسيكي بزعمارة آدم سميث أواخر القرن الثامن عشر و زادت أهميته كقيمة في ذاته و كأساس لقياس قيم مختلف المنتجات، فقد عمد سميث في مقدمة الجزء الأول من كتابه ” بحث في طبيعة و أسباب ثروة الأمم “ إلى طرح مسلمة مبدئية مفادها أن العمل هو مصدر الخيرات التي يستهلكها أفراد الأمة، و بالتالي فهو الأصل في ثراء الأمم.

طبيعة العمل البشري و مقوماته

ظروف العمل

- 1- الظروف الزمنية
- 2- الظروف المكانية
- 3- الظروف الإنسانية

العمل

- 1- الأدوات
- 2- الإجراءات و المناهج
- 3- الموضوع

العامل

- 1- الجهد
 - الجهد العضلي
 - الجهد الفكري أو العقلي
 - الجهد النفسي
- 2- الامتثال
 - الخضوع و الانقياد
 - للتعليمات و الأوامر السلطوية

المبادئ الأساسية لهيكله التنظيمية

- 1- مبدأ التفويض
- 2- مبدأ تحديد نطاق الإشراف و حجم المهام
- 3- مبدأ تكافؤ السلطات و المسؤوليات
- 4- مبدأ تجميع الأنشطة و التنسيق

النشأة :

أصل المصطلح:

Re-engineering

أي إعادة الهندسة ولكن من الجانب الإداري

بدأ سنة 1990 في (MIT) بدراسة حول دور التكنولوجيا المعلومات في المنظمات ,

التعريف

يستخدم مصطلح الهندسة للتعبير عن مجموعة مندمجة من المناهج و التقنيات الهادفة إلى دراسة و تصميم و تنفيذ و مراقبة منجزات أو أعمال أو مشروعات معينة.

يعرفها كل من مور وهازيل بأنها دراسة وفحص تدفق عمليات التشغيل الرئيسية والمعلومات الخاصة بها بغرض إعادة تصميمها وذلك بهدف التبسيط وتخفيض التكلفة وتحسين الجودة وتحقيق المرونة.

الركائز:

1. إعادة التفكير بصورة أساسية
2. إعادة التصميم الجذري (التجديد والإبتكار)
3. القيام بتحسينات فائقة
4. العمليات

مقارنة بين المنظمات التقليدية والمنظمات المعاد هندستها

المنظمات المعاد هندستها	المنظمات التقليدية
فرق العمل	الأقسام الوظيفية
أعمال متعددة الأبعاد	مهام بسيطة (تقسيم العمل)
تفويض السلطة بشكل كاف	الأفراد مسيطر عليهم من قبل الإدارة
تحقيق الموظفين (مفهوم الإنجاز)	تدريب الموظفين
مكافآت عالية مرتبطة بمستوى الأداء	رفع الرواتب يستند إلى الترقية والأقدمية
الترقية تستند إلى الأداء	الترقية تستند إلى الإمكانيات
يقوم المدبرون بالتدريب وتقديم النصائح	يقوم المدبرون بالإشراف والسيطرة
بنية المنظمة أفقية	بنية المنظمة هرمية
فرق وظيفية متداخلة	فصل الواجبات والوظائف
عمليات متوازية ومتلاقية	عمليات خطية ومتسلسلة
العمل في أي مكان، أعمال تفتيش وسيطرة خفيفة	العمل في المكاتب، أعمال سيطرة وتفتيش مكثفة
استقلالية عالية في تنظيم العمل واتخاذ القرارات	استقلالية في تنظيم العمل وفي اتخاذ القرارات
اعتماد على القيادة التحويلية	
رقابة ضعيفة على طريقة الإنجاز وكبيرة على النتائج	رقابة كبيرة على طريقة الإنجاز
مستويات تنظيمية قليلة	تعدد المستويات التنظيمية
هيكله أفقية معتمدة على المرونة والأخرجة والعمل عن بعد.	هيكله مبنية على الإشراف والرقابة ومركزية القرارات

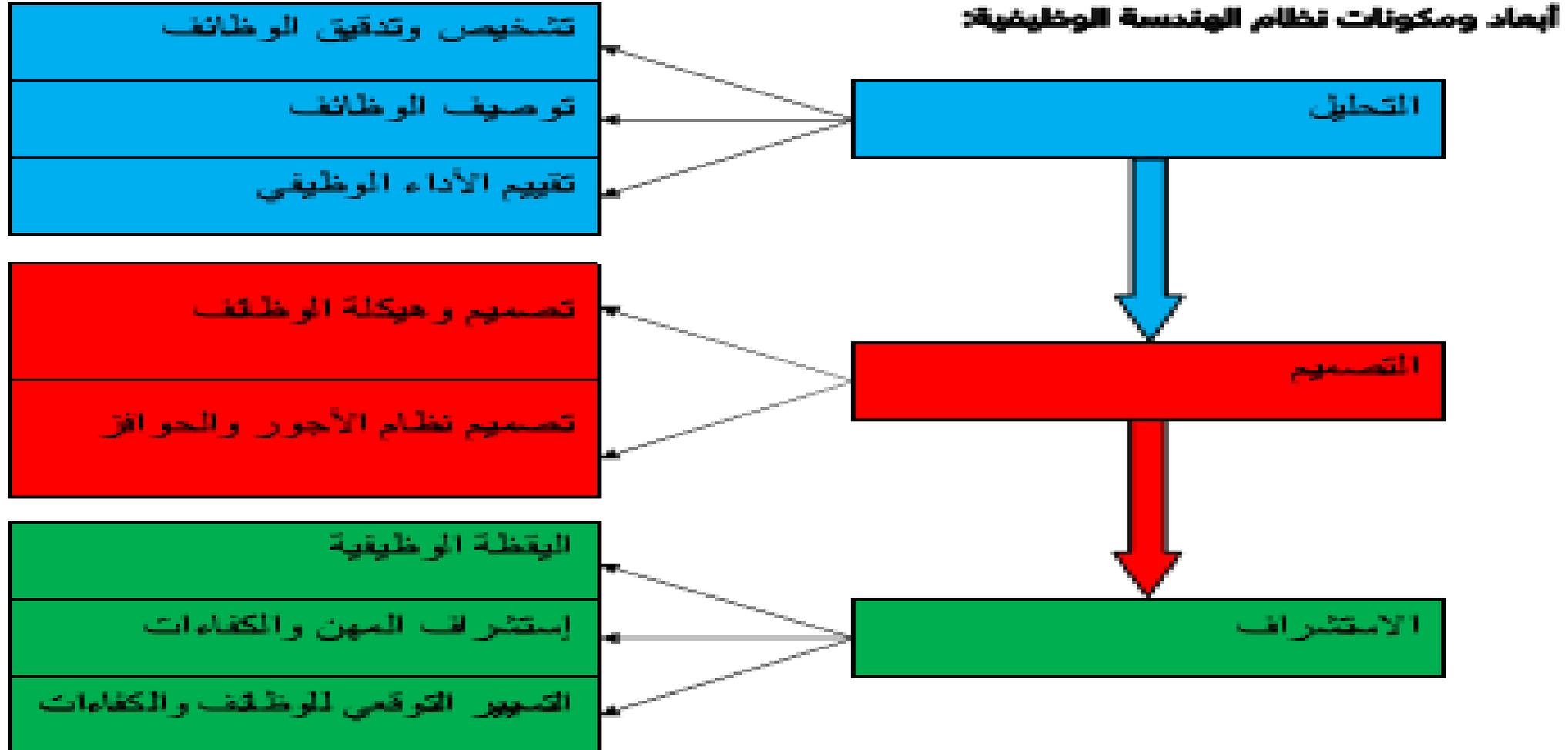
تعريف هندسة الوظائف:

• هي مجموعة من المهام والعمليات المتكاملة والهادفة إلى تطوير وظائف المنظمة وترقية طرق أداء الأفراد لمهامهم بما يستجيب لمقتضيات المرحلة الراهنة المتسمة خصوصا بالإعتماد على الاستخدام المكثف للموارد غير الملموسة (المعرف والكفاءات)

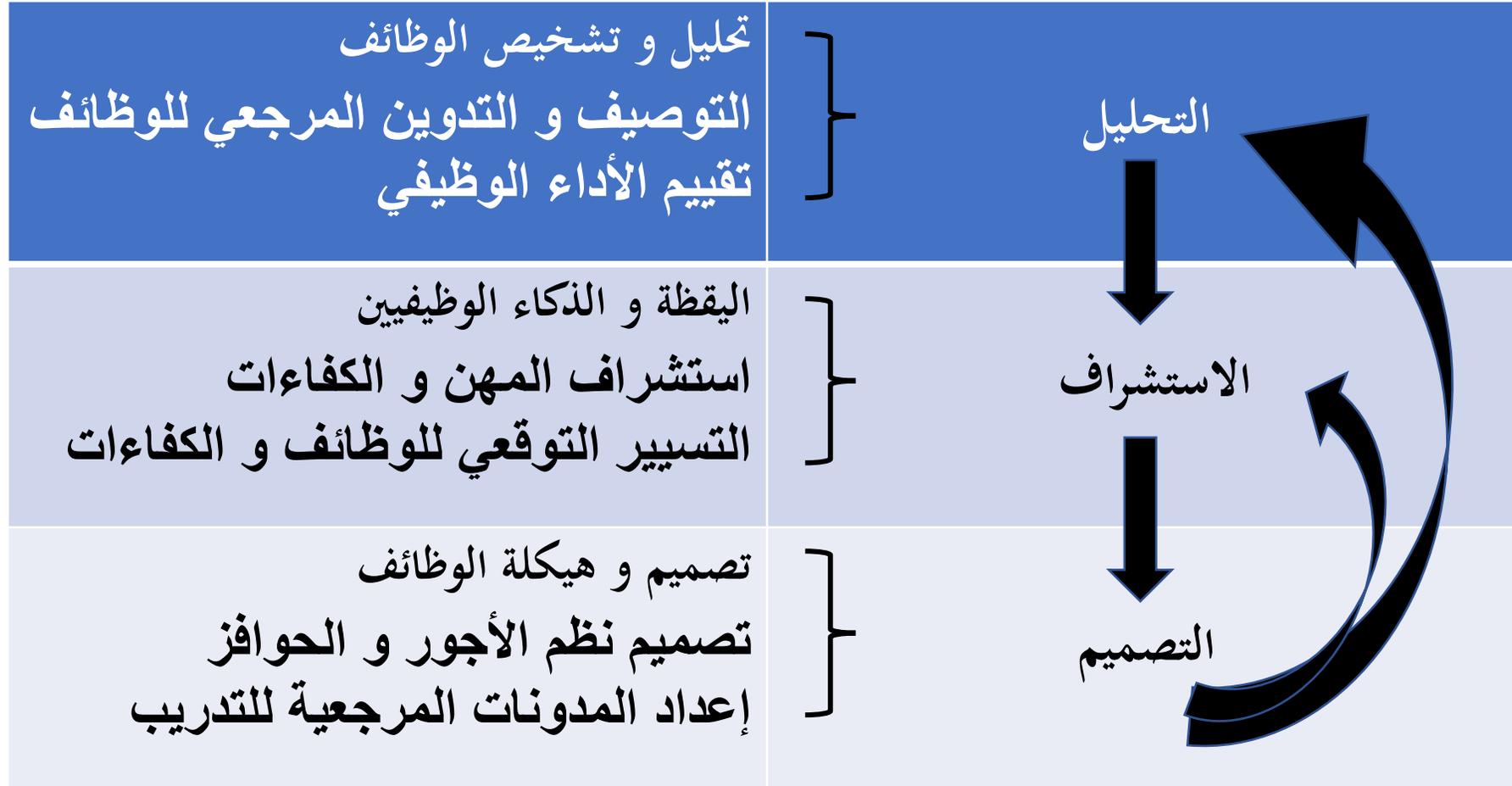
الهندسة الوظيفية

• تعبر الهندسة الوظيفية عن مجموعة من العمليات المتكاملة والهادفة إلى تطوير وظائف المنظمة وترقية طرق أداء الأفراد لمهامهم بما يستجيب لمتطلبات المرحلة الراهنة المتسمة خصوصا بالاعتماد على الاستخدام المكثف للموارد غير الملموسة (المعارف والكفاءات).

أبعاد ومكونات نظام الهندسة الوظيفية:



أبعاد الهندسة الوظيفية



عناصر المقياس

الفصل الأول: أساسيات الهندسة الوظيفية

الفصل الثاني: مناهج التحليل الوظيفي

الفصل الثالث: تصميم و هيكله الوظائف

الفصل الرابع: إعداد المدونات المرجعية

للمهن و الوظائف و الكفاءات

الفصل الخامس: تقييم و تصنيف الوظائف

الفصل السادس: استشراف المهن و الوظائف

الفصل السابع: التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات