

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى التَّعرف على واقع التحليل الوظيفي في شركة بلاك اند فيتس، ومدى توفُّر وتطبيق الوصف الوظيفي، والتَّعرف على المُعيقات التي تواجه عملية التحليل، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى التَّعرف على واقع ممارسات الاختيار والتعيين في الشركة، من حيث مدى توفُّر وتطبيق هذه الممارسات، والتَّعرف على المُعيقات التي تواجه عملية الاختيار والتعيين.

تضمنت الدراسة تقييم الواقع الحالي بالاستناد إلى الأسس العلمية لكل من عملية التحليل الوظيفي، وعملية الاختيار والتعيين، وتقديم مقترحات من أجل تطوير كلتا العمليتين. اعتمدت منهجية البحث على المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة أسلوب تحليل المحتوى وكانت الاداة الاستبيانات لجمع المعلومات والبيانات اللازمة لإتمام الدراسة. استخدمت الباحثة أسلوب المسح الشامل، حيث قامت الباحثة بتعبئة 79 استبانة تم توزيعهم على الموظفين الذين تم تعيينهم خلال الثلاث سنوات الأخيرة. وقد قامت الباحثة بعمل تحليل محتوى للنماذج المتعلقة بالاختيار والتعيين الموجودة في الشركة ولجأت إلى استخدام برنامج الاكسل لغرض عرض نتائج الاستبانة وتحليلها؛ للوصول إلى نتائج وتوصيات هذه الدراسة.

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها عدم استخدام التحليل الوظيفي كأساس لممارسات عملية الاختيار والتعيين. وجود نموذج للوصف الوظيفي لمعظم الوظائف في الشركة معدة بشكل يتوافق مع الاسس العلمية بنسبة كبيرة، مع غياب توزيع الوصف الوظيفي على الموظفين بشكل رسمي. وجود نموذج طلب توظيف، وهو نموذج مُوحد بغض النظر عن طبيعة الوظيفة المعلن عنها وهو الزامي لجميع المتقدمين لشغل الوظائف، وعليهم تعبئة جميع البنود، حيث تتوافق بنوده مع الأسس العلمية

لمحتويات الطلب. اضافة الا أن الاختبارات والفحص الطبي ليست معتمدة في عملية الاختيار والتعيين في الشركة.

كما اظهرت النتائج ان معيقات الاختيار والتعيين في الشركة متعددة اهمها عدم مشاركة اطراف حيادية في عملية الاختيار والتعيين، وغياب مشاركة قسم الموارد البشرية في أغلب المقابلات وبالتالي عدم مشاركته في عملية الاختيار بشكل كامل، وسيطرة بعض مدراء الاقسام على عملية الاختيار والتعيين.

ولقد اوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات لتحسين التحليل الوظيفي وسياسات الاختيار والتعيين المتبعة في شركة بلاك اند فيتس الامريكية، وكان اهمها إنشاء قسم مختص داخل الشركة بهدف إعداد تخطيط جيد للموارد البشرية وتقدير الاحتياجات من الوظائف، وقيام قسم الموارد البشرية بإعداد اختبارات التوظيف بما يتلائم مع طبيعة الوظيفة (بالاستناد إلى التحليل الوظيفي)، ومشاركة قسم الموارد البشرية في جميع المقابلات، و ذلك عن طريق التعاون ما بين مدراء الاقسام و قسم الموارد البشرية، وتقليص صلاحيات مدراء الاقسام فيما يتعلق باختيار الموظفين في الشركة.