

روشهای طراحی شغل کدامند؟

شغلها را می توان به روشهای متفاوت طراحی کرد. که بنده صرفا به چهار روش اصلی که عبارتند از روش علمی، روش فردی هم زمان ، روش گروهی هم زمان و روش سازگاری کار با بدن انسان می پردازم.

روش علمی: در این روش، تحلیل گران شغل بسیار می کوشند شغلها را چنان طراحی کنند که کارکنان از مرز تواناییهای آنان فراتر نروند. در حقیقت، شغلهایی که به کوشش مدیریت علمی طراحی می شوند، اغلب موجب تقسیم کار به اجزای کوچک و ساده می شوند. این کارهای کوچک و ساده بخوبی با بررسی زمان و حرکت و با نظامهای پرداخت بر پایه انگیزش، که هر یک قصد دستیابی به بهره وری بالادارند سازگار می شوند. شغلهایی که به شیوه علمی طراحی می شود، بخشهای عمده بسیاری از ساختارهای سازمانی کنونی را تشکیل میدهند. روش علمی طراحی شغل بازتابی از این فرض است که کارگران به طور کلی کار را دوست ندارند و تنها انگیزه آنها پاداش های اقتصادی است، استقلال عمل، بازخورد دو هویت هستند شغلها به دلیل رعایت تقسیم کار بسیار کوچک و جزئی هستند از این رو اغلب هدف محدود و کم باری کیفی دارند. پاداشی که کارکنان در پرتو روش علمی طراحی شغل دریافت می کنند فقط در قالب پاداشهای پولی است. روش فردی هم زمان : این روش و روش گروهی هم زمان می کوشند با پرهیز از هزینه های انسانی که گاهی در شیوه علمی هست، به بهره وری بالا دست یابند. سه روش طراحی شغل فردی هم زمان وجود دارند، چرخش شغل، گسترش شغل و پربار کردن شغل.

روش گروهی هم زمان : اگر چه روش فردی هم زمان و روش علمی برای افراد شغل طراحی می کنند، روش گروهی هم زمان برای دسته های افراد شغل طراحی می کند. در اینجا طراحیهای نهایی به طور کلی به نیازهای اجتماعی افراد و محدودیتهای فن شناختی توجه دارد. در روش گروهی هم زمان دسته های افراد اغلب در شغلهای گوناگون می چرخند و ممکن است از آغاز تا پایان فرآیند تولید، فرآورده ای را که روی آن کار می کند دنبال نمایند.

روش سازگاری کار با بدن انسان (ارگونومی) : این روش می کوشد شغلها را چنان طراحی کند و شکل دهد که با تواناییها و ویژگیهای جسمی افراد سازگار باشند و افراد بتوانند بخوبی کار را انجام دهند. سازمانها روش سازگاری کار با بدن انسان را برای طراحی دوباره برخی از شغلها به منظور سازگار ساختن آنها با بانوان و افراد دارای نقص عضو به کار می گیرند. این کوشش اغلب با هدفهای قانون فراهم آوردن فرصتهای برابر استخدامی همسو است. گاهی نیز در برنامه ها جانشین بازنشستگی از این روش استفاده می شود.

دکتر حمید سرایداریان