

# چک لیست ارزیابی علاقه به کار توسط مدیران

ارزیابی علاقه به کار، تلاشی برای بهسازی شغل افراد در سازمان ها است.



Alirezataheri.ir

علیرضا  
طاهری

Alirezataheri.net



# بهبودی شغل افراد



این چک لیست توسط مدیران سازمان یا مدیران منابع انسانی ارزیابی شود.

در دهه 1970 توجه زیادی به بهبود کیفیت زندگی کاری معمول شد. ضرورت این کار، توجه به شغل افراد و پی بردن به عواملی بود که باعث رضایت یا عدم رضایت آنها و نیز بهسازی شغلها در جهت کسب رضایت بیشتر شاغلان شد. این مسئله هنوز هم هدف مهمی به شمار می رود چراکه فقط تعداد معدودی از افراد ممکن است از داشتن يك شغل حتی اگر برایشان خوشحال کننده هم نباشد، خشنود باشند، که در این صورت نتیجه کارنه تنها برای خودشان بلکه برای همکاران آنها و سازمان نیز نامطلوب خواهد بود.

از آنجایی که شما به عنوان صاحب يك کسب وکار توانایی زیادی برای بهسازی شغل افراد دارید این چک لیست در تعیین زمینه هایی که کار روی آنها ارزش دارد، به شما کمک می کند.



# چه شغلی راضی کننده است؟

ما در این چک لیست چند مسئله که باید به هنگام طراحی شغل برای فرد، رعایت شود آورده ایم. درباره ارتباط آنها به هریک از اعضای گروهتان فکر کنید. آیا هر فردی موافق است که شغل وی:

| توضیحات                                                            | بله | خیر |
|--------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| 1: بخشی از کل است و تاثیر مشخصی در ارائه خدمت گروه یا سازمان دارد؟ |     |     |
| 2: ارزش انجام دارد؟                                                |     |     |
| 3: با مهارت ها و استعداد های وی تناسب دارد؟                        |     |     |
| 4: به او آزادی کافی برای تصمیم گیری درباره نحوه انجام کارش میدهد؟  |     |     |
| 5: زمینه خوبی را برای یادگیری و ارتقای او فراهم میکند؟             |     |     |

به خاطر داشته باشید که افراد با یکدیگر متفاوت هستند. آنچه برای یک فرد متناسب یا کافی به نظر میرسد ممکن است برای دیگری خیلی زیاد یا خیلی کم باشد. با این وجود از شما می خواهیم افرادی از سازمانتان را نام ببرید که از گوشش های شما برای بهسازی شغلشان استقبال میکنند

.....



# بهبودی مشاغل؟



طبق چک لیست پرسش های هر مورد از 4 راه را پاسخ دهید.

# چرخش در مشاغل

| توضیحات                                                                                                       | بله | خیر |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| 1: آیا میتوانید ترتیبی دهید که هریک از اعضای تیم تان بین مشاغل سازمان در هر چند ساعت/ روز/ یا هفته چرخش کنند؟ |     |     |
| 2: آیا برای بعضی از افراد تنوع کار مفید و رضایت بخش است؟                                                      |     |     |

## توسعه فعالیت های شغلی

| توضیحات                                                                                              | بله | خیر |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| 1: آیا میتوانید ترتیبی دهید که هر یک از اعضای تیم به جای یک کار چند کار مشابه یکدیگر انجام دهند؟     |     |     |
| 2: آیا این کار برای فرد ارزشمند خواهد بود؟                                                           |     |     |
| 3: آیا ممکن است در این صورت عواملی مثل بیقراری و تغییر زیاد کار، تاثیر منفی بیشتری در آن داشته باشد؟ |     |     |

# پربار کردن شغل

آیا میتوانید ترتیبی دهید که:

| توضیحات                                                                               | بله | خیر |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| 1: افراد مسئولیت بیشتری برای اتخاذ تصمیم درباره اهداف یا راه های انجام کار تقبل کنند؟ |     |     |
| 2: از بازخورد هایی برای کنترل کارایی خودشان استفاده کنند؟                             |     |     |
| 3: کارهایی در سطح بالاتر را به عهده بگیرند؟                                           |     |     |
| 4: از مهارت ها و تخصص جدید استفاده کنند؟                                              |     |     |

## استقلال کاری تیم ها

| توضیحات                                                                                                   | بله | خیر |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| 1: آیا میتوانید به تیم تان مسئولیت بیشتری برای برنامه ریزی، سازمان دادن، و کنترل کار به دست خودشان بدهید؟ |     |     |
| 2: آیا ممکن است ارتباط کاری نزدیکتر همکاران به نفع اعضای گروه باشد؟                                       |     |     |
| 3: آیا ممکن است عده ای از داشتن ارتباط کاری نزدیکتر راضی نباشند؟                                          |     |     |



# بررسی مزایا و معایب ممکن

در زیر مزایا و معایب ممکن در مورد بهسازی شغل کارکنان ذکر شده است. درباره موقعیت خودتان فکر کنید و ببینید کدامیک با چرخش در شغل (چ)/با توسعه مشاغل(ت)/پربارکردن شغل (پ)/و استقلال کاری تیم ها (الف) مرتبط می شود؟

| الف | پ | ت | چ | خیر | بله | توضیحات               |
|-----|---|---|---|-----|-----|-----------------------|
|     |   |   |   |     |     | تولید                 |
|     |   |   |   |     |     | کیفیت کار             |
|     |   |   |   |     |     | انعطاف پذیری          |
|     |   |   |   |     |     | استفاده از زمان       |
|     |   |   |   |     |     | ماندگاری نیروی انسانی |
|     |   |   |   |     |     | رضایت شغلی افراد      |
|     |   |   |   |     |     | روحیه تیم             |
|     |   |   |   |     |     | نیاز به نظارت مدیران  |
|     |   |   |   |     |     | ارتباط با مدیریت      |
|     |   |   |   |     |     | مدیریت هزینه ها       |
|     |   |   |   |     |     | سایر موارد            |



# یک سوال اساسی

چک لیست بهسازی شغل افراد، تلاشی است برای پاسخ به این سوال که چگونه می توان به افراد کمک کرد تا آنچه را که انتظار دارند از شغل هایشان به دست آورند. در عین حال که سازمان هم به نتیجه مورد نظر خود برسد.

