

عملية التوظيف

إنها العملية التي يتم من خلالها تحديد أولئك الذين يبدو أن لديهم القدرة على الانضمام إلى المنظمة وأداء المهام الموكلة إليهم وتوظيفهم في المنظمة.

يجب أن تكون عملية التوظيف على النحو التالي:

- 2- يتقدم للوظائف عدد كبير من المرشحين المؤهلين.
2. لا يجوز لغير المؤهلين التقدم لوظيفة في المقام الأول.

معدل العمالة (نشط أو غير نشط)

حجم المنظمة

موقع المنظمة

مكان وشروط العمل والراتب

نمو المنظمة أو الركود

العوامل المؤثرة على التوظيف

العوامل البيئية:

عوامل اقتصادية

عوامل اجتماعية

عوامل التكنولوجيا

عوامل القواعد واللوائح

العوامل التنظيمية:

الشهرة

جاذبية الوظيفة

السياسات التنظيمية

تدخلات النقابات

تكاليف العمالة

خطوات التوظيف

تحديد عدد ونوع الموظفين المطلوبين

كتابة الوصف الوظيفي

تحديد شروط الحصول على الوظيفة

تحديد مراكز التوظيف والموارد

اختيار طريقة التوظيف

التحقق من استمارات طلب الوظيفة

إجراء مقابلة أولية

إعداد قائمة بالأشخاص المؤهلين

الموارد الداخلية - الترقية من الداخل

مزايا:

- إقامة علاقات ودية بين الموظفين وبين المشرفين عليهم

- رفع الروح المعنوية لأعضاء المنظمة

- تشجيع الأفراد الذين يرغبون في تحقيق تقدم سريع في المنظمة

-تقليل تكلفة التوظيف

- تساعد المعلومات حول السجلات والأداء في الاختيار الصحيح والصحيح للموظفين
- التعارف الكامل للأشخاص المختارين مع المنظمة

سلبيات:

- خلق نمط من السلوك الخاص ومقاومة التغيير (مثل زواج الأقارب الذي يسبب بعد عدة أجيال زواج الأقارب وله آثار جسدية ونفسية)
- القدرة على اختيار موظفين غير لائقين داخليًا (يوجد موظف موهوب خارج المنظمة)
- الشعور بالإحباط لدى الأشخاص المؤهلين للترقية لكنهم لا يحصلون على ترقية

الموارد الداخلية - إعلان الوظيفة

نصائح للمتابعة:

- عند الإعلان عن الوظيفة ، يجب تحديد الواجبات والمسؤوليات الرئيسية وشروط الحصول عليها بوضوح.
- يجب أن يكون جميع المستحقين على علم بوجود الوظيفة.
- يجب تحديد الموعد النهائي للإحالة.
- أن تكون مراجعة المعلومات الخاصة بالمرشحين وتقييمها والبت فيها واضحة.
- توفير آلية للنظر في التظلمات والاعتراضات والقرارات.

موارد خارجية

الإعلانات

نقاط مهمة

- اختيار المنشور الصحيح مهم.
- من المهم كيفية تقديم الإعلان وتصميمه.
- يجب أن يخلق الإعلان صورة حقيقية للوظيفة.
- يجب تضمين وصف موجز للمهام الرئيسية للوظيفة وظروف العمل ومكان العمل واسم المنظمة والرواتب والمزايا.

وكالات التوظيف (مهمة هذه الوكالات هي تعريف الباحثين عن عمل بالمنظمة)

- الحالات التي تفيد الإحالة إلى وكالات التوظيف:
- المنظمة وحدها لا تستطيع تحديد الأفراد المؤهلين.
- المنظمة نادرا ما تحتاج إلى موظف جديد.
- لوظيفة حساسة تصبح شاغرة فجأة ومن الضروري استبدال شخص ما بسرعة ودون إضاعة الوقت.

توصيات لتقليل مشاكل الإحالة لوكالات التوظيف:

- يجب تقديم الوصف الوظيفي إلى وكالة التوظيف بشكل صحيح وكامل.
- يجب على المنظمة التحكم في الأساليب التي تستخدمها وكالة التوظيف لتقييم المتقدمين للوظائف أو اقتراح طريقة أكثر ملاءمة.
- إذا كان ذلك ممكناً ، يجب أن تشير المنظمة دائماً إلى مؤسسة أو مؤسستين محددتين للعثور على الموظفين الذين تحتاجهم.

أنواع وكالات التوظيف

- 1- وكالات التوظيف: الأشخاص الذين يبحثون عن عمل هم المتقدمون الرئيسيون.

2- وكالات البحث عن الأشخاص: عملاء هذه المعاهد هم المنظمات التي تبحث عن شخص أو أشخاص مميزين (أشخاص مؤهلين تأهيلا عاليا). وتسمى أيضًا وكالات البحث عن المدير.

مراكز التدريب

الموارد البشرية للمستويات الدنيا من المنظمة:

المدارس والمدارس الفنية

للمناصب رفيعة المستوى: الجامعات

الصعوبات:

- مكلفة وتستغرق وقتًا طويلاً

- عدم الدقة في تقييم الأشخاص بسبب استخدام الأشخاص عديمي الخبرة كباحثين عن الموظفين

التعريف بالناس والتوصية بهم

يُطلب من الموظفين تحديد الأشخاص المناسبين لتشغيل الوظائف في المنظمة.

مرجع مباشر

يأتي الأفراد إلى المنظمة دون دعوة عن طريق الهاتف أو الخطاب أو وصف الحالة أو شخصيًا.

تقييم فعالية طرق التوظيف

طريقة التوظيف:

الإعلان في المجالات المهنية

الإعلان في الصحف والمجلات العادية

التواصل مع المراكز التعليمية

التواصل مع المتقدمين مباشرة

الفعالية (المعلمات):

الموثوقية (الواجب)

الغياب عن العمل

الرضا الوظيفي والارتباط بالعمل

جودة وكمية العمل

نتائج:

1- عدم وجود أشخاص حصلوا على معلومات من خلال إعلانات التوظيف هو ضعف ما حصل عليه من طرق أخرى.

2- كان الأشخاص الذين اجتذبتهم المراكز التعليمية أقل رضا

3- تقل كمية ونوعية عمل الأشخاص الذين يعملون بالرجوع إلى المراكز التعليمية أو وضع الإعلانات في الصحف اليومية عن أولئك الذين يعملون عن طريق وضع الإعلانات في المجالات المهنية عن طريق الإحالة إلى أنفسهم مباشرة.

بشكل عام ، الأشخاص الذين تنجذبهم الإعلانات المباشرة في المجالات المهنية أفضل من أولئك الذين تنجذبهم وسائل أخرى.

التوظيف لمن هذه الوظيفة؟

حجم المنظمة:

كبير

طريقة التوظيف:

يستخدمون المؤسسات المهنية

المؤسسات المتوسطة:

يستخدمون المتخصصين العاملين

المنظمات الصغيرة:

إنها مسؤولية المديرين والمشرفين في الإدارات الذين يحتاجون إلى موظفين