

الفصل الخامس: الاستقطاب و الاختيار

عنوان الموضوع: الاستقطاب والاختيار Recruitment and Selection

كلمات مفتاحية:

الاستقطاب، التعيين، الاستقطاب الداخلي، الاستقطاب الخارجي، طلب التوظيف، المقابلات الشخصية، التحري والتوصية، اختبارات التوظيف، الفحص الطبي، نظام الحواجز المتتالية، النظام التعويضي.

ملخص الفصل:

سيتعرف الطالب في هذا الفصل على مدلول وظيفة الاستقطاب والاختيار مع توضيح أهمية هذه الوظيفة. كما سيتم التعرف على المصادر المختلفة التي يمكن اللجوء لها لتأمين احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية، مع توضيح لمزايا وعيوب كل منها. كذلك سيتم توضيح الإجراءات المتبعة في عملية الاختيار وبعض المشاكل المرتبطة بها.

المخرجات والأهداف التعليمية:

- 1- التعرف على أهمية الاستقطاب والاختيار السليم للموارد البشرية.
- 2- التعرف على مصادر الحصول على الموارد البشرية.
- 3- الإلمام بإجراءات ومراحل اختيار الموارد البشرية.
- 4- التعرف على بعض مشاكل عملية الاختيار.

مخطط الفصل:

5-1- مصادر استقطاب الموارد البشرية Sources of recruitment

5-2- إجراءات ومراحل اختيار الموارد البشرية Selection process

5-3- مشاكل وتحديات عملية الاختيار Problems and obstacles in selection process

الفصل الخامس: الاستقطاب والاختيار

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية من الوظائف التي تعتمد على ممارسات وخطوات متسلسلة تتجلى في تعيين الرجل المناسب للمكان المناسب. ولا نبالغ إذا قلنا أن أهم هذه العناصر هو العنصر البشري. فأهمية هذا العنصر تفوق الأهمية النسبية للعناصر الأخرى، كونه يحقق الاستغلال الأمثل للعناصر الأخرى المادية منها والتنظيمية والمزج بينهما بما يحقق أقصى كفاية ممكنة.

إن التنظيمات المثالية وأساليب العمل الجيدة وإجراءاته الدقيقة تفشل في تحقيق الهدف أو الأهداف المحددة لها، إن لم يتوافر الأفراد الأكفاء في مختلف المستويات، القادرين على تحقيق الهدف في ضوء أحسن استخدام للمقومات المادية والتنظيمية. فالنتائج الاقتصادية لا تتحقق بفعل القوى الاقتصادية وحدها، وإنما هي إنجازات بشرية بالدرجة الأولى.

وانطلاقاً من هذا المفهوم تبرز أهمية اختيار أفراد الموارد البشرية وتعيينهم على أسس سليمة. فالاستعداد والصلاحية والقدرة على تحقيق الأهداف، هي الأسس العلمية في مجال اختيار العاملين بالمشروع، وإلحاقهم بالأعمال التي تتفق واستعدادهم وميولهم وقدراتهم، وهي أسس تستند إلى المبدأ الموضوعي في ضوء الكفاءة والجدارة بما يكفل في النهاية وضع الشخص المناسب في العمل المناسب، وهو أمر له أثره البالغ في رفع الكفاءة الإنتاجية بالمشروع.

بالإضافة لما تقدم فإن أهمية عملية استقطاب واختيار العاملين ترجع للأسباب الثلاثة الآتية:

1. إن أداء القائم بعملية الاستقطاب و الاختيار (المدير أو مدير الأفراد) يعتمد دائماً وإلى حد

كبير على درجة أداء مساعديه. إن العاملين الذين لا يملكون القدرات المناسبة سوف لا ينجزون أعمالهم بفعالية، وبذلك فإن إنجاز رئيسهم لا بد وأن يتأثر هو الآخر. ولذلك على الإدارة أن تفرز وتتعرف على الأشخاص غير المناسبين للعمل قبل أن يدخلوا المنظمة وليس بعد دخولها.

2. إن الفرز الفعال للأشخاص الذين يتقدمون للعمل في المنشأة مهم بسبب التكاليف العالية التي يمكن أن تتحملها المنشأة في استقطاب وتعيين الأشخاص الذين يتقدمون للعمل فيها، مما يعني ضرورة الاهتمام باختيار العاملين حتى لا تضيع تلك النفقات دون تحقيق الهدف من إنفاقها، والذي يتمثل في اختيار الأشخاص المناسبين.

3. إن علمية الاختيار السليمة مهمة للتأكد من قانونية وشرعية إجراءات الاختيار، إذ أن تشريعات معظم (إن لم يكن كل) الدول تنص على ضرورة المساواة في التعيين وعدم التمييز في المعاملة ضد الأقليات، أو بسبب الجنس كتعيين النساء مثلاً، ولذلك فإن قرارات المحاكم في كثير من الدول تتطلب ضرورة إجراء التقييم الفعال لإجراءات الاستقطاب والاختيار والتعيين حتى يضمن أن لا يكون هناك تمييز غير عادل في الاستقطاب والاختيار والتعيين. لهذه الأسباب فإن إجراءات الاختيار الفعالة تعتبر أساسية.

5-1- مصادر استقطاب الموارد البشرية:

هناك مصدران أساسيان لاستقطاب الموارد البشرية، وفيما يأتي شرح مختصر لكل منهم:

Spire Doc.

Free version converting word documents to PDF files, you can only get the first 3 page of PDF file.

Upgrade to Commercial Edition of Spire.Doc <<http://www.e-iceblue.com/Introduce/word-for-net-introduce.html>>.