

الفصل الرابع : استقطاب، اختيار و تعيين الموارد البشرية

1

1. استقطاب الموارد البشرية

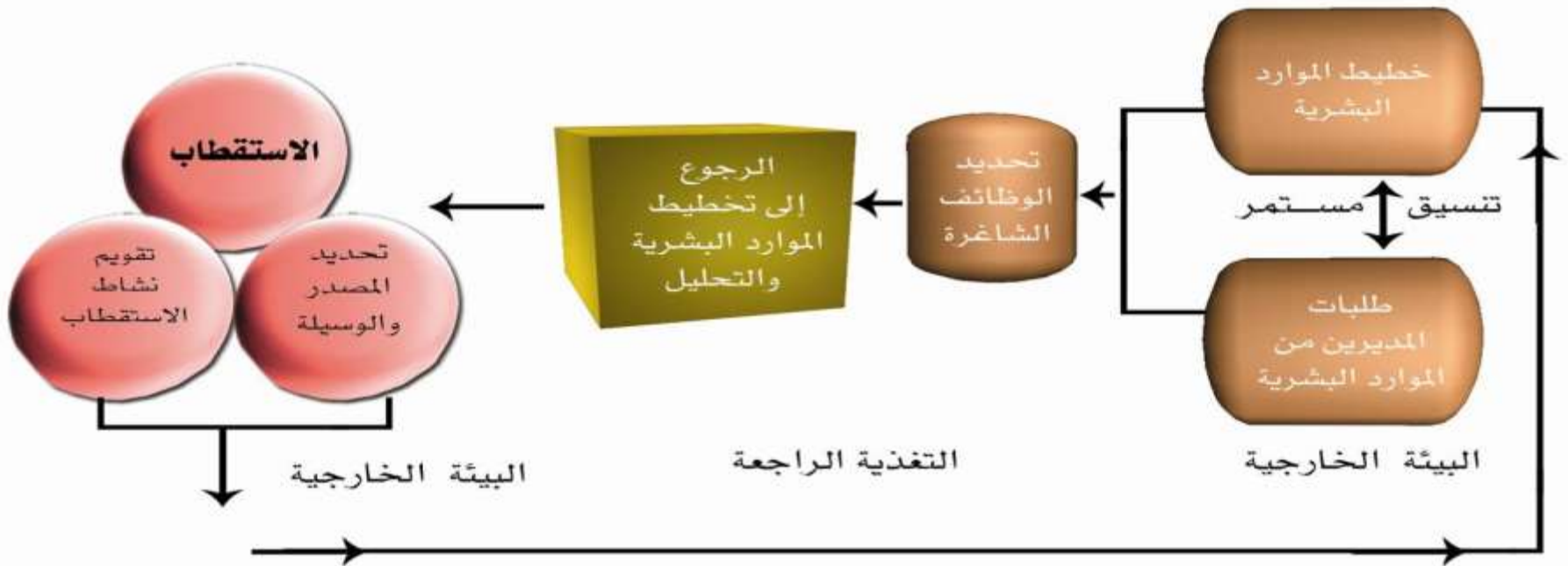
2

أ. مفهوم الاستقطاب : الاستقطاب هو العملية التي يتم بموجبها البحث عن الأفراد الصالحين لمأ الوظائف الشاغرة و جذبهم و اختيار الأفضل منهم.

ب. خطوات الاستقطاب

3

والمخطط التالي يوضح خطوات الاستقطاب السابقة :



ج. قواعد ومبادئ الاستقطاب

4

1. **مركزية سياسة الاستقطاب** : حفظ البيانات والمعلومات بشكل مركزي ومنظم ،
مراجعة المعلومات وتطويرها وتعديلها (توصيف الوظيفة، الهياكل التنظيمية....)،
توحيد استراتيجيات الاستقطاب و أساليبه...
2. **دراسة أوضاع سوق العمل** : مدى توفر المهارات و الخبرات المطلوبة، حدود
سوق العمل (محلي، اقليمي...)، الظروف الاقتصادية السائدة، الإجراءات التي
يقدمها المنافسون...
3. **التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب**: لمعرفة المصادر الأكثر نجاحا في تلبية
احتياجات المنظمة

د. مصادر الاستقطاب

5



نموذج لإعلان عن وظائف شاغرة

6

إعلان عن وظائف شاغرة بالمنشأة

ساعات العمل	الراتب المبدئي	مسمى الوظيفة ومواصفاتها	رقم الوظيفة
من ٨ صباحاً إلى ٥ مساءً	٣٠٠٠ ريال	<ul style="list-style-type: none"> ❖ مسمى الوظيفة : ❖ مسمى القسم / الإدارة : ❖ الواجبات : ❖ المسئوليات : ❖ المؤهلات المطلوبة مؤهل علمي تدريب خبرة قدرات مهارات 	٢٠١
		رئيس القسم :	
			آخر موعد للتقديم /
			عناية السيد /

2. الاختيار والتعيين

7

تلي وظيفة اختيار وتعيين الموارد البشرية مباشرة وظيفة الاستقطاب. ففي حين تهدف هذه الأخيرة إلى تحديد مصادر احتياجات الموارد البشرية فان وظيفة الاختيار والتعيين تهدف إلى المفاضلة بين الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة وانتقاء واستخدام الأنسب منهم.

أ. تعريف الاختيار : هي العملية التي يستطيع من خلالها الخبراء ان يوفقوا بين مواصفات الأفراد المتقدمين للعمل وواجبات الوظيفة لانتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة

ب. تعريف التعيين : هو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط ومستلزمات القيام بها من مؤهلات وكفاءات.

متطلبات الوظيفة

- أداء واجبات معينة،
- تحمل مسؤولية معينة
- ممارسة سلطة محددة،
- في ظروف عمل معينة،

مواصفات الشخص

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى
- خبرة عملية من حيث مجالها وعدد سنواتها
- مهارات شخصية سواء يدوية أو ذهنية
- مواصفات شخصية تشمل هوايات ، سن ، نوع

ج. مراحل عملية الاختيار

9

1. إستمارة التقدم للتوظيف
2. الاختبارات
3. مراكز التقييم
4. أساليب اختيار أخرى
5. المقابلة
6. مراجعة وفحص خلفية المرشح
7. الفحص الطبى

أولاً: الفحص الأولي لطلبات التوظيف

10

استمارة التقدم للتوظيف : هي الخطوة الأولى في عملية الاختيار، وعادة ما نستطيع أن نحصل من هذه الاستمارة على أربعة أنواع من المعلومات : تعليم و خبرة المترشح، التدرج الوظيفي،....

ثانياً: طرق اختيار المتقدمين

11

أ.الإختبارات

1. اختبارات القدرات الذهنية : للوصول الى ما يتميز به الفرد من ذكاء.
2. اختبارات القدرات و الاستعداد : لمعرفة مدى استعداد الفرد لأداء مجموعة من الأعمال.
3. اختبارات السمات الشخصية :تهدف الى قياس أبعاد الشخصية.
4. اختبارات الانجاز والمعرفة : تقيس قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه.
5. اختبارات نماذج الأداء : تقوم على التأكد من الأداء بطريقة مباشرة و عملية.

1. المصدقية

- **مصدقية المعايير:** ويتم إثبات مصداقية المعايير لاختبار الاختيار من خلال إثبات أن الذين يحرزون درجات عالية في الاختبار يكون أدائهم الوظيفي أيضا مرتفع. وبالتالي يتسم الاختبار بمصدقية المعايير بمقدار الأداء الوظيفي الطيب لذوى الدرجات المرتفعة في الاختبار.

- **مصدقية المحتوى:** يتم إثبات مصداقية المحتوى للاختبار من خلال بيان أن الاختبار يحتوى على عينة عادلة من محتويات الوظيفة.

2. الثقة

- **درجة ثقة للاختبار:** مدى ثبات الدرجات التي يحرزها نفس الشخص عند إعادة الاختبار ، أو اختبار مثيل له.

ب. مراكز التقييم الإداري : تقوم على فكرة إتاحة الفرصة للمتقدمين للوظائف لقضاء يومين أو ثلاثة في إطار برنامج مكثف لأداء بعض الوظائف و مواجهة بعض المواقف الإدارية تحت أنظار خبراء متخصصون لتقويم صلاحية هؤلاء للعمل.

ج. المقابلات : هي آلية اختيار مصممة للتنبؤ بالأداء المستقبلي في الوظيفة بناءً على الردود الشفهية لطالب العمل وعلى الاستفسارات الشفهية الموجهة له.