

المحاضرة 06: الاستقطاب

في هذه المحاضرة نتعرف على عملية الاستقطاب من خلال التعرف مفهومه وأهميته وأهدافه وخطوات عملية الاستقطاب ومصادره الداخلية والخارجية
أهداف المحاضرة :
في نهاية المحاضرة يُتوقع من الطالب أن يكون قادرا على:



- ✓ أن يتعرف على عملية الاستقطاب من حيث المفهوم والأهمية والأهداف .
- ✓ أن يتعرف على خطوات عملية الاستقطاب ومصادره الداخلية والخارجية

وصف موجز للدرس

الاستقطاب من الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية، وعملية حساسة ومهمة كونها الخطوة الأولى التي يتم من خلالها تحديد القوى العاملة المتوقعة من خلال التحفيز والتشجيع، فهو عمل ايجابي لأنه يتضمن دعوة من يمتلك المؤهلات من سوق العمل للتقدم لشغل احد هذه الوظائف ومن ثم اختيار المناسب منهم

1- مفهوم الاستقطاب :-

يرى (Werther & Davis, 1993) أن المفهوم العلمي للاستقطاب هو "عملية البحث والحصول على مرشحين محتملين للوظائف، وذلك بالعدد المطلوب، والتنوعية المرغوبة، وفي الوقت المناسب، حتى يمكن أن نختار من بينهم الأكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات و شروط شغلها.

*فعملية الاستقطاب تعني البحث عن المرشحين المحتملين للوظائف والحصول عليهم بأعداد وجودة كافية حتى تتمكن المنظمة من اختيار الأشخاص الأكثر ملائمة لتلبية احتياجاتها الوظيفية

إذن استقطاب الموارد البشرية هو عملية تتضمن مجموعة من النشاطات والاجراءات التي تهتم بتوفير واكتشاف وتحديد وجذب المرشحين من الأفراد المؤهلين بأكبر كفاءة ومهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.

أهمية الإستقطاب



-تخفيض نسبة الغياب ومعدل دوران العمل

-تحسين أداء الموظفين والأداء التنظيمي

-توفير الكفاءات المناسبة للوظائف الشاغرة و بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة

-توفير النفقات المهدرة على تدريب غير الأكفاء

-وضع خطط الموارد البشرية موضع التنفيذ

-ترغيب المستقطبين للعمل في المنظمة

-الحصول على قوى عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية ،مما يؤدي إلى استقرار العمالة وزيادة فعالية المؤسسة

-الاستقطاب الجيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المؤسسة

-الإسهام في زيادة عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب واجتذاب الأفراد المناسبين الذين يتم الاختيار بينهم، وبالتالي تقليل عدد الأفراد غير المؤهلين لشغل الوظائف

1 أهداف عملية الاستقطاب

وتشمل الأهداف الآتية:

-تطابق بين متطلبات الاستقطاب والتوقعات

توسيع قاعدة الاختيار من بين المرشحين المؤهلين والحد من عدد الأشخاص غير المؤهلين .

توفير وجذب العدد الكافي من المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف بأقل التكاليف الممكنة وفقا للمواصفات المطلوبة
الإسهام في زيادة فاعلية المؤسسة عن طريق زيادة معدلات استقرار العمالة وتكوين قوى عاملة ذات تأهيل وكفاءة عالية
-ترتيب وتطوير عمليات المحافظة على المرشحين بما في ذلك ضبط موضوع المواعيد المضروبة لهم

2-العوامل المؤثرة على الاستقطاب

تكمن العوامل المؤثرة على عملية الاستقطاب بما يلي:

1-حجم المنظمة.

2-ظروف العمالة في المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة.

3-تأثير الجهود المبذولة سابقا في عملية الاستقطاب والتي تبين قدرة المنظمة في الحفاظ على العمالة الجيدة الانجاز.

4-ظروف العمل والأجور ومجموعة الامتيازات الممنوحة للعاملين من قبل المنظمة.

5-معدل نمو المنظمة.

6-التوسع المستقبلي في برامج الإنتاج في المنظمة.

7-العناصر الثقافية والقيمية والاقتصادية والتشريعية.

وتقسم العوامل أعلاه إلى:

أولاً-عوامل داخلية وهي:

1-سياسة الاستقطاب في المنظمة.

2-الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية في المنظمة.

3-حجم المنظمة وعدد الموظفين المشغلين.

4-كلفة الاستقطاب.

5-معدل النمو والتوسع في المنظمة.



ثانياً-عوامل خارجية وهي:

1-العرض والطلب على المهارات محددة في سوق العمل.

2-العوامل السياسية والتشريعية مثل احتجاز نوع من العمالة في سوق العمل لغرض معين.

3-تصورات الباحثين عن العمل في المنظمة.

2-خطوات عملية الاستقطاب.

1المرحلة الأولى : تخطيط الاستقطاب : وتتطلب تحول الوظائف الحالية والوصف الوظيفي إلى أهداف تحدد اعداد ونوعية المتقدمين

للووظيفة، حيث يمكن البحث عنهم وعادة ما تقوم المنظمات بجذب أعداد كبيرة من المتقدمين أكثر من الأعداد التي تريد توظيفها، فكلما زاد عدد المتقدمين كلما زادت إمكانية اختيار الشخص الأكثر ملاءمة للوظيفة الحالية. تتمثل هذه المرحلة في تحليل متطلبات الوظيفة وقدرات شاغلي الوظيفة وتحديد عدد من سيتم استقطابهم .

المرحلة الثانية : تحديد إستراتيجية البحث: وذلك من حيث الأماكن وكيفية وأوقات البحث عن المتقدمين لشغل هذه الوظائف ويعتمد ذلك على مستوى الوظائف التي يتم البحث عن المرشحين لشغلها بالوظائف التي لا تتطلب مهارات وقدرات ومعارف عالية للمرشحين يكون أسهل نظرا لوفرهم في سوق العمل، أما الوظائف التي تتطلب قدرات ومهارات ومؤهلات أعلى للمرشحين، فإن البحث عنهم يكون أصعب لقلتهم وندرتهم في سوق العمل

ئالمرحلة الثالثة : البحث والتصفية: تقوم المنظمات باستخدام طريقة أو أكثر من طرق الاستقطاب في البحث عن المتقدمين للوظائف وذلك طبقا لمستوى الوظائف، وظروف أسواق العمل ثم تلي عملية الاستقطاب التي نتج عنها عدد كبير من المرشحين المتقدمين لشغل الوظائف الخالية بالمنظمة عملية تصفية هؤلاء المرشحين، وتهدف عملية التصفية إلى إبعاد المتقدمين غير المستوفيين لشروط المؤهلات والخبرة والكفاءة كما تقوم هذه العملية بتوفير الكثير من الوقت والمال.

4-مصادر الاستقطاب /وهي:

1-الاستقطاب الداخلي:ويشمل العاملين الموجودين في الوظيفة وإمكان إشغال أية وظيفة متوفرة في المنظمة من بينهم.

2-الاستقطاب الخارجي:ويشمل طالبي الوظيفة من خارج المنظمة.

5-طرق الاستقطاب

وتقسم إلى ثلاثة طرق:

1-الاستقطاب المباشر:ويقضى هذا الأسلوب القيام بزيارات ميدانية إلى مواقع العمل لمقابلة من يصلح للاستقطاب في المعاهد والمؤسسات والتدريبية والعلمية حيث يستلزم الأمر إقامة علاقات وطيدة معهم لهذا الغرض.

2-الاستقطاب غير المباشر:ويقضى هذا الأسلوب اللجوء إلى الإعلان عن الوظيفة عن طريق الصحف والإذاعة والمجلات والتلفزيون ووسائل الاتصال الأخرى، وهي وسيلة مؤثرة إذا اتقن استخدامها.

3-الإعلان عن طريق شخص ثالث:ويراد بذلك استخدام شركات ومجالات خاصة متخصصة لاستقطاب الموظفين، كما يمكن الوصول إلى هذه الفئة عن طريق الأقرباء والمعارف.

4-أسلوب الاختيار

إن الهدف الأساسي لأسلوب الاختيار هو تحديد فيما إذا كان المتقدم للوظيفة يفي بمتطلبات الوظيفة ومن ثم اختيار الموظف الذي يحتمل انه يؤدي واجباتها ومسؤولياتها بكفاءة، إن عمليات الاختيار تبدأ مع الشروع بالمقابلة والتي تتفق مع قرار المتقدم للوظيفة.

وتتلخص خطوات أسلوب الاختيار بما يلي:

1-استلام الطلب من المتقدم.

2-تفحص طلب الوظيفة الذي يتعين أن يحتوي على معلومات مستفيضة عن خلفية المتقدم وتاريخ حياته.



3-مقابلة ناجحة للمتقدم للكشف عن خلفية المتقدم للوظيفة من اجل الوقوف عن كذب عن مؤهلاته وقدراته وإمكانياته الأكاديمية والعلمية والعملية.

4-اختبار القدرات الجسمية للمتقدم.

5-اختبار الحالة النفسية لكونها تعطي تصورا موضوعيا لمدى ملائمة المتقدم لإشغال الوظيفة.

6-مراجعة وتدقيق المعلومات والنتائج النهائية أعلاه.

7-اتخاذ قرار الموافقة النهائية على الاختيار.

8-إبلاغ المتقدم والتواصل معه.

6-أبعاد سياسة الاستقطاب

تتلخص سياسة الاستقطاب بالآتي:

1-التركز على استقطاب العناصر الأفضل من بين المرشحين الذين يتلاءمون مع ثقافة وأخلاق وبيئة المنظمة.

2-التركيز على الحفاظ على الموظف بعد اختياره.

3-التركيز على التدريب والتطوير.

7-خطة الاستقطاب

تتضمن خطة الاستقطاب ما يلي:

1-عدد المطلوب استقطابهم وتشمل:

-تحديد عدم المشتغلين المطلوب استقطابهم لكل قسم من أقسام المنظمة.

-وضع جدول يحتوى على ما يأتي:

2-تصميم أدوات الاستقطاب

-فحص الأدوات اللازمة للوقوف على توفير الوظائف علاه.

-في حالة عدم توفر ذلك فعلى المنظمة توفير تلك الأدوات.

-توفر وصف الوظائف.

3-مصادر الاستقطاب

-تصميم جدول يحتوي على ما يلي:

خطة الاختيار

وتحتوي على ما يلي:

-من يستلم طلبات الوظيفة؟ ومتى؟

-من يراجع طلبات الوظيفة؟ ومتى؟

-من يقوم بتدقيق مهارات وخبرات المرشح؟ ومتى؟

-من يقابل المرشح؟ ومتى؟

-من يتخذ القرار النهائي بالنسبة للمرشح؟ ومتى؟

4-موازنة الاستقطاب

وتحتوي على الموازنة التي يتوقع أن ترصد لتغطية تكاليف الاستقطاب.

5-ملاحظات:

وتدون أهم الملاحظات



توقيع الموظف المخصص توقيع مدير قسم الوارد البشرية

أسئلة التقييم الذاتي

ما هي معايير المفاضلة بين وسائل وأنواع الاستقطاب؟

المراجع

https://www.ajsp.net/research/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%A8_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9.pdf

