

تقنيات التوظيف

مقابلات التوظيف

تمهيد مقابلات التوظيف هي المقابلات التي تجريها الشركات والمنظمات بهدف اختيار أفضل الكفاءات البشرية لشغل وظيفة أو وظائف شاغرة . فهي مقابلة ذات طابع رسمي يقوم بها أحد المختصين بهدف تقييم مؤهلات مرشح لشغل وظيفة . ويعرف البعض مقابلات التوظيف على أنها " إحدى الخطوات و الوسائل التي تسبق عملية اختيار الموظفين تكمن اهميتها في معرفة الجوانب الشخصية و المهمة في الشخص المتقدم على الواقع

و أنسب المرشحين هو الشخص القادر على تنفيذ ما يطلب منه ، هو الشخص المحبوب من زملاءه ومديره والمتعاملين معه من عملاء الشركة ، هو الشخص الذي يحقق للشركة فوائد مالية جيدة ، الذي يستطيع تطوير طرق وإجراءات العمل ،

هو الشخص القادر على تدريب الآخرين ومشاركتهم الخبرات الجديدة ، هو الشخص القادر على تشخيص نقاط الضعف بالشركة ووضع برامج العلاج ، هو الشخص القادر على تطويع أدوات جديدة تخفض التكاليف بالشركة ، ذو الأداء المتمسم بالمرونة والتكيف وفقاً لمتطلبات العمل ، هو الشخص القادر على توظيف علاقاته خارج الشركة لخدمة أهداف العمل ، هو الشخص القادر على الالتزام بطبيعة الدور المحدد له التزاماً تاماً ، هو الشخص صاحب القدرات الفائقة التي تمكنه من قيادة الآخرين.

تتنوع أشكال مقابلة التوظيف إلى عدة أشكال:

المقابلة الفردية : ويقصد بها المقابلات التي يجريها فرد واحد داخل الشركة وغالباً ما يستخدم هذا النوع في الشركات التي يقوم فيها مدير الشركة بدور مسئول التوظيف أيضاً.
مقابلات اللجان : تتكون لجنة التوظيف غالباً من عضوين أو أكثر. ويكون مسئول التوظيف أحد الأركان الرئيسية التي تتكون منها لجنة التوظيف بالإضافة إلى أطراف أخرى كمدبر الإدارة طالبة التوظيف أو مدير الفرع أو مدير الشركة.

المقابلة المتدرجة : يقصد بها المقابلات التي تنم للمرشحين للوظائف بشكل تدريجي أو تتابعي فيقوم مسئول التوظيف في البداية بمقابلة المرشحين لاختيار المرشحين الذين تنطبق عليهم السمات المطلوبة في شاغل الوظيفة. ويتم توجيه من تم اختيارهم لمقابلة تالية مع مدير الإدارة طالبة التوظيف لاختيار أدق يهدف إلى اختيار الأنسب من هؤلاء المرشحين وقد يتم ذلك نفس اليوم بالتتابع أو يتم تحديد موعد آخر. ويحتاج هذا النوع من المقابلات إلى تسجيل دقيق للمقابلة وتقييم دقيق لكل مرشح على نماذج جيدة التصميم لأن المقابلات لا تعقد في وقت واحد وهو ما يعني ضرورة تسجيل كافة الملاحظات وتسليمها إلى المرحلة التالية من المقابلة.

مقابلة المجموعة : يقصد بها ادراج المتقدم للوظيفة ضمن مجموعة أو فريق عمل لاختبار قدراته في العمل مع الفريق.

الاختبارات المهنية

- الاختبارات : هي أداة قياس يتم إعدادها وفق طريقة منظمة ومن خطوات عدة تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تخضع لشروط وقواعد محددة بغرض تحديد درجة امتلاك الفرد لسمة أو قدرة معينة عن طريق إجابات عن عينة من المثيرات أسئلة تمثل السمة والقدرة المرغوب قياسها

- **تعريف الاختبارات المهنية :** تعرف على انها مقاييس موضوعية مقننة لعينات من السلوك المراد قياسه ، وتتوقف قيمتها على الدرجة التي يكون فيها كل اختبار ممثلاً للسلوك وعلى مدى سلوك الفرد في الاختيار وسلوكه في العمل أو أي نوع من أنواع السلوك الذي وضع في الأصل

لقياسه، والاختبارات المهنية كثيرة ومتنوعة منها : اختبارات الذكاء واختبارات الميول والقدرات والقيم و..... الخ . ولنجاحها لابد ان يكون الاختبار مبني على أسس ومبادئ لابد من توفرها من بينها :

أ- ان يكون موضوعيا وان لا يتأثر بالعوامل الشخصية للمختبر كأرائه وميوله الشخصية وأهوائه الذاتية وحتى تحيزه، فالموضوعية تقتضي وصف قدرات الفرد كما هي وثابتة لا كما نريدها نحن

ب- ان يكون الاختبار صادقا فالصدق نقصد به ان يقيس فعلا القدرة او السمة او الاتجاه او الاستعداد الذي وضع من اجله أي يقيس فعلا ما يقصده ، فالاختبار الذي يقيس القدرة الميكانيكية يجب ان يقيسها فعلا ولا يقيس قدرة أخرى كالذكاء، فقد يصيغ السيكولوجي اختبار لقياس القدرة الحسابية مثلا، لكنه قد يصيغ مفردات او اسئلة بالغة الصعوبة ومعقدة ، فيصبح بذلك اختبار للقدرة اللغوية بدلا من القدرة الحسابية .

ج- اما ثبات الاختبار فنقصد به ما يعطي من نتائج فاذا طبق الاختبار على نفس المجموعة من الافراد في فترتين متلاحقتين كانت النتائج متساوية . ويتضمن تحديد شروط ان يكون الاختبار مقننا، اي تحديد شروطه تحديدا دقيقا وتثبيت جميع العوامل المؤثرة في النتائج اي ضبط جميع العوامل المحيطة بالفرد عند اداء الاختبار، ويجب ان تكون المعلومات التي تشرح كيفية اداء الاختبار ، والمدة الزمنية محددة وواضحة للمرشحين ويجب التحكم في العوامل التي تؤثر في نتائج الاختبار ، كالتهدية ودرجة الحرارة والهدوء وعوامل تركيز الانتباه وعوامل اثاره الانتباه للمفحوصين . بالاضافة لمستوى الاختبار يجب ان يكون معقولا من حيث الصعوبة والسهولة ، فسهولة الاختبار تمنح للجميع فرصة الاجابة ، وان الصعب لا يجيب عليه احد وفي كلتي الحالتين لا يمكن التمييز بين الافراد ولا يمكن تصنيفهم لفئات متجانسة .

الهدف من الاختبارات المهنية : ان الغاية منها هو الوقوف بطريقة موضوعية وبدون تحيز على ما يتميز به الفرد من امكانيات، ويمكن ان نميز الهدف من الاختبارات المهنية على مستويين الاول على مستوى المنظمة والاخر على مستوى الفرد ، ويمكن ان نحصر في العناصر التالية

1- أهداف على مستوى المنظمة:

انتقاء العناصر الصالحة من الافراد، وتوجيه الافراد للوظائف كل حسب قدراته ،
استخدامها للحكم على المترشحين لترقيتهم للوظائف العليا ،
كما أنها تستعمل للافراد الغير متوافقين مهنيا،
حماية الأفراد للوقاية من حوادث العمل،
تكريس لمبدأ الموضوعية في التوظيف،
اختيار أحسن المرشحين بطريقة موضوعية والتخفيف من اثر الوساطة والتحيز والمحاباة في اختيار الأفراد،

تحديد إلى أي مدى يمكن للفرد ان يكون ناجح في القيام بوظائفه، التنبؤ بامكانية نجاح الفرد بالمنصب واختياره واستبعاد الافراد المتوقع فشلهم

2 - على مستوى الافراد

-تقيس الاختبارات المهنية الجوانب المتعددة للفرد من ذكاء وقدرات عقلية ،
وسيلة للكشف عن القدرات الكامنة للفرد ومحاولة تفجيرها وتنميتها،
اداة للمقارنة بين خصائص الفرد ومتطلبات المنصب وتمكنه من التكيف مع الوظيفة،
تساعد على تقوية برامج التدريب لفائدة العمال وتقييمهم وتحفيزهم،
تمكن من معرفة القدرات العقلية والمعارف الفكرية.