

## طرق و تقنيات التوظيف

تختلف تقنيات اختيار الموارد البشرية استنادًا إلى موظفي الشركة و مواردها. و تشمل طرق اختيار الموظفين الفحص الأولي، و المقابلات الهاتفية، و الإجتماعات وجهًا لوجه، و وظائف الموارد البشرية لتحديد ما إذا كان المتقدم للعمل مناسب حقًا للعمل. و ينبغي للشركات الصغيرة حتى و لو كانت موارد الموظفين محدودة أن تستخدم هذه الخطوات لإختيار المتقدم المناسب. و النتيجة هي قرار التوظيف الحكيم، و ربما انخفاض معدل دوران الموظفين وزيادة الإحتفاظ بالموظفين ، و التي ستفيد اصحاب الأعمال التجارية الصغيرة.

### الفحص الاولي.

بمجرد أن يتلقى صاحب العمل ما يرام مناسب بما يكفي في هذا المنصب، يبدأ بفحص الطلبات و السير الذاتية لتحديد المتقدمين الذين سيتم الإتصال بهم لإجراء مقابلة الفحص الأولية. يحدد أصحاب العمل الإهتمام الكافي بناءً على عدد الطلبات أو مقدار الوقت الذي يتم فيه نشر الوظيفة. و في كثير من الأحيان، يقوم أصحاب العمل بإلغاء نشر الوظيفة عندما يتلقون عددًا مقبولاً من الطلبات، مثل 100 طلب لإستعراض عدد قليل من المرشحين المؤهلين. و يجب على الشركات الصغيرة التي ليس لديها الكثير من الوقت أن تركز وقتها لفحص مقدمي الطلبات على أساس معايير منفصلة، مثل الحد الأدنى لعدد سنوات الخبرة أو أوراق معتمدة يمكن التحقق منها. و يعتبر الفحص الأولي هو طريقة فعالة لتضييق الاختيار على المرشحين الذين يستوفون الشروط الأساسية لهذه المهمة.

### المقابلة الشخصية

وتستغرق المقابلات وجهًا لوجه وقتًا، وهو أحد الأسباب التي تدعو إلى تضييق مجموعة المتقدمين بإجراء الفحص الأولي وإجراء المقابلات الهاتفية. فالمشغل هو قناة لتزويد مدير التوظيف بالمرشحين الأنسب، وهي عملية تبسط عملية الاختيار. على سبيل المثال، من بين 10 المتقدمين الذين تمت مقابلتهم عن طريق الهاتف، يجب على المشغل اختيار ثلاث أو أربع مرشحين. كما يقوم مدير التوظيف بتضييق نطاق الاختيار على اثنين من المتأهلين للتصفيات النهائية. في الأعمال التجارية الصغيرة، على الرغم من أن مدير التوظيف يمكنه القيام بعمل المشغل، إلا أن أفضل الممارسات لطرق اختيار الموارد البشرية تنص على إجراء مقابلة واحدة وجهًا لوجه على الأقل قبل اتخاذ القرار.

### الإختيار المناسب ثقافيًا.

و في جولة المقابلة الثالثة غالبًا ما تكون جولة القرار، يقوم مدير التوظيف بطرح الأسئلة التي من شأنها أن تساعد على تحديد أي مرشح يناسب الثقافة التنظيمية. و بعيدًا عن المؤهلات، فإن العامل الهام في قرار التوظيف هو التناسب و التوافق الثقافي. و يعني التوافق الثقافي أن قيم المرشح تتماشى مع قيم المنظمة. فهو تحليل شخصي، و يمكن للمديرين التابعين للتوظيف أن ينسبوه فقط إلى الشعور المصيري ، و ليس للمعايير الموضوعية.

### فحص المرشحين.

و بمجرد أن يقوم مدير التوظيف بإبلاغ الموظف الذي تم اختياره لأنه المرشح الأنسب، يقوم المشغل بإرسال عرض عمل مشروط. و كجزء من تقنيات الإختيار، يخرج العرض المشروط إلى المرشح رقم 1، مع ابقاء المتسابق الذي لا يحالفه النصر في الإختيار، يخرج العرض المشروط الأول المرحلة النهائية. و تتكون المرحلة النهائية فيما أصبح الآن معروف بعملية الفحص و التدقيق من مسائل ما قبل التوظيف، مثل فحص الخلفية و اختبار المخدرات. حتى الشركات الصغيرة يجب أن تستثمر في وقت ونفقات فحص الخلفية - فالقيام بذلك يمكن أن تقلل من احتمال ارتكاب الأخطاء. التحقق من صحة الخلفية المعلوماتية المقدمة بواسطة المرشح و هي ممارسة في الإجتهد الواجب، وفقًا لمستشاري الإدارة (كيم كير و باري نيكسون)، في مقال بعنوان "فوائد ومكونات سياسة فحص

الخلفية" في مايو 2008 على الموقع الإلكتروني HR.BLR.com و بمجرد أن يجتاز المرشح فحص الخلفية و التحقق منها و اختبار المخدرات، تقدم الشركة العرض النهائي. ثم ترسل الشركة خطاب الرفض إلى المرشح رقم 2 بمجرد أن تدرك أن المرشح رقم 1 يمكنه المضي قدمًا في عملية التأهيل