

1 / تعريف التوظيف :

يمكن تعريف التوظيف بأنه العملية الإدارية التي تقتضي من المنظمة الإعلان عن وترغيب الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المنظمة ثم اختيار وتعيين أفضل العناصر المتقدمة للعمل ، إسهما في تحقيق أهدافها . كما يعرف بأنه عملية جذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة

أهداف التوظيف : للتوظيف أهداف تتمثل فيما يلي :

1 / تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد البشرية في المنظمة.

2 / تطوير قدرات العاملين في المنظمة ومهاراتهم.

3 / إشباع حاجات العاملين الشخصية وربط ذلك بتحقيق أهداف المنظمة .

4 / الوصول إلى الحد الأقصى من مساهمة العاملين في تحقيق أهداف المنظمة .

مراحل التوظيف:

1 / الإعلان والاستقطاب

بعد أن يتم تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا وفي ضوء نتائج تحليل الوظائف تبدأ عملية التوظيف لتوفير تلك الموارد البشرية الخطوة الأولى في مرحلة التوظيف الفعلية هي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب من تنطبق عليهم شروط الاعلان للتقدم للعمل في المنظمة .

من هذا المنطلق يمكن تعريف الإعلان والاستقطاب بأنه كمجموعة من الأنشطة تسعى إلى جذب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة لإشباع رغبات الطرفين :

ويمكن النظر إلى مرحلة الإعلان والاستقطاب على أنها ذات علاقة مشتركة بين كل من المنظمة والفرد والمتقدم بطلب للعمل ، بحيث يسعى كل طرف إشباع رغباته و تحقيق أهدافه من خلال الاستعانة بالطرف الآخر .

مصادر الإعلان والاستقطاب :

السؤال الذي يطرح هو : ما هي مصادر الموارد البشرية التي يتم البحث فيها ؟

يمكن تقسيم تلك المصادر إلى فئتين أساسيتين:

1 / المصادر الداخلية

2 / المصادر الخارجية

1 / المصادر الداخلية :

ويقصد بها الاعتماد على الموارد البشرية داخل المنظمة للإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب العاملين فيها للتقدم لتلك الشواغر وتستخدم في هذا النوع من المصادر ما يلي :

1 - الترقية من الداخل

ونعني بها ترقية أحد العاملين إلى الوظيفة الشاغرة والتي تملأ عادة الوظيفة التي يشغلها الفرد ، وفي حالة عدم استطاعة ترقية فرد ملائم لتلك الوظيفة قد ينتقل فرد من وظيفة إلى أخرى .

2 - النقل الاعتيادي

تقوم المنظمات النقل إذا حصل شاغر يقتضي الإحلال التشريع

3 - الإعلان التنافسي

يمكن الاعتماد على الإعلان داخليا، عن طريق لوحة الإعلانات وإعطاء الفرصة لكل من له مؤهلات ويتطلب الاعتماد على المصادر الداخلية وجود نظام معلومات دقيقة عن الموارد البشرية لحصر الكفاءات

4 - مزايا استخدام المصادر الداخلية في الاستقطاب والإعلان

للمصادر الداخلية الاستقطاب والإعلان مزايا:

- توفير أسباب الترقية استقرار العاملين

- تحقيق إخلاص وولاء العاملين للمنظمة ورفع الروح المعنوية لديهم

- تخفيض التكاليف المالية

- المحافظة على سرية العمل داخل المنظمة

- توفير فرص التدريب لبعض العاملين

السلبيات :

* حجب الأفكار والأساليب الجديدة

* إصابة الروح المعنوية في حالة عدم الترقية

2 / المصادر الخارجية : وهنا قد تلجأ المنظمة إلى ملء الوظائف الشاغرة من المصادر الخارجية

وأهمها ما يلي :

1 / الطلبات التشخيصية

2 / الإعلان من خلال وسائل الإعلام والإعلان

3 / الجامعات والكليات والمعاهد المختلفة

4 / مكاتب التوظيف أو وكالات الاستخدام

5 / نقابات العمال والمؤسسات المهنية

6 / توصيات العاملين في المنظمة

7 / الإنترنت

مزايا استخدام هذا المصادر : لهذا المصادر مزايا منها

1 / الاستعانة بخبرات وأفكار وأساليب عمل جديدة

2 / احداث تغيير في المنظمة

سليبات هذه المصادر :

1 / حاجة الفرد المعين لفترة زمنية معينة للتكاليف مع أوضاع المنظمة

2 / تكاليف جديدة

3 / نشر شعور بعدم الرضا بين العاملين خاصة في غياب الترقية

4 / عدم القدرة على التنبؤ بدرجة جيدة بمدى ملائمة الفرد لكل من الوظيفة والمنظمة .

ومما لاشك فيه أن عملية الإعلان والاستقطاب بكلفة المنظمة جهدا ومالا باهظين ولذا يجب التأكد من عائدات هذه الكلفة ، أي التأكد من أن المنظمة قد نجحت في الحصول على احتياجاتها من الموارد البشرية المطلوبة ويتطلب هذا بالتالي تقييم عملية الإعلان والاستقطاب من وقت إلى آخر للتأكد من فعاليتها وتخفيض الكلفة إن أمكن

الاستقطاب الإلكتروني

تزايد خلال الأعوام السابقة عن الوظائف الشاغرة ومحاولة استقطاب أفضل العناصر البشرية من خلال استخدام الإنترنت يعود ذلك إلى تدنى تكلفته مقارنة بالوسائل الأخرى التقليدية هذا بجانب إطلاع عدد أكثر من الأشخاص على تلك الإعلانات عن الشواغر وفي اوقات مختلفة على مدار اليوم

نموذج لإعلان عن وظيفة شاغرة

-اسم الوظيفة

-مؤهلات الوظيفة

-واجبات الوظيفة

-الراتب