

ثانيا الاختيار:

يعتبر الاختيار مرحلة فرعية أساسية في عملية التوظيف و الهدف الأساسي منها هو امداد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية و من ثم الوصول الى اعلى انتاجية ممكنة بحيث يساعد ذلك المنظمة على تحقيق أهدافها و بالتالي فإن حسن اختيار و توزيع الموارد البشرية داخل المنظمة ووضع الانسان المناسب في المكان المناسب كل حسب قدرته و امكاناته بحيث ينعكس ايجابا على أداء كل من العاملين و المنظمة و من هنا فإن عملية الاختيار تحظى بعناية و اهتمام فائقين من قبل المنظمة لما قد يترتب على الاختيار الخطأ من السلبيات .

إذا السؤال المطروح ماهو الاختيار؟

>> هو عملية انتقاء أشخاص مؤهلين من بين مجموعة مرشحين قادرين على القيام بأعباء الوظيفة و ينطوي هذا التعريف على مفهومي الفاعلية و الكفاءة في عماية الاختيار لما في ذلك من احتمالات الفشل أو النجاح <<.

أهداف الاختيار: للاختيار أهداف أهمها:

1-اختيار أفضل الأشخاص المؤهلين للوظيفة الشاغرة في ضوء مصلحة المنظمة و مؤهلات الفرد و حاجته.

2-التأكد من أن الشخص المختار سيؤدي العمل المطلوب منه بإتقان .

3-مراعاة أن يتم الاختيار في ضوء خصائص و وضعية كل من الفرد و المنظمة و الوظيفة و في ضوء الاعتبارات البيئية التي تحيط بالمنظمة .

عناصر عملية الاختيار:

1-تحديد أهداف المنظمة.

2-تصميم الوظيفة و تحديد مسؤولياتها و واجباتها و الأنشطة و كذلك تحديد نوعية العمل الذي سيقوم بها الفرد .

3-تحديد معايير الأداء الفعال و مستوى الأداء المطلوب و كيفية قياسه .

4-تحليل الوظيفة و تحديد مؤهلاتها و متطلباتها من خبرة و تعليم و مهارة ترتبط بالأداء الفعال.

5-اختيار أساليب الاختيار التي تحدد ما اذا كان الفرد يمتلك المؤهلات المطلوبة و معايير اختيار هذا الفرد المؤهل للوظيفة.

أما بالنسبة للمعايير و الأسس التي يعتمد عليها في عملية الاختيار :

- 1-المهارة
- 2-الخبرة
- 3-السن و الجنس
- 4-الوضع الاجتماعي
- 5-التعليم
- 6-الشخصية
- 7-التدريب
- 8-الأوصاف الجسمية
- 9-المبادرة و الأصالة
- 10-القابلية
- 11-المسؤولية
- 12-اتجاهات المتقدم نحو العمل و طموحاته المهنية.

أساليب الاختيار:

__هناك العديد من الوسائل التي تستخدم في عملية اختيار أفضل المرشحين للوظيفة الشاغرة ، وهناك عدد من المنظمات التي تستخدم بعض هذه الوسائل و هناك من يستخدمها جميعا ، و تحديد أي من تلك الوسائل يجب أن يعتمد في الأساس على طبيعة الوظيفة. وبالرغم من الاختلاف و التعدد في أساليب الاختيار إلا أنه يمكن حصرها في الأساليب التالية :

- 1-طلب الاستخدام.
 - 2-المقابلة.
 - 3-الاختبارات.
 - 4-التحريات أو الاستفسارات عن الخبرات السابقة.
 - 5-الفحص الطبي.
- قبل التعرض لتلك الأساليب بالتفصيل يجب ان نذكر مبدأين أساسيين يجدر مراعاتهما في الاختيار:
- 1-أن الأداء السابق هو أفضل و سيلة للتنبؤ بسلوك الفرد في المستقبل.
 - 2-وجوب التأكد من المعلومات التي تجمع عن الشخص بحيث تكون دقيقة لاختيار أفضل مرشح.