**المحور الرابع: التوظيف**

**تمهيد:**

بمجرد ما تنتهي المنظمة من عملية تخطيط و تحديد احتياجاتها من الموارد البشرية تبدأ في عملية جذب أكبر عدد ممكن من المرشحين للوظائف الشاغرة بواسطة ما يسمى بالاستقطاب، ثم تختار أفضل العناصر من بين المرشحين و تسمى بعملية الاختيار لتبدأ بعد ذلك اجراء التعيين.

**أولا: الاستقطاب:**

**مفهوم الاستقطاب:**

عبارة عن مجموعة من العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملأ الوظائف الشاغرة بالمنظمة.

**القائم بعملية الاستقطاب:**

يوجد بالمنظمة قسم خاص بعملية التوظيف تابع لإدارة الموارد البشرية. يعمل به عدد من المتخصصين في الاعلان عن الوظائف و جذب العمالة، إجراء المقابلات مع المترشحين و حتى مرحلة الاختيار و التعيين و يشارك في هذه العملية المديرون التنفيذيون، و قد تسند العملية ككل لمكتب استشاري متخصص في جذب العمالة.

**مصادر الاستقطاب:** تنقسم الى مصادر داخلية و مصادر خارجية

* المصادر الداخلية: الرقية، النقل الوظيفي، مخزون المهارات، الاعلان الداخلي، عن طريق الزملاء و المعارف و الأصدقاء
* المصادر الخارجية: التقدم المباشر للمنظمة، الاعلان، وكالات و مكاتب التوظيف، المدارس و الجامعات، النقابات العمالية، المنظمات المهنية، الخدمة العسكرية، الأخذ بآراء الخبراء و أساتذة الجامعة.

**أساليب الاستقطاب:**

* الاعلان و هو نوعين إعلان داخلي و إعلان خارجي
* المستقطبين المحترفين
* دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة
* التدريب الصيفي
* زيارة المدارس و الجامعات

**ثانيا: الاختيار و التعيين:**

**ماهية الاختيار:** يتمثل في مجموعة العمليات لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة.

**من يقوم بالاختيار؟** يتولى هذه العملية مجموعة من الجهات مدير الموارد البشرية و المديرون التنفيذيون.

**معايير الاختيار:** تتمثل في تلك المواصفات و الخصائص الواجب توافرها في المترشح للوظيفة و هذه المواصفات غالبا ما يتم تحديدها من عملية تحليل الوظائف من أجل الحصول على مستويات عالية من الأداء. و تتمثل المعايير خاصة في المستوى التعليمي، الخبرة، الصفات الجسمانية، الصفات الشخصية ، المعرفة السابقة بالشخص المرشح للوظيفة.

**إجراءات الاختيار:**

تتطلب عملية الاختيار القيام بإجراءات و إتباع خطوات لاختيار المرشحين: المقابلة المبدئية، طلب التوظف، الاختبارات، المقابلات، مراجعة التوصيات و المزكين، الكشف الطبي.

و بعد هذه المرحلة يصدر قرار التعيين.