

التعيين Placement :

بعد اختيار المورد البشري لسد الاحتياج الموجود في المنظمة والانضمام لفريق العمل، يتم تزويده بالمعلومات الأساسية عن جهة العمل، وظروف العمل، والمعلومات اللازمة لأداء وظيفته بشكل مُرضٍ. و تساعد عملية التوجيه الأولي للموظف الجديد على تحسين أدائه من خلال تعريفه بقواعد الشركة وممارساتها.

بعض المبادئ الأساسية التي يجب اتباعها عند تعيين الموظف في الوظيفة:

- عند تقديم الوظيفة للموظف الجديد، يجب بذل جهد لتعزيز شعوره بالولاء والتعاون حتى يدرك مسؤولياته تجاه الوظيفة والمنظمة بشكل أفضل.
- يجب تعريف الموظف بظروف العمل السائدة في المؤسسة وكل ما يتعلق بالوظيفة، بالإضافة إلى إطلاعه على صلاحياته ومسؤولياته.
- يجب أن يكون تعيين الموظف متوافقاً مع متطلبات الوظيفة، وليس العكس. أي أن الوظيفة تأتي أولاً ثم يتم اختيار الشخص المناسب لها، وليس تعديل الوظيفة وفقاً لمتطلبات الموظف.
- قد يكون التعيين في البداية مؤقتاً، حيث من المحتمل إجراء تغييرات بعد انتهاء فترة التدريب، وقد يتم نقل الموظف لاحقاً إلى وظيفة أخرى يمكنه فيها تحقيق أداء أفضل.

وفي هذه المرحلة يبرز دور التوجيه Orientation حيث يجب أن يُرشد ويوجه الموظفين لفهم العمل، والشركة، والزملاء، والرسالة العامة للمؤسسة. كما يعرف الموظف الجديد بالمنظمة، ومهامه الجديدة، ومدراءه، وفرق العمل.

يُعد التوجيه جزءاً من عملية اندماج الموظف الجديد في بيئة العمل. أما الاندماج الاجتماعي Socialization، فهو عملية تهدف إلى غرس المعايير والقيم وأنماط السلوك السائدة في جميع الموظفين الجدد، والتي تتوقعها المنظمة وأقسامها منهم.

إن التوجيه هو عملية يتم من خلالها تعريف الموظف الجديد بالمنظمة، مما يجعله يشعر بالراحة والانتماء داخلها. يتم تزويد الموظف الجديد بدليل القوانين، والكتيبات الخاصة بالشركة، والوثائق التي تحتوي على معلومات أساسية عن المنظمة. وتكون مسؤولية تنفيذ برنامج التوجيه على عاتق قسم الموارد البشرية.

ما هو الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الاستراتيجي ؟ (من حيث الهدف الأساسي لعملية التوظيف ، الوقت والجهد، تقييم عملية التوظيف)

مثال على عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين في شركة Tesla

1. الاستقطاب (جذب الكفاءات والتوظيف): شركة Tesla تعتمد على عدة طرق لاستقطاب الموظفين، منها:

✓ إعلانات الوظائف على موقعها الرسمي ومنصات التوظيف مثل LinkedIn

✓ استقطاب الخريجين الجدد من الجامعات التقنية مثل Stanford.

✓ استقطاب المواهب النادرة عبر البحث المباشر عن المهندسين والمطورين المتميزين في شركات تقنية أخرى.

2. الاختيار (التصفية والتقييم والمقابلات): بعد استقبال الطلبات، تمر عملية التوظيف بالمرحل التالية:

✓ مراجعة السير الذاتية لاختيار المرشحين المناسبين بناءً على المتطلبات التقنية والخبرات.

✓ اختبارات المهارات التقنية مثل البرمجة، التصميم الهندسي، أو الاختبارات التحليلية للذكاء.

✓ المقابلات المتعددة، حيث يمر المتقدم بمقابلة مع الموارد البشرية، ثم مقابلات تقنية مع الفريق المختص، وأحياناً مقابلة نهائية مع أحد المديرين التنفيذيين.

✓ اختبار الثقافة التنظيمية، حيث يتم تقييم مدى توافق المرشح مع قيم وثقافة تسلا.

3. التعيين (التوقيع والانضمام للعمل)

✓ تقديم العرض الوظيفي متضمناً تفاصيل الراتب والمزايا الوظيفية.

✓ توقيع العقد الرسمي وإكمال الإجراءات القانونية والإدارية.

✓ خضوع الموظف الجديد لبرنامج التدريب التعريفي، الذي يتضمن جولة في مصانع تسلا وفهم ثقافة العمل بالشركة.