

الوحدة العاشرة: الاستقطاب

١٤٣٦هـ

مفهوم الاستقطاب

- الاستقطاب هو: ذلك النشاط الذي يهدف إلى البحث عن مجموعة كافية من الأفراد المحتملين لملء الوظائف الشاغرة فيها واستمالتهم وجذبهم؛ لكي يكونوا قاعدة لانتقاء واختيار أنسبهم في الوقت المناسب، بما يحقق التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها.
- الاستقطاب هو: إعداد جمع أو حشد من طالبي الوظيفة بحيث يمكن الاختيار من بينهم.

كلما زاد عدد المستقطبين كلما ازدادت فرص
الاختيار الفعال.

النشاطات التي تركز عليها وظيفة الاستقطاب

(١) البحث عن وجذب المرشحين لملء الوظائف الشاغرة.

(٢) تحديد سوق العمل المستهدف.

(٣) تهيئة المدخلات لعملية الاختيار.

- العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار:

يوفر الاستقطاب عدد كبير من المرشحين المؤهلين بما يمكن الإدارة من

اختيار أفضلهم في حدود خطة الموارد البشرية.

أهداف الاستقطاب

- (١) توفير الحد الكافي من المرشحين لملء الوظيفة الشاغرة في الوقت المناسب وبأقل كلفة ممكنة.
- (٢) توفير الأفراد المناسبين لملء الوظيفة الشاغرة، وبالتالي تسهم في فعالية عملية الاختيار.
- (٣) المحافظة على استقرار الموارد البشرية والمنظمة، من خلال جذب المرشحين المميزين، والاحتفاظ بالعاملين المرغوب فيهم.
- (٤) تقليل نفقات أنشطة الموارد البشرية الخاصة بعملية التوظيف، من خلال جذب أفضل الكفاءات لملء الوظائف الشاغرة.

العوامل المؤثرة في الاستقطاب

(١) قدرة المنظمة على جذب الأفراد : يجب على المنظمة أن تحدد

العوامل الجاذبة للمرشحين للوظائف ومن هذه العوامل: مزيج

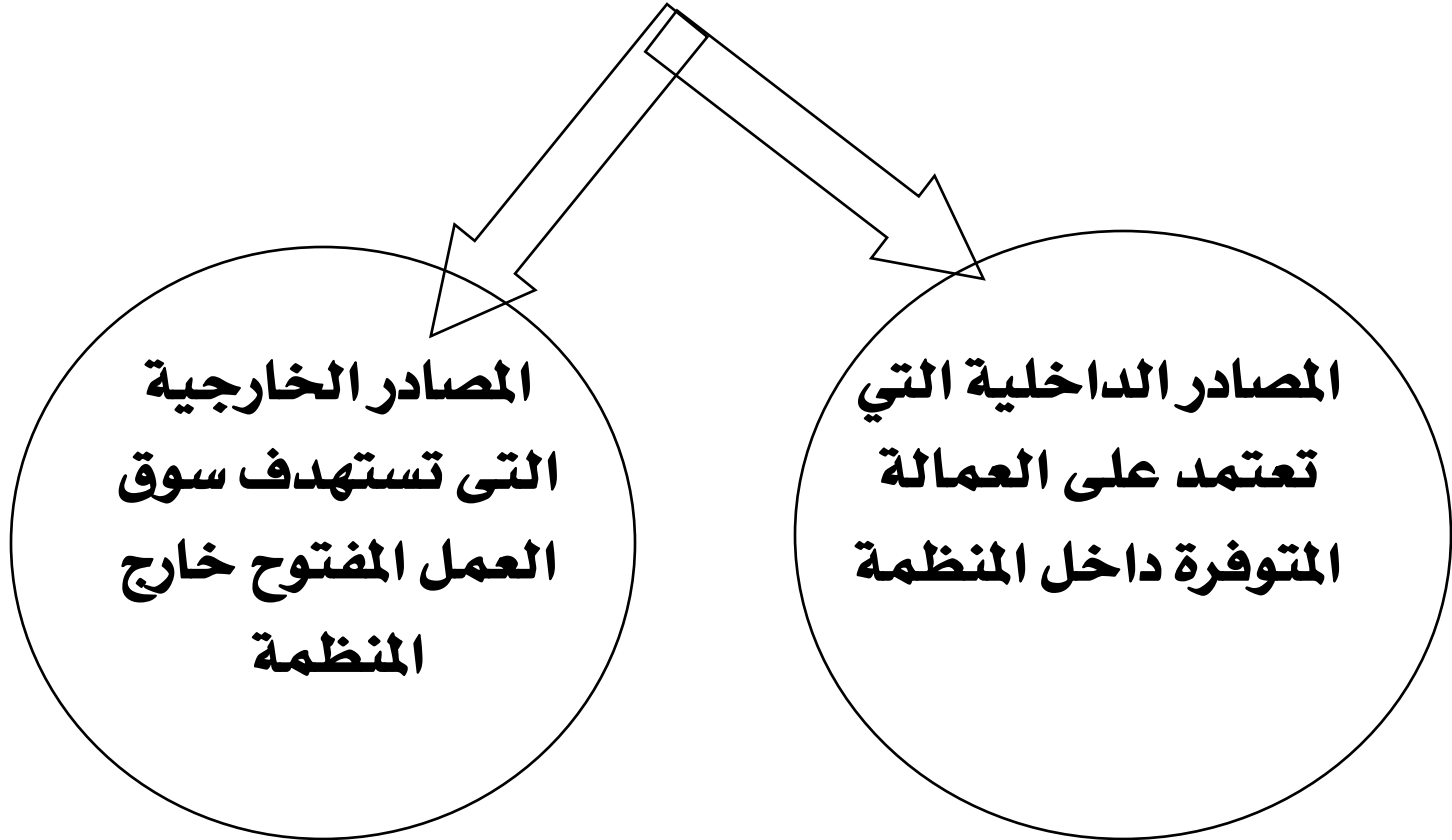
الحوافز المادية والمعنوية، نظرة المتقدمين نحو الوظيفة

المعلنة، فرص التعليم والتدريب، فرص الترقى، موقع العمل،

الظروف المادية المحيطة، المزايا الوظيفية..

(٢) القدرة على تحديد مصادر استقطاب العاملين المحتملين.

مصادر الاستقطاب



المصادر الداخلية للاستقطاب

١. الإعلان والتنافس.
٢. الترقية.
٣. النقل.
٤. إعادة تعيين العاملين الذين تركوا المنظمة.

تقييم المصادر الداخلية للاستقطاب

أهم المحاذير

- أن العاملين من الداخل الذين يتقدمون لشغل الوظائف المعلن عنها ، ثم لا يحصلون عليها ، قد يصابوا بالإحباط.

- أن المديرين قد يضطرون إلى مقابلة كل المرشحين للوظيفة من داخل المنظمة مع العلم المسبق بعدم صلاحيتهم للتوظيف ، مما قد يتسبب في ضياع الوقت والجهد،

- يصعب أحيانا على العاملين تقبل مدير جديد لهم كان حتى وقت قريب يعتبر مجرد زميل.

- عدم التجديد والإبتكار.

أهم المميزات

-رفع معنويات العاملين وترقية الكفاءات،

-العاملون بالمنظمة عادة ما يكونون أكثر التزاماً بأهداف المنظمة وأكثر حرصاً على الاستمرار في العمل بها.

-يستطيع المدير إجراء تقييم أدق لمهارات المرشحين للوظيفة لأنه على سابق معرفة بهم، وتمت تجربتهم في أعمال أخرى،

-أن العاملين من الداخل ليسوا بحاجة إلى نفس القدر من التوجيه والتدريب مثل العاملين المرشحين من الخارج.

المصادر الخارجية للاستقطاب:

١. الإعلان كمصدر للاستقطاب:
٢. شركات أو وكالات التوظيف كمصدر للاستقطاب الخارجي:
٣. الوكالات المتخصصة في الاستقطاب للوظائف التنفيذية العليا
٤. المؤسسات التعليمية (الكليات والجامعات):
٥. الترشيحات من قبل العاملين بالمنظمة:
٦. الطلبات المباشرة للعمل:
٧. الاستقطاب من خلال الإنترنت:

توضيح للمصادر الخارجية للاستقطاب (الإعلان كمصدر للاستقطاب)

يجب مراعاة بعدين أساسيين :

ثانياً أسلوب إخراج الإعلان

▶ الإنتباه Attention

▶ الإهتمام Interest

▶ الرغبة Desire

▶ الفعل Action

أولاً: وسيلة الإعلان،

▶ الجريدة اليومية

▶ جريدة متخصصة

▶ جريدة دولية.

(٢) شركات أو وكالات التوظيف

الأسباب التي قد تدعو أي منظمة إلى الاعتماد على خدمات شركات أو وكالات التوظيف:

- (١) عدم وجود إدارة متخصصة للموارد البشرية في المنشأة.
- (٢) الخبرات السلبية السابقة في عمليات الاستقطاب التي نفذتها المنشأة.
- (٣) وجود وظائف يتعين شغلها بسرعة.
- (٤) وجود حاجة لاستقطاب فئات محددة. (تخصص، عمر)
- (٥) أن الهدف من الاستقطاب قد يكون هو النجاح في الوصول إلى موظفين معينين في منظمات أخرى لهم سابق خبرة في مجال العمل المطروح، ولذلك من الأسهل التعامل معهم من خلال شركات التوظيف وليس مباشرة.

(٣) الوكالات المتخصصة في الاستقطاب للوظائف التنفيذية العليا

تحقق هذه الوكالات المزايا التالية:

- (١) القدرة على الاتصال مع مرشحين من نوعية خاصة من خلال شبكة علاقاتها.
- (٢) توفير نفقات الإعلان عن الوظيفة التي قد تكون مكلفة.

(٤) المؤسسات التعليمية: الكليات والجامعات

بعض المشكلات:

▶ تكلفة نسبياً . .

▶ قد لا يكون ممثل المنظمة على الدرجة المطلوبة من الكفاءة والفعالية.

ما يجب عمله:

▶ التحضير الجيد للزيارات للمؤسسات الجامعية.

▶ وضع جداول للمواعيد.

▶ طبع كتيبات عن المنظمة، وتسجيل المقابلات.

▶ تدريب المسؤولين.

(ه) الترشيحات من قبل العاملين بالمنظمة

السلبيات

- ▶ ولكن قد يتسبب هذا النظام في بعض المشكلات خاصة عند رفض مرشح للعمل، وقد يؤثر ذلك سلبياً على معنويات من سائده، وأيضاً إذا تم اعتماد المنظمة على هذا النظام حصرياً كوسيلة للاستقطاب، فقد يؤدي إلى بعض التمييز والانغلاق.

أهم الإيجابيات

- ▶ حرص العاملين على تقديم معلومات دقيقة عن المرشحين للعمل.
- ▶ يكون لدى العاملين صورة واقعية عن نظام العمل وطبيعته نتيجة علاقاتهم مع بعض العاملين بالمنظمة.

(٦) الطلبات المباشرة للعمل

- ▶ يقوم الباحثون عن العمل بتقديم طلباتهم الوظيفية مباشرة إلى المنظمة .
- كيفية التعامل مع مقدمي طلبات التوظيف:
- ▶ حسن معاملة من يتقدم بنفسه بطلب للعمل .
- ▶ تمكينه من ملاءمة طلبه للتوظيف .
- ▶ إجراء مقابلة قصيرة له مع مختص من إدارة الموارد البشرية .
- ▶ ثم تخزين هذه البيانات ، واللجوء إليها عند فتح باب التعيينات بالمنظمة .

(٧) الاستقطاب من خلال الإنترنت

المحاذير

• أن المنظمة قد تواجه بفيض من الطلبات للتوظيف أكثر من احتياجها الفعلي وذلك لأن سهولة النسبية للرد على إعلانات التوظيف من خلال الشبكة قد تشجع الأشخاص المؤهلين وغير المؤهلين للتقدم بطلبات إلى المنظمة.
• قد تصل إلى المنظمة طلبات للتوظيف من أماكن جغرافية بعيدة وغير واقعية.

المزايا

- تحقيق وفر في النفقات مقارنة بأسعار الإعلان في الجرائد اليومية.
- إعلان الوظائف على الشبكة قد يستمر في جذب طالبي الوظيفة لمدة زمنية ممتدة
- رد فعل أسرع، فطالب الوظيفة باستطاعته ملء استمارة التقديم للوظيفة وإرسالها إلكترونياً فور ظهور الإعلان على الشبكة.
- باستطاعة مستخدم الإنترنت للاستقطاب إضافة اختبارات أولية للمتقدم للوظيفة كوسيلة مصاحبة لاستمارة طلب التوظيف.

المصطلحات

Recruitment

• التوظيف

Employment

• التوظيف

Application

• طلب توظيف

recruitment agency

• وكالة توظيف

Employee referral

• الترشيح من قبل العاملين