

المحاضرة الخامسة

الإستقطاب الإختيار ، و التعيين

تعتبر عملية التوظيف من العمليات المحورية في إدارة الموارد البشرية، حيث تهدف إلى تلبية احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية من حيث الكمية والنوعية. وتعتمد على مجموعة من الخطوات والإجراءات التي تضمن استقطاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية والقدرة على أداء المهام بفعالية.

مكونات عملية التوظيف:

تشمل عملية التوظيف ثلاث مراحل أساسية:

الاستقطاب:

يشير إلى عملية جذب الأفراد المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة. يتم ذلك من خلال الإعلان عن الوظائف المتاحة واستخدام أساليب تسويقية لجذب الكفاءات. يجب أن تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار طبيعة سوق العمل وتوافر المهارات المطلوبة. الاختيار:

هو عملية تقييم المتقدمين للوظائف واختيار الأنسب منهم بناءً على معايير محددة مسبقاً. تهدف هذه المرحلة إلى المفاضلة بين المرشحين لتحديد من يملك القدرات والمؤهلات اللازمة لأداء العمل. تشمل خطوات مثل مقابلات العمل، الاختبارات المهنية، والتحقق من المراجع. التعيين:

المرحلة النهائية في عملية التوظيف، حيث يتم دمج المرشح الذي وقع عليه الاختيار ضمن فريق العمل في المؤسسة. تتضمن إجراءات التوقيع على عقود العمل وتقديم الموظف الجديد إلى زملائه والإدارة. أهمية التوظيف:

توفير الموارد البشرية اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

تحقيق التوافق بين احتياجات العمل وقدرات الموظفين.

تعزيز الإنتاجية والكفاءة من خلال اختيار الكفاءات المناسبة.

قواعد الاستقطاب:

- وضوح الوصف الوظيفي.
- تحديد المهارات والمؤهلات المطلوبة بدقة.
- اختيار قنوات الإعلان المناسبة للوصول إلى الكفاءات.

أساليب الاستقطاب:

الإعلانات الوظيفية (عبر الإنترنت أو وسائل الإعلام).

وكالات التوظيف وشركات الموارد البشرية.

التوصيات والشبكات المهنية.

تضمن هذه الخطوات تحقيق عملية توظيف فعالة تساهم في رفع كفاءة المؤسسة وتعزيز قدرتها التنافسية

طرق دفع الأجور

تعد من أهم الأسس التي تقوم عليها سياسات إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد الطريقة المناسبة على طبيعة العمل وظروف الإنتاج. فيما يلي أبرز طرق دفع الأجور مع شرحها:

1. طريقة الأجر الزمني (Time-Based Pay)

يتم تحديد الأجر بناءً على الزمن الذي يقضيه العامل في أداء عمله، سواء كان ذلك يوميًا، أسبوعيًا، شهريًا أو على أساس عدد الساعات.

مميزات هذه الطريقة:

تناسب الأعمال التي يصعب قياس إنتاجها بوحدات مادية، مثل الوظائف الإدارية أو الإبداعية. تضمن دخلاً ثابتاً للموظفين.

عيوبها:

قد لا تحفز العاملين على زيادة الإنتاجية.

لا تأخذ بعين الاعتبار الفروق في الأداء بين الموظفين.

2. طريقة الأجر على أساس الإنتاج: (Production-Based Pay)

يُحسب الأجر بناءً على كمية الإنتاج الذي ينجزه العامل.

مميزات هذه الطريقة:

تشجع العاملين على زيادة الإنتاجية.

تناسب الأعمال التي يمكن قياس إنتاجها بوحدات رقمية (مثل المصانع).

عيوبها:

قد تؤدي إلى التركيز على الكمية على حساب الجودة.

لا تناسب الأعمال التي تتطلب مهام نوعية أو إبداعية.

3. الأجر بالقطعة: (Piece Rate Pay)

يحصل العامل على أجر محدد مقابل كل وحدة إنتاج يتم إنجازها.

مميزات هذه الطريقة:

تحفز العمال على زيادة الكفاءة والإنتاجية.

تناسب الأعمال التي يمكن تقسيمها إلى مهام أو وحدات متكررة.

عيوبها:

قد يشعر العمال بالضغط، ما قد يؤثر على جودة الإنتاج.

لا تناسب الأعمال التي تتطلب التعاون أو العمل الجماعي.

4. الطريقة المختلطة: (Mixed Pay System)

تجمع بين الأجر الزمني والأجر على أساس الإنتاج، حيث يحصل العامل على أجر ثابت

بالإضافة إلى حوافز مرتبطة بالإنتاج.

مميزات هذه الطريقة:

توازن بين الاستقرار المالي والتحفيز.

تقلل من مخاطر انخفاض الجودة المرتبطة بالأجر الإنتاجي.

عيوبها:

قد تكون أكثر تعقيداً في الإدارة والحساب.

اختيار الطريقة المناسبة:

يعتمد اختيار الطريقة المثلى لدفع الأجور على طبيعة العمل وأهداف المؤسسة، مع مراعاة توفير التوازن بين تحفيز الموظفين وضمان جودة الإنتاج

المراجع

رجم خالد ،مناصرية رشيد، العربي عطية، محاضرات مقياس: إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2016-2017

صراب نورالدين ، تسيير الموارد البشرية، جامعة علي لونيسي البلدية 2، 2021/2022