**محاضرة 12**

**الاستقطاب والاختيار Recruitment And Selection**

**مفهوم الاستقطاب**

هو البحث عن الافراد الصالحين لملىء الوظائف الشاغرة في العمل وجذبهم واختيار الافضل منهم.

وهو كيفية الحصول على الافراد المطلوبين بالنوع والكم والوقت المناسب ويعتمد بشكل كامل على الخطوات السابقة لادارة الموارد البشرية (التحليل والتصميم والتخطيط) وفي هذه المرحلة يتم تعريف المجتمع وطالبي العمل بالمنظمة واهدافها وميزاتها، لخلق موائمة بين رغبات ومواصفات طالبي العمل وبين اهداف المنظمة وتطلعاتها، والاستقطاب بناءاً على ماتقدم عملية ذات اتجاهين الاول الايفاء بحاجة المنظمة والثاني الايفاء بحاجة الفرد ورغباته، ومفهوم الاستقطاب يتضمن (مفهوم البحث والتشجيع او التحفيز والمحافظة)، وهنا يبرز دور الاعلان عن الوظائف الشاغرة في جذب الكفاءات واختيار الافراد المناسبين، وقد يكون الاستقطاب مركزي او غير مركزي، وهناك دراسة اثبتت ان 50% من حالات الفساد الاداري هي لوجود في التعيين والاختيار.

ان الاسستقطاب الحقيقي هو جذب راس المال الفكري وهذه العملية تعد من اكثر السياسات التنظيمية اهمية من حيث نجاح المنظمة في توظيف الافراد المؤهلين ووضع الشخص الناسب في المكان المناسب.

**مصادر الاستقطاب**

هناك مصدرين اساسيين لاستقطاب الموارد البشرية تستخدمها المنظمات عادةً او تستخدم احداهما حسب الظروف المؤثرة على المنظمة او وفق التكنولوجيا المستخدمة وهي كالاتي:-

1. **مصادر الاستقطاب الخارجية:**

وتشتمل على سوق العمل بشكل عام المحلي او الاقليمي او العالمي اي من خارج المنظمة وفقاً لاحتياجاتها ، وتلجا المنظمات الى هذا النوع من المصادر عندما يتعذر الحصول على حاجتها من المصادر الداخلية ، وتاخذ عدة اشكال مثل :-

الاعلانات—توصية العامليين الحاليين –وكالات الاستخدام (العامة، الخاصة ، الاستشارية)وهذه المصادر تتيح فرص كبيرة لرفد المنظمة بخبرات جديدة ومعارف وطاقات ابداعية ، اما سلبيات هذه المصادر فهي :-

1. احتمال نقل عادات وقيم غير مناسبة .
2. حاجة الفرد المعين حديثاً من خارج المنظمة الى وقت للتلاؤم والتكيف مع اوضاع المنظمة ، مما يقلل من الانتاجية لهذه الفترة.
3. التاثير السلبي على الروح المعنوية للعاملين داخل المنظمة.
4. **مصادر الاستقطاب الداخلية:**

وتعني اعتماد المنظمة على سوق العمل الداخلي عن طريق الترقية من الداخل او دوران العمل، او اعادة تعيين المتقاعدين ،وهذا النوع من الاستقطاب يرفع الروح المعنوية ويقلل من التكاليف اما مساوئه فهي :-

1. تاثير العوامل الشخصية والمحاباة والتمييز بين العاملين.
2. شعور البعض بالغبن اذا تم الاختيار يطرق غير موضوعية.
3. عدم دخول دماء جديدة مما يحجب الافكار والقدرا ت الجديدة.
4. انخفاض عدد الاشخاص الذين تتم المفاضلة بينهم.

واهم مصادر الاستقطاب الداخلي فهي (النقل بين الوظائف المختلفة، الترقية، الترفيع، الالتحاق للمجازين، الافراد الزائدين)

**العوامل المؤثرة على الاستقطاب :**

1. سمعة المنظمة:-ان سمعة المنظمة والمزايا التي تتسم بها والمغريات التي تقدمها تحقق عنصر السبق في استقطاب الموارد البشرية بشكل اكثر فاعلية ومثال ذلك:0(الرواتب والاجور المجزية، الترقيات ،الضمان الصحي والاجتماعي للعاملين، الموقع الملائم والسليم، الخدمات والتسهيلات عند بلوغ سن التقاعد والعجز،الاستقرار في العمل وعدم الفصل او الطرد ،عدم خطورة العمل)
2. الظروف الاقتصادية :-تلعب الظروف الاقتصادية السائدة دورا فاعلا في عملية الاستقطاب، ففي بعض المناطق التي يزداد عرض الموارد البشرية فيها لاسباب اقتصادية كزيادة البطالة او التضخم،فان الافراد يتوافدون طلبا للعمل، اما عندما يقل العرض وتزداد المنافسة بين المنظمات لتعيين العاملين ،فان المنظمات تواجه صعوبة في الاستقطاب.
3. الاتجاهات الاجتماعية السائدة : ان المجتمع وطبيعة الاتجاهات السائدة تلعب الدور الفعال في استقطاب العاملين،اذ ان المجتمع غالباً مايشكل توجهاً ايجابياً نحو منظمة او عمل ما ولاسباب عديدة اغلبها تتجه مع القيم والاعراف السائدة في المجتمع (كسياسة العيب) من بعض الاعمال .