

المحاضرة الخامسة

استقطاب الموارد البشرية

أهداف المحاضرة:

تهدف هذه المحاضرة إلى إبراز أهمية وظيفة الاستقطاب بالنسبة للمنظمة، والتي تطمح من خلالها إلى توفير الحصول على الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، مما ينعكس إيجاباً على تحسين أداء المنظمة في تحقيق أهدافها.

كما تهدف إلى عرض أهم المصادر الداخلية والخارجية للحصول على الموارد البشرية.

بعد التخطيط الجيد لاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية، تكون إدارة الموارد البشرية أمام خطوة أكثر أهمية تتعلق بتحديد مصادر الحصول على الموارد البشرية.

تعريف الاستقطاب:

يشير مفهوم الاستقطاب إلى مختلف الخطوات والإجراءات والعمليات التي تتبعها المنظمة من - خلال مدراء الموارد البشرية - من أجل جذب وتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية.

وترتبط وظيفة الاستقطاب ارتباطاً وثيقاً بالخطوة السابقة لها والمتعلقة بتخطيط الموارد البشرية، كما ترتبط بالخطوة اللاحقة لها والمتعلقة بالاختيار والتعيين، فالاستقطاب يستند إلى التخطيط الجيد للموارد البشرية وتحديد الاحتياجات الحقيقية من حيث الكم والكيف، وهو بدوره يستند إلى التحليل الجيد للوظائف وشاغلها، وهذا كله يهدف إلى تحقيق الاختيار والتعيين الصحيح للموارد البشرية في مكانها المناسب لها.

ونظراً للأهمية الكبرى للاستقطاب فإن المنظمات الكبرى تقوم بإنشاء قسم خاص بالتوظيف يسهر على البحث عن الموارد البشرية ذات المهارات العالية خاصة مع تزايد المنافسة العالمية حول استقطاب الكفاءات في ظل الاتجاه نحو اقتصاد المعرفة.

إن التخطيط الجيد لاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية لا يحقق أهدافه إلا بتحديد المصادر المناسبة لتوفير تلك الاحتياجات.

إن عملية الاستقطاب تتطلب أيضا أخصائيين ذوي كفاءات عالية يقومون بعملية الاستقطاب.

مصادر الاستقطاب

بعد تحديد الاحتياجات المطلوبة من حيث الأعداد والموصفات، يصبح تحديد المصادر المناسبة للحصول عليها أهم خطوة بعد ذلك، وعليه فهناك نوعان من المصادر؛ داخلية وخارجية:

1. المصادر الداخلية؛ وهي تلك المصادر التي توفر الموارد البشرية من داخل المنظمة؛ وأهمها:

- **الترقية:** وتلجأ المنظمة إلى هذا المصدر الداخلي عندما تكون هناك حاجة إلى شغل وظائف قيادية، فتلجأ المنظمة إلى ترقية بعض الموظفين من أجل شغل تلك المناصب، وهي بالإضافة إلى كونها توفر الموارد البشرية لشغل مناصب ذات أهمية، تساهم في تحفيز الأفراد من أجل تطوير قدراتهم.

- **النقل الداخلي:** ويكون من وظيفة إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى، ومن أهميته تنويع خبرات الموظفين.

- **مخزون المهارات:** ويعبر عن المهارات المتوافرة داخل المنظمة لكن غير مفعلة وغير مستغلة، مثل وجود تقني كهربائي وبالإضافة إلى مهاراته في مجال الكهرباء تجده يتقن لغة من اللغات أو أعمال فنية ثانوية.

2. المصادر الخارجية؛ وهي المصادر التي تتيح الحصول على الموارد البشرية من خارج المنظمة؛ وأهمها:

1. - مكاتب التوظيف: تلجأ المنظمات في كثير من الأحيان إلى مكاتب متخصصة في توفير

الموارد البشرية، وهذه المكاتب تملك بيانات دقيقة حول الموارد البشرية المعروضة للتوظيف.

2. - المدارس والمعاهد: وتعتبر مصدرا مهما للاستقطاب نظرا لدورها في توفير التكوين والتعليم.

3. - **الجامعات:** وهي من أهم المصادر الخارجية، حيث تقوم المنظمات بتنظيم أيام مفتوحة من أجل التعريف بنشاطها، وفي نفس الوقت فرصة للتعرف على الكفاءات التي يمكن استقطابها من أجل توظيفها بعد إتمام دراستها.

4. - **الجمعيات المهنية:** وهي جمعيات ينتمي إليها أشخاص يمارسون أو مارسوا نفس المهنة؛ كجمعيات المهندسين وجمعيات الأطباء وجمعيات الفلاحين وغيرها، وهذه الجمعيات تعتبر مصدرا من مصادر الاستقطاب كونها توفر لأعضائها دورات تدريبية وتكوينية، وتمنحهم المشاركة في ندوات وملتقيات علمية؛ وهذا ما يجعلهم مؤهلين للاستقطاب من منظمات تتطلب كفاءات معينة.

5. - **المنظمات النقابية:** وهي بدورها توفر التدريب والتعليم للمنتسبين إليها بالإضافة للخبرة التي يكتسبونها من خلال النضال والدفاع والتفاوض من أجل المطالبة بحقوق الفئات التي يمثلونها.

6. - **الخدمة العسكرية:** تكون الخدمة العسكرية مصدرا من مصادر الاستقطاب كونها توفر للمجندين التكوين والتدريب خاصة في المجالات الأمنية والدفاعية.

7. - **الاستعانة بالخبراء:** وهم أشخاص ذوي خبرة في البحث عن الكفاءات ذات المهارات العالية.

8. - **التقدم المباشر للمنظمة:** أكثر المنظمات تفتح أبوابها بشكل مستمر لمن يرغب في تقديم طلب التوظيف، وتضع بين أيديهم نموذج استمارة يتضمن معلومات حول كل ما يتعلق ببياناتهم الشخصية ومؤهلاتهم العلمية ومهاراتهم وكفاءاتهم.

وسائل وأساليب الاستقطاب

تستخدم المنظمات مجموعة من الأساليب في استقطاب الموارد البشرية، أهمها:

1. **الإعلانات:** وهي من أكثر الوسائل استخداما، وتستخدم في ذلك وسائل متنوعة خاصة مع التطور الكبير الحاصل في وسائل الإعلام والاتصال، تتنوع من إعلانات داخلية إلى إعلانات بالجرائد والدوريات إلى إعلانات من خلال وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.

2. **تنظيم أبواب مفتوحة**، وذلك من خلال فتح المنظمة أبوابها للراغبين في التعرف عليها، وغرض ذلك هو تقديم نفسها والتعريف بنشاطاتها ومحاولة جذب ذوي اختصاصات معينة إليها.
3. **زيارة المدارس والجامعات**، بحيث تقوم بعض المنظمات بإرسال مندوبين إلى زيارة المدارس والجامعات للبحث عن الطلبة الذين يمتلكون مهارات وكفاءات عالية، وتعريفهم بالمنظمة وترغيبهم في الالتحاق بالعمل بها بعد تخرجهم.
4. **التدريب الصيفي**، بحيث تقوم كثير من المنظمات خلال العطلة الصيفية بتنظيم برامج تدريبية وتكوينية موجهة لطلبة المدارس والجامعات والمعاهد الفنية، وذلك من أجل اكتشاف الكفاءات بهدف جذبها واستقطابها والاستفادة من مهاراتها بعد إتمام دراستها وتعليمها.
5. **الاستعانة بمستقطبين محترفين من خارج المنظمة**؛ بحيث يكون هؤلاء المستقطبين متخصصين في جمع المعلومات الكاملة والدقيقة حول الأفراد الذين يطلبون العمل في كل مهنة من المهن، ويلجأ إلى هؤلاء المستقطبين غالباً في حالات البحث عن موارد بشرية متخصصة.
6. **موظفوا وعمال المنظمة**: بحيث يطلب منهم أن يكونوا وسطاء للبحث عن موارد بشرية من معارفهم الشخصية.