

المحاضرة السادسة

الاختيار والتعيين

تعريف الاختيار: هو مجموع العمليات والإجراءات والخطوات التي تتبعها المنظمة لانتقاء أحسن المترشحين لتولي وظيفة معينة.

معايير الاختيار

يقصد بمعايير الاختيار تلك المواصفات التي يجب توافرها في المترشحين لشغل وظيفة معينة، ورغم أن هذه الشروط تختلف من منظمة إلى أخرى حسب تخصص نشاطها؛ إلا أن المعايير التي سيتم ذكرها تكاد تكون مشتركة ومطلوبة في كل المنظمات، وهي:

- **المستوى التعليمي؛** فكل وظيفة تتطلب مستوى معيناً من التأهيل العلمي، بحيث يتم اشتراط المستوى العلمي المطلوب والتخصص وقد يتطلب أحياناً تحديد جهة التخرج.

- **الخبرة المهنية؛** وتتعلق بعدد الوظائف التي شغلها الموظف قبل طلبه التوظيف في الوظيفة الحالية، ومدى علاقته بذلك. وهذا المعيار مهم جداً في كثير من المنظمات؛ لأن ذلك يوفر تكاليف التدريب والتكوين، ويسرع من عملية إدماج الموظف في وظيفته ويجعل ممارسة العمل أمراً سهلاً.

- **الصفات الجسمانية،** فكثير من الشركات تتطلب مواصفات جسمانية معينة متعلقة بالقوة البدنية والطول وبعض الصفات الجمالية.

- **الصفات الشخصية،** وهي صفات تتعلق بنمط شخصية الفرد من حيث الحالة الاجتماعية، والسن، وبعض الصفات التي تتطلبها بعض الوظائف كحسن الاستقبال، والمبادرة، وحسن التفاعل وغيرها.

- **التركيبية،** وهي تتعلق بالمعرفة الشخصية بالمترشح فقد تكون لها أهمية في دعم ملفه، وهذا المعيار رغم أهميته فإنه لا يغني عن المعايير السابقة، وإلا يصبح له تأثير سلبي.

إجراءات الاختيار والتعيين

تخضع عملية التوظيف إجراءات لا بد منها للتأكد من صلاحية المترشح لشغل الوظيفة المتقدم لها، وهي:

1 . المقابلة المبدئية: وهي مقابلة سريعة لا تأخذ وقتاً طويلاً يقوم بها المكلفون باستقبال طلبات التوظيف، والغرض من هذه المقابلة توضيح الشروط الأساسية للتوظيف، وعليه تعتبر هذه الخطوة مهمة في تصفية كثير من المتقدمين الذين لا تتوفر فيهم المعايير اللازمة.

2 . ملء طلب التوظيف: وهو عبارة عن نموذج استمارة يتضمن بيانات عن المتقدم لشغل الوظيفة من حيث المعلومات الشخصية والاجتماعية، والمؤهلات العلمية، والمهارات وحتى الهوايات، وأيضا الخبرات السابقة، وغير ذلك من البيانات التي تتطلبها الوظيفة المراد شغلها.

3 . الاختبارات، وتلعب دوراً أساسياً في إمكانية التنبؤ بقدرة المترشح على أداء وظيفته، وتهدف إلى معرفة قدراته وصفاته الشخصية، وهي أنواع:

- الاختبارات النفسية والشخصية: وتهدف إلى اختبار المميزات الشخصية للفرد من حيث الانفعال والتفاعل والميول والدوافع وغيرها كثير.

- الاختبارات العقلية: ويعبر عنها باختبارات الذكاء حيث يتم قياس المعارف المكتسبة والمهارات والقدرة على الفهم والتعبير.

- اختبارات الأداء: ويتم اللجوء إلى هذه الاختبارات في الوظائف التي تتطلب مهارات متعلقة بالأداء، بحيث يتم تصميم اختبارات تمكن من التنبؤ بقدرة المترشح على أداء وظيفة معينة.

- اختبارات القيم والاتجاهات؛ ويتم من خلال هذه الاختبارات الكشف عن الاتجاهات النفسية وحتى الاتجاهات الفكرية وكذلك اكتشاف القيم التي يؤمن بها المترشح، مثل اختبارات الأمانة والإتقان والانضباط وغيرها.

- اختبارات الاستجابة؛ وهدفها اختبار سرعة الاستجابة لدى المترشح لبعض المواقف.

4 . المقابلات، ويأتي هذا الإجراء بعد إجراء الاختبارات التي يترتب عليها تصفية كثير من المتقدمين، وهدف المقابلات هو اكتشاف ما لا يمكن اكتشافه من خلال الاختبارات خاصة الكتابية

منها، وهناك أنواع كثيرة ومختلفة من المقابلات؛ منها المقابلات الفردية والمقابلات جماعية والمقابلات المخططة وغير المخططة والمختلطة ومقابلات التعرض للضغوط ومقابلات حل المشاكل.

5 . مراجعة التوصيات، ويتضمن هذا الإجراء مراجعة التزكيات التي تقدم بها المترشح، وهي خطوة تأتي بعد نجاح المترشح في المراحل السابق، وتأتي هذه الخطوة من أجل دعم ملف المترشح وتأكيد قابليته لشغل الوظيفة المترشح لها. ولكي تحظى التزكيات بالقبول وتتخذ بعين الاعتبار يشترط أن يكون المزكي على معرفة تامة بالمترشح من حيث مستواه التعليمي ومهاراته ومستوى أدائه للعمل الذي يطلب أداءه، بالإضافة إلى أن يكون المزكي موثوقا به ذو مصداقية.

6 . الكشف الطبي، ويعتبر هذا الإجراء آخر الإجراءات والهدف منه هو التأكد من صلاحية وقدرة المترشح لأداء عمله من الناحية الطبية، وذلك من خلال إجراء بعض التحاليل والكشوفات والقياسات اللازمة.