يوم: 10/10/2024

المحاضرة الثانية

**أولا: التوظيف**

وتهدف وظيفة التوظيف إلى تحقيق التوافق و الانسجام بين خصائص المترشحين لطلب الوظيفة و متطلبات الوظيفة الشاغرة ، فعملية التوظيف تعد من مهام الإدارية الهامة و الأساسية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية ، والتي تقتضي من لمؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة الراغبة في العمل. **1- تعريف التوظيف**

لقد تعددت و تنوعت التعاريف الخاصة بالتوظيف ، فكل باحث أعطى التعريف الخاص به من الجانب الذي ينظر به إلى عملية التوظيف ومن أبرز هذه التعاريف : مصطلح التوظيف مرادف للفظ التشغيل ، بحيث يؤدي المعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل و فيه معنى تكليف شخص معين بمسؤوليات و واجبات محددة في المنطقة أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ أو سد منصب كان شاغرا . - ويعرف التوظيف أيضا على أنه : " عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن مصادر واختيار الأفراد ، فهو ( التوظيف ) عملية تبدأ من تحليل الوظائف و المناصب ثم البحث على مصادر الإمداد ثم الترتيب و اختيار العناصر المتميزة و استقطابها بالمنظمة " - كما يعرف التوظيف على أنه : " تلك العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العمل القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل و البحث عن العناصر وترغيبها على العمل في المؤسسة ، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و ترغيبهم في العمل فيها ". - و يمكن أن نعرف التوظيف أيضا على أنه : " مجموعة عمليات ذات أهداف موجهة بطرق مستقبلية تدعم استراتيجي المؤسسة و تعزز فاعليتها وتمتد أبعادها للاستقطاب واختيار العاملين و تعيينهم في الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم و قدراتهم .

- و يعرف التوظيف كذلك أنه " عبارة عن سيرورة يتم من خلالها الاختيار بين عدة مترشحين من أجل شغل منصب شاغر أو منصب تم استحداثه ".[[1]](#footnote-2)

- كما عرف التوظيف على أنه : " تلك العملية التي تتمكن من خلالها المؤسسة من توفير الموارد البشرية لمنصب العمل الشاغر والتي يشترط فيها التأهيل اللازم، وذلك باللجوء الى التوظيف الداخلي أو الخارجي."

- و يمكن تعريفه أيضا على أنه ذلك النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد ذوي الكفاءات و المهارات المناسبة و توفيرها حسب احتياجات المؤسسة من خلال سلسلة زمنية من العليات بدءا بالاستقطاب ثم السعي لاختيار الأنسب من المتقدمين ليتم قبولهم و تعينهم في المنصب الشاغر .

**2-أهمية التوظيف :**

تلعب عملية التوظيف دورا رئيسيا في أي مؤسسة ، و تكمن أهميته في الدور الفعال الذي يشغله في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية و هو توفير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق القيام بمجموعة من العمليات و الإجراءات لضمان الاستخدام الأمثل و الأفضل للموارد البشرية . ــ كما تبرز أهمية إستراتيجية التوظيف الصحيحة في التقليل من التوظيف الخاطئ. ــ كما تكمن أهمية التوظيف أو توظيف الموارد البشرية في تحقيق زيادة في الإنتاج من خلال تحسين أداء الأفراد ، وتحسين عملية التدريب ، الوصول الى الرضا الوظيفي للعمال ، رسم المسار الوظيفي للعمال دون أي عراقيل ، وضع برامج عادلة للأجور ، .....

وتجدر الإشارة الى أن عملية التوظيف تلعب دورا حاسما في ادارة الموارد البشرية من خلال ارتباطها بوظائف أخرى داخل ادارة المورد البشرية كتصميم وتحليل العمل،تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية...الخ، ويبدو هذا الارتباط جليا من خلال :

- أن عملية التوظيف تعتمد على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الَنسب من المتقدمين.

- أن عملية التوظيف ترتبط بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل.

- يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد.

- ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف، بالإضافة إلى أن عملية التوظيف تعد بمثابة أساس لوضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء. **3- أهداف التوظيف :**

مما لا شك فيه أن أهداف التوظيف تحدد أساسا في تزويد المؤسسة بمجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف و أدائها باحترافية و مهارة و ذلك لتحقيق أهداف المؤسسة و استمرارها، بالإضافة إلى ذلك فإن هناك أهدافا أخرى يمكن أن نجملها في ما يلي : **أـ على المستوى الداخلي** :تكمن في : ــ تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة و السماح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف . ــ وضع وسائل وتقنيات تسمح للمؤسسة من اختيار مترشحين و مؤهلين. ــ الوصول إلى الحد الأقصى من مساهمة الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة

ــ يسهم التوظيف وبشكل قوي في تصميم و إعادة تصميم الأعمال المراد إنجازها للمؤسسة . ــ محاولة استخدام أعلى وأحسن المهارات التي تحتاج إليها المؤسسة. ــ كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود و نفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة و التي تلحق عملية التوظيف كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و متميزة و ذات كفاءة و تأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة .

**ب ــ على المستوى الخارجي :**  يمكن تلخيص ذلك فيما يلي : ــ يعمل على امتصاص اليد العامل في المجتمع والمساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة ، ففكرة التوظيف تنطلق من مبدأ الاستفادة من الأفراد الذين تم توظيفهم بطريقة لا تتحمل فيها المؤسسة تكاليف إضافية، حيث أن المنظمة لن تستأجر خدمات أي فرد إلا إذا شعرت بأن مساهمة هذا الفرد داخل المنظمة سوف تزيد أو تساوي قيمة الأجر الذي تدفعه له . ــ الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات ورغبات الأفراد .

**4-أنواع التوظيف :**

**أولا ــ التوظيف الداخلي :** يقصد به تأمين المناصب الشاغرة لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية بالإستاد إلى مو ظفيها وذلك عن طريق عملية الترقية ، حيث تقوم المؤسسة بدراسة تهدف للنظر في تطابق منصب شاغر مع مؤهلات المستخدمين ويستند ذلك إلى المثل القائل : " أولوية توظيف الموارد البشرية"، حيث يمكن لكل من تتوفر فيه إمكانيات شغلها ان يتقدم لها ، ويتم الحصول على الأفراد المناسبين داخل المؤسسة عن طريق الترقية التي تعد من أهم الحقوق التي تهم و تخص الموظف في مساره المهني باعتبارها حافز ماديا و معنويا للموظف تدفعه لتقديم الأفضل في مجال تخصصه لذلك من الضروري أن تسهر إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة على وضع نظام جيد و معروف لترقي الموظفين المنظمة ، وهذا نظرا للأهمية التي تحتلها الترقية سواء بالنسب للمنظمة أو الموظف و بالتالي ضرورة إعطائها حقها من الاهتمام من خلال التزام الجدية و الدقة في وضع معايير و أسس سليمة تتم على أساسها " .

**1 ــ تعريف الترقية :** يقصد بالترقية : " انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى و مرتب أعلى حاليا و مستقبلا ، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادات في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال و درجة المسؤولية و مجال السلطة .[[2]](#footnote-3)

و بما أن الترقية تعتبر مرحلة من مراحل المسار المهني للموظف فهي تحظى بأهمية تكمن في: ــ تقديم امتيازات للموظف وتحقيق نتائج مرضية للمؤسسة .

ــ تحفز العامل على تقديم الأفضل ــ زيادة الراتب و غيره من الحقوق المالية . ــ إنها ترفع من مكانة و شأن الموظف .

**2- معايير الترقية :ـ**

هناك ثلاثة معايير للترقية . **أ ــ الترقية على أساس الأقدمية :**  تعبر الأقدمية عن الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة و الفترة التي قضاها في خدمة المنظمة بصفة عامة، ولعل من الأسباب اعتماد المنظمات على هذا الأسلوب : ــ الاعتقاد بأن هناك ارتباطا مباشر بين الأقدمية والكفاءة .

ــ يعتبر هذا المعيار أكثر موضوعية من غيره خاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء، وعدم عدالتهم في التقييم ــ إن هذا المعيار يتماشى مع تقاليد المجتمع و قيمه ، حيث يكون لعامل السن تقديره و أهميته من جانب المؤسسة للسنوات التي قضاها الموظف في المؤسسة . ــ خلق الولاء والانتماء للمؤسسة، حيث أن الترقية على أساس الأقدمية تعتبر بمثابة تقدير من جانب المنظمة للسنوات التي قضاها الموظف في المؤسسة . ــ إن إتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة و مهتمة بتدريب وتنمية كفاءة الموظفين

**ب ــ الترقية على أساس الكفاءة :** يهدف العمل بهذا المعيارالى اتخاذ القرار العادل في الترقية فيتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و بالتالي تشجيع الموظفين العاملين الذين يبذلون جهودا أكبر من غيرهم و يمتلكون مهارات أعلى مما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية بوتائر أعلى من غيرهم .

**ج ــ الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة :** يعتمد هذا المعيار على المزج بين أسلوب الترقية على أساس الأقدمية و أسلوب الترقية على أساس الكفاءة ، بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما وتجنب عيب التطبيق المطلق لكل من أسلوب الأقدمية أو الكفاءة .

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)