

الوحدة الثالثة

الجهات المرجعية والتوصيات  
الشخصية

- الجامعات والمعاهد والكليات التقنية .
- الجهات المنافسة
- م الواقع التوظيف
- وزارة الخدمة المدنية
- وزارة العمل

■ الجامعات والمعاهد والكليات التقنية .

يتم إجراء زيارات منظمة للجامعات والمعاهد لاستقطاب المتميزين أو المتوفّقين فقط .

■ إيجابياتها :

- وسيلة سهلة في الاتصال والترتيب والزيارات .
- تقديم تشكيلة واسعة من التخصصات .
- تقدم فرصة للخريجين .

■ سلبياتها :

- وجود أيدي عاملة دون خبرة سابقة .
- لا يتخرج المرشحون من الجامعات إلا في فترات معينة قد لا تتوافق مع احتياجات المنظمة .

وبالرغم من تقديم هذه الوسيلة لمرشحين عديمي الخبرة إلا أن المنظمة في حاجة لبناء جيل جديد

■ م الواقع التوظيف :

■ المزايا

- تحقيق وفر في النفقات مقارنة بأسعار الإعلان في الجرائد اليومية .
- إعلان الوظائف على الشبكة قد يستمر في جذب طالبي الوظيفة لمدة زمنية ممتدة
- توليد رد فعل أسرع، فطالب الوظيفة بإمكانه ملء استماره التقدم للوظيفة وإرسالها إلكترونياً فور ظهور الإعلان على الشبكة .
- بإمكانه استخدام الإنترنت لاستقطاب إضافة اختبارات أولية للمتقدم للوظيفة كوسيلة مصاحبة لاستماره طلب التوظيف .

■ السلبيات

– أن المنظمة قد تواجه بفيض من الطلبات للتوظيف أكثر من احتياجها الفعلى وذلك لأن السهولة النسبية للرد على إعلانات التوظيف من خلال الشبكة قد تشجع الأشخاص المؤهلين و غير المؤهلين للتقدم بطلبات إلى المنظمة.

– وقد تصل إلى المنظمة طلبات للتوظيف من أماكن جغرافية بعيدة وغير واقعية.

■ **وزارة العمل :**

ويكون لها مكاتب و هي تنتشر في مختلف المناطق الجغرافية و تقوم هذه المكاتب عادة بحصر طالبي الوظائف من الدين يتربدون عليها ، كما أنها تتصل بالمنظمات لمعرفة مدى حاجاتها من العمالة ، بمعنى آخر تقوم هذه المكاتب بدور الوسيط بين طالبي العمل و المنظمة الباحثة عن طالبي العمل ، فهي المكان الذي يلتقي فيه العرض و الطلب على العمل و من الطبيعي أن يتوقع تسجيل الأشخاص ذوي الكفاءات العالية و النادرة في هذه المكاتب .



# دبلوم إدارة الموارد البشرية

الربع الخامس

اسم المقرر / الاستقطاب والاختيار

إعداد الدكتور / أكرم الحاج

## الوحدة الرابعة

### تقييم المرشحين

- اهمية تنظيم البيانات .
- الملاحظات الموضوعية مقابل الملاحظات الشخصية.
- القضايا القانونية والانصافية.
- وضع ملف شخصى

▪ أهمية تنظيم البيانات :

تمثل البيانات التي تم التوصل إليها من خلال دراسة سوق العمل واتجاهات والمتغيرات البيئة المؤثرة فيه ، القاعدة الأساسية التي تقوم عليها عملية الاستقطاب بهذه البيانات الموجه العام لهذه الاستراتيجية وتحطيط برامجها التنفيذية الحالية والمستقبلية .

▪ الملاحظات الشخصية مقابل الملاحظات الشخصية :

ان عملية الاستقطاب تهدف الى جمع اكبر قدر ممكن من المعلومات عن المتقدم طالب التوظيف ، وتقييمها عن طريق مقارنتها مع معايير الانتقاء الموضوعية للتأكد من توافرها والحكم في النهاية عن صلاحيته للتعيين ، ويمكن القول اذا بان عملية الاختيار بمجملها ما هي في الواقع الا عبارة عن عملية غربلة المتقدمين لانتقاء افضلهم للتعيين اي قبول من توافر فيه المواصفات اكثر من غيره ، واستبعاد من لا تنافر فيه .

القضايا القانونية :

يتم التوظيف عن طريق

١. المسابقة على أساس الامتحانات المهنية
٢. المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلك الموظفين
٣. التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة
٤. الإنتقاء من قائمة محددة من الموظفين الذين يشغلون مناصب أدنى من المنصب الشاغر، ومسجلين ضمن قائمة التأهيل

- تحدد المواد ٣١، ٣٢، ٧٤ ، إلى ٨٢ من القانون المذكور أعلاه شروط وإجراءات الالتحاق بالوظيفة العمومي،
- لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:
  - ١- أن يكون سعودي الجنسية،

- ٢- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،
- ٣- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها،
- ٤- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،
- ٥- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها.
- لا يمكن بأي حال من الأحوال توظيف أشخاص خارج الشروط المنصوص عليها .



## دبلوم إدارة الموارد البشرية

### الربع الخامس

اسم المقرر / الاستقطاب والاختيار

إعداد الدكتور / أكرم الحاج