

الوحدة الثالثة

الجهات المرجعية والتوصيات الشخصية

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

■ الجامعات والمعاهد والكليات التقنية .

يتم إجراء زيارات منظمة للجامعات والمعاهد لاستقطاب المتميزين أو المتفوقين 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

■ مواقع 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 بإستطاعته ملء استمارة التقدم للوظيفة وإرسالها إلكترونياً فور ظهور الإعلان على الشبكة.
- باستطاعة مستخدم الإنترنت للاستقطاب إضافة اختبارات أولية للمتقدم للوظيفة كوسيلة مصاحبة لاستمارة طلب التوظيف.

■ السلبيات

– أن المنظمة قد تواجه بفيض من الطلبات للتوظيف أكثر من احتياجها الفعلي 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 الذين يترددون 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 / الإستقطاب والاختيار

إعداد الدكتور / أكرم الحاج

الوحدة الرابعة

تقييم المرشحين

- أهمية تنظيم البيانات .
- الملاحظات الموضوعية مقابل الملاحظات الشخصية.
- القضايا القانونية والانصافية.
- وضع ملف شخصي

■ أهمية تنظيم البيانات :

تمثل البيانات التي تم التوصل اليها من خلال دراسة سوق العمل واتجاهات والمتغيرات البيئة المؤثرة فيه ، القاعدة الأساسية التي تقوم عليها عملية الاستقطاب فهذه البيانات الموجه العام لهذه الاستراتيجية وتخطيط 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 فى النهايه عن صلاحيته للتعيين ، ويمكن القول اذا بان عملية الاختيار بمجملها ما هى فى الواقع الا عبارة عن عملية غربلة المتقدمين لانتقاء افضلهم للتعيين اى قبول من تتوافر فيه المواصفات اكثر من غيره ، واستبعاد من لا تتوفر فيه .

القضايا القانونية :

يتم التوظيف عن طريق

١. المسابقة على أساس الامتحانات المهنية

٢. -المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين

٣. -التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا

منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة

٤. -الانتقاء من قائمة محدودة من الموظفين الذين يشغلون مناصب أدنى

من المنصب شاغر، 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 / الإستقطاب والاختيار

إعداد الدكتور / أكرم الحاج