

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



المقياس : تسيير وتنمية الموارد البشرية (مقياس سنوي)

السنة : أولى ماستر

التخصص : علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم و لقب الأستاذة: صبرينة سيدي صالح

البريد الإلكتروني: sidisalahsabrina@yahoo.fr

عنوان المحاضرة

الاستقطاب

تمهيد:

بعد أن تنتهي عملية تخطيط الموارد البشرية بتحديد أنواع الوظائف المطلوبة، وعدد العاملين بكل منها، والشروط والمواصفات اللازم توفرها فيمن يشغلها، تبدأ الخطوة التالية وهي البحث عن أنسب الأشخاص للعمل بالمؤسسة، حيث يقتضي البحث عن الموارد البشرية المطلوبة للمؤسسة دراسة دقيقة للمصادر التي يمكن الحصول منها على الأيدي العاملة.

أولاً: تعريف الاستقطاب:

الاستقطاب هو العملية التي يمكن من جذب طالبي العمل للتقدم إلى المنظمة لشغل الوظائف الشاغرة، وقد يتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع والمكثف كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمؤسسة وبذلك يكون أمام الإدارة مجال أوسع لانتقاء أفضل العناصر المتقدمة. ويقول أنور سلطان بأنه عملية اكتشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة، لذا فهو يحاول الوصل بين الباحثين عن الوظائف ومن يعرضها.

كما أن الاستقطاب يعني مجموعة النشاطات الخاصة بالبحث عن جذب مرشحين لملء الشواغر الوظيفية بالعدد والنوعية المطلوبة وفي الوقت والزمان المناسب للمنظمة.

ثانياً: مصادر الحصول على الموارد البشرية:

يمكن تقسيم المصادر التي تلجأ إليها المؤسسة للحصول على الأيدي العاملة إلى:

1- **المصادر الداخلية:** يتم الحصول على الأفراد العاملين من داخل المؤسسة بإحدى الطرق التالية:

0 **الترقية:** تستعمل في أغلب المنظمات حيث تضع الإدارة خطة واضحة لكيفيات الترقية، وتستعمل غالباً كطريقة للتحفيز، وهي الانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة.

○ **النقل الوظيفي:** ويستعمل لخلق توازن في عدد العمال بين الإدارات والوحدات، ويختلف عن الترقية في كون أن نقل الفرد لوظيفة جديدة لا يصاحبه زيادة في الأجر أو في المسؤوليات والسلطة.

○ **الموظفون السابقون:** وهنا قد تلجأ المنظمة إلى توظيف العاملين السابقين الذين لديهم الرغبة في العودة إلى العمل، وتقابلها سياسة أخرى هي استخدام أبناء العمال القدامى.

2- **المصادر الخارجية:** وتضم الوسائل التالية:

○ **الجامعات والكليات ومراكز التدريب:** غالباً ما يكون هناك اتصال بين المؤسسات والجامعات ومراكز التدريب لاستقطاب خريجها والتي يمكن أن تتوج بعقود عمل واتفاقات ثنائية.

○ **النقابات العمالية:** يبرز دورها في بعض التخصصات كتنقابة الأطباء، الصيادلة، المحامي... فهي تضمن مصادر عرض اليد العاملة للمؤسسات.

○ **مكاتب التوظيف:** والتي تستقبل طلبات عمال الأفراد وتحاول إيجاد مناصب عمل لهم بالاتصال بالمؤسسات، وقد تتلقى هذه المكاتب مقابل هذه الخدمات مبالغ أو رسوم من الأفراد في حالة العثور

على مناصب لهم أو من المؤسسات إذا طلبت هي خدماتها.

○ الإعلان: وهنا تلجأ المنظمة للإعلان عن احتياجاتها من خلال وسائل إعلامية مرئية أو مسموعة أو مقروءة كالتلفاز، المذياع، الجرائد، وهناك الإعلان بالملصقات داخل المنظمة وخارجها في الأماكن العمومية.

وطبعا فإن كل وسيلة من الوسائل السابقة الذكر كما تتوفر على مزايا فإن لها بعض العيوب، ونلخص ذلك من خلال الجدول التالي:

المصدر	المزايا	العيوب
داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - المنظمة لديها معرفة جيدة بنقاط القوة والضعف للمترشح. - المترشح لديه معرفة أفضل بالمنظمة. - زيادة دافعية الفرد. - زيادة معدل استثمار المنظمة في العمال الحاليين. 	<ul style="list-style-type: none"> - ترقية الأفراد تكون عند حدّ معين لنجاحهم. - الصّراع على الترقية قد يؤدي إلى آثار نفسية سلبية. - التعيين من الداخل قد يؤدي إلى جمود الأفكار وقلة الابتكارات.
خارجي	<ul style="list-style-type: none"> - تعدّد وتنوع المواهب والمهارات المتاحة. - جلب أفكار ووجهات نظر جديدة إلى المنظمة. - التعيين من الخارج أقل تكلفة وأكثر سهولة في حالة الفنيين، المهرة والإداريين. 	<ul style="list-style-type: none"> - صعوبة جذب المرشحين والاتصال بهم وتقييمهم لانتقاء أصلحهم. - وجود فترة معتبرة لتكيف الفرد مع المنظمة نحو اتجاهات نفسية لدى العاملين من داخل المنظمة خاصة الذين يشعرون أنهم مؤهلين لشغل تلك الوظيفة.

جدول يوضح مزايا وعيوب كل من الاستقطاب الداخلي والخارجي