

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

الاختيار والتعيين:

تمهيد:

يتمثل الاختيار في انتقاء أنسب المتقدمين لشغل وظيفة أو وظائف معينة من بين المتقدمين لشغلها، باستخدام أدوات الاختيار المتكاملة، وأنسب المتقدمين هم من تتوفر لديهم أو يحتمل أن تتوفر لديهم كافة المتطلبات اللازمة للوظيفة أو الوظائف المراد شغلها.

أولاً: تعريف الاختيار:

يعرف بأنه جميع الأنشطة التي تتمكن من خلالها المنظمة من انتقاء أنسب الموارد البشرية من المرشحين للوظائف المتاحة لديها والذين تتوفر لديهم مقومات الوظيفة من حيث المؤهلات والقدرات الفكرية والفنية والإنسانية.

الاختيار يبحث عن إيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب عن طريق تحقيق التوافق بين مؤهلات وخصائص الشخص المتقدم لشغلها.

## ثانيا: أهمية الاختيار:

يعتبر العنصر البشري في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي من أهم عناصر الإنتاج على الإطلاق حتى في هذا العصر الذي يشهد نزول الإنسان على سطح القمر وثورة الأداء الآلي ، وتتوقف فاعلية الأداء إلى حد بعيد على الصفات المميزة للعاملين والعاملات، فالإنتاجية في أي منظمة تتأثر بكل ما يؤثر على الإنتاج، ولما كانت كفاءة الإنتاج في أي منظمة تتأثر بكل ما يؤثر على الإنتاج، ولما كانت كفاءة الإنتاج هي محصلة كفاءة عناصره، بالإضافة إلى كفاءة الإدارة، ولما كان العنصر البشري هو أهم عناصر الإنتاج، فإنه ببساطة أن أخطاء الاختيار يمكن أن ترتب تكاليف أعلى للعمالة، سواء بزيادة تكلفة جهود التدريب أو فائق ساعات العمل بسبب المرض أو عدم اللياقة العملية أو الصحية الشكلية أوكل هذه الأسباب مجتمعة .

ولعلّ هذه الأهمية البالغة لعملية الاختيار هي التي تدعو للتركيز على أهمية اشتغال الاختيار على نطاق للتخلف من توفر القدرات الجسمية والعقلية اللازمة للوظيفة المرتقبة وأن تبنى الفحوص الطبية على أساس احتياجات هذه الوظيفة، وأنه إذا كانت الفحوص السيكولوجية ضمن أسلوب الاختيار فيجب أن تكون فاعلة بحيث تتصل نتائجها بمطالب الوظيفة المرتقبة.

## ثالثا: خطوات عملية الاختيار:

تمرّ عملية الاختيار بمراحل وخطوات هي:

### 1. استمارة طلب التعيين:

وهي عبارة عن وثيقة يملؤها المترشح، وتقوم المنظمة بتحديد كافة البيانات التي تتطلبها الوظيفة المراد الترشيح إليها كالاسم، العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرات، التخصص، الحالة الصحية، والمرجع الذي يمكن الاتصال به أو أية بيانات أخرى تتطلبها المنظمة.

### 2-الاختبارات:

وهي المرحلة الهامة في عملية الاختيار حيث يتوقف عليها نجاحه، أو فشله من خلال قدرتها على التمييز الجيد بين المترشحين الذين يخضعون للاختبارات التي تحددها المؤسسة أو الجهات المكلفة بعملية الاختيار، وتأخذ الاختبارات أشكالا عديدة حسب استراتيجيات كل مؤسسة وطبيعة كل وظيفة نذكر أهمها:

0 اختبارات القدرات.

○ اختبارات الأداء.

- اختبارات الميول المهنية.
- الاختبارات الشخصية.
- اختبارات الذكاء....

## 2. المقابلة:

إنّ الهدف الرئيسي من المقابلة هو تمكين صاحب العمل أو ذوي العلاقة بالحصول على المعلومات الوافية حول المتقدم للعمل، بحيث أن المقابلة تستكشف جميع المعلومات المراد الحصول عليها من المتقدم لكي تساهم بشكل عضوي في قدرة صاحب العمل باتخاذ قرار المفاضلة بين المتقدمين للحصول على الوظيفة وفقا لإجمالي المواصفات والمهارات والقدرات التي يتمتعون بها لغرض ملء الوظيفة الشاغرة بذوي الكفاءة المناسبة للعمل.

## 3. الترشيح للتعين:

وتتضمن هذه المرحلة إعداد قائمة دقيقة بمجموعة المترشحين الذين تحصلوا على الدرجات الأفضل في الاختبارات وبقية الأدوات وأثبتوا تقدمهم في مختلف الخصائص والمميزات العملية.

## 4. إجراء الفحص الطبي:

تتطلب عملية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب إلى جانب المعلومات عن خبرة المتقدم للوظيفة، ومؤهلاته وشخصيته معلومات أخرى عن حالته وقدرته الجسمانية وهذه المعلومات لا يمكن الحصول عليها إلاّ عن طريق إجراء الفحوصات الطبية.

## 5. التعيين والتثبيت:

هنا يتم تحديد الفرد المؤهل لشغل الوظيفة من قبل الإدارة إلاّ أنّ ذلك ليس قرارا نهائيا فهناك من يخضع الموظفين حديثي التعيين إلى فترة تجريبية تختلف مدّتها من مؤسسة إلى أخرى، ويمكن للمؤسسة أن تستبعد الفرد إذا شعرت بأنه لا يملك المؤهلات المطلوبة، أمّا إذا اجتاز الفرد الفترة التجريبية بنجاح وأثبتت جدارته وآهليته لشغل الوظيفة هنا يتم تثبيته وترسيمه بصفة نهائية وقانونية، ويصبح له نفس الحقوق والواجبات كباقي العمال في المؤسسة.