

استقطاب موظفين

د. محمد نيوف

تعريف الاستقطاب

هو عمل أو نشاط تقوم به إدارة الموارد البشرية يتم من خلاله جذب أكبر عدد ممكن من القوى العاملة المؤهلة والصالحة والمتاحة في سوق العمل، للاختيار بينها لشغل الوظائف الشاغرة، وفق المواصفات التي تحددها الشركة

ما يجب مراعاته في عملية الاستقطاب

- ١- أن يكون العدد المستقطب أكبر من العدد المطلوب
- ٢- ضرورة المطابقة مع المواصفات المطلوبة
- ٣- الأخذ بالاعتبار ما هو متاح في سوق العمل

الأعمال الرئيسية لنشاط الاستقطاب

- ١- تحديد وتسجيل كافة المعلومات عن الأعمال والوظائف التي تحتاج إلى قوى عاملة، في المدى القصير والبعيد
- ٢- تحديد المصادر التي يمكن للشركة أن تلبى احتياجاتها منها
- ٣- العمل على وضع وتطوير أساليب استقطاب فعالة وجعل الشركة مكانا مرغوبا للعمل فيه
- ٤- الحصول على العدد الكافي من القوى العاملة وتقديمهم للاختيار
- ٥- البقاء على اتصال مباشر مع ظروف سوق العمل
- ٦- التنسيق مع الأنشطة الأخرى للموارد البشرية
- ٧- الاتصال المستمر مع إدارة الموارد البشرية بالشركات الأخرى

مصادر الاستقطاب (الحصول على القوى العاملة)

أولاً : المصادر الداخلية (من داخل الشركة) مثل :

- ١- الترقية
- ٢- النقل الداخلي
- ٣- الموظفون السابقون الذين تم الاستغناء عنهم لأسباب خارجة عن إرادة الشركة

ثانياً : المصادر الخارجية (من خارج الشركة) وتشمل :

- ١- أجهزة ومكاتب العمل الحكومية
- ٢- مكاتب التوظيف الخاصة
- ٣- الغرف التجارية والصناعية
- ٤- الجامعات والمؤسسات التعليمية (التدريب التعاوني)
- ٥- الإعلان
- ٦- الأقرباء والأصدقاء بما فيه من ايجابيات وسلبيات

المصادر الداخلية (الترقية)

الترقية تعنى نقل الموظف من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى تكون شاغرة مع مراعاة اتباع الشركة لسياسة واضحة بخصوص طرق وإجراءات الترقية

مزايا هذا الاسلوب :

- يوفر معلومات كافية عن المرشحين لأنهم يعملون فى الشركة منذ فترة
- يعتبر حافز للعاملين الذين يتطلعون لشغل وظائف أعلى
- يرفع الروح المعنوية للعاملين
- يقلل من تكاليف الاستقطاب
- يحافظ على العمالة الحالية ويمنعها من التسرب
- يساعد على خفض تكاليف التدريب
- معرفة العامل بنظام الشركة وموظفيها

عيوب هذا الاسلوب :

- يؤدى الى نقص التنوع فى الاهتمامات والمعارف والثقافات
- يؤدى الى هيمنة القوى العاملة الحالية على وظائف الشركة
- أن الموظفين القدامى لا يمتلكون مهارات استخدام التقنيات الحديثة

المصادر الداخلية (النقل الداخلي)

النقل الداخلي: هو نقل العاملين من إدارة الى أخرى ومن قسم الى آخر دون ترقيةهم بهدف عمل توازن في الإدارات المختلفة

- لا يرافق النقل الداخلي زيادة في الأجر أو المسؤولية
 - أن الطريقة المعتمدة في النقل الداخلي هي الاعلان الداخلي
- عيوب هذا الأسلوب :

- قد لا يلقى قبول بعض الأفراد بسبب عدم حب التأخير وعدم الرغبة في تغيير البيئة الاجتماعية والجغرافية
- من الممكن استقطاب أفراد غير مؤهلين للمستويات الأعلى بسبب إعطاء الأولوية للنقل الداخلي

الاعتماد على المصادر الداخلية

المزايا

- الاستفادة من خبرات العاملين ومعرفتهم بالمنشأة
- توفر كل المعلومات المتعلقة بالعاملين وبالتالي سهولة تقييم قدرة وكفاءة العامل
- حفز العاملين وخاصة في حال الترقية
- وضوح المسارات الوظيفية أمام الموظفين
- خفض تكلفة البحث والاستقطاب

العيوب :

- عدم القدرة على تلبية كل متطلبات الشركة من المصدر الداخلي .
- عدم قدرة الشركة على تأمين دم جديد