

بسم الله الرحمن الرحيم

الإختيار و التوظيف

هو عملية إنتقاء أفضل الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة .

س / ما هي الشروط التي يجب توافرها في الإختيار الجيد ؟

جـ / الشروط التي يجب توافرها في الإختيار الجيد :

(١) الصدق :

هو القدرة على الإختبار وقياس الظاهرة موقع الإختبار .
مثال : قدرة الطالب على الفهم والتحليل " إذا الإختيار يركز على الفهم والتحليل " الإختبار الصادق " .

هناك مقولة شهيرة للعالم الإنجليزي " وولد " الجهل بالشئ أفضل من معرفته بشكل خاطئ .

(٢) الثبات :

هو ثبات الإختبار وهو عدم تغيير النتيجة التي يحصل عليها الفرد .
فهناك تغير ملحوظ إذا أعطى النتيجة بزيادة .

(٣) الموضوعية :

الإختبار الموضوعي هو إختبار مفهوم بطريقة واحدة من جميع الأفراد .
مثال : اللقاءات الدينية لفضيلة الشيخ متولي الشعراوي فهي موضوعية مفهومة لكافة المؤهلات والدرجات العلمية بما فيها الأميين .

س / ما هي مؤشرات نجاح الإختيار والتعيين ؟

أو

س / ما هي معايير تقييم برنامج الإختيار والتعيين ؟

جـ / مؤشرات تقييم برنامج الإختيار والتعيين :

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

١. مدى كفاءة الفرد في أداء عمله .
٢. نجاح الفرد في التأقلم مع ظروف بيئة العمل .
٣. مدى تناسب قدرات الفرد مع ما هو مسنود إليه .
٤. معدل دوران العمل بالنسبة للعاملين الجدد .

س / ما هي المبادئ التي تحكم إدارة المقابلة بنجاح ؟

جـ / المبادئ التي تحكم إدارة المقابلة بنجاح :

- ١) ليس هناك وقت نمطي بنجاح .
- ٢) يعطي المُقابل الإهتمام الكافي للمقابلة .
- ٣) يجب على المُقابل أن يسعى لكسب حب الشخص الذي تجرى معه المقابلة .
- ٤) أن توجه الأسئلة بطريقة تشجع الطرف الآخر على التحدث بحرية .

س / ما هي مراحل عملية الاختيار ؟

جـ / مراحل عملية الاختيار " ٨ مراحل " :

١. المقابلة المبدئية .
٢. إستيفاء طلب الإستخدام : إستمارة التوظيف .
٣. إختبارات العمل .
٤. المقابلة الشخصية .
٥. التحري عن طالب الوظيفة .
٦. الترشيح للتعيين .
٧. الفحص الطبي .
٨. قرار التعيين النهائي .

س / ما هي أهداف الفحص الطبي ؟

جـ / أهداف الفحص الطبي :

- أ - حماية الموظفين أنفسهم .
- ب - حماية باقي الموظفين .
- ت - ضمان الإستفادة من الموظفين على أكمل وجه .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

س / ما هي النتائج المحتملة لقرار الاختيار؟

✚ قرار الاختيار السليم :

وهو القرار الذي ينجح في التنبؤ بأن المرشح سيكون ناجحاً في عمله ويثبت بعد ذلك أنه ناجح فعلاً ، أو التنبؤ بأن المرشح سوف يفشل في عمله ويثبت بعد ذلك انه فاشل بالفعل .

✚ قرار الاختيار الخاطئ :

- ➡ رفض أفراد يثبت بعد ذلك نجاحهم .
- ➡ قبول أفراد يثبت بعد ذلك فشلهم .

إختبارات العمل

✚ أهداف الاختبارات :

- ١ . إكتشاف خصائص وصفات المرشح لا يمكن التعرف عليها بوسائل أخرى .
- ٢ . إستبعاد أي حيز من جانب الأشخاص الذين هم متخذي قرار التعيين " الوساطة " .

📖 الفروض التي بنى عليها الاختبارات :

- ١) لا يمكن الإعتماد على إختبارات العمل وحدها في إتخاذ قرار التعيين .
- ٢) تعارض الإختبارات مع ذكاء المتقدمين للوظيفة " فبما الإختبارات بمعنى انه يعلم إجابة هذا الإختبار ولكن نتيجة الرهبة لا يستطيع الإجابة والتذكر " .
- ٣) التأكد من صلاحية الإختبار .
- ٤) تحدد الإختبارات قدرة الفرد على أداء الوظائف .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

← أنواع الاختبارات :

١. اختبارات الأداء :

وتتطلب هذه الاختبارات من الأفراد أداء أعمال سيكلف بها عند شغل الوظائف مثل " الكتابة على الكمبيوتر " .

٢. اختبارات الذكاء :

وهي غير كافية للحكم على صلاحية الفرد حيث أنها لا تقيس درجة ولاء الأشخاص والقدرة على القيادة .

٣. اختبارات الإستعداد :

وهي تقيس قدرة الشخص على التعلم .

٤. اختبارات الميول للعمل :

وهي تقيس مدى رغبة المتقدم للوظيفة للعمل بهذه الوظيفة .

٥. اختبارات الإتجاهات :

وهي تقيس موقف الأشخاص من بعض القضايا .

٦. اختبارات الشخصية :

وهي تقيس مدى توافر خصائص معينة في شخصية المتقدم للوظيفة .

٧. اختبارات المهارات :

وهو إختيار قدرة الفرد لعمل شئ معين لا يقوم به أي فرد آخر .
مثال : تجميع الأجهزة الدقيقة .

س / ماهي المقابلة المبدئية والمقابلة الشخصية الشاملة ؟

ج /

أولاً: المقابلة المبدئية :

التأكد من توافر الشروط الأساسية لشاغل الوظيفة ، تستغرق المقابلة المبدئية فترة قصيرة حيث يتم الفرز المبدئي للمتقدمين .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

ثانياً: المقابلة الشخصية الشاملة :

يتم الحصول على الحقائق اللازمة على المتقدم لشغل الوظيفة وتعتمد على مهارات المُقابل وتكون هيكلية أو غير هيكلية .

س / ما هي المقابلة الهيكلية و الغير هيكلية ؟

ج /

المقابلة الهيكلية :

هي مقابلات تتم من خلال وجود مجموعة من الأسئلة المحددة يوجهها المُقابل للمرشح للوظيفة .

المقابلة غير الهيكلية :

هي مقابلات تتم بحرية للفرد القائم بالمقابلة في إدارة المقابلة ولا يوجد لها نموذج محدد للأسئلة ولا تحضير مسبق .

الخلاصة :

الوضع الذهني للمقابلة هو الجهد الذي يبذله المُقابل لوجود جو من الصداقة مع الشخص الذي تجرى معه المقابلة .

الوضع المادي للمقابلة الشخصية " البيئة المحيطة " أن يكون المكان الذي تعقد فيه المقابلة مكان مريح