

بسم الله الرحمن الرحيم

## الإستقطاب

هو البحث عن وجذب وعاء من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة .

**س / ما هي مصادر الإستقطاب ؟**

**ج /** مصادر الإستقطاب نوعين هما :-

**أولاً : المصادر الداخلية :**

❖ **الترقية :**

- (١) المنظمة لديها أفضل نقاط القوة والضعف في المرشح للوظيفة .
- (٢) المرشح له معرف أفضل بالمنظمة .
- (٣) زيادة دافعية إستثمار المنظمة في العاملين الحاليين .

❖ **التحريك :**

- (١) ترقية الأفراد إلى حد معين لنجاحهم في أداء الوظيفة " مبدأ بيتز " .
- (٢) الصراع على الترقية مما يؤدي إلى نفسية سلبية .
- (٣) التغيير الداخلي يؤدي إلى جمود الأفكار وقلة الأفكار .

**ثانياً : المصادر الخارجية :**

❖ **الترقية :**

١. تنويع المواهب والمهارات .
٢. جلب أفكار و وجهات نظر جديدة .

# دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

٣. التغيير من الخارج يكون أفضل وأرخص وأسهل من العاملين الفنيين المهرة الحاليين .

## ❖ العيوب :

١. صعوبة جذب و الإتصال وتقييم الأفراد المحتملين .
٢. طول فترة الفرد للتكيف مع المنظمة .
٣. مشاكل نفسية مع الأفراد الحاليين الذين يشعرون بأنهم مؤهلين لأداء الوظيفة .

## 📖 طرق الإستقطاب :

### أولاً : الطرق الرسمية :

- ١) الإعلان الشخصي في الصحف والمجلات " جريدة الوسيط " .
- ٢) الإعلان الخارجي عن طريق النقابات .
- ٣) الإستقطاب من الجامعات والمعاهد من خلال " ملتقى التوظيف السنوي يعقد أول شهر مارس من كل عام " .
- ٤) العطاءات الوظيفية .
- ٥) وكالات التوظيف .
- ٦) الإنترنت .

### ثانياً : الطرق غير الرسمية :

- ١) الفرد المرجعي " الأبناء والأقارب " .
- ٢) تقديم طلب للتوظيف للمنظمة .

## ♥ مداخل فاعلية الإستقطاب :

### أولاً : المداخل التقليدية :

١. تحديد توقعات مبدئية للوظيفة .
٢. معدل عالي لقبول العرض الوظيفي .
٣. انخفاض نسبة البقاء وعدم الرضا والتفكير في ترك العمل .

# دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

ثانياً: المدخل الواقعي :

١. تحديد توقعات واقعية للوظيفة .
٢. قد تكون أو لا تكون جذابة .
٣. نسبة عالية من البقاء والرضا عن العمل .

**الخلاصة :** المدخل التقليدي يؤدي إلى إرتفاع معدل دوران العمل وصاحب أكبر وعاء من المدخل الواقعي .

✕ الترغيب الوظيفي :

هي طريقة تستخدمها المنظمة لإستقطاب وجذب أكبر عدد من الأفراد المؤهلين ويعتمد على السمات والمزايا الإيجابية التي تقدمها المنظمة " فتح باب المنظمة لوظائف جديدة لم تكون موجودة من قبل مثل فتح قسم جديد أو تخصص جديد في إحدى الكليات " .

✕ مبدأ " بيتز " :

هو مبدأ يعكس الخطأ المترتب على الإعتماد بقوة من الداخل في الإستقطاب ويشير إلى أن هناك حد أقصى للترقي مهما كان الفرد ناجحاً .

✕ الموارد التي تتوقف عليها اختيار المنظمة لأي طريقة من طرق الإستقطاب :

- ١) عدد ونوع الوظائف الشاغرة .
- ٢) ظروف وبيئة العمل .
- ٣) الوقت المتاح .
- ٤) المتطلبات الحكومية .