

تعد عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين من الركائز الأساسية لإدارة الموارد البشرية، لأنها تحدد جودة القوى العاملة وكفاءتها. تهدف هذه العمليات إلى ضمان توظيف الأشخاص الأنسب للوظائف المتاحة بما يتوافق مع أهداف المنظمة. • التعريف: عملية جذب المتقدمين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة. • طرق الاستقطاب: • داخلية: ترقية الموظفين الحاليين أو النقل الداخلي. وكالات التوظيف، والمعارض المهنية. • تحليل الحالة: في حالة الشركة محل الدراسة، كان الاستقطاب يعتمد بشكل رئيسي على التعريف: عملية تقييم المتقدمين لتحديد الأنسب • (Selection) القنوات التقليدية مثل الإعلانات الورقية، 3. اختيار المرشحين لشغل الوظائف. • أدوات الاختيار: • المقابلات الشخصية: لفهم مهارات المرشح وسلوكه. • الاختبارات المهنية والفنية: لتقييم القدرة على أداء المهام. • اختبارات الشخصية والقدرات العقلية: لقياس التوافق الثقافي والقدرات القيادية. • تحليل الحالة: أظهرت الدراسة أن الشركة تعتمد على المقابلات التقليدية فقط، مما قد يؤدي إلى اختيار أقل كفاءة أحياناً. 4. التعيين خطوات التعيين: • توقيع عقد العمل. • تحديد المهام والمسؤوليات. • تحليل الحالة: لوحظ أن • (Placement/Appointment) التعيين لم يكن مصحوباً ببرنامج تعريفي شامل، مما أثر على سرعة تكيف الموظف وكفاءته في البداية. 5. التحديات في الاستقطاب والاختيار والتعيين • غياب برامج تعريفية يؤثر على أداء الموظف المبكر ويزيد معدل دوران العمل. 1. تطوير استراتيجيات استقطاب حديثة تشمل وسائل التواصل ووكالات التوظيف المتخصصة. تشمل الاختبارات العملية والنفسية،