

مراجعة موارد البشرية دور إدارة الموارد البشرية قديماً و حديثاً: الدور الإداري – على مستوى العمليات – الدور الاستراتيجي حديثاً: الدور الاستراتيجي – على مستوى العمليات – الدور الإداري. قديماً كان الدور الإداري هو الأكثر أهمية عن الدور الاستراتيجي فقد كان التركيز على المهام الإدارية حيث كانت إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن الإجراءات الروتينية مثل توثيق الحضور و إعداد الرواتب و كان الدور الاستراتيجي غير مهم لأن كان غير مسؤول عن إعداد خطط طويلة الأجل. حديثاً الدور الاستراتيجي الذي يتعلق بالخطاب و وضع الاستراتيجيات هو أهم من الدور الإداري لأن الدور الاستراتيجي يخطط و يحقق أهداف المنظمة و الدور الإداري مازال موجوداً ولكنه ليس الأهم لأن التكنولوجيا تقوم بالكثير من المهام الإدارية. تحسين الاداء المؤدي تحدث مستويات العمل: إعادة تقييم المهام و الأدوار التي يقوم بها الموظفون بحيث تتماشى مع اهداف الشركة لتحسين الارباح التدريب على بيع الخدمات: لتعزيز قدرة الموظفين على التفاعل مع العملاء وفهم احتياجاتهم وتقديم 0. و تطورات السوق تحدث مواصفات العمل: توضيح المتطلبات الالزمة للوظيفة و تطوير الأدوار بناءً على احتياجات 0. الخدمات بطريقه جذابه تحدث سياسات الأجور: وضع سياسات للأجور التي تتناسب مع مستوى أداء الموظفين وتقديم حواجز اضافيه و 0. السوق مكافآت لتحفيزهم توضيح اهم التطورات والاتجاهات التي تؤثر على ادارة الموارد البشرية دور التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية: أصبحت التكنولوجيا تسهل من مهام إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف و تقييم الأداء و توفر الوقت و الجهد. دور العالمية والمنافسة بين الشركات عالمياً: توسيع الاعمال على مستوى العالم وأصبحت الشركات تتنافس على استقطاب الكفاءات من مختلف أنحاء العالم فتنتج بيئه عمل متعددة الثقافات. تحرر الأسواق العالمية: الغاء القيود التجارية بين الدول مما يسمح لشركات يتسع و التنافس عالمياً وقد يتطلب هذا الى إدارة فريق عمل متعدد الجنسيات. طبيعة ادارة الموارد البشرية: تغيرت طبيعة إدارة الموارد البشرية من التركيز على المهام الإدارية إلى الدور الاستراتيجي لتحقيق أهداف المنظمة. العوامل الديموغرافية في توجهات ادارة الموارد البشرية: التغيرات الديموغرافية مثل ارتفاع معدل كبار السن في البلد و زيادة التنوع في فرق العمل قد تؤثر على احتياجات التوظيف وإدارة المواهب. تحديات الوضع الاقتصادي: التقليبات الاقتصادية مثل الركود و التضخم تؤثر على قرارات الشركة مثل التوظيف و الأجور و برامج التطوير. تحديات إدارة الموارد البشرية: المزيد من المعرفة المطلوبة لإدارة الموارد البشرية: مع التقدم تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى معرفة أعمق و شامل في مجالات متعددة مثل التحليل البياني و الذكاء الاصطناعي. التقدم في السن لأغلب العمال: مع ارتفاع متوسط اعمار القوى العاملة تواجه الموارد البشرية تحديات فالتعامل مع العمال الأكبر سنًا لأن يحتاجون إلى دعم مما يتعلق بالصحة و مرونة العمل. تدهور الوضع الاقتصادي: الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة تؤثر على قرارات الموارد البشرية خاصة بما يتعلق بالتوظيف و الأجور. تقليل المديونية: قد تكون المؤسسات تحت ضغط لتحقيق أداء مالي قوي وتجنب الاستدانة عن طريق تحسين الإنتاجية و تقليل التكاليف. تدهور التحرر من القيود: زيادة اللوائح و القيود قد تؤثر على المرونة في توظيف و إدارة القوى العاملة بسبب شروط توظيف أو للعمل. البطء في عملية النمو الاقتصادي: تباطئ النمو الاقتصادي يؤدي إلى تقليل فرص التوسيع و الاستثمار. هناك ستة أنواع رئيسية من التقنيات الرقمية التي تنفع متخصصي الموارد البشرية إلى الأتمتة: تحليلات البيانات • الذكاء الاصطناعي • الواقع الافتراضي تعريف اندماج الموظفين: هي عملية مستمرة تتضمن جذب موظفين ذوي كفاءة عالية والاحتفاظ بهم، وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم باستمرار على تحسين أدائهم، الموارد البشرية القائمة على الأدلة هي عملية تقوم فيها المنظمة بتقييم أي قرار أو عملية مقابل البيانات، و / أو أنواع أخرى من المعلومات للتأكد من أن القرار من المحتمل أن يكون له النتيجة المرجوة هي أيضاً عملية استخدام الحقائق والمعلومات وتحليلها بطريقة علمية و تقييمها من خلال البحث والدراسات المنهجية الأكademie التي تدعم تقديم ادارة الموارد البشرية، وصنع القرارات ، الكفايات المطلوبة في مدير الموارد البشرية: من خلال المساعدة في إنشاء إستراتيجية الشركة. ومستمعة) (تقدّم وجهة نظر، - القدرة او الامكانية من خلال خلق بيئه عمل هادفة ومواءمة الإستراتيجية، والثقافة، والممارسات والسلوك. - القدرة على الدمج والابتكار من خلال بدء التغيير واستدامته. - الابتكار والتكامل في الموارد البشرية - التكنولوجيا استراتيجيات على مستوى الشركات: تركيز: هي استراتيجية تسهل الشركة لإنتاج منتج واحد والتركيز على إنتاجه. مثل شركة توبيوتا للسيارات تنوع: هي استراتيجية الشركة للتتوسيع بإضافة خطوط إنتاج جديدة مثل شركة سامسونج: تليفزيونات / هواتف الابتكارات التكامل الرأسى: هي استراتيجية الشركة للتتوسيع من خلال دمج عملها بافتتاح انشطة مكملة لها مثل شركة أبل عندما افتتحت فروع لبيع بالتجزئة لتسويق منتجاتها. الدمج: استراتيجية دمج الشركات الصغيرة إلى شركة منفردة أكبر. مثل دمج البنك الأهلي مع الهلال. التوسيع الجغرافي: استراتيجيات تطبق عملية التوسيع عالمياً أو دولياً. المعايير الثالثة للاستراتيجيات التنافسية 1

قيادة التكلفة: من خلال سن الاستراتيجيات التنافسية التي توفر أقل تكلفة للإنتاج مثل شركة رامز 2 الأفضلية بالجودة: من خلال سن استراتيجيات توفر جودة عالية في المنتج بغض النظر عن التكلفة من خلال اضافة قيمة اضافية للمنتج مثل شركة مرسيدس للسيارات التي توفر الامان في القيادة دون اعتبار لتكلفة الانتاج. مثل سيارات بوغاتي مقارنة مع تويبوتا.تعريف الاستراتيجيات الوظيفية:- هي استراتيجيات تحدد النطاق الواسع للأنشطة التي سيقوم بها كل قسم والمتابعة من أجل مساعدة الأعمال التجارية لتحقيق أهدافها التنافسية.- خريطة الإستراتيجية: هي رسم تخطيطي يوضح إستراتيجية مؤسستك على صفحة واحدة من خلالها يتم توصيل أهداف الصورة الكبيرة بسرعة إلى كل فرد في الشركة.- بطاقة أداء الموارد البشرية هو عبارة عن إطار إدارة الأداء يستخدمه صناع القرار الاستراتيجيون لتخاذل القرارات الصحيحة بشأن أعمالهم. بل هي أيضا طريقة لرصد التقدم نحو الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.- لوحات رقمية.1- تحليل البيانات:تحليلات البيانات: تعني استخدام التحليل الإحصائي والرياضي والخوارزميات لإيجاد العلاقات وعمل التنبؤات.تحليلات المواهب: لتمكين أصحاب العمل من تحليل بيانات الموظفين بطرق جديدة حول كل من الأشياء الواضحة. مثل التركيبة السكانية للموظفين ، والتدريب ، وتقييمات الأداء ، مع البيانات أيضا من ما هي المؤشرات"GPS" (مصادر جديدة) مثل موقع التواصل الاجتماعي الداخلي للشركة ، وتتبع نظام تحديد المواقع العالمي الرئيسية للصحة العامة للمنظمة؟ على سبيل المثال ، "ما الوحدات أو الأقسام أو الأفراد الذين يحتاجون إلى الاهتمام؟ تحليل استثمار رأس المال البشري: على سبيل المثال ، "ما الإجراءات التي لها أكبر تأثير على عملي؟" من خلال مراقبة مستويات رضا الموظفين.2- العلوم في إدارة المواهب:(الموارد البشرية المبنية على الأدلة والطريقة العلمية لعمل الأشياء) تتضمن تحليلات البيانات اتخاذ قرارات بناءً على: مراجعة موضوعية وقابلة لقياس للوضع. إدارة الموارد البشرية القائمة على الأدلة:يعني استخدام البيانات والحقائق والتحليلات والصرامة العلمية والتقييم النقدي والبحوث / دراسات الحالة التي تم تقييمها بشكل نقدي لدعم مقتراحات إدارة الموارد البشرية، والقرارات، والممارسات والاستنتاجات. قد تشعر أن كونك قائمًا على الأدلة يشبه كونك علميًا ، وإذا كان الأمر كذلك ، فأنت على صواب. دليل اندماج الموظفين للمديرين: اندماج الموظفين والأداءتشير إلى المشاركة نفسيا والتواصل ، والالتزام بإنجاز وظائف الأفراد. يتمتع الموظفون المرتبطون بمستوى عالي من الاتصال بمهام عملهم ويعملون بجد لتحقيق أهدافهم المتعلقة بمهامهم. تعد مشاركة الموظفين مهمة لأنها تدفع الأداء والإنتاجية. مشاكل الارتباط الوظيفي لدى الموظفين:- مشاكل الموظفين عامة: مثل التوتر و قلة الدافعية و التواصل الضعيف مع الإدارة و عدم التوازن بين العمل و الحياة الشخصية مما يؤدي إلى ضعف ارتباط الموظفين.- إنتاجية خدمة العملاء: ضعف ارتباط الموظف بالعمل يؤثر على الإنتاجية.- زيادات كبيرة في المبيعات: عندما يتم تحفيز الموظفين بشكل جيد فيصبحون أكثر فعالية مما يعكس على زيادة المبيعات وإذا لم يتم تحفيزهم يقل مستوى المبيعات.- جودة المنتج: الموظفين الذين يتمتعون بارتباط قوي مع وظيفتهم يكونون حريصين على تقديم جودة عالية لأن يؤثر على سمعة الشركة أما إذا كان الارتباط ضعيف فيتهاونون بالجودة.- الإنتاجية: كلما كان ارتباط الموظف قوي كلما كان قادر على انجاز المهام بسرعة و كفاءة وكلما كان ضعيف قلل معدل الانتاج.- حوادث السلامة في العمل: يكون الموظف المرتبط بعمله أكثر التزاما بقواعد السلامة مما يقلل من حوادث العمل و ضعف الارتباط يؤدي إلى التهاون بقواعد السلامة.- الاحتفاظ والتغيب: عندما يكون الارتباط قوي يقل معدل الغياب و يتم الاحتفاظ بالموظفي اما إذا كان ضعيف سيزداد معدل الغياب و الاستقالات. ما الذي يمكن أن يفعله المدراء لتحسين اندماج الموظفين؟2 التأكد من فهم الموظفين لفكرة المساعدة في نجاح أقسامهم وهو ان يشعر الموظف ان دوره مهم في تحقيق اهداف الشركة و انه جزء اساسي من نجاح العمل.5 يجب على أصحاب العمل أن يشغلوا مدراء مسؤولين عن مشاركة الموظف. (الاندماج الوظيفي) هؤلاء المدراء يركزون على استراتيجيات لتحقيق الاندماج الوظيفي و يعمل على تحفيزهم و معرفة احتياجاتهم. وهي تشير إلى تحديد مجموعة من مهارات أو قدرات الموظفين وغرسها واستخدامها والاحتفاظ بها لصالح المنظمة.استخدامات التحليل الوظيفي:التوظيف والاختيار:2 الامثل:Tحليل الوظيفة أمر بالغ الأهمية للتحقق من صحة جميع ممارسات الموارد البشرية الرئيسية/ على سبيل المثال، للامتثال للقانون، والسياسات.3 تقييم الأداء: يستخدم المديرون تحليل الوظيفة لمعرفة ما هي هذه الواجبات والمعايير.4 التعويضات: عادةً ما يعتمد التعويض (مثل الراتب والمكافأة) على المهارة المطلوبة للوظيفة ومستوى التعليم، ومخاطر السالمة، ودرجة المسؤولية،5 التدريب: يسرد الوصف الوظيفي واجبات الوظيفة المحددة والمهارات المطلوبة - وبالتالي تحديد التدريب عملية إعادة هندسة الأعمال: تعني إعادة هندسة العمليات التجارية من خلال إعادة تصميم العمليات التجارية، بحيث تقوم الفرق الصغيرة متعددة الوظائف، التي تستخدم غالباً تكنولوجيا المعلومات، نهج إعادة الهندسة الأساسي هو:1 تحديد العمليات الفعلية المراد إعادة

تصميمها (مثل متابعة المطالبات التأمينية). 2. قياس أداء العمليات الحالية. إعادة تصميم الوظيفة: اقتربت الأبحاث إعادة تصميم الوظائف باستخدام طرق مثل توسيع الوظيفة والتناوب الوظيفي وإثراء الوظائف. 1. توسيع فرص العمل. 2. التناوب الوظيفي: يعني نقل العمال بشكل منهجي من وظيفة إلى أخرى. من خلال منح العامل المهارات والسلطة لتفقد العمل، بدالاً من جعل المشرفين يقumen بذلك. فان الموظفين المتمكنين سيؤدون وظائفهم بشكل جيد لأنهم يريدون ذلك، وسترتفع الجودة والإنتاجية. بشكل أو آخر، هي الأساس النظري لوظائف الإدارية الذاتية القائمة على الفريق في العديد من الشركات حول العالم اليوم. العلاقات مع صاحب العمل يكون هناك بيان "علاقات" يوضح علاقات صاحب العمل مع الآخرين داخل وخارج المنظمة. بالنسبة لمدير الموارد البشرية، قد يقول هذا البيان: يقدم تقاريره إلى: نائب الرئيس لشؤون علاقات الموظفين. مدير الاختبار، مدير علاقات العمل، يعمل مع: جميع مديري الأقسام والإدارة التنفيذية. خارج الشركة: وكالات التوظيف وشركات التوظيف التنفيذية وممثلي النقابات. ومكاتب التوظيف الفيدرالية والولائية ومختلف البائعين. ماهي الكفاءة: هي عبارة عن مجموعة من المهارات والمعرفة والسمات الشخصية والسلوكية التي يمكن ملاحظتها وقياسها والتي تساهم في نجاح الأداء الوظيفي. يقوم المدير بتعيين موظفين جدد باستخدام الاختبارات التي تقيس قائمة الكفاءات في الملف الشخصي، وتتدريب الموظفين من خلال الدورات التدريبية التي تطور هذه الكفاءات، وتقييم الأداء من خلال تقييم كفاءات العامل. تحطيط القوى العاملة (أو التوظيف أو الأفراد): هو عملية تحديد الوظائف التي سيعين على الشركة شغلها وكيفية شغلها. هدفها هو تحديد ومعالجة الفجوات بين القوى العاملة لصاحب العمل اليوم، واحتياجات القوى العاملة المتوقعة. يجب أن يسبق تحطيط القوى العاملة التوظيف والاختبار. دور المشرف التعاون بين الموظفين في التوظيف أمر ضروري. نادراً ما يكون مدير الموارد البشرية المكلف بمهام الوظيفة الشاغرة على دراية كبيرة بالوظيفة نفسها لذلك، على سبيل المثال، يريد الموظف أن يعرف من المشرف ما تستلزم الوظيفة حقاً ومواصفاتها الوظيفية، بالإضافة إلى المعلومات غير الرسمية مثل أسلوب قيادة المشرف وكيف يتماشى الفريق. • 1. اعلان داخلي • 2. الترقية 3. التدريب 4. النقل 5. ترشيحات الموظفين في عالم مثالي، سيلتزم صاحب العمل بسياسات وإجراءات التوظيف الداخلية الرسمية. دليل الاندماج الوظيفي للمدراء: يشجع العديد من أصحاب العمل التوظيف الداخلي، العمال المؤقتون والموظفوون البديلون التوظيف البديل: الموظفوون المؤقتون هم أمثلة على التوظيف البديل - بشكل أساسي، استخدام مصادر التوظيف غير التقليدية. تشمل ترتيبات التوظيف البديلة الأخرى ("الموظفوون المؤقتون الداخليون") الأشخاص المعينون مباشرة من قبل الشركة، ولكن على أساس قصير الأجل و التعاقد مع الموظفين الفنيين (العمال ذوي المهارات العالية مثل المهندسين، الذين يتم توفيرهم لمشاريع طويلة الأجل بموجب عقد من شركة خدمات فنية خارجية). سبب الاستخدام: يستخدم أرباب العمل الموظفين المؤقتين لأسباب التي تصنع أدوات الآلات، الآن بمصادر خارجية، Makino عديدة. 2. الاتجاه نحو التنظيم المشاريع قصيرة الأجل. تستعين شركة لتركيب الآلات الكبيرة لشركات المقاولات، والتي بدورها تستأجر موظفين مؤقتين للقيام 3 المرونة هي مصدر قلق آخر ، مع رغبة المزيد من أرباب العمل في خفض مستويات التوظيف بسرعة إذا ثبت أن التحول الاقتصادي لم يدم طويلاً. 4. استخدم أرباب العمل "الموظفوين المؤقتين" لملء أماكن الموظفين الذين كانوا في الخارج مرضى أو في إجازة. الموظفوين التنفيذيون عند اختيار واحد والعمل معه، تتضمن الإرشادات ما يلي: 1: تأكيد من أن الشركة يمكنها إجراء بحث شامل بموجب مدونة الأخلاقيات ، لا يمكن للموظف الاقتراب من الموهبة التنفيذية لعميل سابق لمدة عامين بعد إكمال البحث عن هذا العميل. نظراً لأن العملاء السابقين خارج الحدود لمدة عامين، يجب على الموظف البحث من مجموعة متناقضة باستمرار. 3. تأكيد من أن تسأل كم تتقاضى شركة البحث. الحصول على اتفاق كتابي. 4. تأكيد من الموظف وأنت موافق على نوع الفرد الذي سيتم تعيينه لهذا المنصب. لا تتفاجأ إذا كانت الإجابة هي، "لا" ، أنا فقط أحصل على مرشحين - نحن لا نفحصهم حقاً. 6. لا تعتمد فقط على أي موظف يقوم بكل عمليات التحقق المرجعية. ولكن احصل على ملاحظات حول هذه المراجع كتابياً من الموظف إن أمكن. أعد التحقق بنفسك على الأقل من مراجع المرشحين النهائية. 7. ضع في اعتبارك الاستعانة بشخصية توظيف لديها خبرة خاصة في مجال عملك المحدد - إجراء Struggles and Heidrick فقد يكون لديه فهم أفضل للأشخاص المتاحين. لا يزالون يستخدمون الموظفوين التنفيذيين مثل تعينات كبار المسؤولين (الرئيس التنفيذي والرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وإجراء عمليات بحث سرية). خفض تكاليف التوظيف مثال: لقد خفضت تكاليف التوظيف بنسبة 17٪، وخفض إلى النصف نسبة الموظفين الجدد الذين لا يعملون. ربما لن يكون المدير الذي يتطلع إلى توظيف خمسة مهندسين انتقائياً بمرتب مع 20000 متقدم كما هو الحال مع 10000. علاوة على ذلك، قد ينتج عن إعلان عبر الإنترنت آلاف المتقدمين غير المؤهلين. يجب أن يساعد نظام تبع المتقدمين في مقارنة مصادر التوظيف،

كما قلنا، تعرف على قانون العمل الخاص بك : (نماذج الطلبات وقانون تكافؤ فرص العمل) يجب أن تمثل استثمارات التقديم لقوانين التوظيف المحلية، تشمل العناصر الإشكالية ما يلي: التعليم: السؤال عن مواعيد الحضور والتخرج هو انتهاك محتمل، أنه قد يكشف عن عمر مقدم الطلب. سجل الاعتقال: اعتبرت المحاكم عادة أن أصحاب العمل ينتهكون الباب السابع من خلل استبعاد المتقدمين من العمل بسبب الاعتقال. هذا العنصر له تأثير سلبي على الأقلية، وعادة لا يمكن لأصحاب العمل إظهار أنه مطلوب كضرورة عمل. حالة الطوارئ: من القانوني عموماً طلب اسم الشخص وعنوانه ورقم هاتفه لإخباره في حالة الطوارئ. ومع ذلك، فإن السؤال عن علاقة هذا الشخص يمكن أن يشير إلى الحالة الاجتماعية لمقدم الطلب أو نسبه. المسؤولية في المنظمات: طلب بعض النماذج سرد المسؤوليات في النادي أو المنظمات أو الجمعيات. يجب الإعاقات الجسدية أو الحالة الاجتماعية أو الأمراض السابقة إلا إذا كان الطلب فارغاً يطلب على وجه التحديد فقط تلك التي "قد تتدخل مع أداء" وبالمثل، الحالة الزوجية: بشكل عام، منفصلاً أو يعيش مع أي شخص، يمكن أن السير الذاتية بالفيديو يقدم المزيد من المرشحين سيرهم الذاتية بالفيديو، وهي ممارسة مليئة بالفوائد والتهديدات. تسهيل استخدام السير الذاتية للفيديو، للوسائل المتعددة للمتقدمين. يمكن الخطر في أن الفيديو يزيد من احتمالية ادعاء المرشحين المرفوضين بالتمييز. استخدام نماذج الطلبات للتبنّي بالأداء الوظيفي: مدة عمل الموظف لدى الشركة السابقة تعبر عن مدى أداء والتزامه. التحكيم الإلزامي: كيفية التحقق من صحة الاختبار (تكون عملية التتحقق من الصحة من خمس خطوات) الخطوة 1: تحليل الوظيفة هي الخطوة الأولى من خلال جمع المعلومات وكتابة الأوصاف الوظيفية والمواصفات الوظيفية. الهدف هنا هو تحديد السمات والمهارات البشرية التي تعتقد أنها مطلوبة للأداء الوظيفي. الخطوة 2: اختبار الاختبارات بمجرد معرفة المتبنّين (مثل البراعة اليدوية)، فإن الخطوة التالية هي تحديد كيفية اختبارها. الخطوة 3: إدارة الاختبار - بعد ذلك، قم بإدارة الاختبار (الاختبارات) المحدد. أحد الخيارات هو إدارة الاختبارات للموظفين الموجودين حالياً في الوظيفة. ثم تقارن درجاتهم في الاختبار مع أدائهم الحالي؛ هذا هو التحقق المتزامن في نفس الوقت من الصحة. ميزة هي أن البيانات المتعلقة بالأداء متاحة بسهولة. الانحياز: هو وضع اختبار يتوافق مع فئة معينة فقط وتتجاهل باقي الفئات يعرف معظم أصحاب العمل أنه لا ينبغي عليهم استخدام الاختبارات المتحيز في عملية الاختيار. على سبيل المثال، قد يوفر اختبار معدل ذكاء معين مقاييس صالحة للقدرة المعرفية للبيض من الطبقة الوسطى، إذا كانت النتيجة تعتمد على الإللام بجوانب معينة من ثقافة الطبقة الوسطى. حتى وقت قريب، اعتقد العديد من علماء النفس الصناعيين أنهم يتحكمون بشكل كافٍ في تحيز الاختبار، لكن هذه المسألة قيد المراجعة. لذلك يجب على أصحاب العمل مضاعفة جهودهم للتأكد من أن الاختبارات التي يستخدمنها لا تؤدي إلى قرارات متحيزه. تحليل المنفعة دائمًا فائدة عملية. على سبيل المثال، إذا كان سيكلف صاحب العمل 1000 دولار لكل متقدم للاختبار، فقد تتجاوز تكلفة الاختبار الفوائد المستمدة من تعيين عدد قليل من الموظفين الأكثري قدرة. يقول اثنان من خبراء الاختيار، "باستخدام مصطلحات الدولار والستون، يوضح (تحليل المنفعة) الدرجة التي يؤدي بها استخدام مقاييس الاختيار إلى تحسين جودة الأفراد المختارين مقارنة بما كان سيحدث إذا لم يتم استخدام الإجراء المعلومات. يشتمل المطلوب لتحليل المنفعة على سبيل المثال، ومقاييس الأداء الوظيفي بالدولار، وعدد المتقدمين الذين تم اختبارهم واختيارهم. استخدام الاختبارات عموماً، على سبيل المثال، لخفض التكاليف وزيادة الأرباح (أمثلة) أدركت شركة الخدمات المالية أنها بحاجة إلى طريقة أفضل لفحص واختيار Bank Key لخفض التكاليف وزيادة الأرباح (أمثلة) أدركت شركة الخدمات المالية الصرافين وموظفي مركز الاتصال. حسبت الشركة أن تكلفة اختيار الموظف وتدربيه تبلغ حوالي 10000 دولار، لكنها خسرت 13٪ من الصرافين الجدد وموظفي مركز الاتصال خلال الـ 90 يوماً الأولى. انخفض رقم الدوران هذا إلى 4٪ بعد أن نفذ بنك Bank أدلة فحص تقييم المرشحين الافتراضية المحسوبة لتجربة الوظيفة. قال مدير الموارد البشرية بالشركة: "لقد حسبنا توفي Key في التكاليف بقيمة 1.7 مليون دولار في معدل دوران الصراف في عام واحد ، وذلك ببساطة عن طريق اتخاذ قرارات توظيف اختبارات ما قبل التوظيف تقريراً من ذاك Outback Steakhouse أفضل ، وتقليل تكاليف التدريب وزيادة جودة التعيينات. استخدم أن بدأ الشركة. يدو الاختبار ناجحاً في حين أن معدلات الدوران السنوية للموظفين بالساعة قد تصل إلى 200٪ في صناعة موظفين اجتماعيين للغاية ودقيقين ومتعاطفين Outback يتراوح من 40٪ إلى 60٪. يريد Outback المطعم ، فإن معدل دوران وقابل للتكييف. يستخدمون اختبار تقييم الشخصية الاستبعاد المتقدمين الذين لا يتناسبون مع ثقافة المناطق النائية . هذا الاختبار هو جزء من ثالث خطوات لعملية الفرز قبل التوظيف. يخضع المتقدمون للاختبار ، ثم يقارن المديرون نتائج المرشحين بالملف أولئك الذين يحصلون على درجات منخفضة في سمات معينة مثل التعاطف لا Outback Steakhouse الشخصي لموظفي ينتقلون إلى الخطوة التالية يتم إجراء مقابلات مع أولئك الذين يحصلون على درجات عالية من قبل مديرين ، حيث يطرحون

أسئلة سلوكية مثل "ماذا ستفعل إذا طلب أحد العملاء طبقاً لـ ديننا؟ تعميم الصالحة إذا كان الاختبار صالحًا في شركة واحدة، فإلى أي مدى يمكننا تعميم نتائج الصالحة هذه على شركتنا؟ يشير تعميم الصالحة إلى الدرجة التي يمكن عندها تعميم دليل صحة الإجراء الذي تم الحصول عليه في حالة ما على حالة أخرى دون مزيد من الدراسة." تشمل العوامل التي يجب مراعاتها أدلة التحقق الحالية فيما يتعلق باستخدام الاختبار لأغراض محددة مختلفة، وتشابه الموضوعات مع تلك الموجودة في مؤسستك، والتشابه بين الوظائف. أن أحد إجراءات الاختيار الخاصة بك له تأثير سلبي على فئته أو صفها المحمي. فقد يتعين عليك إثبات صحة وعدالة الاختيار لاختبار أو العنصر التميزي المزعوم. فيما يتعلق بالاختبار، تتلخص قوانين تكافؤ فرص العمل في شيئين: 1. يجب أن تثبت أن اختباراتك الـ تميز بشكل غير عادل ضد مجموعات فرعية من الأقليات أو غير الأقليات. الحقوق الفردية لأخذ الاختبار وأمان الاختبار يتمتع المتقدمون لاختبار بحقوق الخصوصية والتعليقات بموجب معيار الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA للختارات التعليمية والنفسية؛ هؤلاء يوجهون علماء النفس لكنهم غير قابلين لإنفاذ قانوننا. المتقدمون لاختباره لهم حقوق مثل: - خصوصية نتائج الاختبار. - الموافقة المسبقة بشأن استخدام هذه النتائج. - الأشخاص المؤهلين فقط لتفسير الدرجات هم من يمكنهم الوصول إليها ، أو أن المعلومات الكافية ستتصاحب الدرجات لضمان تفسيرها المناسب. - توقع أن يكون الاختبار عادلاً على سبيل المثال، لا ينبغي أن يكون لدى المتقدم لاختبار حق الوصول المسبق إلى الأسئلة أو الإجابات. ويحد من الكشف عن معلومات الموظفين دون موافقة الموظف، (على الرغم من القرصنة الأخيرة لملفات الموظفين الفيدراليين) من بين أشياء أخرى. **أنواع الاختبارات المعرفية** : اختبار القدرة على التفكير العام أو الذكاء. بالإضافة إلى ذلك، فهي تشمل اختبارات القدرات الفكرية العامة/. IQ القدرات العقلية المحددة مثل الذاكرة أو الاستدلال الاستقرائي. تُعرف اختبارات الذكاء باسم اختبارات إنهم آل يقيسون صفة واحدة بل مجموعة من القدرات، بما في ذلك الذاكرة والمفردات والطلاقة اللغوية والقدرة العددية. يعكس مدى كون الشخص أعلى أو أقل من درجة ذكاء البالغين "المتوسطة". القدرات المعرفية المحددة: - هناك أيضاً مقاييس لقدرات عقلية محددة ، مثل التفكير الاستنتاجي والفهم اللفظي والذاكرة والقدرة العددية. غالباً ما يطلق علماء النفس على مثل هذه الاختبارات اختبارات الكفاءة ، لأنها تدعي قياس الكفاءة للوظيفة المعنية. اختبار القدرات الحركية والبدنية - قد تحتاج أيضاً إلى قياس القدرات الحركية، وتشمل هذه القوة الساكنة مثل رفع الأثقال والقوة الديناميكية وعمليات السحب (وتنسيق الجسم) (قفز الحبل والقدرة على التحمل). قياس الشخصية والاهتمامات - تقيس اختبارات الشخصية الجوانب الأساسية لشخصية مقدم مثل الانطواء والاستقرار والتحفيز. غالباً ما يركز علماء النفس الصناعيون على "الخمسة الكبار" أبعاد الشخصية: المرح، الاستقرار العاطفي / العصبية، التوافق ، ذات وعي عالي بالمسؤولية، تحسين الأداء: ممارسات الموارد البشرية حول العالم اختبار واجبات العمل في الخارج