



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خير - بسكرة-  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



## الموضوع

# مراحل توظيف الكفاءات

تحت إشراف:

➤ داسي وهيبة

من إعداد:

➤ أحلام شريف  
➤ نور جيهان سلمي

السنة الجامعية 2019/2020

# خطـة البـحث

## مقدمة

المبحث الأول :مدخل الى التوظيف

المطلب الأول :تعريف التوظيف

المطلب الثاني :شروط عملية التوظيف

المطلب الثالث :مبادئ عملية التوظيف

المبحث الثاني : ماهية الاستقطاب

المطلب الأول :تعريف الاستقطاب

المطلب الثاني :أهمية الاستقطاب

المطلب الثالث :مصادر وخطوات الاستقطاب

المبحث الثالث :ماهية الاختيار والتعيين

المطلب الأول :تعريف الاختيار والتعيين ومراحلهما

المطلب الثاني :أسس التي يقوم عليها الاختيار والتعيين وأهدافهما

الخاتمة

# المقدمة

نظرا لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة سواء كانت إدارة او شركة واهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير وتطور المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها ، اعطى له اهتماما كبيرا ذلك لان نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الافراد العاملين بها ،، لذلك وضعت طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء.

وبهذا تعد عملية التوظيف احدى اهم الوظائف التي يجب ان تنجزها إدارة الكفاءات في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية ، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة وفي ضوء هذه المعطيات نطرح الإشكالية التالية :

ما المقصود بالتوظيف وماهي مراحل عملية التوظيف ؟

المبحث  
الأول

مدخل إلى  
التوظيف



# JOB

وظائف شاغرة

## تعريف التوظيف

■ يعرف التوظيف بأنه النشاط الذي يقتضي الاعلان عن الوظائف وترغيب الافراد المؤهلين للعمل في المنظمة ثم اختيار افضل العناصر المتقدمة وتعيينهم وذلك بغرض تحقيق الاهداف الموضوعية .

وظائف



■ تعرف عملية التوظيف على أنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة .

■ ويعرف كذلك على انه عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الافراد واختيارهم .

■ نستخلص من خلال التعاريف السابقة ان التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الافراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في الادارة او المؤسسة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة من طرف القائمين بهذه المهمة .

## شروط عملية التوظيف

- نجد حسب المادة 75 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نص على مايلي :
- لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط الآتية :
- أن يكون جزائري الجنسية .
  - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية
  - أن لا يتحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها .
  - أن يكون في وضعية قانونية اتجاه لخدمة الوطنية .
  - أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

# مبادئ التوظيف

يقوم التوظيف على المبادئ التالية :

□ مبدأ الديمومة : أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة

□ مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص : أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.

□ مبدأ الكفاءة : هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المععلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها.



المبحث  
الثاني

ماهية  
الاستقطاب



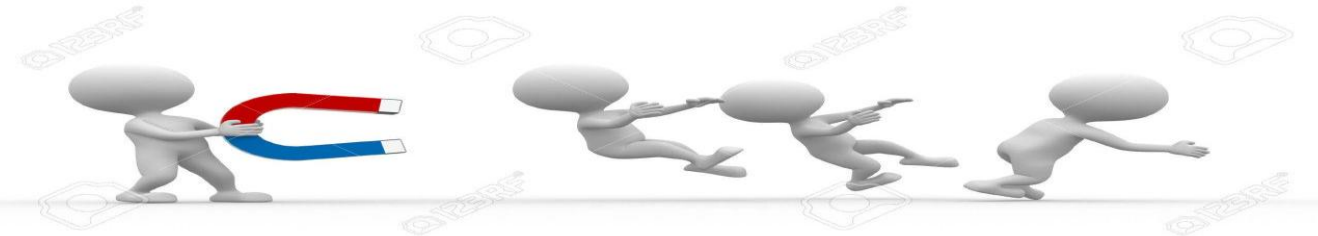


# تعريف الاستقطاب

■ الاستقطاب هو عملية استكشاف الافراد المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة وتهتم هذه العملية بجذب الافراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة.

■ تعريف اخر هو البداية لعملية جذب العمالة وتتضمن عدد من الأنشطة .

■ يعرف كذلك على انه عملية البحث على مرشحين محتملين للوظائف وذلك بالعدد وبالنوعية وفي الوقت المناسب حتى يمكن ان نختار من بينهم الاكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات وشروط شغلها .



# أهمية استقطاب

أهمية الاستقطاب فتجلى في عدة نقاط لعل أهمها مايلي :

- ✓ يمثل حلقة الوصل بين تخطيط الموارد البشرية وعملية الاختيار.
- ✓ اتساع قاعدة المترشحين بحيث كلما زادت فرصة المنظمة في اختيار الافضل كما ونوعا.
- ✓ تقليل جهود ونفقات الانشطة التي تلحق بعملية الاختيار كالتكوين عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة من المتقدمين.
- ✓ تحقيق انتاجية عالية .
- ✓ تحقيق اهداف المنظمة .
- ✓ انتقاء افضل الافراد والذين يتمتعون بالدافعية والحماس .
- ✓ تحقيق الوسائل الاجتماعية والقانونية والاخلاقية لادارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتامين حقوق المتقدمين المترشحين لشغل الوظائف

# مصادر وخطوات الاستقطاب

## أولاً: مصادر الاستقطاب

- الإعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل الإعلام المختلفة .

-الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب .

-مكاتب او وكالة التوظيف .

-نقابات العمال .

-توصيات العاملين بزملاء لهم من خارج المنظمة .

-الاستقطاب من المنظمات المنافسة بإعطاء شروط أفضل للراغبين



## ثانياً: خطوات الاستقطاب

- 1- تخطيط الموارد البشرية.
- 2- تعبئة نموذج الاحتياجات الوظيفية من الإدارات الأخرى.
- 3- مراجعة النموذج من قبل إدارة الموارد البشرية.
- 4- تحديد مصادر الاستقطاب.
- 5- تقويم جهود الاستقطاب.

المبحث  
الثالث

ماهية  
الاختيار  
والتعيين





# تعريف الاختيار والتعيين

**الاختيار:** يعني أن تقوم المنظمة باختيار فرد أو أكثر حسب الحاجة من بين أولئك الذين كان قد تم استقطابهم - هو العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم شروط ومواصفات الوظيفة - هو عملية مقارنة بين مواصفات العمل ومتطلباته وبين مواصفات الأفراد وخصائصهم المهنية والسلوكي - حيث نقول بأنه يتم من خلاله غربلة وتصفية مجموعة الأفراد الذين تم استقطابهم .

**التعيين** هو العمل الذي يتم بموجبه انتقاء افضل وانسب المتقدمين للتوظيف ، لذلك على اساس موضوعي وعادل ويتم إصدار القرار النهائي.

-تتم عملية التعيين بعد اختيار الشخص المناسب للوظيفة الشاغرة ، حيث يتخذ قرار بتعيينه في تلك الوظيفة شرط أن تتلاءم مع قدراته و مؤهلاته

# مراحل عملية الاختيار



1- تقديم طلب التوظيف .



2- اجراء المقابلات الشخصية

3- التحري والتوصية .

4- اختبارات التوظيف .



5- الفحص الطبي

## مراحل التعيين

**الترشيح للتعين** بعد عملية اختيار المرشحين للوظائف الشاغرة يتم التأكد من صحة المعلومات المقدمة للمنظمة في طلبات الاستخدام ومن خلال المقابلات المختلفة، وعلى ضوء نتائج الاختبارات والمقابلات الشخصية والجماعية وبعد اخذ رأي المدير المشرف عليهم في المستقبل يتم تحضير كشوف بأسماء المرشحين الصالحين للتعين .

**الكشف الطبي** يهدف الكشف الطبي إلى التأكد من صلاحية المرشحين من الناحية الطبية وتعتبر هذه المرحلة حاسمة بالنسبة للمرشحين فهي تمثل الاختبار الأخير الذي يجتازه للحصول على الوظيفة .





# أسس التي يقوم عليها الاختيار والتعيين وأهدافهما

-اعتماد سياسة تحليل و توصيف الوظائف فيها ومن ثم تحديد مؤهلات ومواصفات الوظيفة كالمهارات والخبرات العملية في مجال العمل المطلوب والمؤهلات العملية ذات العلاقات بذلك .

-تحديد من لهم الحق والسلطة في اتخاذ القرار بالتعيينات في المنشأة .

-القابلية للعمل واستيعاب الدورات التدريبية .

-تحمل المسؤولية وقدرة تحمل المرشح على القيام بالواجبات المكلف بها، سواء كانت تلك المسؤولية مادية أو أدبية .

-وعوامل أخرى مساعدة مثل السن ،الجنس،المظهر،الشخصية .

## \*أهداف سياسة الاختيار والتعيين

-جذب واختيار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في سوق العمل .

-الاحتفاظ بالقوى العمالية المنتجة وتفضيل القوى المحلية .

-حفز العاملين وتحقيق الاستقرار الوظيفي

## الخاتمة

يعد التوظيف على انه مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم كفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق اهداف المنظمة حيث تمر عملية التوظيف بثلاثة مراحل وهي (الاستقطاب والاختيار والتعيين).

وحتى تحقق المنظمة اهدافها وبلوغ غاياتها يجب ان تتوفر لديها قوى عاملة ذات كفاءة وقدرات عالية عليها تبني استقطاب فعال قائم على اجراءات واساليب جيدة وذلك عليها تبني استقطاب فعال قائم على اجراءات واساليب جيدة وذلك يكون بحسن الاختيار وتعيين الموظفين العاملين بها والقائمين عليها .



شكرا على حسن الاصغاء  
والمتابعة

