

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير – موارد بشرية



العنوان باللغة العربية

التوظيف والاستقطاب

إعداد الطالب

فيصل منيس الشهراني

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة البحث :

التوظيف والاتسقطاب هما عمليتان حيويتان لضمان استمرارية نجاح المؤسسات والشركات والمنظمات بشكل عام حيث تعد الكفاءات البشرية من اهم العوامل التي تساهم في تحقيق الاهداف الاستراتيجية لأي منظمة ز

يشير التوظيف الى عملية تعيين الموظفين الجدد وتوظيفهم في الاماكن المناسبة وفقا لمتطلبات الوظائف المحددة . بينما يتعلق الاستقطاب بجذب المرشحين المؤهلين لشغل هذه الوظائف من خلال اساليب وطرق متعددة مثل الاعلانات ، الشبكات الاجتماعية ، واستراتيجيات الموارد البشرية المتطورة .

في ظل التغيرات السريعة في سوق العمل والتطورات التكنولوجية ، اصبح من الضروري اعتماد استراتيجيات فعالة في كل من الاستقطاب والتوظيف لضمان اختيار الاشخاص المناسبين الذين يمكنهم الاسهام في تحسين اداء المؤسسة سيستعرض هذا البحث مفاهيم التوظيف والاستقطاب ، اهميتها وطرق تطبيقها بفاعلية لتحقيق التوافق بين احتياجات المؤسسات وقدرات الموظفين .

مشكلة الدراسة :

قد تتمحور حول التحديات والصعوبات التي تواجه المؤسسات في جذب واستقطاب الموظفين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة وكيفية تحسين عمليات التوظيف لضمان اختيار افضل الكفاءات قد تركز المشكلة على قضايا مثل :

1- عدم توافق المرشحين مع متطلبات الوظائف

قد تواجه المؤسسات صعوبة في العثور على مرشحين يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة .

2- ارتفاع تكلفة عمليات التوظيف

قد تشمل المشكلة زيادة تكاليف عمليات الاعلان والمقابلات والتدريب للموظفين الجدد .

3- الاحتفاظ بالموظفين

قد تواجه المؤسسات صعوبة في الحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءات العالية . مما يزيد الحاجة المستمرة الى عمليات الاستقطاب .

4- التحولات في سوق العمل

قد يتناول البحث تأثير التحولات السريعة في سوق العمل والتغيرات في احتياجات الشركات او توقعات المرشحين .

بالتالي ، قد تكون مشكلة الدراسة متملة في :

كيف يمكن تحسين فعالية وكفاءة عمليات التوظيف والاستقطاب لضمان جذب الكفاءات المناسبة والحفاظ عليها ؟

أهمية الدراسة

1- تحسين عملية التوظيف :

تساعد الدراسة في فهم العوامل التي تؤثر على نجاح عملية التوظيف ، مما يسهم اختيار الكفاءات المناسبة وتجنب الأخطاء المكلفة .

2- تحقيق التوافق بين المرشح والشركة :

من خلال الدراسة . يمكن تحديد احتياجات المظائف والمهارات المطلوبة بشكل دقيق مما يزيد من فرص التوافق بين الموظف والشركة .

3- زيادة الانتاجية :

الاستقطاب الصحيح للأفراد الموهوبين يساعد الشركات على تعزيز الكفاءة والإنتاجية . حيث يؤدي اختيار الموظفين المناسبين إلى أداء أفضل .

4- تقليل معدل دوران الموظفين :

الدراسات تمكن من فهم ترك الموظفين للعمل ، مما يساعد على وضع استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين اصحاب الكفاءات وتقليل معدل الدوران .

5- تعزيز العلامة التجارية للشركة :

عملية التوظيف المنظمة والفعالة تساهم في تحسين صورة الشركة لدى المرشحين ، مما يجذب المزيد من المواهب .

6- تحديد احتياجات السوق :

يساعد تحليل بيانات التوظيف والاستقطاب في التعرف على الاتجاهات السائدة في سوق العمل مما يمكن الشركات من التكيف مع المتغيرات وتحسين استراتيجيات الاستقطاب .

7- تحقيق التنوع والشمول :

الدراسة تسع فرصة لتقييم مدى التزام الشركة بتحقيق التنوع في مكان العمل ، مما يسهم في بيئة عمل أكثر شمولية وابداعا .

اهداف الدراسة :

1- تحليل احتياجات الوظائف :

تهدف الدراسة الى فهم المتطلبات والمهارات التي تحتاجها الوظائف المختلفة لتحديد المؤهلات الأنسب للمرشحين .

2- تحديد استراتيجيات الاستقطاب الفعالة :

تساعد الدراسة في تطور استراتيجيات مبتكرة وفعالة لجذب الكفاءات المناسبة وزيادة فرص التوظيف الناجح .

3- تقليل تكاليف التوظيف :

من خلال فهم العملية بشكل افضل . تهدف الدراسة الى تحسين كفاءة التوظيف ، مما يقلل من الوقت والموارد المستهلكة في البحث عن المرشحين .

4- تحسين معايير اختيار المرشحين.

تهدف الدراسة الى تحديد العوامل الاساسية التي يجب التركيز عليها عند اختيار الموظفين مثل المهارات الفنية والمهارات الشخصية .

5- تحقيق التوافق بين المرشحين والشركات :

تساهم الدراسة في ضمان توافق المهارات والخبرات مع متطلبات الوظيفة وثقافة الشركة . مما يزيد من نجاح التوظيف على المدى الطويل .

6- تحليل تأثير استراتيجيات التوظيف على الاداء التنظيمي :

تهدف الدراسة الى تقييم مدى تأثير استراتيجيات التوظيف والاستقطاب على انتاجية الموظفين واداء الشركة بشكل عام .

7- تحقيق التنوع والشمول :

تساهم الدراسة في وضع اهداف لتحقيق التنوع والشمول في التوظيف ، مما يساعد في بناء فريق عمل متوازن وشامل يعزز الابتكار والابداع .

8- مواكبة التغييرات في سوق العمل :

تهدف الدراسة الى تحليل التغييرات في احتياجات سوق العمل وتحديد الاتجاهات الحديثة
والجديدة في التوظيف والاستقطاب لتبني افضل الممارسات .

تساؤلات الدراسة :

1- ماهي العوامل التي تؤثر على نجاح عملية التوظيف :

تساؤل يهدف الى فهم العوامل المؤثرة مثل المهارات والخبرات أو المؤهلات التي تلعب دورا في تحديد كفاءة المرشحين .

2- كيف يمكن تحسين استراتيجيات الاستقطاب :

يركز هذا التساؤل على كيفية طرق جذب الكفاءات بما يواكب التطورات في سوق العمل مثل استخدام التكنولوجيا او وسائل التواصل الاجتماعي .

3- مامدى فعالية طرق التوظيف الحالية :

يسعى هذا التساؤل الى تقييم الاساليب الحالية للتوظيف سواء التقليدية او الرقمية ومدى نجاحها في تحقيق اهداف الشركة .

4- ماهي المعايير الاساسية لإختيار الموظفين الانسب ؟:

يهدف هذا السؤال الى استكشاف معايير الاختيار المثلى التي تساعد في تحديد المرشح الافضل سواء كان التركيز على المهارات التقنية او الصفات الشخصية .

5- كيف يمكن للشركات تحقيق التنوع والشمول في التوظيف :

يتعلق هذا التساؤل بكيفية تحفيز التنوع والشمول في عملية الاستقطاب والتوظيف لضمان بيئة عمل متكاملة ومبتكرة .

6- ماهي اسباب ارتفاع معدلات دوران الموظفين ؟:

يساعد هذا التساؤل في تحليل العوامل التي تدفع الموظفين لترك العمل مما يسهم في وضع استراتيجيات للاحتفاظ بالكفاءات .

7- كيف تؤثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف والاستقطاب ؟:

يسعى هذا السؤال الى استكشاف دور التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف والاستقطاب .

8- ماهي التحديات التي تواجه الشركات في استقطاب المواهب ؟

يركز هذا التساؤل على التعرف على العقبات التي تواجه الشركات مثل المنافسة على الكفاءات او نقص المهارات وكيفية التغلب عليها .

فروض الدراسة :

1- اثر عملية الاستقطاب على جودة الموظفين :

فرض : تؤدي عملية الاستقطاب الجيدة الى تحسين جودة وكفاءة الموظفين في المؤسسة .

2- العلاقة بين اساليب التوظيف وتحقيق الاهداف التنظيمية .

فرض : تتأثر مدى قدرة المؤسسة على تحقيق اهدافها باساليب التوظيف التي تتبعها .

3- تأثير استراتيجيات الاستقطاب على الاحتفاظ بالموظفين

فرض : يؤثر استخدام استراتيجيات استقطاب فعالة على معدل الاحتفاظ وتقليل معدلات الدوران للعمالة .

4- دور التوظيف الالكتروني في تحسين كفاءة عملية الاستقطاب

يساهم التوظيف الالكتروني في تحسين كفاءة عملية الاستقطاب من حيث الوقت والتكلفة

5- العلاقة بين ثقافة المؤسسة واستقطاب المواهب المناسبة .

كلما كانت ثقافة المؤسسة واضحة وتدعم الابتكار زادت قدرتها على استقطاب المواهب المناسبة .

6- اثر التوظيف الداخلي مقابل التوظيف الخارجي على تحقيق الرضا الوظيفي

التوظيف الداخلي يساهم في زيادة رضا الموظفين مقارنة بالتوظيف الخارجي .

7- تأثير برامج الاستقطاب والتوظيف على الاداء المؤسسي

يؤدي تطبيق برامج الاستقطاب وتوظيف مدروسة الى تحسين الاداء المؤسسي ورفع كفاءة الانتاجية .

8- العلاقة بين الاستقطاب وتنوع القوى العاملة

يسهم استقطاب المواهب من خلفيات متنوعة في تعزيز الابداع والابتكار داخل المؤسسة .

9- دور الحوافز المادية والعنوية في جذب الكفاءات

تؤدي الحوافز المادية والمعنوية المقدمة في مرحلة الاستقطاب الى جذب كفاءات عالية وملائمة المؤسسة .

10-أثر السمعة التنظيمية على عملية الاستقطاب

المؤسسات ذات السمعة التنظيمية الجيدة لديها قدرة اكبر على جذب كفاءات عالية مقارنة بالمؤسسات ذات السمعة الاقل ايجابية .

الداراسات السابقة :

1- اهمية الاستقطاب في تحقيق اهداف المنظمة

ركزت الدراسات السابقة على دور الاستقطاب كعملية اساسية لزيادة فعالية التوظيف من خلال جذب الكفاءات التي تتناسب مع احتياجات المنظمة ورؤيتها .

2- استراتيجيات الاستقطاب

تناولت الابحاث مختلف استراتيجيات التوظيف مثل الاستقطاب الداخلي والخارجي والتوظيف الالكتروني وكيف يمكن تحسين هذه الاستراتيجيات لتحقيق افضل النتائج .

3- عوامل الجذب الوظيفي :

ناقشت بعض الداراسات العوامل التي تجعل المنظمة جذابة للموظفين المحتملين مثل بيئة العمل والامتيازات والحوافز والسمعة التنظيمية وكيف تؤثر هذه العوامل على قرار الافراد في الانضمام الى المنظمة .

4- دور التكنولوجيا في الاستقطاب :

تحدثت الابحاث عن تأثير التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي ووسائل التواصل الاجتماعي في تحسين عمليات الاستقطاب والتوظيف مما يجعلها اسرع واكثر دقة في جذب الكفاءات المناسبة .

5- تأثير الاستقطاب على الاداء التنظيمي :

اظهرت الداراست ان فعالية الاستقطاب تؤثر بشكل مباشر على اداء المنظمة وجودة العمل اذ يساعد التوظيف الفعال على تقليل معدل دوران الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي .

6- التحديات في عملية الاستقطاب :

تناولت بعض الابحاث التحديات التي تواجه عملية الاستقطاب مثل التكاليف المرتفعة التنافس على الكفاءات وعدم توافر الخبرات المناسبة وكيف يمكن التغلب على هذه التحديات .

7- الاستقطاب والتنوع في مكان العمل :

بحثت الدراسات في اهمية تحقيق التنوع في بيئة العمل من خلال استراتيجيات استقطاب تركز على جذب افراد من خلفيات وخبرات متنوعة لتحقيق الابتكار والتناغم في الفرق .

8- التوافق بين المرشحين وثقافة المنظمة :

اشارت الابحاث الى ان التوافق الثقافي بين الموظف والمنظمة يسهم في زيادة انتاجية الموظف وولائه مما يجعل من الاستقطاب عملية تتضمن تقييم التوافق الثقافي .

المنهجية وطرق البحث

تصميم البحث في ادارة المواهب في الموارد البيشرية يكن ان يتبع عدة مناهج مثل المنهج الوصفي الذي يصف الحالة الحالية والممارسات المتبعة والمنهج التجريبي الذي يختبر تاثير استراتيجيات معينة مثل الاداء الوظيفي والمنهج المختلط الذي يجمع بين الاساليب الكمية والنوعية لفهم شامل للموضوع من طرق جمع البيانات

المراجع:



هناك العديد من المراجع العربية المهمة في مجال ادارة المواهب التي تقدم رؤى واستراتيجيات ملائمة للسياق الثقافي العربي :

من بعض المراجع

- 1- ادارة المواهب : الاستراتيجيات والممارسات (تاليف الدكتور محمد علي
- 2- ادارة الموارد البشرية : منظور معاصر تاليف الدكتور احمد ماهر .