

أهداف الاستقطاب وشروط نجاحه

أهداف الاستقطاب:

تهدف وظيفة الاستقطاب إلى تحقيق ما يلي:

1. اجتذاب عدد كاف من المرشحين الملائمين بما يكفل تدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، على ضوء ما أسفرت عنه نتائج تخطيط الموارد البشرية، (حيث تحدد الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة) وتحليل الوظائف (حيث تحدد الشروط الواجب توافرها في من يشغل الوظيفة).
2. توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.
3. الإسهام في زيادة فعالية عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب واجتذاب أفراد مناسبين يتم الاختيار من بينهم، وبالتالي تقليل عدد المتقدمين غير المؤهلين لشغل الوظائف.
4. الإسهام في زيادة معدل استقرار العمالة وذلك بتقليل احتمالات ترك المتقدمين للمنظمة بعد اختيارهم بفترة زمنية قصيرة. ومن ثم يسهم الاستقطاب الجيد في اجتذاب مرشحين جيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.
5. الإسهام في تشكيل وتكوين قوى عاملة ذات تأهيل وكفاءة عالية بالمنظمة.
6. الإسهام في زيادة فعالية كل من المنظمة، وأفراد القوى العاملة بها في المستقبل القريب والبعيد⁽¹⁾.
7. المساهمة في تقليل تكاليف وجهود الإعداد والتدريب والتنمية وتكوين قوة عمل ذات تأهيل وكفاءة عالية في المنظمة⁽²⁾.

شروط نجاح الاستقطاب⁽³⁾:

يمكن استخلاص مقومات وشروط نجاح عملية الاستقطاب، فيما يلي:

1. أن تستهدف الحصول على قوة العمل القادرة والراغبة في العمل كما وكيفا.

(1) د. هاشم، زكي. (1996). إدارة الموارد البشرية، ط2، منشورات ذات السلاسل، الكويت: الكويت، ص228، 229.

(2) د. القحطاني، محمد بن دليم. مرجع سابق، ص104.

(3) د. عبد الوهاب، علي محمد وآخرون. مرجع سابق ص133.

2. أن تستعين بالمصادر الداخلية والخارجية كوسيلة لتحقيق الهدف.
 3. أن تسعى لتحقيق أهداف المنظمة الحالية والمستقبلية.
 4. ضرورة التطابق التام بين متطلبات الوظيفة ومواصفات المرشحين لشغلها.
 5. توفر عنصري القدرة والرغبة في أداء العمل لدى المتقدمين.
- بدائل الاستقطاب⁽⁴⁾:

الاستقطاب ليس دائما الحلّ لملاء الوظائف الشاغرة. السبب الأول قد يعود لضيق الوقت في تطبيق عمليته. إذ أن ازدياد الطلب على سلع وخدمات المؤسسة والاستجابة الفورية لتلبيته لا يسمحان لإدارة المؤسسة بممارسة العملية الاستقطابية بالشكل المطلوب. أضف إلى ذلك أن الاستقطاب أن الاستقطاب والتوظيف الفوري بهدف التجاوب مع الطلب المتزايد، قد ينعكس سلبا على المؤسسة، ويترك إدارة هذه الأخيرة في فراغ، بحيث لا تعرف ماذا تفعل بالضبط مع هؤلاء الأفراد الجدد الذين وظفتهم، في حال تراجع الطلب أو تدهوره فجأة.

والسبب الثاني يعود لتكلفة الاستخدام الدائم الثابتة وعدم قدرة بعض الشركات على تحملها. هذا الارتفاع في تكاليف العمالة الثابتة أدى بمعظم الشركات مؤخرًا، بما فيها الشركات اليابانية والأوروبية إلى التحوّل عن طرق الاستقطاب واستبدالها بطرق بديلة. ومن أهم بدائل الاستقطاب ما يلي:

1. التوظيف المؤقت *Temporary Employment*

2. التوظيف الإضافي *Overtime*

3. الاستئجار *Employee Leasing*

4. التوظيف بالتعاقد *Subcontracting*

وكل واحدة من هذه الطرق يحتاج إلى دراسة تفصيلية ليس هنا مكانها.

(4) د. بلوط، حسن. مرجع سابق، ص178