

مصادر الاستقطاب

هناك مصادر مختلفة للحصول على القوى العاملة، يمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين:

مصادر داخلية (من داخل المنظمة) ومصادر خارجية (من خارج المنظمة).

أولاً: المصادر الداخلية⁽¹⁾ Internal Sources

يعتبر العاملون بالمنشأة في الوقت الحاضر من أهم المصادر التي يعتمد عليها في شغل الوظائف الشاغرة. وهذا يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة في المنشأة، فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنشأة حتى يمكن لمن تتوفر فيه شروط شغلها من العاملين بها أن يتقدمها. وفي الحياة العملية يمكن الحصول على الأفراد المناسبين من داخل المنشآت بإحدى الطرق التالية:

1. الترقية:

تقوم بعض المنشآت بإعداد خطة متكاملة للترقية، وتكون واضحة ومعلنة لكافة العاملين، وقد تصمم هذه الخطة على شكل خرائط ترقية، يوضح فيها العلاقة بين كل وظيفة والوظائف الأخرى، والطرق والإجراءات التي يجب إتباعها للترقية والتقدم من الوظيفة الدنيا إلى الوظيفة العليا.

2. النقل والتحويل:

قد يتم تطبيق سياسة التوظيف من داخل المنشأة عن طريق النقل الداخلي للموظف إلى وظيفة أخرى، أو من فرع إلى فرع آخر. والهدف من ذلك قد يكون لخلق توازن في عدد العاملين في الإدارات المختلفة، فقد تكون هناك أقسام أو إدارات مزدحمة بالعاملين، في حين يوجد نقص في بعض الإدارات الأخرى.

(1) د. سلطان، محمد علي. مرجع سابق، ص 119، 120

3. الموظفون السابقون:

قد تلجأ بعض المنشآت إلى إتباع سياسة توظيف الموظفين السابقين، على أساس أنهم موظفون من الداخل، وخاصة الراغبين منهم العودة إلى العمل، وهذا المصدر أثبت أهميته وجدواه في بعض المنشآت.

هناك عدة مزايا للاعتماد على المصادر الداخلية، منها:

- خلق قدر أكبر من الحوافز لدى العاملين، حيث تتيح هذه الطريقة فرص التقدم والترقي للعاملين.
- تخفيض تكلفة البحث والاختيار والتعيين للأفراد.
- وضوح المستقبل الوظيفي أمام العاملين.
- الحكم على قدرة وكفاءة الشخص نتيجة للمعرفة والاحتكاك مع الشخص أثناء العمل.
- الاستفادة من خبرات العاملين ومعرفتهم بطبيعة وظروف العمل.

كما أن هناك عيوب لهذه الطريقة، منها:

- حرمان المنشأة من الكفاءات البشرية من خارج المنشأة، كما أن العاملين في المنشأة قد لا يصلحون لشغل الوظائف الشاغرة.

ثانياً: المصادر الخارجية External Sources

قد يكون من لضروري للمنشأة أن تلجأ إلى أحد المصادر الخارجية للحصول على الأيدي العاملة المطلوبة، فمهما كان لدى المنشأة من اكتفاء ذاتي لشغل الوظائف الخالية بها، من أفراد يعملون بها، فلا بد لها من الالتجاء إلى المصادر الخارجية للحصول على بعض العاملين ذوي الكفاءات الخاصة.

وتعتبر المصادر الخارجية عن سوق العمل، وقد تنحصر هذه السوق في المنطقة المحلية حيث تعمل المنشأة، وقد تمتد لتشمل السوق القومية على مستوى الدولة. وبطبيعة الحال

تتوقف درجة سعي المنشأة للحصول على احتياجاتها من سوق العمل على عدة عوامل، منها:

- نوع وأهمية الوظيفة المطلوب شغلها.
- إمكانية توافر التخصصات في سوق العمل.
- مدى السرعة المطلوبة لشغل بعض الوظائف، مثال ذلك: خلو بعض الوظائف فجأة.

- مدى رغبة إدارة المنشأة في تطعيم المنشأة بأفكار ووجهات نظر جديدة.

وفيما يلي أهم مصادر العرض الخارجي للموارد البشرية، والتي تعتمد عليها المنشأة في الحصول على احتياجاتها من العاملين:

1. مكاتب العمل الحكومية:

هذه المكاتب تشرف عليها وزارة العمل، وهي تنتشر في مختلف المناطق الجغرافية، وتقوم هذه المكاتب عادة بحصر طالبي الوظائف من الذين يترددون عليها، كما أنها تتصل بالمنشآت لمعرفة مدى حاجتها من العمالة، بمعنى آخر تقوم هذه المكاتب بدور الوسيط بين طالبي العمل والمنشآت الباحثة عن طالبي العمل.

2. مكاتب التوظيف الخاصة:

ظهرت هذه المكاتب في كثير من الدول وغالبا ما يعتمد عليها للحصول على العمالة غير الماهرة، وفي الدول المتقدمة تقوم مكاتب التوظيف الخاصة بدور كبير من توفير وقت إدارة الموارد البشرية في المنشآت، إذا أدت واجبها بشكل جيد.

3. الإعلان:

من أهم المصادر الخارجية للحصول على الأفراد اللازمين لشغل الوظائف الخالية في حالة عدم إمكان شغلها من العاملين داخل المنشأة وقد زادت أهمية الاعتماد على الإعلان بعد

أن ارتفعت نسبة التعليم، وانتشرت وسائل الاتصال الجماهيرية، وقد يتم الإعلان في الصحف العامة أو المجالات المخصصة لاجتذاب أنظار الأشخاص.

4. الجامعات والمدارس:

وهي تعتبر من المصادر المباشرة لأنها تعتمد على الاتصال المباشر في المدارس الفنية أو الجامعات التي تخرج الأفراد بمواصفات معينة، تحتاج إليها المنشأة. وهي تستخدم بصفة خاصة في حالات نقص سوق العمل والندرة في تخصصات معينة.

5. الترشيحات من قبل موظفي المنشأة:

هذا الأسلوب شائع في كثير من المنشآت الخاصة، حيث يزكي العاملين في المنشآت بعض أصدقائهم للعمل في المنشأة. كذلك يميل بعض أصحاب الأعمال إلى تعيين الأفراد الذين يوصي العاملون لديهم وأصحاب أعمال آخرين بتعيينهم⁽²⁾.

6. المنظمات المهنية:

تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة، فتقوم بتدريبهم واختيارهم، ومنحهم شهادات وتراخيص للعمل، ومن أمثلة تلك المنظمات: جمعيات المحاسبين والمراجعين، جمعيات الأطباء.

7. آراء الخبراء والأساتذة:

تميل بعض منظمات الأعمال لتعيين الأفراد الذين يوصي بهم خبراء الأعمال، أو أساتذة الجامعات، باعتبارهم أشخاصا موثوقا بهم⁽³⁾.

(2) د. عبد الباقي، صلاح ومسلم، علي وحسن، راوية. مرجع سابق، ص158-161
(3) د. عبد الوهاب، علي محمد وآخرون. (2000). إدارة الموارد البشرية، جامعة عين شمس، ص139