

مفهوم الاستقطاب ومن يقوم به

الفصل الثالث: الاستقطاب

بعد الانتهاء من عملية التخطيط للموارد البشرية وتحديد مقدار الفائض والعجز لدى المنظمة، وكيفية معالجة هذا الفائض أو العجز، تظهر الحاجة إلى ترجمة هذه العملية وجعلها موضعا للتنفيذ الفعلي، ومن هنا يظهر دور إدارة الموارد البشرية في جذب الكفاءات البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها بالقدر الكافي والمهارات اللازمة لشغل الوظائف الحالية، في المستويات الإدارية المختلفة.

مفهوم الاستقطاب:

يرى (Werther & Davis, 1993) أن المفهوم العلمي للاستقطاب هو: "عملية البحث عن والحصول على مرشحين محتملين للوظائف، وذلك للعدد المطلوب، وبالنوعية المرغوبة، وفي الوقت المناسب، حتى يمكن أن تختار من بينهم الأكثر ملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات وشروط شغلها".

ويمكن تعريف عملية الاستقطاب "هي عملية توفير الموارد البشرية التي تحقق احتياجات التنظيم بالعدد المطلوب، وفي التوقيتات المناسبة، من المصادر المختلفة، تمهيدا لاختيارها وتحقيقا لأهداف المنظمة"⁽¹⁾.

وهناك تعريف آخر لعملية الاستقطاب، على أنها تتمثل في "البحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة ما بين المتقدمين، ولا تقتصر على ملاءمة الأشخاص للوظائف على توفر المؤهل والقدرات المطلوبة للوظيفة عند المرشحين، لكنها تمتد لتشمل دوافعهم وطموحاتهم واهتماماتهم واستعداداتهم للمساهمة في تحقيق أهداف العمل، ورغبتهم في التقدم والرقى"⁽²⁾.

ويعرّف الدكتور محمد سعيد سلطان الاستقطاب بأنه "عملية اكتشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة في المنظمة. أي أنه نشاط يقوم على الوصل بين من يبحثون عن وظائف ومن يعرضون وظائف"⁽³⁾.

(1) د. القحطاني، محمد بن دليم. مرجع سابق، ص 96

(2) عيد الوهاب، علي محمد. (1999). إدارة الموارد البشرية، ص 163

(3) د. سلطان، محمد. (1993). إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، بيروت: لبنان، ص 117

وبناء على ذلك يمكن أن نصل إلى:

أن عملية الاستقطاب ما هي إلى منظومة متكاملة تتشكل أبعادها من خمسة محاور

أساسية على النحو التالي:

- الأهداف

- المدخلات

- العمليات

- المخرجات

- النتائج

وهذه الأبعاد مترابطة ومتكاملة معاً، حيث أن نجاح أو فشل عملية الاستقطاب يمكن أن يتم من خلال مقارنة الأهداف مع النتائج، فكلما أمكن توفير الموارد البشرية القادرة على العمل والرغبة في أدائه بالأعداد والنوعيات المطلوبة، زادت فعالية عملية الاستقطاب، فلا شك أن تقييم عملية الاستقطاب يتطلب النظر إليه بمنظور اقتصادي شأنه في ذلك، شأن أي عملية أو سياسة لها عائدتها النهائي الذي يتمثل في حجم وقيمة الإنجاز المحقق.

من يقوم بالاستقطاب؟

تقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية، وتتضمن هذه الوحدات أقسام متخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية، ومنها ما يسمى بقسم التوظيف، (أو مكتب التوظيف)، حيث يعمل به عدد من المتخصصين في الإعلان عن الوظائف وجذب العمالة، وإجراء المقابلات المبدئية مع المبتدئين وحتى مرحلة الاختيار النهائي والتي يشارك فيه المديرون التنفيذيون.

ويعدّ دور مكتب التوظيف والعاملين به من الأمور المهمة والحرّجة. ويرجع السبب في ذلك على أن العاملين بهذا المكتب هم الذين يتصلون بطريقة مباشرة مع المتقدمين لشغل الوظائف، سواء من داخل المنظمة أو من خارجها⁽⁴⁾.

(4) د. محمد، راوية. (2000). إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، ص116

أما في المنظمات الصغيرة، فقد تسند عملية استقطاب العمالة إلى أحد المكاتب الاستشارية المتخصصة في جذب العمالة، أو قد يقوم بهذا العملية المديرون التنفيذيون بأنفسهم بالاشتراك مع مدير الموارد البشرية⁽⁵⁾.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)



⁽⁵⁾ د. ماهر، أحمد. مرجع سابق، ص 141