كلية العلوم الإدارية

قسم ادارة الاعمال

ملزَمة محاضرات ادارة الموارد البشرية

المحاضرة الثامنة

الجزء الثاني

م. م حميد جاسم علوان

‏**المحاضرة الثامنة**

**‏الاختبارات التعيين**

**‏**يمكن تعريف الاختيار لأنه عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم مؤهلات ضرورية ومناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة.

‏أو هو عملية يتم ضمنها فحص طلبات المتقدمين للتأكد من تطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة ثم مقابلة هم وتعيينهم في نهاية الأمر.

‏أنه عملية الاختيار هي عملية حاسمة في حياة المنظمة وفي حياة الفرد وتطويره أيضا.

‏وهي مرحلة تطوير وكشف عن مؤهلات الأفراد المتقدمين للعمل وهي في الوقت نفسه فرصة يمكن لكل الطرفين المنظمة والأفراد انتهاءها للتعرف كل منهما عن الآخر.

‏أن الهدف من عملية الاختيار ليس تحديد مدى مناسبة الفرد للعمل الحالي في المنظمة وإنما في ضوء إمكانية الاستفادة منه ومن قراراته في المنظمة مستقبلا.

‏**خطوات عملية الاختيار**

‏بعد الانتهاء من عملية الاستقطاب أصبح لدينا عددا من المستفيدين للشغل وظائف شاغرة تبدأ عملية الاختيار.

**خطوات عملية الاختيار**

‏1- استقبال طالبي العمل بعد أن يتم عملية الاستقطاب يتم استقبال طالبي العمل الذين يتوافدون إلى المنظمة وذلك لغرض تزويدهم ببعض المعلومات المتعلقة بالعمل والشروط اللازم توفرها من بشغل هذه الوظيفة والمميزات التي يحصل عليها والأشياء المطلوبة توفرها وغيرها من المعلومات التي يقوم إدارة الموارد البشرية و تقيدهم بها وعلى ضوء هذه المعلومات بقرار طالبي العمل الذين لا يتوفر منهم الشروط اللازم للعمل عدم مواصلة استكمال الإجراءات الامر الذي يزيد الاختيار وبذلك يتم تصنيف الذين لا يملكون العمل في منظمة للأمر الذي يزيد من فرص الافراد من جهة و يقلل من أعباء النفقات الاختيار من جهة أخرى.

‏**ب//الفحص الأول لطلبات التوظيف**

‏طلبات التوظيف اما تقديم مباشر من قبل المتقدمين أو يتم إملاء استمارة طلب توظيف وتقديم السيرة الذاتية حيث يتم فحص طلبات والتأكد من مطابق لشروط والمواصفات المعلنة للوظائف الشاغرة ومن ثم استبعاد الطلبات التي لا تطبق عليها الشروط.

‏**ج//الاختبارات**

تعتمد بعض المنظمات على اختبارات المفاضلة بين المتقدمين للعمل من أجل اختيار انسبهم عن إدارة الموارد البشرية وأن تنضر الى نتائج الاختيارات في ضوء الحقائق التالية:

‏**أولا//** أن الاختبارات يمثل جزء من عملية المفاضلة ولا يصح الاعتماد عليها فقط في اتخاذ القرار النهائي و بصلاحية المتقدم من عدم صلاحيته.

‏**ثانيا//** توقف نتائج الاختيار على طريقة التي يعد بها و على امانة المشرفين وعلى رأيه مدى ملائمة بالمادة.

‏**ثالثا//** تتوقف نتائج الاختبار على طريقة التي يعد بها و التي تحدد الاختيارات مدى قدرة الشخص على أداء عمل معين لا تضمن انه سؤدي العمل على وجه الاكمل في المستقبل من عدمه

**أنواع الاختبارات**

‏ **اختبارات الأداء** تهدف إلى قياس الاداء العضلي والمهارات التي يمتلكها المتقدم شغل وظيفة معينة وتوجد فيها معايير مادية لقياس كيفية العمل كما هو الحال وظيفة كاتب طابعه.

‏**اختبارات الذكاء** الهدف من هذه الاختبارات التعرف على قدرات العقلية المتقدمين لشغل الوظائف تقيس هذه الاختبارات المجلات التالية:

* ‏ القدرة على التركيز والانتباه
* ‏القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء وأشكال
* ‏الذاكرة
* ‏القدرة اللفظية والقدرات على تعبير والحكم المنطقي
* ‏حل الأسئلة الحسابية

 ‏**اختبارات القدرات والاستعداد** وتهدف إلى اختيار إمكانية المتقدم للنجاح وللنمو داخل المنظمة بين هذه الاختبارات ذاكرة التنسيق واتخاذ القرارات الفهم والابتكار و.... وهكذا.

‏**الاختبارات الشخصية** تحتاج الوظائف القيادة إلى صفات خصائص معينة في شخصية شاغليها من حيث قابليتها على معالجة المشاكل التي يوجهونها وأساليب معاملتهم مع الآخرين أو فلسفتهم للحياة الشخصية وتستهدف الاختبارات الشخصية إلى قياس بعض ابعاد الشخصية الفرد الدافعية والعلاقات الاجتماعية واهم هذه الاختبارات

‏1-الاعتماد على الذات

‏2-الاتزان النفسي

‏3-الثقة بالنفس

‏4-تكيف الاجتماعي القدرة على التعامل مع الآخرين

‏5-السيرة وحب القيادة والزعامة الآخرين

‏6-التكيف العاطفي