الاستقطاب

يعرف الاستقطاب بأنه: عملية استكشاف المرشحين للوظائف الشاغرة حاليا او مستقبلا. انها عملية الربط بين اولئك الذين يعرضون الوظائف والذين يرغبون في شغلها . البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل منهم بعد ذلك للعمل.

ومن الجدير بالذكر أن وظيفة الاستقطاب تمتد لتشمل ليس فقط السعي إلى الوفاء باحتياجات الوظائف من المرشحين وإنما أيضاً الوفاء بحاجات ورغبات وقدرات واهتمامات المرشحين لشغل الوظائف . وهكذا يوفر الاستقطاب الفرصة للمنظمة وللمتقدمين لكي يختار بعضهم بعضاً وفقاً لمصالحهم واهتماماتهم.

1. أهمية الاستقطاب

تعرف المنظمات بمواصفات العاملين فيها فالمنظمات المبدعة والناجحة هي التي تمتلك أشخاصا مبدعين. وعليه فإن الاستقطاب المخطط بأسلوب علمي هو أمر هام جدا للمنظمات وخاصة الكبيرة منها، لأنه بمقدار كفاءة العاملين بها تكون كفاءتها.

وتبرز اهمية عملية الاستقطاب في الفوائد التالية:

• الاستقطاب الجيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المنظمة، وكلما إزداد عدد المتقدمين للعمل اصبحت الخيارات واسعة في اختيار الأكفأ والأفضل من بينهم .

• من خلال الاستقطاب تستطيع المنظمة توصيل رسالتها إلى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل ولبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.

• يمثل النجاح في عملية الاستقطاب الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة.

أهداف وظيفة الاستقطاب

كما تهدف وظيفة الاستقطاب إلى تحقيق ما يلي:

• ايصال معلومات دقيقة الى الراغبين في العمل بالشركة بأساليب تحفزهم على الاستجابة لذلك .

• توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.

• الإسهام في زيادة عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب واجتذاب الأفراد المناسبين الذين يتم الاختيار من بينهم وبالتالي تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين لشغل الوظائف.

• الإسهام في زيادة فعالية المنظمة عن طريق زيادة معدلات استقرار العاملين، وتكوين موارد بشرية ذات تأهيل وكفاءة عالية.

3. مصادر الاستقطاب

سوق العمل هو المكان الطبيعي الذي تستقي منه المنظمات باحتياجاتها من العاملين. ويشتمل سوق العمل على العمالة المتاحة (المعروضة) من أولئك الذين يملكون المهارات والقدرات والاستعداد للعمل سواء أ كانوا يعملون فعلا ويتطلعون لفرص أفضل أو عاطلين عن العمل ويبحثون عنه.

وهناك مصدرين أساسيين لاستقطاب العاملين هما: المصدر الداخلي والمصدر الخارجي.

أ. المصدر الداخلي للاستقطاب The internal source

وتتمثل المصادر الداخلية في الأفراد المتوقع ترقيتهم إو نقلهم من وظيفة إلى أخرى أما على شكل ترفيع أو تغيير، وكذلك الأفراد المجازين والزائدين عن حاجات العمل....إلخ

إن لجوء المنظمة إلى هذه الكفاءات في شغل الوظائف الشاغرة بها يحقق لها ولموظفيها مزايا عددية كارتفاع الروح المعنوية للموظفين، وتقليص كلف الاستقطاب والتهيئة المبدئية والتدريب قياسا بالمعينين من الخارج، أضف إلى ذلك توفر المعلومات الدقيقة، والصحيحة عن الموظف إلى جانب سرعة تكيف الموظف على الوظيفة الجديدة لمعرفته بالمنظمة.

لكن لسياسة الاستقطاب الداخلي عيوبها أيضاً. ذلك لأن قفل الأبواب أمام التعينات الخارجية يحرم المنظمة من الدماء الجديدة وجعلها تدور في فلك واحد معتقدة أنها الافضل. أن هذا الأسلوب قد يسمح أيضا يتغلغل العناصر الشخصية في عملية الاختيار كالمحاباة وعدم المساوات بين العاملين . وقد يثير التعيين الداخلي حساسية الزملاء تجاه الشخص المعين وقد يوصم بأنه من " رجال الإدارة أو من بطانتها.

ومن اجل زيادة فعالية الاستقطاب الداخلي يفضل أن تعلن إدارة الموارد البشرية عن الوظائف الشاغرة في لوحة الإعلانات في الشركة job posting أو الاستفادة من مخزون المهارات إن وجد skill inventory أو في وسائل النشر الداخلية بها حتى لا تتهم بالتحيز في عملية التعيين. ويجب ان تحرص الادارة ان تشرك في اختيار الشخص المطلوب مندوبا من الادارة التي سيعمل بها , او من اهم مصادر الاستقطاب الداخلية ، لوحة الاعلان ، وتوصيات المشرفين .

ب. المصدر الخارجي للاستقطاب The external source

تلجأ الشركة إلى المصادر الخارجية عند عدم وفاء المصادر الداخلية بحاجتها من العاملين المطلوبين للعمل أو عندما ترغب في إضافة وتنويع الكفاءات فيها. وتتيح هذه المصادر إمكانية الوصول إلى قطاع عريض من المرشحين واختيار أفضلهم. كما تتيح الفرصة لدخول دماء جديدة الى المنظمة الأمر الذي يساعد على تطوير المنظمة وحث موظفيها على الاهتمام بعملهم وحفزهم لاكتساب معارف جديدة نظرا لوجود منافسه قوية من المصادر الخارجية. ففي عالم الانترنت تستطيع منظمات اليوم الوصول الى اعداد ضحمة من المتقدمين لشغل الوظيفة الواحدة .وتشير الدراسات الى ان اربعة من كل خمسة شركات تستخدم اليوم الانترنت في توظيف الموظفين الجدد . حيث نجد ان اغلب الشركات تضع اليوم على صفحة الويب الخاصة بها عنوان فرعي للتوظيف.

ومن بين أهم مصادر الاستقطاب الخارجية، الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب، ووكالات التوظيف الخاصة والحكومية، إضافة الى مصادر الاستقطاب الأخرى. إلا أن البعض ينتقد هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تخفيض معنوية العاملين وولائهم للمنظمة وتزيد من فترة التكيف بين الفرد والمنظمة.

ج. الاستقطاب الالكتروني : خلال السنوات الاخيرة كانت .هنالك زيادة مؤثرة في استخدام تكنلوجيا المعلومات لاستقطاب المرشحين ، اذ ان الاستقطاب عبر الأنترنت يمكن المنظمات من تقليص الوقت والكلفة ومن ثم الوصول الى متقدمين اكثر امكانية ، وبامكان المنظمة استخدام الاستقطاب الالكتروني بعدد من الطرق:

• الاعلان عن الوظائف الشاغرة على الموقع الالكتروني المشترك او موقع الوظيفية او مواقع شبكات التواصل الاجتماعي .

• التعامل مع طلبات الوظيفة مثلا التحقق من البريد الالكتروني واستمارات الوظائف في البريد الالكتروني او السيرة الذاتية او استمارات الوظائف عبر الانترنت.

• تعزيز العلامة التجارية لصاحب العمل.

• خلق علاقة شخصية مع حجم الموارد البشرية ، مثلا عن طريق استخدام السجلات الشخصية للاستقطاب على الانترنت.

ان أثر تكنولوجيا المعلومات على عملية الاستقطاب، من الممكن ان تتنوع اعتمادا على الاساليب المستخدمة عبر الانترنت لإضافة او استبدال المزيد من المداخل التقليدية ,والمزايا الأساسية للاستقطاب الالكتروني تتمثل بالآتي :

• تسريع دورة الاستقطاب وادارة انسيابية.

• تقليل تكاليف الاستقطاب.

• الوصول الى قدر واسع من المتقدمين .

• تقديم صور عصرية عن المنظمة وتعزيز بناء العلامة التجارية لصاحب العمل.

• توفير تغطية عالمية .

• تكوين طريقة فعاله الكلفة لبناء مصرف للموارد البشرية من اجل الوظائف الشاغرة المستقبلية ٠

• المساعدة في التعامل مع الطلبات الوظيفية ذات الحجوم الكبيرة بطريقة مستمرة.

• صنع وظائف شاغرة داخلية تكون معروضة عبر المواقع المتعددة والاقسام المنفصلة .

• توفير المرد من المعلومات المكيفة في الوظيفة والمنظمة .

• تنمية صور معينة عن الجمهور المستهدف لدعم استراتيجية الاستقطاب .

وهناك السلبيات الرئيسة للاستقطاب الالكتروني هي :

• تحديد جمهور المتقدم عندما لايكون الانترنت هو الخيار الاول تلك الباحثين عن الوظائف.

• التسبب في تحميل طلبات وظيفية اكثر من طاقتها او طلبات وظيفية غير ملائمة.

• استبعاد من لا يستطيع او لا يريد البحث عن وظيفة جديدة عبر الانترنت ٠

• ان يؤدي الى ادعاءات التمييز وبشكل خاص عند استخدام الكلمات الرئيسة المحددة الأخطاء السيرة الذاتية .

• جعل العملية غير شخصية والتي قد تكون منفردة لبعض المرشحين٠

• ترك المرشحين لو كان الموقع الالكتروني مصمم بشكل سيء او انه تمت مواجهة صعوبة تقنية ٠

• خسارة المرشحين وبشكل خاص ان كان الموقع الالكتروني للمنظمة تحت ترتيب محرك البحث التابع للمنافسين .

اساليب اخرى للاختيار والتوظيف Recruitment Alternatives

حتى الان ونحن نتكلم عن استقطاب الذين يرغبون في العمل الدائم او العمل المتواصل في الشركة Full-time الا ان حقائق الاوضاع الاقتصادية المتقلبة ورغبة الادارة وحرصها على الوصول إلى الحجم السليم للمنظمة Rightsizing وتحديد مواردها البشرية في ضوء استراتيجياتها المتعددة ، اتاح امامها خيارات استقطاب عديدة . حيث نلاحظ اليوم ان العديد من الشركات تمارس التوظيف المؤقت الى جانب استخدامها للاستشاريين العاملين بعقود لاسيما المتقاعدين ولكبار السن. وهذا الوضع يطرح تحدي جديد امام الادارة وهو وضعية الموظف الذي يعمل بصورة مؤقتة في المنظمة Contingent workers.

اذ يعمل اليوم كثير من الافراد في الشركات وفق عقود مؤقتة من اجل مساعدة العاملين في انجاز عمل معين أو انجاز عمل لا يستطيع هؤلاء العاملون القيام به . ومن بين المصادر التي يمكن الاعتماد عليها في هذا النوع من التوظيف ما يلي:

1- شركات الخدمات المؤقتة .

2- تأجير العاملين .

3- المتقاعد او الاستشاري المستقل .