**محاضرة التعيين والتهيئة المبدئية**

**أولاً ... التعيين :** هو الخطوة الأخيرة بعد عمليات متعددة المراحل تبدأ من الاستقطاب ثم الانتقاء (( الاختيار )) ثم التعيين.

**سلسلة عملية الاختيار والتعيين :**

 **ثانياً ... مفاوضات عرض العمل :**

 تزداد مفاوضات عرض العمل إذا كانت المناصب قيادية . وبعد أن يثبت المتقدم جدارته في الاختبارات والمقابلات يتم عرض مميزات الوظيفة وظروف العمل عليه قبل أخذ قرار التعيين. وهنا قد تكشف عملية التفاوض بين الطرفين مزايا أو عيوب لدى المتقدم (القدرة على التفاوض).

 **كما ان هناك قواعد إرشادية في هذا المجال:**

1. أن يحدد الحد الأقصى للميزات التي يمكن أن تقدمها المنظمة.( الراتب / العلاج/ بدل السكن... المسار الوظيفي )
2. إطالة عملية التفاوض. كلما طالت فترة المفاوضة كلما خفف المتقدم من شروطه.
3. الأجر الذي تقدمه المنظمة أقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة. ويمكن للشركة عمل بعض الإجراءات منها ( زيادة مدة الإجازة، وعد بزيادة الراتب، دفع الفرق بين الراتب الفعلي والمأمول في شكل حوافز، أمهال المتقدم فترة للتفكير)

**ثالثاً ... تعريف التهيئة المبدئية :** وهي العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بمنظمته، أهدافها، وفلسفتها, عملياتها وأنشطتها وكذلك تعريفه بالأنظمة المختلفة، ورؤسائه وزملائه بالعمل وذلك في اليوم الأول للعمل أو الأسبوع الأول.

**رابعاً ... فوائد التهيئة المبدئية :**

1. تطوير نوع من الشعور الإيجابي نحو المنظمة وأنظمتها من قبل الموظفين الجدد.
2. التخفيف من حده التوقعات والطموحات الجامحة لدى الموظف الجديد حينما يلمس حقائق الأمور في اليوم الأول لالتحاقه بالعمل.
3. الاستفادة القصوى من الوقت من جانب الموظف الجديد ورئيسه في العمل نظرا لأن الموظف الجاهل بأمور العمل وأنظمته سيكون كثير التردد على رئيسه للاستفسار والإجابة.
4. التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد.

**خامساً... أهداف برنامج التهيئة المبدئية :**

1. الترحيب بالموظفين الجدد وتسهيل عملية انصهارهم بالمنظمة.
2. تعريف الموظفين الجدد بأهداف المنظمة وفلسفتها و الأخلاقيات ....الخ
3. التعريف بالأنظمة والقواعد والإجراءات (الحوافز، تقييم الأداء..)
4. التعريف بواجبات ومسؤوليات العمل والرؤساء والزملاء.
5. التعريف بأماكن الخدمات المختلفة.