

## الدرس الثاني : عملية الاختيار والتعيين ( التوظيف )

وفي الحقيقة يشمل التوظيف مختلف مراحل عمليات الاختيار بما فيها أيضا عملية الاستقطاب إلى غاية التعيين و وما الفصل بين هذه العمليات إلا من أجل الدراسة لأنها عمليا متداخلة ومتتالية ولا يمكن فصلها:

### 1- تعريف عملية الاختيار :

وهي تلك العمليات التي تقوم بها المؤسسة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة الشاغرة وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره .

وهو عملية بسيطة في المؤسسات الصغيرة أما المؤسسات الكبيرة فهو عملية معقدة تشترك فيه عدة أطراف وتتولى مديرية الموارد البشرية تحديد اجراءات الاختيار والتعيين وتدريب المدراء التنفيذيين على تطبيق الاجراءات ويهدف الاختيار إلى احداث التطابق بين مؤهلات الفرد وقدراته وبين متطلبات الوظيفة لأن أي خلل في هذه المعادلة تكون له آثار سلبية ....

### 2- معايير الاختيار :

تقوم معايير الاختيار على مجموعة من المعايير التي ترتبط بمتطلبات الوظيفة ونذكر أهم المعايير : ( المعايير تم تناولها بالشرح )

- المستوى التعليمي

- الخبرة

- الصفات البدنية أو الجسمية

- القدرات العقلية


- الصفات الشخصية

### 3- مراحل الاختيار والتعيين :

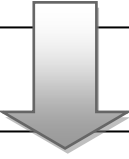
يمكن اختصار مراحل الاختيار مع التأكيد أن هذه المراحل قد تتقلص في بعض المؤسسات كما انها قد تزيد وكل مرحلة من المراحل تعتبر غربلة للمترشحين غير مناسبين للوظائف الشاغرة .

### خطوات الاختيار والتعيين

طلب التوظيف / او ملء استمارة التوظيف ( وهو نموذج من الاسئلة  
تعددهم الموارد البشرية قد تكون الاولى  
وقد تكون هي المرحلة الثانية تسبقها المقابلة المبدئية

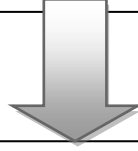


المقابلة المبدئية ( غرضها تحديد اول علاقة بين المرشح لشغل الوظيفة والمؤسسة وتتم التصفية حسب الشروط العامة للوظيفة

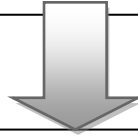


**المرحلة الثالثة اجراءات الاختبارات / وهي متنوعة وكثيرة فمنها**  
الاختبارات الكتابية والشفوية ، والاختبارات النظرية والتطبيقية  
والفردية والجماعية وهناك العديد منها: فمنها ما يقيس اختبارات  
الشخصية والذكاء وقوة الذاكرة والتعبير اللغوي والقدرة على التحليل  
/ دقة الملاحظة... إلخ

**المقابلات :** يمكن اخضاع الأفراد المقبولين في عمليات الاختبار للمقابلة حيث تساعد الكشف عن بعض الخصائص التي لم تستطع الاختبارات السابقة أن تظهر لها وهي أيضا انواع منها المقابلة غير الموجه والمقننة والمختلطة / ومنها المقابلة الفردية والجماعية



**التحري عن المترشح :** وذلك للتأكد من صحة المعلومات المقدمة و سلامة الوثائق المقدمة من طرف المترشح من التزوير وذلك بالاتصال بالجهات المعنية او التي صدرت عنها الوثائق المرفقة من طرف المترشح



الفحص الطبي وليس بالضرورة أن يكون آخر مرحلة قد يكون في بدايات مراحل الاختيار بحسب ما تتطلبه الوظيفة المعنية بالمسابقة



القرار النهائي للتعين مع ملاحظة أن الناجح في مسابقة التعيين لا يعني بالضرورة أنه انتهى من مرحلة الاختيار إذ غالبا ما يخضع الفرد المقبول إلى فترة تجريبية اختبارية وحسب التشريع الجزائري فهي تمتد من ستة أشهر إلى 12 شهر

**ملاحظة** هذه المراحل قد تتغير في الترتيب كما أنها ليست بالضرورة تكون موجودة كما هي وانما قد نتجاوز الفحص الطبي ونكتفي بالشهادة الطبية كما أنه قد تكون المقابلة مصاحبة للاختبارات معينة