

شكل رقم (٧-٢)
نموذج طلب توظيف

صورة

الشركة العامة للصناعات
طلب توظيف

تعليمات :

املأ الطلب بخط واضح وكن دقيقا وامينا في اجابتك

اولا : بيانات عامة :

الاسم: _____ محل وتاريخ الولادة: _____ الجنس: _____

العنوان الحالي: _____

تلفون المنزل: _____ تلفون المكتب: _____

الحالة الاجتماعية: _____ عدد من عولهم: _____

الجنسية: _____

ثانيا : للمؤهلات والخبرة والتدريب

المؤهل العلمي: _____ للتخصص: _____

البرامج التدريبية التي التحقت بها: _____

الخبرة في مجال العمل: _____

ثالثا : بيانات عن العمل

الاعمال التي سبق وان مارستها: _____

اسباب تركك لآخر عمل: _____

اسم وعنوان صاحب العمل الاخير: _____

نوع العمل الذي تفضله: _____

افكر لاسماء وعناوين ثلاثة افراد يمكن الاتصال بهم كمرجع لك: _____

التوقيع

التاريخ / /

١ - ان الاختبارات تمثل جزء من عملية المفاضلة ولا يصح الاعتماد عليها فقط في اتخاذ القرار النهائي بصلاحيه المتقدم او عدم صلاحيته.

٢ - تتوقف نتائج الاختبار على الطريقة التي يعد بها وعلى امارة المشرفين عليه ومدى الامامهم بابعاده.

٣ - تحدد الاختبارات مقنرة الشخص على اداء عمل معين لكنها لاتضمن انه سيؤدي ذلك العمل على الوجه الاكمل في المستقبل.

هذا وتتعدد هذه الاختبارات وتختلف استخداماتها حسب الوظيفة التي سيتقدم لها المرشح. ومن بين هذه الاختبارات مايلي:

١ - اختبارات الاداء Performance Tests

تهدف الى قياس الاداء العضلي والمهارة التي يملكها المتقدم لشغل وظيفة معينة توجد فيها معايير مادية لقياس كيفية اداء العمل كما هو الحال بالنسبة لوظيفة كتابة طابعة مثلا.

٢ - اختبارات الذكاء Intelligence Tests

الهدف من هذه الاختبارات هو التعرف على القدرة العقلية للمتقدمين لشغل الوظائف. وتقيس هذه الاختبارات المجالات التالية:

• القدرة على تركيز الانتباه.

- الذاكرة.
- القدرة اللفظية والقدرة على التعبير والسماع.
- حل الاسئلة الحسابية.

٣- اختبارات القدرات والاستعدادات Aptitude Tests

وتهدف الى اختبار امكانيات المتقدم للنجاح والنمو داخل المنظمة، ومن بين هذه الاختبارات، الذاكرة، التنسيق، اتخاذ القرارات، الفهم، الابتكار وهكذا.

٤- اختبارات الشخصية Personality Tests

تحتاج الوظائف القيادية الى مقومات معينة في شخصية شاغليها من حيث طريقة معالجتهم للمشاكل التي يواجهونها، واساليب معاملتهم للآخرين او فلسفتهم في الحياة ومدى توافق تركيبهم الشخصي، وتبنى هذه الاختبارات على فرض اساسي هو ان السلوك المستقبلي للشخص بالامكان التنبؤ به في ضوء المعلومات التي تجمع عن سلوكه الماضي. وتهدف الاختبارات الشخصية الى قياس بعض ابعاد شخصية الفرد كالدافعية وعلاقاته الاجتماعية،

واهم هذه الاختبارات مايلي:

• الاعتماد على الذات.

• الاتزان النفسي.

• الثقة في النفس.

• التكيف الاجتماعي (القدرة على التكيف).

• السيطرة او حب القيادة والزعامة على الاخرين.

• التكيف العاطفي.

تقرير

د - المقابلة Interview

تعتبر المقابلة من اكثر وسائل الاختبار استخداما في

المنظمات، ويمكن تعريف المقابلة بأنها محادثة شفوية تتم بين

شخصين او اكثر، مثل ممثل ادارة الموارد البشرية وممثل عن

الادارة المعنية والمرشح للوظيفة، وذلك من اجل تحقيق مايلي (٦):

- هل يستطيع المرشح المتقدم اداء الوظيفة فعلا؟

- هل لدى المرشح الدافعية للاستمرار في العمل لوقت طويل؟

- هل يستطيع الموظف ان ينصهر في المنظمة.

ورغم شيوع استخدام المقابلات في عملية اختيار الموظفين

إلا ان الدراسات والبحوث قد اوضحت ضعف مصداقية المقابلات

في التنبؤ باداء الموظفين مستقبلا وذلك لاسباب عديدة كعدم

امكانية التغلب على تحيز الخبير الذي يجري المقابلة مع المرشح

أما بسبب جنسه او مظهره وشكله العام،... الى جانب اختلاف

نمط المقابلات مع اختلاف اطراف المقابلة من وقت لآخر،

وكذلك اختلاف الموضوعات المثارة في المقابلة.

ولجعل المقابلة اكثر فاعلية يتوجب الاهتمام بمكان المقابلة

والوقت المخصص لها، وتجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة،

والتسلية...

نقراتها بموضوعية. هذا الى
على المعلومات الموجودة في طلب الوظيفة لمعرفة نقاط القوة
والضعف في مواصفات المتقدم للوظيفة.

الاسئلة المتوقعة في المقابلات :

MS

تثار في المقابلات وخاصة للمقابلات الاولية اسئلة عديدة
بوجهها مسؤول ادارة الموارد البشرية للموظف المرشح للوظيفة
الشاغرة، من بينها الاسئلة التالية (٧):

- لماذا تركت آخر وظيفة ؟
- لماذا تريد هذه الوظيفة ؟
- يلاحظ التغيير المستمر في مجال عملك - لماذا ؟
- ماهي في رأيك اهم جوانب قوتك وضعفك ؟
- كيف نما الى علمك وجود وظيفة لدينا ؟
- هل يمكنك الانتقال الى مدينة اخرى اذا طلب منك ذلك ؟
- ماهي الجوانب التي تتعامل معها بكفاءة، الناس، المعلومات، لم
الاشياء ؟
- ماهي طموحاتك المستقبلية ؟
- متى تستطيع ان تبدأ العمل ؟
- ما ...

تتعدد انواع المقابلات باختلاف الهدف منها، ومايهمنا هنا هو انواع المقابلات الخاصة بالاختيار والتميين.. ومن بين هذه المقابلات، المقابلة الموجهة والمقابلة غير الموجهة، والمقابلة الموقفية. وسنعرضها تباعا.

المقابلة الموجهة :

تتميز بالتخطيط الدقيق والعناية في اختيار المرشحين. ويحدد مسبقا الهدف المطلوب من المقابلة ونوع المعلومات المطلوب الحصول عليها، وتترك للمقابل حرية توجيه الاسئلة للحصول على المعلومات المطلوبة. وكما تلاحظ هنا فان حرية المرشح للوظيفة تكاد تكون منعدمة نظرا لخضوعه الى اسئلة مقننة معدة مسبقا من جانب المنظمة.

- المقابلة غير الموجهة :

وهي عكس المقابلة الموجهة تماما. حيث يقوم المقابل هنا بتقديم وعرض الاسئلة كيفما اتفق دون سابق تنظيم او تحديد. كما يترك للمرشح الحرية للجابة على الاسئلة الموجهة اليه بالطريقة او الاملوب الذي يراه مناسبا. وبهذا فهي تحقق قدرا اكبر من الحرية والعدالة مقارنة مع المقابلة الموجهة.

- المقابلة للموقفية :

ويهدف هذا النوع من المقابلات الى التعرف على كيفية

لا تركز على تاريخ الفرد السابق في العمل، ولكنها تركز على توقعات تصرفاته في المستقبل على سبيل المثال قد يسهل المرشح من قبل احد اعضاء لجنة المقابلة عن كيف سيتصرف ازاء موقف معين يعترضه في العمل. وعلى ضوء اجابته تستطيع اللجنة الحكم على خبرته وتجاربه وما اذا كان بإمكانه مواجهة ظروف العمل مستقبلا.

د - الاختيار الاولي :

وهنا تقوم ادارة الموارد البشرية باجراء مراجعة شاملة ومتعمقة لكل المعلومات التي حصلت عليها بشأن المرشح للوظيفة ومقارنة ذلك مع نتيجة الاختبار من اجل الوقوف على مدى ملاءمة المرشح للوظيفة الشاغرة وتستند هذه العملية الي فرضية اساسية خلاصتها ان نتيجة الاختبار وحدها ليست دليلا كافيا على احتمال نجاح الفرد مستقبلا في العمل المعلن عنه.

و - القرار النهائي :

بعد تحديد وتحليل البيانات الخاصة بالمرشح الذي اجتاز الاختبار او المقابلة بنجاح، وبعد اخذ رأي مدير الوحدة المختص التي توجد فيها الوظيفة الشاغرة تقوم ادارة الموارد البشرية بتقديم ترشيحات التعيين الى الرئيس التنفيذي.