

## استراتيجية التوظيف المبنية على الكفاءات

**أولاً: تعريف التوظيف:** هو عملية مكونة من سلسلة من النشاطات والعمليات والإجراءات التي يتم اعتمادها لتزويد المؤسسة بالكوادر اللازمة لإشغال الوظائف والقيام بالمهام اللازمة ضمن حدود هذه الوظائف، كما يعرف على أنه مجموعة من القواعد والإرشادات الموجهة لضمان أحسن تطابق ممكن بين المؤهلات الشخصية للفرد (مهارات، قدرات، طموحات...) ومتطلبات منصبه.

### ثانياً: أهمية التوظيف المبني على الكفاءة:

- التركيز على شاغل الوظيفة من حيث كفاءاته مما يساهم في توظيف أفضل الكفاءات؛
- توافق كفاءات المرشحين مع أهداف واستراتيجية المؤسسة، وذلك من خلال تركيز الاختيار على مدى استيفاء معيار الكفاءات اللازمة للنجاح في الوظيفة؛
- تسهيل عملية التوظيف وتحديد المرشحين المناسبين للمنظمة؛
- توفير فرص متساوية للجميع وذلك حسب الكفاءة والمهارة في العمل؛
- اختيار أفضل الكفاءات يساهم في تحسين الإنتاجية وبناء ثقافة المؤسسة وبالتالي تحسين الأداء التنظيمي.

### ثالثاً: العمليات الأساسية لتوظيف الكفاءات:

تتم عملية التوظيف في المؤسسة بعد مرحلة تخطيط الموارد والكفاءات وتكون ضمن العمليات التالية:  
الاستقطاب، الاختيار والتعيين.

**1- استقطاب الكفاءات:** هو عملية البحث عن الموارد البشرية ذات الكفاءة المطلوبة وذلك من خلال تحفيز وترغيب أكبر عدد ممكن من الأفراد، أي أنه نشاط يقوم على الوصل بين من يبحثون عن الوظائف ومن يشغلونها.  
تتمثل أهدافه فيما يلي:

- توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف؛
  - المساهمة في زيادة فاعلية عملية الاختيار من خلال الحصول على أفراد مناسبين يتم الاختيار النهائي من بينهم؛
  - الحصول على الكفاءات الغير متوفرة في المؤسسة.
- وتتمثل المصادر التي تحصل من خلالها المؤسسة على كفاءات في:
- المصادر الداخلية: تتمثل في الموارد البشرية التي تعمل حالياً في المؤسسة والمتوقع استمرارها في العمل، ويتم الاعتماد عليها في حالة توفر المؤسسة على موارد بشرية ذات كفاءة تلئم متطلبات المناصب الشاغرة.
  - المصادر الخارجية: تلجأ إليها المؤسسة عند عدم توفرها على الكفاءات اللازمة.

**2- اختيار المترشحين:** يتم انتقاء الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وذلك حسب معايير الاختيار التي تم وضعها وغالباً يتم الاعتماد على المرجعيات المحددة خاصة فيما يتعلق بالكفاءات.

ويتم الاختيار باستخدام مجموعة من الأدوات مثل: تحليل المعلومات الواردة في طلب التوظيف، المقابلة، الاختبارات الكتابية والشفهية... والغرض منها هو المفاضلة بين المترشحين والتأكد من إمكانية نجاح الفرد في الوظيفة.

**3- التعيين:** وهو الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف ويقصد به تقرير نتيجة المفاضلة بين المترشحين أي إصدار القرار بتعيين المرشح في وظيفة معينة بقسم أو إدارة محددة وذلك اعتباراً من تاريخ محدد ويترتب عن هذا القرار حقوق للموظف وواجبات ومسؤوليات وظيفية.