

دور الأدوات والإجراءات المستخدمة في عملية التوظيف، دراسة حالة لدى عينة من الموظفين المثبتين

بمستشفى رزيق البشير — بوسعادة — ولاية المسيلة



طالبة دكتوراه/حدة بسكر،¹ طالبة دكتوراه/ نوارة مومن²

¹ جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر

² جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر

تاريخ الاستلام: 2018/06/04 تاريخ القبول للنشر: 2018/06/22 تاريخ النشر: 2018/06/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الأدوات والإجراءات لعملية التوظيف في الجزائر لدى عينة من الموظفين المثبتين بمستشفى رزيق البشير، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتماد على استبيان طرق التوظيف وهو يقيس أهم الإجراءات الوظيفية والإدارية، وقد تم تطبيقه على عينة قوامها 15 موظفا مثبتا أختيرت بطريقة قصدية، حيث توصلت نتيجة الدراسة بأن المقابلة هي الأداة المستخدمة في عملية التوظيف وأنه يوجد فعلا أدوات وإجراءات مطبقة في الجزائر تبدأ من عملية الإنتقاء وتنتهي إلى عملية التوظيف.

الكلمات المفتاحية: الأدوات، التوظيف.

Role Tools and Measures Used in The recruitment process, Case study a sample Staff installed of Hospital Rezig Bachir in Bou-Saâda - state of Msila

Abstract:

This study is to recognize on the most important of tools and procedures for operation recruitment in Algeria to sample from staff of fixers in a hospital Rezzig Bashir, to achieve objectives of the study was used method descriptive analytical analysis and adoption on a questionnaire of employment methods, it measures the most important procedures functional and administrative, it has been applied a sample strength employee fixers is selected in way intentional the study the interview is the tool used in the recruitment process and it actually exists tools and procedures applied in Algeria start from the process selection and ends recruitment process.

Key word: tools, process.

* hadda1184@gmail.com

مقدمة

تمثل عملية الإنتقاء المهني والتعيين الإمتداد الطبيعي لوظيفة البحث والإستقطاب للقوى العاملة المناسبة كونها تعتمد أساسا على : المقارنة بين بيانات الفرد وبيانات العمل وتكون هذه المقارنة إما أن يوافق على إختيار العامل لهذا العمل أو رفضه وإستبعاده ، فهذه الأخيرة تعبر عن عملية المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة ، وهي أيضا تهدف إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب في الوظيفة المناسبة وذلك بتحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة وبين مؤهلات وخصائص الشخص المتقدم لشغل الوظيفة ونشاط الإختيار والتعيين ضروري وذلك لوجود فروق بين الأفراد من حيث الإستعداد والقدرات والميول وأيضا إختلاف بين الوظائف من حيث المستلزمات والخصائص العقلية والجسمانية التي تتطلبها .

1-الإشكالية:

تعد عملية التوظيف من العمليات التي تختص بها الموارد البشرية فهي عملية منظمة تتطلب مجموعة من الخطوات الإدارية والوظيفية وهذه الوظيفة تتعلق بالإختيار المهني لشخص الذي سوف يزولها طوال حياته المهنية فهذا الإختيار يرسم معالم نجاحه أو فشله سواء من الناحية التنظيمية أو الاجتماعية، والمؤسسة أيضا مسؤولة عن إختيار هذا الشخص الذي سوف توظفه فإذا كان الإختيار جيدا فإن المؤسسة سوف تكون منتجة وفعالة وتتمتع بقدر عالي من التنظيم ولكن في حال الإختيار السيء لهذا الشخص فإنها تدخل في دائرة الفشل وحتى تدخله في دائرة نفقات من أجل تدريبه وتحسين أدائه وهذا ليس بأمر الجيد للمؤسسة، ولتحقيق هذا التوافق بين إختيار شخص يحب مهنته وبين إختيار شخص يتوافق مع مهنته في المؤسسة تطلب من المدراء والرؤساء الإعتماد على عملية التوظيف من طرف مختصي وربطها بالجانب الإداري والذي يتعلق بتسيير الموارد البشرية من خلال عملية الإختيار المهني والإنتقاء والتوظيف ، ومن جانب تطبيق الأدوات التي يختار بها الشخص المناسب للوظيفة المناسبة والتي تعتمد على المقاييس النفسية والمقابلة والإختبارات التي تقيس مدى تناسب هذه القدرات والميولات مع الوظيفة الشاغرة أو المقترحة وعليه جاءت هذه الدراسة لتكشف عن أهمية الأدوات والإجراءات المعتمدة في عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية.

1- فروض الدراسة

-التساؤل الرئيسي

- هل هناك دور للأدوات والإجراءات لعملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية؟

-التساؤلات الفرعية:

-ما دور أداة المقابلة في عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية؟

-ما دور الإجراءات الإدارية والوظيفية في عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية؟

3- أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الأهداف البحثية والنظرية أيضا

3-11-الأهداف البحثية:

- دور الأدوات والإجراءات التي تستخدم في عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية.

- دور أداة المقابلة في عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية.

- ما دور الإجراءات الإدارية والوظيفية في عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية.

3-12-الأهداف النظرية:

-تحديد مفهوم عملية الاختيار المهني ودورها في عملية التوظيف ضمن إجراءاتها الوظيفية والأدائية .

-التعرف علي أداة المقابلة وأهميتها في إستخدامها في التوظيف العمومي وكذا المؤسسة الجزائرية مهما تنوعت قطاعاتها.

- معرفة سبب وراء الاعتماد الكبير للمقابلة وإجراءات الإدارية والوظيفية دون غيرها من الأدوات .
- دور المؤسسة الجزائرية في توفير مناصب عمل بما يتوافق مع مهام وأدوار ونوع العمل مع الشخص المناسب المراد اختياره من أجل تحقيق الإنتاج والأهداف المؤسسة .
- توفير مختصين ذوي خبرات عالية لتطبيق هذه الأدوات والإجراءات لقياس قدرات هؤلاء الأشخاص بطرق علمية وموضوعية وممنهجة .

4- أهمية الدراسة: تنبع أهمية البحث من خلال ما يلي:

- أهمية الأدوات والإجراءات وتطبيقها على الأشخاص الذين تتوفر فيهم معايير الحقيقة لوظيفة المناسبة.
- تفادي المؤسسة تكاليف التدريب مستقبلا.

- دور المختصين في تسير عملية التوظيف فهي ليست بالعملية السهلة نظرا لتطبيق قياسات واختبارات النفسية .

- التعرف على أهمية الأدوات التي تعتمدها المؤسسة الجزائرية في عملية التوظيف .

5- حدود الدراسة:

1-5 الحدود المكانية: لقد تم هذه الدراسة في مستشفى رزق البشير ببوسعادة الذي تم إنشائه سنة 1987 وهو مصنف ضمن القطاعات الصحية صنف ب وإنطلقت أعماله الفعلية في 25 أكتوبر 1995 بتسمية أحد شهداء الوطن رزق البشير، بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 ماي انشئت المؤسسة العمومية الأستشفائية ببوسعادة.

2-5 الحدود الزمنية: تم توجيهه إلى مفتشية التوظيف العمومي 2017/09/21 والتي وجهتني إلى عينة الدراسة المناسبة لدراسة حيث تم توجيهي إلى مصلحة الموارد البشرية للمستشفى لإجراء دراسة الميدانية وانتهت في 2017/09/27.

3-5 الحدود البشرية: وهم الناجحون في المسابقة ملحق الإدارة الإقليمية وعون إداري ما بين 2015-2017 والتي تراوحت فترة تثبيتهم ما بين 4 سنوات إلى 06 أشهر.

6- تحديد مصطلحات الدراسة:

- الأدوات: وهي التي يعتمد عليها الباحث في عملية البحث تمثل وسيلة جمع البيانات ،وتتغير حسب نوع البحث والدراسة حيث يمكن إستخدام أداة واحدة أو عدة أدوات في البحث وتستلزم هذه الأدوات توفير مجتمع الدراسة وهي تتعدد حسب نوع البحث وهي المقياس، الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، دراسة حالة.

- الإجراءات: يتعدد مفهوم معنى الإجراءات حسب كل تخصص ولكن المعنى واحد ،فهي تشير إلى مجموع خطوات العمل بطريقة متسلسلة من البداية إلى النهاية ويشترك فيها مجموعة من الأفراد في إدارة عمل ما أو وفي عدة إدارت من أجل التأكيد بأن العمل المراد إنجازه يسير بطريقة صحيحة ومنظمة وأكثر موضوعية.

-عملية التوظيف:هو مجموعة من الخطوات التي تستخدمها المنظمة لإستقطاب مترشحين للعمل في المناصب الشاغرة والذين تتوفر فيهم الكفاءة والقدرات والمهارات التي تتناسب والوظيفة الشاغرة من أجل تحقيق أهداف المنظمة ،وعملية التوظيف تتطلب الخطوات الأساسية لها وهي الاستقطاب، الاختيار، التعيين.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

1- مفهوم الإختيار المهني Voctional Selection

الإختيار المهني : هو العملية التي يتم بها إختيار أفضل المرشحين أو المتقدمين لصلاحيه للتعين في عمل معين ، فلو كانت لدينا مائتا وظيفة شاغرة في عمل معين ويريد التعيين فيها ، ثم أعلنّا عن حاجتنا لمن يشغلون هذه الوظائف وتقدّم ألف طالب لشغلها فإن علينا أن نختار من بين هؤلاء المتقدمين الألف مائتين فقط يعتبرون أصلح المتقدمين جميعا لشغل هذه الوظائف وأقدرهم على القيام بواجباتها على أفضل وجه (طه ، 1988 ، ص ص67-68) .

عرّفه سوبر: بأنه مساعدة الفرد على تقبّل صورته عن ذاته من خلال عمله ، ومساعدته على إختيار هذه الصورة في عالم الواقع .

-عملية الإختيار:هي غريزة وتصفية وفرز الأفراد في ضوء ما يمتلكونه من متطلبات وقدرات ومؤهلات تكون الوظائف في حاجة إليها للإدلاء الجيد ، وهكذا فالهدف من الإختيار المهني هو إنتقاء أصلح وأكفأ الأفراد للوظيفة وبعد ذلك تأتي عملية التوجيه المهني .

الإختيار المهني : يقصد به إنتقاء أفضل المتقدمين لشغل وظيفة معينة أو عمل ما لهذه الوظيفة أو ذلك العمل (عكاشة،1999،ص8).

2-أهمية الإختيار المهني :

بتحقيق الأهداف المرجوة للتوجيه المهني يمكن أن يتحقق التوافق الشخصي والإنطباعي والمهني بصفة عامّة للعاملين في كافّة مجالات الأعمال ، فالفرد الناجح في عمله والمحب له ينعكس ذلك على شخصيته ، فيسعد ويشعر بالثقة والكفاية وكذلك الإستقرار والرضا المهني . وكذلك يمكن التقليل من الإصابات و الحوادث في العمل حيث أثبتت الدراسات أن أكثر العمّال إستهدافا للإصابة هم أولئك الساخطون عن عملهم ، مما يعود على الفرد والمنظمة بأحسن النتائج .(تاويريت، 2005،ص23) .

3-كيفية الإنتقاء المهني الكفاء :

تتضمّن عملية الإختيار المهني الجيّد Sellction الخطوات الآتية :

-وضع معايير محدّدة للكفاءة في العمل المطلوب الإختيار إليه .

-بعد تحليل العمل لابدّ من القيام على القدرات والمهارات المطلوبة للنجاح فيه ومن ثم توضع الإختبارات اللازمة لقياس هذه القدرات .

-تحديد الإختبارات أو الوسائل الأخرى التي تصلح لجمع المعلومات عن الأشخاص المتقدمين لشغل الوظيفة المطلوبة .

-تحليل كل جزئي من المعلومات للتحقق عمّا إذا كانت قادرة على التمييز بين العامل الأكثر كفاءة والعامل الأقل كفاءة من غيره أو العامل الناجح وغير الناجح .

-تركيب هذه الأجزاء من المعلومات مع بعضها تلك المعلومات التنبؤية للتعرف على قدرة كل جزئية من تحديد العامل الأكثر نجاحا والأقل نجاحا .

-القيام بجمع المعلومات المطلوبة حول العمال المتقدمين أي وضع كل واحد منهم في العمل الذي يناسبه.

-القيام بدراسة تتبعية لمعرفة إلى أي مدى نجح النظام في إختيار العمّال الأكفاء .

4-طبيعة الأدوات المستخدمة في الإنتقاء المهني :

يتم الإنتقاء المهني عن طريق ما يعرف بتطبيق الإختبارات النفسية لتحديد قدرات الأفراد والكشف عن إستعداداتهم والتعرّف على خصائصهم الإنفعالية والدافعية بالإضافة إلى فهم حدود إمكاناتهم المهارية وذلك تمهيدا لإختيار الصالح منهم على أساس هذه الإختبارات وذلك لأعمال محدّدة مطلوبة في المصنع والإستغناء عن غير الصالح ، أو توجيه كل منهم إلى العمل الذي تؤهّله له قدراته (عكاشة، 1999، ص9).

5-واقع إستخدام وتوظيف الإختبارات والمقاييس النفسية في عملية الإنتقاء والتوظيف المهني مع عرض نماذج الإختبارات المستخدمة .

في خضم التطرّق لواقع إستخدام وتوظيف الإختبارات والمقاييس النفسية في عملية الإنتقاء والتوظيف المهني لابد من إبراز أهم خطوات عملية الإختيار المهني وهي كالآتي :

-إستقبال طالبي العمل : هذا أوّل إتصال بينهم وبين المؤسّسة .

-طلب الإستخدام الأولي والمقابلة الأولية : تقدّم طلبات الإستخدام الأولى إلى الشخص الذي سيجري المقابلة الأولية ليقوم بتقدير بعض سمات شخصية طالب العمل التي لها أهمية في تقدير الصلاحية للعمل مثل المظهر ، طريقة الكلام والمزاج .

-طلب الإستخدام : يحتوي عادة كثير من البيانات التفصيلية التي لا يتضمّننها عادة طلب الإستخدام الأولي وهذا الطلب من الوسائل الشائعة الإستعمال في المؤسسات الصناعية والتجارية لتحليل الأفراد .

-الإختبارات النفسية : تعطى الإختبارات النفسية للأفراد الذين مرّوا بالخطوات الثلاث السابقة ولهذه الإختبارات أنواع كثيرة ، فمنها إختبارات الحرف التي ترمي إلى معرفة مقدار خبرة الفرد في ذا الحرف ومدى معلوماته عنها ومنها إختبارات الذكاء والقدرات والإستعدادات وإختبارات الشخصية ، ويتوقّف نوع الإختبارات التي تعطى على طبيعة نوع العمل . أمّا بالنسبة للشروط التي تضعها المؤسسة لإختبار الفرد وتستمد هذه الشروط عادة من تحليل العمل -المقابلة النهائية : يستعين الأخصائي المكلف بإجراء المقابلة النهائية بالبيانات المستمدّة من طلب الإستخدام والإختبارات النفسية في تقدير صلاحية الفرد للعمل ، ويحاول الأخصائي في هذه المقابلة النهائية الحصول على جمع المعلومات الضرورية عن شخصية طالب العمل والوصول إلى حكم نهائي عن مظهره ولياقته وإتجاهاته وميوله وخلقه وقدرته على التعاون وغير ذلك من السمات الشخصية على وجه خاص في أعمال البيع والأعمال الأخرى التي تقتضي مقابلة الجمهور والتعامل معه ، وقد يصعب في بعض الحالات قياس مثل هذه السمات الشخصية قياسا دقيقا بالإختبارات النفسية .

-بحث تاريخ العمل السابق : إذا كان تاريخ العمل السابق غير مشرف أو تبيّن بعض السمات غير مستحسنة كان ذلك عادة كافيا لعدم توظيفه ، أمّا العكس فإنّه يقبل بصفة مبدئية

-الإختيار الأولي : بعد جمع كل المعلومات الضرورية عن طالب العمل من جميع المصادر التي سبقت الإشارة إليها وبعد أن تبيّن صلاحيته للعمل تقوم إدارة المستخدمين بإختياره بصفة أولية ، وهذا الإختيار الأولي عبارة عن وضع العامل تحت الإختبار لفترة محدّدة يكلف فيها بعمل في المؤسسة تحت إشراف رئيس قسم أو مشرف .

-الإختيار النهائي : إذا أثبت الفرد كفاية عمله وقرّر رئيس القسم أو المشرف أنّه صالح للعمل تمّ إختياره نهائيا للعمل بالمؤسسة .

-الفحص البدني : بعد الإختيار النهائي لطالب العمل يجرى عليه الفحص البدني للتأكّد من لياقته البدنية لنوع العمل الذي سيعيّن فيه ، ومن أهم الأسباب للقيام بهذا الفحص الطبي ما يلي

- منع المطالبة بتعويضات لا مبرّر لها بسبب وجود حالات مرضية سابقة على التوظيف
- تقليل نفقات التوظيف والتدريب والإنتاج عن طريق إختيار العمّال القادرين من الناحية البدنية على الإنتاج (المشعان، 1994، ص 67).

- منع حاجات العجز أو المرض المستمرين بإكتشاف أعراضهما في وقت مبكر .
 - تقليل نسبة الغياب بين العمّال بسبب الإجهاد .
 - وقاية العمّال والمستهلكين من الأمراض المعدية .
 - وضع كل عامل في العمل الذي يتناسب مع حالته البدنية بحيث يستطيع أن يؤديه بسهولة .
 - إكتشاف أي نقطة ضعف يمكن أن تؤثر في صحّة العامل وتضعف من قدرته الإنتاجية .
- التوظيف : إذا ثبتت صلاحية العامل طبيا تمّ توظيفه في المؤسسة بصفة نهائية .

6-أنواع الإختبارات المستعملة في عملية الإختيار المهني :

إختبارات الإستعداد والقدرات : الهدف من هذه الإختبارات هو قياس قدرة الشخص على التعليم والإستفادة من المواقف التي يتعرّض لها أن يستخدم في قياس القدرات الخاصة التي إكتسبها الشخص مثل : القدرات اللغوية

إختبارات الأداء : يتم من خلالها قياس معلومات الشخص ومهاراته في أداء عمل حصل عليها نتيجة برنامج تدريبي أو من خلال الخبرة العملية السابقة له .

إختبارات الشخصية : تقيس هذه الإختبارات مدى توافر خصائص معينة من خصائص الشخصية التي تحتاج إليها الوظيفة في الشخص المتقدم لها وهي أصعب أنواع الإختبارات هو إختبار الشخصية فهي تتعلق بقياس أخلاقه وطباعه وقدرته على القيادة ودرجة حساسيته وشجاعته وتحكمه في أعصابه

إختبارات الإهتمامات المهنية :

إختبارات الميول المهنية : هذا النوع من الإختبارات تحاول معرفة ما يفضل الشخص المهني أو لا يفضل في مجال الإهتمامات والهوايات والنشاطات الترفيهية ، والهدف من مثل هذه الإختبارات هو أن للأشخاص الناجحين في أي مهنة نمطا محددا من الإهتمامات ، فإذا تبين أن للشخص المتقدم للوظيفة نفس هذه الإهتمامات فإنه يمكن التنبؤ بنجاحه في أداء أعمال هذه المهنة .

الدراسات السابقة: لم تجد الباحثتان وفي حدود علمهما في إستعراض دراسات سابقة سوى دراسة واحدة تعلقت بمتغيرات الدراسة .

دراسة المشعان(1993): الأختيار المهني وعلاقته بالميولات الشخصية في إختيار المهنة، حيث إعتبر الميولات الشخصية المصدر الاساسي في إتجاه نحو العمل ولا يمكن الكشف عن هذه الميولات إلا عن طريق إجراء المقابلة حيث طبق الباحث إختبار سوبروسترونج للميول المهنية وتطبيقه علي مجموع من أفراد في مسابقات التوظيف ثم تطبيق المقابلة الشفهية، ونتج عن هذه الدراسة وجود ميولات مناسبة للوظائف المقترحة وقدرة التنبؤ نحو المهن لبعض الأفراد الذين لم ينجحوا في مسابقة التوظيف(المشعان، 1993، ص45).

3-إجراءات الدراسة الميدانية :

لإجراء هذه الدراسة تطلب القيام بمقابلة مع مدير مفتشية التوظيف العمومي لمدينة بوسعادة لتعرف على أهم الإجراءات المتبعة التي تتبعها الجزائر في عملية التوظيف حيث تم فعلا التعرف على أهم أدوات والقوانين والخطوات المتبعة حيث أن عملية التوظيف تمر وفق مرحلتين أساسيتين وهما الإجراءات الإدارية والإجراءات الوظيفية

-المرحلة الاولى :

1-الإجراءات الإدارية المتبعة في عملية التوظيف:تقوم مفتشية العمل بعده خطوات منظمة ومدرسة وفق

2-دراسة منصب العمل:من حيث تحديد نوع الوظيفة وعدد الموارد البشرية وتحديد الفائض والعجز لخلق التوازن في الوظيفة المراد تشغيلها.

3-تحديد الإحتياجات الميزانية التقديرية: يقوم رئيس مصلحة بإعداد جدول يوضع فيه عدد المناصب التي سوف يفتحها للسنة القادمة ونوعها دائمة أو مؤقتة والراتب، العلاوات، الحوافز، وغيرها .

4-المصادقة على الميزانية:بعد المصادقة على الميزانية التقديرية والموافقة للمناصب المطلوبة تقوم مصلحة الموظفين بإنشاء ميزانية ختامية توضح فيها عدد المناصب الممنوحة والمفتوحة، ثم تقوم مصلحة الموارد البشرية بإعداد المخطط السنوي بمصادقة تاشيرة المراقب المالي.

5-تحضير المسابقات والإعلان عنها: تقوم مصلحة مفتشية التوظيف العمومي بقيام بعملية إفتتاح المسابقات التوظيف الداخلي أو الخارجي وإعلان عنها عن طريق نشر في صفحتين وطنيتين واحدة بلغة العربية وأخرى بلغة الفرنسية ثم لصق ونسخ الإعلان في رحاب المؤسسة المعنية بالتوظيف.

6-إفتتاح المسابقات والإعلان عن النتائج: تقوم مفتشية التوظيف العمومي في فتح محضر يتم فيه

-إستقبال المترشحين وإستلام ملفاتهم وتكون كاملة ومسجلة في سجل خاص .

-غلق قائمة التسجيل المترشحين بعد مرور المدة القانونية وهي 20 يوم وترفض باقي الملفات التي لم تقبل بعد الفترة المحددة.

-تدرس ملفات المترشحين من طرف لجنة الانتقاء والإعلان عن أسماء المقبولين في المسابقة.

-إرسال إستدعاء لكل مترشح في المسابقة لإجراء المسابقة في ظرف 15 يوم.

-إرسال نسخ للمفتشية الوظيف العمومي في ظرف 8 أيام مرفق بنسخ الإعلانات .

بعد هذه العملية تقوم مفتشية الوظيف العمومي بتجهيز نوعين من الاختبارات بحضور مختصين وممثلي الإدارة تحضر بتنسيق من خبراء نفسانيين لقياس القدرات النفسية والعقلية ووضع الأسئلة الشفهية وتحضير كراس وسلم تنقيط للإجابات المحتملة من طرف المترشحين، أما الأسئلة الكتابية فتحضرها مفتشية الوظيف العمومي بتنسيق مع ممثلي المؤسسات أو سلطة لها صلاحية تختص بتحضير المسابقات الكتابية ومن أهم المصالح التي تتعامل معها المفتشية الوظيف العمومي معاهد ومراكز التكوين المهني، وبعد مرور المترشحين بالمسابقة الكتابية يعلن عن نتائج الناجحين في مسابقة الكتابية بعد مرور 15 يوم ويستدعي الناجحون بعد 5 أيام لإجراء المسابقة الشفهية .

-المرحلة الثانية:

2- الإجراءات المتبعة في عملية التوظيف :

1-التعين :هنا تتم عملية الغربة والتصفية وتتم عملية مرحلة الاختيار والتعين وهي مرحلة حساسة في عملية التوظيف حيث يتم الإختيار الأنسب والأكفأ وتأخذ في عين الاعتبار المستوى التعليمي والخبرة السابقة والصفات الشخصية، ثم تقوم بالمصادقة النهائية لمحاضر الناجحين بإشراف مفتشية الوظيف العمومي .

2-توجيه الإستدعاء: للناجحين قصد تحضير أنفسهم للالتحاق بالوظائف الجديدة خلال 30 يوم إذا لم يلتحق الناجح يعتبر مقصى، وتلجا المفتشية للجوء إلى القائمة الاحتياطية وعند الالتحاق الناجح بمنصب يحمل صفة المتريص ،وهنا يكمل باقي أوراقه وأهمها ورقة الفحص الطبي ثم تقوم المؤسسة بإعداد محضر نهائي للمتريص بعد مرور 15 يوم ثم يمنح بإسمه ملف إداري يرسل المحضر المؤسسة ونسختين منه إلى مفتشية الوظيف العمومي ومصلحة التقنية للهيئات الرقابية ثم يصادق على هذا المحضر ممثل من إدارة المؤسسة وممثلي العمال واللجنة متساوية الأعضاء .

3- تنصيب المتريص:بعد تحرير المحضر النهائي يباشر المتريص مهامه هنا ويبدأ مساره المهني ويدرج أسمه في سجلات الموارد البشرية وسجلات الموظفين والأجور وصناديق الضمان الاجتماعي وتعويزات وحوادث العمل والأمراض المهنية وتكاليف العلاجية والعطل المرضية والتقاعد وغيرها ثم يدخل المتريص الفترة التجريبية وهي من القوانين والإجراءات التي تتبعها الدولة الجزائرية في عملية التوظيف تحت نص 83 من الأمر 03/06 علي>> أنه يتعين كل مترشح ثم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومي بصفة المتريص <<.

وهذه الفترة تدوم من 06 اشهر الى 12 شهرا يثبت المتريص فيها قدرته وكفاءته ومدة مع تلك الوظيفة المسندة إليه ويكون تحت إشراف رئيسه الذي يتابعه ويقيم أدائه ويكون المتريص أمام أربعة احتمالات .

-الترسيم:هو تثبيت المتريص في إحدى رتب التسلسل الوظيفي بعد إتمام الفترة التجريبية .

-تجديد فترة التجريبية:تمنح في حالة عدم إثبات قدرته ووصله الى المستوى المطلوب .

-التنزيل في الرتبة:وهذا يكون بسبب عدم تحكمه في العمل وتدني مستوى أدائه في العمل .

-التسريح:بسبب ضعف الأداء والكفاءة لدي المتريص وعدم قدرته على تحمل الاعباء والمسؤوليات فإنه يخبره رئيسه مسبقا بمدة 15 يوم ولايكون له الحق في التعويض وهذا وفق نص المادة 03/06 في المادة 85 منه.

4-مرحلة الترسيم أو تثبيت :تعتبر عملية الترسيم أخر عملية التوظيف حيث يرسم أو يثبت المتريص في التسلسل الوظيفي وهنا تنقضي الفترة التجريبية وينصب من طرف لجنة متساوية الاعضاء ولجنة الوظيف العمومي ولجنة

الاختبارات والامتحانات ويصادق علي الملف الاداري بإمضاء مدير المؤسسة ويمنح تسمية الموظف وفقا لنص القانوني من المادة 05 من مرسوم 59/85 والتي تنص <<تطلق علي العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف>>.

ويكون الموظف في وضعية قانونية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة التي ينتهي إليها وللتأكد من هذه الاجراءات على أرض الواقع تم إجراء دراسة ميدانية بتعاون مفتشية التوظيف العمومي وقد تم الاعتماد على

1-منهج الدراسة:يعرف بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لإكتشاف الدراسة وهو يختلف باختلاف موضوع المدروس وما يخص الجانب التطبيقي، فإننا إعتدنا على منهج دراسة حالة والذي يقوم بدراسة الوحدة سواء كانت أفراد أو مؤسسات وهدفه التعمق في دراسة حالة معينة مما يسمح بتعميم نتائجه المتعلقة بتلك الأفراد والوحدة المدروسة وغيرها من الوحدات المتشابهة .

2-مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة يمثل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة ومجتمع هو جميع الموظفين مستشفى رزق البشير لقطاع الصحي ببوسعادة.

عينة الدراسة: وهم الموظفون الناجحون في مسابقات التوظيف العمومي الذين ترشحوا لمسابقة ملحق الإدارة الإقليمية وعون إداري تم اختيارهم بطريقة قصدية وبلغ عددهم 15 فردا.

3-أدوات الدراسة وخصائصها السكومترية: لتسهيل عملية جمع البيانات تم إستخدام بعض الأدوات المهمة وهي الملاحظة:تعتمد على المشاهدة الفعلية لظاهرة ما،المقابلة:تساهم في جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة وتم اعتمدها كعملية لتوجيه الدراسة وحصول علي معلومات خاصة وان نسبة المبحوثين صغيرة مما ساهمت في شرح وتبسيط الاسئلة

الاستبيان: إستخدام إستبيان لأنه يعتبر نموذج يضم مجموعة من الاسئلة توجه إلى الافراد من أجل الحصول على معلومات حول مشكلة البحث، حيث تم تطبيق إستبيان من طرف الباحثة بسكر حدة سنة 2013/2012 جامعة مسيلة وهو خاص بطرق التوظيف وقد إشتمل علي عبارات تتطلب الإجابة بنعم ولا وكذا اسئلة موجه.

أما الخصائص السكومترية للاستبيان يحتوي محور البيانات الشخصية وهي الجنس، العمر، المؤهل العلمي ويحتوي على 14 عبارة تم توزيع الاستبيان علي محكمين من جامعة المسيلة قسم علم النفس العمل والتنظيم جامعة المسيلة،بعد إسترجاع الاستبيان تم أخذ بأراء المحكمين وكانت إجابات المحكمين مناسبة وغير مناسبة والتي تم تعديلها وفق لنصائحهم القيمة صدق الاداة:تم تطبيق الاختبار أول مرة على مجموعة ثم طبق مرة ثانية عليهم وتعتمد طريقة إعادة تطبيق الأختبار من أجل حصول علي درجات وحسابها وفق معامل الارتباط برسون وبلغ معامل الصدق الاستبيان 0.75، الثبات:يشير إلى إستقرار درجات الواحد على نفس الاختبار أي إلي مدي بعض الرائز معين نفس النتائج المتكررة لنفس الفرد وتم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته 0.82. مما يدل أن الاستبيان يتمتع بصدق وثبات ويمكن الاعتماد عليه.

4-الأساليب الإحصائية: تم إستخدام معامل الارتباط برسون لصدق الاستبيان،معامل ألفا كرونباخ لتأكد من ثبات الاستبيان، التكرارات والنسب المئوية لتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد إستجابات الأفراد إتجاه عبارات الاستبيان وتأكد من حجم العينة وإجابة على المفردات.

جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الذكور	الإناث	المجموع
07	08	15

جدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة العمر

العمر	أقل من 25	من 25-35	من 36 فما فوق	المجموع
توزيع العينة	4	5	7	15

جدول (3) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ثانوي	تكوين شبه طبي	جامعي	المجموع
توزيع العينة	5	6	4	15

جدول (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة التثبيت

مدة التثبيت	عدد الافراد
1 سنة	01
2 سنتين	03
3 سنوات	02
4 سنوات	07
6 أشهر	02
المجموع	15

المصدر: المؤسسة الإستشفائية رزيق البشير-بوسعادة

5- عرض النتائج ومناقشتها:

جدول (5) يوضح إستجابات العينة حول طرق التوظيف

رقم	العبارات	البنود					
1	لماذا إخترت هذه الوظيفة.	ميل		حصول على عمل		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	عدد	نسبة
		4	26.66 %	11	73.33 %	15	100 %
2	هل يتناسب إختصاصك مع الوظيفة التي تشغلها .	نعم		لا		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		9	60 %	6	40 %	15	100 %
3	هل تتوافق المهام التي تمارسها مع مهارتك .	نعم		لا		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		10	66.66 %	5	33.33 %	15	100 %

4	هل إستشرت أخصائي حول مهنتك المستقبلية من قبل	نعم		لا		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		2	13.33 %	13	%86.66	1 5	%100
5	كيف تمت طريقة توظيفك.	توظيف مباشر		غير مباشر		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		1	%6.66	14	%93.33	1 5	%100
6	كيف تعرفت بوجود منصب شاغر.	الأشخاص		إعلان		مكتب تشغيل	
		العدد	نسبة	العدد	نسبة	العدد	نسبة
		1	%6.66	7	46.66%	7	%46.66
7	هل إجريت مقابلة توظيف.	نعم		لا		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		14	93.33 %	1	%6.66	15	100 %
8	مانوع المقابلة التي أجريتها .	فردية		جماعية		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		15	%100	0	%0	15	100 %
9	كيف كانت نوع الاسئلة المقابلة	موجه		غير موجه		المجموع	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		6	%40	9	%60	15	%100
10	هل شعرت	نعم		لا		المجموع	

	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	وجود فخ في نوع الاسئلة التي وجهت اليك
	5	33.33 %	8	53.33 %	15	100 %	
11	العدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	في رأيك كانت الاسئلة .
3	20 %	5	33.33 %	7	46.66 %	15	100 %
12	الهاتف	عدد	نسبة	عدد	نسبة	إعلان	المجموع
7	46.66 %	نسبة	نسبة	7	46.6 %	15	100 %
13	العدد	نسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	خضعت الي إجراءات وقوانين أثناء عملية التوظيف
13	86.66 %	2	13.33 %	15	100 %		
14	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	كيف تقيم دور مفتشية التوظيف والمؤسسات في توفير المناصب
10	66.66 %	5	33.33 %	15	100 %		

1-5 تحليل إستجابات العينة حول إستبيان طرق التوظيف: من خلال إجابات للجدول أعلاه جاء تحليل العبارات كما يلي:

- العبارة رقم(1)والتي تنص لماذا اخترت هذه الوظيفة: نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 15 موظفا وأن ما نسبته 26.66% كانت الإجابة ميل، وما نسبته 37.33% هي الحصول على العمل لأنه يمثل الأبعاد النفسية والاجتماعية ويلبي الحاجات الأساسية ويبعث الراحة والأمن وهذا ما تناوله سلم ماسلو في الحاجة للأمن.

- العبارة رقم(2)والتي تنص هل يتناسب إختصاصك مع الوظيفة التي تشتغلها: نلاحظ أن الأفراد أجابوا بنسبة 60% أجابوا بنعم وأن مانسبته 40% أجابوا بلا وهذا يرجع إلى نوع متطلبات الوظيفة والشهادة التي تطابق الاختصاص التي تحتاجها المؤسسة.

- العبارة رقم(3)والتي تنص هل تتوافق المهام التي تمارسها مع مهارتك: نلاحظ أن الافراد العينة أجابوا مانسبته 66.66% بنعم و33.33%بلا وهذا يفسر أن طبيعة الوصف الوظيفي موجود في عملية الاختيار المهني وكذا متطلبات وشروط والمهام والأعمال الحركية والفكرية أو البدنية المناسبة والأفراد اللذين اختاروا هذه الوظيفة.

- العبارة رقم(4)والتي تنص هل إستشرت أخصائي حول مهنتك المستقبلية من قبل: نلاحظ أن أفراد العينة أجابوا مانسبته 13.33% بنعم واللذين أجابوا بلا مانسبته 86.88% وهذا يفسر غياب دور مختص العمل والتنظيم في المراحل الدراسية أو دور التكوين المهني ومفتشية التوظيف العمومي، فوظيفته محددة في إنجاز الاختبارات النفسية في المسابقات الشفهية وكذا غياب دور المكاتب والإعلام التي تهتم بتوفير المعلومات حول المهن ومتطلباتها وما يتطلبه من إستشارات نفسية حيث تأخذ هذه الاستشارات شكل إستشارات موسمية ضمن فتح المعاهد التكوينية وإستخدام المرشد والموجه المهني ، كما أن القرار المهني بالأفراد مرتبط بالمحيط الاجتماعي وجماعة الرفاق والوالدين.

- العبارة رقم(5)والتي تنص كيف تمت طريقة توظيفك: حيث أجاب مانسبته 6.66% توظيف مباشر ومانسبته 93.33% توظيف غير مباشر ويفسر هذا أن المؤسسة الاستشفائية تعتمد في طريقة التوظيف المباشر وهذا يعكس مدى إحتياجات المنظمة للموظفين فعلا وأنه توجد عملية تقييم بين الاداء الفعلي والحالي وما تحتاجه من يد عاملة وفتح مناصب شاغرة للعام القادم.

- العبارة رقم(6)والتي تنص كيف تعرفت بوجود منصب شاغر: حيث كانت إجابة العينة مانسبته 6.66% من الأشخاص و46.66% من الاعلانات و46.66% من مكاتب التشغيل حيث جاءت النسب متساوية بين الاعلانات ومكاتب التشغيل في عملية الاستقطاب خاصة الخارجية ولأن مكاتب التشغيل تعتمد على الاعلانات لأنه يقدم المعايير أو ظيفية وأبرز مزايا الوظيفة وهذا ما يقدمه أيضا مكاتب التشغيل وهذا يؤكد لنا أن مكاتب التشغيل والاعلانات من أهم اليات المعتمدة في عملية التوظيف .

- العبارة رقم(7)والتي تنص هل أجريت مقابلة توظيف: جاءت إجابات العينة مانسبته 93.33% بنعم و6.66% بلا وهذا ما يفسر أن المقابلة الوظيفية هي من أكثر الاختبارات المستخدمة في عملية التوظيف فهي تساعد في غربلة وتصفية الأفراد المناسبين والغير مناسبين لشغل منصب العمل مما يسمح بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب ويجب أن تكون هذه المقابلة من طرف مختص النفسي أو في الارشاد والتوجيه أو ممثل من الإدارة وهي تتطلب الموضوعية والجدية والعقلانية في إجراءاتها حيث تسمح المقابلة بالتعرف على الفرد ومؤهلاته وقدراته وإمكانياته كل هذا يساعد المختص في تسجيل المعلومات في كراسه خاصه به من خلال المعلومات التي حصل عليها أثناء المقابلة حيث يقوم بتحليلها وربطها حتي يصل الي قرار بصلاحيه أو عدم صلاحية هذا المترشح.

- العبارة رقم(8)والتي تنص مانوع المقابلة التي أجريتها: جاءت مانسبته 100% على أنها فردية و0% جماعية هذا يفسر أن نوع المقابلة يلعب دورا في عملية التوظيف حيث تسمح المقابلة الفردية بالتعرف على جمع المعلومات والبيانات وكذا ملاحظة المترشح وقدرة المختص في تحليل وإكتشافه أكثر، كما أن المقابلة الفردية توجه المختص

بطرح أسئلة وأجراء الاختبارات ويسمح له بقياس القدرات العقلية والنفسية وهل أن المنصب الشاغر يتناسب فعلا مع متقدم الوظيفة وسمح أيضا بالتعرف علي الفروق الفردية .

-العبارة رقم(9)والتي تنص كيف كانت نوع الاسئلة المقابلة:جاءت مانسبته 40%موجه و60%غير موجه وهذا يفسر أن المقابلة الغير موجه تعد من أهم الاختبارات النفسية الأكثر إستخداما وشيوعا في عملية التوظيف وغالبا حيث تترك الحرية للمرشح في الأجابة دون قيد وهذا يساعد في إثارة الموضوع الرئيسي وترك فرصة للمرشح لحديث عن عدة جوانب مختلفة.مما يودي بمختص بدرجة الحكم علي المترشح ،فحين أن المقابلة الموجه هي أقل أستخداما فهي تتطلب أسئلة مخططة وأجوبة معينة مما تستلزم الوصف والتقييم والدقة فهي تتطلب نوع من الجهد والوقت في تحكيمها.

-العبارة رقم(10)والتي تنص هل شعرت بوجود فخ في نوع الأسئلة التي وجهت اليك:كانت الإجابة مانسبته 33.33%بنعم ومانسبته53.33%بلا وهذا يرجع لنوع طريقة أسئلة المختص لأنه يحدد أهم الاجابات والمعاير التي تناسب الجواب المناسب الذي يحتوي على فخ ونوع الجواب المراد الحصول عليه من طرف المترشح .

١-عبارة رقم(11)والتي تنص في رأيك كانت الاسئلة:20% جاءت سهلة و33.33%متوسطة و46.33%صعبة وهذا يعكس نوع الاختبارات التي يطبقها المختصون بين المتسابقين وتطبيق الاختبارات النفسية لقياس السمات الشخصية والقدرات العقلية والفكرية والثقافية والمهنية وغيرها واختلاف بين درجة السهولة والمتوسطة والصعبة هو الكشف عن الفروقات الفردية وهذا هو جوهر القياس والاختبار.

- العبارة رقم(12)والتي تنص كيف تم إخبارك بنتيجة نجاحك عن طريق:46.66%عن طريق الهاتف و6.66%البريد الالكتروني و46.66%الاعلان نلاحظ أن وسيلة الهاتف والاعلان كانت نتيجتهم متساوية لأنهما يضمنان وصول الرسالة للمستقبل وسرعة إنتشارها ويسهل إستدعاء المترشح الناجح وكذا لوحة الاعلان في وصول الخبر بسرعة عن طريق الاتصال الافراد ببعضهم أما البريد الالكتروني فهو قليل الاستخدام وهذا راجع لعدم إعتداد عليه كثيرا وجهل استخدامه.

- العبارة رقم(13)والتي تنص خضعت إلى إجراءات وقوانين أثناء عملية التوظيف:جاءت إجابات أفراد العينة مانسبته 86.66%بتخضع و13.33%لاتخضع وهذا يفسر بأن الإجراءات الإدارية والوظيفية تخضع من طرف مفتشية الوظيف العمومي كما أن المؤسسات تقوم بالتنسيق من حيث عرض وتحديد المناصب الشاغرة وإعطاء الوصف وشروط وقوانين الوظيفة والتي تضمن تسير عملية التوظيف من حيث الاجراءات التنظيمية بعد حصول المترشح لوظيفة،فهي تبدأ من عارض العمل وهي المؤسسة إلى الوسيط وهي الوظيف العمومي إلى المترشح وهو طالب الوظيفة ويكون وفق قوانين مسيرة ومدروسة ومصادق عنها وتنفيذ إجراءاتها وفق لمراحل دقيقة تستبعد كل الانحرافات والمشكلات،ففي بعض الاحيان يلجأ بعض المتسابقين بعد ظهور النتيجة إلى تقديم الطعون والشكاوى مما يستلزم دراسة هذه الإجراءات وتبتعد قدر الامكان من حدوث مشاكل والاطفاء خلال إجراء عملية التوظيف .

- العبارة رقم(14)والتي تنص كيف تقيم دور مفتشية الوظيف والمؤسسات في توفير المناصب:جاءت مانسبته 66.66%فعالة و33.33%غير فعالة ويرجع هذا الإختلاف بأن الاستفادة من المناصب الشاغرة تكون وفق إحتياجات المؤسسة الجزائرية حيث تكلف هذه المؤسسات مكاتب التشغيل وجعلها من مهام الوظيف العمومي الجزائري فهي تمثل الوسيط بين المؤسسة وطالب الوظيفة لذا فهي تقوم بتطبيق أدوات وإجراءات مرتبة تبدأ من إعلان الوظيفة إلى آخر مرحلة وهي إمضاء المترشح لمحضر التنصيب ،فحين اللذين أجابوا بغير فعالة فيرجع عدم ربط متطلبات سوق العمل ونوع المهام والخبرة بتلك الوظيفة مثلا تساوي ملحق الإدارة إقيمة تكون لديه شهادة ماستريجد نفسه يترشح لهذا المنصب بشهادة اللسانس او العمل وفق شهادات معادلة مما يشكل عدم الرضى بين المستوى الدراسي والوظيفة التي ترشح لها والرغبة في الحصول على العمل.

2-5 عرض نتائج الدراسة وتحليل: من خلال إستجابات العينة والبالغ عددهم 15 مثبتا برغم إختلاف المدة الزمنية في مدة التثبيت إلا أنهم إتفقوا بوجود أدوات في طرق التوظيف في الجزائر وأنهم مرو بمختلف الإجراءات الإدارية والتنظيمية والتي بدأت من عملية الاعلان إلى مرحلة الانتقاء إلى المسابقة إلى التنصيب ودور التوظيف العمومي في دخول الفرد لعالم الشغل وإنطلاق حياة عملية تبدأ من مرحلة المسار المهني مرحلة التقاعد وهذا ما حمله التساؤل الرئيسي لموضوع الدراسة وأكدت نتائج أيضا، وهذا مايتفق مع دراسة (مشعان) بأن المقابلة هي أداة تساعد في عملية التوظيف من خلال فرضيات الدراسة بأنه يوجد فعلا أدوات متخصصة في تعيين الاشخاص المناسبين بطرق ممنهجة وخطوات مدروسة وأن المقابلة هي الأداة المستخدمة وأكثر فعالية في تعيين وتوظيف الأشخاص لأنها تقيس ما يمكن قياسه وأن المختص يترجمها بطريقة تناسب أو عدم التناسب ويضل الاختيار المهني والأدوات والإجراءات والمقابلة الوسيلة المعتمدة لخلق توافق نفسي ومهني معا.

6-الاقتراحات :

- 1-تعزيز مهنة المختص علم النفس العمل والتنظيم وجعله شريك فعال في عملية تسير الموارد البشرية سواء في المؤسسات ومكاتب تشغيل التوظيف العمومي.
- 2-وضع مقاييس نفسية وتنظيمية تقيس قدرات الأفراد نحو المهن التي يردون مزولتها مستقبلا بما يتناسب ميولاتهم وكفاءتهم كنموذج هولاند نحو المهن ولكن يكون وفق البيئة الجزائرية وسوق عملها .
- 3-إعداد مكونين ومختصين معتمدين في تطبيق إختبارات النفسية في مسابقات التوظيف سواء الكتابية أو شفوية باستخدام المنهج العلمي.

خاتمة

يعد العنصر البشري من أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم معالم مستقبلها لأنه يعتبر المؤشر الذي يضبط حركة المجتمع ومكانته بين الدول فإختيار الأفراد وإنتقاءهم يعد من أصعب مراحل في عملية التوظيف فهو يتطلب جهود مكثفة ما بين المختصين وممثلي الإدارة ومفتشيات العمل ، فالوظيفة تمثل حياة الأفراد في المنظمة لما تقدمه من راحة وإستقرار مقابل ما هو مطالب بتحقيق أهداف التنظيم وكذا تلبه حاجاته ولخلق هذا التوازن في المنظمة يجب تفعيل وأدوات وإجراءات لانتقاء أفضل المترشحين لشغل المنصب الشاغر، ومن خلال الورقة البحثية يمكن القول أنه توجد بعض الأدوات وكذا الإجراءات والتقنيات والاختبارات ومن أهمها المقابلة التي تعد من أكثر الأدوات شوعيا وتطبيقا فهي تقوم بالكشف المضمون وتحليل في شخصية المتقدم للوظيفة وقدرة قياس السمات الشخصية للمترشحين وهذا إذا طبقت بشكل السليم مما تسهل عملية الانتقاء ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

قائمة المراجع :

- المادة 83 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- المادة 85 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- المرسوم التنفيذي رقم : 07 - 140 مؤرخ في جمادى الأولى عام 1428 الموافق 19 مايو 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية للصحة الجوارية والمؤسسات العمومية الاستشفائية وتنظيمها.

- تاويريت نور الدين. (2005). مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عويد سلطان المشعان (1994). علم النفس الصناعي . مكتبة فلاح للنشر والتوزيع . ط1: الكويت.
- فرج عبد الله طه (1988) علم النفس الصناعي والتنظيمي . ط6 . دار المعارف :مصر.
- محمود فتحي عكاشة .(1999). علم النفس الصناعي:مصر.