

واقع تطبيق أدوات الإنتقاء المهني بالمؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية
دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية بولاية سطيف-

The reality of applying professional selection tools in Algerian public industrial enterprises - A field study of some industrial establishments in the wilaya of Setif-

أ. بولجنيب إلهام جامعة قسنطينة 2 أ/ بوجرادة محمد جامعة المسيلة

boudjradamohamed738@gmail.com

ilhemfella@yahoo.fr

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع تطبيق أدوات الانتقاء والاختيار المهني بالمؤسسات العمومية الجزائرية، وقد قمنا باختيار المؤسسات الصناعية نموذجا لتحقيق أهداف البحث، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من رؤساء مصلحة إدارة الموارد البشرية المختصة في استقطاب و انتقاء و وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، و قد كانت الإجراءات المنهجية للدراسة ممثلة في إجراء مقابلات نصف موجهة معهم، مع استخدام طريقة تحليل المحتوى ل: Bareleson، المعتمدة على التحليل الكمي للاستجابات المستمدة من المقابلات، و قد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع المطروح، بحيث كان التساؤل الرئيسي على الشكل التالي:

- ما هي أهم الأدوات المستعملة في الانتقاء (الاختيار) المهني بالمؤسسات الصناعية العمومية بالجزائر؟
- و قد توصلت الدراسة أن الأدوات المستخدمة في الإنتقاء المهني تمثلت في (المقابلة الشخصية، السيرة الذاتية، الإختبارات الكتابية و الشفهية و التطبيقية)

الكلمات المفتاحية: أدوات الانتقاء المهني، المؤسسة الصناعية العمومية.

Summary:

The present study aims to uncover the reality of the application of selection and professional selection tools to Algerian public institutions, and we have chosen industrial enterprises as a model for achieving research objectives, where the study has been applied to a sample of the heads of the Department of Human Resources in charge of attracting, selecting and Putting the right man in the right place, the methodological procedures for the study were represented in half-directed interviews with them, using the content analysis method to: Bareleson, based on the quantitative analysis of interview responses, we relied on the descriptive approach as the most appropriate To the nature of the subject matter, so that the main question was:

What are the most important tools used in the selection (selection) of professional public industrial enterprises in Algeria?

-The study found that the tools used for professional selection were (personal interview, CV, written, oral and applied tests).

Keywords: Professional selection tools, public industrial organization

مشكلة الدراسة:

نتيجة للإحصائيات التي عرضتها مختلف الجهات المختصة في مجال العمل و التوظيف، و التي صرحت بأن نسبة قليلة من العمال يتم تثبيتهم، و حسيهم هذا ليس لسياسة التقشف، و لكن بفضل التحريات التي أجريت في ميدان المؤسسات الصناعية العمومية بالخصوص، و التي خلصت أن السبب في كذاك عدم كفاءة العامل في ميدان عمله، بالإضافة إلى عدم وجود الدافعية نحو الوظيفة التي وجه إليها العامل، و هذه مشكلة يتوجب معالجتها، و التعرف على أسبابها الخفية الغامضة، لهذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن واقع تطبيق أدوات الانتقاء المهني بالمؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية، انطلاقا مما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي للدراسة:

- ما هي أهم الأدوات المستعملة في الانتقاء (الاختيار) المهني بالمؤسسات الصناعية العمومية بالجزائر؟

1- مقدمة:

تعتبر عملية الاختيار المهني من المهام الرئيسية والأدوار الجوهرية لإدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة صناعية عمومية، كونها تهدف إلى توفير أفضل وأكفأ العناصر البشرية من ذوي الكفاءات والمهارات والمؤهلات العالية التي تتناسب مع متطلبات الوظائف الشاغرة، هذا الذي يمنع بدوره من إمكانية التوظيف العشوائي نتيجة القرارات الخاطئة في عملية المفاضلة والاختيار غير السليم لطالبي العمل، وهو ما سيكلف المنظمة حتما الكثير من الجهود والتكاليف. وعليه ينبغي هنا إدراك أن عملية الاختيار والانتقاء تقتضي في مقدمتها ضرورة إجراء دراسة دقيقة ومسبقة للوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية للتمكن من الموازنة بين مقومات ومتطلبات الوظيفة من جهة وقدرات الأفراد وإمكاناتهم الشخصية من جهة أخرى. وحتى تكون عملية الاختيار المهني أكثر صدقا ونجاحا يفترض أيضا أن تعتمد هذه الأخيرة على مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المترشحين، وان يكون هناك نوع من الضبط في مرحلة المفاضلة والانتقاء وذلك بالاستعانة بآليات وأدوات الانتقاء المختلفة (مقابلات التوظيف، اختبارات التوظيف، تاريخ العمل السابق...) التي تساعد على كشف قدرات الفرد وإمكاناته والتنبؤ بأدائه في المستقبل. وعليه يمكن تحقيق الاختيار السليم وبالتالي إمكانية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، و نظرا لأهمية هذه الأخيرة في الإنتقاء المهني جاءت هذه المداخلة للكشف عن واقع تطبيق أدوات الانتقاء المهني في المؤسسات الصناعية العمومية في الجزائر.

2- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

1-2 أدوات الانتقاء المهني: هي تلك الأساليب (مقابلات التوظيف، اختبارات التوظيف، تاريخ العمل السابق...) التي تستخدمها كل مؤسسة صناعية عمومية في عملية اختيار وانتقاء أصلح وأكفأ الأفراد من المتقدمين لشغل وظيفة معينة بحيث تتناسب طبيعة متطلبات هذه الأخيرة مع قدرات الفرد وإمكاناته الشخصية. وعليه يمكن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

2-2 المؤسسة الصناعية العمومية:

هي تنظيم إداري أو وحدة اقتصادية يجتمع فيها مجموعة من العناصر مادية وبشرية اللازمة لإنتاج الصناعي.

3- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى الكشف ميدانيا عن واقع تطبيق أدوات الانتقاء والاختيار المهني بالمؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية.

- تحديد أهم أساليب أو أدوات الانتقاء المهني المطبقة فعليا بالمؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية.

- الكشف عن أفضل أو أدق أدوات الانتقاء المهني من وجهة نظر القائمين بعملية الاختيار المهني بالمؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية.

4- أهمية الدراسة:

- إدراك المؤسسات الصناعية العمومية أهمية تطبيق أدوات وأساليب الانتقاء المهني في تحديد وتميز أفضل وأكفأ الأفراد من المتقدمين لشغل الوظائف المطلوبة.

- تشجيع المؤسسات الصناعية العمومية على ضرورة تطبيق أدوات الانتقاء المهني لتحقيق الاختيار الجيد والسليم لطالبي العمل.

- التوعية بمنافع وفوائد الاختيار السليم لطالبي العمل والتي تنعس إيجاب على الفرد نفسه وعلى المؤسسة والمجتمع بأكمله.

5- حدود الدراسة:

1-5 الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة ببعض المؤسسات الصناعية العمومية بولاية سطيف، والمتمثلة أساسا في كل من:

- المؤسسة الصناعية العمومية AMC بالعلمة.

- المؤسسة الصناعية العمومي BCR بسطيف.

- المؤسسة الصناعية العمومية SCAEK بعين كبيرة.

- المؤسسة الصناعة العمومية رياض سطيف بسطيف.

2-5 الحدود الزمنية: أكتوبر 2017م

3-5 الحدود البشرية:

تم إجراء الدراسة بقسم إدارة الموارد البشرية المسؤولة عن عملية الاختيار والانتقاء والتوظيف بكل من مؤسسة AMC بالعلمة، وBCR بسطيف، وSCAEK بعين كبيرة ورياض سطيف – بسطيف-

الإطار النظري للدراسة:

1- تعريف الانتقاء (الاختيار) المهني:

يعرف الاختيار المهني على أنه:

- العملية التي يتم عن طريقها اختيار أفضل المرشحين أو المتقدمين للتعين في عمل معين، وأنسبهم له (فرج عبد القادر طه، 2001، ص 85).

- هو انتقاء أصح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال (بديع محمود القاسم، 1996، ص 175).

- هو عملية تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة على أن ينتج فيها أحسن إنتاج ويكون أكثر رضا عن عمله. وتقوم بعملية الاختيار المهني جهة مسئولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد لشغل عدد شاغر من الوظائف وذلك بشروط معينة، فيتقدم من يشاء وعن طريق الدراسة وعقد الاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية يحدد أنسب المتقدمين لعمل معين. وينتهي ذلك بإعلان قائمة بالأسماء على من يقع عليهم الاختيار. وفي النهاية يرمي الاختيار أساساً إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب (جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسن العزة، 2014، ص ص 28-29).

2- فوائد الاختيار المهني:

إن الاختيار الجيد والسليم للعاملين يؤدي إلى تحقيق منافع عديدة تعود على الفرد العامل من جهة وعلى صاحب العمل من جهة أخرى وعلى الاقتصاد الوطني بشكل عام

فبالنسبة للعامل فإن اختياره لمهنة مناسبة له يتيح له فرصة التقدم والتطور وبالتالي إمكانية الترقية إلى مستوى أفضل، أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج وكسب أفضل (أحلام عبايدية، 2007، ص 105). كما يمكن الاختيار السليم من:

- تقليل نسبة هجرة العمال لأعمالهم وسرعة تغيرها أو الانتقال من عمل لآخر.

- تقليل نسبة غياب العمال.

- تقليل نسبة استقالة العمال.

- تقليل نسبة حوادث العمل.

- تقليل نسبة تمارض العمال وتمردهم.

- تقليل المنازعات.

- الروح المعنوية وزيادة الإنتاج (عبد الرحمن العيسوي، د ون سنة، ص 10).

أما بالنسبة للاقتصاد الوطني فإن حسن الاختيار لطالبي العمل فإنه يؤدي إلى رفع جودة المنتجات والذي ينعكس إيجاباً على تحسين الدخل القومي بشكل أعم (أحلام عبايدية، مرجع سابق، ص 105).

3- كيفية تحقيق الاختيار المميّ الجيد والكفاء:

حتى نتمكن من تحقيق الاختيار السليم والجيد لطالبي العمل ينبغي:

- وضع معايير محددة للكفاءة في العمل المطلوب الاختيار إليه.
- القيام بعمل تحليل لهذا العمل للوقوف على القدرات والمهارات المطلوبة للنجاح فيه ومن ثم يتم وضع الاختبارات اللازمة لقياس هذه القدرات.
- تحديد الاختبارات أو الوسائل الأخرى اللازمة التي تصلح لجمع المعلومات من الأشخاص المتقدمين لشغل الوظيفة المطلوبة.
- تحليل كل جزء من المعلومات للتحقق أو التمييز بين العامل الأكثر كفاءة والعمل الأقل كفاءة من غيره أو العامل الناجح وغير الناجح.
- القيام بتركيب هذه الأجزاء من المعلومات التنبؤية ببعضها للتمكن من تحديد العمل الأكثر نجاحاً والأقل نجاحاً.
- القيام بجمع المعلومات المطلوبة حول العمال المتقدمين ووضع كل واحد منهم في العمل الذي يناسبه.
- القيام بدراسة تتبعية لمعرفة إلى أي مدى نجح هذا النظام في اختيار العمال الأكفاء (عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق، ص 13).

4- خطوات وأساليب عملية الاختيار المميّ:

تتضمن عملية الاختيار المميّ مجموعة من الخطوات، تهدف كل خطوة منها إلى القيام بفرز طالبي العمل بحيث لا يمر إلى الخطوة التالية إلا من ينجح في الخطوة السابقة، وتعتبر هذه الخطوات المختلفة بمثابة حواجز توضع أمام طالبي العمل لتقدير قدراتهم على تخطيها. ويرفض عادة كل فرد يفشل في تخطي أي حاجز من هذه الحواجز، ولا يعين بالمؤسسة إلا الأفراد الذين استطاعوا الوصول إلى المرحلة النهائية.

ويختلف عدد الخطوات التي تتضمنها عملية الاختيار، كما يختلف نظام ترتيبها في المؤسسات على اختلاف طبيعتها وأهدافها ومتطلبات وظائفها، غير أن معظم وأغلب المؤسسات تعتمد على الخطوات التالية:

4-1 استقبال طالبي العمل:

تعتبر هذه الخطوة مهمة جداً لأنها تكون أول اتصال بين طالبي العمل والمؤسسة، وفي هذه اللحظات القصيرة يستطيع العمال أن يكونوا فكرة عن تلك المؤسسة ونظامها وفيما إذا كانت مكاناً مناسباً للعمل أم لا. وعليه يفترض ضرورة العناية باستقبال طالبي العمل استقبالا حسناً يتفق مع مكانة المؤسسة.

4-2 طلب الاستخدام الأولي والمقابلة الأولية:

تستخدم المؤسسات عادة طلب الاستخدام الأولي والمقابلة الأولية كوسيلة أو أداة سريعة لفرز طالبي العمل وإبعاد الذين يتضح عدم صلاحيتهم، واختيار الأفراد الذين يبدون صالحين للعمل لكي يملأوا بالخطوات التالية التي تتضمنها عملية الاختيار.

ويتضمن طلب الاستخدام الأولي عادة البيانات العامة التالية: (الاسم، السن، العنوان، العمل الذي يرغب فيه الفرد، أنواع الأعمال التي قام بها سابقا، الحالة الاجتماعية -الزواجية- والتعليم)، وتقدم هذه الطلبات إلى الشخص الذي سيقوم بإجراء المقابلة الأولية، ليقوم بتقدير بعض سمات شخصية طالب العمل والتي لها أهمية في تقدير مدى صلاحيته للعمل مثل: المظهر، طريقة الكلام، المزاج.

وهنا يفترض على من يقوم بالمقابلة الأولية أن يكون شخص فني مدرب على الحكم على الناس، وتكون له سمات شخصية ما يجعله قادرا على كسب ثقة طالبي العمل.

إلى جانب هذا يفترض أيضا أن تجري عملية فرز طالبي العمل أثناء المقابلة الأولية بكثير من العناية والدقة، وإلا أبعد عن العمل كثير من الأفراد الذين يحتمل أن يكونوا عمالا ناجحين.

3-4 طلب الاستخدام:

يطلب من الأفراد الذين يمرون بالمقابلة الأولية أن يقوموا بملء طلب الاستخدام، وهو يحوي عادة كثيرا من البيانات التفصيلية التي يتضمنها عادة طلب الاستخدام الأولي.

ويعتبر طلب الاستخدام من الوسائل الشائعة الاستخدام في المؤسسات الصناعية والتجارية لتحليل الأفراد، وذلك لسهولة استخدامه في جمع الكثير من البيانات الشخصية عن طالب العمل وخبرته السابقة وتاريخ حياته، ويفيد طلب الاستخدام أيضا في مد الأخصائي الذي يجري المقابلة ببعض البيانات عن طالب العمل ليستطيع الاستعانة بها في بدء المقابلة وفي توجيه الأسئلة.

5-4 الاختبارات:

تعطى الاختبارات للأفراد الذين مروا بالخطوات الثلاث السابقة (عويد سلطان مشعان، 1994، ص 63)، ولهذه الاختبارات أنواع كثيرة منها:

6-4 اختبارات الكفاية:

وتستعمل اختبارات الكفاية لقياس التحصيل والمهارات المكتسبة لدى طالب العمل لتعيينه في العمل أو توجيهه، وهي تشمل اختبارات التحصيل المدرسي واختبارات الحرف.

ولاشك أن اختبارات الحرف مفيدة بنوع خاص لأن:

* طالب العمل أحيانا يدعون مهارتهم في مهن ليس لهم بها إلا ألفة سطحية بسيطة.

* ولأن خبرات العمل السابقة لا يعتمد عليها في إمدادنا ببيانات دقيقة عن الخبرة المهنية.

7-4 اختبارات الاستعدادات:

يمكن أن يعرف الاستعداد على أنه شرط أو مجموعة الصفات التي تعتبر دالة على قدرة الفرد على أن يكتسب بالتدريب معرفة خاصة، أو مهارة خاصة.

وتوضع اختبارات الاستعداد المهي لقياس القدرات التي تمكن الفر من الإفادة من تدريبه على عمل ما أو خبرته فيه، وأن ينمو فيه نمو يجعله عاملا كفتا.

وتعتبر هذه الاختبارات ذات قيمة لأنها تستعمل كدلائل للتنبؤ بالكفاية الإنتاجية للأفراد الذين ليس لهم سابق خبرة أو تدريب في المهنة التي يهدف إليها الاختبار.

8-4 اختبارات الميول:

يعرف الميل عادة بأنه ميل الفرد إلى تركيز انتباهه في نشاط معين أو موضوع معين أو شخص معين، وان يجذ هذا الأمر اهتمامه، وأن يحبه، وأن يجد إشباعا فيه. وتعني اختبارات الميول المهنية درجة شدة الميل إزاء مهنة معينة والتنبؤ عن دوام هذا الميل.

ويعتبر قياس الميل ذو قيمة لأنه يبين:

- * ما إذا كان الفرد يميل إلى العمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلا كافيا يجعله يستمر فيه.
 - * ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملاء له في العمل مشاهدين له في العمل وفي الميل.
 - * إضافة إلى هذا فان اختبارات الميول تفيد في اقتراح مجالات أخرى غير المهنة التي قد لا يكون له ميل فيها.
- ويمكن استعمال قياس الميل ي بعض الأحيان للتنبؤ بدرجة النجاح في المهنة، كما يمكن التنبؤ برضا الفرد عن عمله وليس على درجة النجاح الإنتاجي في العمل.

9-4 قياس الاتجاهات:

ويقصد بها استعدادات الفرد الانفعالية إزاء الأفكار العامة والآراء المعبرة عن تعقيد الاتصال البشري في الصناعة، ومن بين هذه الاتجاهات التي تقاس لدى العمال الاتجاه إزاء النقابات، الاتجاه إزاء نظام الأجور، الاتجاهات إزاء ظروف العمل... الخ.

والواقع أن اختبارات الاتجاهات قليلا ما تستعمل في الانتقاء والتوجيه المهني، لكن البحوث الحديثة قد اعترفت بأهميتها في توافق الفرد العامل ي عمله، الأمر الذي يؤدي بنا إلى استعمال اختبارات الاتجاهات في مماثلة الأفراد والمهن، بجانب قياس الاتجاهات للعمال (محمد جاسم العبيدي، 2011، ص ص 292-294).

10-4 اختبارات الشخصية:

تهدف إلى قياس أبعاد شخصية المتقدم، أما ما يعاب على هذه الاختبارات صعوبة التأكد من العلاقة بين الخصائص الشخصية وبين مستوى أداء الفرد في الوظيفة.

11-4 اختبارات المعرفة:

تقيس هذه الاختبارات مستوى التأهيل العلمي للشخص، ومن أمثلة هذه الاختبارات امتحانات المحاسبة التي تعقد للمحاسبين المتقدمين لشغل وظائف في البنوك. وتتميز هذه الاختبارات بدرجة عالية من المصداقية. (عادل محمد زايد، 2003، ص ص 273-274).

12-4 اختبارات الأداء:

تقيس قدرة الفرد على أداء بعض الحركات الوظيفية مثل تشغيل الماكينات أو الطباعة على الحاسب الآلي.

13-4 اختبارات الصدق:

تقيس هذه الاختبارات مدى صدق الفرد في الإجابة على بعض الأسئلة التي توجه إليه، ومن أن هذه الاختبارات تستخدم في الشرطة للكشف عن الجرائم.

وهنا يمكن الإشارة إلى أن نوع الاختبارات التي تعطى تتوقف على طبيعة ونوع العمل وعلى الشروط التي تضعها المؤسسة لاختبار الفرد، وأن هذه الشروط بحد ذاتها تستمد عادة من تحليل العمل.

14-4 المقابلة النهائية:

يستعين الأخصائي المكلف بإجراء المقابلة النهائية بالبيانات المستمدة من طلب الاستخدام والاختبارات النفسية في تقدير صلاحية الفرد للعمل. وفي هذه المقابلة النهائية يحاول الأخصائي الحصول على جمع المعلومات الضرورية عن شخصية طالب العمل والوصول إلى حكم نهائي عن مظهره ولباقته واتجاهاته وميوله وخلقه وقدرته على التعاون وغير ذلك من السمات الشخصية التي لها أهمية لنوع العمل الذي يقدم له.

15-4 بحث تاريخ العمل:

تهتم كثير من المؤسسات ببحث تاريخ العمل السابق لطالب العمل وذلك بالرجوع إلى المؤسسات التي سبق أن عمل بها للاستفسار عن تاريخ عمله بها وعن سلوكه أثناء مدة خدمته وعن أسباب تركه للعمل، وتفيد هذه البيانات من التأكد من صحة المعلومات التي وردت في طلب الاستخدام، كما تفيد في زيادة الاطمئنان إلى صلاحية طالب العمل. فإذا كان تاريخ عمله السابق غير مشرف أو إذا اتضحت في طالب العمل بعض السمات غير المستحسنة كان ذلك عادة كافياً لعدم توظيفه، أما إذا كان تاريخ عمله السابق وكانت التقارير عنه طيبة فانه يقبل عادة للتوظيف بصفة مبدئية إذا كانت توجد بالمؤسسة وظائف شاغرة، وفي حالة عدم وجود وظائف شاغرة في ذلك الوقت فانه يوضع عادة في قائمة المرشحين للعمل لتوظيفه بمجرد خلو وظيفته.

لكن وبالرغم من أهمية هذه البيانات إلا أنه لا يمكن اعتمادها كمصدر نهائي بل ينبغي أن تأخذ هذه الأخيرة كمصدر إضافي بجانب البيانات المستمدة من المقابلة والاختبارات.

➤ الاختبار الأولي:

بعد جمع كل المعلومات الضرورية عن طالب العمل من جميع المصادر السابقة، وبعد أن يتبين صلاحيته للعمل تقوم إدارة الموارد البشرية (إدارة المستخدمين) باختياره بصفة أولية، وهذا الاختبار الأولي عبارة عن وضع العامل تحت الاختبار لفترة محددة يكلف فيها بعمل في المؤسسة تحت إشراف رئيس قسم أو مشرف.

➤ الاختيار النهائي:

إذا اثبت الفرد كفايته في عمله وقرر رئيس القسم أو المشرف أنه صالح يتم اختياره نهائيا للعمل بالمؤسسة.

➤ الفحص البدني:

بعد الاختيار النهائي لطالب العمل يجرى عليه الفحص البدني للتأكد من لياقته البدنية لنوع العمل الذي سيعين فيه، وهذا مراعاة لمصلحة كل من طالب العمل وصاحب العمل، لأنه ليس من مصلحة العامل أن يعين في عمل يتطلب منه مجهودا بدنيا أكبر مما يستطيع أن يتحمل، وليس من مصلحة المؤسسة أيضا أن يعين فيها عامل لا تمكنه حالته البدنية من الاستمرار في عمله على وجه المرض.

ومن أهم الأسباب التي تبرر ضرورة الكشف الطبي على العامل قبل توظيفه:

- منع المطالبة بتعويضات لا مبرر لها بسبب وجود حالات مرضية سابقة على التوظيف.
- تقليل نفقات التوظيف والتدريب عن طريق اختيار العمال القادرين من الناحية البدنية على الإنتاج.
- منع العجز أو المرض المستمرين باكتشاف أعراضهما في وقت مبكر.
- تقليل نسبة الغياب بين العمال بسبب الإجهاد.
- وضع كل عامل في العمل الذي يتناسب مع حالته البدنية بحيث يستطيع أن يؤديه بسهولة.
- اكتشاف أي نقطة ضعف يمكن أن تؤثر في صحة العامل وتضعفه من قدرته الإنتاجية.

❖ التوظيف:

إذا ثبتت صلاحية العامل طبيا تم توظيفه في المؤسسة بصفة نهائية وأعطى عملا دائما بها، وسجل اسمه في كشف الأجور أو المرتبات (عويد سلطان مشعان، مرجع سابق، ص ص 70-).

الجانب التطبيقي للدراسة:

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

1-1 المنهج الوصفي:

يعرفه (Scates) يراد بالدراسات الوصفية ما يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بطبيعة ووضع الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصلية من الأحداث أو نظام فكري. أو أي نوع آخر من الظواهر التي يمكن أن يرغب الشخص في دراستها، وفي المقابل يعرفه (Whitney) أن الدراسة الوصفية هي التي تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الأوضاع. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص.125)

الأسلوب الوصفي المستخدم في الدراسة:

2-1 تحليل المحتوى:

يعرفه (Barelson) بأنه أحد أساليب البحث العلمي التي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمضمون الظاهر لمادة من مواد الاتصال

كما يعرفه (Holsti) بأنه أسلوب بحثي يرمي للخروج باستدلالات عن طريق تشخيص فئات محددة تشخيصا موضوعيا منظما. (أحمد رشدي طعمية، 2004، ص.70).

2- عينة الدراسة :

إن العينة حسب أنجرس (Angers) "هي مجموعة فرعية من جمهور معين"، أما بخصوص حجم العينة، فعادة ما يواجه الباحث سؤالاً، ما هو حجم العينة الممثل للمجتمع الأصل، وفي هذا أشار إحسان محمد 1928 أن حجم العينة يتأثر بعدة متغيرات هي:

1- الوقت المتيسر للباحث

2- الموارد البشرية والمالية المتيسرة للبحث

3- درجة الدقة وصحة المعلومات والبيانات التي يريد الباحث الوصول إليها. (عبد الحكيم بوصلب،

2013، ص.476)

تكونت عينة الدراسة من 25 موظف من قسم إدارة المواد البشرية المكلفين بالانتقاء المهني، حيث تم إختيارهم قصديا من ثلاث شركات صناعية عمومية بولاية سطيف.

2-1 خصائص العينة :

2-1-1 خصائص العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسب المئوية
ذكر	19	76%
أنثى	6	24%

2-1-2 خصائص العينة من حيث الشركات العاملین بها:

النسب المئوية	التكرارات	المكان
20%	5	-المؤسسة الصناعية العمومية AMC بالعلمة.
20%	5	-المؤسسة الصناعية العمومية BCR بسطيف.
20%	5	-المؤسسة الصناعية العمومية SCAEK بعين كبيرة.
40%	10	-المؤسسة الصناعية العمومية رياض سطيف- بسطيف-.

3-1-2 خصائص العينة من حيث السن:

السن	التكرارات	النسب المئوية
45- 37	15	%60
49-46	10	% 40

4-1-2 خصائص العينة من الخبرة عدد سنوات العمل :

السن	التكرارات	النسب المئوية
10-5	20	80%
16-11	5	20%

3-أداة جمع البيانات:

لقد اعتمدنا في جمع البيانات اللازمة للتحقق من صحة الفرضيات على إجراء مقابلات نصف موجهة مع 25 موظف يعملون في قسم الموارد البشرية.

3-1 المقابلة النصف موجهة: حسب "مارتن دنسكومي" يكون لدى الباحث في المقابلة النصف الموجهة قائمة واضحة للقضايا التي ينوي الباحث تناولها، وبالأسئلة التي سي طرحها على شرائح البحث للإجابة عليها. كما يظهر الباحث في هذا النوع من المقابلات استعدادا يتميز بمرونة لترتيب المواضيع المراد مناقشتها، والأهم من ذلك ترك المجيب على الأسئلة يتوسع في أفكاره، للرد على الأسئلة المطروحة من طرف الباحث، بحيث تكون الأسئلة غير مقيدة ببدائل للاستجابة. (مارتن دنسكومي، 2003، ص.140)

3-2 أسئلة المقابلة النصف الموجهة :

تعليمية:

بصفتك موظف بمصلحة إدارة الموارد البشرية بمؤسسة صناعية عمومية، ومن الأدوار الأساسية التي تقومون بها مهمة الاستقطاب والانتقاء (الاختيار) والتوظيف لطالبي العمل لتعينهم في المناصب التي تتناسب متطلبات شغلها مع قدراتهم وإمكانياتهم ومؤهلاتهم. وعليه نود أن نتحدث معك على واقع استخدامكم لأدوات الانتقاء (الاختيار) المهني في المؤسسات الصناعية العمومية.

- فما هي أهم الأدوات التي تستخدمونها في عملية الاختيار المهني بمؤسستكم؟
- وما هي الأدوات الأفضل (الأدق) في المفاضلة والاختيار المهني من وجهة نظرك؟
- 4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

❖ النسب المئوية

❖ التكرارات

5- عرض النتائج :

5-1 عرض نتائج الإستجابات على السؤال الأول: ما هي أهم الأدوات التي تستخدمونها في عملية

الاختيار المهني بمؤسستكم؟

المحاور الكبرى	الإستجابات	التكرارا	النسب المئوية
----------------	------------	----------	---------------

ت		
25	المقابلة الشخصية	الأدوات المستخدمة في الإنتقاء المهني
20	السيرة الذاتية	
15	الإمتحان الكتابي	
13	الإمتحان الشفهي	
12	الإمتحان التطبيقي	
2	الإختبارات النفسية	
2	إختبارات سرعة الإجابة	
2	إختبارات الإتجاهات و القيم	
91		

من خلال السؤال الموجه لموظفي أقسام الموارد البشرية حول الأدوات المطبقة في الواقع الهادفة إلى الإنتقاء المهني للعمال في المؤسسات الصناعية العمومية جاءت النتائج على الشكل التالي :

المقابلة الشخصية (27.47%)، السيرة الذاتية (21.97%)، الإمتحان الكتابي (16.48%)، الإمتحان الشفهي (14.28%)، الامتحان التطبيقي (13.18%)، الاختبارات النفسية (2.197%)، اختبارات سرعة الإجابة (2.197%)، إختبارات الإتجاهات و القيم (2.197%).

2-5 عرض نتائج الإستجابات على السؤال الأول: ما هي الأدوات الأفضل (الأدق) في المفاضلة

والاختيار المهني من وجهة نظرك؟

المحاور الكبرى	الإستجابات	التكرارات	النسب المئوية
الأدوات الأفضل في رأي موظفي قسم الموارد البشرية	المقابلة الشخصية	25	38.46%
	السيرة الذاتية	15	23.07%
	الامتحان الكتابي	10	15.38%
	الامتحان الشفهي	8	12.30%
	الامتحان التطبيقي	7	10.76%
		65	

من خلال السؤال الموجه لموظفي أقسام الموارد البشرية تبين أنهم يرون أن أنجع أدوات الانتقاء المهني بحس خبرتهم في الميدان هي:

المقابلة الشخصية (38.46%)، السيرة الذاتية (23.07%)، الامتحان الكتابي (15.38%)، الامتحان الشفهي (12.30%)، الامتحان التطبيقي (10.76%).

6- تحليل النتائج:

من خلال النتائج المتحصل تبين أن موظفي أقسام إدارة الموارد البشرية المكلفين بالانتقاء المهني يركزون على الأدوات الكيفية مثل المقابلة الشخصية، السيرة الذاتية، الملاحظة الذاتية، و القليل منهم يركز على الأدوات الكمية مثل الامتحان الكتابي، الامتحان الشفهي، لهذا يمكن القول أن الأدوات المستعملة في المؤسسة الصناعية العمومية في الجزائر هي أدوات ذات طابع كفي أكثر منها كمي، و هذا لا يكفي بحسب الأطر المفاهيمية المختصة في تحديد أدوات الانتقاء المهني لاختيار الشخص بما يملك من قدرات عقلية و أدائية و ما يناسبه من وظائف.

خاتمة:

إن النتائج المتوصل إليها بينت أن موظفي إدارة الموارد البشرية يركزون على الجانب الكيفي في انتقاء العمال وهذا جيد لكنه لا يكفي، بل يجب أن يوفر الموظفين السابقين بالذكر تكوين استخدام الاختبارات ذات الصبغة الكمية، لأن هذه الأخيرة أكثر دقة، و أنجع في الانتقاء المهني، و هذا ما تعمل عليه جاهدة بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية إنطلاقا من مؤسس التوجيه المهني " فرانك بارسونز" الذي اعتمد هو كذلك على الطرق الكيفية في الانتقاء المهني ، و لكن و مع مرور فترة بعد ذلك اعلن أن هذه الطرق الكيفية غير كافية لذلك ، لهذا كانت إنتاج كم هائل من الإختبارات الخاصة بالانتقاء المهني من طرف بعض العلماء أمثال : هولاند، سوبر، سترونغ الذي قام ببناء أول إختبار كمي للتوجيه المهني، حيث كانت أولى استعمالات هذه الاختبارات في الجيش، و قد ثبتت فعاليتها، لهذا نؤكد على إعطاء أهمية لاستعمال الأدوات الكمية مثل الاختبارات، و البطاريات في الانتقاء المهني.

قائمة المراجع:

- 1- فرج عبد القار طه، (2001)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للطباعة، القاهرة، مصر.
- 2- بديع محمد القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن.
- 3- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسن العزة، (2014)، التوجيه المهني ونظرياته، ط2، دار الثقافة، عمان ، الأردن.
- 4- أحلام عبايدية، (2007)، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة ماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي مختار عنابة.

5- عبد الرحمان العيسوي، (دون سنة)، سيكولوجية العمل والعمال، د ط، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.

6- عويد سلطان مشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، الإمارات العربية.

7- محمد جاسم العبيدي، (2011)، القياس النفسي والاختبارات، ط1، دار الثقافة، عمان، الأردن.

8- عادل محمد زايد، (2003)، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دط، القاهرة، مصر.

9- رشدي أحمد طعمية، (2004)، تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية – مفهومه، أسسه، استخداماته، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

10 - عبد الحكيم بوصلب، (2013)، أسلوب اتخاذ القرار كمدخل معرفي لبناء عملية الاختيار الدراسي والمهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 40، جامعة قسنطينة 1.

11 - مارتين دنسكومي، (2003)، البحث الجيد – دليل لمشاريع البحوث الاجتماعية، دط، (تر: أحمد ظافر حسن)، منشورات ELGA، فاليتا، مالطا.

12- مروان عبد المجيد إبراهيم، (2000)، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.