



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی خراسان شمالی

معاونت توسعه مدیریت و منابع

مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی

استخدام

(کلیات)

تهیه و تنظیم :

واحد امور استخدام

مدیریت منابع انسانی بعنوان قلمروئی

حرفه ای :

مدیریت منابع انسانی به عنوان قلمروی حرفه ای و تخصصی از پدیده های قرن حاضر است که جنبش مدیریت علمی و روانشناسی صنعتی در بوجود آوردن آن نقش اساسی داشته اند . البته جنبش های رفاهی و اتحادیه های کارگری که در اواخر قرن نوزدهم آغاز و بدون توقف به جلو رفته در کمک به این قلمرو از مدیریت بی اثر نبوده است .

با توسعه واحدهای تولیدی و افزایش تعداد کارکنان ، دیگر برای سرپرستان فرصت درگیر شدن با مسائل استخدام ، پرداخت حقوق و رسیدگی به پرونده ها و سوابق کارکنان باقی نماند و به این ترتیب وظایف مربوط به امور پرسنلی به کارکنانی محول شد که کار آنها فقط رسیدگی به امور پرسنلی بود .

از جمله وظایف این گروه انجام عملیات استخدام و انتخاب افراد شایسته جهت بکارگیری در سیستم اداری می باشد .

در طرح ریزی تامین نیروی انسانی لازم باید در جستجوی پاسخ پنج سوال زیر بود :

- ۱- به دنبال چه اشخاصی باید گشت ؟ به عبارت دیگر کم و کیف احتیاجات نیروی انسانی چیست ؟
- ۲- کجا باید به دنبال آنها گشت ، در داخل سازمان ، در بازار کار داخل مملکت و یا اجباراً در بازارهای کار بین المللی ؟
- ۳- چطور حائزین شرایط را داوطلب کار مورد نظر کرد و آنها را جذب سازمان ساخت ؟
- ۴- چه روشهایی برای انتخاب و استخدام داوطلبین باید به کار برد ؟
- ۵- و بالاخره تحت چه شرایطی باید آنها را بکار بگمارد که نیاز سازمان و مستخدمین و بالاخره نیاز جامعه تامین شود .



کارمند یابی

- ✓ کارمند یابی مرحله مقدماتی استخدام بوده که در جهت تعیین منابع انسانی و جذب افراد به سازمان برای استخدام عمل می کند.
- ✓ کارمند یابی را عملیات کاوش در منابع انسانی و کشف افراد شایسته و ترغیب آنان به قبول مسئولیت در سازمان نیز تعریف کرده اند.
- ✓ دستیابی به پرسنل متخصص، معتقد و علاقمند: بویژه زمانی که بازار کار در رونق باشد، امریست دشوار. بنابراین جایز است در این زمینه سرمایه گذاری و تلاش کافی صورت گیرد
- ✓ از جمله عوامل اجتناب ناپذیری که عملیات کارمند یابی را ضروری و مداوم می سازد: اخراج، معلولیت، ترفیع، انتقال و بازنشستگی و نظیر آنها را می توان نام برد.

روش های انتخاب:

معمولاً روش انتخاب نسبت به وسعت و ظرفیت سازمان، تعداد داوطلبان و اهمیت مشاغل تغییر می کند. رویه انتخاب در موسسات مختلف یکسان نیست ولی غالباً موسسات کشورهای صنعتی از رویه پیشنهادی "ریچارد داوربروک" استفاده می کنند که شامل پذیرفتن متقاضی،

مصاحبه مقدماتی، تنظیم فرم درخواست شغل، انجام آزمون های استخدامی، مصاحبه استخدامی، تحقیقات محلی و آزمایشات استخدامی است.

الف - پذیرفتن متقاضی

در این مرحله معمولاً تعیین می شود که تا چه حد متقاضی حدوداً حائز شرایط احراز شغل مورد تقاضا می باشد.

ب- مصاحبه مقدماتی

هدف از این مصاحبه بررسی و مطالعه مقدماتی در خصوص تطبیق خصوصیات متقاضی با شرایط احراز شغل است و در واقع اغلب به دنبال مرحله اول انجام می گیرد.

ج- تنظیم فرم درخواست شغل

اصولاً فرم درخواست شغل برای کسب اطلاعاتی از متقاضی و سوابق کار و تطبیق مندرجات آن با اطلاعاتی که راجع به متقاضی از سایر منابع کسب شده تنظیم می گردد.

د- آزمون های استخدامی

آزمون های استخدامی معمولاً برای ارزیابی توانایی های بالقوه و بالفعل داوطلبین انجام می شود. در مشاغلی که بار تصمیم گیری، نوآوری

و خلاقیت در آنها بیشتر است به توانایی های ادراکی بالقوه بیشتر توجه شود البته این تاکید بدان معنا نیست که توجه به نیروهای بالقوه متصدیان مشاغل ساده و تلاش در به فعل درآوردن آنها فاقد اهمیت است.

انتقاداتی که بر آزمون ها و مصاحبه های

استخدامی در انتخاب یک کارمند خوب

وارد است.

در سنوات اخیر ایرادات سختی بویژه از طرف اتحادیه های کارگری برای آنها مطرح شده است، از جمله این ایرادات دو مسئله اصلی اعتبار و دقت، جنبه تبعیض تست ها و مصاحبه ها که در مورد طبقات خاص آگاه و ناآگاه اعمال می شود. باید گفت که مجموع این ایرادات در دو مرحله و زمان مختلف مطرح است:

زمان تهیه آزمون و چهارچوب مصاحبه محل و نحوه اعمال آزمون و مصاحبه در صورتی که آزمون ها و مصاحبه های استخدامی بصورت کاملاً علمی تهیه شوند بطوری که از قابلیت اعتماد و دقت کافی برخوردارند و در بکار بردن این آزمون ها نیز مراقبت کامل بعمل آید بی شک می توان آنها را ابزاری ارزنده در دست مدیران پرسنل دانست.