

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

مطبوعة بيداغوجية في مقياس الاختيار المهني وتقنيات التوظيف

المستوى : السنة الاولى ماستر

التخصص : علم النفس وتسيير الموارد البشرية

من اعداد: د/ مطاطلة موسى

السنة الجامعية: 2025/2024

الفهرس

مقدمة

المحاضرة الاولى : مفهوم الاختيار المهني

المحاضرة الثانية : حول إجراءات الاختيار المهني

المحاضرة الثالثة : انماط وخطوات الاختيار المهني

المحاضرة الرابعة نظريات الاختيار المهني (نظرية ان رو)

المحاضرة الخامسة : نظريات الاختيار المهني (نظرية هولاند)

المحاضرة السادسة : نظريات الاختيار المهني (نظرية جينزبيرج)

المحاضرة السابعة: نظريات الاختيار المهني (نظرية سوبر)

المحاضرة الثامنة : نظريات الاختيار المهني(نظرية تيدمان، نظرية بلاو، نظرية التعلم الاجتماعي)

المحاضرة التاسعة : نظريات الاختيار المهني(نظرية التعلم لاوهارا وميللر، نظرية التحليل النفسي)

المحاضرة العاشرة : نظريات الاختيار المهني (نظرية هيرشفسون وورث، النظرية الموقفية)

المحاضرة الحادية عشر : حول التوظيف

المحاضرة الثانية عشر : عملية الاستقطاب

المحاضرة الثالثة عشر : اجراءات الاختيار والتوظيف

المحاضرة الرابعة عشر : الاختبارات كأحد اجراءات التوظيف

المحاضرة الخامسة عشر : (المقابلة، التزكية، الترشيح للتعيين، الفحص الطبي) كأحد اجراءات

التوظيف

المحاضرة السادسة عشر : حول طرق التوظيف

المحاضرة السابعة عشر : عينات العمل ونماذج المحاكاة

بطاقة تقنية حول مقياس الاختيار المهني وتقنيات التوظيف

عنوان الماستر: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

المستوى: ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

السداسي: الثاني

اسم الوحدة: التعليم الأساسية

اسم المادة: الاختيار المهني وتقنيات التوظيف

الحجم الساعي الاسبوعي للمادة : ساعة ونصف (1:30)

الحجم الساعي للسداسي : 45 ساعة

الرصيد: 05

المعامل: 02

أهداف تعليم المادة:

- التعرف على مفاهيم الاختيار المهني .
- معرفة اهمية الاختيار المهني في حياة الافراد.
- الاطلاع على مختلف النظريات المفسرة للاختيار المهني .
- التعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بعملية التوظيف.
- التطرق الى اهم التقنيات والادوات والطرق الخاصة بعملية التوظيف.

مقدمة :

مما لا شك فيه أن لمهنة الإنسان أهمية كبيرة في حياته ، لما يترتب عليها من آثار تنعكس على الفرد نفسه ، وعلى أسرته وعلى مجتمعه ، ومع أن الإنسان يختار الكثير من القرارات في حياته ، إلا أن قرار اختيار المهنة يبقى أهم تلك القرارات لأنه يحمل في طياته دلالات مهمة لمستقبل الفرد والمجتمع معاً ، كما أن الاختيار المناسب للمهنة يعد في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد .

والمهن المختلفة تستلزم من الأفراد لكي ينجحوا فيها مطالب مختلفة ، فكل دراسة أو مهنة تختلف عن غيرها ، وكذلك يختلف كل فرد عن غيره في الصفات والقدرات والاستعدادات.

وفي أحيان كثيرة لا يستطيع الفرد فهم قدراته وميوله ويحتاج إلى من يساعده على فهم ذاته وما يتعلق بها من قدرات وميول ، وماهي المهنة الملائمة لهذه القدرات . وهنا يظهر دور التوجيه المهني .

ونظر لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة سواء كانت إدارة أو شركة وأهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير وتطور المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها، أعطى له اهتماما كبيرا ذلك لأن نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء.

وبهذه تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة.

محاضرة حول: مفهوم الاختيار المهني

يعتبر الاختيار المهني من المفاهيم ذات الأهمية في حياة الافراد الحاضرة والمستقبلية حيث يعني اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته و ميولاته وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية.

1- مفهوم الاختيار المهني:

يشير الاختيار المهني الى العملية التي يتم فيها اختيار افراد المرشحين والمتقدم صلاحية للتعين في عمل معين ويختلف الاختيار المهني عن التوجيه المهني من حيث اهدافهما المباشرة. وبينما يهدف التوجيه المهني الى الكشف عن احسن عمل يلائم شخصا معيننا فان الاختيار المهني يهدف الى اختيار احسن شخص لعمل معين وبينما يتناول التوجيه المهني فردا واحدا وعده اعمال ممكنه له فان الاختيار المهني يتناول عمل واحد يتقدمه له افراد عديدون.

ويشترك كل من التوجيه المهني والاختيار المهني في الطرق الفنية التي يستخدمانها كما يتداخلان فيما بينهما في مجال العمل وعلى سبيل المثال لو افترضنا ان عدد كبير من الافراد قد تقدموا لي من عدد من شواغر العمل في مؤسسه كبيره توجد بها اعمال كثيره مختلفة فان وضع كل عام منهم في العمل الذي يناسبه يكون بمثابة عمليه توجيه مهني لهؤلاء العمال كما ان كل من التوجيه المهني والاختيار المهني يقومان بالعديد من الابحاث التي تهدف الى تحسين طرق العمل وتحسين وسائل تحليل العمل وتحليل الفرد.

ويعد الاختيار المهني من المفاهيم المهمة في حياه الفرد ذلك ان اختيار الفرد لمهنة من المهن التي تأخذ بعين الاعتبار قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية وان سلوكيات الفرد هي صاحبه التأثير الاكبر في عمليه اختيار المهنة وان عمليه الاختيار المهني عمليه مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد

وجود حاجة اتخاذ القرار المهني ويحدد الهدف المراد تحقيقه وذلك بجمع المعلومات اللازمة على المهنة التي يريد ان يلتحق بها.

يعرف "جيلات" الاختيار المهني على ان "هي عملية مستمرة تبدأ عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار المهني ويحدد الهدف المراد تحقيقه وذلك بجمع المعلومات اللازمة عن المهنة التي يريد ان يلتحق بها.

يعرف "جينزبرج" ان الاختيار المهني عبارة عن عمليات تطويرية مستمرة تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين الفرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها.

وحسب "سوبر" ان الاختيار المهني عبارة سيرورة تطويرية تمتد عبر الزمن، تؤدي الى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد.

وحسب "ان رو" وهولاند" ان الاختيار المهني هو عبارة عن حدث أنى يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن.

وتتفق وجهات نظر اصحاب النظريات الموقفية والاجتماعية بوجود عوامل خارج قدرات الشخص تلعب دورا هاما في حياته بما في ذلك اختياره لمهنته ولا يستطيع التحكم بها وان الاتجاه الاجتماعي مسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار عليها بينما يرى اصحاب مدرسه التحليل النفسي ان الاختيار المهني هو استجابة للحاجات اللاشعورية التي لم يتم اشباع هذا الفرد وان السلوكيين يرون بان الاختيار المهني مشروط بالخبرات التي تعزز طرقا معينة للسلوك على حساب طرق اخرى ممكنه (الصويط 2007).

2- أهمية الاختيار المهني:

اشار(المشعان 1993) بان ان اختيار الفرد لعمل مناسب يجعله قادرا على التفوق والترقي فيه ويجعله قادرا على الوقوف في وجه المنافسة من قبل الاخرين لمهنته. ويمكن تلخيص أهمية الاختيار المهني فيما يلي:

- 1- زيادة الإنتاجية ويظهر ذلك من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- 2- زيادة الأرباح: ان الاختيار المهني السليم يجنب صاحبه الإصابة وتفادي الوقوع في حوادث العمل إضافة الى الرفع من معنويات الفرد وزيادة دافعيته للإنجاز.
- 3- الانتقاء المهني الجيد مما يساعد على الاقلال من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم.
- 4- التقليل من فقد البشري والمالي ان من يختار مهنته بطرق سليمة سوف يسعى للحفاظ عليها وينمي قدراته ذاتيا.
- 5- التقليل من الإصابات والتورط في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتواءم مع إمكانياته وقدراته.

العدالة في توزيع الأجور والحوافز والترقيات والمزايا.

اولا: اهمية الاختيار المهني للمؤسسات الصناعية:

ان الهدف العام لعملية الاختيار المهني هو الحصول على العدد اللازم من العاملين اللازمين للوظائف ممن تتوفر فيهم مطالب الوظائف ومقتضياتها لتحقيق الكفاية الإنتاجية وتبرز اهمية الاختيار المهني في النقاط التالية مرسى 1981:

1- توفير النظم والخدمات والوسائل التي تساعد المؤسسات على اجتذاب العاملين ممن تتوفر فيهم مطالب العمل بدرجة عالية واختيارهم بسرعة وكفاءة.

2- تحسين مستوى انجاز العمل من خلال استخدام الافراد الملائمين للأعمال التي يؤديونها.

3- التقليل من انفكاك العمالة دوران العمل وذلك باستخدام العاملين الذين ينشدون الاستقرار والاستمرار في العمل.

4- التقليل من تكلفه التدريب وتهيئة العاملين من خلال الحصول على عاملين مؤهلين ومدربين.

ويبدو ان كثيرا من المؤسسات العمل توجه اهتمامها بشكل مباشر بتحسين الآلات الصناعية اكثر من اهتمامها بالأفراد العاملين لديها وتنفق تلك المؤسسات مبالغ طائلة في هذا الصدد الا ان الدراسات المستفيضة التي اجريت في هذا المجال ومن خلال تطبيق الاختبارات النفسية الدقيقة العاملين لدى تلك المؤسسات قد اثبتت قدرتها على التنبؤ بنجاح الافراد العاملين لديها او فشلهم وتزيد من نسبة العمال الماهرين الذين يعينون لديها مما يؤدي بالضرورة الى تحسين استخدام القوى البشرية وزياده الكفاءة الإنتاجية لديها.

ويرى جلفورد انه عندما لا نهتم باختيار العاملين بشكل دقيق فان الخسائر سوف تلحق بكل من العام نفسه ورب العمل على حد سواء.

فعندما نختار عاملا غير كفاء فان هذا العامل سوف يظل يمارس عمله حتى تتضح عدم كفاءته وتصبح ظاهره واضحه يشعر ببعض الالم وينخفض معدل الانتاج وقد يؤدي ايضا الى تدمير المؤسسة وهدر للعديد من الخدمات الضرورية لتحسين مستوى العمل والكفاية الإنتاجية وقد يتورط هذا العام في الوقوع في حادثه يصاب فيها ويعرض صاحب العمل للمسائلة ودفع التعويضات عن اصابته وعن تعطل العمل كذلك.

وبالمقابل فان الاختيار الجيد للعاملين في المؤسسة سوف يؤدي بالضرورة الى تحقيق اهداف المؤسسة المتمثلة في كل من:

- زياده الكفاية الإنتاجية
- تقليل نسبه غياب العاملين في المؤسسة
- تقليل نسبه استقالة العمال
- تقليل نسبه تمارض العمال ولتمردهم وعصيانهم.
- تقليل المنازعات
- رفع الروح المعنوية للعاملين.

ثانيا: اهمية الاختيار المهني في تحسين العلاقات الإنسانية:

ان النمو المهني بالنسبة للفرد يمثل ضرورة بالغه الأهمية في حياته ولما كان الاختيار المهني عمليه متبادلة بالنسبة للزوجين كالنمو الزواج تماما فهما عمليتان مستمرتان على مدى حياه الانسان فقد تحدث عدد من المنظرين عن النمو المهني للفرد وصاغو وعددا من النظريات في هذا المجال. ولقد اشار الباحثون الى عدد من وجهات النظر المتباينة في صياغه نموذج علمي يمكن الانتفاع به في عمليه الاختيار المهني:

فمنهم من يرى التأمل النظري اساسا في اختيار المهنة دون الاعتماد على الابحاث التجريبية وواضح اصحاب وجهه النظر هذه الى ان طرق الاختيار المهني هي المصادفة والدوافع اللاشعورية والموائمة المهنية بين مواهب الافراد ومتطلبات المهنة.

ومنهم من يعتقد ان الالتحاق بالمهنة ما كان نتيجة للمصادفة المحضة مما لم يكن للفرد سيطرة فيه فالمصادفة تغفل الى حد كبير دور العوامل الشخصية والاجتماعية التي ادت الى زياده جاذبيه الفرد لعمل معين دون ان يكون على وعي منها.

ويشير المشعان 1993 في هذا الصدد الى القول كنت الاحظ مدرسا ذات يوم وفجاه فكرت في ان امارس نفس العمل.

ويؤكد فريق الثالث على دور الدوافع اللاشعورية التي تكونت في الطفولة المبكرة وتأثيرها العام على اختيار الفرد لمهنته مما يؤدي الى ان تصبح مهن معينة ذات اهمية كبيرة في اشباع بعض الحاجات الشخصية للأفراد في الكبر- فطفوله علماء الطبيعة كما يراها جالنيسكي ودارسها تميزت الجنود والطاعة والخضوع لنظام معين ثابت يمكن التنبؤ به وان طفوله المتخصصين في علم النفس علم النفس الكلينيكي اتصفت بالمرونة والعاطفة والحنو ونقص وجود نظام ثابت يمكن التنبؤ به. ويعتقد فريق رابع على تحقيق الموازنة بين ميول الفرد المهنية التي يعبر عنها وبين قوائم ميول بعض العاملين في المهن المختلفة.

3-أهداف الاختيار المهني: تسعى سياسة الاختيار المهني، الى تحقيق العديد من الأهداف ولعل أهمها، تلك المتعلقة بالحاجات الرئيسية ومن أهمها:

- 1- **حاجات المنظمة:** وذلك عن طريق اختيار وتعيين الموارد البشرية ن المؤهلة والمحقة لأهداف المنظمة كالفاعلية والإنتاجية، وبالتالي فالاختيار المهني الجيد للأفراد، بحسب حاجات المنظمة يهدف بالدرجة الأولى الى زيادة فعاليتها.
- 2- **حاجات الافراد:** كذلك من اهداف الاختيار والتعيين ضرورة الاستجابة لحاجات الافراد على اعتبارهم، يحبذون المؤسسات التي تختارهم، وفقا للمؤهلات العلمية اللازمة والموافقة لمتطلبات الوظائف التي يشغلونها.
- 3- **الالتزام القوانين والتشريعات:** يجب ان تحتكم اهداف الاختيار، الى مبدا العدالة والمساوة هدين المبدأين الذين يجسدان الموضوعية في الاختيار، وذلك عن طريق الابتعاد عن المعايير الشخصية وغير العادلة وبالتالي فمن المنطقي ان يحصل الافراد، طبقا لمنطق القانون على مختلف الامتيازات والتعويضات والترقيات داخل المنظمة.

4-مبادئ الاختيار المهني:

يكاد يتفق كل من كتب حول موضوع الاختيار ان هناك ثلاثة مبادئ أساسية هي:

1- مبدأ الكفاءة: بمعنى التأكيد على اختيار أفضل الافراد المتقدمين لشغل الوظائف واكثرهم

كفاءة وقدرة على إنجازها بفعالية.

2- مبدأ تكافؤ الفرص: ويشير الى إعطاء فرصة متساوية، لكل المترشحين لشغل الوظائف المعلن

عنها.

3- مبدأ الحياد والموضوعية: بمعنى الابتعاد عن تدخل الاعتبارات الشخصية، وعدم الموضوعية

في اختيار الافراد كالمحسوبية، القرابة، الجهويةالخ وانتهاج الأساليب العلمية السليمة في

هذا المجال.

محاضرة: حول إجراءات الاختيار المهني

1- الإجراءات الكلاسيكية في اختيار الافراد:

قبل الاعتماد على الطرق والوسائل الحديثة من قبل المؤسسات، في تحليل واختيار الفرد فقد كانت المؤسسات الأمريكية والأوروبية على وسائل تقليدية وغير علمية للحكم على الافراد والتنبؤ بمدى نجاحهم او فشلهم في عملهم ومن هذه الوسائل:

أ- الصور الفوتوغرافية: بحيث تعتمد هذه الصور الفوتوغرافية لطالبي العمل على محاولة اتخاذ أساسا لمعرفة وتقدير ذكائهم وسمات شخصياتهم، وقد بينت الدراسات التجريبية ان الصور الفوتوغرافية لا تعطي تقديرات ثابتة وصحيحة عن سمات الفرد ومدى تقدير صلاحيته وفشله في عمله ولذلك يجب ان يقتصر استخدام الصور الفوتوغرافية على تحقيق شخصية طالب العمل.

ب- مناهج تحليل الخلق: واستخدمت هذه الطريقة لتقدير صلاحية الفرد للعمل وتعتمد هذه المناهج على بعض الخصائص والمقاييس كشكل الراس والجمجمة لون الشعر والعينين وبعض الصفات البدنية الأخرى، كمؤشرات لمعرفة سمات الشخصية، وقد بينت الدراسات التجريبية الكثيرة، انه ليست للتقديرات التي تصل اليها هذه النتائج اية براهين او ادلة علمية ولكن لا يمكن الاعتماد عليها في الحكم على الافراد والى تقدير صلاحيتهم للعمل.

ت- تحليل خط اليد: بحيث كانت هناك بعض الهيئات ، تعتمد على طريقة خط اليد وذلك بهدف تكوين صورة عن مدى توفر طالب العمل على بعض الخصائص الشخصية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه ان حجم الخط واتجاهه وشكله وعرضه ومقدار الضغط الذي يضغط به الفرد اثناء الكتابة، تعتبر كمؤشرات دالة عن وجود سمات معينة وتعبر عن الحلة الذهنية وصفاته

المزاجية والوجدانية والاجتماعية ولا زالت هذه الطريقة تستخدم في الكثير من المؤسسات وعلى الرغم من ان بعض المؤسسات لازلت تعتمد عليها في اختيار وتحليل الافراد الا انها تبقى طريقة يشوبها نبعض الشكوك لدى بعض المتخصصين في هذا المجال.

2- الإجراءات الحديثة المعتمدة في اختيار الافراد:

لقد أصبح الوقت الراهن، الاعتماد على إجراءات أكثر علمية وموضوعية في اختيار الافراد امر ضروري واثبت العديد من البحوث المتخصصة في علم النفس المهني والصناعي، عدم جدوى علمية الإجراءات الكلاسيكية ويشوبها الكثير من الشكوك، وأصبحت المؤسسات في الوقت الراهن، تعتمد على اختيارها لأحسن الافراد على العديد من الخطوات والمراحل والتي يعتقد انها، انها أكثر كفاءة من الإجراءات الكلاسيكية وهي كما يلي:

أ-طلب الاستخدام او التوظيف: عقب الإعلان عن المناصب الشاغرة، يتقدم المترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة بحيث يقوم هؤلاء المتقدمين بملاء طلبات الاستخدام او استمارة التعيين وغالبا ما تتضمن هذه الطلبات بعض البيانات الخاصة بالمتقدمين ومنها:

البيانات الشخصية لطالب العمل: الاسم، السن، الجنس، تاريخ الميلاد، مكان الميلاد..... الخ

الحالة الاجتماعية: متزوج أرمل، مطلق أعزب، عدد الأولاد.

بيانات تتعلق بالحالة الجسمية والصحية، لان بعض المناصب تتطلب بعض هذه المواصفات الجسمية.

بيانات تتعلق بالمؤهلات، من حيث التقدير المحصل عليه وطبيعة الجهة المتخرج منها، المستوى الدراسي الخ

بيانات تتعلق بالأقدمية والخبرة السابقة، والوظائف التي شغلها سابقا.

بيانات خاصة تتعلق ببعض الجهات التي يمكن الرجوع اليها، بهدف الاستفسار عن مدى صحة المعلومات الواردة في طلب الاستخدام.

ب- اجراء المقابلة الأولية: وتعتبر مرحلة مفتاحية في خطوات الاختيار، وهي اول مرحلة يلتقي فيها المترشح، بالقائم بالمقابلة بطريقة مباشرة، ويمكنه كذلك مقابلة العديد من الافراد وهذه المقابلة تكون محضرة من القائم بالمقابلة مسبقا حتى تكون فعالة أكثر، وتخضع هذه المقابلة لنفس الشروط التي تخضع لها المقابلة النهائية، او كما يطلق عليها المقابلة العميقة، بحيث تكمن أهميتها في انها تعطي فرصة إضافية للانتقاء او التصفية، فبمجرد نجاح المرشحين الذين استوفوا الشروط اللازمة، في طلبات توظيفهم في المرحلة الأولى، يتم اجراء هذه المقابلة المبدئية معهم، وتستغرق مدة هذه المقابلة فترة قصيرة ينفدها القائم بالمقابلة، محاولا اخذ فكرة أولية عن المتقدمين، وذلك م حيث المظهر العام لغة ونمط الخطاب، التغيرات النفس جسدية... الخ هذا إضافة الى محاولة التعرف على المستوى الثقافي والتعليمي، الخبرات السابقة... وعموما فان الهدف من هذه المقابلة، هو معرفة أسباب الرغبة والتفضيل الحقيقي الذي حفزهم للعمل بها .

ج-الاختبارات: تعتمد معظم المؤسسات حاليا على الية الاختبارات، هذه الأخيرة التي تلعب دورا هاما في التنبؤ بأداء الفرد في الوظيفة مستقبلا إذا طبقت بطريقة موضوعية، ان تطبيق هذه الاختبارات لا تمثل الاختيار المثالي، لان عملية الاختيار المهني ليست علوم دقيقة، فالمؤسسات تسعى جاهدة لتجرب بانتظام البحث عن الطريقة المثالية (المناسبة) والتي تسمح لها، بتفادي جميع الأخطاء المحتملة كما ان هناك مؤسسات لديها عديد الطرق في الاختيار، ومن اهم هذه الاختبارات، اختبارات الشخصية، اختبارات الأداء، اختبارات القدرات و الاستعدادات، اختبارات الميول والاتجاهات.....الخ

د-المقابلة: بعد النجاح في اجتياز الاختبارات، يخضع المرشحون الى اجراء المقابلات وهي عبارة عن حوار، يجري بين القائم بالمقابلة والمرشحون بحيث تهدف المقابلات الى اختيار الأشخاص المناسبين مع الوظائف التي يشغلونها، وتستخدم هذه المقابلة كتقنية عميقة وليست كالمقابلة الأولية، فبعد النجاح في الاختبارات وفرز المرشحين الذين تتوفر فيهم المعايير الموضوعية، لشغل المنصب يقومون بهذه المقابلة والتي تعتبر الأكثر عقلانية.

ه-اجراء الفحص الطبي: تقوم الكثير المؤسسات، بطلب اجراء الفحص الطبي قبل تعيين أي موظف جديد، وذلك بهدف التأكد من قدراته الصحية والجسمانية لأداء الوظيفة الموجه اليها، والهدف من اجراء الفحص الطبي هو التأكد من خلو المتقدمين من الامراض التي تؤثر على صحتهم وزملائهم في العمل وبالتالي التأثير على فعالية المنظمة.

و-الترشيح للتعيين: بعد مرحلة الفحص الطبي واجتيازه من قبل المترشحين يتم اعداد توصية بترشيحهم للتعيين، وذلك بعد التأكد من صحة المعلومات عن طلب التوظيف ومن تم يصبح قرار تعيين المترشحين المقبولين ضروري، ويقوم المدير باتخاذ القرار النهائي شريطة الالتزام بالتوصيات التي أعدتها إدارة الموارد البشرية بناء على نتائج المراحل السابقة للاختيار، بحيث تقوم إدارة الموارد البشرية بتجهيز عرض الوظيفة متضمنا اسم المرشح الذي تم اختياره، مسى الوظيفة، شروط العقد، الراتب والامتيازات الأخرى.

ي- اتخاذ قرار التعيين النهائي: تعتبر هذه المرحلة الأخيرة في الاختيار المهني ويتم فيها تثبيت المرشحين الذين اجتازوا المراحل السابقة بنجاح، وتقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد قرار التثبيت في الوظيفة والاتصال مباشرة بالجهة المختصة للموافقة عليه، وتهدف مرحلة اتخاذ القرار النهائي الى التمييز بصفة قطعية بين ثلاثة او اربعة مرشحين ويتم الاختيار النهائي لهم بناء على جميع المراحل السابقة، وغالبا ما

تحدد هذه المؤسسات مدة التجريب تسعة اشهر الى عام و بانتهاء هذه المدة تصدر المؤسسة الامر النهائي بالتعيين (قرار الترسيم او التثبيت النهائي في الوظيفة).

وبناء على ما تم عرضه من خطوات الاختيار المهني، فإننا لا نجزم من خلال عرضنا لهذه الخطوات وفق هذا الترتيب بأنه ترتيب موحد، وانما هناك مراحل يمر بها المرشحين تختلف من مؤسسة لأخرى، وقد تختلف مع هذا الترتيب المعتمد.

العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

توضح الدراسات المستفيضة في مجال الاختيار المهني ان غالبية الافراد يختارون مهنتهم اما لظروف طارئه او بناء على نصائح عارضه يقدمها افراد المجتمع المحلي المحيطين به او بتأثير من قراءه قصه في كتاب او سماع محاضره من شخصيه محببه لديه وقد يختار مهنته بناء على نصيحه من والديه ام مسيره لرغبات جماعه الاقران .

ويرى فرويد مؤسس نظريه التحليل النفسي لان للدوافع اللاشعورية دورا بالغا اهميه في اختيار الشخص لمهنته وقد تحدث الباحثون عن عدد من العوامل التي تؤثر في اختيار الشخص لمهنته وهي عن النحواتي حسب ياسين وعلي سنة 1999:

1- خصائص الفرد وقدرته:

تعتبر خصائص الفرد وما يتميز به من قدرات واستعدادات وامكانيات وما يتمتع به من ميول وسمات وقيم واتجاهات من المحددات الرئيسية في اختيار المهنة فقدرات الشخص وذكائه واستعداداته وامكانياته ومولاته وقيمه واتجاهاته تحدد مدد نجاحه وانجازه في المهنة التي يتم اختياره ولها وماذا مناسبه تلك المهن لتلك الخصائص التي يتميز بها الشخص.

2- تأثير الوالدين: يختار الافراد في الغالب مهنتهم نتيجة تأثير الوالدين في اختيار مهنته محددده وهم يشكلون نماذج سلوكيه لأبنائهم مما يشجع الابناء ويدفعهم الى اختيار المهنة التي يرى فيها الاباء مهنة مناسبه لهم وقد يختار الاباء المهنة مهنته اباؤ ابنائهم دون رغبه من الابناء لكون المهنة التي يختارونها لأبنائهم ذات مستوى اجتماعيه يليق بهم ويجبر الابناء على الاشتغال بها وقد يرغب الاباء تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والارتقاء بها فيختارون مهنته ابنائهم دون اي اعتبار لما يتمتع به من قدرات وامكانيات.

3- تأثير الاقران والجماعة المرجعية: تبين الدراسات كذلك تأثير الاقران جماعه الرفاق في اختيار الشخص لمهنة ما حفاظا على استمراريه سلوك التعلق بين جماعه الاقران بعضهم ببعض بالرغم من تفوق تأثير الوالدين على الابناء في اختيار مهنتهم.

4- واقعيه الاختيار: اشار المشعان سنة 1993 الى نتائج الدراسات التي اجريت على اختيار الافراد لمهنتهم عن تفضيل الطلبة لمهنة تتطلب مستوى من الذكاء اعلى مما لديهم وتعزى هذه النتيجة الى تأثير الوالدين ونظراتهم في الارتقاء بالمستوى الاجتماعي للأسرة من خلال اختيار مهنة تفوق قدرات ابنائهم والامكانات التي يتميزون بها الا ان دراسات اخرى تحدثت عن ان طلبه المدارس الثانوية يبدون اكثر واقعيه في اختيار مهنتهم وانهم يختارون مهنتهم بما يتناسب وما يتميزون به من امكانات وقدرات.

5- المدرسة والمعلم: لا شك بان للمدرسة دور فعال في توجيه الافراد وارشادهم نحو المهنة التي تتناسب وقدراتهم واستعداداتهم واختيار بعض التخصصات دون غيرها وتنمية ميولهم واتجاهاتهم نحو تلك المهنة وقد بينت الدراسات التي اجريت في هذا الجانب تفوق تأثير المدرسة على الوالدين في اختيار الشخص لمهنته.

6- الاهتمام بالمكان الاجتماعية والنجاح في المهنة:

يسعى الافراد الى ايجاد مكانه عالية بين افراد مجتمعه فيختار المهنة التي ترقى به الى وضع اجتماعي واقتصادي رفيع الا ان ما يحققه الفرد اجتماعيا واقتصاديا يعتمد بشكل رئيسي على قدرته في النجاح الذي يمكن ان يحققه في اختياره لمهنة ما وعندما يسعى الفرد نحو تحقيق اهدافه ويصل اليها فانه قد يعاني من القلق والمضايقة نتيجة للتنافس الذي يواجهه من أقرانه في العمل مما قد يشكل عائقا على نموه المهني في المهنة.

7- الحيرة والتردد:

قد نجد العديد من الافراد مترددون وغير واقعيين في تفكيرهم المهني جراء محدودية الفرص في اختيار المهنة التي يرغبون بها مما يضطر الى اختيار المهنة المتاحة له وتشير الدراسة الدراسات في هذا المجال

ان الفتيات اقل حيره وترددا من الذكور في اختيار المهنة وان نضح الفرد يعد عاملا مهما ومفيدا في اختيار الشخص لمهنة ما ويجنبه الجمود والتمسك في اختيار مهنة محددته وان عدم قدره الشخص على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب قد يضطر يضر بالإعداد المهني وبالتوافق المهني للفرد.

فوائد الاختيار المهني :

لاختيار الشخص لمهنته فوائد ومنافع عديدة تنبع من خلال ردود الفعل الإيجابية للاختيار سواء كان ذلك من العاملين او اصحاب العمل وبالتالي على الاقتصاد الوطني وعقد اورد (الصويط 2007) فوائد اختيار الشخص لمهنة ما في النقاط التالية:

- اسم اختيار الشخص لمهنة مناسبة في تحسين العلاقات الإنسانية في مختلف المجالات بالنظر لممارسه الفرد للعمل الذي يناسبه ويساعده على زياده ثقته بنفسه.
- تقليص حجم الخسائر الاقتصادية من خلال استمرار الفرد في عمله وعدم توقف الإنتاجية في مؤسسات العمل
- زياده نسبة نجاح العاملين الذين يحسنون اختيار المهن المناسبة لهم وحسن استخدام القوى البشرية وزياده الكفاية الإنتاجية.
- انخفاض معدل الاصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها الفرد.
- الاحساس بالطمأنينة والامان من قبل الفرد واستقراره في العمل.

طرق الاختيار المهني ومراحله:

تتم عملية الاختيار المهني في ثلاث مراحل رئيسيه هي:

اولا: تحديد متطلبات الوظائف ومقتضياتها:

وذلك بتحديد الاعداد اللازمة للوظائف الشاغرة بالمؤسسة وفئاتها في خطه توفر القوى العاملة مما يستلزم ان يحدد لكل وظيفه تفاصيل عن الوظيفة تتضمن التعليم الخبرة والصفات اللازمة توافرها فيما يتقدم للوظيفة.

ثانيا اجتذاب طالبي الوظائف:

وتتضمن التعرف على اهم مصادر الحصول على طالبي الوظائف وتقييمها والاستفادة منها وفي بعض الظروف قد يستلزم الامر القيام بتحليل مبدئي لسياسه الامداد بالرجال في المؤسسة وابرار جوانب القوه والضعف فيها او في الوظائف من وجهه نظر الطالبي الوظائف.

ثالثا انتقاء (اختيار) المرشحين للوظائف:

تبدا عمليه الانتقاء بفحص طلبات الالتحاق وتصنيفها وفقا للمواصفات اللازمة وبعد ذلك تبدا عمليه تقييم المرشحين من خلال مقابله ومقابلات عديده واجراءات مختلفة وقد يقوم بالمقابلات شخص واحد او مجموعه من الاشخاص او من هيئه متخصصه كما يمكن استخدام مجموعه من الاختبارات والمقاييس النفسية لتقييم الذكاء والاستعدادات والشخصية للمرشحين للوظائف.

وغالبا ما تكون مؤسسات العمل بالتمييز بين الافراد الحاسدين على المتطلبات اللازمة للعمل والافراد الذين لا تتوفر فيهم هذه المتطلبات ويتم الاختيار المهني في هذه الحالة من خلال استيفاء المتطلبات الخاصة التي يجب ان تتوفر في الفرد الذي يعين في هذا العمل فاذا ما توفر الشخص المناسب لهذه المتطلبات فانه يتم تعيينه للقيام بمهام العمل المطلوبة وتقدر قيمة وسيلة الاختيار التي تستخدم في هذه الحالة بمقدار دقتها في التمييز بين الافراد الذين يتم اختيارهم بناء على تلك المتطلبات.

وقد يتم ترتيب الافراد من حيث درجه صلاحيتهم للعمل تصاعديا او تنازليا من حيث صلاحية الافراد للعمل بحيث يتم تعيين الافراد الذين يقعون في اعلى المجموعة من حيث الترتيب وتكون مهمه الاختيار في هذه الحالة هي تعيين الافراد الذين سيكونون اكثر فائدة من غيرهم وتقدر قيمه وسيله الاختيار التي تستخدم في هذه الطريقة بمقدار دقتها في التمييز بين الافراد من حيث احتمال نجاحهم في العمل.

ويرى الباحثون ان عمليه الاختيار المهني يجب ان تتضمن اختيار العاملين من خلال تنفيذ الخطوات

الإجرائية التالية:

- وضع معايير محددده للكفاءة في العمل المطلوب الاختيار اليه.
- تحليل العمل المطلوب اختيار العاملين له بهدف الوقوف القدرات والمهارات المطلوبة للنجاح فيه ومن ثم وضع الاختبارات اللازمة لقياس هذه القدرات.
- تحديد الاختبارات او الوسائل الاخرى التي تصلح لجمع المعلومات عن الافراد المتقدمين لشغل الوظيفة المطلوبة.
- تحليل كل جزء من المعلومات التي تم جمعها من اجل التحقق عما اذا كانت قادره على التمييز بين العامل اكثر كفاءه والعامل اقل كفاءه من غيره.
- تركيب هذه الاجزاء من المعلومات مع بعضها بهدف التعرف على قدره كل جزئيه من تحديد العامل الاكثر نجاحا والاقل نجاحا.
- جمع المعلومات المطلوبة حول العمال المتقدمين للعمل في المؤسسة ووضع كل عامل منهم في العمل الذي يناسبه.
- اجراء الدراسات التتبعيه من اجل معرفه الى اي مدى نجحت هذه الطريقة في اختيار العمال الاكفاء.

محاضرة حول أنماط وخطوات الاختيار المهني

1-أنماط الاختيارات المهنية:

تتباين الاختيارات المهنية حسب تباين الأفراد ومختلف البيئات التي ينتمون إليها والمواقف الحياتية فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم إيجابية ويستندون إلى ذواتهم في اختياراتهم المهنية فيما نجد بعض الأفراد يعتمدون على الآخرين في اتخاذ قراراتهم المهنية التي تخص حياتهم وحدهم ومن أنماط الاختيارات المهنية نجد:

- أ. اختيار قدري: يتصف هذا النمط من الاختيار بحيث يكون صاحبه يرجع أي أمر إلى القدر فيجعل البيئة والظروف المحيطة به تسيره، مبررا ذلك بأن الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره.
- ب. الاختيار الاندفاعي: حيث يتخذ أصحاب الاختيار قراراتهم المهني، أول بديل يقدم له دون الانتباه إلى البدائل الأخرى دون تفكير.
- ج. اختيار مدعن: صاحب هذا الاختيار يكون تفكيره وعمله خاضعين ومنقادين للمشكلة كأن يقول سأفكر حول ذلك لاحقا
- د. اختيار العذاب: صاحب هذا الاختيار يصرف معظم وقته وتفكيره في جميع البيانات والتحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المتجمعة.
- و-الاختيار المخطط: صاحبه يستخدم استراتيجيات اعتمادا على منجى عقلي مع بعض التوازن المعرفي والانفعالي كأن يقول (إن القرار هو قراري وأنا مسؤول عن القيام بكل الأنشطة)
- ز. الاختيار الحدسي: يعتمد صاحبه هذا الاختيار على ما يشاهد ولا يستطيع أن يصف بالأفعال.
- ر. الاختيار المشلول: صاحبه يعرف المسؤولية عن هذا الاختيار لكنه غير قادر على العمل باتجاه تحقيق ذلك.

هـ-الاختيار الهروبي: صاحبة يتجنب الاختيارات ويعمل إجابات تعويضية لبيتعد عن السؤال.
 ي-الاختيار ذو التعامل الآمن أو الحذر: صاحبه يختار بالغالاب البديل الذي يدرك المستوى الأقل من المخاطرة مثل: الشخص الذي يميل للعمل في الكيمياء ولكنه يذهب لدراسة المحاسبة لأنه يستطيع أن يأخذ فرصة عمل في المحاسبة.

2 خطوات الاختيار المهني:

تتمثل هذه الخطوات في تحديد المشكلة وتوليد البدائل، وجمع المعلومات وتحليلها، وضع الأهداف، التخطيط لها وتنفيذها، ومن ثم تقييم الأهداف والخطط كما يجب الأخذ بعين الاعتبار ضرورة حصول الفرد على البدائل المتاحة قبل أن يقرر اختياره المهني وكذلك معلومات حول النتائج الممكنة، وعن الاحتمالات التي تربط الأحداث بالنتائج، ومعرفة مدى امكانية أن تؤدي البدائل إلى نتائج مختلفة، كذلك يجب أن يحصل الفرد على معلومات حول النتائج المرغوبة وسنقوم بتوضيح وشرح مراحل وخطوات الاختيار المهني للفرد فيما يلي:

أ. تحديد المشكلة: إنك تستطيع أن تتخذ قرارا مدروسا، وقد فكرت فيه جيدا ولكنك إذا كنت قد بدأت من المكان الخطأ. لن تكون قد وصلت إلى الخيار الذكي فالكيفية التي تحدد بها المشكلة هي التي تشكل إطار الاختيار فهي تحدد البدائل التي يبحث عنها الفرد وتحدد طريقة تقييمه لها، إذ أن تحديد المشكلة الصحيحة ينجر وراءه كل شيء آخر.

مثال: أنت تعتمز اختيار مهنة معينة، من هنا تبدو المشكلة التي يواجهها الفرد وهي مشكلة اختيار المهنة المناسبة له أي مهنة اختارها؟ لكن هل الأمر حقا بهذه البساطة؟ قد يكون من الأفضل أن ينمي مهاراته وقدراته قبل أن يصل إلى اتخاذ قرار يخص مهنته المستقبلية أو البحث عنم يستطيع الاستفادة من استشاراته فيما يخص هذا الموضوع.

إن الكيفية التي تعرض بها مشكلتك تؤثر تأثيراً عميقاً على المسار الذي يختاره الفرد، فالقرار الذي يصل إليه من خلال تساؤله عن أي مجال مهني يستطيع الإبداع فيه؟ سيكون مختلفاً تماماً عن القرار الذي يصل إليه من تساؤله عن أية مهنة اختارها؟ وعلى ذلك فإن الكيفية التي تحدد بها المشكلة يعتبر اختياراً حاسماً (في حد ذاته" ، فإذا طرحت المشكلة طرحاً خاطئاً فإنه سياتر على ذلك السير في الاتجاه الخاطئ، لكن في مقابل ذلك إذا طرحت المشكلة بشكل سليم وموضوعي متخذين بعين الاعتبار كل الجوانب التي تخص موضوع اختياراتنا المهنية وحتماً سوف يسير الفرد في الاتجاه السليم نحو تحقيق الهدف المراد له، إذا فحل المشكلة التي طرحت بشكل جيد يترتب عنه اختيار أفضل من حل ممتاز لمشكلة طرحت بشكل خاطئ لأنه سترتب عنه الفشل في نهاية المطاف. إن المشاكل التي تحتاج إلى اتخاذ قرار فيها خاصة مشكلة اختيار مهنة المستقبل تسمى مشاكل لسبب وجيه ، فنحن نادراً ما نتخذ قراراً لمجرد الاستمتاع بذلك ، نحن نتخذ القرارات لأننا مضطرين إلى مواجهة ظروف صعبة أو معقدة ، فنحن في مأزق و عند مفترق طرق أو نواجه متاعب كمشكلة الحاجة إلى تحقيق وبناء ذاتها والاستمتاع بالاستقلالية والشعور بالأمن والاستقرار من خلال الحصول على مهنة ، إذ نحن هنا بحاجة إلى وسيلة للتغلب عليها ، لكن إذا نظرنا بمنظار إيجابي للمشكلة وتحددها بشكل إبداعي كما سبق وذكرنا فإننا نستطيع أن نحول تلك المشكلة إلى فرص متاحة أمامنا تفتح الطريق أمام بدائل وفرص جديدة مفيدة ، كما قال " ألبرت آينشتاين) "في وسط المصاعب توجد الفرص".

ب. جمع المعلومات: بعد أن يبدأ الفرد بالتخطيط للمهنة، وذلك بتعلم أشياء عن نفسه مثل: التعرف على قيمه المهنية، ومعارفه وخبراته، لينتقل إلى مرحلة اهتماماته، مهاراته أكثر أهمية وهو جمع المعلومات والتعرف على أهمها، ليتمكن فيها بعد من تفضيل بعضها وضعف هذا التفضل على بعضها الآخر، وللوصول إلى ذلك وجب عليه الإجابة على التساؤلات التالية: .: ماذا يحصل للمهنة والوظائف؟ . ما هو نوع الوظائف المتوافرة؟ . ما هي خياراته المهنية؟

- ماذا يحصل للوظائف والمهين: خلال التفكير في الخيارات المهنية من المهم أن نأخذ بعين الاعتبار بشكل عام الاتجاهات العامة في سوق العمل الذي بدوره يكون في حالة تغير دائم وان هذا الاضطراب قد زاد خلال العشرين سنة الماضية. كما يجدر بنا الذكر هنا تأثير الوضع الاقتصادي في خيارات الوظائف، ففي أوضاع الانحسار الاقتصادي يكون عرض فرص العمل ضئيلا، وفي أوضاع النمو السريع يكون العكس. وهذه الفرص المتوافرة لا تكون ناتجة فقط عن وظائف جديدة بل ناتجة عن الانتقال الحر للأشخاص من وظيفة إلى أخرى حيث يكون من السهل في هذه الأوضاع العودة إلى دخول سوق العمل أو إجراء انتقال مهني جذري كذلك لتباين وضع سوق العمل بين قطاع اقتصادي وآخر وبين أجزاء البلاد، حيث يمكن لأرباب العمل من نوع معين أن يعملوا على توظيف الموظفين بينما يخفض آخرون منهم.

- تغيرات بعيدة الأمد في الوظائف والمهنية: والأهم في إطار الخيارات المهنية بعيدة الأمد هي التحولات الأساسية في بنية التوظيف والتي تتباين من بلد لآخر ومن منطقة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، رغم أن هناك بعض التحولات التي تكون واضحة مثل:

- انخفاض العمالة والتوظيف في قطاعات الزراعة والصيد والتعدين.
- توافر وظائف أقل نسبيا في قطاع الصناعة التحويلية.
- توافر المزيد من الوظائف نسبيا في قطاع الخدمات مثل التجارة، المالية، الصحية والشخصية
- زيادة في الأهمية النسبية للعمالة والتوظيف في المؤسسات الصغيرة والعمالة الذاتية.
- انتقال عقود العمل من المؤسسات الكبيرة إلى المؤسسات الصغيرة والعمالة الذاتية.
- نمو في سوق العمل المؤقت وسوق العمل الجزئي.

- انخفاض في الوظائف التي لا تتطلب مهارة ونمو في وظائف تتطلب مهارات قوية واحترافية وتتطلب أيضا معارف وعلوم .

هذه التغيرات تؤدي إلى مستويات مهمة من البطالة التي تتعايش أو تتوافق مع نقص في الأشخاص الذين لديهم مهارات محددة.

3-ادارة المستقبل المهني:

لإدارة مستقبلنا المهني يجب أن نحصل على مهارات جديدة مثل:

المرونة والقدرة على التوافق والتكيف.

القدرة على تعلم مهارات جديدة وخاصة في المستويات المرتفعة والمهارات التقنية .

الاستعداد والقدرة على إدارة مستقبلنا المهني وتطوير مهارتنا بأنفسنا .

جمع كل المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتفسيرها وفهمها.

*أنواع الوظائف: معظمنا يتقيد في تخطيطه المهني بمعرفة محددة بسوق العمل و الوظائف المتوافرة و

نحن نعرف أكثر عن وظائف آبائنا و أصدقائنا و أساتذتنا التي يبلغنا عنها و عن أية وظائف أخرى،

وهناك الكثير من الوظائف التي لا نأخذها بعين الاعتبار لأننا لا نعرف عنها، إذا كيف يبدأ الفرد في

التفكير بالوظائف؟

في هذا الاتجاه يستعمل ستة عناوين لتفكير في النشاطات والاهتمامات ويمكن استعمال هذا

التصنيف ذاته للتفكير في مجموعات واسعة من الوظائف مثل:الوظائف التجارية، ووظائف الإدارة،

الوظائف الإدارية أو التنظيمية، الوظائف التطبيقية أو التقنية، الوظائف الفكرية: وظائف العلوم والأبحاث، الوظائف الإبداعية والفنية، وظائف الخدمات الاجتماعية والشخصية.

*تحديد وتعريف الخيارات المهنية: هنا يقوم الفرد بوضع لائحة بالخيارات المهنية ومن المهم أن يكون تفكيره واسعاً قدر الإمكان، حتى ولو قرر اختيار مهنة دون أخرى فإن الاستكشاف على مختلف المهن لتساعدنا على التأكد من أننا على المسار الصحيح من العمل لهذه الفترة على الأقل.

*وضع لائحة الخيارات المهنية: هناك نقاط يستطيع الفرد من خلالها الاستعانة بها لوضع لائحة لخيارات مهنية: -هل تثير أي من مجموعات الوظائف المذكورة سابقاً اهتمام الفرد أو تضم وظائفاً يريد ممارستها؟ هذا من خلال تمكنه ووصوله إلى فهم قيمة المهنة واهتماماته ومهاراته لتحديد بعض مجموعات الوظائف التي من المحتمل أن تلائمها.

-إذا بدت مجموعات الوظائف تلك عامة للغاية فإن بعض المهن التفصيلية تضم لوائح بالوظائف القائمة ضمن بعض تلك المجموعات.

- التفكير في مختلف الخيارات المهنية والوظائف التي سبق ذكرها

- التفكير في الوظيفة المثالية وكل ما يمكن للفرد الإبداع فيه من خلالها

- استشارة كل من العائلة، الأصدقاء، الزملاء، وكل من له دراية بهذا الموضوع لدعم الفرد في اتخاذ قراره المهني

- البحث في الصحف و المجلات عن إعلانات الوظائف.

من هنا يستفيد الفرد من خلال مختلف المعلومات عن المهن ومختلف خصائصها ليتعرف من خلالها عما إذا كانت نشاطاته أو وظائفه المرغوبة موجودة ضمنها.

من خلال ما سبق ذكره من معلومات حول الوظائف وتصنيفاتها يستطيع الفرد الإجابة في الأخير على ثلاث مجموعات من الأسئلة :

أ-ما هي الطبيعة الحقيقية للاختيار المهني؟

-ما هي بيئة العمل؟ -ما هو نوع العمل الذي سيختاره الفرد؟ -ما هي ظروف العمل؟

ب-ما هي حاجات الفرد؟ -ما هي المهارات المطلوبة؟ -ما هي المعارف والمؤهلات المطلوبة؟ -ما هي الخبرة السابقة المطلوبة؟

ج-ما هي الفرص المتوافرة؟

من خلال الإجابة على مختلف هذه الأسئلة، ومقارنتها بإمكانات، مهارات، استعدادات، القيم المهنية، المعارف وخبرات الفرد من أجل الوصول إلى أفضل الخيارات المهنية والنجاح من خلالها.

محاضرة حول نظريات الاختيار المهني (نظرية ان رو)

بدأ الاهتمام بتطوير نظريات واضحة للإرشاد والعلاج النفسي خلال النصف الأول من القرن الماضي بهدف صياغة قواعد وقوانين لجمع الآراء والتصورات النظرية والعلاجية ويعتبر احدث تغيير ايجابي في المحتويات النفسية المستهدفة من قبل النظرية من اهم نقاط التحدي لأي نظرية ارشادية او علاجية وذلك الاعتماد التغير في تلك المحتويات على العديد من المتغيرات المرتبطة بأقطاب العملية الإرشادية وهي المرشد والمسترشد وموضوع الارشاد.

ويشير ماكابي في معرض اشارته لنظريات الارشاد والعلاج النفسي ان النظرية هي وسيله مساعده تعيننا على رؤيه العلاقات الموجودة بين حادثه او حقيقه او حادثه اخرى او حقيقه اخرى ويرى هول و لاندزي أن النظرية تمثل مجموعه من افتراضات مناسبة ترتبط مع بعضها البعض في شكل نسقي يضعها صاحب النظرية ويشير كل من بينيسكي وبنسكي الى النظرية باعتبارها عالما ممكن الحدود نستطيع مضاهاته او اختباره بعالم واقعي او حقيقي.

ومن التعاريف المشار اليها اعلاه فإنها تشترك في عنصرين اساسيين هما:

الواقع: وهو السلوك او البيانات التي نراه ونتطلع الى تفسيره والظن: وهو الطريقة التي نحاول ان نجعل لهذه البيانات او السلوك معنى عن طريق ربط ما نراه بتفسيرات مقنعة.

ولابد من اعتماد النظرية في الارشاد على قوانين واضحة بالإضافة الى وصف تلك القوانين بشكل محدد وان تحوي على مجموعه من التعريفات الإجرائية لمصطلحاتها ومفاهيمها المتضمنة بحيث يمكن اخضاع المفهوم لعملية القياس والتقدير والمراقبة

وتختلف نظريات الارشاد من حيث الشمولية وان النظرية الاكثر شموليه هي النظرية القابلة للتطبيق على طيف واسع وكبير من المواقف العلاجية ولا بد ان تكون النظرية قابله للدراسة والفحص والتقصي من قبل الباحثين في جميع المجالات من خلال الدراسات العلمية المحكمة التي تظهر دور النظرية في

اظهار التغييرات السلوكية ومفاهيم وفروض النظرية بشكل واضح فالفرضية الجيدة هي تلك التي تقدم العديد من الخبرات المساعدة للمعالج خلال عمله مع المسترشدين المختلفة وهي تلك التي تتضمن في اجراءاتها مجموعه من الاساليب المساعدة على فهم المسترشد وتحقيق توافقه.

وهناك نماذج نظرية متعددة تعتمد على الشخصية في عملية النمو الاختيار المهني مثل نظريات ان رو وهولاند وشابر وسمول وبينت تلك النظريات العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني نظريات الشخصية وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وانماط الحياه عند العاملين في المهن المختلفة والامراض المرتبطة بالمهن والاعمال.

وتستند هذه النظريات المرتبطة بالشخصية الى اساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في الاختيار المهني باعتبار ان الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها امكانيه اشباع هذه حاجاته وان نجاحه في العمل واندماجه يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته. (القاسم 2001)

وتستند نظريات الاختيار المهني المرتبطة بمفهوم الذات الى النماذج المفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها كارل روجرز وجيزبيرج ودونالد سوبر التي تؤكد على ميل الافراد لتكوين مفاهيم ذاتيه محددده تتضح بمرور الزمن وان الافراد يكونون صورا ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصور التي لديهم عن ذواتهم في اطار اتخاذهم القرارات المهنية.

وتعبر هذه النظريات عن تفسير مفهوم الذات باعتبار التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه واهدافه ومثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه وانها عملية ارتقائية تبدأ بميلاد الفرد وتميز بالتدرج خلال مرحلة الطفولة والمراهقة (الصويط 2008).

1- نظريه ان رو للاختيار المهني:

تأثرت ان رو في نظريتها في الخيار المهني بكل من نظريه ما سلو للحاجات الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها و ميرفي في استخدامه لتقنيه الطاقة النفسية التي يقوم بها الاهل كطريق تسير وتدفق من خلاله طاقة الاطفال نحو العمل وفي نظرية فرويد في التحليل النفسي والكبت واللاشعور ورات بان للتنشئة الأسرية للطفل دورا في عمليه اختيار المهنة.

بحثت ان رو في العلاقة بين اساليب الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة والميول المهنية والسلوك المهني واتخاذ القرار في المراحل العمرية اللاحقة على افتراض ان كل فرد يرت ميلا ليتخلص من الطاقة النفسية بطريقه او باخري وبالتالي فان مهنة الفرد ترتبط بخبرات الطفولة ومحاولته اشباع حاجاته كما انها تعد من المحددات الرئيسية للسلوك المهني.

اولا: افتراضات ان رو للاختيار المهني:

اشارت ان رو ان كل فرد لديه نزعة فطرية موروثه لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة وان تصريف ذلك النشاط يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة كما ان حاجات الفرد ودرجه اشباعها وطرق تنشئه الطفل تمثل عوامل اخرى لها دورها في عمليه القرار المهني وصاغت ازاء ذلك عدد من الافتراضات تمثلت في:

- الوراثة الجينية تحدد التطورات في جميع اجزاء الشخصية الا ان خصوصية التحكم الوراثي وطبيعة المحددات مختلفة في مختلف الشخصيات.

- ان درجة وطبيعة التطور للشخصية الموروثة لا يتأثر فقط بخبره مميزه للفرد وانما بجميع مفاهيم خلفية الثقافة والوضع الاقتصادي الاجتماعي للأسرة.

- يرتبط كل من نموذج تطور الميول والقدرات ومتغيرات الشخصية الاخرى ارتباطا بسيطا بالوراثة.

ثانيا حاجات الفرد ودوافعه:

- تحدثت ان رو عن حاجات الفرد و دوافعه مشيره الى عدد من النقاط اشتملت على الاتي:
- حاجات الفرد التي تلاقي الاشباع المناسب لها لا تصبح دوافع لا شعوريه او مكبوتة عنده.
 - حاجات الفرد التي تقع في اعلى هرم الحاجات مثل الحاجه الى تحقيق الذات اذا لم تشبع فإنها سوف تختفي.
 - الحاجات التي تقع في اسفل الهرم مثل الحاجات الفيزيولوجية التي يتم اشباعها فإنها سوف تصبح دوافع مسيطره وستقف عائقا امام ظهور الحاجات التي تليها في الهرم.
 - الحاجات التي يتأخر اشباعها ثم تشبع فإنها تصبح دوافع لا شعوريه ويعتمد ذلك على درجة اشباعها وعلى شدة هذه الحاجه.
 - ان شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها تمثل الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الانجاز.

ثالثا: علاقه التنشئة الأسرية للاختيار المهني للفرد:

تعتقد ان رو بان اختلاف الاساليب التربوية للإباء في تربية ابنائهم لها اثر في عمليه الاختيار المهني وان هناك ثلاثة اساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنيه مختلفة عند الافراد اشتملت على الاتي:

1-اسلوب التنشئة البارد: في هذا الاسلوب يكون الاب اما رافضا للطفل وهو في هذه الحالة يتميز بالعدوانية والفتور ويهمل اهتمامات ابنه المهنية ويهمل آرائه في ذلك وقد يكون الاب مهمنا لطفله فلا يقدم له الحب والحنان ويهتم به جسميا الامر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وان فعل ذلك فقد يتوجه الى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الافراد بل مع الآلات.

2 اسلوب التنشئة الدافئ والبارد: وفي هذا الاسلوب يقدم الاب الحماية الزائدة لطفله فينتج طفلا مدلا اما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل في القيام بمهام عالية مثل التوجه نحو الاداء الاكاديمي العالي وهو يضع لطفله معايير عالية فيدفعه نحو التحصيل الاكاديمي المرتفع.

3- اسلوب التنشئة الدافئ: يتميز هذا الاسلوب بقبول الطفل عرضيا او بتقديم الحب له وفي الحالة الاولى فقط فيكون الاب فيها حنونا بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل اذ لم يكن مشغولا عنه وفي الحالة الثانية وهي حاله الاب المحب لابنه فانه يهتم به ويساعده في التخطيط لعمله ويشجعه الى الاستقلالية ولا يميل الى العقاب.

اشارت ان رو الى ان الاطفال الذين ينشؤون في جو دافئ سوف يميلون الى مهن يتعامل اصحابها مع الناس مثل المهن الإنسانية والاجتماعية خاصة الاطفال المرفوضين من اجل الحصول على الاشباع بينما الاطفال المدللون الذين يقدم لهم الاباء الحماية الزائدة لا يميلون الى التوجه نحو مثل هذه المهن خوفا من الرفض وعدم وصولهم على الدلالة الذي اعتاد عليه وان الاب الذي يقدم لطفله الحماية الزائدة يقوم بإشباع حاجات طفله الفيزيولوجية دون اشباع لحاجات الحب والتقدير والانتماء لان الاشباع الفيزيولوجي يسيطر على بقيه حاجات الطفل ولا يشبع الحاجات الاعلى.

اعتقدت ان رو ان الجو الاسري يؤثر بالضرورة على نوع النشاط المهني للفرد بينما يؤثر البناء الوراثي وطرق استهلاك الطاقة اللاإرادي في المستوى المهني للإنجاز عند الافراد وقد صنفت الافراد الى صنفين رئيسيين هما صنف يميل للعمل مع الاخرين وهؤلاء يفضلون العمل في مجال الخدمات كالمبيعات والاعمال الإدارية الحكومية والخاصة والاعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة والفنون و الترويج عن النفس اما الصنف الثاني الذي لا يميل للعمل مع الاخرين فهؤلاء يعملون في الاعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة واستخراج المعادن والعمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

رابعا: تصنيف ان رو للعاملين في المهن:

صنفت ان رو مستويات العاملين في المهن الاتي:

1- المهني والاداري العالي: وهم الباحثون الاجتماعيون ومدير المبيعات ورؤساء الوزارات

والمخترعون والمهندسون والباحثون والاطباء والقضاة ومخرجي التلفاز.

المهني والاداري التنظيمي: مثل المدير المساعد ومدير الموظفين ومدير الفندق والتيار العسكري ومهندس

البتروال والصيدلاني والفيزياء والكيميائي والمعلم والمعماري.

2- شبه المهني والاداري: مثل الممرض والبائع والمحاسب والتيار المدني والنحال واخصائي العلاج

الطبيعي والكاتب القانوني والمصور.

3- المهن ذات المهارة العالية: مثل العاملون في سلك الشرطة وباعه المزداد العالمي والاصصائيون

والنجار والتقنيون ورجال الزخارف.

4- المهن ذات المهارة المتوسطة: ويعمل اصحابها كطباخين وباع متجولون وعمال مقسم وسائقي

شاحنات وصيادين وامناء مكتبات وعارضي ازياء.

5- مهن بدون مهاره: مثل عمال التنظيفات وبعد الصحف وموزعي البريد النجارة والعمال في

المزرعة والخدم.

خامسا: دور المرشد في العملية الإرشادية:

تحدثت ان رو عن دور المرشد في عمليه التوجيه والارشاد المهني في ان يعرف كل من:

- توجه الطفل الرئيسي في نمط حياته العام.

- انماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.

- الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.

- النظام القيمي للأسرة وطموحاته.

سادسا : نقد النظرية:

ض وجه الباحث وانتقادات لنظريه ان رو في الاختيار المهني كونه اجره دراساتها على عينه من علماء بيولوجيين وفيزياء وعلماء اجتماع وعلماء اجتماع وهؤلاء ليسوا اناس عاديين وبالتالي فان نتائج التي توصلت اليها من تلك الدراسات تنطبق على مجتمع بعينه دون القدرة على تعميم تلك النتائج على مجتمعات اخرى كما انها لم تحدد بدقه دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني وان عدم اشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سوف يؤدي بالضرورة الى اختفاء هذه الحاجات نتيجة تثبيته للحاجات المشبعة وسيطرته على بقيه الحاجات التي تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم اشباعها.

محااضرة حول نظريات الاختيار المهني (نظرية هولاند)

2- نظريه هولاند في السلوك المهني في السلوك المهني:

جون هولاند واستاذ علم النفس في جامعه جونز اوبن كتر في الولايات المتحدة الأمريكية قدام نظريته في الشخصية المهنية عام 1959 القائمة على ان الميول المهنية تمثل احد مظاهر الشخصية وان وصف الميول المهنية لشخص ما هو في الوقت ذاته وصف لشخصيته وان المعلومات التي نصل اليها من اجزاء اختبارات الميول تتخذ من الناحية التقليدية اساسا للإرشاد المهني.

اعتقد هولاند انه يمكن النظر الى الميول المهنية على انها تعبير عن شخصية الفرد وان هناك علاقة تبادلية بين خصائص الشخصية الفرد وميوله.

اولا: افتراضات نظريه هولاند:

ساعة هولندا عدد من الافتراضات كملخص للاطار النظري في الاختيار المهني اشتملت على الاتي (الخطيب 2000)

تقوم نظريه هولاند الافتراضات التالية:

_ ان هناك علاقة ما بين الشخصية والمهنة وان الميول المهنية لفرض ما هي احد مظاهر الشخصية
_ هناك سته انماط للشخصية وكذلك سته انماط للبيئة وكما نستطيع ان ننسب فردا ما الى احد انماط الشخصية كذلك يمكن ان ننسبه الى نمط بيئي بعينه وتتشكل البيئات حسب الافراد الذين يعيشون فيها.

_ أن اكل الفرد يشبه واحدا من انماط اساسيه للشخصية وكلما زاد التشابه بين الفرد ونمط الشخصية كانت تصرفاته تتطابق مع هذا النمط.

_ انماط الشخصية تكونها الوراثة من جهة والبيئة من جهة اخرى وان كل فرد ينتهي بصفه رئيسيه الى نموذج بعينه.

انماط الشخصية عند هولاند:

هناك ستة انماط للشخصية اشتملت على الاتي:

1-النمط الاول النمط البحثي: الذي تشغله كثير من الافكار دون اهتمام بتنفيذها او تطبيقها على

ارض الواقع ومن سمات هذا النمط ان افراده يميلون الى:

- التفكير والتروي فيما يعرض لهم من مسائل.

- يحاولون فهم العالم المحيط بهم

- الاعمال التي تتسم بالصعوبة والتحدي.

-التفكير المجرد

- الدقة والمنهجية

- الشغف بالمعرفة

تنقصهم مهارات القيادة

الاعمال المثالية في البحث العلمي بمجالات مختلفة.

2-النمط الثاني النمط الاجتماعي :

يظهر اصحاب هذا النمط اهتماما بالآخرين ويحتاج الى ان ينتبه اليه الآخرون ايضا ولديه مهارات

لفظية واجتماعية ويتجنب الانشغال بالمشكلات المحددة ويفضل حل المشكلات من خلال ادراك

مشاهد اخر ومعالجه الأنشطة الاجتماعية ومن سمات افرادهم انهم يميلون الى:

- الاعمال التي تتضمن لعب الادوار

- ابراز مهاراتهم الاجتماعية واللغوية

- مساعده الافراد وتقديم خدماتهم للجماعة

- النفور من الاعمال التي تتعلق بالآلات

- الاعمال المثالية كالتدريس والاشراف الاجتماعي وعمل الاخصائي النفسي.

3-النمط الثالث النمط الواقعي:

الذي يهتم بالعمل مع الاشياء فيكون اقل اجتماعية وقد يتسم بالعدوانية وتكون لديه مهاره حركية وتأزر بدني جيد وتعوزه المهارات اللغوية والاجتماعية ويفضل حل المشكلات العملية المحسوسة على المشكلات المجردة من سمات هذا النمط ما يلي:

- عدواني يتسم بالتناسق الحركي
- يحتاج الى المهارات الاجتماعية
- يفضل الاعمال الميكانيكية والحرف والاعمال اليدوية والتعامل مع الاشياء المحسوسة مثل الآلات والادوات والمسائل المرئية ويكره المجردات ومناشط تتطلب قوه بدنيه.

4-النمط الرابع النمط الفني

يركز هذا النمط الهواتف الانفعالات ويتسم بعدم الاجتماعية ويتجنب المشكلات الواضحة او تلك التي تتطلب جهدا بدنيا عنيفا ويظهر الحاجه للتعبير الفردي ويفضل التعامل مع مشكلات البيئة من خلال الحاجه الى التي تظهر في صوره تعبير ذاتي ومن سمات افراده انهم:

- يميلون الى العزلة ومعالجه المسائل التي تعرض لهم من خلال الرؤية الذاتية والتعبير الشخصي
- يتصفون بالأصالة والتأمل الباطني
- يعانون من القلق والتوتر
- غالبا ما تنقصهم المهارات الكتابية والحسابية
- الاعمال المثالية كالآداب والرسم والموسيقى.

5-النمط الخامس النمط التقليدي:

يتسم اصحاب هذا النمط بالمسايرة وله طابع عملي محافظ ودقيق وتعوزه التلقائية والمرونة والأصالة وهم يميلون الى:

- التعامل مع الاوراق والملفات والارقام وتجميع البيانات
- لعب الادوار الثانوية.
- تجنب النواحي الفنية.
- الاعمال المثالية المتعلقة بأعمال السكرتارية الارشيف والاعمال الحسابية والمالية.

6-النمط السادس نمط المقدام:

يتسم اصحاب هذا النمط من مهارات اللغوية والقدرات الاقناعية العالية ولديه سمات السيطرة والمغامرة والعدوانية ويدرك ذاته على انه قوي وقائد ويتجنب الاعمال التي تتطلب استخدام اللغة محده او تحتاج الى فترات طويله من الجهد الذهني ويفضل المهام الاجتماعية الغامضة كما يتسم اصحاب هذا النمط بان افراده يميلون الى:

- العمل بالمشروعات التي تستهدف تحقيق المزيد من النجاح .
- الاستعراض وفرض انفسهم عن الاخرين والسيطرة عليهم.
- تعوزهم القدرة العلمية
- الاعمال المثالية بالنسبة للعمل التجاري كالبيع والتسويق واداره المشروعات.

اختبار هولاند للتفضيل المهني:

أعد هولاند اختبار للتفضيل المهني يعطي مؤشرا مؤداه الى اي نمط من الانماط الستة ينتهي المفحوص وبالتالي الى اي مهنة يصلح حيث يقوم المفحوص فيه الى ان يذكر ان كان يفضل او لا يفضل

المهنة معينة وقد نشر هذا الاختبار لأول مرة سنة 1970 وتم تقنينه للبيئة العربية عام 1985
(الخطيب 2000).

محاضرة حول نظريات الاختيار المهني (نظريه جينزيرج)

3- نظريه جينزيرج وزملائه:

جينزيرج اقتصادي وطبيب نفساني وعالم اجتماع عمل على انتاج اساس منطقي يصف الخيار المهني بشكل اكثر دقه وشمولا ومن خلال دراساته التجريبية الاولى فقط استنتج مجموعه من المتغيرات الهامه التي تدخل في الاختيار المهني للفرد:

أ-العامل الواقعي: وهو الذي يؤدي بالفضل الاستجابة لظروف البيئة في اتخاذ قراراته المهنية.

ب-العملية العلمية: حيث ان كمية ونوع التعليم الذي يتلقاه الفرد سوف يحد او يسهل من حدود وقوع اختياراته المهنية.

ج-العوامل الانفعالية: وهي عوامل داخل استجابات الفرد لبيئة اعتبرت هامه في الشخصية والعوامل الانفعالية يجب ان يكون لها توابع او مصاحبات مهنيه.

د-القيم الفردية للفرد: ولات اعتبرها هامه في الاختيار المهني ويجب ان تؤثر على جوده الخيارات المهنية التي تتم بفضل القيم المختلفة في المهن المختلفة.

مراحل بناء نظريه جينزيرج في الاختيار المهني:

بنى جينزيرج وزميليه جيسترخ و اكسلراد نظريتهما في الاختيار المهني عام 1951 كعملية لا يمكن الغائها من خلال سلسله من التنازلات التي يقوم بها الفرد بين الرغبات وإمكاناته وتحدث عن فترات معقوله وواضحة والفترات الرئيسية الثلاثة هي:

1-الخيال: اشار جينزيرج وزملاؤه الى ان السمة الرئيسية للفترة الخيالية هي الطبيعة الاعباطية وانعدام التوجه الواقعي الذي ينعكس في الافضليات المهنية التي يتم التعبير عنها في هذه الفترة.

2-التجريب: قسم الفترة التجريبية الى اربعة مراحل هي الرغبة والقدرة والقيمة والتحول فالأطفال يبدؤون اختياراتهم المهنية بسؤال انفسهم ما الذي يرغبون فيه وما الذي يحبون عمله وانهم يدركون

ان هناك اشياء يقومون بها بمهاره اكبر من غيرها. وبذلك فانه يعززون رغباتهم غير المقيدة بفترات القدرات ومع نموهم فانهم يعرفون ان نشاطات معينة لها قيم داخلية المنشأ او خارجية المنشأة ويقدمونه هذه المعرفة كعنصر ثالث في افكارهم المهنية وعند هذه النقطة يبدوون بتكامل المراحل الأربعة لمرحلة التحول وينتقلون للمرحلة النهائية وهي الاختيار الواقعي.

3- الواقعية: انعدام التوجه الواقعي ينعكس في الافضليات المهنية التي يتم التعبير عنها والفترة الواقعية ايضا لها عده مراحل وتسمى المرحلة الاولى بمرحلة الاستكشاف وبوصول الفرد الى نقطه تكامل الرغبة وعدم الرغبة مع القدرات والتعزيز لهذين المتغيرين بقيام المجتمع فان الشاب الصغير يبدأ في سياق طرق لتنفيذ الاختيارات التجريبية وتتميز هذه المرحلة عند الفترة التجريبية من حيث ان الفرد يقيم التغذية الراجعة لسلوكياته المهنية في محيط واقعي جدا مثل وزيفت السنوات دراسية الاولى من الجامعة ونتيجة هذه التقييمات يختلط تدريجيا بمرحلة التبلور التي تتميز بظهور بعض الانماط المهنية الواضحة بناء على النجاح والفشل الذي يمر به الفرد في مرحلة الاستكشاف.

وعند اكتمال مرحلة التبلور هذه فأنها تؤدي الى المرحلة النهائية التي تعرف باسم التحديد بحيث يختار الفرد منصبا او تخصصا مهنيا وعند هذه النقطة كذلك تتم العملية ومع حدوثها على مدى فتره تصل الى 15 سنة من حياه الفرد.

ولكن كيف توزع السنوات الخمس 10 هذه بالنسبة للفترات الثلاث والمراحل الفرعية داخل الفترات. لقد اكد جينزبيرج وزملاؤه كثيرا عن الاختلافات الفردية في التوقيت الا انهم اشاروا الى ان الفترة الخيالية تنتهي بسن 10 او 12 سنه والوقت المحدد هو نتيجة نسبه النمو الانفعالي العقلي لدى الطفل وانه عند سن 12 سنه يكون الاطفال قد دخلوا مرحلة الرغبة من الفترة التجريبية والمراحل الثلاثة الباقية من الفترة التجريبية يحتمل ان تظهر في الاطفال الفقراء في مرحلة مبكره من السن اكثر من المراهقين الاغنياء الذين قد يذهبون الى الجامعة لان الاطفال فقراء قد يواجهون مهمه كسب العيش في وقت مبكر.

من ناحية اخرى فان القيم الثقافية التي يواجهونها تشجع التحمل المبكر للمسؤولية دور البالغ اكثر من القيم الثقافية لمجموعه طبقه العليا والمتوسطة فالمجموعات الأخيرة تميل الى اطاله فتره المراهقة المعتمدة على الوالدين ومرحله التبلور من الفترة الواقعية يحتمل ان يكون مداها واسع وبالنسبة للشباب فان التبلور يحدث بين سن 19 الى 20 سنة لدى معظمهم وان الاختيار المهني يحدث بشكل رئيسي اثناء فتره المراهقة وهي ترتبط عن كثب بالتغيرات الجسمية التي تحدث اثناء فتره المراهقة.

مراحل النمو المهني عند جينز بيرج:

تمر عبر ثلاث مراحل رئيسيه للنمو المهني وهي:

1-المرحلة الخيالية: تقع في الفترة قبل سن 11 سنة

2-مرحلة الفترة التجريبية: وتقع هذه المرحلة ما بين سن 11 الى 17 سنة وتعد هذه الفترة عملية تحوليه تتميز بالمعرفة التدريجية بمتطلبات العمل ومعرفة الرغبات والقدرات ومكافئات العمل والقيم ومنظور الوقت وتنقسم هذه الفترة الى اربع مراحل فرعية هي :

1 - مرحله الميل: وتقع في سن 11 12 سنة حيث يبدأ الطفل في التعرف على الحاجه وتحديد اتجاه مهني.

2- مرحله القدرة: وثق في الفترات ما بين 12 سنة الى 14 سنة تتبع مرحله الرغبة منطقيا وهذا يدخل الطلاب فتره القدرة في اعتباراتهم المهنية و يبدوون بتقييم قدراتهم جيدة في المجالات التي يرغبون بها.

3- مرحله القيمة: والثقة في الفترة ما بين 15 الى 16 سنة حيث يمر الطلاب بتغيرات ملحوظه جدا في طريقه فهمهم للاختيار المهني.

4- مرحله التحول: وتقى في سن 17 او 18 سنة تقريبا وتعد اهداء من المرحلة السابقة حيث يبدأ الفرد بمواجهه الضرورة في اتخاذ قرارات فوريه ومتماسكه وبواقعيه بالنسبة للمستقبل المهني.

3-مرحلة الاختيار الواقعي:

وتمتد هذه المرحلة حتى سن 22 وتقى هذه المرحلة في سن 17 و 18 سنة وحتى سن 22 الى 24 وتسمى بمرحلة المراهقة المتوسطة حيث تتكامل القدرات والرغبات مع مزيد من التطور للقيم وتحديد اكبر في الاختيار المهني وبلوره قراراتهم المهنية وتنقسم هذه المرحلة الى ثلاث مراحل فرعية هي:

أ-مرحلة الاستكشاف: تتمثل هذه المرحلة بدخول الجامعة والتناقص فرص تحديد الاهداف الفرد واختياراته وتحديد فرص العمل التي ترتبط بنوع الدراسة وحاجة السوق لها.

ب-مرحلة التبلور: وهي المرحلة التي تصاحب تخرج الفرد من الجامعة وتمتد من سن 20 الى 22 سنة حيث يشعر فيها الفرد بان ما لديه من معلومات عن نفسه تمكنه من اتخاذ قرار جهاد لاختيار مهنة محددة.

ج-مرحلة التخصص: ويظهر في هذه المرحلة نجاح الفرد وشعوره بالرضا والسعادة في العمل وتمثل هذه المرحلة النقطة النهائية في النمو المهني حيث يفكر الفرد في اختياره لوظيفه محدد او تخصص جامعي فرعي.

العوامل التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار:

حدد جينزيرج وزملاؤه ثلاث عوامل تؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني تستعمل على ما يلي:

-التوحد: الذي يجعل الفرد يستجيب للضغوط البيئية عند اتخاذ القرارات المهنية.

-تأثير العوامل التربوية للفرد: فكمية التعلم ونوعه يؤثران في اتخاذ القرارات المهنية.

-العوامل الوجدانية الموجودة استجابات الفرد نحو بيئته ومن الشخصية.

تحدث جينزيرج انا عمليه اتخاذ القرار المهني في هذه المرحلة من العمر تمر بثلاث مراحل هي:

1-مرحلة التخيل: وتمتد هذه المرحلة حتى سن 11 من العمر وفيها يتصور الطفل أن بمقدوره ان يكون كما يريده باختياره لا يكون قائما على أساس المهارات والمؤهلات المطلوبة لأداء هذا العمل.

2-مرحلة الاختيار المبدئي: وتمتد هذه المرحلة من سن 11 الى 17 سنة وتتميز بعدم التبعية والاستكشاف بازياد احساس الفرد بذاته رغبته في دراستها وتحليلها وهو في ذلك لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي يختارها وإنما يشعر انه بحاجة لبعض المحكات التي تساعد على اختيار المهنة المناسبة له وقد قسم جينزيرج وزملائه هذه المرحلة ثلاث مراحل فرعية هي:

أ-مرحلة الميول: وتمتد من سن 11 الى 12 سنة يكون اختيار الفرد لمهنته قائمة على ميوله وهواياته ورغباته.

ب -مرحلة القدرات: وتمتد من سن 12 سنة الى 14 سنة وفيها يدرك الفرد أن الميول والآية ليست كافية لاختيار مهنته ويتأثر الفرد في هذه المرحلة بما يكتسبه من المدرسة في تحفيزه لاختيار نوع من المهن ذات العلاقة بها ،كما أن لمهنة الوالدين دورا بارزا في اختيار الفرد لمهنته في هذه المرحلة.

ج-مرحلة القيم: وتمتد من سن 15 الى 17 سنة والتي يبدأ الفرد فيها بالربط بين مهاراته وقدراته من ناحية وبين ما سيحققه من إرضاء لنفسه باختيار المهنة المناسبة.

3-المرحلة الانتقالية: وتمتد من سن 17 الى 18 سنة وهي مرحلة اتخاذ القرار الواقعي الذي يحدد الشكل المهني للفرد وتكوين نظرة واقعية.

التعديلات التي أدخل جينزيرج على نظريته:

اعتمدت نظريته على التعديلات التالية:

- ان عملية الاختيار المهني تتساوى في الامتداد مع مدى الحياة العملية للشخص وقد يعيد فتح موضوع الاختيار المهني في أي وقت
- إن عملية الاختيار والتطوير المهني تستمر مدى الحياة وتبقى مفتوحة وأن الأسباب الجوهرية للتغيير المهني تبدو في التغذية المرتدة للاشباع المرتبطة بالاختيار الأصلي ومقدار الحرية المصاحبة للمسؤوليات والضغوط أو الخيارات في العمل الحالي للشخص.

- ان عدم امكانية الالغاء لم تعد صحيحة وأن التحدي الرئيسي الذي يواجه الشباب في مرحلة المراهقة هو في وضع استراتيجية تبقى خياراتهم مفتوحة الى المدى الذي يضمن دخولهم الى الجامعة والحصول على وظيفة مع صاحب عمل افضل على الاقل.
- إن إيجاد وظيفة مناسبة للفرد تعد عملية مستمرة لإشباع حاجاته من خلال الفرص المتوفرة مع معرفة القيود التشغيلية.
- يجب إعطاء القيود وزنا أكبر وقد أشار إليها جينزيرج بالوضع المتدني لدخل الأسرة والمواقف والقيم الأبوية وعدم ملائمة المؤسسات التعليمية بما في ذلك فشلها في التوافق مع التغيرات في الفرص للنساء.
- إعطاء وزن أكبر لفرص العمل لدى الفرد.
- إعطاء وزن أكبر للتوجه الى القيمة ويمكن أن يلعب دورا كبيرا في بحث الفرد عن الإشباع وان لأسلوب حياة الشخص دورا مؤثرا على القرارات المهنية ويبدل الفرد جهدا أكبر لتحقيق التوازن بين العمل والنشاطات الاخرى.
- توفير الخدمات التي تأخذ في الاعتبار الخدمات المعدلة التي تتضمن تأكيدا متزايدا على الإرشاد المهني وأن هناك عوامل واقعية تلعب دورا هاما في مساعدة الفرد مدى الحياة على التعليم حول الخيارات والاستفادة منها.

دور النظرية في الارشاد:

تحدث الباحثون عن الغموض الذي يكتنف جوانب النظرية جينزيرج في النمو والاختيار المهني إذ لا يمكن اقتراح أساليب فنية للمرشدين اكثر من الفكرة العامة وهي أن الخبرة يجب أن يتم ترتيبها للشباب الذين سيحققون تقدمهم في أي مرحلة يكونون فيها ويمكن أن تستعمل النظرية من أجل توضيح مهام التطور ولفت انتباه المرشدين والاباء إليها.

نقد النظرية:

تحدث الدراسات ذات السلاح عن وجود عدد من الثغرات في نظرية جينزبرج اشتملت على الآتي(عبد الهادي والعزة 1999):

- اشتملت الدراسة التي أجراها جينزبرج رفقاءه على عينات متجانسة في العمر والمستويات الاقتصادية والثقافية الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سالفًا.
- ان عملية الخيار المهني تعتبر عملية مغلقة مفتوحة بمعنى ان الانسان يستطيع ان يتخذ قرار المهني في أي وقت يشاء.
- تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في عصرنا الحاضر نتيجة التطورات المتسارعة في العلم والمعرفة والتكنولوجيا المعلومات لتصبح أكثر تفاعلًا ومرونة لديه.
- لم يشير جينزبرج ورفاقه الى دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم انه يؤكدون الى دور تلك العوامل في العملية المهنية.
- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم بمراحل الخيارات المهنية التي عرضها في المراهقون من الطبقات الفقيرة قد لا يمرون بتلك المراحل التي تحدث عنها.

محاضرة حول نظريات الاختيار المهني (نظرية سوبر)

4- نظريه سوبر في مفهوم الذات الارتقائي للسلوك المهني:

تأثرت كتابات سوبر في المرحلة الأولى بعلم النفس الفارقي علم النفس التطوري وعلم الاجتماع ونظرية الشخصية وقد وضع سوبر كثيرا ان وجهة نظره عبارة عن نظرية الاجزاء المكونة من افتراضات عديدة مترابطة يأمل أن ينشأ منها نظرية متكاملة ويعتبر سوبر نفسه عالم نفسي فارقي تطور اجتماعي ظاهراتي ويرى أن علم النفس الفارقي هو الأكثر أهمية في محاولاته المستمرة من أجل توفير معلومات عن الفروق المهنية المتصلة بالشخصية والاستعداد والميول ويعتبره عملية مستمرة كلما تعلمنا المزيد عن العالم العمل.

أشار سوبر إلى أن الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم حيث يصلح كل فرد للعمل في عدد من المهن وأن كل مجموعة من المهن تتطلب نموذجا متميزا من القدرات والميولات والسمات الشخصية وتتغير التفضيلات المهنية والإمكانات والمواقف المهنية ومن ثم مفاهيم الذات مع مرور الزمن مما يجعل من الاختيار أو التكيف عملية مستمرة أما طبيعة العمل الذي يلتحق به فيه الفرد فيحدد عن طريق المستوى الاجتماعي والاقتصادي لوالديه ومن طريق قدراته العقلية وسماته الشخصية والخبرات التي يمر بها فعملية النمو المهني هي عمليا عملية نمو تتضمن مفهوم الذات الذي يعتبر محصل للتفاهم بين الاستعدادات الموروثة والتركييب العصبي والغدد والممارسة الايجابية للأدوار المختلفة في الحياة.

اولا العوامل التي أثرت في بناء نظرية سوبر للنمو المهني:

1-نظرية مفهوم الذات: تشير نظرية مفهوم الذات إلى أن الفرد يعرف ذاته كفرد متميز له خصائص تميزها الآخرين ويكون على وعي بالتشابه الاختلاف مع غيره ويعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته وتقييم فكرته عن ذاته ويعتبر مفهوم الذات جزءا أساسيا من مداخل سوبر للسلوك المهني مما هذا

بالعديد من الباحثين إجراء بحوث مستفيضة في تحديد مفهوم الذات للفرد ومدى مساهمته في سلوكه المهني وتأثيره فيه من خلال النمو الجسدي والعقلي وملاحظه العمل والتشابه بعمل الكبار والبيئة العامة والخبرات اللازمة وكذلك أوجه الشبه والاختلاف بين مفهوم الذات للفرد والآخرين.

ومن وجهة نظر سوبر فقد فسر مفهوم الذات على أنه نتيجة تأثيرات جينية مع عوامل جسمية مثل التركيب الفطري وعوامل نفسية ويعمل الذكاء في الاتحاد مع المتغيرات البيئية الأخرى مثل الظروف الاقتصادية والاجتماعية للفرد لذلك فان جزءا من مفهوم الذات يكون مفتوحا للتدخل الخارجي ليصبح هذا التدخل أكثر فاعلية في تشكيل مفهوم ذات جديده ينمو خلال فترة المراهقة المبكرة والمراهقة المتأخرة بانسجام أكثر وهذا ما يعزز دور المرشد خلال السنوات ذات التأثير الكبير لتطور مفهوم الذات في مرحلة الرشد.

2- علم النفس النمو: أشار سوبر إلى نماذج النمو المتنوعة لدى كل من الذكور والإناث حيث وجد أن هناك ارتباطا بين مراحل النمو المختلفة ونمو الذات والذات المهنية للأفراد مشيرا إلى أن النمو للفرد يمر بعدة مراحل وأن كل مرحلة نمو سوف تتأثر وتعطي توقعات عن توافق الفرد مع مراحل النمو اللاحقة وهذه المراحل هي:

1. مرحلة النمو: التي تبدأ منذ الولادة وتنتهي في سن 14 سنة: تتميز هذه المرحلة بنمو مفهوم الذات من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة وفي المدرسة كما تتميز هذه المرحلة أيضا بسيطرة الحاجات والميول والتخيل لديهم وتصبح وقدرات ذات أهمية أكبر مع ازدياد المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.
2. مرحلة التعبير: عن الذات وتمتد من 15 إلى 25 سنة: تتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

3. مرحلة التأسيس: وتمتد من 25 الى 40 سنة: تتميز هذه المرحلة بحصول الفرد على عمل مناسب ويبدأ الجهد للحصول على مكان دائم فيه قد يتغير العمل بالنسبة له من خلال اكتسابه للمهارات الأساسية وتحسين واقعه المهني.

4. مرحلة الاحتفاظ: والتي تمتد من 40 الى 65 سنة: وفي هذه المرحلة يسعى الفرد للمحافظة على ما حققه من مكتسبات في مهنته وميل نحو عدم تغيير المهنة نتيجة تحقيقه لتلك المكتسبات.

5. مرحلة الأفول: وتعتبر المرحلة الأخيرة وهي بعد سن 65 سنة: تتميز هذه المرحلة بضعف القدرات العقلية والجسدية للفرد وتتغير نشاطاته في العمل إلى أن يتوقف مع التقدم في العمر ان يصل بعد ذلك إلى مرحلة التقاعد.

وتفترض نظرية سوبر أن النمو المهني ما هو إلا نتاج لتفاعل العوامل الوراثية والبيئية وأن العوامل البيئية تشمل فرص العمل المتاحة وفرص الالتحاق في الوظيفة أو عمل مناسب للفرد فالنمو المهني يسير وفق مراحل هي مرحلة النمو الاستكشاف ومرحلة الاستقرار مرحلة الاحتفاظ مرحلة الانحدار.

3-علم النفس الفارقي: تأثرت نظرية سوبر كذلك بعلم النفس الفريق الذي يؤكد أن الأفراد يختلفون فيما بينهم وان هناك فروق بينهم في قدراتهم واهتماماتهم وسماتهم الشخصية وأن لكل مهنة متطلبات شخصية و مواصفات ملائمة للأفراد بحسب سماتهم الخاصة بهم وأن الاختيار المهني يتحدد بالصفات الشخصية التي تميز بين فرد وآخر بالظروف الاجتماعية والاقتصادية لهم وقدراتهم العقلية إلى فرص العمل المتاحة وان هذه الاختلافات تلعب دورا مهما في الاختيار المهني للفرد ونجاحه في المهنة ولا بد من التوافق بين قدرات الفرد واهتماماته وعالم المهنة ومتطلباتها وسوق العمل.

نماذج الناس عند سوبر:

اشار الى اربع نماذج من الناس في نظريته:

- نموذج المستقر
 - النموذج في طور الاعداد وهو النموذج الذي يحاول العمل بقوة قبل وبعد الوصول لمرحلة الاستقرار.
 - النموذج غير المستقر وهو النموذج الذي يحاول العمل لعدد من المهن ويشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا.
 - نموذج الرابع وهو النموذج الذي يستطيع ان ينتقل من عمل لآخر وتكون لديه محاولات مهنية متعددة لكنها متشابهة كالخدم.
- وضمن سوبر المعتقدين هامين كان لهما أثر بالغا في اعطاء الثقة بنظريته هما
- النمو المهني يحصل على مدى الحياة بطريقة محددة النمو وعلى فترات..
 - مفهوم الذات يتخذ مظهرا جادا مؤثرا على سلوك الإنسان والعلاقة بين مفهوم الذات والنمو المهني كانت من أهم الجوانب التي ساهمت في إبراز النظرية.

مهمات النمو المهني عند سوبر:

- قدم سوبر في مراحل النمو المهني إطار السلوك المهني التي تم إثباتها من خلال خمسة نشاطات عرفت كمهمات للنمو المهني وهذه المتطلبات تم توضيحها في النماذج المهنية للرجال والنماذج المهنية للنساء ، و هذه المهمات كما يلي:
1. البلورة: المرحلة من 14 الى 18 سنة تلميز هذه المرحلة بالعمليات المعرفية لتحديد الأهداف المهنية من خلال الاطلاع على المصادر الاهتمامات القيم والتخطيط لوظيفة المستقبل.
 2. التحديد: من 18 الى 21 سنة تتميز بفترة الانتقال من التفضيلات المهنية التجريبية إلى تفضيلات المهنية.

3. الانجاز: من 21 الى 24 سنة تتميز هذه الفترة بالانتهاء من التدريب على اختيار المهنة والدخول في عالم العمل.

4. الاستقرار: 25 الى 35 سنة تتميز هذه الفترة بتعزيز المهنة من خلال تجريب العمل الواقعي وتوظيف القدرات في وصف الخيار المهني المناسب.

5. التماسك: من 35 سنة فيها اكثر تتميز هذه المرحلة بتأسيس المهنة بناء على الترقية الرتبة والأقدمية.

نماذج سوبر المهنية للرجال:

- نموذج المهن المستقرة: من أهم المهن النموذجية الاداريون العمال المهرة الوظائف. من أهم الصفات الدخول إلى المهنة مبكرا مع فترة التجربة للعمل أو بدونها.
- نموذج المهن التقليدية: من أهم المهن النموذجية الاداريون العمال المهرة اعمال كتابيه . فترة عمل تجريبية ثم الدخول في العمل المستقر.
- نموذج المهنة غير المستقرة: نموذج مهن العمال شبه المهرة أعمال الكتابية أعمال التدبير المنزلي الصفات عدد من الأعمال التجريبية التي تؤدي إلى أعمال مستقرة مؤقتا متبوعه بأعمال تجريبية مستقبلا.
- نموذج المهنة متعدد التجارب: من أهم المهن النموذجية أعمال التدبير المنزلي و العمال شبه المهرة، عدم الثبات الخاص بالمهنة واستمرار التغيير في العمالة.

نماذج سوبر المهنية للنساء:

صنف سوبر نماذج مهنية للنساء الاتي:

- النموذج المهن البيئية الدائم: من أهم مميزاته الزواج قبل الحصول على أية خبرات عملية
- النموذج المهني التقليدي: من أهم مميزاته الدخول في عمل بعد التدريب في المدرسة الثانوية والكلية للتسلية قبل الزواج وبعدها الاكتفاء بالأعمال المنزلية.

النموذج العملي للمهنة المستقرة: الدخول في عمل بعد التدريب ومن منظور الدخول فيه لماذا الحياة.

النموذج المهني ذو المسارين: ومن مميزاته الدخول في المهنة بعد التدريب الزواج.

النموذج المهني المتقطع: ومن مميزاته الدخول في العمل والانقطاع عنه بالزواج ما بقي احتمالية

العودة للعمل تبعا للظروف.

النموذج المهني غير المستقر: ومن مميزاته متعارف عليه في المستويات الاقتصادية الاجتماعية المتدنية

التحاقه بالعمل ثم التوقف ثم الالتحاق بالعمل البيتي مرة اخرى.

النموذج المهني ذو التجارب: من مميزاته عدم الاستقرار في مهنة محددة التغيير المستمر في الوظائف.

كما ورد سوبر ثلاث قضايا أساسية هي:

القضية الأولى: إن التطور المهني عملية مستمرة ومتصلة لها رغبة فيها بوجه عام.

القضية الثانية: التطور المهني عملية منظمه محدودة النمط ومن ثم يمكن التنبؤ بها.

القضية الثالثة: تطول مهني عملية دينامية تتضمن التوفيق والتركيب.

القيم في نظريه سوبر: تعتبر قيم العمل إحدى الأبعاد الأساسية التي تفسر العلاقة بين الفرد والعمل

وأن القيم تمثل أهداف الشخص في حياته ويعرفها بأنها الأهداف التي يسعى الفرد الى تحقيقها من

اجل اشباع حاجاته وقد تكون هذه القيم داخلية كقيمة الجمال مثلا قيم خارجية كقيمة التقدم و

هناك قيم أخرى قد تكون داخلية او خارجية لأنها قد تكون مره داخلية وفي ظرف آخر قد تصبح

خارجية كقيمة المجازفة مثلا.

أكد سوبر على أهمية الموازنة بين قيم العمل مع المهنة التي سوف ينخرط بها الفرد وأشار الى ان

عملية اتخاذ القرار المهني عملية معقدة لأنها تحتاج إلى أن يكون لدى الفرد معلومات كافية عن نفسه

وأن إمكاناته ومحدداته بالإضافة إلى المعلومات عن المهنة المختلفة بهدف التوصل إلى قرار مهني مناسب

وتمثل القيم في هذا الجانب إحدى المعلومات التي يجب على الفرد أن يتعرف إليها سواء قيمة المهنية

أو القيم التي تتصف بها المهن المتنوعة وان الاختيار المهني للفرد يظهر في محاولاته في أن يرى صورته في مهنته ولا يراها في مهنة أخرى وعندئذ يفضل المهنة التي تتفق مع قيمه.

الإرشاد في نظريه سوبر: وضع سوبر برنامج إرشادي متكامل ينتقل من خلالها الفرد من مرحله الى مرحله بناء على ما يتم تحقيقه في المرحلة السابقة وأن العملية الإرشادية تتبع أسلوبا خاصا مع الناضجين مهنيا حيث يتم تزويدهم بمعلومات قدراتهم و مهاراتهم واهتماماتهم من أجل مساعدة مع لاتخاذ قرار دراسي أو مهني بما يتفق والمرحلة العمرية التي يمر بها في أفراد لتوضيح الدور الذي يجب ان يقوم به الفرد ومساعدته لمعرفة طبيعة السلوك المهني الذي يجب أن يحققه.

أشار السوبر الى أهمية جمع وفهم المعلومات التي تناسب شخصية الفرد المؤدية الى اتخاذ القرار المناسب أما غير الناضجين فان الإرشاد يكون في الاهتمام اكثر من مهمات العادية والاختلاف هنا ان معرفتهم غير ناضجة حول الاختيار.

يبدأ الإرشاد المهني كما يراه سوبر في الطرح الأسئلة تمهيدا لإحداث الانطباع المهني وقرار التعليم على المرشدين ان يقوموا مما يلي:

- العمل على توجيه الطلبة للمهام المطلوبة خلال مراحل حياتهم للعمل
- تحديد العمل في أذهان الطلبة ملائمتها للاختيار المهني وهي التي يزداد الطلب عليها باستخدام المصادر للاختيار وتطوير الفهم في الحقل الوظيفي والذي يكون أكثر فائدة للطلاب.
- وعندما تتم تلك الأهداف يمتلك الطالب بعدها التقنيات ويستطيع تقييم هذا الحقل لتمييز الوظائف الأخرى ويستطيع وصفها واكتشافها.

وفي الإرشاد المهني الفردي فإن المرشد يكون مسؤولا عن مشاعر العملاء وعلى المرشد المهني الامام بالمشاعر الغامضة والمهمة.

وعادة ما يبدأ الإرشاد المهني من خلال المقابلة والمعلومات الاستدلالية المتاحة حول ثقافة العمل ووضعه الاجتماعي وخلفيته البيولوجية بحيث يتمكن المرشد من مساعدة العميل على اتخاذ القرار المناسب.

أشار سوبر الى العلاقة المتينة التي تربط بين التكيف العاطفي والانفعالي وبين إجراءات الإرشاد فإذا حلت القضايا العاطفية فان القضايا المهنية وغير المهنية يمكن حلها ايضا.

كما تحدث سوبر عن ارشاد الموهوبين وغير الموهوبين في الأفراد الذين يتميزون بمواهب متعددة يتحركون من مجال إلى مجال آخر بحثا عن فرص عمل أوسع وأفضل قد ينجحون في مهنة معينة ثم يتركونها إلى مناصب إدارية عليا وهؤلاء الاشخاص كما يشير الباحثون (عبد الهادي و العزه 1999) هم الذين يجب مساعدته في مرحله الدراسة الثانوية والجامعية على الالتحاق بالتخصص المناسب لأنهم يعبرون عادة عن تفضيلات مهنية معينة وينتظرون من مهنة الى مهنة اخرى دون نظام ويتميزون بصفه عدم الاستمرارية في أعمالهم.

اهتم سوبر بمشكلة التقاعد عند الفرد واقترح إزاء ذلك عددا من المشاكل التي تواجه المتقاعدين مقدما لهم حلولاً بديلة تعتمد أساسا على مجال المهنة واقترح استخدام التقييم المهني وشجع على استخدام الخبرات وجمع المعلومات خارج مكتب الإرشاد ومصادر المجتمع من أجل مساعدة الأفراد على ملاحظة الخطوات المناسبة لاتخاذ القرار.

تقييم النظرية: أن التقييم الحديث للنظرية إيجابي على الأرجح على الرغم من أن الأبحاث التجريبية كانت صعبة التطبيق بسبب المجال الواسع النظرية وقد أشار بتقييم مزيد من أجزاء النظرية التجريبية وخاصة دورة حياة المراهقين وصغار البالغين وكذلك دورة حياة البالغين.

محاضرة حول نظريات الاختيار المهني(نظرية تيدمان، نظرية بلاو، نظريته التعلم

(الاجتماعي)

5- نظرية تيدمان في النمو المهني:

اهتم تيدمان بمراحل النمو المهني للفرد وحدد دورها في مساعدة الفرد في كمية قدرته على ضبط الذات وتسييرها والقدرة على اتخاذ القرار مشيرا الى سبع خطوات تشتمل على مرحلتين رئيسيتين هما: مرحلة بناء التوقع: وتهدف الى توعية الفرد بحاجاته من خلال التواصل مع البيئات المهنية المختلفة من اجل معرفة وتحديد البدائل المهنية المتوقعة. مرحلة البدء بالعمل وتنفيذه: تبدأ بالالتحاق في الدراسة الجامعية والعمل الفعلي وتستمر مدى الحياة.

العملية الإرشادية عند تيدمان.

أكد تيدمان عن القوة الذاتية للفرد ودورها في عملية التنمية واكتشاف واقعي وقدرته الحقيقية والعمل لاستثمارها لتحقيقها بأساليب متنوعة ومفيدة له بحيث تجعل عملية اتخاذ القرار النابع من ذاته واذا ذلك فقد حددت ادمان العملية الإرشادية بهدفين اثنين هما (ابو عيظه 2002)

- دعم نمو الفرد وتزويده بمهارات فردية خاصة به تجعله واعيا وقادرا على بناء أو تصحيح نظام اتخاذ القرار الخاص به.

- دعم تقوية نمو الان عند الفرد بما يساعده على تحديد مسؤولياته الذاتية الخاصة ومسؤولياته في اتخاذ قراره المهني وقرارات حياته الخاصة دون التأثير بآراء الآخرين.

6- نظرية بلاو في النمو المهني:

اهتم بلاو رفاقه (المشعان 1993) بتوضيح الدور الهام الذي تقوم به المؤسسات الاجتماعية في تشكيل البناء الهرمي التفصيلي للشخص مشيرا بذلك الى عامل هام يؤثر بشكل فاعل في عملية الاختيار المهني

التي أقوم بها المؤسسات والهيئات الخارجية مثل الجامعات والمؤسسات التعليمية والمهنية نتيجة لضغوط اقتصادية او نتيجة وفرة الأماكن في الدراسات العليا كما شرح في نموذج نموذجه الخاص (الالتحاق بالمهنة) التأثير الشامل لهذا التفاعل المزدوج موضحا فيه بالتفصيل العوامل التي تؤثر على كيف ولماذا يختار الشخص مهنة ما وتأثير الهيئات والمؤسسات البيئية المختلفة مؤكدا في الوقت نفسه على أهمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي ومتطلبات سوق العمل في عملية الاختيار.

7- نظرية التعلم الاجتماعي في النمو المهني (كرومبوتز):

تمت صياغة نظرية التعلم الاجتماعي في النمو المهني من قبل كل من كرومبوتز وميشيل وجيلانت التربية والمهنية اعتقادا منهم ان درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وان توقعاتهم الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه ويفترض المجتمع بدوره تقديم فرص مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص لأجل ذلك فقد ركزت النظرية على مبادئ التعلم السلوكي والبيئة والشخصية وحاول التفسير كيف وصل الفرد إلى النقطة التي وصل إليها في المهنة وقد انبثقت هذه النظرية من نظرية التعلم الاجتماعي التي نادى بها البورت وبندورا (الخطيب 2005).

العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في اتخاذ القرار المهني:

تهدف نظرية التعلم الاجتماعي الى تقوية وتعزيز عملية اتخاذ القرار المهني وتوضيح الظروف الشخصية والبيئية التي شكلت ذلك القرار وذلك بتوضيح طبيعة الاختيار المهني وامكانية معالجة المشكلات المهنية فيه وبينت النظرية أن هناك عددا من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية تلعب دورا هاما في اتخاذ القرار المهني ومن أبرز هذه العوامل ما يلي:

1. القدرات الخاصة والعوامل الوراثية: المتمثلة في انتقال الجينات من الآباء الى الابناء القدرات وامكانيات الخاصة والمواهب الطبيعية وسمات الشخصية للفرد ولم يحاول الباحثون بحث

التفاعل ما بين الخصائص الوراثية والقدرات الخاصة لكنهم يؤكدون بأن هذه العوامل يجب ان تعرف كمؤثرات في عملية صنع القرار المهني.

2. الظروف البيئية المحيطة بالفرد والاحداث الطبيعية: حيث أن الظروف المحيطة به تؤثر على نمو المهارات لديه وعلى تفضيلاتهم مهنية مثلا طبيعة العمل وفرص التدريب والسياسة الاجتماعية وإجراءات اغتيال متدربين والعاملين وتأثيرات خبره والمجتمع والتقدم العلمي وقوانين العمل والكوارث الطبيعية من زلازل وفيضانات والخصائص العائلية.

3. خبرات التعلم: وتتضمن ما يلي:

- خبرات التعلم الأدائية وهي ما يتعلمه الفرد من خلال ملاحظاته للظروف في الواقع بشكل مباشر ووردود أفعال النتائج وردود افعال الاخرين.
- خبرات التعلم الترابطية وهي ردود الفعل الإيجابية والسلبية المواقف المحايدة وعلى سبيل المثال فان جملة جميع السياسيين غير شرفاء او كل اصحاب البنوك اغنياء فإن هذه العبارات تؤثر على فكرة الفرد عن هذه المهنة وقد يكون ارتباطات عن طريق الإعلام.

4-المهمات التي تؤدي بالفرد الى اكتساب بعض المهارات: وهي مجموعة من المهارات التي يطورها الفرد مثل مهارة حل المشكلات سلوكيات العمل الاستجابات العاطفية الاستجابات المعرفية النظم العقلية وهذه المهارات تحدد قدرة الفرد على حل المشكلات التي قد تواجهه في اتخاذ القرار المهني.

وهذه الأنماط الأربعة تتعامل فيما بينها لإنتاج ثلاث انواع من النتائج وهي:

- تعميمات عن الذات يتوصل اليها الفرد عن طريق الخبرات والأدوات ومن خلال ملاحظات ذاتية مثل أنا جيد في مادة الرياضيات.

- مجموعة المهارات التي اكتسبها الفرد من بيئته وهذه المهارات يستخدمها الفرد لتحديد نقاط قوته وضعفه وكذلك للتكيف مع البيئة كأن يضع الفرد هدفا مهنيا ثم يستخدم المعلومات لاختيار كلية ما.
- السلوكيات الناتجة عن العمل الذي قمت به وهي تمثل السلوكيات ذات العلاقة المرتبطة وهي تنمو نتيجة التفاعل بين التعميم الذاتي والمهمة التي تؤدي لاكتساب المهارات فمثلا قد تتضمن عمل تطبيقات محددة المهمة تعلم مهارات معينة.
- تؤكد نظرية التعلم الاجتماعي على أهمية الخبرة المتعلمة وأثر هذه الخبرة في اتخاذ القرار المهني فمتى الامكانيات الوراثية تعتبر عوامل يمكن أن تحدد الخبرات المتعلمة اتخاذ القرار المهني فعملية اتخاذ القرار المهني تعتبر عملية هامة في حياة الفرد ومهارة أكثر أهمية في تعلم برامج الإرشاد المهني.
- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص.
- دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
- الأسرة وطموحات الوالدين.
- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع.
- الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
- أثر الأخوة والاخوات والقيام التي تؤمن بها.
- البيئة والمجتمع المحلي.
- مخبرات التعلم المهنية والتربوية التي يتعلمها الأفراد عبر مراحل النمو والارتقاء.
- المهارات الحياتية المكتسبة في حل المشكلات وعادات العمل والاستجابات العاطفية والعمليات المعرفية.

دور النظرية في الارشاد المهني:

قدم أصحاب النظرية التعلم الاجتماعي ملاحظات هامة لإرشاد المهني يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار هي:

- اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها.
 - الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني أو مهتهم يحتاجون للمساعدة والإرشاد.
 - يقاس النجاح في حمله اتخاذ القرار المهني على أساس المهارات الموجودة لدى الفرد.
 - لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.
 - إساءة اختيار المهنة لا تعني الشعور بالذنب من قبل المرشد.
- تقييم النظرية: تعتبر نظرية التعلم الاجتماعي نظرية وصفية وتوضيحية لأن عملية اختيار مهنة قد وصفت والعوامل ذات الأثر على الخيار المهني قد بينت كما أنها ركزت على أهمية اتخاذ القرار المهني ولا تهتم بالشكل المطلوب بتكيف الفرد مع الوظيفة.

محاضرة حول نظريات الاختيار المهني (نظرية التعلم لاهارا وميللر، نظرية التحليل النفسي)

8- نظرية التعلم لاهارا وميللر:

تناولت نظرية التعلم الاجتماعي عددا من الأفكار التي طرحها كل من اوهارا وميللر في النقاط التالية:

- ان مهارات النمو المهني ما هي الا مهارات تعليمية يربط فيها الفرد ما بين أنماط معينة من السلوك والأدوار مع أنواع المهن المختلفة.
- لما كانت عملية اتخاذ القرار تتضمن ما قد تعلمه الفرد من المهنة فان درجة التعلم سوف تحدد فعالية اختياره المهني.
- إن درجة التعلم سوف تحدد فعالية اختيار الفرد مهنته.
- ان الاهداف المهنية ستكون جيدة عندما ترتبط متطلبات التدريب الأكاديمي مع المتطلبات المهنية كي تساعد على اتخاذ القرار المهني.
- يجب أن يوائم صاحب القرار المهني بين استعداداته واهتماماته وقيمه الشخصية ومتطلبات المهنة وأن يكشف عالم العمل.

وركز ميللر على سلوكيات الفرد التي لها تأثير كبير في عملية اتخاذ القرار المهني واقترح أربع مجموعات سلوكية تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني وهي السلوكيات التي يقوم بها الفرد ولها علاقة بنشاطاته الجدية الظاهرة وبالتعبيرات اللفظية العلنية والمتمثلة في سلوكه اللفظي وتصريحاته العلنية المتعلقة بتفضيلاته المهنية و التغيرات الجسدية والعاطفية غير الظاهرة والاستجابات الفكرية واللفظية غير المعلنة وكل هذه السلوكيات تؤثر على الشخص عند إقدامه على عملية اتخاذ القرار.

9- نظرية التحليل النفسي في الاختيار المهني:

أشار منظرو التحليل النفسي إلى دور الدوافع في اتخاذ القرار المهني ورغبات الفرد في إشباعها فقد قدم كل من بوردون وسيجال نموذجا عمليا للنمو المهني واكدوا على اهمية التفاعل المبكر بين الطفل

والوالدين والتي تؤدي إلى نتائج لاحقة في ترسيخ حاجة الطبقة التي يوجد فيها الطفل والقيمة الأكثر أهمية هي لعمليات النمو المبكر وقد وضع هذا النموذج أساسا لإشباع الحاجات المبكرة عند الفرد.

أولاً: العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

يرى فرويد وهو مؤسس مدرسة التحليل النفسي أن العقد والغرائز ومراحل التثبيت لدى الفرد وخبرات الطفولة المبكرة لها دور هام في عملية الاختيار المهني وقد ربط مراحل النمو لدى الطفل وعملية اختياره المهني فأشار إلى أن الأشخاص الذين يعانون من عقدة الخشاء يميلون للعمل كأطباء جراحين وأن الأطفال الذين لديهم تركيز على المرحلة الفمية يميلون للعمل في صناعة الطعام وأعمال الطهي وتجارة الخمور وعلماء في وعلماء في البلاغة وفي مجال الخطابة والوعظ والتعليق والمحاماة والمهن الاجتماعية وأن الأطفال الذين لديهم تركيز على المرحلة الشرجية فيعملون في الأعمال الإحصائية، والمحاسبة والأرشيف والموسوعات العلمية وعمال المستشفيات والخزف والدهان وأعمال الصرف الصحي والاختصاصيين في الجهاز الهضمي بينما نجد الأطفال الذين كان لديهم تثبيت عن العضو التناسلي الذكري يميلون للعمل كرجل إطفاء ويحملون خراطيم المياه التي تشبه الأعضاء الذكرية عندهم والأطفال الذين لديهم ميول عدوانية يختارون مهنتهم في المستقبل في أعمال خلع الاسنان والصبغة والجزارة والانقاض.

وتحدث برييل عن وجهة نظره في الاختيار المهني فأشار إلى أن الفرد يجمع ما بين اللذة والواقع في اختياره المهني حيث تدفعه اللذة إلى تحقيقها بشكل آني وسريع وبدون التفكير في المستقبل في حين يركز الواقع لدى النهائية في اتخاذ القرار وعلى الفرض أن يوائم بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ويستفيد من نجاحه في اختياره لها ويرى برييل أن الأمراض النفسية والعصبية تلعب دورا مهما في عملية الاختيار المهني فالساديون يعملون في مهن مثل اللحامين والجراحين من الأطباء وإن القدرات الجسمية والعقلية لا تلعب وحدها دورا في اختيار مهنة الشخص ونوعها.

واشار منظرو مدرسة التحليل النفسي الى ان متغيرات الشخصية لها دور هام في عملية الاختيار المهني وركزوا على دور الخبرات المبكرة في عملية الاختيار ويعتقدون بان التقمص لدى الفرد هو امتصاص صفات جيده او سيئة عند الفرد بفرض آخر له دور هام في الاختيار المهني فقد تختار النساء مهنا مختلفة بسبب رفضهن لدورهن الأنتوي وقد يرفض احد الاشخاص ان يكون مهندسا لأن والده طلب منه ذلك ويعمل معلما وربما يعمل اخر شرطيا لأنه كان خجول ويرغب في التخلص من مخاوفه الجنسية المثلية وقد ترفض فتاه العمل كخياطة ملابس لأنها كانت تمشي في الصغروهي عارية الجسد في الهواء الطلق فأصبحت هذه العقدة في سلوكها وكان لديها شعور بالذنب لذلك.

ويرى منظم التحليل النفسي بأن على المرشد المهني التركيز على أساليب إشباع الدوافع عند الفرد للقدرات التي تتطلبها المهنة وأن الفرد يختار مهنته التي يجد فيها وسائل للتنفيس عن رغباته ودوافعه والتقليل القلق لديه وان قوة الأنا عند الفرد لها دور آخر مهم في النمو هو النفس المهني ويرون بأن النمو النفسي السليم عند الفرد يساعد على الاختيار المهني السليم وأن الرضا عن العمل ما هو الا نتاج اشباع الحاجات الملحة عنده الامر الذي يجعل الفرد متكيفا معه كما أن أساليب التنشئة لها دور في عملية الاختيار المهني.

تقييم النظرية:

لم يحظى الاختبار المهني لدى التحليليين بنفس الاهتمام الذي حظيت به شخصية الفرد ونموها كما أنه لا يوجد إشباع كبير للمصطلحات التي تتعلق بالجوانب المهنية كما أن هذه النظرية لا تأخذ به الاعتبار التأثيرات الخارجية على خبرات الفرد والتي يتعرض لها خلال حياته كتلك التي وضعت في نموذج النظرية الاجتماعية ولا يوجد سوى على عدد قليل من الحالات المأخوذة من الأبحاث التي تؤكد صدق النظرية التحليلية في عملية اتخاذ القرار المهني بالنصيب الأكبر للنظر هو الاهتمام بمراحل النمو المبكرة للفرد وأهمية التفاعل والعلاقة بين الوالدين والطفل وما لها من تأثير ودور في اتخاذ القرار المهني.

محاضرة نظريات الاختيار المهني (نظرية هيرشمنسون وورث، النظرية الموقفية)

10- نظرية هيرشمنسون وورث في الاختيار المهني:

اقترح هيرشمنسون وورث سلسلة من خمسة مراحل في النمو المهني للفرد دون اي اعتبار للعمر الزمني للشخص وإنما كان تركيزه على المراحل العمرية التي يكون فيها الفرد أكثر فاعلية وأن التطور في كل مرحلة يصنع حدودا للإنجاز مشيرا الى ان الفرد لا يستطيع أن يمر في مرحله قبل أن يكون قد مر في المرحلة التي تسبقها وهذه المراحل الخمسة هي كالآتي:

- تأثير العائلة والبيئة التي يتصل بها الفرد اتصالا مباشرة تؤثر على الفرد وعلى اتخاذ قراره المهني.

- تحديد شخصية الفرد والسيطرة عليها ويتأثر ذلك من خلال خبرته مع الأفراد المجتمع المختلفة التي يتعرض لها ومن خلال أدواره في الحياة.

- يتعرف الفرد على ما يستطيع وماذا يستطيع عمله من خلال المدرسة.

- يقرر النشاط او المهنة التي يختارها بشكل واقعي وحقيقي.

- يلتزم الفرد بالمهنة.

11- النظرية الموقفية في الاختيار المهني:

ساهم كل من بلاو وجاستاد وجيسر وبارنيز وويلكوكس عام 1956 في صياغة نظرية جديدة في عملية اختيار المهني عام 1956 اشار فيها الى العلاقات في عملية الاختيار المهني وأثر المواقف الاجتماعية بين الأفراد والتأكيد ان العلاقات الاجتماعية المتداخلة لكل من العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية كمحددات رئيسية لعملية الاختيار والنمو المهني وقد أكد منظر هذه النظرية بأن الخصائص الفردية المسؤولة عن الاختيار المهني هي محددة بيولوجيا ومشروطة اجتماعيا من خلال خصائص الدور الاجتماعي وتأثيرات الأسرة والعلاقات الاجتماعية والمركز الاجتماعي في عملية الاختيار

متشابهة بسبب التأثيرات الاجتماعية و الظروف الفيزيائية كالمصادر والمناخ والتضاريس على سبيل المثال فإن الشخص الذي نشأ في بيئة ريفية والقدرة التجارية لأسرته محدودة يميل إلى اختيار مهنة زراعية التي تعود إلى التضاريس التي تحيط به من أراض سهلة خصبة ومناخ جيد وبالرغم من أن هذه العوامل تعتبر خارج سيطرة الشخص إلا أنها تحدد عملية اختياره المهني.

ويرى منظرو النظرية الموقفية كذلك من أن الطبقة الاجتماعية والتركيب الاجتماعي يفرض أنواعا معينة من النشاطات والمهن فإن عملية النمو المهني عملية مستمرة كما أن الظروف الموقفية تؤثر على أنماط النمو المهني

وتحدث منظرها هذه النظرية الموقفية في الاختيار المهني عن توارث المهنة مش احتمال حدود توارث المهنة من الآباء للأبناء خاصة اذا كان الاب يعمل بيئة منعزلة نسبيا الآخرين وربما تكون العزلة جسدية كالمهنة زراعية وقطع الأخشاب وقد تكون العزلة نفسه كالعامل في الجيش او الوظائف الدينية التي يكون أفرادها بعيدين عن مجتمعهم.

ويرى منذر هذه النظرية أن هناك عوامل تلعب دورا هاما في مجرى حياة الفرد تكون خارج قدرته ولا يستطيع التحكم بها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية وأن درجة حرية الفرد في عملية الاختيار المهني هي أقل بكثير مما يعتقد هو ويجد بأن توقعاته الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع الذي يعيش فيه.

ويرى واتس في هذا الصدد بأن صنع قرارات الفرد وتطويره لهويته الذاتية لا تحدث في فراغ وإنما تحدث في ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية وهي تؤثر بدورها على انجازاته وقراراته واستقراره في المهنة كما ان للطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد تأثيرا عن اختياره للمهنة.

ويرى ليدست لكل من الخلفية العرقية ودخل الأسرة الاقتصادي وقيمها وأثر الاخوة والاصدقاء ومستوى طموح الوالدين والمدرسة وجماعات الضغط الاجتماعي دورا بارزا في عملية الاختيار المهني مما

يجعل من وجهة النظر هذه تتناقض مع وجهة نظر مدرسة التحليل النفسي التي قوله اولت اهمية كبيرة لأساليب التنشئة الاجتماعية والغرائز على عملية الاختيار المهني.

و اوضح اسيبو وصموئيل العناصر الموقفية ودورها في النمو المهني حيث ينظر الى الاختيار المهني على أنه سلسلة من القرارات التي تعتمد على كل من المواهب الطبيعية للفرد والوسيط الاجتماعي والظروف البيئية والتأثيرات العائلية.

هذا وأجريت دراسات عديدة عن النظرية الموقفية في الاختيار المهني فقد أشار ويرتس في دراسته إلى أنه عندما يكون عمل الأب في مجال العلوم الاجتماعية فان هذا المجال يصبح أكثر قبولا من قبل الأبناء في اختيار مهنتهم وان ابناء المدرسين يختارون مهنة التدريس وإذا كان الآباء يشاركون في مهنة ضمن مجال العلوم الفيزيائية فان الابناء يختارون مهنتهم ضمن ذلك المجال وان ابناء اطباء يفضلون المهن الطبية وهكذا.

تعتبر النظرية الموقفية من النظريات الوصفية حيث انها لم تقدم شرحا وافيا للتفضيلات المهنية الفردية لانها فعالة في توضيح عناصر الموقف في عملية النمو والاختيار المهني وينظر الى هذه النظرية كسلسلة من القرارات المتداخلة التي تتضمن المواقف الشخصية والوسط الاجتماعي ودوره في البيئة المحيطة كما تشير بشكل بارد الى العوامل البيولوجية والاجتماعية المحددة لعملية النمو والمواقف التي تؤثر في عملية النمو هذه.

محاضرة: حول التوظيف

تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة.

1- تعريف التوظيف:

هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.

2- شروط التوظيف:

نجد حسب المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي

للووظيفة العامة تنص على ما يلي:

لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه لخدمة الوطنية.

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة

المراد الالتحاق بها.

3- مبادئ التوظيف ومراحله:

يقوم التوظيف على المبادئ التالية:

أ/ مبدأ الديمومة: أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.

ب/ مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.

ج/ مبدأ الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها وأكثرها قدرة على القيام

بها.

4- مراحل التوظيف: ونميز ثلاث مراحل أساسية وهي:

أ- الاستقطاب: هو عملية استكشاف الأفراد المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، وتهتم هذه العملية بجذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة، او هو البداية العملية لجذب العمالة وتتضمن عدد من الأنشطة.

ب- الاختيار: تمثل وظيفة الاختيار الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوى العاملة المناسبة، وتتضمن عملية الاختيار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة، او هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، ويتم هذا الاختيار طبقا لمعايير أو محصلة لسمات أو خصائص الشخص وسمات الوظيفة ذاتها.

ج- التعيين: هي المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الشاغرة من خلال التأكد من البيانات المقدمة للمنظمة والحصول على موافقة الإدارة العامة على المترشحين المختارين وإصدار القرار النهائي للتعين.

5-معايير التوظيف والاختيار:

تعتبر معايير الاختيار والتوظيف عن تلك الخصائص والمواصفات التي يجب توافرها في المرشح لشغل الوظيفة بمستوى معين (أو بنسبة معينة)، وهذه الخصائص والمواصفات تكون مستمدة من تحليل الوظائف بغرض الحصول على مستويات عالية من الأداء في تلك الوظائف. وهذه المعايير يتم تجميعها في خصائص معينة مثل التعليم والخبرة والصفات الجسمانية والصفات الشخصية والمعرفة السابقة بالشخص المرشح للوظيفة.

وينبغي على المنظمة أن يكون لديها تحديد واضح لمعايير التوظيف والاختيار، ويتم تحديد معايير الاختيار بناء على مواصفات شاغل الوظيفة الحالية عند مستوى معين من الأداء. ونستعرض فيما يلي هذه المعايير.

1-مستوى التعليم:

تتطلب كل وظيفة من الوظائف مستوى معيناً من التأهيل العلمي، ويكون هذا التأهيل محدداً في بطاقات تصنيف الوظائف، وتقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد المستوى التعليم المطلوب قبل الإعلان عن شغل الوظائف، ويتطلب ذلك تحديد نوع المؤهل الدراسي (أي مستوى التعليم) والتخصص الدراسي، وقد يتطلب الأمر أحياناً تحديد جهة التخرج –كاشتراط أن تكون شهادة البكالوريوس من جامعة معينة، أو معهد معين، أو يكون المؤهل الفني من مدرسة فنية معينة تقوم بتدريس بعض المواد التي تتوافق مع نظم العمل المستمدة بالمنظمة الطالبة وقد تقوم بعض المنظمات والشركات باشتراط الحصول على تقدير معين في سنة التخرج.

فعلى سبيل المثال إذا طلبت إحدى المنظمات شغل وظيفة محاسب فإنها قد تشترط الحصول على بكالوريوس تجارة (شعبة محاسبة) بتقدير جيد على الأقل، على أن يكون المتقدم من خريجي كلية التجارة جامعة الجزائر.

ويعتبر مستوى التعليم مؤشراً للقدرات الحالية للفرد، ويجب على إدارة الموارد البشرية أن تحدد لكل وظيفة مستوى ونوع التأهيل العلمي المناسب، وذلك في بطاقات تصنيف الوظائف.

2-الخبرة السابقة:

يفضل معظم أصحاب الأعمال الفراد الذين لديهم خبرة سابقة بالعمل الذي سيلتحقون به، لأن هذه الخبرة السابقة تجعل ممارسة العمل أمراً سهلاً بالنسبة لطلاب الوظيفة، كما أنها تعتبر مؤشراً لإمكانية نجاح الفرد في عمله مستقبلاً، ويمكن قياس مستوى الخبرة بعدد السنوات التي مارس الفرد فيها نفس العمل، أو عدد السنوات في آخر وظيفة التحقق بها. وفي المنظمات والشركات الجديدة نجد أن اشتراط توافر خبرة سابقة في نفس العمل يكون له أهمية كبرى، أما في المنظمات الكبيرة والمستقرة فإنها تميل إلى تعيين خريجين جدد على أن تقوم بتدريبهم على القيام بالعمل (وذلك بعد توافر شرط التأهيل (الدراسي) ويكون المبرر في ذلك هو خفض التكلفة العمالة، وإتاحة فرص الترتي أمام العاملين الحاليين بالشركة أو المنظمة.

3-الصفات البدنية (الجسمانية):

تتطلب بعض الوظائف صفات جسمانية معينة كالطول، أو قوة الذراع واليدين أو بعض الصفات التي تتعلق بالجمال والأناقة، فعلى سبيل المثال نجد أن شركات الطيران تطلب مستوى معيناً من الجمال كشرط للتعيين وفي وظيفة مضييفة جوية، وكذلك تتطلب بعض شركات السياحة، وبعض الفنادق مستوى من الجمال فيمن تعين لهذه الوظيفة. ونجد أن بعض الشركات يفضلون الرجال عن النساء

في وظائف معينة داخل الأقسام والعنابر الإنتاجية، ويرجع ذلك بالطبع إلى قسوة ظروف العمل في تلك الأقسام.

وعندما ترغب الشركة في تحديد الصفات الجسمانية المعيارية اللازمة لشغل الوظيفة، فإنها يجب أن تستند في ذلك إلى صفات الأفراد القائمين بالعمل حالياً والذين يتميزون بمستوى أداء مرتفع.

4-الصفات الشخصية:

وتشير الصفات الشخصية إلى نمط شخصية الفرد، وتشير بعض البيانات الشخصية عن الفرد إلى هذا النمط، فعندما تكون الحالة الاجتماعية للفرد متزوج، ولديه أولاد فإن ذلك يفترض أن هذا الفرد مستقر نفسياً، وأن احتمالات تركه للوظيفة أقل من احتمالات ترك الأعزب للوظيفة، وأن معدل أدائه سيكون أعلى من الأعزب. وعلى أي حال فإنه ما لم تكن تلك الصفات لها علاقة بالوظيفة وبالآداء الجيد في الوظيفة فإنها لا تعني أي شيء.

ومن البيانات التي تشير إلى الشخصية أيضاً العمر، فالأفراد متوسطو العمر يفترض أنهم أكثر استقراراً وأعلى إنتاجية. ولكن هذا الافتراض لا يمكن قبوله كأحد المسلمات، فبعض الشركات تفضل تعيين الشباب حديثي التخرج حيث يسهل تدريبهم وتعليمهم وقيادتهم. وتقوم بعض الشركات بعمل اختبارات للشخصية حيث تهتم باختيار أفراد تتوافر فيهم خصائص أو صفات شخصية معينة تتناسب مع الوظيفة التي سيلتحق بها الفرد. فموظفو العلاقات العامة، وموظفو الاستقبال، ورجال البيع يجب أن يكونوا اجتماعيين ومنبسطين ولا يميلون إلى العزلة والانطواء.

5-المعرفة السابقة بالشخص:

تلعب المعرفة السابقة بالشخص دوراً مهماً في اتخاذ قرار الاختيار، فبمراعاة الاشتراطات السابقة، فإنه عند تقديم المتقدم للعمل إلى غدارة الموارد البشرية من خلال أحد المعارف أو الأصدقاء أو الأشخاص الموثوق بهم، فإنه لا شك تكون فرصته أفضل من شخص آخر استوفى الشروط السابقة بنفس المستوى. ولا يجب أن يفهم من ذلك إطلاق العنان للمحسوبية والقرابة كأساس للتعيين في المناصب.

محاضرة حول عملية الاستقطاب

اولا: مفهوم الاستقطاب:

- 1- هو عملية استكشاف الأفراد المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، وتهتم هذه العملية بجذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة.
- 2- هو البداية العملية لجذب العمالة وتتضمن عدد من الأنشطة.

من يقوم بعملية الاستقطاب ؟

- * تقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية وتتضمن هذه الوحدات أقسام متخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية ومنه ما يسمى بقسم التوظيف حيث يعمل به عدد من المتخصصين في الإعلان عن الوظائف وجذب العمالة، وإجراء المقابلات المبدئية مع المتقدمين.
- * أما في المنظمات الصغيرة فقد تسند عملية الاستقطاب إلى أحد المكاتب الاستشارية المتخصصة في جذب العمالة أو قد يقوم بها المديرون التنفيذيون بأنفسهم مع الاشتراك مع مدير الموارد البشرية.

ثانيا: أهمية عملية الاستقطاب:

ترجع أهمية هذه العملية لكونها توفر الأساس لعملي الاختيار والتعيين، فاستقطاب العناصر المناسبة وبالأعداد الكافية لشغل المناصب الشاغرة له تأثيرا كبيرا على إنتاجية المنظمة وفعاليتها ومستوى أدائها، كما تنعكس فعاليتها هذه العملية على كل العمليات الأخرى سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو بالوظائف الأخرى للمنظمة:

- توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف وبأقل تكلفة ممكنة.
- الإسهام في زيادة فعالية عملية الاختيار من خلال جذب أفراد مناسبين، يتم الاختيار النهائي من بينهما يؤدي إلى تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين.
- الإسهام في زيادة استقرار الموارد البشرية في المنظمة عن طريق جذب مرشحين جيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.

- تقليل جهود ونفقات الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية التي تلحق عملية الاختيار، كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

- تحقيق الوسائل الاجتماعية والقانونية والأخلاقية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف.

ثالثا: خطوات عملية الاستقطاب:

المرحلة الأولى : تخطيط الاستقطاب : وتتطلب تحول الوظائف الخالية والوصف الوظيفي لها إلى أهداف تحدد إعداد ونوعية المتقدمين للوظيفة، حيث يمكن البحث عنهم وعادة ما تقوم المنظمات بجذب أعداد كبيرة من المتقدمين أكثر من الأعداد التي تريد توظيفها، فكلما زاد عدد المتقدمين كلما زادت إمكانية اختيار الشخص الأكثر ملائمة للوظيفة الخالية.

تتمثل هذه المرحلة في تحليل متطلبات الوظيفة وقدرات شاغلي الوظيفة وتحديد عدد من سيتم استقطابهم.

المرحلة الثانية : تحديد استراتيجية البحث : وذلك من حيث الأماكن وكيفية وأوقات البحث عن المتقدمين لشغل هذه الوظائف ويعتمد ذلك على مستوى الوظائف التي يتم البحث عن المرشحين لشغلها بالوظائف التي لا تتطلب مهارات وقدرات ومعارف عالية للمرشحين يكون أسهل نظرا لوفرتهم في سوق العمل، أما الوظائف التي تتطلب قدرات ومهارات ومؤهلات أعلى للمرشحين، فإن البحث عنهم يكون أصعب لقلتهم وندرتهم في سوق العمل.

المرحلة الثالثة : البحث والتصفية : تقوم المنظمات باستخدام طريقة أو أكثر من طرق الاستقطاب في البحث عن المتقدمين للوظائف وذلك طبقا لمستوى الوظائف، وظروف أسواق العمل ثم تلي عملية الاستقطاب التي نتج عنها عدد كبير من المرشحين المتقدمين لشغل الوظائف الخالية بالمنظمة عملية تصفية هؤلاء المرشحين، وتهدف عملية التصفية إلى إبعاد المتقدمين غير المستوفيين لشروط المؤهلات والخبرة والكفاءة كما تقوم هذه العملية بتوفير الكثير من الوقت والمال.

المرحلة الرابعة : التقييم والمراقبة :وتتم لمعرفة مدى أهمية (1) عملية الاستقطاب وجدواها وتكلفتها مقارنة بالفوائد التي ستعود على المنظمة من أداء هؤلاء العاملين الذين تم استقطابهم، وكذلك تقييم جدوى وتكلفة كل طرق البحث عن المرشحين ومعرفة أي الطرق أكثر منفعة للمنظمة من غيرها.

رابعا :مصادر وأساليب الاستقطاب.

وتنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصدرين أساسيين : الداخلية والخارجية.

1/ المصادر الداخلية :وهي المصادر المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء إليها على الخصوص في حالة الوظائف التي تحتاج إلى خبرات لا تتوافر خارج المنظمة أو في حالة الوظائف الإشراقية، ويستعمل المسؤول في هذه الحالة عدة وسائل للكشف عن الكفاءات المناسبة أهمها :

* مخزون المهارات :وهو يكشف بالتفصيل عن مهارات ورغبات الأشخاص، ويقوم المسؤول بتحليل هذا المخزون لتحديد الأشخاص الذين يمكن نقلهم أو ترقيةهم ثم يقترح الأشخاص المناسبين بعد التأكد من مناسبتهم لمناصب الشاغرة، وترتبط فعالية هذه الطريقة في التوظيف بنوعية المعلومات المتوفرة في المخزون وبكيفية تحليل الوظائف وتحديدها.

* الترقية الداخلية :تستعمل هذه الطريقة كثيرا نظرا لبساطتها لكونها توفر المعلومات عن الوظائف الشاغرة لكل عمال المنظمة بواسطة المعلقات وتترك المجال مفتوح لتقديم طلبات العمال للترشح للوظائف الشاغرة وتتميز هذه الطريقة بتشجيعها للعمال على التدخل في تسيير مساهم الوظيفي كما تمكنهم من تحضير أنفسهم للتنقل من منصب لآخر، وربما للترقية بفضل التعريف بمهاراتهم.

* النقل الوظيفي :نستعمل هذه الطريقة عندما تكون سياسات المنظمة قائمة على تشجيع تنوع خبرات العاملين ويتم نقل العمال من وظيفة إلى أخرى للتمكن من اكتساب خبرات متعددة ومتنوعة.

* المعارف والأصدقاء :يتم تقديم طلبات أقارب أو أصدقاء بعض الموظفين الذين لديهم الكفاءات والسمعة والحماس المطلوب، وتتميز هذه الطريقة بالضغط على تكاليف اندماج العمال الجدد لأن لديهم المعلومات عن المنظمة وعملها وقيمها.

2/ المصادر الخارجية: تستعمل المنظمة هذه الطريقة عندما لا تجد المرشحين المناسبين لشغل الوظائف عن طريق المصادر الداخلية أو عندما تريد توظيف أشخاص لهم نظرة جديدة مختلفة عما لديها، ومن أهم الوسائل المستعملة في الاستقطاب ما يلي :

* التقدم المباشر للمنظمة : تقوم المنظمة بالاحتفاظ بطلبات الترشيح التي يقدمها الأفراد والتي تتضمن بيانات كاملة عنهم، عن مستواهم التعليمي، خبراتهم السابقة، مهاراتهم، قدراتهم ورغباتهم، ... الخ. وتقوم المنظمة عند الحاجة بتصفية هذه الطلبات والاختيار فيما بينها.

* الإعلان : تختار المنظمة وسيلة الإعلان التي تناسب الوظيفة الشاغرة (التلفزة، الصحف، المجلات أو الراديو، ... الخ) ويتم تلقي الطلبات إما مباشرة أو عن طريق البريد.

* المدارس والجامعات : يتم إجراء بعض التريصات من طرف الطلبة كجزء من الدراسات العملية، وهذا يمكن المنظمة من تقييم الأفراد والاختيار من بينهم بعد تخرجهم، وتتميز هذه الطريقة بكونها توفر عمالة مدربة وجاهزة للعمل.

* وكالات ومكاتب التوظيف : هناك نوعان :

1- وكالات أو مكاتب عامة : وهي مكاتب حكومية تديرها الحكومة وتشرف عليها ويكون هدفها الرئيسي إيجاد فرصة عمل لكل عاطل، حيث يتم تسجيل أسماء العاطلين لديها وبياناتهم وخبراتهم كشرط لحصول على العمل أما في حالة عدم توافر عمل يناسب خبرات الفرد فإن هذه الوكالات تقوم بصرف إعانات بطالة لهم.

2- مكاتب خاصة : يديرها متخصصون جذب واستقطاب العمالة واختيارها أيضا، حيث تقوم هذه المكاتب بتلقي طلبات راغبي العمل وتصنيفها إلى تخصصات مهنية والرجوع إليها عند طلب إحدى الشركات أو المنظمات الأخرى لتخصص معين أو أكثر من هذه التخصصات، كما تقوم هذه المكاتب أيضا باستقطاب العمالة من خلال الإعلان بالصحف والمجلات والدوريات المتخصصة.

* المنظمات المهنية : تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة وبغرض هذا التأهيل تقوم بتدريبهم واختيارهم ومنحهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجال محدد، ومن أمثلتها جمعيات المحاسبين والمراجعين وجمعيات الأطباء في تخصصات معينة.

محاضرة حول إجراءات الاختيار والتوظيف

تتطلب عملية الاختيار والتوظيف القيام بإجراءات أو خطوات معينة حتى يتم اتخاذ قرار باختيار أحد المرشحين للاختيار، وهذه الخطوات هي المقابلة المبدئية، وطلب التوظيف، والاختبارات والمقابلات، والتوصيات ومراجعة المزكين والكشف الطبي ثم التعيين.

أن عملية التوظيف الاختيار تمر بإجراءات معينة سنتناولها بالتفصيل فيما يلي:

1-المقابلة المبدئية:

تعتبر المقابلة المبدئية بمثابة الخطوة الأولى التي يلتقي فيها كل من صاحب العمل أو من يمثله) والمتقدم للوظيفة، فعندما يتقدم أحد الأفراد للوظيفة فغن مدير أو أخصائي الموارد البشرية يجلس معه لدقائق قليلة في مقابلة مبدئية يكون الغرض منها التعرف على المتقدم من حيث مؤهله، وخبراته، وحالته الاجتماعية، وعمره، ومجال عمله الحالي. وتلعب هذه المقابلة دوراً مهماً في تصفية المتقدمين للعمل، فإذا كان المتقدم غير مستوف لشروط شغل الوظيفة فإن قرار رفض التعيين يصدر فوراً، أما إذا كان مستوفياً للشروط فإنه ينتقل للمرحلة التالية من مراحل الاختيار.

وفي الشركات صغيرة الحجم فإن هذه المقابلة قد يقوم بها المدير التنفيذي المختص، وقد تكون هي المرحلة الأخيرة أو قبل الأخيرة في الاختيار، إذا كان المتقدم مستوفياً لشروط شغل الوظيفة، وفي هذه المرحلة يلعب الانطباع الذي يكونه الفرد عن الشركة دوراً مهماً في التأثير على رغبته في الالتحاق بالعمل بتلك الشركة أم لا.

2- طلب التوظيف:

يقوم طالب الوظيفة في هذه المرحلة باستيفاء بيانات طلب التوظيف وذلك بغرض تقديم نفسه للشركة. وتهتم الشركة بطلب التوظيف لأنه يساعدها على اختيار الأفراد المطلوبين. وطلب التوظيف يمكن أن يعطي بيانات عن الفرد تفيد في التنبؤ بمدى فاعلية الفرد في عمله، وهو من أرخص وسائل الاختيار، ويتضمن بيانات عن الفرد مثل:

- 1- بيانات شخصيته كالاسم والعمر والحالة الاجتماعية ومحل السكن (العنوان).
- 2- بيانات عن مستوى التعليم (المؤهل الدراسي وسنة التخرج والتخصص العملي).
- 3- بيانات عن الخبرات السابقة، والتخصص الوظيفي، والجهات التي التحق المتقدم بالعمل بها ومدى العمل بتلك الجهات.
- 4- بيانات عن الحالة الصحية وهل هو مصاب بأمراض مزمنة أم لا.
- 5- بيانات عن الهوايات والاهتمامات الأخرى للمتقدم.

تقوم كل شركة أو منظمة بتصميم طلب التوظيف الخاص بها طبقاً لظروف وطبيعة العمل بها. ويجب أن تراعي كل شركة عند تصميم طلب التوظيف الوضوح والتسلسل في التفكير والانتقال من موضوع إلى موضوع بطريقة منطقية، وأن تكون الأسئلة مصممة بأسلوب سهل ومبسط ولا يسمح للمتقدم بالإدلاء ببيانات كاذبة. ويجب عند تصميم طلبات التوظيف أن يراعي طبيعة كل وظيفة، وأن لا يكون هناك طلب واحد لجميع الوظائف. ويقوم طلب التوظيف بدور مهم في تصفية المتقدمين للوظيفة لأن البيانات التي يتضمنها عن المتقدم للوظيفة تكون بيانات صادقة ويمكن الاعتماد عليها بمفردها.

بعكس الاختبارات حيث لا يمكن الاعتماد عليها بمفردها.

وهناك قواعد أساسية ينبغي مراعاتها عند استخدام طلب التوظيف وهذه القواعد هي:

أن تكون بيانات طلب التوظيف شاملة، لأنها إذا لم تستخدم كمعيار للاختيار، فإنها تستخدم كأحد سجلات إدارة الأفراد، وكمصدر معلومات في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

لابد من معرفة أهم البنود التي لها علاقة بالوظيفة محل الدراسة.

تحديد حد أدنى من الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة، مع إعطاء الفرصة لبيان ما يزيد عن هذا الحد الأدنى.

إعطاء أوزان نسبية لبنود طلب التوظيف. طبقاً لطبيعة عمل كل وظيفة واشتراطات شغلها فمثلاً وظيفة أخصائي تنظيم تكون فيها درجة التعليم مهمة جداً أكثر من الشكل والمظهر ويمكن تصور الأوزان النسبية لبنود طلب التوظيف الخاص بتلك الوظيفة كما يلي:

المؤهل العلمي: 70%

الخبرة في العمل: 20%

البيانات الشخصية 10%

محاضرة : حول الاختبارات كأحد اجراءات التوظيف

3- الاختبارات:

تستخدم الاختبارات كإحدى وسائل الاختيار في جميع الدول المتقدمة. وتستخدمها أيضاً بعض المنظمات المصرية، وتلعب الاختبارات دوراً مهماً في التنبؤ بأداء الفرد في الوظيفة مستقبلاً، ولكن لا يمكن الاعتماد عليها بمفردها في الحكم على صلاحية الفرد للوظيفة.

3-1-أنواع الاختبارات:

هناك أنواع عديدة من الاختبارات التي تستخدم في تحديد احتمال صلاحية الفرد لشغل الوظيفة، وتهدف هذه الاختبارات إلى معرفة قدرات الفرد وصفاته الشخصية، وقد تكون هذه الاختبارات شفوية أو تحريرية، أو تكون فيها محاكاة لواقع الوظيفة، فعندما يعطي المتقدم للوظيفة اختباراً في الرياضيات، فإن هذا يعتبر مثلاً للاختبارات التحريرية، أما عندما يعطي المحاسب بعضاً من البيانات المالية عن المنشأة. ويطلب منه عمل بعض القيود المحاسبية، فإن هذا يعتبر مثلاً لمحاكاة العمل. وكلما كان عدد القدرات التي تتطلبها الوظيفة محدوداً، كلما كانت الاختبارات أ: ثر كفاءة، وهذا يعني أن تطبيق الاختبارات في الوظائف ذات الطابع التنفيذي يكون أسهل حيث تتطلب هذه الوظائف عدداً محدوداً من القدرات

1-الاختبارات النفسية والشخصية:

وتهدف هذه الاختبارات إلى قياس مجموعة من الخصائص والتصرفات التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد ومن أهم هذه الخصائص: الاتزان الانفعالي، والعلاقات الاجتماعية، والميول، والقيم، والدوافع.

2-اختبارات القدرات الذهنية:

تقيس هذه الاختبارات المعارف، والمهارات، والاستعدادات الذهنية للفرد، ويعبر عنها أحياناً باختبارات الذكاء. ومن أهم القدرات العقلية ما يلي: الفهم اللغوي، والفهم العددي، وسرعة الإدراك والفهم، والتصور البصري، والطلاقة الكلامية، والاستنباط.

3-اختبارات الأداء:

تتميز اختبارات الأداء بأنها ذات قدرة عالية على التنبؤ بنجاح الفرد في وظائف معينة أكثر من غيرها من الاختبارات الأخرى، لذلك يقوم علماء النفس الصناعي والمديرون المتمرسون في مجالات الاختبارات بتصميم اختبارات متخصصة في التنبؤ بنجاح الأفراد في أداء وظيفة معينة.

وقد يكون الأمر سهلاً في تصميم اختبارات أداء وظيفي لبعض المهن، على الأخص الحرفي والفني منها. مثل السائق، وعامل صيانة آلات الغزل، وسكرتيرة الآلة الكاتبة، وغيرها. وفي هذه الأحوال عادة ما يسأل الفرد أن يؤدي عينة صغيرة من العمل. كأن يسأل السائق أن يقود السيارة وكأن يعطي عامل الصيانة آلة متوقفة وعليه أن يشخص سبب التوقف ويقوم بإصلاحها، وكأن يطلب من السكرتيرة، أن تكتب خطاباً إدارياً ونقيس سرعتها ودقتها في الأداء. ويزداد الأمر صعوبة في الأعمال الفنية والتخصصية مثل أخصائي حسابات وتكاليف وأخصائي مخازن، وأخصائي شؤون أفراد، وعادة ما يكون الأمر جد صعب في الأعمال الإدارية التي تتطلب قدرة عالية على تصميم اختبارات تتطلب قدرة عالية على تصميم اختبارات أداء وظيفي لها.

4-اختبارات سرعة الاستجابة:

وتشير هذه الاختبارات إلى سرعة رد الفعل التي يقوم بها الفرد في استجابته لظهور مثير معين، أو للأسئلة التي تلقى عليه، ومن أمثلة هذه الاختبارات، اختبارات كشف الكذب، وهي تصلح في وظائف رجال البوليس وعمال المتاجر الصغيرة ولكن لا يوصى باستخدام هذه الاختبارات في مجال اختيار العاملين في المصانع لأن الكثير من الناس يعتقدون أن هذا الاختبار هو تعدي على حرياتهم وخصوصياتهم.

5-اختبارات القيم والاتجاهات:

وتستخدم هذه الاختبارات لقياس أو الكشف عن الاتجاهات النفسية التي لدى الفرد كالأمانة والقيم والاتجاهات النفسية والسلوك العام. ومن أهمها اختبار الأمانة، واختبار قيم العمل.

6-اختبارات القدرة على الإنجاز:

يقيس هذا النوع من الاختبارات مقدرة الشخص على تأدية العمل وخبرته في فنون مهنته.

7-اختبار القدرات:

يقيس هذا النوع من الاختبارات قدرة المتقدم للعمل على التذكر والتعبير والابتكار. وهناك اختبارات كثيرة ومتعددة تقيس مختلف الخصائص والسمات الشخصية للفرد .

المحاضرة السابعة (المقابلة، التزكية، الترشح للتعين، الفحص الطبي) كأحد اجراءات**التوظيف****4-المقابلات:**

تعد المقابلات المرحلة او الخطوة الرابعة من خطوات الاختيار، فبعد إجراء الاختبارات يتم تصفية المتقدمين، واستبعاد الأفراد الذين حصلوا على درجات دون المستوى المرغوب، أما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات فهم الأفراد الذين يسمح لهم بحضور المقابلات الشخصية.

والغرض الأساسي للمقابلات هو الحكم (عن قرب) على مدى صلاحية المتقدمين لشغل الوظيفة، واختيار أكثرهم تطابقاً لشروط شغل الوظيفة. وتتميز المقابلات كوسيلة من وسائل الاختيار بأنها توفر فرصة التفاعل المشترك بين المتقدم وبين صاحب العمل، أو من يمثله، حيث يتم استكشاف بعض الصفات في المقابلات التي قد لا يمكن اكتشافها في المراحل السابقة، كما أنها تتضمن أيضاً قدرة كل من طرفي المقابلة على اقناع الطرف الثاني بوجهة نظره.

1-المقابلات الفردية (فرد لفرد):

تتم المقابلة في هذا النوع من المقابلات بين طرفين، الأول يمثل المنظمة، وقد يكون مدير الموارد البشرية، أو أخصائي في الموارد البشرية، أو المدير التنفيذي، أما الطرف الثاني فهو طالب الوظيفة، ويمتاز هذا النوع من المقابلات بأنه يضمن تفاعلاً كبيراً بين طرفي المقابلة.

2-المقابلات الجماعية:

وقد تأخذ هذه المقابلات أحد الأشكال التالية:

أ- ممثل للمنظمة مع فردين أو أكثر

ويقوم ممثل المنظمة هنا بطرح السؤال، والحصول على أكثر من إجابة من طالب الوظيفة كما يقوم أيضاً بتقييم الإجابات ومقارنتها ببعضها البعض.

ويمتاز هذا النوع من المقابلات بأنه يسمح لتقييم كل متقدم مقارنة بالمتقدمين الآخرين.

ب- أكثر من ممثل للمنظمة مع فرد واحد (متقدم واحد للوظيفة):

ويمثل المنظمة هنا: أكثر من طرف مثل مدير الموارد البشرية والمدير المختص، وأحد الأخصائيين في الموارد البشرية وربما المشرف أو الرئيس المباشر للوظيفة المطلوب شغلها، وهذا النوع من المقابلات يسمح بتقييم إجابات المتقدم للوظيفة من أكثر من طرف، ويكون لكل منهم تقييمه المبني على وجهة نظره، مما يعطي حكماً عن المتقدم أكثر شمولاً.

ج- أكثر من ممثل للمنظمة مع أكثر من متقدم للوظيفة:

وفي هذا النوع من المقابلات يكون هناك أكثر من طرف من المنظمة كما سبق توضيحه في (ب) وأكثر من متقدم للوظيفة، ويسمح هذا النوع من المقابلات بتقييم المتقدمين للوظيفة مقارنة ببعضهم البعض وذلك من خلال أكثر من تقييم، وذلك يجعل عملية التقييم أكثر واقعية ويؤدي إلى إحداث نوع من التكامل في الحكم على المتقدمين.

3- المقابلات المخططة (الموجبة):

يتم في هذا النوع من المقابلات تخطيط الأسئلة قبل بداية المقابلة، ويتم مراعاة التسلسل المنطقي في إلقاء الأسئلة، وحساب ردود الفعل المتوقعة. وتتخذ هذه المقابلات بدرجة عالية من المصداقية، لكنها لا تسمح في نفس الوقت بالتفاعل المشترك بين كل من مدير المقابلة والمتقدمين للوظيفة.

4-المقابلات غير المخططة (غير الموجبة):

في هذا النوع من المقابلات لا يكون هناك تحديداً مسبقاً للأسئلة، ولكن يمكن تحديد المجالات أو المواضيع التي ستطرح في المقابلة بشكل عام، على أن يتم توجيه الحديث أثناء المقابلة حسب التفاعل الذي يتم بين مدير المقابلة والمتقدم للوظيفة، ويأخذ الحوار شكلاً ودياً في هذا النوع من المقابلات. وإذا كانت هذه المقابلات تسمح بالتفاعل المشترك بين طرفيها إلا أن درجة مصداقيتها لا تكون عالية بالمقارنة بالمقابلات المخططة، كما أن هذه المقابلات تحتاج إلى مهارات عالية في إدارتها لكي يتم الكشف عن كل المعلومات المطلوب معرفتها عن المتقدم. وتقييم إجابته على الأسئلة.

5-المقابلات المختلطة:

يتم في هذا النوع من المقابلات استخدام خليط من المقابلات المخططة وغير المخططة، فلا بد أن تكون هناك أسئلة مخططة تسمح بجمع معلومات عن المتقدمين، ولابد أيضاً أن تكون هناك مرونة في المقابلة لكي تعطي الفرصة للتفاعل المشترك بين مدير المقابلة والمتقدمين للوظيفة. وهي مزيج من المقابلات المخططة وغير المخططة، وهي من أكثر أنواع المقابلات استخداماً في الواقع العملي.

6-مقابلات حل المشكلات: يتم في هذا النوع عرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في عمله، ويطلب منه حلها أو عرض ما يجب عمله حيالها، ويتم تقييم إجابة المتقدم من حيث قدرته على حل المشكلة وأسلوب التفكير الذي اتبعه في الحل. ويكون هناك مجال للحكم على صفات المتقدم ولكن من منظور واحد فقط هو قدرته على حل المشكلات.

7-مقابلات الضغوط:

تستخدم هذه المقابلات إذا كانت طبيعة العمل تتضمن قادراً من الضغوط، لذا فإنه يتم في هذه المقابلات الكشف عن قدرة الفرد في تحمل الضغوط الناتجة عن العمل. وتكونه هذه المقابلات مفيدة في بعض وظائف الأمن والخزينة ورجال البوليس، وفي هذه المقابلات يتم إلقاء الأسئلة على المتقدم بشكل خاطف وسريع وبأسلوب غير ودي، ويلاحظ رد فعل المتقدم، ومدى تجاوبه مع الأسئلة ومدى تحمله للغوط.

-مشاركة المشرف المباشر في المقابلات:

في المنظمات الصغيرة الحجم قد يقوم الرئيس المباشر باختيار الأفراد الذين سيعملون معه، وهذا يتطلب قيامه بالمقابلات الشخصية بمفرده، وفي هذه الحالة فإن المقابلات الشخصية تكون هي المعيار الوحيد في الاختيار. أما في المنظمات والشركات الكبيرة فإن المقابلات الخاصة بالتوظيف تكون مشتركة بين ممثلين عن إدارة الموارد البشرية والرئيس المباشر أو المشرف. ويكون دور إدارة الموارد البشرية هو إدارة المقابلة وجمع المعلومات عن المتقدم من خلال الأسئلة التي تلقى عليه، وتقدم الأدوات الخاصة بإدارة المقابلة، وتدريب المشرفين أو المديرين التنفيذيين على كيفية إدارتها. ويكون دور المشرف أو الرئيس المباشر هو اختبار المتقدم من الناحية الفنية، والحكم على مدى صلاحيته وملاءمته للوظيفة من الناحية الفنية.

-نصائح لمن يقوم بالمقابلات:

إليك النصائح التالية، إذا كنت تقوم بمقابلة بعض المرشحين للتوظيف:

1- يفضل ان يكون لديك أسئلة معدة سلفاً (انظر إلى شكل 5-10).

- 2- اعرف الوظيفة، والمواصفات المطلوب توافرها فيمن سيغلبها.
- 3- لا تبني انطباع من اللحظة الأولى وعند رؤيتك للشخص. انتظر حتى نهاية المقابلة.
- 4- درّب نفسك على ألا تتحيز في المقابلات، وذلك بسبب شكل وملابس الشخص، أو سنة، أو جنسه، أو بلده.
- 5- لا تتأثر بصفة وحيدة في الشخص تعمم بها على باقي الصفات.
- 6- لا تعط تقديرات متساهلة، أو متشددة، أو متوسطة لكل المرشحين.
- 7- ركز على الصفات التي يمكن الكشف عنها خلال المقابلة.
- 8- شجع الطرف الآخر أن يتحدث، اسمع منه: وأومئ برأسك، ولا تتحدث كثيراً.
- 9- أجل قراراتك إلى بعد نهاية المقابلة، وافحص مجرياتها.
- 10- انتبه لطريقة التعبير الخاصة بالشخص، وجلوسه، وحركة عينيه، وخلجات وجهه، وحركة جسمه.

5-مراجعة التوصيات والمزكين:

تتضمن هذه الخطوة مراجعة الأفراد أو الجهات الذين ذكرهم المتقدم للوظيفة في طلب التوظيف الخاص به كأشخاص أو جهات يمكن الرجوع إليهم للسؤال عن سلوك المتقدم السابق في عمله، حيث يكون المتقدم قد اجتاز مرحلة المقابلة الشخصية، وأوشك على الدخول في مرحلة التعيين.

وهذه الخطوة تقوم بها المنظمة أو الشركة في بعض الوظائف كالمديرين والمشرفين وبعض الوظائف التخصصية الهامة، ويصعب القيام بها بالنسبة لباقي الوظائف، ولكي تكون المعلومات المستمدة من المزي، ذات فائدة، فإن هناك بعض الاعتبارات التي ينبغي توافرها في المزي وهي:

- 1- أن يكون المزي على معرفة تامة بالمتقدم وبمستوى أدائه لكي يكون قادراً على تقييمه.
- 2- أن يقوم المزي بتقييم أداء المتقدم بكفاءة وحيادية لكي يمد صاحب العمل الجديد ببيانات موضوعية.

- 3- أن يكون المزي موثقاً به.

-أسلوب طلب المعلومات من الموصي أو المزي:

تقوم إدارة الموارد البشرية في الشركات الكبيرة بالاتصال بالأفراد أو جهات العمل التي سبق للمتقدم العمل بها، وذكرها كمرجع يمكن الرجوع إليه لتزكيته. ولكي تحصل إدارة الموارد البشرية على البيانات التي تخصها، فإن بعض الشركات المتقدمة تستخدم نموذجاً للخطاب الذي يرسل للموصي أو المزي لطلب بيانات عن المتقدم.

ومن الأساليب الأخرى التي يمكن إتباعها في مراجعة التوصيات والتزكيات هو المقابلة المباشرة مع الأفراد أو الجهات التي ذكرها المتقدم كمراجع يمكن السؤال عنه من خلالها.

فيذا أفادت تلك التوصيات والتزكيات بصلاحيية المتقدم فإنه يتبقى خطوة واحدة وهي الكشف الطبي.

6-الترشيح للتعين:

بعد اختيار المترشحين المناسبين للوظائف الشاغرة يتم التأكد من صحة المعلومات المقدمة للمنظمة في طلبات الاستخدام ومن خلال المقابلات المختلفة، وعلى ضوء نتائج الاختبارات والمقابلات الشخصية والجماعية وبعد أخذ رأي المدير المشرف عليهم في المستقبل يتم تحضير كشوف بأسماء المترشحين الصالحين للتعين وملفاتهم لعرضهم على الإدارة العليا لاستصدار قرارات التعيين، ويتوقف للتعين النهائي عادة على اجتياز المترشحين للفحص الطبي بنجاح.

7-الكشف الطبي:

وهي المرحلة النهائية للاختيار، وتهدف إلى التأكد من صلاحية المرشح للوظيفة من الناحية الطبية، ويتم الكشف الطبي على المتقدمين بواسطة جهات طبية متخصصة كالمستشفيات والأطباء المتخصصين وأهم ما يتم التأكد منه:

- 1- سلامة الجسم والأعضاء.
- 2- الكشف على القلب (وعمل رسم قلب)
- 3- عمل رسم مخ كهربائي للتأكد من عدم إصابة المرشح بأي أمراض عصبية (كالصرع).
- 4- عمل تحليلات للدم.
- 5- قياس ضغط الدم.

وهناك بعض الوظائف (أو المهن) التي تتطلب التأكد من كفاءة عمل أجزاء معينة في الجسم.

والكشف الطبي لا يستطيع التنبؤ بأي أمراض قد تنتج مستقبلاً ولكنه يقدم تقريراً طبياً عن الحالة الصحية للمرشح في وقت إجراء الكشف.

وبعد اجتياز الكشف الطبي يصدر قرار تعيين المرشح.

محاضرة: حول طرق التوظيف

طرق التوظيف: وتتمثل فيما يلي:

1- التوظيف بالطريقة الداخلية:

أ- عن طريق المسابقات المفتوحة: عند توفر مناصب شاغرة في المؤسسة والتي لا بد لها ممن يشغلها ، وذلك بفتح المجال أمام المعنيين بذلك من خارج الادارة أو داخلها هذا بإعلانها عن شروط التقدم للترشح وتاريخ إجراء هذه المسابقات عن طريق الاعلان في الجرائد الوطنية ، وبهذا فالمؤسسة تتيح الفرصة أمام-المرسوم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الاساسي النموذجي للعمال بالمؤسسات والإدارات العمومية ، موظفيها المعنيين والموجودين في الرتبة الادنى قصد الترقية إلى رتبة أعلى .وكما يتيح التوظيف أو الترقية لموظفي الادارة تبعا إلى احدى الكيفيتين التاليتين أو كلاهما مع بعض

المسابقات عن طريق الاختيار والمسابقات وعلى أساس الشهادات: وينتج عن هذه المسابقات إعداد القوائم يصنف فيها حسب ترتيب الاستحقاقات للمرشحين المقبولين من قبل اللجنة المختصة بذلك وتقرر التعيينات حسب هذا الترتيب، وقد تحدث أحيانا أن تكون المسابقة مغلقة أي قاصرة على موظفي الادارة فقط.

ب- الطريقة الداخلية المغلقة: في هذا النوع من التوظيف تعتمد الادارة المناصب الشاغرة لديها على ما تملكه وتزخر به من طاقات بشرية، دون الاستعانة بجهات خارجية ولهذه الطريقة إيجابيات تخدم الاعوان والموظفين حيث تسمح لهم بالترقية المهنية مما يحفز الموظفين على البذل والعطاء والتفاني في العمل مما يخلق نوعا من التنافس إلا أنه تنافس شريف. والملاحظ ان التوظيف الداخلي شأنه شأن

التوظيف الخارجي فهو يحتم على الادارة الاختيار باتباع المعايير والاسس الخاصة التي تضعها السلطة المخول لها. حيث تجد الادارة نفسها مرغمة على ذلك إذا ما كان لديها عدد هائل من الموظفين المعينين بهذه الترقية، وعادة ما تلجأ الادارة إلى أسلوب جدي، بدأ العمل به في الدول المتقدمة في السنوات الاولى من الخمسينات، وهو التدريب أثناء العمل فهو من الضروريات للمنظمات، واكتساب الخبرة والممارسة الفعلية للعمل قد تؤهل الموظف الترقية إلى وظيفة ذات مسؤوليات وواجب أعلى من السابقة.

وكذلك من الطرق المتبعة في كثير من هذه المنظمات، اشتراط الترقية للموظف بنجاحه في دورة تكوينية أو تدريبية تقيمها الادارة باعتباره أن نجاحه يعتبر معيارا أو دليل على كفاءته للترقية إلى وظيفة أعلى الامر الذي لم يتغاضى عنه المشرع الجزائري، حيث أقرت في المادة 172 من القانون 12/78. أين يتعين عن المؤسسات أو الادارات العمومية بغية تحسين مردوديته أن تعطي له الحق في التكوين وتحسين المستوى.

وإذا تم إثبات تأهيله تبعا لما حددته نصوص القانون الاساسي النموذجي 59/85 في المادة 34 والنصوص المتممة له. إذ جعلت إمكانية السماح للموظفين المعينين بالارتقاء إلى رتب أعلى وفقا لثلاث طرق أساسية - . عن طريق الامتحان المهني - . عن طريق قائمة الكفاءة والاختيار - . عن طريق التأهيل المهني.

1- عن طريق الامتحان المهني: هذه الطريقة تعطي نوعا من التحفيز للموظفين الذين يرغبون في الارتقاء، كما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم 59/85 ، حيث يسمح للحاصلين حد أدنى من الخبرة المهنية 05 سنوات في حدود الشروط المنصوص إليها في القوانين الاساسية الخاصة بالأسلاك من الالتحاق برتبة

أعلى من تلك التي كانوا يشغلونها سواء عن طريق الاقدمية في السلك أو عن طريق أقدمية ممزوجة بالتكوين والاتقان.

2-على أساس الكفاءة والاختيار: تعتمد هذه الطريقة على امتياز وهذا ما أشارت إليه الفقرة الاولى من المادة 55-من المرسوم 59/85 التي نصت على الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط ، الاقدمية على الاقل 10سنوات ويمكنهم إثبات الخبرة المهنية الكاملة. حيث ترمي الترقية الاختيارية إلى الالتفات إلى فئة أخرى من الاعوان الذين قضوا جزءا كبيرا من حياتهم العملية في الخدمة العامة والتي تحدد ما بين 08 إلى 10سنوات. حيث تمكن هذه الترقية بالالتحاق إلى رتبة أعلى، إذ تضبط قائمة تأهيلية للترقية الاختيارية. ويمكن الارتقاء إلى منصب شاغر أعلى حسب المعايير التالية: الاقدمية. السن. عدد الاطفال. المشاركة في حرب التحرير.

3- عن طريق التأهيل المهني: يعتبر التأهيل المهني ترقية استثنائية للموظف الذي أثبت تأهिला خاصا، فيقدر التأهيل عن طريق التسجيل في قائمة الكفاءة المهنية بعد الاطلاع على ملف المعني. وبإعداد التقرير التفصيلي تعده مصلحة التسيير ويتم استشارة اللجنة المتساوية الاعضاء قانونيا، على أن تحترم نسبة الترقية عن طريق التأهيل المهني التي لا تتجاوز 05 % من عدد المناصب المطلوب شغلها.

2-التوظيف الخارجي: يقصد بالتوظيف الخارجي المصدر الذي تستمد منه الادارة موظفيها، إذ بمقتضاه يحق لها اللجوء إلى سوق العمل خارج الوظيف العمومي والبحث في صفوف المتخرجين من الجامعات والمعاهد والمدارس ممن تتوفر فيهم الكفاءة والمقدرة على شغل الوظائف الشاغرة، ويوجد نوعين لهذا التوظيف.

أ-التوظيف على أساس المسابقات: المسابقة أيا كانت طبيعتها لا بد من الامتحانات المهنية، وهي أنسب الوسائل المعروفة حاليا لتوظيف الموظفين وأكثرها استعمالا في كل الدول على اختلاف أنظمتها .

فالمسابقة أيا كانت طبيعتها لا بد أن تشمل على عامل المنافسة الذي يجعل المترشحين يتسابقون على نيل مناصب في الوظائف المعروضة وتكون كفاءتهم وقدرتهم العلمية وسيلتهم في ذلك .

ب-التوظيف المباشر: وهذا ما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم 59/85 عن طرق التوظيف المباشر،

حسب الشروط التالية :

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والادارات العمومية المعنية.

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الاخرى غير التي سبق ذكرها سابقا.

محاضرة: عينات العمل ونماذج المحاكاة

1- عينات العمل

عينات العمل تقيس كيف يؤدي المرشح للوظيفة بعض المهام الاساسية التي يؤديها شاغل الوظيفة وبالتالي يكون من الصعب على المتقدم ان يزيّف بعض الاجابات اثناء المقابلة الشخصية للتوظيف

2- إجراءات اخذ عينات العمل Work Sampling :

اختبار مهام عديدة تعد من المهام الرئيسية او الحاسمة بالنسبة لأداء الوظيفة واختبار المتقدمين للوظائف في كل منها تتم مراقبة ادائهم في كل منها عن طريق ملاحظ يؤشر على قائمة الفحص Checklist بمدى جودة اداء طالب الوظيفة.

3- نماذج المحاكاة:

- مراكز تقييم الادارة Management Assessment Centers
- مراكز التقييم في الممارسة العملية Assessment Center in Practice
- اختبارات المواقف المبني على الفيديو Video Based Situational Testing
- التدريب الوظيفي المصغر ومدخل التقييم Mini Job Training & Evaluation

1 . مراكز تقييم الادارة Management Assessment Centers

يقوم المرشحون للإدارة بأداء مهام ادارية واقعية في هذه المراكز تحت اشراف خبراء والخضوع للتقييم وذلك يكون في حجرة مؤتمرات بسيطة ومن امثلتها:

• في السلة -The In Basket :

يواجه المرشح مجموعة من التقارير والمذكرات والملاحظات الخاصة بالمكالمات الهاتفية الواردة ومجموعة اخرى نسميها **In-Basket** وهي عبارة عن الوظيفة الواجب عليه القيام بها ويطلب من المرشح القيام بالتصرف المناسب مثلا: يجب عليه كتابة رسائل ومذكرات وملاحظات وجدول اعمال للاجتماعات ثم يتم مراجعة تصرفات المرشح عن طريق مقيمين.

• المناقشة الجماعية بدون قائد The Leaderless Group Discussion:

هم مجموعة من المرشحين يتم اعطاءهم سؤال للمناقشة ويطلب منهم الوصول الى قرار جماعي ويقوم المقيمين العمل على تقييم كل عضو بالمجموعة من حيث درجة القبول والقدرة على القيادة والتأثير الفردي لكل عضو.

• المباريات الادارية Management Games

يتم تقسيم المشاركين الى فريقين وكل فريق يمثل شركة من الشركات المشهورة ويتم تكليفهم بحل مشكلة فعلية ويطلب منهم اتخاذ قرارات بشأن كيف يمكن عمل دعاية واعلانات وتصنيع وما يمكن ان يتم اضافته الى رأس المال

• العروض الفردية Individual Presentations

يتم فيها تقييم مهارات العرض والتواصل والاقناع لدى المرشح عن طريق طلب عرض شفوي لموضوع معين.

نماذج لبعض رسائل التزكية واستمارات خاصة بالتوظيف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

نموذج رقم (1)

استمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس
الاختبارات للالتحاق برتبة

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة.....

رقم التسجيل: تاريخ التسجيل (إيداع الملف).....

1- المعلومات الشخصية

- اللقب:
- الاسم:
- ابن(ة): و
- تاريخ الازدياد:
- الجنسية:
- الوضعية العائلية: متزوج (ة) نعم لا عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي حقوق الشهيد: نعم لا
- هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة: نعم لا أذكر طبيعة الإعاقة:
- مكان الإقامة: البلدية: الولاية:
- العنوان:
- رقم الهاتف:
- عنوان البريد الإلكتروني:
- الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية: مؤدي معفى مؤجل مسجل
- مرجع الوثيقة: الرقم: تاريخ الإصدار:

2- معلومات حول الشهادة (أو المؤهل) المتحصل عليه

- تسمية الشهادة:
- الشعبة: التخصص:
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل): رقم:
- مدة التكوين للحصول على الشهادة: من إلى /..... /.....
- المؤسسة المسلمة للشهادة:

3- معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمترشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة:.....
- تاريخ أول تعيين :
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حالياً:.....
- الصنف:.....
- الدرجة:.....
- مرجع موافقة الهيئة المستخدمة لمشاركة المترشح في المسابقة: الرقم..... التاريخ.....
- السلطة التي لها صلاحية الإمضاء:.....
- عنوان الإدارة:.....
- الهاتف:.....فاكس..... البريد الإلكتروني:.....

أنا الممضي أدناه أصرح بشرفي بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة و أتحمّل كل تبعات
عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة.

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
نموذج رقم (2)

الصورة

إستمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادة
للإلتحاق برتبة

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة

رقم التسجيل: تاريخ التسجيل (إيداع الملف):

1- المعلومات الشخصية

- اللقب: الاسم:
- ابن (ة) و
- تاريخ الإزدياد:
- مكان الإزدياد:
- الجنسية:
- الوضعية العائلية: متزوج (ة) نعم لا عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي حقوق الشهيد: نعم لا
- هل أنت من ذوي الإحتياجات الخاصة: نعم لا أذكر طبيعة الإعاقة:
- مكان الإقامة: البلدية: الولاية:
- العنوان:
- رقم الهاتف:
- عنوان البريد الإلكتروني:
- الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية: مؤدي معفى مؤجل مسجل
- مرجع الوثيقة: الرقم: تاريخ الإصدار:

2- معلومات حول الشهادة (أو المؤهل) المتحصل عليه *

- تسمية الشهادة:
- الشعبة: التخصص:
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل): رقم:
- مدة التكوين للحصول على الشهادة: من إلى
- المؤسسة المسلمة للشهادة

5 - معلومات حول الأشغال و الدراسات المنجزة (إن وجدت)

| المجلة أو الدورية المنشور بها | | | الفترة | | | طبيعة العمل أو الدراسة |
|-------------------------------|-------|---------|--------|-------|-------|------------------------|
| التاريخ | العدد | التسمية | السنة | الشهر | اليوم | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

6 - معلومات حول الخبرة المهنية (إن وجدت) *


| سبب علاقة العمل | شهادة العمل أو عقد العمل | | الفترة | | الوظيفة أو المنصب المشغول | تسمية الإدارة أو المؤسسة (الهيئة المستخدمة) |
|-----------------|--------------------------|-------|--------|----|---------------------------|---|
| | التاريخ | الرقم | إلى | من | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

7 - معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمترشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة :
- تاريخ أول تعيين :
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حاليا :
- الصنف : الدرجة
- مرجع موافقة الإدارة المستخدمة للمشاركة في المسابقة : الرقم : التاريخ :
- صفة السلطة صاحبة الإمضاء :
- عنوان الإدارة :
- الهاتف: فاكس : البريد الإلكتروني:

أنا الممضي أدناه أصرح بشرفي بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة و أتحمل كل تبعات عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة.

إمضاء المعني

| | | |
|------------------------|---|--|
| ERQ/DRH/09/V1 | مديرية الموارد البشرية لجنة الانتقاء الوطنية |  مؤسسة بريد الجزائر المديرية العامة |
| التاريخ : 27 FEV. 2019 | إعلان عن ترشح داخلي | |
| الصفحة : 112 | مرجع : رقم 1123 / أ. ل. 1919 / 2019 | |

| | |
|--|--|
| | المرسل إليهم : - السيدات والسادة مدراء الأقسام؛ - السيدات و السادة المنراء المركزيين؛ - السيد مدير المركز الوطني للصكوك البريدية؛ - السيدات و السادة مدراء الوحدات البريدية للولايات؛ - السيدات و السادة المدراء الجهويين للمراكز المالية. |
|--|--|


| | |
|--|--|
| | النشر: <input checked="" type="checkbox"/> عبر لصق إعلان <input checked="" type="checkbox"/> عبر البريد <input checked="" type="checkbox"/> عبر الشبكة |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | الموضوع: إعلان عن ترشح على المستوى الوطني |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | المنصب المعلن عليه: محقق قائمة مفصلة في الملحق المرفق (ملحق رقم 01) |
|--|--|

| | |
|---|--|
|  | الشروط المطلوبة: يجب ان يكون المترشح من رتبة: - أمين صندوق (جميع مستويات المنصب)؛ - محاسب (جميع مستويات المنصب)؛ - مسؤول مصلحة (جميع مستويات المنصب) ؛ - رئيس مركز قسم 4؛ - رئيس مؤسسة قسم 4؛ - رئيس مصلحة (جميع مستويات المنصب)؛ - مكلف بالدراسات مهنة البريد- (جميع مستويات المنصب) ؛ - رئيس مركز قسم 3؛ - رئيس مؤسسة قسم 3؛ - منظم شباك؛ - منظم الطرود. كذلك يجب: - أن يكون للمترشح أقدمية عامة تقدر بخمس (05) سنوات في المؤسسة؛ - أن يكون المترشح حاصل على شهادة جامعية أو شهادة مفتش او مفتش رئيسي صادرة عن المدرسة الوطنية للبريد والاتصالات السلوكية واللاسلكية. * يتم احتساب الأقدمية المطلوبة إلى غاية تاريخ الإعلان عن الترشيحات؛ ملاحظة: تجدر الإشارة إلى أن المترشحين الذين يستوفون الشروط المطلوبة مدعوون لاجتياز امتحان (كتابي وشفهي) من أجل الالتحاق بالمنصب. |
|---|--|

| | |
|--|--|
| | ملف الترشح : يتكون ملف الترشح من استمارة ترشح (ملحق رقم 02)، تملأ بعناية بدون شطب أو إضافة، مؤشر عليها من طرف المسؤول السلمي ومرفقة بالوثائق الثبوتية. |
|--|--|

| | | |
|------------------------|---|--|
| ERQ/DRH/09/V1 | مديرية الموارد البشرية لجنة الانتقاء الوطنية |  مؤسسة بريد الجزائر المديرية العامة |
| التاريخ : 27 FEV. 2019 | إعلان عن ترشح داخلي | |
| الصفحة : 2/2 | مرجع : رقم 2019/9.1.1/123 | |

| | |
|--|--|
| تاريخ الاختتام : يسري أجل الترشح من تاريخ الإعلان عن المسابقة و يمتد لمدة واحد و عشرون (21) يوما مفتوحا. | |
| <p>طرق إيداع الترشيحات:</p> <p>يودع ملف الترشح المذكور أعلاه، إما:</p> <ul style="list-style-type: none"> - عن طريق رسالة موصى بها مع وصل استلام للعنوان التالي: أمانة لجنة الانتقاء الوطنية/ م م ب، المديرية العامة لبريد الجزائر، حي الأعمال، باب الزوار- الجزائر. - عبر البريد الإلكتروني إلى البريد sec.csn@poste.dz <p>كما يمكن إيداع ملف الترشح مباشرة لدى أمانة لجنة الانتقاء الوطنية مقابل وصل استلام.</p> | |

| | |
|--|--|
| مراجع تنظيمية : | |
| <ul style="list-style-type: none"> - مقرر رقم DGAP/SCT/1302/2017 المؤرخ في 06 سبتمبر 2017 ، و المتضمن تأسيس و تشكيل لجنة الانتقاء الوطنية. - تعليمات الإجراءات رقم DGAP/SCT/10/2017 المؤرخة في 06 سبتمبر 2017 ، و المحددة لكيفيات الانتقاء و تعيين الإطارات السامية و شاغلي المناصب العليا على المستوى الوطني. | |

الإمضاء




Président de la Commission
de Sélection Nationale
Signé : K. ABADLI



مديرية الموارد البشرية
(ملحق رقم 1) - عدد المناصب المعلن عليها - محقق



| العدد | مديرية وحدة البريد للولاية |
|-------|----------------------------|
| 3 | أدرار |
| 3 | الشلف |
| 1 | الأغواط |
| 2 | أم البواقي |
| 3 | باتنة |
| 3 | بجاية |
| 3 | بسكرة |
| 3 | بشار |
| 2 | البويرة |
| 1 | تمنراست |
| 2 | تلمسان |
| 2 | تيارت |
| 1 | تيزي وزو |
| 2 | الجزائر غرب |
| 2 | الجزائر شرق |
| 2 | الجلفة |
| 1 | جيجل |
| 3 | سطيف |
| 1 | سعيدة |
| 3 | سكيكدة |
| 2 | سيدي بلعباس |
| 1 | عنابة |
| 2 | قائمة |
| 1 | المدية |
| 2 | مستغانم |
| 3 | معسكر |
| 4 | وهران |
| 1 | البيض |
| 3 | إليزي |
| 1 | برج بوعريبيج |
| 1 | بومرداس |
| 1 | الطارف |
| 1 | تندوف |
| 1 | تيسمسيلت |
| 7 | الوادي |
| 1 | خنشلة |
| 5 | سوق أهراس |
| 2 | ميلة |
| 3 | عين الدفلى |
| 2 | النعامة |
| 3 | عين تموشنت |
| 1 | غرداية |
| 2 | غليزان |
| 93 | المجموع |


| | | |
|---------------|---|--|
| (ملحق رقم 02) | مديرية الموارد البشرية لجنة الانتقاء الوطنية |  مؤسسة بريد الجزائر المديرية العامة |
| التاريخ : | استمارة الترشيح | |
| الصفحة : 04/ | المرجع : | |

| | | |
|--|---------|---------------|
| | الموضوع | إعلان عن ترشح |
| | المرجع | |
| | التاريخ | |

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| | (أذكر بدقة المنصب المراد شغله) | المنصب المفتوح |
|--|--------------------------------|----------------|


| | |
|----------------|-------------------------|
| صورة المرشح | إسم و لقب طالب المنصب : |
| | رقم الهاتف : |
| | البريد الالكتروني: |
| | رقم التسجيل : |
| | تاريخ التوظيف: |
| | المنصب الحالي المشغول : |
| | مديرية الالتحاق : |

| المسار المهني في بريد الجزائر: | | |
|--------------------------------|---------|---|
| الهيئة | الوظائف | الفترة من (يوم/شهر/سنة) الى (يوم/شهر/سنة) |
| | | |

| | | |
|---------------|---|--|
| (ملحق رقم 02) | مديرية الموارد البشرية لجنة الانتقاء الوطنية |  مؤسسة بريد الجزائر المديرية العامة |
| التاريخ : | استمارة الترشيح | |
| الصفحة : 04/ | المرجع : | |

| الخبرات المهنية خارج القطاع: | | |
|------------------------------|---------|---|
| الهيئة | الوظائف | الفترة من (يوم/شهر/سنة) الى (يوم/شهر/سنة) |
| | | |


| الدورات التكوينية و/ أو تحسين المستوى: | | | |
|--|---------|---|---------------------|
| الهيئة | الموضوع | الفترة من (يوم/شهر/سنة) الى (يوم/شهر/سنة) | الإجازة/ أو الشهادة |
| | | | |

| | | |
|---------------|---|--|
| (ملحق رقم 02) | مديرية الموارد البشرية لجنة الانتقاء الوطنية |  مؤسسة بريد الجزائر المديرية العامة |
| التاريخ : | استمارة الترشيح | |
| الصفحة : 04/ | المرجع : | |

السوابق التأديبية:

| التاريخ | السبب | درجة الخطأ | العقوبة |
|---------|-------|------------|---------|
| | | | |

| | | |
|---|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> رأي بالموافقة: أ - الحضور 10/ <input type="checkbox"/> ب- الكفاءة 10/ <input type="checkbox"/> ت- المبادرة 10/ <input type="checkbox"/> ث- الاندماج 10/ <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> رأي بعدم الموافقة: | رأي المسؤول السلمي المباشر |
| تأشيرة المسؤول السلمي المباشر | | |
| <input type="checkbox"/> رأي بالموافقة: <input type="checkbox"/> رأي بعدم الموافقة: | <input type="checkbox"/> رأي بعدم الموافقة: | رأي المدير |
| تأشيرة المدير | | |

| | | |
|---------------|---|--|
| (ملحق رقم 02) | مديرية الموارد البشرية لجنة الانتقاء الوطنية |  مؤسسة بريد الجزائر المديرية العامة |
| التاريخ : | استمارة الترشيح | |
| الصفحة : 04/ | المرجع : | |

رأي لجنة انتقاء المترشحين :

رأي بالموافقة :

.....

.....

.....

رأي بعدم الموافقة :

.....

.....

.....

المترشح سيجتاز مقابلة شفوية بتاريخ
في حالة مصادقة اللجنة على تقييم شفهي

مراجع تنظيمية :

- مقرر رقم DGAP/SCT/1302/2017 المؤرخ في 06 سبتمبر 2017 ، و المتضمن تأسيس و تشكيل لجنة الانتقاء الوطنية.
- تعليمية الإجراءات رقم DGAP/SCT/10/2017 المؤرخة في 06 سبتمبر 2017 ، و المحددة لكيفيات الانتقاء و تعيين الإطارات السامية و شاغلي المناصب العليا على المستوى الوطني.

الصورة الشخصية
PHOTO

استمارة طلب التوظيف
(تملاً بخط يد مقدم الطلب)
EMPLOYMENT APPLICATION
(To be completed in the Applicant's own handwriting)

المنصب المقدم عليه
(حدد المنصب والقسم)
Position Applied for:
(state post & department)

تفاصيل بيانات شخصية
PERSONAL PARTICULARS

| | | |
|---|---------------------------------|--|
| الاسم الكامل (وضع خطاً تحت اسم العائلة) Full Name (underline surname/family name): | | |
| العنوان البريدي Postal Address: | | |
| العنوان الدائم Permanent Address: | | |
| الرجاء تبين فيما إن كان مقدم الطلب مقيم دائم بماليزيا Please indicate if Permanent Resident of Malaysia: نعم / لا YES / NO | الجنسية Citizenship: | أرقام الهواتف Telephone No: (المنزل Home) : (المكتب Office) : (الجوال Mobile) : E-mail الإلكتروني: |
| جواز السفر الدولي International Passport No: مكان الإصدار Place of Issue: Date of Issue: تاريخ الإنتهاء Date of Expiry: | رقم الهوية Identity Card No. | تاريخ الميلاد Date of Birth: مكان الميلاد Place of Birth: (مدينةTown) : (ولايةState) : (دولةCountry) : |

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| الديانة Religion: | العرق Race / Ethnic Group | الجنس Gender: |
| بيانات تفاصيل الزوجة/ الزوج Spouse details: الاسم Name: الوظيفة Occupation: | عدد الأبناء No of Children ذكر Male : أنثى Female : | الحالة الزوجية Marital Status: |

المؤهلات التعليمية (الرجاء أرفق صور نسخ من الشهادات التعليمية)
EDUCATION (Please attach photocopy of transcripts)

| تاريخ نيل الشهادة Date Awarded | مجموع النقاط النسبي / المرتبة CGPA / Class | المؤهلات Qualification | اسم المدرسة / المعهد / الجامعة Name of School/Colleges/ University | من To | إلى From |
|-----------------------------------|--|---------------------------|--|----------|-------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

موضوع أطروحة الماجستير أو رسالة الدكتوراة
Title of Thesis/Dissertation of Master/PhD

المؤهلات المهنية والمؤهلات الاحترافية الأخرى التي حصل عليها مقدم الطلب (كمؤهلات المحاسبة الاحترافية إلخ)
Professional and other qualifications obtained (e.g. Professional Accounting qualifications etc)

| التاريخ Date | الجامعة / المعهد العالي University / Institute | المرتبة / الشهادة Class / Award | المؤهلات Qualification |
|-----------------|---|------------------------------------|---------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

عضوية احترافية في المعاهد العالية أو اللجان الإجتماعية
Membership of Professional Institutions or Societies

الأنشطة اللامنهجية في المدارس أو في الجامعة
(أدرج قائمة الأنشطة اللامنهجية سابقاً وأراهنا)

EXTRA CURRICULAR IN SCHOOL / UNIVERSITY

(Please list down extra curricular activities previously and currently involved)

| |
|--|
| |
|--|

تاريخ التوظيف (تبدأ من آخر وظيفة)

EMPLOYMENT HISTORY (Most recent employment first)

| الوظيفة الراهنة | | | | |
|--|-------------------------|---|-----------|------------|
| Present employment | | | | |
| تاريخ الإنضمام Date Joined: | | المنصب Position | | |
| الراتب الشهري : (رينجيت أو ما يعادل بالدولار الأمريكي للأجنبي) Monthly Salary: (RM or USD equivalent for foreigner) | | اسم وعنوان الشركة Name and address of Employer | | |
| أقرب تاريخ تكون متواجد (إذا عينت) Earliest date available (if appointed): | | | | |
| الوظائف السابقة (الرجاء إرفاق كل منها بمستندات مدعومة) | | | | |
| Previous Employment (kindly attach supporting documents) | | | | |
| ملخص الإلتزامات Summary of Responsibilities | المنصب Position Held | اسم الشركة وعنوانها Employer Name & Address | إلى To | من From |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

مهارات الحاسب الآلي
COMPUTER SKILLS

| | |
|--|---|
| | اللغة البرمجية / البرمجيات Language / Software |
| | الأجهزة Hardware |
| | أنظمة التشغيل الحاسبي Operating Systems |

المهارات اللغوية (ب- بدائي، ق- مقبول، ج - جيد، م - ممتاز)
LANGUAGES PROFICIENCY (B - Basic, F - Fair, G - Good, E - Excellent)

| القراءة Reading | الكتابة والتعبير Writing | المحادثة Speaking | اللغة Name of Language |
|--------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

الاشتراك في دورات للمحترفين / أو التدريبات
PROFESSIONAL COURSES / TRAINING ATTENDED

| اسم الدورة / الدورة التدريبية Title of Course / Training | التاريخ Date |
|---|-----------------|
| | |
| | |
| | |
| | |

الفترة المحتاجة للإخطار بالاستقالة في التوظيف الراهن _____ يوم / شهر
Notice required to terminate present employment: _____ Day(s) / Month(s)

الراتب المتوقع
Expected Salary:

RM

الحالة الصحية

HEALTH

الطول
Height: _____

الوزن
Weight: _____

هل أنت مصاب بأي من الأمراض الخطيرة والتي قد تؤثر بأدائك في المهنة (إن كان جوابك بنعم، وضح التفاصيل)
Have you been suffering from any serious illness which may affect your job performance? (If Yes, give details)

لا
Yes No

هل لديك سيرة في المرض العقلي (إن كان جوابك بنعم، وضح التفاصيل)
Do you have a history of mental illness? (If Yes, give details)

لا
Yes No

هل قمت بأي عمليات جراحية خطيرة خلال العامين الماضيين
Have you had any serious operations in the last two years?

لا
Yes No

هل تتناول أي نوع كان من المخدرات (أو الأدوية الخطيرة)
Are you taking any kind of drugs?

لا
Yes No

إن كان جوابك بنعم ، لماذا؟
If 'Yes', why?

معلومات أخرى

OTHER INFORMATION

هل ثبت أن حكمت أو أذانت أي محكمة قانونية كانت في قضايا المتعلقة بالمخدرات أو مخالفات جنائية

Have you ever been charged and / convicted in any Court of Law for any Drug related and / or Criminal offence?

لا
Yes No

هل أنت مفلس
Are you a bankrupt?

لا
Yes No

هل سبق لك أن فصلت من العمل نتيجة سوء الأداء أو لسبب أداء غير مرضي
Have you ever been discharged from employment due to work or conduct that are unsatisfactory?

لا
Yes No

هل لديك استعداد للعمل في أوقات مطولة أو أوقات غير عادية
Are you willing to work long and odd hours?

لا
Yes No

التعهد

DECLARATION

أنا الموقع أدناه أتعهد بأن جميع المعلومات المعطاة جميعها صحيحة، وأعلم بأن المعلومات الخاطئة أتحمّل مسؤولياتها، فإن وظفت وعينت قد تؤدي بي إلى الفصل.

والتعهد هذا ستشكل عناصرمكملا لبنود عقد الخدمة بيني وبين الجامعة إذا عينت كأحد موظفيها.

I declare that all information given are true and understand that any false information given may render me liable, if employed, to dismissal.

This declaration shall, if I am employed by the university constitute an integral part of any contract of service between the University and myself.

التاريخ
Date

توقيع مقدم الطلب
Applicant's Signature

لاستعمال المكتب فقط FOR OFFICE USE ONLY

| التاريخ Date | التوقيع Signature | قام بالمقابلة الشخصية Interviewed By: |
|-----------------|----------------------|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

التفتيش من قبل

Tested By :

بداية تاريخ العمل

Commencement Date:

المنصب

Position

الراتب المعروض

Salary offered

القسم

Department

العلاوات

Allowances

ملاحظات

Remarks

صورة
شمسية

استمارة كشف طبي

الاسم: المسمى الوظيفي: الرقم الوظيفي:

| نوع الفحص | التوقيع | نوع الفحص | التوقيع |
|-----------|--------------------------------|---|--------------------------------|
| العينان | الاسم: التوقيع: | اليمنى: اليسرى: | الاسم: التوقيع: |
| الاذنين | الاسم: التوقيع: | اليمنى: اليسرى: | الاسم: التوقيع: |
| باطنية | الاسم: التوقيع: | ضغط الدم - الكبد القلب - الطحال سليم <input type="checkbox"/> غير سليم <input type="checkbox"/> | الاسم: التوقيع: |
| الجلدية | الاسم: التوقيع: | سليم <input type="checkbox"/> غير سليم <input type="checkbox"/> | الاسم: التوقيع: |
| الصدرية | الاسم: التوقيع: | نتيجة الفحص الشعاعي سليم <input type="checkbox"/> غير سليم <input type="checkbox"/> | الاسم: التوقيع: |

رقم صادر للجنة () التاريخ: / / م
سعادة مدير /
بناء على مذكرتك الصادرة إلينا برقم () بتاريخ: / / م. والخاصة بإجراء الفحوصات الطبية
على الأخ / المحترم. المرسل من قبلكم.
وعليه:

تجدون بعناية " التقرير الطبي الخاص بالمذكور أعلاه، وقد تبين بعد الكشف الطبي عليه بأنه:"

صالح للعمل: غير صالح للعمل

هذا للاطلاع والإحاطة. وتقبلوا خالص التحية وفائق التقدير،

الختم:

رئيس اللجنة الطبية

استمارة مقابلة شخصية

الاسم:

العمر:

الحالة الاجتماعية:

العنوان:

العمل السابق:

الخبرات: -

1.
 2.
 3.
- مهارات يجيدها المرشح: -
1.
 2.
 3.

نقاط التقييم: -

| م | العنصر | الدرجة | ملحوظات |
|---|---------------|--------|---------|
| 1 | الاتزان | | |
| 2 | الحالة الصحية | | |
| 3 | دوافع العمل | | |
| 4 | المظهر | | |
| 5 | أخرى | | |
| 6 | | | |
| 7 | | | |

التوصية:

اسم معد الاستمارة:

التوقيع:

خطاب تزكية مهنية

Recommendation Letter

| | |
|---|---|
| To: Saudi Commission For Health Specialties | السادة/ الهيئة السعودية للتخصصات الصحية |
|---|---|

| | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Practitioner Personal Data: | بيانات شخصية عن الممارس الصحي |
| Name | الإسم |
| ID No | رقم الإقامة/ الهوية |
| Specialty | التخصص |
| Category | الدرجة المهنية |
| Joining Date: | تاريخ المباشرة |

| | |
|--|--|
| This is to certify that the above mentioned is working with us since his start date until now. He has no any technical or administrative defaults, or legislative demands. In addition, we recommend to classify him/her, on our responsibility directly without getting exam or passing the clinical assessment | نشهد بأن المذكور إسمه أعلاه يعمل لدينا منذ تاريخ مباشرته الموضح أعلاه وحتى تاريخه ولا يوجد عليه أية ملاحظات خلال عمله لدينا كما أنه يتمتع بالكفاءة المهنية في أدائه وعليه نوصي بتصنيفه مهنيًا على مسئوليتنا وفق الدرجة المهنية المذكورة أعلاه. |
|--|--|

| | |
|---------------|--------------------|
| Hospital Name | إسم المنشأة الصحية |
| Name | المفوض بالتوقيع |
| Work Position | المسمى الوظيفي |
| Signature | التوقيع |
| Date | التاريخ |



Notes:

- 1) This letter is only for those who spent one or more than one year in the governmental sections.
- 2) To be signed by Medical Director or Department Chief. If not available, it can be signed by the Hospital Director.
- 3) By this recommendation, the practitioner will get Accreditation directly without exam.
- 4) Filling this letter by Computer will be better.

ملحوظات:

- 1) هذا الخطاب خاص بالعملين بالطبقات الصحية الحكومي وأكملوا سنة فأكثر من الخبرة في ذات المنشأة الصحية.
- 2) يتم بناءً على التزكية أعلاه إصدار قرار مباشر دون تقييم على مسؤولية المرجع وحسب النظام المتبع من جهة استحقاق الدرجة المهنية.
- 3) يوقع الخطاب حصراً من قبل المدير الطبي أو رئيس القسم وفي حال عدم توفر ذلك في المنشأة الصحية الصغيرة يوقع من قبل مدير المنشأة الصحية.
- 4) يرجى مراعاة التعبئة الواضحة للبيانات ويفضل تعبئتها من خلال الحاسب الآلي.

نموذج
خطاب تزكية مهنية
Recommendation Letter

| | |
|---------------------|-----------------|
| To Saudi commission | السادة / الهيئة |
|---------------------|-----------------|

Personal data on the

بيانات شخصية عن

| | | |
|--------------|--|----------------------|
| Name | | الاسم |
| ID NO | | رقم الإقامة / الهوية |
| Specialty | | التخصص |
| Category | | الدرجة المهنية |
| Joining date | | تاريخ المباشرة |

| | |
|--|---|
| This is to certify that the above mentioned is working with us since his start date until now and he has no technical or administrative defaults or legislative demands. In addition we recommend to classify him/ her on our responsibility directly without getting exam or passing the clinical assessment. | نشهد بأن المذكور اسمه أعلاه ، يعمل لدينا منذ تاريخ مباشرته الموضح أعلاه وحتى تاريخه ولا يوجد عليه أية ملاحظات خلال عمله لدينا ، كما أنه يتمتع بالكفاءة المهنية في أدائه ، وعليه نوصي بتصنيفه مهنيا على مسؤوليتنا وفق الدرجة المهنية المذكورة أعلاه. |
|--|---|

| | | |
|---------------|--|--------------------|
| Hospital name | | اسم المنشأة الصحية |
| Name | | المفوض بالتوقيع |
| Work position | | الدرجة الوظيفية |
| Signature | | التوقيع |
| Date | | التاريخ |

الختم الرسمي

The official stamp

نموذج توصية ماجستير الآداب في الدراسات الإسلامية

يُرجى تقديم نموذج التوصية التالي إلى مرجعين من اختيارك، ومطالبتهم بكتابة خطاب التوصية المرفق، بالإضافة إلى استيفاء بيانات النموذج الوارد أدناه. ويجب أن يكون المرجعان في موقع يسمح لهما بتقييم إنجازاتك، وبأن يكونا من الأفراد المرؤوسين لك والمرتبطين بك أو أيًا من ذلك. وتحظى الخطابات التي يمكن استلامها من أعضاء هيئة التدريس في كليتك أو برامج الدراسات العليا، ممن يمكنهم مناقشة أدائك الأكاديمي، بقيمة خاصة. وإذا كنت قد تخرجت في الجامعة منذ عدة سنوات وتواجه صعوبة في إيجاد مرجع أكاديمي، يمكن أن تستعاض عن ذلك بتقديم خطابات من جهات العمل أو الجهات الأخرى التي تعاملت معها عن كثب. ويجب على المرجع استيفاء النموذج الوارد أدناه وإرساله، مع خطاب توصية مرفق من بريده الإلكتروني المهني إلى العنوان التالي: recommendations@hbku.edu.qa. ويجب أن يحتوي عنوان البريد الإلكتروني على اسم مقدم الطلب، والبرنامج المتقدم إليه.

*إن تُقبل النماذج غير المستوفية للبيانات المطلوبة.

التخصص

الدراسات القرآنية المعاصرة

الفقه المعاصر

بيانات مقدم الطلب

لقب مقدم الطلب

الاسم الأول لمقدم الطلب

رقم بطاقة الهوية القطرية/ جواز السفر

هوية تسجيل الدخول لتقديم الطلب إلكترونياً

بيانات المرجعين

لقب المرجعين

الاسم الأول للمرجعين

المؤسسة

المنصب

البريد الإلكتروني

توجيهات للمرجعين

يطلب من المرجعين:

١. إكمال استبيان التقييم الوارد أدناه.

٢. كتابة خطاب توصية على ورقة مطبوعات المؤسسة المرفقة بهذا النموذج. ويجب أن يتناول الخطاب المهارات اللازمة للعمل الأكاديمي الدقيق والمتقدم. ويجب أن يذكر المرجعان طول مدة معرفتهما بمقدم الطلب والصفة التي تعاملتا بها معه. وبالإضافة إلى تناول نقاط القوة لمقدم الطلب، فإننا ندعو المرجعين كذلك إلى تحديد المجالات التي يمكن لمقدم الطلب التحسن فيها. ويجب أن يشير الخطاب أيضاً إلى ما إذا كان مقدم الطلب مناسباً للبرنامج المتقدم إليه.

٣. يُرجى إرسال النموذج والخطاب عبر البريد الإلكتروني إلى: recommendations@hbku.edu.qa. ويجب أن يحتوي عنوان البريد الإلكتروني على اسم مقدم الطلب والبرنامج المتقدم إليه.

أسئلة مخصصة للمرجع

كيف تُقيم ما يلي؟

| المجال | ممتاز | جيد جداً | متوسط | منخفض |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| المهارات التطبيقية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| الكفاءة في مجاله/ مجالها | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| القيادة | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| قدرات العمل الجماعي | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| الفضول الفكري | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| النزاهة الشخصية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| الإبداع | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| القدرة على التأمل الذاتي | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| القدرة على التكيف مع الأوضاع الجديدة | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

لا يوصى به

يوصى به مع بعض التحفظات

يوصى به

يوصى به للغاية

يُرجى الإشارة إلى توصيتك الإجمالية الخاصة بالمرشح



توصية علمية

ACADEMIC RECOMMENDATION

| | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|---|---|---------------------------------|
| To be completed by the applicant | Full name: | | | | الاسم الرباعي: |
| | University of Graduation: | | | | جامعة التخرج - السنة: |
| | Faculty / Institute of Graduation : | | | | الكلية / المعهد التي تخرج منها: |
| | Department & Major : | | | | القسم والتخصص: |
| | Graduation's Degree: | Diploma <input type="checkbox"/> دبلوم | Bachelor <input type="checkbox"/> بكالوريوس | Master <input type="checkbox"/> ماجستير | الدرجة الحاصل عليها: |
| | Grade & GPA: | | | | التقدير والمعدل: |
| | Studies student wishes to pursue : | Master <input type="checkbox"/> ماجستير | PhD <input type="checkbox"/> دكتوراه | الدراسات التي يرغب في مواصلةها: | |
| | Specialization in higher studies : | | | | التخصص في الدراسات العليا: |
| | Mobile Num.: | | | | رقم الجوال: |
| Email: | | | | البريد الإلكتروني: | |

| ATTRIBUTE / ABILITIES | الصفات / القدرات | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| | متفوق Superior | فوق المتوسط Above Avg. | متوسط Average | تحت المتوسط Below Avg. | لا يستطيع التقييم Unable to Assess |
| Academic excellence | | | | | |
| Initiative & Motivation | | | | | |
| Expressing ideas | | | | | |
| Critical Thinking | | | | | |
| Ability to accept & utilize criticism | | | | | |
| Self-confidence & responsibility | | | | | |
| Ability to plan & execute research | | | | | |
| Acquiring Research technique | | | | | |
| Creativity & Originality | | | | | |
| Linguistic skills | | | | | |
| General Knowledge | | | | | |
| Overall Evaluation | | | | | |
| Notes about the applicant: | ملاحظات عامة على المتقدم: | | | | |

| | |
|----------------------|-------------------|
| Recommender's Name: | اسم الموصي: |
| Academic Position: | الرتبة العلمية: |
| Academic Department: | القسم العلمي |
| Date & Signature: | التاريخ والتوقيع: |

| | |
|--------------------------|----------|
| Faculty Dean عميد الكلية | |
| Name: | الاسم: |
| Signature: | التوقيع: |
| Date: | التاريخ: |

ختم الكلية
Faculty's Official seal

قائمة المراجع

- 1- سامي محمد ملحم (2015): مبادئ التوجيه والارشاد المهني ، ط1، دار الاعصار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 2- أنس شكشك(2009):علم النفس الاداري، ط1، دار النهج ،دمشق ،سوريا.
- 3- سامي محسن الختاتنة (2011):علم النفس الاداري ، ط 1 ، دار الحامد للنشر، عمان ، الأردن.
- 4- أحمد ماهر(2004): إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للتوزيع والنشر – الإسكندرية، مصر،
- 5- أبو جادو وصالح محمد علي (1998): سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن
- 6- محمد احمد اسماعيل (2009): الدليل العلمي لإعداد لمقابلات التوظيف ،إصداره المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، العدد الاول ،
- 7 - بديع محمود القاسم (2001): علم النفس المهني بين النظري و التطبيق ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع.
- 8- حمدي ياسين و آخرون (1999) :علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط1، دار الكتاب الحديث ، الكويت .
- 9- خليل عبد الرحمان (2007): علم النفس الإجتماعي ، ط1، دار الفكر ، عمان الأردن
- 10- الدهاري حسن صالح (2004): سيكولوجية التوجيه المهني و نظرياته ، دار وائل للنشر و التوزيع ط1 الأردن
- 11- الداھاري حسن صالح (2005): مبادئ الصحة النفسية ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
- 12- دويدار عبد الفتاح محمد(2000) : أصول علم النفس المهني و التنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية.
- 13- سهام درويش أبو عطية (2015): نظريات الإرشاد و النمو المهني ط1، عمان ، دار الفكر للتوزيع والنشر .
- 14- حمداوي وسيلة (2004) ، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة.
- 15- سبيوني محمد البرادعي (2005) ، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، إيتراك للنشر والتوزيع.

16- داوي وسيلة (2004): إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة.

17- خالد عبد الرحيم الهيثي(2003): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن