

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudiaf University - M'sila
Faculty of Economic, Commercial and
Management Sciences
Department: Management Sciences



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

موضوع تقرير التربص

إجراءات مقابلات التوظيف واختيار الموظفين في

المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بمؤسسة موبيليس وكالة سيدي عيسى

تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس
في علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال

تحت إشراف:
د. بتغة صونية

من إعداد الطلبة:
-خولة فرجاوي
-آية ذباح

السنة الجامعية 2022م/2023م

الإهداء:

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون﴾

صدق الله العظيم

الى امي التي ربّتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات وكانت نعم الام

الى ابي العزيز الذي ارفع راسي بذكره

الى اخواتي سارة وفريال

الشكر

انقدم بالشكر للاستاذة الكريمة بتغة صونيا التي كانت أحسن مشرفة ولم تبخل علينا بمساعدتها ومنحتنا وقتها
وصبرها

ومن هذا المنبر نقدم لها الشكر الجزيل والدعوات الكثيرة

نرجو من الله عز وجل ان يجعله في ميزان حسناتها

الفهرس:

أ-د	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة
6	المبحث الأول: ماهية اختيار الموارد البشرية
6	المطلب الأول: مفهوم اختيار الموارد البشرية
6	المطلب الثاني: إجراءات اختيار الموارد البشرية
7	المطلب الثالث: أهمية و معايير اختيار الموارد البشرية
8	المطلب الرابع: خطوات وأهداف عملية الاختيار
10	المبحث الثاني: اختبارات التوظيف
10	المطلب الأول: ماهية اختبارات التوظيف
10	المطلب الثاني: دور و أنواع اختبارات التوظيف
11	المطلب الثالث: أهداف الاختبارات الشخصية
12	المبحث الثالث: مقابلات التوظيف
12	المطلب الأول: مفهوم المقابلات
14	المطلب الثاني: أنواع المقابلات الرئيسية و الأسئلة الشائعة
15	المطلب الثالث: مزايا و مشكلات المقابلة
16	المطلب الرابع: أهم الطرق البحث عن وظيفة
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
19	المبحث الأول: ميدان الدراسة للمؤسسة الاقتصادية
19	المطلب الأول: تعريف مؤسسة موبيليس
20	المطلب الثاني: مفهوم وكالة موبيليس بسيدي عيسى
21	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة موبيليس بسيدي عيسى
22	المطلب الرابع: مجتمع وعينة الدراسة
24	المطلب الخامس: تحليل وتفسير واختبار الفرضيات
27	الخاتمة
30	قائمة المراجع
32	قائمة الملاحق

مقدمة:

المؤسسة هي عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاق توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة، هي وحدة اقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة لإنتاج اقتصادي بغرض تحقيق نتيجة ملائمة.

تتزايد أهمية أنشطة إدارة الموارد البشرية تبعا للتغيرات المختلفة التي تطرأ عالم الشغل نظرا لازدياد حدة المنافسة بين مختلف المؤسسات على من يكون الأفضل والأقوى، لذلك اهتمت العديد من المنظمات في تطوير نظامها وأنشطتها لتكون رائدة دائما وأنظمتها فعالة ومن بين أهم أنشطة التوظيف الذي يرتبط باحتياجات المؤسسة للموارد البشرية في إطار ما يسمى بتخطيط الموارد البشرية، فالتوظيف من بين أهم العمليات الإدارية وهو كآلية لنجاح المؤسسة و تميزها من خلال اختيار المؤسسة لموظفيها فتوظيف المورد البشري المناسب ينجز عنه حسن الأداء وتحقيق الأهداف في المؤسسات ونجاح المنظمة يعتمد على نوعية اختيار المورد البشري عن طريق عمليات سياسات الإدارة كالاختيار والتعيين والمقابلات... أي جذب اكبر عدد من المرشحين لشغل الوظائف حسب ما تتطلبه الوظائف المتاحة من خبرات عملية ومقدرات وسلوكيات مهنية يتم على أساسها اتخاذ قرار التوظيف من خلال مقابلات الشخصية هادفة وأسئلة تدل أجوبتها ضمنا على القدرات المتوفرة في المتقدم للوظيفة، ومن هنا تأتي مهمة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والمنظمات في التعامل مع الأفراد الذين يشغلون وظائف متعددة، ويقومون من خلالها بأداء مهمات وأعمال محددة، وتكمن أهمية الموارد البشرية للتأكد من حسن استثمار الأفراد العاملين في المؤسسات .

والموظف طالب العمل بصفة خاصة استدعى الأمر إلى ضرورة إجراءات مقابلات التوظيف والاختيار الموظفين في المنظمات والمؤسسات الاقتصادية لتكون هناك شفافية ومصداقية في اختيار الموظفين. والهدف من هذه العملية هو وضع كل فرد في مكان المنسب له وتحقيق التوافق بين متطلبات المؤسسة وخصائص المتوفرة لدى المرشح لشغل الوظيفة، لتحقيق أهداف الاقتصادية من إرباح وسمعة ومكانة والرؤية المستقبلية للمنظمة، فلا يمكن أنتحقق هذه الميزات والأهداف بدون العنصر البشري لأنها غنى مورد بالنسبة للمنظمة فنجاحها يرتبط بمدى كفاءة وفعالية وقدرات والمتوفرة في مواردها تؤهلهم ليكون دائما الأفضل ومحافظين على مكانتهم الاقتصادية بجدارة.

الإشكالية:

يعتبر واقع المؤسسات الاقتصادية في سياسة التوظيف أهم عملية لاختيار أفضل الإطارات البشرية وأكفاً العناصر التي تحتاجها المؤسسة عن إجراءات المقابلات وكيفية اختيار الموظفين فهي أهم سياسة لأنها تعتمد على جلب أكثر العناصر كفاءة واختيار اليد العاملة المناسبة والممتازة المؤهلة ووضعها في مكان الذي يتناسب مع الوظيفة الشاغرة التي وضعت المقابلات من أجلها لاختيار الموظفين والاستفادة من قدراتهم وخدماتهم. مما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تتم اجراءات مقابلات التوظيف واختيار الموظفين بوكالة موبيليس بسدي عيسى؟

وتتدرج ضمن التساؤل الرئيسي السابق مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- كيف يتم التوظيف في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هي اجراءات المقابلات في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هي معايير اختيار الموظفين الجدد بالمؤسسة محل الدراسة؟

1. فرضيات الدراسة:

اشكالية الدراسة تقودنا الى طرح الفرضيات التالية:

- يتم التوظيف في المؤسسات الاقتصادية عن طريق إجراءات المقابلات واختيار الموظفين الأكفاء الممتازين.
- تعتمد معظم المؤسسات الاقتصادية على إجراء المقابلة في اختيار الموارد البشرية ويمكن أن تكون المقابلة شفوية أو كتابية.
- تختار المؤسسات الموظفين الجدد على أساس المستوى التعليمي.

2. أسباب اختيار الموضوع:

يمكن ذكر أسباب اختيار الموضوع في التالي:

- نظرا لأهميته في إدارة الموارد البشرية وهو أساس في عملية التوظيف.

- للتعرف كيف يتم تعيين الموظف الجديد في المؤسسة الاقتصادية.
- للتعرف على طريقي المهني مستقبلا عند انتهاء مساري الجامعي.

3. أهداف الدراسة:

- معرفة كيف تتم المقابلات في المؤسسات الاقتصادية وأي سياسات تتبع في اختيارها للموظفين.
- التعرف على واقع توظيف الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

4. المنهج المتبع:

المنهج المتبع يمثل الركيزة أو العمود الفقري لطريقة العمل ونعتمد على المنهج الوصفي في دراستنا واخترناه لأنه يتماشى مع موضوع الدراسة ويصف لنا حال المقابلات واختيار الموظفين في المؤسسة الاقتصادية للحصول على إجابات مقنعة وواضحة، باعتبار المنهج الأنسب لهذه الدراسة ولقد تم اختيار مؤسسة موبيليس. أما الاداة المستخدمة هي المقابلة في التربص الميداني لدى المؤسسة الاقتصادية.

5. صعوبات البحث:

- عدم اهتمام المؤسسة بالطالب بالشكل المفصل.
- صعوبة الحصول على المعلومات الأكيدة والدقيقة.
- النظر إلى الطالب انه يضيع وقت الموظفين.

6. حدود الدراسة:

- ✓ الحدود الزمانية: بدا التربص في 1مارس 2023.
- ✓ الحدود المكانية: مؤسسة موبيليس وكالة سيدي عيسى.
- ✓ الحدود الموضوعية: تعبر هذه الدراسة عن واقع التوظيف في المؤسسات الاقتصادية وتركز على إجراءات المقابلات التوظيف واختيار الموظفين في مؤسسة موبيليس.

7.محاور الدراسة:

الفصل الأول: تطرقنا إلى ماهية اختيار الموارد البشرية وكيفية القيام بإجراء المقابلات واختيار الموظفين في المؤسسة عن طريق التعرف على اختبارات التوظيف وكذلك مفهوم مقابلات التوظيف للحصول على وظيفة لأن العنصر البشري يعتبر القلب النابض للمؤسسات الاقتصادية.

الفصل الثاني: تم عرض دراسة حالة لمؤسسة موبيليس وتم التعريف بالواقع الميداني من خلال إجراء الدراسة التطبيقية بوكالة موبيليس من خلال التعريف الشامل والكامل للمؤسسة والتطرق لمفهوم الوكالة محل الدراسة والإطار المنهجي وتحليل أداة الدراسة مع اختبار الفرضيات.

الفصل الأول

الاطار النظري لمتغيرات الدراسة

المبحث الأول: مفهوم اختيار الموارد البشرية

هنالك عدة طرق تستخدم في ترشيح الشخص للوظيفة المتاحة في المؤسسة لأنه سيصبح ينتمي لعائلة تتصف بالأمانة والصدق والذكاء وقوة الذاكرة وسرعة البديهة والقدرة على التعبير الشفهي من الأسباب التي يتم على أساسها اختيار المتقدمين للوظائف المتاحة.

إن اختيار المديرين وأرباب العمل في إنجاح المنظمات التي يديرونها أو يملكونها بكل الطرق الممكنة، وطرق النجاح كثيرة ومتعددة، وأهمها اختيار الموظفين الأكفاء لإنجاز جميع الأعمال المتعلقة بأهداف المنظمة ولكي يتحقق النجاح الكامل في المؤسسة على أرباب العمل تهيئة المناخ العملي الملائم ليؤدي الموظفين إعمالهم بسهولة ويسر ويكون ذلك حافزا لنجاح الآخرين.

المطلب الأول: تعريف اختيار الموارد البشرية

هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة وهو الشخص الذي تتوافر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره ويتم هذا الاختيار طبقا لمعايير الاختبار التي تطبقها المنظمة، يقوم المديرون التنفيذيون بعمليات الاختيار¹

المطلب الثاني: إجراءات اختيار الموارد البشرية

أولاً: المقابلة المبدئية

تعتبر المقابلة المبدئية بمثابة اللحظة الأولى التي يلتقي فيها كل من صاحب العمل والمتقدم للوظيفة يجلس معه أخصائي الموارد البشرية لدقائق قليلة يكون الغرض منها التعرف على المتقدم من حيث مؤهله وخبراته وعمره ومجال عمله وهو تصفية عدد طالبي العمل ورفض طلبات التوظيف غير المستوفية لشروط الوظيفة.²

¹ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، صفحة 92.
² حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص 27.

ثانيا: طلب التوظيف

يقوم طالب الوظيفة في هذه المرحلة باستبقاء بيانات طلب التوظيف وذلك بغرض تقديم نفسه للشركة وتهتم الشركة وتهتم الشركة بطلب التوظيف لأنها يساعدها عللا اختيار الأفراد المطلوبين.¹

ثالثا: 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 إما الذين حصلوا على أعلى درجات فهم الأفراد الذين يسمح لهم بحضور المقابلات الشخصية²

رابعا: الكشف الطبي

هي المرحلة النهائية للاختيار وتهدف إلى التأكد من صلاحية المرشح للوظيفة من الناحية الطبية ويتم الكشف الطبي على المتقدمين بواسطة جهات طبية متخصصة كالمستشفيات³

المطلب الثالث: أهمية ومعايير اختيار الموارد البشرية

أولا: أهمية اختيار الموارد البشرية

- إن الفرز الفعال للأشخاص الذين يتقدمون للعمل في المنشأة مهم بسبب التكاليف العالمية التي يمكن أن تتحملها المنشأة في أجذاب وتعيين الأشخاص الذين يتقدمون للعمل فيها.
- إن اداء القائم بعملية الاختيار يعتمد على درجة اداء مساعديه.
- إن وضع الرجل الملائم في الوظيفة الملائمة تعتبر من اهم الخطوات في الاتجاه الصحيح.
- تشجع عملية الاختيار الفعالة الحد الأدنى من الرغبات الانسانية للموظف حيث توفر لهم أجور عادلة تتلاءم مع مؤهلاتهم وامكانياتهم وخبراتهم اما أنه يقوم بتوفير الاستقرار الوظيفي.
- إن العملية للاختيار السليم للتأكد على قانونية وشرعية اجراءات الاختيار اذ ان تشريعات معظم الدول

¹ يوسف حبيب الطائي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، مؤسسة الوارق للنشر، ص 210.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2004، ص 167.

³ حسن إبراهيم بلوط، المرجع السابق، ص 219

تنص على ضرورة المساواة في التعيين وعدم التمييز في المعاملة ضد الاقليات.¹

ثانيا: معايير اختيار الموارد البشرية

1. **مستوى التعليم:** تتطلب كل وظيفة من الوظائف مستوى معيناً من التأهيل محدد في بطاقات تصنيف الوظائف وتقوم ادارة الموارد البشرية بتحديد المستوى العلمي المطلوب قبل الاعلان عن شغل الوظائف.

2. **الخبرة السابقة:** يفضل معظم اصحاب الاعمال الافراد الذين لديهم خبرة سابقة بالعمل الذي سيلتحقون به لان هذه الخبرة السابقة تجعل ممارسة العمل امر سهلا بالنسبة لطالب الوظيفة كما انها تعتبر مؤشرا الامكانية نجاح الفرد في عمله مستقبلا.

3. **الصفات البدنية:** تتطلب بعض الوظائف صفات جسمانية معينة والطول او قوة الذراع واليدين او بعض الصفات التي تتعلق بالجمال والاناقة.

4. **الصفات الشخصية:** وتشير إلى نمط شخصية الفرد وتشير بعض البيانات الشخصية عن الفرد إلى هذا النمط فعندما تكون الحالة الاجتماعية للفرد متزوج ولديه اولاد فان ذلك يفترض ان هذا الفرد مستقر نفسيا وان احتمالات تركه للوظيفة اقل من احتمالات لذلك الأعزب للوظيفة.

5. **المعرفة السابقة بالشخص:** تلعبه دورا هاما في اتخاذ قرار الاختبار ' فانه عند تقييم المتقدم للعمل إلى ادارة الموارد البشرية من خلال أخذ المعارف او الاصدقاء فانه لا شك تكون فرصته أفضل من شخص اخر.²

المطلب الرابع: خطوات وأهداف عملية الاختيار

أولا: خطوات عملية الاختيار

1. تقديم طلب من ادارة الموارد البشرية إلى ادارة واخذ الموافقة عليها مباشرة خطوات التعيين حيث تكتفي ادارة الموارد البشرية بتخطيط القوى العاملة.

2. الاعلان في الداخل والخارج عن الوظيفة ويجب ان يشمل الاعلان تبيان المواصفات الرئيسية للوظيفة والمستلزمات الفردية لمن سوف يشغلها.

¹زيد منير سلمان، ادارة اختيار الموظفين، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 36
² احمد ماهر، المرجع السابق، صفحة 155

3. استلام طلبيات الاختبار وتصنيفها داخل ملفات مخصصة لذلك.
4. فرز طلبيات التعيين واستبعاد من لا تنطبق عليهم مواصفات الوظيفة.
5. اجراء المقابلة الشخصية مع المرشحين.
6. اتخاذ قرار الاختيار وهو يختلف من منشأة إلى أخرى حسب السلطات الممنوحة لمدراء الادارات الموجودة في المؤسسة.
7. اجراء الفحص الطبي لمعرفة مدى لياقة الموظف للعمل في الوظيفة المعنية.
8. مباشرة اجراءات التعيين مثل تحرير عقد عمل بين الموظف الجديد والمنشأة.¹

ثانياً: أهداف الاختيار

من بين أهداف الاختيار نذكر:²

- ✓ جذب واختيار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في سوق العمل.
- ✓ الاحتفاظ بالقوى العاملة المنتجة وتفضيل القوى المحلية.
- ✓ حفز العاملين وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم.

¹محمد صالح فالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، صفحة 91

²المرجع نفسه، ص 87.

المبحث الثاني: اختبارات التوظيف

المطلب الاول: ماهية اختبارات التوظيف

أصبحت كثير من المنظمات تستخدم اختبارات التوظيف حيث إن هذه الاختبارات تساعد على التنبؤ بقدرة الشخص وأدائه في المستقبل ويجب ألا يعتمد على هذه الاختبارات في عملية التوظيف، بل تكون مساعدة في عملية الاختيار والتوظيف ويمكن استخدام هذه الاختبارات في عملية التوظيف الداخلي (ترقية الموظفين) والتوظيف الخارجي.¹

المطلب الثاني: دور وأنواع اختبارات التوظيف

أولاً: دور اختبارات التوظيف

يبرز دور اختبارات التوظيف في التالي:²

- القضاء على المرشحين غير الكفاء وغير مناسب يصبح من الممكن بسهولة.
- يتم تحديد القدرات النفسية والعقلية والتحليلية لشخص.
- يمكن استخدامه كأداة لفهم طبيعة الشخص وتطوره الوظيفي.
- تتم تسهيل المقارنة التحليلية والعقلانية والموضوعية بين المرشحين.
- يمكن تحقيق الدقة والكمال في اجراء الاختيار.

ثانياً: أنواع اختبارات التوظيف

أ. على اساس الأساليب

- الاختبارات الفردية: يتم استخدامها لقياس الموقف والفوائد والقدرة على العمل من شخص إلى اخر.
- الاختبارات الجماعية: يتم اختبار عدد كبير من المرشحين معا تحت اختبار المجموعة بشكل عام يتم اختبار مهارات القيادة من خلال هذا نوع مجموعة بشكل عام يتم اختبار مهارات القيادة من خلال هذا النوع.

ب. على اساس الاهداف

- اختبارات الفائدة: يتم استخدامها لمعرفة مجال العمل الذي يهتم فيه المرشح بالعمل.
- اختبارات الشخصية: يتم تقييم السمات الشخصية مثل العواطف والتعبيرات والثقة والشجاعة من خلال ذلك.

¹ علي عمر إبراهيم القسي، الاختيار والتعيين الوظيفي، قسم الاقتصاد، طبعة 2016، ص 11.

² <https://ar.triangleinnovationhub.com/employment-tests-role> 01-04-2023_02:27

- اختبارات التجارة: يتم فهم مدى كفاءة الشخص للقيام بطبيعة محددة من العمل عن طريق اجراء الاختبار التجاري.
- اختبارات الاداء او الانجاز: يجب فحص المهارات والقدرات والمعرفة يحددها المرشح طوال عملية الاختبار من الناحية العملية من خلال هذا الاختبارات لا تصلح للوظائف الادارية والاشرفية.
- اختبارات الذكاء: تعتبر اختبارات الذكاء أكثر الاختبارات استخداما، ولكن هناك اختلافا كبيرا في درجة الذكاء بين فرد واخر.¹

المطلب الثالث: أهداف الاختبارات الشخصية

تهدف الاختبارات الشخصية الى مجموعة من الاهداف:²

- ✓ استخلاص حقائق ومعلومات عن المتقدم لملا الوظيفة تتعلق بخبراته السابقة ومؤهلاته العلمية، وآرائه، وافكاره، وسلوكياته.
- ✓ اعطاء الشخص المتقدم للوظيفة فكرة عن الوظيفة وطبيعتها وقياس قدرة المتقدم على العمل تحت الضغط والعمل ضمن الفريق.
- ✓ انشاء صلة طيبة بين المنظمة والشخص المتقدم وكذلك معرفة مدى حب المتقدم للوظيفة وبالتالي التنبؤ بأدائه فيها.
- ✓ اعطائه صورة واقعية عن المنظمة من نشأتها ان توجد لديه انطبعا حسنا عنها مما يعمل على تنمية وتطوير العلاقة مع الجمهور الخارجي.

¹فارس السيد عبد السلام استراتيجية التوظيف، ماجستير إدارة أعمال، جامعة عين الشمس، كلية التجارة، مصر، ص، ص 86، 87، 88.
²المرجع نفسه، ص 78

المبحث الثالث: مقابلات التوظيف

المطلب الاول: مفهوم المقابلات

أولاً: المقصود بمقابلات التوظيف

تعرف المقابلة على أنها هي التي تجربها الشركات والمنظمات بهدف اختيار أفضل الكفاءات البشرية لشغل وظيفة، او وظائف شاغرة فهي مقابلة ذات طابع رسمي يقوم بها أحد المختصين بهدف تقييم مؤهلات مرشح لشغل الوظيفة¹.

كما تعرف المقابلة الشخصية للتوظيف على أنها ذروة عملية البحث عن وظيفة ومفتاح نجاح هذه العملية، اي بعبارة اخرى انها المقابلة الامتحان الاخير الذي يتقرر فيه اختيارك انت ام شخص غيرك للوظيفة، ويسعى صاحب العمل من اجراء مقابلة التوظيف معك للتعرف عليك وجها لوجه وتقييمك ليقرر ان كنت ملائماً لشغل الوظيفة ام لا، اذن فان دورك وما يجب ان تسعى لتحقيقه اثناء المقابلة هو ان تثبت لصاحب العمل وتقنعه بمؤهلاتك، وقدراتك، وخبراتك، ومهاراتك².

ثانياً: أهمية الحصول على الموظف المناسب

❖ **اداء الشركات نتيجة لمجموع اداء موظفيها:** لا شك ان اداء الشركة ككل هو محصلة او مجموع اداء موظفيها لذلك نجد العلاقة واضحة وبديهية بين مستوى الاداء العام للموظفين وقدرة الشركة على تحقيق اهدافها.

❖ **اختيار الموظف المناسب وتحفيز التكاليف:** الاختيار الجيد للموظف يعني الحصول على القدرات والمهارات المناسبة لمتطلبات شغل الوظيفة وهو ما يعني ان الموظف الذي تم اختياره بشكل جيد سيؤدي مهام وظيفته بأفضل صورة ممكنة فان يكون هناك اهدار في الوقت المخصص لإنجاز المهام. ولن يكون هناك اتلاف للأصول، ولن يكون اهدار لموارد الشركة وهذا كله يؤدي دون شك لخفض التكاليف.

❖ **اختيار الموظف المناسب مؤشر لتحقيق الاستقرار الوظيفي:** تتميز الشركات القوية باستقرار موظفيها بشكل واضح ولا شك ان الاختيار الجيد المني على القاعدة العلمية والإدارية الصحيحة ينتج عنه وضع

¹ محمد أحمد اسماعيل، الدليل العلمي لإعداد مقابلات التوظيف شبكة الالوكة، 2009، صفحة 2

² حسين محمود حريم، مهارات الاتصال في عالم الاقتصاد وإدارة أعمال مقابلات التوظيف، دار الحامد للنشر والتوزيع، العراق 2006، ص 222

الشخص في الوظيفة التي تناسب قدراته ومهارته وبالتالي ينعكس ذلك اجابا على استمرار الموظف في عمله.¹

ثالثا: اخطاء المقابلة الشخصية

هناك ستة اخطاء قاتلة يجب تجنبها في اي مقابلة لاختيار الموظف الجديد وهي:²

- 1- المقابلة بدون تحضير وفي هذه الحالة تتم مقابلة المرشح بطريقة خاطئة لأسباب:
 - عدم وجود مواصفات للوظيفة.
 - عدم احضار الكل المقدم من المرشح.
 - عدم تحضير اسئلة المقابلة.
- 2- تصرف المقابل بطريقة غير ودية اتجاه المترشح مثل: عدم اعطاء أهمية للمترشح عند دخوله قاعة المقابلة، سؤال المرشح بصوت عال وبطريقة استفزازية.
- 3- محاولة الوصول إلى اجابات مرضية
 - أن يقود المقابل المرشح للإجابة عن السؤال كما يريد المقابل.
 - أن يجيب المقابل نفسه أحيانا عن السؤال.
- 4- فشل المقابل في الحفاظ على المناقشة ضمن موضوع السؤال وذلك بالتطرق إلى موضوعات جانبية.
- 5- تجنب الأسئلة المثيرة كليا مثل: تجنب المقابل أسئلة لا يحبها المرشح أو تثير غضبه.
- 6- عدم اصغاء المقابل المرشح أثناء اجابته.

رابعا: الاعداد للمقابلة الشخصية

1- اجراء عملية بحث عن الشركة

ربما تكون قد أجريت عملية بحث طويلة عندما كنت تقدم طلبك إلى الشركة لكن ينبغي ان تكون كافة المعلومات حديثة وحاضرة في عقلك اطلع على اخر أخبار الشركة لكي يكون لديك علم بأي تطور جديد تأكد أنك تعرف منتجات الشركة أو خدماتها.

¹ محمد احمد إسماعيل المرجع السابق، ص، ص 6، 7 .
² محمد فالح صالح، المرجع السابق، ص ص 93 - 94

2- مراجع المقابلة الشخصية:

تأكد أن معك نسختين على الأقل من سيرتك الذاتية وقائمة بالمراجع ونسخة من شهادتك التعليمية.

3- طريقة اللباس:

أول انطباع يتكون لدى عضو لجنة المقابلة الشخصية يتم قبل أن تتفوه بكلمة واحدة وهذا يعتمد على مظهرك أي ملابسك دليلا على احترافك.¹

المطلب الثاني: أنواع المقابلات الرئيسية والأسئلة الشائعة

أولاً: انواع المقابلات الشخصية

- 1- مقابلة شخصية مع شخص واحد: مقابلة شخصية وجها لوجه مع أحد اعضاء الشركة التي تقدمت للعمل فيها يمكن هذا الشخص مدير عام الشركة او مدير قسم تأكد أنك مستعد تماما للمقابلة الشخصية ارتدي الملابس الانيقة تأكد أنك تعرف الشخص الذي سيجرى المقابلة الشخصية معك ووظيفته بالشركة.
- 2- المقابلة الهاتفية: إذا كنت تعيش في مكان بعيد عن مقر الشركة وبالتالي يصعب عليك حضور المقابلة الشخصية الاولى وبها تقترح الشركة اجراء مقابلة التوظيف بالهاتف بعض الشركات تستخدم المقابلة الشخصية الهاتفية كوسيلة اولى للاختيار المتقدمين واستبعاد الضعفاء منهم في المراحل الاولى.
- 3- المقابلة مع لجنة: تستخدم المقابلات مع اللجنة عندما تسعى الشركة إلى تعيين موظفين لوظائف عليا كما يستخدم هذا النوع من مقابلات غالبا بعد اجراء المقابلة الشخصية الاولى لمدير الموارد البشرية.
- 4- المقابلة على الغداء: احيانا تطلب الشركات من المرشحين حضور مأدبة الغداء وغالبا ما يحدث ذلك بعد اجراء المقابلة الشخصية الاولى او بعد المقابلة الهاتفية كما ان مثل هذه المقابلات تعتبر المرحلة الاخيرة في المقابلة.²

ثانياً: الاسئلة الشائعة

- ما الذي يجعلك مؤهلا لشغل هذه الوظيفة؟
- لماذا ترغب في العمل معنا؟

¹ بيتر كانفيلد، فن المقابلات الناجحة، دار الخلود للتراث، سوق الكتاب الجديد للعتبة، طبعة 2011، صص 14-15
² المرجع نفسه، صص 12-13

- لماذا ترغب في ترك الشركة التي تعمل فيها؟
- هل قمت بهذه النوعية من الاعمال من قبل؟
- ما الذي كنت تقوم به في عملك السابق؟
- اي نوع من المعدات والاجهزة يمكنك تشغيله؟
- كم هي المدة التي بقيتها بلا عمل؟
- ما الذي يصنع عضوا جيدا في الفريق؟
- كيف يمكنك معالجة ضغط العمل؟
- ماهي نقاط قوتك ونقاط ضعفك؟
- ماذا تود ان تعمل في السنوات الخمسة المقبلة؟
- متى اخر مرة فقدت فيها اعصابك؟
- ما هو الراتب الذي تتوقعه؟
- كيف كان معدل غيابك عن عملك السابق؟
- متى ستكون جاهزا في البدا للعمل¹؟

المطلب الثالث: مزايا ومشكلات المقابلات

أولا: مزايا المقابلة

- قدرة الفرد على التوافق والتفاعل مع المرافق.
- الحكم على مظهر الشخص المتقدم للوظيفة.
- الحكم على شخصية الفرد وميوله وسماته المزاجية.
- أكثر الطرق انتشارا واقلها تكلفة.
- الرقابة على دقة المعلومات التي جمعت من المصادر.
- قياس الدوافع النفسية والنضج الانفعالي.
- قياس الاستعدادات والميول للتعاون مع الغير.

¹زيد منير سلمان، المرجع السابق، ص-ص 69-74

ثانيا: مشكلات المقابلة

- عدم دقة النتائج نتيجة تأثير المقابل.
- المظهر الشخصي للمتقدم للوظيفة.
- الخبرة السابقة للمقابل او فكرة ما في ذهنه.
- اتجاهات المقابل وأراءه ومعتقداته الدينية والاجتماعية.
- عدم كفاية البيانات والتي يتم جمعها أثناء المقابلة لتغطية النواحي كافة.
- عدم فهم المتقدم للمعنى الذي يقصده بالضبط وتتغلب الاختبارات على هذه المشكلة بتعريف المصطلحات المستخدمة وتوضيحها.¹

المطلب الرابع: أهم طرق البحث عن وظيفة

اولا: شبكة المعلومات الدولية

تعد الانترنت الان من أهم وسائل البحث عن الوظائف نظرا لما تتمتع به من سرعة وصول الرسائل كما أنها ملتقى سهل وموفر للنفقات لراغبي التوظيف واصحاب العمل على حد سواء ومواقع التوظيف على الشبكة مجانية بالنسبة للأفراد.

ثانيا: الصحف والجرائد العامة والمتخصصة

عليك ان تتذكر ان الحصول على وظائف عبر الصحف تشكل نسبة عشرين بالمئة من عمليات التوظيف اما النسبة الباقية فتكون لمصادر البحث والاعلان الاخرى مثل الانترنت والعلاقات الشخصية التي تتيح العديد من الوظائف، ولكن هذه النسبة لا يمكن تجاهلها، بل تعد الجرائد من الوسائل التي ساعدت الكثيرين للحصول على وظيفة.

ثالثا: متابعة الادارات المعنية بالتوظيف

عادة ما توجد ادارة سواء في القطاع العام او الخاص المعنية بالتوظيف وتخرج من خلالها طلبات الوظائف وقد تختلف مسميات هذه الادارات من جهة إلى اخرى مثل ادارة العلاقات العامة.

¹فارس السيد عبد السلام، المرجع السابق، ص 77

رابعاً: الرسائل البريدية والمسلمة باليد لإدارة شؤون الموظفين في الشركات والمؤسسات

يجب ان تستخدم في كتابة هذه الرسائل وحاول بجدية ان تعرف الشخص الذي سيتلقى الخطاب وإذا قضت الضرورة قم بالاتصال هاتفياً بالشركة واستفسر عنه إذا لم تحصل على اسم معين فخطب في خطابك مدير التشغيل ومدير التعينات او ببساطة المدير .

خامساً: معارض التوظيف

تقوم العديد من الكليات والجامعات بعمل معارض للتوظيف اثناء العام الدراسي على ان يلتحق الطلبة بهذا العمل في فترة الاجازة الصيفية وتدعو هذه الكليات الشركات والمؤسسات العاملة في نفس تخصصها لكي تتيح فرصة الاحتكاك العملي لطلابها خلال الصيف .

سادساً: مكاتب التوظيف

توجد العديد من شركات التوظيف المتخصصة في توفير العمالة داخل البلاد وبإمكانك الحصول على عناوينها سواء من دليل الهاتف او عبر الانترنت اما عن اسلوب عمل هذه الشركات فهي لا تطلب منك سوى السيرة الذاتية ثم تطلبك إذا وجدت لك فرصة عمل .

سابعاً: الاتصالات الشخصية

تعد هذه الطريقة من اهم الوسائل الحصول على وظيفة فلا تركز للانتظار على امل ان يتصل بك أحد وقد وجد لك الوظيفة المناسبة فعليك بالمباشرة وسؤال المعارف والاقارب والاصدقاء حول فرصة عمل مناسبة فالعديد من الوظائف يتم الحصول عليها بهذه الطريقة.¹

¹ سعيد الطوخي، فن إجراء المقابلة الشخصية، خبير حوسبة والتنمية الإدارية، تحليل وتصميم النظم البرمجية ، ص-ص 20-22 .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

المبحث الاول: التعريف بميدان الدراسة

بعد الدراسة النظرية سنتأكد من واقع التوظيف في المؤسسات الاقتصادية في الواقع الميداني من خلال إجراء الدراسة التطبيقية في مؤسسة موبيليس التي تقدم خدمات كثيرة لمتعا مليها وتنشط في مجال الهاتف النقال.

وتهدف هذه الدراسة الميدانية التطبيقية إلى معرفة إجراءات مقابلات التوظيف واختيار الموظفين في المؤسسة ومن هذه الدراسة تعرفنا على بطاقة تعريف المؤسسة، وتاريخ إنشائها وطبيعة هيكلها التنظيمي وواقع التوظيف في المؤسسة الاقتصادية.

المطلب الاول: التعريف بمؤسسة موبيليس

هي مؤسسة عمومية جزائرية تقرر استغلالها عام 2003 تنشط في مجال الهاتف النقال موبيليس نشأت بموجب قانون أوت 2000 المرتبط بإعادة هيكلة قطاع البريد والمواصلات لفصل قطاع البريد عن قطاع الاتصالات وقد دخلت رسميا في سوق العمل في 1 يناير 2003.

وهي اول شبكة للهاتف المحمول في الجزائر ك فرع للمؤسسة العمومية اتصالات الجزائر التي تمتلكه أي نسبة 100%.

ولذلك فهي تعتبر شركة الاتصالات العمومية الوحيدة في الجزائر التي بلغ عدد مشتركها تسعة ملايين مشترك سنة 2007.

وهي عبارة عن شركة مساهمة ذات رأسمال قدره 10000000000 دج مقسم إلى 1000 سهم قيمة كل سهم 1000000 دج، وهي مملوكة بشكل كلي لاتصالات الجزائر، حيث يتواجد مقرها الرئيسي في باب الزوار الجزائر العاصمة وشعار شركة موبيليس هو الكل يتكلم.

تعمل موبيليس دوما على عكس صورة ايجابية وهذا بالسر على توفير شبكة ذات جودة ضعيفة للمشاركين جد ناجعة بالإضافة إلى التنوع والإبداع في العروض والخدمات المقترحة.

موبيليس أرادت التموقع كمتعامل أكثر قربا من شركائها وزبائنهم وما زاد ذلك قوة شعارها الجديد "اينما كنتم " هذا الشعار يعد تعهدا بالاصغاء الدائم ودليلا على التزامها بلعب دور هام في المجال وبمساهمتها في التقدم الاقتصادي بالإضافة إلى التنوع الثقافي.

واعتبارا من ديسمبر 2015 كان لدى موبيليس أكثر من 14,3 مليون جاس ام والجيل الثالث ووصلت قاعدة المشتركين في موبيليس إلى 16.5 مليون مشترك من يوليو 2016.

وفي ديسمبر 2019 حصلت موبيليس على ترخيص عالمي للاتصالات اجل توظيفها في مايلي: ¹
2g-3g-4g

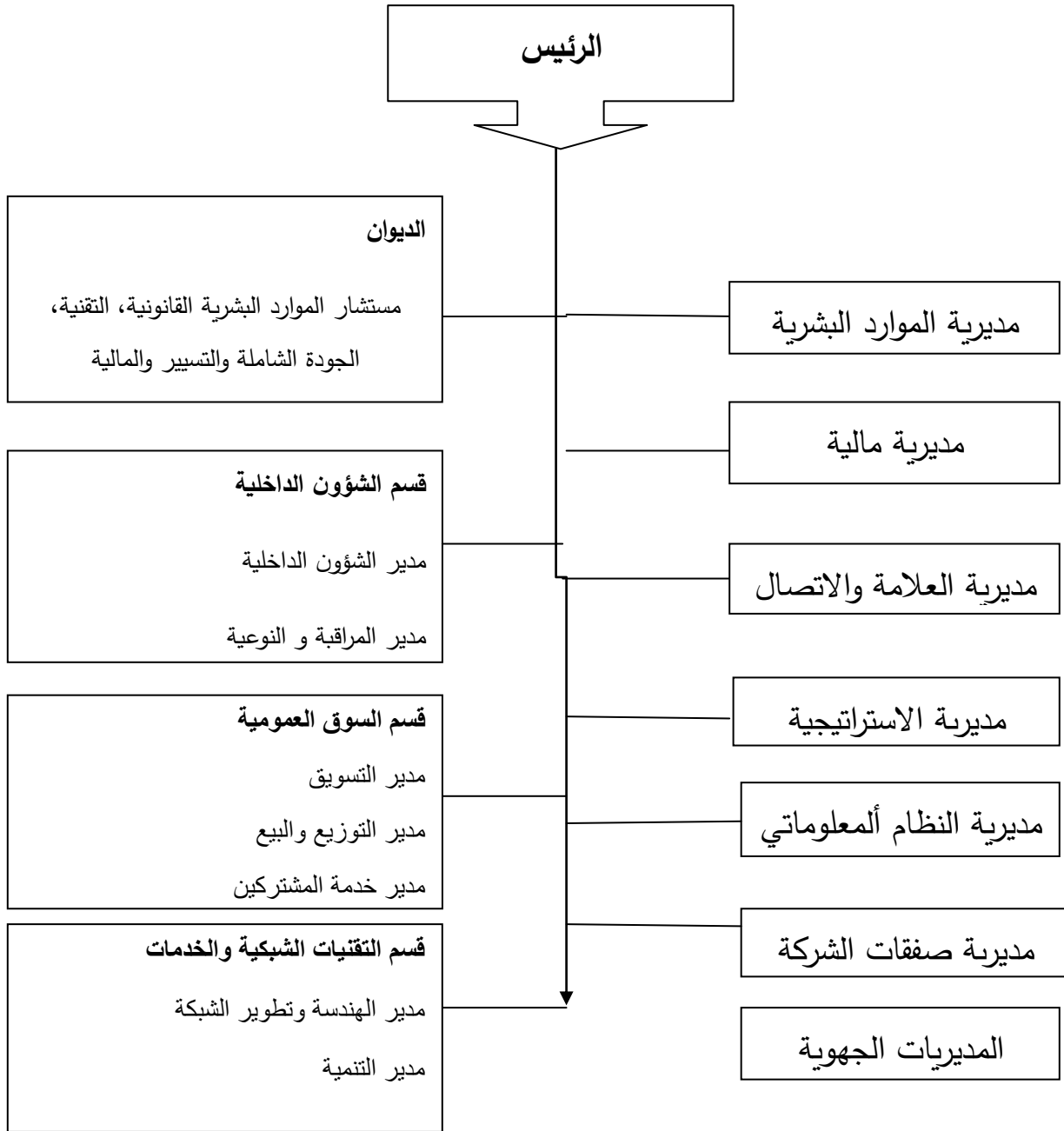
المطلب الثاني: التعريف بوكالة موبيليس بسيدي عيسى

فرع من مجمع اتصالات الجزائر وأول متعامل للهاتف، تأسست الوكالة الجوارية لموبيليس في 12 ديسمبر 2012 ب سيدي عيسى وسط المدينة حي 5جويلة 1962.

تسعى مؤسسة موبيليس منذ نشأتها الى تقديم أحسن الخدمات وأن تكون دائما الأولى للزبائن لتحقيق أرقام أعمال مهمة، واختارت وكالة موبيليس بسيدي عيسى التموقع كمتعامل أكثر قربا من شركائها وزبائنهم ومازاد ذلك قوة شعارها " معا نصنع المستقبل" وتفرض اليوم مؤسسة موبيليس نفسها كشركة حيوية مبدعة وفيه وشفافة في محيط د تنافسي ودائما تحافظ على صورة وسمعة المؤسسة.²

¹ مفران حسنية. دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير استراتيجية التسعير، مذكرة ماستر، علوم التسيير، 2015. ص70
² معلومات من مؤسسة موبيليس وكالة بسيدي عيسى.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة موبيليس



المصدر: مقران حسية، المرجع السابق، ص 71.

المطلب الرابع: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بالمجتمع مجموع المفردات تشترك في مجموعة من الخصائص¹، تحديد مجتمع الدراسة هو الخطوة الأولى في خطة البحث وغالباً ما تكون هذه الخطوة سهلة ويتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة موبيليس بسبدي عيسى ولاية المسيلة هي مؤسسة عمومية اقتصادية تنشط في مجال الاتصالات.

ثانياً: أداة الدراسة

بعد إجراء دراسة استكشافية لموضوع الدراسة وصياغة الفرضيات اتضح أن الأداة المناسبة تتمثل في المقابلة وهي تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف المواجهة لمعرفة بعض المعلومات ذات الصلة بالظاهرة قيد الدراسة وقمنا بالمقابلة مع مدير مؤسسة موبيليس والمكلف التجاري للإجابة على الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة وهي كيفية إجراء المقابلات واختيار الموظفين في المؤسسة².

ثالثاً: منهج الدراسة

تم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع على المنهج الوصفي لأنه دقيق وتفصيلي وتحليلي.

الجدول 01: بيانات المقابلة الخاصة بمؤسسة موبيليس

أسئلة المقابلة	أجوبة المقابلة
1 ما هي سياسة المؤسسة في اختيار الموظفين؟	تعتمد المؤسسة على الدبلوم يجب ان يكون مستوى جامعي
2 ما اهم المراحل التي تمر بها العملية؟	*معرفة النقص + احتياجات المؤسسة *ادخال في المخطط السنوي وقبول المدير ومن هنا تبدأ طريقة اختيار منصب شغل والذهاب لوكالة التشغيل ويتضمن شروط (شهادة علمية والتخصص الجامعي) *تتكون لجنة الانتقاء من موظف من الادارة

¹ - صالح بوعيد الله، محاضرات التقنيات الكمية للبحث، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016، ص 3.

² - صغيور يوسف، تقييم فعالية البرامج التدريبية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2019-2020.

الام+مختص في الانتقاء+مديرة تجارية للمديرية الفرعية في سطيف اضافة رئيس مصلحة موارد بشرية في سطيف +مدير وكالة تجارية +مقابلة شفهية مع الممتحنين بعد عملية اختيار المترشح مؤسسة موبيليس ترسل وكالة التشغيل لأعلامهم بالنتيجة	
تختلف من قسم لآخر لأسباب: -نوعية المنصب واختصاص القسم -شروط ومتطلبات المناصب	3 هل عملية اختيار الموظفين تختلف من قسم الى آخر؟
المسؤول هو رئيس مصلحة الانتقاء على مستوى الادارة العامة والمديرة التجارية على مستوى المديرية الجهوية	4 من المسؤول عن عملية اختيار الموظفين؟
اهم الاختبارات: كتابية +مقابلة شفوية	5 ما هي أهم الاختبارات التي يتم الاعتماد عليها؟
نعم هناك سرية في نتائج الاختبارات	6 هل هناك سرية في نتائج الاختبارات؟
نعم يتم التخطيط	7 هل يتم التخطيط المسبق لمقابلات التوظيف؟
على اساس معلومات العامة وعلى اساس دراسة في علم النفس لقراءة شخصية المترشح	8 على اي اساس يتم تحديد اسئلة المقابلات؟
كل انواع الاسئلة حتى الشخصية	9 ما هي انواع الاسئلة التي يمكن طرحها على المترشح؟
له دور في عملية الاختيار إذا كان تكلم على الانطباع الاول وهو الشكل + الهندام + الابتسام + هي الفاصل في المقابلة	10 هل الانطباع الاول حول المترشح له دور في عملية الاختيار؟
يقوم بالاختبار مدير الموارد البشرية في الادارة العامة	11 كيف يتم اختيار اعضاء لجنة مقابلات التوظيف؟

12 هل خضعوا لبرنامج تدريبي خاص بإدارة المقابلات؟	المكلف خضع لبرنامج خاص والاعضاء الاخرين اكتسبوا من المعاملات والاقدمية
13 هل تطرح نفس الاسئلة على جميع المترشحين؟	توجد اسئلة رئيسية تطرح على جميع وتوجد ثانوية تطرح على اساس الشخص
14 هل تقدم فرصة للمترشح لطرح الاسئلة هو بدوره؟	لا يمكنه ويستطيع فقط في حالة عدم فهمه لسؤال لجنة
15 هل بإمكانك تقديم نموذج عن الاسئلة التي يمكن ان تطرح في المقابلات؟	ماذا تعرف عن مؤسسة موبيليس؟ ماذا تعرف عن العمل التجاري؟ إذا اردت تقديم نفسك فماذا تقول عنها؟ لماذا نريد العمل في المؤسسة؟ *اسئلة حول رد الفعل في حالات خاصة تجاريا - في حالة اختيارك فماذا سوف تقدم؟
16 من بين هذه المقابلات ما هي الاكثر اعتمادا	الفردية هي الاكثر اعتمادا في موبيليس
- المقابلة الفردية - المقابلة الجماعية - المقابلة الضاغطة	

المصدر: من اعداد الطالبتين.

المطلب الخامس: تحليل وتفسير واختبار الفرضيات

بعد ان تم جمع المعلومات عن طريق المقابلة مع مدير وكالة موبيليس بسيدي عيسى والمستشار

التجاري والمكلف التجاري سوف نقوم بتحليل و تفسير النتائج:

1-من حيث سياسة المؤسسة في اختيار الموظفين في وكالة موبيليس بسيدي عيسى تعتمد على الشهادة الجامعية وتمر عملية الاختيار بعدة مراحل لاختيار الموظف الجديد تحت اشراف لجنة الاستفتاء عن طريق المقابلة الشفهية مع الممتحنين وتختلف عملية الاختيار من قسم الى اخر .

2-تعتمد مؤسسة موبيليس على الاختبارات الكتابية مع المقابلة الشفهية وتكون هناك سرية تامة في نتائج الاختبار .

3-يتم التوظيف في وكالة موبيليس على اجراء المقابلة في اختيار الموارد البشرية ويتم طرح بعض الاسئلة على المترشح لقراءة شخصيته ولا يمكن للممتحن ان يطرح الاسئلة.

4-تعتمد وكالة موبيليس على المقابلات الفردية لاختيار الاكفاء الممتازين.

أولاً: اختبار الفرضية الأولى

تتمثل الفرضية الأولى في "يتم التوظيف في المؤسسات الاقتصادية عن طريق إجراء المقابلات واختيار الموظفين الأكفاء"

بعد تحليل وتفسير الفرضية الأولى وجدنا أن الفرضية محققة لأن وكالة موبيليس تقوم باختبار المرشحين لاختيار الأفضل لأنها تعود بالفائدة على الوكالة وزيادة إنتاجها عن طريق كفاءتهم وقدراتهم.

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية

تتمثل الفرضية الثانية في "تعتمد معظم المؤسسات الاقتصادية على إجراء المقابلة في اختيار الموارد البشرية ويمكن أن تكون المقابلة شفوية أو كتابية بعد عرض وتحليل إجابات مسؤولي مؤسسة موبيليس بسيدي عيسى وجدنا أنها تعتمد على المقابلة الشفوية والكتابية إذا لزم الأمر وأحيانا واحدة منهما تكفي فقط.

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة

تتمثل الفرضية الثالثة أن مؤسسة موبيليس تختار الموظفين الجدد على أساس المستوى التعليمي بعد التعليم تم استنتاج أن الفرضية محققة لكن بطريقة أخرى أي يجب ان يكون لدى المترشح مستوى تعليمي جامعي متخصص في المنصب شاغر والمطلوب.

الخاتمة

الخاتمة:

تعد مقابلات التوظيف من أهم اجراءات المؤسسة الاقتصادية لأنها تقوم باختبار الموظفين وأفضل الكفاءات البشرية لشغل وظيفة او وظائف شاغرة فهي ذات طابع رسمي وتسبق عملية الاختيار الموظفين وتكمن اهميتها في معرفة الجوانب المهمة في الشخص المتقدم على الواقع، وهي احدى اهم أنشطة ادارة الموارد البشرية من خلال تطويرهم وتنعكس ايجابيا على اداء المؤسسة ككل خصوصا في ظل المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية فكل يرغب في الحصول على انسب المرشحين لتحقيق المكاسب المالية للمنظمات.

لتطوير طرق العمل ومعالجة مشاكل لخدمة اهداف المؤسسة ونحن في دراستنا هات حاولنا دراسة اجراءات مقابلات التوظيف واختيار الموظفين في المؤسسة الاقتصادية من اجل اختيار أفضل العناصر البشرية وتحقيق التميز في اداء الخدمة لأعطاء أحسن صورة للمؤسسة وكانت النتائج المتوصل اليها على النحو التالي:

✓ اهم النتائج:

*اختيار الموظف المناسب مؤشر لتحقيق الاستقرار الوظيفي لمؤسسة موبيليس بسيدي عيسى.

*انسب المرشحين هو الذي يحقق فوائد مالية جيدة وتعود ارباح على وكالة سيدي عيسى.

*اختيار الموظف الذي يحقق النجاح العملي والشخصي معا.

*ان تكون مقابلة التوظيف ذات مصداقية وشفافية.

*تعتمد مؤسسة موبيليس على المقابلات الفردية.

✓ الاقتراحات:

*تدريب العاملين الجدد للتكيف وفق لمتطلبات العمل.

*زيادة العمال في خدمة الزبائن لوكالة موبيليس بسيدي عيسى.

*وضع اختبار للعنصر الجديد.

*عدم شرط الخبرة المهنية.

✓ آفاق الدراسة:

- مساهمة تمكين المورد البشري في تحقيق التميز للمؤسسات الاقتصادية؛
- أهمية تدريب المورد البشري الجديد في المؤسسة الخدمية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2004.
2. بيتر كانفيلد، فن المقابلات الناجحة، دار الخلود للتراث، سوق الكتاب الجديد للعتبة، طبعة 2011.
3. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
4. حسين محمود حريم، مهارات الاتصال في عالم الاقتصاد وإدارة أعمال مقابلات التوظيف، دار الحامد للنشر والتوزيع، العراق، 2006.
5. زيد منير سلمان، ادارة اختيار الموظفين، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
6. علي عمر إبراهيم القسي، الاختيار والتعيين الوظيفي، قسم الاقتصاد، طبعة 2016.
7. محمد أحمد اسماعيل، الدليل العلمي لإعداد مقابلات التوظيف شبكة الالوكة، 2009.
8. محمد صالح فالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
9. وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
10. يوسف حليم الطائي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، مؤسسة الوارق للنشر.

المذكرات:

11. فارس السيد عبد السلام استراتيجية التوظيف، ماجستير إدارة أعمال، جامعة عين الشمس، كلية التجارة، مصر.
12. سعيد الطوخي، فن إجراء المقابلة الشخصية، خبير حوسبة والتنمية الإدارية، تحليل وتصميم النظم البرمجية.
13. مقران حسيبة. دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير استراتيجية التسعير، مذكرة ماستر، علوم التسيير، 2015.
14. صالح بوعبد الله، محاضرات التقنيات الكمية للبحث، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016.
15. صغيور يوسف، تقييم فعالية البرامج التدريبية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2019-2020.

المواقع الإلكترونية:

16. https://ar.triangleinnovationhub.com/employment-tests-role01-04-2023_02:27

قائمة الملاحق

1. أسئلة المقابلة

- 1 ماهي سياسة المؤسسة في اختيار الموظفين؟
- 2 ما اهم المراحل التي تمر بها العملية؟
- 3 هل عملية اختيار الموظفين تختلف من قسم الى اخر؟
- 4 من المسؤول عن عملية اختيار الموظفين؟
- 5 ماهي اهم الاختبارات التي يتم الاعتماد عليها؟
- 6 هل هناك سرية في نتائج الاختبارات؟
- 7 هل يتم التخطيط المسبق لمقابلات التوظيف؟
- 8 على أي أساس يتم تحديد أسئلة المقابلات؟
- 9 ما هي أنواع الأسئلة التي يمكن طرحها على المترشح؟
- 10 هل الانطباع الأول حول المترشح له دور في عملية الاختيار؟
- 11 كيف يتم اختيار أعضاء لجنة مقابلات التوظيف؟
- 12 هل خضعوا لبرنامج تدريبي خاص بإدارة المقابلات؟
- 13 هل تطرح نفس الأسئلة على جميع المترشحين؟
- 14 هل تقدم فرصة للمترشح لطرح الأسئلة هو بدوره؟
- 15 هل بإمكانكم تقديم نموذج عن الأسئلة التي يمكن ان تطرح في المقابلات؟
- 16 من بين هذه المقابلات ماهي الاكثر اعتمادا:

-المقابلة الفردية

-المقابلة الجماعية

-المقابلة الضاغطة

2. ترخيص تقرير التربص



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم :



المسيلة في: 2022/12/19

رقم:

إلى السيد: محمد بوزياد...
.....

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء التربص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد تقارير التربص الميداني، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس الأكاديمي في شعبة علوم التسيير تخصص :
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء تربصهم الميداني بمؤسستكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	فرحاي حولة	35070773	203450145	Fe
02	ذباح آنية	35070736	205310319	
03				
04				
عنوان البحث:				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		رئيس القسم (الختم و الإمضاء)		
.....				

BERRAG Bouazza
Chef d'Agence de Proximité
Sidi Aissa

<http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facsegc>

<https://www.facebook.com/Vice-Doyen-CEQLE-SEGCG-Msila-475721049530765>

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
ص ب: 166 المسيلة 28000. الجزائر. : 035 - 35-33-33