

International Conference on Management

کارمند یابی، انتخاب و انتصاب در سازمانها

مراد ویسی دولیسکان^۱، کامران یوسفوند^۲، پوریا جعفری^۳

کارشناس ارشد مدیریت دولتی/مدیریت نیروی انسانی

Morad_veysi@yahoo.com

کارشناس ارشد مدیریت دولتی/مدیریت تحول

kamran.yousefvand@gmail.com

کارشناس ارشد مدیریت دولتی/مدیریت نیروی انسانی

Porya6885@gmail.com

چکیده:

کارمند یابی یعنی اینکه سازمان بتواند ذخیره ای از نیروی انسانی را در دسترس داشته باشد تا از میان آنها کارکنان توانمند و متناسب با اهداف سازمانی انتخاب نمایند. میزان کارمند یابی در سازمانهای مختلف بستگی به اندازه، مکان جغرافیایی، محیط و شرایط کار و میزان حقوق، رشد و یا رکود سازمان دارد. در فرایند کارمند یابی ما بدنبال جذب و گزینش کارکنان مناسب و مستعد برای مشاغل بخصوص و معینی برای سازمان هستیم که این امر با استفاده از منابع داخلی (روش جذب نیرو از داخل سازمان) و منابع خارجی (روش جذب نیرو از خارج سازمان) انجام می پذیرد. عواملی که در کارمند یابی موثرند عبارتند از عوامل محیطی (برون سازمانی) و عوامل سازمانی (درون سازمانی) می باشند. در مراحل کارمند یابی ابتدا نیازهای پرسنلی سازمان معین، سپس افراد واجد شرایط شناسایی و براساس معیارهای تعیین شده انتخاب می گردند. در فرایند انتخاب، بعد از تعیین کم و کیف نیازهای پرسنلی در مرحله برنامه ریزی نیروی انسانی با تجزیه و تحلیلی که از شغل بعمل می آید افراد واجد شرایط با توجه به آیتیم های در نظر گرفته شده برای شغل مورد نظر انتخاب می شوند و بعد از انجام مراحل مختلف از جمله مصاحبه مقدماتی، تکمیل فرم درخواست کار، آزمونهای استخدامی و..... فرد مورد نظر انتخاب می گردد و بعد از طی این مراحل فهرستی از افراد واجد شرایط به ترتیب امتیازات کسب شده تهیه شده و برحسب نیاز قسمتهای مختلف سازمان به کار گمارده می شوند.

کلید واژه ها: کارمند یابی، انتخاب، انتصاب، منابع داخلی، منابع خارجی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی

^۱ کارمند دانشگاه پیام نور کوهدشت لرستان

^۲ مدیر آب و فاضلاب روستایی کوهدشت لرستان

^۳ کارمند موسسه مالی ثامن الحجج (ع)