



---

---

## **Chapter 6**

# **Employee Recruitment**

---

---

# Introduction

وبمجرد أن تحدد المنظمة مواردها البشرية  
الاحتياجات من خلال تخطيط العمالة، يمكن أن تبدأ  
وتعيين المرشحين للشواغر الفعلية أو المتوقعة

Once an organization identifies its human resource needs through employment planning, it can begin recruiting candidates for actual or anticipated vacancies.

التوظيف يجمع معا

**Recruiting** brings together

أولئك الذين لديهم وظائف لملء

those with jobs to fill

and

الذين يبحثون عن فرص عمل

those seeking jobs

# Recruiting Goals

---

➤ recruiting provides information that will attract a significant pool of qualified candidates and discourage unqualified ones from applying

➤ recruiters promote the organization to prospective applicants

➤ Minimize costs of processing unqualified candidates

يوفر التجنيد المعلومات التي من شأنها جذب مجموعة كبيرة من المرشحين المؤهلين وتنشيط غير المؤهلين من تطبيق

يقوم موظفو التوظيف بتشجيع المنظمة على المتقدمين المحتملين

تقليل تكاليف معالجة المرشحين غير المؤهلين

---

# Recruiting Goals

العوامل التي تؤثر على جهود التجنيد:

الحجم التنظيمي

ظروف العمل في المنطقة

فعالية جهود التجنيد السابقة

وظروف العمل، والمرتببات، والفوائد المقدمة

النمو التنظيمي أو الانخفاض

## Factors that affect recruiting efforts:

➤organizational size

➤employment conditions in the area

➤effectiveness of past recruiting efforts

➤working conditions, salary, and benefits offered

➤organizational growth or decline

# Recruiting Goals

---

## Constraints on recruiting efforts:

➤ organization's image

القيود على جهود التجنيد:

صورة المنظمة

➤ job attractiveness

جاذبية العمل

➤ internal organizational policies

السياسات التنظيمية الداخلية

والسياسة والقوانين الحكومية

➤ government policy and laws

تكاليف التوظيف

➤ recruiting costs



# Recruiting Sources

---

internal  
searches

داخلي  
عمليات البحث

employee  
referrals

موظف  
الإحالات

external  
searches

خارجي  
عمليات البحث

online and  
alternative

على الانترنت و  
البديل

الإنترنت هو مسارات حارقة في ممارسات التجنيد

The Internet is blazing  
trails in recruiting  
practices

---

# Recruiting Sources

البحث الداخلي

internal search

Organizations that promote from within identify current employees for job openings

المنظمات التي تروج من الداخل تحدد الموظفين الحاليين للوظائف الشاغرة

- by having individuals bid for jobs
- by using their HR management system
- by utilizing employee referrals

من خلال تقديم الأفراد محاولة للحصول على وظائف وذلك باستخدام نظام إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام الإحالات الموظف

# Recruiting Sources

مزايا

تعزيز من داخل

## *Promoting from Within*

### **Advantages**

- good public relations
- morale building
- encouragement of employees and members of protected groups
- knowledge of existing employee performance
- cost-savings
- candidates' knowledge of the organization
- opportunity to develop mid- and top-level managers

علاقات عامة جيدة

بناء الروح المعنوية

وتشجيع الموظفين وأعضاء الجماعات المحمية

معرفة أداء الموظفين الحالي

وفورات في التكاليف

معرفة المرشحين للمنظمة

فرصة لتطوير مدراء من المستوى المتوسط والعليا

سلبيات

والنقص المحتمل في المرشحين الداخليين

مشاكل الاقتتال الداخلي والمعنويات

احتمال زواج الأقارب

### **Disadvantages**

- possible inferiority of internal candidates
- infighting and morale problems
- potential inbreeding



# Recruiting Sources

## employee referrals

ويمكن أن يطلب من الموظفين الحاليين أن يوصي المجندين.

مزايا:

والدافع الموظف لتقديم توصية جيدة  
توافر معلومات دقيقة عن وظيفة المجند

فإن إحالات الموظفين تميل إلى أن تكون أكثر قبولا، وأكثر عرضة لقبول عرض، ويكون

معدل البقاء على قيد الحياة أعلى

سلبيات:

وإمكانية الخلط بين الصداقة والأداء الوظيفي

إمكانات المحسوبية

إمكانية التأثير الضار

Current employees can be asked to recommend recruits.

### *Advantages:*

- the employee's motivation to make a good recommendation
- the availability of accurate job information for the recruit
- employee referrals tend to be more acceptable applicants, more likely to accept an offer, and have a higher survival rate

### *Disadvantages:*

- the possibility of friendship being confused with job performance
- the potential for nepotism
- the potential for adverse impact

# Recruiting Sources

## external searches

*Advertisements:* Must decide type and location of ad, depending on job; decide whether to focus on job (*job description*) or on applicant (*job specification*).

الإعلانات: يجب تحديد نوع الإعلان وموقعه، حسب الوظيفة؛ تقرر ما إذا كان التركيز على الوظيفة (الوصف الوظيفي) أو على مقدم الطلب (مواصفات الوظيفة).

Three factors influence the response rate:

- identification of the organization
- labor market conditions
- the degree to which specific requirements are listed.

هناك ثلاثة عوامل تؤثر على معدل الاستجابة:  
تحديد المنظمة  
ظروف سوق العمل  
درجة إدراج المتطلبات المحددة.

***Blind box ads do not identify the organization.***

# Recruiting Sources

وكالات التوظيف:

تركز خدمات التوظيف العامة أو الحكومية على مساعدة الأفراد العاطلين عن العمل الذين لديهم مستويات مهارة أقل للعثور على وظائف

## ***Employment Agencies:***

تقدم وكالات التوظيف الخاصة خدمات أكثر شمولاً ويعتقد أنها تقدم مواقف ومتقدمين من ذوي العيادات الأعلى

- *public or state employment services* focus on helping unemployed individuals with lower skill levels to find jobs

[www.careeronestop.org](http://www.careeronestop.org)

وشركات الاستشارات الإدارية ("هيدونترز") المرشحين البحوث للمرحلة التنفيذية المتوسطة والعليا

وتظهر شركات البحث التنفيذي المرشحين المحتملين من المستوى المتوسط / المستوى الأعلى مع إبقاء أصحاب العمل المحتملين مجهولين

- *private employment agencies* provide more comprehensive services and are perceived to offer positions and applicants of a higher caliber
- *management consulting firms* ("headhunters") research candidates for mid- and upper-level executive placement
- *executive search firms* screen potential mid/top-level candidates while keeping prospective employers anonymous

# Recruiting Sources

---

## *Schools, colleges, and universities:*

- may provide entry-level or experienced workers through their placement services
- may also help companies establish cooperative education assignments and internships

المدارس والكليات والجامعات:

قد توفر العمال المبتدئين أو ذوي الخبرة من خلال خدمات التوظيف الخاصة بهم

قد تساعد أيضا الشركات على إنشاء مهام التعليم التعاوني والتدريب

---

# Recruiting Sources

## *Job fairs:* معارض العمل

حضرها شركات التوظيف تسعى السيرة الذاتية ومعلومات من المرشحين المؤهلين يمكن لمعارض الوظائف الافتراضية عبر الإنترنت جلب أصحاب العمل والباحثين عن عمل معا عبر الإنترنت عن طريق تسجيل الدخول إلى موقع ويب معين في وقت معين. تستخدم بعض المواقع الصور الرمزية كمرشحين ووظائف.

attended by company recruiters seeking resumes and info from qualified candidates

- Virtual online job fairs could bring employers and job seekers together online by logging into a specific Web site at a certain time. Some sites use avatars as candidates and recruiters.

Work Solutions

Meetings and Events in Second Life



See:

<http://www.inxpo.com/products/virtual-career-fairs/index.htm>

<http://work.secondlife.com/worksolutions/meetings/>

From the WSJ:

<http://online.wsj.com/article/SB118229876637841321.html>

# Recruiting Sources

المنظمات المهنية:

## ***Professional organizations:***

- publish rosters of vacancies
- run placement services at meetings
- control the supply of prospective applicants
- labor unions are also in this category

نشر قوائم الوظائف الشاغرة  
تشغيل خدمات التنسيب في الاجتماعات  
السيطرة على العرض من المتقدمين المحتملين  
النقابات العمالية أيضا في هذه الفئة

المتقدمين غير الملتزمين (المشي الإضافية):

قد توفر مخزون من المتقدمين

المحتملين إذا لم يكن هناك فتحات الحالية

## ***Unsolicited applicants (walk-ins):***

- may provide a stockpile of prospective applicants if there are no current openings

# Recruiting Sources

عبر الانترنت  
مصادر

online  
sources

معظم الشركات تستخدم الإنترنت لتجنيد الموظفين  
الباحثين عن عمل استخدام السير الذاتية على  
الانترنت وإنشاء صفحات ويب حول مؤهلاتهم

- most companies use the Internet to recruit employees
- job seekers use online resumes and create Web pages about their qualifications



# Recruiting Sources

تجنيد  
البدائل

recruiting  
alternatives

خدمات المساعدة المؤقتة:

يساعد الموظفون المؤقتون المنظمات على مواجهة التقلبات قصيرة الأمد في احتياجات إدارة الموارد البشرية  
يمكن للعمال المسنين أيضا تقديم مساعدة عالية الجودة

تأجير الموظفين:

يتم توظيف العمال المدربين من قبل شركة تأجير، والتي توفر لهم لأرباب العمل عند الحاجة مقابل رسوم ثابتة  
تبقى عادة مع منظمة لفترات أطول من الزمن

متعقدون مستقلون:

القيام بأعمال محددة إما داخل أو خارج مباني الشركة  
لا تتكبد تكاليف الموظفين الدائمين (أي تكاليف الضرائب والاستحقاقات)

## *Temporary help services:*

- temporary employees help organizations meet short-term fluctuations in HRM needs
- older workers can also provide high-quality help

## *Employee leasing:*

- trained workers are employed by a leasing company, which provides them to employers when needed for a flat fee
- typically remain with an organization for longer periods of time

## *Independent contractors:*

- do specific work either on or off the company's premises
- costs of regular employees (i.e. taxes and benefits costs) are not incurred



# A Global Perspective

For some positions, the whole world is a relevant labor market. So, **HR** can recruit

- home-country nationals when searching for someone with extensive company experience to launch a product in a country where it has never sold before
- host-country nationals when a foreign subsidiary is being established and HQ wants to retain control yet hire someone with local market knowledge
- candidates of any nationality, creating a truly international perspective

وبالنسبة لبعض المواقف، فإن العالم بأسره سوق عمل ذات صلة. لذلك، يمكن للموارد البشرية تجنيد

مواطني الدولة عند البحث عن شخص لديه خبرة واسعة في الشركة لإطلاق منتج في بلد لم يسبق له بيعه من قبل

ومواطني البلد المضيف عندما يتم إنشاء شركة تابعة أجنبية ويريد المقر الرئيسي الاحتفاظ بالسيطرة بعد توظيف شخص مع معرفة السوق المحلية

المرشحين من أي جنسية، وخلق منظور دولي حقا

# Your Own Job Search

Job searching takes training, commitment, endurance, and support. Start searching well before you plan to start work.

البحث عن وظيفة يأخذ التدريب، والالتزام، التحمل، والدعم. بدء البحث جيدا قبل أن تخطط لبدء العمل.

## Preparing Your Resume

- use quality paper and easy-to-read type
- proofread carefully
- include volunteer experience
- use typical job description phraseology
- use a cover letter to highlight your greatest strengths

عداد سيرتك الذاتية

استخدام نوعية الورق وسهلة لقراءة نوع

تدقيقها بعناية

وتشمل خبرة المتطوعين

استخدام الوصف الوظيفي وصف العبارات

استخدام رسالة تغطية لتسليط الضوء على أعظم

نقاط القوة الخاصة بك

***Use networking to gain access to an organization.***

# Matching

الخدمات المؤقتة وتأجير الموظفين

القيود على جهود التوظيف  
constraints on  
recruiting efforts

توظيف المصادر

recruiting sources

توظيف

recruiting

يؤثر على جهود التوظيف  
affects recruiting  
efforts

توظيف البدائل

recruiting alternatives

temp services and employee  
leasing

تلك الذين لديهم وظائف لملء مع أولئك الذين  
يبحثون عن وظائف

matching those with jobs to fill  
with those seeking jobs

ظروف العمل في المنطقة

employment conditions in the  
area

صورة المنظمة

organization's image

عمليات البحث الداخلية / الخارجية

internal/external searches