

واقع المعالجة الإلكترونية لعملية التوظيف في الجزائر (التوظيف الإلكتروني)

ودان بو عبد الله - أستاذ مساعد أ

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

مركان محمد البشير - أستاذ مؤقت

جامعة التكوين المتواصل - تيسمسيلت

ملخص:

تعالج هذه الورقة البحثية مدى الاستفادة من تكنولوجيات الإعلام والاتصال في عملية التوظيف ومعالجتها معالجة إلكترونية، فتلك العملية نظرا لما تكنسيه من أهمية في جلب الثروة البشرية العاملة ذات الكفاءة الجيدة، وحب إدخال تغييرات عليها من خلال جعلها تتم إلكترونيا عبر أغلب مراحلها، فتصبح تلك العملية تعرف بعملية التوظيف الإلكتروني.

Résumé:

Cette feuille de recherche traite combien utilité des technologies d'information et de communication **TIC** dans **l'opération de recrutement** et leur **traitement électronique**, car cette opération et son importance dans attraction de la richesse humaine ouvrière compétente, pour cela, on devrai lui faire des modifications de façon à la rendre électronique dans différentes étapes, et on définit cette opération par l'opération de recrutement électronique (**e-Recrutement**).

مقدمة:

لقد كان لتكنولوجيات الإعلام والاتصال TIC بمختلف أنواعها الأثر الواضح والجلي على أعمال كل من المؤسسات العمومية الجزائرية بمختلف أنواعها وحتى مؤسسات الخواص والمؤسسات الأجنبية والمواطنين، فقد أحدثت قفزة نوعية في مختلف التعاملات التي تتم بين الهيئات السابقة الذكر وحتى مع المواطنين، وخاصة مع تحول الجزائر إلى الجزائر الإلكترونية منذ سنة 2013 من خلال محاولة الحكومة الجزائرية إلى إدخال واستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال على مستوى كافة الهيئات والمؤسسات الحكومية بغية تجسيد مفهوم كل من الحكومة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية وجمع المعلومات، وسعيها منها إلى تحسين وتطوير وعصرنة الخدمة العمومية.

فقد ساهمت تكنولوجيات الإعلام والاتصال بفعالية كبيرة في تحقيق الأهداف التي سعت إليها الهيئات السابقة الذكر، وذلك عبر مختلف هياكلها وفروعها ومصالحها ووظائفها، فمن بين تلك الوظائف الحساسة داخل الهيئات نجد وظائف إدارة الموارد البشرية، هاته الأخيرة التي تلعب دورا هاما في استقبال واستقطاب وتكوين وتسيير ومتابعة الثروة البشرية التي تكتسي الأهمية البالغة داخل الهيئات، فوعية وتعدد مهام إدارة الموارد البشرية حتم على الهيئات بالضرورة إدخال تكنولوجيات الإعلام والاتصال عليها ومعالجة أغلب وظائفها معالجة إلكترونية، مع استغلال تلك التكنولوجيات استغلالا أمثل في جل نشاطاتها وخدماتها والعمليات التي تقوم بها والتي من أهمها عملية التوظيف، فهاته الأخيرة تعتبر مهمة في استقطاب وجلب الموارد البشرية اللازمة خاصة ذات الكفاءات العالية، فاستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في عملية التوظيف يعطي دفعا كبيرا لهاته العملية من خلال رقمنة عملية التوظيف والتي تعرف بالتوظيف الإلكتروني، فصفة الإلكترونية تميزها عن التقليدية التي تتسم بمزايا أقل جودة من الإلكترونية والتي من أهمها التكاليف والوقت، فعملية التوظيف الإلكتروني تتميز بتكاليف أقل واختصار في الوقت وسرعة في الوتيرة مقارنة بعملية التوظيف التقليدية.

وعليه فعملية التوظيف تعتبر من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية نظرا لما تكتسيه من ميزة استقطاب وجلب العنصر البشري الفعال في تسيير الهيئات، مما تحتم ادخال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تلك العملية

وجعلها تكتسي الصبغة الإلكترونية في حل مراحلها والتي أصبحت تعرف بعملية التوظيف الإلكتروني. وعليه نطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

ما هو واقع المعالجة الإلكترونية لعملية التوظيف في الجزائر في ظل "الجزائر الإلكترونية"؟

ولالإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي نطرح الأسئلة التالية:

- ماذا نقصد بعملية التوظيف الإلكتروني؟ وما هو دور تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تلك العملية؟ وما هي دعائم تلك العملية؟
- ما هي المراحل النموذجية لعملية التوظيف الإلكتروني؟
- ما هي مزايا ومساوئ عملية التوظيف الإلكتروني؟
- ما هو واقع خدمة التوظيف الإلكتروني في الجزائر؟

أهداف البحث

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف، منها ما يلي:
- التعريف بعملية التوظيف الإلكتروني، مع إبراز دور تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تلك العملية، بالإضافة إلى ذكر دعائم نجاح عملية التوظيف الإلكتروني.
- عرض مختلف المراحل النموذجية التي تمر بها عملية التوظيف الإلكتروني.
- تقييم عملية التوظيف الإلكتروني.
- التطرق إلى واقع خدمة التوظيف الإلكتروني في الجزائر.

أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من الحاجة إلى إبراز أهم المميزات التي تتميز بها عملية التوظيف الإلكتروني مقارنة بعملية التوظيف التقليدية، والتي يجب توفير البيئة الإلكترونية المناسبة لها في الجزائر من أجل النهوض بتلك العملية واستغلال مزاياها إلى أقصى حد من أجل التسهيل على الهيئات عرض الوظائف الشاغرة من جهة، والتسهيل على طالبي العمل في إيجاد مناصب العمل المناسبة لهم. وعليه قمنا بتقسيم البحث إلى النقاط الآتية:

أولاً: خدمة التوظيف الإلكتروني؛

ثانياً: المراحل النموذجية لخدمة التوظيف الإلكتروني؛

ثالثاً: تقييم خدمة التوظيف الإلكتروني؛

رابعاً: خدمة التوظيف الإلكتروني في الجزائر.

أولاً: خدمة التوظيف الإلكتروني

فرضت وتفرض التكنولوجيا المتطورة إجراء التكييفات والتعديلات في كافة الأبعاد في المنظمة، وبصورة خاصة في السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، البعض من هذه التغيرات ثانوية والبعض الآخر جوهرية¹. كما تعتبر قدرة الشركات والمؤسسات الحديثة على مواكبة التطورات المتلاحقة بالسوق بشكل سريع من أهم عوامل نجاحها، وعملاً بمبدأ "الأفراد هم أئمن الأصول"، يجب على الشركات والمؤسسات أيضاً تغيير طريقة توظيف العاملين بها بشكل سريع، ونتيجة لذلك، لم يكن من الغريب أن كثيراً من الشركات والمؤسسات المتميزة قد بدأت استخدام نظم قائمة على شبكات الإنترنت للإسراع من عمليات التوظيف²، والذي يعرف بالتوظيف الإلكتروني. يمكن لنظام التوظيف الإلكتروني القيام بالعديد من الإجراءات المفيدة والتي من أهمها الإعلان عن الوظائف الشاغرة ومتابعة المتقدمين للوظائف وحتى إجراء اختبارات على الإنترنت وغير ذلك من الإجراءات التي يمكن إجراؤها إلكترونياً، والتوظيف الإلكتروني لا يتم إلا بالاستعانة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال والمتمثلة في كل من أجهزة الإعلام الآلي وشبكة الإنترنت، بالإضافة إلى الدعائم التي من شأنها العمل على إنجاحه.

I. مفهوم التوظيف الإلكتروني

يمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الإنترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة"³. وعليه يمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه القيام بعملية التوظيف عبر مختلف مراحلها باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والمتمثلة في أجهزة الإعلام الآلي والبرمجيات والنظم المعدة لذلك الغرض، بالإضافة إلى الاستعانة بشبكة الإنترنت لنشر إعلانات التوظيف واستقبال الطلبات وتقييمها وحتى إرسال الاستدعاءات وإجراء الاختبارات.

فقد ذكر التقرير الأول لمنظمة العمل العربية بعنوان "التشغيل والبطالة في الدول العربية"، أن خدمة التوظيف الإلكتروني تعد من أهم الخدمات التي يجب أن تتوفر في منظومة سوق العمل، وتهدف إلى تقليل الهوة بين أصحاب العمل وبين الباحثين عن العمل وذلك من خلال استخدام القنوات الإلكترونية (الإنترنت)، وتساعد هذه الخدمة على تخفيض ما سمي "البطالة الاحتكاكية"، وهي البطالة التي سببها الرئيسي غياب المعلومات عن جانبي سوق العمل (الباحثون عن عمل وأصحاب الأعمال). وتنبع أهمية هذه الخدمة من كونها تحقق مبدأ الشفافية والعدالة في قضايا التوظيف.⁴

II. دور أجهزة الإعلام الآلي في عملية التوظيف

يكمن دور أجهزة الإعلام الآلي في المساعدة في اعداد سياسات التوظيف من خلال فرز وتحليل طلبات التوظيف للأفراد المتقدمين للعمل، ويتم ذلك كآلاتي⁵:

- 1- ادخال البيانات الموجودة في طلبات التوظيف إلى الحاسب وذلك بعد تحويل هذه البيانات إلى بيانات كمية أو رموز معينة؛
- 2- التحليل على أسس أو معايير معينة، مثال ذلك المؤهل الدراسي، نوع ومدة الخبرة، وهكذا؛
- 3- تحديد الطلبات التي تنطبق عليها الشروط المطلوبة في الشخص المتقدم للعمل وترتيب الطلبات وفقا لأولويات معينة في شروط شغل الوظيفة؛
- 4- تخزين كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بالمتقدمين بطلبات التوظيف.

III. دور الإنترنت في عملية التوظيف

يبرز دور الإنترنت في عملية التوظيف فيما يلي:

- 1- المساهمة الفعلية والفعالة في عملية نشر إعلانات التوظيف من قبل الإدارات والشركات؛
- 2- فضاء واسع بالنسبة لطالبي العمل للبحث عن الوظائف ونشر طلبات التوظيف والسير الذاتية؛
- 3- استقبال طلبات التوظيف وتخزينها من أجل فرزها وتقييمها؛
- 4- وسيلة لإرسال الاستدعاءات عبر البريد الإلكتروني إلى المترشحين للوظائف؛

- 5- الاستعانة بما لإجراء مختلف الاختبارات عن بعد للمتشحين؛
- 6- وسيلة تواصل بين عارضي العمل وطالبيه؛
- 7- تلعب دورا هاما في خلق دليل مرجعي عبر البيانات والمعلومات المخزنة والمتعلقة بكل من الإدارات والشركات و طالبين التوظيف.

IV. دعائم نجاح التوظيف الإلكتروني

تكمن دعائم نجاح التوظيف الإلكتروني فيما يلي⁶:

- 1- وضع معايير لتوصيف الوظيفة والمواصفات المطلوبة لشغلها: تكمن العقبة التنظيمية الأولى أمام عملية التوظيف الإلكتروني في إمكانية تدخل جميع العاملين بالشركة في تحديد مهام الوظائف المطلوب شغلها. لذلك، يساعد وضع قوالب معيارية لمهام الوظائف ومواصفات الأشخاص المطلوبين لشغلها في ربط الكفاءات بالمهام التي تتطلبها الوظائف.
- 2- اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف بشكل سريع: يجب على صانعي القرارات الخاصة بعملية التوظيف التحرك بشكل سريع والتحلي بالشخصية القوية حتى يمكنهم تحقيق الاستفادة القصوى من نظام التوظيف الإلكتروني.
- 3- تطوير نظم العثور على الأشخاص الملائمين لشغل الوظائف: سوف يتمكن المدبرون من تحديد الأشخاص الملائمين لشغل الوظيفة المطلوبة بسهولة، إذا ما تم الربط ما بين نظم التوظيف والتقييم بآليات البحث.

ثانيا: المراحل النموذجية لخدمة التوظيف الإلكتروني

تختلف مراحل التوظيف الإلكتروني باختلاف تكنولوجيات الإعلام والاتصال المستعملة في عملية التوظيف وكذا القدرة على استغلالها والتحكم فيها، فهناك من يستعين بالإنترنت من أجل عرض الوظائف فقط، وهناك من يستعين بالإنترنت في جميع مراحل التوظيف. فهناك من يرى بأن نموذج التوظيف الإلكتروني يكون كالتالي⁷:

- 1- جمع البيانات/الانطباع الأول: يتصفح الباحث عن الوظيفة في الموقع الإلكتروني، ويرسل استعلامه، إن رغب في ذلك.
- 2- المقارنة/الاكتشاف: يتفحص الباحث عن الوظيفة في الموقع الإلكتروني بنظرة أكثر عمقاً، ويتعرف على الوظائف المناسبة المعلن عنها عبر الإنترنت.
- 3- التشاور/التجنب: تتوافر لدى طالب الوظيفة إمكانية إرسال السيرة الذاتية إلى قاعدة بيانات الموقع، وكذلك التقدم لأي وظيفة مناسبة بأن يملأ نموذج التسجيل الإلكتروني.
- 4- الاستعداد والإجراءات التنفيذية الخاصة بطلب العمل: يصنف نظام التوظيف الإلكتروني الطلبات باستخدام العبارات أو الكلمات الرئيسية المدرجة في سجل طالب الوظيفة خلال عملية التسجيل ويتعرف إلكترونياً على المرشحين المناسبين.
- 5- الانتهاء من طلب العمل وتوظيفه: يتم الاتصال بطالب الوظيفة عبر البريد الإلكتروني، إذا كان موافقاً للمتطلبات الوظيفية المعنية. وإن لم يكن، سيتم تصنيف بياناته في قاعدة البيانات للرجوع إليه مستقبلاً.

وعموماً يمكن أن تكون أهم مراحل التوظيف الإلكتروني كالتالي:

- I. القيام بتصميم أو استعمال مواقع سهلة الاستخدام للإعلان عن الوظائف
يجب أن يكون لجميع عارضين العمل موقع يتم من خلاله الإعلان عن الوظائف الشاغرة. وهناك بعض الأساسيات التي يجب تطبيقها عند تصميم أو استعمال تلك المواقع، وهي كالتالي⁸:
 - 1- سهولة الوصول إلى تلك المواقع من خلال الصفحة الرئيسية.
 - 2- وجود قائمة بالوظائف المتاحة يتم تحديثها بشكل دائم، حيث يجب أن يتم حذف الوظائف التي تم شغلها بالفعل.
 - 3- استخدام تنسيق واحد في إعداد نماذج توصيف الوظائف حتى يسهل فهمها.
 - 4- احتواء الإعلانات على روابط تتيح للمتقدمين مراسلة الأشخاص المعنيين باتخاذ القرار عبر البريد الإلكتروني بسهولة.

5- وضوح عملية التوظيف ودقتها.

II. الإعلان عن الوظائف الشاغرة

ويكون التوظيف عبر شبكة الانترنت وفق عدة أشكال من أهمها⁹:

1- **مواقع الشركات الكبرى:** فأغلب، إن لم تكن جميع، الشركات الكبرى تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت، حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بموقعها الإلكتروني قسما خاصا للتوظيف، تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.

2- **المواقع الوسيطة:** هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة، فهذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة، حيث غالبا ما تخصص قسما منفصلا للوظائف المتوفرة في كل دولة، الأمر الذي يسمح للراغبين بالبحث عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم.

3- **مواقع متخصصة:** وهناك مواقع أخرى أكثر تخصصا، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصا، فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة.

4- **استخدام الشرائط الإعلانية:** سواء العادية أو التي تستخدم الرسوم المتحركة والإعلانات الغنية بالوسائل السمعية والبصرية ونشرها في العديد من المواقع التي توفر مثل هذه الخدمات. وبالطبع فإن التكلفة تختلف من موقع لآخر حسب عدد الزوار وحسب طبيعة أو تخصص هؤلاء الزوار.

III. استقبال طلبات التوظيف و السير الذاتية إلكترونيا

يقوم عارضي الوظائف بالاستقبال إلكترونيا لمختلف طلبات التوظيف والسير الذاتية الخاصة بالمرشحين من كل الفئات ولمختلف الوظائف الشاغرة، ويكون ذلك إما عبر المواقع الخاصة بالعارضين مباشرة أو عبر البريد الإلكتروني الخاص بالعارضين.

IV. متابعة المتقدمين للوظائف وتقييم وفرز الطلبات

تقوم متابعة المتقدمين لشغل الوظائف بمراقبة عملية التقدم للوظائف وإدارتها عن طريق استخدام مجموعة من النظم، ولتلك النظم العديد من السمات، منها¹⁰:

1- برامج مسح ضوئي للسير الذاتية تحتوي على إمكانيات Optical Character Recognition (OCR).

2- تسجيل بيانات حول أماكن طلبات التقدم لشغل الوظائف.

3- إعداد جدول زمني للمشاركين في عملية اختيار الموظفين.

V. إرسال الاستدعاءات إلكترونياً

بعد قيام الإدارات أو المؤسسات أو الشركات العارضة للعمل بتقييم وفرز طلبات التوظيف الملائمة للوظائف المعلنة عنها، فإنها تقوم بإرسال الاستدعاءات إلكترونياً إلى المترشحين الذين يستوفون الشروط عبر البريد الإلكتروني الخاص بكل مترشح وذلك من أجل إجراء الاختبارات، أو من خلال عرض قائمة المترشحين المقبولين مبدئياً لإجراء الاختبارات عبر موقعها الخاص أو مواقع متخصصة.

VI. إجراء اختبارات على الإنترنت

لقد أصبحت النظم المتاحة على الإنترنت تستخدم بشكل متزايد في إجراء اختبارات للموظفين والمتقدمين لشغل الوظائف، وبالنسبة للمتقدمين لشغل الوظائف، عادة ما يتخذ ذلك شكل تصفية غير رسمية لهم، حيث يتم إجراء اختبار لمن يبدون اهتماماً بوظيفة بعينها، يستطيعون من خلاله تحديد ما إذا كانت لديهم المهارات والمعلومات والمؤهلات المطلوبة لشغل تلك الوظيفة أم لا، كما يمكن أن تتخذ تلك الاختبارات شكلاً رسمياً، حيث يتم الاعتماد على أداء الشخص في تحديد ما إذا كان سيتم استكمال فحص طلبه أم لا.

كما يتم تقديم اختبارات القياسات النفسية للمتقدمين للوظائف خدمات إجراء تلك الاختبارات على الإنترنت، وقد تتم في بعض الأحيان الاستعانة بوسيط. ويفيد استخدام اختبارات القياس النفسي التي يتم تقديمها على الإنترنت لإجراء تصفية للمتقدمين في العديد من الأمور، أهمها:

- عدم الحاجة إلى جمع المتقدمين لشغل الوظائف بمكان محدد مما يخفف من نفقات التوظيف.
- إمكانية إجراء عملية التصفية لعدد ضخم من المتقدمين في الوقت نفسه¹¹.
-

VII. الإعلان عن النتائج إلكترونياً

بعد إجراء الاختبارات إلكترونياً ثم على مستوى مكان شغل الوظيفة، وبعد تقييمها وترتيب المترشحين حسب الاستحقاق، فإن عارضي العمل يقومون بعدها بإعلام الفائزين إما بإرسال الاستدعاءات إلكترونياً للناجحين من أجل الالتحاق النهائي بالوظيفة، وإما من خلال عرض قائمة الناجحين إلكترونياً عبر موقعها الخاص أو مواقع متخصصة.

ثالثاً: تقييم خدمة التوظيف الإلكتروني

I. مزايا خدمة التوظيف الإلكتروني

لخدمة التوظيف الإلكتروني عدة مزايا تميزه عن التوظيف التقليدي، والتي من أهمها¹²:

- 1- الإسراع من إيقاع عملية التوظيف: في ظل نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، يمكن الإسراع في عملية التوظيف في جميع مراحلها.
- 2- إلغاء دور الوسطاء: يمكن لنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية القيام بدور أكبر فيما يتعلق بعملية شغل الوظائف الشاغرة، بدون الاعتماد في الإعلان على الجرائد وطرق الإعلان التقليدية الأخرى، فيمكن للإدارة الحصول مباشرة على قائمة المترشحين الذين يتناسبون مع الوظيفة الشاغرة من خلال البحث البيانات المرجعية في شبكة الإنترنت، ومن ثم يتم إلغاء دور الوسطاء في تقديم المورد البشري المناسب لهم وتصبح الوظائف هي التي تبحث عن الأفراد الملائمين وليس العكس.
- 3- اختصار الوقت في التوظيف: يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر وباستمرار عملية البحث والتوظيف على مدار الساعة وطوال الأسبوع. ويمكن لصاحب العمل الإعلان عن وظيفة في وقت قليل على موقع وظائف إلكتروني دون حدود لحجم الإعلان ويبدأ باستقبال السير الذاتية في الحال.
- 4- تكاليف توظيف منخفضة: إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.

- 5-** انتشار أوسع للشركات: يستفيد كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل بشكل كبير من مواقع التوظيف الإلكترونية عبر نطاق البحث الواسع الذين يحصلون عليه عبر تلك المواقع.
- 6-** الانتشار الواسع للباحثين عن العمل: يستفيد الباحثون عن العمل من المدى الواسع الذي يحصلون عليه من خلال مواقع التوظيف الإلكترونية. فهم قادرون على الدخول للوظائف في الشركات والمهن والمواقع الجغرافية التي لا يعرفونها في الحالات العادية ويستطيعون أن يتقدموا إليها فوراً بضغطة واحدة على زر الفأرة، بوضع سيرتهم الذاتية على الإنترنت، ستمكن الشركات وكذلك مسؤولوا التوظيف من الإتصال الفوري بهم بخصوص فرص عمل لم يعلن عنها.
- 7-** أحدث أدوات الغربة: تسمح أدوات الفرز أو الغربة الحديثة للشركات أو مسؤولو التوظيف بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب باستخدام معايير متوفرة على موقع إلكتروني. والتي تتضمن الدولة التي يقيم بها الباحث عن عمل والمهارات المطلوبة والدراسة المنجزة والمستوى الوظيفي والخبرات السابقة وغيرها من المعايير. وقد أدى ذلك إلى زيادة فعالية عملية التوظيف عبر الإنترنت ومستوى الباحثين عن عمل.
- 8-** توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات: يستطيع أصحاب العمل استخدام إعلاناتهم لإظهار العلامة التجارية للشركة وصورها وقيمتها للباحثين عن عمل، كي يبينوا بأنهم أحد أفضل أصحاب العمل.
- 9-** أحدث أدوات الإدارة: تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وغربة الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل منفرد أو كمجموعة وتتبع النشاطات كافة من "صفحتهم الشخصية" المزودة بأعلى درجات الفاعلية والسرية. ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضاً في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم. ويسمح ذلك لطرفي عملية التوظيف بالتمتع بتجربة مميزة .
- 10-** المحافظة على السرية: توفر مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفياً .

11- يفتح المجال للمبادرة: تقع عملية التوظيف تحت سيطرة صاحب العمل أو مسؤول التوظيف التامة خلال التوظيف عبر الإنترنت، إذ يستطيع الاتصال مباشرة بالباحثين عن عمل المؤهلين ولا تتطلب هذه العملية وسيط لبحث ويغزل ويقيم ويختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة. كون مسؤول التوظيف أو صاحب العمل هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، فإن ذلك يكسبه معرفة مميزة عن طبيعة السوق وتنافسية هذه الوظيفة. كما بإمكانه ضمان إيجاد الشخص الأكثر تأهيلا والأنسب للوظيفة على المدى البعيد.

12- يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية: يستطيع أصحاب العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت لبناء قاعدة بيانات خاصة بهم تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت غزيلة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.

II. مساوئ خدمة التوظيف الإلكتروني

كما لخدمة التوظيف مزايا إيجابية تميزه عن التوظيف التقليدي، له أيضا بعض المساوئ ولاكن يمكن تفاديها إذا ما تم النظر إلى الفوائد الكبيرة الناجمة عن عملية التوظيف هذه، وتقريبا تنحصر المساوئ في مرحلة الاختبار إذا ما تمت إلكترونيا، ومن بين المساوئ نجد¹³:

- احتمالية إجراء شخص ما للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي، ومن ثم، تجب ملاحظة ذلك جيدا (إذا ما كان يتم إجراء تلك الاختبارات خارج المؤسسة)، إلا أنه يمكن الاستعانة أثناء إجراء الاختبار إلكترونيا بالأنظمة السمعية البصرية (الكاميرا الخاصة بأجهزة الإعلام الآلي وأدوات المحادثة).

- تحيز الاختبارات التي تتم على الإنترنت ضد الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الكمبيوتر، ولكن قد يكون ذلك معيارا أساسيا في الوظائف التي تتطلب التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

رابعا: خدمة التوظيف الإلكتروني في الجزائر

تجسيدا لتوجه الجزائر نحو "الجزائر الإلكترونية" ابتداء من سنة 2013، وذلك برقمنة كل ما له صلة بذلك، بداية برقمنة الإدارة "الإدارة الإلكترونية" ورقمنة جل الأعمال الحكومية "الحكومة الإلكترونية"، وجب على جميع الإدارات الحكومية والشركات والمؤسسات سواء الحكومية أو حتى الخواص اعتماد تكنولوجيات الإعلام

والاتصال داخل هيكلها وفروعها وحتى مع العالم الخارجي، بداية من استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في أعمالها اليومية، إلى رقمنة أعمالها وخدماتها التي تقدمها. إضافة إلى ذلك فترقية وتدعيم التقارب بين المواطنين والمؤسسات تعتبر أحد عوامل التطور لكل بلد، وتمثل الطرق المعلوماتية الحكومية بالنسبة للمواطنين وحتى للمؤسسات حافزا مهما للتطور، وتعرف الجزائر على هذا الصعيد عدة تغييرات لا يمكن تجاهلها، وهذا ما تبينه مواقع الانترنت والمشاريع الحكومية واهتمامات العديد من المؤسسات. سوف تسمح هذه الجهود المتكاثفة، إذا ما اتخذت في إطار استراتيجية شاملة، بتغيير ملموس للحياة اليومية للمواطنين والمؤسسات، لعلاقتهم فيما بينهم، وعلاقتهم مع الهيئات الممثلة للدولة وحتى مع العالم، وهذا التغيير الذي سيتم بصورة تدريجية يدخل في إطار تنفيذ خطة عمل تعتمد على تدعيم المفاهيم التالية¹⁴: الحكومة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية، مجمع المعرفة.

فإدخال تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي والاتصالات يعتبر ثورة حقيقية في عالم الإدارة، مفادها تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية، وظهور إدارة إلكترونية تعمل على حماية الكيان الإداري والارتقاء بأدائه، وتحقيق الاستخدام الأمثل للخدمات بسرعة عالية ودقة متناهية، وفي المجال التطبيقي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة كأهمية استراتيجية، بما تُسهّم من دعم ومساندة لأجل تبسيط الإجراءات الإدارية وتسهيل وتسريع عملية صنع القرار، وتمكين الإدارات من التخطيط بكفاءة وفاعلية للاستفادة من متطلبات العمل، وتقديم جودة الخدمات الإلكترونية وفق معايير فنية وتقنية عالية تواكب العصر، فالإدارة الإلكترونية هي إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة والاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عبر الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت بدون أن يضطر العملاء من الانتقال إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاتهم مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد و الطاقات.

ومن بين الفروع التي استفادت من تكنولوجيا الإعلام والاتصال نجد إدارة الموارد البشرية التي رقمنة أغلب وظائفها، والتي من أهمها عملية التوظيف من خلال اعتماد عملية التوظيف الإلكتروني، هاته الأخيرة تعتبر جديدة على الجزائريين، لكنها نجحت في أن تكون وسيطا فعالا بين الباحث عن العمل والمؤسسة، فرغم التأخر الذي تعاني منه الجزائر في مجال استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال والرقمنة، مقارنة بغيرها من البلدان العربية

حتى لا نقول الأوروبية، فإن المؤشرات الحالية تبرز نموا مشجعا في امتلاك هذه التقنيات واستغلالها بوجود 4.7 مليون مستخدم جزائري للإنترنت في بداية 2011.

وفي إطار سعي الجزائر لإنجاح وتجسيد عملية التوظيف الإلكتروني ودعم قطاع تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتشجيع استعمالها في المجالات الاقتصادية والخدمات العمومية والخاصة، فقد بدأت أولى خطوات تجسيدها باستعانة وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأحد مواقع التوظيف الإلكتروني ليكون ضمن الطاقم الفني لدراسة وتنفيذ هذه الاستراتيجية، وذلك من خلال إطلاق موقع خاص بالتوظيف في الإدارات والهيئات العمومية، والذي يعتبر موقع خاص بالتوظيف تابع للمديرية العامة للتوظيف العمومية - www.concours-fonction-publique.gov.dz ، وبالرغم من امتلاك هذا الموقع حصريّة الإعلان عن وظائف أكبر قطاع توظيف في الجزائر، إلا أنه يعاني من البطء الشديد ومن التوقف عن العمل بسبب الاكتظاظ بالإضافة إلى عدم التطابق في المجال الزمني في عرض بعض الوظائف بين ما هو موجود على هذا الموقع وبين الإعلان على مستوى الإدارات، فأحيانا يكون الإعلان في الموقع متأخرا بالمقارنة مع إعلان الإدارة إلى درجة أن الإعلان في الموقع يكون أحيانا بعد انتهاء الآجال على مستوى الإدارة. بالإضافة إلى هذا الموقع توجد العديد من المواقع الخاصة التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني وجلها في القطاع الخاص، ومن أشهرها نجد الآتي¹⁵:

www.emploitic.com

www.elkhedma.com

www.emploialgerie.com

www.bayt.com/ar/algeria

www.carriere-algerie.com

www.tawdif.com

www.nrecrutic.com/emploialgerie/

بحيث أنه في الآونة الأخيرة، تزايد عدد هذه المواقع في الجزائر وذلك نتيجة التطور التكنولوجي السريع، فبالرغم من هذا التزايد الواسع والسريع لعدد هذه المواقع، إلا أنها لا زالت محدودة فيما يخص التقدم في المراحل النموذجية لعملية التوظيف الإلكتروني، فأغلب هذه المواقع يقتصر دورها فقط على الإعلان عن الوظائف الشاغرة، أو في بعض الأحيان جمع السير الذاتية والرسائل التحفيزية والتي في أغلب الأحيان لا يتلقى أصحابها أي اتصال وذلك بسبب عدم الفرز ومتابعة طلبات التوظيف وتخزين وجمع تلك السير الذاتية من أجل الجمع والتخزين

وإظهار الموقع على أنه موقع توظيف جيد، وهناك بعض المنظمات التي تنتهي عندها عملية التوظيف الإلكتروني عند مرحلة استقبال الطلبات إلكترونياً وتكمل بقية المراحل بالطريقة التقليدية بداية بإرسال الاستدعاءات عبر القنوات التقليدية.

إضافة إلى موقع التوظيف الخاص بالوظيفة العمومية والمواقع الخاصة التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني، هناك بعض المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وذات الطابع الاقتصادي، وذات الطابع الصناعي والتجاري، وغير ذلك، وبعض المؤسسات الخاصة، والتي تقدم كلها خدمة التوظيف الإلكتروني عبر موقعها الخاص الموجود في شبكة الإنترنت، وذلك من خلال تخصيص جانب أو صفحة خاصة للتوظيف لصالحها عبر موقعها الإلكتروني، إلا أن اكتمال عملية التوظيف الإلكتروني بجميع مراحلها النموذجية تختلف من موقع لآخر، فأغلبها يقوم فقط بإعلان الوظائف إلكترونياً وبقية المراحل تكون بالطريقة التقليدية، والبعض الآخر بالإضافة إلى الإعلان إلكترونياً يقوم أيضاً باستقبال طلبات التوظيف إلكترونياً وربما يقوم أيضاً باستدعاء المترشحين إلكترونياً، ولاكن عملية التوظيف إلكترونياً تتوقف عند هذا الحد وتتم بقية المراحل بالطريقة التقليدية بداية بالتحاق المترشح بالمنظمة حاملاً ملف التوظيف وربما نسخة عن الاستدعاء الإلكتروني. ومن أشهر المواقع التي توفر جانباً أو صفحة خاصة بالتوظيف الإلكتروني، نجد الموقع الخاص بوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، والموقع الخاص بسوناطراك، والموقع الخاص بالمعهد الوطني للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، وأغلب المواقع الخاصة بالجامعات عبر التراب الوطني، وغير ذلك من مواقع المؤسسات العمومية ومؤسسات الخواص وحتى ربما المؤسسات الأجنبية التي لها فروع في الجزائر.

خاتمة

وعليه، نظراً لما تتميز به عملية خدمة التوظيف الإلكتروني من مميزات تميزها عن عملية التوظيف التقليدية، واختصار الوقت وتدفئة التكاليف وغير ذلك من المزايا الأخرى، وخاصة مع الانتشار الواسع في استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال على مستوى الإدارات والمؤسسات والخواص والمواطنين، وحب على جميع الأطراف المسؤولة عن عملية التوظيف إعادة النظر فيما يخص السياسات المتعلقة بالعملية السابقة الذكر، وذلك من خلال المحاولة في الاستغلال إلى أقصى الحدود من التكنولوجيات الإلكترونية من أجل تنظيم أعمال إدارة الموارد البشرية

خاصة ما تعلق منها بعملية التوظيف، بحيث يجب التوسع أكثر في مراحل عملية التوظيف الإلكترونية إلى أقصى حد، بداية من الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إلى غاية عرض النتائج والاستدعاء لإمضاء محاضر التنصيب، وذلك طبعاً بدون إهمال المراحل التقليدية كاستدعاء المترشح شخصياً لإحضار الملف المتضمن الوثائق الثبوتية التي صرح بها سابقاً عبر الإنترنت، بالإضافة إلى المقابلة مع لجنة التوظيف وإجراء المقابلة الشفوية أو حتى الكتابية.

كما يجب على الحكومة، من جهة، أن تخلق موقع إلكتروني عمومي خاص بطلبات العمل مثل الموقع الخاص بعروض العمل الخاص بالوظيفة العمومية، على أن يستطيع أي باحث وطالب عن وظيفة الدخول إلى ذلك الموقع والتصريح بجميع المعلومات الخاصة به بداية من المعلومات الشخصية إلى غاية الشهادات والمؤهلات العلمية والخبرات المهنية وغير ذلك، فهذه المعلومات من خلال هذا الموقع من شأنها خلق قاعدة بيانات خاصة بالسيرة الذاتية التي تساعد عارضين العمل عن البحث عن الشخص المناسب للوظيفة المناسبة، ومن جهة أخرى، القيام بعرض الوظائف التي تخص القطاعات الغير إدارية كالاقتصادية والتجارية والصناعية وغير ذلك، سواء على نفس الموقع الخاص بالتوظيف بالوظيفة العمومية، أو خلق موقع خاص بها.

وخلاصة القول مما سبق، يجب على الدولة إنشاء مرصد خاص يتعلق بعملية التوظيف من خلال خلق إلكترونيا قاعدة بيانات تخص عارضين العمل العموميين الإداريين والغير إداريين وحتى الخواص والأجانب من جهة، وخلق قاعدة بيانات تخص طالبي العمل بجميع مستوياتهم العلمية من جهة أخرى، مع عرضهم عبر موقع موحد مع تسهيل عمليات الولوج للموقع من أجل التسجيل أو حتى البحث المتقدم عن وظائف عمل أو مترشحين مناسبين.

أما بالنسبة للشركات خاصة الإقتصادية والتجارية والصناعية منها، فيجب عليها تطوير استراتيجياتها الخاصة في مجال التوظيف الإلكتروني، بما في ذلك كيفية تنظيم أقسام إدارة الموارد البشرية على الشكل الذي يضمن تحقيق أفضل العوائد على الاستثمار في عمليات التوظيف الإلكتروني. والأمر بيد كبار صنّاع القرار ومنهم كبار موظفي الشركات والمسؤولين عن وضع الاستراتيجيات التنفيذية وخطط استقطاب الكفاءات.

هوامش ومراجع البحث

- 1 - سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، 2003، ص 384.
- 2 - برايان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة الدكتور خالد العامري، دار الفاروق، القاهرة، 2006، ص 149.
- 3 - صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الإلكترونية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، 2009، ص 22.
- 4 - تقرير تحديات التشغيل والبطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربي، 2008. ص 67.
- 5 - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 384.
- 6 - محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية **e-HR**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009، ص ص 598-597.
- 7 - عباس العوضي، التوظيف الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، دبلوم في دراسة الموارد البشرية، <http://www.ohodjob.com/Arabic/Common/Home.aspx>، (شاهد يوم 2014/06/15).
- 8 - برايان هوبكنز، مرجع سبق ذكره، ص 162.
- 9 - أميرة بن طرف، التوظيف الإلكتروني - مجال آخر تقتحمه التكنولوجيا، جريدة القبس، العدد 13657، 6 جوان 2011.
- 10 - محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية، دار الفكر، جامعة الإسكندرية، 2007، ص 751.
- 11 - محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية **e-HR**، مرجع سبق ذكره، ص 576.
- 12 - نفس المرجع السابق، ص ص 576-577.
- 13 - محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية **e-HR**، مرجع سبق ذكره، ص ص 577-578.
- 14 - شادلي شوقي، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2007-2008، ص 132.
- 15 - مواقع التوظيف والبحث عن عمل في الجزائر، دليل البحث عن عمل في الجزائر، <http://concoursenalgerie.blogspot.com/>، (شاهد يوم 2014/06/14).