جامعـة يحي فارس بالمديـة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية على عملية التوظيف الالكتروني في المنظمة

دراسة حالة: مؤسسة زاد.تي.أو الجزائر Eurl ZTE Algérie

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالب:

- واضح صديق

تحت إشراف الأستاذة :

- د.قدندل هبة

أعضاء لجنة المناقشة :

د. زاهي محمد الأمين	أستاذ محاضر ـ أ ـ	جامعة المدية	**رئيسا**
د. قدندل هبة	أستاذة محاضرة ـ ب ـ	جامعة المدية	**مشرفا و مقررا**
د. بن عمير ياسين	أستاذ مساعد ـ أ ـ	جامعة المدية	**عضوا ممتحنا**

السنة الجامعية: 2022/2021

جامعـة يحي فارس بالمديـة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية على عملية التوظيف الالكتروني في المنظمة

دراسة حالة: مؤسسة زاد.تي.أو الجزائر Eurl ZTE Algérie

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالب:

- واضح صديق

تحت إشراف الأستاذة :

- د.قدندل هبة

أعضاء لجنة المناقشة :

د. زاهي محمد الأمين	أستاذ محاضر ـ أ ـ	جامعة المدية	**رئيسا**
د. قدندل هبة	أستاذة محاضرة ـ ب ـ	جامعة المدية	**مشرفا و مقررا**
د. بن عمير ياسين	أستاذ مساعد ـ أ ـ	جامعة المدية	**عضوا ممتحنا**

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد ...
فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله،
فله الحمد أولاً وأخيراً.
ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يدَ المساعدة، خلال هذه الفترة،
وفي مقدمتهم أستاذتي المشرفة على المذكرة
الدكتورة **قدندل هبة**
التي لم تدَّخر جهداً في مساعدتي، كما هي عادتها مع كل طلبة العلم،
كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل.
أشكر القائمين على جامعة يحي فارس بالمدية
و وفقهم لكل خير لما يبذلون من إهمام
وطلاب كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بصفة عامة
و طلاب جامعة يحي فارس بالمدية بصفة خاصة

إهـــــداء

إلى من أُفضِّلها على نفسي، ولِمَ لا؛ فلقد ضحَّت من أجلي

ولم تدَّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدَّوام

(أُمِّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل عليَّ طيلة حياته

(والدي العزيز).

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون،

وفي أصعدة كثيرة

أُقدِّم لكم هذا البحث، وأتمنَّى أن يحوز على رضاكم.

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى تحديد أثر التحول إلى الإدارة الالكترونية من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر ، وفق منهج وصفي تحليلي، حيث تم قياس " الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الالكترونية" كمتغير مستقل بأبعاده التالية: فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية، و بعد وضوح أهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين ، كما تم تحديد أبعاد المتغير التابع " التوظيف الالكتروني".

وتهدف الدراسة أيضا إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا في مؤسسة زاد تي أو الجزائر لما لهما من دور كبير في التوجه نحو الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عن طريق استخدام أدوات و وسائل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في مختلف الوظائف و بالخصوص جانب التوظيف الالكتروني.

يتكون مجتمع البحث من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من ذلك المجتمع ، وزعت عليهم الاستبيانات الالكترونية عن طريق رابط الكتروني ، وتم استرداد (30) استبانة صالحة للتحليل، وشمل البحث مجموعة من الفرضيات الصفرية، وتوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

– أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على تبني لمفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بمؤسسة زاد تي أو الجزائر وهذا بصورة فردية وكلية "، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، والمشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث.

– أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وهذا بصورة فردية وكلية" ، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث.

- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ لتأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في مؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة، تم تأكيد صحة هذه الفرضية، حيث تحصلنا على وجود علاقة ارتباط موجبة تقدر بـ 80%.

Abstract:

This research aims to determine the impact of shifting to electronic management according to the point of view of a sample of ZTE Algeria employees, according to a descriptive and analytical approach, where the "electronic human resources management" was measured as an independent variable with its following elements: The effectiveness of electronic management systems in managing the functions of human resources management, The clear importance of electronic human resources management to the employees, and the identification of the dependent variable "electronic recruitment" elements.

The study also aims to identify the human resources systems currently used by ZTE Algeria, because of its major role in moving towards electronic management of human resources through the use of tools and means of information and communication technology in various jobs, especially the aspect of electronic recruitment.

The research community consists of ZTE Algeria employees, where a random sample was selected from that community, electronic questionnaires were distributed to them via an electronic link, and (30) valid questionnaires were retrieved for analysis, and the research included a set of null hypotheses, and reached a number of results, the most important of which are:

- According to the study sample, there is an agreement to the adoption of the concept of electronic human resources management in ZTE Algeria, and this is individually and collectively, the validity of this hypothesis has been fully proven through the spss results obtained, which are referred to in the third chapter of this research.
- According to the study sample, there is an agreement about the existence of an impact on the electronic management of human resources elements, and this is individually and collectively, the validity of this hypothesis has been fully proven through the spss results obtained, which are referred to in the third chapter of this research.
- There is a statistically significant relationship at the significant level $\propto \leq 0.05$ of the impact of electronic management of human resources on electronic employment in ZTE Algeria According to the study sample, the validity of this hypothesis was confirmed, as we obtained a positive correlation estimated at 80%.

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	الإدارة الإلكترونية ونطاق المعلومات المتزايد	06
2-1	دوافع دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية HR	21
1-2	تكامل أنشطة الموارد البشرية	40
2-2	وصف الوظيفة ومواصفاتها	44
3-2	إجراءات التوظيف الالكتروني	64
1-3	الهيكل التنظيمي لمؤسسة زاد تي أو الجزائر	78
2-3	يمثل أفراد العينة المدروسة حسب الجنس	98
3-3	توزيع أفراد العينة حسب السن	99
4-3	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	100
5-3	توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية	101
6-3	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	102

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	المنافع المحتملة التي تحصل عليها المنظمة جراء تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشريةe-HRM	20
1-2	مقارنة بين التوظيف التقليدي والإلكتروني	50
2-2	قنوات التوظيف في سوق العمل	53
3-2	عملية الاستقطاب الإلكتروني لموقع . Emploitic.com لسنة 2019	55
1-3	الدرجات المعطاة لخيارات الإجابة المتاحة في الاستبيان حسب مقياس ليكارث الخماسي	91
2-3	الاستبيانات الموزعة في المؤسسة محل الدراسة	92
3-3	نتائج معاملات ثبات الاستبيان" ألفا كروم ياخ "	93
4-3	الاتساق الداخلي لبعد فعالية أنظمة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية	94
5-3	اختبار الاتساق الداخلي لبعد وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى العاملين	95
6-3	اختبار الاتساق الداخلي للمحور "واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة"	96
7-3	اختبار الاتساق البنائي بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للفقرات الاستبيان.	97
8-3	أفراد العينة المدروسة حسب الجنس	98
9-3	توزيع أفراد العينة حسب السن	99
10-3	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	100
11-3	توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية	101
12-3	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	102
13-3	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد في عينة الدراسة حول مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة	103
14-3	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد في عينة الدراسة حول واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة	106
15-3	نتائج اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى	108
16-3	نتائج اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية	109

17-3	نتائج اختبار صحة الفرضية الرئيسة	110

قائمة الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	ورقة موافقة إجراء الجانب التطبيقي في مؤسسة زاد تي أو الجزائر	126
2	الاستبيان	127
3	نتائج تحليل الإحصاء للاستبيان	131-144

المحتويات:

شكر وتقدير	
إهداء	
مستخلص الدراسة (عربي - انجليزي)	
قائمة الاشكال	
قائمة الجداول	
قائمة الملاحق	
المحتويات	
مقدمة	I-XI
الفصل الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية	
تمهيد	02
المبحث الأول: مدخل إلى الإدارة الالكترونية وإدارة الموارد البشرية	03
المطلب الأول: مفهوم وأهمية الإدارة الالكترونية	03
المطلب الثاني: أسباب التحول في الإدارة الالكترونية	08
المطلب الثالث: مفهوم ووظائف إدارة الموارد البشرية	10
المبحث الثاني: أسس الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	16
المطلب الأول: مفهوم وأهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	16
المطلب الثاني: متطلبات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	22
المطلب الثالث: مكونات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	23
المبحث الثالث: نتائج وتحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	31
المطلب الأول: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	31
المطلب الثاني: نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	32
المطلب الثالث: تحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	33
خلاصة الفصل الاول	36
الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للتوظيف الالكتروني	
تمهيد	37
المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التوظيف	38

المطلب الأول: مفهوم وأهمية التوظيف	38
المطلب الثاني: أهداف التوظيف	41
المطلب الثالث: مبادئ وخطوات التوظيف	42
المبحث الثاني: طبيعة التوظيف الالكتروني	48
المطلب الأول: مفهوم وأهمية التوظيف الالكتروني	48
المطلب الثاني: التوظيف الالكتروني عبر مواقع التشغيل وشبكات التواصل الاجتماعي	52
المطلب الثالث: إسهامات التوظيف الالكتروني	59
المبحث الثالث: أساسيات حول التوظيف الالكتروني	61
المطلب الأول: خطوات وإجراءات التوظيف الالكتروني	61
المطلب الثاني: مزايا وعيوب التوظيف الالكتروني	65
المطلب الثالث: العلاقة بين التوظيف الالكتروني و الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	70
خلاصة الفصل الثاني	72
الفصل الثالث: أثر تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والتوظيف الالكتروني في مؤسسة زاد تي أو	
تمهيد	74
المبحث الأول: عرض عام حول مؤسسة زاد تي أو الجزائر	75
المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة	75
المطلب الثاني: عرض تفصيلي للهيكل التنظيمي	79
المطلب الثالث:عرض للوسائل الرقمية المستخدمة في قسم الموارد البشرية لمؤسسة زاد تي أو	82
المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	90
المطلب الأول: منهج وأداة الدراسة	90
المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة	91
المطلب الثالث: الأساليب المستخدمة	92
المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة	93
المطلب الأول: الاختبارات القابلة للاستبيان	93
المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان	97
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة الميدانية	108
خلاصة الفصل الثالث	112

الخاتمة	114
قائمة المراجع	120
الملاحق	126

مقدمـــــــة

مقدمة:

في بيئات العمل الديناميكية الحديثة المتسارعة ، تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال (ICT) من خلال أشكالها العصرية المتطورة دورًا مهمًا في خلق فرص جديدة وتقديم مزايا تنافسية للمنظمات حيث أصبح العديد من القادة في الشركات والمؤسسات الكبرى يركز على استخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة، لتنفيذ الأنشطة الإدارية عبر الانترنت وشبكات الحاسبات الآلية وتقديم الخدمات الكترونيا، مما يؤدي إلى توحيد الإجراءات وسرعة التنفيذ وخفض التكلفة وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة، بهدف تحقيق أهداف المنظمات وتطوير العمليات الإدارية بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة.

ومع ولوج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ظهر ما يعرف مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-HRM)الذي بات استخدام التقنية فيه شاملا ويمس كافة الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية مع تحديث طريقة ممارسة نشاطاتها من تقليدية إلى إلكترونية.

كما أن الاستخدام المكثف لشبكة الانترنت ومميزاتها التفاعلية عن بعد، يسمح للمنظمة بتوظيف الموارد البشرية في إطار الكتروني متطور وفعال، من أجل كسب الوقت وتقليل الجهد وتحقيق الأهداف، وهذا ما تسعى إليه الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، ما جعل هذه الإدارة تعمل في بيئة ديناميكية ، تتفاعل آنيا مع المتغيرات الحاصلة سواء الداخلية أو الخارجية.

كما انه لا يخفى لنا تأثر وظيفة إدارة الموارد البشرية (HRM) بهذا التطور، لا سيما فيما يتعلق باستقطاب والاختيار ودمج الموظفين، تم استبدال أساليب التوظيف التقليدية بالتوظيف عبر الإنترنت أو التوظيف الإلكتروني ، الأمر الذي لم يكتفي بتوسيع نطاق مجموعة المرشحين الذين يمكن الوصول إليهم ، بل أدى أيضًا إلى تحسين كفاءة عملية التوظيف بشكل كبير و رفع من جودة رأس مالها البشري ،و في هذا المنظور نفسه ، تشير الأدبيات الإدارية إلى أنه يجب على المنظمة الاستفادة بشكل أكبر من طرق التوظيف عبر الإنترنت لغرض تحسين جودة عمليات التوظيف والاستفادة من المزايا الناتجة عنه مثل تحسين صورة المنظمة وسمعتها وتقليل تكاليف التوظيف وتقليل العبء الإداري.

مما سبق وبالربط بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وبين عملية التوظيف الالكتروني يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

كيف يؤثر التحول إلى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الالكترونية على عملية التوظيف الالكتروني من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر ؟

ومن خلال هذه الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما طبيعة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية e-HRM ؟

2- ما المقصود بالتوظيف الالكتروني، وما هي أبعاده ؟

3- ما هو واقع متغيرات الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة الفرضيات التالية:

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجد أثر لفعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية و التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة.
- هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لتأثير إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في المؤسسة محل الدراسة.

نموذج الدراسة النظري:

لدينا ضمن نموذج المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟أساسين منهما متغير مستقل ومتغير تابع، حيث أن المتغير المستقل يضم بعدين سوف نفصل فيها أكثر في الجانب التطبيقي من الدراسة وهي فيما يلي:

المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة.

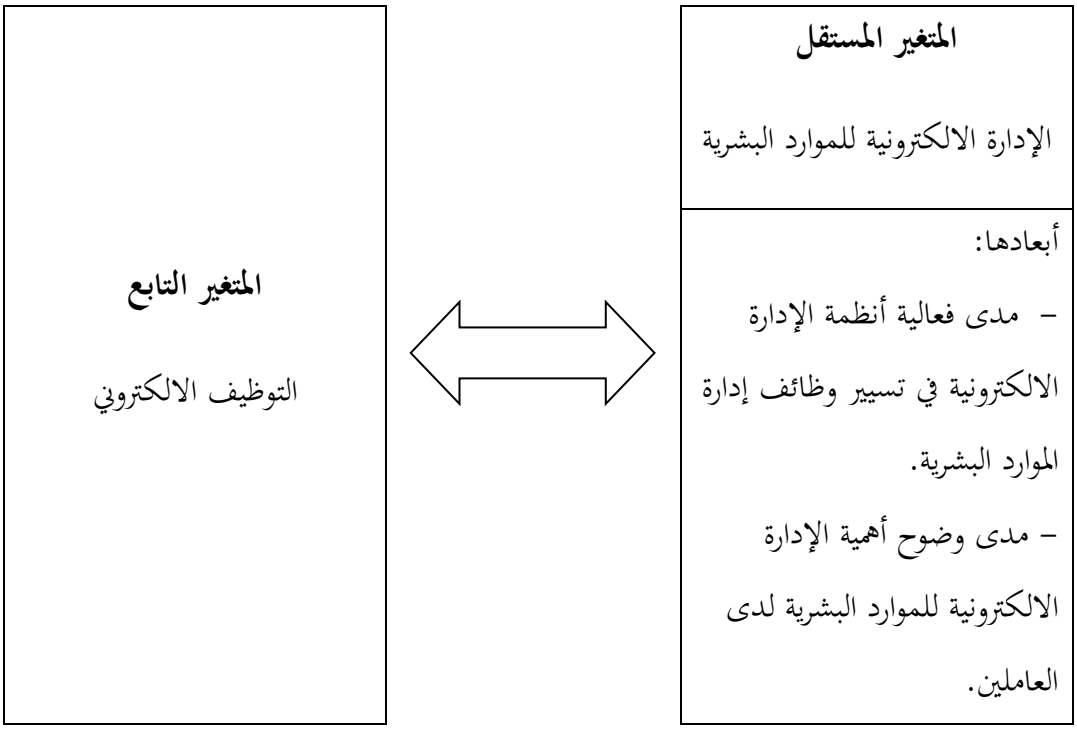
البعد الأول: مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية

البعد الثاني: مدى وضوح أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين.

المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة؟

- **المتغير المستقل:** الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- **المتغير التابع:** التوظيف الالكتروني.

وفيما يلي نموذج الدراسة النظري:



المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق

أهمية الدراسة:

نسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة العلمية إلى إيضاح أهمية موضوع التحول إلى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والتوظيف الالكتروني والتي تكمن في النقاط التالية:

– يعتبر موضوع التوظيف الالكتروني أحد الاتجاهات الإدارية الحديثة لذلك فان التطرق لهذا المفهوم لمزيد من الدراسة والبحث يعطي إضافة علمية ودراسة موضوعية عن واقع التوظيف الالكتروني بالمنظمات.

– جعل هذه الدراسة إضافة جديدة إلى حقل المعرفة وخصوصا المكتبة الجامعية كما يمكن ان تكون هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى في نفس مجال الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عموما و التوظيف الالكتروني خصوصا.

– دراسة كيفية تقديم طرق واستراتيجيات لتطوير عمليات التوظيف الالكتروني في المنظمات.

أهداف الدراسة:

انسجاما مع أسئلة الدراسة فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

– التعرف على مجالات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمة محل الدراسة.

– تهدف الدراسة إلى فحص وقياس الواقع الحالي للتوظيف الالكتروني في مؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر العاملين.

– محاولة تأكيد على ضرورة مواكبة المنظمات الجزائرية لأهم المتغيرات التكنولوجية الحديثة في عالم الأعمال المعاصر.

– تقديم توجيهات وتوصيات عامة التي يمكن أن تعتمدها المنظمات الجزائرية مستقبلا من أجل الاهتمام بعمليات توظيف المورد البشري الذي يعتبر من مقومات الهامة في المنظمة.

أسباب اختيار الموضوع:

يمكن تقسيم مبررات اختيار موضوع الدراسة إلى شقين، شق ذاتي وشق موضوعي فيما يلي:

– أسباب موضوعية:

– ميل الطالب إلى البحث في مثل هذه المواضيع التي لها علاقة بمجال العمل الالكتروني.

– الاعتقاد أن ضعف المنظمات الجزائرية يعود إلى عدم مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال إدارة الأعمال.

– قلة المواضيع المطروحة محليا والمرتبطة بمتغيرات الدراسة المذكورة، خاصة فيما يخص التوظيف الالكتروني.

صعوبات الدراسة:

تتجلى صعوبات الدراسة فيما يلي:

– قلة المراجع بالغة العربية فيما يخص متغير التوظيف الالكتروني خصوصا، وكذلك الدراسة السابقة بالمتغيرين الدراسة محل الدراسة.

– عدم تمكن عدد من عينة الدراسة الرد على الاستبيان الالكتروني في الوقت المحدد.

منهج الدراسة:

الإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، ومحاولة إثبات صحة الفرضيات من عدمها، ستعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سنستخدمه في الجزء النظري لوصف متغيرات الدراسة أما في الجزء التطبيقي فسنقوم بدراسة حالة مؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة من العمال، من أجل إيجاد وتحليل العلاقة في الجانب الإحصائي.

حدود الدراسة:

يهدف التحكم في الموضوع والإجابة على إشكالية الدراسة، ستكون حدود دراستنا كما يلي:

الحدود الموضوعية: تستهدف دراستنا بشكل أساس المتغيرين المذكورين ضمن نموذج الدراسة مع الإشارة فقط إلى أن كل متغير الأول له بعدين التي سيتم إدراجهما في الجانبين النظري والتطبيقي.

الحدود المكانية: سيتم إجراء دراسة حالة خلال السنة لجامعية 2022/2021.

الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات المتعلقة بالإدارة الالكترونية للمواد البشرية

1. **خالصة زواوي تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطور رأس المال الفكري، أطروحة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة درجة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة فرحات عباس ، سطيف، 2017**.حيث قام بدراسة الإشكالية الآتية:

ما مدى تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري في المؤسسات الجزائرية

ولقد استخلصت الباحثة أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كمفهوم جديد يعكس مضمون متعدد الأبعاد والميادين، فهو توجه لا يزال غير واضحا في ممارسات العملية، حيث أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كممارسة تجسد احد تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التي تساهم في تسهيل ممارسات إدارة الموارد البشرية، و التي تقدم حلولا تقنية تدعم عملية صنع القرارات لما توفره من خيارات من خلال اعتمادها على مختلف الوسائل الالكترونية.

2.**حسين علي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية E-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جازي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص موارد بشرية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2013-2014**، حيث قام بدراسة الإشكالية الآتية: ما مدى مساهمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في عملية إدارة المعرفة داخل المنظمة؟ وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها إدارة الموارد البشرية تمثل إحدى الوظائف الهامة في المنظمات الحديثة تختص بتسيير شؤون العمال في المنظمة بغية وضع الفرد المناسب في المكان المناسب و ذلك من اجل تحقيق أهدافها و ضمان بقائها و استمرارها – الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي طريقة لتنفيذ استراتيجيات و إجراءات و سياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر و واعي معتمدا على تقنيات الواب – التوظيف الالكتروني من العناصر الحديثة الهامة لاستقطاب عمال ذات معرفة للمنظمة الحديثة.

3.**أميرة حراتي، واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية جزائرية، دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر– جيجل– مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير،**

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحى- جيجل2016-2017،حيث قامت بطرح الإشكالية الآتية :

ما واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالوحدة العملية للاتصالات الجزائر –جيجل ؟

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دمج لوظائف إدارة الموارد البشرية بتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالاعتماد على شبكات الانترنت والانترانت استجابة لتغيرات في بيئة الأعمال، يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى المنظمة إلى تقوية العلاقة والتفاعل بين الموظف و إدارة الموارد البشرية.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالتوظيف الالكتروني

لاحظنا أن البحوث التي تناولت هذا الجانب من الموضوع على اختلاف مستوياتها ضئيلة نظرا لحثاته و لذلك عان الاعتماد بشكر كبير على البحوث و الدراسات الأجنبية و نذكر بعضها:

1. **نواف رفيق، تطبيق التوظيف الالكتروني في العربية السعودية، E-recruitment implementation in Saudi Arabia، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في إدارة نظم المعلومات، جامعة شيفيلد بريطانيا،2010**، اهتمت هذه دراسة بالكشف عن العوامل والقضايا والتحديات التي تترك المملكة العربية السعودية وراء الاتجاه السائد في تنفيذ حلول التوظيف الإلكتروني.

و من نتائج هذا البحث أن العقبة الرئيسية التي تعيق تبني التوظيف الإلكتروني في المملكة العربية السعودية هي أسلوب الإدارة لمديري الموارد البشرية ، لأن خصائص مدير الموارد البشرية وأسلوب إدارته هي عوامل محددة قوية تؤثر على اعتماد التوظيف الإلكتروني وتنفيذه. علاوة على ذلك كانت هناك عوامل أخرى لها تأثير على تبني التوظيف الإلكتروني ، مثل مقاومة الموظفين للتغيير ، ونقص الدعم والالتزام من قبل كبار المديرين ، والأعداد الكبيرة من الطلبات غير المؤهلة التي يتم تلقيها عبر الإنترنت ، وحاجز اللغة. ، وعدم كفاية المعرفة والفهم لمفاهيم التوظيف الإلكتروني داخل مجتمعات الموارد البشرية.

2. **حبيب فارح، واقع وتحديات الاستقطاب الالكتروني في الجزائر ،مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، تخصص أدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري– تيزي وزو– 2019–2020**، حيث تناولت هذه الدراسة موضوع واقع و تحديات الاستقطاب الالكتروني في الجزائر مع عرض مختلف الوسائل و الآليات المستخدمة في البحث عن العمل و جذب المورد البشري لسد الحاجات من العمالة المطلوبة للشغل في المؤسسة.

3. **دراسة Jose Ramon Pin , Miriam Laorden, Ines Saenz Diaz ، حول: Internet recruiting power opportunities and effectiveness، جامعة نافارا، برشالونة، اسبانيا، 2001.**

تناوله هذه الدراسة هو تحليل أدوات التوظيف الإلكتروني التي تستخدم تقنيات جديدة ، وبشكل أكثر تحديدًا كل ما يتم القيام به في هذا المجال عبر الإنترنت في سوق التوظيف أوروبية و مقارنتها بالسوق في الولايات المتحدة التي لها لخبرا الأوسع في استخدام هذه الأدوات، وحقيقة أنها سوق أكثر نضجًا ،تركز الدراسة على ثلاثة أهداف رئيسية:

الهدف الأول: وصف النماذج الحالية والناشئة في سوق التوظيف عبر الإنترنت الأوروبي وتحديد الجهات الفاعلة الرئيسية.

الهدف الثاني. تقييم التغييرات التي تحدثها أدوات التوظيف الإلكتروني في استراتيجيات وممارسات التوظيف في الشركات.

الهدف الثالث. تحليل الفرص والمخاطر للشركات والباحثين عن عمل باستخدام التوظيف الإلكتروني.

هيكل البحث:

لتغطية موضوع الدراسة، سنقوم بتقسيم هذا البحث إلى جانب نظري وآخر ميداني، وتقسيم الجانب النظري إلى فصلين نبرر فيهما الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة

فيما يخص الفصل الأول " الإطار النظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية " يحتوي على ثلاث مباحث، سنركز في المبحث الأول على مفهوم الإدارة الالكترونية و أهميتها مع الإشارة إلى أسباب التحول إلى

الإدارة الالكترونية بإضافة إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية و ماهي وظائف ، أما المبحث الثاني فسنتطرق فيه إلى أسس الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من أبعاد متطلبات و مكونات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، أما المبحث الثالث فسنتناول فيه نتائج وتحديات الي تواجهها الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كما يشمل متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

أما الفصل الثاني بعنوان " الإطار المفاهيمي للتوظيف الالكتروني "ف سنتناول في هذا الفصل ثلاث مباحث: المبحث الأول نشير فيه إلى ماهية التوظيف، مفهوم وأهمية التوظيف إضافة إلى أهداف التوظيف مع التطرق إلى مبادئ و خطوات عملية التوظيف، أما المبحث الثاني تحت عنوان طبيعة مفهوم التوظيف الالكتروني سيتم التطرق إلى مفهوم أهمية وإسهامات التوظيف الالكتروني ، مقارنة بين التوظيف التقليدي والإلكتروني، التوظيف الالكتروني عبر شبكات التواصل ومواقع التشغيل، وفي المبحث الثالث سنتطرق إلى أساسيات التوظيف الالكتروني، ما هي خطوات وإجراءات التوظيف الالكتروني وفي الأخير العلاقة بين التوظيف الالكتروني و إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

أما الفصل الثالث والأخير سنحاول إسقاط ما جاء في الجانب النظري على إحدى المؤسسات والتي تنتمي إلى قطاع الأجنبي الخاص وهي مؤسسة زاد تي أو الجزائر واشتمل ثلاث مباحث يتناول المبحث الأول عرض عام حول المؤسسة محل الدراسة المبحث الثاني فيخصص لتحديد الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمبحث الثالث سيتم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة وفي نهاية البحث سيتم تلخيص ما جاء في المذكرة في خاتمة تتضمن جملة من النتائج المتوصل إليها وكذا أهم التوصيات .

الفصل الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تمهيد:

إن من أهم التحديات التي تواجه منظمات اليوم هي التغيرات التكنولوجية وثورة الانترنت والاتصالات، ولذلك أصبح تفعيل الإدارة الالكترونية وتطوير الموارد البشرية أبرز عناصر الإدارة الحديثة ، ونتيجة لذلك ظهر مفهوم الإدارة الالكترونية e-Management للموارد البشرية الذي يستجيب للتغيرات، ويعطي مرونة لوظيفة الموارد البشرية، بحيث تبقى قائمة كمهنة، ومرنة باستجابتها للتغيرات المستمرة في المنظمة، وفي هذا الفصل سنحاول التطرق بالتفصيل لكل ما هو مرتبط بالإدارة الالكترونية للوارد البشرية.

سنتطرق في هذا الفصل إلى ما يلي:

- المبحث الأول : مدخل إلى الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية.
- المبحث الثاني: أسس الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- المبحث الثالث : نتائج وتحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

المبحث الأول: مدخل إلى الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية

بعد أن كان دور وظيفة الموارد البشرية مقصورا على القيام باستقطاب اليد العاملة والتعيين وصرف الأجور ومنح الإجازات، أخد دورها يتسع ليصبح أكثر شمولا وتخصصا يتطلب توافر كفاءات متخصصة لمزاولة نشاطاتها، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من الضروري التحول إلى الوظائف الإلكترونية، وهذا ما يسمى الإدارة الإلكترونية التي أصبحت تتيح للمديرين والعاملين إنجاز الوظائف في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية الإدارة الالكترونية.

سنتطرق في هذا المطلب لتقديم مفهوم الإدارة الالكترونية وأهميتها.

أولا–مفهوم الإدارة الالكترونية

تعد الإدارة الإلكترونية e-Management نتاجا لثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة، وأصبحت تمثل الاتجاه الجديد في الإدارة المعاصرة، حيث يسود عالم اليوم حركة نشطة لاستثمار كل التقنيات الحديثة لتطوير أعمال المنظمات وتحويلها إلى منظمات إلكترونية تستخدم شبكة الانترنت و تطبيقات البرامج المتطورة للحاسبات الآلية في إنجاز جميع أعمالها ومعاملاتها الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وإنجاز كل وظائفها، من تسويق وإنتاج وتمويل واستثمار و أعمال مكتبية بسرعة و دقة فائقة.[1]

لذا نجد التوجه العالمي نحو تطبيق الإدارة الالكترونية في المنظمات بشقيها العام والخاص لتحقيق السبق والزيادة في استثمار التقنية الإلكترونية حيث تحقق الإدارة الإلكترونية التحسين في أداء المنظمات وتبسيط الإجراءات وتوفير البيانات والمعلومات لكافة المستفيدين أليا وعلى مدار الساعة ومن أي مكان بسهولة وشفافية وتمثل ترشيدا واستثمارا للوقت والجهد والمال، وبالإضافة إلى ما تتميز به الإدارة الالكترونية من سرعة ودقة في إنجاز العمل وتوفير للجهد والوقت والمال، فإن تطبيقها يرقى بمستوى العمل الذي يتطلب السرعة والدقة وإنجاز المهام المتعددة في الأماكن المتعددة مما يكون له من مردودية إيجابية على أعمال ومهام الجهاز الإداري[2].

[1]آل فطيح، حمد قبلان، دور الإدارة الكترونية في التطوير والتنظيمي بالأجهزة الأمنية، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم الامنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 17.

[2]النمر مسعود بن محمد وآخرون، الإدارة العامة: الأسس والوظائف، الطبعة الرابعة، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، المملكة العربية السعودية،2006، ص 419.

حيث عرفت الإدارة الإلكترونية من قبل العديد من المفكرين والباحثين بالعديد من التعريفات ومنها ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

أنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد إلكترونية بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة [1].

كما عرفت بأنها منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات، والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير المستمر.[2]

وهي منهج حديث يعتمد على تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر من الأفراد والمنظمات، باستخدام كل الوسائل الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني أو الفاكس أو التبادل الإلكتروني للمستندات والنشرات[3].

وتعرف أيضا انها القدرة على استخدام الحاسبات الآلية في تنفيذ الأعمال الالكترونية والأنشطة الإدارية عبر الانترنت والشبكات، وتقديم الخدمات أليا في أي مكان وزمان، مما يؤدي إلى جودة وتحسين الأداء وسرعة التنفيذ، وخفض التكلفة وتوحيد وتبسيط الإجراءات وتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بشكل سليم.[4]

بشكل عام الإدارة الالكترونية تعني القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة، لتنفيذ الأنشطة الإدارية إلكترونية عبر الانترنت وشبكات الحاسبات الآلية، وتقديم الخدمات الآلية في كل زمان ومكان، مما يؤدي لجودة وتحسين الأداء وتوحيد الإجراءات وسرعة التنفيذ وخفض التكلفة وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة، بهدف تحقيق أهداف المنظمات بأقل وقت وجهد وتكلفة وتطوير العمليات الإدارية.

وقد سبقت الإدارة الإلكترونية في استخداماتها ظهور الانترنت كما في أتمتة المكاتب وتطبيقات الذكاء الصناعي في الإنتاج، ولكن الإدارة الالكترونية كمصطلح إداري لم تظهر إلا مع ظهور الانترنت واتساع استخداماته على المستوى الدولي.

---

[1] عبود نجم، الإدارة الإلكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض، دار الشروق 2004، ص 127.

[2] ياسين سعد غالب، الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث،2005، ص 23.

[3] حسين بن محمد، الإدارة الإلكترونية بين النظرية و التطبيق، المؤتمر الدولي للتنمية، قاعدة الملك فيصل، السعودية، 2009، ص 5.

[4] القحطاني، فيصل بن معيص، استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز الأمن الوطني: دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات المدنية والأمنية بالمملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم الأمنية، 2006، ص 13.

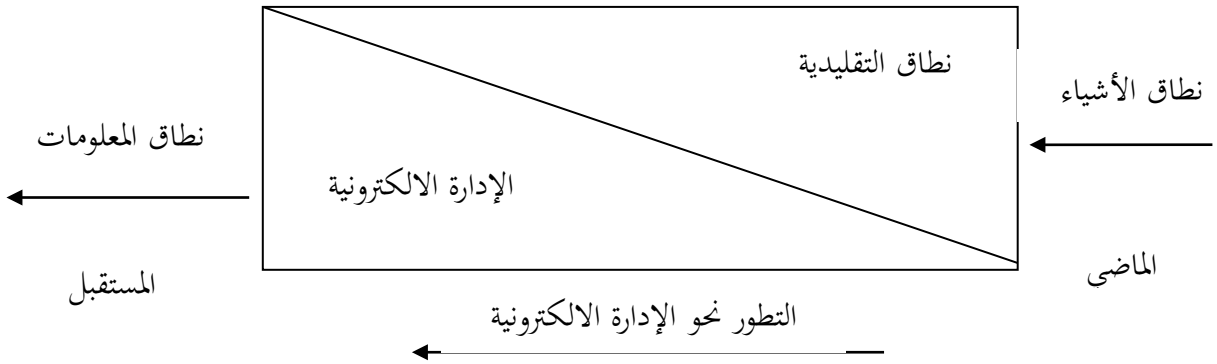
من المفاهيم السابقة يمكن أن نستنتج ما يلي[1]:

- أن الإدارة الالكترونية هي امتداد للمدارس الإدارية، فقد توجت الإدارة الإلكترونية مسيرة تطور المدارس الإدارية بصعودها على السطح في منتصف التسعينات من القرن العشرين الميلادي.
- أن الإدارة الالكترونية هي امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة.
- أن الإدارة الالكترونية هي نتاج تطور تبادل البيانات الالكتروني كمجال تخصص ضيق إلى مجال الأعمال الالكترونية الواسعة وذلك مع الاستخدام الواسع للأنترنت سواء عن طريق الشبكة الداخلية التي تغطي جميع العاملين في المؤسسة، أو عن طريق الشبكة الخارجية التي تغطي علاقات المؤسسة مع الموردين والزبائن وغيرهم، وكذلك التبادل المفتوح عبر الشبكة مع جميع مستخدمي الإنترنت في العالم. وقد ظهرت الإدارة الالكترونية في نطاقها الضيق مع هذا التبادل لتتسع مع التجارة الإلكترونية، ولتبلغ المدى الأوسع المعروف حتى الآن مع الأعمال الالكترونية.
- من التفاعل الإنساني إلى التفاعل الآلي: ففي السابق كانت المشكلة في كيفية مواجهة القيود التنظيمية والجغرافية والفنية التي تحد من التفاعل الإنساني، كبعد المسافات وصعوبة الاتصال، ولكن مع الانترنت وشبكات الأعمال فإن التفاعل يمكن أن يبلغ مداه تنظيمية وجغرافية وفنية وزمنية، فالإنترنت تجعل الاتصال ممكن الآن في كل مكان باعتمادية عالية وأقل ما يمكن من الضوضاء مهما كانت المسافات، وبالتالي يصبح التفاعل آلية حاسوبية.

الإدارة الإلكترونية هي إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الإنترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد وإظهار الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي – المعرفي – الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاية في استخدام مواردها ، والشكل رقم (1-1) يوضح هذا الفرق .

[1]عبود نجم، مرجع سابق ذكره، ص ص 128-130

شكل رقم(1-1) الإدارة الإلكترونية ونطاق المعلومات المتزايد



المصدر: عبود نجم، مرجع سابق ذكره، ص 126.

ثانيا: أهمية الإدارة الالكترونية

تتجلى أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقهما من انبثاق ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال(ICT)، وهي تمثل استجابة قوية لتحديات عالم القرن الواحد والعشرين التي تشمل العولمة، الفضاء الرقمي، اقتصاديات المعلومات والمعرفة و ثورة الأنترنت[1].

تبرز أهمية الإدارة الالكترونية من خلال[2]:

أ-انبثاق ثورة المعلومات والمعرفة:

لقد أدت الثورة المعلوماتية وما رافقها من تكنولوجيا حديثة أن تلغي كلا من الزمان والمكان، فالاتصال أصبح آني وفوري، إذ نجد أن التحول اليوم يجري بسرعة نحو مجتمع أساسه قاعدة معلوماتية ذات تكنولوجيا متطورة، والتي سيكون الطاقم التنفيذي فيها من مديري المعلومات وصناع المعرفة الذين يعبرون عن رأس المال البشري المتميز . فإذا كانت مفاتيح الثورة الصناعية هي الماكنة القوية، فإن مفاتيح الإدارة الإلكترونية هي صناعة الحاسوب والتكنولوجيا الحيوية، وثورة الاتصالات والإلكترونيات.

ب- فرص وتحديات تكنولوجيا المعلومات:

ثورة تكنولوجيا المعلومات ليست في الواقع استمرار لثورة تكنولوجية بل هي نقلة نوعية وجذرية في الابتكار والتجديد لتقنيات العلم، حيث نجد أن هذه الثورة تحلت في أفكار وقدرات وطاقات جديدة من

[1]علاء عبد الرزاق محمد السالمي، شبكات الإدارة الإلكترونية ، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005 ص ص 38-37.

[2]زواوي خالصة، تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطور رأس المال الفكري، أطروحة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة درجة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة فرحات عباس ، سطيف، الجزائر، 2017، ص ص 8-9.

الإبداع في استخدام الحاسوب وتطوير قدراته وسرعة معالجته، ومساحة تخزينه، وربطه بمنظومات شبكات الاتصال، وقواعد البيانات ونظم التخطيط بمستوى من التكامل والاندماج، فقد غيرت تكنولوجيا المعلومات كل شيء حتى أصبح من النادر أن نجد نشاط وظيفي إنساني من دون وجود أدوات وتقنيات الحاسوب والاتصال، وكمثال على ذلك نجد أن المنظومات المحوسبة التي تعمل تلقائيا تتعامل مع أكثر من نصف الأسهم المتداولة في بورصة نيويورك للأوراق المالية.

ج- ثورة الأعمال (الانترنت):

إذا كانت تكنولوجيا المعلومات حسب تقديرات علماء المعلوماتية تمثل القوة التي سوف تحول الألفية الثالثة كأعظم ازدهار في التاريخ، فإن شبكة الانترنت هي أكبر تقدم تكنولوجي منذ اختراع آلة الطباعة على يد الألماني (Johanne Gutenberg) عام 1447، جيث أن شبكة الانترنت قد خلقت نوعا من الانفجار الهائل في مسار تكنولوجيا المعلومات، فهي تعني الوقت الحقيقي، وتغيير وقت الانتظار بالإضافة إلى تحسين جودة الخدمة، وتوفير التكلفة وتحقيق العائد المستهدف.

د- التغييرات الجذرية المستمرة في بيئة الأعمال:

إن سلسلة التغيير والتحسين النوعي تبدأ على مستوى المنتجات مثلا من المنتجات المبرمجة إلى المنتجات الذكية من المنتجات الذكية إلى المنتجات الذكية التفاعلية، وعلى مستوى تكنولوجيا العتاد والبرمجيات يزداد الاتجاه التصاعد نحو التصغير و الرقمنة، وفي الاتجاه نفسه يرتقي الاتجاه من المعلومات إلى استثمار إدارة المعرفة أو ما يعرف برأس المال الفكري ضمن فئاته الثلاث: رأس المال البشري، رأس المال الداخلي، رأس مال الخارجي.

كما يمكننا إضافة المزيد من الدلائل على أهمية الإدارة الإلكترونية من أهمها[1]:

- تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن أرادها.
- تسهيل الحصول على المعلومات من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وإمكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الآلي المتوفرة.
- المرونة في عمل الموظف من حيث سهولة الدخول إلى الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت والمكان الذي يرغب فيه ، حيث أصبح المكاتب باستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية ليس لها حدود.

[1] عامر، طارق عبد الرؤوف، الإدارة الإلكترونية، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، ، 2007، ص 29.

- سهولة عقد الاجتماعات عن بعد (Video Conferencing) بين الإدارات المتباعدة جغرافيا.
- سهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والزبائن والمراجعين.
- سهولة إنهاء معاملات المراجعين من خلال جهة واحدة تقوم بهذه المهمة بالإنابة عن الدوائر الأخرى.
- سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج حدود المؤسسة وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث.
- الفرص والمزايا التي توفرها تلك الإدارة لهذه المنظمات، والتي تتمثل بصفة أساسية فيما يلي:

أ- انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة ربحية المنظمة.

ب- اتساع نطاق الأسواق التي تتعامل فيها المنظمة.

ت- توجيه الإنتاج وفقا لاحتياجات ورغبات العملاء والمستهلكين.

ث- تحسين جودة المنتجات وزيادة درجة تنافسية المنظمة.

ج- تلاشي مخاطر التعامل الورقي.

وفي ضوء ذلك فإن الإدارة الالكترونية تسعى إلى إجراء تحسينات فعالة في المنظمات المعاصرة الأمر الذي يترتب عليه تحقيق ثلاث مزايا أساسية لها تتمثل في تحسين الخدمات المقدمة للعملاء، تحسين العلاقات مع الموردين ومجتمع التمويل وزيادة العائد على استثمارات أصحاب الأسهم والأملاك. كما تؤثر الإدارة الإلكترونية بدرجات متفاوتة على أداء المنظمات وذلك من خلال التأثير على كل الوظائف والأنشطة التي تمارسها تلك المنظمات كوظائف وأنشطة تطوير المنتجات، خدمات الصيانة التسويق، التمويل وغيرها من العمليات، بالإضافة إلى ذلك تعمل الإدارة الإلكترونية إلى تحويل الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة إلى أيد عاملة لها دور أساسي في تنفيذ هذه الإدارة، عن طريق إعادة التأهيل لغرض مواكبة التطورات الجديدة التي طرأت على المؤسسة والاستغناء عن الموظفين غير الأكفاء، وغير القادرين على التكيف مع الوضع الجديد [1].

المطلب الثاني: أسباب التحول إلى الإدارة الالكترونية

التحول من الإدارات التقليدية إلى الإدارات الإلكترونية ليس فقط أساسها الحاسبات وشبكة الإنترنت وشبكات الاتصالات وغيرها من الجوانب الفنية رغم كونها عناصر أساسية فلبد من نظرة مستقبلية متطورة

[1] بن دحمان فتحي، واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM في المؤسسات الجزائرية، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد إبن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017،ص 10.

وقيادات إدارية واعية تستهدف التطوير وتسانده وتدعمه بكل قوة لغرض تحقيق مسؤوليتها الرئيسية وهي خدمة المستفيدين وتحقيق رغباتهم مع الالتزام بأعلى مستويات الجودة والإتقان والعمل.

إن هذا التحول ليس عملية سهلة بل شاقة تعتمد أساليب علمية وتقنيات تتطلب خبرات وتخصصات رائدة وتستغرق وقتا في الإعداد والتخطيط ينبغي أن تتيحه القيادات الإدارية العليا وتوفر للقائمين عليها الإمكانيات المادية والمالية اللازمة وفق المقومات الموضوعية المقررة في تلك المشروعات[1].

تنطلق عملية التحول من الرغبة في بناء أداة إدارية مرنة ورشيقة تقدم خدماتها للراغبين فيها في الوقت والمكان ووفق المواصفات التي يرغبها هؤلاء المستفيدين كما يمكن إرجاء هذا التحول للأسباب التالية:

- تطور المنظمات خلال القرن العشرين بشكل متجدد شمل:

- الهياكل التنظيمية الوظائفية
- الهياكل التنظيمية البيروقراطية
- الهياكل التنظيمية بالمصفوفات
- الهياكل التنظيمية المنظومية

- أدى الاهتمام وتطبيقات الحاسبات الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات إلى تطبيق:

- قواعد البيانات
- نظم معلومات القرارات
- النظم الخبيرة
- الذكاء الاصطناعي

ونظرا للتوسع في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات(ICT)في المنظمات وبعض تطبيقات الانترنت، زاد الاهتمام بتحويل جميع الأعمال الورقية إلى إلكترونية.

ويضيف الكتاب الأسباب التالية:

- التطور السريع في أساليب وتقنيات إدارة الأعمال.
- ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة.
- الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.
- تحسين الخدمات المستمرة.

[1] علاء عبد الرزاق، محمد السالمي، مرج سابق ذكره، ص 59.

- تحسين مشاركة الموظفين.
- إعادة تعريف البيئة الاجتماعية.
- ضبط الأداء وفق مواصفات معينة.

كما يمكن إضافة الأسباب التالية التي تدعو للتحول إلى الإدارة الإلكترونية:[1]

- تحسين مستوى الخدمات.
- ترشيد استخدام الموارد، حيث يمثل التحول إلى التعامل الالكتروني عاملا مهما في تحسين مستوى الخدمات للمواطنين وترشيد استخدام الموارد وضبط الأداء وفق المواصفات الفنية والقانونية والنظم الإدارية المعتمدة.

المطلب الثالث: مفهوم ووظائف إدارة الموارد البشرية

إن لكل الجهود التي تبذل من طرف المنظمات من أجل النمو والتطور تبقى محدودة وغير مجدية إن لم توجد لديها إدارة فعالة تهتم بانشغال عمالها وبأهدافهم هذا الجهاز الإداري اصطلح على تسميته حديثا بإدارة الموارد البشرية، فما هي هذه الإدارة؟ وما هي وظائفها الأساسية؟

أولا: تعريف إدارة الموارد البشرية

قد أعطيت لإدارة الموارد البشرية عدة تعريفات والتي سنوردها على النحو الآتي:

تنطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة والمنشآت وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفزيها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفعالية".[2]

أنها وظيفة من الوظائف الإدارية تعنى بشؤون الأفراد، أي الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على جميع المستويات، بغية المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة، وتعتني أساسا بتنمية قدرات ومواهب العاملين حتى يتسنى لهم بذل أقصى جهد ممكن، وحتى يتوفر لهم في الوقت نفسه الحافز القوي على تحقيق أهدافهم الشخصية بجانب أهداف المنظمة[3]

[1] علاء عبد الرزاق، محمد السالمي، مرج سابق ذكره، ص 59.

[2] حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص03.

[3] محمد الطاهر عليش، إدارة الموارد البشرية، دار غريب لنشر والطباعة، القاهرة، مصر، 2003، ص 27.

كما تعرف أيضا إدارة الموارد البشرية هي الوظيفة التنظيمية التي تتعامل مع القضايا المتعلقة بالأشخاص مثل التعويض والتوظيف وإدارة الأداء وتطوير المنظمة والسلامة والعافية والفوائد وتحفيز الموظفين والتواصل والإدارة والتدريب.[1]

وتعرف كذلك بأنها ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات، وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيمية تشمل الوظائف الآتية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية، العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين.[2].

بالنظر إلى التعريفات السابقة يمكن استنتاج مجموعة المهام الآتية التي يجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها [3]:

- ضمان تعبئة المنظمة بالكفاءات المطلوبة لمقابلة متطلبات المنشآت.
- وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
- وضع الخطط للقوى العاملة والإشراف على تنفيذها.
- اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، المكافآت، الأجور، المنافع، صحة و سلامة العاملين، وبرامج التدريب وتقييم العاملين.
- توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف وعمل مرضي للعاملين.
- تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الموارد في التوظيف والتنافس.
- صيانة وتدريب القوى العاملة وتنميتها لكي تستجيب للتطورات الحاصلة في نظم العمل.
- تحقيق التكامل بين مصالح الفرد والتنظيم بالتعرف على رغبات العاملين واتجاهاتهم وتلبيتها.

ثانيا: الوظائف الأساسية للإدارة الموارد البشرية

تختلف أنشطة الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى، نظرا لأن وظيفة الموارد البشرية من الوظائف المرتبطة بالمنظمة ذاتها وظروفها أي أنها متميزة، وهناك العديد من الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، منها ما تقوم به منفردة مثل التعويضات و المزايا و برامج تحليل العمل و خدمات الأفراد، و منها ما تقوم به

[1] الموقع الإلكتروني: إدارة الموارد البشرية، https://the-arabic-entrepreneur.com/تاريخ التحميل 2022/02/09.

[2] حنا نصر الله، مرجع سابق ذكره، ص04.

[3] صالح مفتاح ، إدارة الموارد البشرية وتسيير المعرف في خدمة الكفاءات والمهارات، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2014، ص12.

بالاشتراك مع إدارات أخرى في المنظمة مثل المقابلات الشخصية، برامج الإنتاجية، برامج التنمية و التدريب و التخطيط المهني و تقييم الأداء.

وتشير وظائف الموارد البشرية لتلك المهام والواجبات التي تؤدي سواء في المنظمات الصغيرة والمتوسطة أو الكبيرة، وتهتم وظائف إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة المتوسعة والتي تؤثر تأثيرا كبيرا على مجالات عديدة للمنظمة.

- **التخطيط للموارد البشرية:**

وتعد من أبز وأهم الوظائف التي تقوم بها هذه الإدارة، وتهدف إلى تقدير احتياجات التنظيم من الموارد البشرية من حيث[1]:

-أنواع الوظائف أو الأعمال المطلوبة.

-إعداد الأفراد اللازمين من كل نوع للوظائف المطلوبة.

-الفترة الزمنية التي تعد عنها خطة الموارد البشرية .

وتنتهي عملية التخطيط للموارد البشرية عادة بإعداد مجموعة من الجداول التي توضح أنواع الوظائف التخصصات المطلوبة، وأعداد الأفراد اللازمة في كل نوع موزعة على مختلف الإدارات.

إن للتخطيط أهمية كبرى داخل التنظيم سوءا للأفراد أو الإدارات فهو يساعد على[2]:

- التعرف على مواطن العجز والفائض في القوى العاملة مما يساعد في اتخاذ التدابير اللازمة مثل الاستغناء عن بعض العاملين والنقل، الترقية، التدريب.

- يساعد في تحديد مجالات أنشطة التدريب والترقية، ويساهم مساهمة فعالة في زيادة عدد الأفراد العاملين الأكفاء من خلال تحديد الحاجات كما ونوعا وبشكل مسبق.

كما تعتبر هذه العملية العامل الأساسي في نجاح خطط وسياسات الأفراد الأخرى كالاختيار، التعيين والتدريب التطوير ... الخ.

[1]صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق ذكره،ص 123.

[2]صالح مفتاح ،مرجع سابق ذكره، ص29.

- **استقطاب الموارد البشرية:**

وتهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصنيفهم من خلال طلبات التوظيف والاختبارات والمقابلات الشخصية، وغيرها من الأساليب، وذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب[1].

فجودة عملية التوظيف هي محصلة التوفيق بين الشخص الموظف والمنصب المراد شغله وفي سبيل هذا تعتمد المنظمة على نمطين من الاستقطاب هما:

1-الاستقطاب الداخلي: حيث تسعى المؤسسة هنا إلى سد عجزها من الأفراد عن طريق ترقية الأفراد الحاليين الذي يعملون لصالحها لوظائف أعلى شرط أن تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية لشغل المنصب، لكن هذا لا يعني أن هذه الترقية تتم هكذا ولكن هناك إجراءات واختبارات معينة يجب على المرشح القيام بها قبل تنصيبه في المنصب الجديد، وهذا النوع من الاستقطاب يتطلب نظام معلومات فعال وجيد.

2-الاستقطاب الخارجي: وتلجأ المنظمة هنا إلى هذا النوع من التوظيف، في حالة عدم وجود الكفاءات اللازمة لشغل المنصب، أو بقصد الاستفادة من الكفاءات المتوفرة في سوق العمل خارج نطاق التنظيم، وهذا ما من شأنه اغناء الوظائف بخبرات جديدة، وقد تلجأ هنا إلى وسائل الاتصال والإعلام المختلفة.

- **الاختيار والتعيين**

الاختيار هو العملية التي يتم بمقتضاها تحديد الأفراد الذين تتوفر فيهم قدرات والمواصفات اللازمة لشغل المنصب، وهناك العديد من الطرق والإجراءات المستخدمة حاليا في عملية اختيار، المقابلة، طلب التوظيف، الاختبارات، الفحوصات الطبية... الخ.

أما التعيين فهو العملية التي يتم بمقتضاها توجيه الفرد الجديد إلى وظيفته، حيث يتم تعريفه برئيسية المباشر ومسؤولياته، أهداف التنظيم، فلسفة الإدارة العليا والسياسات والعادات والإجراءات وأنظمة العمل.

ويلاحظ أن إصدار الأمر بالتعيين يكون حسب موقع وأهمية الوظيفة المراد شغلها، فالعمل في الإدارة العليا مثلا يستدعي ذلك الحصول على الموافقة من طرف مجلس الإدارة أو المدير العام وفي بعض الحالات تستدعي الضرورة حتى موافقة الوزير، وهذا في كثير من المنظمات حكومية، ثم تأتي بعد ذلك مرحلة الاستلام الفعلي ومزاولة العمل، وعادة ما يجري التعيين لمدة معينة تختلف حسب درجة ومستوى الوظيفة المراد شغلها،

[1] محمد بوزهرة، تطور دور الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية: حالة المؤسسة الجزائرية، الملتقى الدولي الأول حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس، 2004، ص29.

خلال هذه المدة يخضع العمل إلى عدة اختبارات كي تتحدد جدارته ومدى استطاعته لمزاولة هذا العمل، فإذا استطاع العامل اجتياز هذا الاختبار بنجاح فقد يتم تثبيته وإلا يتم الاستغناء عنه في الحالة المعاكسة.[1].

- **تنمية الموارد البشرية**

وهذا من خلال:

1-**التدريب**:هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم[2].

وحتى يؤتي برنامج التدريب ثماره ينبغي أن يبني على أسس علمية ومنهجية، وهذا يتطلب وضع مخطط محكم لبرنامج العملية التدريبية يحتوي على الأفراد المراد تدريبهم أو الاحتياجات التدريبية ونوعية برامج التدريب و نوعية برامج التدريب(تصميم) و أخيرا عملية متابعة العملية التدريبية (تقييم).

كما أن للمنظمة حرية في اختيار مكان إجراء العملية التدريبية وذلك حسب الإمكانيات المتاحة فقد تكون عملية التدريب داخل مكان العمل أو خارجه وذلك بالاستعانة بمصادر خارجية.

- **تقييم الأداء:**

يعرف تقييم الأداء بأنه واحد من أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى تقييم مستويات أداء الموظفين خلال فترة سابقة محددة بتاريخ بداية وتاريخ نهاية، من خلال معايير تقييم معدة مسبقًا ومعروفة للموظف والمدير[3].

الأداء هو تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الفرد بالمنظمة حيث تسمح لنا ب [4]:

-معرفة الفرد الذي يستحق الترقية .

-يبرر المنح والعلاوات.

-يبين لنا العامل الذي يجب تدريبه، أو الذي يجب نقله لوظيفة أخرى، أو الذي يستغني عنه.

- يشير إلى مدى تقدم الفرد في عمله كما أنه يقترح كيفية زيادة فاعلية الإشراف.

---

[1]صالح مفتاح ، مرجع سابق ذكره، ص16.

[2]صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق ذكره، ص208.

[3] الموقع الإلكتروني: محمد احمد إسماعيلhttps://hrdiscussion.com، تقييم أداء الموظفين، إصدارات المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2013،ص 3، تاريخ التحميل 2022/02/10.

[4]صالح مفتاح، مرجع سابق ذكره، ص18.

– يسمح بمقارنة الأداء المنجز مع المتوقع وبيان الإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها.

- **المحافظة على الموارد البشرية**

وتقوم هنا إدارة الموارد البشرية، باستعمال العديد من الأساليب قصد ضمان التزام الأفراد بأهداف التنظيم، وذلك عن طريق وضع سياسات تحفيزية جيدة إن التحفيز هو العملية التي بمقتضاها يتم تشجيع الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، والسياسة التحفيزية التي يضعها مسؤول إدارة موارد البشرية تعد بالغة الأهمية نظرا لما تتركه من انطباع في نفوس العمال خاصة إذا جاءت موافقة لطموحاتهم، وقد تختلف الحوافز في طبيعتها وشكلها.

إن المحافظة على الكفاءات البشرية ليست أمرا سهلا لأنها تنطوي على عوامل مادية ومعنوية فربما السبب الكبير لهجرة الكفاءات البشرية من البلدان النامية – مثلا – نحو البلدان المتقدمة كأن ورائها غياب سياسة واضحة للحفاظ على هذه الكفاءات.

المبحث الثاني : أسس الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

شهدت الحقبة الزمنية الحالية اتساع دور العمل المعرفي على حساب العمل العضلي بشكل حاسم، إذ أصبح يطلق عليها الحقبة الالكترونية لعصر المعلومات والمعرفة، ولقد ساد استعمال الحرف (e) مع عدة مفاهيم، الأعمال الإلكترونية (E-business) ، التجارة الإلكترونية(E-commerce)، التسويق الإلكتروني-E) (Marketing، إلى غاية انتقال العدوى لوظيفة الموارد البشرية التي أصبح يطلق عليها تسمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (E-HRM)

المطلب الأول: مفهوم وأهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

فيما يلي سيتم إعطاء مفهوم الإدارة الالكترونية ومفهومها.

1- مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

إن مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية e-HRM له تعريفات ومسميات تحمل نفس المعنى فمنهم من يطلق عليه ، في الدراسات الأدبية الأجنبية المصطلحe-HR و ،Virtual HRMآخرون يطلقون عليه، HR Intranet و Web–Based HRغيرهم من الباحثين يطلقون عليه مصطلح آخر ، يسمي HRM Computer-Based ويرمز له باختصارCHRISبالإضافة إلى آخرين ، يطلقون عليه HR Portals[1].

وهذا الاختلاف يقودنا إلى عرض مجموعة من التعريفات التي تناولت هذا المفهوم ، حتى نستطيع إعطاء صورة واضحة عنه ، يمكن سرد بعض التعريفات كما يلي:

-"تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع ، وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات".[2]

-"استخدام نتاج الثورة التكنولوجية في تحسين مستويات أداء المؤسسات ورفع كفايتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، ويشمل ذلك الاستفادة من تراكم المعرفة والتقدم التقني المرافق لها في توسيع قاعدة

[1] بن دحمان فتحي، مرجع سابق ذكره، ص39.

[2] هوبكنز برايان، ماركهام جيمس، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر،2006، ص 18.

المستفيدين من الخدمات العامة والسلع بوسائل غير تقليدية أي بوسائل الكترونية كاستخدام شبكات الإنترنت حيث تمكن من الاطلاع عليها عبر شبكات الإنترنت"[1].

-"طريقة لتنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمدا على تقنيات الويب. وتعرف أيضا على أنها تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء ، إدارة الفرق ، إدارة المعرفة والتعليم لأغراض إدارية أخرى"[2].

- "التطبيق العملي لاستراتيجيات وسياسات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية فهي طريقة لأداء وظائف إدارة الموارد البشرية HRM"[3].

- "طريقة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وممارسات الموارد البشرية في المنظمات من خلال الدعم الواعي والموجه و / أو مع الاستخدام الكامل للقنوات القائمة على تكنولوجيا الويب "[4]

ومما سبق ، نرى أن إدارة الموارد البشرية الالكترونيةe-HRM تشتمل في تعريفها على العناصر نفسها التي تتكون منها ، الإدارة الإلكترونية ، والتي تشمل دمج وظائف الإدارة بتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات(ICT) بالتالي دمج أنشطة ، ووظائف إدارة الموارد البشرية HRM تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات والاعتماد على الشبكات والإنترنت أو الإنترانت أو ، الإكسترانت ، استجابة للتغيرات في بيئة الأعمال والبيئة الخارجية.

إن تحول المنظمة إلى الإدارة الالكترونية ، يؤدي بالتالي إلى تحول أنشطة ووظائف المنظمة إلى منظومات إلكترونية متكاملة ، وقد يكون التحول كاملا أو تدريجيا ، وهذا يعتمد على مدى توفر نظم المعلومات في المنظمة بشكل أساسي ، وما إذا كانت بحاجة إلى تحديث أم تغيير ، وعلى مدى توفر مقومات وعناصر التحول إلى الإدارة الالكترونية.

---

[1] محمد سمير أحمد، الإدارة الالكترونية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 15.

[2] حسين على، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية،e-HRM، كأحد مداخل لإدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جيزي للاتصالات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر، جامعة الجزائر3، 2014، ص 98.

[3] فايز جمعه النجار، نظم المعلومات الإدارية MIS، دار الراية للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الثانية، 2007، ص 242.

[4] Ruël, Bondarouk, & Looise, E-HRM: innovation or irritation - explorative empirical study in five large companies on web-based HRM, Management revue, Volume 15, 2004, P 281.

وفي المحصلة الذي نعنيه بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل مبسط هي عملية القيام بأنشطة إدارة الموارد البشرية من استقطاب واختيار وتعيين وتوظيف وتقييم أداء وتعويضات وتدريب بطريقة الكترونية عوضا عن الطريقة التقليدية وذلك سعيا من إدارة الموارد البشرية على تعزيز عملياتها وزيادة كفاءتها وفاعليتها، وتقوم هذه العملية من خلال نظام محوسب يتألف من قواعد البيانات أو مرتبط بقواعد بيانات داخلية ذات صلة بالموظفين والمعلومات المتعلقة بهم وبعملهم بشكل محدد.

2-أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية e-HRM

إن للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية(e-HRM) أهمية كبيرة لأية منظمة وذلك لقدرتها على تسهيل الوصول إلى المعلومات، بالإضافة إلى الربط بين نظم مختلفة معا مما يعطي المنظمة ميزة تنافسية على غيرها، ومع تطور هذا النظام وامتداده للربط بين عدد كبير من قواعد البيانات المنفصلة، ستكون فوائد و مزايا كبيرة ستعود على المنظمة أكثر بكثير من تكاليف تنفيذها.

وتبرز هذه الأهمية من خلال وظائف الموارد البشرية(Human Resources)المختلفة التي تخدم الأفراد، فالمنظمات تستخدم التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بشكل كبير في الوظائف لتحقيق الأهداف التالية:[1]

-تهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية العمليات المختلفة داخل المنظمة ، وتحقيق صورة أفضل للمنظمات ، وتمكين المديرين والمسؤولين للمساعد لهم في إدارة المنظمات بشكل صحيح.

-توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ميزة إستراتيجية لوظائف الموارد البشرية لزيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية التي تفوق مزايا الانخراط في التكنولوجيا التقليدية.

-زيادة الوصول إلى معلومات إدارة الموارد البشرية المتاحة بسهولة ، وتعزيز سرعة الاتصال ، فيما يتعلق بمعاملات إدارة الموارد البشرية وجمع المعلومات عن طريق تزويد الموظفين والمديرين بإمكانية الوصول عن بُعد إلى معلومات الموارد البشرية وزيادة قدرتهم على الاتصال بأجزاء أخرى من الشركة والمنظمات الخارجية.

-التركيز على خفض التكلفة، تحسين الإنتاجية وتقديم الخدمات لوظيفة الموارد البشرية عن طريق زيادة سرعة معالجة مختلف العمليات وإعفاء الموظفين من العمل الإداري.

[1] Emma Parry and Shaun Tyson, Desired goals and actual outcomes of e-HRM, Cranfield School of Management, Human Resource Management Journal, Volume 21, Number 3, 2011, Pages 335.

-تمكين المديرين والموظفين لأداء بعض وظائف الموارد البشرية المختارة يعفي قسم الموارد البشرية من هذه المهام، مما يسمح لموظفي الموارد البشرية بالتركيز بشكل أقل على العمليات وأكثر على العناصر الإستراتيجية للموارد البشرية، والسماح للمنظمات بخفض مستويات التوظيف في قسم الموارد البشرية.

- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية ، كما تحقق التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية ومع الإدارات الأخرى.

إن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية له أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد ، تقليل فترة الاستقطاب والتعيين ، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة مثل تحديد حزمة المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الإنترنت وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف الموارد البشرية.

وبالتالي تحصل المنظمة على منافع عديدة من استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية-e HRM وتتنوع هذه المنافع بين ، منافع عظيمة الأثر ، ومنافع عادية الأثر ، حيث يوضح الجدول التالي تلك المنافع.[1]

[1] Emma Parry, Shaun Tyson, Doone Selbie , Ray Leighton , HR and Technology: Impact and Advantages , www.cipd.co.uk , 2007 . p8

جدول (1-1):المنافع المحتملة التي تحصل عليها المنظمة جراء تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشريةe-HRM

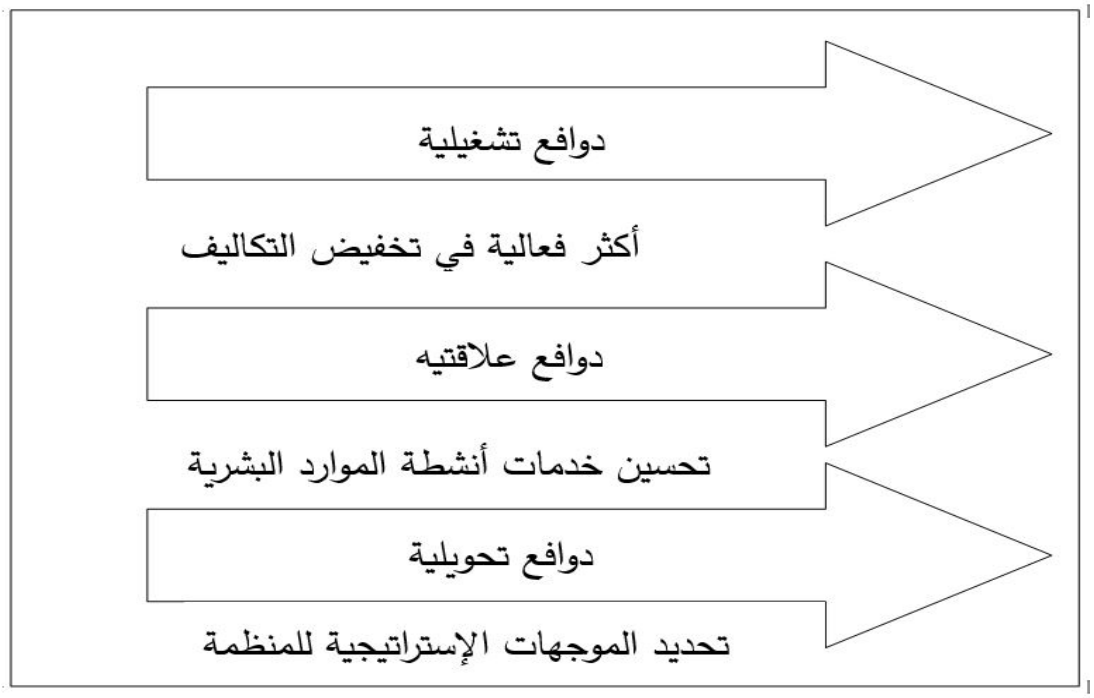
الرقم	منافع كبيرة الأثر	منافع عادية الأثر
01	تقيل التكاليف عن طريق أتمتة عمليات و أنشطة الموارد البشرية	إتاحة المعالجة الفورية للمعلومات المؤدية إلى تخفيض الدورة الزمنية
02	تقليل تكاليف التصحيح عن طريق تحسين دقة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية	زيادة رضا الموظف من خلال تحسين جودة خدمات الموارد البشرية والوصول للمعلومات
03	تخفيض تكاليف طباعة ونشر المعلومات عن طريق إتاحة الوصول إليها مباشرة	السماح للإدارة الموارد البشرية بالتحول إلى شريك إستراتيجي للمنظمة
04	تحسين إنتاجية الموظف عن طريق إتاحة الوصول للمعلومات في أي وقت من أي مكان	مؤشر محتمل للتغيرات في ثقافة المنظمة التي تحفز الإبداع الذاتي و تطور معايير الخدمات الداخلية
05	تقليل تكاليف إدخال البيانات و البحث عنها عن طريق خدمات الموظفين و المدراء الذاتية	
06	زيادة كفاءة تكاليف إتخاذ القرارات من خلال التحليل المطور لمعلومات الموارد البشرية	
07	تقليل متطلبات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات من خلال استخدام واجهة خدمات الموارد البشرية	

المصدر:

Emma Parry , Shaun Tyson , DooneSelbie ,Ray Leighton, "HRand Technology: Impact and Advantages" ,www.cipd.co.uk,2007 ,p8.

إن دوافع دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية تختلف وتتنوع ، فقد تكون دوافع تشغيلية أو دوافع علاقتيه أو تحويلية ، كما هو موضح بالشكل التالي:

شكل (1–2) دوافع دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية HR



المصدر: عبود نجم، مرجع سابق ذكره، ص 126.

حيث نجد أن الدوافع التشغيلية تهتم بأنشطة الموارد البشرية في الإدارة ، مثل إدارة الرواتب وإدارة المعلومات الشخصية ، بينما الدوافع العلاقتيه تهتم بأنشطة الموارد البشرية المتقدمة ، والتركيز هنا ليس على الإدارة، ولكن على أدوات الموارد البشرية التي تساعد في عمليات المنظمة من استقطاب واختيار وتدريب وتقييم أداء ، والدافع الأخير المتمثل في الدوافع التحويلية ، فهو يركز على وظائف إدارة الموارد البشرية ذات الميزة الإستراتيجية ، مثل تغيير عمليات المنظمة ، إعادة التوجيه الاستراتيجي ، إدارة الميزة التنافسية الإستراتيجية وإدارة المعرفة الإستراتيجية.

إن ازدياد الحاجة للعاملين في الإدارة الموارد البشرية الالكترونيةe-HRM بسبب سهولة المنافسة والبحث عن وظائف بديلة ، أدى إلى استخدام المنظمات البوابات الإلكترونية Portals لزيادة مراكزها التنافسية ومن ثم زيادة الإنتاجية الكلية والنوعية ، حيث تقدم تلك البوابات[1] :

– خدامات ذاتية فورية للعاملين.

[1] فايز جمعه النجار ، مرجع سابق ذكره، ص248.

– خدمات تخطيط القوى العاملة.

– ربط المواقع المختلفة للشركة على الإنترنت، بوابة التعليم وبوابة التوظيف مع البوابة الخاصة بإدارة الموارد البشرية

– تمكين العاملين من معرفة البيانات الخاصة بالأداء.

– تمكين المدراء من اتخاذ القرارات الإستراتيجية.

– ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مع بعضها مثل برمجيات الأجور وبرمجيات الأداء وإتاحتها على منصات الإنترنت لكل من العاملين والمديرين.

المطلب الثاني: متطلبات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

يمكن اعتبار إدارة الموارد البشرية الالكترونية (e-HRM)جزء من منظومة الإدارة الإلكترونية ، والتي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، ولا تختلف هذه الأخيرة باعتمادها على الشبكات والبرمجيات والاتصالات والإنترنت وغيرها مما سبق ذكره . ويلعب الإنترنت دورا رئيسيا في هذا المجال ، حيث يساعد المنظمة في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونيا من خلال:[1]

–الاتصالات الفورية .

–الحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية .

–المشاركة في المناقشات والحوارات مع النقابات والمدراء.

–توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف.

–تبادل المعلومات بين الحكومة والنقابات ومراكز التدريب والتعليم .

–إجراء دراسات وأبحاث في مجال HRM إدارة الموارد البشرية.

–العمل عن بعد Telework .

–تحديث قواعد البيانات وإجراء المقارنات.

–ربط العمالة بفرص العمل محليا ودوليا.

–دعم التعليم وربطه بأسواق العمل .

بالإضافة إلى ذلك ، وحتى يكون تطبيق النظام فعالا ، لابد من وجود وتوفر متطلبات أخرى ،تختلف من منظمة للأخرى ، نذكرها في النقاط التالية :

[1]فايز جمعه النجار، مرجع سابق ذكره، ص253.

-إن نجاح أي نظام كان ، يعتمد على مدى تقبل المستخدمين للنظام ، ولن ينجح أي نظام في حال وجود رفض ومعارضة له ، فلذلك على المنظمة العمل منذ البداية على شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل ، وجعل المستخدمين جزءا من عملية تصميم وتنفيذ النظام مع الاتصال المستمر معهم في كل مرحلة من مراحل النظام والحصول على تغذية عكسية من المستخدمين حول التغييرات.

- تدريب المستخدمين على النظام الجديد ، ضمن بيئة آمنة تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه وفهم أهمية التكنولوجيا للمنظمة والمستخدمين على كافة المستويات الإدارية.

-سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين ، وعلاقته بوظائف الموارد البشرية، مع تمتع النظام بالجودة العالية والأمان ، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام[1].

-توفر واجهات استخدام الأنظمة وتوفر شبكة إنترانت بشكل أساسي ، حيث تقدم المنظمة من خلال تلك الواجهات مجموعة من المعلومات لموظفيها، تشمل الإجراءات والممارسات والأنظمة الخاصة في الموارد البشرية.[2]

- إن استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشريةe-HRM من قبل العاملين بالمنظمة ، مرتبط بشكل أساسي مع مستوى الفائدة التي يحصل عليها العامل في المنظمة من تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية ، ومن مستوى سهولة استخدامها .

المطلب الثالث: مكونات الموارد البشرية الالكترونية

إن الأصل في وجود إدارة الموارد البشرية هو تخطيط وتوفير متطلبات المنظمة من مهارات وتعلم وإداراتها، بما يتوافق مع أهداف المنظمة ومخططاتها على المدى البعيد للمنظمة بطريقة إلكترونية من خلال برمجيات وأنظمة معلومات مخصصة لهذا الهدف و من أهم هذه المكونات ما يلي:

أ-تخطيط الموارد البشرية الالكترونية E-Human Resource Planning

تلعب نظم تخطيط الموارد البشرية الالكترونية دورا جوهريا في إدارة الموارد البشرية، من حيث التخطيط التنبؤي من الموارد البشرية اعتمادا على برامج حاسوبية يمكن من خلالها تخطيط الاحتياج من المورد البشري والتنبؤ بها على المدى الطويل و القصير والمتوسط، و يمثل الدور هذه النظم في قدرتها على توفير المعلومات

[1] Huub Ruel , Tanya Bondarouk , Jan keesLooise , e-HRM :Innovation or Irritation , www.bnet.com , 2004 . P11.

[2] Emma Parry , Shaun Tyson , DooneSelbie , Ray Leighton , " HR and Technology: Impact and Advantages " ,www.cipd.co.uk ,2007 ,p4 .

اللازمة حيث تنقسم المعلومات عن الوظائف تشمل المهارات المطلوبة لشغل كل وظيفة وتصنيف الوظائف من حيث الدوائر و الأقسام التي تتبع لها والمستويات و كيفية أداء المهام بشكل صحيح وهذه المعلومات هي:[1]

- معلومات الموظفين وتشمل مؤهلات الموظفين وعددهم، خبراتهم، رواتبهم وتوزيع الوظائف حسب الجنس و العمر و تواريخ التعيين والأوراق الخاصة بكل موظف.
- معلومات عن تاركي الوظائف من حيث عددهم والوظائف التي كانوا يشغلونها ومؤهلاتهم وطبيعة أعمالهم وتواريخ تركهم للعمل وأسباب ترك العمل وعدد سنوات الخدمة.
- معلومات الوظائف الشاغرة وذلك من حيث عددها وطبيعتها والأقسام التي تتبع لها ومصادر شغلها سواء كانت داخلية أو خارجية.
- معلومات التعيينات الجديدة من حيث أعداد الموظفين الجدد وطبيعة الوظائف التي تم التعيين عليها وتواريخ التعيين ومعلومات المعنيين من حيث العمر وتاريخ مباشرة العمل، والراتب والمستوى الوظيفي والمهارات والمعارف ومصدر التعيين.
- معلومات الترقيات من حيث عددها والوظائف وتواريخ الترقيات وسلم الرواتب عليها والمستوى التعليمي ومهارات الموظفين الذين تم ترقيتهم.

إن كل هذه الخطوات أو المراحل التي يؤديها تخطيط الموارد البشرية يحتاج النظم معلومات تتعلق بالتخطيط وبكل مرحلة من مراحل ابتداءا بالتنبؤ بالطلب ومن ثم تحقيق توازن بينه و بين العرض و صياغة وتنفيذ الخطة والرقابة عليها كل هذه الخطوات تحتاج لهذه النظم الإلكترونية لتسهيل عملية التخطيط بكل مراحلها.

ب- الاستقطاب الالكتروني E-Recruiting

الفكرة من عملية الاستقطاب الإلكتروني وهو أن نستخدم الانترنت فيجذب الموظفين الجدد وتشمل عملية الاستقطاب الالكتروني على جميع الأنشطة التي توفر من خلالها المنظمة ما تحتاجه من المورد البشري

[1]Yusoff, Ramayah & Haslindar,Explaining the Intention to Use Electronic HRM among HR Professionals: Results from a Pilot Study, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(8): 489-497, 2011. https://www.researchgate.net/ visit date: 02/02/2022.

وذلك بناء على ما تحتاجه أو الغرض من هذه العملية، وإدخال التكنولوجيا ونظم المعلومات والبرمجيات والانترنت والبريد الالكتروني إليها بكل مراحلها أحد مقومات نجاح عملية استقطاب الموارد البشرية[1].

ونتيجة ذلك فإن المصطلحات المتعلقة بالموارد البشرية في ظل وجود الانترنت قد تغيرت من وجهة نظر المنظمات والأفراد والباحثين عن الوظائف لذا فإن أحد أهم أشكال ممارسات إدارة المراد البشرية الالكترونية شيوعا هو الاستقطاب الالكتروني.

ج- تقييم الأداء الالكتروني E-Assessment

في سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء، تقوم الكثير من المنظمات بتوفير عملية تقييم أداء إلكترونيا لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم، وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء وتوفير التغذية العكسية للعاملين.

تستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة في تسهيل عملية قياس الأداء عن طريق متغيرات معينة مثل عدد الوحدات المنتجة أو الوقت المستغرق لتنفيذ المهام أو معدل الأخطاء، بالإضافة إلى ذلك تمكن النظم الإلكترونية لتقييم الأداء من إجراء هذا التقييم أكثر من مرة في العام الواحد، وإمكانية إجراء التقييم على أكثر من معيار وخاصة عند تقييم الوحدات المتشابهة كفرق العمل.

وتبرز هنا أيضا أهمية الانترنت لإجراء اختبارات التقييم الذاتي للموظف، حيث بإمكان الموظف إجراء التقييم الذاتي لنفسه في أي وقت يراه مناسبا، وتوفر المنظمات التي تستخدم التقييم الإلكتروني للعاملين نماذج تقييم إلكترونية، بالإضافة إلى مواقع إلكترونية عديدة تهتم بهذا المجال[2].

وتتضمن عملية تقييم الأداء أو إدارة الأداء بشكل عام العديد من الأنشطة منها: قياس الأداء الكلي للمنظمة، وتحديد مسارات الأداء والتقارير، ومقارنة المرجعية الخارجية، والتنسيق لعمليات التحسين والتطوير الداخلي، وإيجاد أفضل المشاركات و الاستحواذات في المنظمة، وتحقيق مبادئ إدارة المعرفة، وتساهم عملية تقييم الأداء في المنظمة على تحفيز المواهب واستدامتها من خلال تبادل وجهات النظر والأفكار التي يمتلكها المنجزون في المنظمة في مختلف الأنشطة[3]

[1] سلطانة أحمد الزهراني، أثر تطبيق مُمارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة حالة على أمانة مدينة جدة، مشروع بحثي مقدم استكملا لمتطلبات نيل شهادة الماجيستر في إدارة الموارد البشرية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية، 2020، ص11.

[2] هوبكينز برايان، جيمس ماركهام، مرجع سابق ذكره، ص 173.

[3] سلطانة أحمد الزهراني، مرجع سابق ذكره، ص 13.

د- نظام الأجور والتعويضات الإلكتروني E-Compensation& Benefits System

إن أنظمة الأجور والتعويضات الإلكترونية تستعمل لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المنظمات وتقييم فعالية أنظمة التعويضات، وتكون تلك الأنظمة متمتعة بالكفاءة عند قدرتها على تحقيق أهداف المنظمة العامة.

ويستعمل خبراء الموارد البشرية القانونيين هذه الأنظمة للتأكد من تكامل خدماتهم مع التشريعات والقوانين المتعلقة بالتعويضات والمنافع في المناطق المحلية أو الدولية، وخاصة في ظل التغيير المستمر في القوانين والتشريعات، وهو ما يؤدي إلى التطوير المستمر لتلك الأنظمة لكي تتماشى مع تلك التغيرات.

إن نظم التعويضات تقوم بالعديد من المهام، مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالأجور واقتطاعات الضريبة والتأمين، وبعضها يقوم بإصدار إيصالات الدفع ومنها ما يكون إلكترونا.

بالإضافة إلى ذلك تقوم نظم التعويضات بإخطار الموظفين بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم، كما تمكن المدراء من إجراء العديد من التقديرات كتقدير النفقات المرتبطة بالأجور.

و يمكن لنظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تدعيم نظم الأجور بطرق عديدة ومنها[1]:

- إيجاد تكامل أكبر بين نظم الأجور ونظم تسجيل الحضور والانصراف وخاصة في الوظائف التي تعتمد على ساعات العمل.
- تسهيل إدارة الإجراءات الخاصة بالرواتب، مثل إرسال إيصالات الدفع من خلال البريد الإلكتروني، وبالتالي توفير الكثير من النفقات الإدارية.
- سرعة الاستجابة لتغيير أوضاع الموظفين، كمنح الحوافز والمكافآت وخاصة في ظل التوجهات الحديثة لربط الأجور بالأداء في كافة المنظمات، وربط الحوافز بتحقيق الأهداف المحددة، كالوصول إلى مستوى معين من المعرفة والمهارة، يتم التأكد منه من خلال اختبارات تقييمية مباشرة على الانترنت، ترفع نتائجها إلى المدير وعلى ضوئها يتم مكافأة الموظف وتعديل بياناته في قاعدة البيانات بشكل آلي.

وفي حالة فشل الموظف في الاختبار، فقد يكون النظام قادرا على نقاط الضعف لديه، وتحديد مجالات التدريب اللازمة لديه وتحديد مجالات التدريب اللازمة لتطوير معارفه.

[1] هوبكنز برايان، جيمس ماركهام ، مرجع سابق ذكره، ص 134 .

أتمتة نماذج النفقات الروتينية، كالتنقل والسفر وغيرها، حيث يصبح بإمكان الموظف تعبئة النموذج من خلال الانترنت أو من خلال بوابة المؤسسة، ويقوم بحساب قيمة تلك النفقات ثم يحولها إلى نظام الأجور إلكترونيا.

وأحد الأمثلة على تلك الأنظمة الذي تستخدمه "شركة سيسكوِCISCO" للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلكترونيا، وهو نظام " Metro" من أجل أتمتة عملية طلب النفقات، حيث يقوم الموظفون العائدون من رحلات العمل بإدخال تفاصيل نفقات الرحلة إلى هذا النظام سواء دفعت نقدا أو من خلال بطاقات ائتمان، وذلك من خلال النموذج الموجود على الانترنت، حيث يمكنهم استعادة تلك النفقات خلال 72 ساعة بعد أن كانت تستغرق تلك العملية بشكلها التقليدي ما بين 5 و7 أسابيع.[1]

هـ-الاتصالات الالكترونية E-communication

الهدف من أنظمة الاتصالات الالكترونية هو استكمال عملية التواصل البشري مع العاملين في نفس المنظمة أو في فروعها المختلفة الأمر الذي اختصر المسافات واقتصر كثيرا من الأوقات والحدود الجغرافية في تبادل المعلومات وقد ساعدت الهواتف الذكية بشكل كبير على تطبيق الاتصالات الالكترونية بكل أشكالها.[2]

كما توفر الاتصالات الفعالة أنماط عمل جديدة مثل العمل من خلال استخدام الحاسوب (Teleworking)سواء في المنزل أو في المنظمة ، حيث يوفر هذا النمط من العمل مزايا عديدة للأفراد وللمنظمة ، تتمثل في زيادة إنتاجية الأفراد ، خفض معدلات الغياب ومعدلات دوران العمل بسبب رضا العاملين بهذا الأسلوب . كما تستفيد المنظمة من إمكانية توظيف أفراد من مناطق جغرافية مختلفة وتخفيض النفقات المكتبية.[3]

إن استخدام المنظمات للتكنولوجيا من أجل الاتصال الفعال وإدارة الأفراد ، سمح لها بإدارة القوى العاملة بشكل أكثر سلاسة مما مضى ، حيث زادت ممارسات العمل المرنة خلال الأعوام الماضية سواء كانت من خلال الوقت أو المكان، وهؤلاء العاملون بطبيعة الحال يحتاجون للدخول إلى شبكات الإنترانت للاستفادة من أنشطة الموارد البشرية.

---

[1] هوبكنز برايان، جيمس ماركهام ، مرجع سابق ذكره، ص 139 .

[2] سلطانة أحمد الزهراني، مرجع سابق ذكره، ص 12.

[3] Peter Baloh and Peter Trkman, Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management, Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia,2003 P499, http://citeseerx.ist.psu.edu/

كذلك لا ننسى ذكر الدور الكبير الذي وفرته التكنولوجيا والإنترنت في نمو وتعاظم شركات التزويد الخارجية (Outsourcing) ، حيث تقدر نسبة نموها بحوالي 30% سنويا . وكثير من المنظمات التي تستعمل تلك الطريقة في إدارة مواردها البشرية تهدف إلى تحسين وتطوير أنظمة الموارد البشرية لديها ، بحيث تتخلص المنظمة من بعض المشاكل الناتجة عن تطوير الأنظمة، مع الاحتفاظ بقدرتها على الاستفادة من أنظمة ذات جودة عالية .[1]

و- التعلم الإلكتروني E-Learning

إن التعلم الإلكتروني هو التعلم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة سواء على شبكات مغلقة أو شبكات مشتركة أو شبكة الإنترنت ، ولقد أصبح التعلم الإلكتروني هو أكثر أشكال التعلم المرن شيوعا وهو تعلم مرن مفتوح وعن بعد[2].

زادت أهمية تقديم مواد التعلم عبر شبكة الإنترنت والإنترانت كوسيلة لتوفير فرص التدريب ، ومن المتوقع انخفاض نسب التدريب التقليدي القائم على نظام الفصول الدراسية في الشركات والمؤسسات الأمريكية في الأعوام القادمة بشكل كبير ، حيث من المتوقع أن تنفق ما يقارب 11.4 مليار دولار في تقديم برامج تدريب عبر شبكة الإنترنت ، أما في بريطانيا فمن المتوقع قيام 85 % من المنظمات بتنفيذ هذا النظام[3] .

استمر تطور تكنولوجيا التعلم الإلكتروني حتى أصبحت جزءا أساسيا من التطور التكنولوجي الأنظمة إدارة الموارد البشرية ، وتعاظم دورها وخاصة في مجالات التدريب والمحاكاة وجعل المحاكاة أكثر واقعية .

تبرز أهمية التعلم الإلكتروني في توفير النفقات الخاصة بالتدريب والوقت ، مساعدة الموظفين في إدارة الوقت المناسب للتدريب ، إضافة إلى إتاحة الفرصة أمامهم بالتعلم وتنمية مهاراتهم مع البقاء في وظائفهم، وقد اعتبرت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير عملية التعلم الإلكتروني بأنه نوع من توفير الرضا الوظيفي للعاملين والاحتفاظ بهم في نفس الوقت.

وعندما نتحدث عن التعلم الإلكتروني ، فهناك حقائق عامة لا بد من ذكرها، وهي[4]:

- التعلم الإلكتروني يتضمن المعلومات والاتصالات والتعلم والتدريب.

---

[1] يوسف محمد يوسف أبو أمونه، بحث بعنوان واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً HRM-e في الجامعات الفلسطينية النظامية – قطاع غزة، لبحث استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين، 2009، ص 101-102

[2] الغراب ، إيمان محمد ، التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب الغير تقليدي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر، 2003، ص 25.

[3] هوبكنز برايان، جيمس ماركهام ، مرجع سابق ذكره، ص 218 .

[4] الغراب، إيمان محمد، مرجع سابق ذكره، ص 25 .

- التعلم الإلكتروني ليس مجرد وسيلة للتدريب الإلكتروني وإنما يستخدم لأغراض أخرى كثيرة مثل إدارة المعرفة وإدارة الأداء وإقامة المكاتب الافتراضية وغيرها من الأنشطة.
- التعلم الإلكتروني لا يعتمد فقط على التكنولوجيا وإنما أيضا على ثقافة المنظمة والقيادة وإدارة التغيير.
- لا يمكن للتعلم الإلكتروني أن ينجح بدون التزام واقتناع الإدارة العليا والقائمين على التنفيذ والمتدربين .
- يجب أن تتوافق استراتيجيات التعلم الإلكتروني مع الاستراتيجيات العامة للمنظمة لكي تحقق الهدف منها، فهي وسيلة وليست غاية كما أنها ليست في كل الأحوال بديلا للتدريب التقليدي وإنما قد تكون مكملة له.

يمكن البدء في التعلم الإلكتروني بحاسب واحد أو مجموعة حاسبات على شبكة تحتوي على البرامج المطلوبة، كما يمكن أن يبدأ بحاسب ومودم Modem متصل بالإنترنت بالإضافة إلى خط الهاتف ، ثم التوسع بعد ذلك حتى يشمل شبكة متكاملة داخلية تربط جميع العاملين ببعض ،ثم تربط هذه الشبكة بالإنترنت بحيث يمكن للعاملين التعامل داخليا وخارجيا والتعلم والتشاور وحل المشكلات عبر الشبكات. هناك العديد من الوسائط التي تستخدم في التعلم الإلكتروني منها اسطوانات الليزر المدمجةCD-rom/Dvd، الوسائط المتعددة(Multimedia) التي تستخدم الصوت وأفلام الفيديو من خلال الحاسب وغيرها من البرمجيات المختلفة ، البريد الإلكتروني والاجتماعات عن بعد ، استخدام المواقع التعليمية المختلفة على الإنترنت ، استخدام تقنيات الاجتماعات المرئية(Conference Video) الإذاعة الإلكترونية والتلفزة التعليمية وقنوات التعلم من خلال محطات الأقمار الصناعية [1].

يختلف التعلم الإلكتروني عن غيره من أساليب التعلم من حيث أنه يتم[2]:

- في الوقت المناسب: من حيث الصباح أو المساء ، ومن حيث بداية الدراسة والانتهاء منها.
- للشخص المناسب: فيأخذ كل شخص ما يناسبه فقط من البرنامج وفقا لاحتياجاته الشخصية التي قد تختلف عن غيره من المشاركين في البرنامج نفسه.
- في المكان المناسب: في المنزل أو في العمل أو في مكتبه عامة أو مقهى إنترنت.
- بالشكل والمحتوى المناسبين: من حيث الكم والكيف.
- بالسرعة المناسبة: حيث يختلف الأشخاص في قدراتهم وسرعاتهم الاستيعابية ، في تنقل كل مشارك من مرحلة إلى أخرى حين يتأكد لاستيعابه ما سبق وفقا لقدراته الشخصية وسرعته في الاستيعاب .

[1] الحنفي وليد ، شبكة التدريب عن بعد ، مؤتمر المعلوماتية والقدرة التنافسية للتعليم المفتوح ، العريش ، مصر ، 2005م .ص 98.
[2] الغراب ، إيمان محمد، مرجع سابق ذكره، ص 26 .

- يتم بصورة متزامنة(Synchronous) فتتواصل الأطراف المختلفة من مدرب ومتدربين مباشرة (Online)مما يجعل جو التعلم أقرب إلى الطريقة التقليدية ، أو يتم بصورة غير متزامنة (Asynchronous)حيث تكون المادة العلمية متاحة على الشبكة لكل شخص كي يتعامل معها وفقا لوقته وسرعته الشخصية .
- يستطيع الوصول إلى مناطق جغرافية منعزلة ، وبالتالي يساعد على التفاعل بين الثقافات المختلفة ، كما يساعد على الوصول إلى أعداد كبيرة جدا من الأفراد والتعامل معهم كل حسب قدراته وإمكانياته .

إن نظام التعلم الإلكتروني له مزايا عديدة، منها ما يفيد المنظمة، ومنها ما يفيد العاملين فيها، ونجملها في النقاط التالية:[1]

- خفض نفقات التدريب بشكل ملحوظ ، نتيجة إلغاء أو تقليل الحاجة لتوفير المدربين ،عدم الحاجة إلى انتقال المتدربين وتقليل نفقات المواد التعليمية.
- تقليل الحاجة إلى الانتقال والسفر سواء للمدرب أو المتدرب.
- سهولة تحديث ونشر وتجميع وتخزين مواد التعلم .
- تكامل الوسائط المستخدمة في التعلم الإلكتروني ، فمثلا يمكن عرض الملفات بأكثر من صيغة html,...) pdf, doc,،)وتوفير تلك الصيغ على مواقع التدريب والتعلم.
- إعادة استخدام مواد التعلم أكثر من مرة سواء من قبل المدرب أو المتدرب.
- توفير الوقت المطلوب للتعلم والتدريب .
- إمكانية الوصول إلى المصادر الخارجية عن طريق وضع روابط لمواد تعليمية إضافية.
- دمج التعلم في سياق العمل اليومي ، فنتيجة لدراسة الموظفين لمواد التعلم الإلكترونية من مكاتبهم ، فقد أصبح بالإمكان تصميم مواد التعلم بحيث تتكامل بشكل أكبر مع مسؤوليات العمل اليومية.
- يتميز التعلم الإلكتروني بالمرونة سواء من حيث الوقت ، مستوى الالتحاق ، مدى الاعتماد على التكنولوجيا، مدى الاعتماد على المرشد ، سرعة التعلم ، اختيار المكان والعمل الجماعي أو الفردي .

[1] هوبكنز و ماركهام، مرجع سابق ذكره، ص ص230-233

المبحث الثالث : نتائج وتحديات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية المحرك الفعال لتطوير المؤسسات الاقتصادية والتجارية، فهي مجموع الأنشطة التي تسعى إلى جلب وتوظيف وتنمية وإبقاء العنصر البشري في هذه المؤسسات، وتخص حركات التوظيف والتدريب والتخطيط والتقييم.

المطلب الأول: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

هناك العديد من المتطلبات الضرورية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وتتمثل فيما يلي:[1]

- التزام الإدارة العليا بدعم مشروع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتبنيه.
- التخطيط الإستراتيجي لعملية التحول نحو عالم الرقميات.
- وضع خطة متكاملة للاتصالات الشاملة بين جميع الجهات.
- التركيز على دراسة حاجات العاملين وإشباعها.
- الاهتمام بالعاملين القائمين بتقديم خدمات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- الدراسة المتكاملة للإجراءات ومعادلات الأداء.
- التركيز على ترابط نظم الخدمات .
- التركيز على القدرات الفنية.

في ضوء المتطلبات السابقة، يتضح أن المنظمة التي تريد تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تحقق الركائز التالية:

-إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات .

-تحسين مكانة قسم الموارد البشرية لدى العملاء.

- حاجة العاملين بالموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل المؤسسة.

- تأمين المعلومات.

أهم الاعتبارات الواجب مراعاتها لنجاح المنظمة في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :

-الاهتمام بالمجالات الإدارية، فالقضية ليست قضية تقنية فحسب بالرغم من أهميتها، ولكنها بالدرجة الأولى قضية إدارية تعتمد على فكر إدارة متطورة وقيادات واعية .

[1] أميرة حراق، سعدة شايب الدور، واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية جزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير ، جامعة محمد الصديق بن يحى، جيجل، 2016-2017 ، ص 55-56.

-الاعتماد على أساليب علمية تتطلب خبرات وتخصصات رائدة للتحول إلى المؤسسة الإلكترونية يستغرق وقتا في الإعداد والتخطيط، وينبغي على القيادات أن توفر للقائمين عليها الإمكانيات المادية اللازمة لنجاح تطبيقها.

- استخدام تقنيات الاتصالات والمعلومات بما يتيح الفرص لتطبيق نظم الإدارة الحديثة المعتمدة على برمجيات تحقيق تكامل بين أجزاء المؤسسة الواحدة وفعاليتها، بما يمنع التناقض بينهما ويحقق استكمال متطلبات أداء علي الجودة والكفاءة.

-تطوير أنماط التعامل والعلاقات البينية بين أجزاء المؤسسة الإلكترونية ذاتها وأقسامها الداخلية من ناحية، وبينهما وبين المؤسسات والجهات الإدارية ذات العلاقة من ناحية أخرى.

- توفير آلية الدفع الإلكتروني لاستخدامها في سداد الرسوم ودفع الرواتب للحصول على الخدمات المختلفة وذلك كنتيجة طبيعية للتعامل الإلكتروني.

- تحسين مستوى الخدمة، وترشيد استخدام الموارد، وضبط الأداء وفق المواصفات الفنية والقانونية والنظم الإدارية المعتمدة بعد الدراسة ويقتضي هذا التحول تبسيط الهياكل التنظيمية وتقليل أعداد الوظائف والاستعانة بأعداد أقل من العاملين الأكثر تأهلا والأعلى تدريبا.

المطلب الثاني: نتائج تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

إن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HRM لا تعني التخلي عن دور إدارة الموارد البشرية، ولا تعني تركه كما هو، فمما سبق رأينا تقليصا للمهمات الإدارية لوظيفة الموارد البشرية وبالتالي تقليص المناصب الإدارية وزيادة في التركيز على الأهداف الإستراتيجية، وبالتالي سيكون طاقم عمل الإدارة من المفكرين والمبدعين.

إن التوجه العام للإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك إستراتيجي في التخطيط للمنظمة وذلك على تزويد المنظمة بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا، كما أصبحت موجهة لخدمة الزبون أكثر من ذي قبل نتيجة التكنولوجيا.

وتلخص هذه النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بناءا على توجهاتها المختلفة في النقاط التالية:[1]

- المنظمات التي تعتمد التوجه التشغيلي باستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، سيكون للعاملين ولمدراء التشغيل دورا كبيرا في تنفيذ الخطط الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والإجراءات والممارسات مما يؤدي إلى طلب أقل على موظفي الموارد البشرية.
- المنظمات التي تعتمد التوجه العلاقاتي باستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، سيكون طاقم أصغر كافيا لإدارة الموارد البشرية، إذا استخدم العاملين ومدراء تشغيل الأدوات المزودة من قبل الموارد البشرية على شبكة الانترنت.
- المنظمات التي تعتمد التوجه التحويلي باستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، سيكون من الضروري توفر خبراء في إدارة الموارد البشرية، وذلك لصياغة الخطط الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

المطلب الثالث: تحديات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

يتضمن التفاعل تقديم ابتكارات جديدة، ويتطلب الابتكار تجربة كل ما هو جديد وقد لا تعمل بعض تلك الأشياء الجديدة كما كان متوقعا لها في البداية، وكما هو معتاد سيتم التركيز على سلبياتها أكثر من ايجابياتها.

تبنت كثير من المؤسسات والشركات في العقود القليلة الماضية بعض الأفكار الجديدة التي لم تحقق جميع الأهداف المرجوة منها، على سبيل المثال ، تغيير اسم قسم " شئون العاملين" إلى الموارد البشرية (وذلك دون أن يلاحظ الكثير حدوث أي اختلاف) ، وإعادة هيكلة العمليات بالشركة وجدوى مقاييس التميز داخل الشركات (حيث لم يتم الالتزام بكثير منها).

الدور الآن على نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، حيث سوف يتبين بمرور الوقت ما إذا كان هذا النظام يستحق كل الدعاية التي تمت له كغيره من الأفكار الجديدة أم لا، حيث من المتوقع أن يتم الترحيب به كثيرا في البداية ، ثم يعقب ذلك حصر للأخطاء الناتجة عن تنفيذه ، وأخيرا تأتي مرحلة محاولة التطوير وزيادة الإقبال عليه للمزايا التي يوفرها وإلى حد ما يمكن ملاحظة حدوث ذلك بالفعل.

الكثير من الرواد في مجال تنفيذ هذه النظم تعاملوا معها وعرفوا نقاط القوة والضعف ، ويمكن للشركات التي ترغب الآن في تطبيق هذه النظم الاستفادة من تلك الخبرات.

[1] آمال ديلمي، دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2014-2015، ص 68-69.

يلعب مديرو أقسام الموارد البشرية دورا مهما في بيان مزايا هذا النظام للآخرين والتحديات التي يفرضها ، ويجب أن تكون التوقعات من تلك النظم واقعية ، حيث يشعر الكثيرون بالإحباط من الأفكار والنظم الجديدة بسبب أن الترويج المبالغ فيه لها جعل الناس يبالغون في انتظار تحقيق المزيد من الأهداف المرجوة منها.

إن من أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية عند التحول إلى أنظمة الموارد البشرية الالكترونية، والتي من الممكن أن تؤثر على نجاحها أو فشلها هي:[1]

- إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، حيث كان طاقم العمل بقسم تكنولوجيا المعلومات في الشركات منعزلا إلى حد ما عن غيره من الأقسام الأخرى في الشركة.

بدأ التكامل بين أقسام تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الإنتاجية الأخرى بالشركات في الأعوام الأخيرة يتحسن، حيث أدخلت تكنولوجيا الكمبيوتر بشكل كبير في كل أنشطة العمل اليومية، وأصبح العاملون بأقسام الموارد البشرية يدركون أهمية نظم الموارد البشرية المحسنة في توفير معلومات فعالة ومفيدة .

- تحسين مكانة قسم الموارد البشرية، فعلى عكس نظم الإدارة الخاصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها، وكان استخدامها مقتصرا على العاملين فيها ، تعد نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع كما يمكنها إحداث تكامل بينها وبين مختلف الجوانب الخاصة بنظم الشركة.
- تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء، حيث ينظر الكثيرون إلى مهام الموارد البشرية على أنها مهام تفعيليه وتقليدية أي أنهم لا يبادرون بالفعل إنما يستجيبون فقط لرد فعل الآخرين . ويتطلب التنفيذ الصحيح لنظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتشغيلها تحولا في التركيز إلى العملاء ، فيجب أن يتم تحديد العملاء المستهدفين واحتياجاتهم والخدمات التي يمكن تقديمها لهم ، ويجب أن يكون الأقسام الموارد البشرية دور أكثر فعالية، وأن تساهم بشكل أكبر في الأنشطة اليومية التي تزيد من أرباح الشركة.
- حاجة العاملين بالموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل الشركة، حيث يتطلب التكامل بين الموارد البشرية والعمل الذي يحتاج إلى نظام للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فهم طاقم العمل الجيد لطبيعة العمل. سيحتاج المتخصص الناجح في نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لمعرفة كيفية عمل القطاعات المختلفة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق ذلك، وستكون هناك حاجة إلى انتقال المهام المختلفة من وإلى الموارد البشرية باستمرار.

[1] هوبكنز، و ماركهام، مرجع سابق ذكره، 2007، ص 50.

- فقد العاملين بالموارد البشرية للاتصال مع الأفراد، فمن المحتمل في أي عملية أتمتة تقليل أهمية العامل البشري والتواصل بين الأفراد. قد يتسبب إدخال نظم الكمبيوتر في الأعمال التي تتم بين الموظفين وأقسام الموارد البشرية في فقد العاملين بهذه الأقسام الاتصال بالأفراد الذين يهتمون بأمورهم في المقام الأول، وربما يشعر الموظفون أن الشركة قد قللت من اهتمامها بالعنصر البشري وتعد هذه بعض الأمور التي يجب أخذها في الاعتبار عند تخطيط النظام وتنفيذه.
- النظر في احتياجات الشركة الفعلية ومعرفة مدى قدرة البنية التحتية الخاصة بها على تلبيتها واتخاذ القرار بشأن تنفيذ النظام الملائم الذي يمكن أن يحقق أقصى فائدة للعمل بالشركة.
- الحفاظ على مستوى جودة الخدمة، فهناك احتمال الانخفاض مستويات جودة الخدمة نتيجة التحويل النظام من تقليدي إلى إلكتروني.
- تأمين المعلومات، حيث يعد ذلك ضرورة قانونية وخاصة في ظل انتقال المسؤولية إلى الأفراد العاملين.
- ضمان الوصول إلى النظام من قبل كافة العاملين، ومن قبل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التوافق مع المعايير المتعارف عليها، وخاصة عند بناء صفحات الويب.
- مراعاة اختلاف الجوانب الثقافية، وخاصة عند العمل في بيئة دولية.

خلاصة الفصل الأول:

تؤدي إدارة الموارد البشرية دورا محوريا في المنظمة على مستويين التنفيذي والاستشاري، من خلال القيام بوظائفها ومهامها وأنشطتها وعملياتها الإدارية المختلفة، من تخطيط وتوجيه وتنظيم ومتابعة الأفراد العاملين في المنظمة، وبين المسؤولية الاستشارية من خلال وضع استراتيجيات تهدف لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة والخبيرة وتعيينها والقيام بتكوينها عن طريق وضع جملة من البرامج التدريبية والتطويرية التي تسمح برفع كفاءة الأفراد العاملين بما يضمن فعالية في الأداء ، وخلق بيئة تنافسية مع باقي المنظمات الأخرى، إذ تنظر إدارة الموارد البشرية للفرد العامل كرأس مال بشري ومورد لابد من الاستثمار فيه.

ومع ولوج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ظهر ما يعرف مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-HRM)الذي بات استخدام التقنية فيه شاملا ويمس كافة الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية مع تحديث طريقة ممارسة نشاطاتها من تقليدية إلى إلكترونية .

كما أن الاستخدام المكثف لشبكة الانترنت ومميزاتها التفاعلية عن بعد، يسمح للمنظمة بتوظيف الموارد البشرية في إطار الكتروني متطور وفعال، من أجل كسب الوقت وتقليل الجهد وتحقيق الأهداف، وهذا ما تسعى إليه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ما جعل هذه الإدارة تعمل في بيئة ديناميكية متطورة ومتقدمة، تتفاعل آنيا مع المتغيرات الحاصلة سواء الداخلية أو الخارجية.

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للتوظيف الالكتروني

تمهيد:

يعتمد نجاح كل منظمة على جودة وكفاءة رأس مالها البشري وللمساعدة في كسب حرب المواهب في العصر الرقمي، من الضروري أن تجد المنظمات طرقًا أكثر فعلية، سريعة ومناسبة لجذب المواهب، فقد استوجب على المنظمات في السنوات العشرين الماضية استبدال طريقة التوظيف الورقية التقليدية إلى ما يعرف بالتوظيف الإلكتروني حيث تستخدم العديد من المنظمات الآن التوظيف الإلكتروني الذي يعتمد على التكنولوجيا المتطورة لنشر الوظائف وقبول السير الذاتية على الإنترنت، والتواصل مع المتقدمين عن طريق البريد الإلكتروني و شبكات التواصل الاجتماعي.

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى ما يلي:

- المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التوظيف
- المبحث الثاني: طبيعة مفهوم التوظيف الالكتروني
- المبحث الثالث: أساسيات حول التوظيف الالكتروني

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التوظيف

تعد عملية التوظيف إحدى أهم الأنشطة الوظيفية التي تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في انجازها يتحدد مسار الوظائف بالمنظمة سواء الوظيفة التسويقية أو الإنتاجية أو المالية وخاصة في المنظمة التي تحتل إدارة الموارد البشرية موقعا مهما في هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية التوظيف

في هذا المطلب سنقوم بتقديم مجموعة من التعريفات للتوظيف وبعدها نبرز أهميته.

أولا: تعريف التوظيف:

- **التوظيف لغة** : " التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة.[1]"
- **التوظيف اصطلاحا**:" هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ أو سد منصب كان شاغرا".[2]
- **التوظيف إداريا:**

هو العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاءها وإعداد مؤهلات والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة، وحثهم، وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة[3]

كما يعرف انه النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعة. [4]

---

[1] المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشروق، لبنان، 1973، ص 265.

[2] تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة – بومرداس) رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل ماجستير ،جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010 ص 11.

[3] منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 95.

[4] ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 241.

ويعرف أيضا التوظيف في إدارة الموارد البشرية انه عملية منهجية لتوظيف المواهب، يبدأ من تحديد الاحتياجات، استقطاب وفحص وإجراء مقابلات مع قائمة مختصرة من المترشحين واختيار وتوظيف المرشح الأكثر احتمالا لملء الوظائف الشاغرة في المنظمة.[1]

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف عملية التوظيف نستخلص أن :

التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الأكفاء مع تطبيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب، لشغل مناصب عمل في المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة من طرف القائمين بهذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، لذلك التوظيف يعد مفتاح نجاح المنظمة والوسيلة التي تمكنها من اكتساب قيمتها التنافسية المتمثلة بنوعية مواردها البشرية.

ثانيا أهمية التوظيف:

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والتوظيف يجيبنا على الأسئلة التالية: ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من المتقدمين لطلب التوظيف بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ؟

تهتم إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مسارهم المهني وذلك من خلال ما يسمى " بعملية تكوين الموارد البشرية " التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة ومتكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفء يخدم أهداف المنظمة وتتمثل هذه الوظائف في تصميم وتحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، التدريب والتأهيل، تقييم الأداء وغيرها، والتي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى، وهذا ما يتم توضيحه فيما يلي[2]:

– تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم و تحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

[1] Electronic website: https:/ /www. hrhelpboard. com/ What is Recruitment in HRM? Recruitment Meaning Definition, Visit date : May 29, 2022.

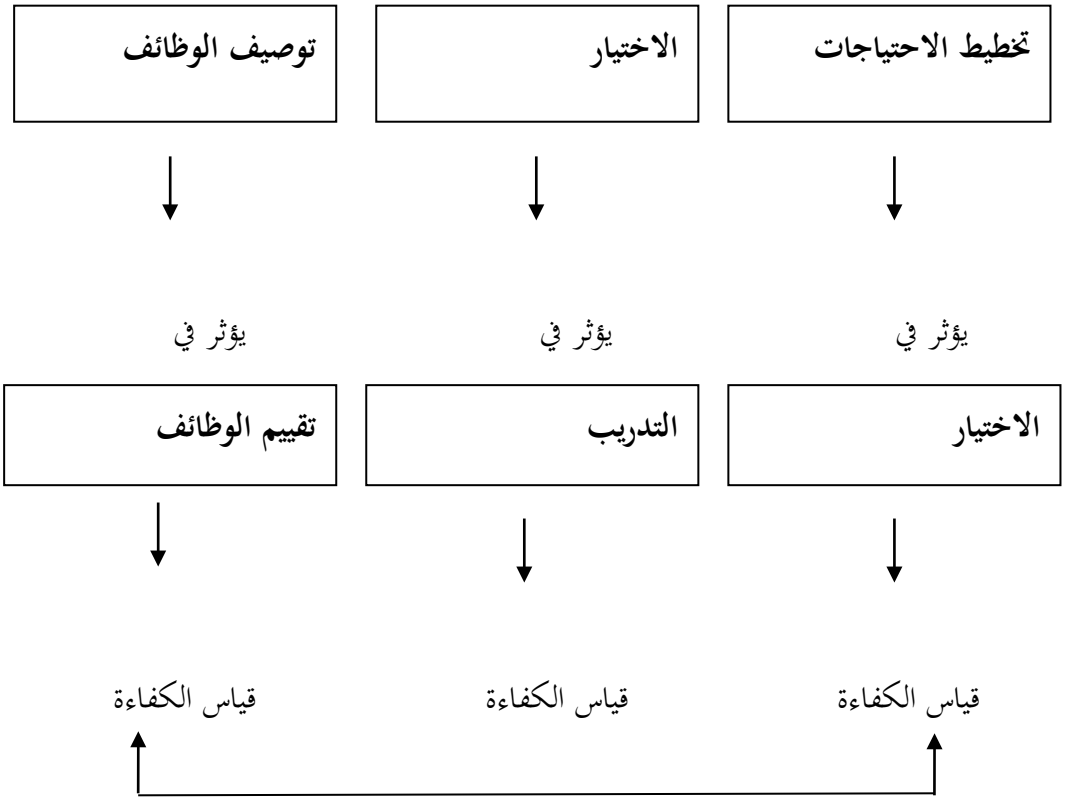
[2] تيشات سلوى، مرجع سابق ذكره، ص 13.

– ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل.

– يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار و تعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما يسر ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب.

– ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف و ذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد.

الشكل رقم (2–1) تكامل أنشطة الموارد البشرية



المصدر: علي السلمى، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، ، دار غريب للنشر والتوزيع، ط 3، مصر، 1985، ص119.

تسعى عملية التوظيف إلى التوفيق بين متطلبات الوظيفة والشخص المناسب لها، أي بمعنى جعل الفرد المناسب في المكان المناسب وذلك من خلال حصر جملة من المواصفات للموظف ومواصفات للوظيفة المعروضة ونذكر منها:

متطلبات خاصة بالوظيفة والموظف:

- ممارسة سلطات معينة؛
- أداء التزام معيين؛
- تحمل مسؤوليات معينة؛
- ويهدف التنظيم أيضا إلى الاقتصاد في النفقات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية من خلال استقطاب أشخاص ذوي كفاءة ومهارة لا يتطلب تدريبهم إنفاق كبير؛
- التأهيل العلمي من حيث المستوى والتخصص المطلوبين؛
- خبرة عملية في التخصص والمستوى المطلوبين؛
- المؤهلات الشخصية (السن، الجنسية، القامة)
- التركيبة النفسية والاجتماعية للفرد (الاتزان، التأقلم، الإدراك، العادات والتقاليد، الثقافة)

من خلال ما تقدم عن أهمية التوظيف يتضح جليا أنه ذو أثر بالغ ومباشر على الإدارة، فإذا كانت عملية التوظيف مبنية على أسس عملية تواكب التحديات في إنها بالضرورة سوف يفرز عنها موظفا يعطي لوظيفته دفعا جديدا وينتج أيضا فريق عمل متكامل وذو كفاءة عالية، وهنا نستخلص أن التوظيف الجيد يخلق عملية توفر مناصب مالية تحتاج لشغلها.

المطلب الثاني: أهداف التوظيف

يهدف التوظيف إلى استقطاب الأعداد الكافية من المترشحين المؤهلين وزيادة فعالية الاختيار والتعيين، من خلال جذب الأفراد المناسبين وتقليل عدد الأفراد غير المؤهلين، ويتجه الاختيار والتعيين إلى وضع الشخص المناسب في المكان والوقت المناسب، مما يجعل أمر تأهيله واستمراره في العمل قائمة، مما يسهم بتحقيق الإنتاجية الأفضل، بالإضافة إلى قوانين وتشريعات معظم الدول التي تؤكد على ضرورة المساواة والعدالة في الاختيار والتعيين.

إن أهداف التوظيف تتمثل بقيام المنظمة باختيار الأفراد المؤهلين ذوي المهارات المطلوبة لشغل الوظيفة الشاغرة، بالإضافة لتخفيض معدلات الدوران ودعم الإستراتيجية الشاملة للمنظمة، وعلى ضوء هذا يمكن استخلاص أهداف عملية التوظيف كما يلي:[1]

– محاولة استخدام مهارات أو قدرات القوى العاملة التي تحتاجها المنظمة.

1 منصور احمد منصور، مرجع سابق ذكره، ص 4.

– تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءات العاملين.

– الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجيات الأفراد.

– تشجيع مبدأ إشراك العاملين في عملية إصدار واتخاذ القرارات.

– توفير مستوى عالمي من الأمان الاقتصادي للفرد والمجتمع .

– التعرف واستقطاب أفضل المرشحين من جانب الخبرة المهنية والقدرات.

–القضاء على نسبة البطالة في المجتمع.

المطلب الثالث: مبادئ وخطوات التوظيف

سنبرز في هذا المطلب كل من مبادئ وخطوات التوظيف.

أولا: مبادئ عملية التوظيف

إن الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ محددة لابد من أخذها بعين الاعتبار للقيام بعملية التوظيف وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي :

– **مبدأ المساواة في التوظيف:** يقصد بمبدأ المساواة في التوظيف تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة الشاغرة والمعلن عنها.[1]

– **مبدأ الديمومة:** إلى جانب مبدأ المساواة يوجد هناك مبدأ ثاني وهو الدائمية في الوظيفة، وهي أن يكرس الموظف حياته العملية لخدمة الوظيفة والمؤسسة التي نصب فيها، أي قيامه بواجباته والحقوق التي تمنح له إلى غاية بلوغ السن المحدد قانونيا للتعاقد طبقا لما ينص عليه القانون، فبالرغم من أنها تمنح الموظف فرصا كثيرة إلا أنها سوف تجعله يشغلها لصالحه بطريقة تعسفية.

ونظرا لأهمية مبدأ دائمية الوظيفة في استقرار الموظفين وتحسين مردودهم الوظيفي، فقد أخذت به العديد من الدول وخاصة الأوروبية منها، وهكذا اتجهت الدساتير المعاصرة إلى تقرير مبدأ التوظيف بصفة دائمة الضمان توفير جو الاستقرار والاطمئنان لرفع الموظف وزيادة إنتاجيته.[2]

– **مبدأ الجدارة في التوظيف:** مبدأ الجدارة يعرف على أنه "أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة"[3]، يقتضي هذا المبدأ الرفع من مستوى أداء المؤسسة اختيار أفضل الموارد البشرية

[1] لوان بلان، ترجمة أنطون عبده، الوظيفة العامة ، مطبعة عويدات، عمان، الاردن، 1981، ص 20.

[2] زكي محمود هشام، إدارة الموارد البشرية، مطبعة الكويت، 1990، ص 140.

[3] سنوساوي دليلة، مسعود هناء خالدية، مراحل وطرق التوظيف الفعالة لدى مؤسسة اتصالات الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2021 ، ص 8.

القادرة على تحمل مسؤولياتها لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.

إن تطبيق هذا المبدأ بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله:

إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالية فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها لأنه بدون موظف كفء تظل المؤسسة عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول أنه يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان أعمالهم وإلا باءت كل خطط الدولة بالفشل وانهيار بناؤها تبعا لذلك فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق الاختيار الأجدر ومن جهة أبعد المحسوبية في التعيين.

ثانيا: خطوات عملية التوظيف

إن عملية الاهتمام بتحديد الأنشطة المتعلقة بالوظائف، لها دور كبير يبرز من خلال كل ما يتعلق بمواصفات من يستطيع شغلها ومهارته، خبراته، خصائصه الشخصية وغير ذلك من متطلبات الوظيفة لها علاقة بالمورد البشري، كما يمكننا تقسيم خطوات عملية التوظيف على ثلاث مراحل و هي:

1- مرحلة ما قبل التوظيف: وهي تعتبر أول خطوة تقوم بها المؤسسة وذلك بتخطيط القوى العامة فيها والذي يسمح بتحديد نوعية الأفراد التي تحتاج إليهم المؤسسة وتحديد الاحتياجات يكون من خلال[1]:

- تحديد مستوى المهارة والمعرفة المطلوبة.
- تحديد الوظائف الشاغرة نتيجة للتقاعد، الترقية أو العطلة
- تحديد احتياجات المؤسسة والتي على أساسها تقوم المؤسسة بتقليص وتوسيع نشاطها.

و هذا ما يمكن التعبير عنه في تحليل الوظيفة يقصد بتحليل الوظائف تحديد معالم كل وظيفة (العمل) أي توضح ماهية واجباتها ومسؤولياتها، تقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات، نوع المقدرة المطلوبة فيمن يشغلها، تحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة بها بقصد التوصل إلى توظيف كامل لها[2].

[1] حميدي نسرين، زكري زينب ،سياسات التوظيف و علاقاتها بتحقيق أهداف المؤسسة، ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع ، جامعة يحى فارس، المدية، 2020-2021، ص 20.

[2] عزيز بن فطيمة، تأثير طرق الانتقاء في التوظيف على التوافق المهني، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011، ص 10.

الشكل رقم (2-2): وصف الوظيفة ومواصفاتها



المصدر: مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، ، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط 3، عمان ، الاردن، 2005، ص74

-الموافقة عن الاحتياجات: و تكون من طرف مديرية الموارد البشرية والمديرية العامة بعد ضبط الاحتياجات تتم الموافقة عليها وتكون على شكل التوقعات السنوية للأفراد المطلوب توظيفهم، حسب حجم العمل وحجم المشاريع المبرمجة خلال السنة، قد يحدث وأن يكون هناك نشاطات إضافية أو غير مبرمجة تتطلب توظيف عمال جدد، هنا يجب على الجهة المعنية طلب موافقة استثنائية للتوظيف لمدير الموارد البشرية أو المدير العام. خلال هذه المرحلة يتم طريقة التوظيف والوسائل التي تستعمل في عملية الانتقاء.

اختيار شكل التوظيف وإشهار عرض التوظيف: بعد تحديد الاحتياجات وضبطها والموافقة عليها، نصل إلى مرحلة اختيار الشكل الأنسب للتوظيف من اجل تفعيل العملية، وذلك عن طريق التوظيف الداخلي أو الخارجي، لفترة طويلة أو لفترة قصيرة وتحديد مواصفات المنصب، وضع المتطلبات الأساسية للمنصب. استغلال المعلومات المتوفرة في بنك المعلومات الخاص بموظفي المؤسسة مع إشهار عرض التوظيف داخل مختلف فروع المؤسسة . إمكانية نقل أو ترقية داخلية لعمال ينتسبون للمؤسسة وبإمكانهم شغل المناصب المتوفرة. وحاليا أصبح يتم إشهار المنصب الشاغر عن طريق الانترنت، أو الاستعانة بمواقع التوظيف الالكترونية.

دراسة طلبات التوظيف واستدعاء المرشحين: بعد دراسة طلبات التوظيف والترشيح المسجلة، يتم اختيار أولي للمرشحين الذين يتوفر فيهم الحد الأدنى من متطلبات المنصب التي تم تحديدها مسبقا، يتم بعد ذلك استدعاء المرشحين من أجل القيام ببعض الاختبارات ومن أجل المقابلة.

قبل البدء بعملية الاختبار يتم توزيع استمارات الترشح على المرشحين حتى تملأ و يكون لدى القائم على عملية التوظيف المعلومات الضرورية الخاصة بالفرد المرشح، تملأ هذه الاستمارات وتوقع من طرف المرشح وتتضمن المعلومات التالية: هوية المرشح، وضعيته العائلية، وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، مساره الدراسي، مساره المهني أو خبرته السابقة. و يدخل ذلك في إطار سيكولوجية الاستقبال و تحضيرا لمرشحين للاختبارات.

الاختبارات : يتم تطبيق مجموعة من الاختبارات على المرشحين و بعد عملية التصحيح ،فرز وضبط النتائج، يتم إخبار الأشخاص الراسبين أو المرشحين التي كانت نتائجهم غير كافية ، أما المرشحين التي كانت نتائجهم أقرب لمواصفات أو متطلبات المنصب يتم توجيههم إلى الكشف الطبي، ويطلب منهم إحضار الملف الإداري والذي يتكون عموما من وثائق تثبت الهوية، الجنسية، السوابق العدلية، المؤهلات والشهادات، الصور الشمسية.[1]

الكشف الطبي: كل قرار توظيف يكون مرتبط برأي طبيب المؤسسة (طبيب العمل)، كل مرشح الذي تم الاحتفاظ به من أجل التوظيف، يجب أن يقوم بالكشف الطبي وتحاليل طبية، ويتم إخبار المديرية أو الجهة المختصة من طرف الطبيب ما إذا كان المرشح قادرا على القيام بتلك الوظيفة عن طريق وثيقة خاصة للغرض يضع فيها مقبول أو قادر على العمل Apte أو غير قادر Inapte [2]

[1] عزيز بن فطيمة، مرجع سبق ذكره، ص 12.

[2] نفس المرجع، ص13.

2- مرحلة التوظيف: مرحلة التوظيف الفعلي و التي من خلالها يتم استقبال الشخص المختار من اجل تعيينه في وظيفته الجديدة على مستوى إحدى مصالح المؤسسة و يتم ذلك عبر ما يلي:

الاطلاع على الملف الإداري: بعد الحصول على قبول التوظيف – المصلحة المكلفة بالتوظيف – تدقق في الوثائق وتستدعي المرشح من أجل إكمال الملف إن كان به نقص ثم يتم الإمضاء على عقد التوظيف من طرف الجانبين المتعاقدين أي العامل والمؤسسة المستقبلة.

عقد العمل: وهو الوثيقة الرسمية والقانونية التي تثبت ارتباط العامل بالمؤسسة وتتضمن بنودا تضبط هذه العلاقة الثنائية، ويتضمن عموما البنود التالية:

- نوعية العقد (محدود المدة أو غير محدود المدة)،
- طرفي التعاقد (العامل أو الموظف من جهة و المؤسسة أو ممثلها من جهة أخرى).
- تسمية المنصب وترتيبه الهيئة أو الفرع أو المصلحة التابع لها.
- واجبات العامل على العموم تجاه المؤسسة.
- مدة التجريب.
- شروط فسخ العقد بين الطرفيين.
- الأجر والمنح والتعويضات.

ومن ثم القراءة والقبول لبنود العقد والإمضاء عليها من طرف الموظف وبعدها من طرف المؤسسة أو من طرف ممثلها، أو الشخص المخول له بالإمضاء، ويكون من نسخ متعددة واحدة للموظفين والأخرى لمختلف المصالح المعنية داخل الوحدة أو المؤسسة.

تنصيب المرشح (الموظف): تقوم مصلحة التوظيف الخاصة بالوحدة المستقبلة بإنجاز محضر التنصيب ممضى من طرف مسؤول الوحدة في نفس اليوم الذي يستلم فيه العامل المنصب.

استلام المنصب: يوجه الموظف إلى الوحدة المعنية مصحوب بمحضر التنصيب وهنا فقط يمكن القول أن الموظف قد استلم حقيقة منصبه، و قبل أن يباشر أعماله يجب على المصلحة المستقبلة أن تعطي الموظف الجديد من أجل الاطلاع عليها الوثائق التالية:

- بطاقة المنصب (fiche de poste) للتعرف على نشاطات المنصب، مسؤولياته و علاقاته.
- القانون الداخلي للمؤسسة.
- الاتفاقية الجماعية لتعريفهم بمختلف الحقوق والواجبات.

فترة التجريب: يخضع الموظف لفترة تجريب، كما هو محدد في عقد العمل، هذه الفترة نسبية حسب المنصب وترتيبه. و يتم إشعار العمال: بنتيجة فترة التجريب قبل نهايتها، إما يثبت العامل أو أن تعاد قترة التجريب ثم بعدها إن لم يتم الاحتفاظ به يتم وضع حد العلاقة العمل كما هو منصوص عليه في عقد العمل (فترة تجريبية غير مقنعة). و الإشعار بالتثبيت أو إنهاء علاقة العمل يجب أن يتم قبل انقضاء مدة التجريب إما:

- التثبيت في المنصب والاستمرار في علاقة العمل.
- تمديد فترة التجريب لفترة مماثلة.
- إنهاء علاقة العمل نتيجة لفترة تجريب غير مقنعة.[1]

3-**مرحلة ما بعد التوظيف:** هي مرحلة الحوصلة أو حصيلة عملية التوظيف تمكن المكلف بالتوظيف من تدعيم بنك المعلومات الخاصة بالعمالة أو الموظفين الذين تم الاحتفاظ بهم وحتى الذين لم يحتفظ بهم في هذا المنصب، وقد يتم اللجوء إليهم من اجل مناصب أخرى، تتضمن هذه الحصيلة وهي ثلاثية، سداسية أو سنوية، عدد المناصب المتوقعة، عدد المناصب المنجزة التي تم شغلها، الاختلال بين ما هو متوقع وما هو منجز، ويتم تحديد النقائص أو الاختلالات وتحليلها من أجل تحديد الأسباب واقتراح بعض التعديلات إن تطلب الأمر ذلك.

مرحلة ما بعد التوظيف هي عملية تحليل وتقييم لواقع التوظيف في المؤسسة، وعليه تتوقف السياسة التوظيفية الحالية و المستقبلية بناءا على النتائج المستخلصة. إن تحليل النتائج قد يشمل الجانب الكمي والجانب الكيفي أي نوعية الأفراد الذين تم توظيفهم ومدى توافقهم في المناصب التي التحقوا بها.[2]

في الختام يمكن القول أن عملية التوظيف هي إحدى العمليات الأساسية في كيفية تسير الموارد البشرية إلى جانب العمليات الأخرى، التكوين و الترقية إذ من خلالها يتم توفير العنصر البشري للمؤسسة أو المنظمة و وضعه في المكان المناسب، إن الهدف من عملية التوظيف هو توفير أفراد عاملين يمثلون الطاقة البشرية للمؤسسة عبر انتقاء الأحسن من بين مرشحين توجد بينهم فروق في مجالات عدة تمكننا من القول أن هذا أنسب أو ذاك أنسب حسب ما يتطلبه المنصب من قدرات قد تتوفر عند أحدهم ولا تتوافر عند آخر.

[1] عزيز بن فطيمة، مرجع سابق ذكره، ص 15

[2] نفس المرجع، ص16

المبحث الثاني: طبيعة التوظيف الالكتروني

التوظيف هو أحد الأنشطة الجوهرية لقسم الموارد البشرية بسبب الحاجة إلى توظيف مجموعة متنوعة من المورد البشري وتحسين الأداء الكلي للمنظمة. إنها عملية البحث واكتساب المرشحين المناسبين للمنظمة، تتضمن هذه العملية سلسلة من الخطوات من خلالها تسعى المنظمة لجذب المرشحين المؤهلين باستخدام أساليب مختلفة، من بين هذه الأساليب التوظيف عبر الإنترنت أو التوظيف الإلكتروني ، والذي يمكن أن يوصف بأنه أي عملية توظيف تجريها المنظمة من خلال أدوات الالكترونية ، مثل موقعها على الويب أو الشبكات الاجتماعية.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية التوظيف الالكتروني

سنقوم بإعطاء مفهوم للتوظيف الالكتروني ونبرز أهميته فيما يلي:

أولا: مفهوم التوظيف الالكتروني

أدت القدرة التنافسية المتزايدة في سوق التوظيف إلى أن تنفق المؤسسات المزيد من الوقت والجهد والموارد في تطوير علامتها التجارية الخاصة بالتوظيف وتوسيع نطاق طرق الإعلان (سواء عبر الإنترنت أو التقليدية) المستخدمة ، لمحاولة جذب المتقدمين المتميزين من مجموعة واسعة ومتنوعة ممكنة. شهدت عملية التوظيف نفسها أيضًا تحولًا جذريًا في السنوات الأخيرة مع استخدام الإنترنت لربط الباحث عن العمل وصاحب العمل، مما أتيح لها تخفيض تكاليف التوظيف وزيادة إمكانية الوصول إلى النطاق العريض من طالبي العمل.

حيث يتم تعريف التوظيف الإلكتروني بشكل عام على أنه:

– مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الالكترونية تعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن، كما أنه يمتاز باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الإنترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية[1]

– التوظيف الالكتروني (e-recruitement) أو التوظيف المستند على الويب (Web-based recruitement) أو التوظيف عبر الانترنات (Online recruitement) يعني استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل دعم عملية التوظيف. [1]

1 صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات و اتصالات و الخدمات الالكترونية، الدار اللبنانية، بيروت، لبنان، 2009، ص22.

- يتضمن التوظيف الإلكتروني تطوير تطبيقات مرتبطة بنظام معلومات الموارد البشرية SIRH من أجل تسهيل معالجة السير الذاتية (CV) عبر الإنترنت ، أتمتة عملية التوظيف ، إتاحة إمكانية إجراء مقابلات التوظيف عبر الإنترنت (Visio-recrutement)[2].
- التوظيف الإلكتروني هو عملية تسمح للمرشحين بالتقدم لوظيفة عبر الإنترانت (داخليًا أو خارجيًا) ، ويتيح لأصحاب العمل البحث واختيار عن مرشح الأنسب، على أساس عرض العمل المنشور ، يتقدم للوظيفة إلكترونيًا عن طريق إرسال سيرته الذاتية مصحوبة برسالة طلب العمل.
- يعرف التوظيف الإلكتروني أيضًا بأنه فعل استخدام الابتكارات التكنولوجيا وبشكل أكثر تحديدًا مصادر الويب للعثور على موظفين جدد وجذبهم واستطلاعهم والالتقاء بهم والتعاقد معهم.[3]
- يشير التوظيف الإلكتروني والمعروف أيضًا باسم التوظيف عبر الإنترنت أو التوظيف الإلكتروني إلى ممارسة الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت ، وهو أيضًا عملية تكامل التوظيف وتكنولوجيا الإنترنت لتحسين الكفاءة والفعالية في توظيف أصحاب العمل الجدد من جميع أنحاء العالم.[4]

[1] جلام كريمة، عدالة العجال، التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي بين الضرورة و الحتمية، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة، المؤسسة الجزائرية نموذج، جامعة تيارت، ماي 2015، ص 02.

[2] CHLOE Guillot- SOULEZ, la Gestion Ressource Humaine, 12éme édition, Gualino, Extenso, 2019, p 40

[3] L'évolution de l'e-recrutement dans la fonction RH, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM),P 40.

[4] رياض علي حمران، تطبيق التوظيف الالكتروني في وكالة الأمم المتحدة في فلسطين، رسالة ماستر مقدمة لنيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة،2011 ، ص 41.

مقارنة بين التوظيف التقليدي والإلكتروني

يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول (2–1): مقارنة بين التوظيف التقليدي والإلكتروني

عملية التوظيف	تقليدي	إلكتروني
جذب المترشحين	الاعتماد على الإعلانات، نشرات ناطقون الرسميون، تقديم الطلبات مع احتمال السحب واتصال بالمنظمة	الاعتماد على تقنيات الأنترنت و الأنترانت من خلال عرض وظائف المنظمة، سمعتها و احتياجاتها
تصنيف مقدمي الطلبات	استعمال اختبار أساسه الورق لمقدمي الطلبات لجمع عدد معين من مقدمي الطلبات	استعمال الاختبار بالأنترنت بغرض تصفية عدد محدد مقدمي الطلبات
عملية الاتصال	الاتصال يكون بالهاتف ثم محادثات وجها لوجه	اعتماد نظام استئجار اداري للاتصال بالمترشح الأكثر رغبة بسرعة كبيرة جدا قبل فقدانه وتوجهه لمنظمة أخرى
إغلاق العملية	اعتماد على الهاتف بداية التعارف والاجتماعات	المقابلة الشخصية وبداية التوظيف

المصدر: هدى معيوف، خالصة زاوي، تأثير التوظيف الالكتروني على استقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف، مجلة اتصال المال و الأعمال، جامعة الشهيد حمه الأخضر الوادي، الجزائر، جوان 2019، العدد 01، ص 51.

التوظيف الإلكتروني ، الذي يشار إليه أيضا باسم التوظيف عبر الإنترنت، هو المصطلح المستخدم لوصف عمليات التوظيف التي تستخدم الموارد الإلكترونية ، مثل الإنترنت ، لتحقيق وتحسين النتائج الطبيعية للتوظيف مما يسمح للقائمين على عملية التوظيف بأتمتة المهام البسيطة وتبسيطها ، مما يؤدي إلى عمليات توظيف أكثر كفاءة وإنتاجية.

ثانيا: أهمية التوظيف الالكتروني

إن التوظيف الإلكتروني يسهل العديد من الإجراءات المرتبطة بعملية التوظيف ، ومن هذه الإجراءات:

- تسهيل عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة؛
- تسهيل التعرف على الوظائف الشاغرة؛
- التعامل مع المنظمات الخارجية التي تقوم بترشيح المتقدمين لشغل الوظائف؛
- توفي تتبع طلبات المرشحين لشغل الوظائف؛
- توفي إمكانية ربط مصادر المعلومات الأخرى المرتبطة بعملية التوظيف، مثل برامج التكوين ومتطلبات الكفاءة.

ويمكن استخلاص بعض فوائد أخرى للتوظيف الإلكتروني وهي كالتالي:[1]

1- تدعيم العلاقة المباشرة ما بين المدير والمترشح

إن وضع المنظمة لإعلانات عن مناصبها الشاغرة عبر شبكة الإنترنت تعتبر من أهم وظائف مواقعها الإلكترونية، ولقد أدت هذه العملية إلى التخفيض من تكاليف اتصال المنظمة بالمترشحين بنسبة معتبرة، حيث أنه من خلال توفير برامج الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، تكون للمدير إمكانية توصيف الوظائف الشاغرة ووضعها مباشرة داخل موقع المنظمة عبر شبكة الإنترنت.

فاستطاعت المنظمة من التخفيض نسبة التكاليف اللازمة لأداء هذه الوظيفة بالطريقة التقليدية، فعملية توصيف الوظيفة الشاغرة عبر شبكة الإنترنت تكون غنية بالمعلومات الأساسية والإضافية عما تكون عليه من خلال استخدام طرق الإعلان التقليدية (كالجرائد مثلا)، ومن جهة أخرى فإن المترشح يستطيع من خلال الإطلاع المباشر على إعلانات التوظيف عبر موقع المنظمة الحصول على معلومات جديدة فيما يتعلق بطلبه، حيث تقوم المنظمة بتحديث إعلاناتها كل ما تطلب الأمر ذلك، كما يسمح التوظيف الإلكتروني من التقليل من عدد الوسطاء في عملية التوظيف و بالتالي ضمان تقدم كل المترشحين الذين يرون بأن المنصب الشاغر يتناسب مع مهاراتهم و طموحاتهم.

2- القضاء على الحواجز الجغرافية

يمكن للسيرة الذاتية الإلكترونية للمترشح الانتقال بسهولة و في كل المواقع الجغرافية عبر محركات البحث داخل شبكة الإنترنت، و بالتالي إمكانية الحصول عليها من طرف مديري الموارد البشرية خلال عملية بحثهم

[1] حسين علي، مرجع سابق ذكره، ص ص 109- 110.

عن مترشحين يناسبون المناصب الشاغرة الموجودة لديهم، على عكس الإعلانات التقليدية التي تنشر في الجرائد مثلا و التي يطلع عليها سوى قرائها، كما يمكن التوظيف الإلكتروني من التغلب عقبات التقاء العرض و الطلب للأيدي العاملة الناجم عن الحواجز الجغرافية من خلال السماح للمترشحين في جميع أنحاء العالم من تقديم سيتهم الذاتية و التقدم بطلب منصب شغل.

3-الحركية الإلكترونية

إن سهولة إقامة علاقة مباشرة ما بين المديرين والمترشحين من خلال استخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال والتوظيف الإلكتروني تعود بالفائدة على السوق الداخلية للعمل من خلال تقدم موظفي المنظمة للترشح، بعد اطلاعهم على فرص التوظيف المعروضة داخل موقع الشركة عبر شبكة الإنترانت و إرسال سيتهم الذاتية الإلكترونية مباشرة لمديرية الموارد البشرية. ولكن تجب الإشارة هنا إلى أن بعض المنظمات تقيد من القيام بهذا العملية من طرف العامل مباشرة ، بل تفرض ضرورة إعلام المسؤول المباشر حتى يتم تعويض العامل الذي يرغب في تغيير منصب العمل.

4- أتمتة بعض أنشطة التقييم والاختيار

تستخدم إدارة الموارد البشرية مجموعة من برامج الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تسمح لها بإجراء عمليات تقيميه أولية من خلال دراسة وتحليل ملفات المترشحين المقدمة عبر شبكة الإنترنت أو الإنترانت وإجراء خيارات أولية دون أن يتطلب الأمر استدعاء المترشحين للحضور بمقر المنظمة، و بالتالي التقليل من عددهم في عملية التقييم و الاختيار النهائية.

5- إنشاء قاعدة بيانات للمترشحين.

إن المعالجة المعلوماتية والمشفرة للسيرة الذاتية للمترشحين تسمح بإعداد ملفات مستحدثة يمكن استخدامها بطريقة فعالة في عملية التوظيف، حيث أن تواجد مساحات افتراضية داخل موقع المنظمة مخصصة للمترشحين تمكنهم من تحديث ملفات سيرتهم الذاتية مباشرة، وبالتالي فإنه يتم تحديث المعلومات دون تكاليف تسيير إضافية بالنسبة للمنظمة.

المطلب الثاني: التوظيف الالكتروني عبر مواقع التشغيل وشبكات التواصل الاجتماعي.

يبحث مسؤولو التوظيف باستمرار عن الأدوات المناسبة لتحسين العلاقة مع المرشحين عبر الإنترنت، مثل مواقع التوظيف وشبكات التواصل الاجتماعي، وقسم التوظيف في مواقع الأعمال والمواقع ومحركات البحث للإعلانات المبوبة وشركات التوظيف.

في سوق التوظيف "عبر الانترنت" هناك العديد من الأنواع المختلفة لمقدمي الخدمات من التقنيات التوظيف الجديدة المستخدمة و محاولة شرح المجموعات المختلفة للمرشحين والطرق التي يمكن استخدامها للتوظيف يعني التحدث عن ثلاث قنوات رئيسية:[1]

الجدول رقم (2-2): قنوات التوظيف في سوق العمل.

قنوات التوظيف	الطرق المستعملة
التوظيف التقليديTraditional Way	إعلانات الصحف التوظيف من الجامعة السير الذاتية المرسلة بالفاكس / بالبريد وكالات التوظيف المؤقتة وكالات الاستقطاب (Head Hunting)
طرق جديدة لتوظيف التقليدي New look of traditional way	التوظيف عبر مواقع الجامعة إعلانات عبر الصحف الالكترونية مواقع وكالات التوظيف الحكومية شركات الاستشارات في الموارد البشرية شركات التوظيف المؤقت عبر الإنترنت وكالات الاستقطاب عبر الأنترنت
الطرق الالكترونية E-way	البريد الالكتروني مواقع الشركات مواقع التوظيف

المصدر: Jose ramon Pin, Miriam laorden, Ines saenz diez، مرجع سابق ذكره، ص 20.

[1]Jose ramon Pin, Miriam laorden, Ines saenz diez Internet recruiting power: opportunities and effectiveness, , university of Navara, research paper 439 year 2001,Barcelona, Spain, page 20.

أولا: التوظيف عبر مواقع التشغيل

هي بوابات الإنترنت تسمح المرشحين للبحث عن عمل على مواقع عامة أو متخصصة ، تهدف إلى وضع المرشحين وأصحاب العمل على اتصال مباشر، تتيح إمكانية إرسال طلب التوظيف والسير الذاتية مباشرة على البريد الإلكتروني أو عبر نموذج محدد مسبقًا بواسطة موقع العمل. تتميز بوجود أقسام مخصصة لتقديم توضيحات عن عروض العمل والمساعدة لتحسين عملية البحث عن عمل. مما يسمح للمرشحين بالوصول إلى عدد كبير من عروض العمل في مناطق مختلفة جغرافيا ، مع إمكانية تتبع تقدم الطلب عبر الإنترنت. من بين مواقع أهم المواقع:

الجامعات / الكليات التي لديها فرص عمل على شبكة الإنترنت

Universities/ Colleges with job-openings on the Net

هي مواقع توظيف الكترونية تم تصميمها خصيصًا لطلاب الجامعات والخريجين الجدد من خلال توفير فرص التدريب والوظائف لخريجي الجامعات. يتم إرسال فرص التوظيف إلى الجامعات مقابل رسوم لمساعدة الجامعة على توفير فرص عمل لطلابها.[1]

إعلانات الصحف الالكترونية On-line News Paper Aadvertisement

قرر المزيد من مديري الصحف نشر وظائفهم الشاغرة على الإنترنت ، ومن ثم إنشاء موقع له نفس الميزات مثل "مواقع الوظائف الإلكتروني". تم اتخاذ هذه الخطوة في معظم الحالات بسبب الحاجة إلى جذب الباحثين عن عمل الذين يشترون إصدارات الصحف الالكترونية لقراءة قسم "عروض العمل".

المواقع لإلكترونية للشركة Corporate Web site

تزود الشركات نفسها بمواقع التوظيف لتطور تواصلها عبر الويب مع باحثي الوظائف، هذه مساحات الالكترونية Job Offer section الموجودة على الموقع الرسمي للشركة يتم استعمالها من قبل مسؤولي التوظيف لإيصال إعلانات الوظائف المفتوحة، ويتم استخدامه من قبل المرشحين للتقدم بطلب للحصول على عمل / أو إرسال سيرتهم الذاتية عبر الإنترنت مع إمكانية التقديم التلقائي ومتابعة الطلب عبر الإنترنت، كما أنها تتيح لمصالح الموارد البشرية تكوين قاعدة بينات(CV date base) لطالب الوظائف.

[1], Jose ramon Pin, Miriam laorden, Ines saenz diez ، مرجع سابق ذكره، ص21.

بعض المواقع الالكترونية لتوظيف في الجزائر:

أ- موقع Emploitic

سنحاول تقديم تعريف لموقع أومبلواتيك و كذا إبراز عملياته ونشاطاته، على النحو التالي:

هو بوابة للاستقطاب إلكتروني أنشئ سنة 2006 في الجزائر مصمم لنشر عروض التوظيف عبر موقعه الرسمي www.emploitic.com، وعبر مواقع التواصل الاجتماعية المختلفة، حيث يعمل كرابط وصل بين الباحثين العمل والشركات العامة والخاصة والشركات متعددة الجنسيات. يضم الموقع فريق عمل يتكون من 22 عامل ومسير، يعملون على تطوير عملية الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، باستعمال أفضل التقنيات الحديثة. وقد تم في هذا الإطار إطلاق تطبيق خاص بالموقع ، يمكن المترشحين من التسجيل على منصتها فوريا فهدف فريق العمل نشر عروض العمل المختلفة وربط الباحثين عن العمل بمختلف المؤسسات في الجزائر[1]

الجدول رقم (2-3): عملية الاستقطاب الإلكتروني لموقع . Emploitic.com لسنة 2019

عدد الوظائف الشاغرة	المرشحين لشغل الوظائف	عدد الأفراد المستقطبين
29000 وظيفة	3 مليون مرشح	21000 فرد

La source: bilan empoitic 2019 page 01.

ب- موقعEmploi Partner

هو موقع خاص بالاستقطاب الإلكتروني، معتمد من طرف الدولة، تأسس سنة 2009 يسير من طرف شركة متخصصة تقدم حلول للمورد البشري الباحث عن العمل، و تقوم بمساعدة الشركات العامة و الخاصة في إيجاد أفضل الأفراد لشغل المناصب الشاغرة في الجزائر، يختص الموقع في الاستقطاب الإلكتروني منذ سنة 2010 ، وما ميزه عن المواقع كونه يسعى إلى التركيز على عمالة متميزة ذات كفاءة و مؤهلات نوعية في سوق العمل، حيث يسعى إلى ربط طالبي العمل بمختلف تلك الشركات و يحل مشاكل نقص الوظائف الشاغرة لهذه الشركات. وقد بلغ عدد زوار هذا الموقع 35000 زائر يوميا سنة 2015 ،حيث يتلقى طلبات العمل و يمنح للشركات المتعاملة معه حرية فرز السير الذاتية 24 ساعة / 24 دون حدود العمل ،يتلقى الموقع

[1] الموقع الالكتروني الرسمي لمؤسسة "أومبلواتيك"،على الرابط https://www.emploitic.com/entreprise، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 23 ماي 2022

الكثير من عروض العمل خاصة تلك المتعلقة بقطاعات صناعة المواد الصيدلانية و السيارات و البناء و الأشغال العمومية وغيرها.[1]

ج- Tawdif.com

من بين البوابات التي تستهدف سوق الوظائف الجزائرية و ذلك بنشر العروض المقدمة من طرف الشركات التي تنشط في مختلف القطاعات و الأنشطة.

باستطاعة الزوار البحث عن إعلانات منشورة على الموقع المؤسسات وشركات عمومية وخاصة ومتعددة الجنسيات. أنشأ في سبتمبر 2007، ويتصفحه 100 ألف طالب للعمل شهريا أي ما يعادل أكثر من 6000 مئة زائر في اليوم من الجزائر ومن خارجها. تتوفر بوابة "Tawdif.com " على الكثير من نقاط القوة من حيث التصميم وسهولة البحث. تتوفر كذلك على نسختين فرنسية وانجليزية مع غياب العربية، بالإضافة إلى نقص واضح في استخدام وسائل التغذية العكسية وإشراك مواقع التواصل الاجتماعي.[2]

د- Elkhedma.com

أنشئ هذا الموقع منذ عدة سنوات، هو بوابة الكترونية تقترح على المؤسسات الجزائرية تعزيز عروض العمل التي يقدموها لطالبي العمل حسب القطاعات. يتميز بتصميمه البسيط وهيكل يسهل البحث حيث يعتبر واحد من أهم البوابات في هذا المجال . هذه البوابة تتميز عن البوابات الأخرى بكوها الوحيدة التي تظهر في نتائج البحث التجارية Google، وحسب إحصائيات البوابة فإنها تحتوي على أكثر من 67000 مؤسسة و أزيد من 200 عرض عمل زيادة على أكثر من 2234 مترشح يوميا.

هـ- الوكالة الوطنية لتشغيل Wassit

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بلعب الدور الوسيط بين طالبي العمل والمؤسسات العامة والخاصة، حيث تقوم بالتوظيف الإلكتروني عبر موقعها الرسمي تمتلك https://wassitonline.anem.dz/. تملك الوكالة منصة خاصة للأفراد الراغبين في التسجيل عليها مباشرة من خلال ملء استمارة بيانات شخصية للمتقدم، أي معلومات عن الحالة المدنية ومختلف الشهادات والخبرات على شكل ملف إلكتروني ،كما تقوم الوكالة بنشر عروض العمل على مستوى الموقع على مدار الساعة، مما يسهل لطالبي العمل تفحص عروض

[1] حبيب فارح، واقع وتحديات الاستقطاب الالكتروني في الجزائر، ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2020، ص75.

[2] جنان حياة، صادق شنوف، التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر، ، جامعة وهران 2، مجلة التنظيم و العمل، العدد 01، تاريخ النشر 27 افريل 2021، ص ص 92- 93.

العمل المختلفة، وفي حالة الترشح لوظيفة معينة على مستوى موقع الوكالة يتم الرد بالتأكيد إما على الصفحة الشخصية للمتقدم أو عبر بريده الإلكتروني، وفي حالة التأكيد تقدم الوكالة الوطنية للتشغيل موعد لاستكمال إجراء التعيين في الوظيفة.[1]

ثانيا: التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي

لم يمّر وقت طويل على بداية استخدام التوظيف الإلكتروني حتى ظهر ما يعرف بالتوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي وذلك على إثر التطور الكبير الذي حدث في المواقع الاجتماعية حيث انه 79% من الباحثين عن عمل استخدموا وسائل التواصل الاجتماعي في بحثهم عن عمل في سنة 2020[2]، ويمكن تعريف التوظيف عبر الشبكات الاجتماعية أو كما يسميه البعض التوظيف الاجتماعي بأنه عبارة عن القيام بعملية التوظيف بالاعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي، وهنا لا يقتصر الأمر على عملية إيداع الملفات أو جمع المعلومات فحسب إنما قد وصل الأمر في بعض المنظمات حاليا إلى إجراء مقابلات التوظيف بحد ذاتها بشكل إلكتروني[3].

ويمكننا تحديد أهم شبكات التواصل الاجتماعي المستخدمة في التوظيف كما يلي:

1- موقع لينكد إن (LinkedIn):

يستخدم الموقع كشبكة تواصل مهنية، وصل عدد مستخدميه إلى 690 مليون عضو نشط لسنة 2020 وهو متاح ب 20 لغة رسمية، كانت هناك 14 مليون وظيفة مُدرجة على LinkedInسنة 2020، وفقًا لموقع لإحصائيات الموقع لإلكتروني يتم إرسال أكثر من 100 مليون طلب توظيف شهريًا، ويتيح مجموعة من المميزات أهمها[4]: أنّ المشتركون يستطيعون تحميل سيرهم الذاتية، وترتيب ملفهم الشخصي بغرض إبراز أعمالهم و خبراتهم يمكن استخدامها لإيجاد وظائف، أو أشخاص، أو فرص عمل ينصح شخص ما في قائمة التواصل، أصحاب العمل يستطيعون وضع قائمة بالوظائف المتوفرة لديهم والبحث عن مرشحين محتملين ومناسبين لها، المستخدمين يستطيعون إضافة صورهم الشخصية ومشاهدة صور المستخدمين الآخرين للمساعدة في تحديد الهوية؛ المستخدمين يستطيعون متابعة شركات مختلفة والحصول على إشعارات بجديد تلك

[1] حبيب فارح ،مرجع سابق ذكره، صفحة 76

[2] https://jobdescription-library.com/social-media-recruitment-statistics Date de visit le 11/05/2022

[3] جلام كريمة، عدالة العجال، التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي بين الضرورة و الحتمية، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة، المؤسسة الجزائرية نموذج، جامعة تيارت، ماي 2015، ص 5.

[4] https://www.businessofapps.com/data/linkedin-statistics/, Date de visit le 11/05/2022

الشركات، وبالتالي يمكننا القول أن لينكد إن هو أكثر موقع ينشط فيه الباحثون عن العمل كما أن 77% من إعلانات الوظائف في العالم موجودة على مستوى هذا الموقع.

2- الفيس بوك (Facebook):

تأسس عام 2004 حيث كانت عضوية الموقع مقتصرة فقط على طلبة جامعة هارفارد، ولكنها امتدت بعدها لتشمل مجموعات غير محدودة من المشتركين منذ عام 2006، يعتبر أكثر المواقع الاجتماعية شهرة، وقد بلغ عدد المشتركين النشيطين فيه في مارس 2020 أكثر من 1.8 مليار مستخدم[1]، يسمح بإنشاء صفحات خاصة بالأعضاء، وإضافة المستخدمين الآخرين كأصدقاء لهم وتبادل الرسائل فيما بينهم، كما يمكنهم إنشاء صفحات تضم مجموعات كبيرة من المستخدمين يشتركون في نفس الاهتمامات وكذلك الانضمام إلى المجموعات وغيرها من التطبيقات، ويعتبر الفيس من أهم موقع بعد لينكد إن في التوظيف سواء بالنسبة للموظفين أو الباحثين عن عمل على حد سواء تقدر نسبة الباحثين عن العمل على هذه المنصة ب 40 % ، فعن طريق الفيس بوك يمكن للمؤسسات العمل على تحسين العلامة التجارية وكذلك إنشاء صفحات خاصة بالتوظيف ، خاصة وان شركة فيس بوك قد فعلت علامة تبويب "Job" بجانب زر الإعجاب ليتحول المشترك مباشرة إلى صفحة ملء استمارة المتعلقة بالتوظيف.

3- شبكة فياديو (Viadeo) :

أنشئت الشبكة سنة 2004 ، وتضم 50 مليون مستخدم من جنسيات مختلفة في العالم، تسمح الشبكة بالتسجيل في منصتها مجانا مثل الشبكات الأخرى، لكن حين استخدامها تدفع اشتراكات دورية. تعتمد عليها المنظمات من أجل استقطاب المورد البشري ونشر الوظائف الشاغرة، بالتالي توفر قاعدة معلومات عن المنظمات، وتستقبل طلبات العمل وتحولها لصفحات المنظمات. كما تتعامل مع الشبكات الأخرى والصفحات الإلكترونية وتربطها مع المستقطبين.

4- تويتر (Twitter):

هو أحد أشهر مواقع الشبكات الاجتماعية تم إنشاؤه عام 2006 ، هو عبارة عن شبكة عامة لا تقتصر على مواضيع معينة ، يقدم خدمة التدوين المصغّر والتي تسمح لمستخدميه بإرسال "تغريدات" عن حالتهم أو عن أحداث حياتهم بحد أقصى لا يتجاوز 140 حرف للرسالة الواحدة، وتشير إحصائيات

[1] https://www.businessofapps.com/?s=facebook Date de visit le 11/05/2022

2019 أن عدد أعضائه النشيطين شهريا يقدر ب 330 مليون مستخدم[1] مما يجعل منه منصة تلقى اهتمام المؤسسات لإطلاق عروض التوظيف الخاصة بهم. [2]

المطلب الثالث: إسهامات التوظيف الالكتروني

تتفاوت المساهمات الإيجابية التي تمنحها خدمة التوظيف الإلكتروني لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل، نوردها على النحو الآتي ذكره:[3]

أولا– إسهامات التوظيف الإلكتروني لأصحاب العمل:

1-إحداث التوظيف الإلكتروني التوازن والتكامل المطلوبين في سياسة التوظيف التي تخدم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وتتوافق مع أهداف إستراتيجية المؤسسة.

2-دور التوظيف الإلكتروني في تخفيض المدة اللازمة للتوظيف وسد الشواغر بسرعة في المؤسسة.

3-مساهمة توظيف الموارد البشرية الكترونيا في توفير المجهودات المبذولة في جميع مراحل التوظيف.

4- تمكين التوظيف الإلكتروني المؤسسة من تقليل التكاليف الكلية للمؤسسة.

5-مساعدة التوظيف الإلكتروني المؤسسة على تقليل تكاليف التكوين والتعليم.

6- تمكين التوظيف الإلكتروني المؤسسة من تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين حيث يعد تحقيق الرضا الوظيفي أساس الاستقرار والمحافظة على الموارد البشرية عالية الأداء وكسب ولائها الدائم تجاه المؤسسة.

7-إعطاء التوظيف الإلكتروني حلا عمليا لإشكالية الاحتفاظ بالكفاءات النادرة وكسب ولائها: تسعى من وراء سياسة التوظيف إلى جذب الكفاءات النادرة، تنميتها والمحافظة عليها، وهذا ما يوفره التوظيف الإلكتروني أكثر من وسائل التوظيف الأخرى.

8-مساعدة موقع ويب المؤسسة على جذب الكفاءات النادرة من المؤسسات المنافسة.

9-البوابة الالكترونية المستخدمة لتوظيف الموارد البشرية مصدر لتميز المؤسسة على المنافسين.

10–لجوء المؤسسة إلى توظيف الكفاءات إلكترونية لإكساب خيارات جديدة وتجديد طاقاتها لمواجهة المنافسة الشديدة

[1] https://www.statista.com/statistics/282087/number-of-monthly-active-twitter-user Date de visit le 14/05/2022

[2] حبيب فارح، مرجع سابق ذكره، ص 53.

[3] حمودي لعجال، عبد الحق صغيور ،مرجع سابق ذكره، ص 16.

11-تخفيض المؤسسة نسبة الكفاءات المغادرة نحو المؤسسات المنافسة باستخدام التوظيف الالكتروني.

12-تحقيق المؤسسة مكانة مميزة في سوق العمل الوطني والدولي من حيث قدرتها على جذب الكفاءات النادرة والاحتفاظ بها.

ثانيا- إسهامات التوظيف الإلكتروني للباحثين عن العمل:

1 -مساهمة التوظيف الإلكتروني في تفعيل نظام الأجور والحوافز: فعندما تضع المؤسسة معلومات على شبكة الأجور المطبقة لديها أو الحوافز والمزايا التي تقدمها لعامليها، فإنها تزيد من جاذبية العمل بها على أن تكون المعلومات حقيقية ومطابقة لما تنشره على الانترنت.

2- تحسين التوظيف الإلكتروني لأداء العاملين في المؤسسة: حيث يعتبر التوظيف الإلكتروني كدعامة الأداء العاملين، يساعد على وضع مؤشرات صحيحة لقياس أداء العاملين الذين تم توظيفهم.

3- التأثير الإيجابي للتوظيف الإلكتروني على المسار الوظيفي للعاملين: يتجسد ذلك في الترقية السريعة للعامل وحصوله على مناصب ذات مسؤولية أكبر في مدة محدودة، وتفادي ارتكاب الأخطاء التي من شأنها فقدانه لامتيازات في وظيفته أو فقدان الوظيفة في حد ذاتها.

4- مساهمة التوظيف الإلكتروني في تحسين العلاقات مع العاملين وتقليل الصراعات ومقاومة التغيير: يوفر التوظيف الإلكتروني بيئة مناسبة للتقليل من حدة مقاومة التغيير وتحسين العلاقة بين العاملين نتيجة وجود الشفافية وتساوي الفرص التي يمنحها لجميع المترشحين دون تمييز .

5- تحقيق العدالة التنظيمية وعدم التمييز بين العاملين عن طريق التوظيف الإلكتروني: يتحقق ذلك عن طريق عدم استخدام الأسئلة التمييزية، إتاحة الفرص للجميع (النشر على نطاق واسع أو الشمولية بعبارة أخرى)، السماح للمتقدمين بإبراز قدراتهم المعرفية، وفي حالة الرفض شرح أسبابه للمرشح.

المبحث الثالث: أساسيات حول التوظيف الالكتروني

يشمل التوظيف الإلكتروني عملية التوظيف الشاملة والمتكاملة للعثور على المرشحين المحتملين وتقييمهم وإجراء مقابلات وظيفية معهم وقبولهم حسب متطلبات الوظيفة، وتمكّن الإنترنت القيام بكل ذلك على نحو أكثر فاعلية. بشكل عام، يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر شبكة الإنترنت، حيث يرفق المتقدمون سيرهم الذاتية للحصول على فرص التوظيف.

المطلب الأول: خطوات و إجراءات التوظيف الالكتروني

"الشخص المناسب في المكان المناسب"، المقولة الأكثر استعمالا في إدارة الموارد البشرية، والتي تعتمد على عدة إجراءات للحصول على الأفراد ذووا القدرة العالية، وهذا لا يتم فقط إذا كان متبوعا بإدارة أداء فعالة وتطوير للمستخدمين، هنا يأتي التوظيف الإلكتروني لتبسيط هذه الإجراءات من خلال الاعتماد المتطور على الأنترنت الذي يقوم بإدارة عملية التوظيف من البداية إلى النهاية الاستعمال تصميم العمل المركزي من خلال ربطه بموقع متعدد يحتوي على الإعلان عن مناصب عمل، تطبيقات أنترنت تجاري مقدم الطلب، رسالة التعيين.

أولا: خطوات التوظيف الالكتروني

التوظيف الالكتروني عمل جاد له آثار كبيرة على صحة واستدامة المنظمة حيث يمكنها من التعامل مع التغييرات الداخلية والخارجية في بيئتها، تبني المنظمة تفكيرها على أهمية مراعاة عدد كبير من المعايير الداخلية والخارجية قبل التمكن من اتخاذ قرار التوظيف الالكتروني، ولهذا السبب من المهم اتباع خطوات محددة للغاية يمكن ذكرها على النحو التالي[1]:

– **الخطوة الأولى**: استقطاب أكبر قدر ممكن من المترشحين، وهذا يعتمد على سمعة المنظمة وصورة المنتج، تقنية الأنترنت، وطرق أخرى يمكن اعتمادها من قبل المنظمة لاستقطاب مقدمو الطلبات إلى موقع الويب الخاص بها، حيث هناك منظمات تزود الموقع الخاص بها بمعلومات عن وظائفها، مواردها البشرية، شروط العمل.

[1] هدى معيوف، خالصة زاوي، تأثير التوظيف الالكتروني على استقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف، مجلة اتصال المال و الاعمال، جامعة الوادي، الجزائر، جوان 2019، العدد 01، ص 51.

– **الخطوة الثانية:** تقوم بتصنيف مقدمي الطلبات بشكل متطور من خلال عرض المترشحين على اختبار قياسي على الأنترنت بغرض التصفية، والحصول على عدد متميز من مقدمو الطلبات لسهولة قيادة عملية الاختيار.

– **الخطوة الثالثة:** من خلال الأنترنت تكون هناك سرعة الرد من قبل المنظمة على المترشحين المرغوبين، أيضا وبالاعتماد على المصادر الإلكترونية الممكنة مع القدرة في التحكم في هذه المصادر تكون هناك سرعة أكثر في اقتناص فرصة أخذ المترشحين قبل المنظمات الأخرى.

–**الخطوة الرابعة:** هذه الخطوة لا تعتبر خطوة في التوظيف الإلكتروني، وإنما تعتبر ضرورية في كل خطوة فيه، وهي تتعلق بإتمام عملية التوظيف، وتركز على تدخل رأس المال البشري في نهاية عملية التوظيف، أين يتم الاعتماد عليه في عملية المقابلة الشخصية، وعقد الاجتماعات.

ثانيا: إجراءات التوظيف الالكتروني

يبدو أن هناك القليل من الشك في أن وظيفة التوظيف ستستمر في التوسع على أساس الإنترنت ، ونتيجة لذلك من المرجح أن تعمل التكنولوجيا بشكل متزايد على تحويل أتمتة الإجراءات. تشمل الأساليب والإجراءات التي يمكن اعتمادها للتواصل عبر الإنترنت إدارة طلبات العمل واستكمال النماذج والمقابلة عبر الإنترنت واستمارات التغذية العكسية للمقابلة ، وإخطار المرشحين و عليه يمكن عرض إجراءات التوظيف كما يلي:[1]

1- تتلقى فرق التوظيف تفاصيل الوظائف الشاغرة من قسم التوظيف ، وتوافق على تفاصيل الوصف الوظيفي وقيود الميزانية ، وتعلن عن الوظيفة الشاغرة على موقعها الإلكتروني. لذلك يشكل موقع الويب الخاص بالمنظمة الوسيلة الرئيسية للإعلان عن الوظائف الشاغرة ، ويمكن للمتقدمين الوصول إلى الموقع واستكمال النماذج عبر الإنترنت.

2- يقدم المتقدمون طلباتهم عبر الإنترنت ، والتي يتم فحصها تلقائيًا بواسطة تطبيقات النظام لمطابقة (Applicant tracking system) عناصر محددة من الوصف الوظيفي ، مثل المهارات

[1] Nawaf Rafeeq, E-recruitment implementation in Saudi Arabia, Explore the factors, issues and challenges that leave Saudi Arabia behind the trend in implementing E-recruitment solutions, , A study submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master in Information Systems management, The university of Sheffield, UK, Registration No. 090212857, 2010, P 27-28.

والمؤهلات ، لكل متقدم، يتم تمرير تلك الطلبات التي تتطابق مع معايير الوصف الوظيفي إلى المرحلة التالية ، ولكن سيتم رفض الطلبات التي لا تتوافق مع معايير الوصف الوظيفي.

3- يقوم نظام التوظيف الإلكتروني تلقائيًا بالاتصال مقدمي الطلبات و التي وصلت إلى المرحلة التالية عن طريق البريد الإلكتروني ، ويطلب منهم إكمال اختبار التقييم على موقع الواب للمنظمة.

4- يتم الاتصال تلقائيًا بالمرشحين الذين ينجحون في اجتياز التقييم عبر البريد الإلكتروني لترتيب مقابلة عبر الإنترنت. يتم إرسال رسائل رد للمتقدمين الذين فشلوا في التقييم ويتم إبلاغهم بأنه سيتم تخزين معلوماتهم في قاعدة بيانات المنظمة للوظائف الشاغرة في المستقبل، يمكن إجراء عملية المقابلة عبر الإنترنت بطرق مختلفة ، مثل مؤتمر عبر الفيديو باستخدام كاميرا الويب أو قد يُطلب من المتقدمين إكمال إجابات أسئلة المقابلة في شكل استبيان الكتروني.

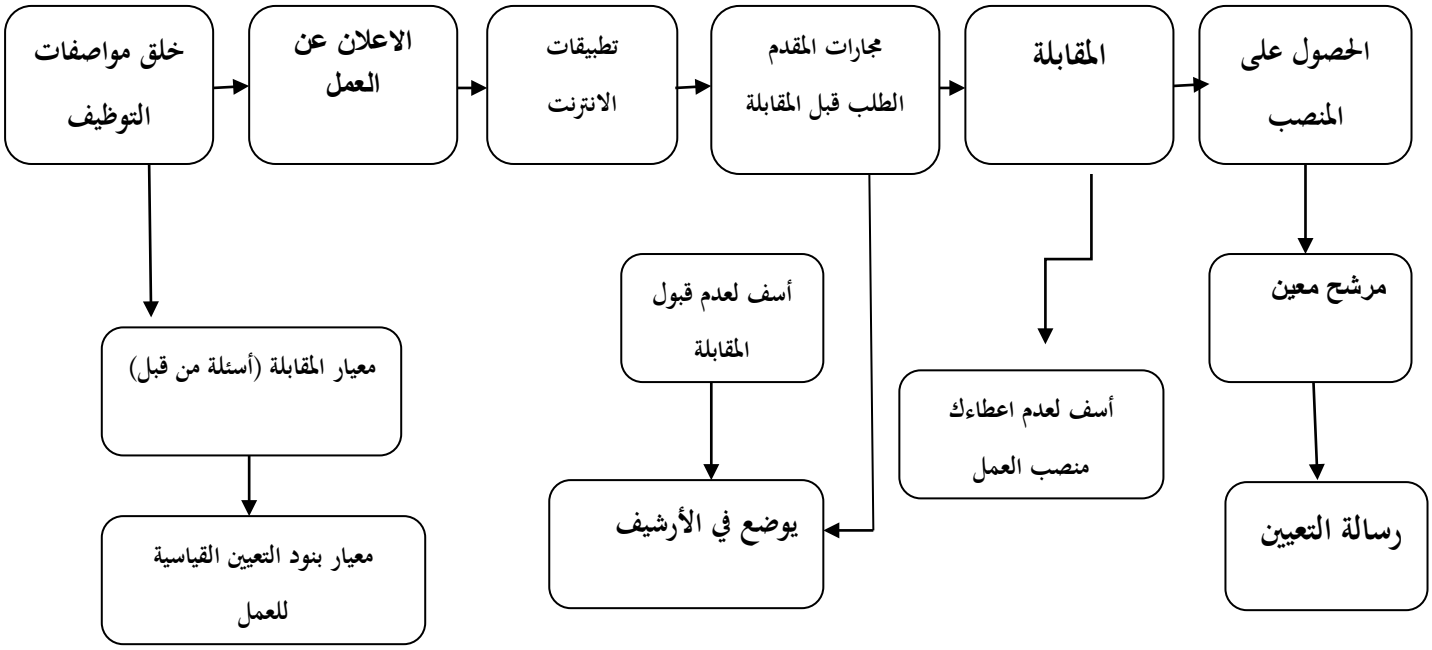
5- يتم تحرير تقارير التقييم الخاصة بالمرشحين بواسطة النظام وإرسالها إليهم عبر البريد الإلكتروني أو عبر موقع الويب الخاص بالمنظمة. كما يتم إرسال نتائج التقييمات والمقابلات عبر الإنترنت إلى فريق التوظيف.

6- أخيرًا ، يتم اتخاذ قرار تعيين المرشح الناجح بعد مناقشة كل من قسم التوظيف وفريق التوظيف المرشح، إذا أثارت هذه المناقشة أي شكوك ، فيمكن اعتماد طرق توظيف أخرى لمعالجة أي حالة من عدم اليقين.

7- عندما يتم تعيين المرشح ، يتم نقل بياناته تلقائيا إلى نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) ، ويصبح المرشح موظفا.

تفشل العديد من المنظمات في تبني مجموعة واسعة من تطبيقات الإنترنت للتوظيف الإلكتروني ، مثل المقابلات والتقييم والفحص ، وتحد من اعتمادها على وضع إعلانات عن الوظائف الشاغرة على موقعها على الويب. يوفر التوظيف الإلكتروني تكاليف مخفضة للمنظمات ، وهناك فرصة أقل لخسارة المرشح الأكثر تأهيلاً وخبرة في منظمة أخرى.

شكل رقم (2–3): إجراءات التوظيف الإلكتروني



Source–A Sannaye, AMirazaei, Dizining AModel For Evaluating The Effeectiveness Of e- HRM (CASE STUDY : IRANIAN organizations), International Science and Technology, Voulume 6, Number 2, University of isafahan, I, R , of iran, department of Management, december,2008 , p86.

ومن خلال الشكل السابق نجد أن التوظيف الإلكتروني يقوم بخلق مواصفات التوظيف بالاعتماد على معايير قياسية للعمل محددة مسبقا، ثم يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة على موقع المنظمة، أو عبر الانترنت والذي يقوم بتوفير مجموعة محددة من المترشحين، والذين يتم الرد عليهم إلكترونيا سواء بالرفض أين يتم توجيهه للأرشيف، أو بالقبول وبالتالي التوجه للمقابلة وهنا إما الحصول على منصب العمل، أي مرشح معين برسالة تعيين، أو التأسف لعدم إعطاء منصب العمل[1].

[1] هدى معيوف، خالصة زاوي، مرجع سبق ذكره ،ص 52.

المطلب الثاني: مزايا وعيوب التوظيف الالكتروني

أولا: مزايا التوظيف الالكتروني

ويمكن أن يعزا الإقبال على استخدام أسلوب إعلان الوظائف عن طريق استخدام الإنترنت بدلا من الوسائل التقليدية لعدد من المزايا و هي كما يلي :[1]

– أكبر ميزة للتوظيف عبر الإنترنت هي تمكين الأفراد من الحصول على المعلومات بسهولة وسرعة، ورؤية طائفة واسعة من فرص العمل وفي خلال 24 ساعة يوميا، سبعة أيام في الأسبوع، مما يقلل من الحاجة للموظفين للعمل بنشاط متزايد في حين التزامهم بأعمال أخرى، وبالتالي الوضوح بالبحث عن وظيفة.

– نظرا إلى أن متوسط العمل التقليدي للبحث عن الكفاءات المناسبة يستهلك ما يقرب من ست إلى سبع ساعات كل أسبوع بحثا ومتابعة للوظائف المناسبة، فإن مرونة الإنترنت جذابة للغاية كمصدر من مصادر الوظائف، حيث إن البحث عن الوظائف من خلال الإنترنت وباستخدام بعض الكلمات الرئيسة للبحث عن الوظائف الشاغرة يعتبر من قبل مقدمي الطلبات الطريقة الأسهل مقارنة بالبحث عن طريق الصحف، وإن الاستجابة للإعلانات على الإنترنت أسرع وأكثر بساطة من تقديم نسخة ورقية للشركات.

– بالنسبة للمنظمات، التوظيف عبر الإنترنت يوفر فرصة للوظائف المعلن عنها لتكون في الأسواق العالمية أو المحلية أو المتخصصة، وتقديم المرونة لشركات التوظيف للتكيف باستهداف سوق العمل التي تم تحديدها، أو السماح لمجموعة واسعة من مقدمي الطلبات المحتملين من خلال فتح فرص العمل إلى السوق العالمية. وهناك فائدة أخرى لإدماج توظيف الإلكتروني في إستراتيجية التوظيف وعاملا رئيسا في شعبيتها المتزايدة كمصدر، وهو قدرة المنظمات على تنفيذ أنشطة التوظيف بشكل متزامن على شبكة الإنترنت بخلاف عمليات التوظيف بالأساليب التقليدية، حيث يعطي المنظمات القدرة على ممارسة عمليات التوظيف على مدار الساعة، وذلك بخلاف الوقت الطويل المرتبط بالتوظيف باستخدام المصادر التقليدية.

– أظهرت بعض نتائج الدراسات أن المنظمات اليوم أصبحت قادرة على نشر الوظائف الشاغرة على الفور تقريبا، وتوليد التطبيقات، والحصول على مجموعة واسعة من المعلومات، وفرز الطلبات في ساعات قليلة حيث ينظر إلى هذه القدرة على أنها تحسن كبير بالمقارنة مع الإعلانات في الصحف التقليدية، التي يتعين على المنظمات التقيد بالمواعيد والأوقات الإعلانية الصارمة، بالإضافة إلى التأخير في نشر الإعلانات والتأخير في استجابة المتقدمين للوظائف

[1] رياض علي حمران، مرجع سبق ذكره، ص 45-46

– ميزة أخرى ورد ذكرها في الأبحاث حول التوظيف الإلكتروني هي تخفيض التكاليف المرتبطة بالإعلان على الإنترنت بالمقارنة مع الإعلانات المطبوعة، حيث إن حجم الإعلان والنشر في حد ذاته يؤثر على تكلفة نشر الإعلان، حيث إن الإعلان بواسطة الإنترنت يصاحبه تكاليف صغيرة تكاد لا تذكر بالمقارنة مع الإعلانات المطبوعة. وينظر أيضا إلى أن الإنترنت وسيلة لتحديد المجموعات المرغوب بتوجيه الوظائف إليها في سوق العمل من خلال نشر الشواغر على مواقع لجماعات خاصة، وعلى المنتديات الإلكترونية أو مجموعات المناقشات وعلى المواقع المتخصصة. والجانب السلبي لهذه الإستراتيجية هو أن هناك مشكلة محتملة بالنسبة للمنظمات فيما يتعلق بالتمييز والمساواة في الفرص في العمل.

– إن الإعلان على شبكة الإنترنت يعمل على جذب اهتمام الأفراد ذات الجودة العالية، والوصول للمؤسسات والأفراد بسهولة وبوقت ضئيل وتعتبر هذه من الفوائد الرئيسة المرتبطة بالتوظيف الإلكتروني.

– تحقيق العدالة في الفرص، حيث تُعطى الوظيفة للأفضل بسبب اعتمادها على المؤهلات، واستخدام أحدث أساليب التصفية، مما يضمن الانتقاء الموضوعي، فيصبح نتيجة لعدالة التوظيف.[1]

كما يمكن إضافة بعض المزايا الأخرى[2]:

أحدث أدوات الغربلة: تسمح أدوات الفرز أو الغربلة الحديثة للشركات أو مسؤولو التوظيف بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب باستخدام ما يصل إلى 24 معيارا متوفرا 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.

– **توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات:** يستطيع أصحاب العمل استخدام إعلاناتهم لإظهار العلامة التجارية للشركة وصورتها وقيمها للباحثين عن عمل، كي يظهروا بأنهم أحد أفضل أصحاب العمل .

– **أحدث أدوات الإدارة:** تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وغربلة الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل منفرد أو كمجموعة وتتبع النشاطات كافة من "صفحتهم الشخصية" المزودة بأعلى درجات الفاعلية والسرية.

1 الموقع الاكتروني ، لينا احسان الجاروشة https://mqqal.com/، التوظيف الالكتروني ضرورة نحو العالمية ، تاريخ التحميل 2022/06/01.

2 بونيف محمد الأمين، مصطفاوي الطيب ، خدمات التوظيف الالكتروني – نموذج لتقييم مواقع التوظيف ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16نوفمبر، 2011، ص 7.

ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضا في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم. ويسمح ذلك لطرفي عملية التوظيف بالتمتع بتجربة مميزة .

- **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 خفيا .

- **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 ليبحث ويغربل 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 إيجاده الشخص الأكثر تأهيلا والأنسب للوظيفة على المدى البعيد.

-**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 غربلة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.

تم ربط استخدام التوظيف الإلكتروني كجزء من عملية التوظيف بعدد من المزايا من كل من مقدم الطلب ووجهة نظر تنظيمية ليست كذلك .تنطبق على مصادر التوظيف الأكثر تقليدية. تعد إمكانية الوصول إلى الإنترنت للمؤسسات والأفراد إحدى الفوائد الأساسية المرتبطة التوظيف عبر الانترنت حيث يمكن الوصول إلى هذه الوسيلة على مدار 24 ساعة في اليوم و 7 أيام في الأسبوع ويمكن أن تصل إلى الأشخاص على المستوى المحلي والوطني والدولي ، مع الحد الأدنى من القيود على من يمكنه المشاهدة المعلومات[1].

ثانيا: عيوب التوظيف الالكتروني

كما هو الحال مع جميع مصادر التوظيف، لا توجد مزايا فقط، ولكن هناك أيضًا عددًا من العيوب للمصادر الالكترونية لتوظيف التي تستدعي المناقشة لضمان استخدام المنظمات للمصدر بشكل مناسب

[1] Eleanna Galanaki, The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study: The Career Development International, Research, Athens University of Economics and Business, Athens, Greece, 2002, P51-52.

لتحقيق أقصى قدر من النتائج الإيجابية. سيتم الآن عرض الخطوط العريضة للعيوب المشتركة المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني:[1]

- التوظيف الإلكتروني يزيد من عدد الطلبات المستلمة: إن الزيادة في إعداد طلبات المتقدمين لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة جودة الطلبات، وإن أعداد الطلبات الصغيرة المتقدمة تزود المؤسسة بخيارات قليلة للتوظيف، بينما أعداد الطلبات الكبيرة تصبح أعباء ثقيلة على النظام الإداري للمنظمة، وربما يؤدي إلى تجاهل المتقدم المناسب بسبب عبء عملية التوظيف والاختيار. وبالتالي، فإن الهدف الأساسي من عملية التوظيف هو تحديد وجذب أكبر وعاء من المتقدمين الذين يملكون السمات المناسبة للوظائف المعلنة.
- التوظيف الإلكتروني يؤثر على نوعية التطبيقات، حيث إن ازدياد عدد المواقع المتداولة النفس الوظائف تزيد من الصعوبات بالنسبة لمقدمي الطلبات لتحديد الشواغر التي تتطابق مع متطلباتهم وأحد الاستراتيجيات التي تعتمدها المنظمات لمواجهة هذه المسألة هي تجميع إعلانات الوظائف من جميع مصادر التوظيف إلى صفحة ويب مخصصة على موقع الشركة الخاصة التي هي أرخص، حيث تكون جميع الوظائف مدرجة في مكان واحد.
- مصادر التوظيف تؤثر على عزم المتقدمين بطلبات التوظيف: في حين أن التنوع في التوظيف الإلكتروني هو عنصر إيجابي للتوظيف من خلال شبكة الإنترنت ويعتبر المصدر الأول للباحثين عن وظائف كثيرة، إلا أنه لا يزال هناك قلق من أن هذه المنظمات تقوم بانتهاك التشريعات، وعدم المساواة في فرص العمل، وهناك احتمال أنه سيتم إنشاء "الفجوة الرقمية" بين الناس الذين يستطيعون الوصول بسهولة إلى أجهزة الكمبيوتر وأولئك الذين لا يستطيعون، ولا سيما بين البلدان المتقدمة وغير المتقدمة. علاوة على ذلك، هناك صعوبة في استخدام الإنترنت للوصول للوظائف الشاغرة (مثل المعاقين أو من السكان الأصليين)، أو الذين لديهم صعوبات جغرافية (مثلا في المناطق الريفية). لذلك من الصعب التأكد مما إذا كانت شبكة الإنترنت لديها قدر أكبر من التميز عن المصادر التقليدية الأخرى. ومن المتفق عليه عموما أن المنظمات يجب عليها الاستفادة من خليط من مصادر الدعاية التي من شأنها ضمان وجود سوق واسعة ومتنوعة ذات العلاقة بالعمل.

[1] ادهم محمد أبو قرن، مؤسسات التوظيف غير حكومية ودورها في توفير احتياجات فرص العمل للأفراد و المؤسسات العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2021، ص ص27 – 28.

- مصادر التوظيف كمصدر للاستخدامات غير الأخلاقية وزيادة درجة عدم الثقة: أثيرت في صحف عديدة الكثير من القضايا المتعلقة بالخصوصية والقضايا الأمنية بشأن تفاصيل المرشحين الشخصية الموضحة في السيرة الذاتية والطلبات المقدمة عبر الإنترنت، واحتمال الحصول على هذه المعلومات لاستخدامها لأغراض غير شرعية في بعض المواقع التجارية والمنظمات، وتحاول معالجة هذه المشكلة عن طريق إدخال كلمات المرور للحد من الوصول لخصوصيات المتقدمين، وحماية السرية والأمن الوظيفي في مواقع عملهم.
- تشمل القضايا الرئيسية الأخرى التي تم تحديدها مع التوظيف الإلكتروني الصعوبات في نشر السير الذاتية والتطبيقات، الروابط ضعيفة التنقل داخل وبين المواقع ، ومشاكل الشبكة في عمليات البحث على الويب، والصعوبات في الوصول إلى المعلومات ذات الصلة حول الوظائف على مواقع الويب (مثل توصيف الوظائف ومستويات الرواتب وموقع العمل ومتطلبات السفر) ؛ وعدم وجود متابعة من المنظمات لحالة الوظيفة.
- يمكن أن تُسبب مشاكل خاصة للتوظيف من خارج الدولة مثل مشاكل الهجرة وقوانين التوظيف واختلافات تكلفة مستوى المعيشة ومصاريف النقل ومتطلبات ضريبة الدخل على اقامة او سكن الأجانب[1].

كما هناك مجموعة من السلبيات أو المشاكل التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار عند استخدام الشبكات الاجتماعية نذكرها كما يلي:[2]

–تستغرق وقتا طويلا : خاصة بالنسبة للشركات التي تطلب معلومات مفصلة ودقيقة حول المترشحين.

– **الشفافية:** حيث تكون ضعيفة نوعا ما بالنظر إلى أنه لا توجد موثوقية كبيرة في معلومات المترشحين عبر الإنترنت .

– **التمييز** : هناك مجموعة من العوامل التي قد تؤدي إلى التمييز بين المستخدمين عند التعيين من بينها: السن، العرق ، الديانة .

– المحدودية: وذلك لأن المترشح هو من يقرر المعلومات التي يشاركها على الشبكة، لأنه من البداية انضم للشبكة الاجتماعية بغرض التواصل والتفاعل وليس له دراية كافية بأن أرباب العمل يستخدمونها من أجل جمع المعلومات، هنا يجب على المستخدمين أن يأخذوا هذه النقطة بعين الاعتبار .

1 الموقع الإلكتروني ، لينا احسان الجاروشة، https://mqqal.com/، التوظيف الالكتروني ضرورة نحو العالمية تاريخ التحميل: 02 جوان 2022.

2 جلام كريمة، عدالة العجال، مرجع سابق ذكره،ص 11.

المطلب الثالث: العلاقة بين التوظيف الالكتروني و الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

يقوم أرباب العمل والموظفون بدمج الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في عملية التوظيف للتركيز على المزيد من الأنشطة الإستراتيجية ذات القيمة المضافة التي تمكن أصحاب العمل من تقليل المهام الإدارية والأعمال الورقية وتمكين المهنيين من تطوير المزيد من الوظائف الإستراتيجية، كما يتطلب استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية أن يصبح متخصص و الموارد البشرية على دراية بقواعد تكنولوجيا المعلومات الأساسية لجعل الاتصال أكثر فعالية، فتعتبر إدارة الموارد البشرية الالكترونية أحد العوامل الرئيسة المحدد لنجح عمليات التوظيف الالكتروني.

وعليه يمكننا إبراز العلاقة بين التوظيف الالكتروني والإدارة الالكترونية للموارد البشرية عبر النقاط الأتية[1]:

- يعد التوظيف الإلكتروني وسيلة مهمة لمساعدة المنظمات على إنشاء هوية العلامة التجارية وجذب العمال الموهوبين ، والاحتفاظ بالموظفين ذوي القيمة العالية مقارنة بطرق التوظيف التقليدية، إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعمل على تحسين عملية التوظيف حيث يعتمد المتقدمون للوظائف بشكل أساسي على الوظائف والإعلانات لتقديم المعلومات الضرورية عبر الإنترنت ، مما يسمح لإدارة الموارد البشرية بتوظيف المرشحين المناسبين فإن استخدام التوظيف الإلكتروني يجعل المنظمات أكثر فعالية في عملية التعرف على المواهب الفريدة.
- إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تجعل عملية التوظيف أكثر ملاءمة للمرشحين المحتملين لتقديم سيرهم الذاتية عبر الإنترنت، إن جذب المرشحين المناسبين يمكن لأصحاب العمل من فحص أوراق اعتماد المرشحين المحتملين من خلال أنسب الطرق عكس استخدام عملية التوظيف التقليدية، كما يفضل المديرون التوظيف الإلكتروني جذب مرشحين متنوعين من خلال التأكد من تحقيقهم لأهداف المنظمة التي تم تحديدها من خلال ثقافة متنوعة ونظام تعليمي و المهارات التقنية تكون مفيدة للمنظمة مما يسمح لها للوصول إلى أسواق جديدة وتطوير رأس مال فكري جديد حيث يرى المديرون أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضرورية في عملية التوظيف الالكتروني لأنها تشجع على تحليل الوظائف والمواصفات الشخصية وتحديد مصادر المتقدمين عبر الإنترنت.

[1] Hamid Agahi, Employing Electronic Human Resources Management to Support Recruitment, Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University, USA, 2020, Page 33-34.

- يتبنى متخصصو الموارد البشرية على نطاق واسع عمليات التوظيف الإلكتروني والاختيار الإلكتروني في المنظمات لجذب المرشحين فتستخدم المنظمات صورة المنتج ذات السمعة الطيبة والخدمات عبر الإنترنت لجذبها العديد من المتقدمين إلى موقعهم على الإنترنت، فتتيح استخدامات إدارة الموارد البشرية الالكترونية بمراجعة جميع المتقدمين واستخدام الاختبارات الموحدة عبر الإنترنت لفحص المرشحين المحتملين من مجموعة من المتقدمين.
- استخدام إدارة الموارد البشرية الالكترونية يسهم في تقليل الموارد والفترة المأخوذة في تعيين الموظفين من حيث الحصول على ردود من المرشحين المحتملين من خلال تركيز على مقارنة مؤهلات المرشح مع المرشحين المحتملين الآخرين ، وتستغرق المنظمات الحد الأدنى من الوقت لملء الوظائف الشاغرة كما يتسم التوظيف الإلكتروني والاختيار الإلكتروني بالاعتماد على الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات.
- استعمال إدارة الموارد البشرية الالكترونية لفرز المتقدمين وتوظيف اختبارات متطورة وموحدة عبر الإنترنت لفحص المرشحين وتحديد مجموعة من المتقدمين الذين يمكن إدارتهم، وتركز إدارة الموارد البشرية الالكترونية على استخدام نظام إدارة التوظيف الآلي للاتصال بالمرشحين المرغوب فيهم بأسرع وسيلة ممكنة قبل أن تحصل عليهم الشركات الأخرى إلى جانب ذلك ،تسمح بالوصول إلى المرشحين المحتملين بأسرع طريقة ممكنة ومن ثم باتخاذ قرارات المناسبة فيما يتعلق بالحصول على موظفين أكفاء.
- تتضمن عملية التوظيف الإلكتروني استخدام الأدوات التكنولوجية التي تحتوي على ميزات تسهل التوظيف الداخلي بما في ذلك إعلانات الوظائف وتسهيل وإدارة طلبات التنقل وتحديد أفضل المتقدمين والاحتفاظ بالمواهب، كما تعتمد إدارة الموارد البشرية الالكترونية في التوظيف الخارجي على تقنيات تساعد أصحاب المصلحة في تصفح فرص العمل من الأجهزة المحمولة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.

يعد تعيين الموظفين في المنظمات أمرًا حاسمًا لتحقيق الأداء الناجح لإدارة الموارد البشرية لذلك ، يبدو أن التوجه للتوظيف الإلكتروني ودعم أنشطته من مظلة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أمرًا جوهرا ، إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، والتي تسمى أيضًا إدارة الموارد البشرية الافتراضية ، كهيكل قائم على الشبكة مبني على الشراكات ويتم توسطه عادةً بواسطة تقنيات المعلومات لمساعدة المنظمة في اكتساب رأس المال الفكري وتطويره ونشره ، مما يسمح للتوظيف الإلكتروني بلعب دور أساسي في هذه العملية، و عليه يجب أن يُنظر إلى التوظيف الالكتروني على أنه جزء من إطار إدارة الموارد البشرية الإلكتروني الأوسع ، وأيضًا كجزء من نظام أكبر للموارد البشرية[1]

[1] Anna B. Holm ,Virtual HRM: A Case of e-Recruitment, , In Proceedings of the 3rd International Workshop on Human Resource Information Systems, University of Aarhus, Denmark, 2009, Page 50.

خلاصة الفصل الثاني:

الفكرة وراء التوظيف الإلكتروني هي أن يضع المرشحون المحتملون سيرهم الذاتية في قاعدة بيانات على الويب حيث يمكن لوكالات التوظيف أو مواقع توظيف المنظمات البحث من خلال السير الذاتية. تنشر الوكالات أو المنظمات أيضًا إعلانات الوظائف على الموقع حيث يمكن للمرشحين المحتملين البحث من خلال الوظائف لمعرفة ما يثير اهتمامهم. يقترح الباحثون أن ظهور التوظيف الإلكتروني الجديد بشكل أساسي مكّن عمليات التوظيف ليس فقط من زيادة الفرص ، ولكن أيضًا المخاطر المرتبطة بعملية توفير الموارد. ومن ثم ، فإن تقييم تلك المخاطر والفوائد يصبح أكثر أهمية، يزعم أن التدابير الحالية تركز على التأثير في هذا المجال على الكفاءة (مقاييس المدخلات والمخرجات) ، على عكس مقاييس الفعالية وجودة المخرجات. ، بعض القضايا التي ينبغي النظر فيها ، يجب أن تشير المنظمات إلى آليات التوظيف الالكتروني و مقاييس التقييم، التي تستخدمها حاليًا ، و التركيز على استخدام التطبيقات الناجحة و دراسة التكلفة لكل توظيف وموقع الإنترنت / الإنترانت مع الاهتمام بجانب الأمني فيما يتعلق بمعلومات المترشحين و هذا ما يعتبر من اكبر التحديات التي يوجهها المكلفون بالتوظيف خاصة والمنظمات عامة.

الفصل الثالث: أثر تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والتوظيف الالكتروني في مؤسسة زاد تي أو

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم العناصر الرئيسية للإطار المنهجي من أجل تلبية الهدف الرئيسي لهذا البحث المتواضع ، وهو تقييم تأثير الرقمنة على وظيفة الموارد البشرية بشكل عام وعملية التوظيف بشكل خاصة داخل شركة الاتصالات متعددة الجنسياتُ زاد تي أو الجزائر EURL ZTE ALGERIE باعتبارها أحد أهم المؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر وينقسم هذا الفصل إلى ثلاثة أقسام:

- المبحث الأول: عرض عام حول مؤسسة زاد تي أو الجزائر
- المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
- المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: دراسة حالة مؤسسة زاد تي أو الجزائر

المطلب الاول: عرض عام حول مؤسسة زاد تي أو الجزائر

أولا: لمحة على الشركة الأم:

شركة زاد تي أو ZTE Corporation هي شركة عالمية رائدة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، تأسست عام 1985 في مدينة شنتشن جنوب الصين وهي مدرجة في بورصتي هونغ كونغ وشنتشن.

زاد تي أو يتمثل عملها الأساسي في مجال الاتصالات السلكية و اللاسلكية، والتبادل والألياف البصرية(Optical Fiber)، ومعدات اتصالات البيانات، وبرامج الاتصالات، والهواتف المحمولة .تلتزم الشركة بتقديم تقنيات مبتكرة وحلول الاتصالات متكاملة للحكومات والمؤسسات والمستهلكين في أكثر من 160 دولة حول العالم.

تتواجد ZTE في السوق الإفريقية منذ أكثر من 16 عامًا، وبدأت العمل في الجزائر في 2002 من خلال مكتب الربط ZTE Algerie Bureau de liaison ، و هذا ما يتماشى مع الدور الاستراتيجي الجديد في الخطط التوسعية المستقبلية للشركة الصينية متعددة الجنسيات، و التي تعتبر الجزائر هي النقطة المرجعية لشركة في السوق إفريقيا.

1.رؤية المؤسسة:

بيان مهمة ZTE

مهمة الشركة: ربط العالم باستمرار بالابتكار من أجل مستقبل أفضل

To connect the world with continuous innovation for a better future

بيان رؤية ZTE

رؤية الشركة: تمكين الاتصال والثقة في كل مكان

Corporate Vision: To enable connectivity and trust everywhere

قيم ZTE

- ✓ نحترم بعضنا البعض ونكون مخلصين لقضية ZTE
- ✓ العمل بتفانٍ والالتزام تجاه عملائنا
- ✓ السعي بإبداع لإنشاء علامة تجارية مشهورة من "زاد تي أو"
- ✓ العمل مع الإدارة العلمية لزيادة أداء الشركات

2.التعريف بالمؤسسة زاد تي أو الجزائر:

EURL ZTE Algérie زاد تي أو الجزائر مؤسسة خاصة تحت صيغة قانونية لشركة ذات الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة ، والمسجلة على مستوى المركز الوطني للسجل التجاري يوم 21نوفمبر2007، برأس المال يقدر ب 20.000.000,00دج وتحت رقم07 B 0975557-16/00.

تنشط المؤسسة في سوق شبكة الخدمات والاتصالات السلكية واللاسلكية بالجزائر، تعتبر من المزودين الرئيسيين لحلول تكنولوجيا الاتصالات، تطوير البنية التحتية لشبكة الاتصالات، وتوزيع المعدات الإلكترونية وأنظمة الاتصالات والخدمات الاستشارية، فضلاً عن أنشطة التدريب والصيانة المتعلقة بالمنتجات الاتصالات في السوق الجزائرية.

من أهم زبائن الشركة، اوراسكوم تيليكوم الجزائر، أوريدو الجزائر، موبيليس، اتصالات الجزائر وبعض الوزارات و الشركات العمومية الوطنية كشركة سونلغاز، سوناطراك.

3.الأنشطة الممارسة :

- ✓ استراد وتصديرا لآلات والمواد المتعلقة بالاتصالات السلكية ولاسلكية، اتصالات الراديو والهاتف.
- ✓ تركيب الشبكات والمراكز الكهربائية والهاتفية
- ✓ تصليح التجهيزات الكهربائية والإليكترونية
- ✓ تجارة بالجملة للمعدات الكهربائية الإلكترونية

4.المقر الاجتماعي:

حدد المقر الاجتماعي بالجزائر بالمكان المسمى: مبنى القصر حي الأعمال حصة 35-34 بلدية باب الزوار، ولاية الجزائر.

ثانيا: المنتوجات التي توفرها الشركة:

ازدهر عالم الاتصالات، وتسارع التطوَر التكنولوجي، واشتدَت المنافسة بين الشركات اللاتي تنشط في هذه المجالات، كونها من الشركات الرائدة، أبهرت شركة (ZTE) زبائنها وشركائها بالمنتجات والحلول التي تتماشى مع المتطلبات المتزايدة لسوق الاتصالات في الجزائر بحلول شاملة تعرضها وتوفَرها الشركة تبدأ من المنتجات إلى إعداد الشبكات، وصيانتها؛ وتتنوّع مع عروض تخدم المجال السلكي Fixed lineإلى المجال اللاسلكي (Wireless)، حيث بدأت من (GSM) وواكبت التطورات والتحديثات لتتحدى عقبات (G/4G3)، وتصل إلى (G5).

1-حلول الجيل الرابع G4

الجيل الرابع عبارة عن شبكة مكونة من عدة شبكات تقدم خدمات اتصالات مختلفة، وأهم ما يتميز به هذا الجيل الجديد هو النفاذ اللاسلكي إلى الشبكات الواسعة النطاق وإمكانية التنقل بين الأنظمة المختلفة بجهاز واحد، إضافة إلى ذلك فإن هذه الأنظمة ستتيح للمستخدمين الاتصال بالإنترنت ومع بعضهم البعض من خلال أجهزة مختلفة في أي وقت أو مكان وعلى أي نطاق. أهم المزايا التي تتمتع بها هذه الأنظمة أنها ستكون قدرتها على نقل المعلومات بالمواصفات التالية:

أ. سرعة نقل عالية

ب. تغطية واسعة .

ج. تكلفة منخفضة

د. عدد مستخدمين اكثر

2 -معدات الألياف البصرية (FTTX)

نظرًا للاحتياجات المتزايدة للنطاق الترددي لشبكات اليوم وللتقنيات الجديدة في المستقبل ، فقد أصبح من الضروري للعملاء ترقية شبكاتهم وإضافة حلول ألياف ضوئية أكثر قوة عبر البنية التحتية لشبكتهم. عند جمع معلومات مواصفات شبكة العميل واحتياجات البنية التحتية ، تقوم شركة زاد تي أو الجزائر بتطوير أفضل الحلول لتلبية متطلبات العميل كما تقوم بتزويد العميل بنطاق عمل التثبيت المحدد وعملية التثبيت التفصيلية ، من أجل تنفيذ تركيب البنية التحتية لكابلات الألياف الضوئية.

تتمتعEurl ZTE Algérie بخبرة واسعة في العمل مع جميع الأنواع المختلفة من مكونات الألياف البصرية FTTX ، ومواكبة دائمًة لأحدث الابتكارات وعروض الصناعة الجديدة وأي شيء للمساعدة في خدمة عملائنا بشكل أفضل.

FTTxتعني ''Fiber To The x'' ، وتشير إلى العديد من شبكات اتصالات الألياف الضوئية. و ''x''تمثل وجهة شبكة الاتصالات. هناك الأنواع الرئيسية لشبكات الألياف التي نستخدمها غالبًا.

ألياف FTTH للمنزل

ألياف FTTB للمبنى

ألياف FTTC إلى جانب الطريق / المجتمع

الألياف FTTSA إلى منطقة الخدمة

3 –هوائيات الميكروويف (Microwave Antennas)

هو الهوائي الذي يتم تشغيله على تردد الميكروويف ويتم تثبيتها على محطات الاتصال، حيث هناك أنواع مختلفة من هوائيات الميكروويف على نطاق واسع من التطبيقات، وهو جهاز إرسال يستخدم لنقل إرسالات الميكروويف من موقع إلى آخر، تُعتبر هوائيات الميكروويف مهمة وتستخدم بشكل شائع في تطبيقات مختلفة مثل أبراج الاتصالات وكذلك أنظمة الاتصالات اللاسلكية.

أنواع المايكروويف:

ODU: out door unit

IDU: indoor unit

4– برمجيات الاتصالات (Telecommunications software)

برامج الاتصالات السلكية واللاسلكية هي أي نوع من حزم البرامج التي تساعد في عملية الاتصالات الإلكترونية، وخاصة تلك التي تتضمن نقل الصوت والصورة بطريقة ما. تقدم الشركة العديد من أنواع البرامج المختلفة المصممة للتعامل مع وظائف الاتصالات في إعدادات مختلفة، بدءًا من البرامج البسيطة التي يتم تثبيتها واستخدامها من قبل المستخدم النهائي، إلى البرامج الضرورية لتشغيل وظائف الشبكات بأكملها. اعتمادًا على الغرض من البرنامج، يمكن استخدامه لتشغيل الأجهزة اللاسلكية بالإضافة إلى تلك المستخدمة لتشغيل شبكات الألياف الضوئية والأسلاك النحاسية.

5–معدات بطارية الطاقة في الاتصالات السلكية واللاسلكية

تقدم مؤسسة زاد تي أو الجزائر مجموعة من الأجهزة التي يمكن أن تعمل بشكل فردي أو كمكمل ، اعتمادًا على نوع المرافق التي ترتبط بها ، وتقدم حلولًا لاستمرارية الإمداد بالتيار المتردد ، وتخزين الطاقة، هذه المعدات تضمن 24 ساعة من إمداد الطاقة المستقر لأنظمة حساسة التي تستخدم في قطاع الاتصالات.

6–محطة الإرسال والاستقبال القاعدية (Base Transceiver Station)

هو جهاز يسهل الاتصال بين جهاز المستخدم وشبكة اتصال لاسلكي. تكون أجهزة المستخدم عادة أجهزة مثل الهواتف المحمولة أو هواتف الشبكات المغلقة أو حواسب متصلة بشبكة إنترنت لاسلكية. يمكن للشبكة أن تكون أي شبكة اتصال لاسلكية مثل النظام العالمي للاتصالات المتنقلة GSM، سي دي إم أيهCDMA، دائرة لاسلكية مغلقةWLL، أو أي شبكة عريضة أخرى.

7-مركز البيانا (Date Center)

هو منشأة تتكون من أجهزة كمبيوتر متصلة بالشبكة وأنظمة تخزين وبنية أساسية للحوسبة تستخدمها الشركات والمؤسسات الأخرى لتنظيم ومعالجة وتخزين ونشر كميات كبيرة من البيانات .ترتبط مجموعة واسعة من التطبيقات في شبكة مشغل الاتصالات، بشكل مباشر أو غير مباشر، بعمليات مركز البيانات، وقد يتم دمج أو دمج أنظمة فرعية مختلفة عبر مركز البيانات، مثل خدمات الهاتف والهاتف المحمول أو المحتوى الموزع أو توصيل الفيديو والبنية التحتية السحابية.

8-Core Network Telecom

الشبكة الأساسية هي الجزء الأساسي لشبكة الاتصالات، والتي تقدم العديد من الخدمات للعملاء المتصلين بشبكة الوصول. وتتمثل وظيفتها الرئيسية في توجيه المكالمات الهاتفية عبر شبكة الهاتف العامة.

9-حلول Cloud Platform

هي بنية تحتية سحابية Cloud عالية المرونة وقائمة على البرامج تمكن مشغلي الاتصالات من إضافة خدمات بشكل أسرع ، والاستجابة بسرعة للطلبات المتغيرة ، وإدارة الموارد بشكل مركزي وأكثر كفاءة. إنه أحد العناصر الأساسية في تحويل مشغل الاتصالات إلى مزود خدمة رقمية.

تملك شركة (ZTE)أيضا مجموعة من المعدّات (Terminals) التي تخدم ذات القطاع، والتي يُطلق عليها أيضاً اسم (CPE).

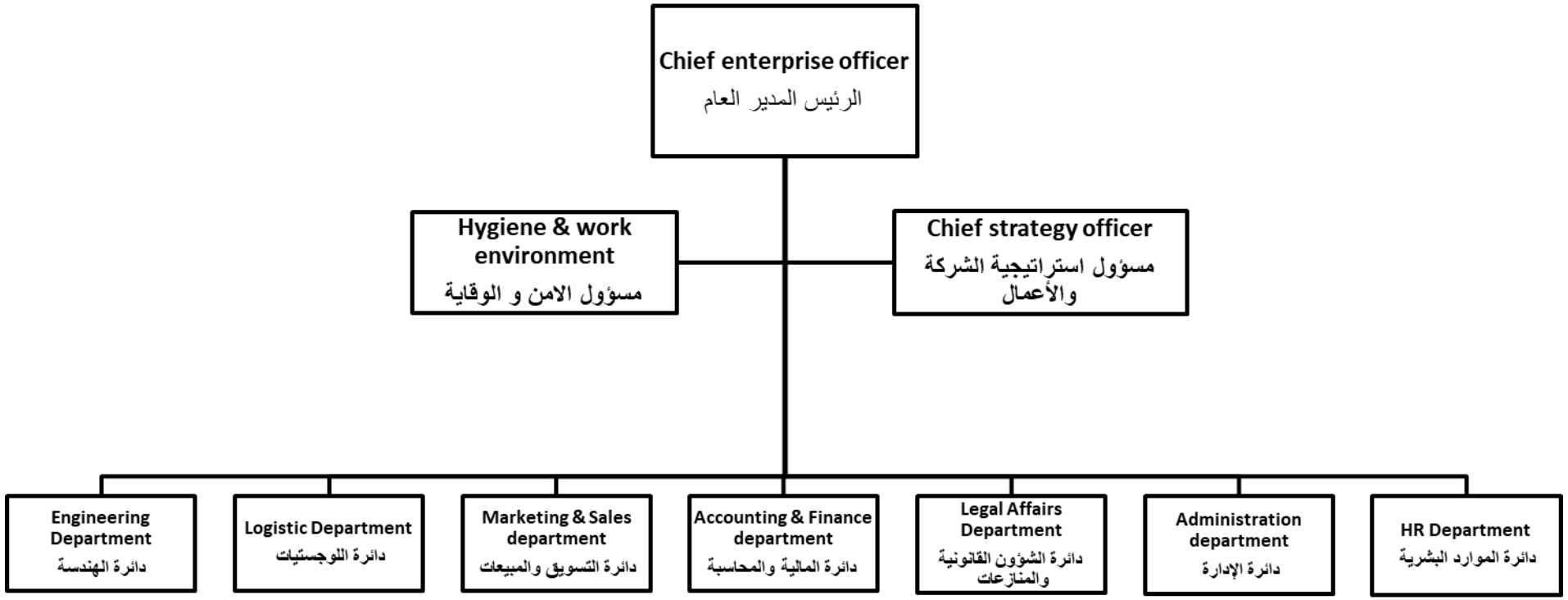
المطلب الثاني: عرض تفصيلي للهيكل التنظيمي

أولا: تفصيلي للهيكل التنظيمي

إن الهيكل التنظيمي يعتبر الإطار أو البناء الذي يصور الوحدات، المصالح، الأقسام، أو الفروع المكونة للشركة، ولا شك أن سر نجاح هذه الأخيرة يكمن في مدى توفيقها في اختيار الهيكل التنظيمي الذي يوافق أنشطتها ويحقق أهدافها المسطرة، كونه يعتبر المرجع الحقيقي للعملاء الداخليين إذ يبين لهم حدود مسؤولياتهم وواجباتهم ويوضح لهم طرق الاتصال الرسمية فيما بينهم داخل الشركة.

يوضح المخطط التنظيمي الموضح أدناه هيكل مؤسسة زاد تي أو الجزائر بإداراتها المختلفة والخدمات التي تشير إليها:

الشكل رقم (3–1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة زاد تي أو الجزائر



المصدر: من إعداد الطالب بناء على المعلومات المتحصل عليها من مؤسسة زاد تي أو الجزائر

1- الرئيس المدير العام (Chief enterprise officer):

يتم تعيينه بموجب قرار من الشركة الأم ويعد المسؤول الأول عن الأعمال القائمة حيث يتولى مع مساعديه مهمة تحقيق الأهداف المرسومة من قبل المصالح المختصة ومن مهامه السهر على ما يلي:

- ✓ الحفاظ على الحصص في السوق.
- ✓ تطوير ثقافة الشركة في سوق المنافسة.
- ✓ السهر على تطبيق القرارات الموافق عليها والتنسيق بين المصالح.
- ✓ مراقبة تسيير النشاطات المختلفة في المؤسسة من خلال التقارير التي تصل إليها من المصالح المختلفة.
- ✓ المحافظة على السير الحسن والعادي في الشركة.

1. مسؤول إستراتيجية الشركة والأعمال (Chief strategy officer)

هو المسؤول على توجه ومراقبة إستراتيجية الشركة والأعمال الأقسام الأخرى لتحقيق الأهداف التي تحددها الشركة، الكمية (من حيث حصة السوق، ودوران الأعمال، وما إلى ذلك) والنوعية (من حيث إدارة الجودة، وإدارة أداء المشروع). من مهامه الرئيسية إعداد وتقييم ومراجعة الخطة الإستراتيجية طويلة ومتوسطة المدى لمؤسسة زاد تي او الجزائر بناءً على الرؤية والرسالة التي تمليها الإدارة العليا للتطوير المستقبلي لأنشطة الشركة.

2. دائرة إدارة الموارد البشرية (Human Resources department)

تختص هذه الدائرة بتوفير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية، أي أنها المسؤولة عن استقطاب وتوظيف العمال والإشراف على تطويرهم وخلق بيئة عمل جيدة لهم، كما أنها تهتم بحل مختلف المشاكل التي يمكن أن تمس القوى العاملة في المؤسسة، إضافة إلى أنها تشرف على صرف أجور العمال، وعلى تنظيم الإجازات والعطل للعاملين بالمؤسسة، إعداد ومتابعة برامج التدريب، وزيادة على كل هذا فهو يشرف تسير العمالة الأجنبية وفق القوانين المعمول بها في الجزائر.

3. دائرة المالية والمحاسبة: (Accounting & Finance department)

تهتم دائرة الشؤون المالية و المحاسبية في المقام الأول بالقرارات والعمليات المالية مثل أي عمل تجاري، تعمل على وضع توقعات الميزانية وإدارة الأدوات والأرصدة المالية، بالإضافة إلى ذلك فهي مسؤولة عن:

- ✓ تحديد السياسة المالية والمتعلقة بالميزانية والضرائب والمحاسبة للشركة والتأكد من تنفيذها ؛
- ✓ ضمان تنفيذ ومحاسبة أي عملية يتم تنفيذها ؛

- ✓ المشاركة في جميع الالتزامات المالية التي يجب على الشركة القيام بها.

4. دائرة التسويق والمبيعات (Marketing & Sales department)

دائرة التسويق والمبيعات مسؤولة عن تحديد وتوقع وتلبية احتياجات العملاء ورغباتهم بشكل مربح، الهدف النهائي هو تحقيق المزيد من الأرباح، و العمل على تعزيز العلاقات طويلة الأمد هو أيضًا مهمة أخرى ؛ بما يضمن استمرار تدفق الأموال إلى المؤسسة.

تحتل دائرة التسويق والمبيعات موقع الصدارة لأنها تتفاعل بشكل مباشر مع العملاء وتحدد مدى نجاح أو فشل المؤسسة في تحقيق الإيرادات، من المهام الرئيسة ما يلي:

- ✓ تحديد والتواصل مع العملاء المحتملين،
- ✓ إدارة علاقات العملاء والاستماع إلى احتياجاتهم،
- ✓ بذل الجهود مع الإدارات الأخرى لاسترداد الأموال من العملاء في حالات استثنائية،
- ✓ تتبع الاتجاهات ومراقبة المنافسة،
- ✓ تحديد خطط التسويق الإستراتيجية،

5. دائرة الهندسة (Engineering Department)

يتخصص هذا القسم في نشر حلول كاملة ومخصصة مع تزويد العملاء بالدعم الفني لمشاريع الاتصالات شديدة التعقيد، يتمتع هذا القسم بوجود مهندسين بخبرة عالية في تركيب وإدارة ومراقبة وإصلاح شبكات الاتصالات، ومن مهامه السهر على ما يلي:

- ✓ استكشاف الأخطاء وإصلاحها والصيانة والتركيب والإشراف الشامل على البيانات ومعدات الاتصالات،
- ✓ توفير خدمات الدعم الفني والإجابة على الأسئلة المتعلقة بالمنتج ،
- ✓ يضمن مجموعة خدمات الدعم الفني لعمليات التشغيل؛ تقليل وقت التوقف عن العمل وتحرير العملاء للتركيز على مهامهم الأساسية،
- ✓ يوفر هذا القسم تغطية تقنية على مدار 24 ساعة طوال أيام الأسبوع للعملاء بخصوص انقطاع خدمة الاتصالات وصيانة الشبكات ،
- ✓ تقدم مجموعة شاملة من الدورات التدريبية التي يقودها مدربون مختصين للعملاء فيما يتعلق بمعدات الاتصالات،

6. دائرة الشؤون القانونية والمنازعات(Legal Affairs Department)

يكون القسم القانوني للشركة مسؤولا عن المسائل القانونية التي قد تنشأ داخل الشركة كما انه يضمن شرعية إجراءات وامتثالها للوائح المعمول بها. وبالتالي يمكن أن يكون استردادًا أو نزاعًا داخليًا أو مع منافس من مهامه الرئيسة:

- ✓ تقديم الدعم القانوني وإعداد الخطط والبرامج التنفيذية الخاصة بالشؤون القانونية بما يحقق الأهداف الرئيسية للشركة،
- ✓ تقديم الاستشارات القانونية ومتابعة الدعاوي القضائية التي تكون الشركة طرفاً فيها،
- ✓ توفير الحماية القانونية الكاملة للشركة وتمثيل الشركة أمام كافة المحاكم والجهات القضائية في القضايا والمنازعات القانونية، والدفاع عن حقوق الشركة،
- ✓ المساهمة في حل المنازعات مع العملاء والغير والمسائل المتعلقة بأعمال وأنشطة الشركة.

7. دائرة اللوجستيات (Logistic Department)

يُعهد إلى دائرة اللوجستيات بمسؤوليات ضمان الحفاظ على العملية اللوجستية بأكملها وتطويرها وفقًا لأهداف العمل بتكلفة اقتصادية، ويشمل ذلك متابعة عملية استيراد معدات الاتصالات، نقل المعدات إلى المخازن الرئيسة للمؤسسة ومن ثم تسليمها للعملاء. يمكن تلخيص المهام المختلفة التي يؤديها القسم على النحو التالي:

- ✓ ضمان تلبية جميع متطلبات العملاء في الوقت المحدد بطريقة فعالة وآمنة،
- ✓ ضمان إرسال المعدات بشكل آمن وفي الوقت المناسب، وفي الموقع الصحيح،
- ✓ صياغة الخطط والسياسات والإجراءات للتنفيذ الناجح للنظام اللوجستي،
- ✓ للتأكد من أن أهداف عمل المنظمة متزامنة مع نظام اللوجستيات،
- ✓ التنسيق مع الشركة الأم المزود الرئيسي لمعدات الاتصالات ومقدمي الخدمات وشركات النقل وشركات التأمين.

كما تملك الشركة ثلاث مخازن رئيسية لمعدات الاتصالات توكل مهمة إدارتها لشركة مناولة خاصة :

- ✓ مخزن الوسط، ولاية الجزائر بئر توتة،
- ✓ مخزن الشرق ولاية قسنطينة،
- ✓ مخزن الغرب ولاية وهران.

8. قسم الإدارة (Administration department)

قسم الإدارة هو العمود الفقري للمنظمة هو أحد الأصول للمؤسسة، كما هو الرابط بين مختلف دوائر المنظمة ويضمن التدفق السلس للمعلومات من جزء إلى آخر من مهامه:

- ✓ ترتيب الاجتماعات والمواعيد وتسير دخول وخروج العمالة الأجنبية،
- ✓ تخطيط ومراقبة الميزانية الإدارية،
- ✓ معالجة الأعمال الورقية للموردين الخارجيين،
- ✓ إرسال أي بريد باسم المؤسسة، يمكن أن يكون هذا لأصحاب المصلحة المختلفين أو العملاء أو حتى للموظفين،
- ✓ القسم الإداري مسئولا عن ضمان حفظ جميع السجلات و الأرشيف [سجلات للمشتريات والنفقات] التي تمر عبر القسم.

9. مسؤول الأمن والوقاية (Hygiene & work environment department)

من مهامه الرئيسية:

- ✓ توفير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يكون مرنًا وقابلاً للتكيف في محيط العمل.
- ✓ تنفيذ ضوابط المخاطر لتحقيق نتائج أفضل للصحة والسلامة المهنية وتقليل المخاطر في مكان العمل.
- ✓ تحسين ملائمة وفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال المراقبة المنتظمة ومراجعة السياسات والإجراءات.
- ✓ يعمل بشكل استباقي إلى تحديد المخاطر والقضاء (إن لم يكن ذلك ممكنًا ، تقليل) المخاطر في مكان العمل من خلال تنفيذ الضوابط في الوقت المناسب.

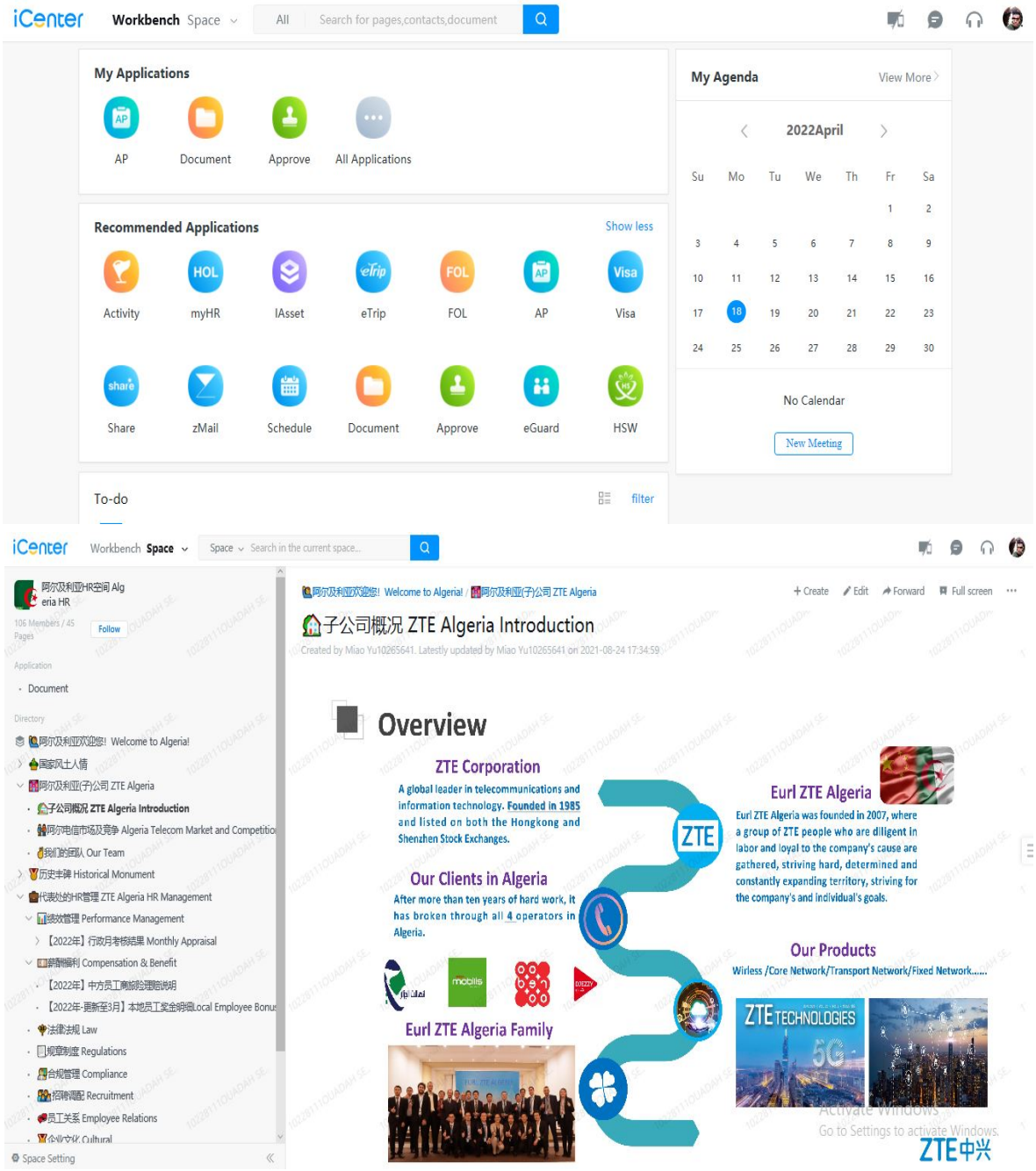
المطلب الثالث: عرض للوسائل الرقمية المستخدمة في دائرة الموارد البشرية لمؤسسة زاد تي أو

يستخدم في دائرة الموارد البشرية نظام معلومات يسمى نظام تخطيط موارد المؤسسات (Entreprise resource planning) هو نوع من البرامج التي تستخدمها الشركات لإدارة أنشطتها اليومية.

يعتبر هذا النظام نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) المصغر ، الذي تم إنشاؤه منذ عام 2003 والذي يدير وظيفة الموارد البشرية بالكامل في قاعدة بيانات واحدة ، ويحتوي على الوحدات التالية: المستندات

الإدارية والخاصة بشؤون الموظفين ، وكشوف المرتبات ، والتقييم ، وإدارة الوقت والأنشطة ، التوظيف ، هدفها هو تقليل التكاليف والتأخيرات في التنفيذ.

يرتبط هذا النظام بالتطبيقات الأخرى التي تم تطويرها داخليًا من قبل الشركة من بين هذه التطبيقات الموجودة في الموقع: منصت التدريب الإلكتروني، الجدول الزمني ، ومستند الموارد البشرية، البريد الالكتروني E-Mail ،ومنصتI-Center، والهدف الرئيسي منها هو رقمنه وأتمتة عملية قسم الموارد البشرية، تم إنشاء هذه التطبيقات من قبل فريق تكنولوجيا المعلومات ، من أجل تلبية توقعات واحتياجات المتخصصين.



المصدر: واجهة لتطبيق الالكتروني Icenter المستخدم في مؤسسة زاد تي أو الجزائر

أولا: المهام الرئيسة لدائرة الموارد البشرية:

تتمحور عمليات دائرة الموارد البشرية أساسا في إدارة القوى العاملة في المنظمة لتحقيق أهداف العمل، ويشمل ذلك تلبية احتياجات عاملين المنظمة والحفاظ على ظروف العمل المثالية سيتم تفصيل قائمة شاملة بها أدناه.:

– إدارة شؤون العاملين:

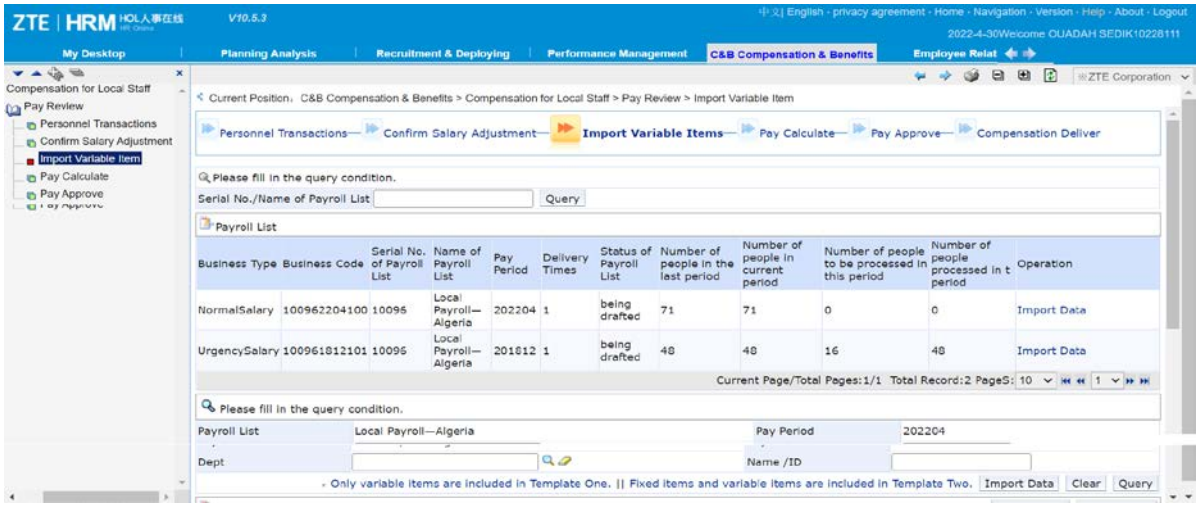
من خلال الجمع بين الجوانب الإدارية والتأديبية دائرة المواد البشرية لديها مهمة أساسية تتمثل في إدارة علاقة العمل بين الفرد والشركة:

- ✓ على الصعيد الإداري ، تنصيب عاملين جدد ، ومراقبة فترات التجربة وإصدار أي وثيقة إدارية تثبت وجود علاقة عمل (مثل عقود العمل). هناك أيضًا مسك السجلات القانونية والملفات الإدارية للموظفين ؛
- ✓ على المستوى التأديبي ، يضمن الالتزام بالإجراءات التأديبية العامة التي تقررها القوانين واللوائح الداخلية للشركة.

– الرواتب والخدمات الاجتماعية:

فيما يتعلق بالرواتب ، فإن القسم مسؤول عن وضع وتنفيذ سياسة الرواتب في المنظمة وإدارة نظام الرواتب والتعويضات المتغيرة ، وهذا يهدف إلى التحقق من الوضع التنافسي للشركة.

على الصعيد الاجتماعي ، تتعهد الخدمة بإدارة العروض الاجتماعية مع المنظمات الاجتماعية ، وتهتم بحالات الغياب والإجازة السنوية والإجازة المرضية وحوادث العمل وسداد النفقات الطبية ، وتتحمل مسؤولية جميع مدفوعات الأقساط المتعلقة بالمناسبات العائلية (الزواج والولادة والختان والوفاة وما إلى ذلك)



المصدر: واجهة الالكترونية ل نظام ERP-HRM نافذة الأجور والتعويضات في مؤسسة زاد تي أو

– طب العمل:

توفر هذه الخدمة الحماية الطبية للموظفين وتراقب صحتهم وسلامتهم بالتنسيق المستمر مع مصالح طب العمل ودائرة الأمن والوقاية، وذلك لمنع و تجنب أي ضرر ناتج عن النظافة وظروف العمل.

– إدارة الموهبة:

تظل إدارة المواهب على رأس أولويات وتهدف إلى الحفاظ على الرأس لمال البشري للشركة والعمل على رفع أدائه على مستوى عالٍ ، بناءً على قدرات موظفيها على المدى الطويل.

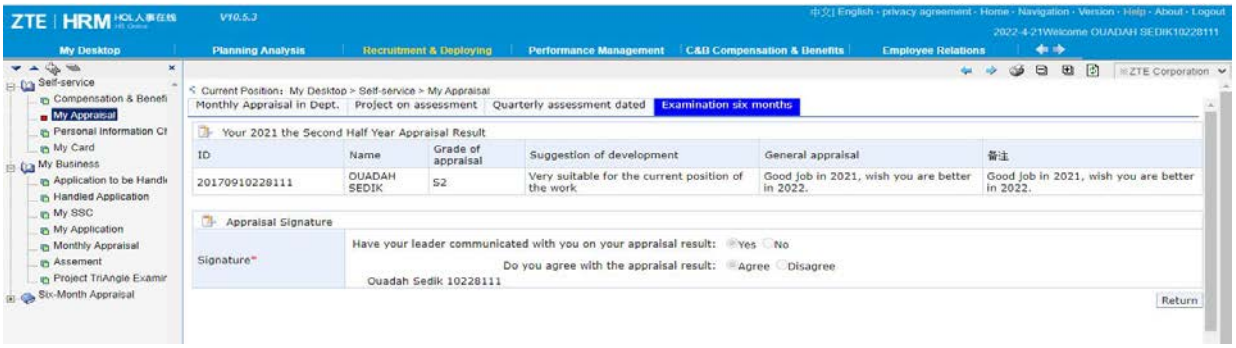
تمثل خدمة إدارة المواهب مصدرًا لنقل المعرفة و إثراءها،كما أنها تعمل على تطوير المهارات الفنية والأساسية والإدارية.

رغبة في مواءمة الجهد الجماعي مع إستراتيجية المؤسسة ، توفر الخدمة الأدوات اللازمة لقياس الفجوات في المهارات لتقليلها أو سدها. كما يسمح باكتساب المعرفة من خلال وسائل مختلفة بما في ذلك التعلم الإلكتروني ومكتبة تحتوي على مجموعة متنوعة من الأعمال الحديثة التي توفر أقصى قدر من التعلم للموظفين.

الهدف الرئيسي من هذا القسم هو تطوير مهارات رأس المال البشري من خلال التدريب بما يتماشى مع موقف الموظف وغيره مما يسمى تدريب التكامل (إدارة المشاريع المتوسطة ، إلخ).

بالإضافة إلى ذلك ، تحاول:

- ✓ قياس الفجوة بين المهارات الموجودة بين الموظفين والمهارات المطلوبة والمضي قدما في سد هذه الفجوات من خلال التدريب ؛
- ✓ تطوير برامج التدريب على أساس استراتيجية الشركة واحتياجات الموظفين الفردية ؛
- ✓ إنشاء منصات متعددة لإعداد الموظفين لأدوارهم المستقبلية ، كجزء من "التخطيط الناجح" ؛



المصدر: واجهة الالكترونية ل نظام ERP-HRM نافذة تقييم الأداء في مؤسسة زاد تي أو الجزائر

– التدريب والتطوير:

أ) سياسة تدريب المؤسسة:

استجابة للتغييرات الدائمة والمتسارعة في بيئتها الفنية والتنافسية، يجب أن تواكب مؤسسة EURL Algerie ZTE هذه التغييرات وأن تكون مواكبة للتطور، وللقيام بذلك، اختارت التدريب كأداة إستراتيجية لسياستها التنموية.

من أجل تنفيذ الأنشطة الموكلة إليه ، يجب أن يتمتع كل فرد داخل Eurl ZTE Algerie بمستوى معين من الكفاءة المطلوبة، هذا هو السبب في أن الشركة تحرص على ضمان فرص للموظفين، وهذا يهدف إلى تحسين وزيادة أدائهم في سياق الترقية أو النقل أو خطة وظيفية أخرى.

تطمح سياسة التدريب الخاصة بـ Eurl ZTE Algerie إلى:

– إعداد المديرين التنفيذيين الشباب المؤهلين تأهيلا عاليا لتولي المسؤولية ؛

– إعداد الموظفين للتغييرات والتطورات التكنولوجية.

– تعزيز القدرات البشرية وأداء الموظفين.

– تنمية رأس المال البشري وفق المؤهلات التي يمليها التطور المستمر لنشاط المنظمة.

تتوافق إستراتيجية تدريب Eurl ZTE Algerie مع التغييرات في البيئة، من خلال نهج الجودة والتطوير التكنولوجي وأساليب الإدارة والتحكم الجديدة.

ب) أنواع التدريب

هناك عدة أنواع من التدريب ، بناءً على احتياجات الشركة واحتياجات الموظف. لكل نوع ، يتم إضفاء الطابع الرسمي على التسجيل من خلال نموذج ، بالاتفاق مع التسلسل الهرمي مع تحديد المستوى الذي ستتم فيه الموافقة.

– تدريب داخلي:

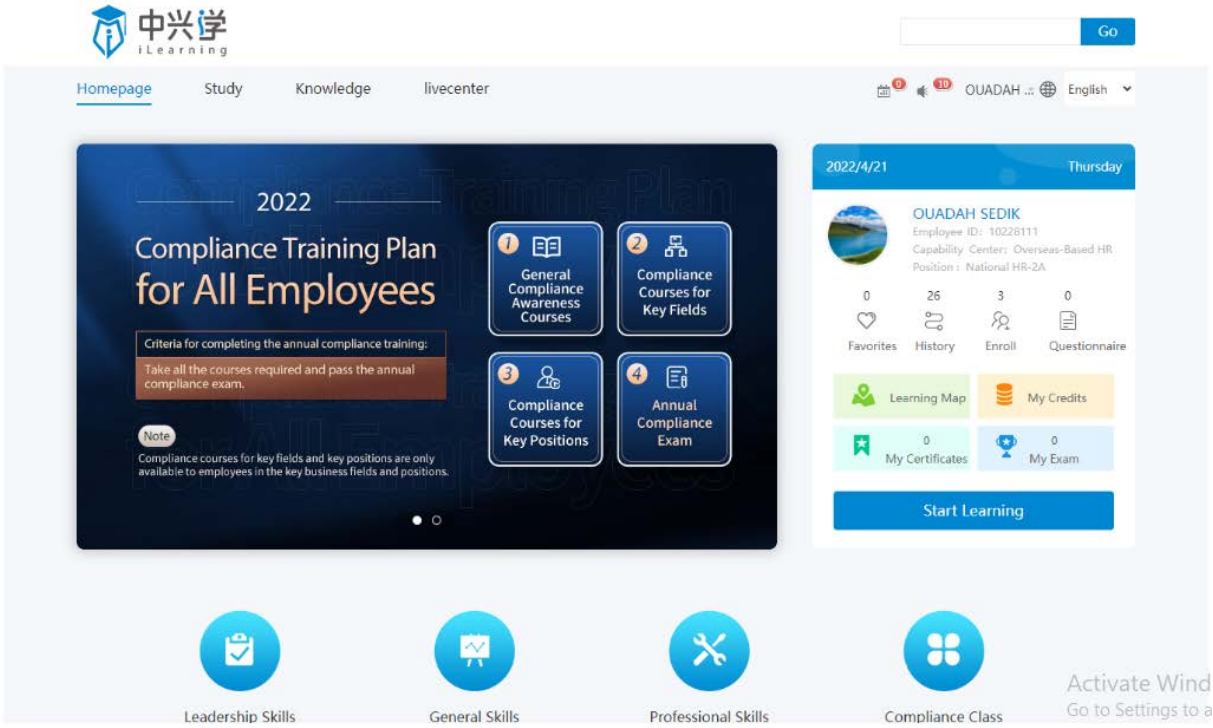
هذه هي الدورات التدريبية المختلفة المتعلقة بالتنمية الشخصية للفرد، وورشة العمل، والندوة عبر الإنترنت،حلقات بناء الفريق، والتدريب على الاندماج للموظفين الجدد.

– تدريب خارجي:

يهدف التدريب الخارجي أيضًا إلى تحسين أداء رأس المال البشري للمنظمة. يتم تنفيذ ذلك مع مورد محلي أو أجنبي. يرتبط التدريب في الخارج بعقود الولاء.

- **التعلم الإلكتروني:**

التعلم الإلكتروني هو طريقة تعلم تتكون من إتاحة محتوى تعليمي للموظفين عبر وسيط إلكترونيILearning. يهدف هذا التدريب إلى تحسين جودة التعلم من خلال تسهيل، من ناحية، الوصول إلى المعلومات والموارد والخدمات، ومن ناحية أخرى، التفاعل والتعاون عن بعد.





المصدر: واجهة الالكترونية لنظام التدريب الالكتروني ILearning في مؤسسة زاد تي أو الجزائر

- **التوظيف :**

تهدف وظيفة الموارد البشرية داخل المؤسسة إلى جذب واختيار الموظفين المتميزين والاحتفاظ بهم. الهدف هو إنشاء عملية توظيف ثابتة ومتسقة ، بناءً على الجدارة وتتوافق مع أهداف المؤسسة وأخلاقياتها

وقيمها، لذلك ، ومن أجل توفير المساواة في التوظيف والترقية لجميع الأفراد ، تستند قرارات التوظيف دائمًا إلى الأداء والجدارة والمؤهلات والقدرات المتعلقة بالوظيفة المراد شغلها.

أي طلب توظيف، توافق عليه المؤسسة، يعتمد على خطة التوظيف وهيكل المنظمة، يتم إطلاق إجراءات التوظيف بشكل أساسي بعد الموافقة على خطة التوظيف السنوية، بما في ذلك عدد الوظائف الشاغرة المطلوب التوظيف فيها. تحدد خطة التوظيف السنوية أيضًا الوظائف الحالية الشاغرة أو الجديدة أو التي تمت مراجعتها والتي يجب إنشاؤها، من أجل ملئها بموظفين خارجيين جدد أو خلفاء داخليين محتملين. تتبع عملية التوظيف الخطوات التالية:

1. التعبير عن الاحتياجات والتحقق منها:

تدرس إدارة الموارد البشرية بالتعاون الوثيق مع رئيس القسم الذي تم التعبير عن حاجته للتوظيف من أجل جعل عملية التوظيف أكثر كفاءة قدر الإمكان.

بمجرد تحديد الحاجة بوضوح والتعبير عنها من خلال نموذج طلب التوظيف عبر البريد الإلكتروني ، إلى إدارة الموارد البشرية، يدرس مدير الموارد البشرية، فرصة التوظيف داخليًا (الترقية ، النقل) أو خارجيًا (التوظيف) ويتم إدخال المصادقة على المستند (طلب التوظيف) ، يجب أن يتم التحقق من قبل المدير العام.

2.البحث عن المرشحين واختيارهم:

في حالة استحالة التوظيف الداخلي ، يتم طلب الطلبات من خلال:

- المكاتب المتخصصة مثل وكالة التوظيف الوطنيةANEM أو الشركات الاستشارية.
- مواقع التوظيف الالكترونيEmploitic أو Emploipartner
- اختيار المرشحين الذين أرسلوا طلبات توظيف عبر البريد الإلكتروني للشركة
- الإنترنت والشبكات الاجتماعية (LinkedIn على وجه الخصوص).

يتم إجراء اختيار أولي للمرشحين على مستوى قسم الموارد البشرية ، يليه فرز السيرة الذاتية (CV) ومقابلة الاختيار المسبق.

3.مقابلات التوظيف:

يقوم مسؤول الموارد البشرية بالاختيار المسبق للمرشحين الذين يستوفون أفضل معايير التي يطلبها المنصب بالتعاون مع مدير القسم صاحب طلب التوظيف.

تضبط لائحة نهائية للمترشحين وذلك من أجل دعوتهم لإجراء مقابلة النهائية واختبار تقني بناءً على نتائج واقتراحات مدير الموارد البشرية.

سيتم إخطار جميع المرشحين الذين تمت مقابلتهم بنتائج في غضون شهر واحد من تاريخ منح الوظيفة عن طريق البريد الالكتروني، هذه طريقة احترافية لمعاملة المرشحين وإعطاء صورة جيدة للشركة.

4.التوظيف والتثبيت:

بعد التشاور بين إدارة الموارد البشرية والهياكل التي أعربت عن احتياجات التوظيف، يتم وضع دليل نقل أو التوظيف، تكون الملف الإداري ومن ثم توقيع عقد العمل، يتم تقديم الوصف الوظيفي من قبل إدارة الموارد البشرية في نفس الوقت.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى تقديم الإطار المنهجي للدراسة الميدانية أين سنعرض مجموعة من العناصر المستخدمة والمعتمدة في هذه الدراسة.

المطلب الأول: منهج وأداة الدراسة

أولا: منهج الدراسة

المنهج الملائم لدراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد مناسبا لطبيعة هذه الدراسة، لتحقيق أهدافها وإجابة عن تساؤلاتها، وهذا المنهج يعبر عن الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع، وتحليل كافة بيانات مجتمع الدراسة من خلال الإجابة عن الاستمارة باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة.

ثانيا: أداة الدراسة

أما أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها تمثلت في أداة الاستبيان كوسيلة لمعرفة أثر التحول إلى إدارة الالكترونية للموارد البشرية على عملية التوظيف الإلكتروني في المؤسسة الأجنبية الخاصة (**ZTE Algérie**)، وذلك انطلاقا من إشكالية وفرضيات الدراسة، وقد تضمن الاستبيان من الجزئيين التاليين:

الجزء الأول: يشمل البيانات الشخصية والمهنية المتمثلة في العناصر التالية: الجنس، المستوى التعليمي، الفئة المهنية، الأقدمية.

كما يشمل هذا الجزء العبارات التي يتكون منها الاستبيان وهي مقسمة إلى محوريين:

المحور الأول: يتضمن ثلاثة عشرة عبارة تتعلق بمستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة، واشتمل هذا المحور على بعدين:

البعد الأول: مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية، واشتمل على ست عبارات.

البعد الثاني: مدى وضوح أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين.

المحور الثاني: يتضمن تسعة عشرة عبارة تشمل واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة.

واشتمل الاستبيان ككل على 32 عبارة، وقد كانت الإجابة على العبارات وفق مقياس لكارت الخماسي حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (3-1): يمثل الدرجات المعطاة لخيارات الإجابة المتاحة في الاستبيان حسب مقياس ليكارث الخماسي

خيارات الإجابة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الأوزان	5	4	3	2	1
المجال	[5-4.20]	[4.19-]3.40	[3.79-] 2.60	[2.59-]1,79	[1.79-1]

المصدر: عز الدين عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي، خوارزمية العلمية للنشر والتوزيع، جدة، السعودية، 2007.

من خلال الجدول (3-1): يمكن أن نستنتج الاتجاه العام لأفراد عينة الدراسة فإنه يقارن بين المتوسطات الحسابية والمجالات التي تنتمي إليها حسب مقياس ليكارث الخماسي.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولا:مجتمع الدراسة

لإجراء أي دراسة يجب على الباحث تحديد مجتمع دراسته، فمجتمع البحث هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث.

مجتمع البحث في دراستنا هذه يتمثل في عمال مؤسسة الأجنبية الخاصة زاد تي أو الجزائر(**ZTE Algérie**) على اختلاف السن والجنس ورتبهم وكذا اقدميتهم في العمل.

ثانيا:عينة الدراسة

تشير في العادة إلى جزء من المجتمع الدراسة ككل يتم اختيارها بطريقة معينة تسمح بمسح نتائج دقيقة وتمثل المجتمع تمثيلا صادقا ويمكن أن تعمم نتائجها على المجتمع ككل إذا تم اختيارها بطريقة المناسبة.

تتمثل عينة الدراسة في هذا البحث في مجموعة من العاملين في المؤسسة الأجنبية الخاصة (**EURL ZTE Algérie**). وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية في توزيع الاستبيانات على عمال المؤسسة المذكورة سابقا والتي تمثل مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 30 استمارة استبيان على 30 فرد محل الدراسة، وقد تم استرجاعها كاملة وتم أيضا الإجابة على أسئلة الاستبيان كاملا بطريقة نموذجية وصحيحة.

الجدول رقم (3-2): يمثل الاستبيانات الموزعة في المؤسسة محل الدراسة

الاستبيانات	التكرار	النسبة المئوية %
الاستبيانات الموزعة	30	%100
الاستبيانات المسترجعة	30	%100
الاستبيانات الغير المسترجعة	0	0
الاستبيانات الصالحة للتحليل	30	%100

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (3-2): تبين أن عدد الاستبيانات الموزعة بلغ **30** استمارة استبيان، وبلغت الاستبيانات المسترجعة **30** استمارة استبيان والغير المسترجعة **00**، وشملت الاستبيانات الصالحة للتحليل عينة الدراسة **30** استمارة استبيان.

المطلب الثالث: الأساليب المستخدمة

بعد توزيع الاستبيانات على العينة المعتمدة في مجتمع الدراسة واسترجعها فيما بعد قام الطالب بمراجعة الاستبيانات المقدمة وترميز البيانات المدرجة فيها وإدخالها للحاسوب وفق برنامج (Spss) لتحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام.

ولقد تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل فيما يلي:

- الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كروم باخ **Alpha-Kronpakh** وذلك من أجل قياس الثبات.
- التكرارات المئوية والنسب من أجل تحليل المتغيرات الشخصية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور وذلك لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور الاستبيان.
- الانحدار الخطي البسيط لإختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثالث: عرض نتائج الاستبيان ودراستها

تطرق الطالب في هذا المبحث إلى عرض بيانات دراسة الميدانية استنادا للمعطيات المتحصل عليها من الاستبيانات التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة وقد تم تبويب الإجابات في شكل جداول تحمل تكرارات ونسب مئوية تم التعليق عليها وإيجاد تفسيرات ذات دلالات لأجوبة أفراد عينة الدراسة.

المطلب الأول: الاختبارات القابلية للاستبيان

سنتطرق في هذا المطلب لصدق وثبات الاستبيان لاستجابات افراد العينة.

أولا: اختيار ثبات الاستبيان

الجدول رقم (3-3): يمثل نتائج معاملات ثبات الاستبيان" ألفا كروم باخ "

الرقم	المحور	العبارات	ألفا كروم باخ
1	**مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة**	13	0.664
2	**واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة**	19	0.737
-	**المحور الكلي للاستبيان**	32	0.805

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من جدول رقم (3-3): نلاحظ أن معامل ثبات المحور الأول بلغ (**0.664**)، كما بلغ معامل الثبات المحور الثاني(**0.737**)، وبلغت قيمة ثبات الكلي للاستبيان (**0.805**)، ومنه فإن جميع القيم المتحصل عليها في مستوى أكبر من **60%** ما يشير لثبات أداة الدراسة.

الفرع الأول: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول "مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة".

تحديد مختلف النتائج المتعلقة بدرجة الارتباط المعنوية بين العبارات وأبعاد المحور الأول "**مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة**".

1-الاتساق الداخلي لبعد **فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية.**

بالاعتماد على معامل سبيرمان (spearman) تم حذف العبارة 2 وذلك لعدم ارتباطها مع البعد أنظر الملحق رقم (01).

الجدول رقم (3–4): اختبار الاتساق الداخلي لبعد فعالية أنظمة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارة	معامل الارتباط SP	مستوى الدلالة sig
1	عملية الدخول لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية سهلة.	0.413*	0.023
3	مازالت بعض مهام وإجراءات العمل تتم ورقيا لقصور في الأنظمة	0.624**	0,000
4	توفر لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصية الأمان.	0.509**	0.004
5	يتم تطوير انظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية باستمرار لتتلاءم مع احتياجات العمل.	0.483**	0.007
6	تساعد إدارة الإلكترونية للموارد البشرية في التقليل من الأخطاء البشرية	0.631**	0,000

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (3–4): أن قيمة الارتباط فقرات البعد الأول للمحور الأول تتراوح بين (**sp=0.413,0.631**)، ذات دلالة إحصائية عند (**0.05 و0.01**). هذا ما يدل على وجود ارتباط مقبول بين عبارات البعد الأول للمحور الأول.

2–الاتساق الداخلي لبعد وضوح أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين

بالاعتماد على معامل سبيرمان (spearman) تم حذف العبارة 11 وذلك لعدم ارتباطها مع البعد، أنظر الملحق رقم (02).

الجدول رقم (3-5): اختبار الاتساق الداخلي لبعد وضوح أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين

الرقم	العبارة	معامل الارتباط SP	مستوى الدلالة sig
07	يؤدي استخدام إدارة الالكترونية الموارد البشرية إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الانترنت	0.423*	0.020
08	يؤدي استخدام الالكترونية الموارد البشرية إلى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالموظفين	0.510**	0.004
09	يؤدي استخدام إدارة الالكترونية الموارد البشرية إلى تحسين الخدمات المقدمة للموظفين	0.517**	0.003
10	تحقق الالكترونية الموارد البشرية مشاركة الموظف في تنفيذ أنشطة إدارة الموارد البشرية	0.644**	0.000
12	يتم الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في مجال التعلم عن بعد للموظف	0.662**	0.000
13	- يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على الإتقان والتحسين في العمل.	0.542**	0.002

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (3-5): أن قيمة الارتباط فقرات البعد الثاني للمحور الأول تتراوح بين (**sp=0.510, 0.662**)، ذات دلالة إحصائية عند (**0.05 و0.01**). هذا ما يدل على وجود ارتباط مقبول بين عبارات البعد الثاني للمحور الأول.

الفرع الثاني: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني "واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة"

بالاعتماد على معامل سبيرمان (spearman) تم حذف العبارات (15-20-22-25-29-31) وذلك لعدم ارتباطها مع المحور، أنظر الملحق رقم (03).

الجدول رقم (3–6): اختبار الاتساق الداخلي للمحور "واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط SP	مستوى الدلالة sig
14	لدى المؤسسة نظام إجراءات متكامل لتنظيم عملية التوظيف.	0.364*	0.048
16	هناك سهولة في استقطاب موظفين جيدين عن طريق التوظيف الإلكتروني.	0.422*	0,020
17	المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول المهام والمسؤوليات	0.591**	0.001
18	قضى المكلف بالتوظيف وقت كافي في شرح تفاصيل الوظيفة	0.628**	0.000
19	المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول مراحل عملية التوظيف المتبقية	0.542**	0.002
21	يتم إبلاغ المترشحين عن نتائج المقابلات سواء كان سلبا أو إيجابا.	0.366*	0.047
23	منصات المواقع الالكترونية للوظائف التي تستخدمها الشركة سهلة الاستخدام.	0.418*	0.021
24	مواقع التوظيف الإلكتروني تتطلب الكثير من الجهد الذهني	0.366*	0.047
26	توفر مواقع التوظيف الإلكترونية كافة المعلومات المطلوبة للتقدم لوظيفة	0.753**	0.000
27	بالمقارنة مع طريقة التوظيف التقليدية، أعتقد أن تقنية التوظيف الإلكتروني أفضل	0.381*	0.038
28	هل توافق على أن التوظيف الإلكتروني يلعب دورًا مهمًا في نجاح المؤسسة	0.367*	0.046
30	لا يمكنني اعتبار أي شركة كمستخدم "رب العمل" إذا لم يكن لها حضور على مواقع التواصل الاجتماعي	0.399*	0.029
32	هل تعتقد أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى استقطاب أكبر لمترشحين اكفاء	0.503**	0.005

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (3-6): أن قيمة الارتباط فقرات البعد الثاني للمحور الأول تتراوح بين (sp=0.364,0.753)، ذات دلالة إحصائية عند (0.05 و0.01). هذا ما يدل على وجود ارتباط مقبول بين عبارات المحور الثاني.

ثانيا: صدق الاتساق البنائي

يتم حسابه لإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للفقرات الاستبانة.

الجدول رقم (3-7): اختبار الاتساق البنائي بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للفقرات الاستبيان.

الرقم	المحور	العبارات	معامل الارتباط SP	sig
1	**مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة**	13	0.792**	0,000
2	**واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة**	19	0.902**	0,000

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (3-7): يتضح أن جميع معاملات الارتباط في محاور الاستبيان تراوحت (**sp=0.792,0.902**) ذات دلالة إحصائية عند مستوى **0.01** وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبيان صادقة لما وضعت من أجله.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

سنتطرق في هذا المطلب لتحليل نتائج البيانات الشخصية والنتائج استجابات أفراد العينة على المحورين.

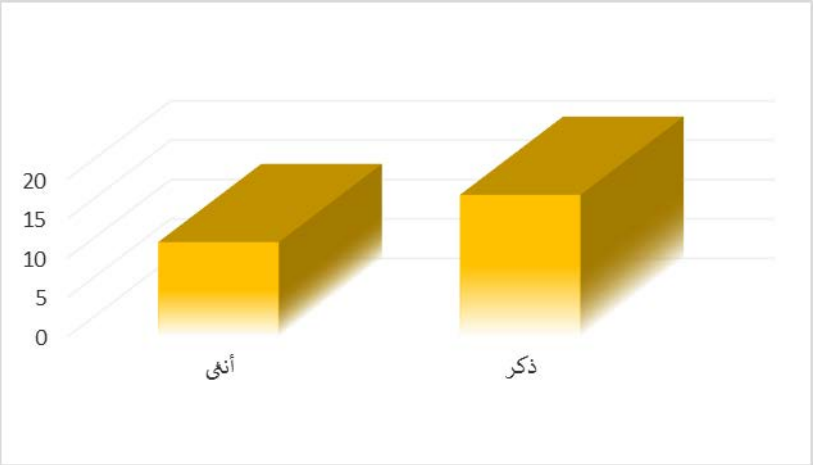
أولا: تحليل البيانات الشخصية والمهنية

الجدول رقم (3-8): يمثل أفراد العينة المدروسة حسب الجنس

الصنف	التكرار	النسبة
ذكر	18	%60
أنثى	12	%40
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على برنامج SPSS

الشكل رقم (3-2): يمثل أفراد العينة المدروسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (3-8) والشكل (3-2): نلاحظ أن عينة الدراسة **30** فرد مقسمة إلى **18** ذكر، و**12** إناث، ويظهر هذا من خلال الجدول نسبة الذكور مرتفعة مقارنة بنسبة الإناث حيث بلغت نسبتين **60%** و**40%**على التوالي.

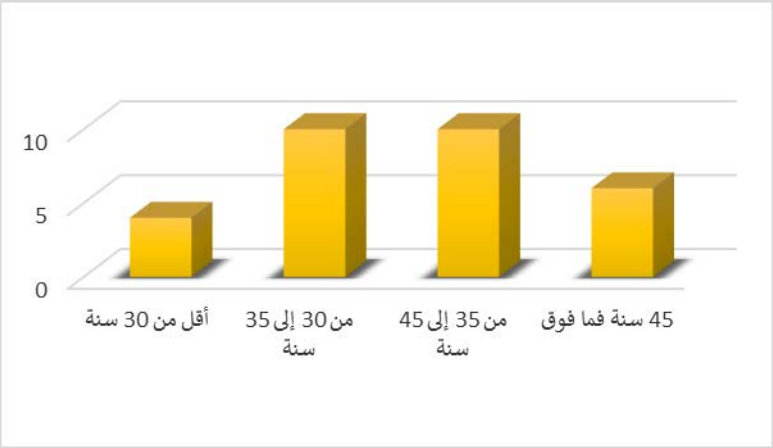
و يمكن نعزو هذه النتيجة أن المؤسسة لها ميل لتوظيف العنصر الذكوري أكثر نسبيا من عنصر الإناث نظرا لطبيعة العمل التقني الميداني التي غالبا ما تكون في مناطق جغرافية متباعدة وكذا استلزام العمل لساعات إضافية في بعض الأحيان.

الجدول رقم (3-9): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

الصنف	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	04	%13.3
من 30 إلى 35 سنة	10	%33.3
من 35 إلى 45 سنة	10	33.3
45 سنة فما فوق	06	20
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (3-3): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

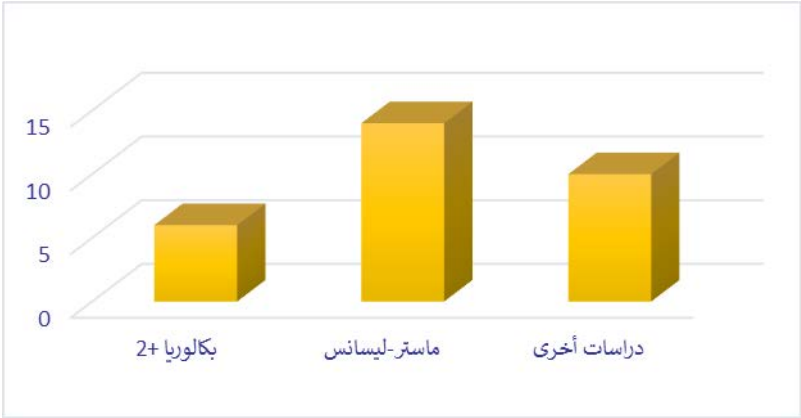
من خلال الجدول (3-9) والشكل (3-3): نلاحظ أن أصغر نسبة هي نسبة الأفراد أقل من **30** سنة، بلغت **13.3%**، ونسبة **33.3%** قدرت للأفراد الذين تتراوح أعمارهم من**30** إلى **35** سنة ومن **35** إلى **45** سنة، حيث قدر عددهم 10 أفراد، كما أن نسبة **20%** هي الأخرى تمثل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم أكثر من **45** سنة. وبالتالي فإن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من **30** إلى **35** سنة ومن **35** سنة إلى **45** سنة هم أكثر فئة تمثل الأغلبية بالنسبة لعينة الدراسة. وهذا أمر طبيعي نظر أن قطاع الاتصالات يمتاز بديناميكية عالية و غالبا ما يتم الاعتماد على الفئات الشبانية التي لها ميول للتوجه للعمل في مجال التكنولوجيا ذات دوران عمل عالي، بالإضافة ان المؤسسات الصينية تتبع منهج الشركات الكبرى في نفس القطاع و هو التركيز على معدل اعمار منخفض بالنسبة للعمالة.

الجدول رقم (3– 10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الصنف	التكرار	النسبة
بكالوريا +2	06	%20
ماستر–ليسانس	14	%46.7
دراسات أخرى	10	%33.3
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (3–4): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

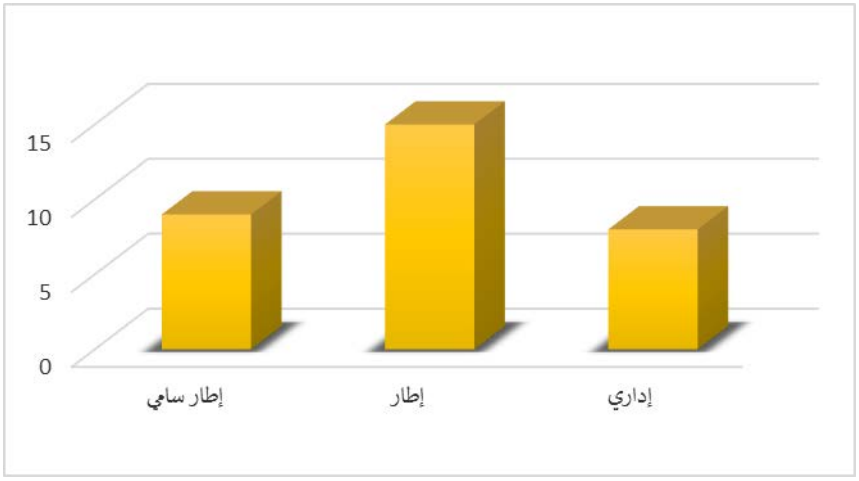
من خلال الجدول نلاحظ (3-10) والشكل (3-4): أن نسبة **46.6%** من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماستر/ليسانس وهي أعلى نسبة، ثم تليها نسبة **33.3%** بالنسبة لدراسات أخرى وأما بالنسبة للمؤهل بكالوريا+2 فقد بلغت **20%**وهي أدنى نسبة مقارنة بالنسب في الدراسة مقارنة بالنسب السابقة، وعليه يمكن القول إن مستوى المؤهل العلمي الغالب حسب عينة الدراسة هو شهادة ماستر/ليسانس. و يمكن ارجاع أن طبيعة الاعمال في المؤسسة تستوجب على الأقل مستوى بكالوريا فما فوق للأداء المهام في بيئة يغلب فيها الاستعمال المكثف للتكنولوجيا و كذلك طبيعة المنتجات التي تقدمها المتمثلة في معدات و حلول تكنولوجية.

الجدول رقم (3-11): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية

الصنف	التكرار	النسبة
إطار سامي	09	%30
إطار	15	%50
إداري	08	%20
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (3-5): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

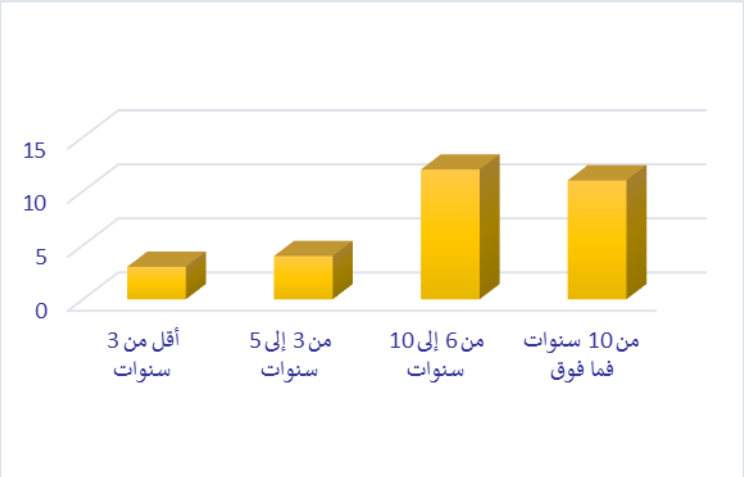
من خلال الجدول (3-11) والشكل (3-5): نسبة الإطارات في عينة الدراسة بلغت **50%**، وبالنسبة لإطارات شامي بلغت نسبهم 30% والنسبة الأخيرة للداريين قد بلغت (**20%**) أدنى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى. وعليه فإن أغلب الأفراد في عينة الدراسة إطارات في المؤسسة محل الدراسة. يرجع ذلك لطبيعة عمل المؤسسة و تقسيمات المهام و المناصب حسب الهيكل التنظيمي.

الجدول رقم (3-12): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الصنف	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	03	%10
من 3 إلى 5 سنوات	04	%13.3
من 6 إلى 10 سنوات	12	%40
من 10 سنوات فما فوق	11	%36.7
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (3-6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول (3-12) والشكل (3-6): أن الأفراد الذين تتراوح سنوات الخبرة لديهم أقل من **3** سنوات كانت نسبتهم **10%**، وهي نسبة ضئيلة بالنسبة لعينة الدراسة، أما للذين لديهم خبرة تفوق **3** سنوات وأقل من 5 سنوات بلغت نسبتهم **13.3%** بالنسبة لعينة الدراسة، أما الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين **6** إلى **10** سنة قدرت ب **40%**، وأخيرا بلغت نسبة الخبرة التي تفوق **10** سنة فأكثر **36.7%**، وعليه فإن الأفراد الذين يمثلون خبرة **من 6 إلى 10 سنوات** هم الذين يمثلون الأغلبية بالنسبة لعينة الدراسة. يكمن ان نعزو هذه النتيجة ان المؤسسة تعتبر حديثة في السوق الجزائرية الذي لا يتجاوز عشرين سنة.

ثانيا: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بعبارات الاستبيان

الفرع الأول: تحليل نتائج المحور الأول " مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة"

الجدول رقم (3-13): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد في عينة الدراسة حول مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	عملية الدخول لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية سهلة.	4.00	0.455	موافق
02	تتصف واجهات الأنظمة التي تقدماها E-HRM بالوضوح.	3.93	0.450	موافق
03	مازالت بعض مهام وإجراءات العمل تتم ورقيا لقصور في الأنظمة	3.40	0.814	موافق
04	توفر لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصية الأمان	4.20	0.664	موافق تماما
05	يتم تطوير أنظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية باستمرار لتتلاءم مع احتياجات العمل.	3.73	0.691	موافق
06	تساعد إدارة الالكترونية للموارد البشرية في التقليل من الأخطاء البشرية	3.40	1.16	موافق
-	**البعد الأول**: فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية	3.78	0.387	موافق
07	يؤدي استخدام إدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الانترنت	3.90	0.712	موافق
08	يؤدي استخدام إدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالموظفين	3.97	0.890	موافق
09	يؤدي استخدام إدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى تحسين الخدمات المقدمة للموظفين	3.83	0.592	موافق

10	تحقق إدارة الالكترونية للموارد البشرية مشاركة الموظف في تنفيذ أنشطة إدارة الموارد البشرية	3.67	0.661	موافق
12	يتم الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في مجال التعلم عن بعد للموظف	3.93	0.365	موافق
13	يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على الإتقان والتحسين في العمل.	4.07	0.450	موافق
-	**البعد الثاني:** وضوح أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى الموظفين	3.90	0.845	موافق
-	**المحور الأول: مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة**	3.90	0.314	موافق

المصدر: منّ إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (**3-13**): نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة في المحور الأول قردت لـ(**3.90**) أي اتجاه م**وافق**، وبلغ الانحراف المعياري (**0.314**) أي عدم تشتت إجابات الأفراد العينة المدروسة، ونظرا لوجود أبعاد لهذا المحور سنتطرق لتحليل إجابات كل بعد على حدى وذلك لهدف تحليل محتوى كل بعد من أبعاد المحور الأول:

البعد الأول (**فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية**): تضمن هذا البعد ست عبارات مختلفة فقد حقق هذا بعد متوسط حسابي قدر بـ(**3.78**)، بدرجة موافقة وهذا ما يدل على أن أفراد العينة المدروسة موافقون على توافر هذا البعد في المؤسسة. وبلغ الانحراف المعياري (**0.378**) أي عدم تشتت إجابات أفراد العينة المدروسة.

البعد الثاني (وضوح أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين): تضمن هذا البعد سبعة فقرات حيث بلغ المتوسط الحسابي (**3.90**) بدرجة موافقة، وبلغ الانحراف المعياري (**0.845**) وهذا ما يبين صحة توافر هذا البعد.

وبشكل عام يمكن القول أن إجابات العاملين عينة الدراسة انحصرت جميعها درجة الموافق ، وهذا يدل على انطباع إيجابي لدى العاملين حول وضوح أهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية نظرا لميل هذه الفئة التي

يغلب عليها أصحاب الشهادات التقنية و التي لها توجه لاستعمال التكنولوجيا في أداء المهام اليومية بما في ذلك ما يتعلق بتلك المهام المتعلق بالموارد البشرية. بالإضافة الى الوسائل و الحلول التكنولوجية التي تضعها المؤسسة في خدمة العاملين بما يتوافق مع احتياجاتهم.

الفرع الثاني: تحليل نتائج المحور الثاني " واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة".

الجدول رقم (3-14): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد في عينة الدراسة حول واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
14	لدى المؤسسة نظام إجراءات متكامل لتنظيم عملية التوظيف.	3.67	0.606	موافق
15	هناك القدر المناسب من المعلومات متاحة حول متطلبات الوظيفة المفتوحة	3.77	0.679	موافق
16	هناك سهولة في استقطاب موظفين جيدين عن طريق التوظيف الإلكتروني	3.90	0.759	موافق
17	المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول المهام والمسؤوليات	4.10	0.712	موافق
18	قضى المكلف بالتوظيف وقت كافي في شرح تفاصيل الوظيفة	3.83	0.834	موافق
19	المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول مراحل عملية التوظيف المتبقية	3.90	0.663	موافق
20	كان من السهل تقديم طلب التوظيف الإلكتروني و / أو ارسال السيرة الذاتية الخاص بي لهذا العمل	3.97	0.765	موافق
21	يتم إبلاغ المترشحين عن نتائج المقابلات سواء كان سلبا أو إيجابا	3.57	0.774	موافق
22	وسائل الإعلان عن الوظائف لشركة نظام فعال جدا	3.73	0.512	موافق
23	منصات المواقع الالكترونية للوظائف التي تستخدمها الشركة سهلة الاستخدام	4.10	0.607	موافق
24	مواقع التوظيف الإلكتروني تتطلب الكثير من الجهد الذهني	3.73	0.740	موافق

25	استخدام مواقع التوظيف الإلكتروني يوفر لي الوقت لإرسال سيرتي الذاتية مقارنة بالطريقة التقليدية	4.30	0.651	موافق تماما
26	توفر مواقع التوظيف الإلكترونية كافة المعلومات المطلوبة للتقدم لوظيفة	3.80	0.805	موافق
27	بالمقارنة مع طريقة التوظيف التقليدية، أعتقد أن تقنية التوظيف الإلكتروني أفضل	4.20	0.761	موافق تماما
28	هل توافق على أن التوظيف الإلكتروني يلعب دورًا مهمًا في نجاح المؤسسة	4.23	0.679	موافق تماما
29	ساعدتني وسائل التواصل الاجتماعي في العثور على وظيفة بشكل أسرع من الطريقة التقليدية	3.90	0.759	موافق
30	لا يمكنني اعتبار أي شركة كمستخدم "رب العمل" إذا لم يكن لها حضور على مواقع التواصل الاجتماعي	3.17	0.950	محايد
31	هل توافق على أن التقديم من خلال بوابات الوظائف ومواقع الشبكات الاجتماعية يكون في متناول المرشحين بشكل أكبر	3.80	0.805	موافق
32	هل تعتقد أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى استقطاب أكبر لمترشحين اكفاء	3.60	0.894	موافق
-	**المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة**	3.85	0.30	موافق

المصدر: منّ إعداد الطالب بناءا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (3-14): نلاحظ في هذا المحور أن المتوسط الحسابي قد بلغ (**3.85**)، وهذا يدل على توافق إجابات أفراد العينة حول فقرات المتضمنة في المحور، كما قدر الانحراف المعياري (**0.30**)، هذا ما دل على عدم تجانس إجابات الأفراد العينة المدروسة.

سوف سيتم ترتيب عبارات المحور الثاني من أعلى مرتبة إلى أدنى مرتبة كالتالي:

- جاءت الفقرة خمسة وعشرون وسابعة وعشرون وثامنة وعشرون في المرتبة الأولى: بدرجة **موافقة تماما** حيث قدر المتوسط الحسابي (**4.20-4.23-4.30**) على التوالي مما يدل على أفراد عينة دراسة موافقون على ما تضمنته هذه عبارات، وبلغ الانحراف المعياري (**0.651-0.761-0.679**)، على التوالي وهذا ما يدل على عدم تشتت في إجابات أفراد العينة المدروسة.

– تأتي بعدها الفقرة سابعة عشرة وثالثة وعشرون في المرتبة الثانية: بدرجة موافقة حيث بلغ متوسط حسابهما (**4.10**) وهذا ما دل على توافق أفراد العينة في إجاباتهم، وبلغ الانحراف (**0.607–0.712**) وهذا يدل على عدم تشتت إجابات الأفراد العينة المدروسة.

– تأتي الفقرة الموالية الفقرة عشرون في المرتبة الثالثة: بمتوسط حسابي قدر بـ(**3.97**) أي أفراد عينة المدروسة موافقة على العبارة عشرون، قدر الانحراف المعياري (**0.785**) أي عدم تشتت إجابات أفراد العينة المدروسة حول هذه العبارة.

– تأتي الفقرة السادسة عشر والفقرة التاسعة عشر والتاسعة والعشرون في المرتبة الرابعة: بمتوسط حسابي قدر بـ(**3.90**) بدرجة موافقة أي أفراد العينة موافقون على ما جاء في العبارات، وبلغ انحراف معيارهما (**0.759 –0.663**) أي عدم تشتت في إجابات الأفراد.

– تأتي الفقرة الثامنة عشرة والفقرة السادسة وعشرون والفقرة واحدة وثلاثون في المرتبة الخامسة: بلغ متوسط حسابهما (**3.83–3.80**) على التوالي، بدرجة موافقة أي الأفراد موافقون على إجابات الأفراد، في حين بلغ الانحراف المعياري (**0.834–0.805**) أي تشتت إجابات أفراد العينة المدروسة.

– تأتي بعدها الفقرة الخامسة عشرة والفقرة اثنان والعشرون والرابعة والعشرون في المرتبة السادسة: بلغ متوسط حسابهما (**3.70–3.73**) أي أفراد عينة موافقة على العبارات وبلغ الانحراف المعياري (**0.679– 0.740–0.756**)، أي تجانس في إجابات الأفراد العينة المدروسة.

– تأتي الفقرة الرابعة عشرة واثنان وثلاثون والفقرة واحد والعشرون في المرتبة السابعة: بلغ متوسط حسابها (**3.67–3.57–3.60**) على التوالي باتجاه موافق، في حين قدر الانحراف المعياري (**0.894–0.774– 0.606**)، إلى عدم تشتت إجابات أفراد العينة المدروسة.

– تأتي الفقرة الأخيرة الفقرة الثلاثون في المرتبة الثامنة: بدرجة محايدة حيث بلغ متوسط الحسابي(**3.17**) أي أن أفراد العينة محايدون في إجاباتهم. في حين بلغ الانحراف المعياري (**0.950**) أي تشتت في إجابات الأفراد العينة المدروسة.

وبشكل عام يمكن القول أن إجابات العاملين عينة الدراسة انحصرت جميعها درجة الموافق و يرجع ذلك لإدراك العاملين لأهمية مواكبة تطورات الحاصلة في سوق التوظيف الالكتروني بشكل عام و ماهي تطورات سوق التوظيف في قطاع الاتصالات بشكل خاص، دون الاغفال ان هناك نسبة معتبرة من العاملين تم توظيفهم عبر قنوات التوظيف الإلكترونية.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة الميدانية

بعد الانتهاء من مناقشة نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة، ننتقل في هذا المطلب إلى اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام تحليل الانحدار البسيط.

تم صياغة مجموعة من الفرضيات الفرعية بالاعتماد على أبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ودراسة أثرها على التوظيف الالكتروني انطلاقا من الجدول التالي:

الجدول رقم (3-15): نتائج اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى

البعد الأول: فعلية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية							
التوظيف الإلكتروني	R الارتباط	R^2 معامل التحديد	B معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	F المحسوبية	دلالة F
	0.276[a]	0.076	0.221	1.521	0.139	2.31	0.139[b]

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج spss.

❖ **الفرضية الأولى**: وتنص على

Ho: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05.

من خلال الجدول (3-15): نلاحظ أن قيمة الارتباط بلغت **R=0.278** وهذا ما يتضح أن العلاقة ضعيفة بين المتغيرين.

في حين بلغ معامل التحديد**0.076 =R^2** أي 7**%** من المتغيرات في التوظيف الالكترونية ناتجة عن الأنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية وهي قيمة ضعيفة.

وبلغ معامل الانحدار **B= 0.221** وهذا يعني زيادة درجة واحدة في فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية يؤدي الى الزيادة في التوظيف الالكتروني.

إذ بلغت قيمة **T** المحسوبية **T= 1.521**، عند مستوى الدلالة **0.139** وهي غير دالة عند مستوى المعنوية 0.05،

إذ بلغت قيمة **F** المحسوبية **F=2.13**، عند مستوى الدلالة **0.139** وهي غير دالة عند مستوى المعنوية 0.05.

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05.

الجدول رقم (3-16): نتائج اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية

البعد الثاني: أهمية إدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين							
التوظيف الالكتروني	R الارتباط	R^2 معامل التحديد	B معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	F المحسوبية	دلالة F
	0.687[a]	0.437	0.679	5.010	0.000[b]	25.09	0.000[b]

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج spss.

❖ **الفرضية الثانية** وتنص على

H0: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05."

H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05."

من خلال الجدول (3-16): نلاحظ أن قيمة الارتباط **R=0.687**، اتضح بأن العلاقة بين المتغيرين متوسطة.

وبلغ معامل التحديد R^2 **=0.437** أي **43%** من المتغيرات في التوظيف الالكتروني ناتجة عن التغير في إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين وهي قيمة متوسطة.

وبلغت قيمة معامل الانحدار B= **0.679** أي يعني زيادة درجة واحدة في إدارة الإلكترونية للموارد لدى الموظفين يؤدي الي الزيادة في التوظيف الالكتروني بقيمة **0.679**.

إذ بلغت قيمة المحسوبية **T=5.010**، عند مستوى الدلالة **Sig=0.000**، أي أقل مستوى المعنوية 0.05.

وبلغت قيمة F المحسوبية **F=25.09** عند مستوى الدلالة **sig=0.000**[b] ، أي أقل من مستوى المعنوية 0.05.

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية أهمية إدارة لإدارة الالكترونية للموارد البشرية لدى العاملين على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05.

سيتم اختيار صحة الفرضية العامة التي تنص على وجود أثر لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية **0.05**.

❖ **الفرضية الرئيسة**

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في المؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في المؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05.

الجدول رقم (3–17): نتائج اختبار صحة الفرضية الرئيسة

المتغير المستقل: إدارة الالكترونية للموارد البشرية							
المتغير التابع: التوظيف الالكتروني	R الارتباط	R^2 معامل التحديد	B معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	F المحسوبية	دلالة F
	0.526[a]	0.276	0.518	3.27	0.003	10.69	0.003[b]

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول (3-17): نلاحظ أن قيمة الارتباط بلغت **R=0.526** وهذا ما يتضح أن العلاقة متوسطة بين المتغيرين.

في حين بلغ معامل التحديد **R^2=0.276** أي **27%** من المتغيرات التوظيف الالكتروني ناتج عن إدارة الالكترونية للموارد البشرية وهي قيمة ضعيفة.

وبلغ معامل الانحدار **B= 0.518** وهذا يعني زيادة درجة واحدة في إدارة الالكترونية للموارد البشرية يؤدي الى الزيادة في التوظيف الالكتروني.

إذ بلغت قيمة T المحسوبية **T= 3.27**، عند مستوى الدلالة **0.003** وهي دالة عند مستوى المعنوية **0.05**.

وبلغت قيمة F المحسوبية F=10.69، عند مستوى الدلالة sig=0.003 وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.05.

وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير إدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في المؤسسة عند مستوى المعنوية الإحصائية 0.05".

وبالعودة إلى الجدول السابق يمكن استخراج معادلة الانحدار الخطي البسيط حيث بلغت قيمة ثابت الانحدار 1.86 وقيمة ميل خط الانحدار 0.518 وهذه قيمة دالة معنويا كون قيمة sig=0.000 وهي أقل من 0.05 فتكون المعادلة التالية:

Y=1.86+0.518X

خلاصة الفصل الثالث:

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض أهّم نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، حيث حاولنا معرفة كيف يؤثر التحول إلى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على عملية التوظيف الالكتروني من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر ، من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليل أهّم نتائجها.

ولقد خلصنا في هذا الفصل إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على أن هناك تبني لمفهوم إدارة الالكترونية للموارد البشرية الالكترونية بمؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا بصورة فردية وكلية "، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث.
- أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وهذا بصورة فردية وكلية" ، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث.
- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لتأثير إدارة الالكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في مؤسسة زادتي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة، تم تأكيد صحة هذه الفرضية، حيث تحصلنا على وجود علاقة ارتباط موجبة تقدر بـ 80%

الخاتمـــــــــة

الخاتمة:

أثر التقدم التكنولوجي والإنترنت وثورة تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ICT على مجتمعنا واقتصادنا وتعليمنا، و لقد كانت وظيفة الموارد البشرية جزءا من نتائج هذا التقدم حيث شهدت هذه الأخيرة تغييرات كبيرة في الطريقة التي تدار بها منذ التسعينيات بسبب إدخال أنظمة إدارة الموارد البشرية على شبكة الإنترنت واستبدال أنشطة إدارة الموارد البشرية بهذه الأنظمة التي تعزز الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات المبتكرة من خلال التنفيذ الواسع لحزمة من البرمجيات الالكترونية و لعل أوسعها انتشارا برامج تخطيط موارد المؤسسات (ERP) التي تعمل جنبًا إلى جنب مع التكنولوجيا المستندة إلى الإنترنت والتي أدت إلى توحيد وأتمتة الجوانب الإدارية لوظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية وقد شجع هذا المنظمات على اعتماد الإلكترونية بشكل متزايد.

تستلزم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-HRM)دمج التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية حيث تربط أنشطة هذه الأخيرة بوظائف الجهات الفاعلة المختلفة على جميع المستويات التنظيمية ، بغض النظر عن الحدود الجغرافية و الزمانية ، إضافة إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية مثل التوظيف و التدريب، يتم استخدام نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المعاملات والأنشطة اليومية والوظائف التحويلية الأخرى المتعلقة بموظفي الموارد البشرية والتي تساهم في أنشطة الموارد البشرية الإستراتيجية وذات القيمة المضافة للمنظمة وتمنحها ميزة تنافسية. يمكن تحقيق هذه المساهمة من خلال تحسين الكفاءة والتنمية الأكثر فعالية، تعزيز العلاقة مع العاملين ، وتقديم المساهمة في إستراتيجية الأعمال.

يتمثل التحدي الذي يواجه إدارة الموارد البشرية في كيفية دعم نمو المنظمة وتطوير أنشطتها بما يتوافق مع توجهاتها الإستراتيجية في ظل بيئة مستمرة التغيير، وعليها ستوجب التركيز أكثر في البحث وجذب المواهب ذات كفاءة عاليا والعمل على الاحتفاظ بها، في الواقع يعتبر اكتساب الموارد البشرية عملية ممتدة ، فهي تشمل تحديد المرشح (رأس المال البشري) ، والتواصل والاختيار من خلال مقارنة المهارات التي تمتلكها مع احتياجات المنظمة.

حيث يعد التوظيف الإلكترونية السبيل الوحيد لتحقيق أهداف المنظمة المتعلقة بتكوين رأسمال بشري ذات قيمة عالية، فهو أكثر فاعلية في استقطاب موظفين مؤهلين مقارنة بالطرق التقليدية، تمكّن الأنظمة

الالكترونية للإدارة الموارد البشرية من منع استخدام الأساليب التقليدية التي قد تؤدي إلى تعيين موظفين غير مؤهلين وإدراك أوسع للمنظمة أين تتركز المواهب ،حيث أن الأدوات والمنصات الالكترونية المختلفة سواء الداخلية أو الخارجية وشبكات التواصل الاجتماعي تسمح لمكلفي التوظيف باختيار الموظفين المحتملين دون تحيز أو محاباة.

هذه الحلول الإلكترونية تتيح للمنظمة فرصة بناء علاقة بين المترشح والمنظمات، الارتقاء بالعلامة التجارية لصاحب العمل(Employer branding)، القضاء على الحواجز الجغرافية وإنشاء قاعدة بيانات عن المترشحين وسوق العمل. أيضًا ، لا تتعلق هذه المواقع الالكترونية بنشر الوظائف الشاغرة فحسب ، بل ابعد من ذلك بإيجاد احتياجات ومتطلبات المهارات المحتملة في مختلف الصناعات وبالخصوص قطاع الاتصالات والتكنولوجيا (Technology & telecommunication industry)الذي يمتاز بديناميكية عالية وحركية كبيرة للمواهب النادرة.

ومن هذا المنطلق، تمّ طرح إشكالية بحثنا التي تمحورت حول" **كيف يؤثر التحول إلى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على عملية التوظيف الالكتروني من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر** ؟وحاولنا من خلال هذا البحث الإجابة عن التساؤلات المنبثقة من السؤال الجوهري من خلال طرح مجموعة من الفرضيات وضعت للاختبار الإحصائي، فكانت الإجابة عنها كالآتي:

نصّت الفرضية الأولى على أن " **هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لفعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية على التوظيف الالكتروني وهذا بصورة فردية وكلية** "، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث، حيث كانت إجابات عينة الدراسة حول هذا المحور لكل الأبعاد في خانة " موافق "، و هذا تبعا كما سبق الذكر لنتائج spss لإجابات عينة الدراسة، و منه بصورة كلية لمحور مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة.

أما الفرضية الثانية، فنصت أن "**هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني وهذا بصورة فردية وكلية** " ، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا

البحث، حيث كانت معظم إجابات عينة الدراسة حول هذا المحور " موافق" ،و هذا تبعا كما سبق الذكر لنتائج spss لإجابات عينة الدراسة.

أما الفرضية الثالثة، فتمحورت حول " **وجود علاقة ذات دلالة عند مستوى معنوية،** $\propto \leq 0.05$ **لأبعاد تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني** في مؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة ، تم تأكيد صحة هذه الفرضية ، حيث تحصلنا على وجود علاقة ارتباط موجبة تقدر بـ 80%.

نتائج البحث:

من خلال هذا البحث تم التوصل لعدة نتائج نظرية وتطبيقية ،أهمها:

- تعتبر الإدارة الإلكترونية من الحلول الناجعة، للرقي بمستوى المنظمة، من حيث الأداء والتنظيم والإنتاجية، وأن إدخال عنصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يعد نقلة نوعية تحسب لصالح إستراتيجية المنظمة واستشرافها الفعلي لخططها المستقبلية، وأن التركيز على تثمين دور الموارد البشرية كعناصر فاعلة في هذا التحول ينعكس بالإيجاب على موقعها الريادي بين المنظمات، و يعزز من امتلاكها للميزات التنافسية.
- إن إدارة الموارد البشرية المعززة بتحديثات الإدارة الإلكترونية، والتي حولتها من مجرد إدارة لشؤون الموظفين إلى إدارة تسعى لتطوير موظفيها، ودفعهم نحو الأفضل، تستدعي الكثير من السعي الدؤوب، خاصة في ظل بيئة تنتمي لمجتمع مستهلك للتكنولوجيا ؛ فالعمل على التكيف مع هذه التحديثات ، و توفير كافة مستلزمات إنجاحها، و تطبيقها بصورة سليمة، تتطلب الاستعداد على عدة مستويات وجهات، سواء الجانب الاجتماعي أو الثقافي أو التنظيمي، وإعطاء كل جانب حقه من الاهتمام.
- لقد أظهرنا أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يتم تقديمها من قبل المنظمات لتحسين الكفاءة وتقديم الخدمات ورفع مهارات موظفي الموارد البشرية ،من أجل زيادة التوجه الاستراتيجي لوظيفة الموارد البشرية ،و لتحسين الصورة التنظيمية وتمكين المديرين، كما ترتبط نتائج الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل أساسي بالكفاءة وجودة الخدمات المقدمة للعميل الداخلي و الخارجي.
- الغرض من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هو دعم تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية بشكل عام، يمكن تقسيم أهداف الموارد البشرية تقليديًا إلى ثلاثة أنواع: أن تكون فعالة من حيث التكلفة ؛ تحسين الخدمات للعملاء الداخليين ؛ وتناول الأهداف الإستراتيجية للأعمال.

- لا ينبغي أن ينظر للتوظيف الالكتروني ببساطة على أنه بعض الحلول التكنولوجية المستخدمة لدعم وظيفة التوظيف، إن التوظيف الإلكتروني كمفهوم تنظيمي وظاهرة اجتماعية لا يقتصر على الحدود الداخلية للمنظمة فقط،حيث يتم توجيه الأنشطة المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني وتنفيذها مع شركاء وعملاء خارجيين ، فضلاً عن أنها تتأثر ببيئة أوسع تعمل فيه المنظمة.
- إن الوسائل التقليدية للتوظيف الإلكتروني (مواقع العمل، والمواقع الإلكترونية والبرامج المتخصصة) ضرورية في عملية التوظيف الالكتروني ، لكنها الآن مرتبطة باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي، وهكذا تم تسليط الضوء على الاستخدامات الجديدة في عملية التوظيف وفي الاتصال المؤسسي ، حتى في إدارة "علامة التوظيف" التي تستهدف كل من أصحاب العمل والمرشحين.
- كما يجب على المنظمات أن تولي اهتمام أكبر باليات التوظيف الالكتروني التي تستخدمها ، والتركيز على استخدام التطبيقات الناجحة ودراسة التكلفة لكل توظيف وموقع الإنترنت / الإنترانت مع الاهتمام بجانب الأمني فيما يتعلق بمعلومات المترشحين وهذا ما يعتبر من أكبر التحديات التي يوجهها المكلفون بالتوظيف خاصة والمنظمات عامة.
- أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على أن هناك تبني لمفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الالكترونية بمؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة وهذا بصورة فردية وكلية ، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث.
- أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لأبعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وهذا بصورة فردية وكلية" ، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج spss المتوصل إليها ، و المشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث.
- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية$0.05 \geq \alpha$ لتأثير إدارة الالكترونية للموارد البشرية على التوظيف الالكتروني في مؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة، تم تأكيد صحة هذه الفرضية، حيث تحصلنا على وجود علاقة ارتباط موجبة تقدر بـ 80%

الاقتراحات:

من خلال نتائج البحث المتوصل إليها، يتسنى لنا تقديم الاقتراحات الآتية:

- رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية الإدارة الالكترونية للمورد البشرية واستعمال ادوتها في العمل اليومي.

- العمل على استصدار تشريع قانوني للتوقيع الالكتروني لماله من أهمية في التحول الكامل إلى الإدارة الالكترونية.
- ضرورة الاستغلال الأمثل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال التي تقتنيها المؤسسة حيث لا يجب الاعتماد على إدماج برامج مختلفة فقط، بل لابد من الحرص على تكوين الموظفين على كيفية استعمالها بشكل كفؤ كيلا يتم استغلالها بشكل أمثل من قبلهم؛
- اعتماد أحدث أنظمة الاختيار الإلكتروني المعتمدة على الدراسة الإلكترونية الدقيقة لمحتوى السير الذاتية المستقبلة من الطرف المنظمة لتسهيل عملية الانتقاء الأولي.
- الاعتماد على مواقع التواصل الاجتماعي في عملية الاختيار الأولية للمتقدمين للوظائف، حيث يعتبر هذه المواقع مرأة عاكسة عن التوجهات العامة للمترشح (نفسية، اجتماعية، معرفية...) كما تمكن هذه المواقع من سهولة التواصل مع المترشح في عملية الاختبار الأولي.

آفاق الدراسة:

تجدر الإشارة إلى أن هناك عدّة مجالات مرتبطة بالبحث لم نتطرق إليها أو تطرقنا إليها بشكل ضيق، والتي يمكن أن تكون آفاقا لبحوث ومذكرات أخرى جديدة أهمها:

- العلاقة بين استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتقليل النفقات المالية الإدارية.
- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمات الجزائرية.
- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية.
- دور مواقع التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف في المنظمات.

.

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية

أ/ الكتب

1. إيمان محمد، الغراب، التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب الغير تقليدي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003.
2. حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
3. ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
4. زكي محمود هشام، إدارة الموارد البشرية، مطبعة الكويت، 1990.
5. طارق عبد الرؤوف عامر، الإدارة الإلكترونية، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
6. عبد الرحيم صقر، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات واتصالات والخدمات الالكترونية، الدار اللبنانية، بيروت، لبنان، 2009.
7. عبود نجم، الإدارة الإلكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمشكلات، الرياض، دار الشروق، 2004.
8. علاء عبد الرزاق محمد السالمي، شبكات الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.
9. فايز جمعه النجار، نظم المعلومات الإدارية MIS، دار الراية للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الثانية، 2007.
10. محمد الطاهر عليش، إدارة الموارد البشرية، دار غريب لنشر والطباعة، القاهرة، مصر،2003.
11. محمد سمير أحمد، الإدارة الالكترونية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
12. مسعود بن محمد النمر وآخرون، الإدارة العامة: الأسس والوظائف، الطبعة الرابعة، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006.
13. المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشروق، لبنان، 1973.
14. منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
15. هوبكنز برايان، ماركهام جيمس، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر،2006.
16. وان بلان، ترجمة أنطون عبده، الوظيفة العامة، مطبعة عويدات، عمان، الاردن، 1981.
17. وليد الحنفي، شبكة التدريب عن بعد، مؤتمر المعلوماتية والقدرة التنافسية للتعليم المفتوح، العريش، مصر، 2005م.
18. ياسين سعد غالب، الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث،2005.

ب/ أطروحات ورسائل ومذكرات:

أطروحات:

1. خالصة زواوي، تأثير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على تطور رأس المال الفكري، أطروحة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة درجة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2017.

رسائل:

2. ادهم محمد أبو قرن، مؤسسات التوظيف غير حكومية ودورها في توفير احتياجات فرص العمل للأفراد و المؤسسات العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2021.

3. حمد قبلان آل فطيح، دور الإدارة الكترونية في التطوير والتنظيمي بالأجهزة الأمنية، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008.

4. رياض علي حمران، تطبيق التوظيف الالكتروني في وكالة الأمم المتحدة في فلسطين، رسالة ماستر مقدمة لنيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة،2011 .

5. سلطانة أحمد الزهراني، أثر تطبيق مُمارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة حالة على أمانة مدينة جدة، مشروع بحثي مقدم استكملا لمتطلبات نيل شهادة الماجيستر في إدارة الموارد البشرية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية، 2020.

6. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة – بومرداس) رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل ماجستير ،جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

7. فيصل بن معيص القحطاني، استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز الأمن الوطني: دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات المدنية والأمنية بالمملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجيستر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم الأمنية، 2006.

8. يوسف محمد يوسف أبو أمونه، بحث بعنوان واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً HRM-e في الجامعات الفلسطينية النظامية – قطاع غزة، لبحث استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية– غزة، فلسطين، 2009.

9. حسين على، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية،e-HRM، كأحد مداخل لإدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جيزي للاتصالات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر، جامعة الجزائر3، 2014.

مذكرات:

1. آمال ديلمي، دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2014-2015.
2. أميرة حراتي، سعدة شايب الدور، واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية جزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحى، جيجل، 2016-2017
3. حبيب فارح، واقع وتحديات الاستقطاب الالكتروني في الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2020.
4. دليلة سنوساوي، مسعود هناء خالدية، مراحل وطرق التوظيف الفعالة لدى مؤسسة اتصالات الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2021.
5. عزيز بن فطيمة، تأثير طرق الانتقاء في التوظيف على التوافق المهني، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011.
6. فتحي بن دحمان، واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM في المؤسسات الجزائرية، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد إبن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017.
7. نسرين حميدي، زكري زين، سياسات التوظيف وعلاقاتها بتحقيق أهداف المؤسسة، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، جامعة يحى فارس، 2021.

ج/ جرائد ومجلات

1. حياة جنان، صادق شنوف، التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر، مجلة التنظيم والعمل، العدد 01، جامعة وهران 2، تاريخ النشر 27 افريل 2021.
2. هدى معيوف، خالصة زاوي، تأثير التوظيف الالكتروني على استقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف، مجلة اتصال المال والأعمال، جامعة الوادي، الجزائر، جوان 2019، العدد 01.

و/ملتقيات والمؤتمرات:

1. حسين بن محمد، الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، المؤتمر الدولي للتنمية، السعودية، قاعدة الملك فيصل، 2009.

2. صالح مفتاح، إدارة الموارد البشرية وتسيير المعرف في خدمة الكفاءات والمهارات، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2014.
3. كريمة جلام، عدالة العجال، التوظيف عبر شبكات التواصل الاجتماعي بين الضرورة والحتمية، الملتقى الوطني حول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات الراهنة، المؤسسة الجزائرية نموذج، جامعة تيارت، ماي 2015.
4. محمد الأمين بونيف، الطيب مصطفاوي، خدمات التوظيف الالكتروني – نموذج لتقييم مواقع التوظيف، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16نوفمبر، 2011.
5. محمد بوزهرة، تطور دور الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية: حالة المؤسسة الجزائرية، الملتقى الدولي الأول حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس، 2004.

و.الروابط الالكترونية:

1.https://www.researchgate.net/
2.https://jobdescription-library.com/social-media-recruitment-statistics
3.https://www.businessofapps.com/?s=facebook
4.https://www.businessofapps.com/data/linkedin-statistics/
5.https://www.statista.com/statistics/282087/number-of-monthly-active-twitter-user.
6. https:/ /www. hrhelpboard.com, What is Recruitment in HRM? Recruitment Meaning Definition
7.الموقع الاكتروني ، لينا احسان الجاروشة https://mqqal.com/، التوظيف الالكتروني ضرورة نحو العالمية
8.الموقع الاكتروني ، لينا احسان الجاروشة، https://mqqal.com/، التوظيف الالكتروني ضرورة نحو العالمية
9.الموقع الإلكتروني:إدارة الموارد البشرية، https://the-arabic-entrepreneur.com/
10.الموقع الإلكتروني:محمد احمد إسماعيلhttps://hrdiscussion.com، تقييم أداء الموظفين، إصدارات المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية
11.الموقع الرسمي لمؤسسة "أومبلواتيك"،على الرابط https://www.emploitic.com/entreprise

ثانيًا: مراجع باللغة الأجنبية

1.CHLOE Guillot- SOULEZ, la Gestion Ressource Humaine, 12éme édition, Gualino, Extenso, 2019.

2.Eleanna Galanaki, The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study: The Career Development 3.International, Research, Athens University of Economics and Business, Athens, Greece, 2002.

4.Emma Parry , Shaun Tyson , DooneSelbie , Ray Leighton , " HR and Technology: Impact and Advantages " ,www.cipd.co.uk ,2007 .

5.Emma Parry and Shaun Tyson, Desired goals and actual outcomes of e-HRM, Cranfield School of Management, Human Resource Management Journal, Volume 21, Number 3, 2011.

6. Hamid Agahi, Employing Electronic Human Resources Management to Support Recruitment, Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University, USA.2020.

7. Nawaf Rafeeq , E-recruitment implementation in Saudi Arabia, Explore the factors, issues and challenges that leave Saudi Arabia behind the trend in implementing E-recruitment solutions, , A study submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master in Information Systems management, THE UNIVERSITY OF SHEFFIELD UK, Registration No. 090212857, 2010.

8. Yusoff, Ramayah & Haslindar, Explaining the Intention to Use Electronic HRM among HR Professionals: Results from a Pilot Study, , Australian Journal of Basic and Applied Sciences.

9.Huub Ruel , Tanya Bondarouk , Jan keesLooise , e-HRM :Innovation or Irritation , www.bnet.com , 2004.

10. Jose ramon Pin, Miriam laorden, Ines saenz diez ,Internet recruiting power: opportunities and effectiveness, Research paper 439 year 2001, University of Navarra, Barcelona, Spain, 2001.

11.L'évolution de l'e-recrutement dans la fonction RH, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM),.

12.Peter Baloh and Peter Trkman, Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management, Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia,2003.

13.Ruël, Bondarouk, &Looise, E-HRM: innovation or irritation - explorative empirical study in five large companies on web-based HRM, Management revue, Volume 15, 2004.

14. Anna B. Holm ,Virtual HRM: A Case of e-Recruitment, , In Proceedings of the 3rd International Workshop on Human Resource Information Systems, University of Aarhus, Denmark, 2009.

الملاحق

الملحق رقم (01): ورقة موافقة إجراء الجانب التطبيقي في مؤسسة زاد تي أو الجزائر

République Algérienne Démocratique et Populaire

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'enseignement supérieur
et de la recherche scientifique
Université Yahia Fares de Médéa
Faculté des Sciences économiques et
Commerciales et des sciences de gestion

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

المدية في : 2022/01/11

الرقم: 17

إلى السيد : مديرشركة ز- ت – باب الزوار الجزائر

الموضوع :الموافقة على إجراء دراسة حالة

سيادة المدير:

في إطار التنسيق و التعاون بين الجامعة و المحيط الخارجي من مؤسسات اقتصادية و هيئات إدارية .و بهدف الرفع من المستوى العلمي و التطبيقي للطالب .فانا نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال :

الطالبة : **واضح صديق** المولود(ة) في: **1988/11/11بـــ** : **قصر البخاري - المدية**

المسجلة بالسنة **الثانية ماستر إدارة أعمال** تحت رقم التسجيل **20082046421**

من أجل إجراء تُربص تطبيقي في مؤسستكم.

· تقبلوا منا سيادة المدير أسمى عبارات الإحترام و التقدير.

مدير المؤسسة المستقبلة

GÉRANT
EURL ZTE Algérie
Mr Zhang Zhe

رئيس القسم

د. باصور رضوان

الملحق رقم (02):الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس المدية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة اعمال

أثر التحول إلى إدارة الالكترونية للموارد البشرية الالكترونية على عملية التوظيف الالكتروني في المنظمة

استبيان

في اطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال، نقوم بإجراء بحث حول "أثر التحول إدارة الالكترونية للموارد البشرية على عملية التوظيف الالكتروني في المنظمة" لهذا نقدم لكم هذا الاستبيان، ونرجو منكم الإجابة عن الأسئلة المقترحة وذلك بوضع (X) في الخانة المناسبة.

كما نعلمكم ان الإجابة تبقى سرية ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي

وفي الأخير شكرا على تعاونكم.

البيانات الشخصية

1-**الجنس:**أنثى ☐ ذكر ☐

2- **السن:**أقل من ☐30 30-☐35 35-☐45 45فمافوق☐

3 - المستوى التعليمي:

بكالوريا + ☐2 ليسانس . ماستر☐ دراسات أخرى☐

4- **الفئة المهنية:**إطار سامي ☐ إطار☐ إداري☐

5- الأقدمية:اقل من 3 سنوات ☐من 3 سنوات الى 05 سنوات☐

من 6 الى 10 سنة☐ من 10 سنة فما فوق☐

المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟

البعد الأول : مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1- عملية الدخول لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية سهلة.					
2- تتصف واجهات الأنظمة التي تقدماهاE-HRMبالوضوح.					
3- مازالت بعض مهام وإجراءات العمل تتم ورقيا لقصور في الأنظمة					
4-توفر لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصية الأمان.					
5- يتم تطوير أنظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية باستمرار لتتلاءم مع احتياجات العمل.					
6- تساعد الادارة الالكترونية للموارد البشرية في التقليل من الأخطاء البشرية					

البعد الثاني : مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7- يؤدي استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الإنترنت					
8- يؤدي استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالموظفين					
9- يؤدي استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية إلى تحسين الخدمات المقدمة للموظفين					
10- تحقق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية مشاركة الموظف في تنفيذ أنشطة إدارة الموارد البشرية					
11-يتم تقييم أداء الموظفين من قبل المشرف إلكترونيا					
12- يتم الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في مجال التعلم عن بعد للموظف					
13-يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على الإتقان والتحسين في العمل.					

المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
14- لدى المؤسسة نظام إجراءات متكامل لتنظيم عملية التوظيف.					
15-هناك القدر المناسب من المعلومات متاحة حول متطلبات الوظيفة المفتوحة.					
16- هناك سهولة في استقطاب موظفين جيدين عن طريق التوظيف الإلكتروني.					
17- المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول المهام والمسؤوليات.					

18- قضى المكلف بالتوظيف وقت كافي في شرح تفاصيل الوظيفة					
19- المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول مراحل عملية التوظيف المتبقية					
20- كان من السهل تقديم طلب التوظيف الإلكتروني و / أو ارسال السيرة الذاتية الخاص بي لهذا العمل					
21- يتم إبلاغ المترشحين عن نتائج المقابلات سواء كان سلبا أو إيجابا.					
22- وسائل الإعلان عن الوظائف لشركة نظام فعال جدا.					
23- منصات المواقع الالكترونية للوظائف التي تستخدمها الشركة سهلة الاستخدام.					
24- مواقع التوظيف الإلكتروني تتطلب الكثير من الجهد الذهني					
25- استخدام مواقع التوظيف الإلكتروني يوفر لي الوقت لإرسال سيرتي الذاتية مقارنة بالطريقة التقليدية					
26- توفر مواقع التوظيف الإلكترونية كافة المعلومات المطلوبة للتقدم لوظيفة					
27- بالمقارنة مع طريقة التوظيف التقليدية ، أعتقد أن تقنية التوظيف الإلكتروني أفضل					
28-هل توافق على أن التوظيف الإلكتروني يلعب دورًا مهمًا في نجاح المؤسسة					
29- ساعدتني وسائل التواصل الاجتماعي في العثور على وظيفة بشكل أسرع من الطريقة التقليدية					
30- لا يمكنني اعتبار أي شركة كمستخدم "رب العمل" إذا لم يكن لها حضور على مواقع التواصل الاجتماعي					
31- هل توافق على أن التقديم من خلال بوابات الوظائف ومواقع الشبكات الاجتماعية يكون في متناول المرشحين بشكل أكبر					
32- هل تعتقد أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى استقطاب أكبر لمترشحين اكفاء					

الملحق رقم (03): اختبار الاتساق الداخلي لبعد فعالية أنظمة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية

Corrélations

			لبعد الأول : مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية
Rho de Spearman	عملية الدخول لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية سهلة.	Coefficient de corrélation	,413*
		Sig. (bilatéral)	,023
		N	30
	تتصف واجهات الأنظمة التي تقدماها E-HRMبالوضوح.	Coefficient de corrélation	,305
		Sig. (bilatéral)	,101
		N	30
	مازالت بعض مهام وإجراءات العمل تتم ورقيا لقصور في الأنظمة	Coefficient de corrélation	,624**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	توفر لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصية الأمان.	Coefficient de corrélation	,509**
		Sig. (bilatéral)	,004
		N	30
	يتم تطوير انظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية باستمرار لتتلاءم مع احتياجات العمل.	Coefficient de corrélation	,483**
		Sig. (bilatéral)	,007
		N	30
	تساعد إدارة الموارد البشرية إلكترونية في التقليل من الأخطاء البشرية	Coefficient de corrélation	,631**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	لبعد الأول : مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30

الملحق رقم (04): اختبار الاتساق الداخلي لبعد وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين

Corrélations

			البعد الثاني : مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين
Rho de Spearman	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونية إلى - توفير إمكانية	Coefficient de corrélation	,423*
		Sig. (bilatéral)	,020
		N	30
	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونية إلى سرعة الحصول	Coefficient de corrélation	,510**
		Sig. (bilatéral)	,004
		N	30
	يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى تحسين الخدمات المقدمة للموظفين	Coefficient de corrélation	,517**
		Sig. (bilatéral)	,003
		N	30
	تحقق إدارة الموارد البشرية إلكترونية مشاركة الموظف في تنفيذ	Coefficient de corrélation	,644**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	يتم تقييم أداء الموظفين من قبل المشرف إلكترونيا	Coefficient de corrélation	,210
		Sig. (bilatéral)	,265
		N	30
	يتم الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في مجال التعلم عن بعد للموظف	Coefficient de corrélation	,662**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين على - الإتقان والتحسين في العمل.	Coefficient de corrélation	,546**
		Sig. (bilatéral)	,002
		N	30
	البعد الثاني : مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30

الملحق قم (05): اختبار الاتساق الداخلي للمحور "واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة

Corrélations

			المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة
Rho de Spearman	لدى المؤسسة نظام إجراءات متكامل لتنظيم عملية التوظيف	Coefficient de corrélation	,364*
		Sig. (bilatéral)	,048
		N	30
	هناك القدر المناسب من المعلومات متاحة حول متطلبات الوظيفة المفتوحة	Coefficient de corrélation	,327
		Sig. (bilatéral)	,078
		N	30
	هناك سهولة في استقطاب موظفين جيدين عن طريق التوظيف الإلكتروني	Coefficient de corrélation	,422*
		Sig. (bilatéral)	,020
		N	30
	المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول المهام والمسؤوليات	Coefficient de corrélation	,591**
		Sig. (bilatéral)	,001
		N	30
	قضى المكلف بالتوظيف وقت كافي في شرح تفاصيل الوظيفة	Coefficient de corrélation	,628**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول مراحل عملية التوظيف المتبقية	Coefficient de corrélation	,542**
		Sig. (bilatéral)	,002
		N	30
	كان من السهل تقديم طلب التوظيف الإلكتروني و / أو ارسال السيرة الذاتية الخاص بي لهذا العمل	Coefficient de corrélation	,258
		Sig. (bilatéral)	,169
		N	30
	يتم إبلاغ المترشحين عن نتائج المقابلات سواء كان سلبا أو إيجابا.	Coefficient de corrélation	,366*
		Sig. (bilatéral)	,047
		N	30
	وسائل الإعلان عن الوظائف لشركة نظام	Coefficient de corrélation	,233

فعال جدا.	Sig. (bilatéral)	,214
	N	30
منصات المواقع الالكترونية للوظائف التي تستخدمها الشركة سهلة الاستخدام.	Coefficient de corrélation	,418*
	Sig. (bilatéral)	,021
	N	30
مواقع التوظيف الإلكتروني تتطلب الكثير من الجهد الذهني	Coefficient de corrélation	,366*
	Sig. (bilatéral)	,047
	N	30
استخدام مواقع التوظيف الإلكتروني يوفر لي الوقت لإرسال سيرتي الذاتية مقارنة بالطريقة التقليدية	Coefficient de corrélation	,229
	Sig. (bilatéral)	,223
	N	30
توفر مواقع التوظيف الإلكترونية كافة - المعلومات المطلوبة للتقدم لوظيفة	Coefficient de corrélation	,753**
	Sig. (bilatéral)	,000
	N	30
بالمقارنة مع طريقة التوظيف التقليدية ، أعتقد أن تقنية التوظيف الإلكتروني أفضل	Coefficient de corrélation	,381*
	Sig. (bilatéral)	,038
	N	30
هل توافق على أن التوظيف الإلكتروني يلعب دورًا مهمًا في نجاح المؤسسة	Coefficient de corrélation	,367*
	Sig. (bilatéral)	,046
	N	30
ساعدتني وسائل التواصل الاجتماعي في العثور على وظيفة بشكل أسرع من الطريقة التقليدية	Coefficient de corrélation	,345
	Sig. (bilatéral)	,062
	N	30
لا يمكنني اعتبار أي شركة كمستخدم "رب العمل" إذا لم يكن لها حضور على مواقع التواصل الاجتماعي	Coefficient de corrélation	,399*
	Sig. (bilatéral)	,029
	N	30
هل توافق على أن التقديم من خلال بوابات الوظائف ومواقع الشبكات الاجتماعية يكون في متناول المرشحين بشكل أكبر	Coefficient de corrélation	,081
	Sig. (bilatéral)	,669
	N	30
هل تعتقد أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى استقطاب أكبر لمترشحين اكفاء	Coefficient de corrélation	,503**
	Sig. (bilatéral)	,005

	N	30
المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة	Coefficient de corrélation	1,000
	Sig. (bilatéral)	.
	N	30

الملحق رقم (06): اختبار الاتساق البنائي بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للفقرات الاستبيان.

Corrélations

			المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟
Rho de Spearman	المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة	Coefficient de corrélation	,511**
		Sig. (bilatéral)	,004
		N	30
	M	Coefficient de corrélation	,792**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30

Corrélations

			المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة
Rho de Spearman	المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟	Coefficient de corrélation	,511**
		Sig. (bilatéral)	,004
		N	30
	المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	M	Coefficient de corrélation	,902**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30

Corrélations

			M
Rho de Spearman	المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟	Coefficient de corrélation	,792**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة	Coefficient de corrélation	,902**
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	30
	M	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30

الملحق رقم (07): اختبار ثبات الاستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,664	13

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,737	19

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,805	32

الملحق رقم (08): عرض وتحليل البيانات الشخصية والمهنية

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أنثى	12	40,0	40,0	40,0
	ذكر	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	4	13,3	13,3	13,3
	من 30 إلى 35 سنة	10	33,3	33,3	46,7
	من 35 إلى 45 سنة	10	33,3	33,3	80,0
	فما فوق 45	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بكالوريا +2	6	20,0	20,0	20,0
	ليسانس -ماستر	14	46,7	46,7	66,7
	دراسات أخرى	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الفئة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إطار سامي	9	30,0	30,0	30,0
	إطار	15	50,0	50,0	80,0
	إداري	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الأقدمية في العمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	أقل من 3 سنوات	3	10,0	10,0	10,0
	من 3 إلى 5 سنوات	4	13,3	13,3	23,3
	من 6 إلى 10 سنوات	12	40,0	40,0	63,3
	من 10 سنوات فما فوق	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الملحق رقم (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد في عينة الدراسة حول مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
عملية الدخول لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية سهلة.	30	3	5	4,00	,455
تتصف واجهات الأنظمة التي تقدماها E-HRMبالوضوح.	30	3	5	3,93	,450
مازالت بعض مهام وإجراءات العمل تتم ورقيا لقصور في الأنظمة	30	2	5	3,40	,814
توفر لأنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية خاصية الأمان.	30	3	5	4,20	,664
يتم تطوير انظمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية باستمرار لتتلاءم مع احتياجات العمل.	30	2	5	3,73	,691
تساعد إدارة الموارد البشرية إلكترونية في التقليل من الأخطاء البشرية	30	1	5	3,40	1,163
لبعد الأول : مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية	30	3	5	3,78	,387
يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية - إلكترونية إلى توفير إمكانية	30	2	5	3,90	,712
يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية إلكترونية إلى سرعة الحصول	30	1	5	3,97	,890
يؤدي استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى تحسين الخدمات المقدمة للموظفين	30	2	5	3,83	,592
تحقق إدارة الموارد البشرية إلكترونية مشاركة الموظف في تنفيذ	30	2	5	3,67	,661
يتم تقييم أداء الموظفين من قبل المشرف إلكترونيا	30	3	5	3,93	,365
يتم الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في مجال التعلم عن بعد للموظف	30	3	5	4,07	,450

يزيد التدريب الإلكتروني من قدرة المتدربين - على الإتقان والتحسين في العمل.	30	2	5	3,90	,845
البعد الثاني : مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين	30	3	5	3,90	,314
المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟	30	3	5	3,84	,315

الملحق رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأفراد في عينة الدراسة حول واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
لدى المؤسسة نظام إجراءات متكامل لتنظيم عملية التوظيف	30	2	5	3,67	,606
هناك القدر المناسب من المعلومات متاحة حول متطلبات الوظيفة المفتوحة	30	2	5	3,77	,679
هناك سهولة في استقطاب موظفين جيدين عن طريق التوظيف الإلكتروني	30	2	5	3,90	,759
المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول المهام والمسؤوليات	30	2	5	4,10	,712
قضى المكلف بالتوظيف وقت كافي في شرح تفاصيل الوظيفة	30	2	5	3,83	,834
المكلف بالتوظيف قدم لي شروحات واضحة حول مراحل عملية التوظيف المتبقية	30	2	5	3,90	,662
كان من السهل تقديم طلب التوظيف الإلكتروني و / أو ارسال السيرة الذاتية الخاص بي لهذا العمل	30	2	5	3,97	,765
يتم إبلاغ المترشحين عن نتائج المقابلات سواء كان سلبا أو إيجابا.	30	2	5	3,57	,774
وسائل الإعلان عن الوظائف لشركة نظام فعال جدا.	30	2	4	3,73	,521
منصات المواقع الالكترونية للوظائف التي تستخدمها الشركة سهلة الاستخدام.	30	3	5	4,10	,607
مواقع التوظيف الإلكتروني تتطلب الكثير من الجهد الذهني	30	2	5	3,73	,740
استخدام مواقع التوظيف الإلكتروني يوفر لي الوقت لإرسال سيرتي الذاتية مقارنة بالطريقة التقليدية	30	3	5	4,30	,651
توفر مواقع التوظيف الإلكترونية كافة - المعلومات المطلوبة للتقدم لوظيفة	30	2	5	3,80	,805

بالمقارنة مع طريقة التوظيف التقليدية ، أعتقد أن تقنية التوظيف الإلكتروني أفضل	30	2	5	4,20	,761
هل توافق على أن التوظيف الإلكتروني يلعب دورًا مهمًا في نجاح المؤسسة	30	3	5	4,23	,679
ساعدتني وسائل التواصل الاجتماعي في العثور على وظيفة بشكل أسرع من الطريقة التقليدية	30	2	5	3,90	,759
لا يمكنني اعتبار أي شركة كمستخدم "رب العمل" إذا لم يكن لها حضور على مواقع التواصل الاجتماعي	30	2	5	3,17	,950
هل توافق على أن التقديم من خلال بوابات الوظائف ومواقع الشبكات الاجتماعية يكون في متناول المرشحين بشكل أكبر	30	2	5	3,80	,805
هل تعتقد أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى استقطاب أكبر لمترشحين اكفاء	30	2	5	3,60	,894
المحور الثاني: واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة	30	3,21	4,53	3,8561	,30997
N valide (liste)	30				

الملحق رقم (11): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,276[a]	,076	,043	,30318

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,213	1	,213	2,313	,139[b]
	Résidus	2,574	28	,092		
	Total	2,786	29			

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
		B	Ecart standard	Bêta	
1	(Constante)	3,021	,552		5,475

	لبعد الأول : مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية	,221	,145	,276	1,521

Coefficients[a]

Modèle		Sig.
1	(Constante)	,000
	لبعد الأول : مدى فعالية أنظمة الإدارة الالكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية	,139

الملحق رقم (12): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,687[a]	,473	,454	,22908

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,317	1	1,317	25,095	,000[b]
	Résidus	1,469	28	,052		
	Total	2,786	29			

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
		B	Ecart standard	Bêta	
1	(Constante)	1,210	,530		2,284
	البعد الثاني : مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين	,679	,136	,687	5,010

Coefficients[a]

Modèle		Sig.
1	(Constante)	,030
	البعد الثاني : مدى وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى الموظفين	,000

الملحق رقم (13): نتائج اختبار الفرضية الرئيسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,526[a]	,276	,251	,26834

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,770	1	,770	10,695	,003[b]
	Résidus	2,016	28	,072		
	Total	2,786	29			

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
		B	Ecart standard	Bêta	
1	(Constante)	1,868	,610		3,063
	المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟	,518	,158	,526	3,270

Coefficients[a]

Modèle		Sig.
1	(Constante)	,005
	المحور الأول: ما مستوى التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟	,003