

مدى مساهمة تكنولوجيات الإعلام والاتصال TIC في عمليات التوظيف بالمؤسسات - التوظيف الإلكتروني -

غالب أم الخير
 ماستر في العلوم المالية
 المركز الجامعي تيسمسيلت
 الجزائر

د. سعدي عائشة
 المركز الجامعي تيسمسيلت
 الجزائر
 دكتوراه في تنظيم وإدارة الموارد البشرية
 جامعة البليدة بالجزائر

مركان محمد البشير
 جامعة التكوين المتواصل
 - مركز تيسمسيلت -
 ماجستير في التسيير المالي
 جامعة خنشلة بالجزائر

لقد كان لتكنولوجيات الإعلام والاتصال TIC بمختلف أنواعها الأثر الواضح والجلي على أعمال المؤسسات كافةً بمختلف (أنواعها وأشكالها)؛ بحيث أحدثت قفزة نوعية في مختلف التعاملات التي تتم بين المؤسسات؛ وحتى مع المواطنين، كما ساهمت بفعالية كبيرة في تحقيق الأهداف التي سعت إليها المؤسسات؛ وذلك عبر مختلف (هياكلها، وفروعها، ومصالحها، ووظائفها)؛ فمن بين تلك الوظائف الحساسة داخل المؤسسات نجد وظائف إدارة الموارد البشرية، هذه الأخيرة تقوم بدور مهم في (استقبال واستقطاب وتكوين وتسيير ومتابعة) الثروة البشرية التي تكتسب الأهمية البالغة داخل المؤسسات؛ (فنوعيتها وتعدد) مهام إدارة الموارد البشرية حتم على المؤسسات بالضرورة (إدخال تكنولوجيات الإعلام والاتصال عليها، ومعالجة أغلب وظائفها معالجة إلكترونية) مع استغلال تلك التكنولوجيات استغلالاً أمثل في جل (نشاطاتها وخدماتها والعمليات) التي تقوم بها؛ والتي من أهمها عملية التوظيف، فهذه الأخيرة تعتبر مهمة في (استقطاب وجلب) الموارد البشرية اللازمة؛ خاصة ذات الكفاءات العالية؛ فاستعمال (تكنولوجيات الإعلام والاتصال) في عملية التوظيف يعطي دفعا كبيرا لهذه العملية؛ من خلال (رقمنة) عملية التوظيف والتي تُعرف بـ (التوظيف الإلكتروني)، فصفة الإلكترونية تميزها عن التقليدية التي تتسم بمزايا أقل جودة من الإلكترونية؛ والتي من أهمها (التكاليف والوقت)، فعلمية التوظيف الإلكتروني تتميز بـ (تكاليف أقل واختصار في الوقت، وسرعة في الوتيرة) مقارنة بعملية التوظيف التقليدية. وعليه:

ما مدى مساهمة تكنولوجيات الإعلام والاتصال TIC في إدارة وتسيير عمليات التوظيف بالمؤسسات؟

أولاً: خدمة التوظيف الإلكتروني

فرضت وتفرض التكنولوجيات المتطورة إجراء (التكيفات والتعديلات) في الأبعاد كافة في المنظمة، وبصورة خاصة في السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، البعض من هذه التغييرات (ثانوية)، والبعض الآخر (جوهرية)¹. كما تعتبر قدرة المؤسسات الحديثة على مواكبة التطورات المتلاحقة بالسوق بشكل سريع من أهم عوامل نجاحها، وعملاً بمبدأ

¹ سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، 2003، ص 384.

"الأفراد هم أئمن الأصول" يجب على المؤسسات تغيير طريقة توظيف العاملين بها بشكل سريع، ونتيجة لذلك لم يكن من الغريب أن كثيراً من المؤسسات المتميزة قد بدأت استخدام (نظم قائمة) على شبكات الإنترنت للإسراع في عمليات التوظيف¹، والذي يُعرف بـ (التوظيف الإلكتروني).

يُمكن لنظام التوظيف الإلكتروني القيام بالعديد من الإجراءات المفيدة والتي من أهمها (الإعلان عن الوظائف الشاغرة، ومتابعة المتقدمين للوظائف)؛ وحتى إجراء اختبارات على الإنترنت وغير ذلك من الإجراءات التي يُمكن إجراؤها إلكترونياً، ولا يتم التوظيف الإلكتروني إلا بالاستعانة بتكنولوجيات (الإعلام والاتصال)؛ والمتمثلة في كل من (أجهزة الإعلام الآلي وشبكة الإنترنت)، بالإضافة إلى الدعائم التي من شأنها العمل على إنجاحه.

مفهوم التوظيف الإلكتروني يُمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه: "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات- بما فيها الإنترنت- في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة"². وتنبع أهمية هذه الخدمة من كونها تحقق (مبدأ الشفافية والعدالة) في قضايا التوظيف³.

وعليه يُمكن تعريف (التوظيف الإلكتروني) على أنه: القيام بعملية التوظيف عبر مختلف مراحلها؛ باستخدام (تكنولوجيات الإعلام والاتصال) والمتمثلة في أجهزة الإعلام الآلي والبرمجيات المعدة لذلك الغرض، بالإضافة إلى الاستعانة بشبكة الإنترنت؛ (لنشر إعلانات التوظيف، واستقبال الطلبات وتقييمها وحتى إرسال الاستدعاءات وإجراء الاختبارات).

دور أجهزة الإعلام الآلي في عملية التوظيف

يكمن دور أجهزة الإعلام الآلي في المساعدة في إعداد سياسات التوظيف من خلال (فرز وتحليل) طلبات التوظيف للأفراد المتقدمين للعمل، ويتم ذلك كالاتي⁴:

- إدخال البيانات الموجودة في طلبات التوظيف إلى الحاسب؛ وذلك بعد تحويلها إلى (بيانات كمية أو رموز)؛
- التحليل على أسس أو معايير معينة، مثال ذلك: (المؤهل الدراسي، نوع ومدّة الخبرة)، وهكذا؛
- تحديد الطلبات التي تنطبق عليها الشروط المطلوبة في الشخص المتقدم للعمل؛
- تخزين (البيانات والمعلومات) كافة المتعلقة بالمتقدمين بطلبات التوظيف.

¹ برايان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة الدكتور خالد العامري، دار الفاروق، القاهرة، 2006، ص 149 وما بعدها.

² صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الإلكترونية في القطاع العام في منطقة الإسكوا، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بيروت، لبنان، 2009، ص 22.

³ موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (نحو سياسات وآليات فعالة)، منظمة العمل العربية، مصر، 2008، ص 67.

⁴ صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 384.

دور الإنترنت في عملية التوظيف

يبرز دور الإنترنت في عملية التوظيف فيما يلي:

- المساهمة الفعلية والفعالة في عملية نشر إعلانات التوظيف من قبل الإدارات والشركات؛
- فضاءً واسعاً بالنسبة لطالبي العمل؛ للبحث عن الوظائف، ونشر طلبات التوظيف والسير الذاتية؛
- استقبال طلبات التوظيف وتخزينها؛ من أجل فرزها وتقييمها؛
- وسيلة لإرسال الاستدعاءات عبر البريد الإلكتروني إلى المترشحين للوظائف؛
- الاستعانة بها لإجراء مختلف الاختبارات عن بُعد للمترشحين؛
- وسيلة تواصل بين عارضي العمل وطالبيه؛
- تقوم بدور مهم في إيجاد دليل مرجعي؛ عبر البيانات والمعلومات المخزنة.

دعائم نجاح التوظيف الإلكتروني

تكمن دعائم نجاح التوظيف الإلكتروني فيما يلي¹:

- وضع معايير لوصف الوظيفة والمواصفات المطلوبة لشغلها: تكمن العقبة التنظيمية الأولى أمام عملية التوظيف الإلكتروني في إمكان تدخل العاملين كافة بالشركة في تحديد مهام الوظائف المطلوب شغلها.
- اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف بشكل سريع: يجب على صانعي القرارات الخاصة بعملية التوظيف التحرك بشكل سريع؛ حتى يمكنهم تحقيق الاستفادة القصوى من نظام التوظيف الإلكتروني.
- تطوير نظم العثور على الأشخاص الملائمين لشغل الوظائف: سوف يتمكن المديرون من تحديد الأشخاص الملائمين لشغل الوظيفة المطلوبة بسهولة؛ إذا ما تم الربط ما بين نظم التوظيف والتقييم باليات البحث.

ثانياً: المراحل النموذجية لخدمة التوظيف الإلكتروني

- تختلف مراحل التوظيف الإلكتروني (ب) اختلاف تكنولوجيات الإعلام والاتصال المستعملة، وكذا القدرة على استغلالها والتحكم فيها)؛ فهناك من يستعين ب(الإنترنت) من أجل عرض الوظائف فقط، وهناك من يستعين بالإنترنت في مراحل التوظيف كافة. وعليه هناك من يرى أن نموذج التوظيف الإلكتروني يكون كالتالي²:
- جمع البيانات / الانطباع الأول: يتصفح الباحث عن الوظيفة في المواقع الإلكترونية، ويرسل استعلامه.
 - المقارنة / الاكتشاف: يتفحص الباحث (إلكترونيًا) عن الوظيفة، ويتعرف على الوظائف المناسبة المعلن عنها.

¹ محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية HR-e، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009، ص: 597-598.
² عباس العوضي، التوظيف الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، دبلوم في دراسة الموارد البشرية، <http://www.ohodjob.com/Arabic/Common/Home.aspx>، (شاهد يوم 15/12/2014).

- **التشاور/التجنب:** يتوافر لدى طالب الوظيفة إمكان إرسال السيرة الذاتية إلى قاعدة بيانات الموقع، وكذلك التقدم لأي وظيفة مناسبة بأن يملأ نموذج التسجيل الإلكتروني.
- **الاستعداد والإجراءات التنفيذية الخاصة بطلب العمل:** يُصنّف نظام التوظيف الإلكتروني الطلبات خلال عملية التسجيل، ويتعرّف (إلكترونياً) على المرشحين المناسبين.
- **الانتهاء من طلب العمل وتوظيفه:** يتم الاتصال بطالب الوظيفة إذا كان مؤافياً لمتطلبات الوظيفة المعنية.
- وعموماً يمكن أن تكون أهم مراحل التوظيف الإلكتروني كالتالي:

(١) **القيام بـ (تصميم أو استعمال) مواقع سهلة الاستخدام للإعلان عن الوظائف** يجب أن يكون لعرضي العمل جميعاً موقع يتم من خلاله الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

(٢) **الإعلان عن الوظائف الشاغرة** ويكون التوظيف عبر شبكة الانترنت وفق عدة أشكال من أهمها¹:

* **مواقع الشركات الكبرى:** تستقبل أغلب الشركات الكبرى طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت؛ حيث في الأغلب ما تُخصّص بمواقعها الالكترونية قسماً خاصاً للتوظيف تُعلن فيه عن الوظائف الشاغرة، وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.

* **المواقع الوسيطة:** هناك مواقع مُتخصّصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة؛ فهي تقوم بدور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة، وهي تُقدّم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة؛ حيث تُخصّص قسماً منفصلاً للوظائف المتوفرة في كل دولة؛ بحيث يسمح بالبحث عن وظائف بدول أخرى.

* **مواقع متخصصة:** هناك مواقع أخرى أكثر تخصصاً؛ حيث لا تُعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة؛ حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصاً.

* **استخدام الشرائط الإعلانية:** سواءً العادية، أو التي تستخدم (الرسوم المتحركة والإعلانات الغنية بالوسائل السمعية والبصرية) ونشرها في العديد من المواقع التي تُوفّر مثل هذه الخدمات.

¹ أميرة بنت طرف، التوظيف الإلكتروني-مجال آخر تقتحمه التكنولوجيا، جريدة القيس، الكويت، العدد 13657، 6 جوان 2011. محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية، دار الفكر، جامعة الإسكندرية، 2007، ص 751 وما بعدها.

- (٣) استقبال طلبات التوظيف والسَّير الذاتية إلكترونياً: يقوم عارضي الوظائف (ب) الاستقبال إلكترونياً) مختلف طلبات التوظيف والسَّير الذاتية الخاصة بالمرشَّحين من كل (الفئات كافةً) ومختلف الوظائف الشاغرة)، ويكون ذلك إما عبر المواقع الخاصة بالعارضين مباشرةً أو عبر البريد الإلكتروني الخاص بالعارضين.
- (٤) متابعة المتقدمين للوظائف وتقييم وفرز الطلبات تقوم متابعة المتقدمين لشغل الوظائف بمراقبة عملية التقدم للوظائف وإدارتها عن طريق استخدام مجموعة من النظم.
- (٥) إرسال الاستدعاءات إلكترونياً بعد قيام (الإدارات أو المؤسسات أو الشركات) العارضة للعمل (ب) تقييم وفرز) طلبات التوظيف الملائمة للوظائف المعلنة عنها؛ فإنها تقوم بإرسال الاستدعاءات إلكترونياً إلى المرشَّحين.
- (٦) إجراء اختبارات على الإنترنت¹ لقد أصبحت النظم المتاحة على الإنترنت تُستخدم بشكل متزايد في إجراء اختبارات للموظفين والمتقدمين لشغل الوظائف.
- (٧) الإعلان عن النتائج إلكترونياً بعد إجراء الاختبارات إلكترونياً ثم على مستوى مكان شغل الوظيفة وبعد تقييمها وترتيب المرشَّحين حسب الاستحقاق، فإن عارضي العمل يقومون بعدها بإعلام الفائزين؛ إما (ب) إرسال الاستدعاءات إلكترونياً للناجحين)، وإما من خلال (عرض قائمة الناجحين إلكترونياً عبر موقعها الخاص).

ثالثاً: تقييم خدمة التوظيف الإلكتروني

مزايَا خدمة التوظيف الإلكتروني لخدمة التوظيف الإلكتروني عدَّة مزايا تميَّزها عن التوظيف التقليدي، والتي من أهمها²:

- الإسراع من إيقاع عملية التوظيف، وإلغاء دور الوسطاء كمكاتب التوظيف.
- اختصار الوقت في التوظيف، وانخفاض التكاليف، والمحافظة على السريَّة.
- انتشار أوسع للشركات وللباحثين عن العمل في مواقع التوظيف.
- أحدث أدوات العرْبلة، وأحدث أدوات الإدارة في التسيير.
- توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات.

¹ المرجع السابق، ص: 576-577.

² المرجع السابق، ص: 594-597.

فوائد مواقع التوظيف الإلكترونية، موقع التوظيف بيت كوم،

(شاهد يوم 14/12/2014)، <http://www.bayt.com/ar/articles-the-job-search>

■ يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية.

مساوى خدمة التوظيف الإلكتروني كما لخدمة التوظيف (مزايا إيجابية) تميزه عن التوظيف التقليدي، له أيضاً بعض المساوئ ولكن يمكن تفاديها إذا ما تمّ النظر إلى الفوائد الكبيرة الناجمة عن عملية التوظيف هذه، وتقريباً تنحصر المساوئ في مرحلة الاختبار إذا ما تمت إلكترونياً، ومن بين المساوئ نجد¹: احتمال إجراء شخص ما للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي، ومن ثمّ يجب ملاحظة ذلك جيداً (إذا ما كان يتم إجراء تلك الاختبارات خارج المؤسسة).

تحيز الاختبارات التي تتم على الإنترنت ضدّ الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الكمبيوتر، ولكن قد يكون ذلك معياراً أساسياً في الوظائف التي تتطلب التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

رابعاً: خدمة التوظيف الإلكتروني في الجزائر

تجسيدا لتوجه الجزائر نحو "الجزائر الإلكترونية" ابتداءً من سنة ٢٠١٣، وذلك بـ (رقمنة) كل ما له صلة بذلك، بداية برقمنة الإدارة "الإدارة الإلكترونية" ورقمنة جل الأعمال الحكومية "الحكومة الإلكترونية"، وجب على الإدارات الحكومية والشركات والمؤسسات كافة - سواء (الحكومية)، أو حتى (الخاصة) - اعتماد (تكنولوجيات الإعلام والاتصال) داخل هياكلها وفروعها، وحتى مع العالم الخارجي - بدايةً من (استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في أعمالها اليومية، إلى رقمنة أعمالها وخدماتها التي تقدمها) - . إضافة إلى ذلك (ترقية وتدعيم) التقارب بين المواطنين والمؤسسات تعتبر أحد عوامل التطور لكل بلد، وتمثل الطرق المعلوماتية الحكومية بالنسبة للمواطنين وحتى للمؤسسات حافزاً مهماً للتطور، وتعرف الجزائر على هذا الصعيد عدّة تغييرات لا يمكن تجاهلها، وهذا ما تبينه مواقع الانترنت والمشاريع الحكومية واهتمامات العديد من المؤسسات. سوف تسمح هذه الجهود المكثفة، إذا ما اتخذت في إطار استراتيجية شاملة، بتغيير ملموس للحياة اليومية للمواطنين والمؤسسات، لعلاقتهم فيما بينهم، وعلاقتهم مع الهيئات الممثّلة للدولة وحتى مع العالم، وهذا التغيير الذي سيتم بصورة تدريجية يدخل في إطار تنفيذ خطة عمل تعتمد على تدعيم المفاهيم التالية²: (الحكومة الإلكترونية؛ الإدارة الإلكترونية؛ مجمع المعرفة).

إنّ (إدخال تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي والاتصالات) يُعتبر ثورة حقيقية في عالم الإدارة، مفادها تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية، وظهور إدارة إلكترونية تعمل على حماية الكيان الإداري والارتقاء بأدائه، وتحقيق الاستخدام الأمثل للخدمات بـ (سرعة عالية ودقة متناهية)، وفي المجال

¹ محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HR، مرجع سبق ذكره، ص: 577-578.
² شادلي شوقي، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغير والمتوسطة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2008، ص: 132.

التطبيقي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة كأهمية استراتيجية، بما تسهم من دعم ومساندة لأجل (تبسيط الإجراءات الإدارية، وتسهيل وتسريع عملية صنع القرار، وتمكين الإدارات من التخطيط بكفاءة وفاعلية للاستفادة من متطلبات العمل، وتقديم جودة الخدمات الإلكترونية) وفق معايير فنية وتقنية عالية تواكب العصر؛ (الإدارة الإلكترونية هي إنجاز المعاملات الإدارية، وتقديم الخدمات العامة، والاستغناء عن المعاملات الورقية، وإحلال المكتب الإلكتروني) عبر الشبكات الداخلية وشبكة الانترنت بدون أن يضطرّ العملاء من الانتقال إلى الإدارات شخصياً لإنجاز معاملاتهم مع ما يترافق من إهدار (الوقت، والجهد، والطاقات).

ومن بين الفروع التي استفادت من (تكنولوجيات الإعلام والاتصال) نجد إدارة الموارد البشرية التي (رقمت) أغلب وظائفها، والتي من أهمها عملية التوظيف؛ من خلال اعتماد عملية التوظيف الإلكتروني وتعتبر هذه الأخيرة جديدة على الجزائريين؛ لكنها نجحت في أن تكون (وسيطاً فعالاً بين الباحث عن العمل والمؤسسة)؛ فرغم التأخر الذي تعاني منه الجزائر في مجال استغلال (تكنولوجيات الإعلام والاتصال والرقمنة) مقارنةً بغيرها من البلدان العربية حتى لا نقول الأوروبية، فإن المؤشرات الحالية تبرز نمواً مشجعاً في امتلاك هذه التقنيات واستغلالها بوجود 4.7 ملايين مستخدم جزائري للإنترنت في بداية 2011م.

وفي إطار سعي الجزائر ل(إنجاح وتجسيد عملية التوظيف الإلكتروني، ودعم قطاع تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وتشجيع استعمالها) في المجالات الاقتصادية والخدمات العمومية والخاصة؛ فقد بدأت أولى خطوات تجسيدها باستعانة وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال بأحد مواقع التوظيف الإلكتروني ليكون ضمن الطاقم الفني لدراسة وتنفيذ هذه الاستراتيجية؛ وذلك من خلال إطلاق **موقع خاص** بالتوظيف في الإدارات والهيئات العمومية، والذي يُعتبر موقِعاً خاصاً بالتوظيف و تابعاً للمديرية العامة للتوظيف العمومية، وبالرغم من امتلاك هذا الموقع (حصريّة الإعلان) عن وظائف أكبر قطاع توظيف في الجزائر؛ إلا أنه يعاني من (البطء الشديد، ومن التوقف عن العمل) بسبب الاكتظاظ، بالإضافة إلى عدم التطابق في المجال الزمني في عرض بعض الوظائف بين ما هو (موجود على هذا الموقع) وبين (الإعلان على مستوى الإدارات)؛ فأحياناً يكون الإعلان في الموقع متأخراً بالمقارنة مع إعلان الإدارة إلى درجة (أن الإعلان في الموقع يكون أحياناً بعد انتهاء الآجال على مستوى الإدارة). بالإضافة إلى هذا الموقع يوجد العديد من المواقع الخاصة التي تُقدم خدمات التوظيف الإلكتروني وجلّها في القطاع الخاص، ومن أشهرها نجد¹: **emploitic** و **elkhedma** و **emploialgerie** و **bayt.com/ar/** و **algeria** و **carriere-algerie** و **tawdif** و **nrecrutic.com/emploialgerie/**؛ بحيث أنه في الآونة الأخيرة تزايد عدد هذه المواقع في الجزائر؛ وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي السريع؛ فبالرغم

¹ مواقع التوظيف والبحث عن عمل في الجزائر، دليل البحث عن عمل في الجزائر، (شاهد يوم 14/12/2014).
<http://concoursealgerie.blogspot.com>

من هذا (التزايد الواسع والسريع لعدد هذه المواقع)؛ إلا أنها لا زالت محدودة فيما يخص التقدم في المراحل النموذجية لعملية التوظيف الإلكتروني؛ فأغلب هذه المواقع يقتصر دورها فقط على الإعلان عن الوظائف الشاغرة، أو في بعض الأحيان جمع السير الذاتية والرسائل التحفيزية والتي في أغلب الأحيان لا يتلقى أصحابها أي اتصال؛ وذلك بسبب (عدم الفرز، ومتابعة طلبات التوظيف، وتخزين وجمع تلك السير الذاتية) من أجل (الجمع، والتخزين، وإظهار الموقع على أنه موقع توظيف جيد، وهناك بعض المنظمات التي تنتهي عندها عملية التوظيف الإلكتروني عند مرحلة استقبال الطلبات إلكترونياً، وتكمل بقية المراحل بالطريقة التقليدية بداية بإرسال الاستدعاءات عبر القنوات التقليدية).

إضافة إلى موقع التوظيف الخاص بالوظيفة العمومية والمواقع الخاصة التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني، هناك بعض المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وذات الطابع (الاقتصادي، والصناعي، والتجاري) وغير ذلك، وبعض المؤسسات الخاصة والتي تقدم كلها خدمة التوظيف الإلكتروني عبر موقعها الخاص الموجود في شبكة الإنترنت؛ وذلك من خلال (تخصيص جانب، أو صفحة خاصة) للتوظيف لصالحها عبر موقعها الإلكتروني؛ إلا أن اكتمال عملية التوظيف الإلكتروني بجميع مراحلها النموذجية تختلف من موقع لآخر؛ فأغلبها يقوم فقط (بإعلان الوظائف إلكترونياً، أما بقية المراحل فتكون بالطريقة التقليدية)، والبعض الآخر – بالإضافة إلى الإعلان إلكترونياً – يقوم أيضاً باستقبال طلبات التوظيف إلكترونياً وربما يقوم أيضاً باستدعاء المترشحين إلكترونياً، ولكن عملية التوظيف إلكترونياً تتوقف عند هذا الحد، وتتم بقية المراحل بالطريقة التقليدية بداية بالتحاق المترشح بالمنظمة حاملاً ملف التوظيف، وربما نسخة عن الاستدعاء الإلكتروني.

ومن أشهر المواقع التي توفر جانباً أو صفحة خاصة بالتوظيف الإلكتروني؛ نجد (الموقع الخاص بوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، والموقع الخاص بسوناطراك، والموقع الخاص بالمعهد الوطني للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال)، وأغلب المواقع الخاصة بالجامعات عبر التراب الوطني، وغير ذلك من مواقع المؤسسات العمومية، ومؤسسات الخواص؛ وحتى ربما المؤسسات الأجنبية التي لها فروع في الجزائر.

يتبين مما سبق: أنه نظراً لما تتميز به عملية خدمة التوظيف الإلكتروني من مميزات تميزها عن عملية التوظيف التقليدية؛ ك(اختصار الوقت وتخفيض التكاليف) وغير ذلك من المزايا الأخرى؛ وخاصة مع الانتشار الواسع في استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال على مستوى الإدارات والمؤسسات والخواص والمواطنين، وجب على جميع الأطراف المسؤولة عن عملية التوظيف إعادة النظر فيما يخص السياسات المتعلقة بالعملية السابقة الذك؛ وذلك من خلال المحاولة في الاستغلال إلى أقصى الحدود من التكنولوجيات الإلكترونية من أجل تنظيم أعمال إدارة الموارد البشرية خاصة ما تعلق منها بعملية التوظيف؛ بحيث يجب التوسع أكثر في مراحل عملية التوظيف الإلكترونية إلى أقصى حد بداية من الإعلان عن الوظيفة الشاغرة إلى غاية عرض النتائج والاستدعاء؛ وذلك طبعاً بدون إهمال

المراحل التقليدية؛ كاستدعاء المترشح شخصياً لإحضار الملف المتضمن الوثائق الثبوتية التي صرّح بها سابقاً عبر الإنترنت، بالإضافة إلى المقابلة مع لجنة التوظيف وإجراء (المقابلة الشفوية أو حتى الكتابية).

كما يجب على الحكومة، من جهة أن تُوجد موقعا إلكترونياً عمومياً خاصاً بطلبات العمل؛ مثل (الموقع الخاص بعروض العمل الخاص بالوظيفة العمومية)، على أن يستطيع أي باحث وطالب عن وظيفة الدخول إلى ذلك الموقع، والتصريح بجميع المعلومات الخاصة به؛ بدايةً من المعلومات الشخصية إلى غاية الشهادات والمؤهلات العلمية والخبرات المهنية وغير ذلك، فهذه المعلومات من خلال هذا الموقع من شأنه إيجاد قاعدة بيانات خاصة بالسّير الذاتية التي تُساعد عارضي العمل عن البحث عن الشخص المناسب للوظيفة المناسبة، ومن جهة أخرى: القيام بعرض الوظائف التي تخص القطاعات غير إدارية (كالإقتصادية، والتجارية، والصناعية) وغير ذلك؛ سواءً على الموقع نفسه الخاص بالتوظيف بالوظيفة العمومية، أو إيجاد موقع خاص بها.

وختاماً القول مما سبق بيانه: يجب على الدولة إنشاء مرصد خاص يتعلّق بعملية التوظيف؛ من خلال (إيجاد قاعدة بيانات إلكترونية) تخصّ عارضي العمل العموميين الإداريين وغير إداريين وحتى الخواص والأجانب من جهة، و(إيجاد قاعدة بيانات تخصّ طالبي العمل) بمستوياتهم العلمية كافةً من جهة أخرى، مع عرضهم عبر موقع موحد مع تسهيل عمليات الولوج للموقع من أجل (التسجيل، أو حتى البحث المتقدم عن وظائف عمل أو مترشحين مناسبين). أمّا بالنسبة للشركات، خاصة (الاقتصادية، والتجارية، والصناعية) منها، فيجب عليها تطوير استراتيجياتها الخاصة في مجال التوظيف الإلكتروني، بما في ذلك كيفية تنظيم أقسام إدارة الموارد البشرية على الشكل الذي يضمن تحقيق أفضل العوائد على الاستثمار في عمليات التوظيف الإلكتروني.