



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

واقع وتحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالب:

د. فضيلة عكاش

حبيب فارح

لجنة المناقشة

- د/ ناجية حمدي رئيسا.

- د/ فضيلة عكاش مشرفا ومقررا.

- أ/ فلة كحلي ممتحنا ومناقشا.

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر وعرفان

أشكر الله عز و جل الذي وفقني في إتمام هذا العمل، والذي ألهمني الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمدا كثيرا.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة " فضيلة عكاش " على كل ما

قدمته لي من توجيهات و نصائح و إرشادات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستي في جوانبها المختلفة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الأفاضل لجنة المناقشة.

كما أتوجه بخالص الشكر إلى جميع الأساتذة والزملاء، و إلى كل من قدم لنا تشجيعا مهما بلغت درجته.

كما أتوجه بخالص الشكر إلى كافة أسرة قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية بجامعة مولود معمري - تيزي وزو-، على كل ما يقدمونه لطلبة طيلة مشوارهم التكويني.

كما أشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو دعوة صالحة.

شكرا.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا أما بعد أهدي هذا العمل

المتواضع:

إلى رمز الحب ومنبعه وروحه، أُمي الغالية رحمة الله عليها، التي فارقنا بجسدها، ولكن روحها مازالت ترفرف في سماء حياتي.

إلى أبي أطل الله في عمره ليظل عوناً لي.

إلى أخي وأخواتي الأعزاء، سندي في الدنيا وأفراحي.

إلى كل الأقارب والأصدقاء والأحباب من دون استثناء.

إلى كل أساتذتي الكرام وكل رفقاء الدراسة.

إلى كل من تعب وعمل من أجل نجاحي.

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعا يستفيد منه الجميع.

حبيب.

مقدمة:

الفصل الأول: ماهية الاستقطاب الإلكتروني.

المبحث الأول: مفهوم الاستقطاب الإلكتروني.

المطلب الأول: أساسيات حول الاستقطاب.

المطلب الثاني: تعريف الاستقطاب الإلكتروني.

المطلب الثالث: مزايا وعيوب الاستقطاب الإلكتروني.

المبحث الثاني: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني وأبعاده.

المطلب الأول: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني.

المطلب الثاني: أبعاد الاستقطاب الإلكتروني.

المبحث الثالث: مصادر الاستقطاب الإلكتروني.

المطلب الأول: مواقع التشغيل.

المطلب الثاني: شبكات التواصل الاجتماعي.

المطلب الثالث: الهاتف النقال وتطبيقاته.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

المبحث الأول: مواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

المطلب الأول: لحمة ظهور الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

المطلب الثاني: موقع أومبلواتيك و موقع Emplois Partner.

المطلب الثالث: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل.

المبحث الثاني: نموذج للاستقطاب الإلكتروني لمؤسسة "سيفيتال" ببيجاية.

المطلب الأول: عرض عام حول مؤسسة سيفيتال ببجاية.

المطلب الثاني: عملية الاستقطاب الإلكتروني في شركة "سيفيتال".

المطلب الثالث: تصميم موقع سيفيتال للاستقطاب.

المبحث الثالث: تحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر: (مستوى انتشار و تطور تكنولوجيا

المعلومات والاتصال).

المطلب الأول: مؤشرات تطور و انتشار تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الجزائر .

المطلب الثاني: محاولات اصلاح قطاع البريد و تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الجزائر و

نقائصها .

المطلب الثالث: تحديات الاستقطاب الإلكتروني ذات الطابع الاقتصادي و الحوكماتي.

المطلب الرابع: اقتراحات لمواجهة تحديات الاستقطاب الإلكتروني.

الخاتمة:

مقدمة

مقدمة:

يشهد عالم اليوم تغيرات وتطورات نوعية خاصة في المجال الاقتصادي، نتيجة لعوامل عديدة منها العولمة و اقتصاد السوق و التقدم الهائل للتكنولوجيا الرقمية والاتصالات، الأمر الذي سمح بانتشار شبكة الانترنت التي تربط جميع أنحاء العالم فأصبح العالم بمثابة قرية إلكترونية صغيرة. لقد أفرزت هذه العوامل وغيرها تأثيرات حقيقية في مختلف الميادين وخاصة في المجال الإداري، حيث ساهم في ظهور طرق مبتكرة في العمل الإداري وساعد على التحول من النمط التقليدي للإدارة إلى نموذج الإدارة الإلكترونية. فتوجهت المنظمات إلى مواكبة تلك التطورات والاستفادة من مزاياها، بتغيير منهجية التفكير واتخاذ طرق عصرية في أداء عملياتها ووظائفها المختلفة.

وقد أسفر ذلك التطور بطبيعة الحال عن ظهور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM في بداية التسعينات في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعني تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية. وقد انعكس هذا التطور على إدارة الموارد البشرية التي تبنت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطبيقاتها لوظائفها، مثل التكوين الإلكتروني للموارد البشرية E-FORMATOIN والتسيير الإلكتروني للموارد البشرية E-MANAGEMENT .

كما أدخلت هذه التكنولوجيا على عملية الاستقطاب، ولم يعد استقطاب الموارد البشرية كما في السابق باستعمال الإعلانات الورقية وغيرها من الوسائل التقليدية، بل استُحدثت طرق جديدة ديناميكية في اختيار المورد البشري الخارجي، والبحث عن الكفاءات البشرية والعمل على جذبها لسد الوظائف الشاغرة في المنظمة.

في بداية سنوات الألفين ظهرت مجموعة من الإصلاحات في المجال التكنولوجي في الجزائر، ومنذ ذلك الحين توسع استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال، الأمر الذي ساهم في زيادة الاهتمام باللجوء للوسائل التكنولوجية في عملية الاستقطاب.

من هذا المنطلق سنتناول في هذه الدراسة موضوع واقع و تحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، كما سنعرض مختلف الوسائل والآليات المستخدمة في البحث عن العمل وجذب المورد البشري لسد الحاجات من العمالة المطلوبة للشغل في المؤسسات.

1. أهمية الموضوع:

- تكمن أهمية الموضوع في تكوين صورة واضحة عن واقع وتحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، كون الاستقطاب الإلكتروني نظام حديث يعتمد على التكنولوجيا واستخدام الانترنت للحصول على الموارد البشرية اللازمة و المناسبة للعمل في المنظمات العامة والخاصة.
- يعتبر موضوع الاستقطاب الإلكتروني من المواضيع الحديثة في علم إدارة الموارد البشرية، حيث بدأ استخدامه علميا في التسعينات من القرن الماضي من طرف دول العالم الأول، ثم بدأ استخدامه في العالم النامي من بينها الجزائر في بداية الألفية عَمَلِيًا.
- تكمن أهمية الموضوع في دراسة واقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر واستنتاج تحدياته وتبيان الأساليب التي يعتمد عليها الأفراد في البحث عن الوظائف الشاغرة.
- التوصل إلى نتائج دقيقة في دراسة الموضوع.

2. أهداف الموضوع:

- تسعى الدراسة، نسعى لتحقيق جملة من الأهداف العلمية والعملية. وتتمثل أبرزها في :
- استكشاف الواقع العملي لموضوع واقع وتحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، وتبيان أبعاده وأهم الوسائل اللازمة لتطبيقه.
- التعمق في المجال ومحاولة توضيح طرق الاستقطاب الإلكتروني الحديثة والاستغناء عن الاستقطاب التقليدي.
- نشر الوعي لصالح المؤسسات وطالبي العمل بأهمية اللجوء لهذه الآلية، وتبيان تقنيات أسلوب الاستقطاب الإلكتروني.
- معرفة دور و أهمية وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في البحث عن الوظائف الشاغرة.
- الوصول إلى نتائج علمية في الموضوع تساعد وتفيد طالبي العمل للترشح لشغل الوظائف الشاغرة في مختلف الوسائط الرقمية، وتفيد المؤسسات الخاصة وتدفعهم لتغيير في منهجية الاستقطاب واتخاذها طرق حديثة في عملياتها.

3. مبررات اختيار الموضوع:

إن موضوع الاستقطاب الإلكتروني كونه مرحلة جد مهمة في عملية التوظيف، وتؤثر بشكل كبير على المراحل التي تليها.

وترجع أسباب اختيار الموضوع إلى عدة أسباب منها ذاتية وأخرى موضوعية.

(أ). الأسباب الموضوعية:

- واقع وتحديات الاستقطاب الإلكتروني موضوع مهم للمؤسسات التي تبحث عن الكفاءات المناسبة لشغل المناصب الشاغرة، ومهم للأفراد الباحثين عن العمل لاختيار أنسب المؤسسات للعمل فيها.
- إن عملية الاستقطاب الإلكتروني وظيفة ثانية بعد تخطيط الموارد البشرية ونشاط أساسي لإدارة الموارد البشرية، كما أنها عملية ديناميكية في مختلف جوانبها العلمية والعملية من جذب واختيار إلكتروني.

(ب). الأسباب الذاتية:

- يعتبر موضوع جديد في تخصص 'إدارة الموارد البشرية' حيث يرتبط بعنوان الموضوع.
- الرغبة والفضول في الاطلاع على الموضوع نظرا لحدائته من حيث الدراسة حتى في الدول الغربية.
- الرغبة في إثراء البحث العملي واستفادة الطلبة من هذا العمل المتواضع.
- التعرف على طرق و أساليب الاستقطاب الإلكتروني التي يستعين بها في رحلة البحث عن منصب عمل بعد التخرج.

4. أدبيات الدراسة:

(أ). الأدبيات:

❖ دراسة "jean-Marie Peretti" تحت عنوان **تسيير الموارد البشرية، 2016**، تناولت الدراسة بصفة عامة أساليب تسيير الموارد البشرية وتطرقت لعملية الاستقطاب الإلكتروني من ضمنها. حيث أوضحت الفرق بين الاستقطاب التقليدي والإلكتروني من حيث عامل الزمن، والتكلفة، والتفاعل، والوسائل المستخدمة في جذب المورد البشري. إلا أن الدراسة لم تتوسع في التطرق ومصادر الاستقطاب الإلكتروني وهي جوهر الموضوع، حيث تطرقنا إليها بالتفصيل وبينّا أنواع المواقع الإلكترونية المتخصصة ومختلف مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في عملية الاستقطاب الإلكتروني.

ب). الدراسات السابقة:

❖ دراسة عطا آدم حمة وكاوه محمد رستم، بعنوان دور الاستقطاب الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية على نجاح المنظمات * لمدينة الفاروق الطبية السليمانية *، 2017. تناولت الدراسة موضوع الاستقطاب الإلكتروني بصفة عامة وتبدو أهميتها من خلال جانبها التطبيقي. ما يفلت للانتباه في هذه الدراسة أنها لم تتطرق إلى آليات وعمليات الاستقطاب الإلكتروني، بالإضافة إلى أنها عالجت الموضوع من منظور قديم، حيث أفلت مختلف الوسائل الرقمية المستعملة في عملية الاستقطاب الإلكتروني، ومختلف أبعاده من حيث: الجذب الإلكتروني والمقابلة الإلكترونية والاختيار الإلكتروني.

❖ دراسة "Alexandre bazzoli" تحت عنوان **وظيفة الاستقطاب**، مقدمة لنيل شهادة الماستر تسيير في تخصص موارد بشرية سنة 2015. تناولت هذه الدراسة الاستقطاب التقليدي وأبعاده، ومراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني. ركزت الدراسة على عملية الاستقطاب في مكاتب التوظيف ودورها في توفير الموارد البشرية المناسبة لشغل المناصب الشاغرة، غير أنها لم تتطرق إلى المصادر الأساسية والآليات الحديثة في استقطاب المورد البشري، لأن الاستقطاب الإلكتروني لا ينحصر فقط في شبكة الانترنت، بل في مختلف مواقع الويب المتخصصة في الاستقطاب ومختلف التطبيقات الحديثة "Les applications mobile" الموجودة في الهاتف النقال، لأن الانترنت ما هي إلا وسيلة لتفحص مختلف المواقع الإلكترونية.

5. إشكالية الدراسة:

لقد نتج عن تكنولوجيا المعلومات والاتصال عدة تطورات في شتى المجالات، ومست عدة جوانب منها مجال الموارد البشرية، ومن بين تلك الجوانب عملية البحث عن العمل. من جهة أخرى، تعاني أغلب المنظمات من مشكلة عدم استقرار الموظفين لديها، مما دفع المنظمات إلى الاعتماد على عملية الاستقطاب مرارا وتكرارا، الأمر الذي يجعل وسائل الاستقطاب التقليدي لا تكفي لتلبية احتياجات المنظمة، في ظل تنافس المنظمات على اعتماد الوسائل الحديثة في جذب أنسب الكفاءات بأسرع وقت وأقل تكلفة. فظهر الاستقطاب الإلكتروني ليساهم إلى جانب الاستقطاب التقليدي في تلبية طلبات الفرد والمنظمة على حد سوي. كما ظهرت بعض المواقع الإلكترونية في الجزائر إلى جانب مواقع المؤسسات

كأدوات متميزة لجذب المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة. بناءا على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما مدى فعالية الاستقطاب الإلكتروني في الاستجابة لاحتياجات التوظيف بالنسبة للمنظمات وطلبي العمل في الجزائر في ظل مستوى تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال؟

أ. الأسئلة الفرعية:

وانطلاقا من السؤال المحوري السابق ولغرض توضيح موضوع الدراسة سيتم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي خصوصيات الاستقطاب الإلكتروني؟

- كيف تطور الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر؟

- ما هي أهم التحديات التي تواجهه ؟

6.فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

أ). الفرضية الرئيسية:

- قد يكون الاستقطاب الإلكتروني ضعيف الاستخدام في الجزائر كونه يتطلب مستوى عالي من تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ب). الفرضيات الفرعية:

- قد يكون الاستقطاب الإلكتروني أكثر فعالية من الاساليب التقليدية للتوظيف، كونه يتضمن آليات أقل تكلفة و أكثر شفافية لاستقطاب اليد العاملة.

- قد تكون المواقع الإلكترونية للاستقطاب في الجزائر مصادر أساسية لانتقاء العنصر البشري الكفاء لشغل المناصب الشاغرة في المؤسسات العصرية.

7. حدود الدراسة:

أ).الحدود الزمنية:

يمتد الإطار الزمني للموضوع من جانبه الفكري من بداية التسعينات من القرن الماضي، وهي الفترة التي يمكن اعتبارها بداية الاهتمام بموضوع الاستقطاب الإلكتروني، خاصة في جانب التسيير، حيث بدأ الباحثون في نشر مقالات وتفسيرات للعملية التي عرفت تطبيقا ضيقا آنذاك في إدارة الأعمال.

وقد ركزنا في دراستنا للموضوع على مختلف التغيرات والتطورات الزمنية التي عرفتھا عملية الاستقطاب الإلكتروني إلى غاية سنة 2019. وهذا ما تطرقنا إليه في الجانب المفاهيمي في الفصل الأول.

(ب). الحدود المكانية:

يتمثل الحد المكاني للبحث أساسا في الجزائر، باعتبار جوهر الدراسة هو واقع وتحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر. وقد امتد البحث إلى جزء فرعي، واتخذ مثال لموقع الاستقطاب لمؤسسة سيفيتال ببجاية.

8. منهجية الدراسة:

في محاولة معالجة موضوع دراستنا تطرقنا إلى مجموعة من المناهج العلمية، التي تساعدنا على عرض الموضوع بشكل منطقي علمي. يمكن عرضها كالتالي:

(أ). المناهج:

• المنهج الوصفي التحليلي:

يعرف على أنه ذلك "الأسلوب العلمي الدقيق الذي يمكن الباحث من جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة معينة وتبويبها باستعمال مختلف الطرق الإحصائية للخروج بنتائج علمية".¹

الهدف من الاستعانة بهذا المنهج في هذه الدراسة هو التركيز على التحليل الدقيق لعملية الاستقطاب الإلكتروني وتحليل أهم مصادره وأبعاده في الفصل الأول، بالإضافة إلى الاعتماد عليه في الفصل الثاني خلال عرض واقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر و تحدياته، حيث قمنا بسرد وتحليل مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

• المنهج الإحصائي:

هو ذلك الفرع من الدراسات العلمية الرياضية يعتمد على جمع المعلومات والبيانات والمؤشرات أو رموز وعرضها في جداول أو منحنيات بيانية أو أشكال هندسية، لغرض الوصول إلى نتيجة والعمل على تفسيرها باستخدام البيانات الرقمية.²

¹- محمود أحمد درويش، *مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية* (مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر و التوزيع، ط1، 2018)، ص.164.

²- عمار بوحوش و آخرون، *منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية* (ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية، ط1، 2019)، ص.141.

اعتمدنا المنهج الإحصائي في الفصل الأول عندما تطرقنا إلى مصادر الاستقطاب الإلكتروني بتقديم نسب مئوية لمختلف المواقع الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي للاستقطاب، التي وظفناها في دراستنا، كما استخدمنا المنهج الإحصائي في الفصل الثاني عند استعراضنا لمستوى انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبيّنا نسبة استخدام الهاتف النقال والانترنت، ممثلة في جداول ومنحنيات وأعمدة بيانية ودوائر نسبية.

كما يظهر استخدام المنهج عند عرض مواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، وتحليل معطياتها الممثلة في جداول.

ب). الإقتربات:

الاقترب مدخل يستخدم لتحليل الظواهر السياسية والاجتماعية ودراستها من كل الجوانب. يوظفه الباحثون لمعالجة مواضيع بحثهم وتحليلها مع إظهار الجوانب الأساسية والثانوية، واستبعاد كل ما هو غير مهم في نطاق بحثهم.¹

• الاقترب الاتصالي:

يستخدم هذا الاقترب من أجل فهم المجتمع أو النظام من خلال نوع الرسالة الاتصالية وحجمها، ويوضح كيفية انتقال وتبادل المعلومات في البيئة المحيطة.²

تم الاعتماد على هذا الاقترب في موضوعنا في الفصل الأول والفصل الثاني، باعتبار أن الاستقطاب الإلكتروني يتم بعد عملية اتصالية وباستخدام وسائل الاتصال الحديثة دائما بين طالبي الوظيفة والمنظمات دون انقطاع.

ج). أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في دراستنا مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وتفريغها في دراسة الموضوع، وتتمثل في:

• الملاحظة:

الملاحظة أسلوب من أساليب جمع البيانات، تعتمد على رؤية الباحث أو سماع أشياء وتسجيل ما يلاحظه، فهي مراقبة مقصودة لغرض استنباط مواقف من خلال مشاهدة دقيقة.³

¹- محمد شلبي، المنهجية في تحليل السياسي للمفاهيم (الجزائر: دار النشر، 1997)، ص16.

²- عمار بوحوش، مرجع سابق، ص173.

³- محمد عبد الإله الطيطي و محمود أحمد أبو سمرة، مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين (عمان: دار اليازوري لنشر و التوزيع، 2019)، ص98.

اعتمدنا على عملية الملاحظة عند التطرق إلى مختلف المواقع الإلكترونية المتخصصة في الاستقطاب، حيث عاينا أغلب المنصات الموجودة في مواقع الويب التي وظفناها في بحثنا، واستتبطنا من خلالها أسلوب تقديم السيرة الذاتية لطالبي العمل، وكيفية الترشح لوظيفة معلنة على مستوى المنصة، فتعتبر هذه الملاحظة الإلكترونية في تفسير نظام تشغيل هذه المواقع الإلكترونية.

• المقابلة:

هي طريقة منظمة تقوم على أساس الحوار بين طرفين، يقوم بها فرد بطرح أسئلة لطرف آخر في موضوع محدد للحصول على معلومات وبيانات، لغرض بناء مجموعة من الأفكار العلمية وتوظيفها في البحث العلمي.¹

اعتمدنا على المقابلة للتعرف على كيفية الاستقطاب في الموقع الإلكتروني لمؤسسة سيفيتال، حيث تمت المقابلة مع مدير تسيير الموارد البشرية، وقد تضمنت المقابلة طرح أسئلة عن كيفية استخدام الموقع وكيف تجذب المؤسسة المورد البشري.

9. هندسة الدراسة:

للإجابة عن إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية والتثبت من صحة الفرضيات المندرجة ضمنها أو نفيها، تم تقسيم الدراسة إلى قسمين حيث:

- يتناول الفصل الأول ماهية الاستقطاب الإلكتروني ويتفرع إلى ثلاث مباحث، حيث سيتم دراسة مفهوم الاستقطاب الإلكتروني في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فسيتم تخصيصه لدراسة مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني ومختلف التطورات التي عرفتتها العملية. كما سيتم التطرق إلى أبعاد الاستقطاب الإلكتروني، في حين سنتناول في المبحث الثالث مصادر الاستقطاب الإلكتروني.

- أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه حول الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور

تكنولوجيا الاعلام والاتصال ، وقد تم تقسيم الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث سيتناول المبحث

الأول مواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، في حين سيخصص المبحث الثاني لتقديم

¹- عبد النور ناجي، منهجية البحث السياسي (عمان: دار البازورني لنشر و الطباعة، 2011) ص.73.

نموذج للاستقطاب الإلكتروني لشركة سيفيتال ببجاية، وجاء هذا المبحث كمثال لعملية الاستقطاب الإلكتروني في موقع مؤسسة خاصة، أما المبحث الثالث والأخير فقد خصصناه لتقديم تحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، و مستوى انتشار و تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- وفي الأخير تناول الخاتمة أهم الاستنتاجات المتوصل إليها حول الموضوع.

الفصل الأول:
ماهية الاستقطاب الإلكتروني.

الفصل الأول: ماهية الاستقطاب الإلكتروني.

تعتبر عملية الاستقطاب من وظائف إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي يتطلب تحديد توجهات المنظمة اتجاه هذه العملية، وذلك بوضع خطة لتحديد الاحتياجات اللازمة من اليد العاملة لشغل المناصب الشاغرة. إلا أن التطور التكنولوجي في السنوات الأخيرة وكذا تطور وسائل التواصل واستخدام الانترنت و تكنولوجيا الاتصال في سوق العمل أدى بطبيعة الحال إلى تبنيها في إدارة الموارد البشرية ما سمح بتطوير وظيفة الاستقطاب، و ظهور الاستقطاب الإلكتروني، وبرز أساليب وآليات جديدة في منظومته، انطلاقاً من هذا، سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفاهيم الاستقطاب، والاستقطاب الإلكتروني ومراحل تطوره وكذا مزاياه ، ومصادره ، في ثلاث مباحث كما يلي :

المبحث الأول: مفهوم الاستقطاب الإلكتروني.

المبحث الثاني: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني وأبعاده.

المبحث الثالث: مصادر الاستقطاب الإلكتروني.

المبحث الأول: مفهوم الاستقطاب الإلكتروني.

تعتبر عملية الاستقطاب من المهام الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية الأمر الذي يتطلب تخصيص وقت و جهد لجذب أفضل القدرات و المهارات لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة، إلا أن التطور الحاصل في الميدان التكنولوجي أثر على عملية الاستقطاب، حيث استبدلت الآليات القديمة الورقية بآليات رقمية عصرية. وسيتم من خلال هذا المبحث تعريف الاستقطاب عامة وتعريف الاستقطاب الإلكتروني وتبيان مزاياه وعيوبه كما يلي:

المطلب الأول: أساسيات حول الاستقطاب.

فيما يلي سيتم تقديم تعريف الاستقطاب، وتحديد أهميته ومبرراته، والعوامل المؤثرة فيه وأنواعه.

أولاً: تعريف الاستقطاب.

- **الاستقطاب لغة:** هو من فعل استقطب، والذي يعني تجنيد، وجذب، بمعنى أضاف أو عين فرد في المنظمة.¹

- **أما اصطلاحاً** فقد تعددت التعارف المتناولة لهذا الموضوع، ومن بينها ما يلي:

- يشير مصطلح الاستقطاب بالفرنسية "**polarisation**" و بالإنجليزية "**polarization**" إلى عملية جذب الموارد البشرية اللازمة التي تحتاجها المنظمة، بدءاً بعملية تخطيط الموارد البشرية و تحديد المواصفات المطلوبة في سوق العمل، ومن ثمة تبني برنامج مناسب للاستقطاب، ما يدفع الأفراد للتقدم وطلب العمل.²

- تعرف عملية الاستقطاب أنها وضع خطة للموارد البشرية، تتضمن البحث عن الأفراد ذوي قدرات وكفاءات وخبرات عالية لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة، باستخدام طرق فعالة للحصول عليهم.³

-و يعرف أيضاً أنه: عملية أساسية لإدارة الموارد البشرية، تهدف إلى جذب المرشحين الجدد وتحديد أدوارهم و دمجهم في المنظمة، حيث تتطلب العملية تحليلاً مفصلاً للوظائف مسبقاً، والتفضيل فيما بينهم

¹ -**Dictionary of human resources and personnel management**, Heather Bateman , Katy McAdam (London : A & C Black Publishers Ltd, third edition ,2006), Human Resources,p. 219.

² -عمر وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي(عمان :دار وائل ،ط1،2005)،ص. 273.

³ -مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية (الرياض: مكتبة العبيكات، ط3، 2009) ،ص.450.

لملء الوظائف الشاغرة.¹

- كما يعرفه محمد هاني محمد على أنه: البحث عن الأفراد المؤهلين ذوي قدرات ومعارف، لشغل الوظائف الفارغة في المنظمة، حيث تبدأ المنظمة بالبحث ثم جذب الأفراد المناسبين ثم اختيار أفضلهم لشغل الوظائف الشاغرة.²

- كما يمكن تعريف الاستقطاب على أنه:

"وسيلة المنظمة لجذب المتقدمين المناسبين لإحتياجاتها في التوقيت المناسب، والاستقطاب يغذي عملية الاختيار التي تسعى لإنتقاء أفضل الذين تم استقطابهم أي جذبهم للتقدم بطلبات للتوظيف"³

- من خلال التعاريف السابقة يلاحظ اتفاق معظم المفكرين على أن الاستقطاب آلية لجذب الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة، انطلاقاً من ذلك يمكن تقديم تعريف إجرائي كما يلي :

الاستقطاب عملية أساسية تقوم بها إدارة الموارد البشرية أو الجهة المتخصصة في الاستقطاب، بدءاً بوضع خطة للموارد البشرية، واكتشاف المناصب الشاغرة في المنظمة، ثم تقوم بالبحث عن الأفراد المؤهلين و جذبهم باستخدام طرق فعالة، وتتدخل ضمنها عملية الاختيار لتفضيل بين المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.

ثانياً: أهمية الاستقطاب ومبررات اللجوء إليه.

الاستقطاب مرحلة أساسية من مراحل اختيار أفضل الموارد البشرية للمنظمة. وفيما يلي نبين أهمية الاستقطاب ومبررات اللجوء إليه:

أ- أهمية الاستقطاب: تكمن أهمية الاستقطاب في كونه:

- الاستقطاب الخطوة الثانية بعد تخطيط الموارد البشرية يهدف لاكتشاف النقص والمناصب الشاغرة داخل المنظمة.

¹-Antoine Pennaforte et autres ,Les fondamentaux de la GRH 100 : défis RH illustrés, (Paris : Dunod, 2018), P.34.

²-محمد هاني محمد،إدارة الموارد البشرية(الأردن : دار المعترز لنشر و التوزيع ،ط1،2014)،ص.125.

³- فarris السيد عبد السلام، إستراتيجية التوظيف ما لا يسع مدير التوظيف جهله(مصر:جامعة عين الشمس ،كلية التجارة ،2017)،ص.14.

- يساهم الاستقطاب في تحديد أفضل الوسائل والمصادر وتحديد النوعية والكمية من الموارد البشرية سواء داخلية أو خارجية، أي تقوم المنظمة باستخدام أفضل الوسائل لجذب أنسب الكفاءات والمهارات.
- تعمل المنظمة على توصيل رسالة للمتقدمين، أن المنظمة هي المكان المناسب لهم للعمل، وبناء مستقبلهم الوظيفي، بما يحقق نوع من التحفيز للمرشحين، يجعلهم يسعون للتقدم لشغل الوظائف، ويكتسبون ثقة بالمنظمة.
- الاستقطاب عملية استراتيجية، واستثمار يستهدف الحصول على الموارد البشرية المناسبة، لأن الاستقطاب دليل على استمرارية المنظمة ونموها.¹
- يمنح الفرصة للكثير من الأفراد للتقدم وشغل الوظائف الشاغرة.
- يحقق مبدأ تكافؤ الفرص للأفراد المتقدمين، حيث تعمل المنظمة على جذب الأفراد المناسبين لشغل الوظائف، واستبعاد الأفراد غير المناسبين.
- تخصيص وقت و جهد في عملية الاستقطاب، والموارد اللازمة لذلك يحقق أهداف العملية وأهداف المنظمة على المدى البعيد.²

ب-مبررات الاستقطاب:

هناك عدت أسباب ومبررات تدفع المنظمة إلى جذب الأفراد لشغل المناصب لشاغرة، و تتمثل أهم الأسباب في:

1-إعادة التنظيم: Reorganizing.

تحتاج المنظمة في بعض الأحيان إلى إعادة تنظيم الوظائف وترتيبها. وتختلف أشكال إعادة التنظيم من منظمة لأخرى، حيث يمكن التغيير في مضمون الوظائف أو التغيير في الهيكل التنظيمي، فنقوم المنظمة بدراسة حجم العاملين لديها، وعادة ما تكتشف وظيفة شاغرة، بالتالي تحتاج لملء فراغها لزيادة إنتاجها وبقائها لتحقيق أهدافها.

¹-مؤيد سعيد سالم وعادل مازن حrchوش،إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي(الأردن : عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع،ط2،2006)

ص.83،

²- مازن فارس رشيد،مرجع سابق ، ص ص.450-451.

2- انتقال العاملين و ترقيةهم : Staff Transfer and promotion .

تعتمد المنظمة عادة على أسلوب ترقية الأفراد، حيث يتم نقلهم من وظيفة لأخرى أعلى من الأولى، هذا ما يؤدي عادة إلى ظهور مناصب شاغرة بسبب عملية الترقية، ما يدفع المنظمة إلى جذب الأفراد لشغل المناصب الفارغة.

3- الاعتماد على الحاسب الآلي : Reliance on computer .

تعتمد المنظمة على الحاسب الآلي في أداء أنشطتها، لغرض تخفيض الجهود المبذولة والتكاليف التي تتحملها، مما يجعل ضروريا دراسة العمالة المناسبة، التي تتحكم بأجهزة الإعلام الآلي والحاسوب على المدى البعيد، وهكذا تقع المنظمة أمام إشكالية استقطاب المهارات اللازمة التي تتميز بمهارة التحكم في الكمبيوتر، أو تنمية مهارات العاملين داخل المنظمة.

4- العمل الجزئي : Labor to part time.

إن بعض المنظمات الحديثة تفضل العمل الجزئي، أي خلال الفترة الصباحية أو المسائية، أو خلال ساعات قليلة في اليوم، ويكون الوقت متفقا عليه بين العاملين والمنظمة، وذلك حسب طبيعة نشاطها. وعادة ما تعتمد المنظمات على مكاتب التوظيف لاستقطاب هذه النوعية من العمالة حسب متطلباتها.

5- العمل المرن : Flexible Working.

يعتبر العمل المرن من أساليب زيادة الإنتاجية، دون زيادة العاملين بحيث يتم الاحتفاظ بنفس العدد. و يأخذ العمل المرن عدة صور، مثل زيادة ساعات إضافية أثناء العمل، والعمل عن بعد بالاعتماد على الاتصالات الهاتفية، وهذا ما يدفع المنظمة لجذب أفراد جدد للتقليل من الأعمال المرنة وتقديم فرصة أمامهم لتولي الوظائف.¹

¹- سعد علي ربحان المحمدي، إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية و منهجية متكاملة (الأردن : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ط1، 2019)، ص.220.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على وظيفة الاستقطاب.

عملية الاستقطاب هي مرحلة أساسية من مراحل التوظيف، فيجب على المنظمة اليقظة والانتباه عند جذب الأفراد المناسبين للعمل، ووضع كل شخص في المكان المناسب، فسياسة الاستقطاب تتأثر بعدة عوامل خارجية وداخلية، ومن أهم العوامل ما يلي:

1-سمعة المنظمة:

-إن سمعة المنظمة تؤثر إما إيجاباً أو سلباً على المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة، فسمعة المنظمة تتحدد في الأجور والتعويضات، وكذا الضمان الاجتماعي للعاملين، بالإضافة إلى الخدمات والتسهيلات التي تقدم للعاملين. كما تتمثل سمعة المنظمة في تاريخها ونشاطها ومدى نجاحها في السوق. والمنظمات ذات السمعة الجيدة تستقطب طلبات عمل كثيرة وتجذب العاملين الاكتفاء وتجعلهم يتنافسون للفوز بمناصب عمل لديها. إذن فسمعة المنظمة عامل مؤثر في خلفية الأفراد ومؤثر فعال في عملية الاستقطاب.

2- الاستراتيجية التنظيمية : Organizational Strategy.

- تتضمن الاستراتيجية التنظيمية الإجراءات والسياسات والبرامج التي تعتمد عليها المنظمة في نشاطاتها، فالاستراتيجية التنظيمية من أكثر العوامل تأثيراً على عملية الاستقطاب، فهي التي تحدد مواصفات الفرد اللازم لشغل الوظيفة، حيث تقوم بعض المنظمات بالإعلان عن الوظائف الشاغرة، والبعض الآخر تقوم بجذب الأفراد انطلاقاً من معارف عامليها وأقاربهم. فهذه السياسة التنظيمية تؤثر على استقطاب الأفراد الجدد.

كما قد تعتمد المنظمة على استقطاب داخلي، مما يقلل درجة التفاعل بين العاملين داخل المنظمة، لأن اعتماد هذا النوع من الاستقطاب يكون إما بالترقية أو النقل الوظيفي، والذي يؤثر في التواصل والعلاقات الغير الرسمية بين الأفراد الذين تم ترقيتهم والذين لم يستعيدوا منها، فيؤدي إلى ضعف علاقات العمل داخل المنظمة، وينتج عن ذلك قصور في أداء العمل، ومن جهة أخرى يساهم في تراجع الاستفادة من الخبرات الخارجية، مما يجعل المنظمة تعمل في إطار تقليدي دون الاستفادة من المهارات الموجودة في سوق العمل.¹

¹- خضير كاظم محمود و ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية (الأردن: دار المسيرة للنشر و الطباعة و التوزيع، ط1، 2007)، ص 91-

3- الخصائص البيئية: Environmental Characteristic.

تؤثر الخصائص والمتغيرات البيئية على عملية الحصول على الموارد البشرية. وتتمثل المتغيرات البيئية في المستوى الاقتصادي العام وحجم البطالة، ومستوى التضخم والدخل الفردي، والمنافسة بين المنظمات للحصول على أنسب الكفاءات، فكل هذه العناصر تؤثر على استقطاب القوى المطلوبة في سوق العمل لشغل الوظائف¹.

4- خصائص الوظائف المتوفرة في المنظمة : Characteristics of job available in : .organizatoion

تتميز أغلب المنظمات بسعيها إلى جذب أفضل القدرات والمهارات لشغل الوظائف العليا في المنظمة، وغالبا ما تقوم باستقطاب خارجي. كما يمكن اللجوء للاستقطاب الداخلي للوظائف العادية داخل المنظمة من خلال النقل أو الترقية. وغالبا ما تعتمد المنظمة على المقارنة بين المصدرين الداخلي والخارجي وفق معايير تختلف من منظمة لأخرى، وتقوم بانتقاء أنسب الكفاءات التي تشغل الوظيفة العليا داخل المنظمة.

رابعا: خطوات و أنواع الاستقطاب.

تتم عملية الاستقطاب وفقا لخطوات محددة وتنقسم لنوعين أساسيين. كما يلي:

أ) خطوات عملية الاستقطاب:

كما أشرنا سابقا أن عملية الاستقطاب هي جذب المورد البشري لشغل المناصب الشاغرة، فإن هذه العملية تمر بمراحل أيضا مثل الاختيار ، بحيث تكتمل عملية الاستقطاب، و يمكن عرضها بالتفصيل كالتالي:

1- خطة الموارد البشرية :

تقوم المنظمة بتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، وذلك بوضع خطة للإنتاج والعمل. حيث تقوم المنظمة بدراسة الاحتياجات الحالية والمستقبلية، ودراسة البيئة الخارجية، وتخطيط الموارد البشرية الداخلية، وكذا تحليل كل من العرض والطلب.

¹- خضير كاظم محمود و ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، صص. 93-94.

2- بيان متطلبات و احتياجات الوظيفة :

- يتم في هذه المرحلة تحديد مكونات كل وظيفة، وكذا وصفها، وتحديد متطلبات شغل الوظيفة. وتنقسم هذه المرحلة بدورها إلى خطوات هي:¹

- **تحليل الوظيفة:** يعد تحليل الوظائف أحد الأنشطة الأساسية لإدارة الموارد البشرية، وذلك بتحديد مهام الوظيفة، و نوعيتها.
- **التعريف بالحاجة:** تتضمن نوع العمالة المطلوبة لشغل الوظيفة الشاغرة في المنظمة.
- **وصف الوظيفة:** تتمثل في تحديد الوظيفة ودرجتها في سلم الوظائف، ووصف الأنشطة المرتبطة بالوظائف، وبياناتها، بحيث يكون وصف حالي ومستقبلي.

3- البحث عن الأفراد:

بعد تحليل ووصف الوظائف، تتبين الوظيفة الشاغرة والمؤهلات والقدرات المطلوبة لشغلها. فتقوم المنظمة بالبحث عن الأفراد المناسبين لشغلها، بدءا بتحديد المصدر المناسب للاستقطاب، حيث يوجد مصدرين، الأول داخلي، أي داخل المنظمة عن طريق النقل أو الترقية، أما الثاني فهو مصدر خارجي، أي ما يمكن جذبه خارجيا مثلا الإعلان أو التواصل مع مكاتب التوظيف، فتتعدد طرق وأساليب جذب الأفراد المميزين لشغل الوظائف الشاغرة.²

4- الاختيار:

- تعتبر عملية الاختيار عملية أساسية لإدارة الموارد البشرية، وتعرف العملية على أنها غريزة الأفراد الذين يملكون المؤهلات والقدرات لشغل المناصب الشاغرة في المنظمة، وتتم بخطوات، تتمثل في:
- **استقبال طالبي العمل:** حيث تقوم إدارة الموارد البشرية باستقبال و تزويد المتقدمين بمعلومات عن المنظمة والوظيفة.

- **فحص طلبات التوظيف:** حيث تقوم المنظمة بفحص طلبات المتقدمين و ترتيبها وتعتمد عادة أساليب دقيقة و تنبؤيه في اختيار أفضل الكفاءات المطلوبة ،و تتمثل الأساليب في:³

¹- سعد علي ربحان المحمدي، مرجع سابق، ص ص. 223-227.

²-Jean –Marie Peretti, *Gestions des ressources humaines*, (Paris :Edition Vuibert, éd 21 ,2016), PP. 64-66.

³-مؤيد سعيد سالم وعادل مازن حرجوش، مرجع سابق ، ص 88.

أ.الاختبارات: تقوم إدارة الموارد البشرية بإجراء اختبارات للمتقدمين لغرض استنتاج واختيار أفضل

الكفاءات، فتعتمد على أسلوب الامتحانات لقياس درجة كفاءة الفرد، و تتعدد نوع الاختبارات التي تقدم للأفراد، مثل اختبارات الذكاء والشخصية، واختبارات المواقف، لاكتشاف مدى قدرات الفرد ومهاراته ومعارفه أثناء توليه الوظيفة.¹

ب.المقابلة : تعتبر المقابلة من أساليب عملية الاختيار ،حيث تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية لاكتشاف أفضل المتقدمين عبر المحادثة ،وذلك بطرح أسئلة للمرشح ، لغرض معرفة نقاط ضعف وقوة المرشح ، وكذا مؤهلات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة ، وتتعدد أساليب المقابلة ومن بينها:

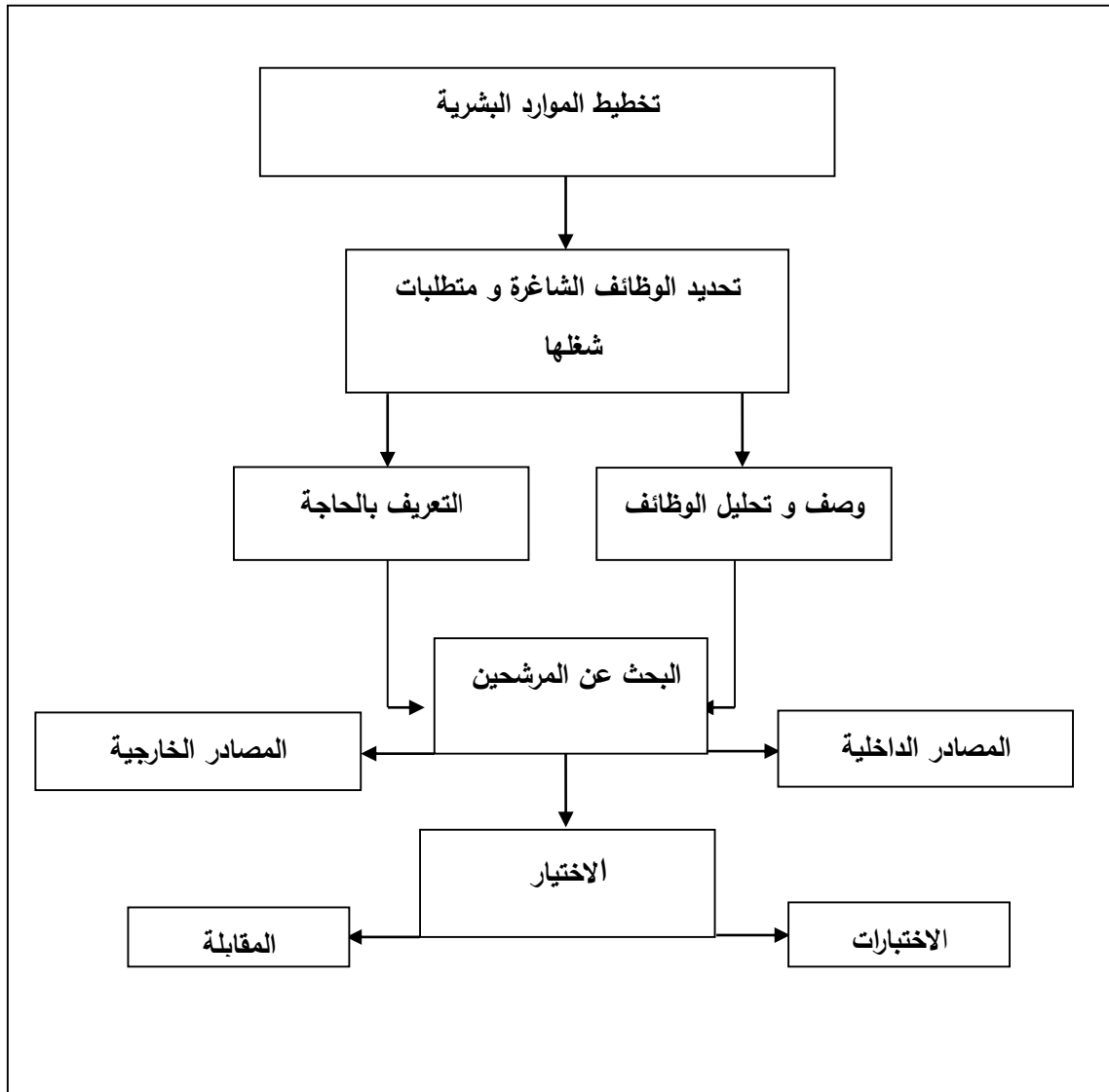
- المقابلة الموجهة: هي تلك المقابلة المخططة والدقيقة، حيث تطرح فيها أسئلة للمرشح، ويتم الحصول على إجابات دقيقة والمعلومات المرغوبة التي تخص المرشح.
- المقابلة الموقفية: تقوم المقابلة الموقفية على طرح أسئلة للمتقدم عن مواقف في وظيفة ما في المنظمة، لتحديد تصرفات الفرد وردود فعله اتجاه موقف قد يتعرض له مستقبلا في المنظمة.
- المقابلة غير الموجهة: يقوم هذا الأسلوب بطرح أسئلة دون سابق تنظيم من قبل المنظمة، حيث تطرح أسئلة مباشرة على المرشح، و يجيب عنها بالطريقة التي يراها مناسبة، عكس المقابلة الموجهة التي تكون دقيقة ومنظمة، و مهياة من قبل المنظمة. وهذا النوع يمنح الحرية للإجابة للمرشح، دون ارتبائه أو حرجه أثناء المقابلة.²

والشكل التالي يوضح أكثر مراحل عملية الاستقطاب بالتفصيل، كما يلي:

¹-Jean –Marie Peretti, op .cit,p.73.

²- مؤيد سعيد سالم وعادل مازن حرحوش، مرجع سابق ، ص ص، 91-94.

الشكل رقم (01): مراحل عملية الاستقطاب.



المصدر: من إعداد الطالب.

ب) أنواع الاستقطاب.

يقصد بالاستقطاب السعي للحصول على القوى البشرية بالكمية والنوعية المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة، فهي عملية أساسية لضمان بقاء المنظمة وتحقيق أهدافها، و يتفق أهم الباحثين والمختصين في مجال إدارة الموارد البشرية، على وجود مصدرين أساسيين للاستقطاب، هما:

- المصادر الداخلية.
- المصادر الخارجية.

1. الاستقطاب الداخلي: يتمثل الاستقطاب الداخلي، بإحالة الفرصة للأفراد العاملين داخل المنظمة للحصول على منصب شاغر سواء بالترقية أو بالنقل الوظيفي، و يطلق على هذا النوع من الاستقطاب، بمستودع المهارات ، الذي يشير إلى أن هناك طاقات ومهارات وقدرات داخل المنظمة يمكنها سد الفراغ الوظيفي، وتتنحصر المصادر الداخلية في:

➤ **النقل الوظيفي:** هو عبارة عن أسلوب تستخدمه المنظمات، حيث تختار الأفراد ذوي كفاءات

و خبرات، يتم نقلهم من وظيفة إلى أخرى بنفس المستوى من المؤهلات.

➤ **الترقية (الترقية):** يقوم هذا الأسلوب على تحويل الأفراد وترقيتهم في الصعود إلى إحدى

درجات السلم الوظيفي أو بتغيير الرتب داخل نفس السلك، حيث يستفيد الفرد المُرقى، من

حوافز معنوية (كمنحه صلاحيات و سلطات أكبر مثلاً)، ومادية (مثل الزيادة في الأجور)

لشغل الوظيفة الشاغرة.¹

2. الاستقطاب الخارجي: إن لم تتوفر الموارد البشرية داخل المنظمة، يصبح من الضروري أن تلجأ

المنظمة إلى استقطاب خارجي. و يختلف نطاق الاستقطاب الخارجي عن الداخلي، كونه يجذب الموارد

البشرية من خارج المنظمة، كما يمكن أن يكون الاستقطاب محلياً، أو إقليمياً، أو حتى على المستوى

الدولي، ومن أهم مصادر هذا النوع ما يلي :

➤ **الإعلانات:** إن الإعلانات من أكثر الأساليب المستخدمة في جذب الموارد البشرية ،فهي

وسيلة فعالة لاستقطاب أفضل الكفاءات و المهارات ، فالإعلان يتضمن معلومات دقيقة

ومتكاملة وواضحة عن الوظيفة الشاغرة وعن المؤهلات والقدرات المطلوبة لشغل الوظيفة ،

وكذا موعد التقدم وأجل الاستقطاب. ومن مزايا الإعلان أنه ينتشر بسهولة ويجذب الكثير

من الباحثين عن العمل. ومن أنواع الإعلانات هناك الصحف و الجرائد و كذا المجالات،

والإعلان على مستوى التلفزيون و الإذاعة.²

➤ **المدارس والجامعات والمعاهد:** تعتبر المدارس والجامعات والمعاهد، مصادر للاستقطاب،

حيث تلجأ أغلب الجامعات إلى إجراء عقد مع مؤسسات وشركات متنوعة، لغرض جذب

¹- خضير كاظم محمود و ياسين كاسب الخرشنة ،مرجع سابق ، ص.96.

²- مازن فارس رشيد،مرجع سابق ،صص. 471-472.

الطلاب لتربص، حيث تعمل المنظمة على تدريبهم على الوظائف هذا ما يسهل على المنظمة جذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، أو التفرغ الجزئي لتولي الوظيفة.

➤ **مكاتب التوظيف:** تعد مكاتب التوظيف رابط وسيط بين المنظمات وطالبي العمل، حيث تعمل المكاتب على تسجيل المتقدمين إليها، وتقوم بتصنيفهم حسب المؤهلات والمهارات والخبرات، فتقوم المنظمة بالتواصل مع المكاتب عند وجود فراغ وظيفي، فتقوم المكاتب بإرسال أفضل الكفاءات لشغل المناصب المطلوبة¹، وهناك نوعين من مكاتب التوظيف بحسب تبعيتها هي:

- **المكاتب الحكومية:** تتمثل في المكاتب العامة تقوم بإدارتها الحكومة بالتنسيق مع مختلف الوزارات ومكاتب العمل.
- **المكاتب الخاصة:** هي مكاتب يسيرها خواص، مختصون باستقطاب العمالة وربطها بالمؤسسات والشركات لتولي الوظائف الشاغرة.²

➤ **الجمعيات والنقابات المهنية:** تلعب الجمعيات والنقابات دورا هاما في المنظمة، حيث غالبا ما يعتمد عليها لتوفير مناصب الشغل لمنتسبيها، من خلال القيام بنشاطات تدريبية وتكوينية لصالحهم. بذلك فهي تمنح للمنظمات فرصة اختيار أفضل الأفراد المؤهلين لشغل المناصب الفارغة.

➤ **توصية العاملين الحاليين:** يقوم هذا الأسلوب على تقديم التوصيات من طرف العاملين الحاليين في المنظمة لجذب الأفراد للعمل، أي جذب أقاربهم أو معارفهم. يحقق هذا النوع من الاستقطاب الرضا الوظيفي للعاملين فيها ويكسبهم ثقة وانتماء، ويخفض التكاليف ويقتصد في جهود المنظمة خلال عملية الاستقطاب. غير أن ما يعاب على هذا الأسلوب، أنه يقضي على مبدأ تكافؤ الفرص، ويؤدي إلى تكوين جماعة أفراد تربطهم صلة التقارب في المنظمة، وهذا ما يؤثر سلبا على الأداء التنظيمي في المنظمة.³

➤ **مهرجانات ومعارض الأعمال:** تنظم مهرجانات من قبل الجامعات أو مكاتب التوظيف لغرض الإشهار لعمالة معينة. ويتم من خلالها تقديم مختلف الباحثين عن العمل، وكذا

¹ - محمد الصرفي، إدارة الموارد البشرية (مصر: شركة الجلال لطباعة و النشر العامرية، ط1، 2006)، صص. 99-108.

² - عبد العزيز زواتيني، تنمية المورد البشري في التنظيم (عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، 2019)، ص. 99.

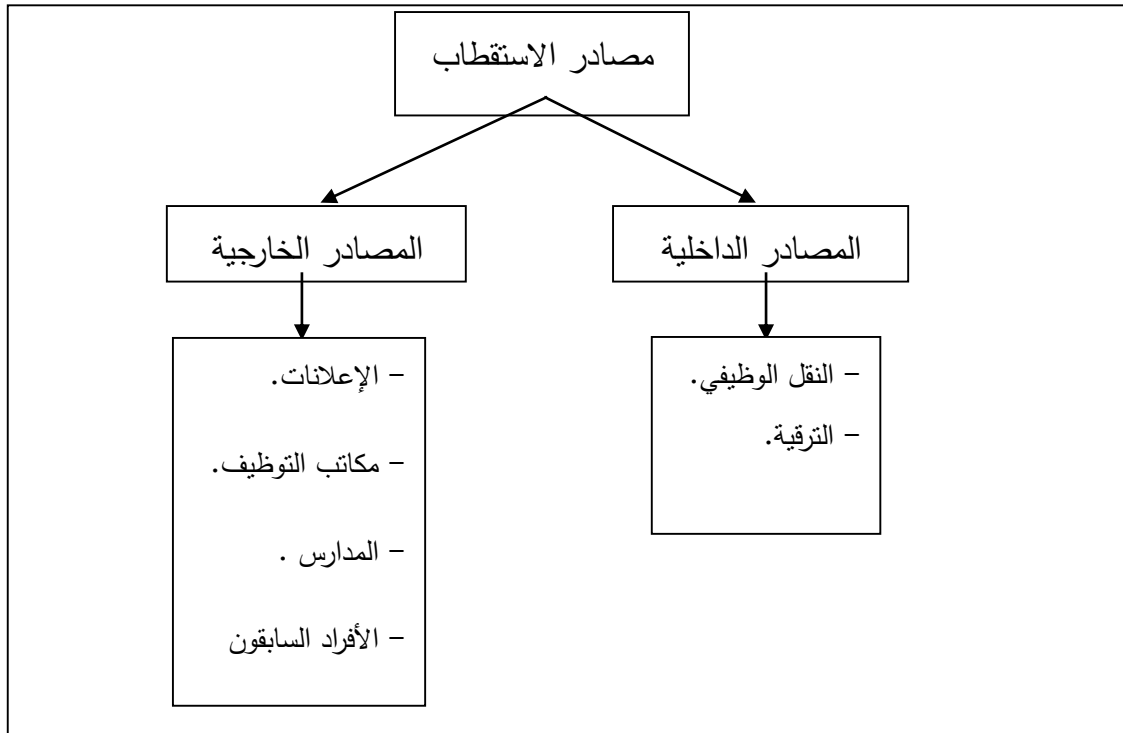
³ - خضير محمود و ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، صص. 99-101.

المنظمات التي تطلب عاملين، فتعرض مؤهلات الأفراد في السيرة الذاتية، وتناقش الفرص الوظيفية مع الأفراد، ويمكن توظيفهم مباشرة في حالة وجود مناصب شاغرة في المنظمة .

➤ **الباحثون عن العمل:** عادة ما يقوم الأفراد بزيارة المنظمات بحثاً عن العمل، فتقوم المنظمات باستقبالهم و تلقي سيرهم الذاتية، وفي حالة وجود وظيفة شاغرة يكفي التواصل معهم واختيار أفضلهم،¹

➤ **الأفراد السابقون :** يركز هذا الأسلوب على استقطاب الأفراد الذين عملوا سابقاً في المنظمة لشغل المناصب الشاغرة، حيث تعمل المنظمة على التواصل مع الأفراد السابقين لغرض حثهم على العودة للعمل، بذلك تكون المنظمة قد سدت الشواغر بعمالة قد مرت سابقاً في المنظمة، و هذا ما يؤدي إلى تخفيض في تكلفة الاستقطاب.²

الشكل رقم (02): مصادر الاستقطاب.



المصدر: من إعداد الطالب.

¹- مازن فارس رشيد، مرجع سابق، ص 475-476.

²- محمد حسن حمادات وآخرون، "واقع الاستقطاب الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية"، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، (العدد 8، ديسمبر 2017)، ص 12.

المطلب الثاني: تعريف الاستقطاب الإلكتروني.

فيما يلي سيتم تحديد تعريف الاستقطاب الإلكتروني ومن ثمة سيتم تبيان أوجه اختلافه عن الاستقطاب التقليدي.

أولاً- تعريفه:

-انتشر مصطلح الاستقطاب الإلكتروني في عدد من الكتابات والمقالات تعود لأوائل التسعينات من القرن الماضي. ومن بين المتخصصين الذين درسوا موضوع الاستقطاب الإلكتروني:

-Galanaki 1995, Stacker 1995.

-Appleton 1996, Fisher1996.

-Ojala 1997, Parry 2002.

¹- Parry &Tyson 2006, Wilson 2008.

بالإضافة لذلك وجدت دراسات ميدانية شملت موضوع الاستقطاب الإلكتروني، كدراسة "Galanaki" التي تناولت كيفية جذب واختيار المرشحين على مستوى شبكة الانترنت. وقد شملت الدراسة 99 شركة بريطانية، ولجأت لإجراء 34 مقابلة بإضافة إلى استبيان، استنتج من خلالها أهمية استخدام الانترنت في عملية الاستقطاب. كما أجريت دراسة ميدانية في بريطانيا ل 60 شركة قام بها "WILSON" سنة 2009 بين فيها الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المنظمات في جذب اليد العاملة لتولي الوظائف الشاغرة، حيث وجدت مواقع إلكترونية خاصة بشركات، و يتمثل دورها الأساسي استقطاب أنسب الكفاءات².

و من بين التعاريف المقدمة للاستقطاب الإلكتروني ما يلي:

- يعرف بيريتي J.M.PERETTI الاستقطاب الإلكتروني بأنه: عملية تتم على مستوى شبكة الانترنت، حيث تقوم إدارة الموارد البشرية، بنشر المنصب الشاغر في مواقعها أو مواقع خاصة

¹- لمياء عدنان جبارة حامد، أثر الاستقطاب الإلكتروني على الالتزام التنظيمي: اختبار الدور الوسيط لتدريب الإلكتروني دراسة ميدانية في للبنوك الإسلامية الأردنية عمان، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الشرق الأوسط الأردن : كلية الأعمال، 2017)، ص.31.
²-Avinash s . kapse,vishals.patil,Nikhil. V, "E-recruitment", IJEA,(V1, IS4, april 2012),p.83.

بالاستقطاب على شبكة الانترنت، فيقوم المرشحين بتقديم طلب على شكل سيرة ذاتية محمولة تتضمن مختلف المعلومات التي تخصهم، وفي الأخير تقوم إدارة الموارد البشرية بتحري واختيار أفضل المتقدمين وتعيينهم، فالاستقطاب الإلكتروني طريقة جديدة لجذب المورد البشري، باستعمال الانترنت¹.

- يعرف الباحثان "Redman" و "Fujimoto" سنة 2010، الاستقطاب الإلكتروني بأنه: عملية جذب المرشحين على مستوى المواقع الإلكترونية، بحيث يتم تلقي طلبات المتقدمين على شكل سير ذاتية يتم فرزها واختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.²

- يرى "Basak Swapnalekha" & "Pande Sharon" أن: الاستقطاب الإلكتروني منهجية جديدة تعتمد على المنظمات في جذب المرشحين والتواصل معهم مباشرة عبر المواقع الإلكترونية و بوابات الاستقطاب و البريد الإلكتروني ، و تقوم المنظمات باختيار أنسب الكفاءات لتولي الوظائف الشاغرة.³

- تعرف الباحثة "وسام مهيبيل" الاستقطاب الإلكتروني على أنه: عملية جذب القوى العاملة لشغل الوظائف الشاغرة، وذلك باستخدام الانترنت، إما عبر المواقع والصفحات الإلكترونية، أو المواقع المتخصصة في هذا المجال أو المكاتب الخاصة بالتوظيف. ويمتاز بدقة وبساطة مقارنة مع الاستقطاب التقليدي.⁴

- كما يمكن تعريف الاستقطاب الإلكتروني على أنه نظام تعتمد عليه إدارة الموارد البشرية، حيث تقوم بإنشاء مواقع و صفحات إلكترونية، وتمكن من خلالها للباحثين عن العمل تقديم طلباتهم على شكل سير ذاتية عبر المواقع. فهي أداة جديدة في جذب المرشحين للعمل.⁵

- و يعرف الاستقطاب الإلكتروني أيضا أنه:

¹ -Jean –Marie Peretti, **OP.Cit**, P.63.

²-Lakshmi S.L., "E-recruitment :A boom to the organization in the comparative world", **Journal of business and management** ,(V1, IS2919, 2015) ,p.25.

³- Pande Sharon & Basak Swapnalekha , **human resource Management text and cases**, (india:vikas, 2ed, 2015), P.130.

⁴- وسام مهيبيل ،تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية بوزارة المالية، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011-2012)، ص ص 132-133.

⁵- عطا ادم حما الصالح و كاوه محمد روستم، دور الاستقطاب الإلكتروني على نجاح المنظمات لمدينة الفاروق الطبية السليمانية، **مجلة جامعة التنمية البشرية** ، (مجلد 2، العدد3، 2016)، ص.6.

" عملية جذب الموارد البشرية عبر الانترنت، وتطبيق الآليات الرقمية الموجودة في وسائط الويب والمدونات و الشبكات الاجتماعية وشبكات الفيديو، لاستقطاب واختيار الكفاءات المستقبلية للمنظمات " ¹

ومن التعريفات السابقة يمكن استخلاص الاستنتاجات:

- الاستقطاب الإلكتروني وظيفة أساسية واستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، حيث يستهدف استقطاب أنسب الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.
- الاستقطاب الإلكتروني منهجية جديدة في جذب الموارد البشرية المتميزة باستخدام تكنولوجيا حديثة رقمية في البحث عن الأفراد المؤهلين في مواقع الويب.
- يوفر الاستقطاب الإلكتروني السرعة في نشر الوظائف الشاغرة في مواقع وبوابات الاستقطاب ويقتصد في الوقت والجهد مقارنة بالاستقطاب التقليدي.
- يساهم الاستقطاب الإلكتروني في اختيار أفضل المرشحين انطلاقاً من سيرهم الذاتية.
- إن إدخال الانترنت في عملية الاستقطاب تحولت إلى عملية ديناميكية من حيث الاتصال و التواصل بين الباحثين عن العمل و المرشحين و الجهة المتخصصة في الاستقطاب.

انطلاقاً مما سبق، يمكن تقديم تعريف إجرائي كالتالي:

الاستقطاب الإلكتروني منهجية جديدة تعتمد عليها المنظمات في جذب المورد البشري عبر استغلال المواقع والصفحات الإلكترونية، و ذلك بدءاً بنشر عروض العمل عبر المواقع وتلقي طلبات الباحثين عن العمل على شكل سير ذاتية. فتقوم إدارة الموارد البشرية بترتيب وتصنيف الطلبات إلكترونياً، و فحصها واختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.

¹-Antoine PENNAFORTE et autres, **OP.Cit**, P.36.

ثانيا -الفرق بين الاستقطاب الالكتروني والتقليدي:

تظهر أوجه الاختلاف بين الاستقطاب الإلكتروني والتقليدي، في الكثير من النقاط المتعلقة بعامل الوقت والتكلفة وكذا عامل تفاعل المتقدمين، والأساليب المتبعة للاستقطاب. ويمكن تقديم الجدول التالي لتبيان أوجه الاختلاف بين الأسلوبين:

الجدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين الاستقطاب والاستقطاب الإلكتروني.

أسس المقارنة	الاستقطاب التقليدي	الاستقطاب الإلكتروني
الوسائل المستخدمة للاستقطاب.	اتصالات مباشرة، إعلان ورقي، استقطاب داخلي.	شبكة الاتصالات الإلكترونية، إعلان إلكتروني.
التكلفة.	تكاليف كثيرة.	تكاليف أقل.
الجذب.	مكاتب التوظيف، الجامعات والمعاهد.	المواقع والصفحات الإلكترونية.
التفاعل.	الحاجة إلى وقت كثير للتفاعل و للتواصل بين المتقدمين،تفاعل روتيني .	تفاعل سريع، إذ يمكن استقبال آلاف الطلبات و الرد عليها سريعا.
التقييم والاختيار.	اختبارات ورقية ومقابلات بحضور المرشحين واختيارهم.	اختبارات ومقابلات إلكترونية، واختيار إلكتروني.

La source : Jean –Marie Peretti, *Gestions des ressources humaines*, (paris : édition Vuibert, éd 21, 2016), p. 63-69.

المطلب الثالث: مزايا وعيوب الاستقطاب الإلكتروني.

هناك العديد من المزايا و العيوب المرتبطة بالمنظمة والعاملين، وحتى طالبي الوظيفة، ويمكن تحديدها على النحو التالي:

أولاً: مزايا الاستقطاب الإلكتروني.

- تقديم صورة جيدة عن المنظمة، بإنشائها موقع خاص على مستوى شبكة الانترنت، يعتبر إشهاراً لها، و في نفس الوقت بوابة للاستقطاب.
- تخفيض حجم العمل وحجم العاملين بوظيفة الاستقطاب في المنظمة.¹
- النشر وإعلان المناصب الشاغرة على مستوى شبكة الانترنت وعلى مواقع الويب، وعدم التقيد بعامل الزماني عند النشر أي يمكن نشر عروض العمل في كل الأوقات لأن المواقع الإلكترونية دائمة السير (ليلاً و نهاراً).
- تقليل التكاليف بنشر عروض العمل على مستوى المواقع الإلكترونية.
- يساهم الاستقطاب الإلكتروني الاقتصاد في الوقت عند جذب المورد البشري اللازم في بيئة تتسم باستجابة سريعة².
- سرية المعلومات و أمانتها، حيث يرسل المتقدم سيرته الذاتية على البريد الإلكتروني، تصل مباشرة لمسؤول الاستقطاب.
- تسهيل و تبسيط التعرف على كل معلومات التي تخص المنظمة والوظيفة الشاغرة للمتشحين.³
- الاستقطاب الإلكتروني يغطي العالم لأن استخدام الانترنت ليس لها حاجز جغرافي، مما يسمح للمنظمات بجذب اليد العاملة داخل وخارج البلد الأم.

¹-عطا ادم حما الصالح و كاوه محمد روستم ، مرجع سابق ، ص.8.

²- Okba HouHou ,une approche basée agent pour le E- recrutement , Thèse de Magister en informatique,(Université Mohamed Khider-BISKRA: faculté des sciences exactes et des sciences de la nature et de la vie,2009-2010),p.11.

³-عطا ادم حما الصالح و كاوه محمد روستم ،،مرجع سابق ،ص.9.

- يسمح الاستقطاب الإلكتروني بتواصل فعال بين المنظمة والمرشحين، و ذلك بالاعتماد على المواقع الإلكترونية الموجودة في شبكة الانترنت مما يسمح بتوفير الوقت والجهد والمال.
- إمكانية التعامل مع العديد من المتقدمين، وسهولة العودة إلى ملفاتهم، لأنه توجد برامج للحاسب الآلي مخصصة في تسير ملفات المتقدمين وتخزينها في الحاسب، و العودة كآليتها عند الحاجة.¹

ثانيا: عيوب الاستقطاب الإلكتروني.

- رغم تعدد مزايا الاستقطاب الإلكتروني فإن هذا لا ينفي وجود عيوب، و من بينها:
- يجب على المتقدم أو المرشح أن يكون متمكنا من استخدام جهاز الكمبيوتر والتحكم فيه، والكثير من الأفراد غير مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- ظهور مشاكل تقنية وفيروسات في المواقع وصفحات الانترنت، ما يؤدي في بعض الأحيان إلى تعذر الدخول للمواقع والصفحات. كما قد تتعرض المواقع الإلكترونية لاكتظاظ ما يصعب التسجيل فيها.
- صعوبة التعرف على معايير اختيار وتقييم المرشحين، لأن بعض المنظمات تقيم على مستوى المواقع الإلكترونية ما يجعل العملية غامضة.²
- عدم فعالية مواقع البحث، وظهور عراقيل للمتقدمين، حيث أصبح البحث في بوابات الاستقطاب الإلكتروني بكلمات سرية.³
- نقص الموارد و الخبرة، حيث أن عملية الاستقطاب الإلكتروني لا تتكامل بسبب نقص الإمكانيات المادية مثل الكمبيوتر والانترنت، بالإضافة إلى المورد البشري الذي يسير هذه الإمكانيات. فبعض البلدان النامية لا تتوفر على جل الإمكانيات لتبني هذه المنهجية الحديثة في استقطاب المورد البشري.

¹-لمياء عدنان جبارة حامد، مرجع سابق، ص. 34.

²- Okba Houhou, OP.Cit, P.15.

³- Zouhel Bouceta, *appariement sémantique des CVs /offres d'emplois dans le cadre de E-recrutement*, thèse de magistrat en informatique, (Université Mentouri de Constantine :option génie logiciel et intelligence artificielle ,2008), P.45.

- ظهور مشاكل خاصة بالاستقطاب الإلكتروني الدولي، فبعض الأفراد يصعب لهم التنقل من دولة لأخرى، و مشاكل يصعب حلها مثل الإقامة، قوانين التوظيف، الهجرة، المستوى المعيشي، فهذه عوائق الاستقطاب الإلكتروني الدولي.¹

المبحث الثاني: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني وأبعاده.

مرّ الاستقطاب الإلكتروني بمراحل تاريخية تغيرت خلالها أساليب الجذب، التي تبدو مختلفة عن المراحل التقليدية. سنحاول في هذا المبحث تقديم مراحل الاستقطاب الإلكتروني وعرض أبعاده كالتالي:

المطلب الأول: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني.

في منتصف التسعينات من القرن الماضي، عرفت عملية الاستقطاب رواجاً من قبل الباحثين والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية، بعدما برز التطور التكنولوجي السريع، والاعتماد على الانترنت في عملية الاستقطاب، ويمكن عرض أهم مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني كالتالي:²

أولاً. المرحلة الأولى: إن التطور التكنولوجي صاحب تطور شبكة الانترنت في التسعينات من القرن الماضي، فأدى ذلك إلى اعتمادها في عملية الاستقطاب. وقد برزت مواقع للاستقطاب والتوظيف على مستوى شبكة الانترنت منذ 1998. ويمكن تحديد أهم مضامين هذه المرحلة فيما يلي:

➤ ظهور مواقع إلكترونية خاصة بالمنظمات والموارد البشرية، أي محاولة رقمته أعمال المنظمات. كما ظهرت مواقع متخصصة للاستقطاب، مثل **Job board**، فهي مواقع تحصر نشاطها في عملية استقطاب الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية .

➤ نشر المناصب الشاغرة على مستوى المواقع الإلكترونية، و استقبال طلبات المتقدمين المرفقة بالسير الذاتية. يضاف الى ذلك، ظهور مواقع إلكترونية تساعد الأفراد على كتابة السير الذاتية المختلفة.

¹- عطا ادم حما الصالح و كاوه محمد روستم، مرجع سابق، ص. 12-13.

²- لمياء عدنان جبارة حامد، مرجع سابق، ص. 33.

➤ إشهار المواقع الإلكترونية للاستقطاب بحسب التطورات الحاصلة في ميدان التكنولوجيا الرقمية والمعلومات.¹

ثانيا. المرحلة الثانية: تعتبر هذه المرحلة أكثر تطورا من الأولى، حيث ظهرت آليات وأساليب جديدة للاستقطاب، متمثلة أساسا في مواقع التواصل الاجتماعي. فهي وسيلة جديدة تعتمد على المنظمات في للحصول على المرشحين لمناصب الشغل. ويمكن عرض أهم خصائص هذه المرحلة كالتالي:

➤ بروز مواقع التواصل الاجتماعي، وإنشاء صفحات خاصة للمنظمات على هذه المواقع تخصص في تقديم المنظمة و نشاطاتها و وضع إعلاناتها.

➤ إعلان ونشر المناصب الشاغرة في مواقع التواصل الاجتماعي مثلا لفاسبوك.

➤ إنشاء مواقع عامة وخاصة للاستقطاب، حيث أن المواقع العامة تستقطب في كل المجالات و ليست متخصصة في سوق العمل، عكس المواقع المتخصصة.

➤ البحث عن أكبر عدد من المرشحين في مواقع التواصل و الصفحات لشغل الوظائف.

➤ تفصيل المتقدمين عبر المواقع والصفحات، وإجاباتهم عبر إرسال رسالة في البريد الإلكتروني الخاص بهم، أو إجابتهم في بوابة الاستقطاب على الصفحة أو الموقع الإلكتروني.²

ثالثا. المرحلة الثالثة: إن هذه المرحلة أكثر تطورا من المرحلتين السابقتين حيث أصبحت عملية الاستقطاب وظيفة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية، من خلال اعتمادها على المواقع الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي في جذب المورد البشري. لقد أصبح التواصل والمقابلة في هذه مواقع بين المتقدمين والمستقطبين في ظل انتشار مواقع عديدة ومتنوعة. وما يميز هذه المرحلة عن المراحل الأخرى، أن

¹ -Alexandre bazzoli, Le métier du recrutement : quelle(s) stratégie(s) de recrutement adopter dans le but d'acquérir les meilleurs candidats qui soient sur le marché ?, Mémoire de master, (université de Grenoble :Master Management, Spécialité Ressources Humaines, 2014-2015), PP26-27.

² - Anne-marie Deblande et autres, INTERNET & RECRUTEMENT 10 ans d'Internet et autres outils du WEB 2.0, mémoire d'expertise, (université de Paris :Management des Ressources Humaines, 2011), P.72.

إدارة الموارد البشرية تقوم بمقابلة مباشرة، على مستوى مواقع التواصل الاجتماعية، حيث تختار أنسب المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة إلكترونياً. ويمكن عرض أهم مضامين هذه المرحلة كما يلي:

➤ ظهور تقييم للأفراد الباحثين عن العمل في المواقع الإلكترونية، بمعنى وجود سلم ترتيب الأفراد حسب مؤهلاتهم وقدراتهم وكفاءتهم وشهادتهم.

➤ ظهور مواقع وصفحات تقوم بتسويق الأفراد لتولي الوظائف الشاغرة إلكترونياً، أي مواقع تسوق الأفراد لتولي مناصب الشاغرة بين منظمة وأخرى على مستوى شبكة الانترنت.

➤ إجراء المقابلة مباشرة في المواقع، باستخدام الفيديو، بين المترشحين والإدارة.

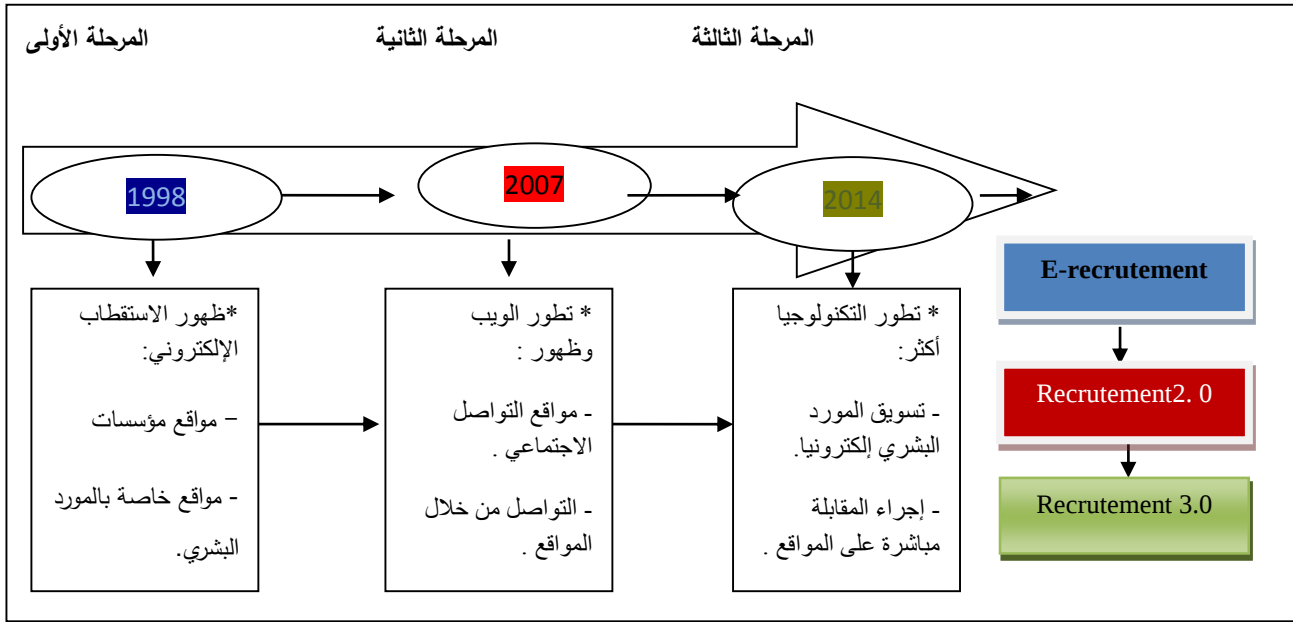
كما يظهر تطور الاستقطاب الإلكتروني، في تحوله من محلي إلى عالمي، حيث لا تكتفي المنظمات بالاستقطاب على مستوى الدولة الأم فقط ، فمع التطور التكنولوجي السريع تحول الاستقطاب إلى عالمي، فأصبح متناسبا مع عولمة الاقتصاد والاستثمارات الأجنبية.

لقد تحولت وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى وظيفة استراتيجية وعالمية. فقد اختصر الاستقطاب الإلكتروني الحدود الجغرافية والمكانية والزمنية، وساهم بظهور الآليات الجديدة في جذب أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة¹.

والشكل التالي يبين مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني عبر الفترة الممتدة من 1998 إلى 2014.

¹ - Alexandre bazzoli, OP.Cit, PP.27-28.

الشكل رقم (03): مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني.¹



المطلب الثاني: أبعاد الاستقطاب الإلكتروني.

يعتبر الاستقطاب الإلكتروني من الاستراتيجيات الحديثة المطبقة في أغلب المنظمات. فجودة الموارد البشرية تعتمد على جودة عمليات استقطابها. لذا تمر عملية الاستقطاب الإلكتروني كالتالي:

أولاً: الجذب الإلكتروني.

إن الجذب الإلكتروني هو لفت انتباه طالبي العمل، بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة والانترنت التي ساهمت في تنوع أساليب وأشكال الجذب المهني، فأصبح الاستقطاب الإلكتروني آلية تنافس بين المنظمات في مجال البحث عن العمالة². نظراً لذلك، تمر أغلب المنظمات بخطوات أساسية قبل الشروع في عملية البحث عن مواردها البشرية، فالخطوة الأولى لأي منظمة، هي تخطيط مواردها البشرية لتحديد احتياجاتها ومناصبها الشاغرة. كما تحدد المنظمة نوع المنصب الشاغر ومهامه وطبيعة عقد العمل ومكوناته الأساسية. فمثلاً هل تحتاج المنظمة لعامل دائم أو مؤقت؟

¹-Alexandre bazzoli, OP.Cit,p.27.

²علماء عدنان جبارة حامد، مرجع سابق، ص35

بعد تحليل ووصف الوظائف تشرع المنظمة في عملية البحث وجذب العمالة المطلوبة، وهي إشكالية أغلب المنظمات، وعادة ما تقوم بإعلان إلكتروني عن الوظائف الشاغرة ويختلف هذا الأسلوب عن المنهجية التقليدية لجذب المرشحين، لأن منذ العشر سنوات الأخيرة و مع التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا الاتصال و المعلومات تغيرت الكثير من العمليات التقليدية في جذب الأفراد ، فتعتمد المنظمات على شبكة الانترنت¹ في نشر وإعلان المناصب الشاغرة إما على المواقع الإلكترونية الخاصة بالاستقطاب أو المواقع الاجتماعية و الصفحات الإلكترونية ، حيث تختلف جهات الإعلان من منظمة لأخرى. لكن ما هو ملاحظ أن المواقع أصبحت آليات جديدة لجذب المرشحين، حيث أكدت دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية أنه يوجد حوالي 5000 موقع إلكتروني للاستقطاب في سنة 2007، هذا ما يدل أن عملية الجذب أصبحت مرقمة.

بالإضافة إلى ذلك، تسيّر المواقع والصفحات الإلكترونية طلبات المرشحين و تربطهم بالمنظمة، حيث تستقبل ملفات المتقدمين و تحفظ سيرهم الذاتية و تسجلهم². وقد أكدت دراسة "Regions- Job" التي أقيمت سنة 2015، أن 76 % من المنظمات الحالية تعتمد على المواقع الإلكترونية في عملية الجذب وإيجاد أفضل المتقدمين ، وبعض المنظمات لديها مواقع خاصة ،فيقوم مستقطبها بنشر الوظائف الشاغرة، ويتولى تتبع المرشحين إلكترونيا وتصنيفهم وترتيبهم حسب المؤهلات.³

انطلاقا مما سبق، تبين أن المنظمات تعتمد على طرق عديدة لجذب المورد البشري، فيمكن أن تكون عملية البحث من مصدر داخلي أو خارجي. وسنقدم فيما يلي شكلا بيانيا يوضح منهجية البحث عن المرشحين:

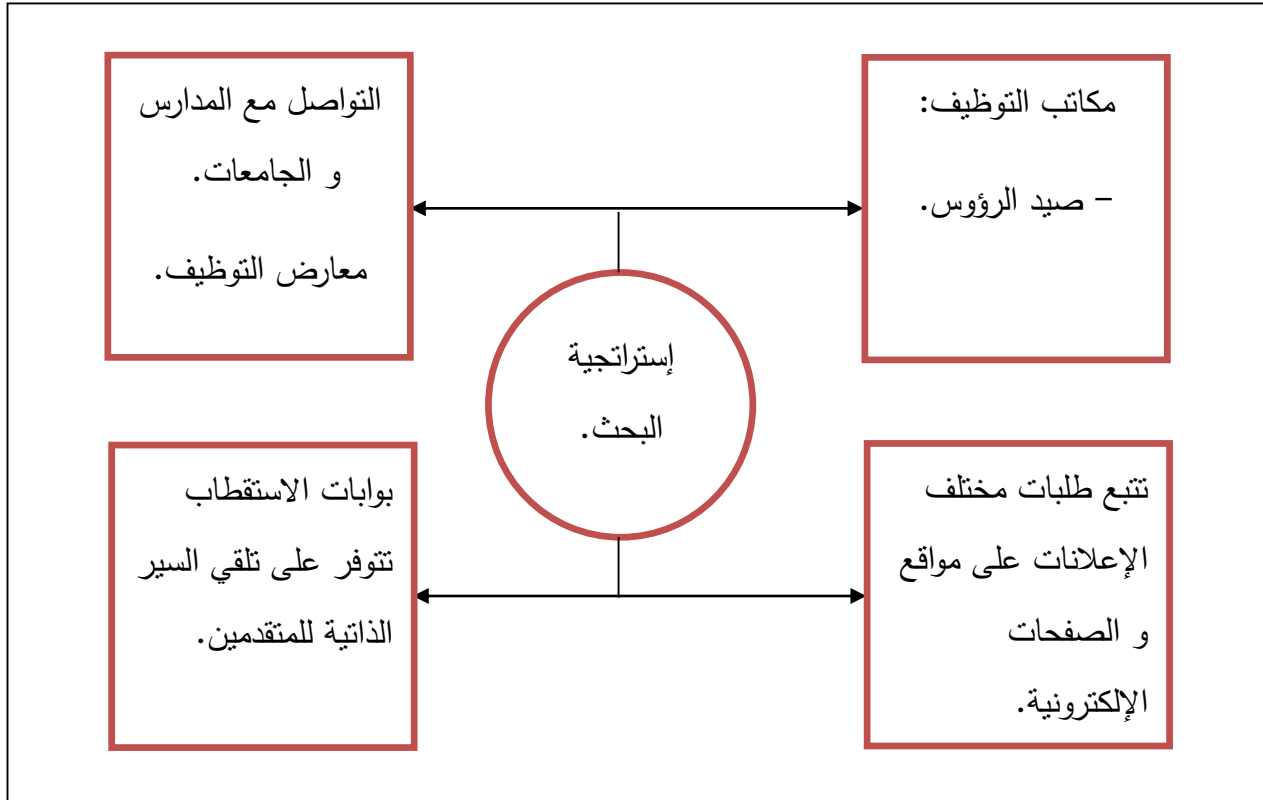
¹-Jean –Marie Peretti ,OP.Cit, P.64.

²-Stéphane Vong , **Evolution du E-recrutement français**,Thèse professionnelle(France : HEC, 2010),PP.17-18.

³ - Regions job,**Méthode de recrutement**,LA GRANDE ENQUÊTE EN LIGNE , 5 éd., 2015, P.8.

* Region jobs ، هو أول موقع مهني فرنسي موجه للحركة المهنية الجارية. يرافق كل من: المترشحين للوظائف طيلة مساهم المهني، والمؤسسات في تحدياتهم المتعلقة بالموارد البشرية ومراكز التكوين لتتمين عروضهم.

الشكل رقم (04): منهجية البحث عن المرشحين¹.



ثانيا: التقييم الإلكتروني.

بعد استقبال طلبات المتقدمين في المواقع، تقوم المنظمة بفحص السير الذاتية و تحليلها و تخزينها، ثم تأتي مرحلة التقييم كمرحلة ثانية بعد الجذب، حيث تعتمد إدارة الموارد البشرية، آليات أخرى لتقييم المتقدمين لشغل الوظائف.

أ. المقابلة الإلكترونية:

إن التطور التكنولوجي السريع سمح بتغيير أساليب المقابلة التقليدية، حيث أصبحت العديد من المنظمات تعتمد على مقابلة إلكترونية باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي، والمواقع الخاصة بالاتصال مباشر، مثل الفيديو. أغلب المنظمات تعتمد على أجهزة الإعلام الآلي والانترنت.

¹- Abdelhakim barakat et Khaled oukrid, **le rôle du E-recrutement dans la recherche des compétences-cas de Bejaia méditerranée terminal (BMT)** , mémoire de master(Université de Bejaia :faculté des sciences économiques, commerciales, et des sciences de gestion,2017-2018), PP. 33-34.

فهي آليات جديدة مختلفة عن الطريقة الكلاسيكية لتقييم المترشحين لشغل الوظائف، وكثيرا ما تجرى أيضا اختبارات للمتقدمين على مستوى المواقع، وتكون الاختبارات متسلسلة من الأسهل إلى الأكثر صعوبة. و يمكن عرض خصائص المقابلة الإلكترونية كالتالي:

- إمكانية إجراء العديد من المقابلات والاختبارات مع المتقدمين في وقت واحد.
- تبادل المعلومات بين المتقدمين والجهة المتخصصة في الاستقطاب، و بساطة استخدام المواقع الخاصة بالاختبارات.
- شفافية المقابلة والاختبار، لأن الإجابات تحلل وتقدم نتائج آلية، حيث لا تسمح المواقع بالغش والقرصنة الإلكترونية.
- حفظ فيديوهات المقابلة واسترجاعها عند الحاجة لها، ففي بعض الأحيان توجد مشاكل عند الاختيار، فإذا تقدم أحد الأفراد بالطعن تسترجع المقابلة ويتم رؤيتها وتحليلها مرة أخرى.
- سهولة الاتصال وشفافية عمليات المقابلة وتقييم المتقدمين.
- إمكانية إجراء المقابلة في كل المواقع الإلكترونية على شكل فيديو، شرط فقط توفر الانترنت.¹

ب. الاختبارات الإلكترونية:

الاختبارات وسيلة لتعرف على مؤهلات وقدرات المترشح لمنصب شغل، ومدى توافقها مع متطلبات المنصب. وتتعدد أشكال وأنواع الاختبارات التي تعرض على المرشحين مثل اختبارات الذكاء و اختبارات شخصية الفرد². فبعض المنظمات تعتمد على التكنولوجيا في إجراء اختبار للمتقدمين في مواقع ومنصات إلكترونية، تحتوي على مجموعة أسئلة مختلفة. من أمثلة المنصات ما يلي:

- موقع كوديليتي **CODILITY**: هو موقع إلكتروني وأداة لتقييم وإجراء الاختبارات المهنية. يضم 100 سؤال يخص المهارات والكفاءات، ويحتوي نظامه على نماذج اختبارات متسلسلة من الأصعب إلى الأسهل.

¹ - Robert Walters , **Recrutement et intégration des talents**, études cb insights , mars 2017, PP. 19-25 .

²-Sabine Duhamel,**Les tests de recrutement**,(France :studyrama ,éd 1,2011),p.27.

من مميزات الموقع أنه يتيح للمؤسسات إجراء اختبارات للكثير من المرشحين في نفس الوقت و يقوم بتحليل ومقارنة نتائج الاختبارات آليا.

- **موقع مندكس MINDX**: هو موقع للتقييم المهني أيضا، يحتوي على اختبارات إلكترونية متنوعة تخص وظائف متعددة. يركز الموقع على تقييم القدرات المعرفية للفرد وحالته النفسية، كما يساعد المؤسسات لتقييم الأداء المهني لعمالها وكيفية التطوير الوظيفي بعد قيامهم بالاختبار الإلكتروني¹.

- **سونرو Sonru**: هي عملية تطبيقية أنشئت سنة 2007 من طرف " Edward hendrick " إدوارد هندريك، لديها مكاتب تسيير في كل أنحاء العالم كأوروبا وآسيا والولايات المتحدة الأمريكية وإفريقيا. تقوم بمساعدة المنظمات و الجهات المتخصصة في الاستقطاب ، حيث أطلقت على منصتها قاعدة بيانات للمقابلة مباشرة عبر الفيديو².

- **LE SERIOUS GAME**: عبارة عن ألعاب إلكترونية تعتمد عليها بعض المؤسسات لإجراء اختبارات إلكترونية للتحقق والتعرف على مهارات وقدرات المرشحين³.

ج.أنواع التقييم الإلكتروني:

يوجد نوعين من التقييم الإلكتروني، الأول يعتمد بشكل أساسي على تقنيات الكمبيوتر، وهو ذلك التقييم الآلي للأفراد المتقدمين من خلال إجراء امتحان مثلا، ويكون الترتيب عادة آليا، أي من الأفضل إلى الأقل أفضلية حسب إجابات المتقدمين على الاختبارات. أما الثاني يعتمد على وسائل التواصل، بمعنى ذلك التقييم الذي يركز على المقابلة بين المرشحين والجهة المختصة بالاستقطاب.

د.فوائد التقييم الإلكتروني:

للتقييم الإلكتروني مزايا عديدة، من بينها:

- الاقتصاد في الوقت نظرا لسرعة وسهولة عملية التقييم .

¹- Robert Walters, **OP.Cit**, PP.24-26.

²-Sonru,**Mobile Recruiting: More than Social Media**, USA, March 4, 2013 ,p.2.

³- Daphnée Godoy, **Recrutement 2.0**, mémoire de master,(université pierre mendés France : Spécialité Management Stratégique des Ressources Humaine ,2014), p.33.

- ترتيب النتائج آليا وبشكل إحصائي.
- شفافية العمليات والأسئلة المقدمة للمرشحين .
- أمانة المعلومات الخاصة بالمرشحين وإمكانية عرضها مرة أخرى في حالة خطأ في التقييم، أي لا يمكن تغيير النتائج النهائية عند التقييم.
- ظهور نتائج التقييم مباشرة بعد إجراء الاختبارات.
- إمكانية تقييم المتقدم لنفسه، باعتماد نظام التقييم المتخذ في العملية و معرفة النتيجة النهائية، فنظام التقييم الإلكتروني واضح.

ثالثا: الاختيار الإلكتروني.

يعرف الاختيار الإلكتروني على أنه عملية انتقاء الأفراد الذين تتوافر لديهم القدرات والمؤهلات المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة باستعمال الانترنت¹، بمجرد انتهاء المنظمة من تحليل السير الذاتية ونتائج المقابلات والاختبارات، وفحصها ومقارنتها، ومن ثمة تتخذ قرارا نهائيا باختيار أفضل المترشحين. ليتم بعد ذلك التفاوض مع الفرد الذي فضلته المنظمة حول الأجر ونوع عقد العمل. و في حال نجاح التفاوض ، تقوم المنظمة بتعيين المرشح و تسهيل إجراءات توظيفه².

مما سبق، يظهر الفرق بين بعض مراحل الاستقطاب والاستقطاب الإلكتروني، في الأساليب والطرق المعتمدة في جذب وتقييم و اختيار الأفراد، بالإضافة إلى تكاليف المنظمة في العملية. والجدول التالي يوضح أهم الاختلافات كما يلي:

¹لمياء عدنان جبارة حامد، مرجع سابق، ص ص. 36-37.

²-Jean –Marie Peretti , OP.Cit,P.74.

الجدول رقم (02): الفرق بين بعض خطوات الاستقطاب وخطوات الاستقطاب الإلكتروني .

محاور المقارنة	الاستقطاب	الاستقطاب الإلكتروني
البحث و الجذب	- نشر عروض العمل داخل المنظمة - ترقية الأفراد. - إعلانات في الجرائد والصحف ، وكذا أجهزة التلفاز والراديو. - جذب داخلي	-نشر عروض العمل في الصفحات والمواقع الإلكترونية -جذب المورد البشري، بالاعتماد على شبكة الانترنت - استقبال طلبات التوظيف عبر بوابات الاستقطاب أو مواقع خاصة للمنظمة.
التقييم	- تقييم بحضور المتقدم عبر إجراء مقابلة واختبار، وغياب الشفافية في العملية. - صعوبة معرفة أبعاد ونتائج التقييم.	-تعتمد المنظمات في عملية التقييم على التكنولوجيا، مثل المقابلة الإلكترونية والاختبار الإلكتروني. - عملية تسمح للمرشحين بتقييم أنفسهم.
الاختيار	- مكلف للمنظمات. - عملية تتطلب الكثير من الوقت والجهد. - اختيار تقليدي.	- أقل تكلفة. - الاقتصاد في الوقت والجهد - اختيار إلكتروني.

المصدر: من إعداد الطالب.

المبحث الثالث: مصادر الاستقطاب الإلكتروني.

لقد غيرت الانترنت آليات الاستقطاب، حيث تعتمد أغلب المنظمات على هذه التكنولوجيا في نشر الوظائف الشاغرة ، وهذا ما سهل مهام إدارة الموارد البشرية في عملية الاستقطاب، حيث تعتمد المنظمات على المواقع الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي والصفحات الموجودة على شبكة الانترنت، بالإضافة إلى تطبيقات الهاتف النقال.

فيما يلي سنحاول إبراز مصادر الاستقطاب الإلكتروني في ثلاث مطالب كما يلي:

المطلب الأول: مواقع التشغيل " job bords " .

- تعرف المواقع الإلكترونية للاستقطاب أنها تلك المواقع التي ظهرت في منتصف التسعينات من القرن الماضي على مستوى شبكة الانترنت، دورها نشر عروض العمل، و تعمل على استقبال طلبات التوظيف. ومواقع التشغيل عبارة عن بوابات الاستقطاب والتوظيف يطلق عليها باللغة الإنجليزية " job bords " و باللغة الفرنسية " les sites de recrutement "، فتعمل المواقع على التواصل مع المنظمات ومكاتب التوظيف، و تسعى إلى جذب المورد البشري لشغل المناصب الشاغرة.

وتتلخص استراتيجيات هذه المواقع في:

- نشر عروض التوظيف في مختلف المجالات والميادين.
- اعتماد البريد الإلكتروني للدخول للمواقع للبحث وتفحص عروض التوظيف.
- ربط طالبي العمل بالمنظمات، فهي مواقع تجذب وتحقق التواصل بين الأفراد الباحثين عن العمل والمنظمات.
- استقبال السير الذاتية للباحثين للعمل.¹

تعتبر هذه المواقع محركات بحث عن المرشحين لشغل المناصب الشاغرة، و تنقسم هذه المواقع إلى

نوعين:

¹- Maurice Thévenet et autres, Fonctions RH : politiques, métiers et outils des ressources humaines (France :Pearson éducation,éd 3,2012), p.360.

- مواقع عامة غير متخصصة: هي تلك المواقع التي تنتشر عروض توظيف في كل الميادين والمجالات، بعضها تابعة لمؤسسات حكومية و البعض الآخر لمؤسسات خاصة.
- مواقع عامة متخصصة: هي مواقع تعلن عن عروض توظيف متخصصة في مجال معين، أو حدود معينة، مثل نشر عروض العمل على مستوى إقليم معين. وتعرف أنها مواقع صغيرة مقارنة بالمواقع غير المتخصصة.¹

أولاً. المواقع العامة:

غيرت الانترنت عملية الاستقطاب وأثرت على سوق العمل. حيث حولت العملية إلى عملية أوتوماتكية من خلال البحث والتقدم للوظيفة، كما وفرت مواقع و بوابات التسجيل والبحث عن الوظيفة. ومن بين المواقع العامة المعروفة عالمياً ما يلي:

1. موقع جوب بيلوت JOB PILOT: هو موقع للاستقطاب الإلكتروني أنشئ سنة 1995، يستعمل في أكثر من 15 دولة أوروبية سهل الاستخدام ويوفر نشر عروض التوظيف، كما يستقبل طلبات التوظيف في كل المجالات و الميادين ، ويمكن تحديد عمليات الموقع فيما يلي :

- نشر عروض التوظيف المختلفة، و تبيان المستوى المطلوب للمرشحين.
- دقة وسهولة التسجيل لوظيفة شاغرة، حيث يسمح الموقع بالدخول و البحث عن الوظيفة بتدقيق، وكذا المكان المرغوب العمل به، كما يوفر قاعدة معلومات عن المنظمات.
- المساعدة المجانية في التوجيه وكتابة السيرة الذاتية.²

2. موقع ستاب ستون STEP STONE: أنشئ الموقع سنة 1996مكتبه في بروكسل، يتعامل مع المنظمات والمؤسسات في 23 دولة في العالم وخاصة في أوروبا. لديه صفحات للاستقطاب الإلكتروني

¹ - André Mullenders ,e-DRH outils de gestion innovant (Belgique :Boeck université ,éd1,février 2009),p.45.

² - Zouhel Bouceta, op.cit, p p.35-36.

(حوالي 50 صفحة في سنة 2018)، ويشغل أكثر من 2500 عامل دائم في خدمة المنظمات والمؤسسات المختلفة وطالبي العمل.

يعمل الموقع على نشر عروض العمل في كل الميادين والمجالات، ويتولى ربط المرشحين بالمؤسسات و يوفر استقطاب الكفاءات، كما يسهل عملية التسجيل على منصته بتقديم سيرة ذاتية مجانية. هدف الموقع توفير أفضل المهارات لشغل الوظائف الشاغرة للمنظمات¹.

3. موقع سيك SEEK: أنشئ الموقع الإلكتروني سنة 1997، و يعتبر من أوائل المواقع المستخدمة في أستراليا ونيوزيلندا، فحسب إحصائيات 2018، وصل الموقع إلى إعلان 17000 عرض للعمل. ومن مميزاته نشر عروض التوظيف في كل المجالات، كما أنه سهل الاستخدام وبسيط، ويتعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي، وينشر عروض التوظيف فيها للربط بين المرشحين والمنظمات².

4. موقع مونستير MONSTER: أنشئ الموقع سنة 1994، هو موقع عالمي لنشر عروض العمل والاستقطاب عن طريق شبكة الانترنت، لديه مكاتب وفروع في 14 دولة في العالم، مديره الحالي "روب سلوت"، يوفر من خلال صفحته مساعدة المستقطبين في جذب أنسب الأفراد، كما يتمتع الموقع بتكنولوجيا ومنهجية استقطاب مختلفة عن المواقع الأخرى، من حيث تنظيم المعلومات عن الوظائف والمؤسسات، سهل الاستخدام والتسجيل على بوابته³.

ثانيا. المواقع المتخصصة:

تعرف على أنها مواقع إلكترونية متخصصة في جذب المورد البشري، حيث أنها تختص بنشر عروض التوظيف في ميادين متخصصة ومستهدفة، كما أنها تعمل على جذب مورد معين في سوق العمل⁴.

إن المواقع المتخصصة من المصادر الأساسية للاستقطاب الإلكتروني، ونذكر من بينها:

¹- الموقع الرسمي لمؤسسة "ستاب ستون"، على الرابط: [HTTP://www.stepstonela-propos-destepstone](http://www.stepstonela-propos-destepstone)، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/03/30، على الساعة 00.15.

²- الموقع الرسمي لمؤسسة "سيك"، على الرابط: [HTTPS://www.robopost.com/top-10-mielloursiteempolis2018/](https://www.robopost.com/top-10-mielloursiteempolis2018/)، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/03/21، على الساعة 16.00.

³- الموقع الرسمي لمؤسسة "مونستير"، على الرابط: www.monster.co.uk، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/03/19، على الساعة 23.25.

⁴- André Mullenders ,OP.Cit, P.45.

1. المواقع الإقليمية: ظهرت المواقع الإقليمية منذ بداية الألفية الثالثة، حيث تعتمد بعض المنظمات على المواقع الإقليمية لاستقطاب المورد البشري الفعال. ومن بين المواقع الإقليمية **"REGIONS JOB"** وهو موقع ذو أصل فرنسي تعتمد عليه المنظمات في استقطاب الكفاءات والإطارات، كما يعمل الموقع على تحفيز المترشحين لمناصب العمل، حيث يوفر لهم برامج تكوينية مجانية في مجال كتابة السير الذاتية و التقدم للوظيفة . وقد أكدت دراسة أجريت سنة 2015 في فرنسا أن 87 % من المنظمات الحكومية ومختلف المؤسسات الخاصة تعتمد على موقع **"REGIONS JOB"** في عملية الاستقطاب والتوظيف.

بالإضافة إلى استعماله مواقع التواصل الاجتماعي والصفحات الإلكترونية ، فهذا الموقع ينشر عروض التوظيف و يستقبل الطلبات على شكل سير ذاتية ، كما أنه يتعامل مع بعض المجالات الدورية، ويقوم بربط المرشحين بالمنظمات و مسؤولي الاستقطاب عبر بوابته، ومن بين المواقع والصفحات التابعة لهذا الموقع ما يلي :

- CENTRE JOB, SUD OUEST JOB.

-NOR JOB, PUCA JOB.

-PHONE JOB, PARIS JOB.¹

2. المواقع الحكومية للاستقطاب :

هي مواقع إلكترونية حكومية متخصصة باستقطاب المورد البشري في القطاع العام، فهي تعمل على نشر عروض التوظيف والمسابقات. من أمثلة هذه المواقع: موقع الفيدرالية الوطنية لمراكز تسيير الوظيفة العمومية الإقليمية **gestion de la fonction fédération nationale des centres de publique territoriale**، و اسمه المختصر **FNCD²**. وهو موقع فرنسي الأصل يحتوي على بوابة لعرض أهم الوظائف الشاغرة. لديه صفحات خاصة تنشر الوظائف الشاغرة في الخدمة العمومية، ومراكز

¹ -Regions Job, **Méthode de recrutement**, La grande enquête en ligne, éd 5, 2015, p. 3-19.

² - Zouhel Bouceta, **OP.Cit.**, P.37.

- المواقع الإقليمية: هي مواقع إلكترونية مختصة في استقطاب المورد البشري تستهدف مواقع جغرافية محددة، ظهرت أول مرة في فرنسا بيسير الباحثين عن العمل بين المقطعات والبلديات.

تسيير الوظائف، كما تنتشر نماذج عن أسئلة الاختبارات المقدمة في مقابلات وامتحانات التوظيف، بالإضافة إلى معلومات حول أحوال الوظيفة العامة في فرنسا¹.

3. مواقع استقطاب العمل المؤقت: هي مواقع إلكترونية متخصصة في جذب المورد البشري لشغل الوظائف المؤقتة ، أي أنها تنتشر وظائف ذات عقود مؤقتة ومحدودة المدة. من أمثلة هذه المواقع موقع أديكو "ADECCO"، وهو موقع فرنسي الأصل، يتولى تحقيق التواصل بين المتقدمين لشغل الوظائف المؤقتة والمنظمة التي تعرض هذا النوع من المناصب. تحتوي بوابته على منصة للتسجيل بالسيرة الذاتية، كما يعمل على متابعة العروض عبر صفحاته ويستقبل طلبات المرشحين ويوجههم².

المطلب الثاني: شبكات التواصل الاجتماعي.

تعتبر شبكات التواصل الاجتماعي من آليات الاستقطاب في وقتنا الحالي، حيث عرفت تطبيقا واسعا من قبل المؤسسات. سنحاول في هذا المطلب تعريفها و تقديم أنواعها و مزايا تطبيقها على النحو التالي:

أولاً: تعريف شبكات تواصل الاجتماعي.

تعرف شبكات التواصل الاجتماعي على أنها مواقع ومنصات موجودة في شبكة الانترنت، تربط المستخدمين من خلالها عبر ألياف رقمية تسمح بالتواصل وتبادل المعلومات عبر منظومة البريد الإلكتروني³. لقد أصبحت شبكات التواصل الاجتماعي مصدرا أساسيا تعتمد عليه المنظمات و المؤسسات للاستقطاب، فجعلت الأفراد يسعون إلى رقمته معلوماتهم عبر التسجيل على هذه الشبكات واستخدامها، فنتج عن ذلك ملفات إلكترونية خاصة بالأفراد. و قد أكدت دراسة لموقع "regions job" سنة 2015 أن شبكات التواصل الاجتماعي آليات جديدة للبحث وجذب المورد البشري. كما أكدت أيضا أن 53 % من المستقطبين يعتمدون على مواقع التواصل الاجتماعي في نشر عروض التوظيف⁴. كما بينت دراسة قامت بها جمعية توظيف الإطارات في فرنسا من سنة 2008 إلى 2019، أن 85 % من المنظمات تعتمد على الشبكات الاجتماعية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة، فشبكات التواصل الاجتماعي عبارة عن رابط هام

¹- الموقع الرسمي "للفدرالية الوطنية م.ت.ع.ق.، على الرابط: www.fncdg.com، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/03/19، على الساعة 22.52.
² الموقع الرسمي لمؤسسة "أديكو"، <http://www.adecco.fr/plande> ، تمت زيارة الموقع يوم: 2020/03/17، على الساعة 20.20 .

³-Anna lisahenche, **la fidélisation de la clientèle à travers des réseaux. L'état dans le secteur de l'informatique**, mémoire de fin d'étude, (Paris :l'école de commerce novancia business school ,2016),P.10.
⁴-Christophe Blazquez et Samir zamoum , **Développez votre Identité numérique**(France :Gereso,éd2, 2015), P. 87.

للتواصل بين المنظمات والباحثين عن العمل، نظرا لما تحتويه الشبكات من قاعدة معلومات مفصلة عن مختلف المؤسسات والمنظمات. وتتمثل مساهمات شبكات التواصل الاجتماعي في عملية الاستقطاب في:

- نشر مختلف عروض العمل و إعلانات طالبي العمل.
- القيام بإشهار على المواقع وذلك بتوفير قاعدة معلومات مفصلة ودقيقة عن المنظمات.
- تصنيف وترتيب الأفراد حسب مؤهلاتهم وقدراتهم انطلاقا من سيرهم الذاتية.
- ربط وتحويل طلبات الباحثين عن العمل بالصفحات الخاصة بالمنظمات.
- سهولة استخدام الشبكات الاجتماعية والعمل على تطوير وتجديد معلوماتها وتوزيع عروض التوظيف.¹

ثانيا: أنواع شبكات التواصل الاجتماعي.

تتعدد تصنيفات شبكات التواصل الاجتماعي، إلى :

(أ) **منصات مشاركة الشبكات:** تتمثل في الشبكات التي تسمح بنشر فيديوهات صوتية ومرئية عبرها، مثل شبكة يوتيوب.

(ب) **الشبكات الشخصية والعامة:** هي شبكات رقمية تقدم خدمات عامة في كل المواضيع، حيث أنها لا تخصص و لا تتحدد بموضوع معين، مثل المراسلات الشخصية و مثل إنشاء أصدقاء قصد التعارف و التواصل المباشر، و التي تهدف للتواصل مع بقية المجتمع، مثل الفايسبوك و "TINDER" و "Skye blog".

(ج) **الشبكات المتخصصة بموضوع محدد:** هي شبكات موجهة ومتخصصة في موضوع معين، أي أن لديها موضوع متميز لوجودها. مثل الشبكات الإلكترونية المتخصصة بتدوين و إنشاء المعلومات و مثل مدونة GoodReads، فميزة هذا النوع لديها موضوع محدد بحيث لا يمكن مشاركتها غير موضوعها المحدد. كما نجد أمثلة هذه الشبكات التي تسير عالم الشغل بشكل احترافي، حيث تتضمن ملفات

¹ - Pierre Lambin et d'autre, **Réseaux Sociaux et Recrutement des cadres**, étude réalisée par l'association pour l'emploi des cadre, France, Paris, 2019, PP. 3-17.

شخصية للمستخدمين و سيرهم الذاتية ، حيث تقوم بربط باحثين عن العمل بمختلف المؤسسات وتوفر على منصتها أساليب كتابة السير الذاتية. مثل شبكة "LINKEDIN".

(د) **الشبكات الصغيرة:** تتمثل في الشبكات التي تحدد حجم الرسالة التي ترسل أي لا تفوق 140 حرف وتسمح بتقديم المدونات الصغيرة مثل شبكة تويتر¹.

و يمكن تقديم أمثلة ملموسة عن أهم شبكات التواصل الاجتماعي، وهي كالتالي:

1. الفايسبوك (facebook): شبكة أنشئت بتاريخ 2004/02/04 من طرف مارك زوكربغ "Mark Zuckerberg". استعمل في البداية للتواصل برسائل بين الطلبة في الولايات المتحدة الأمريكية، و مع مرور الوقت تطور وأصبح موقع اتصال وإشهار وتجارة إلكترونية، ليدخل أيضا سوق العمل ويستعمل في عملية استقطاب المورد البشري². تضم الشبكة حاليا حوالي 2.74 مليار مستخدم في العالم حسب إحصائيات سنة 2020³، مما يجعل منها أكبر شبكات التواصل الاجتماعي.

تساهم شبكة الفايسبوك في الربط بين المنظمات والأفراد الباحثين عن العمل، ويعمل الموقع على خلق اتصال دائم بينهم ، إما برسائل إلكترونية مكتوبة أو مرئية. فالمنظمات يمكنها إنشاء صفحات على منصة الفايسبوك خاصة بالاستقطاب، كما توفر الشبكة إمكانية إعلان الوظائف الشاغرة وتقديم قاعدة معلومات عن المنظمة. إضافة إلى ذلك يمكن للمنظمات استقبال طلبات التوظيف مباشرة، فالموقع سهل وبسيط الاستخدام و مجاني،و يسمح للمنظمات باختيار أفضل المتقدمين عبره.

2. شبكة لينكدن LINKEDIN: أنشئت شبكة LINKEDIN سنة 2003، وتعتبر من الشبكات الاجتماعية المتخصصة في مجال الاستقطاب المهني، و تؤكد احصائيات كينسدا أنها تضم 575 مليون مستخدم سنة 2020. تسمح شبكة لينكدن للمنظمات بإنشاء صفحة خاصة بالاستقطاب مرفقة بمعلومات عنها، أي بطاقة تعريف إلكترونية تحتوي على كل المعلومات الخاصة بالمنظمة. تقوم المنظمات بنشر المناصب

¹- Nora Dridi, Le rôle de la communication via les réseaux sociaux à l'amélioration de la réputation de l'entreprise Etude de cas : La direction opérationnelle des télécommunications de Tipaza, mémoire de master, (Alger : Ecole Des Hautes Etudes Commerciales, Option : Marketing, 2017), PP.28-29.

²-Christophe Blazquez et Samir zamoum , OP.Cit, P.89.

³- الموقع الرسمي "الجريدة لدونات الإلكترونية"، على الرابط: <https://www.journaldunet.com>، تمت زيارة الموقع يوم 2020/10/29، على الساعة 11.49.

- Kinsta كينسدا: موقع إلكتروني تأسس سنة 2013 من قبل أكبر المهندسين في مجال الإعلام الآلي و المعلومات ،يقدم إحصائيات حول شبكات تواصل الاجتماعي ، ويعتبر من مسيري موقع جوجل و نظام الأنكلود.

الشاغرة على هذه الشبكات، كما يفتح الأفراد حسابات ينشرون عليها معلوماتهم الشخصية وسيرهم الذاتية وخبرتهم المهنية مما يسمح للمنظمات بالتعرف عليهم والاتصال بهم.

كما أنشئت منصة خاصة للاستقطاب على الموقع سنة 2009، علما أن التكنولوجيا المستخدمة في بوابة الشبكة مختلفة عن الشبكات الأخرى حيث أنها تمكن الباحثين من التعرف على المناصب الشاغرة أوتوماتيكيا، يكفي فقط التسجيل فيها، و عند وجود منصب شاغر في مجال معين ، ترسل رسالة إلكترونية للأفراد المعنيين بها. كما تسمح الشبكة بتلقي طلبات العمل وإشهارها في صفحاتها¹. من مزايا شبكة لينكدين أنها تنشر عروض التوظيف مجانا، كما يمكن إنشاء مجموعة خاصة في مجال مهني معين تتبع سوق العمل في ذلك القطاع. إضافة لما سبق، تسهل الشبكة على المستقطبين تفحص صفحات المترشحين والتأكد من المعلومات المتوفرة في سيرهم الذاتية، وهي بذلك تساهم في الاقتصاد في الوقت و الجهد، و كذا تكاليف الاستقطاب للمنظمة والباحثين عن العمل.

3. شبكة 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. تتعامل ب6 لغات أوروبية وتعتمد عليها المنظمات من أجل استقطاب المورد البشري ونشر الوظائف الشاغرة، بالتالي توفر قاعدة معلومات عن المنظمات، و تستقبل طلبات العمل و تحولها لصفحات المنظمات. كما تتعامل مع الشبكات الأخرى والصفحات الإلكترونية و تربطها مع المستقطبين. فمثلا تتعامل مع جمعية توظيف الإطارات في فرنسا "LAPEC"، منذ سنة 2010 حيث يوجد موقع خاص بها في شبكة "Viadeo".

4. شبكة Huzz: هي شبكة عالمية متخصصة في الاستقطاب والتوظيف، هدفها استقطاب الكفاءات وخريجي الجامعات والأفراد الذين يمتلكون شهادات. فهي شبكة تربط المنظمات والباحثين عن العمل مباشرة دون وسيط بينهم.

5. شبكة تويتر Twitter: هي منصة مجانية لتدوين المدونات صغيرة الحجم، وهي شبكة تواصل بين العديد من المستخدمين، تسمح بإنشاء مجموعات خاصة تبادل المعلومات بين الأفراد. تسهل شبكة تويتر عملية

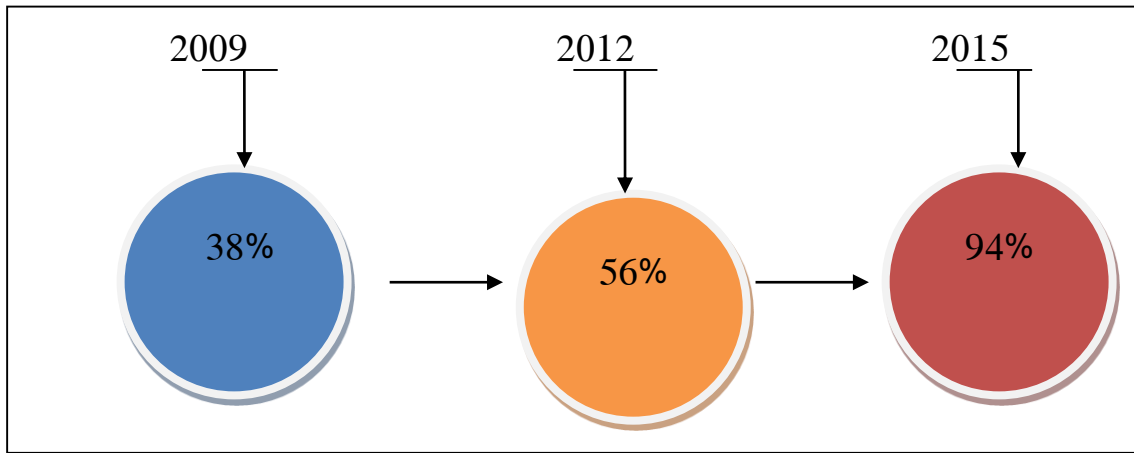
¹-Nathalie Schäfer et Bérengère Simon, *Entreprise et réputation : quelle importance doivent attribuer les ressources humaines aux réseaux sociaux dans leur stratégie de recrutement ?* Mémoire fin d'études, (France : grands écoles spécialisé, 2011), P. 24-28 .

النشر على منصتها، فتستغله بعض المنظمات لتقوم بالاستقطاب انطلاقا من الصفحة المخصصة لطالبي العمل¹.

نستنتج مما سبق، أن مواقع التواصل الاجتماعي تعتبر مصدرا أساسيا للاستقطاب الإلكتروني، حيث تعتمد عليها المنظمات في البحث عن الأفراد وتقييمهم وتفضيلهم، لتولي الوظائف الشاغرة، وتؤكد دراسة إيدغار **EDGAR** أن أغلب المستقطبين يعتمدون على مواقع التواصل الاجتماعي.

ويمكن تحديد مدى استخدام المواقع وتطورها من سنة لأخرى من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (05): تطور استخدام المستقطبين لمواقع التواصل الاجتماعي².



نلاحظ من خلال الشكل، تطور اعتماد المستقطبين لوسائل التواصل الاجتماعي من سنة لأخرى، ففي سنة 2009 كانت النسبة 38%، لترتفع في ظرف ثلاث سنوات الى 56%، وتبلغ نسبة 94% سنة 2015. وعند مقارنة نسب سنوات 2009 و 2012، وكذا 2012 و 2015، نجد أن هذا مؤشر عن التطور السريع لتكنولوجيا الإعلام والاتصال من جهة، و من جهة أخرى اعتماد المنظمات على الوسائل الحديثة في عملية جذب واختيار المورد البشري الأنسب، والسعي لرقمنة عملية الاستقطاب من سنة لأخرى، حسب التطور التكنولوجي الحاصل في الميدان.

¹-Habib Oualidi, **Les outils de la communication digitale ,10 clés pour maitriser le web marketing**, (Paris :Editions Eyrolles,2013), PP. 89-90.

-دراسة إيدغار **EDGAR**: هي دراسة متكاملة حول التوظيف عبر مواقع التواصل الاجتماعي. أجريت الدراسة رقميا في جويلية 2015، و شارك فيها 1600 مستقطب محترف أو مختص في تسيير الموارد البشرية عبر الإيميل أو الإجابة على الدعوة في منصات التواصل الاجتماعي.

² -Edgard people, **recrutement et medias sociaux**, l'enquête 2015, paris, 2015, p p. 2-4.

ثالثاً: مزايا وعيوب استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في عملية الاستقطاب.

يكتسي استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في عملية الاستقطاب عدداً من المزايا والعيوب من بينها:

أ. مزايا استخدام شبكات التواصل الاجتماعي:

- الاقتصاد في تكاليف وجهد المنظمة.
- بساطة وسهولة التواصل بين الطرفين، أي المنظمة والمتقدمين للعمل، ويكون الاتصال دائماً.
- الحرية في التواصل بين الأفراد بشرط توفر الانترنت.
- تتميز التكنولوجيا المستخدمة بتطور وتفاعل دائم.¹
- إمكانية إيجاد عدد كبير من المرشحين في فضاء إلكتروني ومواقع الويب المختلفة .
- فعالية عملية الاستقطاب باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي فهي تقدم معلومات عن شخصية المتقدم.²

ب. عيوب شبكات التواصل الاجتماعي :

- اعتماد على شبكات التواصل الاجتماعي تخضع لرقابة من قبل مسيري الشبكات، وهذا ما يؤدي إلى تسرب المعلومات الشخصية.
- عدم توافق المعلومات الشخصية للمرشحين وصناعتها فقط في شبكات التواصل الاجتماعي.³
- تتعرض الصفحات الشخصية للأفراد للقرصنة والترويج لها في شبكات ومواقع أخرى.
- عدم سرية المعلومات، في الكثير من الأحيان يتم الرد على رسالة خاصة في فضاء عام.
- حذف الرسائل الإلكترونية والتعليقات خاصة إن كانت ملاحظات نقدية.
- تخضع المنظمات لمخاطر على مستوى مواقع التواصل الاجتماعي، عند نشر فكرة سيئة عن سمعتها ويتم التشهير بها.⁴

¹-Romain Rissoan, les réseaux sociaux Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo, Google+, comprendre et maîtriser ses nouveaux outils de communication , (France : ENI ,éd.2,2011), P.96.

²-AnikL amothe, L'utilisation par les employeurs des données obtenues sur les médias sociaux pour le recrutement et la sélection des employés : impact, enjeux et bonnes pratiques, mémoire de master (université du Québec : Option relations industrielles et ressources humaines,2018), P.47.

³-Romain Rissoan, OP.Cit, P.96.

⁴- Nora Dridi, op.Cit, p. 46-47.

وفيما يلي سيتم تقديم جدول نبين فيه أهم مواقع التواصل الاجتماعي وفقا لعدد مشتركها وسنة تأسيسها وتدخلها في عملية الاستقطاب:

الجدول رقم (03): تصنيف مواقع التواصل الاجتماعي.¹

تاريخ إنشاء الموقع	عدد المستخدمين	أثر الموقع على عملية الاستقطاب
Facebook	2004	- أكثر من 2.74 مليار مستخدم في العالم. ² - إنشاء صفحات خاصة بالمنظمات منذ جانفي 2007.
Viadeo	2004 viaduce ثم أصبح يسمى viadeo 2007	- أطلق على منصته صفحة خاصة بالاستقطاب سنة 2006.
Twitter	2006	- يضم أكثر من 380 مليون مستخدم في العالم. - في البداية كان يستخدم للتواصل، لكن منذ 2009 دخل حيز الخدمات .
Linkedin	2003	- يمتلك الموقع أكثر من 575 مليون . - دخل مجال الاستقطاب سنة 2008.

تجدر الإشارة في الأخير، أن شبكات التواصل الاجتماعي تواجه في عملية الاستقطاب العديد من التحديات، منها التطبيقات الحديثة للهاتف النقال (les applications) المتخصصة بالاستقطاب

¹ -GIRARD Aurélie, L'intégration des médias sociaux dans les stratégies d'e-GRH : le cas du recrutement , thèse de doctorat(université de montpellier2 :école doctorale d'économie et de gestion,2012),p.51.

²- الموقع الرسمي "لجريدة دونات الإلكترونية"، على الرابط: <https://www.journaldunet.com> تمت زيارة الموقع يوم 2020/10/29، على الساعة 11.49.

مثل -orange job-، والتي تسمح للأفراد بتفحص كل عروض العمل عبر منصتها، وتنشر طلبات التوظيف وتقدم كل المعلومات والمتطلبات المطلوبة لشغل الوظائف¹، كما سيتبين في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: الهاتف النقال وتطبيقاته " les applications mobiles " .

يعد استخدام الهاتف النقال أمراً ضرورياً في عصر التكنولوجيا الحديثة، حيث أنه يستخدم من طرف الأفراد للبحث عن العمل بفضل تطبيقاته التي تتخصص في عملية استقطاب المورد البشري. فالتطبيقات مختلفة عن شبكات التواصل الاجتماعي، حيث تحتوي على قاعدة معلومات مفصلة عن الوظائف الشاغرة ونظام إلكتروني يقوم بتسيير طلبات التوظيف ويتولى ربط المرشحين بالمنظمات.² يتم استخدام الهاتف النقال واللوحة الإلكترونية لدخول مختلف المواقع الإلكترونية والتطبيقات الحديثة " les applications " ³.

أولاً: أهم مميزات الهاتف النقال في عملية الاستقطاب.

- التعرف على مختلف عروض العمل التي تنشر في التطبيقات الحديثة للهاتف النقال.
- يحتوي الهاتف النقال على تكنولوجيا تسمح بعرض كل المواقع الإلكترونية و شبكات التواصل الاجتماعي.
- سهولة التسجيل والتقدم للوظائف في مختلف تطبيقاته.
- تلقي رسائل إلكترونية على العروض الجديدة التي تطابق الملف الإلكتروني للأفراد المسجلين في تطبيقات الاستقطاب بشكل آلي⁴.
- تحدد التطبيقات الحديثة الموقع الجغرافي للوظائف الشاغرة في للمنظمات، ما يسهل على الأفراد الوصول إلى موقع المنظمة التي ترشح للعمل فيها.

¹-Nathalie Schäfer et Bérengère Simon ,op.cit,p.33.

²-Ibid.

³- StepStone , LERECRUTEMENT MOBILE Par StepStone,2017,p.2.

⁴ - Alexandre Pachulsk et Julien Charpentier, Les nouvelles méthodes de recrutement et mobilité,talentsoft,25/04/2017.p p.10-11.

ثانيا: أمثلة عن التطبيقات الحديثة المتخصصة في عملية الاستقطاب .

1. كورنر للعمل corner job: تطبيق في الهاتف النقال يعمل على نشر عروض العمل المختلفة خاصة في ميادين الصناعة والخدمات والبنوك والفنادق. يتعامل التطبيق مع 120000 مؤسسة سنة 2017، ويوفر لمستخدميه مجموعة من الخدمات تتمثل في :

- نشر وتجديد المعلومات عن الوظائف الشاغرة.

- تسجيل المتقدمين في العملية التطبيقية مباشرة بعد تحديد الوظيفة والمكان الجغرافي.

- تبسيط إجراءات الاستقطاب باستعمال الهاتف النقال، حيث توفر للمؤسسات اختيار المتقدمين والتواصل معهم في منصتها¹.

2. ألتياس Altyas: هو تطبيق يسمح للمنظمات بنشر عروض العمل وإنشاء صفحة إلكترونية خاصة بها، كما تقوم بنشر مختلف العروض على شبكات التواصل الاجتماعي. تستقبل وتتابع مختلف الطلبات وتربطها بالمنظمات.

3. إطار التوظيف Emploi cadre : عملية تطبيقية متخصصة في استقطاب الإطارات والأفراد الذين يملكون شهادات، يكون التسجيل عليها مجانا وتمتاز بدقة في الترشيح لشغل الوظائف الشاغرة.

4. تالنتز Talents sn: عملية تطبيقية موجودة في الهاتف النقال تهدف لاستقطاب المورد البشري وتتعامل مع مختلف المواقع الإلكترونية المعروفة مثل **Pole emploi** و **APEC** بالإضافة إلى شبكات التواصل الاجتماعي. يهدف التطبيق لربط الباحثين عن العمل بالمنظمات وحل مشاكل الاستقطاب في الفضاء الرقمي².

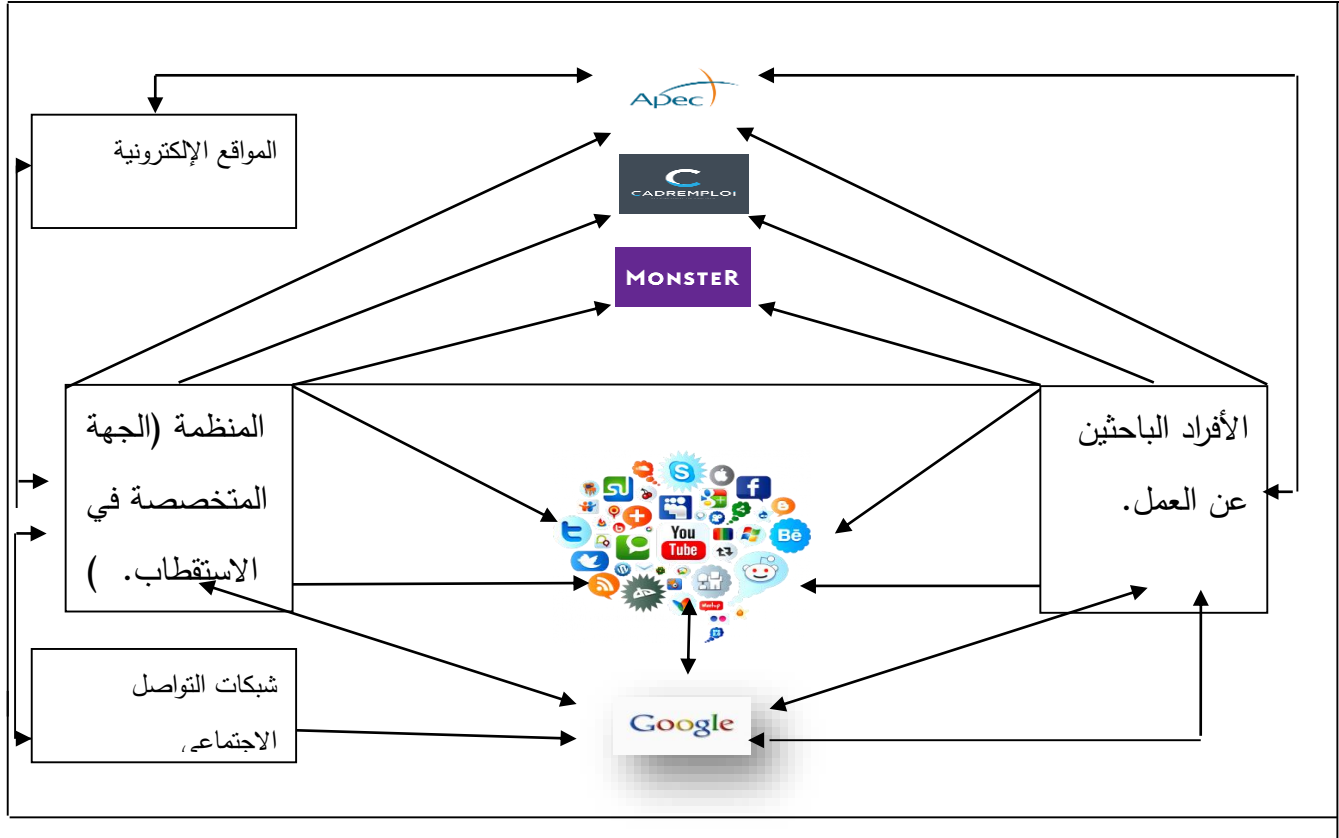
تساعد التطبيقات الحديثة للهاتف النقال المنظمات في تسيير عملية الاستقطاب، فتتشر مختلف الوظائف الشاغرة و توفر للمتقدمين منصة للبحث والتسجيل بسرعة و بسهولة. كما أن نظامها مختلف عن التطبيقات

¹-David Rodriguez et François Béharel, **CornerJob et Randstad s'allient pour aider les PME à recruter sur mobile**, Communiqué de presse, Paris, 4 avril 2017, p.2-3.

²- موقع التطبيقية " اقلياد"، على الرابط : <https://www.agilytae.com/applications-recrutement/>، تم زيارة الموقع يوم 2020/10/28، على الساعة 17.34.

الأخرى، لأنه دقيق في نشر الوظائف وتلقي السير الذاتية للمرشحين مع توفير معلومات عن المنظمة والوظيفة والموقع الجغرافي، فهي تطبيقات منشرة في أغلبية دول العالم و التي تعتمد على الانترنت .

الشكل رقم (06) : مصادر الاستقطاب الإلكتروني .



المصدر: من إعداد الطالب.

نلاحظ من خلال الشكل أن مصادر الاستقطاب الإلكتروني تتمثل أساسا في المواقع الإلكترونية للاستقطاب وشبكات التواصل الاجتماعي والهاتف النقال بتطبيقاته الحديثة، وتعتبر آليات ووسائل تنسيق بين المنظمة والباحثين عن العمل. كما أن هناك تفاعل بين المواقع وشبكات التواصل لأن كلاهما يعتمد على الآخر في عملية نشر الوظائف الشاغرة وجذب المورد البشري. بالإضافة لذلك جعلت هذه المصادر عملية الاستقطاب أكثر شفافية من الاستقطاب التقليدي، دون وسيط، حيث يتم التواصل بين الفرد والمنظمة مباشرة،

و هذا ما طور سوق العمل الرقمي، و اعتماد على هذه الآليات في عملية الاستقطاب تجعل المنظمات تكتسب شهرة في أساليب تسييرها لعملياتها المختلفة.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تعرضنا لدراسته في هذا الفصل، نستنتج أن عملية استقطاب المورد البشري عبارة عن استثمار المنظمة لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية. كما أن تبني الاستقطاب الإلكتروني عبارة عن استجابة لتطورات العصر الحالي والعولمة، فإتباع الأساليب التكنولوجية الحديثة والانترنت، والمواقع الإلكترونية، وشبكات التواصل الاجتماعي في العملية، تمكن المنظمة من جذب عدد كبير من المرشحين والتفضيل بينهم.

كما نستنتج أن الاستقطاب الإلكتروني عملية استراتيجية، تسعى المنظمات إلى تطبيقه لصيد الرؤوس في ظل تنافس المنظمات على أنسب الكفاءات، لذا يحقق الاستقطاب الإلكتروني غايات وتطلعات المنظمات الحديثة، كما يسعى لرقمنة وظيفة الاستقطاب التي تحقق الشفافية في الترشيح لشغل المناصب الشاغرة.

الفصل الثاني:

الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في
ظل تطور تكنولوجيا الاعلام و الاتصال.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

لقد زاد الاهتمام في الوقت الحالي بالتكنولوجيا بشتى أنواعها حتى أضحت ضرورة ملحة في عصر رقمنة العمليات الإدارية و وظائف المؤسسات بكافة أنواعها كما زاد استخدامها و تعميمها و تطويرها ، فواقع التكنولوجيا في دولة ما يعكس مؤشرات نموها ، وكذا درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها ، فالجزائر من بين الدول التي سعت لتطوير تكنولوجيا و كذا الوظائف الإدارية برقميتها لعملياتها، وهذا ما ساهم بتطوير إدارة الموارد البشرية ووظائفها، مما أدى إلى تغيير وظيفة الاستقطاب، وسمح بظهور آليات جديدة للاستقطاب الإلكتروني، والذي سهل تنقل المعلومات و الاتصال بين الباحثين عن العمل ، والجهات المتخصصة بالاستقطاب ، ونتج عن ذلك ظهور مواقع إلكترونية مختصة في جذب العمال ، بالإضافة إلى ظهور آليات تعتمد على بعض المنظمات في الجزائر ، كموقع مؤسسة "سيفيتال"، لتوفير اليد العاملة المناسبة . و هذا ما سنحاول إبرازه في هذا الفصل ، و على النحو التالي :

المبحث الأول: مواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

المبحث الثاني: نموذج للاستقطاب الإلكتروني لمؤسسة "سيفيتال" ببجاية.

المبحث الثالث: تحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر (مستوى انتشار وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال).

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

المبحث الأول: مواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

تميز تطور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من أساليب الاستقطاب التقليدية، هذا ما ساعد مكاتب الاستقطاب في الجزائر على امتلاك المواقع الإلكترونية و بوابات خاصة بالاستقطاب في مختلف الصفحات الموجودة على شبكة الانترنت، بالإضافة إلى ذلك تسعى بعض المنظمات العامة إلى التغيير في أساليب جذبها للمورد البشري على مستوى المواقع الإلكترونية، حيث عملت على تطوير نظام معلوماتها الخاص باستقطاب القوى البشرية مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تسعى إلى رقمنة وظيفة الاستقطاب على مواقعها الإلكترونية الخاصة.

المطلب الأول: لحمة ظهور الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

يعتبر الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر حديث النشأة مقارنة بالدول الغربية، التي توظف طرق عصرية أكثر في جذب المورد البشري لشغل الوظائف الشاغرة، فقدت بدأت عملية الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر من نشر عروض العمل لبعض الشركات على مستوى موقع غوغل ، بعد ذلك تطورت عملية الاستقطاب الإلكتروني من خلال إنشاء أول موقع وطني متخصص في الاستقطاب الإلكتروني ونشر عروض العمل وهو موقع أومبلواتيك Empolitic سنة 2006، فتعاقد آنذاك مع شركة جيزي، بالإضافة إلى شركات ARAB BANK و ALLIANCE COPERATOIN، لعب في تلك الفترة دورا فعالا في توفير العمالة المناسبة للشركات التي تتعامل معه، حيث يوفر العمالة بأقصى جهد وفي وقت قصير.

بالإضافة لذلك ظهر موقع Emploi Partner ليساهم هو الآخر في توفير أفضل الكفاءات والمهارات لشركات باستخدام موقعه الذي يحتوي على منصة مبرمجة في استقبال طلبات التوظيف ، حيث تعاقد مسيري الموقع مع الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2009 لهدف نشر الوظائف الشاغرة في بعض الميادين ومجالات الوظائف العامة، حيث تطورت هذه المواقع وغيّرت عملية الاستقطاب التقليدي وحولته إلى إلكتروني من خلال نشر عروض العمل على منصته الرقمية واستقبال وتوجيه مختلف طلبات التوظيف.¹

فتعتمد أيضا بعض الشركات في الجزائر على بعض الشبكات الاجتماعية المعروفة عالميا في نشر عروض العمل و تكوين صفحات إلكترونية خاصة بالاستقطاب، من أمثلتها نجد شبكة Viadeo و شبكة

¹ - keltouma Boufateh, "The E-Recruitment in Algeria", Global Publication House Journal Computer Science & Engineering,n5,aboubakr university of Tlemcen, (04/05/2019), p p. 26/28.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

LINKEDLN¹، التي تضم حوالي 2300000 مشترك في الجزائر حسب الدراسة التي أجرتها MEDIAN LABS وحدة البحث و التطوير التونسية في 11 نوفمبر 2020،² بالإضافة الاستعانة بشركة عالمية متخصصة بالاستقطاب مثل WORK4LABS.³

المطلب الثاني: موقع Emploitic و موقع Emploi Partner .

يعتبر موقعا أومبلواتيك و أومبلوا بارتتر Emploi Partner من أكثر المواقع المعروفة للاستقطاب في الجزائر ، وفيما يلي تقديم كل منهما:

أولاً: موقع Emploitic.

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

أ- التعريف بالموقع:

هو بوابة للاستقطاب الإلكتروني أنشئ سنة 2006 في الجزائر مصمم لنشر عروض التوظيف عبر موقعه الرسمي www.emploitic.com، وعبر مواقع التواصل الاجتماعية المختلفة، حيث يعمل ك رابط وصل بين الباحثين العمل والشركات العامة و الخاصة والشركات متعددة الجنسيات. يضم الموقع فريق عمل يتكون من 63 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 فوراً فهدف فريق العمل نشر عروض العمل المختلفة وربط الباحثين عن العمل بمختلف المؤسسات في الجزائر.⁴

¹ - keltouma Boufateh, *op.cit.* 27.

² -entreprise magazine, l'études des réseaux sociaux en Algérie, journal des régions, 11/11/2020.

³ - keltouma Boufateh, *op.cit.* 27.

⁴ -WORK4LABS: هي شركة عالمية تأسست سنة 2010 في الولايات المتحدة الأمريكية متخصصة في استقطاب و توظيف المورد البشري عبر شبكة الانترنت في مختلف مواقعها و صفحاتها.

⁴ - الموقع الرسمي لمؤسسة "أومبلواتيك"، على الرابط: <https://www.emploitic.com/entreprise>، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/09/29، على الساعة 19.30.

ب- إجراءات المتبعة على الموقع :

يسمح الموقع بإنشاء صفحة خاصة للشركات أو الأشخاص الباحثين عن العمل، وتتمثل أهم خطوات

لنشر الوظائف الشاغرة أو البحث عنها في:

- البحث عن الوظيفة: يحتوي الموقع على قاعدة بيانات مرفوقة بالملف الشخصي لطالب العمل، الذي يتولى البحث عن الوظيفة في القطاع الذي يفضله، مع إمكانية وضع اختيارات إضافية كموقع العمل المرغوب فيه.¹

- نشر عروض العمل: يسمح الموقع للمؤسسات المختلفة بنشر إعلانات وظائفها الشاغرة عبر ملأ استمارة إلكترونية على النحو التالي:

- اسم المؤسسة: حيث يجب أن يظهر اسم المؤسسة أو ذكر رمزها.

- التحديد الدقيق في نوع الوظيفة الشاغرة.

- تحديد عدد المناصب الشاغرة.

- تحديد مكان و قطاع الوظيفة.

- إبراز الشهادة المطلوبة و الخبرة في ميدان الوظيفة.

- بعد تحديد الوظيفة و مكوناتها و الكفاءة المطلوبة لشغل الوظيفة يتم نشر إعلان على مستوى بوابة الاستقطاب، و استقبال طلبات المتقدمين على شكل ملفات الكترونية محملة بسيرهم الذاتية.

- أما الخطوة الأخيرة بعد استقبال الطلبات يتم فرزها حسب مؤهلات وقدرات المتقدمين، حيث يتم انتقاء أفضلهم و تحديد تاريخ مقابلتهم ، وتبقى طرق الاختيار والمقابلة متعددة وهذا راجع إلى المؤسسات فكل مؤسسة تسلك طريقة للتعين، و يليه التوظيف كعملية أخيرة.²

ج- دور فريق العمل لموقع Emploitic.com في ظل الأزمة الصحية العالمية كوفيد19:

¹-Guide utilisateur Nouvelle version Emploitic 3.0, 2020,p.15.

² -ibid.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

أثار تفشي مرض كوفيد 19 أزمة صحية عالمية، فأدى ذلك إلى تدني سوق العمل المحلي و الدولي، الأمر الذي جعل مسيرو موقع أومبواتيك يرافق مشتركيه بتقديم إحصائيات عن تراجع الاستقطاب في المؤسسات العامة و الخاصة في الجزائر كما يلي:

(1) تأثير الأزمة الصحية كوفيد 19 على واقع العمل:

أصبح الاستقطاب عملية حساسة في ظل الأزمة الصحية العالمية التي أثرت سلبا على النشاط الاقتصادي للدول ، حيث أكدت المنظمة الدولية للعمل أن انخفاض النشاط الاقتصادي الناجم عن الأزمة الصحية أدى إلى دفع الشركات بتسريح العمال و تقليل الاستقطاب ، و هذا ما تفسره بعض الإحصائيات كالتالي :

- انخفاض 40% من اليد العاملة العالمية في الفصل الأول لسنة 2020.¹
- انخفاض بنسبة 7% من ساعات العمل مما يؤثر على العمال ذوي الدخل المنخفض، وتختلف النسبة باختلاف الدولة وقطاع النشاط .
- انخفاض ساعات العمل في إفريقيا بنسبة 4.9%.

(2) القطاعات الأكثر تضررا في الجزائر:

وفق المنظمة الدولية للعمل فإن القطاعات الأكثر تضررا في الجزائر تتمثل في:

- أكثر من 50% من الشركات الخاصة التي تعمل في قطاع الخدمات.
- تراجع نشاط حوالي 40% من المؤسسات العامة النشطة في القطاع الصناعي.
- استقرار في صناعة الأدوية والأغذية الزراعية، وهذا ما يدل أن القطاعين لم يقلصا عدد الأفراد بهم.
- انخفاض في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بنسب من 30% إلى 80% في بعض الولايات.
- زيادة في طلب الوظائف في الجزائر عبر المواقع الخاصة للاستقطاب².

¹- الموقع الرسمي لمؤسسة أومبواتيك"، على الرابط: www.emploitic.com، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/09/29 على الساعة 23.15.

²- المكان نفسه.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

انطلاقا من الأزمة الصحية الراهنة التي يعيشها العالم ،فقد أكدت المنظمة الدولية للعمل على تراجع النشاط الاقتصادي العالمي، مما أدى لنقص اليد العاملة تقريبا في جميع القطاعات ،ما عدا قطاعي صناعة الأدوية و صناعة الأغذية الزراعية، و هذا ما أثر على سوق العمل في كل دول العالم ،ففي الجزائر مثلا ساهم إقرار فترة الحجر الصحي منذ مارس 2020، أدى إلى تدني واقع الاستقطاب سواء التقليدي أو الإلكتروني ،بسبب تجميد قطاعات الصناعية و الخدماتية ذات الطابع العام و الخاص ،و هذا ما يفسر تراجع ملحوظ في منظومة الاستقطاب الإلكتروني ،و تأجيل مواعيد طلبات القبول على مستوى الموقع الإلكتروني empoitic.com، كما سمح الموقع للمؤسسات بنشر عروض عملها في قطاعي الصحة و صناعة الصيدلانية مجانا، مما جعله ساهم بشكل فعال في مرافقة طالبي العمل¹ .

(3) أبرز نشاطات فريق العمل Emploitic.com في ظل الأزمة الصحية كوفيد 19:

- نشر سلسلة من ندوات عبر الانترنت مباشرة للمتشرحين، بالتعاون مع عدد كبير من خبراء الموارد البشرية، بالإضافة إلى قادة الأعمال، حيث تتضمن الندوات نصائح للترشح للوظيفة وكذا تطوير قدرات ومؤهلات مستخدمي الموقع.
- السماح بنشر وطلب الوظيفة على الموقع مجانا لقطاعي الصحة والصناعة الصيدلانية، تضامنا مع الشركات المعنية في ظل أزمة الصحية العالمية كوفيد 19.
- إرشاد المتعاملين في كيفية كتابة السيرة الذاتية وكيفية الترشح للوظيفة على الموقع.²
- تحويل عملية الاستقطاب إلى عملية إلكترونية ، حيث سعى مسيرو موقع Emploitic.com الى رقمنة إدارة الموارد البشرية انطلاقا من التغيير في الأساليب التقليدية وبروز أساليب حديثة باستخدام مختلف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في نشاطاتها، وقد عمل أيضا فريق العمل أومبلواتيك على إدخال تقنية الاختبارات الإلكترونية لطالبي العمل، إضافة إلى إجراء المقابلات إلكترونيا مما يسمح للشركات بالاقتصاد في الجهد والوقت، واتخاذ قرار فيما يتعلق بتعيين العمال أو نقلهم الوظيفي³.

¹- entretien entre yasmine hadj ahmed et mohamed yacine .<https://youtu.be/6hi7Zf3a8Jc> .

²- الموقع الرسمي لمؤسسة "أومبلواتيك"، على الرابط: www.emploitic.com، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/09/27، على الساعة 00.56.

³ - Emploitic et Central Test misent sur l'utilisation du e-Testing dans la gestion de la ressource humaine des entreprises, l'express, n5,04/03/2020 , p.14.

د- تحليل نشاطات موقع Emploitic.com لسنة 2019.

سنحاول تقديم وتحليل بعض معطيات نشاطات الموقع خلال سنة 2019 وأثره في عملية الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر ،كما يلي :

الجدول رقم (04): عملية الاستقطاب الإلكتروني لموقع Emploitic.com لسنة 2019.

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

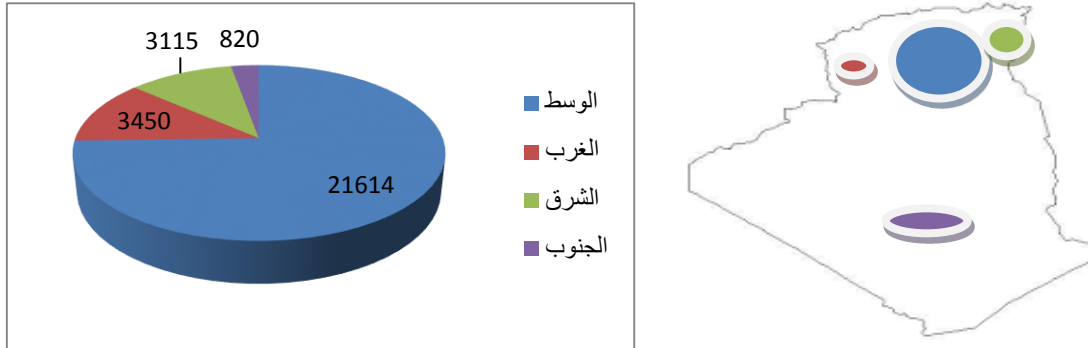
La source : bilan empoitic2019, p1.

نلاحظ من خلال الجدول أن الموقع يستقطب عددا ضخما من طالبي العمل بلغ 3 مليون خلال سنة 2019. كما يسجل أن نسبة طلب الوظيفة أكثر من عرض الوظائف الشاغرة، وهذا ما يثبت عجز سوق العمل عن الاستجابة لطلب العمل في الجزائر. كما يتبين في الجدول أنه رغم أن معظم عروض العمل تمت الاستجابة لها إلا أن الموقع لم يوفق في تغطية كل عروض العمل لأن الوظائف الشاغرة أكثر من الأفراد الذين تم استقطابهم ،حيث تمثل الفرق ب 8000 وظيفة، مما يبين نقص تنوع مؤهلات طالبي العمل في الموقع ،الأمر الذي لا يسمح بالاستجابة لكل العروض المقدمة ،رغم أن عدد الطلبات يفوق بأزيد 100 مرة عدد الوظائف المتوفرة.

بالإضافة لذلك نسجل أن 3 مليون مترشح لشغل الوظائف عدد ضخم لا يتناسب مع عدد الوظائف الشاغرة المعروضة على الموقع، وهذا راجع لنقص الإستثمار المحلي من جهة، ومن جهة أخرى يمكن تفسير ذلك بأن بعض المترشحين هم في وظيفة ويبحثون عن وظائف أخرى تعلن عنها في موقع أوبلواتيك.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

الشكل رقم (07): المناطق التي توفرت فيها الوظائف الشاغرة حسب موقع Emploitic.com لسنة 2019.



La source : bilan empoitic2019, p1.

يبين لنا الشكل مختلف المناطق التي توفرت فيها الوظائف الشاغرة لموقع أومبلواتيك لسنة 2019. نلاحظ أن منطقة الوسط أكثر منطقة تتوفر فيها عروض العمل في مختلف المجالات والميادين، ويفسر ذلك بتمركز أغلب المؤسسات المشغلة ليد عاملة في هذه المنطقة مثل المؤسسات الصناعية والتجارية. بالإضافة لذلك، نجد أغلب مكاتب الشركات في هذه المنطقة، حتى لو وجدت شركة في الجنوب نجد مكتبها الرسمي في الجزائر وما جاورها من المدن، كما يبين الشكل نقص ملاحظ في عروض العمل في منطقة الجنوب، الأمر الذي يمكن تفسيره بنقص نشاط المؤسسات من جهة، ومن ناحية أخرى نجد نسبة السكان في الجنوب ضعيف مقارنة بالوسط ومناطق الشرق والغرب.

جدول رقم (05): القطاعات التي تستقطب العمالة حسب موقع Emploitic.com لسنة 2019 بنسبة المئوية.

الصناعة	الخدمات	البنوك والتأمينات	الطاقة والمناجم	التجارة و التوزيع	الأشغال العمومية	تكنولوجيا المعلومات	الإدارة في الشركات
29%	28%	5%	5%	16%	7%	9%	1%

La source : bilan empoitic2019, p1.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

عند ملاحظة الجدول التالي نستنتج أن موقع Emploitic.com يركز على الاستقطاب الإلكتروني في مختلف المجالات والنشاطات. كما أنه يتعامل مع القطاعات الحكومية مثل قطاع الخدمات، كما يتعامل مع القطاعات الخاصة بمختلف نشاطاتها.

كما يبين الجدول أن الموقع يستقطب أكثر في قطاعات الصناعة والخدمات والتجارة، وهذا ما يبين أنها أكثر القطاعات التي تلجأ للاستقطاب الإلكتروني وتتوفر بشكل مستمر على وظائف شاغرة. كما أنها تعتبر قطاعات حساسة تسعى دائما لاستقطاب أفضل الكفاءات لضمان بقائها في السوق.

ويمكن تفسير ضعف الاستقطاب الإلكتروني في بعض القطاعات نتيجة لضعف الاستثمار المحلي في هذه القطاعات من ناحية، ومن ناحية أخرى نجد أنها تلجأ أكثر للاستقطاب التقليدي مثل قطاعي الطاقة والمناجم وقطاع الأشغال العمومية، أين يتم الاستقطاب غالبا بطريقة تقليدية عبر إعلانات في الصحف والجرائد، وفي مباني هذه المؤسسات وغيرها من الوسائل التقليدية. كما يمكن تفسير نقص الاستقطاب الإلكتروني في قطاع البنوك والتأمينات بسبب توظيفها خرجي المدارس العليا لتخصص البنوك والاقتصاد والتسيير مباشرة بعد تكوينهم .

كما يبين الجدول نقص الاستقطاب الإلكتروني في قطاع الإدارة، ويعود ذلك للمنافسة التي يتعرض لها الموقع من المواقع الإلكترونية الأخرى مثل موقع **Emploi Partner** وموقع الوكالة الوطنية للتشغيل، بالإضافة إلى بروز مواقع إلكترونية للاستقطاب خاصة ببعض المؤسسات في الجزائر. كل هذا عبارة عن تحديات لموقع أومبلواتيك ما يقلل نشاطه في بعض القطاعات.

هـ - التطبيقات الرقمية للموقع Emploitic.com في عملية الاستقطاب :

يعتمد الموقع على تكنولوجيا حديثة للقيام بوظيفة الاستقطاب، حيث يمتلك أكثر من 8 ملايين متتبع على منصته الرقمية الموجودة تقريبا في كل المواقع الإلكترونية، وتتمثل التكنولوجيا الحديثة في هذا الموقع في:

- إمكانية التفحص والبحث في الموقع عبر الهاتف النقال، حيث تسهل عملية البحث عن الوظيفة.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- إطلاق عملية تطبيقية على مستوى play store و google store تسمح لطالبي العمل البحث عن الوظيفة بسهولة وتوفر أيضا الشركات المتعاقدة مع الموقع خدمات نشر عروض العمل في مختلف المجالات ، تحت اسم talenteo2.

- تسمح العملية التطبيقية talenteo2 بإجراء مقابلة بين المتقدمين والجهة المتخصصة على منصتها.¹

- التحسين المستمر للتكنولوجيا المستخدمة من سنة لأخرى حسب التطورات الظاهرة في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- إطلاق نسخة جديدة لموقع Emploitic.com للهاتف المحمول أكثر سهولة وأسهل استخداما، وتوفر ما يلي :

- نشر آلاف عروض العمل في الجزائر في مختلف المجالات والميادين.
- سهولة التعرف على متطلبات شغل الوظيفة الشاغرة وكذا الترشح لشغلها مع تحديد المكان، وحفظ عمليات بحث المتقدمين.
- تجديد معلومات الشركات والمتقدمين بحسب التطورات الحاصلة في ميدان العمل.
- تنبيهات عن الوظائف التي تطابق شهادات المتابعين للموقع وكذا خبراتهم.
- مشاركة عروض العمل عن طريق البريد الإلكتروني.²

كما نشر موقع أوبلواتيك التجارب الناجحة لعملية الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، وتؤكد أغلبها على فعالية الموقع في جمع المترشحين وطالبي العمل من جميع المستويات والفئات والقطاعات. وعمل الموقع على ربط العمالة المناسبة لشغل المناصب الشاغرة في مختلف المؤسسات، ولعب دور الوساطة بين الشركات وطالبي العمل. وتؤكد شهادات طالبي العمل الذين استفادوا من خدماته، على سهولة استعمال الموقع وبساطته في البحث عن الوظائف الشاغرة.³

كما ساهم أوبلواتيك في تنشيط سوق العمل في الجزائر عبر تنظيم صالونات وطنية عديدة من بينها صالون التشغيل والعمل، الذي نظم بين 3 إلى 5 مارس 2016 بقصر الثقافة مفدي زكرياء بالقبة، حيث

¹-bilan empoitic2019, p1.

² - Guide utilisateur Nouvelle version Emploitic 3.0, p p 3-42.

³ - الموقع الرسمي لمؤسسة "أوبلواتيك"، على الرابط: <https://www.emploitic.com/histoire-de-reussite>، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/12/07، على الساعة 13.27.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

شارك فيه طالبو العمل وبعض الشركات مثل جيزي وسيفيتال. وكان الهدف من الصالون ربط المرشحين مباشرة بالشركات لتسليط الضوء على مختلف الوظائف الشاغرة في الشركات، بالإضافة إلى التحضير للمشاركة في الصالون الدولي بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيام 15-17 مارس 2021.¹

ثانيا: موقع Emploi Partner.

سنحاول تقديم تعريف الموقع Emploi Partner وتقديم أهم نشاطاته كما يلي :

أ) **تعريف الموقع:** 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 الجزائر²، 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 .يتعامل مع الشركات العامة و الخاصة و الشركات المتعددة الجنسيات ، 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 الكثير من عروض العمل خاصة تلك المتعلقة بقطاعات صناعة المواد الصيدلانية و السيارات و البناء و الأشغال العمومية وغيرها.³

ب) **أهم نشاطات الموقع :**

- نشر الوظائف الشاغرة و تصميمها بأحدث التقنيات على مستوى الموقع الإلكتروني.
- استخدام تكنولوجيا تسمح بتفحص السيرة الذاتية و ربطها مباشرة بالمناصب الشاغرة.

¹ - الموقع الرسمي لمؤسسة "أمبلواتيك"، على الرابط : <http://talents-emploi.com/>، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/12/07، على الساعة 15.30.

² - الموقع الرسمي لمؤسسة "أومبلوا برنتار"، على الرابط: emploispartner.com/fr/offre-emploi، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/07/08، على الساعة 16.58.

³ - Sid Ahmed Zerrouki .www.emploiartner.com, entretien réaliser par nassim mechri ,publier le 11 mai 2015.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- استقبال طلبات المتقدمين للعمل ودعمهم بنصائح في مجالات توظيفهم، حيث يستقبل الموقع حاليا أزيد من 40000 زائر يوميا.
- سهولة البحث في الموقع وإمكانية تجديد المعلومات ومعايير البحث .
- تحسين استخدام نظامه المعلوماتي لتحقيق أفضل نتيجة في وقت قياسي، وتقديم أولوية للمرشحين المؤهلين.
- يمنح الموقع للمستقطبين الحرية في مقابلة المتقدمين إما مباشرة عبر الفيديو أو بتبادل الرسائل أو بتقديم استبيان يرد عليه ، ثم يقيم المتقدم حسب إجابته¹.

المطلب الثالث: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

تسعى الوكالة الوطنية للتشغيل لتنظيم سوق العمل في الجزائر و ربط طالبي العمل بالمؤسسات العامة و الخاصة ،حيث تمتلك منصة إلكترونية لتسجيل لطالبي العمل فيها و مختلف الشركات، و هذا ما سنحاول عرضه كما يلي :

أولا.تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل :

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق ل 18 أفريل 2006،و تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و هي تعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

تلعب دور الوساطة في سوق العمل في الجزائر بين المؤسسات العامة و الخاصة في كل الميادين، حيث توفر لهم اليد العاملة المطلوبة و الموجودة في سوق العمل ،لذا يتمثل دورها في تطوير و تنفيذ سياسة

¹- الموقع الرسمي لمؤسسة "أمبلواپرتنار"،على الرابط: <https://www.emploipartner.com/fr/noservices>،تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/07/08،على الساعة 20.13.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

الدولة للتشغيل كمخطط العمل لنهوض بتشغيل و محاربة البطالة.¹

ثانيا. مهام موقع الوكالة الوطنية للتشغيل :

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بلعب الدور الوسيط بين طالبي العمل و المؤسسات العامة و الخاصة، حيث تقوم بوظيفة الاستقطاب الإلكتروني عبر موقعها الرسمي <http://www.anem.dz/ar> . تملك الوكالة منصة خاصة للأفراد الراغبين في التسجيل عليها مباشرة من خلال ملء استمارة بيانات شخصية للمتقدم ،أي معلومات عن الحالة المدنية و مختلف الشهادات و الخبرات على شكل ملف إلكتروني ،كما تقوم الوكالة بنشر عروض العمل على مستوى الموقع على مدار الساعة، مما يسهل لطالبي العمل تفحص عروض 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.²

المبحث الثاني: نموذج للاستقطاب الإلكتروني لمؤسسة "سيفيتال" ببجاية.

كما أشرنا سابقا أن الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر حديث النشأة مقارنة بالدول الغربية، وهذا يعود إلى مدى تبني الأساليب الحديثة في تسيير الموارد البشرية من جهة ،و من جهة أخرى مدى اعتماد التكنولوجيا الرقمية من طرف المؤسسات الخاصة في الجزائر .

فرغم ظهور مواقع إلكترونية مختصة في التحكم عن العمالة في سوق العمل في الجزائر ، إلا أن هذا لا يكفي في ظل عصر العولمة الاقتصادية ،ما دفع بعض الشركات إلى تأسيس قسم خاص للاستقطاب مبرمج إلكتروني ،و يعتمد على عمليات إلكترونية في نشر مختلف عروض العمل و تلقي طلبات الأفراد دون وسيط مقارنة بالمواقع الإلكترونية و المكاتب المتخصصة في الاستقطاب التي تعلب دور الوسيط بين المؤسسات و الباحثين عن العمل،و هذا ما سنحاول إبراز من خلال دور مؤسسة سيفيتال في اعتماد طريقة تكنولوجية حديثة في وظيفة الاستقطاب.

¹ - الموقع الرسمي "الوكالة الوطنية للتشغيل"، على الرابط: <http://www.anem.dz/>، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/10/04، على الساعة

19.11.

² - المرجع نفسه.

المطلب الأول: عرض عام حول مؤسسة "سيفيتال" ببجاية¹.

تتميز مؤسسة سيفيتال بعصرنة مستمرة لخدماتها وتطويرها على المستويين المحلي والدولي، نظرا لاستثمارها في الجزائر وخارجها. فيما يلي سنحاول تقديم لمحة عن مؤسسة سيفيتال ونشاطاتها وأهم أهدافها كما يلي :

أولا: لمحة تاريخية عن المؤسسة.

سيفيتال هي مؤسسة مساهمة (SPA) بين يسعد ربراب وأبنائه، أنشئت سنة 1998 برأس مال 68760 مليار دج، تعتبر مؤسسة سيفيتال أول مؤسسة خاصة جزائرية تستثمر في قطاعات متعددة ومتنوعة. ولقد مرت بمراحل تاريخية للوصول إلى حجمها وشهرتها الحالية، بفضل الجودة العالية لمنتجاتها وقدرتها التنافسية في السوق المحلي والدولي، فقد نجحت في ترسيخ مكانتها كشركة رائدة في السوق الوطنية. تقع شركة سيفيتال في رصيف الميناء الجديد في بجاية أي جنوب غرب المدينة بمسافة 3 كم عن المدينة، وتغطي مساحة حوالي 245000 متر مربع، فموقعها الجغرافي الإستراتيجي أهلها لتسويق مختلف منتجاتها على مستوى المحلي.

كما تتعامل وتتفاوض مع الشركات الأجنبية مثل كارفور في فرنسا، و شركة روابال ROYAL في سويسرا، بالإضافة إلى تعاملها مع شركات روسيا وأوكرانيا للاستيراد والتصدير. وقد تطورت مؤسسة سيفيتال كما يلي:¹

- 1998: بداية إنتاج الزيت في مصنع بميناء بجاية.
- 1999: دخول مصنع تكرير النفط بطاقة 570.000 طن سنويا وإطلاق العلامة التجارية لزيت الطعام بجودة عالية.
- 2001: صناعة السمن الصناعي مع إنتاج 180 ألف طن سنويا و إطلاق العلامة التجارية فلوريال.
- 2003: الدخول في إنتاج و تكرير السكر حوالي 650.000 طن سنويا من السكر الأبيض و 25000 طن من السكر السائل، و إطلاق مارجرين جديدة.
- 2005: إطلاق مشاريع جديدة فيما يخص تصنيع الزجاج و شراء العلامة التجارية لالا خديجة.
- 2006: شراء الشركة الوطنية للعصائر JOK D'ELKSEUR الواقعة في بلدية القصر ببجاية.

¹- الوثائق الداخلية لمؤسسة "سيفيتال"، مديرية الإدارة العامة، قسم الموارد البشرية.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

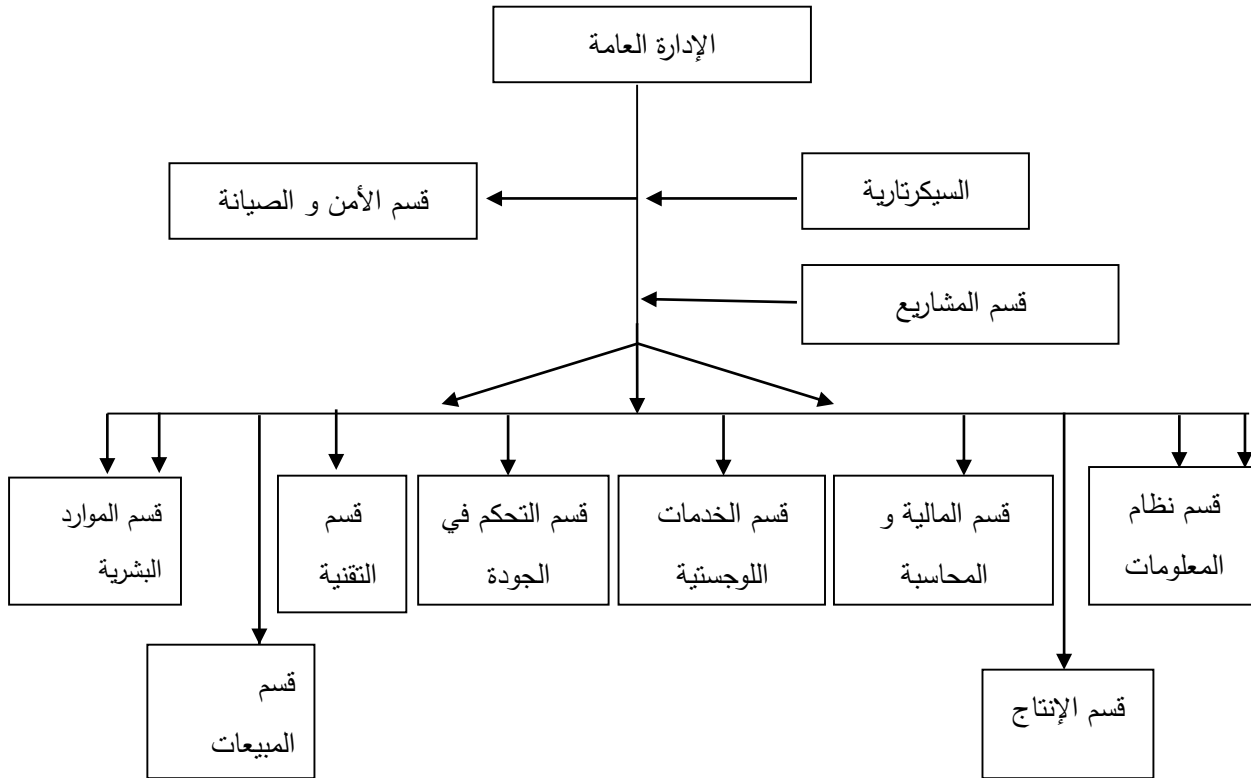
- 2007: الاستحواذ على شركة تصنيع مواد البناء BATICOMPOS.
- 2007: إنشاء مجموعة SAMHA لصناعة و توزيع المنتجات الكهرومنزلية SAMSUNG .
- 2008: إنشاء شركة MFG EUROPE لصناعة الزجاج المسطح و تسويقه في أوروبا.
- 2008: إنشاء فرع NUMILOG .
- 2009: زيادة إنتاج السكر بمقدار مليون طن سنويا.

ثانيا : نشاط "سيفيتال" في مدينة بجاية.

- تكرير السكر بطاقة إنتاجية 1600 طن يوميا.
- المرغارين و الدهون النباتية.
- إنتاج السمن النباتي مقدرة ب 600 طن يوميا.
- تكرير الزيوت بطاقة إنتاجية 1800 طن يوميا.
- السكر و السكر الأبيض.
- علب الطماطم و المربى.
- مشروبات الفواكه¹.

¹- الوثائق الداخلية لمؤسسة "سيفيتال"، مديرية الإدارة العامة، قسم الموارد البشرية، يوم 2020/10/13.

ثالثا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة "سيفيتال". شكل رقم (08)



المصدر: الوثائق الداخلية لمؤسسة "سيفيتال".

و لتفسير الهيكل التنظيمي أكثر، يمكن تقديم دور كل قسم كالتالي:

– الإدارة العامة: تقوم بتسيير المجمع والتنسيق بين مختلف الأقسام.

– قسم المالية و المحاسبة:

- إعداد الميزانية و تحديثها من فصل لآخر.
- إعداد الحسابات و قوائم الحسابات المالية وفق المعايير.
- ممارسة الرقابة الإدارية و المالية للصفقات.
- تقديم تقارير دورية عن المجمع.¹

– قسم المبيعات: يختص هذا القسم في :

- تطوير سياسة التوزيع و التجارة.

¹- الوثائق الداخلية لمؤسسة "سيفيتال"، مديرية الإدارة العامة، قسم الموارد البشرية، يوم 2020/10/13 .

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- تطوير الإستراتيجيات لتصدي المنافسة.
- إدارة حملات الإشهار و الترويج للمنتجات.
- الإدارة اللوجيستية:
 - تحميل الشحنات بالمنتجات و تسليمها للعملاء.
 - تسيير وسائل النقل التابعة لسيفيتال .
 - إدارة المخازن المختلفة على مستوى المحلي.
- قسم مراقبة الجودة: يقوم القسم بمراقبة المنتجات بصفة دائمة، و ذلك باعتماد خبراء في مجال الميكروبيولوجيا.
- قسم نظام المعلومات: يتمثل دور هذا القسم مراقبة النظام الإداري التقني بصفة دائمة و غير منقطعة.
- قسم الإنتاج: و الذي يتفرع إلى وحدة إنتاج السكر، و وحدة إنتاج الزيت ،و وحدة إنتاج المرغارين.
- قسم إدارة الموارد البشرية: يتمثل دور هذا القسم في :
 - إدارة الحياة المهنية للعمال.
 - قسم الاستقطاب و التوظيف.
 - تدريب و تطوير العاملين.
 - تقديم الرواتب للعمال.
 - الإشراف على ملفات العمال مثل التأمين الاجتماعي.
 - تحديد احتياجات تنقل الموظفين.
 - إدارة الأداء و المكافآت.
- إدارة المشاريع: تهتم بوضع مشاريع للاستثمار في المستقبل القريب.
- قسم الطب : دوره مراقبة صحة العمال دورياً¹.
- رابعا: أهداف شركة "سيفيتال".
- الترويج و تسويق منتجاتها على المستويين المحلي و الدولي.

¹- الوثائق الداخلية لمؤسسة " سيفيتال"، مديرية الإدارة العامة ،قسم الموارد البشرية، يوم 2020/10/13.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- تشجيع الاستثمار في زرع البذور النباتية محليا و يظهر ذلك في تمويلها لبعض المزارع.
- توفير مناصب شغل متعددة في كل قطاعات نشاطاتها.
- تحديث أجهزتها الصناعية و الإدارية معتمدة نظام الإيزو في الجودة.
- غزو السوق الدولي من خلال جودة منتجاتها.¹

المطلب الثاني: عملية الاستقطاب الإلكتروني في شركة "سيفيتال".

تعد عملية الاستقطاب وظيفة إستراتيجية لمؤسسة سيفيتال، الأمر الذي دفعها على إنشاء موقع إلكتروني لجذب المورد البشري لشغل المناصب الشاغرة .

أولاً. الاستقطاب:

تتم عملية الاستقطاب الإلكتروني في مؤسسة "سيفيتال" على مستوى منصة موجودة على موقع المؤسسة، حيث تمر عملية الاستقطاب في الموقع الإلكتروني الخاص بشركة سيفيتال وفق مراحل هي :

(أ) إمكانية تقديم السيرة الذاتية: أثر التسجيل على الموقع بتقديم معلومات و البيانات و إنشاء بريد خاص لطالب العمل .و عند وجود عروض عمل يقوم فريق متخصص في استقطاب بدراسة ملفات المترشحين و ترتيبها .

(ب) إعادة تحديد المتقدمين: يتم إعادة النظر في ملفات المتقدمين أي سيرهم الذاتية، فيقوم فريق العمل بفرزها حسب متطلبات شغل الوظيفة، فإن تم الرد على المتقدم بالقبول يرسل إليه بريد إلكتروني يحدد فيه موعد المقابلة، لاكتشاف مدى تطابق مشروعهم المهني مع قيم ومتطلبات الشركة ،و ما يمكن لشركة أن تقدم له مستقبلا.

(ج) الاختيار: بعد إجراء المقابلات يتم اختيار أفضل المترشحين بعد تحقق من كفاءته و مؤهلاته و مدى صحة المعلومات الواردة في سيرته الذاتية .يتم بعد ذلك استقبال المترشح الناجح من طرف مسؤوليه حيث يتولون شرح مهامه و إعلامه بقيمة أجره و حقوقه المرتبة بالعمل ليتم بعد ذلك اتخاذ قرار تعيينه.²

ثانيا. عملية دمج المتقدم:

وضعت شركة سيفيتال مجموعة من الإجراءات لدمج العمال الجدد و مرافقتهم و تسهيل توليهم المناصب

¹- الوثائق الداخلية لمؤسسة "سيفيتال"، مديرية الإدارة العامة، قسم الموارد البشرية.

²-entretien avec Mr. Salim Touati, directeur des ressources humaines, direction d'administration, département des ressources humaines, bejaia, le 14/10/2020 à 14.20.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

و، يمكن تقديم أهم خطوات هذه المرحلة كالتالي:

(أ) **التحضير:** إذا كان طلب المتقدم ناجحا، يتم إرسال الوثائق الإدارية و المتمثلة بمهام المتقدم و كل ما يخص الوظيفة ،و بعد إمضاء العقد يعتبر المتقدم قد بدأ العمل.

(ب) **دمج المتقدم:** بعد قبول العامل الجديد يتم الترحيب به من مدير إدارة الموارد البشرية، حيث يقوم بتوضيح هياكل الشركة و يقوده إلى منصب عمله و يعرفه على فريق عمله الجديد.

(ج) **المراقبة:** بعد توظيف يخضع العامل الجديد لمراقبة و الهدف منه ضمان سير العمل ،و كذا تحسين عملية الدمج النهائية للعامل الجديد¹.

ثالثا. خصوصيات موقع استقطاب مؤسسة "سيفيتال":

(أ) **تقديم طلب عفوي:** يتم تقديم طلب عفوي للمتقدمين بعد إنشاء حساب في منصة المرشحين و تقديم السير ذاتية، حيث يتم اللجوء إليها بمجرد وجود مناصب شاغرة ،يتم ترتيبها و الاتصال بالمتقدم الذي يحمل المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة.

(ب) **تقديم طلب استجابة لإعلان توظيف:** يتم التقدم لوظيفة بعد نشرها على الموقع، بتقديم سيرة ذاتية بعد التسجيل ، لأن التسجيل في الموقع خطوة أساسية لتعرف على الوظائف الشاغرة أو تقديم طلب عفوي.

(ج) **إمكانية التقدم لعدة وظائف:** يمنح الموقع الحرية في الترشح لأكثر من وظيفة تنشر، يكفي تقديم سيرة ذاتية واحدة عن المتقدم ،و يتم توجيهه إلى الوظيفة الأقرب لمؤهلاته و كفاءته².

المطلب الثالث: تصميم موقع "سيفيتال" للاستقطاب:

تحرص المؤسسات على إظهار مواقعها على الانترنت بأفضل و أبسط تقنيات التصميم لغرض جذب الأفراد و تكرار زيارتهم. فيما يلي يمكننا عرض تصميم موقع سيفيتال كما يلي³ :

أولا - مفاتيح الصفحة الرئيسية والواجهة الأولى: (انظر الملحق رقم 1)

*يتألف هيكل موقع سيفيتال من واجهة تحتوي على بيانات ومعلومات لدخول للموقع ،فهي عبارة عن مفاتيح للصفحة الرئيسية، و تتمثل في :

¹ - entretien avec Mr. Salim Touati, directeur des ressources humaines, bejaia, le 12/10/2020 à 15.00.

² - الموقع الرسمي لمؤسسة "سيفيتال"، على الرابط: <https://cevitel-recrute.com/index.php/faq>، تمت زيارة الموقع بتاريخ

2020/10/13، على الساعة 10.00.

³ أنظر الملحق رقم 1: الموقع الإلكتروني للاستقطاب لشركة "سيفيتال" الواجهة الأولى.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- معلومات عن مؤسسة سيفيتال : تتضمن تعريف المؤسسة و نشأتها و أهدافها و بعض إحصائيات عن الموارد المالية في المؤسسة.

- سياسة الموارد البشرية: تحتوي على معلومات تخص الموارد البشرية في الشركة ،في مجال المهارات و الكفاءات وكيفية الأداء في المؤسسة.

- المبادئ الأساسية لمؤسسة سيفيتال.

- عروض التوظيف : صمم موقع مؤسسة سيفيتال كيفية البحث عن الوظيفة في منشأته و قطاعاته المختلفة ،حيث نجد مجموعة من الخطوات و المتمثلة في الوظيفة التي يبحث عليها طالب العمل و المنطقة التي يريد العمل فيها مع تحديد مناطق تواجد المؤسسة أي الولاية ،بالإضافة إلى تحديد نوع عقد العمل و خبرته في الوظيفة المختارة .

- تسجيل طالبي العمل.¹

يبين لنا الملحق الأول أن الموقع الإلكتروني لمؤسسة سيفيتال منظم في صفحته الويب الرئيسية ،حيث يحتوي على قاعدة معلومات وبيانات تخص المؤسسة موزعة على عناصر مرتبة ومخططة في الصفحة.

كما تحتوي الصفحة الرئيسية على روابط داخلية و خارجية للانتقال بين العناصر الفرعية في الصفحة، وهذا ما يسهل على زائر الموقع الوصول مباشرة إلى معلومات المؤسسة، بالإضافة إلى تبسيط البحث عن الوظائف الموجودة في الشركة، وإمكانية التسجيل على وظيفة شاغرة في فرع معين بتحديد نوع الوظيفة ومكانها ونوع عقد العمل بالتفصيل .

ثانيا - موقع تسجيل المتقدم في المنصة (انظر الملحق رقم 2 الخاص بذلك)

يوفر الموقع منصة لتسجيل الباحثين عن العمل مزودة بتقديم معلومات دقيقة عن المتقدم أي مختلف البيانات الشخصية كما هي في السيرة الذاتية الحديثة، بالإضافة إلى الخبرة المهنية و المستوى التعليمي ومختلف التخصصات المدروسة كما هو ملاحظ في استمارة التسجيل.

¹- الموقع الرسمي لمؤسسة "سيفيتال"، على الرابط: <https://cevitall-recrute.com> ،تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/10/08، على الساعة

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

انطلاقاً من ذلك تكون المنصة ملفاً إلكترونياً محملاً بكل المعلومات عن المترشح العمل المتقيد بكل تعليمات التسجيل، ويتم تحويل ملفه إلى الوحدة الخاصة بالاستقطاب والتوظيف بإدارة الموارد البشرية، التي تتولى الاتصال بالمعني عبر البريد الإلكتروني الشخصي أو بريده الموجود في موقع سيفيتال عند وجود وظائف شاغرة مناسبة لبيئاته. و يبقى على المترشح تأكيد التسجيل لتثبيت ترشحه للوظيفة الشاغرة.

بالمقابل ترسل المؤسسة رسالة تأكد الترشح و تحديد موعد المقابلة باليوم و الساعة.¹

و يمكن استخلاص مميزات موقع الاستقطاب الإلكتروني لمؤسسة سيفيتال فيما يلي :

- دقة المعلومات وعدم وجود أخطاء لغوية ظاهرة في الموقع.
- وضوح و سهولة تفحص المعلومات و استخدامها.
- سرعة تحميل البيانات على الموقع.
- بساطة والدقة في التسجيل على المنصة.
- سهولة التواصل بين المترشح و الجهة المتخصصة في الاستقطاب و التوظيف.
- حفظ بيانات طالب العمل مع إمكانية تعديلها و تجديدها.
- إمكانية الترشح لعدة وظائف شاغرة في المؤسسة.

إنّ التكنولوجيا الحديثة بمختلف مظاهرها واقع و ضرورة لا يمكن تجاهلها أو الاستغناء عنها في ظل بيئة تنافسية، مما أدى بمعظم المؤسسات إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في عملياتها، الأمر الذي أدى إلى التوجه نحو دمج وسائل التكنولوجيا في تطبيقات إدارة الموارد البشرية و خاصة في وظيفة الاستقطاب، لأن الاعتماد على هذه التكنولوجيا تدفع الإدارة بتغيير في أساليب جذب المورد البشري من حالة تقليدية إلى حالة إلكترونية، و تدفع الأفراد أيضاً بتبني مختلف وسائل الاتصال و الشبكات في

¹- الموقع الرسمي لمؤسسة "سيفيتال"، على الرابط: <https://cevital-recrute.com>، تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/10/08، على الساعة 18.15.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

البحث عن الوظائف الشاغرة في وسائط الويب و المنصات المتخصصة في الاستقطاب. لهذا تطرقنا لواقع تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الجزائر لتسليط الضوء على مدى انتشار تكنولوجيا المعلومات و تكنولوجيا الاتصال في الإدارات العامة و الخاصة ،و مدى تبنيها من طرف الأفراد الباحثين عن الوظائف الشاغرة، والذي يؤكد واقع عملية الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، كما يؤكد التحديات التي تعرقل تطبيق الاستقطاب الإلكتروني.

المبحث الثالث: تحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر: (مستوى انتشار وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال).

الاستقطاب الإلكتروني كما ببناء سابقا اقل تكلفة و أكثر فعالية في جذب اليد العاملة المناسبة. غير أنه يتطلب انتشارا واسعا لاستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال ومستوى عال من تطورها، وهو أهم تحدي يواجه الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، وهذا ما سنتطرق اليه في المطلب الاول من هذا المبحث حيث سيتم تقديم درجة انتشار استعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال وفقا لبعض المؤشرات، وأهم الاصلاحات المعتمدة لتطوير انتشارها. يضاف اليه، صغر حجم المؤسسات الاقتصادية التي تفضل اللجوء الى أساليب تقليدية في التوظيف والفساد الاداري الذي يعرقل رقمنة الادارة كونها تساهم في شفافية مختلف العمليات الادارية وغيرها من التحديات التي ينبغي مواجهتها حتى ينتشر استعمال هذه الالية. وفيما يلي سيتم التطرق لواقع انتشار تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الجزائر ومن ثمة سننتقل لباقي تحديات الاستقطاب الإلكتروني، كما يلي:

المطلب الأول: مؤشرات تطور وانتشار تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الجزائر.

تتمثل مؤشرات تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في :

* مؤشر شبكة الهاتف الثابت.

* مؤشر شبكة الهاتف النقال.

* مؤشر شبكة الانترنت والاتصالات عبر الساتل.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

لقد سعت الجزائر إلى تطبيق هذه التكنولوجيا في شتى المجالات والميادين، و فيما يلي أهم مؤشرات تطور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال:¹

أولاً. مؤشرات شبكة الهاتف الثابت: تميز سوق الاتصالات في الجزائر بتحسّن في الجودة و نوعية الخدمة، وهذا ما انعكس على ارتفاع عدد المشاركين ب 127 ألف مشترك سنة 2016 ، و عند مقارنة النسب بين سنتي 2015 و 2016، فقد بلغ نسبة المشاركة سنة 2015 ب 8.09% و في سنة 2016 بنسبة 8.26%، وهذا ما يؤكد زيادة مقدرة ب % 0.17²، و سنقدم شكل يوضح أكثر تطور عدد المشتركين بين سنوات 2010 و 2017، كما يلي:

الجدول رقم (06): تطور عدد المشتركين في شبكة الهاتف الثابت بين سنوات 2010 إلى 2017.

نوع المشتركين	عدد مشتركين الهاتف الثابت (مليون)	عدد مشتركين الهاتف الثابت (ألف)	العدد الإجمالي لمستخدمي الهاتف الثابت (مليون)
2010	2.266.846	655.885	3.026.469
2011	2.541.272	518.064	3.131.065
2012	2.756.130	533.233	3.231.332
2013	2.717.385	421.529	3.138.914
2014	2.825.827	272.960	3.098.787
2015	3.013.460	254.132	3.267.592
2016	3.174.759	229.950	3.404.709
2017	3.130.090	3.130.090	—

المصدر: وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام و الاتصال ومجتمع المعلومات، <https://www.mptt.gov.dz/>، أطلع على الموقع يوم : 2020/04/06 على الساعة : 15.10.

¹- إيمان آيت مهدي، تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية ، أطروحة الدكتوراه غير منشورة (جامعة محمد دباغين سطيف 2: كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2017-2018)، ص.105.

²- بلقاسم سعودي و آخرون، "دور تكنولوجيا الإعلام و الاتصال كآلية لتفعيل الاقتصاد الرقمي في الجزائر - دراسة تطبيقية على معاملي الهاتف النقال-"، مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية و الإدارية، مجلد خاص بمؤتمر جامعة البلقاء التطبيقية، 2019، ص. 11، 10.

- نسبة المشاركة : تعرف على أنها مصطلح اقتصادي يوظف في التحليل الإحصائي ، يعبر عن نسبة مئوية و الذي يفسر مشاركة عدد الأفراد في مجال معين.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

لكن في سنة 2017 عرف الهاتف الثابت انخفاض ملحوظ بنسبة 7.50% ، مقارنة بسنة 2016 فكانت النسبة 8.26% ، وذلك راجع إلى استراتيجية الدولة في تزويد المناطق الريفية ببنية تحتية للاتصالات مثل 4G LTE، بالإضافة إلى انخفاض استعمال الهاتف المهني الثابت من سنة لأخرى ، وهذا راجع للتطور التكنولوجي السريع و استعمال الهاتف النقال أكثر من الهاتف السلكي و اللاسلكي، ويمكن تقديم جدول يوضح أكثر تذبذب استعمال الهاتف المهني الثابت من سنة لأخرى ،مقارنة مع الهاتف الثابت السكني ،على النحو التالي¹:

الجدول رقم (07): اشتراكات الهاتف الثابت السكنية و المهنية بين سنوات من 2010 إلى 2017.

نوع الاشتراكات السنوات	اشتراكات الهاتف الثابت السكني (مليون)	اشتراكات الهاتف الثابت المهني (ألف)
2010	2.450.952	575.517
2011	2.604.135	526.930
2012	2.702.118	529.214
2013	2.692.289	446.625
2014	2.669.241	429.546
2015	2.832.338	435.354
2016	2.967.737	436.972
2017	2.743.961	386.129

المصدر: وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة ،مؤشرات تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و مجتمع المعلومات. <https://www.mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم : 2020/04/06 على الساعة : 17.25.

ثانيا. مؤشرات الهاتف النقال: بدأت خدمة الهاتف النقال في الجزائر سنة 2000، إثر صدور قانون 03-2000، المحدد للقواعد العامة للبريد والاتصال. و ينشط حاليا ثلاث متعاملين: أوريدو وموبيليس

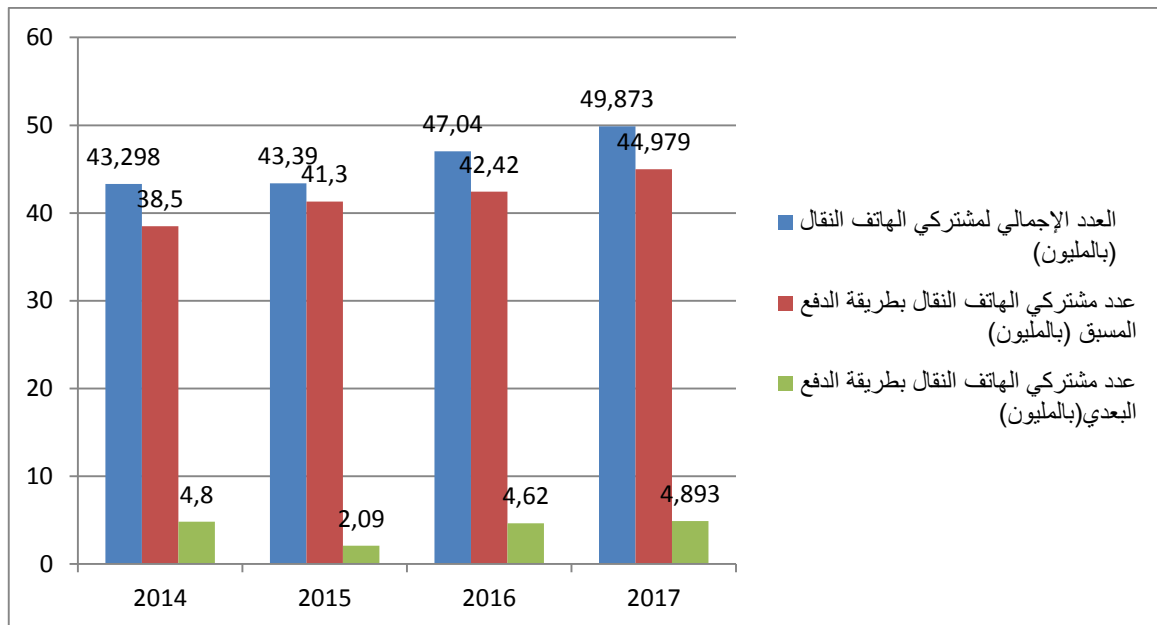
¹- وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة ،مؤشرات تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و مجتمع المعلومات ، <https://www.mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم : 2020/04/06 على الساعة : 15.10.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

وجيزي¹. لقد شهد استخدام الهاتف النقال ارتفاعا ملحوظا بعد إطلاق الجيل الثالث للهاتف النقال G3 سنة 2013، حيث بلغ عدد المشتركين خلال شهر واحد في نفس السنة 308019، ليتضاعف ويرتفع العدد الى 8316513 مشترك سنة 2014، وهذا يدل على تطور استخدام الهاتف النقال، وإطلاق الجيل الرابع للهاتف النقال 4G سنة 2016²، أما في سنة 2017 بلغ عدد المشتركين 49296810 مشترك، وهذا في إطار استحداث شبكة الاتصالات و محاولة رقمنة الاقتصاد الوطني .

لقد عرف سوق الهاتف النقال في الجزائر تطورا سريعا بين 2014 و 2017، من حيث عدد المشتركين و نوعيتهم من حيث طريقة الدفع، كما هو مبين في الشكل الموالي³:

الشكل رقم(09): عدد المشتركين في الهاتف النقال حسب نوع طريقة الدفع .



المصدر:وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام و الاتصال ومجتمع المعلومات. <https://www.mpttn.gov.dz/ar>، أطلع على الموقع يوم : 2020/04/07 على الساعة : 12.57.

¹- وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و مجتمع المعلومات ، <https://www.mpttn.gov.dz/ar>، أطلع على الموقع يوم : 2020/04/06 على الساعة : 15.20.

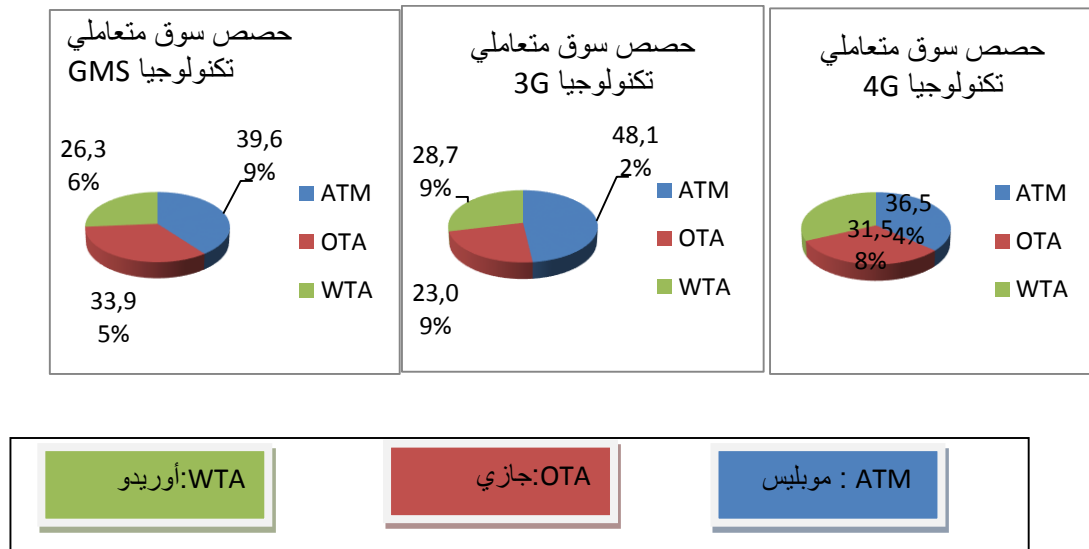
²- إيمان أيت مهدي، مرجع سابق، ص. 106.

³- وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و مجتمع المعلومات ، <https://www.mpttn.gov.dz/ar>، أطلع على الموقع يوم : 2020/04/07 على الساعة : 11.05.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

يتضح من الشكل أن هناك زياد معتبرة في استعمال الهاتف النقال في الجزائر، بين سنة 2014 إلى سنة 2017، وهذا لزيادة اهتمام المواطنين أكثر بالهاتف النقال لما يوفر من خدمات يقدمها مثل الانترنت. ومن جهة أخرى انخفاض سعر الاشتراك في المكالمات وكذا وجود عروض مختلفة ومغرية للمستخدمين. أما حصة التوزيع بين متعاملين الهاتف النقال **GSM** تحتل شركة أورسكوم المرتبة الأولى سنة 2017، بنسبة 39.69 %، وتليها الجزائر للاتصالات موبليس، ثم الوطنية للاتصالات الجزائر، وسنقدم شكل يبين حصة السوق بين المتعاملين، كما يلي¹:

الشكل رقم (10): حصص سوق متعاملين تكنولوجيا **GMS** و **3G** و **4G** لسنة 2017 في الجزائر.



المصدر:وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال و مجتمع المعلومات. <https://www.mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم : 2020/04/08 على الساعة : 15.46.

ثالثا. مؤشرات شبكة الانترنت: في إطار تحديث البنى التحتية والخدمات، تواصلت عمليات الربط بشبكة الألياف البصرية، حيث وصلت سنة 2016 إلى ربط 1477 بلدية عبر طول التراب الوطني²، حيث بلغ عدد المشتركين 37.83 مليون في أواخر 2017، من بينهم 34 مليون مشترك في الهاتف النقال، كما تطور استخدام الانترنت في التدفق اللاسلكي للهاتف الثابت (4G (LTE)، بإضافة لذلك تم تسجيل أكثر

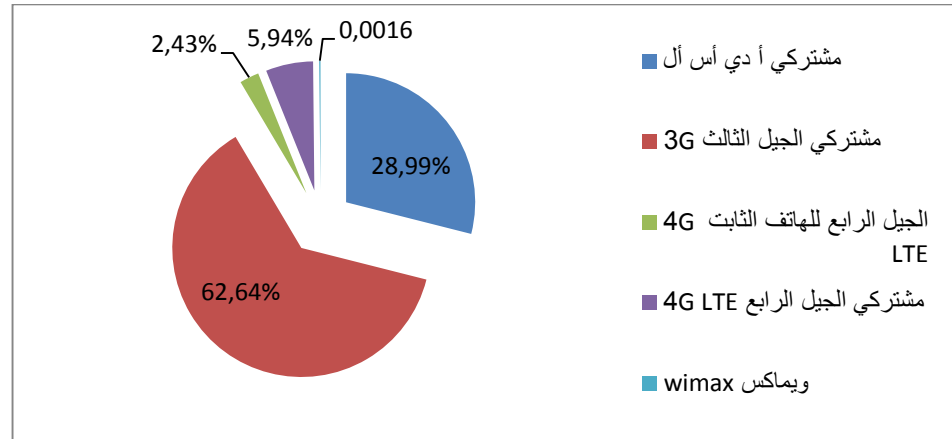
¹- بلقاسم سعودي و آخرون، مرجع سابق، ص. 13.

²- إيمان أيت مهدي، مرجع سابق، ص. 106.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

من 50 % في الاشتراكات ذات السعة 01 ميغابايت ،حسب إحصائيات 2017،ويمكن تقديم شكل يبين نسبة المشتركين حسب طبيعة التكنولوجيا لسنة 2017.¹

الشكل رقم (11): توزيع المشتركين حسب طبيعة التكنولوجيا سنة 2017.

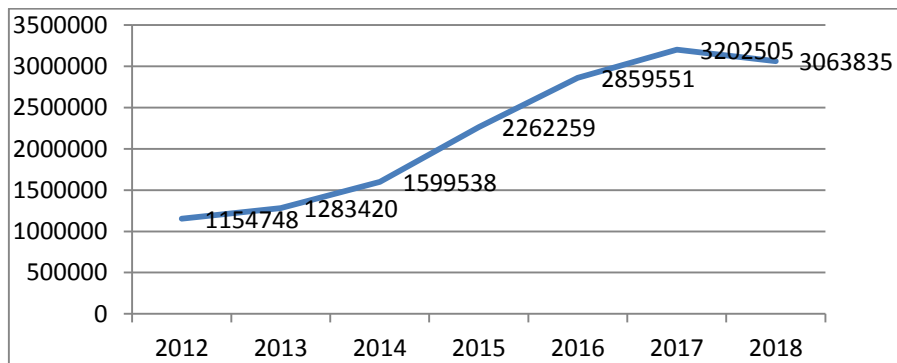


المصدر:وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة ،مؤشرات تكنولوجيا الاعلام والاتصال و

مجتمع المعلومات <https://www.Mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم : 2020/04/09 على الساعة : 20.20.

لكن في سنة 2018 انخفض عدد مشتركى انترنت الثابت بمقدار 138670 مشترك مقارنة بعام 2017،وهذا نتيجة التوجه إلى استعمال انترنت الهاتف النقال ،و سنقدم منحنى بياني يبين نسبة تطور وتراجع انترنت الثابت ،كتالي²:

الشكل رقم (12):تطور عدد المشتركين للانترنت الثابت بين السنوات من 2012 إلى 2018.



¹ -وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة ،مؤشرات تكنولوجيا الاعلام والاتصال و مجتمع المعلومات ، <https://www.mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم : 2020/04/ 08 على الساعة : 16.37.

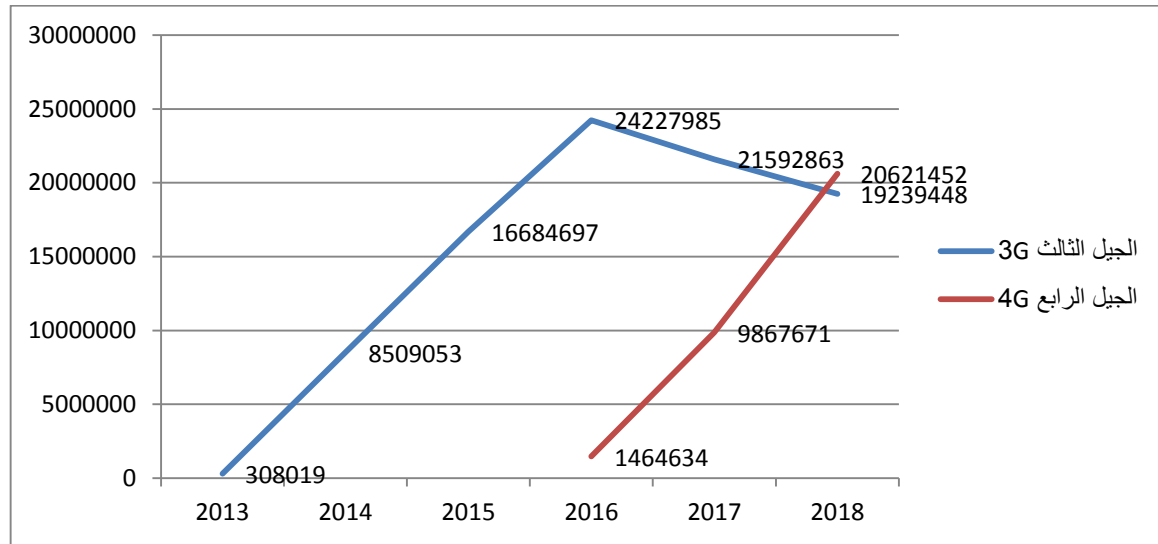
² -وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا و الرقمنة ،مؤشرات تكنولوجيا الاعلام والاتصال و مجتمع المعلومات،ص8.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

المصدر: وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا والرقمنة ، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومجتمع المعلومات <https://www.Mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم : 2020/04/09 على الساعة 22.01.

أما فيما يخص انترنت الهاتف النقال فقد حقق تطورا هائلا، خاصة بعد سنة 2016 عند ظهور الجيل الرابع للهاتف النقال، فخلال سنة 2017 كان عدد المشتركين 34.663.039 مشترك أما خلال 2018 بلغ عدد المشتركين 42.924.735 مشترك بزيادة % 23.83، و فيما يلي منحنى بياني يبين تطور عدد المشتركين وفقا لنوعية التكنولوجيا (أي الجيل الثالث و الرابع)¹:

الشكل رقم(13):تطور عدد المشتركين لانترنت الهاتف النقال بين السنوات 2013 إلى 2018.



المصدر: وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيا والرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومجتمع المعلومات، ص9.

كما تم وضع مواقع انترنت لسماح للمواطنين للوصول إلى مختلف المعلومات و التفاعل مع الإدارات العامة و إجراء بعض العمليات إلكترونيا، بالإضافة لوجود مواقع انترنت مختلفة توفر خدمات في مجالات مختلفة. و سنقدم جدول يوضح عدد مواقع الانترنت كما يلي:

¹- وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا والرقمنة ، مرجع سابق ، ص9.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

الجدول رقم (08): عدد مواقع الانترنت في الجزائر لسداسي الأول لسنة 2015.¹

7148	عدد مواقع الانترنت المختلفة.
587	عدد مواقع المؤسساتية.

رابعاً. مؤشرات الاتصال عبر الساتل: وفرت الجزائر عدة حلول من أجل الاتصال عبر الساتل ،و ذلك بتزويد الأرضية بألياف البصرية ،بإضافة إلى إطلاق ثلاث أقمار صناعية ،و من بينها، القمر الكوماست 1 سنة 2017 المخصص للاتصالات عبر الساتل ،حيث تسمح الأقمار بالاتصال عبر كل التراب الوطني ،حتى في المناطق النائية، حيث تقوم الأقمار الصناعية باستمرارية استخدام شبكة الانترنت، وضمان الاتصال في حالة حدوث اضطرابات على مستوى الألياف البصرية.²

المطلب الثاني: محاولات اصلاح قطاع البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر ونقائصها.

سيتم في هذا المطلب تقديم إصلاحات قطاع البريد والاتصالات وإبراز أهم نقائصها التي تؤثر على توسيع وانتشار استعمال الاستقطاب الإلكتروني.

أولاً: إصلاحات قطاع البريد والاتصالات في الجزائر.

لقد حاولت الجزائر النهوض بقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل المرافق العامة،و تقريبا في كل المؤسسات التابعة لها، على كل المستويات الإدارية. ففي سنة 2000 وافقت الحكومة على إجراء إصلاحات معمقة لقطاع البريد والاتصالات من أجل مواكبة تطورات القرن 21، وجاءت هذه الإصلاحات لضمان التنافسية والتنوع الاقتصادي، وكذا لمواكبة تطورات العصر والتصدي للعولمة، حيث كانت الجزائر آنذاك تسعى للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة (OMC)، وكذا التحضير للشراكة مع الإتحاد الأوروبي.³

¹- وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيا والرقمنة ،مؤشرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال و مجتمع المعلومات <https://www.Mpttn.gov.dz/ar> أطلع على الموقع يوم 2020/12/08 على الساعة 20.48.

²- إيمان أيت مهدي، مرجع سابق، ص ص. 106-107.

³- المكان نفسه.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

ومن بين الإصلاحات والإنجازات التي عرفت الجزائر في مجال قطاع البريد والمواصلات على المستوى الوطني، ما يلي:

- توقيع اتفاقيات دولية تتعلق بتنظيم برامج التكوين في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال مثل اتفاقية (ORACLE) الأمريكية، واتفاقية تابعة لمؤسسة سوناطراك.
- تخصيص ميزانية خاصة في مجال التعليم العالي و البحث العلمي لمساندة التنمية الاقتصادية، و كذا توسيع استخدام التكنولوجيا في هذا المجال.
- إطلاق الطبعة الثانية للمسابقة الوطنية للإبداع التكنولوجي والتي تهدف إلى الابتكار والإبداع.
- مشاريع ربط الجزائر بالألياف البصرية وكابلات برية مثل الجزائر عين قزام، ومشروع الشراكة بين الجزائر ونيجيريا والنيجر وبعض الدول المجاورة، الذي يهدف إلى وضع البنى التحتية لتنمية أفريقيا.
- ربط وهران بالألياف البصرية البحرية بتدفق 100 جيجابايت، والذي يعتبر استثمار استراتيجي لتطوير استخدام الانترنت، وكذا الكابلات (SMW4) والكابل الذي يربط بين الجزائر بالما¹(ALPHA2).
- زيادة عدد المشتركين والمستعملين للهاتف النقّال حوالي 34.298 مليون سنة 2013 وإطلاق في نفس السنة الجيل الثالث 3G، وكذا إطلاق الجيل الرابع 4G سنة 2017، والتعامل مع ثلاث مؤسسات (جيزي، أوريدو، موبليس)²، وتطور عدد المشتركين إلى 45.5 مليون مشترك خلال الثلاثي الثالث لسنة 2019³.
- تطوير شبكة الاتصال عبر الساتل، وذلك بإنشاء مجموعات أرضية، توفر للمستخدمين مجال للاتصال والخدمات.

¹- بلقاسم سعودي و آخرون، مرجع سابق، صص. 10، 11.

²- المكان نفسه.

³- فوزية مسعدي، "مرصد سوق الهاتف النقّال في الجزائر خلال الثلاثي الثالث لسنة 2019"، جريدة النهار الإلكترونية، 2020/12/06. <https://www.ennaharonline.com>

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- توفير أقمار صناعية للاتصالات الفضائية، فقد أطلقت الجزائر ثلاث أقمار صناعية، و في سنة 2017 أطلقت القمر الصناعي (ALCOMAST-1)، والذي يوفر الانترنت في كل التراب الوطني، حتى في المناطق المعزولة، دون تذبذب.

- تطوير منظومة الاتصالات والبريد، باعتبارهما قطاعين أساسيين للتنمية الاقتصادية.

ثانيا : مشروع الإدارة الإلكترونية في الجزائر.

يعتبر مشروع الجزائر الإلكتروني من المشاريع الهامة التي ركزت عليها الدولة بداية من سنة 2008 ، لغرض اعتماد نظام إداري إلكتروني ، قد لجأت الدولة الجزائرية لتبني استراتيجية لعصرنة الإدارة. تركز على المحاور التالية¹ :

- اعتماد تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في الإدارات العامة الجزائرية: يتم إدخال التكنولوجيا على مستوى الإدارات العامة مما سيساهم في تطوير الأساليب التقليدية، في تقديم الخدمات، و تتمثل أهم أهداف هذه الاستراتيجية في:
- تنمية الموارد البشرية وتطوير نظام المعلوماتية، و تقديم الخدمات الإلكترونية المتميزة للمواطنين.
- استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المؤسسات العامة والخاصة: إن اعتماد المؤسسات على التكنولوجيا الحديثة أصبح أمرا ضروريا لتسهيل عملية الاتصال بين المؤسسات المختلفة². ومن بين إسهامات المؤسسات في تطبيق الخدمات الإلكترونية نجد في مجال عملية الاستقطاب، إطلاق مواقع إلكترونية للاستقطاب والتوظيف في الجزائر، مثل إطلاق موقع للتوظيف والاستقطاب الخاص بالتوظيف العمومي على الرابط:

[http :www.concours-fonction-publique.gov.dz](http://www.concours-fonction-publique.gov.dz)

يعمل على نشر المسابقات، و نماذج امتحانات المسابقة، وينشر كل المعلومات التي تخص المناصب المعلنة.³

¹- إيمان أيت مهدي مرجع سابق ، ص.104.

²- عبد القادر عبان ،تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر-دراسة سيولوجية لبلدية الكاليتوس بالعاصمة-، أطروحة دكتوراه غير منشورة)

جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،2016)، ص.91-92.

³- منال قدواح،"مشروع بوابة المواطن الإلكتروني في إطار إستراتيجية الحكومة الإلكترونية الجزائرية 2013 (بين النص و التطبيق)"،مجلة العلوم الإنسانية،(العدد47)،جامعة قسطنطينة، 2017،ص.51.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

بالإضافة لذلك تم إطلاق منصة رقمية لتوظيف والاستقطاب في قطاع التربية الوطنية، الذي يستقطب الكثير من الموظفين بصفة آلية ورقمية عن طريق الانترنت، وذلك من خلال التسجيل واستدعاء المترشحين وإعلان النتائج. وقد تم استقطاب أزيد من 93 ألف أستاذ عبر المنصة سنة 2016 و توظيف 63 % من الناجحين في المسابقة¹.

- تطوير الآليات والإجراءات التحفيزية للاستفادة من التكنولوجيا: يتم ذلك بتوفير الانترنت وتطوير شبكاتها ومنصاتها، وحجم التدفق، بالإضافة إلى تزويد المواطنين بمستلزمات أجهزة الكمبيوتر، وتوسيع النوادي و المقاهي الإلكترونية . ويساهم ذلك في تزايد استخدام الانترنت والمواقع الإلكترونية في عملية الاستقطاب وجذب القوى العاملة لتقدم لشغل الوظائف من خلال مواقع المؤسسات والشركات في الجزائر، فاستعمال الانترنت تسرع عملية الاستقطاب وتبسطها².

- تطوير الاقتصاد المبني على المعرفة: اتبعت الدولة الجزائرية استراتيجية نشر التكنولوجيا في المجال الاقتصادي سعيا منها لتوفير الظروف الملائمة للنهوض بالاقتصاد المعرفي في الجزائر، يظهر ذلك من خلال محاولة الدولة إنتاج البرمجيات و توفير الخدمات و التجهيزات اللازمة.

- تعزيز و تنمية البنى التحتية لضمان الاتصال السريع: يظهر ذلك من خلال تطوير البنى التحتية مثل تأمين وتأهيل البنية التحتية للاتصالات والشبكات، لغرض تقديم خدمات ذات نوعية للمواطنين.

- تنمية الكوادر البشرية: سعت الدولة بتنمية برنامج قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وكذا التكوين المهني بالإضافة إلى إدخال تقنيات التكنولوجيا الحديثة.

- تدعيم البحث العلمي: تمثل بالتطوير والابتكار في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال .

- ضبط القوانين والتشريعات التي تسيّر مشروع الإدارة الإلكترونية: وذلك بتحليل مختلف التشريعات القانونية القائمة على تسيير فعال لتطوير تكنولوجيا الإعلام والاتصال، فقد أصدرت الدولة الجزائرية مراسيم تنفيذية

¹- فريدة سعيد و شافية جاب الله ،"دور منصات التوظيف الإلكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر" ،مجلة المدرسة العليا للتجارة،(المجلد

11، العدد 01)جامعة الجزائر،أفريل 2020 ،ص.11.

²- عبد القادر بن زعمة،"دور الحكومة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية - أ نموذج التوظيف الإلكتروني في الجزائر -"،مجلة العلوم القانونية و السياسية ،(المجلد 9،العدد02، 2018) ص.10.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

وتشريعية لضبط استخدام التكنولوجيا في المؤسسات العامة والخاصة¹. فمثلا تم إصدار مراسيم وتشريعات قانونية في مجال الجريمة الإلكترونية، فأول قانون تنظيمي أصدر سنة 1998 متمثل في المرسوم رقم 257-98، الذي يضبط خدمات الانترنت، والقانون 04-15 المؤرخ سنة 2004، الذي ينص على حماية جزائية للأنظمة المعلوماتية، وكذا القانون 09-04 المؤرخ سنة 2009، الذي ينص على عقوبة ومكافحة كل أنواع الجرائم الإلكترونية، وتتضمن هذه المراسيم أيضا مكافحة القرصنة الإلكترونية وحماية التوقيع والتصديق الإلكتروني وكذا الدفع الإلكتروني. فالهدف من إصدار هذه المراسيم هو حماية تسيير التكنولوجيا بمختلف أنواعها، ومراقبة التطور الاقتصادي في إطار معرفي².

- الإعلام و الاتصال: التحسيس بدور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين معيشة المواطن في نهج التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر.

- التعاون الدولي في المجال التكنولوجي: يتمثل التعاون الدولي بمشاركة الجزائر مع البلدان الأخرى من أجل تطبيق التكنولوجيا و السعي إلى تنفيذ الإستراتيجيات ، ومن أمثلة التعاون الدولي الشراكة مع الإتحاد الأوروبي في إطار مشروع MEDA2³، و يهدف التعاون الدولي إلى إعداد برامج التعاون وفقا للأهداف المسطرة عليها في برنامج الحكومة، والتي تشمل نقل التكنولوجيا، واعتماد التكنولوجيا والمعرفة وكذا نقل القدرات لتطوير تكنولوجيا على مستوى المحلي، وكذا إثراء المشاركة في الملتقيات الدولية للبحث العلمي والمهارات بهدف امتلاك التكنولوجيا⁴.

¹- عبد القادر بن زعامة، مرجع سابق، ص.10.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 98-257 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1419 هـ الموافق ل 25 أوت 1998 المتعلق بضبط شروط و كيفية إقامة الانترنت، الجريدة الرسمية، العدد 26، 36/08/1998، ص.5.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 04-15 المؤرخ في 27 رمضان 1425 هـ الموافق ل 10 نوفمبر سنة 2004 المعدل و المتمم لقانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 71.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 09-04 المؤرخ في 25 شعبان 1430 هـ الموافق ل 05 غشت 2009 يتضمن القواعد الخاصة المتصلة بجرائم بتكنولوجيا الاعلام و الاتصال و مكافحتها، الجريدة الرسمية، العدد 47، ص ص 1-4.

²- وداد بورصااص و هاب نعمون، محددات تطبيق الإدارة الإلكترونية في البيئة الجزائرية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية و الاقتصادية، المجلد الثاني العدد 8، 2017، ص ص 19-21.

³- رانية هدار، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة باتنة 01: كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2017-2018)، ص.133.

⁴- وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية، التعاون الدولي، التعاون الدولي - <https://www.gov.dz/ar/content> أطلع على الموقع يوم 2020/04/17 على الساعة 13:33.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- تفعيل آليات التقييم والمتابعة: تقوم عملية التقييم والمتابعة ضمانا لتسيير المخطط الإستراتيجي المسطر، وتحديد الأهداف التي من خلالها تجسد الجزائر الإلكترونية، حيث يتضمن هذا المحور متابعة مؤشرات تطبيق التكنولوجيا، وإعداد مؤشرات قياسية لتأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر.

- الإجراءات التنظيمية: يستلزم اتخاذ إجراءات تنظيمية لضمان تطبيق الاستراتيجيات، وذلك بتنسيق وتدعيم مختلف القطاعات في كل مستويات، وهذا يحقق طموح المشروع الإلكتروني للدولة .

- توفير الموارد المالية اللازمة: يستلزم على الدولة توفير الموارد المالية، لتنفيذ الاستراتيجيات واستغلال الموارد ومتابعة الأموال المخصصة لتطبيق المشروع الإلكتروني.¹

ثالثا - نقائص الإصلاحات وتأثيرها على الاستقطاب الإلكتروني:

رغم جهود الدولة بنهوض قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتشجيع على استعمالها في الخدمات العمومية و المجالات الاقتصادية، من أجل رقمنة الوظائف العملية لمختلف المؤسسات، ورغم التقدم الكمي الهام الذي عرفه القطاع، غير أنه لازالت الكثير من النقائص النوعية تواجه انتشار استعمال الانترنت من بينها:

- بطء تدفق الانترنت، حيث تؤكد إحصائيات "سي اي وورلد" أن الجزائر تحتل المرتبة 176 من أصل 207 دولة في العالم في جانفي 2020. وهذا الذي يؤثر على تصميم المواقع الإلكترونية وبطء الولوج إلى مواقع الويب، إضافة لذلك يصعب الوصول إلى الأيقونات الخاصة بالاستقطاب الإلكتروني، مما يعرقل استخدام الانترنت في عملية الاستقطاب سواء لطالبي العمل او للمؤسسات.

- كثرة الانقطاعات والتذبذبات في عدة مناطق من الوطن. من بينها انقطاعات ارادية كقطع الانترنت على كل جهات الوطن بسبب امتحانات البكالوريا، والتي تتسبب في حصار كبرى

¹- عبد القادر عبان، مرجع سابق، ص.93.

- سي اي وورلد : هو جزء من برنامج نظام ميكروسوفت ،يقوم كل عام بنشر إحصائيات حول نوع و حجم انترنت المستهلكة في دول العالم، و يقوم بترتيبها.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- مادية ومعنوية. وقد قدر الخبير في مجال تكنولوجيايات الاعلام والاتصال السيد يونس قرار أن قطع الانترنت خلال بكالوريا 2020 كبد الاقتصاد الوطني حوالي مليار دولار¹.
- عدم استكمال مشروع الجزائر الإلكتروني، أدى إلى محدودية انتشار الانترنت وانترنت المؤسسات، حيث انه أظهر تقييم بعض الخبراء بعد انتهاء فترة تنفيذ المشروع، أن تنفيذ بنوده عرف تأخرا كبيرا ، حيث أنه لم يتجاوز 30 في المئة فقط مما كان متوقعا².
- ضعف بيئة الأعمال الداعمة لنشر وتبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر.
- نقص برامج تكوين وتدريب الكفاءات التي تسير وسائل التكنولوجيا الحديثة.³
- ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وشبكة الانترنت والذي تعاني منه أغلب المنظمات في الجزائر.
- نقص الاتصالات في المؤسسات والبرامج الحديثة "les logiciels"، وبقاء الأنظمة الاتصالية الكلاسيكية .
- غياب التنسيق بين القطاعات في مختلف الميادين في المؤسسات العامة والخاصة.
- نقص اعتماد الحواسيب في الأعمال الإدارية اليومية وضعف الاهتمام بالوسائل التكنولوجية و طرق التسيير الحديث.
- ارتفاع تكاليف الأجهزة التكنولوجية مما يقلل انتشارها في المجتمع ومختلف المؤسسات.⁴
- نقص الأجهزة التكنولوجية الحديثة مما يقلل من تطبيق عملية الاستقطاب الإلكتروني.

¹- Hocine Lamriben, Coupures récurrentes d'internet : Les algériens pénalisés. ElWatan, 19/09/2020. Sur le site :

<https://www.elwatan.com/a-la-une/coupures-recurrentes-dinternet-les-algeriens-penalises-19-09-2020>

²- Merzak Benaissi, Economie numérique en Algérie : Pourquoi ce retard ? Publié le 05/03/2016 sur le blog : <http://blog.economie-numerique.net/2016/03/05/economie-numerique-en-algerie-pourquoi-ce-retard/>

³- أبو بكر الشريف خوالد و خير الدين محمود بوزرب ،"واقع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في الجزائر-دراسة وصفية تحليلية باعتماد منهجية تقرير تكنولوجيا المعلومات العالمي-"،المجلة العربية للأرشيف والتوثيق و المعلومات،(العدد43)، 2018،ص.34.

⁴- عثمان علام و عزا لدين حملة،"توجهات الجزائر نحو حكومة الكترونية ضمن اقتصاد المعرفة بين العوامل البناء و المعوقات"،مجلة نماء للاقتصاد و التجارة،(العدد 4)،2018،ص.8-9.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- ارتفاع تكاليف وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال أدى إلى نقص انتشارها في المجتمع وضعف تبنيتها في المؤسسات العامة والخاصة، وقد نتج عن ذلك عدم وجود علاقة تفاعلية بين المؤسسات وطالبي العمل.

- غياب مراكز لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تقدم دورات تدريبية عن كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية.

- نقص الوعي عن كيفية التقدم لشغل الوظيفة، وغياب تجارب قبلية ونماذج عن كيفية الترشح لشغل المناصب عن طريق المواقع الإلكترونية.

- نقص مكاتب التوظيف والمكاتب الاستشارية في مجال إدارة الموارد البشرية في الجزائر .

المطلب الثالث: تحديات الاستقطاب الإلكتروني ذات الطابع الاقتصادي و الحوكماتي .

اضافة الى تحدي مستوى انتشار وتطور تكنولوجيات الاعلام والاتصال، يواجه الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر تحديات ذات طابع اقتصادي وحوكماتي على النحو التالي:

- إن 98 % من المؤسسات الاقتصادية في الجزائر هي مؤسسات صغيرة الحجم لا يتجاوز عدد عمالها 10 عمال. وهي رغم ذلك، تمثل أكبر مصدر لمناصب الشغل المأجور إضافة إلى التوظيف العمومي. والمؤسسات الصغيرة جدا لا تلجأ الى الآليات العصرية في تسيير مواردها البشرية، بل مازالت تتخذ أساليب تقليدية في مختلف عملياتها، وخاصة في عملية الاستقطاب والتوظيف حيث ينتشر اللجوء الى الوساطة والقرابة في الاستقطاب، وهذا كتحدي لا يسمح ب بروز الاستقطاب الإلكتروني.

- انتشار البيروقراطية والفساد الإداري عائق هام يواجه الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، لأن التوظيف من أهم مصادر نفوذ المسؤولين الإداريين، والاستقطاب الإلكتروني يجعل العملية شفافة وهذا لا يناسبهم، لعدم مصداقية تسييرهم للتوظيف من قبل ويجعلهم يفتقدون احد أهم مصادر نفوذهم في المؤسسة متمثلا في تسيير عملية التوظيف ومختلف وظائف ادارة الموارد البشرية الاخرى.

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- التكاليف الباهظة لإنشاء مواقع الكترونية في الجزائر حيث يمكن ان تصل تكلفة الموقع الالكتروني المتطور الى 850.000 دج (85 مليون سنتيم)، الامر الذي يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستغني عن ذلك¹.

المطلب الرابع: اقتراحات لمواجهة تحديات الاستقطاب الالكتروني.

لتجاوز تحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر، وبالإضافة للإصلاحات المتبناة، يمكن تقديم بعض الاقتراحات كما يلي:

- رسم برنامج مستقبلي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في القطاعي العام والخاص وتفعيل إدارة الموارد البشرية بمختلف الهياكل الإدارية .

- تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، ونشر نوع انترنت عالي التدفق مثل 5G ومختلف البرمجيات الحديثة .

- استقطاب الكفاءات الأجنبية لتصنيع الأجهزة التكنولوجية من أجهزة الحاسوب والهاتف النقال واللوحات الإلكترونية.

- نشر الثقافة الإلكترونية وتوعية الأفراد بأهمية التكنولوجية في عالم الشغل وما تقدمه من محاسن.

- اتخاذ نموذج دولي في الاستقطاب الإلكتروني، وتعميمه في المؤسسات العامة والخاصة.

- ترقية عملية الاستقطاب وتطويرها بإلغاء الإجراءات التقليدية، ويتم ذلك بدأ بإعلان الإلكتروني للوظائف الشاغرة ، فيتم التقدم عبر المواقع والمقابلة حتى إعلان النتائج النهائية.

- إنشاء مواقع إلكترونية متخصصة في الاستقطاب والتوظيف، والتي توفر المعلومات اللازمة عن الوظائف الشاغرة وتكون محكمة من أفراد متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية.

- تخفيض تكاليف الاشتراكات.

¹- Nawfel Oussedik, Combien coute un site web en Algérie. 12/05/2020. Sur le site : <https://web-rocket.dz/combien-coute-un-site-internet/#:~:text=Le%20prix%20d'un%20site,DA%20et%20850%20000%20DA>

الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

- التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية الخاصة والقطاع العام واتخاذ نموذج مشترك في عملية الاستقطاب الإلكتروني.
- التشجيع على إقامة صالونات وطنية ودولية حول موضوع الاستقطاب الإلكتروني ، والذي يسمح لطالبي العمل التعرف على كيفية الترشح للوظائف المناسبة إلكترونيا حسب مؤهلاتهم، كما يسمح للمؤسسات التعرف على هذه التقنية في جذب المورد البشري.
- دور الجامعة في تصميم برنامج في مجال مهارات الاتصال والتواصل وتعميم اللغة الإنجليزية لتأهيل خريجي الجامعات لالتحاق بسوق العمل عبر منصات الاستقطاب المختلفة في الجزائر والخارج.
- نشر ثقافة الاستقطاب الإلكتروني عبر الإعلام والصحافة، لغرض تعميمها وتسليط الضوء على الأفراد والمؤسسات لتبنيها في الجزائر.
- البدء بمحاربة الفساد الإداري.

خلاصة الفصل:

من خلال ما قمنا بعرضه في هذا الفصل يمكن القول أن الجزائر عملت على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، و يظهر ذلك من خلال الإصلاحات التي قامت بها الدولة في قطاع البريد و الاتصالات، وكذا تكثيف استعمال الهاتف النقال والسلكي، بالإضافة إلى تطوير شبكة الانترنت و تغطيتها لكل التراب الوطني. كما سعت الإصلاحات إلى رقمنة الإدارة من خلال مشروع الجزائر الإلكتروني 2008-2013، الأمر الذي سمح بتوسيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، للأفراد والمؤسسات العمومية والخاصة وتبني فضاء رقمي. وقد نتج عن ذلك ظهور مواقع إلكترونية و منصات خاصة بالاستقطاب الإلكتروني في الجزائر منذ سنة 2006، مما سمح بمعالجة بيانات الموارد البشرية وتحويلها لمعلومات تدعم عملية استقطاب الموارد البشرية. فالاستقطاب الإلكتروني يوفر فرص للباحثين عن الوظائف في المواقع والمنصات الإلكترونية دون وسيط، فتربط باحث العمل مباشرة بالمستقطب، كما أنه منهجية جديدة يعتمد عليها في الجزائر لتوفير اليد العاملة المؤهلة لشغل المناصب الشاغرة، فهناك علاقة تكامل بين تطور التكنولوجيا و مدى استعمال التقنيات الحديثة في عملية الاستقطاب والتوظيف.

فرغم الحديث عن الاستقطاب الإلكتروني كقيمة مضافة للمنظمات الجزائرية إلا أنه لا يمكن إنكار التحديات التي تواجه تجسيد هذا الأسلوب، سواء مرتبطة بالمنظمة أو المورد البشري وحتى تلك المرتبطة بالسياسة العامة الجزائرية في شقها التنظيمي.

الخاتمة

الخاتمة:

إن عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وظيفية أساسية و إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، وبرز الاستقطاب الإلكتروني ما هو إلا تطور للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية الاستقطاب، الأمر الذي أدى إلى اعتماد هذه الوسائل الرقمية ومختلف وسائط الويب الحديثة في عملية البحث عن الأفراد عبر فضاء إلكتروني في مختلف المواقع الإلكترونية المتخصصة ومواقع التواصل الاجتماعي والتطبيقات الحديثة للهاتف النقال.

لقد نتج عن هذا التطور تغيير وعصرنة خطوات العملية الاستقطابية، فنجد مثلاً تحول المقابلة التقليدية إلى إلكترونية، تتم على مستوى البريد الإلكتروني أو المواقع المتخصصة في الاتصال عبر الفيديو مباشرة. كما عرفت عملية الاختيار نفس التطور، حيث تقوم بعض المنظمات لاختيار موظفيها إلكترونياً عبر تحديد العمالة المطلوبة من خلال البيانات الموجودة في السيرة الذاتية للمرشحين، في حين تقوم الأخرى ببرمجة نظام آلي يقوم باختيار منظم لطالبي العمل ويفرز أفضل الكفاءات حسب البيانات المتوفرة في السيرة الذاتية.

إن الاستقطاب الإلكتروني نظام شامل ديناميكي، يحتوي على أنظمة إلكترونية مختلفة تساهم في تخفيف التكاليف الزمنية والمالية، وتلبي متطلبات المنظمات من العمالة المطلوبة في شغل الوظائف الشاغرة، كما تساهم في تنظيم الاستقطاب، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمات.

كما يحقق الاستقطاب الإلكتروني احتياجات طالبي العمل ويوفر لهم فرصة الحصول على وظيفة في المواقع الإلكترونية دون الحاجة للانتقال بين المؤسسات. من جهة أخرى تسمح المواقع الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي لطالبي العمل بتعديل بياناتهم في السير الذاتية و متابعة تطورات عروض التوظيف في المواقع، بالإضافة إلى إعلامهم في حالة اطلاع المنظمة على سيرتهم الذاتية، وهذا ما يقتصد في الوقت والمال للباحثين عن العمل، ويساهم في جعل العملية أكثر شفافية، ويقلل من حجم البطالة نتيجة عدم توفر المعلومات بين المنظمات والأفراد.

كما نستنتج أنّ الاستقطاب الإلكتروني يكرس الثقافة الإلكترونية للمنظمات وطالبي العمل، فتطبيقه يحقق تطلعات المنظمات الحديثة في أساليب تسييرها وإدارتها للاستقطاب، ويساهم في جعلها تتجاوز

الحواجز الجغرافية ويقلص من اللجوء للوساطة والمحسوبية في العملية، ما ينتج الشفافية والمرونة في التقدم لشغل الوظائف الشاغرة.

إن تطبيق الاستقطاب الإلكتروني في بعض المنظمات الجزائرية دليل على تبنيها تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير شؤونها، ودليل أيضا على مساعي الدولة الجزائرية بالنهوض بقطاع التكنولوجيا الرقمية، ويتجلى ذلك من خلال مختلف المشاريع والإصلاحات التي وضعتها الدولة سعيا منها لإرساء رقمنة جميع التعاملات الإدارية. إن اعتماد الاستقطاب الإلكتروني يتطلب توفير الأجهزة والوسائل التكنولوجية الحديثة، ويتطلب تطوير الإدارة، وهذا ما نجده في مشروع الجزائر الإلكتروني 2008-2013، والإصلاحات التي عرفها قطاع البريد والاتصالات لتوفير الانترنت للعامة، وانترنت المؤسسات، بالإضافة إلى إطلاق مواقع الكترونية. فتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال يفعل العملية الاستقطابية للمؤسسات، مما سهل اللجوء للاستقطاب الإلكتروني وانتشار استعماله في الجزائر.

بالفعل، لقد تركز اللجوء إلى الاستقطاب الإلكتروني كممارسة في بعض المؤسسات الخاصة، سواء التي تمتلك مواقع الكترونية أو تلك التي تستغل المنصات المستحدثة الخاصة بالاستقطاب والتوظيف، مثل شركة سيفيتال ومؤسسة كوندور وغيرها من المؤسسات الخاصة. كما برزت بعض المكاتب الاستشارية للاستقطاب والتوظيف، تعتمد على المواقع الإلكترونية لغرض جذب المورد البشري وربطه بالمؤسسات لشغل المناصب الشاغرة في القطاعين العام والخاص.

بالإضافة لذلك، يظهر استخدام الاستقطاب الإلكتروني في بعض المؤسسات العامة في الجزائر، ومن أمثلتها المديرية العامة للوظيفة العمومية التي أطلقت موقع إلكتروني خاص بالاستقطاب والتوظيف.

رغم أن الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر حديث النشأة مقارنة بالدول الغربية، إلا أن الدراسة التي قامت بها مؤسسة "أمبلواتيك" سنة 2019، تؤكد تعميم استعمال الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في جل القطاعات والمجالات والمناطق، الأمر الذي يعكس تطور استعماله كأحد أبعاد التنمية الإدارية، ويسهل إيجاد الوظائف لطالبي العمل على مستوى الوسائط الرقمية الحديثة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً. باللغة العربية:

1- الكتب:

- بوحوش عمار و آخرون، "منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الاجتماعية"، ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية، ط1، 2019.
- كاظم محمود خضير ، كاسب الخرشة ياسين ، "إدارة الموارد البشرية"، الأردن: دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، ط1، 2007.
- حرحوش عادل مازن ، سالم مؤيد سعيد ، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي"، الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط2، 2006.
- درويش محمود أحمد ، "مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر و التوزيع ، ط1، 2018.
- ربحان المحمدي سعد علي ، "إدارة الموارد البشرية: رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة"، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، 2019.
- زواتيني عبد العزيز ، "تنمية المورد البشري في التنظيم"، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، 2019.
- شلبي محمد، "المنهجية في تحليل السياسي للمفاهيم"، الجزائر: دار النشر، 1997.
- الصرفي محمد ، "إدارة الموارد البشرية"، مصر: شركة الجلال لطباعة والنشر العامرية، ط1، 2006.
- الطيطي محمد عبد الإله ، أبو سمرة محمود أحمد ، "مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين"، عمان: دار اليازوري لنشر و التوزيع ، 2019.
- فارس السيد عبد السلام ، "استراتيجية التوظيف مالا يسع مدير التوظيف جهله"، مصر: جامعة عين الشمس، كلية التجارة، 2017.
- مازن فارس رشيد، "إدارة الموارد البشرية"، الرياض: مكتبة العبيكات، ط3، 2009.
- محمد هاني محمد ، "إدارة الموارد البشرية"، الأردن: دار المعتر لنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- ناجي عبد النور ، "منهجية البحث السياسي"، عمان: دار البازورني لنشر و الطباعة، 2011.

- وصفي عقيلي عمر ، "إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي"، عمان: دار وائل، ط1، 2005.

2-المقالات:

- قدواح منال ، "مشروع بوابة المواطن الإلكتروني في إطار استراتيجية الحكومة الالكترونية الجزائرية 2013 (بين النص والتطبيق)"، **مجلة العلوم الانسانية**، العدد 47، جامعة قسنطينة.
- بن زعمة عبد القادر ،"دور الحكومة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية – أنموذج التوظيف الإلكتروني في الجزائر-"، **مجلة العلوم القانونية و السياسية** ،المجلد 9،العدد2،2018.
- بورصاص و داد ،نعمون وهاب ، "محددات تطبيق الادارة الإلكترونية في البيئة الجزائرية"، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية**، المجلد الثاني، العدد8، 2017.
- حمادات محمد حسن وآخرون، "واقع الاستقطاب الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية"، **مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية**، العدد8، ديسمبر 2017.
- خوالد أبو بكر الشريف ، بوزرب خير الدين محمود ،"واقع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في الجزائر-دراسة وصفية تحليلية باعتماد منهجية تقرير تكنولوجيا المعلومات العالمي-"، **المجلة العربية للأرشيف والتوثيق و المعلومات**،العدد،48،2018.
- سعودي بلقاسم وآخرون، "دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال كآلية لتفعيل الاقتصاد الرقمي في الجزائر - دراسة تطبيقية على معاملي الهاتف النقال-"، **مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية**، مجلد خاص بمؤتمر جامعة البلقاء التطبيقية، 2019.
- سعيد فريدة ، جاب الله شافية ،"دور منصات التوظيف الإلكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر "، **مجلة المدرسة العليا للتجارة**،المجلد 11،العدد 01،جامعة الجزائر،أفريل 2020.
- عطا آدم حما الصالح ،كاوه محمد روستم، "دور الاستقطاب الإلكتروني على نجاح المنظمات لمدينة الفاروق الطبية السليمانية"، **مجلة جامعة التنمية البشرية**، مجلد2، العدد3.
- علام عثمان ،حملة عز الدين ،"توجهات الجزائر نحو حكومة الكترونية ضمن اقتصاد المعرفة بين العوامل البناء و المعوقات"، **مجلة نماء للاقتصاد و التجارة**،العدد، 4،2018.

3- الأطروحات و المذكرات:

أ- الأطروحات:

- آيت مهدي إيمان ، "تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد دباغين سطيف2: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018/2017.
- عبان عبد القادر ، "تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر -دراسة سسيولوجية لبلدية الكاليتوس بالعاصمة-" ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016.
- هدار رانية ، "دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الجزائر"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باتنة01: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017.

ب- المذكرات:

- عدنان جبارة حامد لمياء ، "أثر الاستقطاب الإلكتروني على الالتزام التنظيمي-اختبار الدور الوسيط لتدريب الإلكتروني دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية، عمان-"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط الأردن: كلية الأعمال، 2017.
- مهيلل وسام ، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية بوزارة المالية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2012/2011.

4- المنشورات الصادرة عن الهيئات الرسمية:

- الوثائق الداخلية لمؤسسة سيفيتال، مديرية الادارة العامة، قسم الموارد البشرية.

5- المواقع الإلكترونية:

- الموقع الرسمي لوزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية، التعاون الدولي،التعاون-الدولي على الرابط : <https://www.gov.dz/ar/content>، تمت زيارة الموقع بتاريخ : 2020/04/17
- مسعدي فوزية ، "مرصد سوق الهاتف النقال في الجزائر خلال الثلاثي الثالث لسنة 2019"، جريدة النهار الإلكترونية، الرابط: <https://www.ennaharonline.c>، تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/12/06.

- الموقع الرسمي "لتطبيق أقلياد"، على الرابط: <https://www.agilytae.com/application-recrutement/> تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/10/28.
- الموقع الرسمي لجريدة "الدونارد"، على الرابط: <https://www.journaldunet.com> تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/10/29.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "الوكالة الوطنية للتشغيل"، على الرابط: <http://www.anem.dz/ar> تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/10/04.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "أديكو"، على الرابط: <httpPS://www.adecco.fr/plande> تمت زيارة بتاريخ: 2020/03/17 .
- الموقع الرسمي لمؤسسة "أمبلوا" برنتار، الرابط: <http://www.emploipartner.com/fr/nosservices>، تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/07/08.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "أمبلواتيك"، على الرابط: www.emploitic.com تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/09/26-27.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "روبو بوسط"، <HTTPS://www.robopost.com/top-10-10-2018/mielleursiteempolis2018/> تمت الزيارة للموقع بتاريخ: 2020/03/21.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "سيفيتال"، على الرابط: <http://cevital-recrute.com> تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/10/08.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "سيفيتال"، على الرابط: <http://cevital-recrute.com/index.php/faq> تمت زيارة الموقع بتاريخ 2020/10/13.
- الموقع الرسمي لمؤسسة "مونستر"، على الرابط: www.monster.co.uk تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2020/03/19.
- الموقع الرسمي لمؤسسة الوظيفة العمومي الفرنسي، على الرابط: www.fncdg.com تم زيارة الموقع بتاريخ: 2020/03/19 .
- الموقع الرسمي لمؤسسة "أمبلواتيك"، على الرابط: <http://www.emloitic.com/entreprise> تمت الزيارة للموقع بتاريخ 2020/09/26

- الموقع الرسمي لمؤسسة "أومبلوا برنتار" ، على الرابط:
<http://www.emploiartner.com> ، تمت الزيارة للموقع بتاريخ: 2020/07/8.
- الموقع الرسمي لوزارة البريد و المواصلات السلوكية و اللاسلوكية و التكنولوجيا والرقمنة، مؤشرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومجتمع المعلومات على الرابط
<https://www.mpttn.gov.dz/ar>. تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2020/04/8-7-6.

ثانيا. باللغة الأجنبية:

1- ouvrages :

- Antoine Pennaforte et d'autre, "**Les fondamentaux de la GRH 100 défis RH illustré**", paris : Dunod, 2018.
- Blazquez Christophe et zamoum Samir, "**Développez votre Identité numérique**", France : Gereso, éd2, 2015.
- Duhamel Sabine, "**les test de recrutement**", France: studyrama , éd 1, 2011.
- Lambin Pierre et d'autre, " **Réseaux Sociaux et Recrutement des cadres, étude réaliser par l'association pour l'emploi des cadre**", France: paris, 2019.
- Mullenders André , "**e-DRH outils de gestion innovant** ", Belgique" : Boeck université , éd1, février 2009.
- oualidi Habib, "**les outils de la communication digital ,10 clé pour maîtriser le web marketing**" , paris : édition Eyrolles, 2013
- Pande Sharon & Basak Swapnalekha , "**humanresource Management text and cases**", india: vikas, 2ed, 2015.
- Peretti Jean-Marie, "**Gestions des ressources humaines**", paris : édition Vuibert, éd 21 , 2016.
- Rissoan Romain, "**les réseaux sociaux facebook, twitter, linkedln, viadeo, google+, comprendre et maîtriser ses nouveaux outils de communication**", France: ENI , éd2, 2011.
- Thévenet Maurice et d'autre, "**fonctions RH : politiques métiers et outils des ressources humaines**", France : Pearson éducation, éd 3, 2012.

- Vong Stéphane, **"évolution de E-recrutement français"**, Thèse professionnelle ,France : HEC ,2010.

2-Dictionnaires:

- **Dictionary of humanresources and personnel management** ,Heather Bateman, Katy McAdam London : A & C Black Publishers Ltd, thirdedition ,2006.

3-Articles:

- Avinashs.kapse,vishals.patil,Nikhil. V, **"E-recruitment"**, IJEa,V1, IS4, april2012.
- Boufateh keltouma, **"The E-Recruitment in Algeria"**, Global Publication House Journal Computer Science & Engineering,n5,aboubakruniversity of Tlemcen, 04/05/2019.
- Lakshmi S.L," **E-recruitment : A boom to Iheorganization in Ihe comparative word"**, Journal of business and management, V1, IS2919, 2015.

4-Thèses et mémoire :

A- Theses:

- Aurélie GIRARD, **"L'intégration des médias sociaux dans les stratégies d'e-GRH : le cas du recrutement"**, thèse de doctorat,université de montepellier2 : école doctorale d'économie et de gestion, 2012.

b- Mémoires :

- Barakat Abdelhakim et oukrid Khaled, **"le rôle du E-recrutement dans la recherche des compétences-cas de Bejaia méditerranée terminal (BMT)"**, mémoire de master,université de Bejaia : faculté des sciences économiques, commerciales, et des sciences de gestion,2017-2018.
- bazzoli Alexandre, **"Le métier du recrutement : quelle(s) stratégie(s) de recrutement adopter dans le but d'acquérir les meilleurs candidats qui soient sur le marché ?"**, mémoire de

- master, université de Grenoble : Master Management Spécialité Ressources Humaines, 2014-2015.
- Bouceta Zouhel, **"appariement sémantique des CVs /offres d'emplois dans le cadre de E-recrutement"**, thèse de Magistrat en informatique, Université Mentouri de Constantine : option génie logiciel & intelligence artificielle, 2008.
 - Deblande Anne-marie et d'autre, **"INTERNET & RECRUTEMENT 10 ans d'Internet et autres outils du WEB 2.0"**, mémoire d'expertise, université de paris : Management des Ressources Humaines, 2011.
 - Dridi Nora, **"Le rôle de la communication via les réseaux sociaux à l'amélioration de la réputation de l'entreprise Etude de cas : La direction opérationnelle des télécommunications de Tipaza"**, mémoire de master, Alger : Ecole Des Hautes Etudes Commerciales, Option : Marketing, 2017.
 - Godoy Daphnée, **"Recrutement 2.0"**, mémoire de master, (université pierre mendès France : Spécialité Management Stratégique des Ressources Humaine, 2014.
 - Houhou Okba, **"une approche basée agent pour le E-recrutement"**, thèse de Magister en informatique, (Université Mohamed Khider-BISKRA: faculté des sciences exacte et des sciences de la nature et de la vie, 2009-2010).
 - Lamothe Anik, **"L'utilisation par les employeurs des données obtenues sur les médias sociaux pour le recrutement et la sélection des employés : impact, enjeux et bonnes pratiques"**, mémoire de master ,université du Québec : option relations industrielles et ressources humaine, 2018.
 - lisahenche Anna, **"la fidélisation de la clientèle à travers des réseaux. L'état dans le secteur de l'informatique"**, mémoire de fin d'étude, paris :l'école de commerce novancia business secholl ,2016.
 - Nathalie Schäfer et Bérengère Simon, **"Entreprise et réputation :quelle importance doivent attribuer les ressources humaines au réseaux sociaux dans leur stratégie de recrutement ?"** , mémoire fin d'études, France : grands écoles spécialisé, 2011.

5-Etudes :

- Bilan empoitic, 2019.
- Edgard people, "**recrutement et medias sociaux**", l'enquête 2015, paris, 2015.
- Emploitic et Central Test misent sur l'utilisation du e-Testing dans la gestion de la ressource humaine des entreprises, l'express, n5, 04/03/2020.
- entreprise magazine, **l'études des réseaux sociaux enAlgérie**, journal des régions,11/11/2020.
- Guide utilisateur Nouvelle version Emploitic 3.0, 2020.
- Pachulsk Alexandre et Charpentier Julien, "**Les nouvelles méthodes de recrutement et mobilité**", talentsoft, 25/04/2017.

6- Publication publiée par des organisme officiels:

- Regions job," **Méthode de recrutement "LA GRANDE ENQUÊTE EN LIGNE**, édition 5, 2015.
- Rodriguez David et Béharel François, "**CornerJob et Randstad s'allient pour aider les PME à recruter sur mobile**", Communiqué de presse, Paris, 4 avril 2017.
- Sonru,Mobile Recruiting: **More than Social Media**, USA, March 4, 2013.
- Step stone, "**LE RECRUTEMENT MOBILE Par StepStone**",2017.
- walters Robert, "**recrutement et intégration talents**",études cb insights, mars 2017.

7- Émissions de television :

- Entretien entre hadj ahmed yasmine et mohamed yacine
<https://youtu.be/6hi7Zf3a8Jc>.
- Zerrouki Sid Ahmed .www.emploipartner.com,entretien réaliser par Nassim mechri ,publier le 11mai 2015.

8- Articles electroniques:

- Benaissi Merzak, Economie numérique en Algérie : Pourquoi ce retard ? Publié le 05/03/2016 sur le blog : <http://blog.economie-numerique.net/2016/03/05/economie-numerique-en-algerie-pourquoi-ce-retard/>.

<https://www.elwatan.com/a-la-une/coupures-recurrentes-dinternet-les-algeriens-penalises-19-09-2020>.

- Lamriben Hocine, Coupures récurrentes d'internet : Les algériens pénalisés. ElWatan, 19/09/2020. Sur le site :
- Oussedik Nawfel, Combien coute un site web en Algérie. 12/05/2020. Sur le site : <https://web-rocket.dz/combien-coute-un-site-internet/#:~:text=Le%20prix%20d'un%20site,DA%20et%20850%20000%20DA>.

9- Interviews:

- Entretien avec Mr. Touati Salim, directeur des ressources humaines, direction d'administration, département des ressources humaines, bejaia, le 12-14/10/2020.

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول
33	جدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين الاستقطاب و الاستقطاب الإلكتروني.
45	جدول رقم (02): الفرق بين بعض خطوات الاستقطاب وخطوات الاستقطاب الإلكتروني
56	جدول رقم (03): تصنيف مواقع التواصل الاجتماعي.
69	جدول رقم (04): عملية الاستقطاب الإلكتروني لموقع Emploitic.com لسنة 2019.
70	جدول رقم (05): القطاعات التي تستقطب العمالة حسب موقع Emploitic.com لسنة 2019 بنسبة المئوية.
85	جدول رقم (06): تطور عدد المشتركين في شبكة الهاتف الثابت بين سنوات 2010 إلى 2017.
86	الجدول رقم (07): اشتراكات الهاتف الثابت السكنية و المهنية بين سنوات من 2010 إلى 2017.
91	جدول رقم (08): عدد مواقع الانترنت في الجزائر لاساسي الأول لسنة 2015.

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
26	الشكل رقم (01): مراحل عملية الاستقطاب.
29	الشكل رقم (02): مصادر الاستقطاب.
39	الشكل رقم (03): مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني.
41	الشكل رقم (04): منهجية البحث عن المرشحين.
54	الشكل رقم (05): تطور استخدام المستقبين لمواقع التواصل الاجتماعي.
59	الشكل رقم (06): مصادر الاستقطاب الإلكتروني.
70	الشكل رقم (07): المناطق التي توفرت فيها الوظائف الشاغرة حسب موقع Emploitic.com لسنة 2019.
78	الشكل رقم (08): الهيكل التنظيمي لمؤسسة "ليسيفيتال".
87	الشكل رقم (09): عدد المشتركين في الهاتف النقال حسب نوع طريقة الدفع .
88	الشكل رقم (10): حصص سوق متعاملين تكنولوجيا GMS و 3G و 4G لسنة 2017 في الجزائر .
89	الشكل رقم (11): توزيع المشتركين حسب طبيعة التكنولوجيا سنة 2017.
89	الشكل رقم (12): تطور عدد المشتركين للانترنت الثابت بين السنوات 2012 إلى 2018.
90	الشكل رقم (13): تطور عدد المشتركين لانترنت الهاتف النقال بين السنوات 2013 إلى 2018.

الملاحق

الملحق رقم 01: مفاتيح الصفحة الرئيسية و الواجهة الاولى.

- [Plan de site](#)
- [Contact](#)
- [Accueil](#)
- [Groupe CEVITAL](#)
- [Notre politique RH](#)
- [Nos valeurs](#)
- [Nos métiers](#)
- [Offres d'emploi](#)
- [Espace candidats](#)
- Rechercher une offre d'emploi
- Espace candidats.

- Fonctions-

Touts

- | | |
|--|------------------------------------|
| ☐ achats | ☐ Stratégie |
| ☐ Administration | |
| ☐ Assistanat/Secretariat | |
| ☐ Autre | |
| ☐ Commercial/Vente/Relation client | |
| ☐ Communication | |
| ☐ Informatique/Systèmes d'Information | |
| ☐ Juridique | |
| ☐ Logistique | |
| ☐ Maintenance | |
| ☐ Marketing | |
| ☐ Moyens Généraux | |
| ☐ Hygiène et sécurité | |
| ☐ Comptabilité et finances | |
| ☐ Construction/BTP | |
| ☐ Contrôle de gestion | |
| ☐ Direction centre de profit | |
| ☐ Direction Générale | |
| ☐ Gestion de projets | |
| ☐ Production | |
| ☐ Qualité | |
| ☐ Ressources Humaines | |

الملحق رقم 02: مكان تسجيل المتقدم في المنصة.

Créer votre compte candidat vce vital

Etape 1

Créer un compte

Etape 2

Validation de votre inscription

Les champs marqués en (*) sont obligatoires

Civilité

Nom*

Prénom*

Date de
naissance*



Sexe :*



Homme



Femme

Pays*

Ville*

Nationalité*

Téléphone
*

E-mail*

Confirmer
l'e-mail*

Formation

Type de formation*

Niveau d'études*

Spécialité*

Expérience Nombre d'années du parcours global*

Nombre d'années du parcours global*

Langues

Langue

Niveau

[Ajouter à mes langues](#)

Langue

Niveau

Opérations

Aucune langue, Veuillez ajouter au moins une langue

Autres

Mobilité *:

CV joint (**Facultatif**)

(Format:pdf,doc,docx)

Lettre de motivation (**Facultative**)

(Format:pdf,doc,docx)

☐ J'accepte de recevoir par email des informations de la part de Cevital (évolution de nos services, conseils pratiques pour vous aider dans votre recherche d'emploi, etc.)

☐ J'accepte de recevoir par email de la publicité proposée par cevital.

☐ J'accepte les "[Termes et les Conditions](#)".

Valider l'inscription

فهرس الدراسة:

الموضوع	الصفحة
مقدمة	7
<u>الفصل الأول: ماهية الاستقطاب الإلكتروني</u>	16
المبحث الأول: مفهوم الاستقطاب الإلكتروني.	18
المطلب الأول: أساسيات حول الاستقطاب.	18
أولاً: تعريف الاستقطاب.	18
ثانياً: أهمية الاستقطاب و مبررات اللجوء إليه.	19
ثالثاً: العوامل المؤثرة على الاستقطاب.	22
رابعاً: خطوات و أنواع الاستقطاب.	23
المطلب الثاني: تعريف الاستقطاب الإلكتروني.	30
أولاً: تعريف.	30
ثانياً: الفرق بين الاستقطاب و الاستقطاب الإلكتروني.	33
المطلب الثالث: مزايا و عيوب الاستقطاب الإلكتروني.	34
أولاً: مزايا الاستقطاب الإلكتروني.	34
ثانياً: عيوب الاستقطاب الإلكتروني.	35
المبحث ثاني: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني و أبعاده.	36
المطلب الأول: مراحل تطور الاستقطاب الإلكتروني.	36
أولاً: المرحلة الأولى.	36

37	ثانيا: المرحلة الثانية.
37	ثالثا: المرحلة الثالثة.
39	المطلب الثاني: أبعاد الاستقطاب الإلكتروني.
39	أولا: الجذب الإلكتروني.
41	ثانيا: التقييم الإلكتروني.
44	ثالثا: الاختيار الإلكتروني.
46	المبحث الثالث: مصادر الاستقطاب الإلكتروني.
46	المطلب الأول: مواقع التشغيل.
47	أولا: المواقع العامة.
48	ثانيا: المواقع المتخصصة.
50	المطلب الثاني: شبكات التواصل الاجتماعي.
50	أولا: تعريف شبكات التواصل الاجتماعي.
51	ثانيا: أنواع شبكات التواصل الاجتماعي.
55	ثالثا: مزايا و عيوب استخدام شبكات تواصل الاجتماعي في عملية الاستقطاب.
57	المطلب الثالث: الهاتف النقال و تطبيقاته.
57	أولا: أهم مميزات الهاتف النقال في عملية الاستقطاب.
58	ثانيا: أمثلة عن التطبيقات الحديثة المتخصصة في الاستقطاب.
62	<u>الفصل الثاني: الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر في ظل تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال .</u>
64	المبحث الأول: مواقع الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر.

64	المطلب الأول: لحمه ظهور الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر .
65	المطلب الثاني: موقع partner empolois و موقع emplotic
65	أولا:موقع. emplotic
73	ثانيا: موقع partner empolois .
74	المطلب الثالث: موقع الوكالة الوطنية للتشغيل.
74	أولا: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل.
75	ثانيا: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.
75	المبحث الثاني: نموذج للاستقطاب الإلكتروني لمؤسسة "سيفيتال" ببجاية.
76	المطلب الأول: عرض عام حول مؤسسة "سيفيتال".
76	أولا: لحمه تاريخية عن المؤسسة.
77	ثانيا: نشاط "سيفيتال" في مدينة بجاية.
78	ثالثا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة "سيفيتال".
79	رابعا: أهداف شركة سيفيتال.
80	المطلب الثاني: عملية الاستقطاب الإلكتروني في شركة "سيفيتال".
80	أولا: الاستقطاب.
80	ثانيا: عملية دمج المتقدم.
80	ثالثا: خصوصيات موقع استقطاب مؤسسة "سيفيتال".
81	المطلب الثالث: تصميم موقع " سيفيتال " للاستقطاب.
81	أولا: مفاتيح الصفحة الرئيسية والواجهة الاولى .

82	ثانيا: موقع تسجيل المتقدم في المنصة.
84	المبحث الثالث: تحديات الاستقطاب الالكتروني في الجزائر: مستوى انتشار وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
84	المطلب الأول: مؤشرات تطور وانتشار تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الجزائر.
85	أولا: مؤشرات شبكة الهاتف الثابت.
86	ثانيا: مؤشرات الهاتف النقال.
88	ثالثا: مؤشرات شبكة الانترنت.
91	رابعا: مؤشرات الاتصال عبر الساتل.
91	المطلب الثاني: محاولات اصلاح قطاع البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر ونقائصها.
91	أولا: إصلاحات قطاع البريد والاتصالات في الجزائر.
93	ثانيا: مشروع الإدارة الإلكترونية في الجزائر.
96	ثالثا: نقائص الاصلاحات وتأثيرها على الاستقطاب الالكتروني.
98	المطلب الثالث: تحديات الاستقطاب الالكتروني ذات الطابع الاقتصادي و الحوكماتي.
99	المطلب الرابع: اقتراحات لمواجهة تحديات الاستقطاب الالكتروني.
102	الخاتمة:
106	قائمة المراجع:
115	قائمة الجداول:
116	قائمة الأشكال:
117	قائمة الملاحق:

ملخص الدراسة:

تعالج هذه الدراسة موضوع واقع وتحديات الاستقطاب الإلكتروني في الجزائر. وقد توصلت إلى أنّ الاستقطاب الإلكتروني عبارة عن أسلوب عصري، تعتمد عليه المنظمات في نشر عروض العمل عبر المواقع الإلكترونية ووسائل الويب المختلف، بالإضافة إلى التطبيقات الحديثة للهاتف النقال، الأمر الذي دفع طالبي العمل الى البحث عن الوظائف الشاغرة في هذه الوسائط الرقمية. كما أن الاستقطاب الإلكتروني مفهوم جديد على الجزائريين، حيث أن الدولة سعت الى النهوض بقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في السنوات الأخيرة، مما ساهم بشكل مباشر بظهور وانتشار مواقع إلكترونية تختص بجذب العمالة لشغل المناصب الشاغرة في المنظمات.

Résumé :

Cette étude traite de la réalité et des défis du E-recrutement en Algérie. Elle met l'accent sur la nécessaire modernisation des mécanismes de recrutement, permettant de rendre cette fonction plus efficace et moins onéreuse pour les différentes organisations et entreprises. En effet, elle offre la possibilité de publier les offres d'emplois en utilisant des sites web, des medias électroniques, des applications modernes sur Smartphones, touchant des milliers de demandeurs localement et internationalement, ce qui contribue à faciliter la recherche d'emplois et de compétences à la fois pour les demandeurs et pour les entreprises.

Le E-recrutement est un nouveau concept pour les algériens. Il nécessite de développer l'utilisation des technologies de l'information et de la communication afin de répondre aux besoins des entreprises et leurs gestionnaires RH. Un certain nombre de réformes ont été adoptées et d'importants investissements accordés, ce qui contribua directement au développement du secteur et par conséquent à l'émergence de nouveaux sites web et applications spécialisés dans le E-recrutement, permettant ainsi de combler le vide laissé par les méthodes traditionnelles de polarisation et de recrutement.