

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير



مذكرة نهاية الدراسة تدخل ضمن نيل متطلبات شهادة ليسانس
ميدان: علوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
تخصص: تسيير موارد بشرية
بمعنوان:

واقع التوظيف الالكتروني بالمؤسسات الاقتصادية

دراسة حالة: شركة SEALING

تحت إشراف الأستاذة:

- نور الهدى بوقرة

من إعداد الطلبة:

- أسامة بامون

- محمد بكوش

السنة الجامعية: 2026/2025

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبَّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَرَبُّ الْعَرْشِ الْمَجِيدِ

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبَّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَرَبُّ الْعَرْشِ الْمَجِيدِ

شكر و تقدير

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

صدق الله العظيم.

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، نحمده سبحانه وتعالى على توفيقه لنا وإعانتنا على إنجاز هذا العمل المتواضع، الذي نرجو أن يكون ثمرة جهد وعمل نافع.

نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذتنا المشرفة " نور الهدى بوقرة " التي لم يتخل علينا بتوجيهاتها العلمية القيمة ونصائحها السديدة، وكانت لنا خير مرشد طوال مراحل إعداد هذه المذكرة، فلها منا كل الاحترام والتقدير.

كما نتوجه بالشكر إلى أستاذتنا بقسم علوم التسيير بجامعة خرداية، الذين ساهموا في تكويننا العلمي والمعرفي طوال مسارنا الجامعي، وإلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد.

وفي الأخير، نتقدم بالشكر إلى زملائنا وأصدقائنا الذين رافقونا خلال هذا المشوار الدراسي،

سائلين الله تعالى التوفيق والسداد للجميع.

وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا

الإهداء

إلى من كان دعائهما سر نجاحي،

إلى والديّ العزيزين حفظهما الله،

وإلى إخوتي وعائلتي وكل من ساندني في مشواري الدراسي،

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

أسامة بامون



2026



الإهداء

إلى كل من علمني حرفاً وكان سبباً في وصولي إلى هذه المرحلة،

إلى أصدقائي وزملائي الذين شاركوني لحظات التعب والأمل،

وإلى كل طموح يسعى لتحقيق النجاح،

أهدي هذا العمل بكل فخر.

محمد بكوش



المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التوظيف الإلكتروني بالمؤسسات الاقتصادية و ذلك من خلال دراسة حالة في شركة SEALING بالجزائر العاصمة، من خلال تحليل مدى اعتماده في استقطاب واختيار الموارد البشرية، وبيان أهم مزاياه والصعوبات التي تواجه تطبيقه داخل المؤسسة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليلها كما هي في الواقع، مع استخدام أداة المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أحد موظفي المؤسسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة تعتمد فعلياً على التوظيف الإلكتروني منذ سنة 2020، حيث تستخدم منصات رقمية مثل Facebook و Emploipublic والبريد الإلكتروني في نشر الإعلانات واستقبال الطلبات والتواصل مع المترشحين. كما بينت النتائج أن التوظيف الإلكتروني ساهم في تسريع إجراءات التوظيف، وتوسيع قاعدة المترشحين، وتحسين فعالية عملية الاستقطاب، رغم وجود بعض الصعوبات التقنية وضعف التكوين الرقمي وضعف التغذية الراجعة.

الكلمات المفتاحية: التوظيف الإلكتروني، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الاقتصادية، الاستقطاب، المنصات الرقمية، دراسة حالة SEALING .

Abstract:

This study aims to identify the reality of e-recruitment in economic institutions through a case study of SEALING Company in Algiers, Algeria. It analyzes the extent to which e-recruitment is used in attracting and selecting human resources, highlighting its main advantages and the difficulties encountered in its implementation within the company. The study employed a descriptive-analytical approach, considered the most suitable for studying and analyzing administrative phenomena as they occur in reality. Interviews were used as the primary data collection tool, with one of the company's employees being interviewed. The study concluded that the company has been actively using e-recruitment since 2020, utilizing digital platforms such as Facebook, Employpublic, and email to publish advertisements, receive applications, and communicate with candidates. The results also showed that e-recruitment has contributed to accelerating recruitment procedures, expanding the candidate pool, and improving the effectiveness of the recruitment process, despite some technical difficulties, limited digital training, and insufficient feedback.

Keywords: E-recruitment, Human Resources Management, Economic Institution, Recruitment, Digital Platforms, SEALING Case Study.

قائمة المحتويات

✓ قائمة المحتويات:

الصفحة	المحتوى
	شكر و تقدير الإهداء الملخص قائمة المحتويات قائمة الجداول و الأشكال و الملاحق
أ - ذ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للتوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية	
6	تمهيد
7	المبحث الأول: ماهية التوظيف الإلكتروني
7	المطلب الأول: مفاهيم حول التوظيف الإلكتروني
15	المطلب الثاني: طرق و مراحل التوظيف الإلكتروني
19	المطلب الثالث: منصات التوظيف الإلكتروني في المؤسسات
21	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
21	المطلب الأول: الدراسات المحلية
23	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
25	المطلب الثالث: أوجه التشابه و الاختلاف بين دراستي و الدراسات السابقة
33	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة حالة للتوظيف الإلكتروني بشركة SEALING	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: إجراءات ومنهجية الدراسة
36	المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
40	المطلب الثاني: منهجية الدراسة وأداة جمع البيانات
45	المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
45	المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة

قائمة المحتويات

50	المطلب الثاني: استخلاص نتائج الدراسة
51	المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
54	خلاصة الفصل
56	الخاتمة
60	قائمة المراجع
63	الملاحق

قائمة الجداول و الأشكال والملاحق

✓ قائمة الجداول:

الرقم	الجدول	الصفحة
(1-1)	التمييز بين التوظيف التقليدي التوظيف الإلكتروني	09
(2-1)	يوضح مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية	25
(1-2)	بيانات الشخصية	43
(2-2)	أجوبة وتحليل أسئلة المقابلة	44

قائمة الجداول و الأشكال والملاحق

✓ قائمة الأشكال:

الرقم	الشكل	الصفحة
(1-2)	الهيكل التنظيمي لشركة SEALING	39

قائمة الجداول و الأشكال والملحق

✓ قائمة الملحق:

الرقم	الملحق	الصفحة
1	استمارة المقابلة	61
2	اتفاقية التربص بين الجامعة و المؤسسة	65

مقدمة

أ- توطئة:

يشهد العالم اليوم تحولات عميقة ومتسارعة بفعل الثورة الرقمية والتطور الكبير في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهو ما أدى إلى إعادة تشكيل مختلف أنماط التسيير داخل المؤسسات، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية الذي أصبح يعتمد بشكل متزايد على الحلول الرقمية والأنظمة الإلكترونية في أداء وظائفه الأساسية. وقد ساهم هذا التحول في ظهور مفاهيم حديثة تركز على الرقمنة والسرعة والدقة في اتخاذ القرار، مما جعل المؤسسات الاقتصادية أمام ضرورة التكيف مع هذه التغيرات لضمان بقائها واستمراريتها في بيئة تتسم بالمنافسة الشديدة.

حيث برز التوظيف الإلكتروني كأحد أهم التطبيقات الحديثة التي غيرت جذريا أساليب استقطاب واختيار الموارد البشرية، حيث لم يعد التوظيف يعتمد على الوسائل التقليدية مثل الإعلانات الورقية أو المقابلات المباشرة فقط، بل أصبح يتم عبر منصات رقمية وشبكات إلكترونية تتيح الوصول إلى عدد كبير من المرشحين في وقت وجيز وبكفاءة أعلى. كما أتاح هذا النوع من التوظيف للمؤسسات فرصة تحسين جودة الاختيار وتقليل التكاليف وتسريع الإجراءات، مما جعله خياراً استراتيجياً في تسيير الموارد البشرية الحديثة. و من هذا التطور العام نحو الرقمنة في تسيير المؤسسات، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على موضوع التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية و ذلك من خلال من خلال دراستنا لحالة شركة SEALING - الجزائر العاصمة- ، باعتبارها أحد أهم الآليات التي تعكس هذا التحول الرقمي في وظيفة الموارد البشرية، ومحاولة تحليل مختلف جوانبها النظرية والتطبيقية داخل الواقع المؤسسي.

ب- إشكالية الدراسة:

انطلاقاً مما سبق ذكره تتبلور لنا الإشكالية التالية:

ما هو واقع التوظيف الإلكتروني في المؤسسة الاقتصادية بشركة SEALING ؟

ت- التساؤلات الفرعية:

مقدمة

قد تم تقسيم هذه الإشكالية الرئيسية إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- هل تعتمد المؤسسة محل الدراسة على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموظفين الجدد؟
 - ما هي مراحل تطبيق عملية التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة؟
 - ما دور منصات التوظيف الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف؟
 - ما مدى مساهمة التوظيف الإلكتروني في اختيار الكفاءات المناسبة داخل المؤسسة؟
 - ما أهم مزايا التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي من وجهة نظر أفراد العينة؟
 - ما أبرز الصعوبات التي تواجه المؤسسة في تطبيق التوظيف الإلكتروني؟
- ث-فرضيات الدراسة:

بناء على الإشكالية والأسئلة الفرعية نطرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: تعتمد المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة بشكل متزايد على التوظيف الإلكتروني في اختيار كفاءاتها.

الفرضيات الفرعية:

- تعتمد المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة بشكل كبير على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموارد البشرية .
- يساهم التوظيف الإلكتروني في تسهيل وتسريع مراحل عملية التوظيف داخل المؤسسة .
- تساهم منصات التوظيف الإلكتروني بشكل إيجابي وفعال في تسهيل عملية استقطاب الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية.
- يؤدي استخدام التوظيف الإلكتروني إلى توسيع قاعدة المترشحين وتحسين اختيار الكفاءات .
- يساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل التحيز وتحسين شفافية عملية التوظيف.
- توجد بعض الصعوبات التقنية والتنظيمية التي تحد من فعالية التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة .

ج-أسباب اختيار الموضوع:

الدوافع الذاتية: رغبتني في التعمق في موضوع حديث له ارتباط مباشر بسوق العمل والتكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

الدوافع العملية: تزايد اعتماد المؤسسات الاقتصادية على التوظيف الإلكتروني وضرورة فهم آلياته وفعاليتها في الواقع المهني.

ح- أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع في البعدين الأكاديمي والميداني:

الأهمية الأكاديمية: تتمثل في إثراء الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتوظيف الإلكتروني وتقديم إطار نظري يساعد الباحثين في هذا المجال.

الأهمية الميدانية: تتمثل في إبراز واقع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات الاقتصادية ومدى مساهمته في تحسين عملية التوظيف واتخاذ القرار.

خ- أهداف الدراسة:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف العلمي: التعرف على المفاهيم الأساسية للتوظيف الإلكتروني وتحليل طرقه ومراحله ومنصاته.

الهدف العملي: يتمثل في دراسة واقع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة الخاصة CPH ومدى فعاليته في تحسين عملية التوظيف.

د- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية .

الحدود المكانية: شركة SEALING بالجزائر العاصمة.

الحدود الزمنية: الفترة الممتدة من شهر مارس إلى شهر ماي لعام 2026 م .

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين داخل المؤسسة .

ذ- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لوصف وتحليل واقع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة.

ر- أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على أداة المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، نظرا لملاءمتها لطبيعة الموضوع.

ز- مرجعية الدراسة:

استندت الدراسة إلى مجموعة من الأدبيات العربية والأجنبية، بما في ذلك كتب، رسائل جامعية، ومقالات علمية منشورة، بهدف بناء إطار نظري متكامل يدعم الدراسة الميدانية.

س- صعوبات الدراسة:

واجهت الدراسة عدة تحديات أبرزها:

- صعوبة الحصول على بعض المراجع المتخصصة الحديثة .
- ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة .
- صعوبة إجراء المقابلات مع بعض أفراد العينة في المؤسسة .

ش- هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث تناول الفصل الأول الإطار النظري للتوظيف الإلكتروني، بينما خصص الفصل الثاني للدراسة الميدانية وتحليل النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول

الإطار النظري للتوظيف الإلكتروني في
المؤسسات الاقتصادية

تمهيد:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبحت المؤسسات الاقتصادية تسعى إلى تبني الأساليب الحديثة في إدارة مواردها البشرية، ومن بين أهم هذه الأساليب التوظيف الإلكتروني الذي يعد من أبرز تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث ساهم في تحسين كفاءة وفعالية عمليات الاستقطاب والاختيار، إضافة إلى تقليل الوقت والجهد والتكاليف المرتبطة بعملية التوظيف التقليدي. كما أصبح التوظيف الإلكتروني أداة فعالة تمكّن المؤسسات من الوصول إلى عدد أكبر من المرشحين المؤهلين، بما يساهم في اختيار أفضل الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز قدرتها التنافسية.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع، تم التطرق في هذا الفصل إلى مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية، من خلال عرض المفاهيم الأساسية المرتبطة به، وبيان أهدافه ومزاياه وعيوبه، إضافة إلى توضيح مراحله وطرق تطبيقه وأهم المنصات المستخدمة فيه، فضلاً عن عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. بغية الإلمام بكافة الجوانب المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

- المبحث الأول: ماهية التوظيف الإلكتروني.

- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: ماهية التوظيف الإلكتروني

أصبح التوظيف الإلكتروني اليوم أحد أهم التحولات الجوهرية التي مست وظيفة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية، نتيجة التطور المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وما أفرزه ذلك من تغيير في أساليب استقطاب واختيار الكفاءات البشرية. فقد انتقلت المؤسسات من الأساليب التقليدية في التوظيف إلى أساليب رقمية أكثر سرعة وفعالية، تسمح بالوصول إلى عدد أكبر من المرشحين وتحسين جودة القرارات التوظيفية.

وفي هذا السياق، يهدف هذا المبحث إلى الإحاطة بالجوانب النظرية المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني، من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مطالب مترابطة. حيث يتناول المطلب الأول المفاهيم الأساسية للتوظيف الإلكتروني، من خلال تحديد مفهومه والتمييز بينه وبين التوظيف التقليدي، مع إبراز أهدافه ومزاياه وكذا أهم عيوبه. في حين يخصص المطلب الثاني لعرض طرق ومراحل التوظيف الإلكتروني، باعتباره عملية متكاملة تمر بعدة خطوات متسلسلة. أما المطلب الثالث فيسلط الضوء على منصات التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات، باعتبارها الوسيلة التقنية التي تجسد تطبيق هذا النمط الحديث من التوظيف على أرض الواقع.

المطلب الأول: مفاهيم حول التوظيف الإلكتروني

يهدف هذا المطلب إلى استعراض المفاهيم الأساسية للتوظيف الإلكتروني، التي تمثل الأساس النظري لفهم هذا الأسلوب الحديث في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي ساهمت في تغيير أساليب التوظيف التقليدية والانتقال نحو التوظيف الإلكتروني باعتباره أحد أهم الأدوات المعاصرة لاستقطاب الكفاءات البشرية. ومن خلال هذا المطلب، سنتعرف على تعريف التوظيف الإلكتروني (الفرع الأول)، والتمييز بينه وبين التوظيف التقليدي (الفرع الثاني)، إضافة إلى التعرف على أهداف التوظيف الإلكتروني (الفرع الثالث)، وأهم مزاياه التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها من خلال تطبيقه، فضلا عن التطرق إلى أبرز عيوبه والتحديات التي قد تواجه المؤسسات عند اعتماده (الفرع الثالث)، وذلك بهدف تكوين تصور شامل حول هذا المفهوم وإبراز أهميته في المؤسسات الاقتصادية.

الفرع الأول: تعريف التوظيف الإلكتروني

تعددت التعريفات التي تناولت التوظيف الإلكتروني، مما جعل من الصعب وضع تعريف دقيق ومحدد لهذه العملية، غير أن مختلف التعاريف المطروحة اتفقت على مجموعة من العناصر الأساسية المشتركة التي تميز هذا النوع من التوظيف.

كما يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية تعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب و العرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال و المهن.¹

و يعرف التوظيف الإلكتروني على أنه: " مجموعة الأدوات والتقنيات الإلكترونية، سواء أكانت على الخط (على الانترنت مباشرة) أولاً، التي تساهم في مراحل وسيرورات التوظيف الداخلي والخارجي للمؤسسة".²

و هناك من عرفه بأنه عملية اختيار الموظفين المحتملين لشغل الوظائف الشاغرة للمؤسسة عبر الانترنت.³

و يعرف كذلك على أنه استخدام الانترنت و التقنيات الحديثة لإنهاء كافة الإجراءات المتعلقة بالتوظيف بدءاً من الإعلان عن الوظائف و مروراً بتعبئة نماذج طلب التوظيف و متابعة الطلب الكترونياً من قبل المتقدم و الاستعلام عنه و إجراء المفاضلة الكترونياً بين المتقدمين، و انتهاء بإعلان النتائج في الموقع، و ذكر التقرير الأول لمنظمة العمل العربية بعنوان "التشغيل و البطالة في الدول العربية"، أن خدمة التوظيف الإلكتروني في منظومة سوق العمل تهدف إلى تقليل الهوة بين أصحاب العمل و بين الباحثين عن العمل و ذلك من خلال استخدام القنوات الإلكترونية (الانترنت)، و تساعد هذه الخدمة على تخفيض ما يسمى ب"البطالة الاحتكاكية".⁴

¹ مكيري مالية، استخدامات مواقع التوظيف الإلكتروني في الجزائر و دورها في تقليص نسبة البطالة: دراسة استطلاعية

على عينة من الشباب في الجزائر العاصمة، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، سبتمبر 2015، ص 107

² جنان حياة، صادق شنوف، التوظيف عبر الشبكات الإلكترونية في الجزائر - دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية

وهران-، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 10، العدد 01، 2021، ص 86

³ حدادي مروة، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة: مؤسسة دائرة بسكرة، مذكرة

مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد و تسيير مؤسسات، جامعة محمد خيضر

بسكرة، 2019-2020م، ص 32

⁴ مكيري مالية، المرجع السابق، ص ص 107-108

من خلال التعريفات السابقة يمكن استنتاج أن التوظيف الإلكتروني هو عملية تعتمد على استخدام مجموعة من الأدوات والتقنيات الإلكترونية، عبر الإنترنت أو من خلال أنظمة محوسبة، بهدف الربط بين طالبي العمل والمؤسسات، وتسهيل مختلف مراحل التوظيف الداخلي والخارجي، بما يساهم في اختيار الكفاءات المناسبة بطريقة أسرع وأكثر كفاءة.

الفرع الثاني: التمييز بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني

تشهد عملية التوظيف تحولا ملحوظا من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الإلكترونية المعتمدة على التكنولوجيا الحديثة، وهو ما انعكس على مختلف مراحلها من حيث طرق الاستقطاب والاختيار والتواصل مع المرشحين. ويهدف هذا التحول إلى تحسين كفاءة وفعالية عملية التوظيف داخل المؤسسات.

و الجدول التالي يمثل الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني.

الجدول رقم (1-1): التمييز بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني

عملية التوظيف	التوظيف التقليدي	التوظيف الإلكتروني
جذب المرشحين	يتم جذب المرشحين باستخدام مصادر غير تكنولوجية مثل الإعلانات في الصحف والمجلات، النشرات الورقية، مكاتب التشغيل، المعارف الشخصية، والمعارض الوظيفية. كما يقتصر الوصول عادة على نطاق جغرافي محدود.	يتم جذب المرشحين باستخدام مصادر تكنولوجية مثل المواقع الإلكترونية الخاصة بالمؤسسة، مواقع التوظيف الإلكترونية، البريد الإلكتروني، منصات التواصل الاجتماعي المهنية، وقواعد البيانات الرقمية، مما يتيح الوصول إلى عدد أكبر من المرشحين من مختلف المناطق.
استقبال الطلبات	يتم استقبال طلبات التوظيف بشكل ورقي من خلال تسليم السيرة الذاتية	يتم استقبال الطلبات إلكترونيا من خلال تعبئة نماذج إلكترونية أو إرسال السير الذاتية عبر البريد الإلكتروني أو

	يدويا أو عبر البريد التقليدي، مما يتطلب وقتاً وجهداً في الفرز والتنظيم.	المنصات الرقمية، مما يسهل حفظها وتصنيفها بسرعة.
اختيار المتقدمين	يعتمد اختيار المتقدمين على الفرز اليدوي للسير الذاتية وإجراء الاختبارات الورقية، مما قد يستغرق وقتاً طويلاً ويزيد من احتمالية الخطأ البشري.	يعتمد اختيار المتقدمين على أنظمة إلكترونية تقوم بفرز السير الذاتية آلياً، وإجراء اختبارات إلكترونية عبر الإنترنت، مما يسرع عملية الاختيار ويزيد من دقتها.
طريقة الاتصال	يتم الاتصال بالمرشحين عن طريق الهاتف أو المقابلة وجهاً لوجه، ويتطلب ذلك تنسيق مواعيد وحضور فعلي للمرشحين.	يتم الاتصال بالمرشحين عن طريق البريد الإلكتروني أو أنظمة إدارة التوظيف أو المقابلات عبر الفيديو، مما يوفر الوقت والجهد ويتيح مرونة أكبر في التواصل.
المقابلات	تتم المقابلات بشكل حضوري داخل المؤسسة، مما قد يتطلب تكاليف تنقل للمرشحين ويستغرق وقتاً أطول.	تتم المقابلات إلكترونياً عبر تطبيقات الاجتماعات الافتراضية أو منصات التوظيف، مما يتيح إجراء المقابلات عن بعد بسهولة.
إنهاء العملية	يتم إنهاء عملية التوظيف من خلال الاتصال الهاتفي أو الاجتماع المباشر وتوقيع الوثائق بشكل ورقي.	يتم إنهاء عملية التوظيف عبر الهاتف أو الاجتماعات الافتراضية، مع إمكانية إرسال العقود والوثائق إلكترونياً وتوقيعها رقمياً.
الوقت و التكلفة	تستغرق عملية التوظيف وقتاً أطول وتكلفة أكبر بسبب الطباعة والتنقل والاجتماعات المباشرة.	تتميز بسرعة الإنجاز وانخفاض التكاليف لاعتمادها على الوسائل الإلكترونية وتقليل الإجراءات الورقية.

نطاق الوصول	يقتصر على عدد محدود من المتقدمين غالباً في نفس المنطقة الجغرافية.	يتيح الوصول إلى عدد كبير من المرشحين محلياً ودولياً.
-------------	---	--

المصدر: حدادي مروة، المرجع السابق، ص33

الفرع الثالث: أهداف التوظيف الإلكتروني

من بين أهداف التوظيف الإلكتروني ما يلي:¹

- جذب وتشجيع المزيد والمزيد من المرشحين للتقدم في المؤسسة.
- إنشاء مجموعة من المواهب من المرشحين لتمكين اختيار أفضل المرشحين للمؤسسة.
- تحديد المتطلبات الحالية و المستقبلية للمنظمة بالاقتران مع أنشطة التخطيط الوظيفي وتحليل الوظائف.
- زيادة مجموعة المرشحين للوظائف بأقل تكلفة.
- البدء في تحديد وإعداد المتقدمين للوظائف المحتملين الذين سيكونون المرشحين المناسبين.
- زيادة الفعالية التنظيمية والفردية لمختلف تقنيات ومصادر التوظيف لجميع أنواع المتقدمين للوظائف.
- الاختيار المناسب للمرشحين يقلل من تكلفة التدريب ومن مشاكل الموظفين في المؤسسة.
- يساعد الإدارة في إنجاز العمل من قبل الأفراد بشكل فعال.

الفرع الرابع: مزايا و عيوب التوظيف الإلكتروني

يتميز التوظيف الإلكتروني بمجموعة من المزايا التي ساهمت في تحسين فعالية عملية استقطاب واختيار الموارد البشرية، غير أنه في المقابل لا يخلو من بعض العيوب والتحديات التي قد تؤثر على تطبيقه داخل المؤسسات الاقتصادية.

أولاً: مزايا التوظيف الإلكتروني

¹ ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية و أثرها على تحقيق الميزة التنافسية -دراسة حالة شركة SARL SOUMMAM COMPUTER S، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في عوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، 2022-2023، ص88

اختصار الوقت في التوظيف: يتميز التوظيف الإلكتروني باختصار كبير في الوقت المستغرق لإتمام عملية التوظيف، حيث يتيح التفاعل المستمر على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع. كما يمكن نشر الإعلانات الوظيفية واستقبال السير الذاتية في وقت قصير جداً، مقارنة بالوسائل التقليدية التي تستغرق وقتاً أطول في النشر والاستقبال والمعالجة.

انخفاض تكاليف التوظيف: يقلل التوظيف الإلكتروني من نفقات الإعلانات الورقية ووسائل النشر التقليدية وتكاليف وكالات التوظيف. كما أن استخدام المنصات الإلكترونية يوفر حلاً أقل تكلفة وأكثر فعالية، مما يجعل عملية التوظيف أكثر اقتصادية بالنسبة للمؤسسات.

انتشار أوسع للشركات وفرص العمل: يتيح التوظيف الإلكتروني للمؤسسات الوصول إلى عدد كبير من المرشحين من مختلف المناطق والدول، دون قيود جغرافية أو مهنية صارمة. كما يضمن انتشاراً أوسع للإعلانات الوظيفية.

الانتشار الواسع للباحثين عن العمل: يستفيد الباحثون عن العمل من سهولة الوصول إلى فرص وظيفية متنوعة في شركات ومجالات مختلفة، مع إمكانية التقديم الفوري عبر الإنترنت.

أدوات تصفية وفرز متقدمة: يوفر التوظيف الإلكتروني أدوات ذكية ومتقدمة لفرز السير الذاتية واختيار المرشحين وفق معايير متعددة مثل الخبرة، المؤهل، المهارات، والدولة. وهذا يساعد على رفع دقة الاختيار وتقليل الجهد البشري.

فرص تسويق للشركات: تساعد منصات التوظيف الإلكتروني المؤسسات على عرض هويتها وصورتها المهنية وقيمها من خلال إعلاناتها الوظيفية، مما يساهم في تحسين صورتها لدى الباحثين عن العمل وجذب أفضل الكفاءات.

أدوات إدارة مميزة لعملية التوظيف: توفر هذه المنصات نظاماً مركزياً لإدارة جميع مراحل التوظيف من نشر الإعلانات إلى الفرز والتواصل مع المرشحين. كما تتيح متابعة الطلبات بشكل منظم لكل من المؤسسة والمرشح، مما يزيد من كفاءة وفعالية العملية.

إمكانية الحفاظ على السرية: يتيح التوظيف الإلكتروني قدرا عاليا من السرية لكل من الشركات والباحثين عن العمل، حيث يمكن للمؤسسات البحث عن مرشحين دون إعلان الوظائف.

تعزيز المبادرة في التوظيف: يمنح التوظيف الإلكتروني أصحاب العمل تحكما أكبر في عملية التوظيف، حيث يمكنهم التواصل مباشرة مع المرشحين المؤهلين دون وسطاء.

بناء قاعدة بيانات مرجعية: يسمح التوظيف الإلكتروني بتخزين السير الذاتية والبيانات الخاصة بالمرشحين، مما يساعد المؤسسات على إنشاء قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها لاحقا عند الحاجة إلى توظيف مستقبلي، وبالتالي تسهيل وتسريع العمليات القادمة.¹

ثانيا: عيوب التوظيف الإلكتروني

على الرغم من المزايا العديدة التي يوفرها التوظيف الإلكتروني، إلا أنه لا يخلو من بعض العيوب والتحديات التي قد تواجه منظمات الأعمال أثناء تطبيقه، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:²

زيادة المنافسة: يؤدي التوظيف عبر الإنترنت إلى ارتفاع مستوى المنافسة بين المنظمات، حيث يتم نشر عدد كبير من الإعلانات الوظيفية في وقت واحد، مما قد يؤدي إلى تراجع ظهور إعلان الوظيفة بسرعة وسط الكم الهائل من العروض الأخرى. كما قد تضطر المؤسسات إلى دفع تكاليف إضافية لتعزيز ظهور إعلاناتها، خاصة عند استخدام منصات التواصل الاجتماعي التي تتحكم خوارزمياتها في مدى وصول الإعلان إلى الجمهور المستهدف.

المشكلات التقنية أثناء المقابلات الإلكترونية: تعتمد المقابلات عبر الإنترنت على توفر وسائل تقنية فعالة، إلا أن الأعطال التقنية مثل ضعف الاتصال بالإنترنت أو انقطاع الكهرباء قد تعيق سير المقابلات،

¹ بونيف محمد لمين، مرزقال إبراهيم، خدمة التوظيف الإلكتروني في مجال علم المكتبات من خلال مواقع الويب " الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية نموذجاً"، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسيولوجية و التنمية الإدارية، جامعة المسيلة، المجلد 02، العدد 02، 2019، ص 59

² دلال بن سماعيل، أحلام دريدي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية : دور نظام تتبع المتقدمين في تحسين كفاءة التوظيف الإلكتروني، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 07، العدد 02، 2024، ص 1448-1449.

مما يؤثر سلباً على عملية التوظيف. كما أن المؤسسات التي لا تمتلك بنية تكنولوجية جيدة قد تواجه هذه المشكلات بشكل متكرر.

جذب مرشحين غير مناسبين: تؤدي سهولة التقديم عبر الإنترنت إلى زيادة عدد المتقدمين، بما في ذلك المرشحين غير المؤهلين أو غير الجادين، مما يؤدي إلى انخفاض جودة المتقدمين وزيادة صعوبة اختيار الكفاءات المناسبة.

عدم كفاية التوظيف الإلكتروني بمفرده: لا يمكن الاعتماد على التوظيف الإلكتروني وحده لتلبية جميع احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، إذ يتطلب الأمر استخدام وسائل توظيف أخرى مكمله لضمان الوصول إلى أفضل الكفاءات وتحقيق فعالية أكبر في عملية التوظيف.

زيادة تكاليف إدارة نظم التوظيف: قد يؤدي العدد الكبير من المتقدمين إلى زيادة تكاليف إدارة أنظمة التوظيف الإلكتروني، خاصة فيما يتعلق بعمليات الفرز والتصنيف وإدارة قواعد البيانات.

صعوبة فرز والتحقق من السير الذاتية: تمثل عملية فرز عدد كبير من السير الذاتية والتحقق من صحة المعلومات والمهارات الواردة فيها تحدياً كبيراً، حيث تستغرق هذه العملية وقتاً طويلاً وجهداً إضافياً من قبل مسؤولي الموارد البشرية.

المطلب الثاني: طرق و مراحل التوظيف الإلكتروني

تمر عملية التوظيف الإلكتروني عبر مجموعة من المراحل المتكاملة و المنظمة، وتتفد من خلال عدة طرق حديثة تعتمد على التكنولوجيا الرقمية، الأمر الذي جعل منه آلية أكثر دقة وسرعة مقارنة بالأساليب التقليدية. كما ساهمت هذه الأساليب في تحسين جودة الاختيار وتقليص الوقت والتكاليف المرتبطة بعملية التوظيف داخل المؤسسات. وسيتم في هذا المطلب التطرق إلى أهم طرق التوظيف الإلكتروني (الفرع الأول)،

بالإضافة إلى عرض مراحله الأساسية (الفرع الثاني)، بهدف توضيح كيفية سير هذه العملية بشكل متكامل داخل المؤسسات الاقتصادية.

الفرع الأول: طرق التوظيف الإلكتروني

أصبح التوظيف الإلكتروني من الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب الموارد البشرية، حيث يستخدم الأفراد شبكة الإنترنت للبحث عن فرص العمل والتعرف على المنظمات قبل إجراء المقابلات. ومن خلال التواجد القوي على الإنترنت واستخدام أدوات التوظيف الإلكتروني، تتمكن المنظمات من الوصول السريع إلى عدد كبير من المرشحين وإدارة عملية التوظيف بكفاءة وسهولة، وذلك باستخدام أنظمة تتبع المتقدمين، وإجراء المقابلات عبر الإنترنت من خلال مؤتمرات الفيديو، إضافة إلى تحديد مصادر المرشحين المحتملين عبر منصات التواصل الاجتماعي ونشر الإعلانات الوظيفية عبر لوحات الوظائف الإلكترونية. وفيما يلي أهم طرق وأساليب التوظيف الإلكتروني¹:

استهداف وجذب المرشحين المحتملين: يعد استهداف المرشحين المحتملين من أهم طرق التوظيف الإلكتروني، حيث تتم عملية البحث عن الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الحالية أو المستقبلية داخل المنظمة. ولتحقيق ذلك بكفاءة، تعتمد المنظمات على وسائل التواصل الاجتماعي التي أصبحت من أكثر الأدوات شيوعاً في استقطاب المرشحين. وتعد منصات مثل فيسبوك ولينكدان وإنستغرام من أبرز الوسائل المستخدمة للعثور على الكفاءات وتتبعها وتوظيفها. كما تعتبر منصة لينكدان من أهم المنصات المهنية، حيث تتيح إنشاء حسابات أعمال تمكن المؤسسات من تحديد معايير الموظف المطلوب مثل المستوى التعليمي والخبرة والمهارات، مما يسهل الوصول إلى المرشحين المناسبين، إضافة إلى أن الملفات الشخصية على هذه المنصة تكون محدثة ومدعومة بالتوصيات، مما يعزز مصداقية المعلومات المقدمة.

استخدام نظام تتبع المتقدمين: يعد نظام تتبع المتقدمين أحد الأدوات الحديثة في التوظيف الإلكتروني، وهو برنامج يعتمد على خوارزميات خاصة لفرز السير الذاتية للمرشحين وتسهيل عملية التوظيف. فعند تقدم عدد كبير من المتقدمين للوظائف الشاغرة، يساعد هذا النظام في تصنيف السير الذاتية وفصل المؤهل

¹ دلال بن سماعيل، أحلام دريدي، المرجع السابق، ص 1447

منها عن غير المؤهل، مما يتيح لمسؤولي الموارد البشرية التركيز على المرشحين الأكثر توافقاً مع متطلبات الوظيفة، وبالتالي تسريع عملية التوظيف وتحسين جودتها.

مقابلة المرشحين عبر الإنترنت: أتاح التوظيف الإلكتروني إمكانية إجراء المقابلات الوظيفية دون الحاجة إلى التواجد الفعلي، وذلك من خلال استخدام أدوات الاتصال المرئي مثل سكايب، وزووم، وجوجل ميت. وقد أصبحت هذه الطريقة شائعة في العديد من المنظمات، حيث يتم إجراء مقابلات مباشرة أو مقابلات آلية يتم خلالها طرح مجموعة من الأسئلة على المرشحين وتحديد مدة زمنية للإجابة عنها، مما يساهم في تسريع عملية التوظيف وتقليل التكاليف.

استخدام لوحات الوظائف الإلكترونية: تعد لوحات الوظائف من الوسائل الشائعة في التوظيف الإلكتروني، حيث تقوم المنظمات بنشر إعلانات الوظائف الشاغرة عبر مواقع متخصصة، بينما يتمكن الباحثون عن العمل من البحث عن الفرص المناسبة وفقاً لمؤهلاتهم ومجالات تخصصهم. كما توفر بعض هذه المواقع أنظمة تتبع المتقدمين التي تساعد في تسهيل عملية التقديم وفرز الطلبات، مما يساهم في تحسين كفاءة عملية التوظيف الإلكتروني.

الفرع الثاني: مراحل التوظيف الإلكتروني

يعتمد التوظيف والاختيار في الوقت الراهن على السرعة والدقة في آن واحد، وذلك نتيجة تزايد عدد المتقدمين المؤهلين مقابل محدودية الوظائف المتاحة. هذا الوضع دفع المؤسسات إلى البحث عن وسائل حديثة تمكنها من فرز الطلبات بكفاءة عالية واختيار أفضل الكفاءات في وقت قصير. وقد ساهمت التقنيات الرقمية والتطورات التكنولوجية في تسهيل وتسريع مختلف مراحل عملية التوظيف الإلكتروني، الذي يمر بثلاث مراحل أساسية تتمثل في الاستقطاب الإلكتروني، والاختيار الإلكتروني، والتعيين الإلكتروني.

أولاً: الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية (E-Hiring)

يعد الاستقطاب الإلكتروني المرحلة الأولى من مراحل التوظيف الإلكتروني، ويقصد به عملية جذب واستقطاب الموارد البشرية عبر شبكة الإنترنت للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة. ويتم ذلك من خلال مواقع

المؤسسات الرسمية أو عبر منصات التوظيف الإلكترونية المتخصصة، حيث يتم الربط بين الباحثين عن العمل وأصحاب المؤسسات بطريقة رقمية مباشرة¹.

ويعتبر هذا الأسلوب منهجا حديثا في إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد المؤسسات على بوابات التوظيف والبريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي لاستقطاب الكفاءات والتواصل معها بشكل مباشر. كما يتم نشر الإعلانات الوظيفية إلكترونيا بدل الطرق التقليدية، مما ساهم في توسيع نطاق الوصول إلى عدد أكبر من المرشحين².

طرق الاستقطاب الإلكتروني: تعد طرق الاستقطاب الإلكتروني من أبرز التحديات التي تواجه منظمات الأعمال في ظل التحول الرقمي، حيث تسعى هذه المنظمات إلى اختيار الأساليب الأكثر فعالية لجذب واستقطاب الكفاءات البشرية المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة. ويقصد بطرق الاستقطاب الإلكتروني الأساليب التي تعتمد على الوسائط الإلكترونية وشبكة الإنترنت للبحث عن المرشحين والتواصل معهم. وبصفة عامة، يمكن التمييز بين طريقتين أساسيتين للاستقطاب الإلكتروني هما: ³

الطريقة المباشرة: تتمثل الطريقة المباشرة في قيام المنظمة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر موقعها الإلكتروني الرسمي أو عبر منصاتها الرقمية المختلفة، حيث يتم نشر تفاصيل الوظائف ومتطلباتها، مما يتيح للباحثين عن العمل الاطلاع عليها والتقدم إليها مباشرة. وتساعد هذه الطريقة المنظمات على الوصول إلى عدد كبير من المتقدمين في وقت قصير، مع التحكم الكامل في عملية الاستقطاب.

الطريقة غير المباشرة: تعتمد الطريقة غير المباشرة على الاستعانة بشركات أو مواقع التوظيف الإلكتروني التي تقوم بدور الوسيط بين الباحثين عن العمل والمنظمات التي لديها وظائف شاغرة. حيث تقوم هذه الجهات بنشر الإعلانات الوظيفية واستقبال طلبات التوظيف وفرزها، مقابل رسوم مالية متفق عليها. وتعد هذه الطريقة فعالة في الوصول إلى قاعدة واسعة من الكفاءات البشرية المؤهلة.

¹ مقرح عمر، باطلي ياسين، التحول الرقمي ودوره في تحسين فعالية الاستقطاب الإلكتروني للكفاءات البشرية في المؤسسة الرياضية، جامعة سوق اهراس (الجزائر)، مجلة روافد للدراسات و الأبحاث في علوم الرياضة ، المجلد5، العدد02، سبتمبر

2025، ص 85

² المرجع نفسه.

³ مقرح عمر، باطلي ياسين، المرجع السابق، ص 90.

ثانيا: الاختيار الإلكتروني للموارد البشرية (E-Selection)

تأتي مرحلة الاختيار الإلكتروني بعد عملية الاستقطاب، وتهدف إلى تقييم المرشحين وفرزهم باستخدام أدوات وتقنيات رقمية حديثة. وتشمل هذه المرحلة عدة إجراءات أهمها تحليل السير الذاتية، وإجراء المقابلات الإلكترونية، إضافة إلى الاختبارات الإلكترونية.

ففي مرحلة التقييم الإلكتروني، تقوم إدارة الموارد البشرية بمراجعة الطلبات وفرزها وتحليلها وفق معايير محددة مثل المؤهل العلمي والخبرة والمهارات، ثم الانتقال إلى مرحلة المقابلة الإلكترونية التي تتم عبر الفيديو أو منصات الاتصال المباشر، والتي تتميز بإمكانية إجراء عدة مقابلات في وقت واحد، وسهولة التواصل، وإمكانية تسجيل المقابلات والرجوع إليها عند الحاجة. كما تستخدم الاختبارات الإلكترونية لقياس قدرات ومهارات المرشحين، مثل اختبارات الذكاء والشخصية والمهارات المهنية، وذلك عبر منصات متخصصة تتيح تقييم عدد كبير من المتقدمين في وقت واحد مع تحليل النتائج بشكل آلي، مما يزيد من دقة وموضوعية عملية الاختيار.¹

ثالثا: التعيين الإلكتروني للموارد البشرية (E-Appointment)

تعد مرحلة التعيين الإلكتروني المرحلة الأخيرة من مراحل التوظيف الإلكتروني، وفيها يتم اتخاذ القرار النهائي بتوظيف المرشح المناسب ودمجه داخل المؤسسة بشكل إلكتروني. وتشمل هذه المرحلة التفاوض حول شروط العمل مثل الراتب ونوع العقد، ثم إرسال عرض العمل واستكمال الإجراءات الإدارية رقمياً.

كما يساهم التعيين الإلكتروني في تسهيل عملية اندماج الموظف الجديد داخل المؤسسة، حيث يساعده التواصل الإلكتروني مع زملائه على التكيف السريع مع بيئة العمل، وبناء شبكة علاقات مهنية تسهل عليه أداء مهامه وفهم متطلبات الوظيفة بشكل أفضل.²

المطلب الثالث: منصات التوظيف الإلكتروني في المؤسسات

¹ ساولي تاسعديت، المرجع السابق، ص 93.

² ساولي تاسعديت، المرجع السابق، ص 94.

تعد منصات التوظيف الإلكتروني من أهم الوسائل الرقمية التي تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية في تسيير عملية استقطاب واختيار الموارد البشرية، حيث تتيح هذه المنصات بيئة تفاعلية تربط بين الباحثين عن العمل وأصحاب المؤسسات بشكل سريع وفعال. وسيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى مفهوم منصات التوظيف الإلكتروني في المؤسسات (الفرع الأول)، بالإضافة إلى استعراض أهم أنواعها (الفرع الثاني)، بما يسمح بتوضيح دورها في تطوير عملية التوظيف وتحسين كفاءتها داخل المؤسسات الاقتصادية.

الفرع الأول: تعريف منصات التوظيف الإلكتروني

تعرف منصات التوظيف الإلكتروني، والتي يُطلق عليها أيضا المواقع أو الأرصيات الإلكترونية، بأنها منصات رقمية منتشرة على نطاق واسع عبر شبكة الإنترنت، تقوم بدور الوسيط بين الباحث عن العمل والمؤسسات التي تبحث عن موظفين. وهي عبارة عن مواقع شبكية مخصصة لاستقطاب الكفاءات، تتيح للمستخدمين الاطلاع على الوظائف الشاغرة والتقدم إليها، ومتابعة حالة طلباتهم، والتواصل المباشر مع مسؤولي التوظيف، إضافة إلى متابعة تفاصيل المقابلات والخدمات المرتبطة بإجراءات التوظيف.

وتتميز أغلب هذه المنصات بالبساطة وسهولة الاستخدام، حيث يمكن للمستخدم البحث عن فرص العمل دون الحاجة إلى التسجيل. غير أنه في حال قيامه بإنشاء حساب، فإنه يتمكن من إنشاء ملف تعريف خاص به على شبكة الإنترنت، مما يسهل عليه إدارة طلباته ومتابعة مسارها بشكل أكثر تنظيماً وفعالية¹.

الفرع الثاني: أنواع منصات التوظيف الإلكتروني

تنقسم منصات التوظيف الإلكتروني إلى عدة أنواع رئيسية، تختلف من حيث طريقة عملها وطبيعة الخدمات التي تقدمها، ويمكن توضيحها فيما يلي:²

¹ سعيد فريدة، جاب الله شافية، دور منصات التوظيف الإلكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر، جامعة الجزائر 3، مراجعة الإصلاحات الاقتصادية والتكامل في الاقتصاد العالمي، المجلد 14، العدد 02، 2020، ص 374

² سعيد فريدة، جاب الله شافية، المرجع السابق، ص 374-375

منصات الشركات الكبرى: تستقبل أغلب الشركات الكبرى طلبات التوظيف عبر مواقعها الرسمية على شبكة الإنترنت، حيث تخصص قسماً خاصاً بالتوظيف يتم من خلاله الإعلان عن الوظائف الشاغرة واستقبال السير الذاتية للمرشحين. كما تعمل هذه الشركات على تعزيز حضورها الرقمي من خلال مواقع التواصل الاجتماعي مثل Facebook و LinkedIn و Twitter، بهدف توسيع نطاق الوصول إلى الكفاءات المحتملة.

المنصات الوسيطة: هي مواقع إلكترونية متخصصة في عرض الوظائف الشاغرة في مختلف المجالات، وتقوم بدور الوسيط بين الباحثين عن العمل وأصحاب المؤسسات. حيث توفر قوائم للوظائف المتاحة، وغالباً ما تصنفها حسب الدول أو التخصصات، مما يتيح للمرشحين فرصة البحث عن وظائف داخل بلدانهم أو خارجها بسهولة.

المنصات المتخصصة: تتميز هذه المنصات بدرجة عالية من التخصص، إذ تركز على وظائف محددة أو على دولة معينة فقط. كما تقدم خدمات أكثر دقة، مثل فرز الطلبات، وإجراء المقابلات الأولية نيابة عن الشركات، ثم اقتراح المرشحين المناسبين أو تحديد مواعيد المقابلات النهائية مع أصحاب العمل.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت للتوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين المحلية والعربية والأجنبية. وسوف نستعرض في هذه الدراسة

جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع إبراز ملامحها، وتقديم تعليقات عليها تتضمن جوانب الإتفاق والإختلاف وبيان الإختلافات التي تعالجها الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات المحلية

◀ دراسة جنان حياة، صادق شنوف، (2021): بعنوان " التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر - دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية وهران -"، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 10، العدد 01.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية استخدام التوظيف الإلكتروني بالجزائر من وجهة نظر طالبي العمل بالإضافة إلى دراستها من زاوية المؤسسات (المشغلين). وللإجابة على إشكالية الدراسة وقع الاختيار على عينة عشوائية من الشباب العاطلين عن العمل والقاطنين بولاية وهران كمجتمع للبحث، أما فيما يتعلق بأدوات البحث فقد تمثلت في الاستبيان كأداة لإجراء الدراسة الميدانية. بحيث تم توزيع 70 استبيان إليهم فرديا في سبيل التوصل إلى مجموعة من النتائج تبني مدى فاعلية التوظيف الإلكتروني أو التوظيف عبر الشبكة العنكبوتية، بالإضافة إلى تقصي مزايا وعيوب التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي في الجزائر.

◀ دراسة سواعدي رابح، بوزكري الجيلالي، (2022): بعنوان " دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة"، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، مجلة المعيار، المجلد 12، العدد 02.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التوظيف الإلكتروني في إستقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة ، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 63 موظف، حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات ، وتم توزيع الاستبيان عشوائيا على مختلف العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة ، وذلك على إختلاف مستوياتهم التنظيمية وتم استخدام (spss) لتحليل بيانات الاستمارة وقد توصلت الدراسة الى نتيجة أنه هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين التوظيف الإلكتروني واستقطاب المواهب لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.

« دراسة بن داس مريم، (2024): بعنوان " أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد دراسة حالة : مؤسسة اتصالات الجزائر ميلة"، مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص مناجمت موارد بشرية، المدرسة الوطنية العليا للمناجمت.

هدفت الدراسة الى اختبار أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد، حيث تم تحديد أبعاد للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتمثلة في: التوظيف الإلكتروني، التسجيل الإلكتروني للوقت والحضور، إدارة الأداء الإلكتروني، ولا يتم تحديد أبعاد لفعالية إدارة الأفراد. استهدفت هذه الدراسة مؤسسة اتصالات الجزائر، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات عن متغيراتها، اذ تم توزيعه على عينة قصدية شملت 70 موظفا بالمؤسسة، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي لتحليل البيانات واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة. توصلت نتائج الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر تمتلك الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، لكنها لا تطبق أبعادها بنفس الأهمية. كما أن توصلت الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، تسجيل الإلكتروني للوقت والحضور، إدارة الأداء الإلكتروني) وفعالية إدارة الأفراد لدى عاملين في اتصالات الجزائر ميلة.

« دراسة ساولي تاسعديت، (2023): بعنوان " سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية-دراسة حالة شركة SARL SOUMMAM COMPUTER SYSTEM " رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص :تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3.

هدفت الدراسة إلى إبراز تأثير سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، إذ تعد سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية والتي تتضمن استخدام التكنولوجيا الحديثة لإدارة عملية التوظيف، زيادة الكفاءة، وتحسين تجربة المترشحين، من بين الأساليب الحديثة التي يمكن استخدامها للوصول إلى الميزة التنافسية وبالتالي تحقيق أفضل النتائج في ظل المنافسة. طبقت هذه الدراسة ميدانيا على شركة Soummam Computer System حيث تم اختيار العينة عشوائية، بعد قمنا بتوزيع 1691 استبيان واسترجاع 632 استبيان قابل للاستغلال، ولمعالجة البيانات استعملنا برنامج ، Statistique IBM SPSS 02 حيث بينت النتائج التي تم التوصل إليها أنه يمكن لأصحاب العمل الحصول على التميز بالاعتماد على أساليب التوظيف الإلكتروني من خلال استخدام موقع ويب الشركة، وسائل التواصل

الاجتماعي، والتعامل مع وكالات التوظيف الالكترونية المتخصصة، فسياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية المتبعة من طرف الشركة تعزز الميزة التنافسية.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

سننتظر في هذا المطلب إلى أهم الدراسات الأجنبية.

◀ دراسة (Noor Asia Jameel)، (2022): بعنوان :

"Analysis of the application of e-recruitment in human resource management: A systematic review of the literature",

" تحليل تطبيق التوظيف الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية: مراجعة منهجية للأدبيات

جامعة مالانج الحكومية ، إندونيسيا، مجلة دراسات الاقتصاد والتمويل والإدارة، المجلد 05، العدد 11.

هدفت الدراسة إلى تجميع العديد من الدراسات المنشورة المتعلقة بتطبيق التوظيف الإلكتروني. في الآونة الأخيرة، برزت ظاهرة نقص القوى العاملة المناسبة لاحتياجات الشركات، حيث يتطلب الحصول على موظفين مؤهلين وقادرين على العمل وقتاً طويلاً وتكاليف باهظة. لذا، هدفت الدراسة إلى تحليل تطبيق التوظيف الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية. استُخدمت منهجية بريزما، وهي دليل لاختيار المقالات وإدراجها، بالإضافة إلى منهجية تحليل موضوعية تعتمد على منصتي جوجل سكولار وساينس دايركت ديجيتال. يوضح مخطط بريزما الانسيابي العمليات في عملية اختيار المحتوى. بعد مراجعة البيانات والمراجع، أظهرت النتائج أن 32 دراسة تتفق على أن استخدام التوظيف الإلكتروني يُفيد الشركات، لا سيما من حيث الكفاءة الإدارية وخفض التكاليف. صنفت 15 دراسة منها التوظيف الإلكتروني كأداة ونظام تكنولوجي، بينما ركزت 12 دراسة أخرى على التوظيف الإلكتروني كعملية وخدمة، في حين اعتبرت 5 دراسات التوظيف الإلكتروني كأداة لدعم... سمعة الشركة وجذب المتقدمين للوظائف. في المقابل، من بين 32 (اثان وثلاثون) بياناً، هناك بيان واحد (واحد) فقط يُظهر أن التوظيف الإلكتروني لا يحفز المتقدمين للوظائف.

◀ دراسة (Mamura Sidomarkson)، (2024): بعنوان

"A study on the different electronic recruitment tools and their effectiveness in recruitment"

دراسة حول أدوات التوظيف الإلكتروني المختلفة وفعاليتها في التوظيف

جامعة خابارنوماسي، الهند، مجلد 10، العدد 10.

اعتمدت الدراسة على منهج البحث الوصفي. يهدف أي توظيف إلى اختيار المرشح المناسب للوظيفة المناسبة، وتُعد وسائل التوظيف بنفس القدر من الأهمية. وبالنظر إلى الاتجاهات الحالية، يُعد التركيز على التوظيف الإلكتروني ضروريًا ومثاليًا لتحقيق توظيف فعال وكفؤ. تتلشى تدريجيًا أيام التوظيف اليدوي مع تحول المؤسسات إلى التوظيف الإلكتروني، الذي سيستمر في التطور.

◀ دراسة (Mohammed Ershad)، (2025): بعنوان

“An experimental study on the impact of e-recruitment on the effectiveness of organizations”

دراسة تجريبية حول تأثير التوظيف الإلكتروني على فعالية المنظمات

جامعة لاهور، باكستان، مجلة تعليم إدارة الأعمال.

هدف البحث إلى تحليلًا كميًا لفعالية التوظيف الإلكتروني في المؤسسات. تم توزيع استبيان ذاتي الإدارة على المشاركين، حيث تم اختيار 362 مشاركًا باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية المنتظمة، وتم استلام 268 استبيانًا صالحًا. تم تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS 29 و AMOS 29 الإحصائيين. أُجري تحليل عاملي استكشافي (EFA) وتحليل عاملي تأكيد (CFA) للتحقق من موثوقية النموذج وملاءمته، على التوالي، وأخيرًا، تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لدراسة العلاقة بين المتغيرات. تشير نتائج البحث إلى أن متغيرات التوظيف الإلكتروني، والتي تشمل انخفاض تكلفة التوظيف، وقصر مدة التعيين، وتحسين جودة وكمية المتقدمين، تُعد مؤشرات للكفاءة الاجتماعية لفعالية التكلفة في المؤسسات. إنَّ تطبيق أنظمة التوظيف الإلكتروني الفعالة يمكن المؤسسات من التركيز على متطلبات العصر الحديث من خلال تطوير استراتيجيات الموارد البشرية. ويشير ذلك إلى ضرورة استثمار المؤسسات في التقنيات المستخدمة في إدارات الموارد البشرية، وتوفير برامج التطوير المهني للعاملين فيها. إضافةً إلى ذلك، ينبغي على المؤسسات تنظيم ورش عمل ومؤتمرات لضمان إمام الموظفين بأفضل السبل للاستفادة من الأدوات التقنية في التوظيف، مما سيرفع من كفاءة العمليات.

المطلب الثالث: أوجه التشابه و الاختلاف بين دراستي و الدراسات السابقة

بعد عرض مجموعة من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع التوظيف الإلكتروني في المؤسسات، سيتم إجراء مقارنة بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، بهدف إبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها. حيث ستتم هذه المقارنة بالاعتماد على مجموعة من المعايير الأساسية، تتمثل في المنهج المستخدم، والحدود الزمنية والمكانية للدراسة، إضافة إلى مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، فضلاً عن الأهداف التي سعت كل دراسة إلى تحقيقها. ويساهم هذا التحليل في تحديد موقع الدراسة الحالية من بين الدراسات السابقة، وإبراز القيمة العلمية التي تضيفها في مجال التوظيف الإلكتروني.

الجدول رقم (1-2): يوضح مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات المحلية	
دراسة جنان حياة، صادق شنوف، (2021): بعنوان " التوظيف عبر الشبكات الالكترونية في الجزائر - دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية وهران -"، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 10، العدد 01.	
من حيث المنهج المستخدم: اعتمدت الدراستان على المنهج الوصفي التحليلي.	من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي الحالية داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما أجريت الدراسة السابقة على عينة من شباب ولاية وهران.
من حيث الموضوع: تناولتا موضوع التوظيف الإلكتروني داخل البيئة الجزائرية.	من حيث مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع دراستي في موظفي المؤسسة الخاصة، في حين تمثل مجتمع الدراسة في البحث السابق في الشباب العاطلين عن العمل، حيث بلغت عينة الدراسة 70 فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية.
من حيث الهدف: هدف كلتا الدراستين إلى التعرف على واقع التوظيف الإلكتروني وقياس مدى فعاليته، إضافة إلى إبراز أهميته في استقطاب الموارد البشرية	

من حيث أداة جمع البيانات، حيث اعتمدت دراستي على المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بينما اعتمدت دراسة الباحثان جنان حياة وصادق شنوف على الاستبيان.	
دراسة سواعدي رابع، بوزكري الجيلالي، (2022): بعنوان " دور التوظيف الالكتروني في استقطاب المواهب لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة"، جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، مجلة المعيار، المجلد 12، العدد 02.	
من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما أجريت الدراسة السابقة في صندوق الضمان الاجتماعي بولاية الجلفة. من حيث مجتمع الدراسة والعينة، إذ اعتمدت الدراسة السابقة على عينة مكونة من 63 موظفاً من مختلف المستويات التنظيمية، في حين اعتمدت دراستي على عينة محدودة من موظفي المؤسسة الخاصة. من حيث أداة جمع البيانات، حيث اعتمدت دراستي على المقابلة كأداة لجمع البيانات، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على الاستبيان، بالإضافة إلى استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS في معالجة البيانات.	من حيث المنهج: اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لدراسة موضوع التوظيف الإلكتروني وتحليل دوره داخل المؤسسات. من حيث مجال الدراسة، حيث تناولتا موضوع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات الجزائرية. حيث مجتمع الدراسة، إذ ركزت كلتاها على العاملين داخل المؤسسات. من حيث الهدف: هدفت كلتا الدراستين إلى التعرف على دور وأهمية التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات ومدى مساهمته في تحسين عملية استقطاب الموارد البشرية وتطوير الأداء التنظيمي.

دراسة بن داس مريم، (2024): بعنوان " أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في زيادة فعالية إدارة الأفراد دراسة حالة : مؤسسة اتصالات الجزائر ميله"، مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص مناجمت موارد بشرية، المدرسة الوطنية العليا للمناجمت.	
من حيث موضوع الدراسة: حيث ركزت دراستي على التوظيف الإلكتروني فقط، بينما تناولت دراسة الباحثة بن داس مريم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل أشمل. من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما أجريت دراسة الباحثة بن داس مريم في مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميله. من حيث مجتمع الدراسة والعينة: إذ اعتمدت الدراسة السابقة على عينة قصدية مكونة من 70 موظفاً، بينما تعتمد دراستي على عينة محدودة من موظفي المؤسسة الخاصة . من حيث أداة جمع البيانات: حيث اعتمدت دراسة الباحثة بن داس مريم على الاستبيان وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي، في حين تعتمد دراستي على المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات.	من حيث المنهج: تتشابه دراستي مع دراسة الباحثة بن داس مريم (2024) في اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لدراسة موضوع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات. من حيث مجال الدراسة: تناولتا موضوع التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الجزائرية. من حيث مجتمع الدراسة: إذ اعتمدت كلتا الدراستين على موظفي المؤسسة كمصدر أساسي لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة. تتشابه في الهدف العام، و المتمثل في إبراز أهمية التوظيف الإلكتروني ودوره في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات.
دراسة ساولي تاسعديت، (2023): بعنوان " سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية-دراسة حالة شركة SARL SOUMMAM COMPUTER SYSTEM"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص: تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3.	

من حيث موضوع الدراسة: حيث ركزت دراستي على واقع التوظيف الإلكتروني داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما ركزت دراسة الباحثة ساولي تاسعديت على أثر سياسة التوظيف الإلكتروني في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة. من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما أجريت دراسة الباحثة ساولي تاسعديت على شركة Soummam Computer System من حيث مجتمع الدراسة والعينة: إذ اعتمدت الدراسة السابقة على عينة كبيرة بلغت 691 استبياناً تم استرجاع 632 استبياناً صالحاً للتحليل، بينما تعتمد دراستي على عينة محدودة و قليلة داخل المؤسسة الخاصة. من حيث أداة جمع البيانات: حيث اعتمدت دراسة ساولي تاسعديت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات مع تحليلها باستخدام برنامج SPSS ، في حين تعتمد الدراسة الحالية على المقابلة كأداة لجمع البيانات. من حيث الأهداف: هدفت دراسة الباحثة ساولي تاسعديت إلى إبراز أثر سياسة التوظيف الإلكتروني في تحقيق الميزة التنافسية، بينما تهدف دراستي إلى	من حيث المنهج: اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لدراسة موضوع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات. من حيث مجال الدراسة: تناولتا موضوع التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. من حيث الهدف العام: إبراز أهمية التوظيف الإلكتروني ودوره في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية.
--	---

التعرف على واقع التوظيف الإلكتروني داخل مؤسسة اقتصادية خاصة.	
الدراسات الأجنبية	
دراسة (Noor Asia Jameel)، (2022): بعنوان : "Analysis of the application of e-recruitment in human resource management: A systematic review of the literature", "تحليل تطبيق التوظيف الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية: مراجعة منهجية للأدبيات" جامعة مالانج الحكومية ، إندونيسيا، مجلة دراسات الاقتصاد والتمويل والإدارة، المجلد 05، العدد 11.	
من حيث المنهج المستخدم، حيث اعتمدت دراستي على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة ميدانية، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على المراجعة المنهجية للأدبيات باستخدام منهجية بريزما وتحليل الدراسات المنشورة على منصتي جوجل سكولار وساينس دايركت. من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على مجموعة من الدراسات العالمية دون التقيد بمكان محدد. من حيث مجتمع الدراسة والعينة، إذ اعتمدت دراستي على موظفي المؤسسة، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على تحليل 32 دراسة علمية منشورة تتعلق بالتوظيف الإلكتروني. من حيث أداة جمع البيانات، حيث اعتمدت دراستي على المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بينما	من حيث الموضوع: تناول كلتا الدراستين موضوع التوظيف الإلكتروني. من حيث الهدف العام، حيث تسعى كلتاهما إلى إبراز أهمية التوظيف الإلكتروني ودوره في تحسين عملية استقطاب الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات. في مجال الدراسة، حيث ركزت كلتاهما على تطبيقات التوظيف الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية.

اعتمدت الدراسة السابقة على تحليل الأدبيات العلمية والمقالات المنشورة كمصدر للبيانات.	
دراسة (Mamura Sidomarkson)، (2024): بعنوان "A study on the different electronic recruitment tools and their effectiveness in recruitment" دراسة حول أدوات التوظيف الإلكتروني المختلفة وفعاليتها في التوظيف"، جامعة خابارنوماسي، الهند، مجلد 10، العدد 10.	
من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، بينما أجريت الدراسة السابقة في الهند بجامعة خابارنوماسي. من حيث مجتمع الدراسة، إذ تعتمد دراستي على موظفي المؤسسة الخاصة، بينما ركزت الدراسة السابقة على تحليل أدوات التوظيف الإلكتروني بشكل عام دون التركيز على مؤسسة محددة. من حيث أداة جمع البيانات، حيث اعتمدت دراستي على المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على الدراسة الوصفية التحليلية للأدبيات والممارسات المختلفة المتعلقة بأدوات التوظيف الإلكتروني.	من حيث المنهج: اعتماد المنهج الوصفي لدراسة موضوع التوظيف الإلكتروني وتحليل واقعه داخل المؤسسات. موضوع الدراسة، حيث تناولتا التوظيف الإلكتروني باعتباره أحد الأساليب الحديثة في استقطاب الموارد البشرية . في الهدف العام، حيث تسعى كلتاها إلى إبراز أهمية التوظيف الإلكتروني في تحسين كفاءة وفعالية عملية التوظيف داخل المؤسسات.
دراسة (Mohammed Ershad)، (2025): بعنوان "An experimental study on the impact of e-recruitment on the effectiveness of organizations"	

دراسة تجريبية حول تأثير التوظيف الإلكتروني على فعالية المنظمات"، جامعة لاهور، باكستان، مجلة تعليم إدارة الأعمال.	
من حيث المنهج المستخدم، حيث اعتمدت دراستي على المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام المقابلة، بينما اعتمدت الدراسة السابقة على المنهج الكمي التجريبي مع استخدام أساليب إحصائية مثل التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)، والتحليل العاملي التأكيدي (CFA)، ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). من حيث الحدود المكانية، حيث أجريت دراستي داخل مؤسسة خاصة، بينما أجريت الدراسة السابقة في جامعة لاهور بباكستان. من حيث أداة جمع البيانات، حيث اعتمدت دراسة الباحثين محمد ارشاد وآخرون على الاستبيان وتحليلها باستخدام برامج SPSS و AMOS، بينما تعتمد دراستي على المقابلة كأداة لجمع البيانات.	من حيث الموضوع: تتشابه دراستي مع دراسة الباحثين محمد ارشاد وآخرون في تناول موضوع التوظيف الإلكتروني . من حيث الهدف العام، حيث تسعى كلتاهما إلى إبراز أهمية التوظيف الإلكتروني ودوره في تحسين فعالية المؤسسات.

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الدراسات السابقة

بناء على ما سبق استعراضه في الجدول رقم (01-02)، نستنتج أن هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة من حيث تركيزها على واقع التوظيف الإلكتروني داخل مؤسسة اقتصادية خاصة، مع الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما أتاح فهماً أكثر عمقاً لمختلف الممارسات المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة محل الدراسة، خاصة ما يتعلق بمراحلها، ووسائله، والصعوبات المرتبطة بتطبيقه. و تميزت الدراسة الحالية بتركيزها على التطبيق العملي للتوظيف الإلكتروني داخل مؤسسة خاصة من خلال تحليل استخدام المنصات الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي

في الاستقطاب. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة الميدانية التي تم إنجازها داخل شركة SEALING بالجزائر العاصمة هدفت إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة، والكشف عن أهم مزاياه والصعوبات التي تواجهه، ومدى مساهمته في تحسين عملية استقطاب واختيار الكفاءات. كما تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع التوظيف الإلكتروني من خلال دراسة حالة داخل مؤسسة خاصة، مما يمنحها قيمة علمية وميدانية مميزة، ويساهم في إثراء البحوث المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، خاصة في ظل التوجه المتزايد نحو الرقمنة وتحديث أساليب إدارة الموارد البشرية.

خلاصة الفصل:

يتبين من خلال هذا الفصل أن التوظيف الإلكتروني أصبح يمثل أحد أهم التحولات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية، نتيجة ما يوفره من سرعة ودقة وفعالية في استقطاب واختيار الكفاءات مقارنة بالأساليب التقليدية. كما أظهرت مختلف المفاهيم والعناصر المرتبطة به أن هذا النمط من التوظيف يعتمد على التكنولوجيا الرقمية في جميع مراحله، بداية من الجذب الإلكتروني للمرشحين وصولاً إلى الاختيار والتعيين. وقد تم التطرق كذلك إلى طرق ومراحل التوظيف الإلكتروني، التي تعكس طابعه المنظم والمتكامل، إضافة إلى إبراز أهم المنصات الرقمية التي تُستخدم في تطبيقه داخل المؤسسات، والتي أصبحت تشكل حلقة وصل أساسية بين الباحثين عن العمل وأصحاب المؤسسات.

ورغم ما يقدمه التوظيف الإلكتروني من مزايا عديدة تتعلق بتقليل الوقت والتكاليف وتوسيع قاعدة المرشحين، إلا أنه لا يخلو من بعض العيوب والتحديات التقنية والتنظيمية التي قد تؤثر على فعاليته. وبناء عليه، يمكن القول إن التوظيف الإلكتروني يمثل أداة استراتيجية حديثة تساهم في تطوير وظيفة الموارد البشرية، شريطة توظيفه بشكل فعال ومتوازن داخل المؤسسات.

الفصل الثاني

حراسة حالة للتوظيف الإلكتروني بمرحلة

SEALING

تمهيد:

تمثل الدراسة الميدانية مرحلة أساسية في هذا البحث، حيث يتم من خلالها إسقاط الجوانب النظرية على واقع عملي داخل المؤسسة محل الدراسة، بهدف اختبار الفرضيات والتحقق من مدى صحتها. كما تتيح هذه المرحلة فهماً أعمق لواقع تطبيق التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات الاقتصادية، من خلال تحليل البيانات المجمعة من الميدان ومناقشتها بشكل علمي ومنهجي.

ولذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين على النحو التالي:

- المبحث الأول: إجراءات ومنهجية الدراسة الميدانية .
- المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات.

المبحث الأول: إجراءات ومنهجية الدراسة

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على مختلف الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة الميدانية، من خلال التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، وتوضيح مجتمع الدراسة وأداة جمع البيانات المعتمدة، إضافة إلى عرض كيفية إعداد المقابلة والبيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تخدم موضوع الدراسة.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

أولاً: التعريف بالشركة

تأسست شركة SEALING كفاعل صناعي جزائري متخصص في مجال العوازل، واطعة الجودة التقنية والاعتماد على التصنيع المحلي في صلب نشاطها. تعتمد الشركة على خبرة ميدانية ومعرفة تقنية في تصميم وتصنيع حلول إحكام متينة وفعالة، تستجيب لمتطلبات القطاعات الصناعية المختلفة.

تعمل SEALING على تطوير منتجاتها باستمرار، مع الحرص على احترام المعايير المهنية وتقديم حلول عملية وموثوقة للزبائن، بالتوازي مع بناء فرق عمل مؤهلة وقادرة على مواكبة تطور النشاط الصناعي.

وتسعى الشركة، من خلال خبرتها في هذا المجال، إلى توفير مجموعة واسعة من المنتجات ذات الجودة العالية مع ضمان التوفر الدائم لتلبية احتياجات الزبائن في مختلف القطاعات. كما تعمل شركة SEALING على التميز في السوق من خلال تحكمها في سلسلة الترمين بشكل متكامل، ابتداءً من التصنيع والاستيراد وصولاً إلى التوصيل، مما يسمح لها بتقديم خدمات فعالة وحلول موثوقة لعملائها.¹

ثانياً: بطاقة فنية عن الشركة

التسمية: شركة SEALING المقر الاجتماعي الجزائر - بومرداس - حمادي - حي أولاد إبراهيم

¹ الموقع الرسمي للشركة: <https://www.sealing-dz.com/presentation> .

النشاط: تصنيع وتوزيع حلول الإحكام والعزل الصناعي، بما يشمل العوازل التقنية، العوازل الحلقية، منتجات الكلينجريت، وأشرطة حماية الأنابيب، المصممة للحد من تسربات المياه، الغاز، الهواء والزيوت في مختلف الاستعمالات الصناعية.

عدد العمال: 43 عاملاً

ثالثاً: طبيعة الخدمات التي تقدمها شركة SEALING

تتمثل طبيعة خدماتها فيما يلي:

تصنيع الجوانات التقنية (Joints) : تختص شركة SEALING في تصنيع مختلف أنواع الجوانات التقنية (Joints) التي تُعد عنصراً أساسياً في الأنظمة الصناعية. وتُصمم هذه الجوانات بدقة عالية لتتناسب مع مختلف المعدات والأنابيب، بهدف ضمان الإحكام الجيد ومنع التسرب أثناء التشغيل. ويُراعى في تصنيعها معايير الجودة والدقة لضمان فعاليتها في مختلف الظروف الصناعية.

توزيع حلول الإحكام والعزل: تعمل الشركة كذلك على توزيع مجموعة واسعة من منتجات الإحكام والعزل الموجهة لمختلف القطاعات الصناعية. حيث توفر SEALING منتجات جاهزة تلبي احتياجات الزبائن في وقت سريع، مع ضمان الجودة العالية والملاءمة التقنية لمجالات الاستخدام المختلفة، مما يعزز مكانتها في السوق الصناعي.

حلول منع التسرب (Étanchéité) : تقدم الشركة حلولاً تقنية متخصصة في منع تسرب مختلف المواد مثل الماء، الغاز، الهواء، والزيوت. وتعد هذه الخدمة من أهم مجالات نشاطها، حيث تساهم في حماية التجهيزات الصناعية من الأعطال والتلف، وتضمن استمرارية العمل بكفاءة عالية داخل المنشآت الصناعية.

خدمات العزل الصناعي: توفر SEALING خدمات العزل الصناعي التي تهدف إلى تحسين أداء المعدات والمنشآت. حيث يساعد العزل في تقليل الفاقد الحراري والطاقي، إضافة إلى حماية المعدات من التآكل والتلف الناتج عن الظروف التشغيلية المختلفة، مما يساهم في رفع كفاءة الإنتاج وإطالة عمر التجهيزات.

تلبية احتياجات القطاعات الصناعية: تستهدف خدمات الشركة عدة قطاعات صناعية متنوعة، من بينها الصناعات الميكانيكية وقطاع النفط والغاز والصناعات الطاقوية. وتعمل SEALING على توفير حلول ملائمة لكل قطاع حسب احتياجاته الخاصة، مما يجعل منتجاتها ذات استخدام واسع في المجال الصناعي. سلسلة الإمداد والتوزيع: لا يقتصر نشاط الشركة على التصنيع فقط، بل تشمل خدماتها أيضاً الاستيراد والتخزين والتوزيع والتوصيل. حيث تعتمد SEALING على سلسلة إمداد متكاملة تضمن توفير المنتجات في الوقت المناسب وبطريقة فعالة، مما يعزز من رضا العملاء وجودة الخدمة.

حلول مخصصة ودعم تقني: تقدم الشركة خدمات مخصصة حسب احتياجات كل مؤسسة، حيث يتم دراسة متطلبات الزبائن وتقديم حلول تقنية مناسبة لهم. كما توفر SEALING دعماً تقنياً واستشارات متخصصة تساعد المؤسسات على اختيار أفضل حلول الإحكام والعزل بما يتماشى مع طبيعة نشاطها.¹

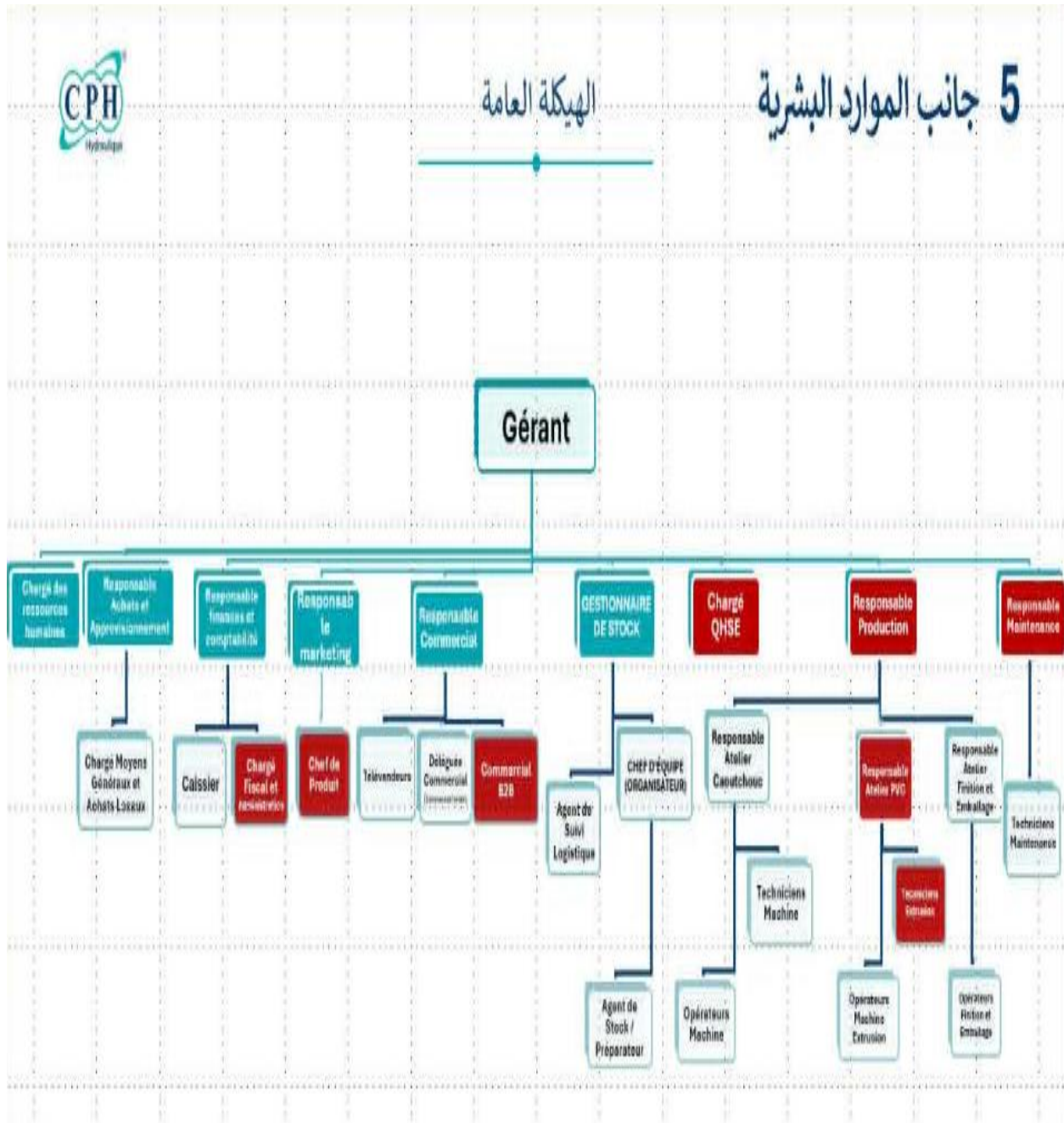
رابعاً: أهداف وآفاق الشركة :

- تلبية حاجيات السوق الوطنية في مجال حلول الإحكام والعزل الصناعي .
- تعزيز التصنيع المحلي وتقليص الاعتماد على المنتجات المستوردة .
- تطوير الكفاءات الوطنية في المجالات التقنية والصناعية .
- توسيع شبكة التوزيع على المستوى الوطني .
- بناء مؤسسة صناعية مستدامة قائمة على الجودة، التنظيم، والموارد البشرية المؤهلة.

خامساً: الهيكل التنظيمي للشركة

¹ الموقع الرسمي للشركة: <https://www.sealing-dz.com/presentation>

الشكل رقم (02-01): الهيكل التنظيمي لشركة SEALING



المصدر: شركة SEALING

المطلب الثاني: منهجية الدراسة وأداة جمع البيانات

يهدف هذا المطلب إلى توضيح المنهجية المعتمدة في البحث وكذا الأداة المستخدمة في جمع البيانات. إذ يعد اختيار المنهج العلمي المناسب وتحديد أدوات جمع المعلومات من الخطوات الأساسية التي تضمن دقة النتائج وموضوعيتها، خاصة في الدراسات التطبيقية التي تعتمد على دراسة حالة.

ومن خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى المنهج المتبع في الدراسة، إضافة إلى أداة المقابلة وكيفية توظيفها لجمع البيانات من المبحوث داخل المؤسسة محل الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره من أكثر المناهج ملائمة لموضوع الدراسة، حيث يسمح بوصف ظاهرة التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة وتحليل مختلف أبعادها، من خلال جمع المعلومات المتعلقة بواقع تطبيق التوظيف الإلكتروني، وبيان دوره في تحسين عملية استقطاب واختيار الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية. كما يساعد هذا المنهج في تفسير البيانات والمعلومات الميدانية واستخلاص النتائج المرتبطة بموضوع الدراسة.

ثانياً: أداة الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المقابلة كأداة أساسية لجمع البيانات الميدانية، وذلك من خلال طرح مجموعة من الأسئلة على بعض الموظفين داخل المؤسسة، بهدف الحصول على معلومات دقيقة ومباشرة حول واقع التوظيف الإلكتروني بالمؤسسة، وكيفية تطبيقه، والمراحل التي يمر بها، إضافة إلى معرفة أهم المزايا والصعوبات المرتبطة به.

ثالثاً: أسباب اختيار المقابلة كأداة لجمع البيانات

تم اختيارنا للمقابلة كأداة لجمع البيانات لعدة أسباب، من أهمها:

- ملاءمتها لطبيعة الدراسة وموضوعها .
- إمكانية الحصول على معلومات دقيقة ومفصلة مباشرة من المبحوثين .
- السماح للمبحوث بالتعبير بحرية عن آرائه وتجربته المتعلقة بالتوظيف الإلكتروني .
- المساعدة في توضيح بعض الإجابات الغامضة من خلال التفاعل المباشر مع المبحوث .

- توفير بيانات واقعية تعكس حقيقة تطبيق التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة .

ثالثا: كيفية إعداد أسئلة المقابلة

تم إعدادنا لأسئلة المقابلة بالاعتماد على الجانب النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالتوظيف الإلكتروني، حيث قمنا بصياغة الأسئلة بطريقة واضحة وبسيطة تتناسب مع أهداف الدراسة. كما تم تقسيم أسئلة المقابلة إلى محورين أساسيين كالآتي:

- المحور الأول تمثل في البيانات الشخصية للمبحوثين.
- المحور الثاني تضمن أسئلة مرتبطة بواقع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة، من حيث طرقه، مراحله، مزاياه، الصعوبات التي تواجهه، ومدى فعاليته مقارنة بالتوظيف التقليدي.

رابعا: مضمون المقابلة والهدف منها

تضمنت المقابلة 22 سؤال بحيث كانت بمثابة فضاء لإبداء آرائهم في مجال التوظيف الإلكتروني. وفيما يلي الأسئلة التي تضمنتها المقابلة:

السؤال 01: هل تعتمد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموظفين الجدد؟ وإذا نعم، متى بدأت بالاعتماد عليه؟

الهدف: التعرف على مدى اعتماد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني وتحديد الفترة الزمنية لبداية تطبيقه.

السؤال 02: كيف تعرفت على وظيفة العمل الحالية؟ وهل كان للتوظيف الإلكتروني دور في ذلك؟

الهدف : معرفة دور التوظيف الإلكتروني في الوصول إلى الوظيفة الحالية للمبحوث.

السؤال 03: ما رأيكم في التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي؟ ومن أي ناحية ترون الأفضلية؟

الهدف: تقييم وجهة نظر المبحوثين حول مقارنة التوظيف الإلكتروني بالتقليدي وتحديد نقاط القوة.

السؤال 04: هل ساهم التوظيف الإلكتروني في تسهيل عملية البحث عن العمل من وجهة نظركم؟ وإذا نعم كيف ذلك؟

الهدف: قياس مدى مساهمة التوظيف الإلكتروني في تسهيل البحث عن الوظائف.

السؤال 05: كيف يساهم التوظيف الإلكتروني في اختيار الكفاءات المناسبة للمؤسسة؟

الهدف: تحديد دور التوظيف الإلكتروني في تحسين عملية اختيار الكفاءات.

السؤال 06: ما هي الصعوبات التي واجهتموها في المؤسسة أثناء التقديم للوظائف عبر الوسائل الإلكترونية؟

الهدف : التعرف على أهم العراقيل والتحديات المرتبطة بالتوظيف الإلكتروني.

السؤال 07: هل ساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل الوقت والجهد في عملية التوظيف؟ اشرح كيف ذلك.

الهدف: قياس مدى فعالية التوظيف الإلكتروني في تقليص الوقت والجهد.

السؤال 08: كيف تطبق مؤسستكم مبدأ الشفافية في عملية التوظيف الإلكتروني؟

الهدف: معرفة مستوى الشفافية في إجراءات التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة.

السؤال 09: كيف يتم التواصل مع المترشحين عبر منصات رقمية أثناء عملية التوظيف؟

الهدف : التعرف على آليات الاتصال الرقمي مع المترشحين.

السؤال 10: كيف يساهم التوظيف الإلكتروني في تحسين أداء المؤسسة من وجهة نظرهم؟

الهدف : إبراز أثر التوظيف الإلكتروني على أداء المؤسسة.

السؤال 11: هل تعتمد المؤسسة على مواقع التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف؟

الهدف : معرفة مدى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في التوظيف.

السؤال 12: هل تساهم عملية التوظيف الإلكتروني في توسيع قاعدة المترشحين للوظائف؟

الهدف : قياس أثر التوظيف الإلكتروني في توسيع قاعدة المرشحين.

السؤال 13: ما نوع التكوين الذي توفره المؤسسة للموظفين حول استخدام الوسائل الرقمية في التوظيف؟

الهدف : التعرف على مستوى التكوين والتأهيل في مجال التوظيف الإلكتروني.

السؤال 14: هل يساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل التحيز في اختيار الموظفين؟ وكيف ذلك؟

الهدف: دراسة تأثير التوظيف الإلكتروني على موضوعية الاختيار وتقليل التحيز.

السؤال 15: ما الصعوبات التقنية التي تواجه المؤسسة أثناء تطبيق التوظيف الإلكتروني؟

الهدف: تحديد التحديات التقنية المرتبطة بتطبيق التوظيف الإلكتروني.

السؤال 16: ما هي المراحل التي تمر عليها عملية التوظيف الإلكتروني في مؤسستكم؟

الهدف: التعرف على مراحل تطبيق التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة.

السؤال 17: كيف يتم استقبال طلبات التوظيف والسير الذاتية عبر منصات رقمية؟

الهدف: فهم آلية استقبال ملفات الترشيح إلكترونياً.

السؤال 18: كيف يتم فرز السير الذاتية قبل اختيار المترشحين؟

الهدف: توضيح طريقة فرز واختيار المترشحين إلكترونياً.

السؤال 19: هل يتم الاتصال بالمترشحين المقبولين لإجراء المقابلة عبر الوسائل الإلكترونية؟

الهدف: معرفة طريقة التواصل مع المقبولين لإجراء المقابلات.

السؤال 20: هل تعتمد مؤسستكم على المقابلات الإلكترونية كمرحلة من مراحل التوظيف؟

الهدف: تحديد مدى استخدام المقابلات الإلكترونية في عملية التوظيف.

السؤال 21: كيف يتم إخطار المترشحين بنتائج التوظيف عبر وسائل إلكترونية؟

الهدف: التعرف على طرق إعلام المترشحين بنتائج التوظيف.

السؤال 22: ما رأيكم في فعالية التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي؟

الهدف: تقييم عام لفعالية التوظيف الإلكتروني مقارنة بالنظام التقليدي.

خامساً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع التوظيف الإلكتروني والأقدر على تقديم معلومات دقيقة حول كيفية تطبيقه داخل المؤسسة.

أما عينة الدراسة، فقد تمثلت في موظف واحد من داخل المؤسسة، تم اختياره بطريقة قصدية، نظراً لامتلاكه معلومات ومعارف مرتبطة بعملية التوظيف الإلكتروني داخل الشركة.

وقد تم إجراء مقابلة مباشرة معه بهدف جمع البيانات المتعلقة بواقع التوظيف الإلكتروني، مراحله، الوسائل المستخدمة فيه، إضافة إلى التعرف على أهم المزايا والصعوبات التي تواجه المؤسسة أثناء تطبيقه.

المبحث الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

سيتم في هذا المبحث عرض وتحليل البيانات الميدانية المتحصل عليها من خلال المقابلة التي أُجريت مع المبحوث بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك قصد التعرف على واقع التوظيف الإلكتروني داخل

المؤسسة، ومدى فعاليته في تحسين عمليات التوظيف. كما سيتم مناقشة النتائج المتوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة.

المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة

أولاً: عرض خصائص البيانات الشخصية للمبحوث

سيتم عرض أهم الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوث، والمتمثلة في الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة المهنية، وطبيعة الوظيفة. كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-02): بيانات الشخصية

الوظيفة	العمر	الخبرة	المستوى التعليمي
مسؤول قسم الموارد البشرية	من 36 إلى 40 سنة	من 10 إلى 15 سنة	دراسات عليا

المصدر: من إعداد الطلبة

يتضح من خلال الجدول رقم (1-2) أن المبحوث يشغل منصب مسؤول قسم الموارد البشرية و امتلاكه لشهادات من دراسات عليا، كما ان عمره يتراوح من 36 إلى 40 سنة، بالإضافة إلى خبرته التي تتراوح من بين 10 إلى 15 سنة. و هو ما يعكس امتلاكه تجربة مهنية معتبرة ساعدته على الإلمام بمختلف أساليب التوظيف التقليدية والإلكترونية. و ابراز كفاءته العلمية وقدرته على فهم وتطبيق التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: عرض وتحليل أجوبة المقابلة

فيما يلي سنقوم بعرض وتحليل أجوبة مسؤول قسم الموارد البشرية على أسئلة المقابلة. وجاءت أجوبة هذه الأسئلة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-02): أجوبة و تحليل على أسئلة المقابلة

السؤال 01: هل تعتمد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموظفين الجدد؟ إذا نعم متى بدأت بالاعتماد على التوظيف الإلكتروني؟	
الإجابة	التحليل
نعم، لقد بدأت بالاعتماد على التوظيف الإلكتروني من سنة 2020	يتضح أن المؤسسة حديثة نوعا ما في اعتمادها على التوظيف الإلكتروني، حيث بدأت تطبيقه سنة 2020، وهو ما يعكس مواكبتها للتطورات الرقمية في مجال إدارة الموارد البشرية .
السؤال 02: كيف تعرفت على وظيفة العمل الحالية ؟ و هل كان للتوظيف الإلكتروني دور في ذلك؟	
الإجابة	التحليل
تعرفت عليها من خلال عروض على صفحة الفايسبوك و كان الترشيح عن طريق الايميل	يوضح ذلك أن وسائل التواصل الاجتماعي، من بينها الفايسبوك، أصبحت قناة أساسية لنشر عروض العمل، كما نرى أن البريد الإلكتروني يمثل وسيلة رسمية للتواصل مع المترشحين و إرسال بياناتهم كالسيرة الذاتية.
السؤال 03: ما رأيكم في التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي؟ و من أي ناحية ترون الأفضلية؟	
الإجابة	التحليل
التوظيف الإلكتروني أفضل من التقليدي بحيث يختصر الكثير من الوقت و الجهد	يرى مسؤول قسم الموارد البشرية أن التوظيف الإلكتروني يتفوق على التقليدي من حيث الكفاءة الزمنية وتقليل الجهد، وهو مؤشر على إدراك إيجابيات التحول الرقمي في التوظيف.
السؤال 04: هل ساهم التوظيف الإلكتروني في تسهيل عملية البحث عن العمل من وجهة نظركم؟ اذا نعم كيف ذلك؟	
الإجابة	التحليل
نعم، بحيث يتم البحث عن العمل من منزلك من خلال تصفح مواقع عروض العمل	يتضح من الإجابة أن التوظيف الإلكتروني يساهم في تسهيل الوصول إلى فرص العمل دون قيود تعرقله.

السؤال 05: كيف يساهم التوظيف الإلكتروني في اختيار الكفاءات المناسبة للمؤسسة؟	
الإجابة	التحليل
لا يساهم في ذلك	تشير الإجابة إلى وجود تحفظ حول قدرة التوظيف الإلكتروني وحده على ضمان اختيار الكفاءات، و ذلك قد يعكس الحاجة إلى دعم رقابي أو بشري في عملية الاختيار.
السؤال 06: ماهي الصعوبات التي واجهتموها في المؤسسة أثناء التقديم للوظائف عبر الوسائل الإلكترونية؟	
الإجابة	التحليل
ربما تكون الصعوبة في وجود بعض المؤسسات لا تعلمك بوضعية ترشحك	يتضح أن من بين أهم الصعوبات حسب نظريته هي أنه ، وهو ما يشكل خلافا في التواصل خلال مراحل التوظيف الإلكتروني.
السؤال 07: هل ساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل الوقت والجهد في عملية التوظيف؟ اشرح كيف ذلك.	
الإجابة	التحليل
نعم، من جهة المترشح يقلل الوقت و التنقل و مصاريف النقل و الجهد. أما من جهة المؤسسة فيختصر الوقت في فرز المترشحين.	يرى مسؤول قسم موارد بشرية الصعوبة في عدم إعلام بعض المؤسسات للمترشحين بوضعية ترشحهم، مما يسبب الغموض وصعوبة متابعة الطلبات.
السؤال 08: كيف تطبق مؤسستكم مبدأ الشفافية في عملية التوظيف الإلكتروني ؟	
الإجابة	التحليل
يتم استعمال وسائل الذكاء الاصطناعي في عملية الفرز و يتم تحديد من خلاله المترشحين الذين يستوفون لمتطلبات المنصة	تعتمد المؤسسة على أدوات ذكية في الفرز، و ذلك يعزز مبدأ الموضوعية والشفافية في اختيار المترشحين وفق شروط محددة مسبقا
السؤال 09: كيف يتم التواصل مع المترشحين عبر منصات رقمية أثناء عملية التوظيف؟	
الإجابة	التحليل
يتم التواصل معهم هاتفيا و من تم ارسال رسالة عبر البريد الإلكتروني أو الواتساب للتأكيد معهم موعد المقابلة	يعكس ذلك اعتماد المؤسسة على وسائل تواصل متعددة وسريعة لضمان إبلاغ المترشحين بمواعيد المقابلات بشكل فعال.

السؤال 10: كيف يساهم التوظيف الإلكتروني في تحسين أداء المؤسسة من وجهة نظركم؟	
الإجابة	التحليل
يمكن للمؤسسة من تقليل التكاليف الناتجة عن البحث	يتضح من الإجابة بأن التوظيف الإلكتروني يساهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسة من خلال تقليل تكاليف الاستقطاب والإعلان عن الوظائف.
السؤال 11: هل تعتمد المؤسسة على مواقع التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف؟	
الإجابة	التحليل
نعم، تعتمد على الفيسبوك و الواتساب و Emploipublic	يتبين لنا بأن المؤسسة تستخدم منصات رقمية متنوعة لنشر إعلانات التوظيف، مما يساعد وصولها إلى عدد أكبر من المترشحين.
السؤال 12: هل تساهم عملية التوظيف الإلكتروني في توسيع قاعدة المترشحين للوظائف؟	
الإجابة	التحليل
أكد حيث تمس جميع المجتمع مما يمكن من الحصول على عدد كافي من المترشحين لمناصب الشاغرة	يتميز التوظيف الإلكتروني بتوسيع قاعدة المترشحين جغرافيا واجتماعيا، مما يزيد من فرص اختيار الكفاءات المناسبة.
السؤال 13: ما نوع التكوين الذي توفره المؤسسة للموظفين حول استخدام الوسائل الرقمية في التوظيف؟	
الإجابة	التحليل
لا يوجد تكوين مخصص لذلك حيث أن المؤسسة تحاول الاعتماد على مواقع سهلة الاستعمال و تسعى المؤسسة إلى تكوين العامل الجديد من خلال إدماجه مع عامل قديم يشارك معه خبرته.	يتبين أن غياب التكوين الرقمي الرسمي يعوضه نظام الإدماج المهني الداخلي، ما يدل على اعتماد المؤسسة على الخبرة العملية أكثر من التكوين الرسمي.
السؤال 14: هل يساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل التحيز في اختيار الموظفين؟ كيف ذلك	
الإجابة	التحليل
نعم يساهم في عملية الفرز تكون آلية و مبنية على متطلبات المنصب	يتضح بأن التوظيف الإلكتروني يساهم في تقليل التحيز من خلال الاعتماد على معايير تقنية وموضوعية في الفرز.
السؤال 15: ما الصعوبات التقنية التي تواجه المؤسسة أثناء تطبيق التوظيف الإلكتروني؟	

الإجابة	التحليل
ربما تجد أحيانا صعوبات في الأنترنت أو عطل في النظام	تشير النتائج إلى أن المشاكل و التحديات التقنية تمثل عائقا في تطبيق التوظيف الإلكتروني، خاصة مشاكل الاتصال والأنظمة الرقمية.
السؤال 16: ماهي المراحل التي تمر عليها عملية التوظيف الإلكتروني في مؤسستكم ؟	
الإجابة	التحليل
مرحلة نشر العرض، مرحلة استلام السيرة الذاتية، مرحلة الفرز، مرحلة التواصل مع المترشحين، مقابلات وظيفية، مرحلة طلب الملف، التوظيف	يتبين بأن المؤسسة تقوم بمراحل مختلفة و منتظمة في عملية التوظيف مما يضمن شفافية في توظيف.
السؤال 17: كيف يتم استقبال طلبات التوظيف والسير الذاتية عبر منصات رقمية؟	
الإجابة	التحليل
تكون آلية فيمكن للمترشح الترشح من خلال المنصة أو عن طريق البريد الإلكتروني أو الوتساب	نرى بأن المؤسسة توفر عدة قنوات رقمية لاستقبال طلبات التوظيف، مما يسهل عملية الترشح ويزيد من فعاليتها.
السؤال 18: كيف يتم فرز السير الذاتية قبل اختيار المترشحين؟	
الإجابة	التحليل
تستعمل المؤسسة أحيانا الفرز التقليدي و أحيانا من خلال وضع شروط المنصب في النظام و هو الذي يقوم بتحديد المترشحين	نرى بأن المؤسسة تعتمد على مزيج بين الفرز اليدوي والآلي، مما يعكس مرحلة انتقالية بين التقليدي والرقمي.
السؤال 19: هل يتم الاتصال بالمترشحين المقبولين لإجراء المقابلة عبر الوسائل الإلكترونية؟	
الإجابة	التحليل
نعم حيث يمكن إجراء المقابلة عن بعد باستعمال zoom أو googlemeet	يتضح أن المؤسسة تعتمد على المقابلات الإلكترونية عن بعد، مما يعزز المرونة ويقلل من التكاليف الزمنية.
السؤال 20: هل تعتمد مؤسستكم على المقابلات الإلكترونية كمرحلة من مراحل التوظيف؟	
الإجابة	التحليل
نعم تعتمد ذلك	تؤكد الإجابة أن المقابلات الإلكترونية أصبحت مرحلة أساسية ضمن عملية التوظيف في المؤسسة.

السؤال 21: كيف يتم إخبار المترشحين بنتائج التوظيف عبر وسائل إلكترونية؟	
الإجابة	التحليل
يتم الاتصال معهم هاتفياً وإرسال نسخة من ملف التوظيف عبر رسالة نصية في هاتف	تعتمد المؤسسة على إشعار مزدوج (هاتف + رسالة) لضمان وصول نتائج التوظيف للمترشحين.
السؤال 22: ما رأيكم في فعالية التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي؟	
الإجابة	التحليل
أكثر فعالية من التوظيف التقليدي، لأنه أسرع وأوسع انتشاراً.	تظهر الإجابة إجماعاً على تفوق التوظيف الإلكتروني من حيث السرعة، الانتشار، وتحسين فعالية العملية التوظيفية.

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على أجوبة مسؤول قسم الموارد البشرية

المطلب الثاني: استخلاص نتائج الدراسة

- بعد عرض وتحليل إجابات المقابلة الميدانية مع مسؤول قسم الموارد البشرية، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعكس واقع التوظيف الإلكتروني داخل مؤسسة SEALING، ويمكن تلخيصها فيما يلي:
- اعتماد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموظفين الجدد منذ سنة 2020، مما يدل على توجهها نحو الرقمنة في تسيير الموارد البشرية .
 - مساهمة التوظيف الإلكتروني في تسهيل عملية البحث عن العمل، من خلال تمكين المترشحين من الاطلاع على عروض الوظائف والتقديم عليها عن بعد .
 - تفوق التوظيف الإلكتروني على التوظيف التقليدي من حيث السرعة وتقليل الجهد والتكاليف لكل من المؤسسة والمترشحين .
 - استعمال وسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني كأدوات أساسية في نشر إعلانات التوظيف والتواصل مع المترشحين .
 - اعتماد المؤسسة على أدوات رقمية وتقنيات حديثة (مثل الذكاء الاصطناعي) في عملية الفرز، مما يعزز نسبياً من موضوعية الاختيار .

- توسيع قاعدة المترشحين بفضل الطابع الواسع للمنصات الإلكترونية، مما يتيح فرصًا أكبر للوصول إلى كفاءات متنوعة .
- وجود بعض الصعوبات التقنية والتنظيمية، مثل ضعف شبكة الإنترنت أو تأخر الرد على وضعية الترشح، إضافة إلى محدودية التكوين الرقمي للموظفين .
- اعتماد المؤسسة على مراحل منظمة للتوظيف الإلكتروني تشمل: نشر الإعلان، استلام السير الذاتية، الفرز، التواصل، المقابلة، ثم التوظيف النهائي .
- استخدام المقابلات الإلكترونية عبر منصات مثل Zoom و Google Meet كمرحلة أساسية ضمن عملية التوظيف .
- التأكيد على فعالية التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي، خاصة من حيث السرعة وتوسيع نطاق الاختيار .

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال المقابلة الميدانية داخل مؤسسة SEALING ، يمكن مناقشة الفرضيات على النحو التالي:

أولاً: مناقشة الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أن " التوظيف الإلكتروني يساهم بشكل إيجابي في تحسين فعالية عملية التوظيف داخل المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة."

من خلال النتائج يتبين أن المؤسسة تعتمد فعلاً على التوظيف الإلكتروني في مختلف مراحل التوظيف، كما ساهم في تقليل الوقت والتكاليف وتوسيع قاعدة المترشحين، مما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية، حيث ظهر أن التوظيف الإلكتروني ساهم بشكل واضح في رفع فعالية عملية التوظيف داخل المؤسسة.

ثانياً: مناقشة الفرضيات الفرعية

✓ الفرضية الأولى: التي تنص على أن " المؤسسة الاقتصادية تعتمد بشكل كبير على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموارد البشرية."

تم تأكيد الفرضية الأولى، حيث أظهرت نتائج المقابلة أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على التوظيف الإلكتروني بشكل فعلي في استقطاب الموارد البشرية، وذلك منذ سنة 2020. كما تبين أنها توظف هذا الأسلوب في نشر إعلانات التوظيف عبر المنصات الرقمية، إضافة إلى استقبال طلبات الترشح والسير الذاتية إلكترونياً، مما يعكس اعتماداً متزايداً على الوسائل الرقمية في إدارة عملية التوظيف.

✓ الفرضية الثانية: التي تنص على أن " التوظيف الإلكتروني يساهم في تسهيل وتسريع مراحل عملية التوظيف داخل المؤسسة."

تم تأكيد الفرضية الثانية، إذ بينت نتائج المقابلة أن التوظيف الإلكتروني ساهم بشكل واضح في تسريع مختلف مراحل عملية التوظيف داخل المؤسسة، خاصة ما يتعلق بفرز السير الذاتية والتواصل مع المترشحين. كما ساعد هذا النمط الحديث في تقليص الوقت المستغرق مقارنة بالتوظيف التقليدي، من خلال اعتماد وسائل رقمية تسمح بمعالجة الطلبات وإدارة الترشيحات بكفاءة وسرعة أكبر.

✓ الفرضية الثالثة: التي تنص الفرضية الثالثة على أن " منصات التوظيف الإلكتروني تساهم بشكل إيجابي وفعال في تسهيل عملية استقطاب الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية."

تم تأكيد الفرضية الثالثة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن منصات التوظيف الإلكتروني تلعب دوراً مهماً وفعالاً في تسهيل عملية استقطاب الموارد البشرية داخل المؤسسة محل الدراسة. فقد تبين أن المؤسسة تعتمد بشكل واضح على مجموعة من المنصات الرقمية، من أبرزها موقع **Facebook**، ومنصة **Emploipublic**، إضافة إلى البريد الإلكتروني كوسيلة رسمية لاستقبال طلبات التوظيف والتواصل مع المترشحين.

✓ الفرضية الرابعة: يؤدي استخدام التوظيف الإلكتروني إلى توسيع قاعدة المترشحين وتحسين اختيار الكفاءات.

تم تأكيدها جزئياً، حيث ساهم التوظيف الإلكتروني في توسيع قاعدة المترشحين، بينما ما يزال اختيار الكفاءات يعتمد أيضاً على إجراءات فرز قد تكون غير كافية أحياناً لضمان الانتقاء الأمثل .

✓ الفرضية الخامسة: يساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل التحيز وتحسين شفافية عملية التوظيف.

تم تأكيد الفرضية الخامسة نسبياً، حيث أظهرت نتائج المقابلة أن المؤسسة تعتمد على آليات رقمية في فرز السير الذاتية، مثل الأنظمة الآلية وأدوات الذكاء الاصطناعي، وهو ما يحد من التدخل البشري المباشر ويعزز من موضوعية عملية الانتقاء. غير أنه، ورغم هذا التوجه الرقمي، لا تزال بعض الممارسات التقليدية حاضرة في مرحلة الفرز، مما يدل على وجود مزيج بين الأساليب الحديثة والتقليدية في إدارة عملية التوظيف داخل المؤسسة.

✓ الفرضية السادسة: توجد بعض الصعوبات التقنية والتنظيمية التي تحد من فعالية التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة.

تم تأكيد الفرضية السادسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود مجموعة من الصعوبات التي تحد من فعالية التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة، من بينها المشكلات التقنية مثل ضعف أو انقطاع شبكة الإنترنت، والتي تؤثر على سير العملية بشكل منتظم. كما تبين وجود بعض النقائص التنظيمية، أهمها ضعف التغذية الراجعة المقدمة للمرشحين بعد الترشيح، إلى جانب غياب أو محدودية التكوين الرقمي الموجه للموظفين، مما ينعكس سلباً على استغلال أدوات التوظيف الإلكتروني بالشكل الأمثل.

خلاصة الفصل:

تم التطرق من خلال دراستنا الميدانية هذه وباعتبارها أهم خطوة للتحقق من الفرضيات المطروحة حول التوظيف الإلكتروني في المؤسسة محل الدراسة. حيث تم في البداية عرض الإجراءات والمنهجية المعتمدة، مع توضيح أداة الدراسة المتمثلة في المقابلة ومجتمع وعينة الدراسة، ثم تم تحليل خصائص المبحوث وأجوبة المقابلة بشكل مفصل.

كما سمح تحليل النتائج بمناقشتها في ضوء الفرضيات، حيث تبين أن التوظيف الإلكتروني يساهم بشكل إيجابي في تحسين فعالية عملية التوظيف داخل المؤسسة، من خلال تسريع الإجراءات، وتوسيع قاعدة المترشحين، وتقليل الجهد والتكاليف، رغم وجود بعض التحديات التقنية والتنظيمية.

وبالتالي نستنتج أن نتائج الدراسة الميدانية تدعم إلى حد كبير الفرضيات المطروحة، مع وجود بعض الجوانب التي ما تزال بحاجة إلى تطوير وتحسين لضمان فعالية أكبر للتوظيف الإلكتروني داخل المؤسسة.

خاتمة

الخاتمة:

نستخلص أن دراسة موضوع التوظيف الإلكتروني يعد من المواضيع الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة في مجال إدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية على المستوى العالمي، واعتمادها المتزايد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف أعمالها ووظائفها. كما أصبح التوظيف الإلكتروني من أهم الوسائل التي تساهم في تحسين فعالية عملية استقطاب واختيار الكفاءات البشرية، وذلك لما يوفره من سرعة في الإجراءات، واتساع في قاعدة المترشحين، والتقليل في التكاليف والوقت والجهد مقارنة بطرق التوظيف التقليدية. وهذا ما جعله أسلوباً أكثر فعالية وحداثة في مجال التوظيف.

كما تم إسقاط هذا المفهوم النظري على الواقع العملي من خلال دراستنا لحالة شركة SEALING ، حيث تبين أن هذه المؤسسة قد تبنت فعلياً نظام التوظيف الإلكتروني منذ سنة 2020، وأصبحت تعتمد عليه في مختلف مراحل التوظيف، بدءاً من نشر الإعلانات واستقبال الطلبات، مروراً بعملية الفرز والتواصل مع المترشحين، وصولاً إلى المقابلات والتعيين.

✓ نتائج الدراسة:

يمكننا تلخيص أهم ما توصلت إليه الدراسة في النقاط التالية:

- أثبتت الدراسة أن التوظيف الإلكتروني يساهم بشكل إيجابي في تحسين فعالية عملية التوظيف داخل المؤسسة محل الدراسة SEALING
- تعتمد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني منذ سنة 2020 في استقطاب الموارد البشرية ونشر الإعلانات واستقبال الطلبات .
- ساعد التوظيف الإلكتروني في تسريع إجراءات التوظيف وتقليل الوقت والجهد مقارنة بالتوظيف التقليدي .
- اعتماد المؤسسة على منصات رقمية مختلفة مثل Facebook و Emploipublic والبريد الإلكتروني في عمليات الاستقطاب والتواصل مع المترشحين .
- ساهم التوظيف الإلكتروني في زيادة عدد المترشحين وتحسين فرص الوصول إلى كفاءات متنوعة .

الخاتمة

- توجد بعض الصعوبات مثل ضعف الإنترنت، نقص التكوين الرقمي، وضعف التغذية الراجعة، مع استمرار بعض الممارسات التقليدية في الفرز .

✓ الدراسات السابقة التي اتفقت مع نتائج دراستي

اتفقت نتائج دراستي مع الدراسات سابقة التي أكدت فعالية التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات، من بينها:

- دراسة جنان حياة وصادق شنوف (2021) التي أبرزت أهمية التوظيف الإلكتروني عبر الشبكات الاجتماعية وفعاليته في استقطاب طالبي العمل.

- دراسة سواعدية راجح وبوزكري الجيلالي (2022) التي توصلت إلى وجود دور إيجابي للتوظيف الإلكتروني في استقطاب المواهب داخل المؤسسات.

- انسجمت نتائج دراستي أيضا مع دراسة بن داس مريم (2024) التي أكدت وجود أثر للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين فعالية إدارة الأفراد.

- دراسة ساولي تاسعديت (2023) التي أوضحت أن التوظيف الإلكتروني يساهم في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين أداء المؤسسة.

أما على المستوى الأجنبي، فقد اتفقت دراستي مع دراسة نور آسيا جميل وآخرون (2022) التي أكدت أن التوظيف الإلكتروني يساعد على خفض التكاليف وتحسين الكفاءة الإدارية، بالإضافة إلى دراسة محمد ارشاد وآخرون (2025) التي أثبتت أن التوظيف الإلكتروني يساهم في تقليل الوقت والتكلفة وتحسين جودة المترشحين.

✓ الدراسات التي تعارضت مع نتائج دراستي:

رغم اتفاق أغلب الدراسات مع نتائج دراستي الحالية، إلا أن بعض النتائج أظهرت بعض الاختلافات، خاصة فيما يتعلق بمدى مساهمة التوظيف الإلكتروني في اختيار الكفاءات بشكل دقيق. فقد بينت دراستي الحالية أن التوظيف الإلكتروني لا يضمن دائما اختيار الكفاءات المناسبة بشكل كامل، بسبب استمرار الاعتماد أحيانا على الفرز التقليدي وبعض العوامل البشرية، وهو ما يختلف قليلا مع دراسة محمد ارشاد وآخرون (2025) التي أكدت أن التوظيف الإلكتروني يحسن بشكل كبير جودة اختيار المترشحين. كما تختلف دراستي الحالية جزئيا مع دراسة نور آسيا جميل وآخرون (2022)، التي ركزت على الجوانب الإيجابية

الخاتمة

للتوظيف الإلكتروني، في حين أظهرت دراستي الحالية وجود بعض الصعوبات التقنية والتنظيمية مثل ضعف الإنترنت، وضعف التكوين الرقمي، وعدم إعلام بعض المترشحين بنتائج التوظيف.

✓ توصيات الدراسة:

- ضرورة تعزيز البنية التحتية الرقمية داخل المؤسسة لضمان فعالية أكبر للتوظيف الإلكتروني .
- توفير دورات تكوينية للموظفين حول استخدام أدوات التوظيف الرقمي بشكل فعال .
- تحسين آليات التواصل مع المترشحين وتطوير نظام تغذية راجعة سريع وشفاف .
- تقليص الاعتماد على الطرق التقليدية تدريجيا في عمليات الفرز لصالح الأنظمة الذكية .
- استخدام منصات التوظيف الإلكتروني مختلفة و تكون متخصصة للتوظيف فقط لرفع جودة الاستقطاب .

✓ آفاق الدراسة:

- إمكانية دراسة مقارنة بين التوظيف الإلكتروني والتوظيف التقليدي في مؤسسات مختلفة .
- التعمق في دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير عمليات التوظيف الحديثة .
- توسيع نطاق البحث ليشمل مؤسسات عمومية وخاصة لقياس مدى تعميم التجربة الرقمية .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ- البحوث الجامعية:

✓ أطاريح دكتوراه:

- 1- ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية و أثرها على تحقيق الميزة التنافسية - دراسة حالة شركة SARL SOUMMAM COMPUTER S، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في عوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، 2022-2023م

✓ مذكرات الماستر:

- 1- حدادي مروة، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة: مؤسسة دائرة بسكرة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد و تسيير مؤسسات، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020م.

ب-المقالات العلمية:

- 1- حاسين سكوشي، أيوب صكري، عبد القادر فار، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة - دراسة ميدانية على عينة من جامعات الوسط الجزائري ، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 11، العدد 01، 2025.
- 2- مكيري مالية، استخدامات مواقع التوظيف الإلكتروني في الجزائر و دورها في تقليص نسبة البطالة: دراسة استطلاعية على عينة من الشباب في الجزائر العاصمة، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، سبتمبر 2015.
- 3- جنان حياة، صادق شنوف، التوظيف عبر الشبكات الإلكترونية في الجزائر - دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية وهران-، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 10، العدد 01، 2021.
- 4- بونيف محمد لمين، مرزقلال ابراهيم، خدمة التوظيف الإلكتروني في مجال علم المكتبات من خلال مواقع الويب " الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية نموذجاً"، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسيولوجية و التنمية الإدارية، جامعة المسيلة، المجلد 02، العدد 02، 2019.

قائمة المراجع

- 5- سعيد فريدة، جاب الله شافية، دور منصات التوظيف الالكترونية كوسيط في سوق العمل بالجزائر، جامعة الجزائر 3، مراجعة الإصلاحات الاقتصادية والتكامل في الاقتصاد العالمي، المجلد 14، العدد 02، 2020.
- 6- مقرح عمر، باطلي ياسين، التحول الرقمي ودوره في تحسين فعالية الاستقطاب الالكتروني للكفاءات البشرية في المؤسسة الرياضية.، جامعة سوق اهراس (الجزائر)، مجلة روافد للدراسات و الأبحاث في علوم الرياضة ، المجلد 5، العدد 02، سبتمبر 2025.
- 7- دلال بن سماعيل، أحلام دريدي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية : دور نظام تتبع المتقدمين في تحسين كفاءة التوظيف الالكتروني، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 07، العدد 02، 2024.

الملاحق

الملحق 1: استمارة مقابلة

السلام عليكم،

في إطار إنجاز مذكرة ليسانس تخصص تسيير موارد بشرية بجامعة غرداية حول موضوع " واقع التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية"، تم إعداد هذه المقابلة بهدف التعرف على آراء الموظفين حول مدى اعتماد المؤسسات على التوظيف الإلكتروني، وكذا الوقوف على أهم مزاياه والصعوبات التي تواجه تطبيقه في بيئة العمل. وتعد هذه المقابلة أداة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية التي تساهم في تحليل واقع التوظيف الإلكتروني داخل المؤسسات الاقتصادية.

كما نؤكد أن المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان سرية الإجابات وعدم استخدامها إلا في حدود الدراسة الأكاديمية. وعليه، نرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة بكل موضوعية ودقة لما لذلك من أهمية في إنجاح هذه الدراسة وتحقيق أهدافها.

المحور الأول: بيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الفئة العمرية: أقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى 35 سنة ☐ من 36 إلى 45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة ☐

المستوى التعليمي: ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

سنوات الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

طبيعة الوظيفة: إداري ☐ تقني ☐ مالي ☐ موارد بشرية ☐ أخرى.....

المحور الثاني: أسئلة المقابلة

السؤال 01: هل تعتمد المؤسسة على التوظيف الإلكتروني في استقطاب الموظفين الجدد؟ إذا نعم متى بدأت بالاعتماد على التوظيف الإلكتروني؟

الجواب 01:

السؤال 02: كيف تعرفت على وظيفة العمل الحالية ؟ و هل كان للتوظيف الإلكتروني دور في ذلك؟

الجواب 02:

السؤال 03: ما رأيكم في التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي؟ و من أي ناحية ترون الأفضلية؟

الجواب 03:

السؤال 04: هل ساهم التوظيف الإلكتروني في تسهيل عملية البحث عن العمل من وجهة نظركم؟ اذا نعم كيف ذلك؟

الجواب 04:

السؤال 05: كيف يساهم التوظيف الإلكتروني في اختيار الكفاءات المناسبة للمؤسسة؟

الجواب 05:

السؤال 06: ماهي الصعوبات التي واجهتموها في المؤسسة أثناء التقديم للوظائف عبر الوسائل الإلكترونية؟

الجواب 06:

السؤال 07: هل ساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل الوقت والجهد في عملية التوظيف؟ اشرح كيف ذلك.

الجواب 07:

السؤال 08: كيف تطبق مؤسستكم مبدأ الشفافية في عملية التوظيف الإلكتروني ؟

الجواب 08:

السؤال 09: كيف يتم التواصل مع المترشحين عبر منصات رقمية أثناء عملية التوظيف؟

الجواب 09:

السؤال 10: كيف يساهم التوظيف الإلكتروني في تحسين أداء المؤسسة من وجهة نظركم؟

الجواب 10:

السؤال 11: هل تعتمد المؤسسة على مواقع التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف؟

الجواب 11:

السؤال 12: هل تساهم عملية التوظيف الإلكتروني في توسيع قاعدة المترشحين للوظائف؟

الجواب 12:

السؤال 13: ما نوع التكوين الذي توفره المؤسسة للموظفين حول استخدام الوسائل الرقمية في التوظيف؟

الجواب 13:

السؤال 14: هل يساهم التوظيف الإلكتروني في تقليل التحيز في اختيار الموظفين؟ كيف ذلك

الجواب 14:

السؤال 15: ما الصعوبات التقنية التي تواجه المؤسسة أثناء تطبيق التوظيف الإلكتروني؟

الجواب 15:

السؤال 16: ماهي المراحل التي تمر عليها عملية التوظيف الإلكتروني في مؤسساتكم ؟

الجواب 16:

السؤال 17: كيف يتم استقبال طلبات التوظيف والسير الذاتية عبر منصات رقمية؟

الجواب 17:

السؤال 18: كيف يتم فرز السير الذاتية قبل اختيار المترشحين؟

الجواب 18:

السؤال 19: هل يتم الاتصال بالمترشحين المقبولين لإجراء المقابلة عبر الوسائل الإلكترونية؟

الجواب 19:

السؤال 20: هل تعتمد مؤسساتكم على المقابلات الإلكترونية كمرحلة من مراحل التوظيف؟

الجواب 20:

السؤال 21: كيف يتم إخطار المترشحين بنتائج التوظيف عبر وسائل إلكترونية؟

الجواب 21:

السؤال 22: ما رأيكم في فعالية التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي؟

الجواب 22:

الملحق 02: اتفاقية التربص بين الجامعة و المؤسسة



إتفاقية تربص بين جامعة غرداية

ممثلة من طرف السيد: عميد الكلية

مقرها : جامعة غرداية

و

المؤسسة / الإدارة المستقبلة: SEALING PRO

ممثلة من طرف السيد: مديرها

الكائن مقرها ب: أولاد براهيم حمادي الجزائر العاصمة. بوهراس

تم الإتفاق بين الطرفين على ما يلي:

المادة الأولى: أحكام عامة

- تخضع هذه الاتفاقية لأحكام المرسوم التنفيذي: رقم 306-13 المؤرخ في 24 شوال 1434 الموافق 31 غشت سنة 2013، والمتضمن تنظيم التريضات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة.
و أحكام القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1436 الموافق ل 21 يناير 2015 الذي يحدد طبيعة التريضات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة وكيفية تقييمها ومراقبتها و برمجتها، المعدل والمتمم بأحكام القرار المؤرخ في 5 جمادى الأولى 1436 الموافق ل 24 فبراير 2015.

المادة الثانية: موضوع الاتفاقية

- تحديد إطار تنظيم وسير التريضات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة طلبة قسم: علوم التسيير، بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ جامعة غرداية.

- يخص تربص الطالب (ة): بامون أسامة. المزداد بتاريخ: 2003/02/15 المسجل تحت رقم: 2339463507

لنيل شهادة: ليسانس تخصص: إدارة موارد بشرية

- يخص تربص الطالب (ة): بكوش محمد. المزداد بتاريخ: 2004/03/11 المسجل تحت رقم: 2239531612

لنيل شهادة: ليسانس تخصص: إدارة موارد بشرية

المادة الثالثة: أهداف التريض: يهدف التريض الميداني إلى تحضير الطالب للحياة المهنية والسماح له بتطبيق معارفه النظرية والمنهجية التي تحصل عليها، وإنجاز مشروع نهاية الدراسة بتحضير تقرير تربص بالنسبة لليسانس أو مذكرة بالنسبة للماستر، والذي يندرج ضمن المسار البيداغوجي للطالب وهو إجباري للحصول على شهادة الليسانس / الماستر.
تحدد نشاطات التريض من طرف المؤسسة الجامعية أو المؤسسة أو الهيئة المستقبلية وذلك حسب برنامج التكوين المتوفر.

المادة الرابعة: موضوع التريض و تنظيم العمل

- تترك مواضيع التريضات وكذا مخططات عمل المتريسين والأهداف المرجوة من التريضات لتقدير المشرفين على التريضات.
وتحدد خصص برنامج الدراسة وموضوع نهاية الدراسة المصادق عليه من طرف الأستاذ المشرف بالمؤسسة الجامعية وبموافقة الهيئات البيداغوجية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، و الهيئات المعنية بالشكل بالتريضات في مؤسسة أو إدارة الاستقبال

المادة الخامسة: تعيين المؤطرين ومسؤولي التريض

- تعين المؤسسة الجامعية أستاذا باحثا مؤطرا للتريض وتعين المؤسسة المستقبلة مسؤولا عن التريض.
- يتم تعيين الإطارات التقنية (مسؤولي التريض) المكلفة بمتابعة المتريسين من طرف الهيئة المستقبلة. ويجب أن يكونوا في التخصص وبحوزوا خمس (5) سنوات من الخبرة على الأقل.
- يوضع المتريض خلال تواجده في أماكن التريض تحت السلطة السلمية لمسؤول التريض المعين.
- يتقيد المتريض خلال تواجده في مكان التريض بالاحترام التام لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة المستقبلة والمصلحة التي ألحق بها.

المادة السادسة: الكيفيات العملية لسير التريض

- مدة التريض: تمتد فترة التريض على المرحلة الممتدة (2015/2016 إلى 2016/2017)، تجري التريضات مرتين في الأسبوع

المادة السابعة: شروط مختلفة

- التغطية الاجتماعية للمتريض: تضمن المؤسسة الجامعية التغطية الاجتماعية للمتريض عند وقوع حادث في المؤسسة مكان التريض .
و تقع مسؤولية التصريح بحادث العمل على عاتق المؤسسة أو الإدارة التي يتم فيها التريض.
- يجب على الإدارة أو المؤسسة المستقبلة أن ترسل إلى المؤسسة الجامعية التي ينتهي إليها المتريض دون تأخير، نسخة من التصريح بحادث العمل المرسل إلى هيكل الضمان الاجتماعي المختص.
- شروط تغيب المتريض: يبرخص للمتريض بالتغيب في الحالات الآتية: الحالات المرضية، فترة الامتحانات، الحالات القاهرة.
- يجب على المتريض أن يتحمل كافة المصاريف النقل والإيواء.

المادة الثامنة: مدة الاتفاقية وكيفية فسخها

- تبرم اتفاقية التريض هذه لمدة خمسة عشر (15) يوم.
- يجب على الطرف الراغب في إنهاء هذه الاتفاقية إخطار الطرف الآخر قبل خمسة عشر (15) يوما من التاريخ المقرر لإنهاء الاتفاقية.

المادة التاسعة: سريان الاتفاقية

تسري هذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ توقيعها من الطرفين.

حرر ب غرداية في: 07 ماي 2025

المؤسسة أو الهيئة المستقبلة

ممثلة من طرف السيد



جامعة غرداية

ممثلة من طرف السيد عميد الكلية



