

## خدمة التوظيف الإلكتروني في مجال علم المكتبات من خلال مواقع الويب "الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للتوظيف العمومية أنموذجا"

<http://www.dgfp.gov.dz>

د. بونيف محمد لمين، جامعة المسيلة  
د. مرزقلال إبراهيم، جامعة المسيلة

الملخص:

تعتمد المجتمعات في عصرنا الحالي على المعلومات في ظل اتساع دائرة المعرفة والبحث في شتى الميادين والمجالات، وظهور تكنولوجيا المعلومات، وأصبح عصرنا الحالي يسمى بعصر المعلومات وتكنولوجياتها، و تتأثر المؤسسات العامة و الخاصة، شأنها في ذلك شأن مختلف قطاعات المجتمع، بما يجري حولها بسبب تعرضها لتحديات متنامية من أجل زيادة تحسين نوعية الخدمات، ولعل اهم هذه الخدمات وأكثرها استعمالا على الاطلاق هي خدمات التوظيف الإلكتروني، وذلك لكسب الوقت والجهد ونقص كبير في التكاليف لذا تسعى معظم المؤسسات العامة والخاصة في مجال التوظيف الى الاعلانات الإلكترونية لما تمتاز به من دقة وسرعة في الانتشار. وبالتالي ما يترتب عنها من فائدة بالنسبة الباحثين على منصب عمل في سرعة الحصول عليه من جهة وتعدد اختيارات او فرص العمل المعروضة من جهة اخرى.

من هنا فإن الدراسة الحالية تسعى الى الاجابة على التساؤل التالي: هل يؤدي موقع المديرية العامة للتوظيف العمومية دوره في اعلام المترشحين بالمناصب المفتوحة على مستوى المؤسسات التابعة له؟ وما مدى فاعليته في خدمات التوظيف بالنسبة لتخصص علم المكتبات؟ وذلك من خلال تسليط الضوء على موقع الويب للمديرية العامة للتوظيف العمومية في محاولة جادة لمعرفة الدور الذي تلعبه المواقع الإلكترونية في تفعيل الاتصال الافتراضي مع الباحثين عن اعلانات العمل في مجال علوم المكتبات.  
الكلمات المفتاحية: التوظيف الإلكتروني- خدمات التوظيف- شبكة الانترنت- مواقع الويب- مديرية التوظيف العمومي - علم المكتبات - الجزائر.

### Summary:

*In today's society, the societies depend on information in light of the breadth of knowledge and research in various fields and the emergence of information technology. Our present age is called the information age and its technologies. The public and private*

*institutions, as well as the various sectors of society, To the growing challenges in order to further improve the quality of services, and perhaps the most important and most widely used services are e-recruitment services, in order to gain time and effort and lack of significant costs so most of the public and private institutions in the field of recruitment to electronic advertising to Which is characterized by accuracy and speed in spreading. And thus the benefit of the researchers for a job at the speed of access to it on the one hand and the multiple choices or opportunities offered on the other hand.*

*the current study seeks to answer the following question: Does the position of the Directorate General of the Public Service role in informing the candidates open positions at the level of its institutions? How effective is it in employment services for library science specialization? By highlighting the website of the Directorate General of Public Employment in a serious attempt to see the role played by the websites in activating the virtual communication with job seekers in the field of library science.*

**key words:** *E-Recruitment - Employment Services - Internet - Websites - Public Service Manager - Library Science - Algeria.*

مقدمة :

تشهد المجتمعات المعاصرة تحديات عديدة فرضت نفسها على طبيعة الحياة فيها، وأسلوب عملها وعمل منظماتها المختلفة، ومن ابرز هذه التحديات ما تشهده تلك المجتمعات من تقدم في تقنيات المعلوماتية والاتصالات الحديثة وبشكل خاص تكنولوجيا الانترنت، فقد ارتبط الاقتصاد المعرفي الجديد بمفهوم أوسع ألا وهو مفهوم "مجتمع المعلومات" الذي يعبر عن رؤية مستقبلية لعالم تكون فيه المعلومات الركيزة الأساسية للاقتصاد والعلاقات البشرية ككل متجسدة في بنية تحتية رقمية عالية كفاءة بتحقيق ذلك في شتى مجالات الحياة.

فبعد التأثير الكبير الذي أحدثته الثورة التكنولوجية والشبكة العنكبوتية خصوصا على حياة الإنسان، أصبح من الصعب أن نتذكر كيف كانت الحياة قبل دخول الانترنت إلى كل بيت لتصبح خدمات هذه الشبكة بمتناول الجميع خصوصا الشباب الأكثر استخداما لها حيث وصل تأثير هذه الشبكة بما تفتحها من آفاق عبر شاشة حاسوب أو هاتف نقال إلى تغيير مجرى حياة البعض. ومن أهم الجوانب التي طالها تأثير الانترنت

"الوظيفة" التي يحلم بها كل شاب، وبلا شك يرسم اختيارها مسير حياته، فلا يستطيع أي من حديثي التخرج أو الراغبين بالبحث عن وظيفة أن يغفل مواقع الانترنت التي تقدم خدمة الوظائف الكترونيا لكونه إن فعل قد يفقد الكثير من فرص الحصول على وظيفة الأعلام.

ففي مجال الأعمال تشهد مواقع الوظائف الالكترونية ثورة في توظيف الباحثين عن عمل، واستطاعت أن تزيد من كفاءتها للدرجة التي تجعلها تساهم بشكل فعال في اتخاذ قرار التعيين. لقد أصبح هذا الوسيط مجربا ومختبرا وأصبح أداة موثوقا بها وأساسية، ويعول عليه الباحثون عن عمل وأصحاب العمل كمصدر رئيسي يستخدم بشكل أوحده أو كمكمل للطرق التقليدية في التوظيف. لقد أحدث هذا النمط الجديد تحولا جذريا في الأسلوب الذي تستخدمه الشركات في التوظيف بفضل القيمة والكفاءة وسهولة استخدام مواقع التوظيف الالكترونية.

لقد تزايد عدد مواقع التوظيف الالكتروني في العالم عامة والجزائر خاصة وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي السريع. هذا التزايد الواسع والسريع لعدد هذه المواقع يتطلب منا الوقوف للحظات والتروي قبل بناء أو استخدام أي موقع توظيف الكتروني، فعلى المستخدم أن يقيّم بنفسه مدى جودة هذه المواقع وما إذا كانت تحمل هدفاً مناسباً، أو أن يبحث عن تقييمات جاهزة لهذه المواقع لكي يتخذ قراراً مناسباً حول طريقة الاستفادة منها. كذلك، على مصممي ومطوري المواقع الخدمية مراجعة معايير التقييم التي تنشرها الأبحاث بصورة دائمة، لكي يستفيدوا منها خلال عملية تصميم وبناء مواقعهم. كما يجب عليهم عرض مواقعهم للتقييم بصورة دائمة من أجل الكشف عن نقاط القوة والضعف لهذه المواقع بهدف تطويرها بطريقة مناسبة ومفيدة لجمهورها. وللإحاطة بجوانب هذا البحث قمنا بتقسيمه إلى المحاور التالية:

✓ الإطار النظري وتناول أهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع سواء من ناحية خدمات التوظيف الالكتروني او من ناحية تقييم "المعايير" موقع المديرية العامة للتوظيف العمومية.

✓ الإطار التطبيقي وتناول خدمات التوظيف الالكتروني في الجزائر، إضافة الى تقييم موقع المديرية لعامة للتوظيف العمومية والخروج بمجموعة من النتائج.

## 1. الإشكالية :

في إطار التغيرات التكنولوجية و الزيادة المستمرة لعدد مستخدمي الانترنت وعالمية الشبكة، تعمل المؤسسات الحكومية أو الخاصة على تعديل إستراتيجياتها الاتصالية لتشمل الانترنت، مستغلة ميزات المتعددة المتمثلة أساسا في ثراء المعلومات وتنوعها وإمكانية استعمالها انطلاقا من اي مكان في العالم، في اي وقت و بتكلفة بسيطة، وسهولة عرضها بكل حرية، بالإضافة إلى الاستفادة من الخدمات الالكترونية للتواصل مع جمهورها عن طريق البريد الالكتروني، والرسائل الإخبارية وغيرها من الوسائل المتاحة.

ولم تكتف المؤسسات بهذا الحد، بل سعت إلى إنشاء مواقع إلكترونية خاصة بها لخلق نوافذ افتراضية على المؤسسة بغرض تحقيق أهدافها وتواصلها مع جمهورها من المستفيدين.

وتعتبر المديرية العامة للوظيفة العمومي من المنظمات الأساسية التي لها علاقة وثيقة بجمهور المستفيدين كيف لا وهي ملاذ العديد من طالبي مناصب عمل، ومع التطور الهائل الذي مس جميع الجوانب وفي شتى المجالات خاصة في مجال التكنولوجيات الحديثة ومع صاحبه من ظهور لشبكة الانترنت. وتعتبر شبكة الانترنت فضاء تسويقي وخدمي للعديد من الأفراد والمؤسسات على حد سواء، سواء المؤسسات والمنظمات الخدمية أو التجارية، لذا استغلت هذه المؤسسات هذه الشبكة في توصيل خدماتها لجمهور مستفيديها. لذا سعت المديرية العامة للوظيفة العمومية لإنشاء موقع لها عبر الانترنت من اجل ربط الاتصال بينها وبين مرتاديه عبر الشبكة خاصة الباحثين عن اعلانات العمل وبالأخص في هذه الدراسة الباحثين عن مناصب عمل في تخصص علم المكتبات.

من هنا فإن الدراسة الحالية تحاول تسليط الضوء على موقع الويب للمديرية العامة للوظيفية العمومية وذلك لأجل الاجابة على التساؤل التالي:

هل يؤدي موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية دوره في اعلام المترشحين بالمناصب المفتوحة على مستوى المؤسسات التابعة له؟ وما مدى فاعليته في خدمات التوظيف بالنسبة لتخصص علم المكتبات؟

تساؤلات الدراسة:

- ما هي الخدمات التي يوفرها الموقع الإلكتروني لمديرية التوظيف العمومي على الإنترنت لمستخدميه ؟
- ما هي وجهة نظر المستخدم " علم المكتبات " إلى مستوى جودة المعلومات المقدمة من خلال الموقع ؟
- هل يقدم موقع الويب إعلانات التوظيف الإلكتروني لتخصص علم المكتبات ؟

## 2. أهمية الدراسة:

- إبراز أهمية الموقع الإلكتروني المؤسسي ، باعتباره من أهم المصادر التي تتيحها شبكة الانترنت، من خلال دراسة طبيعة المعلومات التي تقدمها ومدى استجابتها لتطلعات الجمهور في تحقيق الإعلانات الخدمية.
- اعتماد هذه الدراسة على معايير تقييم مواقع الويب، نظرا لما تقدمه هذه الأخيرة من توصيف وتثمين لهذه المواقع ومحاولة معرفة مدى جودتها.
- الوقوف عند واقع الموقع الإلكتروني لمديرية الوظيفة العمومية الجزائرية من حيث الشكل والمضمون وكذا من ناحية استخداماتها.

## 3. أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى معرفة الدور الذي يلعبه الموقع الإلكتروني في تفعيل الاتصال الافتراضي مع الباحثين عن اعلانات العمل.
  - تحديد مدى مردودية الوسيلة المستخدمة في تلبية احتياجات المستخدمين لهذا الموقع.
- ## 4. الاطار النظري للدراسة :

### أولا : مواقع التوظيف الإلكتروني:

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

وتقوم هذه الخدمة بتنفيذ العمل المطلوب باستخدام قوائم موازنة، تمثل كل قائمة منها مجموعة من المهنيين في سوق العمل بحيث يقوم الباحث عن عمل وصاحب العمل باستخدام قائمة المقارنة نفسها. وهذا ما يمكن النظام من إنجاز مستوى المطابقة بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل.<sup>(1)</sup>

#### ■ التوظيف الإلكتروني :

يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية، وتعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهنيين. ويمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الإنترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة"<sup>(2)</sup> ويكون التوظيف عبر شبكة الإنترنت وفق ثلاثة أشكال:

1. مواقع الشركات الكبرى: فغالبا، إن لم تكن جميع، الشركات الكبرى تستقبل طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الإنترنت حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بمواقعها الإلكترونية قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.
2. المواقع الوسيطة: هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة فهذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة والشركة تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة حيث غالبا ما تخصص قسما منفصلا للوظائف المتوفرة في كل دولة الأمر الذي يسمح للراغبين بالبحث عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم.
3. مواقع متخصصة: وهناك مواقع أخرى أكثر تخصصا، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصا، فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة.

<sup>1</sup> تقرير تحديات التشغيل والبطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربي، 2008. ص: 67.

<sup>2</sup> صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الإلكترونية، 2009، ص: 22.

■ مزايا خدمة التوظيف الإلكتروني<sup>(3)</sup>:

1. اختصار الوقت في التوظيف: يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر وباستمرار عملية البحث والتوظيف على مدار الساعة وطوال الأسبوع. ويمكن لصاحب العمل الإعلان عن وظيفة في وقت قليل يعادل 20 دقيقة على موقع وظائف إلكتروني دون حدود لحجم الإعلان ويبدأ باستقبال السير الذاتية في الحال. إن التوظيف الإلكتروني أسرع بمعدل 70% من وسائل التوظيف التقليدية ويزيد من سرعة دورة التوظيف في كل مرحلة من نشر الإعلان إلى استقبال السير الذاتية إلى غربلتها وإدارة الاتصالات وسير العمل.
2. تكاليف توظيف مخفضة: إن تكلفة الإعلان عن الوظائف والبحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل بنسبة 90% من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.
3. انتشار أوسع للشركات: يستفيد كل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل بشكل كبير من مواقع التوظيف الإلكترونية عبر نطاق البحث الواسع الذين يحصلون عليه عبر تلك المواقع.
4. أحدث أدوات الغربلة: تسمح أدوات الفرز أو الغربلة الحديثة للشركات أو مسؤولو التوظيف بالوصول إلى صاحب الكفاءة الأنسب باستخدام ما يصل إلى 24 معيارا متوفرا على موقع إلكتروني. والتي تتضمن الدولة التي يقيم بها الباحث عن عمل والمهارات المطلوبة والدراسة المنجزة والمستوى الوظيفي والخبرات السابقة وغيرها من المعايير. وقد أدى ذلك إلى زيادة فعالية عملية التوظيف عبر الإنترنت ومستوى الباحثين عن عمل.
5. توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات: يستطيع أصحاب العمل استخدام إعلاناتهم لإظهار العلامة التجارية للشركة وصورتها وقيمتها للباحثين عن عمل، كي يظهروا بأنهم أحد أفضل أصحاب العمل.

<sup>3</sup> بونيف محمد لمن، مصطفى الطيب. خدمات التوظيف الإلكتروني - نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر - أعمال الملتقى الدولي " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة". الجزائر: جامعة المسيلة، 2011.

6. أحدث أدوات الإدارة: تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن الشواغر الوظيفية، واستلام السير الذاتية، وغريلة الباحثين عن عمل وتصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل منفرد أو كمجموعة وتتبع النشاطات كافة من "صفحتهم الشخصية" المزودة بأعلى درجات الفاعلية والسرية. ويستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضا في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة الشخصية الخاصة بهم. ويسمح ذلك لطرفي عملية التوظيف بالتمتع بتجربة مميزة .
7. المحافظة على السرية: توفر مواقع التوظيف الإلكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفيا .
8. يفتح المجال للمبادرة : تقع عملية التوظيف تحت سيطرة صاحب العمل أو مسؤول التوظيف التامة خلال التوظيف عبر الإنترنت إذ يستطيع الاتصال مباشرة بالباحثين عن عمل المؤهلين ولا تتطلب هذه العملية وسيط لبحث ويغربل ويقيم ويختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة. كون مسؤول التوظيف أو صاحب العمل هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، فإن ذلك يكسبه معرفة مميزة عن طبيعة السوق وتنافسية هذه الوظيفة. كما بإمكانه ضمان إيجاد الشخص الأكثر تأهيلا والأنسب للوظيفة على المدى البعيد.
9. يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية: يستطيع أصحاب العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت لبناء قاعدة بيانات خاصة بهم تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت غريلة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.

ثانيا : مواقع الويب:

تعددت تعريفات الويب تبعا لخلفيات المعرفين، فموقع الويب هو عبارة عن مجموعة من الملفات المرتبطة ببعضها البعض وتكون مخزنة على جهاز حاسب متصل بالانترنت ويطلق

عليه خادم الويب، وهذه الملفات إما أن تكون صفحات ويب أو برامج أو صور أو ملفات صوتية<sup>(4)</sup>

كما تعرف بأنها مجموعة من ملفات الويب المرتبطة فيما بينها والمتضمنة ملف افتتاحي يسمى الصفحة الرئيسية Home page والتي يمكن الولوج من خلالها إلى بقية الوثائق المتضمنة في الموقع، ويتم الوصول إلى الموقع عبر كتابة أسم الموقع على المتصفح". كما يمكن تعريفها بأنها الطريقة التي يمكننا بواسطتها نشر المعلومات بصفة مباشرة إلى طرف آخر عن طريق الإنترنت، والاتصال مع ملايين الأفراد الذين يستخدمون الويب والإنترنت، ويتم الوصول إلى محتوياتها serveurs ويكون الموقع موضوعا على إحدى الخدمات بواسطة المتصفح<sup>(5)</sup>.

#### ■ تقييم المواقع الالكترونية على شبكة الانترنت :

انطلاقا من أهمية الانترنت كمصدر للمعلومات، أدرك الباحثون أهمية إجراء عمليات التقييم للمواقع على الشبكة، نظرا لانتشارها بشكل كبير. وذلك لمعرفة فعاليتها في تقديم المعلومات للمستفيدين، ولذا توجد العديد من الأسباب التي تدفع المسؤولين إلى تقييم المواقع الالكترونية وهي:

- التأكد من أن الموقع يعكس أهداف المؤسسة أو الهيئة التي يتبعها، ويعطى صورة جيدة ودقيقة عن خدماته أو العاملين بها.
- التأكد من جودة المعلومات التي يقدمها الموقع من حيث: دقته أو حدائته أو مصداقيتها.
- التأكد من مدى القدرة على استخدام الموقع، ومدى ملاءمته لاحتياجات وإمكانيات المستفيدين.

كذلك يعد التقييم جزء من طبيعة أي عمل يراد له الاستمرارية والتطور.

■ مواصفات الموقع الإلكتروني الجيد: يشترط توافر عدة خصائص في الموقع الإلكتروني حتى يحظى بالقبول من المستفيدين والرواد، ومن هذه المواصفات ما يلي:

<sup>4</sup> الصيرفي محمد. البيع والشراء عبر الانترنت. مصر : المكتب الجامعي الحديث، 2008.ص.40.

<sup>5</sup> بن دحو احمد. معرفة واستخدام الباحثين لمعايير تقييم المعلومات على الإنترنت . مذكرة ماجستير :علم

المكتبات : الجزائر، 2006.ص56.

- توفر درجة عالية من السرية بخصوص البيانات الشخصية للمستخدمين .
- توفر البيانات الضرورية والصحيحة لهذا الموقع مثل عنوانه على أرض الواقع والهاتف والفاكس ...
- وجود نظام لتأكيد طلبات المستخدمين .
- قدرة الموقع على جعل عملية التسويق عملية ممتعة إذ أن ذلك يجعل المستخدمين والمستخدمين يكررون زيارتهم إليه .
- القدرة على توقع الأسئلة التي قد يطرحها المستخدم الإلكتروني عند زيارته للموقع وتوفير البرامج التي تعطي الإجابات الكافية على هذه الأسئلة<sup>(6)</sup>.

#### ثالثا : معايير تقييم المواقع الإلكترونية على شبكة الانترنت :

إن عملية تقييم موقع إنترنت لا تقتصر على آراء الخبراء، والباحثين، والمختصين في مجال المواقع الخدمية فقط، بل تتسع لتشمل أيضاً مستخدمين عاديين وغير مختصين، كما وتُعطى أهمية خاصة في هذا المجال لآراء الباحثين عن وظيفة. بالطبع، هناك أهمية خاصة لتقييم الخبراء والمختصين لكونه مبني على معايير مدروسة ويعتمد على دراسات وأبحاث علمية، ولكن يجب عدم التقليل من قيمة تقييم المستخدمين العاديين لما فيه من انطباعات شخصية وتلقائية نابعة من رغبتهم باستخدام الموقع بأفضل صورة ممكنة. كما أن عملية تقييم موقع إنترنت هي مهمة صعبة لكونها عملية ذاتية وشخصية ولا تعتمد عادةً على معايير موضوعية، كما أن الأبحاث في مجال تقييم المواقع في مرحلة تقدم بطيء، ونرى مؤخراً أن بعض الأبحاث تحاول اقتراح طرق أكثر موضوعية لتساعد المستخدمين عامةً والمختصين خاصةً على تقييم المواقع بصورة مهنية وموضوعية. ومن أهم نماذجها النسخة الأخيرة لسنة 2011 من نموذج تقييم مواقع الانترنت الخدمية الشهير –Evalweb-

(7).

6 نصير، محمد الطاهر . التسويق الإلكتروني . عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع، 2005.ص.55.  
7 Jean-Luc MICHEL, grille générale d'évaluation de l'interactivité,  
www.cetec-info.org Version 2011

لقد وجدنا أن الأبحاث تشير إلى أربعة معايير أساسية يمكن من خلالها تقييم موقع إنترنت كما يلي :

### 13 معيار الاستعمال :

- أشارت عدة أبحاث إلى أهمية تقييم مدى سهولة استعمال المستخدم للموقع، فترة تواجده فيه، ومدى انجذابه إليه، وشددت هذه الأبحاث على ستة معايير ثانوية :
- الرؤية: مدى سهولة إيجاد الموقع من خلال محركات البحث المشهورة.
- الدخول: سهولة كتابة عنوان الموقع وتذكره وكذا علاقة العنوان بهدف ونشاط الموقع.
- صفحة البداية: احتواء صفحة البيت على جدول لمحتويات الموقع مصنف بصورة جيدة وواضحة. يجب الانتباه إلى أهمية صفحة البيت، لأنها تُعطي الانطباع الأول لدى المستخدم عن الموقع.
- سرعة التحميل: الوقت اللازم لظهور الصفحة إذ انه كلما كانت الفترة اقصر كلما كان ذلك أفضل.
- الإبحار: سهولة ووضوح طريقة التنقل بين صفحات الموقع.
- تصميم الصفحات: تناسق وجمالية تصميم صفحات الموقع، أي مدى الانسجام بين خلفية الصفحة، الألوان، ونوعية الخطوط<sup>(8)</sup>.

### 23 معيار المحتوى:

يعد معيار ( المحتوى) من أهم فئات التقويم إذ يمكن من خلالها الحكم على نوع المعلومات وحجم الخدمات التي يقدمها الموقع لجمهور المستخدمين ، فالتعرف على مدى ملاءمة المحتويات لاحتياجات الجمهور المستهدف يعتبر من العناصر المهمة في عملية تقويم موقع الإنترنت إن لم يكن أهمها على الإطلاق حيث أن الوظيفة الأساسية لأي موقع إنترنت تتمثل في توفير المعلومات ذات العلاقة التي يمكن لجمهور المتصفحين الاستفادة منها بشتى

8 بونيف محمد ملين، مصطفىاوي الطيب. خدمات التوظيف الالكتروني - نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر. - أعمال الملتقى الدولي " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة". الجزائر: جامعة المسيلة، 2011.

الطرق والوسائل ، فالقيمة الحقيقية لموقع الإنترنت في رأي الهجرسي لا تقتصر على غزارة المحتويات ولكن أيضا يجب أن تكون ملائمة للجمهور المستهدف وتمثل إضافة حقيقية يمكنه من خلالها تحقيق الفائدة المرجوة .

### 3.3 معيار سهولة التعامل:

هناك مصادر تنظر إلى هذه الفئة من حيث سهولة التصفح وتوفير عنصر الجاذبية تناسق الألوان ، وتناسق المحتوى مع الشكل ، هناك بعض المحاور ضمن فئة السهولة تتداخل مع عنصر الدقة إذ أن دقة الموقع تجعل من تصفحه أمرا سهلا والعكس صحيح ويلعب التصميم دورا أساسيا في ذلك بما في ذلك توزيع المساحات والألوان والأبناط ويتوقف قرار المتصفح للعودة مجددا إلى الموقع أو عدم العودة إطلاقا من خلال الانطباع الأولي الذي يكونه عن الموقع . لذلك فإن قدرة الموقع على جذب انتباه المتصفح يعد أمرا مهما كذلك فإن السهولة تعني قدرة المتصفح على الاطلاع على محتويات الموقع دون أن تعترضه قيود مثل ضرورة توفر إصدارات معينة من برامج التصفح أو دفع رسوم للإطلاع على النص الكامل<sup>(9)</sup>

### 4.3 معيار الحيوية :

أشارت عديد الأبحاث إلى أهمية تقييم مدى حيوية وديناميكية الموقع . فالموقع الحيوي يعني أنه قادر على التنفس والحياة، فبكل شهيق تدخل معلومات جديدة وأنية وبكل زفير تخرج معلومات لم تعد ذات أهمية لمستخدمي الموقع . وشدت هذه الأبحاث على معيارين ثانويين:

- ارتباطات: توجيه المستخدمين إلى صفحات إضافية داخل الموقع ذاته أو إلى مواقع أخرى، وإلغاء ارتباطات لم تعد ضرورية أو فعالة.
- تطوير وتحديث: إدراج تجدييدات، وإجراء تحديثات وتعديلات على معلومات ومضامين الموقع بصورة دائمة. بالطبع، يجب مسح العروض والطلبات التي لم تعد مناسبة للموقع أو انتهت مدتها.

9 حافظ عبد الرشيد عبد العزيز. معايير تقويم مواقع الإنترنت : دراسة تطبيقية على مواقع جمعيات المكتبات

والمعلومات العربية . [على الخط] متوفر على :

http://www.keav.edu.sa/aahafez/research7.pdf . اطلع عليه يوم : 06-01-2018

## 5. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

### (1) منهج البحث:

إنطلاقاً من طبيعة الموضوع الذي تناولته الدراسة فقد اخترنا تطبيق منهج المسح الشامل الذي يعد نوعاً من أنواع المنهج الوصفي فهو أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، أو فترة زمنية محددة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة<sup>(10)</sup>

### (2) أداة جمع البيانات:

إن عملية تقييم موقع إنترنت لا تقتصر على آراء الخبراء، والباحثين، والمختصين في مجال المواقع فقط، بل تتسع لتشمل أيضاً مستخدمين عاديين وغير مختصين. ومن الجدير بالذكر أن عملية تقييم موقع إنترنت هي مهمة صعبة لكونها عملية ذاتية وشخصية ولا تعتمد عادةً على معايير موضوعية، ونرى مؤخراً أن بعض الأبحاث تحاول اقتراح طرق أكثر موضوعية لتساعد المستخدمين عامةً والمختصين خاصةً على تقييم المواقع بصورة مهنية وموضوعية.

لقد اخترنا أداة الجدول الموجّه لتقييم موقع إنترنت بصورة مهنية وموضوعية تناسب استخدام المختصين والمستخدمين العامين في عملية تقييم الموقع. لجعل الجدول أداة موضوعية وللتقليل من ذاتية التقييم واعتماده على آراء شخصية، بحثنا عن المعايير الأكثر موضوعية والأكثر شيوعاً في مجال المواقع الخدمية. واستعنا في ذلك على النسخة الأخيرة 2011 من نموذج تقييم مواقع الانترنت الخدمية الشهير (Evalweb). مع تكييف بعض المعايير .

### (3) تقييم موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية:

#### جدول رقم 01

تقييم للموقع : <http://www.dgfp.gov.dz> (من انجاز الباحثين)

11 العايدى ، محمد عوض ، إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية : دراسة عن منهج البحث . القاهرة : شمس المعارف ، 2005. ص.63

التقييم			المعيار
ضعيف (0-) (1)	متوسط (2-) (3)	ممتاز (4-) (5)	الاستعمال (30%)
		4	الرؤية
		5	الدخول
		4	صفحة البداية
	3		سرعة التحميل
	3		الإبحار
		4	تصميم الصفحات
%23			مجموع المعيار
ضعيف (0-) (1)	متوسط (2-) (3)	ممتاز (4-) (5)	المحتوى (25%)
		4	احتواء الموقع على أهداف المؤسسة
	3		الموضوعية في عرض المعلومات
	3		صلة الموقع بالمؤسسة
	3		اللغة
		4	أسلوب العرض
%17			مجموع المعيار
ضعيف (0-) (1)	متوسط (2-) (3)	ممتاز (4-) (5)	سهولة التعامل (35%)
		4	سهولة التفاعل
		4	سهولة التحميل
	2		سهولة التكيف حسب رغبة وحاجة المستخدم
		4	سهولة الاسترجاع

		4	توافر إمكانية العودة
		4	سهولة الاستخدام
	3		توافر تعليمات للمساعدة
%25			مجموع المعيار
الحيوية (10%)	ممتاز (4-)	متوسط (2-)	ضعيف (0-)
	(5)	(3)	(1)
	4		ارتباطات
	4		تطوير وتحديث
%08			مجموع المعيار
%73			المجموع العام (%)

#### 6. نتائج الدراسة :

الجزء التالي من الدراسة يستعرض نتيجة تطبيق معايير التقويم على موقع المديرية العامة للتوظيف العمومية المتاح على الإنترنت ، وقد توصلنا الى النتائج التالية :

#### – بالنسبة لمعيار الاستعمال :

يتبين من خلال الجدول أن استعمال المستخدم للموقع محل الدراسة كان بنسب عالية نظرا لسهولة كتابة عنوان الموقع وتذكره وكذا علاقة العنوان بهدف ونشاط الموقع. بالمقابل حقق عنصر تصميم الصفحات نسبا جيدة نظرا لقوة تناسق وجمالية تصميم صفحات الموقع، أي أن الانسجام بين خلفية الصفحة، الألوان، ونوعية الخطوط كان متوفرا الى حد كبير بسبب ألوان الخلفيات ونوعية الخط المستخدم في الكتابة. وبالتالي ساهم هذا المعيار في خلق نوع من الجذب لدى المستخدم يؤثر مستقبلا في قرار عودته للاطلاع على مضمون الموقع مجددا.

#### – بالنسبة لمعيار المحتوى :

نلاحظ من خلال الجدول اقبالا جيدا الى ممتاز للمستخدم على استعمال الموقع بسبب محتوياته التي ترقى لتطلعات المستخدم. بسبب احتواء الموقع على معلومات تفصيلية وشاملة حول نشاطات المديرية العامة وأخبار التوظيف في قطاع المكاتب والمعلومات ، وكذلك ملاءمة اللغة التي كتبت بها المحتويات لمستوى المتصفحين . أما

بالنسبة لمحتوى الموقع الموجه لإعلانات التوظيف في قطاع المكتبات والمعلومات فهو يتسم أيضا بالجدية والتنوع ورغبة ادارة المديرية في خلق فضاء تواصل ايجابي جديد مع المستخدمين .

#### – بالنسبة لمعيار سهولة التعامل :

تميز هذا المعيار من خلال نتائج الجدول بنسبة ممتازة من حيث سهولة التفاعل و التحميل و الاسترجاع وسهولة الاستخدام و توافر تعليمات للمساعدة ، التصفح ، وتناسق المحتوى مع الشكل .

#### – بالنسبة لمعيار الحيوية :

من خلال الجدول نلاحظ على الموقع حيوية من ناحية الارتباطات بتوجيه المستخدمين إلى صفحات إضافية داخل الموقع ذاته أو إلى مواقع أخرى، وإلغاء ارتباطات لم تعد ضرورية أو فعالة. وهو أمر جيد في الموقع وكذلك فعالية معيار التطوير والتحديث والتعديلات على معلومات ومضامين الموقع بصورة دائمة ، وبالتالي فمعظم المعلومات حديثة وجارية مما يجعل المستخدمين في راحة تامة تجاه الثقة بهذه المعلومات ومقدار الجودة التي تحظى بها. مما يعزز ثقة المتصفح في الموقع.

#### النتيجة العامة :

توصل الباحثان الى أن نسبة تلبية موقع المديرية العامة للتوظيف العمومية المتاح على الإنترنت لاحتياجات مستخدميه تساوي 73 % وهي نسبة جيدة ، تدل دلالة قطعية على قدرة وتمكن القائمين على المديرية على وضع الخطط والبرامج التي من شأنها ترقية خدمات التوظيف الإلكتروني وتعزيز هاته التقنية في اوساط طالبي العمل ، وكذلك تحكّمهم في تكنولوجيا المعلومات واستغلالها ايجابيا في الترويج للتوظيف الإلكتروني على نطاق واسع في مجتمع طالبي الوظيفة العمومية.

#### 7. توصيات الدراسة :

■ ضرورة حرص المديرية العامة للتوظيف العمومية على التطوير المستمر لموقع الويب وتحديثه من الناحيتين التقنية والعلمية ، والعمل على إضافة تعديلات حديثة تتلاءم مع التطورات الحديثة في مجال التكنولوجيات وتقنيات التوظيف الإلكتروني .

- اعادة بناء وتأهيل موقع الويب للمديرية وفق المعايير العالمية الافضل لضمان خدمة تعليمية افضل .
- العمل على الترويج اكثر لخدمات التوظيف الالكتروني في أوساط الطلبة المتمدرسين وكذلك المتخرجين للوصول الى كافة شرائح الطلبة بشكل دائم وتفاعلي.
- تشجيع الدراسات والبحوث المهمة بالتوظيف الالكتروني في المؤسسات الجامعية والبحثية الجزائرية .

#### 8. خاتمة :

تؤكد النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية البحث أن الوضعية السائدة حاليا في مجال تطبيقات التوظيف الالكتروني عبر الانترنت تسير في الاتجاه الصحيح ، غير انها لازالت لم ترق بعد إلى المستوى الذي يؤهلها للتكيف مع التطورات العلمية والتكنولوجية الواقعة دوليا ، وعليه فقد أصبح من الضروري أن ندخل بجميع هيئات التوظيف العمومية وحتى الخاصة إلى عالم الانترنت وتكنولوجيا المعلومات بعيدا عن الأشكال التقليدية حتى تتأقلم مع هذه الوضعية الجديدة للارتقاء بها إلى مصاف العالمية.

### قائمة المراجع :

1. العايدي ، محمد عوض .إعداد وكتابة البحوث والرسائل الجامعية : دراسة عن منهج البحث .القاهرة :شمس المعارف، 2005.
2. الصيرفي محمد. البيع والشراء عبر الانترنت. مصر : المكتب الجامعي الحديث، 2008.
3. بن دحو احمد. معرفة واستخدام الباحثين لمعايير تقييم المعلومات على الإنترنت . مذكرة ماجستير :علم المكتبات : الجزائر، 2006 .
4. تقرير تحديات التشغيل والبطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربي، 2008.
5. صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الالكترونية، 2009،
6. استخدام مواقع التوظيف الإلكترونية لتوظيف أصحاب أفضل الكفاءات، موقع التوظيف بيت كوم، [www.bayt.com](http://www.bayt.com)
- 8 بونيف محمد مين ، مصطفىاوي الطيب . خدمات التوظيف الالكتروني – نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر- . أعمال الملتقى الدولي " إستراتيجية الحكومة للقاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة". الجزائر : جامعة المسيلة ، 2011 .
- 9 حافظ عبد الرشيد عبد العزيز. معايير تقويم مواقع الإنترنت : دراسة تطبيقية على مواقع جمعيات المكتبات والمعلومات العربية .[على الخط] متوفر على :  
<http://www.keav.edu.sa/aahafez/research7.pdf>. 06-01-2018
- 10 نصير، محمد الطاهر . التسويق الإلكتروني . عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع، 2005.
- 11 Jean-Luc MICHEL, grille générale d'évaluation de l'interactivité, [www.cetec-info.org](http://www.cetec-info.org) Version 2011