

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



الرقم التسلسلي:.....

رقم التسجيل: 232397454065

رقم التسجيل: 232301484070

قسم: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

دور رقمنة التوظيف في اختيار الكفاءات

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

إعداد الطالبة:

بختي آسيا - ياحي جوهرة

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د. سهام بلقرمي
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ التعليم العالي	د. جغلولي يوسف
ممتحنا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د. عتيقة جعيجع

السنة الجامعية: 2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا

والقائل في محكم تنزيله: ﴿وَإِذ تَأْذَن رَّبُّكُمْ لَكُمْ لَأَتُنزِلَنَّ عَلَيْكُمْ الْقُرْآنَ فِي سَبْعِينَ آيَةً وَأَنْزَلْنَاهُ فَرَقًّا وَقَدْ عَلِمْتُمُ الْغَيْثَ إِذَا يُرْتَلَّى﴾ سورة إبراهيم 7

والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين

أحمد الله تعالى الذي بارك لنا في إتمام هذه الدراسة

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ المحترم الدكتور جغلولي يوسف لإشرافه على

هذا العمل فله أخلص تحية وأعظم تقدير على كل ما قدمه لنا من توجيهات وإرشادات

وعلى ما خصنا به من جهد ووقت طوال إشرافه على هذا العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من قدم لنا يد العون وكذا جميع أساتذة قسم علم

الاجتماع

** إهداء **

إلى من وضعني في الأمام، رباني وعلمي الصواب، إلى من شجعني على المثابرة،
إلى الرجل الأبرز في حياتي، إلى والدي الغالي صاحب السيرة العطرة والذكر
المستنير أطل الله بعمره

إلى من علمتني الصمود والأمل، أعظم وأحن إنسانة في الوجود، أمي الغالية
أطل الله في عمرها

إلى من به أعلو وعليه أرتكز إلى القلب المعطاء زوجي حفظه الله ورعاه
إلى هديتي من الله والنعمة الكبيرة التي أعيشها، إبنِي وصديقي ورفيق دربي في
الحياة "وسيم" راجية أن أكون له مصدر فخر وقوة دائما

إلى أخي الغالي عزيز العائلة عبد الباسط

إلى نسائم قلبي أخواتي: كريمة، أحلام، أميرة، انتصار

إلى إخوتي نجوم سمائي حفظهم الله ورعاهم كل باسمه

إلى جميع من أمدني بالقوة وساندني عند ضعفي

إلى أخواتي في العمل كل باسمها، إلى كل من سقط سهوا من ذاكرتي

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

أسيما

** إهداء **

إلى التي حملتني وهنا على وهن وسقتني من نبع حنانها وعطفها الفياض
إلى من كان دعاؤها رضاها عني سرنجاعي أمي الغالية حفظها الله
إلى رمز الكفاح في الحياة، إلى الذي تعب من أجل تربيتي، إلى من غرس القيم
والأخلاق في قلبي، إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي أطال الله في عمره
إلى سندي وأحبتي إخوتي: حسان، جمال، هارون ورائد وأختي الوحيدة سلاف
دون أن أنسى سبب وقوفي وصمودي وهدفي في الحياة بناتي وابني الوحيد جود
إلى الأستاذ الذي كان دعما وموجها لي

إلى رفيقتي في مشواري الدراسي (آسيا بختي) و(منيرة حمادي)

حفظهما الله ورعاهما

جوهرة

فهرس المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	أولاً: الإشكالية
7	ثانياً: فرضيات الدراسة
7	ثالثاً: أهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة
8	رابعاً: أهداف الدراسة
9	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة
12	سادساً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	
18	أولاً: تعريف رقمنة إدارة الموارد البشرية
19	ثانياً: تطور إدارة الموارد البشرية نحو الرقمنة
21	ثالثاً: أهمية رقمنة إدارة الموارد البشرية
21	رابعاً: خطوات رقمنة إدارة الموارد البشرية
23	خامساً: أبعاد رقمنة إدارة الموارد البشرية
24	سادساً: دور الرقمنة في وظائف إدارة الموارد البشرية
27	سابعاً: إيجابيات وسلبيات رقمنة إدارة الموارد البشرية
الفصل الثالث: التوظيف الإلكتروني والجامعة الجزائرية	
30	أولاً: تعريف التوظيف الإلكتروني
31	ثانياً: مقارنة بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني
31	ثالثاً: أنواع التوظيف الإلكتروني
32	رابعاً: مراحل التوظيف الإلكتروني
34	خامساً: خطوات التوظيف الإلكتروني
35	سادساً: العوامل المؤثرة في التوظيف الإلكتروني
36	سابعاً: دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب الكفاءات
37	ثامناً: إصلاحات الجامعة الجزائرية

الجانب الميداني	
الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة	
43	أولاً: منهج الدراسة
43	ثانياً: حدود الدراسة
45	ثالثاً: العينة
	رابعاً: أداة جمع البيانات
50	خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها	
52	1- عرض نتائج الفرضيات
52	1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى
57	1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية
63	2- مناقشة نتائج الفرضيات
63	2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
64	2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
66	2-3- مناقشة نتائج الفرضية العامة
67	الاستنتاج العام
69	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

مقدمة

مقدمة:

شهد العالم بعد القرن العشرين نقلة نوعية في مجال التطور التكنولوجي أسهم في تحديث المجتمع وتغيير طرق تفكيره وسعت هذه التكنولوجيات إلى الدخول إلى شتى مجالات حياتنا والتأثير فيها، استغلت الدول المتقدمة هذه النظم التكنولوجية في تطوير مجتمعاتها في العديد من الميادين مما جعلها ترتقي لمراتب التقدم، إلا أن هذا التوجه السريع نحو التطور التكنولوجي في العديد من الدول راجع لمدى استعداد أجهزة الحكومة لتبنيه التي تختلف درجة استخدامها نتيجة ما تملكه كل دولة من متطلبات مادية بشرية تقنية إدارية وأمنية بدرجة أولى، بهدف تلبية حاجيات المواطنين بالسرعة والكفاءة العالية.

شكلت النظم التكنولوجية الحديثة انطلاقة جوهرية خاصة في الجزائر، لما تحمله من تسهيلات وقدرة فائقة على تخزين كم هائل من المعلومات والبيانات والوصول إليها بأسهل الطرق، مما فرض على الجزائر تبنيها في شتى المجالات ولاسيما في مجال التعليم العالي، ومما لا شك فيه أن تطبيق الرقمنة في الجزائر كان له أثر كبير وقيمة متزايدة بالنسبة للمؤسسات عموما والجامعات بشكل خاص، حيث أن هدفها الرئيسي يكمن في الاستفادة من مزايا التقنيات الحديثة وتطوير الخدمات المقدمة وتحسينها باستمرار، وتعتبر الجامعة الجزائرية من بين المؤسسات التي تبنت الرقمنة نظرا لنجاحها على كل المستويات الإدارية والمالية والخدماتية... وغيرها، فتسيير الموظفين وشؤونهم من بين أهم الوظائف التي اقتحمتها عملية الرقمنة إذ أصبحت العملية الأساسية لتحديد أهداف الجامعة، والتنسيق بين مواردها المادية والبشرية المتاحة، وذلك من خلال تحديد الأهداف المسطرة للجامعة وضبطها وكذا وضع السياسات المرسومة، بالإضافة إلى أنها باتت تحدد الإجراءات التنفيذية اللازمة لسير طرق العمل، وصياغة البرامج الزمنية الممكنة لتحقيق الأهداف المنشودة، وكل هذا يتم عبر الموقع الرقمي للجامعة أو عبر المنصات الإلكترونية.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية الإدارة المسؤولة عن تمكين الجامعة من بناء مزاياها الاستراتيجية والمحافظة عليها وتطويرها من خلال مختلف الوظائف التي تحتوي عليها ابتداء من: تخطيط الموارد البشرية، التوظيف الملائم، التدريب الدقيق والمستمر، بالإضافة إلى متابعة وصيانة هاته الموارد والاحتفاظ بها، وبإدخال هذه الأدوات التكنولوجية الجديدة على وظائف الموارد البشرية التقليدية كاستعمال الحاسوب والأنترنت بما تتضمنه من تطبيقات نظم المعلومات المحوسبة، تطورت هذه الوظائف وأصبحت أكثر مرونة وسهولة وخاصة فيما يتعلق بتوظيف الكفاءات المناسبة.

حيث يعد التوظيف الإلكتروني أداة جوهرية من أدوات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، إذ تساعد مسؤولي إدارة الموارد البشرية على استقطاب اختيار وتعيين الموارد البشرية المطلوبة إلكترونياً من أجل تدعيم استراتيجيات الموارد البشرية والتي هي جزء من استراتيجيات المؤسسة ككل.

من جهة أخرى، تسعى الجامعة إلى استغلال هذا الأسلوب الحديث والحصول على أحدث برمجيات التوظيف الإلكتروني لتوفير احتياجاتها من الموارد البشرية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئتها باعتبار أن هذه الأخيرة قد توسع مفهومها وأصبحت أكثر ديناميكية وتعقيداً من ذي قبل، إلا أن الحصول على هذه البرمجيات وتطبيق التوظيف الإلكتروني فيها عدة متطلبات وتعترضه الكثير من العوائق التي تسعى المؤسسة للتغلب عليها من أجل تحقيق توظيف إلكتروني فعال يخدم سياسة التوظيف ويتفاعل إيجابياً مع أهداف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

وانطلاقاً مما سبق جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات - دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف، ومن أجل الإحاطة بجانب الموضوع ارتأينا تقسيم الدراسة إلى قسمين، الأول نظري احتوى على ثلاثة فصول:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، حيث طرحنا فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، فرضيات الدراسة، أهمية الموضوع وأهدافه، وأسباب اختياره، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والمصطلحات إجرائياً، وأخيراً عرضنا لبعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: معوقات الاتصال الإداري، حيث تناولنا فيه تعريف رقمنة إدارة الموارد البشرية، ثم تطرقنا إلى تطور إدارة الموارد البشرية نحو الرقمنة، وكذا أهمية رقمنة إدارة الموارد البشرية وخطواتها وأبعادها، ثم دور الرقمنة في وظائف إدارة الموارد البشرية، وأخيراً إيجابيات وسلبيات رقمنة إدارة الموارد البشرية.


الفصل الثالث: التوظيف الإلكتروني والجامعة الجزائرية، حيث تناولنا في هذا الفصل تعريف التوظيف الإلكتروني ومقارنته بالتوظيف التقليدي، بالإضافة إلى تبيان أنواعه ومراحله وخطواته، كما ذكرنا العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى دوره في استقطاب الكفاءات، وأخيراً تطرقنا إلى إصلاحات الجامعة الجزائرية. أما الجانب التطبيقي فقسّمناه إلى فصلين:

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة، وتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة، المنهج المتبع، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة وأخيراً الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

وختمنا دراستنا بخاتمة كانت كحوصلة لما تم التوصل إليه من خلال هذه الدراسة.

الجانب النظري للدراسة



الفصل الأول :
الإطار العام للدراسة

أولاً: الإشكالية:

مع تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي الذي يشهده العالم، أصبحت العديد من العمليات تتطلب الرقمنة والتحول إلى العالم الرقمي، ومن بين هذه العمليات التي تحتاج إلى التحول الرقمي هي عملية التوظيف، حيث تعتبر عملية التوظيف أحد أهم العمليات التي تقوم بها المؤسسات لاختيار الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة فيها.

تهدف عملية التوظيف إلى جذب الأشخاص الموهوبين والمؤهلين للعمل في المؤسسة، وتحديد الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، حيث كانت في الماضي تتم بشكل تقليدي بواسطة الإعلان في الصحف أو تقديم السير الذاتية والمقابلات الشخصية وغيرها من الطرق التقليدية، إلا أنه ومع تطور التكنولوجيا والانفجار المعرفي الذي يشهده العالم أصبحت الرقمنة جزءاً أساسياً من عملية التوظيف.

إلا أنه وفي الآونة الأخيرة أصبحت الرقمنة تلعب دوراً حاسماً في عملية التوظيف من خلال تحسين كفاءة وفعالية هذه العملية بشكل عام، حيث يتم استخدام الأدوات والتقنيات الرقمية لتسهيل جميع مراحل التوظيف، بدءاً باستقطاب الكفاءات وطالبي العمل وذلك من خلال نشر الوظائف وجمع السير الذاتية عبر الطرق التكنولوجية الحديثة، وصولاً إلى التقييم واختبار المرشحين واتخاذ القرار النهائي، حيث أصبحت عملية التوظيف تستخدم الرقمنة في اختيار طالبي العمل من ذوي الكفاءات من خلال استخدام تقنيات التحليل الضخم والذكاء الاصطناعي، وذلك باستخدام الأدوات الرقمية في تحليل البيانات المتاحة عن المرشحين واستخلاص النمط العام للكفاءات المطلوبة، وهذا يساعد في تحديد المرشحين المناسبين بشكل أكثر دقة وفعالية وتقليل الوقت والجهد المبذولين في عملية الاختيار، مما يعزز الشفافية ويخلق تجربة أفضل في عملية التوظيف.

ومع ذلك، فإن رقمنة عملية التوظيف ليست العامل الوحيد في عملية اختيار الكفاءات، إذ لا يمكن أن تحل محل الاهتمام البشري والتقييم الشخصي، فعلى الرغم من أن الأدوات الرقمية يمكن أن تساعد في اختيار المرشحين، إلا أن التقييم الشخصي والمقابلات الشخصية لا تزال ضرورية لتقييم القدرات والمهارات الشخصية والاستفسار عن التفاصيل الإضافية، لهذا ارتأينا دراسة دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وانطلاقاً مما سبق وتماشياً مع الإرهاسات التحليلية للموضوع، يحدد سؤال الانطلاقة كالتالي:

هل لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات؟

ولتضمنين معالم الوضوح في مجالها المنهجي والمعرفي نبلور الأسئلة الفرعية التالية:

❖ هل للهياكل القاعدية التكنولوجية والبشرية دور في تفعيل رقمنة عملية التوظيف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

❖ هل لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

❖ لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات.

الفرضيات الفرعية:

- للهياكل القاعدية التكنولوجية والبشرية دور في تفعيل رقمنة عملية التوظيف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ثالثا: أهمية وأسباب اختيار موضوع الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول موضوعا ذا أهمية كبيرة خاصة في ظل نقص الدراسات التي تناولته بالبحث والتقصي، فهذه الدراسة تتناول موضوع رقمنة عملية التوظيف ودورها في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ويمكن تحديد أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- النقص الواضح في الكتابات والأبحاث العربية حسب اطلاع الباحث حول هذا الموضوع في المكتبات، فجاءت هذه الدراسة لإفادة الباحثين والطلبة المتخرجين بمختلف المعارف بهذا الشأن، وإنارة الطريق أمام المشتغلين بهذا الموضوع.

- حاجة الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بصفة خاصة، للأخذ بالأساليب الحديثة في عملية التوظيف من خلال استخدام الرقمنة وذلك حتى تتمكن هذه الجامعة من تحقيق مستوى متميز من خلال رقمنة عملية التوظيف وتحقيق أهدافها بمستوى عال من الكفاءة والفاعلية، والمضي في تحقيق متطلبات جودة مخرجات الجامعة.

- لفت اهتمام الباحثين إلى مثل هذا النوع من الدراسات وخاصة في مجال التوظيف واختيار الكفاءات داخل الجامعة الجزائرية.

- محاولة معرفة كيف يمكن لعملية رقمنة التوظيف توفير بيانات قيمة لتحليل عملية الاختيار واختيار الكفاءات بشكل أفضل، من خلال تحديد الأنماط والاتجاهات وتحسين استراتيجيات التوظيف المستقبلية.

- عملية رقمنة التوظيف تعكس التطورات الحديثة في مجال التوظيف وتقنيات الذكاء الاصطناعي بدلاً من الاعتماد على العمليات التقليدية، حيث يمكن للمؤسسات الاستفادة من تقنيات الرقمنة لتحسين استجابتها وتلبية توقعات المرشحين ومتطلبات السوق.

أما اختيارنا لهذا الموضوع فكان لعدة أسباب أبرزها ما يلي:

- مع التقدم التكنولوجي السريع، أصبحت العمليات الرقمية والتكنولوجيا المتقدمة تلعب دوراً مهماً في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك التوظيف، حيث يمكن أن يكون لرقمنة عملية التوظيف تأثير إيجابي على جودة وفعالية العملية وعلى قدرة المنظمة على اختيار الكفاءات الملائمة.

- الاهتمام الشخصي بموضوع دور الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية باعتبارها ركيزة أساسية بترقية وتطوير الإدارة وانطلاقاً من قناعتنا الشخصية بأن الرقمنة هي الوسيلة المثلى للنهوض ومواكبة التطور الحاصل في جميع الدول.

- محاولة إعطاء نظرة متكاملة حول رقمنة عملية التوظيف في مؤسسة التعليم العالي الجزائرية عامة وجامعة محمد بوضياف خاصة.

- محاولة تسليط الضوء على موضوع يعاني من نقص الدراسات المتعلقة به، بالتركيز على رقمنة عملية التوظيف وتأثيرها على اختيار الكفاءات، حيث نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تقديم إسهام قيم في مجال البحث وتقصي المعرفة.

- محاولة إبراز دور رقمنة عملية التوظيف في تحسين تجربة المتقدمين للوظائف في الجامعة، من خلال تمكين المرشحين من تقديم طلباتهم عبر الإنترنت بسهولة والوصول إلى معلومات شاملة حول الوظائف المتاحة مما يعزز سمعة الجامعة وقدرتها على جذب الكفاءات الموهوبة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف يصبوا إليه كآلية لكشف الغموض الذي يعتريها، ومن خلال المنطلقات السابقة للثقافة التنظيمية، التي تشكل المرتكز الأساسي في تعزيز المعالم الفكرية عبر السياقات التنظيمية، إضافة إلى جودة مخرجات التعليم الجامعي، وفي هذا المضمار نبور أهداف الدراسة كالتالي:

- تهدف الدراسة إلى الكشف عن دور رقمنة عملية التوظيف في استقطاب الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- تهدف الدراسة إلى الكشف عن دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- تهدف هذه الدراسة إلى فهم كيف يؤثر التطور التكنولوجي والرقمنة في عملية التوظيف من خلال تحليل الأدوات والتقنيات المستخدمة في رقمنة عملية التوظيف وتحديد كيفية تأثيرها على اختيار الكفاءات.
- تهدف هذه الدراسة إلى تقييم كفاءة الرقمنة في تحسين عملية اختيار الكفاءات من خلال تحليل البيانات والتقييمات المجمعة، وذلك لتحديد دور رقمنة عملية التوظيف في جودة الاختيار وفاعلية اختيار الكفاءات.
- تهدف الدراسة إلى تقييم دور رقمنة عملية التوظيف في تجربة المرشحين خلال عملية التوظيف. يمكن للباحثين تحليل ردود فعل المرشحين وتقييم رضاهم وتحديد مزايا وعيوب استخدام الرقمنة في عملية التوظيف من وجهة نظر المرشحين.
- تهدف الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير رقمنة عملية التوظيف على تكامل عملية اختيار الكفاءات في مختلف أقسام المؤسسة، من خلال دراسة التواصل والتنسيق بين أقسام الموارد البشرية والإدارات المعنية بهذه العملية وتقييم تحسين التنسيق والتعاون بفضل الرقمنة.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

1-الرقمنة:

اصطلاحا: تعددت التعاريف التي تعرضت لمفهوم الرقمنة باختلاف وجهات نظر الباحثين والمهتمين، حيث تعرف الرقمنة بأنها: "استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في إنجاز المعاملات الإدارية، وتقديم الخدمات المرفقية والتواصل مع المواطنين بمزيد من الديمقراطية ويطلق عليها أحيانا حوكت عصر المعلومات أو الإدارة بغير أوراق، أو الإدارة الإلكترونية¹.

كما تعرف أيضا على أنها: "عملية يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي الحالي إلى شكل رقمي سواء كانت هذه المعلومات صورة، أو بيانات نصية، أو ملف صوتي، أو أي شكل آخر، يتم ذلك بالاستغناء عن الطرق اليدوية في العمل إلى الطرائق المحوسبة، بحيث يكون الحاسوب وكل ما يتصل به من معدات ووسائط خزن رقمية أدوات لتنفيذ العمل في مراحلها المختلفة، ويبقى الجهد البشري مسؤول عن تشغيل وتوجيه هذه الأدوات لتنفيذ العمل والوظائف والأعمال وتقديم الخدمات².

¹ - بن راس محمد جاسم الأحبابي، أثر الإدارة الإلكترونية في إدارة المرافق العامة -دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2018، ص 15.

² - يحيوي إلهام، دور الرقمنة في ترقية الخدمة العمومية بالجزائر - البطاقة الذهبية أنموذجا، مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي، جامعة باتنة، العدد 01، 2022، ص 66.

- التعريف الإجرائي:

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الرقمنة بأنها: تشير إلى عملية تحويل المعلومات التنظيمية والأنشطة إلى صيغ رقمية، بحيث يتم تخزينها ومعالجتها وتحليلها باستخدام الحواسيب وتقنيات الحوسبة، ويشمل مفهوم الرقمنة تحويل البيانات والعمليات والأنظمة الورقية أو التقليدية إلى صيغ إلكترونية أو رقمية.

2-التوظيف:

لغة: يعرف التوظيف في اللغة على أنه اسم من الفعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة¹.
اصطلاحا: التوظيف في الاصطلاح على أنه سلسلة النشاطات أو العمليات التي يجب القيام بها لتزويد المنظمة بالكوادر البشرية اللازمة لإشغال الوظائف والعمليات الفنية وغير الفنية ولتقديم الخدمات اللازمة².
كما يعرف التوظيف أيضا على أنه: "جذب واستقطاب المترشحين إلى المؤسسة بالكم والنوع المناسبين، واختيار من بينهم من يصلح لشغل الوظيفة وهذا عن طريق استخدام الاختبارات والمقابلات ثم إصدار القرار النهائي بتعيينهم داخل المؤسسة³.

- **التعريف الإجرائي:** من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف التوظيف بأنه سلسلة الخطوات والعمليات المتبعة لاستقطاب واختيار وتوظيف الموظفين الجدد في منظمة ما، ويهدف التوظيف إلى جذب واختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة وتلبية احتياجات المنظمة من حيث المهارات والخبرات والكفاءات المطلوبة.

3-الاختيار:

اصطلاحا: هو المرحلة اللاحقة لعملية الاستقطاب وفي الوقت ذاته هو الخطوة السابقة والمباشرة لصدور قرار التعيين، وهو أيضا العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة ثم مقابلتهم وتعيينهم في نهاية الأمر⁴.

وتعرف عملية الاختيار كذلك بأنها تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة الشاغرة وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، فاختيار

¹ - مسعود، جبران، الرائد - معجم ألفبائي في اللغة والإعلام، دار العلم للمالين، بيروت، 2003، ص 571.

² - مصطفى ربحي عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء، عمان، 2007، ص 141.

³ - حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان، لبنان، 2003، ص 74.

⁴ - أمحد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، د س، ص 258.

الفرد للوظيفة هو محصلة مشتركة لسمات أو خصائص الشخص وسمات الوظيفة ذاتها بالإضافة إلى سلوكيات وسمات المنظمة القائمة بجهود الاستقطاب¹.

إجرائيا: ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا تعريف الاختيار على أنه عملية تقليل عدد المرشحين للتوظيف واختيار أفراد ذوي كفاءة مناسبة وعالية، أي قيام المنظمة باختيار فرد أو أكثر حسب الحاجة من بين الأشخاص الذين تم استقطابهم وهي بذلك تحقق مجموعة من الشروط والمواصفات الضرورية للمرشحين وتوفير المراحل المهمة لها لأنها تحقق التسلسل لانتقاء أحسن الأفراد الذين سيتم تعيينهم فيما بعد.

4-الاستقطاب: يعرف الاستقطاب في الاصطلاح على أنه: "العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل لتقدم للمؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة أو المتوقعة"².

ويشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل أو العمليات المختلفة البحث عن المرشحين الملائمين لملء الوظائف الشاغرة بالمنظمة، ببساطة الاستقطاب هو جذب المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة وقبل القيام بهذه الوظيفة ينبغي التأكد من ضرورة الحاجة إلى شغل الوظيفة، ومن مراجعة خطة القوى العاملة بالمنظمة، ومن وجود تحليل وتصنيف للوظائف يوضح البيانات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة³. ويعرف الاستقطاب كذلك على أنه: "عملية البحث والدراسة والتحري عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل لملء الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية والعمل على جذبها وانتقاء الأفضل من بينها للعمل في المنظمة"⁴.

-إجرائيا: من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الاستقطاب إجرائيا على أنه عملية من عمليات تسيير الموارد البشرية تسعى إلى سد احتياجات جامعة المسيلة من موارد بشرية حيث تقوم بجذب الأفراد المؤهلين وتشجيعهم للعمل بالجامعة كما تساعد طالب الوظيفة على الانضمام للجامعة عبر مراحل وخطوات مسطرة من طرف الميسرين في عملية الاستقطاب.

5-الكفاءات: الكفاءة هي: "القدرة على تنفيذ مهام محددة وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع الكفاءة هي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل، بالكفاءة، ولا تظهر إلا أثناء العمل"⁵.

¹ - وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، جامعة قلمة، 2004، ص 88.

² - زهير عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الراوية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص 61.

³ - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، بدون طبعة، 2007، ص 223.

⁴ - المرجع نفسه، ص 62.

⁵ - حنان رفاص، سليمان يحيوي، أمانة قناشي، أهمية إدارة وتطوير كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة -دراسة ميدانية للمستشفى الجامعي عبد القادر حساني سيدي بلعباس، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة محمد إسطنبولي، معسكر، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2019، ص 106

وعرفتھا المجموعة المهنية الفرنسية (Le Medef): "الكفاءات مزيج من المعارف النظرية والعلمية والخبرة الممارسة والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها".¹

التعريف الإجرائي: من خلال التعريفات السابقة للكفاءات يمكن القول أن الكفاءات هي مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية والمهارات والخبرات المتراكمة للأشخاص المحصلين عليها والكفاءات اللازمة للقيام بالعمليات الإنتاجية والتحويلية المختلفة في إطار وظائفهم، كما توجه تصرفاتهم إيجابا عبر البرامج التكوينية المختلفة.

سادسا: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة دومة يمينة وولد ناجم محمد (2021-2022) بعنوان: "أهمية الرقمنة في شفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي-دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل في تميمون"، رسالة ماستر، جامعة أحمد درارية، أدرار.

تناولت هذه الدراسة موضوع أهمية الرقمنة في شفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي، حيث تهدف إلى محاولة التعرف على مدى التقدم الحاصل في رقمنة مؤسسات التشغيل ANEM والدور الذي تقوم به لتطوير وتحسين وشفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي، وقد تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل لولاية تميمون، حيث اعتمدت الدراسة على مقابلة شفوية مع مستشاري وعمال الوكالة، كأداة لجميع البيانات وتحليلها والحصول على النتائج التي وضحت مدى تطبيق وكالة التشغيل للرقمنة الإدارية ومدى مساهمتها في شفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: أن قطاع التشغيل تقدم وبشكل كبير في مجال الرقمنة وذلك من خلال إدخال منصتي الوسيط والمساعدة على الإدماج المهني، وإحداث تقدم نوعي في مجال رقمنة الوكالة المحلية للتشغيل، بالإضافة إلى شفافية سياسة التوظيف في القطاع الاقتصادي والنظر في علاقة طالبي العمل والمستخدمين بالوكالة.

¹- Alain Meignant, Ressources Humaines Déployer la Stratégie, France : Edition Liaison, 2000, P110

الدراسة الثانية: دراسة هدى معيوف (2019) بعنوان: تأثير التوظيف الإلكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف الجزائرية، جامعة سوق أهراس - الجزائر.

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التوظيف الإلكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات للبنوك الجزائرية، من خلال معرفة دوره في استقطاب الكفاءة ذات الأبعاد الثلاثة (المعرفة، المعرفة الفنية، المعرفة الذاتية)، ولقد تم الاعتماد على الاستمارة لغرض جمع البيانات من البنوك محل الدراسة والتي بلغ عددها (18) بنك، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستمارة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها أن هناك دور إيجابي للتوظيف الإلكتروني في الاستقطاب الفعال للكفاءات.

الدراسة الثالثة: دراسة تباري شيماء (2022/2021) بعنوان: استراتيجيات التحول الرقمي في المؤسسات الخدماتية-دراسة ميدانية بمديرية بريد الجزائر Poste Algérie بولاية قالمة، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي بمديرية بريد الجزائر قالمة وذلك بالوقوف على حيثيات مظاهر هذا التحول، من خلال التركيز على مبادئ وضع وإعداد استراتيجية رقمية ناجحة وأهم المراحل التي تمر بها وصولاً إلى الصعوبات التي تحول دون تطبيق هذه الأخيرة، بالإضافة إلى الوقوف على الأثر الإيجابي للتحول الرقمي ودوره في تعزيز فعالية استراتيجية المؤسسة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومن خلال استهداف عينة قصدية تتكون من (22) موظف موزعين على مختلف المناصب، واختبار فرضيات الدراسة استخدمت الدراسة الملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان الإلكتروني كأداة أساسية لجمع البيانات

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن تطبيق مديرية بريد قالمة لاستراتيجية التحول الرقمي قد ساهم في إحداث جملة من التغييرات على مستوى الأنشطة والمعاملات المنجزة لا سيما بإدماجها للوسائل والتقنيات الحديثة وهذا ما ينعكس إيجاباً على خدماتها خاصة مع توجهها إلى عصر التميز الرقمي، ناهيك عن وجود جملة من التحديات التشريعية وكذا نقص الخبرات الوظيفية في مجال التسويق والإشهار، ولقد خلصت الدراسة كذلك إلى أن مواكبة التطور التكنولوجي باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال تقديم الخدمات التوظيف والاستقطاب والاختيار والتدريب والتكوين المستمر للموظفين مما يساهم في رفع الكفاءة وتحقيق الفعالية في إنجاز الأعمال

الدراسة الرابعة: دراسة بوسطة عبد القادر (2022-2023) بعنوان: رقمنة قطاع الوظيف العمومي وأثره على عمليات التوظيف، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

هدفت الدراسة إلى التعريف بالرقمنة ورقمنة القطاع الوظيفية العمومية وأثرها على عمليات التوظيف، كما تهدف إلى الوصول إلى مدى نجاعة الرقمنة الآلية لتطوير الإدارة ومواكبتها تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتعرف على استراتيجية مديرية التربية الوطنية (توظيف أساتذة التربية البدنية في الطور الابتدائي) كنموذج في الاستفادة من آليات الرقمنة في قطاع الوظيفية العمومية. بالإضافة إلى إظهار مدى إحقاق الرقمنة لمبدأي المساواة والشفافية وإعطاء النتائج الأفضل فيما يخص كفاءة وجودة التوظيف.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- تحقيق مبدأ شرعية الإجراءات، وهذا راجع إلى البرمجة المسبقة للنظام الرقمي بما يتوافق مع القوانين والنظم والتعليمات ذات الصلة بالتوظيف.

- تحقيق مبدأ المساواة بين المترشحين نظرا لإتاحة الوصول للموقع الإلكتروني للجميع دون استثناء، وعدم برمجة أي شروط تخص فئة دون أخرى

- تحقيق مبدأ النزاهة والشفافية وهذا أهم عنصر ويتضح من خلال تدعيم نظام الرقمنة بكل ما يمكن من فوائد لتقليل التدخل البشري في سير الإجراءات خاصة ما تعلق منها بالتقويم على أساس الشهادة

- التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة التي تم استعراضها اتضح الآتي:

1- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث أثر الرقمنة في تنمية إدارة الموارد البشرية.

2- تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لمتغير رقمنة إدارة الموارد البشرية أو أحد أبعاده.

3- اتفقت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.

4- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامها للاستبيان كأداة بحثية أساسية لجمع البيانات.

كما أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في الآتي:

1- اعتمدت الدراسات على الربط بين الرقمنة وعملية التوظيف أو الرقمنة وإدارة الموارد البشرية بصفة عامة، بينما دراستنا ربطت بين رقمنة عملية التوظيف وعملية اختيار الكفاءات.

2- تختلف أهداف الدراسة الحالية عن أهداف الدراسات السابقة، وإن كان هناك بعض التشابه الجزئي.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت مما سبقها من الدراسات حيث:

- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة المذكورة في الوصول إلى الصياغة الدقيقة للعنوان البحثي الموسوم برقمئة عملية التوظيف ودورها في اختيار الكفاءات.
- استفادت الدراسة الحالية مما سبقها في الوصول إلى المنهج الملائم لهذه الدراسة.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة في إثراء الجانب النظري.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة في بناء وصياغة أدوات الدراسة.

الفصل الثاني:

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تمهيد:

وفي ظل هذه التغيرات التي يمر بها العالم وإلى جانب التغيرات التقنية التي أتاحتها تكنولوجيا المعلومات وخاصة الأنترنت والتطور في الفكر الإداري، فإن إدارة الموارد البشرية تتعرض لتغيير جذري في مفاهيمها وسياساتها واستراتيجياتها وممارساتها. وبالتالي فبظهور الأنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال، وتحويل وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات المختلفة إلى أعمال إلكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمؤسسات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقات بين الإدارة العمومية والمؤسسات والنقابات والعمالين والزبائن تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والأنترنت، لذا سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشيء من التفصيل.

أولاً: تعريف رقمنة إدارة الموارد البشرية

تعددت تعريفات رقمنة إدارة الموارد البشرية واختلفت باختلاف جهات نظر الباحثين والمهتمين بهذا المجال، ومن بين التعريفات نذكر ما يلي:

تعرف رقمنة إدارة الموارد البشرية بأنها: "تطبيق أي تكنولوجيا تمكن العاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من أجل الاتصال، وتقييم الأداء، إدارة المعرفة، التعليم، والأغراض الإدارية الأخرى"¹.

وتعرف أيضاً بأنها: "الوصول عبر الإنترنت إلى بيانات ومعاملات الموارد البشرية في مكان العمل وإعادة تصميم وتنفيذ خدمات الموظفين والعلاقات بين الموارد البشرية والمنظمات ومورديها وعملائها باستخدام الأعمال الإلكترونية وتتطلب الحاجة إلى اتصال دقيق في الوقت المطلوب والوصول إلى معلومات الموظف في الوقت المناسب"².

هو مصطلح واسع يغطي الاندماج بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، التي تركز بشكل رئيسي على خلق قيمة للموظفين ومديري المنظمة"³.

تعتمد رقمنة الموارد البشرية على منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستخدام الواعي لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف الموارد البشرية وتعتمد على أنظمة الحاسوب وشبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية"⁴.

كما يمكن تعريف رقمنة إدارة الموارد البشرية بأنها: "طريقة لتنفيذ الاستراتيجيات وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، وذلك يكون من خلال الدعم الواعي والموجه للقنوات القائمة على تكنولوجيا الويب أو مع الاستخدام الكامل لها"⁵.

¹ - ياسر خضير العباس، رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعاملين -دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الجامعة العراقية، الجامعة المستنصرية، الجزء 3، العدد 57، العراق، ص 537.

² - الساعدي مؤيد، التوجه الرقمي لإدارة الموارد البشرية، ط1، دار بابل للنشر والتوزيع، العراق، 2021، ص 76.

³ - ياسر خضير العباس، المرجع السابق، ص 537.

⁴ - زواوي خالصه، تأثير الإدارة الإلكترونية في موارد بشرية على تطوير رأس المال الفكري، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة سوق أهراس، المجلد 3، العدد 01، جوان 2018، ص 116

⁵ - عثمانى مصطفى، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، ملحة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، المجلد 08، العدد 01، مارس 2023، ص 690.

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن رقمنة إدارة الموارد البشرية هي مجموعة الإجراءات التي تسمح برقمنة الأدوات والمعلومات والمعطيات المتعلقة بالموارد البشرية للمنظمة، بهدف تحويل تسيير الموارد البشرية إلى الطريقة الرقمية، كما أن التكامل الحاصل بين إدارة الموارد البشرية والتطور في التكنولوجيا لم يؤثر على وظائفها وإنما كان له أثر موجه لزيادة تحسين الأداء من خلال زيادة فعالية وكفاءة الوظائف التقليدية لإدارة الموارد البشرية.

ثانياً: تطور إدارة الموارد البشرية نحو الرقمنة

لقد مرت إدارة الموارد البشرية عبر التاريخ بعدة مراحل، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- النظام الورقي:

تميزت إدارة الموارد البشرية في هذه المرحلة باقتصارها على الورق، حيث كان يتم تخزين البيانات على حاسوب مركزي بالاعتماد على الوثائق والسجلات، وكان يتم إعداد التقارير بطرق بدائية، وكانت إدارة الموارد البشرية هي الجهة الوحيدة المسؤولة عن هذه البيانات.

2- بداية الكمبيوتر الشخصي:

ظهرت في هذه المرحلة أجهزة الكمبيوتر الشخصية وتم الانتقال من النظام الورقي إلى تخزين البيانات والمعطيات على الحواسيب والشبكات المحلية، ومع التقدم التكنولوجي تم إنشاء قاعدة بيانات، وبالنتيجة تم تطوير أساليب كتابة التقارير وكشف الرواتب وتتبع مسار الموظفين.

3- نظام قواعد البيانات الإلكترونية:

تعتبر هذه المرحلة نتيجة لظهور تكنولوجية قواعد البيانات المترابطة، التي يقصد بها تخزين بيانات مختلفة في ملفات متنوعة، بحيث يحتوي كل ملف على نوع معين من البيانات ذات خصائص مشتركة، ليتم استخدام مجموعة من المعطيات المتواجدة في ملفات مختلفة في آن واحد، أي من أماكن متعددة، امتازت هذه المرحلة بتزايد استخدام الأنترنت، ومع التطور التكنولوجي، استغلت المنظمات هذه القواعد لأغراض التقارير المعقدة، ومن ثم زاد الترابط بين مختلف مصالح وأقسام المنظمة¹.

4- تكنولوجيا شبكات الأنترنت:

في الوقت الراهن، العديد من المنظمات قد تبنت تكنولوجيا الموارد البشرية، حيث أن فوائد التشغيل الآلي أصبحت معروفة على مجال الموارد البشرية والمساحات الأخرى من الأعمال، وأصبحت تركز على

¹ طوابية جلييلة، دور الرقمنة في إدارة الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021-2022، ص 33.

التحول الآلي مثل باقي التحولات قصد تحقيق الكفاءة والفاعلية، كما استعملت مراكز الاتصال والمعاملات الصوتية، إضافة إلى التطبيقات التي تعتبر قاعدة بيانات يرجع إليها المستخدم ويمكنه الولوج إليها عن طريق كلمة سر¹.

وننتج عن رقمنة الموارد البشرية عدة اختلافات مقارنة بالموارد البشرية التقليدية، يمكن توضيحها في الجدول الموالي:²

الجدول رقم 01: مقارنة بين المورد البشري التقليدي والمورد البشري الرقمي

المورد البشري التقليدي	المورد البشري الرقمي
خط سير وظيفي ثابت ذو اتجاه واحد	متغيرات وظيفية متعددة في اتجاهات مختلفة
أهدافه طويلة الأجل (أهمها معاش التقاعد)	متغيرات وظيفية متعددة في اتجاهات مختلفة
يعتمد على عمره ومكانته الوظيفية	يعتمد على عمله وجرأته
يميل إلى المركزية والتسلسل الهرمي	يميل إلى التمكين ويقبل التغيير ويستوعب المفاجآت
يرتبط بالمؤسسة والأفراد	يرتبط بالعلاقات والأفراد والشبكات
يتجنب المخاطرة ويسعى لهامش أمان	يخاطر بمشروعات جديدة
مظهره وملمحه أهم أدواته في العمل	أسلوبه في الاتصال وملمح لغته هي أهم أدوات عمله
انطوائي ومغلق على مؤسسته وزملائه	تواصلي ومنفتح على مؤسسات الآخرين
غير مضطر إلى التعلم ويتعلم بالمصادفة والإكراه	مضطر إلى التعلم ويتعلم بالعمد أو بالاختيار
يركز على مهمة واحدة قبل أن ينتقل إلى مهمة أخرى	ينجز مهام متعددة في الوقت نفسه
أدواره: منتج، مسوق وبائع	أدواره منتج معلومات وشبكات وصانع معرفة

¹ طوابية جليبة، المرجع السابق، ص 34.

² محمد توفيق ومان، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006، ص 434.

ثالثاً: أهمية رقمنة إدارة الموارد البشرية

تعد رقمنة إدارة الموارد البشرية الطريقة الحديثة التي تنفذ وتدار بها الأنشطة والوظائف الأساسية فضلاً عن الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالموارد البشرية ولغرض معرفة مكامن القوة لهذا المتغير لابد من تعزيز أهميته إذ تكمن من خلال:

- 1- توثيق المعلومات والحفاظ عليها من التلف أو العبث بها مع سهولة الوصول إليها.
- 2- اختزال العمل الإداري المتعلق بالأساليب الورقية واليدوية مع المعاملات والسجلات.
- 3- تكون عملية إنجاز جمع وتحليل عمليات الخزن بشكل أسرع وأقل جهد ودقة لاتخاذ القرارات الناجحة.
- 4- تحقيق علاقة ناجحة للتعامل بين إدارة المؤسسة والأفراد في داخلها من خلال توفير المعلومات اللازمة عن نشاطات والأفراد في المؤسسة وتقييم جودة الأداء لهم¹.
- 5- تعمل على تحسين جودة الخدمات المقدمة من خلال الاستثمار في التقنيات المتاحة، والعقول الرقمية المدربة والخبيرة من الموارد البشرية.
- 6- قدرتها على تحقيق أعلى درجات السرعة والمرونة التي تتجسد بتوفير أي شيء وفي أي وقت ومكان وبأي طريقة.

7- راسخة تقوم على شفافية المعلومات².

رابعاً: خطوات رقمنة إدارة الموارد البشرية

1- إعادة تحديد المهام:

ينبغي على الموارد البشرية اليوم تحديد مهامها كفريق لمساعدة الإدارة والعاملين على سرعة التكيف مع طريقة التفكير الرقمي التأقلم مع الهياكل التنظيمية الشبكية تحليل الشبكات التنظيمية ونماذج القيادة الرقمية.

2- ترقية التقنيات الأساسية:

وذلك عن طريق استبدال الأنظمة القديمة بمنصات سحابية متكاملة لإنشاء بنية تحتية سليمة، وتطوير الأدوات السابقة للتدريب، التوظيف وتسيير الأداء، إضافة إلى اعتماد أنظمة سهلة الاستخدام بالنسبة للموظفين.

¹- أنساعد ماجد عبد المهدي، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2016، ص 36.

²- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 22-23.

3- تطوير استراتيجية متعددة السنوات لتكنولوجيا الموارد البشرية:

في ظل التطور الحالي لعالم تكنولوجيا الموارد البشرية، أصبح من المهم بناء استراتيجية طويلة المدى، والتي تتضمن المنصات السحابية لتخطيط موارد المؤسسة، التطبيقات التحليلات مجموعة من أدوات الذكاء الاصطناعي، إدارة الحالات وغيرها من الحلول.

4- بناء فريق رقمي للموارد البشرية:

لقد أصبح من الضروري تكريس فرق لإيجاد حلول مع الاعتماد على الذكاء الاصطناعي لتطوير أنشطة التوظيف والتدريب والمؤسسات الكبرى حالياً تملك فرق تصميم رقمية في الموارد البشرية تعمل على تصميم نماذج أولية وطرح تطبيقات خاصة بها.

5- تنظيم الموارد البشرية في شبكات ذات خبرة مع شركاء أعمال أقوياء:

يجب إعادة النظر في نموذج المنظمة للموارد البشرية، لتركيز الجهود على خبرة العاملين التحليلات الثقافة، وفتح مجال التكوين والتأكد من جودة الاتصالات بين الفرق الموارد البشرية عالية الأداء تشارك نشاطات الريادة ويمكنها معرفة ما تقوم به الفرق الأخرى.

6- جعل الابتكار استراتيجية أساسية في إطار الموارد البشرية:

يجب أن تعمل المنظمة على تشجيع الابتكار في كافة نشاطات الموارد البشرية، حيث تعتمد العديد من المنظمات على ممارسات جديدة الرقمنة في هذا المجال بناء على أسلوبين: ملتقيات التصميم والهاكاثون، وكذا انتهاج طرق جديدة للتوظيف بما في ذلك استعمال البيانات الرقمية قصد إيجاد الموارد البشرية التي تحقق أعلى أداء في المنظمة.

7- تدوير اليد العاملة الشابة في وظائف الموارد البشرية:

ينبغي على المنظمة تدوير الموظفين من وإلى إدارة الموارد البشرية قصد التوجيه العكسي لكبار القياديين، بالإضافة إلى توظيف المتخرجين الجدد الذين يمتلكون مهارات تحليلية في الموارد البشرية.

8- تطبيق البنشمارك:

ينبغي على المنظمة الاعتماد على متحدثين خارجيين قصد الانضمام لبرامج الأبحاث بهدف الاستفادة مما توصلت إليه المنظمات الأخرى في مجال الرقمنة¹.

¹ - طويبية جليبة، المرجع السابق، ص 37.

خامسا: أبعاد رقمنة إدارة الموارد البشرية

1-الأجهزة والمعدات المكتبية:

يشير مصطلح الكيان المادي (الصلب) إلى جميع الأجهزة والمعدات التي تستخدم في إدخال البيانات و تخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها على شكل معلومات عند طلب المستفيد، إذ أن الكيان المادي عبارة عن الأجهزة المادية التي تستخدم في أنشطة الإدخال، المعالجة والإخراج في نظم المعلومات، والتي تحتوي على وحدة المعالجة المركزية، أجهزة إدخال وإخراج متنوعة، أجهزة خزن وكذلك أوساط مادية لغرض ربط الأجزاء معا¹.

2-البرمجيات المكتبية:

مصطلح أطلق على مجموعة المكونات المعنوية لنظام الحاسوب من تعليمات وإجراءات وبرامج وأنظمة تشغيل ولغات برمجية، والبرامج سلسلة من التعليمات المفهومة بالنسبة للحاسب، وتتضمن نوعين من البرامج هما برامج النظام اللازمة لتشغيل الكيان الصلب، وبرامج التطبيقات التي يتعامل معها المستخدم النهائي. وهي كذلك مجموعة مفصلة من التعليمات والأوامر المعدة من الإنسان (المبرمج) التي تعمل البيانات باستمرار لتواكب المتغيرات المستجدة، ليتمكن المدراء من اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية وفق أسس صحيحة، ولتتمكن باقي المستخدمين النهائيين من القيام بأعمالهم بكفاءة وفاعلية².

3-الأرشفة الرقمية المكتبية:

هي مجموعة من البيانات أو المعلومات المترابطة والمخزنة في أجهزة خزن البيانات، ويمكن أن تكون قاعدة البيانات مخزن سجلات الشركة، معايير الوقت لمختلف عمليات الشركة، بيانات الكلفة، أو معلومات تخص طلب الزبون³.

4-نظم الاتصالات المكتبية:

الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين إجراء عملية الإرسال والتلقي، ويعتقد البعض أنها الأكثر أهمية فهي أدوات أو وسائل الاتصالات عن بعد مثل الهواتف، والفاكس والألياف الضوئية ومكوناتها الأخرى التي تكون الشبكات الإلكترونية التي مكنت مستخدمي أجهزة الحاسوب من الاتصال بأي

¹- ياسر خضير العباس، المرجع السابق، ص 538.

²- قنديلجي عامر إبراهيم والسامرائي إيمان، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته"، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص60.

³- حسين يسرى ومحمد السدير، تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على تحسين مستوى أداء الخدمة الفندقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 35، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2010، ص 330.

موقع بصورة مباشرة، والاتصال بأي مستخدم آخر للحاسوب في أي موقع آخر، وتعد شبكة الأنترنت شبكة إنترنت داخلية للشركة كما استخدمتها شركة جنرال إلكترونيك للأغراض الأمنية للربط بين مختلف النظم الإلكترونية للشركة¹.

5-الأفراد:

تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المنظمة، وبعد الموارد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات، إذ يمكن وصفه أنه تراكم ضمني للمعرفة في أذهان العاملين في المنظمة، وتعد تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تقانة المعلومات، ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة وبعد المورد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة المكونات الأخرى فيها وتشغيلها².

ويقال تفوق المنظمة بما تمتلكه من معلومات ومهارات وخبرات تباينت التسميات التي أطلقت على مجملها وبعضهم يعدها موجودات تنافسية وأطلق عليها آخرون موجودات ذكائية وسماها آخرون موجودات معنوية وأيضاً رأس المال الفكري) وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المنظمة بما يدعم ويعزز إداها التنافسي عن طريق التطوير المبدع والاستراتيجية لمخرجاتها وبالنتيجة يمنحان القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة³.

سادساً: دور الرقمنة في وظائف إدارة الموارد البشرية

1- دور الرقمنة في الاستقطاب:

يقصد برقمنة الاستقطاب عملية اجتذاب وإغراء القوى العاملة للتقدم لشغل وظائف عن طريق شبكة الأنترنت، حيث يتم مقابلة الباحثين عن العمل مع أصحاب الأعمال (أي الجهات المستقطبة) سواء من خلال هذه الجهات بذاتها من خلال مواقعها على الشبكة، أو من شركات ومؤسسات متخصصة في هذا المجال⁴.

¹- أبو غنيم أزهار نعمة عبد الزهرة، المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات وأثرهما في الأداء التسويقي - دراسة حالة في المنظمة العامة للإسمنت الجنوبية، أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2008، ص 111.

²- الدليمي إحسان علاوي حسين، تحليل علاقة تقانة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد البشرية وأثرها في بناء الكفايات الجوهرية، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2006، ص 43.

³- ياسر خضير العباس، المرجع السابق، ص 539.

⁴- مهيبيل وسام، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 118.

وتكمن أهمية رقمنة الاستقطاب فيما يلي:

- السرعة الفائقة في مقابلة الباحثين عن عمل بأصحاب الأعمال والجهات الطالبة، وهذا يوفر الكثير من الوقت الذي يعتبر في عالم الأعمال له قيمة كبيرة، ولعل هذه هي أهم ميزة للاستقطاب الإلكتروني.
- تخفيض تكاليف الاستقطاب مقارنة بالطرق التقليدية، حيث لا حاجة إلى نشر إعلانات في الصحف والمجلات أو القيام بزيارات ميدانية للمؤسسات.
- تخفيض حجم العمل الورقي والمكتبي حيث يمكن معالجة طلبات المتقدمين وسيرهم الذاتية إلكترونياً حيث البرمجيات الخاصة بتسيير الموارد البشرية تمنح إمكانية تسيير طلبات المتقدمين وتسمح بالتخزين والمعالجة الجيدة لهذه الطلبات دون الحاجة إلى كثير من الأوراق كما هو الحال في المعالجة التقليدية.
- يتفوق الاستقطاب الإلكتروني على الطرق التقليدية من حيث عدد من يتم استقطابهم حيث يمكن اجتذاب آلاف المتقدمين لسهولة الوصول إليهم من ناحية، وكذلك مخاطبتهم في كثير من الدول على مستوى العالم ككل من ناحية أخرى.

- يمكن عن طريق الاستقطاب الإلكتروني التغلب على معوقات المكان والزمان حيث يمكن استقطاب الموارد البشرية من أي مكان في العالم بسهولة بغض النظر عن الحواجز المتعلقة بالبعد الجغرافي وكذلك التوقيت بين الدول وذلك عن طريق إجراء المقابلات والاختبارات وتلقي السير الذاتية وطلبات التوظيف من خلال ما يسمى بالاتصال الجماعي عن بعد، كما ويقوم المسير المهتم بأحد المترشحين بتحديد موعد معه من خلال خدمة الدردشة وبالتالي التحقق من توافق المترشح مع احتياجاته واتخاذ قرار ملاقاته شخصياً¹.

2- دور الرقمنة في الاختيار:

تهتم المنظمة بعملية اختيار الموارد البشرية وتعيينهم على اعتبار أن هذه العملية حاسمة في تحقيق أهداف المنظمة وتسهم في نموها واستمراريتها، فهي عملية تهتم بالكشف عن معارف الموارد البشرية المتقدمين لشغل الوظائف المتاحة في المنظمة وخبراتهم وبالتالي الحصول على الموارد البشرية كما ونوعاً في الوقت المناسب².

وعملية رقمنة عملية الاختيار بعدة مراحل تبدأ بتقديم طلبات التوظيف من قبل الموارد البشرية الراغبين بشغل الوظائف المتاحة في المنظمة عبر الأدوات الرقمية المختلفة، ويتم تزويد مقدمي طلبات

¹ مهيبيل وسام، المرجع السابق، ص 119-120.

² فغول جنات، إدارة الموارد البشرية في ظل الرقمنة، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2018-2019، ص 165.

التوظيف بالمعلومات المرتبطة بالوظيفة وشروط شغلها، والمزايا التي سيتمتعون بها في حال اختيارهم لشغل الوظيفة، وبعد تقديم الطلبات لابد أن يتم تدقيقها ومراجعتها للتأكد من صحة المعلومات المدونة سواء كانت هذه المعلومات شخصية أو وظيفية، بالإضافة إلى التأكد من مطابقة مقدم الطلب لشروط الوظيفة المعلن عنها، وتوظف هذه المرحلة في تطوير الأسئلة التي يمكن إن توجه لمقدم الطلب في المراحل اللاحقة في عملية الاختيار والتعيين، والرجوع إليها عند الحاجة، لتأتي بعدها عملية وتتم هذه المرحلة بعقد لقاء مع الموارد البشرية الذين تقدموا بطلبات لشغل الوظائف المتاحة في المنظمة وذلك من خلال مجموعة من الأدوات الرقمية، ويتم تدقيق طلباتهم ومراجعتها وتقييمها، وتهدف هذه المرحلة للتأكد من بعض المعلومات العامة والمطلوبة في شروط الوظيفة المعلنة¹.

لتأتي عملية الاختبارات الوظيفية كآخر مرحلة والتي تعد أساس عملية اختيار الموارد البشرية وتعيينهم، حيث تهدف هذه الاختبارات إلى بيان قدرة مقدمي طلبات التوظيف على أداء مهام الوظيفة التي سيشغلونها بكفاءة، بالإضافة إلى بيان مدى توفر رغبتهم في العمل بهذه الوظيفة، ولا تقتصر الاختبارات الوظيفية على معرفة مقدرات مقدمي طلبات التوظيف ومهاراتهم لشغل الوظيفة الحالية فقط، بل تمتد إلى التنبؤ بمقدراتهم ومهاراتهم المستقبلية لشغل وظائف أخرى، ليتم بعدها إصدار نتائج الاختيار وإعلام كافة المتقدمين سواء كانوا ناجحين أو غير ناجحين بهذه النتائج بغض النظر عن النتيجة².

3- دور الرقمنة في التوظيف:

تعد عملية التوظيف إحدى أهم الأنشطة الوظيفية التي تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار الوظائف بالمنظمة سواء الوظيفة التسويقية أو الإنتاجية أو المالية في هيكلها التنظيمي وخاصة في المنظمة التي تحتل إدارة الموارد البشرية موقعاً واضحاً وتستند إليها. حيث يعتبر لجوء المنظمة إلى رقمنة عملية التوظيف فرصة اكتشاف المترشحين للمؤسسة، فهو مجال للاتصال والتسويق، وجعل المترشحين أوفياء للمؤسسة، ويمكن للمنظمة اللجوء من خلال رقمنة عملية التوظيف إلى دعوة المترشح المختار لشغل المنصب شاغر من القيام بأول خطواته في الإدارة الإلكترونية عن طريق الأنترنت حتى وإن لم يتم استقباله بعد في المنظمة، إلا أنه يوكل إليه

¹- فغول جنات، المرجع السابق، ص 165.

²- المرجع نفسه، ص 166.

قرص مضغوط CD-ROM بمجرد تحميله تمنح له إمكانية النفوذ إلى مجموعة من الوثائق عن طريق شبكة أنترنت المنظمة المطالب بملئها لإنشاء ملفه الإداري¹.

وتتجلى أهمية رقمنة عملية التوظيف فيما يلي:

- الإعلان عن الوظائف الشاغرة: وذلك من خلال شبكة الأنترنت الخاصة بالشركة وذلك حسب طبيعة تلك الوظائف وسياسة التوظيف الخاصة بالعمل.

- توفير آليات البحث: تعد تقنية قياسية يمكن إلحاقها بسهولة بشبكات الأنترنت وتساعد تلك الآليات الموظفين في العثور على الوظيفة المطلوبة.

- إجراء اختبارات على الأنترنت: مما يفيد في عدم الحاجة إلى جميع المتقدمين للوظيفة بمكان محدد وإمكانية إجراء عملية التصفية لعدد ضخم من المتقدمين في الوقت نفسه.

- الإسراع من إيقاع عملية التوظيف حيث يتم تحليل طبيعة الوظيفة والمواصفات اللازمة للشخص لشغلها ونشر الإعلان بشبكة الأنترنت وإرسال بريد إلكتروني إلى الأقسام المعنية وفرز الطلبات على الأنترنت وبدء عملية التقييم.

- إلغاء دور الوسطاء مما يوفر على الشركة المتعاقدة من دفع نفقات إضافية.

- تدعيم العلاقة المباشرة بين المسير والمرشح.

- القضاء على الحواجز الجغرافية².

سابعاً: إيجابيات وسلبيات رقمنة إدارة الموارد البشرية

1- إيجابيات رقمنة إدارة الموارد البشرية:

إن لتبني الرقمنة في إدارة الموارد البشرية العديد من الإيجابيات بالنسبة للمنظمة من جهة وبالنسبة

للعامل من جهة أخرى، ومن بين الآثار الإيجابية:

- زيادة مردودية العاملين في المنظمة، فبالنسبة للعاملين بإدارة الموارد البشرية، بفضل الرقمنة يتم إعفاؤهم

من المهام الإدارية المتكررة، أما بالنسبة لباقي الموظفين، تمكنهم من قضاء وقت أقل في صياغة طلباتهم.

- تطوير الاتصال وتوزيع المعلومات، فمع رقمنة كشوف الأجور والإجازات وإدارة الوقت، يمكن للعاملين

الحصول على المعلومات التي يحتاجونها ومتابعة حالة طلباتهم بنقرة واحدة.

¹ - فغول جنات، المرجع السابق، ص 116-117.

² - قمودة وهيبية، استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على وظائف المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013، ص 47-48.

- الحد من أخطاء إدخال المعلومات والنسيان فمن خلال رقمنة العديد من المهام الإدارية يتم إزالة الخطأ البشري من المعادلة.

- تحسين إجراءات التوظيف عبر الإنترنت وطرق الاحتفاظ بالموظفين.

- إمكانية متابعة الموظفين لدورات تدريبية عبر الإنترنت لم يكن بإمكانهم متابعتها بالطرق التقليدية¹.

2- سلبيات رقمنة إدارة الموارد البشرية:

على الرغم من الجانب الإيجابي الذي يحسب للرقمنة، إلا أن لها بعض العيوب والسلبيات التي تحسم عليها، من بينها:

- إن رقمنة الموارد البشرية تؤدي إلى خطر التجريد من الإنسانية، وذلك بسبب رقمنة الممارسات الإدارية فالآلة لا تصنع المشاعر أو لا يمكنها بين الأفراد وأوضاعهم في الحالات التي ينبغي فيها الأخذ بعين الاعتبار، حالة العاملين الاستثنائية.

- إمكانية فقدان المعرفة والمهارات في إدارة الموارد البشرية، فبالاعتماد على التكنولوجيا الرقمية التي تنجز النشاطات الإدارية لا يحتاج موظفو إدارة الموارد البشرية إلى معرفة كيفية إنجاز هذه النشاطات وبالتالي يمكن التعرض إلى مشاكل وعراقيل في حال تعطل هذه الأجهزة.

- تعني الرقمنة أنه يمكن جمع وتخزين كميات هائلة من البيانات، حيث يمكن أن تكون هذه المعلومات خاصة تتعلق بالأفراد أو المنظمات، وقد يكون من الصعب جدا الحفاظ على سريتها ومجرد خرق واحد يمكن أن يؤدي بوصول كميات هائلة من المعلومات الخاصة إلى أطراف أجنبية.

- لم يعد من السهل التعامل مع الأجهزة التكنولوجية الحديثة نظرا للتعقيد فالتعامل المستمر مع إعدادات الأجهزة الإلكترونية كالحواسيب وغيرها يمكن أن يؤدي إلى أخطاء مكلفة.

- تضاؤل العلاقات الإنسانية حيث أصبحت الرقمنة تحل محل الاتصال الحقيقي كما أن البشر أقل قيمة في مكان العمل حيث يتم استبدال أدوارهم بالتكنولوجيا الحديثة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض في الأجور والبطالة للعمال العاديين وبالتالي زيادة سرقات الملكيات الفكرية والمشاكل الصحية حيث يمكن أن يؤدي استخدام التكنولوجيا باستمرار إلى الشعور بألم والعزلة الاجتماعية².

¹ مسري إسماعيل السيد، نظم ميكنة الأعمال المكتبية، مدخل نظم الأعمال الإلكترونية، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، د ت، ص 102.

² حوصة مصطفى، تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دراسة قطاع البنوك بولاية مستغانم، مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد 35، العدد 01، الجزائر، مارس 2021، ص 699.

خلاصة:

انطلاقاً مما سبق تناوله في ثنايا هذا الفصل، نجد أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي الإدارة التي تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ كافة أنشطتها التي تبدأ من تخطيط واستقطاب الموارد البشرية إلى الاحتفاظ بالأفضل منهم، وهذا بغية تحقيق أهداف عدة مثل: تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية، تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة، وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين، فتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة يتطلب توفر مجموعة من المتطلبات تتمثل أساساً في: المتطلبات البشرية، الإدارية، المالية، التقنية، والأمنية.

الفصل الثالث:

التوظيف الإلكتروني والجامعة

الجزائرية

تمهيد:

فرضت استراتيجيات المؤسسة المتكيفة مع ظروف بيئتها تحديات جديدة على إدارة الموارد البشرية أبرزها ما يتعلق بطرق التوظيف ونوعية المشاركة للأفراد أو للمجموعات، انتقل التركيز في سياسات التوظيف من التناسب بين مهارات الأفراد ومتطلبات الوظائف، إلى التقارب والاندماج بين الأفراد ككل، وخصائص المؤسسة وثقافتها.

وبإدخال تكنولوجيات ونظم المعلومات على وظائف المؤسسة بما فيها وظيفة الموارد البشرية، أصبح التوظيف الإلكتروني أداة فعالة من أدوات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، تستعين بها المؤسسة لتحقيق التوازن في سياسة التوظيف والحصول على موارد بشرية متنوعة وذات كفاءة عالية قادرة على خلق القيمة المضافة وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة.

أولاً: تعريف التوظيف الإلكتروني

يعرف التوظيف الإلكتروني بأنه: "عملية تعيين المرشحين المحتملين لشغل الوظائف الشاغرة باستخدام الموارد الإلكترونية للوصول إلى عدد كبير من الباحثين عن العمل، أي بمعنى عرض الفرص الوظيفية المتوفرة في المنشأة أو المؤسسة على صفحة أو موقع أو منصة أو رابط إلكتروني وإتاحة الفرصة لجميع الراغبين للتسجيل"¹.

يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية تعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن، فالتوظيف الإلكتروني هو استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الأنترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة².

ويعرف التوظيف الإلكتروني كذلك على أنه "استخدام الأنترنت لاستقطاب المرشحين ذوي الجودة العالية وعرض الملفات الشخصية ذات الصلة وتبسيط عملية التقديم والاختيار، حيث تحقق المنظمات التي تستخدم التوظيف الإلكتروني خطوات كبيرة من خلال توظيف أفضل المرشحين الذين حققوا نتائج جيدة في مؤسستهم وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة"³.

ويعرف التوظيف الإلكتروني بأنه: "ممارسة استخدام التكنولوجيا وخاصة الموارد المستتدة إلى الويب للمهام التي تتطوي على البحث عن موظفين جدد وجذبهم وتقييمهم وإجراء مقابلات معهم وتوظيفهم"⁴.

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن المقصود بالتوظيف الإلكتروني بأنه سلسلة الخطوات والعمليات المتبعة لاستقطاب واختيار وتوظيف الموظفين الجدد في منظمة ما باستخدام الأنترنت، ويهدف جذب واختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة وتلبية احتياجات المنظمة من حيث المهارات والخبرات والكفاءات المطلوبة وإتاحة الفرصة للجميع.

¹ مروة عبد الله عبد الله الماجد، دور منصات التوظيف الإلكتروني في تحسين جودة أداء سوق العمل السعودي، دراسة على منصة ليكند إن، مجلة القلم، جامعة الملك فيصل، السعودية، المجلد 10، العدد 35، فيفري 2023، ص 435.

² صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الإلكترونية، الدار اللبنانية، ط1، بيروت، 2009، ص 22.

³ عصام محمد هلاي، أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 13، العدد 4، أكتوبر 2022، ص 349.

⁴ ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2022-2023، ص 85.

ثانيا: مقارنة بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني

يعتبر التوظيف الإلكتروني أحد أهم الطرق الجديدة للتوظيف تختلف عن الطرق التقليدية، فالتوظيف الإلكتروني هو استعمال التقنية لجذب وتحديد مصادر المرشحين، كما يساعد في إجراءات التوظيف باستخدام، وتتم عملية الإعلان عن هذه الوظائف عن طريق الشبكة العالمية، ويقوم باحثوا الشغل بإرسال سيرتهم الذاتية عن طريق البريد الإلكتروني، تحصل المنظمة على كل السير الذاتية المقبولة من خلال الأنترنت وتأخذ المستخدمين المتوقعين من خلال طلباتهم، ويمكن المقارنة بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني في الجدول التالي:¹

جدول رقم 01: مقارنة بين التوظيف التقليدي والإلكتروني.

عملية التوظيف	التوظيف التقليدي	التوظيف الإلكتروني
جذب المترشحين	الاعتماد على الإعلان، نشرات، ناطقون رسميون، تقديم الطلبات مع احتمال السحب واتصال المنظمة.	الاعتماد على تقنيات الأنترنت والأنترنت، من خلال عرض لوظائف المنظمة، سمعتها، واحتياجاتها.
تصنيف مقدمي الطلبات	استعمال اختبار أساسه الورق لمقدمي لجمع عدد معين من مقدمي الطلبات	استعمال الاختبار بالأنترنت بغرض تصفية عدد محدد من مقدمي الطلبات.
عملية الاتصال	الاتصال يكون بالهاتف ثم محادثات وجها لوجه	اعتماد نظام استئجار إداري للاتصال بالمرشح الأكثر رغبة بسرعة كبيرة جدا قبل فقدانه وتوجهه لمنظمة أخرى.
إغلاق العملية	اعتمادا على الهاتف بداية التعارف والاجتماعات	المقابلة الشخصية وبداية التوظيف.

ثالثا: أنواع التوظيف الإلكتروني

إن الطرق التي يتم بها التوظيف الإلكتروني هي التحدي الرئيسي للمنظمات، وهي كيفية جذب القوى البشرية العاملة، وهذه الطرق هي التي يتم من خلالها البحث عن مرشحين لملء الشواغر الوظيفية في المنظمة، لذا يتخذ التوظيف الإلكتروني عدة أشكال نذكرها فيما يلي:

¹ - خالصة زواوي، تأثير التوظيف الإلكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، المجلد 4، العدد 1، جوان 2019، ص 51.

1-التوظيف عن طريق المواقع الخاصة بالمنظمات: والتي يتم من خلالها عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة على المواقع الخاصة بمنظمات الأعمال على شبكة الأنترنت، وغالبا ما تخصص هذه المنظمات قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة وتستقبل فيه السير الذاتية للمتقدمين.

2-التوظيف عن طريق شركات التوظيف: والتي يتم من خلالها الإعلان عن طريق شركات التوظيف والتي تعتبر منظمات عمل افتراضية تقوم بالدور الوسيط بين الباحثين عن العمل وبين الجهات التي توجد بها وظائف شاغرة مقابل تقاضي رسوم معينة متفق عليها من قبل الطرفين.

3-التوظيف عن طريق مواقع وسيطة: تقدم هذه المواقع الوسيطة أهم الوظائف المتوفرة في كل دولة، مما يجعل الباحثين على عمل معرفة الوظائف الشاغرة في بلدان غير بلادهم.

4-التوظيف عن طريق مواقع متخصصة: حيث تختص هذه المواقع بالإعلان عن وظائف متاحة في دولة معينة، بحيث يكون البحث فيها أكثر تخصصا¹.

رابعا: مراحل التوظيف الإلكتروني

يمر التوظيف الإلكتروني بثلاث مراحل أساسية يمكن إيجازها كما يلي:

1-الاستقطاب الإلكتروني (E-Hiring)

يقصد بالاستقطاب الإلكتروني عملية اجتذاب وإغراء القوى العاملة للتقدم لشغل وظائف عن طريق شبكة الأنترنت، حيث يتم مقابلة الباحثين عن العمل مع أصحاب الأعمال (أي الجهات المستقطبة) سواء من خلال هذه الجهات بذاتها من خلال مواقعها على الشبكة، أو من مؤسسات متخصصة في هذا المجال.

ويتميز الاستقطاب الإلكتروني بعدة إيجابيات تساعد في عملية التوظيف إلا أنه يمكن أن يحمل جملة من السلبيات، يمكن تلخيصها في الجدول الموالي²:

¹ مكيري مالية، استخدامات مواقع التوظيف الإلكتروني في الجزائر ودورها في تقليص البطالة: دراسة استطلاعية على عينة من الشباب بالجزائر العاصمة، LANCOMNET، المجلد 2، العدد 2، ص 97.

² روبرت ماتيس، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمود فتوح، ط1، دار شعاع للنشر، سوريا، 2009، ص 294.

الجدول رقم 02: إيجابيات وسلبيات الاستقطاب الإلكتروني

سلبيات الاستقطاب الإلكتروني	إيجابيات الاستقطاب الإلكتروني
- يجلب الانفتاح الكبير المزيد من الأفراد غير المؤهلين	- السرعة الفائقة في مقابلة الباحثين عن العمل
- خلق أعمال إضافية لفريق الموارد البشرية المسؤول عن التوظيف	- تخفيض حجم العمل الورقي
- تكاليف إضافية ناجمة عن شراء برمجية متخصصة لتعقب الأعداد الهائلة من المتقدمين	- التغلب على معوقات المكان والزمان
- عدم جدية بعض الباحثين عن العمل	- الشمولية اجتذاب أكبر عدد من المترشحين
- صعوبة وصول بعض الأفراد إلى الأنترنت خاصة سكان المناطق الفقيرة أو البعيدة	- بذل جهد أقل من طرف القائمين على الاستقطاب
- مشكل سرية المعلومات والخصوصية وما قد تثيره من إشكالات قانونية	- تخفيض المستوى الكلي لتكاليف التوظيف

2-الاختيار الإلكتروني (E-Selection)

يلعب الاختيار الإلكتروني دورا هاما في عملية التوظيف الإلكتروني للمؤسسة، حيث أنه يمكن المؤسسة من زيادة فرصها في الحصول على الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف، حيث تستعمل بعض المؤسسات المقابلة الإلكترونية عن طريق الشات (الدرشة) لتقييم مستوى ومؤهلات المترشح. توجد ثلاثة أهداف أساسية لاستعمال الاختيار الإلكتروني، فهو يستعمل لتقليل التكاليف، تعظيم استخدام رأس المال البشري والاستدامة. وقد تكون الأنظمة المستخدمة لقياس مدى توافق المترشح لشغل الوظيفة متميزة بانخفاض التكاليف والأداء العالي، كما أن الاختبارات الإلكترونية لها دور واضح في فرز وتصفية السير الذاتية للمترشحين، مع الأخذ بعين الاعتبار الأعداد الهائلة لهذه الأخيرة فقد تصل إلى مئات الآلاف¹.

¹- بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس الأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2010، ص 129

- بالرغم من المزايا التي توفرها تلك الأنظمة من توفير بالنسبة للنفقات الإدارية وبنفقات التوظيف، إلا أن لها بعض المساوئ نوجزها كما يلي:
- احتمالية إجراء شخص ما للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي، وخاصة ما إذا كان يتم الاختبار من قبل جهة خارجية؛
 - تحيز الاختبارات التي تتم عن طريق الأنترنت ضد الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الأنترنت؛
 - احتمال وجود تمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة¹.

3-التعيين الإلكتروني (E-Appointment)

هو الإجراء الأخير الذي يختم عملية التوظيف الإلكتروني باتخاذ قرار تعيين ودمج العامل الجديد إلكترونياً، حيث تبين أن العاملين الجدد الذين أجروا اتصالات مضاعفة مع الآخرين عبر مواقع شبكات التواصل الاجتماعي يتكيفون بسرعة في مؤسساتهم وأكثر فعالية في أداء أعمالهم بالمقابل، تمنح العلاقات الشخصية الداخلية فرصة للحصول على معلومات مفيدة لفهم البيئة الجديدة لكنها غالباً ما تكون غير مكتوبة، كما تسمح للقادمين الجدد بتكوين شبكة دعم اجتماعي داخل المؤسسة لتجاوز المشاكل من جهة وبناء شبكة مهنية للحصول على المعلومات الاستراتيجية من جهة أخرى².

خامساً: خطوات التوظيف الإلكتروني

يعتمد التوظيف على عدة خطوات يمكننا إيجازها فيما يلي:

- 1-**الخطوة الأولى:** استقطاب أكبر قدر ممكن من المترشحين، وهذا يعتمد على سمعة المنظمة وصورة المنتج، تقنية الأنترنت وطرق أخرى يمكن اعتمادها من قبل المنظمة لاستقطاب مقدمو الطلبات إلى موقع الويب الخاص بها، حيث هناك منظمات تزود الموقع الخاص بها بمعلومات عن وظائفها، مواردها البشرية، شروط العمل ...
- 2-**الخطوة الثانية:** تقوم بتصنيف مقدمي الطلبات بشكل متطور من خلال عرض المترشحين على اختبار قياسي على الأنترنت بغرض التصفية، والحصول على عدد متميز من مقدمو الطلبات لسهولة قيادة عملية الاختيار.

¹- المرجع نفسه، ص 130.

²- حسين علي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، 2013، ص 113

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

4-الخطوة الرابعة: هذه الخطوة لا تعتبر خطوة في التوظيف الإلكتروني، وإنما تعتبر ضرورية في كل خطوة فيه وهي تتعلق بإتمام عملية التوظيف، وتركز على تدخل رأس المال البشري في نهاية عملية التوظيف أين يتم الاعتماد عليه في عملية المقابلة الشخصية، وعقد الاجتماعات¹.

سادسا: العوامل المؤثرة في التوظيف الإلكتروني

لقد أثبت التوظيف الإلكتروني نجاحه ولكنه تواجه جملة من التحديات والعقبات، فقد يفشل البعض في تقديم المعلومات الصحيحة عبر الإنترنت لأنهم ليسوا على دراية بالكمبيوتر، كما أنهم يميلون إلى ارتكاب أخطاء مثل ملء أسمائهم بشكل خاطئ، ومكانهم الأصلي بشكل خاطئ، ومؤهلاتهم وما إلى ذلك من السير الذاتية عبر الإنترنت بسهولة، وبالتالي تتكرر فرص إهمال المرشحين الحقيقيين بدلا من الزيادات المكررة. ونظرا لأنه يتم تحميل السير الذاتية عبر الإنترنت فلا يوجد ما يضمن صحة المعلومات المقدمة من طرف الأفراد.

كما تتمثل بعض التحديات في جودة وكمية المرشحين من خلال أدوات الويب، فقد أبلغت العديد من المؤسسات عن حصولها على عدد كبير من المتقدمين من أشخاص غير مؤهلين في حالة عدم وجود اتصال بالإنترنت ولا يمكن للمرشحين التحقق من أي بوابة أو موقع، أيضا تجعل بعض الشركات موقعها على الويب متعدد الأوجه، بسبب الهندسة الزائدة مما يجعل من الصعب على الباحثين عن عمل العثور على الفرص ذات الصلة والتقدم للحصول على نفس الشيء حيث لا يتمتع الجميع بذكاء الكمبيوتر².

كما لا يمكن لأصحاب العمل الحكم على شخصية المرشحين عبر الإنترنت حيث يوجد نقص في التفاعل وجها لوجه، وفي حالة خروج المرشحين ليكونوا تغييرا كليا عما كان متوقعا في وقت المقابلة، فإنه يؤدي إلى إهدار كامل للوقت لأصحاب العمل حيث يتعين عليهم إعادة العملية مرة أخرى³.

وفي بعض الأحيان يكون من الصعب العثور على مرشح في حدود الميزانية والإطار الزمني المحدد،

¹- Carolienc Handlogtem, Implementation Of E-Recruitment, University Twente, 29/05/2008, P 18

²- ساولي تاسعديت، المرجع السابق، ص 96.

³- المرجع نفسه، ص 97.

وفي هذه الحالات يكون من الصعب جدا على أصحاب العمل العثور على موهبة حسب رغبتهم، فتواجه بوابات الوظائف تحديا يتمثل في تصفية المعلومات التي تعرضها وإزالة عروض العمل المزيفة وكذلك الباحثين عن عمل.

بالإضافة إلى ما سبق هناك بعض العوامل المؤثرة في التوظيف الإلكتروني منها:

- يعد الفحص والتحقق من تعيين المهارات وصحة السير الذاتية مشكلة وتمرين يستغرق وقتا طويلا.
- هناك انتشار منخفض للإنترنت وانعدام الوصول ونقص في الوعي بالإنترنت في العديد من المواقع في جميع أنحاء العالم.
- لا يمكن للمؤسسات أن تعتمد فقط وبشكل كامل على طرق التوظيف الإلكتروني.
- في بلدان مثل الجزائر والهند ونيجيريا، لا يزال أصحاب العمل والموظفون يفضلون التفاعل وجها لوجه بدلا من إرسال رسائل البريد الإلكتروني¹.

سابعا: دور التوظيف الإلكتروني في استقطاب الكفاءات

يدرك قادة المنظمات اليوم أن قوة المؤسسة تقع على عاتق موظفيها، لذا زادت مخاوفهم بشأن تحديد وجذب أحسن الكفاءات في كل أسواق العمل، واستقطاب الكفاءات أو إدارة علاقات الكفاءات هي عبارة عن نهج متطور لتعزيز القدرة على جذب واكتساب المواهب، وبناء قوة عمل ماهرة ومتعلمة. والتوظيف الإلكتروني هو عملية مبسطة لتعيين هذه الكفاءات باعتماد الموارد الإلكترونية المتمثلة في: الأنترنت، اللوحات الإعلانية، محركات البحث، قواعد البيانات، لتسريع عملية الترشح بالنسبة لطالبي العمل، وكذا تحسين معايير المطابقة للوظائف الشاغرة بالنسبة للمنظمات، إذ يمكن شغل الوظائف بطريقة أكثر كفاءة وأسرع وبشكل صريح، حيث تسعى المنظمات إلى الحصول على الكفاءات الأكثر فعالية، وذلك من خلال إدماج جهودها للتوظيف الداخلي والخارجي باعتماد برامج التوظيف الإلكتروني، والتي تؤسس على أساس استراتيجية إدارة الكفاءات التي تسعى لتحسين العمليات الأساسية في إدارة الموظفين: جذب، اكتساب، تعليم، تطوير الكفاءات، الموازنة بين الكفاءة والدافع مع الأهداف التنظيمية، أي إتباع منهج إدارة العلاقة مع الكفاءات التي تخدم العلامة التجارية (رأس مال العملاء)².

¹- Anderson, N, Applicants and recruitments reactions to new technology in selection, International Journal of Selection and Assessment, 2(5), 2003, P 123.

²- كمال منصوري، سماح صولح، تسيير الكفاءات: الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 7، جوان 2010، ص 95.

ويوفر التوظيف الإلكتروني وظيفة إدارة التوظيف اللازمة لتحديد الكفاءات المناسبة، بما في ذلك الفحص الإلكتروني الذكي للمترشحين، الفرز والتصنيف، سرعة وسهولة الاستخدام، وهذا التطبيق لا يفتح فقط احتمالات توظيف جديدة، ولكن أيضا يحسن بشكل حاسم القدرة التنافسية للمنظمة، كما يعمل على إدارة علاقات الكفاءة ما وراء الحدود التنظيمية من خلال إنشاء مستودع للكفاءات، كمصدر فعال يساعد على تطوير العلاقات المبكرة مع الموظفين المحتملين داخل وخارج المنظمة، برنامج يساعد على إدارة عملية التوظيف بأكملها من سلسلة التخطيط ووضع الميزانية إلى جذب المرشحين والتوظيف والاحتفاظ بالموظفين، فهو ينطوي على المشاركة في جميع إجراءات التوظيف، يحسن التوظيف الإلكتروني أنماط العمل، زيادة الإنتاجية والكفاءة، كما يوفر آليات متطورة لقياس كفاءة التوظيف.

ومن خلال دعم التكامل بين عمليات التوظيف مع الأنظمة الداخلية للموارد البشرية يمكن للتوظيف الإلكتروني أتممة تدفق المعلومات والعمليات، بالإضافة إلى ذلك يوفر تطبيق خدمات ويب جديدة تصل إلى أدوات التوظيف الخارجية، مثل: موفري التوظيف عبر الأنترنت يتيح فرصة لنشر فرص عمل خارجية، ووظائف جديدة بأتممة جيل من النماذج الإدارية للموارد البشرية بسرعة وكفاءة لدعم توظيف المرشحين الجدد والنتيجة تعاون جميع الموظفين الداخليين والشركاء الخارجيين في سلسلة التوظيف¹

ثامنا: إصلاحات الجامعة الجزائرية

مر التعليم العالي في الجزائر بمجموعة من التطورات تخللتها جملة من الإصلاحات تماشيا ومتطلبات التنمية ومتغيرات العصر من اجل الوصول إلى جامعة نموذجية تتماشى وخصوصيات المجتمع الجزائري، وقد تمثلت المرحلة الأولى فيما بعد الاستقلال إلى غاية 1970 حيث عاشت الجامعة الجزائرية في هذه المرحلة جو من التملل والتبعية للنظام الاستعماري سواء في هياكلها التربوية أو في مضامينها وأصبحت تعيش حالة اغتراب عن المجتمع الجزائري².

أما المرحلة الثانية وهي السبعينيات التي شهدت أول إصلاح عرف بإصلاح 1971 الذي جاء ليقطع الصلة بكل ما هو موروث من أساليب التكوين والبرامج وتعديلها لما يستجيب لواقع البلاد واحتياجات التنمية من القوى البشرية فقد جاء للربط بين الجامعة وسوق العمل ولتكوين أكبر عدد ممكن من الإطارات بأقل التكاليف³.

¹ - خالصة زواوي، المرجع السابق، ص 55.

² - مدني محمد توفيق، اختيار الفرع في جامعة الجزائر وتمثلات الطلبة تجاه دراستهم، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1998، ص 75.

³ - رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 153

أما في مرحلة الثمانينات فقد شهدت الجامعة الجزائرية تطورا كميًا هائلا في عدد الطلبة 100.000 طالب سنة 87-88 وهي بداية الأزمة وظهور مشكلة التحجيم الذي يشكل اليوم تحديا للجامعة الجزائرية، إضافة إلى ظهور ظاهرة بطالة الخريجين وقد اتسمت العلاقة بين الجامعة والمحيط بالفقر، مما دعا الوزارة إلى اعتماد مشروع الخارطة الجامعية من أجل التخطيط للتعليم العالي لآفاق سنة 2000 معتمدة على احتياجات الاقتصاد الوطني¹.

كما شهدت مرحلة التسعينيات انفجارا معرفيا هائلا في مقابل اضطرابات سياسية في الجزائر انعكست على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية مع تغيير في توجهات السوق، مما دفع بالمنظومة الجامعية لإعادة النظر في سياسات التكوين وإدخال تعديلات على البرامج وبذل مجهودات في سبيل إعداد الأساتذة الجامعيين وظهور العديد من الدراسات لتقييم نظام التكوين الجامعي².

في هذه المراحل وعلى الرغم مما عرفه التعليم العالي في الجزائر من تطورات وإصلاحات استهدفت تقويم الاعوجاج وتحقيق التكامل بين البرامج والتوجهات التكوينية والتنمية إلا أن هذه الإصلاحات شخّصت في كثير من الأحيان بالفاشلة من طرف كثير من الدارسين المجتهدين في هذا المجال لأنها لم تستجب لاحتياجات المجتمع الجزائري لبعدها عن واقع الجامعة الجزائرية ومشكلاتها، إضافة لعدم تكيفها والتقصير في تطبيقها، خاصة ما تعلق بنوعيه التكوين لأنها كرسّت طوال هذه السنين مبدأ الكم على حساب الكيف، زد إلى ذلك ارتفاع عدد الخريجين والبطالين الأمر الذي نجم عنه أيضا نقص في التأطير سواء من حيث الكمية، النوعية، ضعف في طاقات الاستيعاب والتمويل وغيرها من المؤشرات لظواهر أعمق تشكل في جوهرها عدد من المشكلات المهمة التي تواجهها الجامعة الجزائرية اليوم.

وفي إطار الإرادة الساعية لتحسين المردود الجامعي والنهوض بهذا القطاع جاء الإصلاح الجديد LMD والذي تضمن هيكلة جديدة للتعليم العالي ومحتويات البرامج وطرق التقويم والتوجيه والانتقال وتسيير مختلف المهيآت البيداغوجية ويمكن تحديد ملامحه في:

- ضمان تكوين نوعي وفعال مع الاستجابة للطلب على التعليم العالي.
- تحقيق تلاؤم وتفاعل مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي عن طريق التفكير في ميكانيزمات مرنة للاتصال.

¹- بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 64.

²- إبراهيم توهامي: أي جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرين، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 04، جامعة قسنطينة، أبريل 2003، ص 47-48.

- تطوير التخصصات لتتكيف مع تطور وتنوع الحرف والمهن.
 - تعزيز القيم الثقافية.
 - الانفتاح على التطور العالمي علميا وتكنولوجيا.
 - خلق تبادل في إطار التعاون الدولي بين الجامعات ومراكز البحوث.
 - ترسيخ أسس تسيير ترتكز على التشاور والمشاركة وتعتمد هيكله هذا النظام على 3 مراحل تكوينية تتوج بشهادة جامعية كما يلي:
 - * مرحلة أولى: شهادة البكالوريا + 3 سنوات تتوج بشهادة ليسانس.
 - * مرحلة ثانية: شهادة البكالوريا + 5 سنوات تتوج بشهادة الماستر.
 - * مرحلة ثالثة: شهادة البكالوريا + 8 سنوات تتوج بشهادة الدكتوراه ملف إصلاح التعلم العالي 2004.
- وتأسيسا على ما سبق، فإن مسألة الإصلاح تعد اليوم من الموضوعات الهامة والحيوية في مختلف القطاعات استجابة لما يعرفه العالم من تغيرات ومستجدات على مختلف الأصعدة، والتعليم العالي كغيره من القطاعات الحساسة للنمو الاقتصادي، فهو أكثر من مجرد فضاء للتعليم بل هو المفتاح الرسمي للرفاهية والتنمية من خلال الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية، ولهذا فالجامعة الجزائرية مطالبة وفي كل مرحلة بمواجهة ضغوطات وتحديات العولمة والانفجار المعرفي من خلال مراجعة أهدافها وبرامجها، فلسفتها بما يتوافق والتحولت الدولية والمحلية والخصوصيات المجتمعية، لأن الإصلاح عملية متكاملة ونتاج لتغيرات وحراك اجتماعي دولي ومحلي نابع من واقع هذه التنظيمات¹.

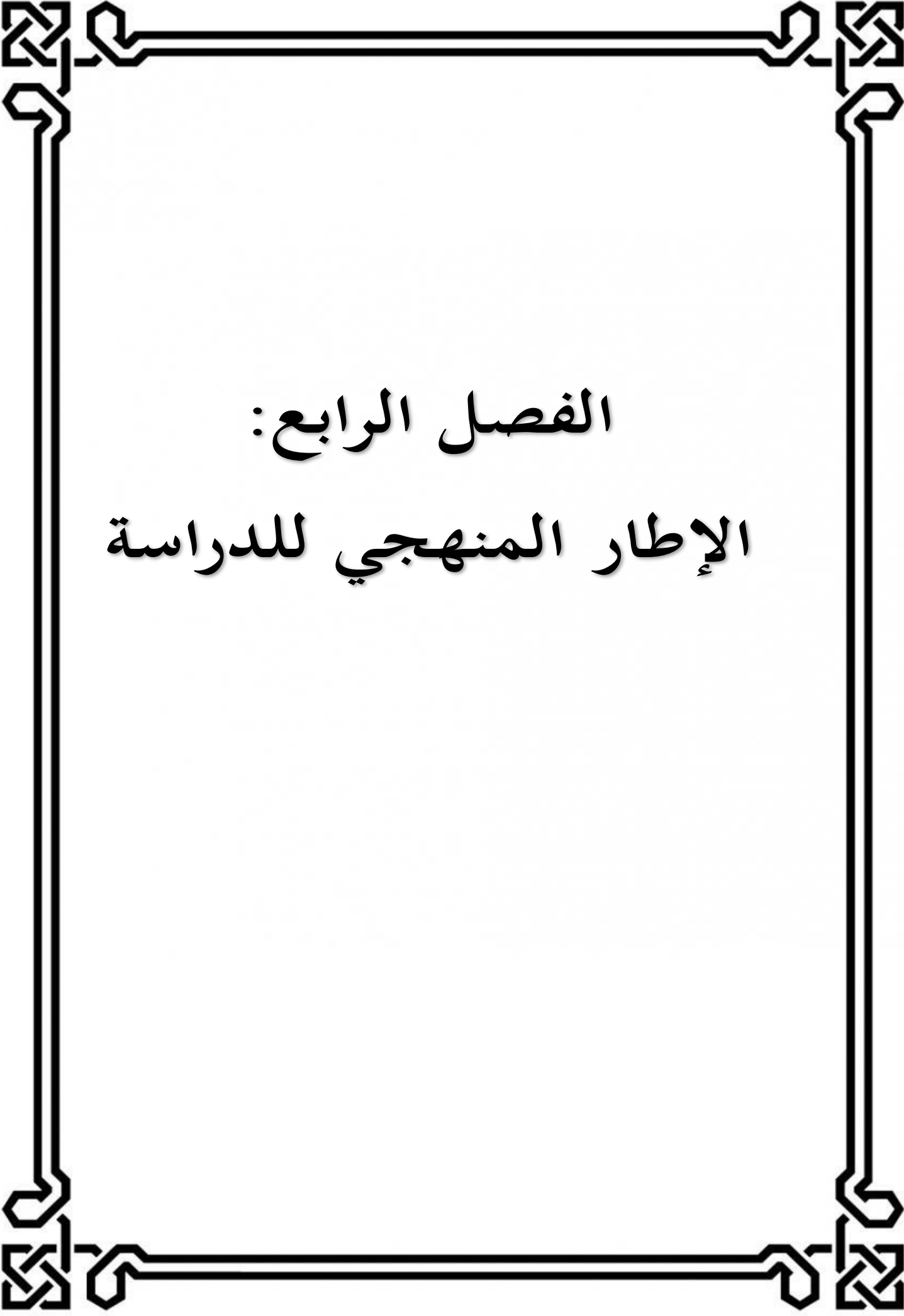
¹- زرقان ليلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس بسطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سعيدة، الجزائر، المجلد 9، العدد 02، 2012، ص 199-200.

خلاصة:

تعمل إدارة الموارد البشرية على تطبيق سياسة توظيف ملائمة للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، فحسب استراتيجية الموارد البشرية المخططة يتم تخطيط الموارد البشرية والتي تعتبر أول مراحل التوظيف، لتليها مرحلة تحليل وتوصيف الوظائف ثم الاستقطاب والاختيار والتعيين.

كما خلصنا إلى أن لتوظيف التقليدي والإلكتروني يشتركان في المراحل والأهداف التي يضعها القائمون على سياسة التوظيف في المؤسسة، بحيث يتكاملان لتحقيقها، وإيجاد التوليفة المناسبة بينهما هو الخطوة الأساسية للوصول إلى سياسة التوظيف الملائمة للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل تطبيق الإدارة الإلكترونية.

الجانب التطبيقي للدراسة



الفصل الرابع:

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: منهج الدراسة

من المعروف أن تقدم العلم مقترن بتقدم المناهج وفي هذا يقول ديكرت: "لا نستطيع أن نفكر في بحث حقيقة ما إذا كنا سنبحثها بدون منهج لأن الدراسات والأبحاث بدون منهج تمنع العقل من الوصول إلى الحقيقة".¹

وعليه يتطلب إعداد أو إجراء أي بحث علمي إتباع منهج معين حيث يعرف المنهج على أنه: "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيم على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة".²

وبالعودة إلى أهداف البحث فإن المنهج الملائم لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي، الذي يعرف على أنه: "شكل من أشكال الوصف والتحليل والتفسير العلمي، بغية وصف الظاهرة كما وكيفا، بواسطة جمع المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة".³

إن هذا الاختيار قائم على مبررات علمية ليتماشى مع تحقيق أهداف الدراسة كما سبق الذكر، ثم إن الوصف عملية لا يمكن أن يتخلى عنها أي باحث في تخصص علمي ضف إلى ذلك أن المنهج يمكن الباحث من:

- توضيح العلاقة بين الظواهر، والعلاقة بين أجزاء الظاهرة الواحدة.
- تقدم تفسيراً للظواهر وأسباب تواجدها.
- توفير المادة العلمية.

ثانياً: حدود الدراسة:

أ-المجال المكاني:

ويقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني وهو جامعة محمد بوضياف وبالتحديد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

نبذة عن الكلية مجال الدراسة:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إحدى كليات ومعاهد جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، نشأت بموجب المرسوم رقم 12-361 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 إثر تقسيم كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،

¹ الشلبي إبراهيم مهدي: التعليم الفعال والتعلم الفعال، دار الأمل، الأردن، 2000، ص60.

² صالح بن محمد عساف: دليل الباحث في العلوم السلوكية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، 1995، ص 169.

³ رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2007، ص 87.

وبعد صدور القرار رقم 1166 المؤرخ في 16-11-2015، المتمم والمعدل للقرار رقم 462 المؤرخ في 13-12-2012 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي:

- قسم علم النفس
 - قسم علم اجتماع
 - قسم التاريخ
 - قسم الفلسفة
 - قسم علوم الإعلام والاتصال.
 - قسم العلوم الإسلامية
- ب-المجال الزمني:**

أجريت الدراسة على فترتين من الزمن هما:

الفترة الأولى:

انصب اهتمامنا في جمع الفصول النظرية، فقمنا خلال هذه المرحلة بالقراءات المستفيضة حول الموضوع محل الدراسة من خلال ما تم جمعه من مادة علمية ومن مراجع ومصادر.

الفترة الثانية:

المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتتمثل في: بعد الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية والتي كانت في شهر مارس فيفري 2024 فقمنا في نفس اليوم بالالتحاق بالكلية بغية الحصول على معلومات على أفراد عينة الدراسة من عدد الموظفين وكذا توزيعهم على الأقسام ولمحة عن تشكيل الكلية واستغرقتنا في ذلك يومي 20 و 21 فيفري 2024. وبعد ضبط عينة الدراسة تم توزيع الاستبيان على العينة في الفترة الممتدة من 25 فيفري إلى غاية 30 فيفري 2024. حيث وزعنا 50 استمارة وقمنا بإلغاء ثمانية استمارات لعدم الإجابة على كل بنود الاستمارة لتتوصل في الأخير إلى 47 استمارة من العدد الإجمالي.

ج-المجال البشري:

ويمثل هذا المجال مجتمع البحث يقصد به عدد الموظفين الذين يعملون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ويبلغ عددهم 348 فردا موزعين حسب الجداول التالية:

الجدول رقم (03): يوضح مجتمع الدراسة لفئة الأساتذة

الرقم	القسم	مجتمع الدراسة		أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد		الرقم
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
3.01	التاريخ	17	00	16	01	10	03	12	03	00
02	علم النفس	07	04	20	12	01	10	00	00	00
03	علم اجتماع	05	02	09	10	06	05	01	20	2100
04	علوم الإعلام والاتصال	03	00	11	04	03	05	07	10	00
05	علوم إسلامية	07	02	07	01	05	01	02	01	00
06	الفلسفة	01	00	03	01	01	00	08	01	00
	المجموع	40	08	65	29	26	24	31	17	00
	المجموع الكلي	48	94	50	48	48	02	48	02	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على إحصائيات ووثائق الكلية محل الدراسة.

الجدول رقم (04): يوضح مجتمع الدراسة لفئة المستخدمين

العدد الإجمالي	الرتب
63	المستخدمين الإداريين والتقنيين
43	الأعوان المتعاقدين
106	المجموع

ثالثا: العينة.

يستخدم الباحث العينة عندما يتعذر عليه دراسة جميع وحدات مجتمع البحث لكبر حجمها الكلي.

تعرف العينة على أنها "جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانا تتعلق بموضوع

بحثه، يتعذر الحصول عليها من المجتمع برمته ويشترط أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث".¹

¹ - المختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص47.

حيث اعتمدنا على العينة عشوائية التي تعرف على أنها: "حيث يتم من خلالها تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى فئات أو شرائح بشكل يتلاءم وظروف الباحث"¹ وهي الأصلح للمجتمعات التي تقسم إلى طبقات أو فئات وجاء اعتمادنا عليها كونها الأنسب بالنظر للوقت والجهد المتوفران والمحدودان، إضافة إلى التشابه الملاحظ في أدوار وظائف أفراد العينة وهي خاصية يمكن ملاحظتها على أفراد العينة. نسبة العينة: بلغ عدد أفراد العينة 47 فردا من المجموع الكلي لمجتمع البحث وهو ما يمثل حوالي 13.80% وهي نسبة مقبولة بالنظر إلى التوصيات العلمية المتعلقة بذلك.

الخصائص السوسولوجية لعينة الدراسة:

أولا: عرض الجداول وتحليلها.

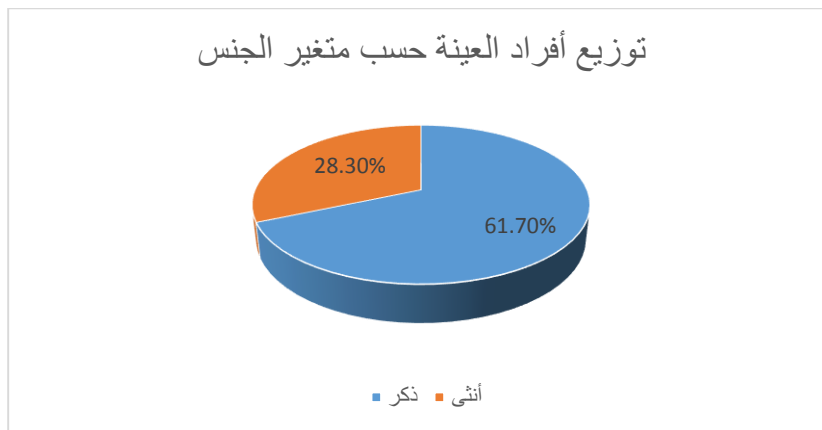
1-الجنس:

الجدول رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
61.7%	29	ذكر
28.3%	18	أنثى
100%	47	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن العينة تكونت من المزيج بين الذكور والإناث، وغلب عليها نوع الذكور بنسبة 61.7% مقابل 28.3% من الإناث، تعطي القراءة الأولية لنسبة جنس الذكور إلى ما يوضحه الجدول الخاص بمجتمع الدراسة من الأساتذة والذي يبين أن نسبة الذكور الأساتذة أكبر بكثير من نسبة الإناث.

الشكل رقم 01: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



¹ -نادية سعيد عيشور، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر، الجزائر، 2017، ص 272.

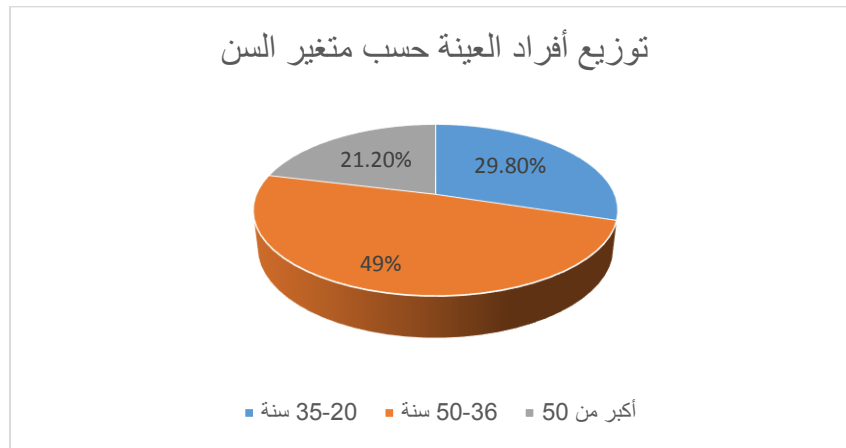
2-السن:

الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
29.8%	14	35-20 سنة
49%	23	50-36 سنة
21.2%	10	أكبر من 50
100%	47	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أفراد العينة يتوزعون على الفئات العمرية ككل حيث أن نسبة 49% تمثل الفئة العمرية من 36 إلى 50 سنة، في حين أن نسبة 29.8% تمثل الفئة العمرية من 20 إلى 35 سنة، بينما الفئة العمرية الأكبر من 50 سنة مثلتها نسبة 21.2%. حيث تعطي القراءة الأولية لنسبة الفئات العمرية أن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة مهتمة بتوظيف الطاقات الشابة، إلا أنها بحاجة إلى الخبرات وهو ما يمثل الفئة العمرية (أكبر من 50 سنة)، حيث يعكس السن في مكان العمل مفهوم التجارب والخبرات والمكتسبات كما يعكس كذلك المرور بمختلف التغيرات التي حدثت في مختلف المؤسسات إضافة إلى التقارب في طرق التفكير والاهتمامات وهذا يعطي فكرة عن طبيعة قيم العمل المشتركة وعلاقتها بالتمائل الوظيفي.

الشكل رقم 02: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



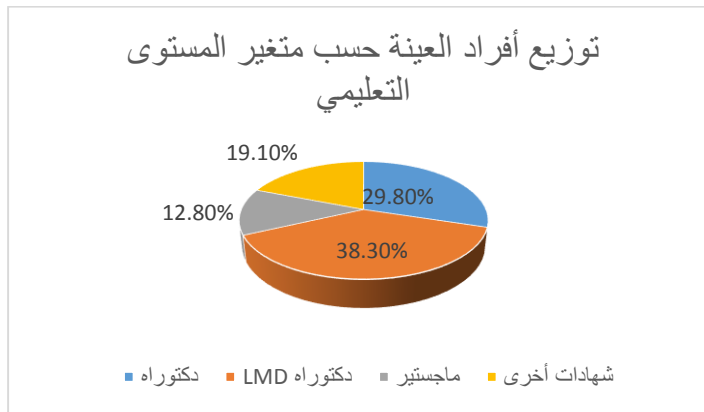
3-المستوى التعليمي:

الجدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
29.8%	14	دكتوراه
38.3%	18	دكتوراه LMD
12.8%	06	ماجستير
19.1%	09	شهادات أخرى
100%	47	المجموع

تركزت أكبر فئة في العينة عن المتحصلين على شهادة الدكتوراه LMD بنسبة 38.3% تليها نسبة المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 29.8%، في حين قدرت نسبة المتحصلين على شهادات أخرى بـ 19.1% وأخيرا نسبة من لهم شهادة ماجستير والتي قدرت بـ 12.8%، حيث تعطي القراءة الأولية لهذه النسب أن التكوين العالي يعكس دائما مستوى الأساتذة المستخدمين بالجامعة وسعي هذه الأخيرة إلى توظيف الإطارات العلمية ذات التكوين العالي، كما يعكس درجة عالية من الطموح في الأهداف الأمر الذي يدفع بالأفراد إلى البحث عن تحقيقها.

الجدول رقم 03: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



رابعا: أداة جمع البيانات:

1-الملاحظة:

هي التي تستخدم في معظم البحوث والدراسات الاستكشافية، والتي لا يكون للباحث معلومات كافية عنها، وتستخدم هذه الملاحظة في الظروف العادية دون إخضاع الظاهرة موضع البحث للضبط، دون استخدام الأدوات الميكانيكية كالمسجلات والكاميرات، وهي ملاحظة عرضية لا تهدف إلى الكشف عن

حقائق محددة، وتأتي دون ضبط علمي أو اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة أو أدوات قياس دقيقة لتحديد أبعاد أو سمات الظاهرة المدروسة¹.

وتعتبر الملاحظة اللبنة الأولى في البحث بغية التحقق من صحة فرضياته، ومن أجل ذلك يهتم العلم بالملاحظة كأداة بحث، لملاحظة الظواهر الحسية وتصنيفها والكشف عن مختلف إبعادها للوصول إلى إصدار أحكام وصفية للوقائع التي تمثل في الأساس قوانين العلم².

لأنها تعتمد بالدرجة الأولى على حواس الباحث وقدرته الفائقة إلى ترجمة ملاحظاته والتماسها إلى عبارات ذات دلالة ومعاني، حيث يرى البعض أنها من أصعب الأدوات استعمالاً لاعتمادها على مهارة وقدرة الباحث على تحليل أنماط السلوك الاجتماعي³.

إلا أن الباحثين ونتيجة لدراستها في الجامعة المقصودة بالدراسة، واحتكاكها الدائم والمتواصل بالطلبة وملاحظتهم، لذا استخدمت هذه الأداة في الدراسة الحالية كأداة مكملة ومدعمة لاستمارة الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات الميدانية، وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية الممهدة للدراسة الميدانية وذلك طيلة إجراء هذه الدراسة، وملاحظة الفئة المستهدفة بالدراسة.

2-الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً، وذلك يرجع لما تحققه من مزايا على مستوى الجهد والوقت وسهولة معالجة البيانات إحصائياً.

عرفها محمد عبيدات وآخرون: "أنها مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين"⁴.

وعليه فقد اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات حيث بنيت استمارة بحثنا بحسب فرضيات الدراسة فأنت في ثلاثة (3) محاور بالشكل التالي:

المحور الأول: وخصص للبيانات الشخصية للمبحوثين من السؤال 1 إلى السؤال 5.

المحور الثاني: وخصص لقيم العمل، من السؤال 06 إلى السؤال 23.

¹ - عمر نصر الله: مرجع سبق ذكره، ص 281.

² - رشيد زرواتي: مرجع سبق ذكره، ص 154.

³ - علي شريف حورية: السلوك التنظيمي للمؤسسة التعليمية وعلاقته بالمردود التربوي، إشراف: عبد الرحمان برقوق، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم علم اجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 302.

⁴ - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 63.

المحور الثالث: وخصص للتمائل الوظيفي، من السؤال 24 إلى السؤال 41. إن المبرر الذي دفعنا إلى اختيار استمارة الاستبيان هو عامل الوقت أولاً وتصنيف المعلومات ثانياً، بحيث الاختبار عن طريق أسئلة محددة مرتبطة بالمشكلات يسمح بجمع المعطيات المطلوبة والتي تخدم هدف البحث.

3-المقابلة:

تم استخدام المقابلة ولكن كأداة فقط لجمع المعطيات المتعلقة بمجتمع البحث.

صدق وثبات الأداة:

لمعرفة صدق وثبات الاستمارة تم توزيعها على عدد من المحكمين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من ذوي الخبرة في مجال الاختصاص وفيما يلي جدول يبين أعضاء الأساتذة المحكمين:

الاسم واللقب	الرتبة	التخصص
بن خالد جمال	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع تنظيم وعمل
تالي جمال	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع التربية
يوسف جغولي	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع تنظيم وعمل
بن جعفر رمضان	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع الرياضي
بداوي محمد سفيان	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع التربية

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية SPSS النسخة 24 التالية:

- التكرارات

- النسب المئوية



الفصل الخامس:
الدراسة الميدانية

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل عرض الجداول الإحصائية المتعلقة بمتغيرات فرضيات للدراسة، ثم تحليلها ومناقشتها.

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أن: للهياكل القاعدية التكنولوجية والبشرية دور في تفعيل رقمنة عملية التوظيف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول رقم 08: يوضح: مدى توفر الجامعة على الأجهزة والحواسيب بشكل كافي مع مختصين من داخلها لصيانتها

النسبة	التكرار	
61.7%	29	نعم
38.3%	18	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 08 نلاحظ أن 61.7% من أفراد العينة أجابت على أنه تتوفر الجامعة على الأجهزة والحواسيب بشكل كافي مع مختصين من داخلها لصيانتها، في حين أن نسبة 38.3% أجابت بـ"لا". ويمكن تفسير هذه النتائج إلى ما شهدته الجامعة في الآونة الأخير من إدخال لعملية الرقمنة في جل خدماتها وهو ما تطلب منها توفير الأجهزة والحواسيب اللازم لمواكبة عملية التطوير والرقمنة بالإضافة إلى حرصها على توفير الكادر البشري اللازم لصيانة هذه الأجهزة واستغلال الطاقات البشرية المتوفرة لديها.

الجدول رقم 09: يوضح: مدى وجود خبراء لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية

النسبة	التكرار	
57%	27	نعم
43%	20	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 09 نلاحظ أن 57% من أفراد العينة أجابت على أنه يوجد خبراء لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية، في حين أن نسبة 43% أجابت بـ"لا". ويمكن

تفسير هذه النتائج إلى أن عملية التطوير والرقمنة التي أحدثت بالجامعة تتطلب وجود موارد بشرية ذات خبرة وكفاءة من أجل تصميم وتطوير البرامج الإلكترونية التي تعمل بها الأجهزة الإلكترونية والحواسيب، وهذا لكي تتماشى هذه البرامج مع عملية الرقمنة المرغوب فيها.

الجدول رقم 10: يوضح: مدى استخدام الجامعة مختلف الشبكات في عملية التوظيف الإلكتروني

النسبة	التكرار	
68%	32	نعم
32%	15	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 10 نلاحظ أن نسبة معتبرة من أفراد العينة قدرت بـ 68% ترى أن الجامعة تستخدم مختلف الشبكات في عملية التوظيف الإلكتروني، في حين أن نسبة 32% أجابت أنها لا تستخدم ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أهمية سياسة الجامعة في عملية التوظيف بالدرجة الأولى، ثم حرص الجامعة إلى أن يعم التطوير والرقمنة جميع وظائف إدارة الموارد البشرية بها بما في ذلك التوظيف الإلكتروني، لذا فهي تعتمد في هذه العملية على كافة الشبكات المتاحة لديها حتى تضمن أن تتم عملية التوظيف الإلكتروني على أكمل وجه.

الجدول رقم 11: يوضح مدى ربط الجامعة عملية التوظيف بمختلف الشبكات

النسبة	التكرار	
51%	24	نعم
49%	23	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 11 نلاحظ أن إجابات العينة جاءت متقاربة نوعاً ما، حيث أن نسبة 51% من عينة الدراسة أجابت أن الجامعة تربط عملية التوظيف بمختلف الشبكات، في حين أن نسبة 49% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج أن الجامعة تعمل على ربط عملية التوظيف بمختلف الشبكات لما لهذه الشبكات من دور في تسهيل عملية التنظيف كما تعمل على اختصار الجهد والوقت وتسهل إجراءات سير عملية التوجيه المختلفة.

الجدول رقم 12: يوضح مدى وجود خطط حماية لأمن المعلومات وسريتها بالجامعة

النسبة	التكرار	
51%	24	نعم
49%	23	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 12 نلاحظ أن إجابات العينة جاءت متقاربة نوعا ما، حيث أن نسبة 51% من عينة الدراسة أجابت أنه يوجد بالجامعة خطط حماية لأمن المعلومات وسريتها، في حين أن نسبة 49% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج أن الجامعة تضع خطط من أجل سلامة أمن معلوماتها والحفاظ على سريتها وهذا نظرا للكم الهائل من المعلومات التي تحتفظ بها الجامعة وكذا خصوصية هذه المعلومات لذا فهي دائما تسعى لحمايتها والحفاظ على سريتها باستخدامها لأفضل خطط الأمن والحماية.

الجدول رقم 13: يوضح هل يتم تغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين بشكل دوري

النسبة	التكرار	
29.8%	14	نعم
70.2%	33	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 13 نلاحظ أن نسبة 70.2% من أفراد عينة الدراسة أجابت أنه لا يتم تغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين بشكل دوري، في حين أن نسبة 29.8% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن القائمين على الرقمنة بالجامعة يقومون بتغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين وبشكل دوري في المناصب الحساسة وذات الأهمية فقط، في حين تبقى الوظائف الأخرى تبقى متاحة للجميع، بالإضافة إلى أنه باستخدام الرقمنة أصبح بإمكان الموظفين بعد تمكنهم من عملية الرقمنة أن يقوموا بتغيير شفراتهم وكلمات السر الخاصة بهم بمفردهم.

الجدول رقم 14: يوضح هل يتم الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في مختلف مراحل تخطيط الموارد البشرية

النسبة	التكرار	
53.2%	25	نعم
46.8%	22	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 14 نلاحظ أن نسبة 53.2% من أفراد عينة الدراسة ترى أنه يتم الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في مختلف مراحل تخطيط الموارد البشرية، في حين أن نسبة 46.8% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الجامعة بتبنيها للتطوير والرقمنة سعت إلى جعل استخدام الوسائل التكنولوجية يمس كافة العمليات الإدارية، بالإضافة إلى العدد الكبير للموارد البشرية الموجود بالجامعة حتم عليها استخدام هذه الوسائل التكنولوجية في تسييرها خاصة في عملية تخطيط الموارد البشرية لما لهذه العملية من أهمية كبيرة بالنسبة للجامعة حتى تضمن سيرها الجيد وتحقق أهدافها.

الجدول رقم 15: يوضح هل يتم تحديد احتياجات الجامعة من الموارد البشرية من خلال نظام إلكتروني

النسبة	التكرار	
57.4%	27	نعم
42.6%	20	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 15 نلاحظ أن نسبة 57.4% من أفراد عينة الدراسة ترى أنه يتم تحديد احتياجات الجامعة من الموارد البشرية من خلال نظام إلكتروني، في حين أن نسبة 42.6% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أنه باستخدام الجامعة للوسائل التكنولوجية وتبنيها لعملية التطوير والرقمنة خاصة في تخطيط مواردها البشرية، جعلها تستخدم هذه الأخيرة في تحديد احتياجاتها من الموارد البشرية وهذا لما يقدمه النظام الإلكتروني من تسهيل العملية واختصار للوقت والجهد وتحقيق نتائج أفضل.

الجدول رقم 16: يوضح هل تعمل الإدارة العليا بالجامعة على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام الإدارة الإلكترونية

النسبة	التكرار	
44.7%	21	نعم
55.3%	26	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 16 نلاحظ أن نسبة 55.3% من أفراد عينة الدراسة ترى أن الإدارة العليا بالجامعة لا تعمل على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام الإدارة الإلكترونية، في حين أن نسبة 44.7% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى رؤية الإدارة العليا بالجامعة أن استخدام الإدارة الإلكترونية لا يتطلب منها تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا، فهي ربما تتطلب تهيئة عملية وذلك بالقيام بتكوين أثناء الخدمة أو إقامة تريضات وملتقيات للموظفين من أجل شرح هذه الآلية الجديدة فقط دون الحاجة إلى تهيئة نفسية ومعنوية، أما النسبة التي أجابت بنعم فربما يعود السبب في ذلك إلى أن هناك بعض الوظائف الإدارية التي تتطلب تهيئة نفسية ومعنوية من أجل استخدام الإدارية الإلكترونية كونها وظائف ذات أهمية وحساسية.

الجدول رقم 17: يوضح هل تتوفر لدى موظفي الجامعة القدرة على التعامل مع الحاسوب والأنترنت

النسبة	التكرار	
70.2%	33	نعم
29.8%	14	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 17 نلاحظ أن نسبة 70.2% من أفراد عينة الدراسة وهي نسبة كبيرة نوعا ما ترى أن موظفي الجامعة تتوفر لديهم القدرة على التعامل مع الحاسوب والأنترنت، في حين أن نسبة 29.8% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الجامعة بعد إدخالها للتكنولوجيا والأجهزة الإلكترونية وتبنيها لعملية التطوير والرقمنة قامت بتهيئة موظفيها على استخدام الحواسيب والأنترنت التي هي من متطلبات الإدارة الإلكترونية، وتقوم عملية تهيئة الموظفين بإجراء تريضات وتكوين للموظفين حول أجهزة الحواسيب والأنترنت ما يمكنهم من القدرة على التعامل

معها واستخدامها في وظائفهم، أما النسبة التي أجابت بلا فريما لكون الوظائف التي يشغلونها هي وظائف تقليدية لا تتطلب استخدام الحاسوب والأنترنت.

الجدول رقم 18: يوضح هل لدى الجامعة رؤية واضحة لعملية رقمنة الموارد البشرية والقدرات والمواهب المطلوبة

النسبة	التكرار	
76.6%	36	نعم
23.4%	11	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 18 نلاحظ أن نسبة كبيرة قدرت بـ76.6% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن لدى الجامعة رؤية واضحة لعملية رقمنة الموارد البشرية والقدرات والمواهب المطلوبة، في حين أن نسبة 23.4% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الجامعة كانت على استعداد لتبني عملية تطوير ورقمنة رقمنة الموارد البشرية والقدرات والمواهب المطلوبة وهذا من خلال إجراء دراسات استشرافية من أجل تقييم أولي لعملية الرقمنة قبل تطبيقها واستخدامها خاصة في إدارة مواردها البشرية.

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أن: لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الجدول رقم 19: يوضح هل تشجع الجامعة الاستقطاب الخارجي عند وجود عجز في العمالة لديها؟

النسبة	التكرار	
64%	30	نعم
36%	17	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 19 نلاحظ أن نسبة 64% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن الجامعة تشجع الاستقطاب الخارجي عند وجود عجز في العمالة لديها، في حين أن نسبة 36% ترى أنها لا تشجع ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الجامعة تتبنى سياسة توظيف متنوعة، حيث تستخدم الجامعة عند وجود عجز في العمالة التوظيف الخارجي والداخلي وذلك على حسب

حاجتها من العمالة ونوعية العمالة المطلوبة، إذ أنها في حالة عدم وجود عمالة لديها تسعى إلى الاستقطاب الخارجي لجلب ما تحتاج إليه من يد عاملة وفق المعايير والشروط التي تتطلبها الوظيفة.

الجدول رقم 20: يوضح هل التطورات التكنولوجية من العوامل المؤثرة على التوظيف

النسبة	التكرار	
66%	31	نعم
34%	16	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 20 نلاحظ أن نسبة 66% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن التطورات التكنولوجية من العوامل المؤثرة في عملية التوظيف، في حين أن نسبة 34% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن عملية التوظيف هي عملية مركبة من عدة مراحل ابتداء من الاستقطاب ثم مرحلة الاختيار وصولاً إلى عملية التعيين، فاستخدام التكنولوجيا في عملية التوظيف يؤثر في كل مراحلها حيث تعمل الوسائل التكنولوجية على تسهيل هذه المراحل واختصار الوقت والجهد وتحقيق أهداف عملية التوظيف.

الجدول رقم 21: يوضح هل تتوفر في الجامعة ثقافة تنظيمية مشجعة على التوظيف الإلكتروني

النسبة	التكرار	
57.4%	27	نعم
42.6%	20	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 21 نلاحظ أن نسبة 66% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن التطورات التكنولوجية من العوامل المؤثرة في عملية التوظيف، في حين أن نسبة 34% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن عملية التوظيف هي عملية مركبة من عدة مراحل ابتداء من الاستقطاب ثم مرحلة الاختيار وصولاً إلى عملية التعيين، فاستخدام التكنولوجيا في عملية التوظيف يؤثر في كل مراحلها حيث تعمل الوسائل التكنولوجية على تسهيل هذه المراحل واختصار الوقت والجهد وتحقيق أهداف عملية التوظيف.

الجدول رقم 22: يوضح هل تتوفر في الجامعة هيكل تنظيمي مرن مناسب للتوظيف الإلكتروني

النسبة	التكرار	
59.6%	28	نعم
40.4%	19	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 22 نلاحظ أن نسبة 59.6% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن الجامعة تتوفر على هيكل تنظيمي مرن مناسب للتوظيف الإلكتروني، في حين أن نسبة 40.4% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أهمية عملية التوظيف الإلكتروني بصفة عامة وما تتطلبه هذه العملية من كوادر ومجهودات، ووعي الجامعة بهذه الأهمية جعلها تعد هيكلها التنظيمي بما يتناسب مع عملية التوظيف الإلكتروني إذ يتصف هيكلها بالمرونة على حسب ما تتطلبه عملية التوظيف الإلكتروني.

الجدول رقم 23: يوضح هل يوجد لدى الجامعة منصة رقمية ملائمة للتوظيف الإلكتروني

النسبة	التكرار	
61.7%	29	نعم
38.3%	18	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 23 نلاحظ أن نسبة 61.7% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن الجامعة منصة رقمية ملائمة للتوظيف الإلكتروني، في حين أن نسبة 38.3% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الجامعة بتبنيها للرقمنة والتطوير في عملياتها الإدارية جهزت متطلباتها من أجهزة وحواسيب وكوادر بالإضافة إلى البرامج الخاصة بذلك، حيث أنشأت منصة رقمية لكل وظائفها الإدارية التي من بينها عملية التوظيف، وإنشاء الجامعة لمنصة التوظيف الإلكتروني دليل على أنها تعمل لجعل عملية التوظيف تتم بصفة إلكترونية بجميع مراحلها.

الجدول رقم 24: يوضح هل يتوفر لدى الجامعة شبكة أنترنت ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف الإلكتروني

النسبة	التكرار	
44.7%	21	نعم
55.3%	26	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 24 نلاحظ أن نسبة 55.3% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن الجامعة لا تتوفر على شبكة أنترنت ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف الإلكتروني، في حين أن نسبة 44.7% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن شبكة الأنترنت بالجامعة هي ذات تدفق متوسط وهو ما قد يؤثر على عملية التوظيف الإلكتروني هذا الأخير يتطلب منصته ومراحله تدفق عالي للأنترنت حتى تتم العملية بصفة سليمة، إلا أن هذه الملاحظة سارية في جميع الإدارات العمومية والمؤسسات بولاية المسيلة، إلا أنه في الآونة الأخيرة سعت مصالح الأنترنت بالولاية على استخدام الألياف البصرية وتعميمها على كافة الإدارات العامة ومن بينها الجامعة ضمنا لسرعة التدفق العالي للأنترنت وهو ما ينعكس بالإيجاب على كافة وظائف إدارة الموارد البشرية خاصة عملية التوظيف الإلكتروني.

الجدول رقم 25: يوضح مدى انسجام علاقة التوظيف الإلكتروني مع أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأخرى

النسبة	التكرار	
51%	24	نعم
49%	23	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 25 نلاحظ أن نسبة 51% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن علاقة التوظيف الإلكتروني مع أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأخرى منسجمة، في حين أن نسبة 49% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى كونها نتيجة حتمية ذلك أن عملية التوظيف الإلكتروني هو جزء من أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وحتى تحقق هذه

الأخيرة أهدافها وتضمن السير الحسن لها كان لابد لها أن تكون جميع أنشطة منسجمة فيما بينها خاصة منها عملية التوظيف الإلكتروني لما لها من أهمية كبيرة وحساسية.

الجدول رقم 26: يوضح هل شهدت الجامعة حالات تعارض بين التوظيف الإلكتروني التوظيف التقليدي

النسبة	التكرار	
68%	32	نعم
32%	15	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 26 نلاحظ أن نسبة 68% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن الجامعة شهدت حالات تعارض بين التوظيف الإلكتروني التوظيف التقليدي، في حين أن نسبة 32% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى كون عملية التوظيف الإلكتروني عملية جديدة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية بالجامعة ولهذا فبداية تطبيق التوظيف الإلكتروني قد تعترضها عراقيل وصعوبات سواء من الجانب البشري أو التقني، كما أن الجامعة لازالت توظيف النوعين معا في عملية التوظيف، إذ لا تستطيع الجامعة التخلي عن التوظيف التقليدي حتى تضمن تحكها الجيد في الرقمنة والتكنولوجيا ومنه التحكم السليم في عملية التوظيف الإلكتروني، وبذلك يصبح هذا الأخير هو المعتمد بصفة نهائية.

الجدول رقم 27: يوضح هل تستخدم الجامعة توليفة مناسبة من التوظيف الإلكتروني والتقليدي لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية فيما يخص التوظيف

النسبة	التكرار	
64%	30	نعم
36%	17	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 27 نلاحظ أن نسبة 64% من أفراد عينة الدراسة أجابت أن الجامعة تستخدم توليفة مناسبة من التوظيف الإلكتروني والتقليدي لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية فيما يخص التوظيف، في حين أن نسبة 36% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج المتحصل عليها إلى كون الجامعة مازالت تعتمد على كلا النوعين من التوظيف سواء التقليدي أو الإلكتروني، وهو ما تؤكدته نتائج الجدول السابق رقم 24 التي بينت أن الجامعة تستخدم كلا نوعي

التوظيف سواء التقليدي أو الإلكتروني، وهذا دليل أيضا على حداثة استخدام التوظيف الإلكتروني بالجامعة.

الجدول رقم 28: يوضح مدى وجود قيود تنظيمية تحد من تطبيق التوظيف الإلكتروني في الجامعة

النسبة	التكرار	
66%	31	نعم
34%	16	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 28 نلاحظ أن نسبة 66% من أفراد عينة الدراسة أجابت أنه الجامعة أوجدت قيودا تنظيمية للتوظيف الإلكتروني، في حين أن نسبة 34% ترى عكس ذلك، ويمكن تفسير هذه النتائج المتحصل عليها إلى حرص الجامعة على ضبط عملية التوظيف بصفة عامة والتوظيف الإلكتروني بصفة خاصة كون هذا الأخير مازال حديث الاستخدام وهذا لكي تتفادى الجامعة الوقوع في بعض المشاكل التي قد تواجهها أثناء التوظيف الإلكتروني لذا أوجدت هذه القيود التنظيمية حتى تتحكم بصفة جيدة في عملية التوظيف الإلكتروني.

الجدول رقم 29: يوضح موافقة الموظفين على عملية التوظيف الإلكتروني؟

النسبة	التكرار	
74.5%	35	نعم
25.5%	12	لا
100%	47	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 29 نلاحظ أن نسبة 74.5% من أفراد عينة الدراسة أجابت أنها توافق على التوظيف الإلكتروني، في حين أن نسبة 25.5% لا توافق عليه، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى نظرة عينة الدراسة الإيجابية إلى استخدام التوظيف الإلكتروني لما يتميز به من خصائص ومصادقية وسرعة في إجراء العمليات وسهولة اطلاع المتقدم للتوظيف على الشروط والكيفيات التي بها يستطيع التقدم بطلبه، كما أن التوظيف الإلكتروني يقلل من المورد البشري اللازم للقيام بهذه العملية وسهولة دراسة ملفات المترشحين.

2-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

2-1-مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: للهياكل القاعدية التكنولوجية والبشرية دور في تفعيل رقمنة عملية التوظيف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجداول الخاصة بالفرضية الأولى والتي كانت كالآتي:

* نسبة 61.7% من أفراد العينة أجابت أن الجامعة المسيلة تتوفر على الأجهزة والحواسيب بشكل كافي مع مختصين من داخلها لصيانتها.

* نسبة 57% من أفراد العينة ترى أنه يوجد خبراء لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية بجامعة المسيلة.

* نسبة 68% من أفراد العينة أجابت أن جامعة المسيلة تستخدم مختلف الشبكات في عملية التوظيف الإلكتروني.

* نسبة 51% من أفراد العينة ترى أن جامعة المسيلة تربط عملية التوظيف بمختلف الشبكات

* نسبة 51% من أفراد العينة ترى أنه يوجد خطط حماية لأمن المعلومات وسريتها بجامعة المسيلة

* نسبة 70.2% من أفراد العينة ترى أنه لا يتم تغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين بشكل دوري بجامعة المسيلة

* نسبة 53.2% من أفراد العينة أجابت أنه يتم الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في مختلف مراحل تخطيط الموارد البشرية بجامعة المسيلة

* نسبة 57.4% من أفراد العينة أجابت أنه يتم تحديد احتياجات جامعة المسيلة من الموارد البشرية من خلال نظام إلكتروني.

* نسبة 44.7% من أفراد العينة أجابت أن الإدارة العليا بجامعة المسيلة تعمل على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام الإدارة الإلكترونية.

* نسبة 70.2% من أفراد العينة أجابت أنه تتوفر لدى موظفي جامعة المسيلة القدرة على التعامل مع الحاسوب والإنترنت

* نسبة 76.6% من أفراد العينة أجابت أنه لدى جامعة المسيلة رؤية واضحة لعملية رقمنة الموارد البشرية والقدرات والمواهب المطلوبة.

ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا أن جامعة المسيلة قد عملت على تبني الرقمنة في إدارة مواردها البشرية ويظهر هذا من خلال توفيرها للهيكل القاعدية التكنولوجية المتمثلة في مختلف الأجهزة الإلكترونية والحواسيب وما يتعلق بها من منصات إلكترونية وبرامج والهيكل البشرية المتمثلة في الكفاءات والإطارات اللازمة لتبني عملية الرقمنة سعياً منها لتسهيل عملية الرقمنة والتحكم فيها بشكل جيد، كل هذه الهياكل القاعدية بشتى أنواعها التكنولوجية والبشرية كان لها أثرها الكبير على إدارة الموارد البشرية وتخطيطها والتي من بينها عملية التوظيف، إذ يعتبر التوظيف الإلكتروني من أهم المجالات التي يمكن أن يتم فيها استخدام إدارة الموارد الإلكترونية E-HRM حيث حصل تحول جذري في طرق التوظيف اعتماداً على تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وبدأ التوظيف الإلكتروني ينتشر وأصبح المصدر الرئيسي للعمالة لدى القطاع العام والخاص، فرقمنة عملية التوظيف أو التوظيف عبر الأنترنت هو ممارسة واستخدام شبكة الإنترنت للبحث عن العمل وجذب الموارد البشرية، وهو بشكل عام استخدام التكنولوجيا في إجراء توفير الموارد البشرية اللازمة، وهو يتطلب توافر هياكل رقمية سواء كانت أجهزة إلكترونية أو موارد بشرية قادرة على التعامل مع التكنولوجيا حتى تتم عملية التوظيف في أحسن صورة.

ومنه يمكن القول أن الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأن: للهياكل القاعدية التكنولوجية والبشرية دور في تفعيل رقمنة عملية التوظيف بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة قد تحققت.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على: لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجداول الخاصة بالفرضية الثانية والتي كانت كالآتي:

* نسبة 64% من أفراد العينة أجابت على أن جامعة المسيلة تشجع الاستقطاب الخارجي عند وجود عجز في العمالة لديها.

* نسبة 66% من أفراد العينة أجابت على أن التطورات التكنولوجية من العوامل المؤثرة على التوظيف

* نسبة 57.4% من أفراد العينة أجابت على أنه تتوفر في جامعة المسيلة ثقافة تنظيمية مشجعة على التوظيف الإلكتروني.

* نسبة 59.6% من أفراد العينة أجابت على أن جامعة المسيلة تتوفر على هيكل تنظيمي مرن مناسب للتوظيف الإلكتروني.

* نسبة 61.7% من العينة ترى أنه يوجد لدى جامعة المسيلة منصة رقمية ملائمة للتوظيف الإلكتروني.

* نسبة 44.7% من أفراد العينة أجابت على أنه يتوفر لدى جامعة المسيلة شبكة أنترنت ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف الإلكتروني

* 51% نسبة من أفراد العينة أجابت على أن علاقة التوظيف الإلكتروني مع أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأخرى منسجمة.

* نسبة 68% من أفراد العينة أجابت على أن جامعة المسيلة شهدت حالات تعارض بين التوظيف الإلكتروني التقليدي.

* نسبة 64% من أفراد العينة أجابت على أن جامعة المسيلة تستخدم توليفة مناسبة من التوظيف الإلكتروني والتقليدي لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية فيما يخص التوظيف.

* نسبة 66% من أفراد العينة أجابت على أنه يوجد قيود تنظيمية تحد من تطبيق التوظيف الإلكتروني في جامعة المسيلة.

* نسبة 74% من أفراد العينة المدروسة يوافقون على استخدام جامعة المسيلة للتوظيف الإلكتروني.

ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا أن جامعة المسيلة وبتبنيها لعملية التوظيف الإلكتروني وتوفير متطلباته من أجهزة إلكترونية وبرامج ومنصات توظيف بالإضافة إلى القيود التي وضعتها من أجل تأطير عملية التوظيف، قدمت صورة حسنة للجامعة واحتلت مراتب متقدمة في تصنيفها كأحسن الجامعات الوطنية استخداما للرقمنة، هذا ما أدى إلى تحفيز عملية استقطاب الكفاءات للتقدم للعمل فيها، حيث أن عملية الاستقطاب الإلكتروني هي العملية التي يتم من خلالها الإعلان عن الوظائف الشاغرة لدى الجامعة لمحاولة جذب واستقطاب العناصر البشرية الأفضل والمؤهلة من خلال استخدام شبكة الأنترنت، وهو ما أدى إلى فتح المجال أمام الجامعة لاستقطاب أفضل الموظفين ذوي الكفاءة والخبرة العالية في مجال اختصاصاتهم، ومن أهم الطرق والأشكال التي تقوم بها عملية الاستقطاب الإلكتروني هي أن تسمح للمتقدمين للوظيفة بتقديم أنفسهم وطلباتهم عبر البريد الإلكتروني أو عبر تعبئة نموذج من خلال موقع الأنترنت، إذ عملت رقمنة عملية التوظيف على تسهيل اختيار الكفاءات المتقدمة للوظائف من خلال تقييم طلباتهم ونماذج الالتحاق والسير الذاتية التي تم جمعها واختيار مجموعة من المتقدمين والمرشحين المؤهلين والمناسبين لشغل الوظائف باستخدام منصات التوظيف أو البرامج التي أعدتها الجامعة مسبقا لتحديد الشروط والصفات الواجب توفرها في المترشح ما يسهل دراسة ملفاتهم وطلباتهم.

ومنه يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأن: لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة قد تحققت.

2-3- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على: لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات من خلال تحليل نتائج الفرضيتين الجزئيتين الأولى والثانية والتأكد من تحققهما، نلخص إلى تحقق الفرضية العامة التي مفادها أن لرقمنة عملية التوظيف دور في اختيار الكفاءات، ويمكن تبرير هذه النتيجة كون أن عملية اختيار الكفاءات هي من أهم مراحل عملية التوظيف وهدف من أهدافه، لذا فإن رقمنة عملية التوظيف توفر وظيفة إدارة التوظيف اللازمة لتحديد الكفاءات المناسبة، بما في ذلك الفحص الإلكتروني للمرشحين، الفرز والتصنيف وسرعة وسهولة الاستخدام، وهذا التطبيق لا يفتح فقط احتمالات توظيف جديدة، ولكن أيضا يحسن بشكل حاسم القدرة التنافسية للجامعة.

وباستخدام جامعة المسيلة للرقمنة في إدارة مواردها البشرية أصبحت عمليات التوظيف لا تخضع فقط للطرق التقليدية القديمة، بل أصبحت تعتمد على التقنيات الرقمية لتحقيق النجاح والكفاءة في عملية اختيار الكفاءات، حيث شكل تطبيق التقنيات الرقمية في عملية التوظيف ما يعرف بـ "رقمنة عملية التوظيف" دورا حيويا في جذب واختيار أفضل الكفاءات التي تتناسب مع احتياجات ومتطلبات الجامعة، وذلك من خلال اعتمادها على مجموعة من التقنيات والأدوات التي مكنتها من تحسين كفاءة العملية بشكل كبير، حيث تضمنت هذه التقنيات استخدام الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وتطبيقات الويب والهواتف الذكية، والتعامل مع البيانات الضخمة (Big Data)، والذكاء الاصطناعي في عملية اختيار السير الذاتية، والاختبارات عبر الإنترنت، والمقابلات الافتراضية، وغيرها من الأدوات الرقمية التي تساعد على تحديد واختيار الكفاءات المناسبة بشكل أسرع وأكثر دقة.

وباستخدام الجامعة لهذه التقنيات تمكنت من تقليل الوقت والجهد اللازمين لاختيار المرشحين المناسبين، وزيادة دقة التنبؤ بأداء المرشحين المحتملين في المستقبل، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتحليل البياني للبيانات المتاحة أن يوفر رؤى قيمة حول سلوكيات السوق واتجاهات التوظيف، مما يسهل على الجامعة تكييف استراتيجياتها لجذب والحفاظ على الكفاءات المميزة، وبهذه الطريقة، لعبت عملية رقمنة التوظيف دورا حاسما في تعزيز قدرة الجامعة على جذب واختيار الكفاءات الأفضل، وبناء فرق عمل قوية ومتنوعة تساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من الجامعة بكفاءة وفاعلية.

2-الاستنتاج العام:

في الختام، يمكن القول إن دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات لا يمكن تجاهله في عالم الأعمال الحديث، بفضل التطور التكنولوجي السريع أصبح من الممكن توظيف التقنيات الرقمية لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية خاصة اختيار وتوظيف الكفاءات بشكل فعال ودقيق. من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وتطبيقات الويب والهواتف الذكية، يمكن للجامعة تبسيط وتسريع عمليات التوظيف، وتحسين جودة الاختيارات التي تقوم بها، بالإضافة إلى ذلك، توفر تلك التقنيات رؤى قيمة حول احتياجات الجامعة من المورد البشري مما يمكنها من تعزيز استراتيجياتها في جذب الكفاءات الأفضل والأنسب للمناصب الشاغرة. بهذه الطريقة، تساهم رقمنة عملية التوظيف في بناء فرق عمل قوية ومتنوعة، تساهم في تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية، ومن المؤكد أن الاستفادة المستمرة من التقنيات الرقمية في عمليات التوظيف ستظل تساهم في تعزيز تنافسية الجامعة وتحقيق النجاح والأهداف المنشودة. وعليه فقد كان هدف البحث محاولة الكشف عن دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات بجامعة المسيلة، لذا يمكن القول وبشكل عام ومن خلال مناقشة نتائج الفرضيات وكذا نتائج الفرضية العامة ككل نجد أن لرقمنة التوظيف دور فعال في اختيار الكفاءات بجامعة المسيلة.

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي حاولت الكشف عن دور رقمنة التوظيف في اختيار الكفاءات، ومحاولة إسقاط هذا الموضوع الهام من مواضيع علم الاجتماع على مؤسسة من المؤسسات الجزائرية، وهي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة باعتبارها من أهم المؤسسات في الولاية ومعرفة ما إذا كان هناك دور لرقمنة التوظيف في اختيار الكفاءات والتي تم تحديدها قصد التحكم أكثر في الموضوع باعتبار أن عملية الرقمنة بصفة عامة ورقمنة عملية التوظيف بصفة خاصة موضوع حديث النشأة لا يمكن التحكم في كل جوانبه ودراستها ميدانيا في هذا البحث.

فالتكنولوجيا والتقدم الرقمي قد أحدثا تحولا كبيرا في عملية التوظيف واختيار الكفاءات، فبفضل الأدوات والبرامج المتاحة، أصبح من الممكن تحليل كميات هائلة من البيانات وتقييم المرشحين بشكل أكثر دقة وفعالية، حيث يعد الاعتماد على الرقمنة في عملية الاختيار والتوظيف مفتاحا لتحقيق مزايا عديدة، إذ يساهم في تقليل الجهد والوقت المستغرقين في عملية الفرز والتقييم، كما يمكنه اكتشاف الكفاءات والمهارات المطلوبة بشكل أفضل وتحديد المرشحين الأكثر تأهيلاً للمناصب الشاغرة.

وخلاصة القول تعد رقمنة التوظيف واستخدام التكنولوجيا في عملية اختيار الكفاءات خطوة مهمة نحو تحسين نظام التوظيف وتحقيق التوافق الأمثل بين المرشحين وصاحب العمل، مع مراعاة التحديات المرتبطة بهذا النهج.

في ختامنا حول موضوع رقمنة التوظيف ودوره في اختيار الكفاءات، يمكننا أن نستنتج أن التقدم التكنولوجي وتطور الأنظمة الرقمية قد أحدثا تغييراً جذرياً في عملية التوظيف واختيار الموظفين. تمكنت الأدوات والتقنيات الحديثة من تحليل كميات ضخمة من البيانات وتقييم المرشحين بشكل أكثر دقة وفعالية. ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، فإننا نأمل أن نكون قد حققنا الهدف المسطر لتحقيقه من خلال إجراء هذه الدراسة، وأن تكون دراستنا هذه لبنة لدراسات أخرى مستقبلية تتناول الموضوع من جوانب أخرى.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية.

- (1) أمحد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- (2) أنساعد ماجد عبد المهدي، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2016.
- (3) بن راس محمد جاسم الأحبابي، أثر الإدارة الإلكترونية في إدارة المرافق العامة -دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2018.
- (4) بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس الأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2010
- (5) بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- (6) حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان، لبنان، 2003.
- (7) رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990
- (8) رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2007.
- (9) روبرت ماتيس، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمود فتوح، ط1، دار شعاع للنشر، سوريا، 2009
- (10) زهير عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الراوية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.
- (11) الساعدي مؤيد، التوجه الرقمي لإدارة الموارد البشرية، ط1، دار بابل للنشر والتوزيع، العراق، 2021.
- (12) الشلبي إبراهيم مهدي: التعليم الفعال والتعلم الفعال، دار الأمل، الأردن، 2000.
- (13) صالح بن محمد عساف: دليل الباحث في العلوم السلوكية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، 1995
- (14) صقر عبد الرحيم، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات الإلكترونية، الدار اللبنانية، ط1، بيروت، 2009
- (15) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
- (16) قنديلجي عامر إبراهيم والسامرائي إيمان، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته"، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2002.

قائمة المراجع

- (17) محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999.
- (18) المختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005
- (19) مسري إسماعيل السيد، نظم ميكنة الأعمال المكتبية، مدخل نظم الأعمال الإلكترونية، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، د.ت.
- (20) مسعود، جبران، الرائد-معجم أَلفبائي في اللغة والإعلام، دار العلم للمالين، بيروت، 2003.
- (21) مصطفى ربحي عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء، عمان، 2007.
- (22) نادية سعيد عيشور، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر، الجزائر، 2017.
- (23) وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، جامعة قالمة، 2004.
- ثانيا: المذكرات والرسائل الجامعية.**
- (25) أبو غنيم أزهار نعمة عبد الزهرة، المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات وأثرهما في الأداء التسويقي - دراسة حالة في المنظمة العامة للإسمنت الجنوبية، أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2008.
- (26) حسين علي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، 2013
- (27) الدليمي إحسان علاوي حسين، تحليل علاقة تقانة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد البشرية وأثرها في بناء الكفايات الجوهرية، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2006.
- (28) ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2022-2023.
- (29) طوايبيبة جلييلة، دور الرقمنة في إدارة الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021-2022.

قائمة المراجع

- (30) فغول جنات، إدارة الموارد البشرية في ظل الرقمية، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2018-2019.
- (31) قمودة وهيبية، استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على وظائف المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013.
- (32) محمد توفيق ومان، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006.
- (33) مدني محمد توفيق، اختيار الفرع في جامعة الجزائر وتمثلات الطلبة تجاه دراستهم، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1998.
- (34) مهيبيل وسام، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012.

ثالثا: المجلات والمنتقيات العلمية

- (35) إبراهيم توهامي: أي جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرين، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 04، جامعة قسنطينة، أفريل 2003.
- (36) حسين يسرى ومحمد السدير، تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على تحسين مستوى أداء الخدمة الفندقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 35، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2010.
- (37) حنان رفاص، سليمان يحيياوي، أمانة قناشي، أهمية إدارة وتطوير كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة -دراسة ميدانية للمستشفى الجامعي عبد القادر حساني سيدي بلعباس، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة محمد إسطنبولي، معسكر، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2019.
- (38) خالصة زواوي، تأثير التوظيف الإلكتروني على الاستقطاب الفعال للكفاءات في البنوك التجارية الناشطة في ولاية سطيف، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، المجلد 4، العدد 1، جوان 2019.
- (39) خوصة مصطفى، تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دراسة قطاع البنوك بولاية مستغانم، مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد 35، العدد 01، الجزائر، مارس 2021.
- (40) زرقان ليلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس بسطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سعيدة، الجزائر، المجلد 9، العدد 02،

قائمة المراجع

- 41) زواوي خالصه، تأثير الإدارة الإلكترونية في موارد بشرية على تطوير رأس المال الفكري، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة سوق أهراس، المجلد 3، العدد 01، جوان 2018
- 42) عثمانى مصطفى، إدارة الموارد البشرية الرقمية ودورها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية، ملحة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، المجلد 08، العدد 01، مارس 2023.
- 43) عصام محمد هلالى، أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 13، العدد 4، أكتوبر 2022.
- 44) كمال منصورى، سماح صولح، تسيير الكفاءات: الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 7، جوان 2010.
- 45) مروة عبد الله عبد الله الماجد، دور منصات التوظيف الإلكتروني في تحسين جودة أداء سوق العمل السعودي، دراسة على منصة ليكند إن، مجلة القلم، جامعة الملك فيصل، السعودية، المجلد 10، العدد 35، فيفري 2023.
- 46) مكيري مالية، استخدامات مواقع التوظيف الإلكتروني في الجزائر ودورها في تقليص البطالة: دراسة استطلاعية على عينة من الشباب بالجزائر العاصمة، LANCOMNET، المجلد 2، العدد 2.
- 47) ياسر خضير العباس، رقمنة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعاملين - دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الجامعة العراقية، الجامعة المستنصرية، الجزء 3، العدد 57، العراق.
- 48) يحيوي إلهام، دور الرقمنة في ترقية الخدمة العمومية بالجزائر - البطاقة الذهبية أنموذجا، مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي، جامعة باتنة، العدد 01، 2022.

رابعاً: المراجع الأجنبية

- 49) Alain Meignant, Ressources Humaines Déployer la Stratégie, France: Edition Liaison, 2000
- 50) Anderson, N, Applicants and recruitments reactions to new technology in selection, International Journal of Selection and Assessment, 2(5), 2003.
- 51) Carolienc Handlogtem, Implementation Of E-Recruitment, University Twente, 29/05/2008

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



دليل مقابلة حول:

دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف

إشراف الأستاذ الدكتور:
جغلولي يوسف

إعداد الطالبتين:
ياحي جوهرة
بختي آسيا

السنة الجامعية 2021-2022

قائمة الملاحق

بيانات دليل المقابلة.

التاريخ:

الساعة:

المكان:

الصفة:

أسئلة دليل المقابلة:

كيف دخلت الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية؟

.....

كيف ساهمت الرقمنة في تسيير شؤون الموارد البشرية؟

.....

في رأيك ما هي أهم متطلبات الرقمنة داخل الجامعة؟

.....

متى تستعمل المؤسسة التوظيف الإلكتروني؟

.....

هل يعطي التوظيف الإلكتروني احترافية أكثر للمؤسسة؟

.....

ما هي أشكال ودرجة استخدام الشبكات وأدواتها من طرف المؤسسة في مجال التوظيف الإلكتروني؟

.....

ما هي الصعوبات الفنية والبشرية (المستخدمين) داخل المؤسسة في مجال التوظيف الإلكتروني؟

.....

.....

ما هي الصعوبات لدى طالبي العمل (الأفراد) داخل المؤسسة في مجال التوظيف الإلكتروني (الانترانات،

الإكسترنات، الأنترنت)؟

.....

هل مصلحة الموارد البشرية تعتمد في عملية الاستقطاب على سوق العمل الإلكتروني في استقطاب

الكفاءات في التعامل مع مصادر الاستقطاب الأخرى (الوكالات، مديريات التشغيل)؟

.....

هل يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر موقع الجامعة؟

.....

قائمة الملاحق

هل تقدم طلبات التوظيف إلكترونياً؟

.....

هل يتم اختيار المرشحين إلكترونياً؟

.....

هل عملية المقابلة الأولية في الجامعة تتم إلكترونياً وبعدد كاف من المشرفين على العملية؟

.....

هل عملية التعيين في الجامعة تتم إلكترونياً وبعدد ملائم من المؤطرين؟

.....

بالنسبة للجامعة هل ترى أن مواقع التواصل الاجتماعي والمهني جيدة لاستقطاب واختيار الكفاءات؟

.....

هل أثر التوظيف الإلكتروني إيجاباً على المسار الوظيفي للعاملين؟

.....

هل أثر التوظيف الإلكتروني على معايير أمن وسلامة العاملين المتبعة من طرف الجامعة؟

.....

هل الهياكل القاعدية الإلكترونية المسخرة من طرف الجامعة تفعل رقمنة عملية التوظيف؟

.....

كيف تقيم فعالية التوظيف في تطوير إدارة الموارد البشرية؟

.....

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



استمارة استبيان حول:

دور رقمنة عملية التوظيف في اختيار الكفاءات دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف

إشراف الأستاذ الدكتور:
جفلولي يوسف

إعداد الطالبتين:
ياحي جوهرة
بختي آسيا

سيدي (تي) الكريم (ة) تحية طيبة: في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم الإجابة على عباراته بكل صدق وموضوعية، علما أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وفي الأخير لكم جزيل الشكر على تعاونكم

ملاحظة: ضع علامة (x) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة.

السنة الجامعية 2023-2024

قائمة الملاحق

المحور الأول: بيانات سوسيو مهنية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: 20 إلى 35 سنة من 36 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة
3. المستوى التعليمي: دكتوراه دكتوراه LMD ماجستير أخرى

المحور الثاني: الهياكل القاعدية التكنولوجية والبشرية للرقمنة في عملية التوظيف

الرقم	العبارة	نعم	لا
01	تتوفر الجامعة على الأجهزة والحواسيب بشكل كافي مع مختصين من داخلها لصيانتها		
02	يوجد خبراء لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية		
03	تستخدم الجامعة مختلف الشبكات في عملية التوظيف الإلكتروني		
04	ترتبط الجامعة عملية التوظيف بمختلف الشبكات		
05	يوجد خطط حماية لأمن المعلومات وسريتها بالجامعة		
06	يتم تغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين بشكل دوري		
07	يتم الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في مختلف مراحل تخطيط الموارد البشرية		
08	يتم تحديد احتياجات الجامعة من الموارد البشرية من خلال نظام إلكتروني		
09	تعمل الإدارة العليا بالجامعة على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام الإدارة الإلكترونية		
10	تتوفر لدى موظفي الجامعة القدرة على التعامل مع الحاسوب والأنترنات		
11	لدى الجامعة رؤية واضحة لعملية رقمنة الموارد البشرية والقدرات والمواهب المطلوبة		
12	تشجع الجامعة الاستقطاب الخارجي عند وجود عجز في العمالة لديها؟		
13	التطورات التكنولوجية من العوامل المؤثرة على التوظيف		
14	تتوفر في الجامعة ثقافة تنظيمية مشجعة على التوظيف الإلكتروني		
15	تتوفر في الجامعة هيكل تنظيمي مرن مناسب للتوظيف الإلكتروني		
16	يوجد لدى الجامعة منصة رقمية ملائمة للتوظيف الإلكتروني		
17	يتوفر لدى الجامعة شبكة أنترنيت ذات تدفق عال تساعد في عملية التوظيف الإلكتروني		
18	ترى أن علاقة التوظيف الإلكتروني مع أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأخرى منسجمة		
19	شهدت الجامعة حالات تعارض بين التوظيف الإلكتروني التقليدي		
20	تستخدم الجامعة توليفة مناسبة من التوظيف الإلكتروني والتقليدي لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية فيما يخص التوظيف		
21	يوجد قيود تنظيمية تحد من تطبيق التوظيف الإلكتروني في الجامعة		
22	هل توافق على عملية التوظيف الإلكتروني؟		

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

