

دور الحكومة الإلكترونية في تفعيل إدارة الموارد البشرية

- أنموذج التوظيف الإلكتروني بالجزائر -

The role of e-government in activating human resources management

-The e-employment model in Algeria-



طالب الدكتوراه/ عبد القادر بن زعمت

جامعة الجزائر 03، الجزائر

benzaama1989@gmail.com

تاريخ القبول للنشر: 2018/06/06

تاريخ الاستلام: 2017/12/27



ملخص:

تعد التقنية ثورة حقيقية في عالم الإدارة بإدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والحاسب الآلي مفادها تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية، مع بروز إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التي تعمل على حماية الكيان الإداري والارتقاء بأدائه بتخفيض التكاليف وإنجاز الأنشطة بفعالية كبيرة عبر تقديم خدمات بشكل مبسط ومباشر وسريع نظرا للجهد الكبير الذي وفرته البرمجيات في تقديم ومزاولة وظائف إدارة الموارد البشرية خاصة التوظيف الإلكتروني الذي يتم من خلاله الإعلان عن الوظائف والتقدم لها فورا عبر الانترنت وفق معايير فنية وتقنية عالية تواكب العصر. الكلمات المفتاحية: الحكومة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني.

Abstract:

technology is considered as real revolution in the world of administration by entering information technology and communication, and computer that transform traditional business and administrative service to electronic business and service, With the emergence of e-human resources management, which works to protect the administrative entity and improve his performance, by reducing the costs and carry out the activities with great effectiveness Through the provision of services in a simple, direct and fast way because of the great effort that provides software to make and carry out the functions of human resource management which do through the announce of the recruitment and advanced to it immediately through the internet in accordance with high Technical and artistic standard which walk with the time.

Key words: e-government, e-HRM, online recruitment.

مقدمة:

شهدت أواخر القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين اتساع المجال التكنولوجي على المستوى العالمي، أوجب على الإدارة ضرورة استخدام أنماط وطرق إدارية حديثة تواكب هذا التطور التكنولوجي، حيث برز من بين هذه الأنماط ما يعرف بالحكومة الإلكترونية التي مكنت الكثير من الإدارات سواء العمومية منها أو الخاصة من معالجة وثائقها وعملياتها الإدارية بطريقة الكترونية، أدت إلى انحصار المعاملات الورقية، والتخلي عن الوظائف التقليدية لإدارة الموارد البشرية لتحل محلها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

أسباب اختيار الموضوع: أسباب ذاتية تتمثل في الميل والاهتمام الشخصي بالموضوع من ناحية حدائته وعلاقته بتكنولوجيا المعلومات والتقنية الحديثة والدور الذي تساهم به الحكومة الإلكترونية في ترقية القطاعات الحكومية والإدارية من خلال تحويل جل خدمات وظائف إدارة الموارد البشرية من واقع تقليدي إلى وضع إلكتروني. وأسباب موضوعية تتمثل في تقديم بحث علمي لإثراء المعرفة العلمية في مجال الحكومة الإلكترونية كتقنية حديثة تفرض تطبيقها في جل القطاعات الحكومية، أيضا تقديم مادة بحثية علمية تضاف إلى الرصيد والمنتوج العلمي.

الإشكالية: مع هذه السرعة في مجال تطبيقات الحكومة الإلكترونية، أخذت الوظائف والأعمال القديمة في الإدارة تتهاوى أمام هذا الزحف التقني، مما تطلب إحداث تغييرات جذرية بها وأصبح جهاز الحاسب الآلي وشبكات الاتصالات مثالين فرضا نفسيهما على الفكر الإداري المعاصر وأصبح لا غنى عنهما في نشاط الإدارة، خاصة إذا تعلق الأمر بالوظائف المخولة لإدارة الموارد البشرية، ومن هنا نطرح السؤال المحوري بالشكل الآتي:

-كيف تساهم الحكومة الإلكترونية في تفعيل عملية التوظيف الإلكتروني بالجزائر؟

على ضوء هذه الإشكالية يمكننا طرح بعض التساؤلات الآتية:

-ماذا يقصد بالحكومة الإلكترونية وماهي أهم الخدمات التي تقدمها؟

-ماهي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟ وفي ما تكمن أهميتها؟ وما هي أهم التحديات التي تجابهها؟

-ماذا يعني التوظيف الإلكتروني وماهي أهم أهدافه ومزاياه؟ ما مدى اعتماده في الجزائر؟ وماهي المساوئ التي قد تترتب عنه؟

أهداف البحث: تكمن أهم أهداف البحث فيما يلي:

التعرف على ماهية الحكومة الإلكترونية كمصطلح جديد برز في الميدان وأثبتت فعاليته كنموذج من خلال الخدمات المتوخاة منه.

التعرف على أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلى أهم التحديات التي تعيق نجاحها.

التعرف على عملية التوظيف الإلكتروني كوظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومدى أهميتها بالإدارة.

التعرف على مكانة التوظيف الإلكتروني في الجزائر من خلال الكشف عن أهم المواقع الإلكترونية الناشطة في هذا المجال.

فرضيات البحث: قمنا ببناء بحثنا على فرضيتين وهما:

-يرتبط تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية بتطبيقات الحكومة الإلكترونية.

-تؤدي كثرة المواقع الإلكترونية وتعددتها إلى نجاح عملية تطبيق التوظيف الإلكتروني.

أولاً

مفهوم الحكومة الإلكترونية

1- تعريف الحكومة الإلكترونية وأهم سماتها:

تعرف الحكومة الإلكترونية بأنها استخدام تقنية المعلومات والاتصالات وتطبيقها من قبل الحكومة لأجل توفير المعلومات والخدمات العامة للأشخاص وبصورة أشمل هي استخدام وتطبيق تقنيات المعلومات في الإدارة العامة لتنظيم ودمج سير العمل والعمليات بغرض إدارة البيانات والمعلومات بفعالية وتعزيز تقديم الخدمة العامة، فضلا عن توسعة قنوات الاتصال لتضمين وتمكين الأشخاص⁽¹⁾. واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة الإنترنت كأداة لتحقيق حكومة أفضل⁽²⁾.

وبصيغة أخرى، فالحكومة الإلكترونية تعني الاستخدام الفعال لجميع تقنيات المعلومات والاتصالات، لتسهيل العمليات الإدارية اليومية للقطاعات الحكومية (الداخلية)، وتلك التي تتم فيما بينها (حكومة- حكومة G2G)، وتلك التي تربطها بالمواطنين (حكومة-مواطن G2C)، أو بقطاعات الأعمال (حكومة- أعمال G2B)، وهي البيئة التي تتحقق فيها خدمات المواطنين واستعلاماتهم، كما تتحقق فيها الأنشطة الحكومية للجهة المعنية بذاتها، أو في ما بين الجهات الحكومية المختلفة، باستخدام شبكات المعلومات والاتصالات عن بعد⁽³⁾. ويوصف مصطلح الحكومة الإلكترونية بأنه التعامل الإلكتروني للإدارة والعمليات الديمقراطية في إطار الأنشطة الحكومية عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم الواجبات العامة بكفاءة وعلى نحو فعال⁽⁴⁾.

يمكننا تعريف الحكومة الإلكترونية بإمكانية إدارات ومصالح الأجهزة الحكومية من تقديم الخدمات والمعلومات للمستفيدين منها إلكترونيا، بدقة وشفافية مع مراعاة العدل والمساواة بعيدا عن مشاكل البيروقراطية، ودون القيود الزمانية والمكانية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الانترنت ونظم الحاسب الآلي وكل وسائل الاتصال الحديثة الأخرى، مع ضمان أمن المعلومة وسريتها. ومن سمات هذه الحكومة ما يلي⁽⁵⁾:

- إدارة بدون ورق حيث انتهى عصر الأوراق الكثيرة وتم تعويضها بالأرشيف الإلكتروني، الرسائل الصوتية، البريد الإلكتروني وتطبيق نظم المتابعة الآلية.

- إدارة بلا مكان حيث تعتمد على الهاتف المحمول والهاتف الدولي الجديد، والعمل عن بعد من خلال المؤسسات الافتراضية .
- إدارة بلا زمان حيث أن الخدمة مستمرة طوال اليوم (24/24 ساعة) حتى يتمكن المواطن من قضاء مصالحه.
- إدارة بلا تنظيمات جامدة ويعني بها الإشارة إلى المؤسسات الذكية والشبكية التي تعتمد على العمل المعرفي وصناعة المعرفة.

2- خدمات الحكومة الإلكترونية:

تطبيق الحكومة الإلكترونية يترتب عدة فوائد تتمثل في الخدمات التي تقدمها الحكومة للمواطنين ومؤسسات الأعمال، سواء كانت تقديم معلومات أو من خلال الخدمة التفاعلية التي يستطيع من خلالها المستفيد إجراء المعاملات من أي مكان يتواجد فيه من خلال جهاز حاسوب موصول بخدمة الإنترنت دون الحاجة للذهاب إلى مقر الدائرة الحكومية مقدمة الخدمة، وتلخص بعض الخدمات التي تقدمها الحكومة الإلكترونية في المجالات التالية:

أ- التعليم الإلكتروني:

ويمثل طريقة التعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة، من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وكذلك بوابات الإنترنت سواء كانت عن بعد أو في الفصل الدراسي⁽⁶⁾، فتصبح مؤسسات التعليم تستفيد من الخبرات أينما وجدت وبدون توظيف أعداد كبيرة للعمل وبدون حاجة إلى تسكينهم⁽⁷⁾. كما يمكن من التعارف على الشبكة الإلكترونية وتبادل المعلومات وبناء المعرفة والتطوير⁽⁸⁾. حاليا هناك مدارس وجامعات في أماكن مختلفة من العالم مفتوحة على شبكة الإنترنت، وأضححت هذه الأخيرة وسيلة إيضاح تتضمن كل احتياجات العملية التعليمية للأستاذ والطالب معا في قاعات الدرس، وكذا الوسائط الإلكترونية التي تخزن عليها المواد العلمية كبديل للكتب ومنها الأقراص المدمجة (DVD/CD)، وشرائح التخزين (Flash Disk/ Memory Card/ DISQUETTE)⁽⁹⁾.

ب- إبرام العقود الإدارية الإلكترونية:

ويمكن للإدارة في مجال العقود الإدارية أن تصل إلى مختلف الخيارات المتاحة على شبكة الانترنت، وتسهل الاتصال والتفاعل الدائم بين طرفي العقد وتكفل لهما التفاوض والنقاش حول بنود العقد بحرية تامة. والعقد الإلكتروني هو الذي يتم إبرامه من خلال جميع الوسائل الإلكترونية الحديثة (الفاكس وشبكة الإنترنت)، وهو ليس مقتصر على التجار والمستهلكين فقط وإنما يتم حتى بين الهيئات الحكومية والمستهلكين (المواطنين)⁽¹⁰⁾.

ج- التجارة الإلكترونية:

وهي أداة أو آلية حديثة أفرزتها شبكة الإنترنت ورافق ظهورها تغيير جوهري في بيئة الأعمال وتبادل المعلومات بشتى أشكالها⁽¹¹⁾، من خلال عمليات البيع والشراء عبر الشبكات الإلكترونية على المستويين السلي والخدمي، حيث مكنت التجارة الإلكترونية من خلق أنماط مستحدثة من وسائل إدارة النشاط التجاري كالبيع عبر وسائل إدارة النشاط التجاري Retil E-commerce والتجارة الإلكترونية بين قطاعات الأعمال⁽¹²⁾ business to E-commerce، لتلبية خيارات المستهلك بيسر وسهولة تطوير الأداء التجاري والخدمي⁽¹³⁾، بما يسمى بالمناجر والأسواق الإلكترونية أو الافتراضية لتعرض جميع أنواع السلع بكل تفاصيلها، ويتم اختيار السلعة وشراءها ودفع ثمنها عبر الإنترنت بواسطة بطاقات الائتمان بشكل عام أو بواسطة الطرق الأخرى للدفع كالحوالات المصرفية⁽¹⁴⁾.

د- ممارسة بعض مظاهر الديمقراطية (الانتخابات والتصويت الإلكترونيين):

تمثل الديمقراطية الإلكترونية استخدام الإنترنت كوسط لاختيار المنتخبين ورسم السياسات بطريقة ديمقراطية أو الأثنين معا، والتصويت الإلكتروني نشاط يسهل هذه العملية من توفر خصائص عديدة فيه من خصوصية Privacy، الشرعية أو الأهلية Eligibility، عدم معرفة نتيجة التصويت للفرد Receipt-free، الشفافية Reccept-free، الدقة Accuracy، الملائمة Convenience والمرونة⁽¹⁵⁾ Flixibility. ومن الخدمات التي يمكن أن تقدم في هذا المجال (منتديات النقاش الإلكترونية، الحملات السياسية الإلكترونية، استطلاع الشعب إلكتروني حول قضايا خلافية قد تهم المواطن، نشر وتوثيق الجلسات الحكومية والبرلمانية عبر الإنترنت وغيرها...) ⁽¹⁶⁾.

هـ- النشر الإلكتروني:

الذي يمثل الاختزان الرقمي للمعلومات مع تطويرها وبنائها وتقديمها عن طريق الحاسب الآلي⁽¹⁷⁾، من خلال تقديم الوسائط المطبوعة Printed-Based materials كالكتب والأبحاث العلمية بصيغة يمكن استقبالها وقراءتها عبر شبكة الإنترنت، وما يميز هذه الصيغة بأنها مضغوطة compacted ومدعومة بوسائط وأدوات كالصوت والرسوم ونقاط التوصيل (الروابط الفائقة) Hyperlinks التي تربط القارئ بمعلومات فرعية أو بمواقع على شبكة الإنترنت⁽¹⁸⁾.

و- سداد الضرائب والرسوم الحكومية بشكل إلكتروني:

عن طريق وسائل الدفع الإلكتروني كبطاقات الوفاء والبطاقات الإلكترونية أو عن طريق تحويل نقدي من بنك العميل إلى حساب الجهة صاحبة الرسم عن طريق شبكة الانترنت.

ز- الجمارك عن طريق الانترنت:

فبواسطتها يوفر الجهد والوقت ويرتفع مستوى الإنتاج والكفاءة في تسوية المعاملات. حيث تستخدم البيانات الإلكترونية عبر أجهزة الحواسيب الآلية تمكن من تحديد البضائع وحجم الرسوم المفروضة عليها، كمية وسنة الصنع وبلد المنشأ.

ح- إعداد الموازنة الإلكترونية:

تقوم الدولة بتقدير حجم إيراداتها ونفقاتها عبر شبكة الانترنت عن طريق استخدام الحاسوب الذي يحدد حاجيات المرافق العامة وحجم الأموال التي ترصدها الدولة لكل مرفق، ويتم ذلك بشفافية حيث يمكن للجمهور الاطلاع على قانون الموازنة العام من خلال المواقع الإلكترونية الخاصة بمعرفة حجمها وعجزها وإيرادات الدولة، وكل ذلك يتم بشكل آلي وبأقل جهد⁽¹⁹⁾.

تقوم الحكومة الإلكترونية بخفض التكاليف وزيادة الفعالية وتحسين نوعية اتخاذ القرارات ونوعية الخدمات المقدمة للشركات والعملاء، كما تحقق الشفافية والمساءلة ومكافحة الفساد، وتعزز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في القطاعات المختلفة⁽²⁰⁾.

ثانياً

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تعتبر إدارة الموارد البشرية أساس هام للمنظمات، كونها تهتم بأثمن مورد يرتكز ويتوقف عليه عملها وسيرها، ونظراً للتحديات العصرية التي فرضتها تكنولوجيا المعلومات من الوسائل والتقنيات التي أصبحت حتمية وسلاح استراتيجي لمواكبة جل التغييرات في بيئة العمل، وجب على إدارة الموارد البشرية تغيير وتحديث أسلوب تسيير هذه الموارد بما يتماشى ومتطلبات هذا العصر⁽²¹⁾، كتغيير ثقافة المؤسسة من ثقافة ورقية إلى ثقافة إلكترونية في كافة مجالات العمل ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية⁽²²⁾ e-HRD، من خلال التغييرات الجذرية في مهام ودور إدارة الموارد البشرية خاصة فيما يتعلق بنشاطاتها من توظيف واستقطاب ليد العاملة، التكوين والتدريب وغيرها⁽²³⁾.

1- تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

إذا نظرنا لإدارة الموارد البشرية بمفهومها الضيق فإنها تهتم بتوفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة والحفاظ عليها وحثها على العمل وتنمية مهاراتها لتحقيق ذلك، فتتشكل بذلك يد عاملة محفزة، راضية ومنتجة، أما من حيث مفهومها الواسع فهي تهتم بشؤون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجميع مستوياتها التنظيمية بالمؤسسة⁽²⁴⁾. تمثل إدارة الموارد البشرية جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها ومنحها التعويض والرعاية الكاملة من أجل الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها بهدف تحقيق أهداف المنظمة⁽²⁵⁾. كما تمثل مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة والأفراد الذين يعملون بها من خلال اختيار وتعيين وتنمية العاملين والعمل على تنظيمهم وزيادة ثقتهم في الإدارة وغرس روح التعاون والجماعة فيما بينهم للوصول إلى أرقى درجات تسيير الموارد البشرية⁽²⁶⁾.

إن مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-MRH له تعريفات ومسميات تحمل نفس المعنى، فيطلق عليه في الدراسات الأدبية الأجنبية مصطلح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية e-HRM، e-HR

Computer-Based HRM، وبمصطلح آخر يسمى Web-Based HR، HR Intranet، Virtual HRM، أو HR Portals⁽²⁷⁾.

وقد تم استثناء مسمى نظم معلومات الموارد البشرية Human resource information system نظرا لوجود اختلاف جوهري بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ونظم معلومات الموارد البشرية، فهذه الأخيرة موجهة نحو خدمة إدارة الموارد البشرية نفسها، أي أن مستخدمي هذا النظام هم في الغالب من موظفي إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير الخدمات المقدمة للمنظمة، وتعتبر أنظمة معلومات الموارد البشرية عاملا رئيسا في إعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة من خلال الاعتماد بشكل كلي على البيانات الدقيقة وسرعة وصول المعلومات إلى أصحاب القرار. بينما في نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، فإن الفئة المستهدفة هم العاملين خارج إدارة الموارد البشرية سواء كانوا مدراء أو موظفين، بحيث تقدم خدمات الموارد البشرية عبر الإنترنت (الشبكة الداخلية للإدارة) أو الإنترنت للاستخدام من كافة العاملين في المنظمة⁽²⁸⁾.

وعليه فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية والتي تساهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات⁽²⁹⁾. من خلال استخدام أجهزة الكمبيوتر، البرامج والاتصالات الإلكترونية أثناء القيام بالأنشطة وتقديم خدمات إدارة الموارد البشرية⁽³⁰⁾.

وبذلك تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وسيلة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمات من خلال استخدام تكنولوجيا الويب المتمثلة في قنوات الإنترنت والاستفادة الكاملة منها⁽³¹⁾. كما تعني التطبيق العملي لاستراتيجيات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية فهي طريق لأداء وظائف⁽³²⁾ HRM. وتشمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية جميع العمليات التي تتم بمساعدة تكنولوجيا المعلومات لتوليد وخلق وتحسين قيمة مضافة للمنظمات، وتوفير فرصة للأتمتة الإدارية، وهي المظلة التي تغطي كل آليات ومحتويات التكامل الممكنة بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات⁽³³⁾.

ويمكننا تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجملة الأعمال والقرارات والعلاقات الإلكترونية المستخدمة في تقديم ومزاولة وظائف إدارة الموارد البشرية، بجعل كل الأنشطة الإلكترونية، كعمليات الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني، والتدريب باستخدام الإنترنت والوسائط التكنولوجية، وغيرها من الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية.

هناك ثلاثة أنواع من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التشغيلية، العلائقية والتحويلية) يرتبط النوع التشغيلي بإدارة المعلومات الشخصية الإدارية ويوفر الخيار بين طلب الموظفين للحفاظ على البيانات الشخصية الخاصة بهم من خلال موقع الموارد البشرية. ويرتبط نوع العلائقية بإدارة الأفراد بفاعلية أكبر مثل عمليات التوظيف وتسجيل الوقت والحضور وإدارة العلاوات والأداء وسبل التدريب. ويرتبط نوع

التحول مع أنشطة الموارد البشرية الاستراتيجية المعروفة باسم إدارة المعرفة واستراتيجية إعادة التوجيه، من خلال مجموعة من الأدوات على شبكة الإنترنت التي تمكن القوى العاملة من التطوير بما يتماشى مع الخيارات الاستراتيجية للإدارة⁽³⁴⁾.

2- أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأهم التحديات التي تواجهها:

تنظر المنظمات في العصر الحالي إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كركيزة وعامل أساسي تدفع المنظمة إلى المضي قدما بسرعة مبتكرة يمكن من خلالها تجنب الأعمال الزائدة عن الحاجة وتضييع الوقت، بما يضمن تسعة نظم هامة وهي: نظام التوظيف، نظام الموظف، نظام إدارة الأعمال التنظيمية الأساسية، نظام إدارة المرتبات، نظام التعليم والتدريب، نظام الإبداع، نظام التقييم، نظام الرعاية الاجتماعية، نظام تنمية الوظيفة الإدارية أو المهنية⁽³⁵⁾.

أ- تنعكس تأثيرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الإدارة إجباريا وتساهم في رفع أدائها من خلال:

- الاحتفاظ بسجل معلومات عن الموارد البشرية وإعداد تقارير عنها تشمل كافة المعلومات عن العاملين مثل المعلومات الشخصية والوظيفية، بيانات حيوية عن تطور هذه الموارد بالمنظمة كمعدلات الغياب والتأخير، تخطيط القوى العاملة ويشمل حساب معدلات ترك العمل وكذلك حسابات إعداد العاملين في كل وظيفة⁽³⁶⁾.

- إن نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ذو أهمية كبرى لأية إدارة وذلك لقدرته على تسهيل الوصول إلى المعلومات وتحسين العلاقات بين القطاعات الوظيفية المختلفة داخل الشركة، ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض ببرمجيات الأجور وبرمجيات الأداء وإتاحتها على موقع في الإنترنت لكل من العاملين والمدبرين، تخطيط ورقابة الأجور والرواتب ويشمل حسابات ميزانية، الحوافز، الرواتب، واستحقاق العاملين... إلخ⁽³⁷⁾.

- تعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تقليل التكاليف، ربط العمالة بفرص العمل محليا ودوليا والعمل عن بعد، توفير المعلومات اللازمة عن أسواق العمل وفرص التوظيف، وتقليل من فترة الاستقطاب والتعيين، تنفيذ التدريب بشكل أسرع وتطبيق المهارات المكتسبة بشكل فعال⁽³⁸⁾.

ب- تواجه إدارة الموارد البشرية عند التحول إلى أنظمة e-HRM مجموعة من التحديات والتي من الممكن أن تؤثر على نجاحها أو فشلها، ومن هذه التحديات ما يلي⁽³⁹⁾:

- إلغاء الحدود بين قسيمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وتحسين مكانتها، فعلى عكس نظم الإدارة الخاصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها، وكان استخدامها مقتصرًا على العاملين فيها، تعد نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع كما يمكنها إحداث تكامل بينها وبين مختلف الجوانب الخاصة بنظم المنظمة.

- تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء، وحاجة العاملين بالموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل الإدارة فقد يتسبب إدخال نظم الكمبيوتر في نقص الاتصال المباشر وربما يشعر الموظفون أن الإدارة قد قللت من اهتمامها بالعنصر البشري وتعد هذه بعض الأمور التي يجب أخذها في الاعتبار عند تخطيط النظام وتنفيذه.

- الحفاظ على مستوى جودة الخدمة، فهناك احتمال لانخفاض مستويات جودة الخدمة نتيجة لتحويل النظام من تقليدي إلى إلكتروني، تأمين المعلومات، ضمان الوصول إلى النظام من قبل كافة العاملين، ومن قبل ذوي الاحتياجات الخاصة، التوافق مع المعايير المتعارف عليها خاصة عند بناء صفحات الويب، مراعاة اختلاف الجوانب الثقافية خاصة عند العمل في بيئة دولية.

ثالثاً

تأثير الحكومة الإلكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني)

تمثل تقنيات الحكومة الإلكترونية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال محورا رئيسيا في إدارة الموارد البشرية، فهي تساعد من خلال أنظمتها المعلوماتية على تحسين وإدارة عملية التوظيف، التي تمثل جوهر وظائف إدارة الموارد البشرية بتحويلها من الحالة التقليدية إلى الحالة الإلكترونية.

1- مفهوم التوظيف الإلكتروني:

يمثل التوظيف ذلك النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الإدارة⁽⁴⁰⁾. وهو الأسلوب العلمي للاختيار يتم عن طريق تحليل الوظائف والمهن، ثم تحليل الأفراد لتحديد استعداداتهم وقدراتهم وميولهم ثم المماثلة بين مقتضيات الوظيفة وخصائص الأفراد، بحيث يوظف في المنصب أكثر المتقدمين صلاحية له⁽⁴¹⁾. بمعنى عملية استقطاب الأشخاص الأكفاء لشغل منصب العمل الشاغر.

يمكننا تعريف التوظيف بذلك النشاط الذي يشمل البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة، الذين لديهم الكفاءة والتركيز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ويتم هذا من خلال الاستقطاب والاختيار والتعيين.

يعتبر التوظيف الإلكتروني من أهم المجالات التي يمكن أن يتم فيها استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM، حيث حصل تحول جذري عالمي في طرق التوظيف اعتمادا على تكنولوجيا الإعلام والاتصالات ICT وبدأ التوظيف الإلكتروني ينتشر في الدول الغربية منذ بداية التسعينيات، وأصبح المصدر الرئيسي للعمالة لدى القطاع العام والخاص، فالتوظيف الإلكتروني أو التوظيف عبر الإنترنت هو ممارسة واستخدام شبكة الإنترنت، للبحث عن العمل، جذب الموارد البشرية وإجراء مقابلات، تعيين وتقييم الموظفين الجدد، فيمكن من جذب أكبر عدد من الموظفين المحتملين ويوسع من عملية الاختيار. وهو بشكل شامل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما فيها الإنترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة⁽⁴²⁾.

ويمثل التوظيف الإلكتروني أيضا عملية جذب واستمالة القوى العاملة للتقدم لشغل وظائف عن طريق شبكة الانترنت، حيث يتم مقابلة الباحثين عن العمل مع أصحاب الأعمال (الجهات المستقطبة بذاتها) أو من خلال مواقعها على الشبكة، أو من شركات ومؤسسات متخصصة في هذا المجال⁽⁴³⁾. ومن أهم تطبيقات التوظيف الإلكتروني نجد الاستقطاب الإلكتروني الذي يتميز بسرعة الحصول على طلبات التوظيف، وسهولة فرز واستبعاد المرشحين غير المؤهلين⁽⁴⁴⁾.

إن استعمال الانترنت لتسريع عمليات الاستقطاب هو حقل أساسي في حرب البحث عن المواهب وسيبقى الإنترنت المحرك الأساسي للتكنولوجيا الموجهة للاستقطاب خلال السنوات القادمة، فوفقا لإحصائيات أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، توصل الباحثون إلى النتائج التالية فيما يخص استعمال الإنترنت للتوظيف⁽⁴⁵⁾:

- يستعمل ثلاثة أفراد من بين كل خمسة أفراد يبحثون عن عمل الإنترنت للبحث عن وظائف.
- 88% من الأفراد الباحثين عن وظائف يقرؤون إعلانات التوظيف على الانترنت.
- 60% من الأفراد الباحثين عن وظائف يرسلون سيرتهم الذاتية وطلبات التوظيف عبر الإنترنت.
- 40% من الأفراد يستعملون لوحات التوظيف المباشرة على الإنترنت لوضع سيرتهم الذاتية.
- إن نظم التوظيف الإلكتروني تسهل العديد من الإجراءات المرتبطة بعملية التوظيف، ومن أهداف ومزايا التوظيف الإلكتروني ما يلي⁽⁴⁶⁾:
- التعامل مع المنظمات الخارجية التي تقوم بترشيح المتقدمين لشغل الوظائف، فالتوظيف الإلكتروني لا ينحصر بجهات ومواقع تخصص فيه وحده بل نجد عدة مواقع إعلانية لا تكاد تخلو من روابط أو معلومات بشأن التوظيف.
- توفير إمكانية ربط مصادر المعلومات الأخرى المرتبطة بعملية التوظيف، مثل برامج التكوين ومتطلبات الكفاءة، وتوفير تتبع طلبات المرشحين لشغل هذه الوظائف.
- تسهيل عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وتسهيل التعرف عليها وبالتالي توفير فرص عمل للراغبين من جهة وحل مشكلة إيجاد الموظفين من جهة أخرى.
- توصيف الوظائف وتوفير في التكاليف خاصة تلك المتعلقة بالأعمال الورقية، العمالة الإضافية، وإعداد الامتحانات خاصة الكتابية⁽⁴⁷⁾.

2- التوظيف الإلكتروني بالجزائر:

التوظيف الإلكتروني مفهوم قد يبدو جديدا على الجزائريين وغريبا على الحكومة التي لازالت تسعى إلى تبني هذه التقنيات الرقمية وتطمح إلى إنشاء "الجزائر الإلكترونية 2013"، في الآونة الأخيرة تزايد عدد مواقع التوظيف عبر الانترنت في الجزائر وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي السريع، انطلاقا من المديرية العامة للوظيفة العمومية التي أطلقت موقعا خاصا بها للتوظيف www.dgfp.gov.dz وبالرغم من

امتلاكه حصرية الإعلان عن وظائف أكبر قطاع توظيف بالجزائر لكنه لا يعدو أن يكون لوحة إعلانات لوظائف هذا القطاع دون تقديم خدمات أخرى، كما أنه يعاني من البطء الشديد ومن التوقف عن العمل بسبب الاكتظاظ الناتج عن كثرة الزوار المتصفحين للموقع.⁽⁴⁸⁾

بالإضافة إلى هذا الموقع توجد العديد من المواقع الخاصة التي تقدم خدمات التوظيف الإلكتروني وجلها في القطاع الخاص، رغم أن خدماتها كلها إعلانات إلا أن هذه الصيغة الجديدة للتوظيف نجحت في أن تكون وسيطا فعالا بين الباحث عن العمل والمؤسسة وسنتطرق إلى أهمها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 1: أهم مواقع التوظيف الناشطة في الجزائر.

اسم الموقع	معلومات حول الموقع
emploitic.com	هو موقع رائد مخصص لفرص العمل في الجزائر، أنشئ في أبريل 2006، يحصي 620000 ألف عضو و مترشح و 6000 شركة ومؤسسة مسجلين كأعضاء دائمين يقدمون عروض العمل. أكثر من 6 ملايين زيارة (سنة 2014) أما عن مناصب العمل التي منحها خلال 2009 فقد بلغت 10 آلاف منصب حسب إحصائيات 2010 للموقع. ⁽⁴⁹⁾
tawdif.com	يعد من أفضل المواقع الجزائرية أطلق في سبتمبر 2007، حيث يسجل 350000 زائر شهريا من داخل الجزائر وخارجها وأكثر من 1020 زبون من الشركات والمؤسسات العامة والخاصة، بالإضافة إلى 138000 مترشح، وينشر هذا الموقع حوالي 3500 عرض عمل، يتم تصفح عرض العمل الواحد بمعدل 13900 مرة ويترشح له حوالي 385 شخص، وهو ما يبرز التوافد القوي على هذه التقنية الجديدة. وفر 2085 منصب شغل بحسب إحصائيات الموقع (2016) ⁽⁵⁰⁾ .
emploipartner.com	يطلع عليه 35000 زائر يوميا حسب آخر إحصائيات الموقع، بمعدل 5 مليون صفحة تم الاطلاع عليها، كما يستغرق المتصفحون ما معدله 6 دقائق و 20 ثانية على الموقع، إذ يتكون من فريق عمل مؤهل في ميدان الموارد البشرية بقاعدة معطيات أكثر من 700000 مسجل، 15000 تنصيب في ظرف 5 سنوات ⁽⁵¹⁾ .
elkhedma.com	بحسب إحصائيات الموقع فإنه يحتوي على 6771 مؤسسة و 221 عرض بالإضافة إلى 67000 مترشح. ⁽⁵²⁾
EmploiAlgerie.com	أطلق الموقع في أكتوبر 2005، يزوره كل شهر 700000 شخص بزيارات منتظمة يبحثون عن فرص عمل جديدة في الجزائر، 200000 سيرة ذاتية تنسيق بطريقة PDF / DOC ⁽⁵³⁾ .

المصدر: من إعداد الباحث

تستحوذ مواقع التشغيل الإلكتروني في الجزائر على 30% من صفقات سوق العمل، وتوظف 50 ألف شخص سنويا من بين 1 مليون طالب ومسجل بالمواقع الإلكترونية المتعددة⁽⁵⁴⁾ فبالرغم من أن خدمات التوظيف الإلكتروني متوفرة ومستخدمة بشكل مشجع (الإعلان)، فلم يصل استخدامها حتى الآن إلى المستوى المطلوب بسبب عدم الدراية الكافية لمزايا ومنافع هذه العملية من قبل كبار المديرين

والمسيرين نظرا لعدم اطلاعهم الكافي على كيفية استخدام الحل الإلكتروني الفعال⁽⁵⁵⁾. ويمكننا دمج وحصر مساوئ نظام التوظيف الإلكتروني بما يلي⁽⁵⁶⁾:

- احتمال إجراء شخص ما للاختبار بخلاف المتقدم الفعلي خاصة إذا كان الاختبار يتم من قبل جهة خارجية (غير المؤسسة الراغبة في الوظائف).
- الاختبارات التي تتم عن طريق الإنترنت قد لا تكون لصالح الأفراد ذوي المهارات المحدودة في استخدام الحاسب الآلي والانترنت.
- احتمالية وجود تمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التساؤلات المستمر للقائمين والمشرفين على عملية التوظيف الإلكتروني: هل المتقدم أو المرشح ملائم للوظيفة؟ هل يمكن للمتقدمين التكيف مع ثقافة المنظمة؟
- كثرة النماذج والسير الذاتية الخاصة بالمتقدمين للوظائف ما يضع تحديا حول طريقة تحميلها وفرزها، مع صعوبة التأكد من مصادر المستندات والبيانات التي يقدمونها⁽⁵⁷⁾.

خاتمة:

إن إدخال التقنية من تكنولوجيا الإعلام والاتصال والحاسب الآلي إلى عالم الإدارة يعد فلسفة جديدة تقوم على المشاركة الإلكترونية مع المواطنين، فأتممة الإدارة ورقمنتها يتم بتحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية، وتحول وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، القيادة والرقابة) إلى وظائف إلكترونية تساعد وتساهم في دعم ومساندة وتبسيط الإجراءات الإدارية وتسهيل وتسريع عملية صنع القرار، وتمكين الإدارات من تقديم الخدمات الإلكترونية بكفاءة وفاعلية وذات جودة وفق معايير فنية وتقنية عالية في إطار عصرنة الإدارة أو ما يعرف بعصرنة المرفق العام وتمثل الخدمات الموجهة للمواطنين وللمؤسسات الأعمال جوهر تطبيق الحكومة الإلكترونية سواء فيما يتعلق بتقديم معلومات أو الخدمة التفاعلية التي يستطيع من خلالها المستفيد إجراء المعاملات من أي مكان يتواجد فيه عبر جهاز حاسوب موصول بخدمة الإنترنت دون الحاجة للذهاب إلى مقر الدائرة الحكومية المقدمة للخدمة.

كما أصبحت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تطبيقا فعليا لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة في مجال البرمجيات التي أسهمت في تقديم الخدمات بشكل مبسط ومباشر وسريع مقابل توفير الجهد وتخفيض التكاليف أثناء مزاولة وظائف إدارة الموارد البشرية. عملية التوظيف الإلكتروني صارت تتم من خلال الإعلان عن الوظائف والتقدم لها فورا عبر الإنترنت، وبالنظر إلى الجزائر فهي لم تحقق إنجازا كبيرا في هذا المجال إلا ببعض المواقع الإلكترونية الناشطة منها موقع التوظيف الذي تستعمله المديرية العامة للوظيفة العمومية وبعض المواقع الخاصة التي تنشط في هذا مجال التي لا يتعدى عملها

إلا توفير الإعلان عن الوظائف وسحب استمارات المشاركة لا أكثر. ومن بين الاقتراحات التي من أجلها تطوير وترقية التوظيف الإلكتروني بالمؤسسات العامة والخاصة ما يلي:

- رسم رؤية مستقبلية واضحة لتطبيق الحكومة الإلكترونية وتفعيل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بمختلف الإدارات.

- تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال من أجهزة الحاسوب وملحقاتها، شبكات الإنترنت والبرامج المختلفة.

- ضرورة العمل على نشر الثقافة الإلكترونية وتوعية المواطنين والعاملين بجدوى أهمية تطبيق الحكومة الإلكترونية، بمعنى دحض الثقافة الإدارية السائدة والخوف من التكنولوجيا وتطبيقاتها.

- تفعيل دور القطاع الخاص جنبا إلى جنب مع القطاع الحكومي باعتباره يمثل قوة دافعة لنجاح تطبيقات الحكومة الإلكترونية.

- إنشاء وتشجيع المواقع الإلكترونية المتخصصة التي توفر المعلومات اللازمة عن مسابقات التوظيف وشروط الالتحاق بالمناصب الشاغرة.

- التنسيق وفتح شراكة بين الإدارات والشركات مع المواقع المتخصصة في عملية استقطاب وجذب المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة.

- ترقية عملية التوظيف وتطويرها بتحويل إجراءات التوظيف التقليدية إلى إجراءات تتم عبر الإنترنت بداية من الإعلان الإلكتروني إلى سحب استمارة المشاركة وإرسال الوثائق المطلوبة ثم إجراء الامتحان عن بعد والإعلان عن النتائج كل هذا يتم من خلال الإنترنت.

الهوامش:

(1) United nations, " E-Government survey 2014 E-Government for the Future we want", New York: Department of Economic and Social Affairs, 2014, p.2.

(2) OECD, "The case for E-Government excerpts from the OECD report the E-Government Imperative", Paris: Publications Service, Vol 3, No 1, 2003, p.63.

(3) Hussain M. AL HASAN, "E-Management Theory and application", RIYADH: The International Conference for Administrative Development: Towards Excellence in Public Sector Performance The Institute of Public Administration (IPA), 1-4 November 2009, p.14.

(4) Bernd W. WIRTZ, Peter DAISER, E-Government Strategy Process Instruments. 1st edition, Speyer: University of Administrative Sciences, September 2015, p.10. (textbook for the digital society).

- لقد شاع حديثا استخدام مصطلح الحكومة الذكية بديلا لمصطلح الحكومة الإلكترونية في الأوساط العلمية والتقنية، وتعد الحكومة الذكية امتدادا للحكومة الإلكترونية وهي حقبة جديدة من حقبة التطور التاريخي للتعاملات الإلكترونية الحكومية، ويقصد بها تقديم الخدمات الإلكترونية والتطبيقات المعلوماتية المختلفة على الأجهزة الذكية، كالهاتف النقال والأجهزة اللوحية وأجهزة المساعد الرقمي الشخصي المتصلة بالإنترنت بحيث يمكن الخدمة من أي مكان وعلى مدار الساعة وبسرعة ودقة متناهيتين وعبر منصة موحدة

- للتطبيقات النقالة تفتح من خلالها خدمات الحكومة الذكية، أنظر: فهد بن ناصر العبود، الحكومة الذكية التطبيق العملي للتعاملات الإلكترونية الحكومية. ط3، الرياض: العبيكان للنشر، 2016، ص11.
- (5) نصيرة شوب، "الإدارة الإلكترونية في الجزائر دراسة ميدانية حول أنظمة النقد الآلي"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر3: كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم الاعلام والاتصال، تخصص مجتمع معلومات، 2013)، ص 47.
- (6) مشاعل عبد العزيز العبد الكريم، "واقع استخدام التعليم الإلكتروني في مدارس المملكة الأهلية بمدينة الرياض"، (رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم وسائل وتكنولوجيا التعليم، تخصص وسائل وتكنولوجيا التعليم، 2008)، ص13-14.
- (7) ماهر حسن رباح، التعليم الإلكتروني E-learning. ط1، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2014، ص07.
- (8) بيتر هارتلي، أماندا وودز، مارتن بيل، تعزيز التدريس في التعليم العالي مقاربات جديدة لتحسين تعلم الطلاب. (تر: معين الإمام)، الرياض: العبيكان للنشر، 2012، ص141.
- (9) ماغي سفن، ويلكي بادن كي، التعلم المرتكز على حل المشكلات عبر شبكة الإنترنت. (تر: فهد العمارين)، ط1، الرياض: العبيكان للنشر، 2010، ص91.
- (10) قيدار عبد القادر صالح، "إبرام العقد الإداري الإلكتروني وإثباته"، مجلة الرافدين للحقوق، العراق: جامعة الموصل، المجلد10، العدد37، 2008، ص151-152.
- (11) إبراهيم جابر السيد، المحاسبة الدولية وعلاقتها بالتجارة الإلكترونية. ط1، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2014، ص189، 07.
- (12) يوسف حسن يوسف، التجارة الإلكترونية وأبعادها القانونية الدولية. ط1، القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية، 2011، ص30، 11.
- (13) يوسف أحمد سمير أبو الفتوح، أساسيات التجارة الإلكترونية. القاهرة: المكتب العربي للمعارف، 2015، ص54-56.
- (14) إهاب أبو العزم، مفاهيم تكنولوجيا المعلومات (الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي). طرابلس: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2012، ص79.
- (15) عماد أحمد أبو شنت، يسرى حرب، وجدان أبو البصل، الخدمات الإلكترونية. عمان: دار الكتاب الثقافي، 2012، ص76.
- (16) محمد القدوة، الحكومة الإلكترونية والإدارة المعاصرة. ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2010، ص97-98.
- (17) محي الدين تيتاوي، النشر الإلكتروني والإخراج الصحفي. القاهرة: وكالة الصحافة العربية (ناشرون)، 2016، ص16.
- (18) أحمد أحمد يوسف حافظ، النشر الإلكتروني ومشروعات المكتبات الرقمية العالمية والدور العربي في رقمنة وحفظ التراث الثقافي. ط1، القاهرة: دار نهضة مصر للطباعة والنشر، 2013، ص27.
- (19) شوب، المرجع السابق، ص47-48.
- (20) Nugi Nkwe, " E-Government: Challenges and Opportunities in Botswana," International Journal of Humanities and Social Science , USA: Centre for Promoting Ideas, Vol. 2, No. 17, September 2012, p.41.
- (21) إلهام باسي، "دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في مصحة الفرايبي"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 7، سبتمبر 2013، ص262.
- (22) فريد كورتل، " استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية"، المؤتمر العلمي الدولي حول: عولمة الإدارة في عصر المعرفة ، جامعة الجنان بطرابلس (لبنان)، 15-17 ديسمبر 2012، ص 23.
- (23) عبد الله بن عائض القرني، "الثقافة التنظيمية ودورها في فاعلية تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة المالية بالرياض"، (رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، تخصص علوم الإدارية، 2016)، ص41-42.
- (24) صبرينة مانع، "أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية"، (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، 2015)، ص14.
- (25) رضوان محمود عبد الفتاح، الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية. ط1، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2013، ص13.

- (26) باري كيشواي، إدارة الموارد البشرية. ط 2، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006، ص12.
- (27) مؤيد عبد القادر الشخابنة، "جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي دراسة حالة على شركة أورنج للاتصالات/الأردن"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط بعمان: كلية الأعمال الإلكترونية، قسم الأعمال الإلكترونية، تخصص أعمال إلكترونية، 2014) ص18.
- (28) أنظر:
- Michael ARMSTRONG, Human Resource Management Practice .8th ed, London: kogan Page,2001, p 875.
- Ruel HUUB, Bondarouk TANYA ,Vander VELDE MANDY, The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from Quantitative Study in a Dutch Ministry, Bingley (England): Emerald Group Publishing Limited, Vol 29, N 3, 2007,p 281.
- (29) برايان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. (ترجمة خالد العامري)، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006، ص 18.
- (30) Janet H. MARLER , Sandra L. FISHER, "Research Paper: An Evidence-Based Review of E-HRM and Strategic Human Resource Management", the Third European Academic Workshop on electronic Human Resource Management, Bamberg(Germany), 20-21 May 2010,p34.
- (31) Ahmad SHOEB, "An Overview : Electronic Human Resource Management," International Journal of Science Technology & Management (IJSTM), New Delhi: India International Centre, Volume No 04, Special Issue No 01, April 2015, p79.
- (32) فريد راغب النجار، الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2008، ص242.
- (33) Ruben GONZALEZ, Daisaku KOIZUMI, Kinga KUSIAK, "e-HRM and its outcomes A study of relational e-HRM in multinational companies," Bachelor's Thesis in Business Administration, Sweden: Jönköping International Business School, 2011, p4,8.
- (34) Li MA, Maolin YE , "The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management," Open Journal of Social Sciences, Wuhan (China): Scientific Research open accese, n3, 7 April 2015,p72.
- (35) Kitimaporn CHOOCHOTE, Kitsiri CHOCHIQNG, "Electronic Human Resource Management (e-HRM) of Hotel Business in Phuket," (IJACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Applications, Vol 6, N 4, 2015,p73-74.
- (36) كورتل، المرجع السابق، ص23.
- (37) أنظر:
- هوبكنز، ماركهام، المرجع السابق، ص 22، 24.
- Fatemeh SABERIAN, "The effect of electronic human resources management on quality of services provided by human resources in the insurance industry (Case Study: Iran Insurance company in Tehran city)," International Journal of Scientific Management and Development, Tehran: Publisher by Kian Pajouhan Inst. Vol 3, n 9, September (2015),p560.
- (38) أنظر:
- فريد راغب النجار، الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار الجامعية، 2008، ص248، 253.
- المكرمة مكة بمدينة الخاص بالقطاع الصحي البشرية الموارد إدارة في الإلكترونية الإدارة تطبيق المسعودي، "بحث: حول معوقات مطر - سميرة الدولية(لندن)، ص72-74. على الموقع الإلكتروني: الافتراضية البشرية"، الجامعة وموظفي الموارد مديري نظر وجهة من <http://www.abahe.co.uk/Research-Papers/Obstacles-to-the-application-of-e-governance-in-the-management-of-human-resources.pdf>.11:00، 2016/10/28، شوهده بتاريخ:
- (39) أنظر:
- يوسف محمد يوسف أبو أمونه، "واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية قطاع غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة: كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، خصص إدارة الأعمال، 2013)، ص110-112.
- Sanchita C. BANERJI, "A Study of Issues & Challenges of Implementation of Information Technology in HRM," Global Journal of Management and Business Studies, New Delhi: Research India Publications, Vol 3, N 4, 2013, p437.

- (40) سلوى تيشات ، "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس"، جامعة بومرداس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية، نخصص تسيير منظمات،(2010)، ص13. نقلا عن: ربي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة. ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2007، ص241.
- (41) لوبزة دحيمان ، "تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، (مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر3: كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2012)، ص72.
- (42) أنظر:
- Hada BHUPENDRQ SINGH, Gairola SWATI, "Opportunities & Challenges of E- Recruitment, Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT), [Journal online] Vol 2, Issue 2, Apr. 2015,p2.
 - Anna B. HOLM, "The Effect of E-recruitment On the Recruitment Process: Evidence from Case Studies of Three Danish MNCs,research", Proceedings of the Third European Academic Workshop on electronic Human Resource Management, Bamberg, Germany, 20-21 May, 2010, p92.
 - Ashok KUMAR, "A study on adoption of E-recruitment using Technology Acceptance Model (TAM) with reference to graduating students in universities in Bahrain," International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studie,[Journal online] Volume 2, Issue 9, September 2014, p377.
- (43) وسام مهبيل، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر3: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، 2012)، ص118.
- (44) عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية. القاهرة: دار الفاروق للنشر، 2003، ص266.
- (45) علي حسين، "الإدارة الإلكترونية E-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر3: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، 2014)، ص109. نقلا عن:
- Jennifer SCHRAMM , "HR Technology Competencies: New Roles for HR Professionals," HR Magazine, pp 4-6.
- (46) أنظر:
- أبوأمونة، المرجع السابق، ص91-92.
 - Kaur PRABJOT , "E-recruitment: A conceptual study," International Journal of Applied Research, university of Delhi (India), Vol 1, N 8, 2015, pp79-80.
 - Pavitra DHAMIJA, "E-Rrecruitment: A Roadmap Towards E- Human Resource Mangement, " Journal of Arts Science & Commerce [Journal online], vol 3, n 3(2), July 2012, pp 35.
- عبد الرحمان توفيق، الإدارة الإلكترونية في الشؤون الإدارية. الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بيمك، 2015، ص46-47.
- (47) عبد الله عودة الرواحنة، "أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين دراسة حالة مجموعة اتصالات الأردن أورنج"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط بعمان: كلية الأعمال، قسم الأعمال الإلكترونية، تخصص أعمال إلكترونية، 2013)، ص29.
- (48) الطيب مصطفىاوي، محمد الأمين بونيف ، "خدمات التوظيف الإلكتروني نموذج لتقييم مواقع التوظيف بالجزائر"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص6.8.
- (49) <https://www.emploitic.com> ,Vue: 08/12/2016, 23:33.
- (50) <http://www.tawdif.com>,Vue: 08/12/2016, 23:50.
- (51) <https://emploipartner.com>,Vue: 09/12/2016, 11:30.
- (52) <http://ww1.elkhedma.com>,Vue: 09/12/2016, 13:10.
- (53) <http://www.emploialgerie.com>,Vue: 09/12/2016, 13:45.
- (54) لمياء حرزلاوي، "توظيف 50 ألف جزائري بنقرة واحدة"، في الموقع الإلكتروني: <http://www.al-fadjr.com/ar/index.php?news=303798>، شوهذ بتاريخ 2016/12/10، 10:00.
- عدد السكان النشطين اقتصاديا في الجزائر 11.932 مليون شخص من بينهم 10.594 مليون مشغول، و1.337 مليون عاطل عن العمل. أنظر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سنة 2015، ص1. أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://www.ons.dz/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D9%80%D9%80%D8%BA%D9%8A%D9%84-%D9%88-.html>

(55) طلعي فاطمة الزهراء، "أهمية تدريب الموارد البشرية لتفعيل الإدارة الإلكترونية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة: العدد 35/34، مارس 2014، ص 270.

(56) أنظر:

- سمية بكري، "الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية وولاية شلف"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير مالية عامة، 2014)، ص 86.

- أبو أمونة، المرجع السابق، ص 92-93.

- هوبكتز، ماركهام، المرجع السابق، ص 151.

- مهيبيل، المرجع السابق، ص 120.

- Dhamija, op. cit, p38.

(57) إبراهيم أحمد داوود أحمد، "أثر فوائد الاستقطاب الإلكتروني على معدل الدوران الوظيفي دراسة حالة في شركة أمنية للاتصالات"، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط بعمان: كلية الأعمال الإلكترونية، قسم الأعمال الإلكترونية، تخصص أعمال إلكترونية، 2016)، ص 22.

