

تحديات الاستقطاب الالكتروني ومزايا تطبيقه

م. علي سعدون علي^١ خنساء شاكر محمود^٢

رئاسة الجامعة المستنصرية

Challenges of Electronic Polarization and Advantages of its Application

Ali Saadoon Ali

alisaadoonali@uomustansiriyah.edu.iq

Khansaa Shakir Mahmood

khansa77shakir1977khasa1977@gmail.com

doi 10.58564/MABDAA.62.2.2023.539

المستخلص

تعد إدارة الموارد البشرية واحدة من أكثر الإدارات حيوية في أي مؤسسة حديثة، إذ يلعب قسم الموارد البشرية يلعب دوراً مهماً في نجاح أي مؤسسة . من بين الأنشطة المختلفة ، التي يتوقع أن يقوم قسم الموارد البشرية بإجرائها الاستقطاب ، يحتل الاستقطاب أهمية خاصة في جلب الأشخاص إلى المنظمة واستكشاف تأثير أحدث التطورات التكنولوجية في سياق الاستقطاب وكيف سهلت عمل مديري الموارد البشرية في العصر الحديث. ومن هنا برز هدف بحثنا في محاولة توضيح الإطار النظري والتوجهات الحديثة في تحديد ممارسات الاستقطاب الالكتروني ودوره جذب واستقطاب أفضل الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف وغايات المنظمة. بيان خطوات ومعايير الاستقطاب الالكتروني الفعال ، والتطرق الى اهم تحديات تطبيق وتنفيذ الاستقطاب الالكتروني ، كما اعتمد منهج البحث الوصفي التحليلي في التطرق الى عرض الإطار النظري للبحث من بالاستعانة على العديد من الدراسات السابقة والمقالات المنشورة في المجالات والمواقع الإلكترونية وعرض عدد من الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث. الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية الالكترونية e-HR ، الاستقطاب الالكتروني ، الاستقطاب التقليدي

Abstract:

Human resources management is one of the most vital departments in any modern organization, as the human resources department plays an important role in the success of any organization. Among the various activities that the human resources department is expected to conduct on recruitment, recruitment is of particular importance in bringing people to the organization and exploring the impact of the latest technological developments in the context of recruitment and how they have facilitated the work of human resources managers in the modern era. Hence, the goal of our research emerged in trying to clarify The theoretical framework and modern trends in defining electronic recruitment practices and its role in attracting and attracting the best human resources capable of achieving the goals and objectives of the organization. Explaining the steps and criteria for effective electronic polarization, and addressing the most important challenges of applying and implementing electronic polarization. The research also adopted the descriptive analytical approach in presenting the theoretical framework for the research by drawing on many previous studies and articles published in magazines and websites, and presenting a number of conclusions reached by the researcher. **Keywords:** electronic human resources (e-HR), electronic recruitment, traditional recruitment

المقدمة :

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحالي تحولات وتغيرات جذرية واقتصادية كانت من مخرجات متعددة مثل العالمية واقتصاد السوق والانفتاح الاقتصادي والانتشار العالمي لمنظمات الأعمال والتطورات التكنولوجية المتسارعة وثورة الاتصالات والمعلومات الأمر الذي فرض على هذه المنظمات اتباع طرق حديثة في التفكير واتخاذ طرق مبتكرة في العمل. أصبح الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري خيار لا يمكن لأي منظمة في العصر الحالي تجاهله لأن أدركت الكثير من منظمات الأعمال أن العنصر البشري خلف تحقيق كل الأهداف هدف السامية للمنظمة كون أن العنصر البشري هو عنصر أكثر أهمية في تحقيق أهداف المنظمة الحديثة من خلال تحقيق رضا العملاء وكسب ولائهم بهدف والنقد والإستمرارية في بيئة العمل. لذا لابد للمنظمات أن تعمل على جذب واستقطاب أفضل الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف وغايات المنظمة وبالطبع هذا ما سيتم تحقيقه من خلال وظيفة الاستقطاب كما وان اندماج التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية يعمل على كفاءة أعلى لعمليات إدارة الموارد البشرية وزيادة تفاعل الموظفين وعمليات الاتصال بينهم، إضافة إلى تغيير في إجراءات العمل والمهارات المطلوبة سواء لدى إدارة الموارد البشرية أو لدى كافة الأفراد في المنظمة، من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية وتطوير معارفهم ومهاراتهم وزيادة التنسيق والتنظيم مع الإدارات الأخرى في المنظمة لذلك قامت العديد من منظمات الأعمال الناجحة اليوم باللجوء الى مواكبة التطورات التكنولوجية وقامت بتبني عملية الاستقطاب الإلكتروني بدل عن الاستقطاب التقليدي لاستقطاب وجذب أفضل لعناصر المؤهلة بأقل تكلفة لملاء الشواغل الوظيفية لديها عن طريق شبكة الانترنت والقيام على توظيفها مع الأخذ بعين الاعتبار لمبدأ العدالة في عملية التوظيف والعمل على تدريبها الأمر الذي يؤدي الى تحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل.

الفصل الأول : منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

يعد العنصر البشري هو العنصر الأكثر أهمية في تحقيق أهداف منظمات الأعمال التي تكمن في رضا العملاء وكسب ولائهم بهدف الديمومة والإستمرارية والتقدم في بيئة العمل. لذا لابد للمنظمات أن تعمل على جذب واستقطاب أفضل الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف وغايات المنظمة وبالطبع هذا ما سيتم تحقيقه من خلال وظيفة الاستقطاب كما وان دمج التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية يعمل على كفاءة عالية لعمليات إدارة الموارد البشرية وزيادة تفاعل الموظفين وعمليات الاتصال بينهم، إضافة إلى تغيير في إجراءات العمل والمهارات المطلوبة سواء لدى إدارة الموارد البشرية أو لدى كافة الأفراد في المنظمة، من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية وتطوير معارفهم ومهاراتهم وزيادة التنسيق والتنظيم مع الإدارات الأخرى في المنظمة لذلك قامت العديد من منظمات الأعمال الناجحة اليوم باللجوء الى مواكبة التطورات التكنولوجية وقامت بتبني عملية الاستقطاب الإلكتروني بدل عن الاستقطاب التقليدي. ومن هنا يمكن الإشارة الى الاسئلة التالية :

١. ماهي المفاهيم الحديثة للاستقطاب الإلكتروني واهميته وفوائده على منظمات الأعمال ؟

٢. هل هنالك مزايا وعيوب للاستقطاب الإلكتروني ؟

٣. ما هي خطوات ومعايير الاستقطاب الإلكتروني؟

٤. وماهي تحديات تطبيق وتنفيذ الاستقطاب الإلكتروني ؟

ثانياً : أهمية البحث

برزت أهمية البحث من أهمية الموضوع وهو دور الاستقطاب الإلكتروني في جذب المرشحين ذو مهارة وجودة عالية وفحص ملفات التعريف المناسبة وتبسيط عملية الاختيار والتطبيق جعلت الإنترنت لها تأثير على الموارد البشرية ، كما يوضح لمنظمات الأعمال دور الموارد البشرية الإلكترونية (e-HR) التحول في تقديم خدمة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا القائمة على الويب ، كون محترفي موارد في كل من الشركات الخاصة والحكومية يجب ألا يكتفوا فقط بتعريف المهارات والموارد البشرية التقليدية ، ولكن يجب أن يكون لديهم القدرة على تطبيق تلك المعرفة من خلال التكنولوجيا. ويبين مساهمة التكنولوجيا باستخدام الإنترنت ، يمكن العثور على جميع أنواع الوظائف والموظفين بسهولة والحصول عليها لسد الاحتياجات. وتوظيف الإنترنت يحسن صورة الشركة، ويقتل من تكاليف الاستقطاب، ويقلل من العبء الإداري وتوظف أدوات أفضل للفريق الاستقطاب. إذ مع إدخال الإنترنت ، أصبحت عملية الاستقطاب أسهل يتطلب التعقيد والطبيعة الديناميكية لممارسات الاستقطاب التحديث المستمر للمعرفة والمهارات والقدرات

ثالثاً : اهداف البحث يمكن توضيح اهداف البحث بالاتي

١. تقديم اطار نظري عن المفاهيم الحديثة للاستقطاب الإلكتروني واهميته وفوائده على منظمات الأعمال .

٢. العمل على اظهار مزايا وعيوب للاستقطاب الالكتروني .

٣. توضيح خطوات ومعايير الاستقطاب الالكتروني .

٤. توضيح تحديات تطبيق وتنفيذ الاستقطاب الالكتروني .

الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث

المبحث الاول

أولاً : نشأة وتطور الاستقطاب الالكتروني:

شهدت نهاية القرن العشرين زيادة مذهلة في استخدام التكنولوجيا والأفراد والمؤسسات عبر الإنترنت إحدى الطرق التي طبقت بها المنظمات التكنولوجيا المستندة إلى الويب هي كطريقة للتوظيف، استثمرت المنظمات مبالغ كبيرة من المال في تصميم وتنفيذ مواقعها على شبكة الإنترنت، المرة الأولى التي يتم فيها استخدام الإنترنت لأغراض الاستقطاب ليست معروفة تماماً على الرغم من أن Career Mosaic.com , Monst er.com اثنين من أكبر مواقع الاستقطاب على الإنترنت وهما كلاهما بدأ في عام 1994 ، على مدى السنوات الماضية القليلة شهدت هذه المواقع نمواً كبيراً جنباً إلى جنب مع بقية الصناعة . سجل مؤشر الاستقطاب الإلكتروني لعام 1999 زيادة بنسبة 60 % في الوظائف الإلكترونية خلال فترة عام واحد مع نشر أكثر من 28 مليون وظيفة على الإنترنت . بما يتوافق مع هذه الأرقام ، توجد بيانات تتعلق باستخدام ممارسات الاستقطاب المعتمدة على الويب لشركات الولايات المتحدة . حالياً ، يعتمد حوالي 50 % من جميع الشركات الأمريكية على توظيف الإنترنت مع توقع أن يصل هذا الرقم إلى 85 % بحلول عام ٢٠٠٠ (Zusman & Landis,2002:285) . إدارة الموارد البشرية (HR) هي واحدة من أكثر الإدارات حيوية في أي مؤسسة حديثة . توصلت العديد من الدراسات البحثية حتى الآن إلى أن قسم الموارد البشرية يلعب دوراً مهماً في نجاح أي مؤسسة . من بين الأنشطة المختلفة ، التي يتوقع أن يقوم قسم الموارد البشرية بإجرائها ، يحتل الاستقطاب أهمية خاصة ، حيث إنه معني بـ " جلب الأشخاص إلى المنظمة . " و استكشاف تأثير أحدث التطورات التكنولوجية في سياق الاستقطاب وكيف سهلت مديري الموارد البشرية المعاصرين في العصر الحديث (Malik & Mujtaba,2018:80) . تتكون إدارة الموارد البشرية من ثلاث كلمات ، مثل : (الموارد والإدارة والبشرية) ، والموارد البشرية : تشير إلى القوى العاملة الماهرة في المنظمة ، الموارد : تشير إلى محدودية توافرها أو شحها ، بينما الإدارة : تشير إلى تعظيم أو الاستخدام المناسب والاستفادة المثلى من المحدود ومورد نادر . الوظيفة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي التعامل مع القضايا المتعلقة بالموظفين . بدأ HRM يعمل من جذب للأفراد ، واختيار الشخص المناسب وتدريب وفقاً لمتطلبات الوظائف . كما تقوم بتقييم قدرة الشخص فيما يتعلق بمتطلبات الوظيفة (Malik & Mujtaba,2018:82) . وأوضح كل من (Fayyazi & Afshar,2014:72) أن الاستقطاب الإلكتروني مسألة ذات أهمية على مدى السنوات العشر الماضية . يعتبر الإنترنت أحدث أداة في الاستقطاب . إنها ثورة حقيقية انتشرت في عالم البحث عن الوظائف والاستقطاب . يشير مصطلح الاستقطاب الإلكتروني أو الاستقطاب عبر الإنترنت أو التسلسل عبر الإنترنت أو الاستقطاب عبر الإنترنت إلى المصادر الرسمية لمعلومات الوظيفة عبر الإنترنت . تظهر الإشارات الأولى إلى الاستقطاب الإلكتروني في مقالات منتصف الثمانينات . أدى اختتام القرن العشرين إلى نقاش واسع بشأن استجابة إدارة الموارد البشرية للبيئة المتغيرة الخارجية والداخلية للشركة توسعت نشاطات البحث عن الوظائف والاستقطاب عبر الإنترنت بشكل كبير منذ عام ٢٠٠٠ . وفقاً (Bartram,2000) فإن في العالم الحديث أنشطة الاستقطاب غير مكتملة بدون كلمة "الإنترنت" . في أوائل عام ٢٠٠٠ ، تم إدخال مفهوم مجالس العمل " في سوق العمل . كان Monster.com أول موقع للتوظيف تم تأسيسه في نفس العام . يعد الاستقطاب هو أحدث طريقة للتوظيف . يمكن استخدام الإنترنت كأحدث المعدات للتوظيف والاختيار إنه ابتكار تكنولوجي حقيقي للباحثين عن عمل وأصحاب العمل . لقد بدأ مفهوم الاستقطاب الإلكتروني في مجالات الموارد البشرية منذ منتصف عام ١٩٨٠ . وفي وقت لاحق ، فإن التطوير التكنولوجي يجعل الموارد البشرية أكثر فعالية . تم إدخال مفهوم EHRM في السوق في عام ٢٠٠٠ (Malik & Mujtaba,٢٠١٨:٨١) . تشرح الموارد البشرية الإلكترونية (e-HR) التحول في تقديم خدمة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا القائمة على الويب ، محترف موارد في كل من الشركات الخاصة والحكومية يجب ألا يكتفي فقط بتعريف المهارات والموارد البشرية التقليدية ، ولكن يجب أن يكون لديه القدرة على تطبيق تلك المعرفة من خلال التكنولوجيا . اليوم ، تطورت أنشطة الموارد البشرية إلى مهنة تعتمد على التكنولوجيا ، مما يعزز من تحسينات كفاءة المنتج الأول وخفض التكلفة وعائد الاستثمارات ، كتب ماكس ويبر فيما يتعلق بمفهوم البيروقراطية ، وبعد سنوات عديدة من ذلك ، وصف اثنان من علماء الإدارة البريطانيين (بيرنز وستوكر) ما أسموه المنظمة الآلية (شكل من أشكال التنظيم يسعى إلى تعظيم الكفاءة الداخلية . كان الهيكل الميكانيكي المشترك الذي وصفوه مشابهاً لبيروقراطية ويبر . اقترح هؤلاء العلماء

أيضا أن الهيكل الميكانيكي ليس هو الخيار الوحيد في الشركة الحديثة ؛ والأهم من ذلك ، أن البنية العضوية تقف في تناقض صارخ مع التنظيم الميكانيكي حيث أن الهيكل العضوي أقل صلابة بكثير ويؤكد المرونة، يعمل الأشخاص في المنظمات العضوية كزملاء في الفريق أكثر من رؤوسهم الذين يتلقون أوامر من الرئيس وبالتالي يفصل عن الشكل البيروقراطي التقليدي (Ozuru & Chikwe,2015:120) الاستقطاب عبر الإنترنت هو واحد من أسرع المناطق نمواً في الاستقطاب المعاصر يتزايد استخدامه ويلبي عدداً أقل من الحواجز المتعلقة بالوصول إلى الإنترنت بين أصحاب العمل والموظفين ذلك ، فإن تقلب أساليبها يعوق فهمها عن طريق العلم ووضع توصيات لإدارتها المحتملين ومع الفعالة . هذا لا يسهل انتشاره، ويشار إلى نقص الكفاءة من جانب أصحاب العمل كأحد العوائق التي تحول دون تحوله إلى عالمية (٢٠١٣:٢٩١) (Woniak) .

ثانياً: التعريفات المتعلقة بمفهوم الاستقطاب الإلكتروني

الاستقطاب الإلكتروني هو جزء من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وواحدة من تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأكثر شعبية التي تستخدمها المنظمات الإنترنت والبريد الإلكتروني وأجهزة الفاكس ومودم الكبل وخطوط المشترك الرقمي وأجهزة الكمبيوتر الشخصية وغيرها من أشكال الاتصالات السلكية واللاسلكية والبريد السريع تشكل مجموعة من القوى التي سمحت للعديد من العمال بالعمل خارج موقع عن بعد (Ghazzawi & Accoume,2014:14). تعريف على أنه استخدام الإنترنت لجذب الموظفين المحتملين إلى منظمة وتوظيفهم يعرف الاستقطاب عبر الإنترنت أيضاً باسم الاستقطاب الإلكتروني . وهو الممارسة التي يتم من خلالها استخدام التكنولوجيا عبر الإنترنت وخاصة المواقع الإلكترونية كوسيلة لتقييم الموظفين وإجراء مقابلات معهم وتعيينهم (٢٠١٤:١٦٤) (Ghazzawi & Accoume). يتم تعريف الاستقطاب الإلكتروني على أنه طريقة لتنفيذ السياسات والاستراتيجيات والممارسات [الاستقطاب] في المؤسسات من خلال دعم موجه وواعي مع الاستخدام الكامل للقنوات القائمة على الويب ، يشدد هذا التعريف على استخدام الإنترنت ليس للأنشطة الطرفية في مجال الموارد البشرية المحدد ، ولكن بالنسبة للقضايا الأساسية في مجال الاستقطاب ، يعني هذا تحقيق شبكة الاستقطاب لخطة توظيف محددة للاتصال بالمرشحين المحتملين وتحديد موقع هؤلاء المرشحين تجزئة سوق العمل وجمع المعلومات الخاصة بهم والضرورية لعملية الاختيار (Woźniak,2013:291) . إن عبارة "الاستقطاب عبر الإنترنت" أو "الاستقطاب الإلكتروني" هي مرادفات أنها تتطوي على مصادر رسمية للوظائف عبر الإنترنت، هي عملية كاملة لإعلانات الوظائف، واستلام السير الذاتية وبناء قاعدة بيانات الموارد البشرية مع شاغلي الوظائف والمرشحين ، اقترح (Vidot,٢٠٠٠) أن الاستقطاب الإلكتروني هو استخدام الإنترنت لجذب المرشحين الماهرين ذوي جودة عالية وفحص ملفات التعريف المناسبة وتبسيط عملية الاختيار والتطبيق جعلت الإنترنت لها تأثير على الموارد البشرية (٢٠١٧:٥٤٧) (Lad & Das) . الاستقطاب عبر الإنترنت أو الاستقطاب الإلكتروني هو ممارسة لاستخدام التكنولوجيا وخاصة الموارد المستندة إلى الويب للمهام التي تتطوي على إيجاد وجنب وتقييم ومقابلة وتعيين موظفين جدد يشمل الاستقطاب الإلكتروني الممارسات التي تمارسها المنظمة باستخدام التكنولوجيا ، وخاصة التكنولوجيا القائمة على الويب لغرض تحديد الموظفين المحتملين وجذبهم من خلال الاستقطاب الإلكتروني، الغرض من الاستقطاب الإلكتروني هو جعل العمليات المعنية أكثر فعالية وكفاءة وبتكلفة أقل يمكن أن تصل إلى عدد أكبر من الموظفين المحتملين وتسهل عملية الاختيار (٢٠١٨:٤٨) (Sabha). يوضح (Rudman.٢٠١٠) و (Hartel & Fujimoto,٢٠١٠) أن الاستقطاب الإلكتروني هو اختيار المرشحين المحتملين الذين يتقدمون لشغل وظيفة عبر الإنترنت (خارجي) وإنترنت (داخلي). يعرف الاستقطاب الإلكتروني أيضاً باسم الاستقطاب عبر الإنترنت. باستخدام هذه الطريقة ، يقوم المرشح الذي يتقدم لشغل منصب معن بإرسال سيرته الذاتية ورسالة تغطية الكترونية إلى موقع المعلن. يتم استرداد هذه السيرة الذاتية المعينة من قبل المعلن وفحصها ضمن السيرة الذاتية الأخرى التي وردت من مرشحين مختلفين ، الاستقطاب الإلكتروني هو عملية توظيف الموظفين باستخدام الموارد الإلكترونية ، وخاصة الإنترنت (٢٠١٤: ٢٥) (Lakshmi). يمكن تعريف الاستقطاب الإلكتروني على أنه أي عملية تجنيد تقوم بها مؤسسة ما عبر الأدوات المستندة إلى الويب مثل موقع الإنترنت العام للمنظمة أو إنترنت. يشمل الاستقطاب الإلكتروني أيضاً المرشحين الذين يبحثون عن معلومات الوظيفة واستكمال جزء على الأقل من عملية التقديم عبر الإنترنت ، حتى لو كان ذلك يقرأ فقط وظيفة تصف أو تبحث عن تعليمات التقديم. تشمل الدوافع الأساسية لمتابعة الاستقطاب الإلكتروني تحسين الصورة التنظيمية وخفض تكاليف الاستقطاب وتخفيف العبء الإداري واستخدام أدوات أفضل لفرق الاستقطاب (٢٠٠٩:٤٧) (Kim & Connor) وايضاً يعرف الاستقطاب الإلكتروني هذه هي طريقة الاستقطاب التي توفر للمؤسسات طريقة فعالة من حيث الكلفة لإدارة ومراقبة عملية الاستقطاب بأكملها في الشركة - من تصنيف وتتبع تطبيق المرشحين إلى ضمان الأمن في جميع اتصالات المرشح والاحتفاظ بسجلات لجميع المراسلات المستقبلية (Ozuru & Chikwe,2015:120)

كما وعرف (Galanaki, ٢٠٠٢) أن الاستقطاب عبر الإنترنت يشير إلى نشر الوظائف الشاغرة على موقع الويب الخاص بالشركة أو على موقع ويب للبائع الخاص بالاستقطاب عبر الإنترنت . والسماح لمقدمي الطلبات بإرسال سيرهم الذاتية إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني أو في تنسيق الكتروني . إلى هذه التعريفات ، يمكن إضافة أبعاد مختلفة يتم فيها الاستقطاب الإلكتروني يمكن أن يشمل نطاق الاستقطاب الإلكتروني أيضاً إمكانية إجراء مقابلات وتقييمات عن بعد ، مثل اختبار القياس النفسي أو اختبار الكفاءة عبر الإنترنت، واستخدام إعلانات الشعارات والوكلاء الأذكياء للبحث في الويب . بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الأدوات التفاعلية لربط قواعد بيانات الشركة مع موقع الويب ، مثل محركات البحث ونماذج التطبيقات التفاعلية والمستجيبين التلقائيين للبريد الإلكتروني وقوائم البريد الإلكتروني (Fayyazi & Afshar, 2014:70) . فيما أشار كل من (Ozuru & Chikower, 2015:120) الى أن الاستقطاب الإلكتروني هو العملية التي من خلالها تقوم المنظمات بتوظيف المتقدمين بشكل مريح من خلال تقنية قائمة على الويب في جميع أنحاء البلاد أو في جميع أنحاء العالم. نقلت العديد من الشركات ووكالات الاستقطاب أنشطتها للتوظيف عبر الإنترنت لتحسين السرعة بمطابقة المرشحين مع الوظائف الشاغرة. تشير التقديرات إلى أن استئجار شخص ما عبر الإنترنت يكلف حوالي عشرين فقط ، مقارنة بتوظيف نفس الشخص من خلال المصادر التقليدية .

ثالثاً: المفاهيم في أساليب الاستقطاب الحديثة

أشار (Lakshmi, ٢٠١٤) الى مجموعة من المفاهيم الأساسية المعاصرة في أسلوب الاستقطاب الالكتروني الحديث وهي كالآتي : (٢٨-
(Lakshmi, ٢٠١٤: ٢٧

- **الكشفية:** تعني إرسال تمثيل المنظمات إلى مصادر الاستقطاب المختلفة بهدف إقناع أو تحفيز المرشحين للتقدم للوظائف. يقدم الممثلون معلومات عن الشركة ويتبادلون المعلومات والأفكار ويوضحوا شكوك المرشحين.
- **الشبكات :** هذه طريقة جيدة لإيجاد الوظائف وعادة ما يتم تنفيذها بواسطة معظم المتخصصين في الموارد البشرية. يمكن للعلاقات ذات الصلة والمستدامة على مدى فترة من الزمن مساعدة أخصائي
- **الموارد البشرية في التواصل مع زملائهم لاكتساب الموارد من مختلف المجالات.**
- **ESOPS :** بدأت الشركات مؤخراً في تحفيز الموظفين من خلال تقديم ملكية الأسهم للموظفين من خلال برنامجها الخاص بملكية الأسهم. (ESOPs)
- **تجديد الأحداث :** رعاية الفعاليات التي يحضرها المرشحون الذين تبحث عنهم. من خلال تقديم عرض تقديمي وإعلان لشركتك بطريقة تجذب المرشحين وإعلامهم بأن شركتك تعرف ما يبحث عنه المشاركون ، يمكنك جلب أكثر المرشحين المناسبين الذين قد تفكر في توظيفهم.
- **إعادة الاستقطاب:** عندما يغادر الموظفون الأكثر تأهيلاً أو خبرة الشركة ، أخبرهم بأنهم موضع ترحيب. الأسباب التي قد يتركونها ربما لتغيير الموقع أو تحدٍ جديد أو رواتب أعلى لا يمكنك تحملها في الوقت الحالي. لكن إذا لم يكونوا راضين عن المكان الجديد، فسوف يقدر دأئنا المكان القديم. يمكن أن يقلل هذا أيضاً من تكلفة التدريب والوقت الذي قد تضطر إلى إنفاقه للموظف المعين حديثاً.
- **اجعل كل موظف مجنداً:** هذا لا يعني مطالبة الموظفين بإحالة أصدقائهم وعائلاتهم إلى الشركة. هذا أيضاً وسيلة للدعاية. تزويد كل موظف ببطاقة شركة توضح تفاصيل الاتصال يمكن أن يكون بالشركة وجذابة نحن نبحث دائماً عن الأفراد الديناميكي
- **إرسال الرسائل النصية القصيرة:** يوفر المتقاربون للأفراد خياراً سهلاً لإرسال طلباتهم من خلال إرسال الرسائل النصية بكلمة "تطبيق" إلى رقم معين ، ويتلقى بدوره من المؤسسة متابعة عملية تقديم الطلب.
- **الفيديو | الشبكات البصرية:** في الوقت الحاضر ، تستخدم الشركات أيضاً قنوات الفيديو عبر الإنترنت مثل You tube و Google Video Portal
- **التدوين على مواقع الشبكات الاجتماعية :** بعض من الشبكات الاجتماعية التي يتم فيها الإعلان عن الوظائف هي Face Twitter , LinkedIn, Orkut, Cite , HR Link, Multiply, book,

رابعاً : أهمية وفوائد الاستقطاب الإلكتروني

يعد الاستقطاب عاملاً هاماً للمنظمات نظراً لأنه يؤدي الوظيفة الأساسية المتمثلة في جذب مورد مهم إلى المؤسسة ، له هدف استراتيجي حيث يركز على الحاجة إلى جنب أشخاص يتمتعون بجودة عالية من أجل الحصول على ميزة تنافسية ، اذ توظيف الأشخاص ذوي القدرات المناسبة يدعم الأهداف التنظيمية ؛ الإدارة الجيدة للموارد البشرية تعني أن المنظمة تقلل المخاطر على موظفيها وسمعتها . كما يمكن أن تقلل من

التكاليف للمنظمة (Ghazzawi & Accoume, 2014:164). يعتقد (Thomas & Ray, 2000) أن المحدد الأكثر أهمية للفعالية التنظيمية هو القدرة على جذب المواهب القادرة وتطويرها لتكون قادرة على المنافسة ، يجب أن تكون الشركات قادرة على العثور على أفضل الموظفين المتاحين والاحتفاظ بهم علاوة على ذلك ، فإن ظهور تكنولوجيا الكمبيوتر والإنترنت قد غير الطريقة التي تتنافس بها الشركات. أحد المجالات التي تم تغييرها بشكل كبير عن طريق تكنولوجيا المعلومات هو الاستقطاب الإلكتروني أو الاستقطاب عبر الإنترنت. نظرا لأن أبواب الوصول إلى الإنترنت مفتوحة أمام المزيد من الأشخاص ومع تقلص الفجوة الرقمية من خلال أجهزة كمبيوتر أقل تكلفة ومقدمي خدمات الإنترنت وأجهزة الإنترنت وغيرها من أجهزة الوصول إلى الإنترنت ، فإن الاستقطاب عبر الإنترنت للعديد من أنواع الوظائف والمناصب في العديد من الصناعات لديه القدرة على زيادة التطبيق والنمو (Karim ET AL., 2010:33). يمكن للتجنيد عبر الإنترنت أو الاستقطاب الإلكتروني التغلب على عوائق طرق الاستقطاب التقليدية السهلة حصول المرشحين لتكون منظمة ناجحة وللحفاظ على الوظيفة التي توظف موظفين ذوي كفاءة عالية . عدم العثور على الشخص المناسب يمكن أن يؤدي إلى الإحباط لا يقتصر العديد من أرباب العمل الآن على اجتذاب مرشحين من بلدهم، ويمكنهم التقدم إلى المرشحين المؤهلين في جميع أنحاء العالم. وينطبق الشيء نفسه على الباحثين عن عمل يمكنهم البحث والتقدم للوظائف التي تتطلب مهاراتهم بغض النظر عن الموقع الجغرافي (Sabha 2018:50) ابرز الاستقطاب الإلكتروني أهمية العلامة التجارية لأصحاب العمل (فهم ليس فقط على أنه خلق صورة لصاحب العمل كمورد لمجموعة من المزايا العملية والرمزية لموظفيه ، ولكن أيضا كأداة لإنشاء مجتمعات مختلفة من أصدقاء الشركة بعد استخدام سفراء العلامات التجارية (كمتدربين سابقين والمشاركين في المسابقات التي تنظمها الشركة ، أو الأشخاص المهتمين بفرع معين أو منتجاتها) شرطاً أساسياً للقيام بالتجنيد الإلكتروني عن طريق التمهيد الجماعي (Wozniak, 2014:292) زاد الاستقطاب الإلكتروني من الرضا الوظيفي أن تساعد E-Recruitment المجدد في شكل تقليل دورة الاستقطاب أصبح من السهل جدا وضع قائمة مختصرة بالأشخاص التقنيين المطلوبين من خلال الاستقطاب الإلكتروني، سيحتاج أصحاب العمل إلى الاحتفاظ بملف بيانات الموظف ومعلوماته ، وبالنسبة لقاعدة البيانات لهذا الغرض، فإن الإدارة مهمة جدا. قواعد البيانات هذه ستخزن المعلومات المتعلقة باتصال المرشحين وتأهيلهم والحكام. ستتحقق قاعدة البيانات من خلفية المرشحين والتعليم ورخصة القيادة والسجلات الجنائية والاستقطاب السابق. وهذا سيكون مفيدا في الاتساق والكفاءة في عملية الاستقطاب (Malik & Mujtaba, 2018:82)

وأشار (Lakshmi, 2014:28) الى فوائد الاستقطاب الإلكتروني

١. تقليل التأخير في الاستقطاب - ملء الشواغر بسرعة
٢. الحد من إدارة التجنيد بنسبة تصل إلى ٥٠٪ ، وهذا يعني المزيد من الوقت المتاح للمبادرات أخرى HR
٣. تقليل الاعتماد والتكاليف على وكالات الاستقطاب
٤. نشر الوظائف الشاغرة تلقائياً على موقع الويب الخاص بك ذي العلامات التجارية الخاصة ومجال العمل الخارجية
٥. تحديد بسهولة المرشحين الذين تقدموا سابقاً
٦. زيادة الوعي بالعلامة التجارية من خلال جذب المرشحين لموقع الويب الخاص بك
٧. شارك المواهب على مستوى العالم باستخدام نظام واحد واستخدم هذه البيانات لاستهداف باحث الوظيفة السليم وتتبعه.

المبحث الثاني

أولاً: مزايا وعيوب الاستقطاب الإلكتروني

فعالة من حيث التكلفة: الإعلانات في الإنترنت بالمقارنة مع الصحف والمجلات ووكالات الاستقطاب رخيصة إلى حد كبير. كما هو الحال في المصادر الأخرى بشكل مستمر ، يجب على المرء مراجعة ، على سبيل المثال أرادت شركة أن تظهر إعلاناتها كل يوم أحد لمدة شهر وبالتالي كان من المفترض أن تدفع مقابل أربعة إعلانات ، ولكن إنه لا ينطبق بالنسبة للإنترنت (Sabha, 2015:50).

١. **توفير وقت التسليم ؛** للتواصل هو الحد الأدنى من هذا الاستجابة مباشرة وفورية دون أي تأخير . قبل الخدمات البريدية ، كان الفاكس عبارة عن اتصال أحادي الاتجاه واستغرق وقتاً طويلاً. قدمت الهواتف اتصالات في اتجاهين ولكن استؤنفت الإدارة ، والتواصل في جميع أنحاء العالم لم يكن ممكناً (Kaur, 2015:79) .

٢. **يوسع البحث:** في عصر الإنترنت لا يمكن تقييد الوصول في مكان واحد. ويوفر الوصول العالمي الذي أيضا في غضون جزء صغير من الثانية حقا العملية تدعم تعريف الاستقطاب من

خلال خلق مجموعة واسعة من المرشحين المحتملين (Karim,et al.,2015:35) .

٣. **يوفر وضوح:** إعلانات في أخبار الاستقطاب وصحف أخرى، وسوف يكون الحد المجالات كلمة، وبالتالي يتم يساء تفسيرها في بعض الأحيان . على سبيل المثال ، أعلن إعلان شركة عن وجود وظيفة شاغرة لشخص كمبيوتر تم تفسيرها على أنها وظيفة MIS والتي كانت وظيفة لموظف استقبال ماهر في الكمبيوتر الإعلان لم يكن واضحاً بما فيه الكفاية . في الإنترنت ، لا يوجد حد يمكن التعبير عن الفكرة والرأي والملف الشخصي مثل أي شخص آخر للكلمة (Sabha.2018:50) .

٤. **نطاق أفضل تطابق :** يتم توفير المعلومات بالتفصيل مع الوضوح وبالتالي مباراة مرشح مناسب ممكن يتم توسيع نطاق البحث مع روابط المواقع الأخرى الممكنة ، وهذه تجذب المرشحين وبعد التطابقات الشخصية التي يقدمها المرشحون (Karim,et al.,2015:35).

٥. **أحدث أدوات الترشيح :** تقدم مواقع الاستقطاب الرائدة مثل بيت.كوم Bayt.com لأصحاب العمل أحدث التقنيات ومعايير الترشيح التي تساعد في العثور على المرشحين المحتملين في المستقبل بأسهل الطرق وأكثرها سرعة وفعالية يوفر بيت كوم لمجتمع أصحاب العمل الخاص به أكثر من ٣٣ معيار بحث فريداً وأحدث أدوات الفرز والفرز لمساعدتهم بسرعة وسهولة في استهداف كل من المهنيين التشطيين والمليين والاتصال بهم دون تأخير في استخدام الانتقال (Kaur,2015:79)

٦. **التوحيد:** يتم جمع معلومات عن المرشحين في شكل موحد إلى جانب جمع البيانات ، فإنه

يدمج أيضاً المعلومات الواردة من مصادر مختلفة. (Karim,et al.,٢٠١٥:٣٥)

٧. **فرصة العلامة التجارية لأصحاب العمل :** يمكن لأصحاب العمل استخدام إعلانات الوظائف الخاصة بهم لعرض علامة تجارية ثابتة / صورة الشركة / القيم للباحثين عن عمل المحتملين مع اشتعال المواهب العليا ، يمكن للمرشحين أن يكونوا على دراية خاصة بمن يعملون ، وغالبا ما تكون أوصاف الشركة هذه بمثابة أساس القرارات طلبات التقديم الخاصة بهم (Kaur, ٢٠١٥:٨٠)

٨. **الخزان:** إنه بمثابة خزان للمعلومات ، من ملف تعريف الوظيفة إلى ملف تعريف المرشح المتاح إلى جانب بيانات المتقدم السابقة (Sabha,2018:50) .

٩. **السرية:** يسمح بالسرية يمكن لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل اختبار الحفاظ على سريتهم . يمكن لأصحاب العمل اختيار البحث في قواعد البيانات دون نشر وظيفة إذا كانت الوظيفة الشاغرة استبيان حساسة بطبيعتها ، أو يمكنهم نشر وظيفة شاغرة مع الحفاظ على سرية اسم الشركة وبالمثل ، يمكن للمرشحين نشر سيرهم الذاتية على الإنترنت مع الحفاظ على أسمائهم وتقديم اسم صاحب العمل (Kaur,2015:80)

١٠. **يتزايد التبني - خاصة في أوساط المرشحين الشباب في استطلاع أجرته شركة Key Market المخابرات السوق في المملكة المتحدة** في يناير ٢٠١٢ ، قال ٤٣.٩٪ من المشاركين أنهم استخدموا الإنترنت (عبر شبكة المحمول أو اتصالات الإنترنت التقليدية) للبحث عن وظائف ، تلقى ١٦.٩ في Key Note من المتقدمين للحصول على وظيفة عبر الإنترنت مقابلة ناتجة. بالنظر إلى أن ١٨.٥٪ من المشاركين استخدموا الإنترنت للتقدم لوظيفة عبر الإنترنت ، فإن هذا معدل نجاح مرتفع للغاية. علاوة على ذلك ، فإن ١٢.٧٪ من المستجيبين الذين قالوا إنهم تقدموا للحصول على دور عبر الإنترنت قد حصلوا على عمل.

١١. **الاستباقية :** يسمح للاستباقية يتحكم صاحب العمل / المجدد بشكل كامل في عملية الاستقطاب عن طريق الاستقطاب عبر الإنترنت، ويمكنه الاتصال بالمرشحين في الوقت الفعلي وبشكل مباشر ولا يتطلب وسيطا للتدقيق في المرشحين المطلوبين أو تصنيفهم أو تقييمهم أو اختيارهم من خلال وجوده في مقعد القيادة (Kaur,٢٠١٥:٨٠).

١٢. **تقليل العمل الورقي:** نظرا لأن عملية جمع البيانات والإبداع والعمل الإداري تتم إلكترونيا ، فقد

تم تقليل العمل الورقي أو الوثائق (Karim ,et al.,٢٠١٥:٣٥)

بينما أوضح كل (١٢٠) ٢٠١٥ zure & Chiker بعض المزايا لا تزال موجودة في الاستقطاب الإلكتروني على الرغم من عيوبها ؛ وهذه المزايا هي:

١. **التغيير** لقد تغير الاستقطاب الإلكتروني بشكل كبير من وضع الدفعات إلى الوضع المستمر

الأكثر كفاءة

٢. **يتم تخفيض تكلفة استئجار للشركات مقابل توظيف التقليدي من خلال التلفزيون الراديو الصحف والمجلات.**

٣. المديرين التنفيذيين لديهم القدرة على إدارة ومراقبة عملية الاستقطاب بأكملها من تصنيف وتتبع طلبات المرشحين لضمان الأمن في جميع الاتصالات المرشح والحفاظ على سجلات جميع المراسلات للمراجع في المستقبل.
٤. عند الاستقطاب ، يقلل الفحص الإلكتروني بشكل كبير من مقدار الأموال التي يتم إنفاقها عند الفحص يدويا.
- عيوب وسلبات الاستقطاب الإلكتروني** أوضح (Kaur, ٢٠١٥: ٨٠-٨١) و (Karim, et al., ٢٠١٥: ٣٦) وزملائه الى بعض نقاط عيوب الاستقطاب الإلكتروني كالآتي:
١. **تتطلب أن تكون دهاء بالحاسوب** : هذه العملية معقدة بداخل المرشحين المهتمين بالكمبيوتر . نظرا لأن البحث يعتمد على العديد من المواقع الإلكترونية، فإن طلبات البحث والكلمات الرئيسية الخاصة بهم تتطلب وجود شخص وشخصية بارعين في الكمبيوتر . ٢
٢. **العواقب القانونية**: مصادر الاستقطاب الأخرى بالمثل ينبغي أن يكون هذا المصدر أيضا على بيئة من الكلمات المستخدمة في الإعلانات وإلا فإنه قد يؤدي إلى تهمة التمييز . على سبيل المثال ، تمت مقاضاة عالم ديزني لفحص السير الذاتية مفضلاً الكلمات الرئيسية التي يستخدمها البيض .
٣. **مجموعة كبيرة من المتقدمين**: هذا يفيد المنظمات وكذلك أنه غير مؤات لهم . لأنه لا يمكن فحص قاعدة البيانات الضخمة بسرعة في العمق . يتم استدعاء إما المرشحين القلائل الأوائل للمقابلة أو يتم عرض السير الذاتية بناء على بعض الكلمات الأساسية .
٤. **المتقدمون غير الجادون**: يرسل الكثير من المتقدمين سيرهم الذاتية فقط لمعرفة قيمتها السوقية . كما شخصيا لا يتم فحص المرشحين وبالتالي ما إذا كانوا جادين أو غير جادين غير معروف . في وقت المقابلة ، قد يدرك المجدد أن المرشح غير جاد في ترك الوظيفة الحالية . لكن بحلول ذلك الوقت ربما تم رفض بعض المرشحين الجادين .
٥. **الوظائف الشاغرة التي عفا عليها الزمن**: أحيانا ، يفشل ممثلو الموارد البشرية في إزالة المنشورات القديمة للوظائف من موقع الويب الذي تم ملؤه في بعض الأحيان يكون هذا بسبب سوء الفهم بين مدير الاستقطاب والموارد البشرية أو خلل في النظام تغمر المجددين باستئناف الوظائف التي لم تعد مفتوحة . ومع ذلك ، سيستمر أصحاب العمل في الحصول على معلومات عن السير الذاتية من المتقدمين المهتمين حتى تتم إزالة المشاركة
٦. **أعطال الموقع** : غالبا ما يشتكي مقدمو الطلبات من المواقع الإلكترونية للشركة التي تتعطل عند محاولة تقديم مستنداتهم يشكر آخرون من أن بعض تخطيطات موقع الويب مربكة للغاية ويجدون صعوبة في التنقل حول الموقع يشعر البعض بالإحباط لدرجة أنهم يتخلون عن محاولة التقدم للعمل في هذا الموقع المحدد .
٧. **لا يوجد رد من الشركة** : هناك شكوى أخرى شائعة من المتقدمين للوظائف ، وهي أنهم لا يحصلون على ردود من بعض الشركات حيث أرسلوا سيرتهم الذاتية ومعلومات الاتصال الخاصة بهم إلى موقع الشركة على الويب حسنا ، بالطبع لا توجد وسيلة لمقدم الطلب للاتصال بالشركة لأنهم حذفوا رقم اتصال عن قصد أو أذكر "لا يوجد مكالمات هاتفية من فضلك . في الوقت الحاضر ، تثبط الشركات المتقدمين عن الاتصال بالشركة للاستفسار عن وظيفة ، إنها عملية قائمة على الويب بشكل صارم ومع ذلك ، يرغب المتقدمون في سماع شيء ما ... حتى لو كانت رسالة بريد إلكتروني تقييد ، لن يتم اعتبارك في الوظيفة . هذا ، على الأقل ، ينصح المتقدمين بمواصلة البحث عن وظيفة في مكان آخر
- في حين أشار (Lakshmi, 2014: 28) بعض سلبات الاستقطاب الإلكتروني:**
١. لا يمكن للشركات الوصول إلى الباحثين عن عمل الذين ليسوا على شبكة الإنترنت.
٢. لا يفيد الوظائف التي يكون سوق العمل ذات الصلة محليا فيها.
٣. تزداد المنافسة على المرشحين ، حيث يسهل على الشركات الأخرى العثور على نفس المرشحين
٤. يستأنف الكثير من السيرة الذاتية على الإنترنت ، بينما قد لا يعبر آخرون عن القيمة الحقيقية للمرشح وهكذا ، من ناحية ، قد تضيق الشركة الوقت المقابلة مرشح فقير ولكن لا تجري مقابلة مع
- مرشح جيد. من جانب آخر أوضح (Ozun & Chike, 2015: 125) ان الاستقطاب الإلكتروني لديه القدرة على تحسين الكفاءة وتكاليف الاستقطاب وتحويل توظيف الإدارة في الشركات ؛ ومع ذلك ، هناك بعض المزالق الكامنة في استخدامه. المزالق تشمل:
١. **مشكلة التكاليف**: يتحمل مقدمو الطلبات الكثير من التكاليف عن طريق شراء أوقات البث على مقاهي الإنترنت للوصول إلى موقع صاحب العمل والتقدم عبر الإنترنت. يسافر البعض من قراهم

إلى مدن بعيدة للوصول إلى الإنترنت من أجل إكمال فحص الاستقطاب

٢. **زيادة في كمية الطلب بدلاً من جودة التطبيقات:** تجد الشركات التي تنفذ مبادرة إبطال حسابات الاستقطاب حجم زيادات مقدم الطلب بشكل كبير ، ولهذا ، يجب أن تكون مستعدة لاستيعاب جميع المتقدمين .

٣. **فقدان العلاقات الشخصية:** هناك مشكلة أخرى تتمثل في فقدان العلاقات الشخصية مع المتقدمين. يمكن اعتبار التجنيد أكثر شخصية عندما يتم إجراؤه عبر الويب. يمكن أن تكون التكنولوجيا حاجزاً أمام التواصل وبناء العلاقات في بعض الأحيان ، ينظر المتقدمون إلى الأنظمة عبر الإنترنت على أنها جامدة وغير شخصية ، ويمكن أن تقلل ردود الفعل هذه من الرضا العام عن عملية الاستقطاب

٤. **موثوقية الموقع:** ليس من المؤكد الاعتماد فقط على الموقع لمنح المتقدمين المتقدمين شعوراً إيجابياً تجاه الشركة بدلاً من ذلك ، من المهم اتخاذ خطوات مثل المكالمات الشخصية ، الرسائل رسائل البريد عبر البريد الإلكتروني ، والدعوات إلى الندوات عبر الإنترنت وأحداث الاستقطاب عبر الإنترنت ، فضلاً عن التقنيات الأخرى لبناء رابطة مع المتقدمين المؤهلين تأهيلاً جيداً.

٥. **ضعف خدمة الإنترنت:** تمثل الطبيعة الخاطئة لخدمة الإنترنت مشكلة ، لأن بعض مواقع الويب الخاصة بالشركة خالية من نماذج الطلبات عبر الإنترنت.

٦. **الخدمات الهاتفية الأرضية الربيلة:** هناك ندرة في البنية التحتية الأرضية الثابتة وسوء جودة الخدمات من جانب مزودي خدمة الإنترنت (ISP) هناك الآن صناعة الاتصالات المنقرضة (NITEL) وهي بيت الطاقة الذي يوفر خدمات الاتصالات.

ثانياً: أساليب وطرق الاستقطاب الإلكتروني:

أشار كل من (Karim,et al.,2015:35) و (Kaur, ٢٠١٥:٨١) ان طرق الاستقطاب الإلكتروني كثيرة ، من بين تلك الأساليب المهمة: **أ- مجالس العمل:** هذه هي الأماكن التي ينشر فيها أصحاب العمل وظائف ويبحثون عن المرشحين. المرشحين تصبح على بيعة من الشواغر واحدة من العيوب ، هو عام في الطبيعة. المرشحين المهارة الخاصة ليتم البحث عن طريق مجالس العمل معينة.

ب- مواقع الويب الخاصة بأصحاب العمل: يمكن أن تكون هذه المواقع من المواقع المملوكة للشركة ، أو موقع تم تطويره بواسطة مختلف أصحاب العمل. على سبيل المثال mployers.com هو أول اتحاد تعاوني للتجنيد الإلكتروني مملوك لأصحاب العمل يتكون من رابطة أصحاب العمل المباشرة. إنها منظمات غير ربحية شكلها المسؤولون التنفيذيون من الشركات الأمريكية الرائدة. أظهر بيان صحفي صادر عن شبكة الاستقطاب (٢٠) فبراير (٢٠٠٣) أن الموقع يحتوي على ٩٨ عضواً تقريباً ٤٥ بالمائة منهم ٥٠٠ شركة Fortune

ج- المواقع المهنية: هذه هي مواقع محددة ، مهارات وليست عامة في الطبيعة. على سبيل المثال ، بالنسبة لوظائف الموارد البشرية ، يجب زيارة مواقع إدارة الموارد البشرية مثل www.shrm.org.

سيكون للروابط المهنية موقع أو مجتمع خاص بها.بينما أوضح (Lakshmi,2014:26) التركيز الأساسي لاستخدام الاستقطاب الإلكتروني هو الحصول على مجموعة كبيرة من التطبيقات إنه يضمن للمنظمة الحصول على شخص مختص لشغل الوظيفة من مجموعة كبيرة من المتقدمين . هناك طريقتان للتوظيف تتبعهما المنظمات

١- الطرق التقليدية

أ- اعتماد مصادر غير مدعومة بالتكنولوجيا مثل المتحدثين الرسميين والإعلانات والنشرات الإعلانية لجذب واستقطاب أكبر عدد من المتقدمين للاتصال بالمؤسسة. (البحث عن المرشحين)

ب- استخدام الاختبار الورقي للمتقدمين لإنشاء تجمع المتقدمين القابل للإدارة . (تحري)

ج- الاتصال بالمتقدمين الذين تم فرزهم عن طريق الهواتف وإجراء محادثات مباشرة (مقابلة)

د- إجراء المكالمات الهاتفية ، وإعداد الاجتماع والمصافحة تحديد مستوى

٢- الطرق الحديثة

أ- استخدام المنظمات سمعة صورة المنتج والتكنولوجيا عبر الإنترنت وغيرها من الطرق لجذب واستقطاب أكبر عدد ممكن من المواقع الإلكترونية للمؤسسات . هناك منظمة يمكن أن تقدم نفسها (البحث عن المرشحين)

ب- توظيف اختبارات متطورة وموحدة عبر الإنترنت لفحص المرشحين ، وللمشاركة في تجمع المتقدمين إلى رقم يمكن إدارته (الفحص)

ج- استخدام نظام إدارة الاستقطاب الآلي للاتصال بالمرشح المرغوب فيه بسرعة كبيرة ، قبل أن يتم التقاطهم من قبل شركة أخرى (مقابلة عبر الإنترنت)

د- إجراء المكالمات الهاتفية وإعداد الاجتماع والمصافحة ترتيب الموضوع عن طريق البريد الإلكتروني)

ثالثاً: أشكال الاستقطاب يمكن تصنيف أشكال الاستقطاب على نطاق واسع إلى قسمين، أحدهما مركزي والآخر غير مركزي: (Kaur,2015:79)

١. **الاستقطاب المركزي** : يكون قيد التنفيذ عندما يكون لدى المؤسسة هيكل سلطة مركزي والإدارات لا تشارك في اتخاذ القرارات ، بل تتركز فقط في إدارة مركزية واحدة، كما في المؤسسات الحكومية يكون مرئياً مثل State Bank of India ، والمزايا هي التحكم في التكاليف الإدارية ، والتوحيد القياسي في العملية ، وتقليل الخيارات المنحازة ، ومشاركة الخبراء

٢. **الاستقطاب اللامركزي**: لديه سلطة لكل إدارة في اختيار موظفيها ، الشركات التي تنتشر جغرافياً أو كبيرة الحجم ستجد هذا النموذج مناسباً، لكن الفلسفة وثقافة التنظيم هي التي ستحدد مثل Bausch & Lomb لديها نموذج الاستقطاب المركزي وكذلك G. E Optical لديها النموذج اللامركزي.

المبحث الثالث تحديات وتطبيقات تنفيذ الاستقطاب الإلكتروني

أولاً: خطوات الاستقطاب الإلكتروني :

الخطوات المتضمنة في الاستقطاب الإلكتروني موضحة أدناه: (Fayyazi & Afshar, ٢٠١٤:٧٣)

• **الخطوة ١ تحديد الحاجة إلى الاستقطاب:** يتم إنشاء توصيف الوظائف لمختلف الوظائف بعد تحليل أهداف الشركة بناءً على الوصف الوظيفي للوظيفة الشاغرة ، يمكن تحديد مواصفات الوظيفة للمرشحين المحتملين.

• **الخطوة ٢ تصميم إعلان وظيفي فعال:** الهدف من الإعلان عن الوظيفة هو جذب الاهتمام والتواصل بسرعة وبوضوح النقاط الأساسية (الجاذبة وذات الصلة) ، وتقديم استجابة واضحة. يجب أن يركز التصميم على الوضوح أو النص ، والتخطيط ، وعلى نقل صورة احترافية. يجب أن يحدد الإعلان الوظيفي الفعال بوضوح عنوان الوظيفة وملف تعريف الشركة والوصف الوظيفي والمؤهلات المطلوبة وكيفية التقدم لشغل الوظيفة.

• **الخطوة ٣ البحث عن المساحة الإعلانية المتاحة للتجنيد عبر الإنترنت المتاحة:** اعتماداً على الميزانية وتوافر المرشحين المحتملين ، حدد ما إذا كنت تريد الإعلان عبر الإنترنت على موقع الشركة الخاصة أم فقط على موقع الاستقطاب.

• **الخطوة ٤ كيف سيتم تطبيق المتقدمين على الموقف:** النظر في ما إذا كان يجب على المتقدمين الاتصال بك مباشرة عبر البريد الإلكتروني أو مكالمات هاتفية. يمكن للمرشحين أيضاً التقدم عبر الإنترنت على موقع الشركة على الويب، مضيفين أنفسهم إلى قاعدة بيانات الشركة المستأنفة.

• **الخطوة ٥ جذب المرشحين :** نشر الإعلان عن الوظيفة وجذب المرشحين المحتملين نحو الشركة. تعد الشركات التي تستخدم موقع الويب الخاص بالشركة بغرض الاستقطاب ، إما علامة تجارية معروفة كصاحب عمل أو تتخذ إجراءات لدفع الباحثين عن عمل إلى موقع الويب الخاص بهم. يمكن استخدام القنوات الإعلانية مثل لوحات الوظائف أو الوسائط المطبوعة لنقل الناس إلى الموقع

• **الخطوة ٦ فرز التطبيقات وإنشاء تجمع للمواهب فحص المرشحين بناءً على متطلبات وصف وظيفي للوظيفة الشاغرة.** أيضاً، يمكن الاحتفاظ باستئناف جميع المرشحين كـ "تجمع للمواهب ويمكن الوصول إليه في وقت لاحق كلما نشأ شاعر آخر.

• **الخطوة ٧ اتصل بالقائمة المختصرة:** اتصل بالمرشحين المختارين واتصل بهم للمرحلة النهائية للمقابلة فوراً عبر مكالمات هاتفية أو رسائل بريد إلكتروني ، قبل تعيينهم في شركة أخرى.

• **الخطوة الثامنة إغلاق الصفقة:** عرض الوظيفة للمرشح المحدد بمجرد أن يقبل العرض ، يقال إن الصفقة مغلقة ابحت عن مرشح آخر محتمل

ثانياً: معايير الاستقطاب الإلكتروني الفعال

اشار(Kaur,2018:81) الى عدد من معايير الاستقطاب الإلكتروني الفعال وهي الاتي :

١. السياسة يجب أن تكون سياسة الاستقطاب مرنة واستباقية لتكييف تغييرات السوق. سيكون لدى الشركات مصادر خلط وتطابق خاصة بها وفقاً لهدفها. الإرشادات الواجب توفيرها في السياسة.

٢. الشرط لذلك هو الاستفادة من إجراءات الاختيار. وبالتالي، لجعل هذه العملية فعالة، ينبغي أن تهتم المنظمات بالعوامل المختلفة من بينها أهمها: يجب حساب العائد على الاستثمار (ROI) المقارنة للتكاليف والمخاطر. فإنه يسهل التقييم القوائد وحساب العائد المقدر.

٣. المعدل: معدل البطالة، ومعدل دوران العمالة تعتبر حيث أن العملية برمتها تعتمد على توافر المرشحين في السوق. بالنسبة إلى كل مشاركة، لا يمكنك أن تقضي الكثير من الوقت في أي وظيفة. ستحدد هذه المعدلات ما إذا كانت ستكون صارمة أم متساهلة.

٤. التعويض: أثر تقديم تفاصيل التعويض الواجب مراعاتها. هذا هو الأجر، الراتب، المزايا، عندما يتم الكشف عنها على الإنترنت، يجب أن تتبع القواعد القانونية فرصة للتفاوض لن تكون هناك. معدل تعويض الشركة لا يصل فقط إلى المرشحين ولكن سيكون معروفاً للجميع.

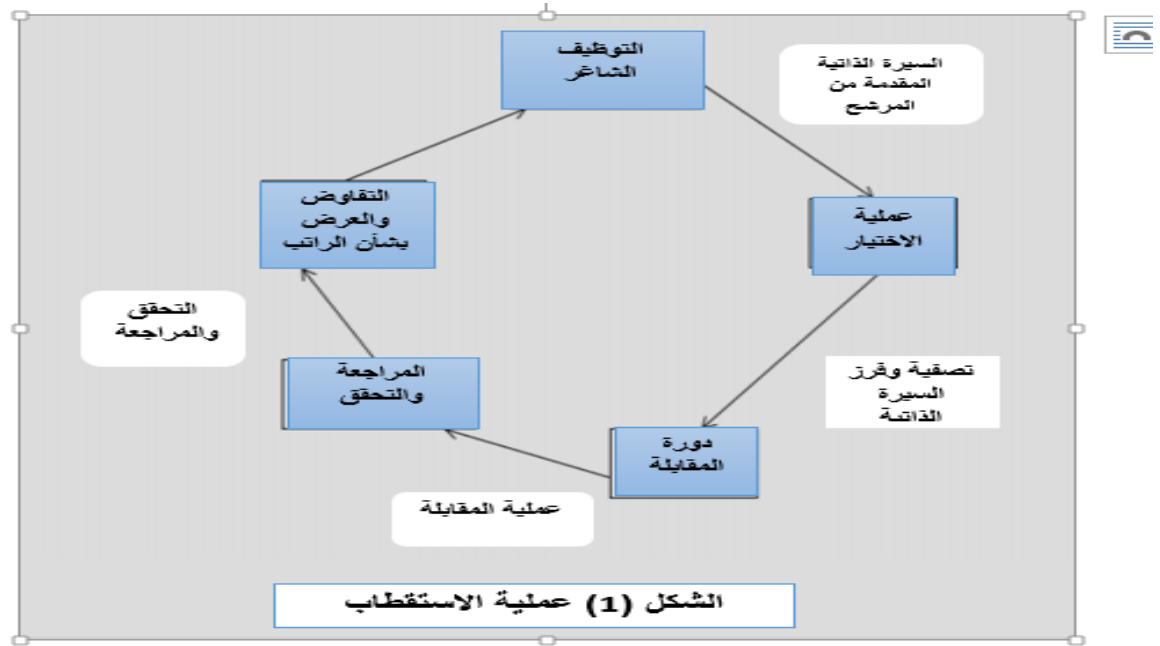
٥. الاحتياطات الواجب اتخاذها لفحص السيرة الذاتية الكلمات التي تميز بين الجنس والعمر والدين وما إلى ذلك لتجنبها. على سبيل المثال، خريجي الجامعات "الجدد" فقط في الإعلان ليسوا الأفضل.

٦. النتائج راجع النتائج بشكل دوري وقم بتحديثها بانتظام لتحقيق نتيجة أفضل. وإلا فإن مجموعة المرشحين ستبقى ثابتة ولن تخدم هذا الغرض.

٧. الانتقائية تحتاج المنظمات إلى انتقائية أثناء اختيار المواقع. يشير إلى ما إذا كان مطلوباً تقديمه إلى مواقع البحث عن وظيفة مثل www.monster.com أو في موقعه الخاص. عند البحث عن مرشحين ذوي مهارات خاصة، يجب تجنب مواقع البحث عن الوظائف العامة.

ثالثاً : تحديات تطبيق وتنفيذ الاستقطاب الالكتروني

الاستقطاب وعملية الاستقطاب الإلكتروني يتكون الاستقطاب من الممارسات والأنشطة التي نفذت وجهاً لوجه بين الباحث عن عمل والموظف. إنها وسيلة لجذب وتأمين وظيفة الموظفين للمرشح، وأوضح (Lad & Das ٢٠١٧:٥٤٦) كيفية تنفيذ عملية الاستقطاب بالخطوات التالية وأداء المرحلة الموضحة في الشكل التالي.



Source: Lad, Deepak Ramchandara, & Soumitra S. Das. ,2017, "E-Recruitment Process With Use Of Business Process Modeling.", International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET), Vol. 4 , No. 1 , PP: 546

هنا، تقدم المنظمة الأولى معلومات حول الوظيفة الشاغرة عبر وسيط مختلف، ثم يأتي الجزء الخاص بالمرشحين أو الباحثين عن عمل إلى هذا، وسيقدمون السير الذاتية إلى تلك المنظمة ثم بعد تصفية وتصفية المنظمة وضع اللمسات الأخيرة على قائمة المرشحين المسموح بها للإجراء التالي، مثل سيكون هناك اختبار الكفاءة، مقابلة فنية، مناقشة جماعية الخ بعد الانتهاء من هذه العملية، يتم اختيار المرشح للتفاوض على الوظيفة والمرتبات إذا وافق المرشح على الشروط والأحكام الخاصة به، ثم يقوم المجدد بتقديم خطاب التعيين. تعني عملية الاستقطاب تنفيذ سلسلة كاملة من الوظائف بالإضافة إلى الاستقطاب البسيط وهذا يعني اتخاذ قرار وتحديد ما إذا كانت الشركة تشعر أن أيًا من المرشحين يفي بمتطلبات الوظيفة المحددة، وإذا كان الأمر كذلك، فإن تعيين ذلك المرشح. والخطوة التالية إغلاق الصفة هي وجعل الموظف الجديد ينضم

للشركة ويتلاءم مع ثقافة الشركة الحالية . هذا يعني أنه بمجرد تحديد سياسات الاستقطاب في الشركة بوضوح ، فهناك عملية نطلق عليها عملية الاستقطاب " والتي يمكن تقسيمها إلى المراحل التالية (Lad & Das ٢٠١٧:٥٤٦)



Source : Lad, Deepak Ramchandara, & Soumitra S. Das. ,2017, "E-Recruitment Process With Use Of Business Process Modeling.", International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET), Vol. 4 No. 1 , PP: 546 ,
تكمّن المشكلة هنا في كثير من الأحيان عندما لا يعرف المرشح عن الوظيفة الشاغرة أو يقرأ كل سيرة ذاتية ، ثم يتم التصفية من بين أولئك الذين يحتاجون إلى مزيد من الوقت والقوى العاملة الإضافية. مع ظهور الاستقطاب التكنولوجي مع الإنترنت ، وهو الاستقطاب الإلكتروني يعرف أيضا باسم الاستقطاب عبر الإنترنت وهو أحدث اتجاه ، حيث يتم استخدام التكنولوجيا والويب. تعد E-Recruitment عملية سريعة بالمقارنة مع عملية الاستقطاب التقليدية والتكنولوجيا الأسرع والأرخص التي توفر المزيد من الفرص مقارنة بالطريقة الحالية. (Lad & Das, ٢٠١٧:٥٤٦) وأما (Braddy,et al., ٢٠٠٦) أوضح ان للمؤسسات التي تجند عبر الإنترنت طريقتان أساسيتان الجذب المشاهدين إلى مجموعة المتقدمين. أولاً ، يمكن للمؤسسات الاعتماد على الجهات الخارجية التي توزع إعلانات الوظائف على موقع قائمة الوظائف الخيار الثاني يتمثل في قيام المؤسسة بإنشاء موقع الويب الرسمي الخاص بها والمحافظة عليه لتقديم إعلانات الوظائف ومعلومات إضافية حول الشركة باستخدام نظام الاستقطاب عبر الإنترنت، يجب على المجدد التأكد من تلبية المرشحين الأهداف الشركة ومميزاتها . يحدث هذا الهدف في سياق تنوع السكان بشكل متزايد. تضم منظمات اليوم موظفين لديهم خلفية ثقافية مختلفة ، ونظام تعليمي ، ومواهب ، ومهارات تقنية ، ولغات ، وتقاليد ، وصفات شخصية. يساعد هذا التنوع في القوى العاملة المؤسسة على الوصول إلى أسواق جديدة وتطوير رأس مال فكري أكبر في عملية الاختيار ، يؤكد قسم إدارة المواهب على توفر مجموعة من المواهب لافراد المناسبين مع وظائف مناسبة في وقت مناسب بناء على الأهداف الإستراتيجية للعمل بحيث يصبح الموظفون أكثر التزاما بالشركة ويحققون مستويات أعلى من الأداء الوظيفي (Ghazzawi & Accoume, ٢٠١٤:١٦٥). اقترح (Boca GB , ٢٠١٧) ، أن يشجع المجدد على الإنترنت علامة تجارية قوية في بيئة الإنترنت من خلال امتلاك القدرة على إدارة قواعد البيانات وتصميم المواقع الإلكترونية ومهارات استخدام واختيار برنامج مناسب من أجل حل مشكلات الاستقطاب المحددة وجذب الموظفين الموهوبين الذين يمكن أن توفر ميزة تنافسية طويلة الأجل للمنظمة مع الحد الأدنى من الموارد ، بينما سلط الضوء كل من (D.Shahila & R.jayalakshmi, 2013) في مقالهم على تحديات الاستقطاب الإلكتروني من أرباب العمل والباحثين عن عمل من وجهة نظر مثل صعوبة في العثور على مرشح مناسب ، والمنافسة مع المنافسين للمرشحين الجيدين ، والشفافية النظام ، وصعوبة الحكم على ثقافة عمل الشركات ، وحللت Md. Kazimul Hoque و Piana Monsur Mindi (٢٠١٨) التأثير حول كيفية تأثير الاستقطاب الإلكتروني والإنترنت على عملية الاستقطاب للشركات متعددة الجنسيات. كشفت الدراسة أن الأساليب التقليدية في الاستقطاب قد أحدثت ثورة في ظهور الإنترنت. لقد غير الاستقطاب الإلكتروني الطريقة التي يتم بها التقدم للوظائف وأصبح بهذه البساطة بحيث يمكن لأي شخص القيام بذلك. يواجه الإنترنت والاستقطاب مستقبلاً مشرقاً للغاية. اقترح المؤلفون أنه لا ينبغي الاستعاضة عن الأساليب التقليدية بالتعيين

الإلكتروني . بل ينبغي أن يكمل ذلك ، لأن الاستقطاب الإلكتروني يساعد في تقليل التكلفة والوقت وأيضا في الاستقطاب بسهولة للموظفين (Waghmare & Professor, ٢٠١٨: ١٦٩). لتنفيذ استراتيجيات الاستقطاب الإلكتروني الفعالة ، ينبغي للوكالات الحكومية بناء القدرات الإدارية. يجب على مديري الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين إدراك أن الاستقطاب هو مجرد جانب واحد من جوانب برنامج الاستقطاب الشامل الذي يشمل متطلبات الوظيفة المحددة بشكل كاف ، والأدوات الصالحة لتقييم المتقدمين ، والعمليات المعقولة لاختيار المرشحين للوظائف بفعالية. التعاون بين مديري الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين ضروري لإنشاء مثل هذا البرنامج الوظيفي وتنفيذ التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة يمكن للمديرين التنفيذيين مساعدة مديري الموارد البشرية في تحديد نوع القوى العاملة والمهارات اللازمة لتحقيق أولويات البرنامج وأيضا العمل مع موظفي الموارد البشرية أنشطة الاستقطاب وتنفيذها وتقييمها. في الوقت نفسه ، يجب على مديري الموارد البشرية تخطيط العمل مع المديرين التنفيذيين لتخطيط وتطوير وتنفيذ وقياس نجاح استراتيجيات الاستقطاب. وفقا لذلك ، ينبغي أن تواصل إدارات الموارد البشرية البحث عن مواطن المرونة الجديدة وتطوير البرامج التي تساعد على ضمان نجاح جهود الاستقطاب على وجه التحديد، يجب على وكالات حكومية استخدام مواطن المرونة المتاحة للموارد البشرية لتكون أكثر استجابة لمقدي الطلبات. علاوة على ذلك ، فإن الجهود المستمرة لتحسين مواقع الاستقطاب الإلكتروني يمكن أن تكون خطوة أولى نحو تحقيق هذا الهدف (Kim & Connor , ٢٠٠٩: ٤٩-٥٠). تركزت القضايا والتحديات الرئيسية المتعلقة بالتعيين الإلكتروني على كمية ونوعية المرشحين الذين يستخدمون الأدوات المستندة إلى الويب، ونقص معرفة الاستقطاب الإلكتروني داخل مجتمع الموارد البشرية ، والالتزام المحدود بالتجنيد الإلكتروني من قبل كبار المديرين على سبيل المثال ، تم استلام العديد من الطلبات من المرشحين غير المؤهلين من قبل المنظمات التي تستخدم أنظمة الاستقطاب الإلكتروني. في الوقت نفسه ، أدى نقص معرفة الاستقطاب الإلكتروني بين المتخصصين في الموارد البشرية والالتزام المحدود لكبار المديرين إلى إعاقة التنفيذ الفعال للتجنيد الإلكتروني في بعض المنظمات. علاوة على ذلك ، أثار الاستقطاب عبر الإنترنت مخاوف بين المتقدمين المحتملين بشأن الحفاظ على سرية معلوماتهم الشخصية تعرض مواقع الاستقطاب الخاصة بالعديد من المنظمات بيانات الخصوصية توضح بالتفصيل كيف سيتم تخزين واستخدام المعلومات المقدمة من مقدمي الطلبات. ذلك ، يبقى أمان البيانات مصدر قلق كبير ، خاصة عندما يتعلق الأمر بإجراء وقع الاختبارات عبر الإنترنت واتخاذ قرارات الاستقطاب. كما لاحظت Kerrin و Kettley ، فإن الاختبار عبر الإنترنت يثير قضايا تتعلق بردود فعل المتقدمين للاختبار ، ومساواة اختبارات الورق والقلم الرصاص ، والأثر الضار ، وحماية هويات المرشحين. لذلك ، قبل اعتماد أي نوع من طرق الاختبار عبر الإنترنت ، ينبغي للمنظمات أن تدرس بعناية تأثير هذه الأساليب ونقاط القوة والضعف في الطرق. كما تم انتقاد الاستقطاب الإلكتروني باعتباره تهديداً محتملاً لتكافؤ الفرص، إن الاعتماد المتزايد للتجنيد الإلكتروني يخلق فرصا جديدة وبغير جوانب معينة من الاستقطاب والاختيار والاستقطاب في القطاع العام (٢٠٠٩: ٤٩, Kim & Connor). ولتصميم المواقع والشركات يبدأ موقع ويب ناجح في أي شركة بصفحة رئيسية جذابة وسهلة الفهم بالإضافة إلى التحميل أولاً تشبه الصفحة الرئيسية غلاف الكتاب الذي يجب أن يكون قادرا ، في لحظة سريعة تغري العميل على النظر إلى الموقع (الكتاب) بشكل أعمق ثم العودة إليه غالبا كمورد . تصبح الصفحة الرئيسية هي الصفحة الأولى التي يراها المستهلك عبر الإنترنت مثل نافذة المتجر . يجب أن يتم تصميم الصفحات بطريقة تجعل التصفح عبر الموقع بديهيا وخاليا من الإجهاد لدرجة أن العملاء يطورون مستوى من الراحة في ممارسة الأعمال التجارية على موقع الشركة يؤثر تصميم ومحتوى موقع الويب بشكل كبير على تصور العملاء للعمل ، مما يؤثر بدوره على قرار استخدام العميل ، يجب أن يكون الهدف الأساسي لبناء موقع إلكتروني من قبل مؤسسات الشركات هو تقديم محتوى عالي الجودة لعامة الجمهور مع وجود محتوى موقع الويب في متناول اليد ، فإن المجال التالي هو تصميم الموقع وهندسة المعلومات وتصميم التنقل والألوان والرسومات وأداء الموقع ، وفقاً ل (Turban, et al., 2006) لتحقيق تصميم موقع إلكتروني ناجح ، من المهم تلبية احتياجات العملاء وتوقعاتهم ومشاكلهم الكامنة معظم المواقع تفقر إلى هذه الصفات بسبب نقص الفنيين المهرة كل عمل تجاري ناجح على الإنترنت يحتاج إلى موقع مرئي للغاية Ozuru (2015: 124, Chilkwe &). وإدارة محتوى موقع الويب وفقا (٢٠٠٦, turban) هي عملية إضافة محتوى ومراجعته وإزالته من موقع ويب من أجل الحفاظ على المحتوى جديدا ودقيقا وجذابا وذو مصداقية. مهمة مهمة في إدارة المحتوى هي القدرة على الصيانة. تضمن إدارة محتوى الويب أن يتخلص الموقع من الفوضى وفي الوقت نفسه لا يضيع وقت الزائرين بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون موقع الويب إعلاميا وتفاعليا يوفر معلومات متعلقة بالعمل مع منتجاته وخدماته ؛ بينما يوفر موقع الويب التفاعلي الفرص للعملاء جنباً إلى جنب مع قطاع الأعمال للتواصل ومشاركة المعلومات. يحتوي الموقع التفاعلي على جميع المعلومات المتعلقة بالمنتجات والخدمات ويوفر كذلك ميزات إعلامية تهدف إلى تشجيع التفاعل بين العمل والعملاء ، وفي كثير من الأحيان، عندما يتم فتح معظم هذه المواقع الإلكترونية للشركات ، لم يتم تحديث معظمها مما تسبب

في إحباط المستخدمين (Ozuru & Chilkwe,2015:125). يجب أن يكون موقع الويب مصمما بكفاءة وفعالية للسماح لكفاءة المتقدمين وسهولة التنقل ، لأن تجاربهم تؤثر على التصورات المتعلقة بصور الشركة وجاذبيتها تؤكد إدارة موقع الويب على سهولة التصفح والتوافر والأداء وإمكانية التوسع والأمان أخيرا، يجب أن تكون الويب متطورة للغاية ومواقع تفاعلية واجتماعية ومواقع مستهلكين ، وبالتالي ترفع من نطاق جميع المواقع من المرجح أن تقوم الشركات التي تنشئ مواقع مبهجة وسهلة الاستخدام بتحويل المشاهدين السلبيين إلى مقدمي طلبات بدوره، سيكون المتقدمون أكثر عرضة للتوصية بالشركات للآخرين(Ozuru & Chikwe,2015:125) وتأثير الإعلان المطبوع والموقع الإلكتروني على جذب المرشح من خلال الإشارة إلى كيفية تدريبات الاستقطاب هذه مع بعضها البعض. تظهر الدراسات أن الموقع الإلكتروني له تأثير قوي في جذب المرشحين المحتملين مقارنة بالإعلانات المطبوعة كشفت الدراسات أن الموقع الإلكتروني والترقيات الدعائية المطبوعة لها تأثير غير مباشر على جنب المرشحين والتي تتدخل في المعلومات التجارية. كما أن الترقيات المطبوعة تكمل النتائج الإيجابية للشبكة ، وبالتالي فإن الاستخدام المتزامن لمختلفتا الاستقطاب يؤثر بشكل مباشر على المرشح مصلحة (Waghmare & Professor,2018:168)

الفصل الرابع: الاستنتاجات

من استعراض مما ورد في هذا البحث توصل الباحث عدد من الاستنتاجات الأساسية وهي :

١. باستخدام الإنترنت ، يمكن العثور على جميع أنواع الوظائف والموظفين بسهولة والحصول عليها لسد الاحتياجات.
٢. توظيف الإنترنت يحسن صورة الشركة، ويقتل من تكاليف الاستقطاب، ويقلل من العبء الإداري وتوظف أدوات أفضل للفريق الاستقطاب.
٣. يمكن أن يساعد الإنترنت الموظفين في العثور على فرص عمل بشكل أسرع وأسهل من أي وقت مضى.
٤. ينظر مواقع إلكترونية كوسيلة تجنيد فعالة جدا وينظر إليها على أنها توليد عدد كبير من طالبي العمل بتكلفة منخفضة نسبيا.
٥. مع إدخال الإنترنت ، أصبحت عملية الاستقطاب أسهل يتطلب التعقيد والطبيعة الديناميكية لممارسات الاستقطاب التحديث المستمر للمعرفة والمهارات والقدرات
٦. تختلف ممارسات الاستقطاب في المنظمات المختلفة المصنفة على أساس نوع المنظمة وحجمها وما إلى ذلك.
٧. ممارسات الاستقطاب الأفضل لها تأثير على صورة المنظمة والقدرة على ملء الشواغر على وجه السرعة

Reference

- 1- Fayyazi, Marjan., & Afshar, Zahra ,2014, "E-recruitment in Iranian Bank and insurance industry" New Marketing Research Journal, PP:69-78.
- 2- Ghazzawi, Ghazzawi , & Accoume, Accoume , 2014, "Critical success factors of the e-recruitment system" Journal of Human Resources Management and Labor Studies, Vol.2, No.2 , PP: 159-170.
- 3- Karim, Mohammad Rezaul, Md Miah, and Asma Khatun.,2015, "ERecruitment in Practice: A Study on Jobseekers' Perception in Bangladesh." , Global Disclosure of Economics and Business, Vol. 4, No .1 , PP: 33-42.
- 4- Kaur, Prabjot. , 2015 , "E-recruitment: A conceptual study" , International Journal of Applied Research, vol.1 , No.8, PP: 78-82.
- 5- Kim, Soonhee, and Jennifer G. O'Connor, 2014, "Assessing electronic recruitment implementation in state governments: Issues and challenges." , Public Personnel Management ,Vol.38, No.1 ,PP: 47-66
- 6- Lad, Deepak Ramchandara, & Soumitra S. Das. ,2017, "E-Recruitment Process With Use Of Business Process Modeling." , International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET), Vol. 4 , No .1 , PP: 545-549 .
- 7- Lakshmi, S. L. , 2014, "E-Recruitment: A Boom To The Organizations In The Competitive World." , Journal Of Business and Management , ISSN : 2319-7668, PP:25-28.
- 8- Malik, M., and M. Mujtaba. , 2018, "Impact of E-recruitment on effectiveness of HR department in private sector of Pakistan." , International Journal of Human Resource Studies, Vol . 8, No.2 , PP: 80 -94 . 29
- 9- Ozuru, H., & Chikwe, J. , 2015 , " Electronic recruiting (E-recruiting) strategy and corporate adoption in Nigeria" , European Journal of Business and Management, Vol.7, No.22,PP: 119-129.

- 10- Sabha, sayel, 2018 , " Impact of Online recruitment on recruitment" , International Journal of Education and Research , Vol.6, No.4 ,PP: 47-52 .
- 11- Waghmare , Ulbha, 2018 , " A Study of E-Recruitment: From the Perspective of Job Applicants " , International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT), Vol.6, No.2 ,PP: 167-173 .
- 12- Woźniak, Jacek, 2014, "On e-recruitment and four ways of using its methods" In Proceedings of the 8th International Scientific Conference “Business and Management ,PP:690-699
- 13- Zusman, Rebecca R., and Ronald S. Landis., 2002, "Applicant preferences for web-based versus traditional job postings." Computers in Human behavior , Vol.18 , No.3 , PP : 285-296.