مجلة طبنـــة للدراسات العلمية الأكاديمية ISSN 2661-7633 / EISSN 2716-8883

السنة: 2024 المجلد: 07 العدد: 02 ص.ص: 1435-1460

عنوان المقال: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM:
دور نظام تتبع المتقدمين ATS في تحسين كفاءة التوظيف الإلكتروني

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM:

دور نظام تتبع المتقدمين ATS في تحسين كفاءة التوظيف الإلكتروني

Electronic Human Resource Management (E-HRM): The Role of Applicant Tracking System (ATS) in Enhancing the Efficiency of Electronic Recruitment.

دلال بن سماعين[1*]، مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، dalel.bensmaine@univ-biskra.dz

أحلام دريدي[2]، مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ahlem.dridi@univ-biskra.dz

تاريخ إرسال المقال: 08-08-2024 **تاريخ قبول المقال: 22-11-2024**

الملخص:

يعتبر نظام تتبع المتقدمين (ATS) جزء أساسي من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-HRM) في عمليات التوظيف الحديثة، تستخدمه العديد من المنظمات لمعالجة طلبات المتقدمين وإدارة عملية التوظيف، يهدف هذا المقال إلى الوقوف على أهمية وحيوية نظام تتبع المتقدمين (ATS)، ودوره في تحقيق توظيف إلكتروني أكثر كفاءة وفعالية، وفق منهج وصفي تم مسح العديد من الدراسات ذات الصلة وتوصلت الدراسة إلى أن نظام تتبع المتقدمين (ATS) يساهم في توفير الوقت والجهد والتكلفة، ويحقق أعلى مستويات الكفاءة والجودة في اختيار الموظفين المناسبين والموهوبين، حيث أن تطبيق نظام تتبع المتقدمين (ATS) بشكل صحيح، يحسن عمليات التوظيف بشكل واضح ويحقق فوائد كبيرة لمنظمات الأعمال، وبالمقابل يجب النظر في التحديات المحتملة ووضع استراتيجيات مناسبة للتغلب عليها لضمان استخدام ناجح لهذا النظام.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، توظيف إلكتروني، نموذج كابيللي، نظام تتبع المتقدمين.

Abstract: The Applicant Tracking System (ATS) is an essential part of electronic human resource management (e-HRM) in modern recruitment processes. Many organizations use it to handle applicant submissions and manage the hiring process. This article aims to highlight the importance and vitality of the Applicant Tracking System (ATS) in addition to its role in achieving more efficient and effective electronic recruitment. Using a descriptive approach, the study surveyed numerous relevant studies and found that the ATS contributes to saving time, effort, and cost while achieving the highest levels of efficiency and quality in selecting suitable

* دلال بن سماعين.

and talented employees. Proper implementation of the ATS clearly improves recruitment operations and brings significant benefits to business organizations. Conversely, it is essential to consider potential challenges and develop appropriate strategies to overcome them to ensure the successful use of this system.
Keywords: Electronic Human Resource Management (e-HRM), Electronic Recruitment (E-R), Cappelli's Model, Applicant Tracking System (ATS).

مقدمة:

في ظل تزايد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والاستثمار المتزايد في نظم المعلومات أصبح استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (e-HRM) مطلبا أساسيا وضرورة ملحة لتحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة رأس المال البشري، وأدركت المنظمات أن مفتاح النجاح هو الادارة الفعالة لمواردها. تطورت ممارسات ادارة الموارد البشرية التقليدية التي كانت مقتصرة على المهام الروتينية لتوسع هذه المهام وتصبح أكثر استراتيجية من خلال أتمتتها، حيث تعتبر e-HRM من المفاهيم الحديثة والرائجة التي تتطلب قدرات بشرية عالية، وتغيير في أساليب الإدارة والهياكل التنظيمية، وكذلك تطوير البنية التحتية الإلكترونية لتتمكن المنظمات من رفع مستويات خدماتها وكفاءة موظفيها، ومن أبرز ممارسات وأنشطة e-HRM التوظيف الإلكتروني أو التوظيف عبر الانترنت، وتعد عمليات التوظيف من أبرز المجالات التي استفادت بشكل كبير من الابتكارات التكنولوجية، وقد ساعد التوظيف الإلكتروني في تحويل إجراءات التوظيف التقليدية المكلفة والمستهلكة للوقت والجهد إلى إجراءات أكثر سرعة وشفافية.

أصبح سوق العمل أشد تنافسا على الكفاءات والمهارات، حيث تبحث المنظمات عن أفضل الموظفين والمواهب لشغل الوظائف الشاغرة في أسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة، وقد أفرز التقدم التقني والمعلوماتي العديد من البرمجيات والنظم التي استفادت منها إدارة الموارد البشرية. نظام تتبع المتقدمين (ATS) يعتبر من النظم الحديثة التي ساعدت مديري الموارد البشرية في إدارة طلبات التوظيف وتحليل السير الذاتية وتنظيم المقابلات، إذ يعتبر نظام تتبع المتقدمين بمثابة العمود الفقري لعمليات التوظيف الإلكتروني (e-recruitment)، حيث يساهم في تبسيط وتحسين جميع مراحل عمليات التوظيف من الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلى اختيار الموظفين المناسبين وتعيينهم وهو ما يضمن اختيارا فعالا للمتقدمين الأكثر تأهيلًا بطريقة عادلة وشفافة، ومن خلال ما سبق يمكن طرح الاشكالية التالية :

ما دور نظام تتبع المتقدمين (ATS) في تحسين كفاءة التوظيف الإلكتروني؟

بغرض الإجابة على الإشكالية تم تقسيم هذه الورقة البحثية لمبحثين حيث تطرق المبحث الأول للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأهم ممارساتها، والتعرف على التوظيف الإلكتروني وطرقه مع التركيز على

نموذج كابيللي لتطبيق عملية التوظيف الإلكتروني وكذا مزاياه وعيوبه، وتم التطرق في المبحث الثاني للتطور التاريخي لنظام تتبع المتقدمين وتعريفه و دوره في تعزيز قيمة وكفاءة عملية التوظيف.

المبحث الأول: الادارة الالكترونية للموارد البشرية – التوظيف الإلكتروني –

تم تخصيص هذا المبحث للتعرف من خلاله على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأهم ممارساتها (المطلب الأول) التعرف على عملية التوظيف الإلكتروني وفوائدها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM

موضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية موضوع واسع ومهم حاولنا تخصيص هذا المطلب للتعريف بها (أولا) وأهميتها(ثانيا) ثم الوصول إلى ممارساتها(ثالثا).

أولا: تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM

تعددت التعاريف بتعدد واختلاف وجهات نظر الباحثين والزاوية التي ينظر منها للموضوع، لذلك لا يوجد تعريف موحد للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، فقمنا باختيار مجموعة من التعاريف وهي:

عرف **هوبكنز وماركهام** الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM على أنها " تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية والذى سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات".[1]

عرفت **Emma Parry** إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) بأنها طريقة أو وسيلة لتنفيذ استراتيجيات وسياسات وأنشطة وممارسات الموارد البشرية في المنظمات من خلال دعم واع وموجه باستخدام جميع القنوات المعتمدة على التكنولوجيا الشبكية، تتمتع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بمجموعة واسعة من الاستخدامات وقد تدعم أنشطة موارد بشرية محددة مثل التوظيف والاختيار، وإدارة الأداء، والتعويضات والمزايا، والتدريب والتطوير، والصحة والسلامة، وعلاقات الموظفين، والاحتفاظ بهم وسياسات التوازن بين العمل والحياة وقد تستخدم لإدارة معلومات الموظفين عبر دورة التوظيف بأكملها.[2]

[1]. برايان هوبكنز، وجيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة: خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص 18.

[2] .Parry Emma, & Tayson Shaun , Desired Goals and actual outcomes of e-HRM, Human Resource Management Journal, 21(3), 2011, pp. 335-354.

ويرى **كولار وآخرون** بأن تعريف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية(e-HRM) يشمل نفس عناصر الإدارة الإلكترونية ،حيث عرفت بأنها دمج وظائف الإدارة بتكنولوجيا المعلومات والإتصال ومنه فإن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية(e-HRM) تشمل دمج وظائف إدارة الموارد البشرية بتكنولوجيا المعلومات والإتصال، والاعتماد على مختلف الشبكات الداخلية والخارجية والإنترنت، وهذا استجابة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.[1]

من خلال هذه التعريفات نستنتج أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي نهج حديث لإدارة الموارد البشرية وعملية ربط أنشطة وممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية كالتوظيف والتدريب وتقييم الأداء والأجور والمكافآت.. بتكنولوجيا المعلومات والإتصال، وأيضا أداة استراتيجية تساعد المنظمة على الاستجابة للتغيرات البيئية والتكيف السريع معها للبقاء في السوق وتحقيق ميزة تنافسية.

ثانيا- أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

حسب التقرير الذي أجري على كبريات المؤسسات البريطانية واستغرق ثلاث سنوات من 2003 الى 2006 فإن أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قد ظهرت في مجالات تحسين جودة توفير المعلومات بنسبة 91 %، وتحسين سرعة توفير المعلومات بنسبه 81%، وكذلك التحسين من سرعة الخدمات المقدمة إلى الموظفين بنسبة 56%، وتخفيض التكاليف والنفقات بنسبه 35%.

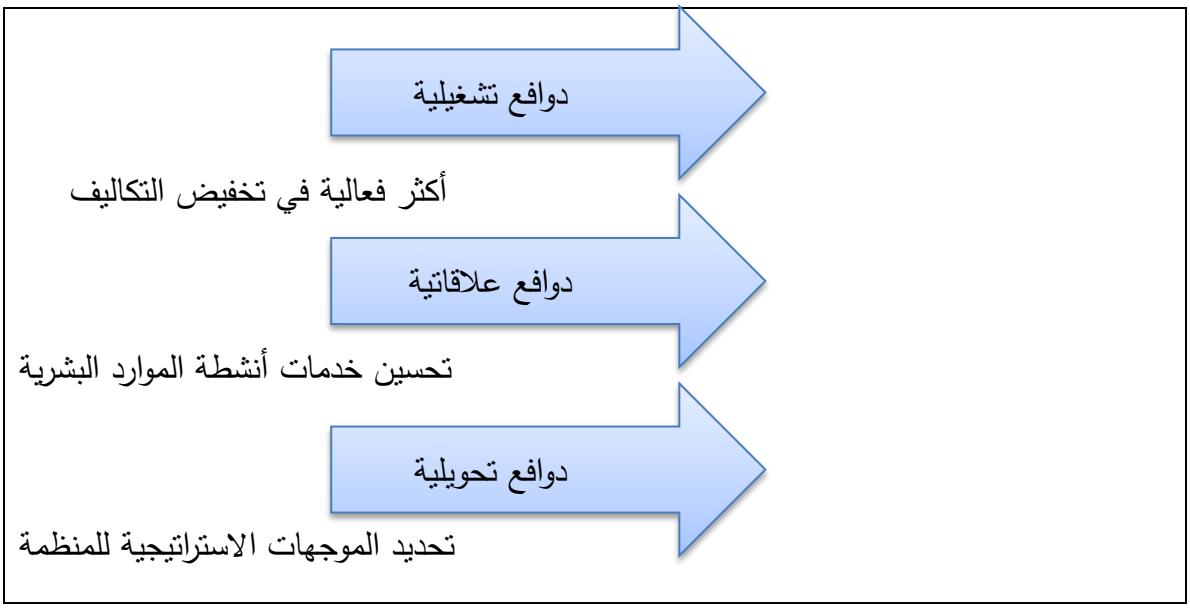
إن دوافع دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية تختلف وتتنوع فقد تكون دوافع تشغيلية أو علائقية أو تحويلية كما هو موضح في الشكل التالي:

[1]. مصطفى كولار وآخرون، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (الإصدار 1)، الفا للوثائق، قسنطينة، الجزائر، 2019، ص 140.

مجلة طبنـــة للدراسات العلمية الأكاديمية ISSN 2661-7633 / EISSN 2716-8883

السنة: 2024 المجلد: 07 العدد: 02 ص.ص: 1435-1460

الشكل رقم: 01 دوافع دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية



المصدر: ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الالكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2023، ص 74.

بالنسبة للدوافع التشغيلية تهتم بأنشطة الموارد البشرية في الإدارة مثل إدارة الأجور و إدارة البيانات الشخصية بينما تهتم الدوافع العلاقاتية بأنشطة الموارد البشرية المتقدمة ويكون التركيز هنا على أدوات الموارد البشرية التي تساعد في عمليات وأنشطة المنظمة من استقطاب واختيار وتوظيف وتدريب وتطوير وتقييم الاداء، أما الدوافع التحويلية فهي تركز على وظائف الموارد البشرية ذات الميزة الاستراتيجية مثل التغيير واداره المعرفة واداره الميزة التنافسية الاستراتيجية. فالمنظمات البريطانية تستخدم التكنولوجيا في اداره الموارد البشرية بشكل كبير ومنه فاستخدام التكنولوجيا في اداره الموارد البشرية له أثر كبير في تخفيض التكاليف الإدارية الني تنتج عن عمليات وأنشطة الافراد وكذلك تقليل فتره الاستقطاب والتعيين وزياده تفاعل الافراد مع الأنشطة والممارسات مثل تحديد حزمه المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الانترنت والمنافع الأخرى التي تتعلق بكافه وظائف موارد البشرية.[1]

[1]. ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الالكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2023.

مجلة طبنـــة للدراسات العلمية الأكاديمية ISSN 2661-7633 / EISSN 2716-8883

السنة: 2024 المجلد: 07 العدد: 02 ص.ص: 1435-1460

وبسبب سهولة المنافسة والبحث عن وظائف بديلة، أدى ذلك إلى استخدام البوابات الإلكترونية (Portals) لزيادة المنظمات لمراكزهم التنافسية ومن ثم زيادة الجودة العامة وزيادة الإنتاجية وهذه البوابات توفر ما يلي:

1- خدمات فورية للخدمة الذاتية للموظفين وكذلك خدمات تخطيط القوى العاملة.
2- ربط مواقع الشركة المختلفة مع بوابة الموارد البشرية مثل بوابة التعليم وبوابة التوظيف.
3- تمكين الموظفين من التعرف على بيانات الأداء وبالمقابل تمكين المديرين من اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
4- ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية، مثل برامج الرواتب وبرامج الأداء، وجعلها متاحة على الموقع الإلكتروني لكل من الموظفين والمديرين.
5- كتابة تقارير عبر الإنترنت عن الموظفين من موقع الشركة باستخدام المعايير المستخدمة، مما يوفر للمديرين قرارات موضوعية.

على الرغم من هذه الأهمية، لا تزال بعض المنظمات، وخاصة تلك التي تعمل في القطاع العام، لا تستفيد من هذه الفوائد أو تعتبرها نوعًا من التغيير في بيئة الأعمال المتغيرة. وفقا لدراسة حول عوائق تحويل المنظمات في القطاع العام في بريطانيا إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM)، بعض هذه العوائق تشمل: نقص الثقة والعلاقة بين المديرين وإدارة الموارد البشرية من جهة، ونقص الثقة في قدرة التكنولوجيا على تحقيق الأهداف المرجوة على مختلف مستويات الوظائف .[1]

ثالثا: ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-HRM

تتضمن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية جملة من الممارسات ونذكر أهمها:

1- **التوظيف الالكتروني:** تقوم المنظمات باستخدام الانترنت كأحد مصادر الجذب و الاستقطاب والتوظيف الخارجية كان أول استخدام للإنترنت لممارسة التوظيف في منتصف التسعينات عندما أطلقت عليها وسائل الاعلام اسم ثوره التوظيف فقد حققت النجاح الذي عاد بالفائدة على المنظمة بصفة عامة واداره الموارد البشرية بصفة خاصةّ، يشير مصطلح التوظيف الالكتروني الى العملية التي تقوم المنظمة من خلالها بنشر الوظائف الشاغرة على مواقعها الإلكترونية او أي موقع توظيف

[1] .Amuna, Y. A, Abu Naser, S, Al Shobaki, M., & El Talla, S. The Reality of Electronic Human Resources Management in Palestinian Universities-Gaza Strip. International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS), 1(3), May 2017.

عبر الانترنت ثم تسمح للمتقدمين بتقديم طلبات التقدم للعمل أو إرسال سيرهم الذاتية عن طريق البريد الإلكتروني أو أي وسيلة إلكترونية أخرى.

2- **التدريب الالكتروني:** يقوم هذا النظام بتشخيص المعارف والقدرات والمهارات التي تحوزها المنظمة وهذا يساعد في اعداد وانجاز خطط تطوير وتدريب الأفراد العاملين بما يتناسب مع احتياجات المنظمة وكذلك امكانيه اعاده توزيعهم على الوظائف حسب مهاراتهم معارفهم وقدراتهم وبما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية لقد دعمت تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير ممارسات التدريب في السنوات الأخيرة مما سمح للموظفين الحصول على التعليم والتدريب دون الحاجه الى اماكن فعليه لهذا الغرض كما تمكنت المنظمات من تعزيز قدره هذا التنافسية من خلال تعزيز ثقافه التعلم المستمر والتدريب المستمر عبر الانترنت وبالتالي فهي أكثر مرونة، لتلبية احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.

3- **تقييم الاداء الالكتروني:** يمكن اجراء تقييم اداء الموارد البشرية باستخدام شبكه الانترنت وهذا يعني انه يمكن للمديرين تقديم معلومات تقييم الاداء مباشره الى اداره الموارد البشرية عبر النماذج الإلكترونية وهذا يقلل من استخدام الاوراق مما يساعد على تقليل الوقت والتكلفة والجهد التي يتم انفاقها في اداره الموارد البشرية يوجد أيضا تطبيقات الخدمة الذاتية للمديرين والتي تتيح لهم ادخال نتائج تقييم الاداء بشكل فوري بالإضافة الى امكانيه تحديد اهداف ونتائج اداء الموظفين وتخطيط الاداء وإظهارها على صفحاتهم الشخصية، الغرض من نظام تقييم الاداء التحكم في سلوك الموظف وأدائه، والتأكد من توافق سلوكه مع الاهداف التنظيمية.

4- **أنظمة التعويضات الإلكترونية:** يحتوي نظام التعويضات الالكتروني على كافه سجلات رواتب الموظفين في المنظمة سواء كانوا يعملون بعقود داخليه او خارجيه بنظام الساعة أو أي نظام آخر، يشمل النظام أيضا تتبع العطلات والاجازات وتقاعد الموظفين والرعاية الصحية والمزايا والحوافز، تستخدم أنظمة التعويضات الإلكترونية لأغراض كثيرة مثل تنفيذ وتطوير نظام الاجور تقديم المزايا والحوافز، تقييم مدى فعالية نظام التعويضات، يمكن للمنظمة تطوير نظام تعويضات من خلال تحديد خصائص المهمة للوظيفة وتحديد قيمه التعويض النسبية عن طريق تحليل الوظائف وتحويل نقاط تقييم الوظيفة الى هيكل الاجور عن طريق مسح معدلات الاجور في سوق العمل وفقا لما ذكره ويليس في 2001 فان التعويضات هي أحد القضايا المهمة لجذب المواهب والاحتفاظ بها في

المنظمات وتفترض المنظمة بشكل رئيسي ان المال يؤثر على سلوك الموظف في تشكيل مواقفه وردات فعله وبالتالي تؤثر الأجور والتعويضات على جذب القوى العاملة والاحتفاظ بها.[1]

المطلب الثاني: التوظيف الالكتروني

إن تكنولوجيا المعلومات والإتصال طورت ممارسات التوظيف بشكل كبير وأصبح التوظيف الالكتروني من أهم المجالات التي يمكن أن يتم فيها استخدام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وقد تم تخصيص هذا المطلب للتعريف بالتوظيف الإلكتروني (أولا) والتعرف على نموذج كابيللي (ثانيا) ثم تبيين الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الالكتروني (ثالثا) و التعرف على طرق التوظيف الالكتروني (رابعا) ومزاياه (خامسا) ثم عيوبه (سادسا).

أولا: تعريف التوظيف الالكتروني

التوظيف الإلكتروني المعروف أيضا بالتوظيف عبر الإنترنت هو طريقة يستخدمها محترفو الموارد البشرية لمساعدة عملية التوظيف باستخدام التكنولوجيا أو الأدوات المستندة إلى الويب فهي عملية آلية لتتبع وجذب ومقابلة وتوظيف المرشحين باستخدام المراحل عبر الإنترنت وبرامج الموارد البشرية[2].

التوظيف الالكتروني هو عملية جذب واستقطاب واختيار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة بالاعتماد على التكنولوجيات الحديثة والإنترنت ويتم ذلك من خلال نشر الإعلان ثم استقبال الطلبات عن طريق الانترنت وفرز السير الذاتية وبعدها اجراء المقابلات الافتراضية ثم التعيين أو التوظيف.

إذن التوظيف الإلكتروني يتكون من عدة خطوات وسنوضحها من خلال نموذج كابيللي، ويعتبر أستاذ الإدارة بيتر كابيللي أول من قدم نموذجا من أربع خطوات للتوظيف الإلكتروني في مجلة هارفارد بزنس ريفيو في عام 2001.

[1] .AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., et al, The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. International Journal of Data and Network Science, 2022, pp. 429–438.
[2] Khanna hiya , e-recruitment-methods-advantages-disadvantages. (2021, 12 20) from linkedin: https://www.linkedin.com/pulse/e-recruitment-methods-advantages-disadvantages-hiya-khanna/,Retrieved 18-07- 2024.

ثانيا: نموذج كابيللي للتوظيف الإلكتروني

يقول كابيللي إن التوظيف يجب ألا يُنظر إليه على أنه وظيفة دفنت في قسم الموارد البشرية، بل يجب معاملة سوق العمل كسوق حقيقي مفتوح، غير مُتحكم فيه من قبل المنظمات الفردية وغير مقيد بالجغرافيا، في نموذج كابيللي يصف مقدم الطلب للوظيفة بأنه عميل محتمل يجب تحديده واستهدافه بعناية، وجذبه إلى المنظمة وعلامتها التجارية، ثم بيعه الوظيفة. سيوفر هذا ميزة تنافسية للمنظمات التي يمكنها التغلب على المنافسة الشرسة على المواهب وتعلم فن وعلم التوظيف عبر الإنترنت لجذب والاحتفاظ بأفضل الموظفين.

الشكل رقم: 02 عملية التوظيف الإلكتروني في كابيلي2001



Source: Gagua Levan, E-recruitment and Applicant Tracking System. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, 3/9/2015, p 24.

يوضح نموذج كابيللي طريقة تنفيذ التوظيف عبر الإنترنت في أربع خطوات وهي:

1. **جذب المرشحين:** في عملية الجذب، يجب على الشركات استخدام رؤيتها في السوق، الصورة، السمعة والإعلانات عبر الإنترنت لجذب أكبر عدد ممكن من المرشحين. كلما زادت مجموعة المتقدمين، زاد تنوع الاختيارات والتنوع.
2. **فرز المتقدمين:** الشركات التي تجذب عددًا كبيرًا من المتقدمين يجب أن تستخدم أدوات متطورة وموحدة مثل نظام تتبع المتقدمين لفرز المتقدمين إلى عدد يمكن إدارته.

3. **إدارة التواصل:** مهمة خاصة في عملية الاتصال حيث تعمل الشركات في سوق العمل بشكل مكثف لالتقاط وتوظيف أكثر المرشحين المرغوب فيهم.
4. **إتمام الصفقة** :يشمل إتمام الصفقة المراحل النهائية للتوظيف مثل تقديم العرض الوظيفي وإتمام إجراءات التوظيف.

قمنا باختيار نموذج كابيللي للتوظيف الإلكتروني لأنه يسلط الضوء على أهمية تحويل عملية التوظيف إلى عملية تسويقية تشمل جذب المرشحين، فرز المتقدمين، التواصل معهم، وإتمام الصفقات، هذه المراحل ترتبط بشكل وثيق بنظام تتبع المتقدمين (ATS)، والذي يعتبر أداة عملية تساهم في تحقيق الأهداف التي يحددها نموذج كابيللي للتوظيف الإلكتروني، من خلال تحسين كفاءة عملية التوظيف، تعزيز التواصل استخدام البيانات في اتخاذ القرار، وتقديم تجربة متميزة للمتقدمين.

ثالثا: الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الالكتروني

مع العولمة الناشئة والدور المتزايد لقيمة المعلومات في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، تم تجاوز عملية التوظيف التقليدية بسبب الكسب غير الفعال مقارنة بالتوظيف الإلكتروني الأسرع والأكثر فعالية من حيث التكلفة. عامل آخر هو المنافسة العالمية، التي دفعت المنظمات والصناعات إلى أن تصبح أكثر تكثيفًا للمهارات، مما زاد من الطلب على الأفراد الموهوبين. لقد أسس الإنترنت جوًا تنافسيًا للموظفين المبدعين والمهرة والمبتكرين، وأصبح من الضروري للمنظمات تبني استراتيجيات توظيف متطورة للحصول على الموظف المناسب في الوقت المناسب.

وفقًا لفيلدمان وكلاس (2002)، ينظر إلى الإنترنت من قبل المتقدمين كمصدر مفيد لتحديد المعلومات العامة حول الصناعات والمنظمات والوظائف. من ناحية أخرى، يتيح التوظيف الإلكتروني للمتقدمين تصفية الوظائف وفقًا لمتغيرات مختلفة مثل الموقع الجغرافي، نوع الوظيفة ونوع الصناعة، مما يسمح لهم بتقييم وضعهم في سوق العمل.

وكانت عملية التوظيف التقليدية قبل التطور التكنولوجي تتم في عملية خطية متتالية حيث تبدأ مرحلة واحدة مجموعة من الأنشطة فقط بعد اكتمال المرحلة السابقة. الاعتماد على الوثائق الورقية والمراحل المجدولة لعمليات التوظيف جعلت العملية التقليدية حصرية وغير مرنة بمجرد إجراء مرحلة واحدة من عملية التوظيف،

في حين يمكن في التوظيف الإلكتروني تنفيذ العمليات بسهولة بشكل متزامن والتراجع عنها عند الضرورة دون عمليات مكلفة وتستغرق وقتًا. على عكس عملية التوظيف التقليدية، يعد التوظيف الإلكتروني آلية مستمرة حيث تكون عملية الفرز وتحديد المرشحين دائمًا في حركة مستمرة بفضل "روبوتات التوظيف" التي تساعد في الترتيب بناءً على المعايير.[1]

الجدول رقم: 01 جدول يبين الفرق بين التوظيف التقليدي والتوظيف الإلكتروني

مراحل عملية التوظيف	التوظيف التقليدي	التوظيف الإلكتروني
جذب واستقطاب المترشحين	الاعتماد على الإعلان، الناطقون الرسميون، تقديم الطلبات مع احتمال السحب واتصال المنظمة	الاعتماد على تقنيات الانترنت والإنترانت من خلال عرض لوظائف المنظمة، سمعتها واحتياجاتها
تصنيف مقدمي الطلبات	استخدام الاختبار أساسه الورق لمقدمي الطلبات لجمع عدد معين من مقدمي الطلبات	استخدام الاختبار عن طريق الانترنت بغرض تصفية عدد محدد من مقدمي الطلبات
عملية الاتصال	الاتصال يكون بالهاتف ثم محادثات وجها لوجه	اعتماد نظام استئجار اداري للاتصال بالمرشح الاكثر رغبة بسرعة كبيرة جدا قبل فقدانه وتوجهه لمنظمه اخرى
إغلاق العملية	اعتمادا على الهاتف بداية التعارف والاجتماعات	المقابلة الشخصية وبداية التوظيف

[1] Gagua Levan, E-recruitment and Applicant Tracking System.(Bachelor in Business Administration) ,Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, 9/3/2015.

المصدر: زواوي خالصة، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري. دراسة حالة بعض المؤسسات الإقتصادية بسطيف، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر، 2017، ص 57.

يظهر هذا الجدول الفرق الواضح بين التوظيف التقليدي والتوظيف الالكتروني، حيث لاحظنا استعمال الأدوات التقليدية البسيطة في عملية التوظيف التقليدي والتي تأخذ وقت طويل وجهد كبير، وبالمقابل استعمال الأدوات الحديثة في التوظيف الالكتروني والاعتماد على الأنترنت.

رابعا: طرق التوظيف الالكتروني

يقوم الأفراد باستخدام الانترنت للبحث عن وظيفة والتعرف على المنظمات قبل مقابلات العمل، من خلال التواجد القوي على الانترنت واستخدام أدوات التوظيف عبر الانترنت، وتستطيع المنظمات الوصول السريع الى عدد كبير من المرشحين وادارة عملية التوظيف بسهولة وسلاسة، وذلك عن طريق استخدام نظام تتبع المتقدمين، وإجراء مقابلات مع المتقدمين عبر الانترنت من خلال مؤتمرات الفيديو، وأيضا تحديد مصادر المرشحين المحتملين على منصات التواصل الاجتماعي، وإنشاء مجالس عمل للإعلان عن عروض العمل.[1]

ولفهم طرق وأساليب التوظيف الالكتروني أكثر نقوم بالتفصيل فيها كما يلي:

1. **استهداف وجذب المرشحين المحتملين:** الاستهداف هو عملية البحث عن المرشحين المؤهلين لشغل وظيفة حالية أو قادمة في المنظمة. لكي يتم التوظيف بكفاءة، يصبح من المهم معرفة أين يكمن تجمع المرشحين المهتمين. لهذا السبب، يعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لجذب المرشحين المحتملين واحدة من أكثر الطرق شيوعًا المستخدمة في التوظيف عبر الإنترنت. تعد وسائل التواصل الاجتماعي أداة فعالة لبناء علامات تجارية لأرباب العمل وتوظيف المرشحين المحتملين. تعد منصات مثل فيسبوك، ولينكدإن، وإنستجرام مواقع شائعة للعثور على المرشحين وتتبعهم وتوظيفهم عبر الإنترنت[2]، وتعد منصة LinkedIn من أفضل وأشهر منصات التواصل الاجتماعي فهي تخصّص ما يسمّونه بالbusiness account ، أي حساب الأعمال، ووظيفته تحديد معايير الموظف المطلوب من ناحية الفئة العمرية ومستواه العلمي والجامعة التي درس فيها وأهمّ مهاراته المطلوبة، وتظهر نتائج البحث أفضل الأشخاص الذين يناسبون هذه المعايير على المنصة، بحسب

[1]. ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الالكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2023.

[2] مرجع سابق,khanna hiya

ما يشرح المختص في الأمن السيبراني والمستشار في التحول الرقمي والتسويق الرقمي، رولاند أبي نجم. والميزة الإضافية هنا هي أنّ الملف الشخصي (profile) للأشخاص، أصبح تفاعلياً، أي يتم تحديث معلومات سيرته الذاتية، بالإضافة إلى أنّه أصبح مدعّماً وموثقاً بالمستندات، ما يضيف مصداقية أكبر على أعمال الموظف من خلال التوصيات والتذكية التي يقوم بها الأشخاص عن بعضهم.[1]

2. **استخدام نظام تتبع المتقدمين:** نظام تتبع المتقدمين هو برنامج يستخدم خوارزمية لفرز السير الذاتية للمرشحين المحتملين وتبسيط عملية التوظيف لمديري الموارد البشرية. عندما يتقدم الكثير من المرشحين لوظيفة شاغرة، يساعد هذا البرنامج في فصل السير الذاتية غير المؤهلة عن السير الذاتية المؤهلة خلال عملية التوظيف. وبذلك، يتمكن المجندون من رؤية السير الذاتية التي تم تصفيتها وفقًا لمعاييرهم المطلوبة في ملف الوظيفة. لذا، فإن نظام تتبع المتقدمين هو طريقة مفيدة للتوظيف الإلكتروني.
3. **مقابلة المرشحين عبر الإنترنت:** بفضل الإنترنت، لم يعد من الضروري إجراء مقابلات العمل في مكان مادي. باستخدام أدوات الفيديو المجانية للمقابلات مثل: سكايب وجوجل ميت، وزووم، يمكن لمديري الموارد البشرية توظيف المرشحين المؤهلين من خلال مقابلاتهم عبر الإنترنت. في الوقت الحاضر، تستخدم معظم المنظمات نظام مقابلات آلي عبر الإنترنت حيث يتم طرح الأسئلة على المرشحين ويعطون فترة زمنية محددة للتفكير والإجابة. لهذا السبب، أصبحت هذه الطريقة في التوظيف الإلكتروني شائعة جدًا في منظمات الأعمال.
4. **استخدام لوحات الوظائف:** لوحات الوظائف هي مواقع ويب يستخدمها المسؤولين عن التوظيف للإعلان عن الوظائف الشاغرة بشكل محدد. على العكس من ذلك، يمكن للباحثين عن عمل استخدام لوحات الوظائف للبحث عن فرص عمل جديدة في منطقتهم ومهنتهم. تستخدم بعض لوحات الوظائف أنظمة تتبع المتقدمين للمساعدة في تبسيط عملية التقديم، بينما في البعض الآخر،

[1] النهار العربي، *كيف تؤثّر مواقع التواصل في عملية التوظيف؟* (07 10, 2020)، https://rb.gy/2f5tj8 ، *تاريخ التصفح:* 02-08- 2024.

تُعيد الإعلانات الفردية للوظائف توجيه المرشحين المهتمين إلى مواقع المنظمات لإكمال عملية التقديم. على سبيل المثال، تتيح مواقع مثل: Glassdoor و Indeed للمرشحين نشر سيرهم الذاتية ليجدهم المسؤولون عن التوظيف.

خامسا: مزايا التوظيف الإلكتروني

يوفر التوظيف الإلكتروني مجموعة من المزايا والفوائد نذكر منها ما يلي:

1. **توفير الوقت:** إذا نظرنا إلى الوراء في الوقت الذي كان فيه مديرو الموارد البشرية ينشرون إعلانات الوظائف ويعتمدون على الكلام الشفهي للعثور على الباحثين عن عمل، سنرى كيف كان يستغرق وقتًا طويلاً لتوظيف مرشح واحد محتمل وذلك في منطقة صغيرة، مع طرق التوظيف الإلكتروني حيث يمكن فصل السير الذاتية للمرشحين غير المؤهلين ويمكن العثور على تجمع أكبر من الباحثين عن عمل، أصبحت عملية التوظيف أبسط بكثير من حيث استخدام الوقت.
2. **تقليل تكاليف التوظيف:** عادة ما تكون تكاليف التوظيف عالية من حيث الإعلان، ونفقات السفر، ورسوم المسؤولين عن التوظيف الخارجيين، وما إلى ذلك. لهذا السبب، تستغرق عملية التوظيف عادةً وقتًا طويلاً وتزداد تكاليفها تباعاً. ومع ذلك، مع استخدام أساليب التوظيف عبر الإنترنت، يمكن تقليل تكاليف العمالة مثل هذه من خلال تنفيذ برنامج يسمح لكل من الباحثين عن عمل و المسؤولين عن التوظيف بنشر وظائف شاغرة مجانية على منصات اجتماعية متعددة بنقرة واحدة.
3. **توسيع نطاق المرشحين:** باستخدام الأدوات الرقمية والويب، يمكن لمسؤولي التوظيف في الموارد البشرية أيضًا زيادة نطاق المرشحين. عندما ينشرون عن وظيفة شاغرة، يتيح لهم ذلك الدخول إلى تجمع أكبر من المرشحين المحتملين، مما يوسع من قراراتهم الاختيارية. نتيجة لذلك، يمكنهم اختيار المرشحين المناسبين محليًا ودوليًا.
4. **التصفية وفقاً للمعايير:** توفر أنظمة التوظيف أدوات تصفية لمساعدة المسؤولين عن التوظيف في العثور على المرشحين المثاليين الذين تتطابق كفاءاتهم مع الوظيفة. لذلك، تسرع أدوات التصفية التي توفرها أنظمة التوظيف الإلكتروني عملية فرز المرشحين وفقًا للخبرة، والتعليم، والكفاءات، والعديد من المعايير الأخرى.

سادسا: عيوب التوظيف الإلكتروني

كما للتوظيف الالكتروني مزايا له أيضا عيوب وسلبيات يجب عدم اغفالها، والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

1- **زيادة المنافسة:** أحد الجوانب السلبية للتوظيف عبر الإنترنت هو وجود مجموعة من المسؤولين عن التوظيف ينتظرون توظيف المرشح المثالي لوظائفهم المحددة. نتيجة لذلك، يمكن أن يتم دفن إعلان الوظيفة بسرعة تحت جبل من عروض الوظائف الأخرى، مما يجبر مدير الموارد البشرية على دفع المزيد للحصول على تعرض إضافي أو المخاطرة بعدم الظهور. عندما يتعلق الأمر بوسائل التواصل الاجتماعي، فإن قرار الوصول إلى الجمهور الذي يريده المدير يعتمد أيضًا على خوارزميات المنصة.

2- المشكلات التقنية أثناء المقابلات عبر الإنترنت على منصات الفيديو المجانية مثل مكالمات سكايب أو زووم، من الممكن مواجهة أعطال تقنية. قد يكون من المحرج جدًا للمسؤول عن التوظيف أن يتم إخراجه فجأة من المحادثة أو المكالمة بسبب انقطاع الكهرباء، بينما يمكن أن يكون الاتصال بالإنترنت غير المستقر مزعجًا. هذا يعني أيضًا أنه إذا كانت المنظمة ليست جيدة في التكنولوجيا، فقد تواجه مثل هذه الأعطال بشكل أكثر تكرارًا.

3- جذب المرشحين غير المناسبين مع سهولة عملية التقديم عبر الإنترنت، يعني ذلك أيضًا أن المرشحين غير المؤهلين والاحتياليين قد يتقدمون للوظيفة. مع مئات المتقدمين، لن يكون العديد منهم مناسبين أو جادين بشأن الوظيفة، مما يضعف جودة تجمع المواهب.[1]

4- لا يمكن للمنظمات الاعتماد فقط على التوظيف الإلكتروني، لأن التوظيف الإلكتروني وحده غير كاف لتلبية جميع احتياجات التوظيف للمنظمات، فهناك حاجة إلى وسائل أخرى تكميلية لضمان عملية توظيف شاملة وفعالة.

5- قد يكون لوجود عدد كبير من المتقدمين تأثير سلبي من حيث زيادة تكاليف إدارة نظم التوظيف..

6- تعتبر عملية فرز والتحقق من مهارات وتأكيد صحة ملايين السير الذاتية مشكلة في بعض الأحيان وتستغرق وقتًا طويلاً.[2]

[1]. Khanna hiya, مرجع سابق

[2] Singh Sneha , E-Recruitment: A New Dimension of Human Resource Management in India. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 5*(3), (2017, 03),pp. 99-105.

المبحث الثاني: نظام تتبع المتقدمين (ATS) ودوره في تحسين كفاءة التوظيف الإلكتروني

تم تخصيص هذا المبحث للتعرف من خلاله على نظام تتبع المتقدمين (ATS) وفوائده وعيوبه (المطلب الأول) والدور الذي يلعبه في إضافة قيمة لعملية التوظيف (المطلب الثاني).

المطلب الأول: نظام تتبع المتقدمين (ATS)

موضوع نظام تتبع المتقدمين موضوع مهم جدا خاصة في عصر التحول الرقمي، وما يشهده العالم من تطورات وتغيرات، لذلك حاولنا تخصيص هذا المطلب للتعرف على التطور التاريخي لهذا النظام (أولا) وتعريفها(ثانيا) و**فوائد تطبيقه** (ثالثا) ثم عيوبه (رابعا) وعواقب استخدامه (خامسا).

أولا: التطور التاريخي لأنظمة تتبع المتقدمين

نظام تتبع المتقدمين كان موجودًا منذ عدة عقود وقد تطور بشكل كبير، وهو نظام ناجح بلا شك كقاعدة بيانات للمتقدمين وكأداة للتوظيف، ومر نظام تتبع المتقدمين بعدة تطورات منذ ظهوره الى يومنا هذا، وسنوضح هذه التطورات في مراحل وهي:

1. مرحلة قبل نظام تتبع المتقدمين

لقد أحدثت برامج التوظيف ثورة في طريقة عمل موظفي الموارد البشرية. قبل ظهور نظام تتبع المتقدمين، كانت الطبيعة اليدوية للعملية تعني أن نشر الإعلانات الوظيفية في الصحف وقبول الطلبات الورقية كان يخلق مجموعة من التحديات والقيود.

ومع ذلك، أدت استخدامات التكنولوجيا مثل البريد الإلكتروني، وملفاتExcel ، ونماذج الطلبات عبر الإنترنت إلى التحول نحو إدارة أكثر رقمنة للإجراءات مع مرور الوقت.

2. أنظمة تتبع المتقدمين وسنواته الأولى (1970 – 1990)

تم تقديم أول أنظمة تتبع المتقدمين في السبعينات. كانت هذه الأنظمة المبكرة مصممة لإدارة طلبات التوظيف يدويًا، وكان معظم العمل يقوم به المسؤولين عن التوظيف. كانت أغلبية الأنظمة بدائية، مع قدرات إدخال بيانات أساسية وخيارات وتقارير محدودة.

خلال الثمانينات، بدأت أنظمة تتبع المتقدمين توفر ميزات أكثر تقدمًا، مثل تحليل السير الذاتية. سمح ذلك للمسؤولين عن التوظيف بفرز وتحليل كميات كبيرة من الطلبات بسرعة. ومع ذلك، كانت هذه الأنظمة ما زالت بسيطة نسبية مقارنة بما لدينا اليوم. كانت مكلفة وصعبة الاستخدام، ولم يكن بإمكان سوى المنظمات الكبيرة التي تمتلك أقسام موارد بشرية مخصصة تحمل تكلفتها.

3. ظهور الإنترنت (1990 – 2000)

غير ظهور الإنترنت في التسعينات عملية التوظيف بشكل كبير. أصبح الباحثون عن عمل قادرين على البحث عن الوظائف والتقديم لها عبر الإنترنت، وتمكن المسؤولين عن التوظيف من نشر الوظائف الشاغرة على مواقع الشركات الخاصة بهم. كما بدأت أنظمة تتبع المتقدمين بالاندماج مع لوحات الوظائف عبر الإنترنت، مثل (Monster تأسست في 1999) و(CareerBuilder تأسست في 1995).

خلال هذه الفترة، بدأت أنظمة تتبع المتقدمين أيضًا في توفير خوارزميات أكثر تقدمًا لمساعدة المسؤولين عن التوظيف في العثور على أفضل المرشحين للوظائف الشاغرة. كانت الخوارزميات قادرة على استخدام معايير محددة مثل الخبرة العملية، المؤهلات التعليمية، وعوامل أخرى ذات صلة لتقييم طلبات كل مرشح ومنحهم درجات تصنيف.

سمح هذا الأمر للمسؤولين عن التوظيف بفرز آلاف الطلبات بسرعة وتحديد أكثر المرشحين تأهيلاً لمزيد من المراجعة، مما جعل عملية التوظيف أسرع وأكثر سلاسة.

4. عصر السحابة (2010 – وقتنا الحاضر)

في العقد الأول من الألفية الجديدة، أحدثت تقنية السحابة ثورة في كيفية تطوير ونشر أنظمة تتبع المتقدمين. سمحت الأنظمة السحابية بمرونة أكبر وقابلية للتوسع، مما جعل من السهل على المنظمات الصغيرة تنفيذ واستخدام نظام ATS كما أدى صعود التكنولوجيا المحمولة إلى تطوير النظام ليكون متوافقًا مع الأجهزة المحمولة. جعل هذا التحرك من الأسهل على الباحثين عن عمل التقديم للوظائف أثناء التنقل.

أنظمة تتبع المتقدمين الحالية أكثر تقدمًا بكثير من نظيراتها القديمة. يمكنها الآن الاندماج مع منصات الوسائط الاجتماعية، مما يسمح للمسؤولين عن التوظيف بالعثور على مرشحين من قنوات مختلفة. كما تقدم تحليلات وتقارير متقدمة، مما يسمح للمنظمات بتتبع مؤشرات الأداء الرئيسية مثل الوقت الذي يستغرقه ملء الوظيفة وتكلفة التوظيف.[1]

ثانيا: تعريف نظام تتبع المتقدمين

قدمت لهذا النظام العديد من التعاريف ونذكر منها: **تعريف هندرسون** "نظام تتبع المتقدمين هو برنامج حاسوبي يدير عملية التوظيف. يقوم بذلك من خلال جمع وفرز الآلاف من السير الذاتية."[2]

[1]. The Evolution of Applicant Tracking System: A Historical Perspective, Retrieved 8 2, 2024, from onblick: https://www.onblick.com/blogs/the-evolution-of-applicant-tracking-system-a-historical-perspective, 3/3/2023.

[2] Henderson, R. *What is an ATS? 8-things-you-need-to-know-about-applicant-tracking-systems*. (2022, 12 30), sur jobscan: https://www.jobscan.co/blog/8-things-you-need-to-know-about-applicant-tracking-systems/ Consulté le ,18-07-2024

نظام تتبع المتقدمين (Applicant tracking system) هو برنامج يستخدم في قسم الموارد البشرية لتنظيم وتصفية المتقدمين للوظائف، يعد هذا النظام حلاً مهماً للشركات الكبيرة التي تستقبل الكثير من الطلبات للوظائف الشاغرة. وبما أن مهمة قراءة كل سيرة ذاتية يدوياً ليست عملية فعالة، فإن نظام ATS يقوم بمعالجة الطلبات وفرزها بطريقة أكثر كفاءة. تعتمد الأنظمة الحديثة لتتبع المتقدمين على تقنيات الذكاء الاصطناعي وتعتمد على الكلمات الرئيسية وتحليل بيانات السيرة الذاتية للمتقدمين.[1]

نستنتج أن نظام تتبع المتقدمين هو برنامج صمم لإدارة وتبسيط وتسريع عمليات التوظيف في المنظمات يستخدم في قسم الموارد البشرية، يعمل النظام على أتمتة وتسهيل إجراءات التوظيف من خلال جمع وتحليل وتخزين المعلومات المتعلقة بالمرشحين للوظائف الشاغرة.

ثالثا: فوائد تطبيق نظام تتبع المتقدمين (ATS)

يوفر نظام تتبع المتقدمين **(ATS)** العديد من المزايا والفوائد ونذكر منها ما يلي:

1- تقليل الجهد البشري المتعلق بفحص مستندات المتقدمين، وتقليل العمليات اليدوية.
2- تقليل الوقت اللازم للنشاطات الفنية لتحرير المزيد من الوقت للتحليل.
3- تقليل مخاطر التمييز ضد المتقدمين لشغل وظيفة شاغرة.
4- على الرغم من أن ATS ليست مصممة خصيصًا للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أنها توفر فرصة للأفراد المعاقين للعمل عن بُعد، مما يثبت صحة ادعاء رادكا ناتشيفا، "بفضل التطور السريع للتكنولوجيا الحديثة، يتمتع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بإمكانيات الوصول المتكافئ إلى بيئة عملهم"
5- من الأسهل للمتقدمين تعبئة المستندات لأن بعض أنظمة ATS تستخدم روبوتات المحادثة (chatbots)التي تساعد المتقدمين وتوضح إذا كانوا قد أغفلوا كتابة معلومات مطلوبة.

[1]. Khawatmi Subhi, ماهو نظام تتبع المتقدمين ATS. (2023, 5 7) , from Linkedin: https://rb.gy/izc4d2, Retrieved 7 5, 2024.

6- يوفر استخدام ATS القدرة على نشر وإدارة الوظائف الشاغرة على مواقع الوظائف الداخلية والخارجية والعديد من مواقع الوظائف مثل: إنديد (Indeed) ومونستر (Monster) وعلى مواقع التواصل الاجتماعي مثل لينكد إن (LinkedIn) وتويتر (Twitter) .

7- يمكن لأنظمة ATS إعداد استجابات تلقائية تتعلق بتذكير بموعد المقابلة القادم (التذكير يكون لكل من المحاورين والمتقدمين للوظيفة)، وإرسال إعلانات للمتقدمين حول وظائف شاغرة جديدة، وإرسال رد تلقائي للمرشحين غير المقبولين.

8- توفر ATS تقارير مهمة تمكن من تحليل البيانات واتخاذ قرارات صائبة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

9- بالطبع، هناك فوائد أخرى لنظام .ATS ، ولكن الاستنتاج الرئيسي الذي يمكن استخلاصه هو أن فوائد استخدام ATS ستظهر وتكون أكبر كلما كان مؤسسو ATS أكثر كفاءة في المجالات المتعلقة بعملية التوظيف، والاختيار، وتحليل البيانات، والبرمجة. بالإضافة إلى ذلك، فإن أحد المتطلبات الأساسية لكي تكون عملية التوظيف والاختيار موضوعية عند استخدام **ATS** هو أن يكون مؤسسو ATSمسؤولين اجتماعيا.[1]

رابعا: عيوب نظام تتبع المتقدمين(ATS)

هناك في الغالب عيوب يحتاج أصحاب العمل إلى التفكير فيها. فالأنظمة مصممة للبحث عن كلمات رئيسية محددة وأنواع من الخلفيات للوظائف المعلن عنها، مما يعني أن المرشحين الجيدين الذين يتحولون إلى الوظائف قد ينزلقون من خلال تشققات النظام ولا يلاحظون ذلك. يمكن أن تكون هناك أيضًا مشكلات فنية، ستقوم بعض الأنظمة بإزالة المرشحين إذا لم يتمكنوا من تفسير السيرة الذاتية الممسوحة ضوئياً بشكل صحيح. ويمكن أن يحدث هذا إذا كانت السيرة الذاتية تبدو مختلفة قليلاً عن ما هو مبرمج للنظام أو إذا كانت السيرة الذاتية أكثر تعقيدًا مما يمكن تفسيره.[2]

[1]. Miroslava Peicheva, Data analysis from the applicant tracking system. Citation: Peicheva, M. (2022) Data analysis from the applicant tracking system. Journal "Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies"(2), 30/12/2022, pp. 6 – 15.

[2]. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (برمجيات ونظم معلومات)، تعرف على أنظمة تتبع مقدم الطلب (ATS) او أنظمة أدارة المواهب، 2018/03/07، https://rb.gy/jxgkn3، تاريخ التصفح: 01-08-2024.

– التجاهل الإنساني قد يؤدي الاعتماد الكبير على نظام ATS إلى تجاهل العوامل البشرية الهامة مثل الحس الإبداعي والتقدير الشخصي، مما قد يؤثر سلبًا على قدرة المرشحين ذوي المهارات الفنية المميزة على الظهور في البحث.

– تكلفة الاستحواذ والصيانة قد تكون تكلفة تحصيل وصيانة نظام ATS باهظة الثمن، خاصة للمنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم، مما قد يقتصر استخدامها على المنظمات ذات الموارد المالية الكبيرة.

– تقييدات التنسيق قد تفرض بعض نظم ATS قيودًا على التنسيق والتصميم لسيرة الذاتية، مما قد يحد من إبداع المرشحين في تقديم معلوماتهم بطرق مبتكرة وجذابة.

باستخدام هذه المميزات والعيوب كدليل، يمكن لأصحاب العمل اتخاذ قرارات صائبة بشأن استخدام نظام تتبع الطلبات بناء على احتياجاتهم وامكانياتهم[1].

يبرز نظام تتبع الطلبات (ATS) بوضوح كأداة حيوية لتبسيط وتنظيم عمليات التوظيف في الوقت الحاضر. من خلال تجميع وإدارة المعلومات بشكل فعّال، يمكن لأصحاب العمل وفرق الموارد البشرية تحسين عملياتهم وزيادة كفاءتها في اختيار واستقطاب المرشحين المناسبين. لذا، يجب على منظمات الأعمال الاستفادة الكاملة من فوائد نظام ATS لتحقيق أهدافها وتعزيز نجاحها في عمليات التوظيف وتطويرها.

خامسا: عواقب استخدام أنظمة تتبع المتقدمين(ATS)

استنادًا إلى ما ذكر سابقا، يمكننا أن نستنتج أن عواقب استخدام ATS ستؤثر على كل من المتقدمين للوظائف والمسؤولين عن عملية التوظيف.

بالنسبة للمتقدمين للوظائف:

من المرجح أن يغير المتقدمون نهجهم في إعداد سيرهم الذاتية، حيث سيولون اهتمامًا أكبر من أي وقت مضى للكلمات المحددة في سيرهم الذاتية، نظرًا لأن ATS يستخدم الذكاء الاصطناعي لفحص السير الذاتية، بالإضافة إلى ذلك، سيبحثون عن فرص لاختبار سيرهم الذاتية مسبقا على منصات (مثل تلك المتاحة بالفعل) التي تحتوي على ATS لضمان عدم رفض سيرهم الذاتية.

[1].Islam، نظام تتبع الطلبات (ATS) ، 2024/05/02، من مال وأعمال أخبار إقتصادية: https://rb.gy/94uin0، تاريخ التصفح:03-08- 2024.

بالنسبة المسؤولين عن عملية التوظيف:

عواقب استخدام ATS تتمثل في تقليل العمل اليدوي، وتقليل العمل الفني، وتوجيه الانتباه بشكل أكبر نحو تحليل البيانات لتحليل التنبؤات.

من المتوقع في المستقبل أن تستمر عملية تحسينATS، مما يعمل على تبسيط عملية التوظيف واختيار الموظفين، وبالتالي تبسيط عمل المتخصصين في التوظيف والاختيار، وتركيز جهودهم على تحليل البيانات واتخاذ القرارات الصائبة.[1]

المطلب الثاني: دور نظام تتبع المتقدمين (ATS) في تعزيز قيمة وكفاءة عملية التوظيف

من خلال المطلب الأخير حاولنا تبيان الدور الذي يلعبه نظام تتبع المتقدمين (ATS) في تعزيز قيمة وكفاءة عملية التوظيف من خلال توضيح كيفية مساهمة نظام تتبع المتقدمين في تحسين عملية التوظيف (أولا) ثم دور نظام تتبع المتقدمين في إضافة قيمة لهذه العملية (ثانيا).

أولا: مساهمة نظام تتبع المتقدمين في تحسين عملية التوظيف

يعتبر نظام تتبع المتقدمين (ATS) هو أداة برمجية تم تطويرها لمديري الموارد البشرية لدعم عملية التوظيف، والفرز، وتصنيف المرشحين، وتقييم وتتبع المتقدمين بكفاءة بناء على مجموعة من المعايير مثل المهارات، السن، متطلبات الراتب...، يعمل نظام تتبع المتقدمين أو ما يسمى بروبوتات التوظيف على تصفية الطلبات المستلمة تلقائيا بناء على الصلة والمعايير المحددة مثل: الكلمات الرئيسية، المهارات، سنوات الخبرة ...، تعتمد أنظمة تتبع المتقدمين والتوظيف على خوارزميات مطابقة الكلمات الرئيسية لتحديد المرشحين الذين يمتلكون المهارات والخبرات المناسبة للوظيفة واستبعاد المرشحين غير المؤهلين.

ويعد نظام تتبع المتقدمين (ATS) تقنية حديثة وهدفها الطويل الأمد هو أن تصبح أداة أساسية يعتمد عليها مدراء الموارد البشرية لتحسين الجودة والتحكم في عملية التوظيف، يعمل روبوت التوظيف بشكل أفضل عند تحديد واعتماد الأهداف الرئيسية للطلبات في كل مرحلة وتقليل وقت التوظيف من خلال تحديد المشكلات

[1]. Miroslava Peicheva , مرجع سابق

والأدوار. توفر أحدث تطبيقات ATS بيانات تحليلية ووظائف إعداد التقارير من خلال البيانات المعالجة، يمكن للمدراء قياس فعالية التسويق، وإنتاج أداء نوعي وكمي لمنظمات التوظيف وتقديم إحصائيات التنوع.

ثانيا: دور نظام تتبع المتقدمين في إضافة قيمة لعملية التوظيف

تم تصميم نظام تتبع المتقدمين من أجل تحقيق قيمة مضافة لعملية التوظيف من خلال تصنيف أكبر أصل للمنظمة وهو رأس المال البشري. يعد التوظيف أحد الأنشطة والممارسات الرئيسية في إدارة الموارد البشرية ويعمل ATS كوسيط لتحقيق أفضل النتائج وذلك من خلال الوظائف الداعمة التالية:

1- **إنشاء وإدارة ونشر الوظائف:** يمكن لنظام ATS تسريع عملية نشر الوظائف من خلال توجيه وتوصية الكلمات الرئيسية والعبارات الأكثر صلة عند تشكيل نشر الوظيفة. يمكن أن تكون الكلمات الرئيسية صفات، أسماء، قدرات، خبرات أو عبارات قصيرة تصف المهارات الفريدة، المعرفة/التعليم/التدريب. باستخدام قالب نشر الوظائف، يمكن للمديرين بسهولة تكوين إعلانات الوظائف مع جميع المعلومات ذات الصلة .

2- **البحث عن المرشحين والتقديم:** البحث عن المرشحين والتقديم هو وظيفة في ATS تهدف إلى تحديد المرشحين الذين يمتلكون المهارات والتعليم والخبرة الأكثر رغبة وصلة. باستخدام وظيفة البحث، يمكن لمدراء التوظيف تمييز المرشحين بناء على معايير البحث بدلا من مراجعة جميع الطلبات المستلمة. يضمن ذلك تطابق جميع المؤهلات المطلوبة مع رسالة الغلاف والسيرة الذاتية، مما يمنع الأخطاء والملاحظات البشرية.

3- **التواصل مع المرشحين:** تسمح هذه الوظيفة لمستخدمي ATS بإنشاء قوالب التواصل الافتراضية حيث يعد التواصل عنصرا مهما في التوظيف، ونقصه يمكن أن يؤدي إلى فقدان أفضل المواهب. إن رسائل التعريف، الردود التلقائية على استلام طلبات العمل، والتواصل مع المرشحين الناجحين وغير الناجحين تحسن صورة العلامة التجارية وتساعد في الاحتفاظ بأفضل المواهب في المستقبل.

4- **فحص وترتيب المرشحين:** يمكن لنظام تتبع المتقدمين تنظيم المتقدمين بناء على المهارات، التعليم، الخبرة العملية ومعلومات الاتصال. يقوم النظام بعد ذلك بتحليل المعلومات المستخرجة للمعايير ذات الصلة بالوظيفة الشاغرة مثل سنوات الخبرة، مهارات تكنولوجيا المعلومات، الموقع، وترتيب المرشحين بناء على الصلة والملائمة للوظيفة المعينة. يمكن لمدراء التوظيف استخدام هذه

المعلومات لدعم استنتاجاتهم أو لتحديد المرشح الأمثل بناء على المتغيرات الاستراتيجية: الراتب، العمر، الإمكانيات..

5- **المقاييس والتقارير:** لاستغلال ATS بالكامل، يمكن للمديرين الوصول إلى مجموعة واسعة من مقاييس التوظيف التي تم تسجيلها في قاعدة البيانات. من خلال تقييم المصدر الذكي لدورات التوظيف، مقارنة المرشحين، معدلات الشواغر، تكلفة التوظيف، ونسب سير العمل، يمكن للمنظمات تخطيط وتنفيذ ميزانيات اكتساب المواهب. يمكن لـ ATS أيضا تقديم تقارير أداء الموارد البشرية التي تشير إلى معدلات النجاح للقسم، الشعبة، شريك أعمال الموارد البشرية، المسؤول عن التوظيف، نطاق التاريخ، وحالة الوظيفة. [1]

الخـــــــاتمة

إن تبني نظام تتبع المتقدمين (ATS) كجزء من استراتيجيات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يوفر قيمة مضافة لعملية التوظيف الالكتروني، حيث يساعد المنظمات على تحقيق أهدافها من خلال جذب واستقطاب أفضل المواهب، واكتسابها ميزة تنافسية تميزها عن باقي المنافسين وتحقق لها الاستدامة والريادة، ومن خلال دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية:

- أتمتة العمليات اليدوية في التوظيف مثل جمع وفرز السير الذاتية والمقابلات، مما يقلل من الوقت والجهد المبذول من طرف فريق الموارد البشرية. وسمحت هذه الأتمتة بالتركيز على الجوانب الأكثر استراتيجية في عملية التوظيف، مثل تقييم المرشحين بشكل أعمق والتخطيط للاحتياجات المستقبلية من الموظفين.

- يساهم (ATS) في تحسين دقة اختيار المتقدمين من خلال استخدام خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية والبحث عن الكلمات الرئيسية والمهارات المطلوبة، هذا يقلل من احتمال تعيين مرشحين غير مناسبين وغير مؤهلين، وهذا يؤدي إلى تحسين جودة التوظيف على المدى الطويل.

- يعزز (ATS) تجربة المتقدمين من خلال توفير عملية تقديم ومتابعة سهلة وشفافة، حيث يمكن للمتقدمين متابعة طلباتهم واستلام إشعارات دورية، مما يزيد من رضاهم ويعزز صورة المنظمة.

[1]. Gagua Levan, مرجع سابق

– يمكن أن يساهم (ATS) في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام من خلال تقديم تقارير وتحليلات دقيقة حول عمليات التوظيف، هذه البيانات يمكن أن تستخدم لتحسين استراتيجيات التوظيف والتخطيط المستقبلي، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

وبالتالي يعتبر نظام تتبع المتقدمين (ATS) أداة لا يمكن الاستغناء عنها في العصر الرقمي لتحسين كفاءة وفعالية التوظيف الإلكتروني، لتحقيق أداء تنظيمي متفوق ونجاح مستدام في سوق العمل، ومن خلال ما سبق يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ✓ الاستفادة من أدوات التحليل المتقدمة التي يوفرها نظام ATS لتحسين عمليات التوظيف بشكل مستمر.
- ✓ التأكد من أن نظام ATS يمتثل للمعايير القانونية في مجال حماية الخصوصية وأمان البيانات، قصد ضمان سرية وحماية معلومات المتقدمين للوظيفة.
- ✓ تحديث وتطوير نظام ATS بانتظام لمواكبة التطورات التقنية وأحدث ممارسات التوظيف الإلكتروني، ولتحسين أداء النظام وكفاءته، وقياس فعالية التوظيف وتقديم تقارير دورية لتحسين استراتيجيات التوظيف.
- ✓ تطوير نظام تتبع المتقدمين وإدخال تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز، التي يمكن أن تحدث ثورة في مجال التوظيف الإلكتروني.
- ✓ ضرورة التوازن وذلك عن طريق استخدام نظام تتبع المتقدمين (ATS) لأتمتة عمليات التوظيف مع الحفاظ على دور الإنسان في اتخاذ القرارات النهائية، والهدف من هذا التوازن هو ضمان عملية توظيف عادلة وشفافة.

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

1- برايان هوبكنز و جيمس ماركهام، *الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية*، (ترجمة: خالد العامري)، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.

2- مصطفى كولار وآخرون، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الطبعة الأولى، الفا للوثائق، قسنطينة الجزائر، 2019.

الرسائل والمذكرات:

1- زواوي خالصة، تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الإقتصادية بسطيف، (أطروحة دكتوراه)، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر، 2017.

2- ساولي تاسعديت، سياسة التوظيف الالكتروني للموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، (أطروحة دكتوراه)، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2023.

3- Gagua Levan, E-recruitment and Applicant Tracking System. .(Bachelor in Business Administration) Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, 9/3/2015.

المقالات

1- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., et al, The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. International Journal of Data and Network Science, 2022, pp. 429–43

2- Miroslava Peicheva, Data analysis from the applicant tracking system. Citation: Peicheva, M. (2022) Data analysis from the applicant tracking system. Journal "Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies"(2), 30/12/2022, pp. 6 – 15.

3- .Amuna, Y. A., Abu Naser, S., Al Shobaki, M., & El Talla, S. The Reality of Electronic Human Resources Management in Palestinian Universities-Gaza Strip. International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS), 1(3), May 2017.

4- Parry Emma, & Tayson Shaun , Desired Goals and actual outcomes of e-HRM, Human Resource Management Journal, 21(3), 2011, pp. 335-354.

5- Singh Sneha , E-Recruitment: A New Dimension of Human Resource Management in India. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, *5*(3), (2017, 03),pp. 99-105.

المواقع الإلكترونية

1- Khawatmi Subhi, ماهو نظام تتبع المتقدمين ATS. (2023, 5 7) , from Linkedin: https://rb.gy/izc4d2, Retrieved 7 5, 2024.

2- The Evolution of Applicant Tracking System: A Historical Perspective, Retrieved 8 2, 2024, from onblick: https://www.onblick.com/blogs/the-evolution-of-applicant-tracking-system-a-historical-perspective, 3/3/2023.

3- khanna, hiya, E-recruitment-methods-advantages-disadvantages. Retrieved 07 18, 2024, from linkedin: https://www.linkedin.com/pulse/e-recruitment-methods-advantages-disadvantages-hiya-khanna/, 20/12/2021.

4- Henderson, R. (2022, 12 30). *What is an ATS? 8-things-you-need-to-know-about-applicant-tracking-systems*. Consulté le 7 18, 2024, sur jobscan: https://www.jobscan.co/blog/8-things-you-need-to-know-about-applicant-tracking-systems/

5- Islam، نظام تتبع الطلبات (ATS) ، 2024/05/02، من مال وأعمال أخبار إقتصادية: https://rb.gy/94uin0، تاريخ التصفح:03-08- 2024.

6- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (برمجيات ونظم معلومات)، تعرف على أنظمة تتبع مقدم الطلب (ATS) او أنظمة أدارة المواهب، 2018/03/07، https://rb.gy/jxgkn3، تاريخ التصفح: 01-08-2024.

7- النهار العربي، *كيف تؤثّر مواقع التواصل في عملية التوظيف؟* (07 10, 2020)، https://rb.gy/2f5tj8 ، *تاريخ التصفح:* 02-08- 2024.