

# تصميم موقع إلكتروني لإدارة عملية التوظيف في جامعة بوليتكنك فلسطين



الخليل-التدوين الرقمي- سندس تليبيشي - نجحت ثلاث طالبات تخصص علم حاسوب في جامعة بوليتكنك فلسطين من تصميم نظام توظيف إلكتروني للجامعة بعنوان " PPU E-Career System".

والطالبات الثلاث هن: روان أيوب علي عاشور، وأرجوان عزيز حسن أبو زهرة، ورائدة إبراهيم مصطفى جرادات. وأشرفت على المشروع م.ازدهار جوابرة.

## ما هو المشروع؟

والمشروع الذي يأتي ضمن متطلبات التخرج من الجامعة هو موقع إلكتروني لإدارة عملية التوظيف في جامعة بوليتكنك فلسطين. يتكون من مجموعة من الوحدات البرمجية التي تترابط فيما بينها لتؤدي لأتمتة عملية التوظيف، حيث يحتوي النظام على وحدة خاصة بتصميم الإعلان عن الوظيفة ونشره، وكذلك وحدة خاصة بحفظ بيانات السيرة الذاتية للمتقدمين للوظائف، ووحدة خاصة لفرز طلبات التوظيف، ووحدة خاصة بإدارة عملية المقابلة الوظيفية.

## أهمية المشروع

•اتسام عملية التوظيف بدرجة عالية من الشفافية والعدالة وذلك باستخدام نظام توظيف مؤتمت يحد من تدخل العنصر البشري وتقييم طلبات التوظيف والأشخاص وفق معايير واضحة.

•إتاحة المجال لأصحاب الكفاءة ممن لا يجدون الفسحة الزمنية اللازمة للحضور وتقديم الطلب شخصياً لتقديم طلباتهم من خلال موقع التوظيف، أو الذين يتواجدون خارج الدولة سواء بشكل دائم (مقيم في الخارج) أو مؤقت أثناء الإعلان عن الوظيفة.

•توجيه وقت موظف دائرة الموارد البشرية أثناء فترة الإعلان عن التوظيف لإنجاز مهام الدائرة بدلاً من تخصيص وقته لاستقبال الطلبات الشخصية والإجابة عن استفسارات المتقدمين ونقاشاتهم وتدقيق وثائقهم وتصويرها.

•إضافة مزيد من الدقة إلى عملية التوظيف من خلال فرز الطلبات واختيار قائمة المرشحين للمقابلة، أو من خلال التواصل مع المتقدمين وأتمتة الإجراءات والمراسلات المرتبطة بعملية التوظيف.

•إطلاع المتقدم على تفاصيل الوظيفة من حيث المهام والمؤهلات والمهارات المطلوب توفرها في المتقدم للوظيفة والمزايا الوظيفية.

## ما الجديد؟

يتميز المشروع بشموليته، حيث إنه متكامل ويشمل عملية إنشاء الوظيفة وإدارتها والإعلان عنها من جهة المسؤول عن الوظيفة ودائرة الموارد البشرية، والتقدم للوظيفة من جهة المستخدمين، كما ويشمل إدارة فرز الطلبات ليحقق الشفافية العالية في اختيار الموظف المناسب والأكثر كفاءة.

## كيف يعمل

### المشروع؟

• في بداية تشغيل النظام يقوم مدير النظام بإدخال ثوابت النظام وبيانات موظفي الجامعة ليتم تخزينها في قاعدة البيانات وتوزيع الصلاحيات الأساسية من مدير موارد بشرية، مسؤول عن وظيفة أو مدير نظام آخر ويمكن تعديلها فيما بعد.

•بعد أن يتم (بشكل ورقي) الاتفاق على الإعلان عن الوظيفة وموافقة النائب الأكاديمي والإدارة على طلب الموظف الجديد، يقوم المسؤول عن الوظيفة بإدخال تفاصيل الوظيفة على النظام وتثبيتها.

•بعد أن يتم طلب الوظيفة يقوم مدير الموارد البشرية بالإطلاع على تفاصيل الوظيفة ليقيمها أو تعديلها ثم الإعلان عنها.

•يقوم الشخص الذي يرغب بالتقدم لأي وظيفة في الموقع بالتسجيل وإدخال تفاصيل سيرته الذاتية في الموقع.

•يقوم الشخص نفسه بالإطلاع على الوظائف المعلنة وتفصيلاتها والتقدم لها ليُدخل في قاعدة البيانات لهذه الوظيفة.

•يقوم مدير الموارد البشرية بعد انتهاء فترة الإعلان عن الوظيفة باختيار أعضاء لجنة فرز لهذه الوظيفة (ثلاثة أعضاء).

•يقوم كل عضو من أعضاء لجنة الفرز بالإطلاع على تفاصيل الوظيفة والإطلاع على تفاصيل السيرة الذاتية للمتقدمين (لا يستطيع الإطلاع على تفاصيل البيانات الشخصية للمتقدمين كاسم المتقدم أو رقم هاتفه أو بريده الإلكتروني لتحقق الشفافية) وترشيح المتقدم للمقابلة أو رفضه.

•يتم تأهيل المتقدمين الذين تم ترشيحهم من قبل اثنين على الأقل من أعضاء لجنة الفرز إلكترونياً للمقابلة.

•يقوم مدير الموارد البشرية بالإطلاع على نتيجة فرز الطلبات وتأكيد إرسال بريد إلكتروني لجميع المتقدمين للوظيفة بنتيجة الفرز (مقبول أو مرفوض)، يتم إرسال جميع الرسائل مرة واحدة إلكترونياً لجميع المتقدمين وليس كل شخص على حدة.

ويتم التواصل مع الشخص المؤهل ليتم توظيفه.

وتوجهت الطالبات بالشكر لكل من ساعدهن في إنجاز المشروع وهم: المشرف على المشروع م. ازدهار جوابرة، ومدير دائرة الموارد البشرية م.بهاء حسان في جامعة بوليتكنك فلسطين، ومهدي عطاونه المبرمج في جامعة بوليتكنك فلسطين.

السوق تفتقر إلى برنامج مماثل تفتقر السوق الفلسطينية إلى برنامج مماثل حيث تركز معظم البرامج على معالجة العمليات اليومية للموارد البشرية مثل معالجة الإجازات والرواتب، إلا أن هذا النظام يركز على عمليات الاستقطاب والتعيين، كما أنه قد أصبح للمؤسسات الفلسطينية اهتمام واضح في معالجة الكميات الكبيرة من طلبات التوظيف للبحث عن الأفضل كما أن المؤسسات تسعى حالياً لاضفاء شفافية واحترافية على عملياتها المختلفة.

## صعوبات تم التغلب عليها

نقص خبرة الفريق في مجال الموارد البشرية، كان أبرز الصعوبات التي واجهتها الطالبات وقد تم التغلب على المشكلة عن طريق التواصل الدائم مع مدير الموارد البشرية في جامعة بوليتكنك فلسطين (م.بهاء حسان) وإطلاعه على المشروع من بدايته وحتى النهاية ليقوم بارشادهم.

## خطط مستقبلية

تخطط الطالبات لتطوير النظام النظام حتى يتم اعتماده في جامعة بوليتكنك فلسطين، ثم التطوير عليه ليتم اعتماده في جامعات أخرى ومؤسسات تحتاج إلى موظفين.

•يقوم مدير الموارد البشرية بتحديد أعضاء لجنة المقابلات بعد الاتفاق معهم على الموعد وتكليفهم ورقياً بالمقابلة وتحديد موعد المقابلة ومكانها.

•يقوم مدير الموارد البشرية بتأكيد إرسال بريد إلكتروني يحتوي على تفاصيل المقابلة لجميع المرشحين لها، وهنا أيضاً يتم إرسال البريد الإلكتروني مرة واحدة لجميع الأشخاص إلكترونياً ويقوم النظام حسب مدة المقابلة التي يحددها مدير الموارد البشرية بالتعديل على نص البريد الإلكتروني المرسل ليتم إرسال بريد إلكتروني لكل شخص يحتوي على موعد مقابلته بالتفصيل.

•قبل بدء المقابلة يقوم رئيس لجنة المقابلة بتحديد معايير المقابلة وقيمة كل معيار.

•أثناء المقابلة يقوم كل عضو من أعضاء لجنة المقابلة بتقييم الشخص المتقدم باستقلال عن باقي الأعضاء وتثبيت التقييم قبل خروج الشخص من غرفة المقابلة، وتبقى علامة الانطباع العام ليتمكن من التعديل عليها بعد الانتهاء من جميع المقابلات لهذه الوظيفة.

•بعد الانتهاء من جميع المقابلات يمكن للجنة التداول بعلمة الانطباع العام وتثبيتها وتأهيل المتقدم الذي حصل على أعلى علامة بعد احتساب المعدل من جميع أعضاء المقابلة.

•بعد أن يتم الموافقة على نتيجة المقابلة من قبل النائب الأكاديمي (ورقياً) يقوم مدير الموارد البشرية بإرسال بريد إلكتروني للأشخاص الذين تمت مقابلتهم بنتيجتهم