

کارنامه

روش‌های نوین در کاربایی الکترونیک

✓ آناه منقش

✓ مدیریت استراتژی

چکیده:

شیوه‌های نوین الکترونیکی کاربایی که چند سالی است در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به کار می‌روند، به سرعت رو به گسترش هستند. استفاده از سایت‌های کاربایی در این کشورها نسبت به روش‌های سنتی اثرات چشمگیری در ایجاد ارتباطات بهینه بین کارجو و کارفرما داشته است. از آنجایی که بسیاری از موانع اشتغال در جامعه ما ناشی از عدم اطلاع‌رسانی صحیح می‌باشد، با بهره‌گیری از ابزارها و فناوری‌های پیشرفته اطلاعاتی و به ویژه سایت‌های کاربایی و اطلاع‌رسانی شغلی می‌توان گام‌های مؤثری در این راستا برداشت.

در این مقاله سایت‌های کاربایی مورد بررسی قرار می‌گیرد. بدین منظور پس از تعاریف مربوط، ویژگی‌ها، چگونگی عملکرد و روش‌های نوین موجود در این حیطه ارائه می‌شود. مزایا و معایب سایت‌های کاربایی از دیگر بخش‌هایی است که مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مقدمه:

بهبود و بهسازی منابع انسانی برای دستیابی به این هدف از ضروریات است. کاربایی الکترونیکی به عنوان روشی نو در این زمینه چند سالی است که در کنار روش‌های سنتی استخدام مورد استقبال مدیران منابع انسانی و همچنین جویندگان کار واقع شده است.

تناسب برخورداری از منابع گوناگون، روش‌های مختلفی را برگزیده‌اند. منابع انسانی همواره به عنوان کلیدی‌ترین عنصر در زنجیره کار مطرح بوده است. از این رو، به کارگیری مناسب نیروهای انسانی از جمله مواردی است که در علم مدیریت منابع انسانی می‌بایست بسیار مورد توجه قرار گیرد. لذا استفاده از روش‌های نوین و کارآمد برنامه‌ریزی، جذب،

محدودیت منابع انرژی و نیروی انسانی کارآمد و نیز رقابت فشرده میان کشورهای مختلف، سازمان‌ها را به استفاده از ابزارها و روش‌هایی سوق می‌دهد که بتوانند سریع‌تر به اهداف مورد نظرشان برسند. بسیاری از اندیشمندان جوامع، در حال طراحی و پی‌ریزی روش‌های نوین استفاده بهینه از پتانسیل‌های موجود هستند و هر یک به

الگوهای مختلف نیرویابی

ایم کار یابی، سال های پیش در حوزه های کوچک محلی و به وسیله سازمان های مختلفی از قبیل کلیسا، سازمان های خیریه، اتحادیه های کارگری، فرمانداری ها و شهرداری ها صورت می گرفت. گسترده و صنعتی شدن شهرها و پیامدهای آن باعث شد تا معضلی به عنوان بیکاری نمود پیدا کند. لذا، سازمان ها و تشکل های مختلفی برای کار یابی به وجود آمد و تحولاتی در روند نیرویابی صورت گرفت. علاوه بر این، تنوع مشاغل و دستمزدها در جوامع پیچیده امروزی موجب شده است در بین افراد مشغول به کار نیز برخی در جستجوی موقعیت های شغلی مناسب تر باشند. صرف نظر از این که این امر توسط کدام سازمان و تشکل و برای جذب چگونه داوطلبی صورت

می گیرد، به طور کلی، فرایند نیرویابی و جذب فرایندی است در برگیرنده مراحل مختلف همچون: طرح شغل، اعلان شغل، دریافت درخواست های استخدام، گزینش درخواست ها، تماس با افراد برگزیده، انعقاد قرارداد با متقاضی استخدام و در نهایت ورود کارمند جدید به محیط کار.

به طور کلی دو الگوی مختلف برای فرایند نیرویابی متصور است:

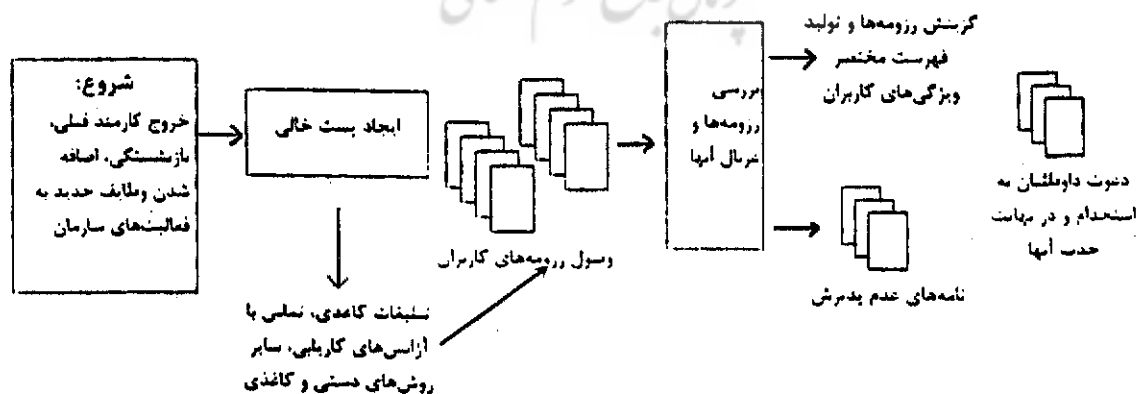
۱- الگوی سنتی استخدام

در این الگو با خروج یک (یا چند) کارمند از سیستم و یا گسترش فعالیت های سازمان یا شرکت و نیاز به جذب نیروی جدید یک (یا چند) پست خالی ایجاد می شود. به دنبال این نیاز و به منظور جذب نیروی جدید، پست بالاتصدی در روزنامه یا آژانس های کار یابی و... معرفی می شود. جویندگان کار با اطلاع از درخواست های

استخدام، در صورت تمایل رزومه خود را برای کارفرمای مربوطه ارسال می کنند. سپس استخدام کنندگان رزومه های دریافت شده را بررسی نموده و از بین آنها داوطلبان مناسب را برمی گزینند. سپس از داوطلبان منتخب برای مصاحبه های استخدامی و یا سایر آزمون ها دعوت به عمل می آید و در نهایت از بین آنان افرادی جذب می شوند.

مراحل فوق در شکل زیر نمایش داده شده است. نکته مهم در این روش آن است که کلیه این مراحل به صورت غیر مکانیزه انجام می گیرد و مستلزم دخالت حضور فیزیکی و تصمیم گیری انسان است که این امر موجب صرف زمان و هزینه بیشتر در فرایند استخدامی می گردد. علاوه بر این، به دلیل بررسی مجموعه محدودی از داوطلبان، امکان جذب افراد شایسته کاهش می یابد.

شکل ۱: الگوی سنتی استخدام



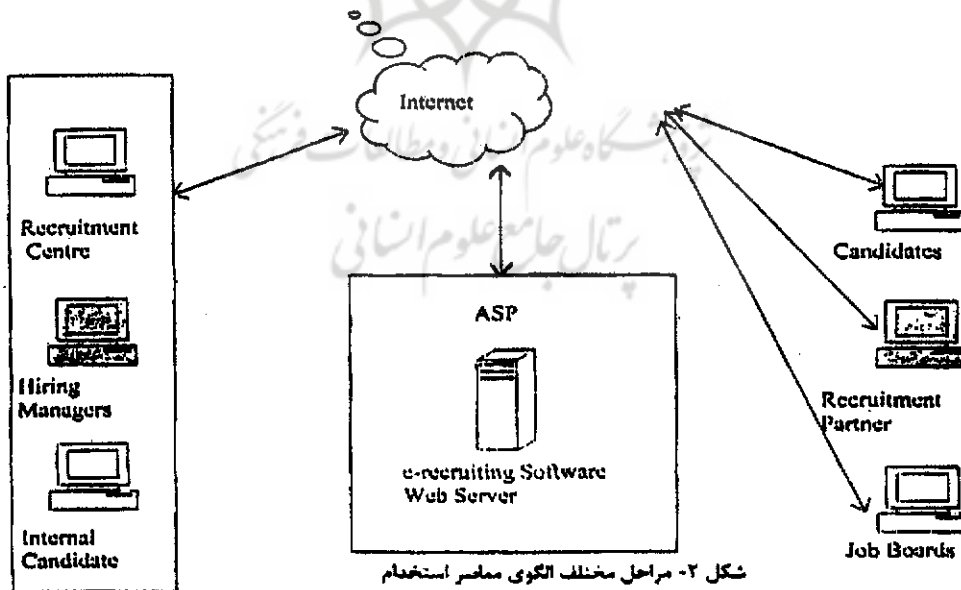
۲- الگوی نوین نیرویابی

از اوایل دهه نود میلادی پیشرفت سریع و شگرف صنعت کامپیوتر و شبکه‌های کامپیوتری و به تبع آن رشد غیر قابل تصور تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، سبب گسترش سریع شبکه‌های کامپیوتری و سایت‌های گوناگون شده است. متعاقب آن و به منظور افزایش بازدهی فرآیند نیرویابی و جذب، سایت‌های کاریابی الکترونیکی مطرح و به سرعت گسترش یافتند. امروزه در کشورهای توسعه یافته و حتی کشورهای در حال توسعه، از اینترنت و سایر سرویس‌های وابسته آن به نحو چشمگیری در امر نیرویابی استفاده می‌شود. عناصری که درگیر

فرآیند e-recruiting هستند و ارتباطات میان آنها در شکل ۲ نمایش داده شده است. همان‌طور که در شکل نشان داده شده است کلیه عناصر دخیل در فرآیند نیرویابی و جذب اعم از داوطلبان، استخدام‌کنندگان و... از طریق اینترنت با یکدیگر در ارتباط خواهند بود. سایت‌ها و نرم افزارهای کاریابی عملیاتی چون جستجوی کارجویان و مشاغل، غربال‌گری online و... را تسهیل می‌سازند. بسیاری از مراحل استخدام در این الگو بدون دخالت مستقیم افراد صورت می‌گیرد. به عنوان مثال، به جای آنکه کارجویی مدام در جستجوی فرصت‌های شغلی و معرفی خود به کارفرمایان

باشد، تنها یک بار رزومه خود را در سایت کاریابی قرار می‌دهد و این رزومه بارها توسط کارفرمایان متعدد مشاهده و مورد بررسی قرار می‌گیرد. سایر مراحل نیرویابی و جذب مانند معرفی شغل، جستجوی رزومه، مصاحبه‌های استخدامی می‌تواند به کمک اینترنت انجام شود. لذا، این روش موجب افزایش توانایی استخدام‌کنندگان و جویندگان کار در شناسایی بهتر فرصت‌ها و شناخت نیازهای متقابل یکدیگر می‌شود و در نتیجه نیازهای آنها بهتر تأمین شده و موجب رضایت خاطر بیشتر طرفین می‌شود.

شکل ۲- مراحل مختلف الگوی معاصر استخدام



تعریف e-recruiting

تعابیر مختلفی از e-recruiting وجود دارد. افراد مختلف نیز انتظارات متنوعی از آن دارند. برداشت عمومی افراد e-recruiting عبارت است:

- ارسال رزومه / شغل به صورت الکترونیکی
- جستجوی شغل / کارجو به صورت الکترونیکی
- حال آنکه مفهوم فراگیر e-recruiting عبارت است از عملیات فوق به انضمام موارد زیر:
 - رهنمودهای شغلی
 - آزمون‌های غربال‌گری به صورت online
 - انجمن‌ها
 - نرم افزارهای خودکار جستجو، ارسال و تهیه فهرست مشاغل و رزومه‌ها
 - نمایشگاه مشاغل
 - امنیت اطلاعات کاربران
 - سایر سرویس‌های جانبی نظیر chat, email, video conference

چرا e-recruiting

بهره‌گیری از اینترنت و سایر ابزارهای مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات فرآیند استخدام را به شدت تحت تأثیر قرار داده است. در نتیجه ویژگی‌هایی نظیر افزایش سرعت، کاهش هزینه‌ها و... که از مزایای بارز اینترنت به شمار می‌روند در فرآیند استخدام نیز مشهود خواهند بود. برخی از محاسن این کاربایی نوین به شرح زیر است:

- ۱- کاهش مواد مصرفی: مهمترین ویژگی e-recruiting به کارگیری تکنیک‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات است، از این رو، موجب صرفه‌جویی قابل توجهی در زمینه مواد مصرفی از جمله کاغذ می‌شود. با توجه به این که کاغذ به

دشواری حاصل می‌شود و به آسانی از بین می‌رود و توزیع آن نیز مستلزم صرف هزینه و زمان می‌باشد، بهره‌گیری از e-recruiting از این بابت مقرون به صرفه است.

۲- کم اهمیت شدن فاصله‌های

فیزیکی: به کمک اینترنت، فاصله‌های فیزیکی مانع انجام فعالیت‌های گوناگون نخواهد بود. مرزهای جغرافیایی در هم شکسته می‌شود و دیگر نیازی به مراجعه کارجویان به محل استخدام نخواهد بود. کارفرمایان نیز می‌توانند رزومه online جویندگان کار را مشاهده و بر اساس آن تصمیم‌گیری کنند. حتی مصاحبه‌های استخدامی نیز از طریق اینترنت و به کمک نرم‌افزارهای ارتباطی به آسانی قابل انجام است.

۳- کاهش زمان: استفاده از ابزارهای سریعی

چون email, web و... موجب کاهش زمان انجام مراحل استخدام می‌شود. به عنوان نمونه، کارفرما به جای بررسی دستی هزاران رزومه دریافتی، شرایطی را برای جستجوی خود لحاظ می‌کند و نرم‌افزار جستجوگر در سایت کاربایی در زمانی کمتر از چند ثانیه از بین رکوردهای موجود کلیه موارد منطبق با شرایط او را فهرست می‌کند. به همین ترتیب جویندگان کار نیز دیگر نیازی به ارسال پستی رزومه‌های خود و انتظار طولانی مدت برای دریافت پاسخ از سوی کارفرمایان نخواهند داشت.

۴- ارزش‌گذاری به افراد: کاربایی

الکترونیکی کمک می‌کند تا افراد ارزشمندتر تلقی شوند و ارزش‌های فردی محترم‌تر شمرده شود. زیرا رزومه‌ها و فرصت‌های شغلی موجود در شبکه سریع‌تر به روز می‌شوند. همچنین درخواست‌های شغلی جویندگان کار با سرعت

بیشتری بررسی می‌شود. علاوه بر این، تعداد مراحل استخدامی نسبت به روش سنتی کمتر می‌شود. از این رو، هم کارفرمایان و هم جویندگان کار رضایت خاطر بیشتری خواهند داشت.

۵- پیشرفت و توسعه: شبکه‌های

کامپیوتری موجب تسریع پیشرفت و توسعه می‌شوند، زیرا با استفاده از شبکه‌های عملیات استخدام سریع‌تر و مؤثرتر صورت می‌گیرد و در نتیجه سازمان‌ها و شرکت‌ها زمان کمتری را از دست می‌دهند. همچنین از آنجایی که برای هر شغل، افراد بیشتری بررسی می‌شوند، افراد شایسته‌تری برای مشاغل انتخاب خواهند شد. مجموع این شرایط موجب انجام بهتر امور و توسعه شرکت‌ها خواهد شد.

۶- افزایش اعتبار شغلی کارفرمایان:

بدیهی است در صورت انتخاب کارکنان شایسته، بهره‌وری شرکت‌ها افزایش می‌یابد. به این ترتیب، شرکت‌ها ارزش و اعتبار بیشتری را کسب خواهند کرد. افزون بر این، اینترنت ابزار مناسبی است برای معرفی شرکت‌ها زیرا آنها به کمک اینترنت می‌توانند با هزینه کمتر شرکت خود را کامل‌تر و مؤثرتر (نسبت به روش‌های سنتی تبلیغات) معرفی کنند.

۷- افزایش کارایی: با به کارگیری

e-recruiting دلال‌ها و واسطه‌ها از فرآیند استخدام حذف نخواهند شد، بلکه نقش آنها به گونه‌ای تغییر می‌یابد که سهم آنها در فرآیند استخدام بیش از بازارپاب، جستجو کننده کارجویان و یا ارتباط دهنده باشد، تا آنجا که در بعضی موارد این افراد کلیه عملیات جذب و استخدام نیروها را انجام

صمیمانه، سریع، کارا و به دور از بوروکراسی و عملیات کسالت‌بار اجرایی هستند. همه این موارد با به کارگیری **e-recruiting** محقق می‌شود.

عملیات e-recruiting

برخی از عملیات که با استفاده از تکنیک‌های **e-recruiting** در مراحل مختلف استخدام قابل انجام می‌باشد، در ذیل آمده است:

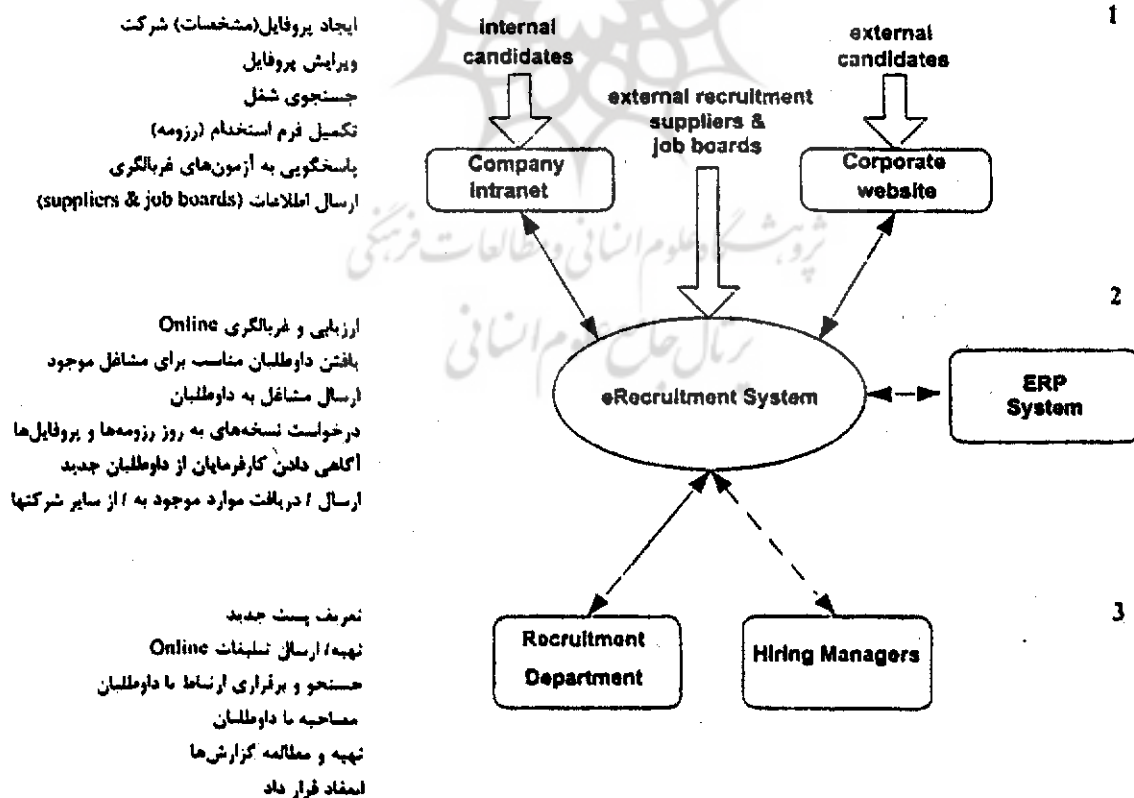
۹- **تبادلات یک به یک:** مراحل مختلف استخدام، در برگیرنده تبادلات یک به یک فردی است. به کار گرفتن ابزارهای نوین ارتباطی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات، موجب تسهیل در برقراری ارتباط بین کلیه عناصر دخیل در چرخه استخدام می‌شود.

۱۰- **ارتباط صمیمانه و اثربخش:** شکاف بین تمایلات افراد و تحقق آنها با به کارگیری روش‌های نوین کاریابی الکترونیکی از بین می‌رود. مدیران و داوطلبان خواهان ارتباط اثر بخش،

می‌دهند و موجب افزایش کارایی و بازده فرآیند استخدام می‌شوند.

۸- **انتخاب کارفرمایان توسط کارجویان:** وجود شبکه‌های کاریابی متنوع و حتی سایت‌های منحصر به یک زمینه شغلی خاص به کارجویان قدرت انتخاب بیشتری می‌دهد. علاوه بر اینکه کارجویان توسط کارفرمایان مورد جستجو قرار می‌گیرند، کارجویان نیز می‌توانند، از بین فرصت‌های شغلی موجود در شبکه به جستجوی شغل و کارفرمای مناسب برای خود بپردازند.

شکل ۳- عملیات استخدام الکترونیکی



همانطور که در شکل ۳ نشان داده شده است هر سازمان با استفاده از سایت اینترنتی خود و سایت‌های معرفی مشاغل و سایت‌های کاریابی، عملیاتی چون معرفی مشاغل و پروفایل شرکت‌ها و همچنین ارائه رزومه و فرم‌های استخدامی کارجویان از طریق شبکه انجام می‌گیرد (قسمت یک از شکل سه)

در قسمت دوم شکل ۳، هسته جستجو، آزمون‌های غربالگری **online**، ارسال مشاغل برای کارجویان، ارسال رزومه برای کارفرمایان و... نشان داده شده است. در واقع، این بخش بیانگر بخش‌هایی از فرآیند استخدام است که به کمک نرم‌افزار، خودکار شده‌اند.

دپارتمان‌های منابع انسانی و استخدام نیروها که واحدهای تصمیم‌ساز فرآیند استخدام هستند در قسمت سوم شکل نشان داده شده‌اند. این بخش‌ها پست‌های بالاتصدی را تشخیص می‌دهند، آگهی‌های استخدام را تهیه می‌کنند و در معرض عموم قرار می‌دهند. همچنین انتخاب داوطلبان و جذب آنها بر عهده این بخش است. همانطور که مشاهده می‌شود، استفاده از اینترنت در بسیاری از عملیات استخدام موجب انجام بهینه امور شده است.

مهندسی نرم‌افزار در خدمت e-recruiting

روش‌ها و ابزارهای مهندسی نرم‌افزار در بسیاری از مراحل فرآیند **e-recruiting** نقش دارند که در زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود.

۱- **www**: این سرویس با گستردگی جهانی خود (که امروزه کمتر کسی را می‌توان یافت که حداقل نام آن را نشنیده باشد و حتی برخی آن را مترادف با اینترنت می‌پندارند) زمینه‌های مختلفی از زندگی و کسب و کار انسان را تحت

تأثیر قرار داده است. استخدام نیز از این امر مستثنی نبوده و با به کارگیری این ابزار دستخوش تحولات بسیاری شده است. استخدام الکترونیکی در ساده‌ترین شکل خود بایره‌گیری صرف از این فناوری حاصل می‌شود. به این صورت که فرصت‌های شغلی در سایت‌های اینترنتی معرفی می‌شوند.

بهره‌گیری از معماری سه لایه (**3 tire**) متشکل از **GUI, Process, Data** ساختاری مناسب و انعطاف‌پذیر و قابل گسترش در اختیار مهندسين و همچنین کاربران سایت قرار داده است.

۲- **e-mail**: یکی از پرطرفدارترین ابزارهای ارتباطی است که به ویژه برای برقراری ارتباط بین کارفرمایان و جویندگان کار بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرد. علاوه بر استفاده از **email** به همان صورت ساده، امروزه با استفاده از نرم افزارهایی نظیر **Microsoft Listbuilder** می‌توان فهرستی از افراد مورد نظر را بر اساس علاقه‌مندی‌ها به شکل دسته بندی شده تهیه کرد و ارسال **email** برای آنها را زمان بندی کرد. به این ترتیب بخشی از عملیات دستی دیگر نیز از فرآیند ارسال **email** حذف می‌شود.

۳- **Instant Messaging**: با این روش می‌توان ارتباط **on-line** و دو طرفه ایجاد کرد. در صورتی که کارجو و کارفرما هر دو **online** باشند، به راحتی خواهند توانست به پرسش و پاسخ بپردازند. مزیت این روش نسبت به **e-mail** آن است که هیچ یک از طرفین برای دریافت پاسخ از دیگری مدت زمان زیادی منتظر نخواهند ماند.

۴- **Audio conferencing**: نیز مانند **Instant Massaging** از جمله ابزارهای ارتباطی **on-line** است، با این مزیت که افراد

صدای یکدیگر را نیز خواهند شنید. بنابراین نیازی به تایپ کردن صحبت‌های خود (که امری است زمان‌بر) نخواهد بود. ضمن آنکه با این روش تا حدودی احساسات طرفین نیز منتقل می‌شود.

۵- **Video conferencing**: یکی دیگر از روش‌های برقراری ارتباط از طریق اینترنت **Video Conference** می‌باشد. **Video conference** تقریباً به کیفیت ارتباط رودررو است. زیرا هم صدا و هم تصویر فرد در هنگام مباحثه منتقل می‌شود. به علاوه، در هزینه و زمان صرفه‌جویی قابل توجهی صورت می‌گیرد.

۶- **Date Conferencing**: با استفاده از این سرویس می‌توان اسناد کامپیوتری اعم از فایل‌های متنی، **Presentation**ها، صوت و... را با دیگران به اشتراک گذاشت. به عنوان نمونه، کارفرما می‌تواند فایلی برای معرفی شرکت خود تهیه کند و آن را در اختیار دیگران قرار دهد. لذا، کارجویان به آسانی به اطلاعات مذکور دسترسی خواهند داشت.

علاوه بر موارد فوق، سرویس‌ها و خدمات سودمند دیگری نیز وجود دارد که از حوصله این بحث خارج است. همچنین با استفاده از ترکیب برخی از موارد فوق با یکدیگر، خدمات ویژه دیگری نیز قابل ارائه می‌باشد، نظیر **Automatic helpdesk, e-learning** و...

روش‌های نو در e-recruiting

فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرویس‌های وابسته به آن روز به روز در حال توسعه و پیشرفت هستند و مرتب خدمات جدیدی در این حیطه ارائه می‌شود. **e-recruiting** نیز از این پیشرفت‌ها بی بهره نبوده و تغییرات مذکور توسعه

و بهبودهایی را در آن موجب شده است که برخی از آنها در پی آمده است:

۱ - **Instant Messaging over cellular phone**: به کارگیری WAP در ارسال و دریافت e-mail روی تلفن‌های همراه به کارفرمایان و شبکه‌های کاریابی امکان می‌دهد که در هر زمان و هر مکانی پیام مورد نظر خود را به جویندگان کار منتخب از شبکه کاریابی ارسال کنند. به همین ترتیب کارجویان نیز می‌توانند سوالات و یا پاسخ‌های خود را از طریق تلفن‌های همراه برای کارفرمایان مورد نظر ارسال کنند. سرویس SMS از دیگر سرویس‌هایی است روی تلفن همراه که به منظور ارتباط سریع‌تر کارجویان و کارفرمایان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲ - **online screening**: پرسشنامه online برای ارزیابی صلاحیت کارجویان به کار می‌رود. به این ترتیب که کارفرمایان پس از جستجو در بانک اطلاعاتی و یافتن کارجویی که منطبق با شرایط آنها باشد، می‌توانند از او بخواهند که پرسشنامه یا آزمونی را به صورت online تکمیل کند و سپس بر اساس نتایج آن تصمیم دقیق‌تر را اعمال کند.

۳ - **online Interview**: با تکنولوژی کنفرانس‌های اینترنتی مصاحبه‌های استخدامی به صورت online انجام پذیر است. به این ترتیب دیگر نیاز به مراجعات حضوری نخواهد بود زیرا کارفرما صدا و تصویر کارجو را در اختیار خواهد داشت و می‌تواند او را بهتر ارزیابی کند. ضمن آنکه بر کاهش هزینه و زمان، کارجو با اضطراب کمتری یا کارفرما ارتباط برقرار می‌کند. لذا کارفرما می‌تواند انتخاب مناسب‌تری داشته باشد.

۴ - **Push Technology**: در بررسی

سایت‌های کاریابی امکاناتی مبتنی بر **Push Technology** وجود دارد. به عنوان نمونه موتور جستجوی سایت به صورت خودکار کارجویان جدیدی را که وارد سیستم می‌شوند و منطبق با شرایط هر یک از مشاغل موجود هستند یافته و فهرستی از آنها را برای کارفرمای مربوط ارسال می‌کند. به طور مشابه، مشاغل جدید منطبق با ویژگی‌های کارجویان موجود برای آنها ارسال می‌شود. با این سرویس کارجویان و کارفرمایان بی‌نیاز از مراجعه پی در پی به سایت‌های کاریابی، از اطلاعات جدید وارد شده در سایت آگاه خواهند شد. در واقع فرصت‌های جدید به صورت خودکار به سوی آنها جاری می‌شود. فرآیند **Push Technology** توسط agentها انجام می‌شود.

agentها نرم افزارهای خودکار و هوشمندی هستند که چندین سایت کاریابی را پوشش کرده و مشاغل متناسب با نیاز کارجو را می‌یابند و در اختیارش می‌گذارند. به این ترتیب نیازی به مراجعه کارجو به تک تک سایت‌های کاریابی و مرتباً وارد کردن موارد موردنظر در جستجو نمی‌باشد. به همین ترتیب، جستجوی خودکار رزومه‌های کارجویان و ارائه گزارش آنها به کارفرمایان توسط agentها میسر می‌باشد.

از دیگر agentهای مورد استفاده در سایت‌های کاریابی می‌تواند موارد زیر را برشمرد: حذف خودکار مشاغل قدیمی از سایت، ارسال خودکار خبرنامه (**news letter**) و امکانات جدید سایت (**what's new**) ارسال کارت تبریک در تاریخ تولد کارجویان، تهیه نسخه پشتیبان از تمامی اطلاعات سایت و...

۵ - **Offline job/Resume posting**:

به کمک نرم افزارهایی که در این رده قرار می‌گیرند، کارجو می‌تواند یک بار رزومه خود را

بدون اتصال به اینترنت و به صورت **offline** تکمیل و پس از اتصال به اینترنت در چندین سایت کاریابی وارد کند. به طور مشابهی کارفرمایان نیز می‌توانند مشخصات شغل و یا پروفایل شرکت خود را به صورت **Offline** تهیه و در کمترین زمان به چندین سایت کاریابی ارسال کنند. بنابراین دیگر نیاز به پر کردن فرم‌های متعدد و یا الحاق دستی مشخصات به e-mail نخواهد بود، به ویژه اینکه نیازی به جستجوی آدرس سایت‌های کاریابی مختلف نمی‌باشد.

۶ - **Browser Plugins**: **plug in**ها به این صورت است که پس از نصب، نرم‌افزار مربوطه به مرورگر الحاق می‌شود. هرگاه کاربر در مرورگر مشغول پویش صفحات باشد، این نرم‌افزار به صورت خودکار لینک‌ها و مواردی را که در ارتباط با شغل و استخدام و... باشند تشخیص داده و به نحو مناسبی برای کاربر مشخص می‌کند (مثلاً با یک **icon** کوچک) کاربر با قرار دادن اشاره‌گر ماوس خود روی آن با پنجره کوچکی مواجه می‌شود. در این پنجره انتخاب‌های گوناگونی برای کاربر فراهم می‌شود، از جمله ارسال رزومه، ویرایش رزومه، ارسال لینک به دوستان و... در بعضی موارد نرم‌افزار نصب شده یک **toolbar** نیز به مرورگر اضافه می‌کند که هرگاه کاربر بخواهد می‌تواند مستقیماً از امکانات آن بهره‌گیرد.

۷ - **Job portals**: سایت‌هایی در اینترنت وجود دارند که به عنوان دروازه ورود به سایر سایت‌های مرتبط با استخدام و استفاده از ابزارهای متنوع کاریابی تلقی می‌شوند. در اینگونه سایت‌ها، دایرکتوری‌های مختلفی از خدمات شغلی ارائه می‌شود. به عنوان مثال **www.worktree.com** که به عنوان یکی از

تحت عنوان MY در اغلب سایت‌های الکترونیکی موجود است.

۱۵ - **privacy**: کارجویان می‌توانند سطوح دسترسی کارفرمایان به اطلاعات خود را تعیین کنند. در الگوهای پیشین سایت‌های کاریابی، سطوح دسترسی کاربران به اطلاعات یکدیگر به صورت ثابت از سوی مسئولین سایت تعیین می‌شد. اما امروزه برخی از سایت‌های کاریابی به کارجویان امکان می‌دهند که سطح دسترسی کارفرمایان به اطلاعات خود را مشخص سازند. به عنوان نمونه آنها می‌توانند برای گروهی از کارفرمایان دسترسی به اطلاعات شخصی خود را محدود کنند.

۱۶ - **online marketplace**: برخی از سایت‌ها به معرفی پروژه‌های مورد نظر شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌پردازند و افرادی که مایل به انجام پروژه‌های باشند، می‌توانند پیشنهادات خود را اعم از هزینه‌ها و زمان انجام، برای انجام هر یک از پروژه‌ها به کارفرمای مربوطه ارائه کنند. کارفرمایان پیشنهادات دریافتی را مطالعه و از بین آنها به انتخاب می‌پردازند. در حقیقت این گونه سایت‌ها به جای عرضه رزومه و یا شغل «پروژه»‌های درخواستی شرکت را ارائه می‌دهند.

۱۷ - **online job fair**: امکانی است برای معرفی بهتر شرکت‌ها و همچنین شناخت دقیق جویندگان کار از طریق برقراری ارتباطات دوطرفه. روند کار به این صورت است که پس از اعلام زمان و مکانی خاص، نمایندگانی از چند شرکت (یا سازمان) در مکان مشخصی حضور می‌یابند. هر یک از آنها در فضای اختصاصی خود با کارجویان به گفتگو می‌پردازند. نمایندگان شرکت‌ها، اهداف و مأموریت شرکت خود را معرفی و مشاغل موجود را ارائه می‌کنند. کارجویان نیز متقابلاً پرسش‌های خود را در مورد

رزومه یا پروفایل را می‌نمایند.

۱۰ - **Web based career training**:

آموزش‌های شغلی، چگونگی انجام مصاحبه، مباحث کارآفرینی و... با استفاده از تکنولوژی **e-recruiting** از جمله تسهیلاتی است که در برخی از سایت‌های کاریابی ارائه می‌شود.

۱۱ - **Job/resume Distributing**:

توزیع رزومه یا شرح شغلی در وب و ارسال آنها به فهرست بزرگی از آدرس **email** سرویس دیگری است که بعضی از سایت‌ها ارائه می‌دهند. در واقع اینگونه سایت‌ها، نقش توزیع کننده اطلاعات کارجویان و کارفرمایان را عهده دارند.

۱۲ - **Video Presentation of abilities**

کارجویان / کارفرمایان می‌توانند توانایی‌های خود را در قالب ویدئویی تهیه و ضمیمه رزومه / پروفایل خود کنند. این امر موجب شناسایی بهتر و تصمیم‌گیری دقیق تر دو طرف می‌شود.

۱۳ - **Different resumes**:

برخی از سایت‌های کاریابی می‌توانند توانایی‌های خود را در قالب رزومه‌های مختلف ارائه کنند. به این ترتیب چنانچه توانایی‌های مختلف در زمینه‌های گوناگون دارند، در هر یک از رزومه‌های خود یکی از آنها را برجسته تر جلوه می‌دهند. مثلاً ممکن است کارجوی هم در یک زمینه ورزشی و هم در یک زمینه تکنولوژی متخصص باشد. او می‌تواند رزومه‌ای برای فعالیت ورزشی خود و رزومه دیگری برای زمینه تکنولوژیکی تخصص خود داشته باشد.

۱۴ - **Virtual desktop**:

در این قسمت هر کاربر می‌تواند چیدمان صفحه وب خود را مطابق میل و نظر خویش تنظیم نماید. به این ترتیب او می‌تواند اطلاعات اضافی را از صفحه حذف کند. تنظیمات انتخاب شده در مراجعات بعدی کاربر به سایت حفظ می‌شود. این امکان

بزرگترین **Job portal**ها مطرح است گروه‌های مختلفی دارد که برخی از آنها عبارتند از:

- **National job sites**
- **Governmental job sites**
- **Industry job sites**
- **City / State job sites**
- **International job sites**
- **Salary Calculator**
- **Resume service**
- **Power job search**
- **Recruiter links**
- **Employer links**
- **College Graduates**
- **News Paper links**
- **Free News letter**

کاربران این سایت فهرست ارائه کنندگان خدمات شغلی گوناگونی را خواهند داشت. همچنین جستجوی شغلی در این سایت از طریق چندین هزار سایت کاریابی دیگر انجام می‌پذیرد.

۸ - **Calendaring & Scheduling**

سرویس زمان‌بندی و تقویم رویدادهای شغلی برای کارجویان و کارفرمایان از دیگر امکانات در **e-recruiting** است که همراه با سایر خدمات ارائه می‌شود. با این ابزار می‌توان هماهنگی‌های لازم برای مصاحبه با کارجویان را تنظیم کرد. به طور مشابهی برای کارجویان نیز امکان زمان‌بندی قرارهای مصاحبه با کارفرمایان وجود دارد.

۹ - **پیگیری**: در سایت‌های کاریابی نرم‌افزارهای خودکامی وجود دارد که پس از گذشت زمان مشخصی از ورود یک رزومه یا پروفایل در سایت، کهنه شدن آن را به اطلاع صاحب آن رسانده و از وی تقاضای به روزرسانی

مشاغل موجود، امکان کارآموزی و... می‌پرسند. همچنین در این‌گونه نمایشگاهها مصاحبه‌های استخدامی برنامه‌ریزی و زمان‌بندی می‌شود. امروزه به کمک اینترنت **job fair** نیز به صورت **online** انجام می‌شوند. شرکت‌هایی که مایل به شرکت **job fair** باشند ثبت نام می‌کنند و مطالب مربوط به معرفی شرکت، مشاغل موجود و بروشورهای خود را به سایت مربوط ارسال می‌دارند. جویندگان کار پس از مطالعه و بررسی شرکت‌ها در صورت تمایل می‌توانند با کارفرمایان مربوطه به بحث و گفتگوی دو یا چند نفری و **online** بپردازند. تفاوت **online job fair** با مسعرفی شرکت‌ها و مشاغل به شیوه معمول در سایت‌های کاریابی آن است که در **online job fair** کارفرمایان می‌توانند به دور از قالب‌های از پیش تعریف شده سایت‌ها به معرفی خود بپردازند. همچنین آنها می‌توانند بروشورهای خود را به صورت الکترونیکی ارائه کنند. علاوه بر این ممکن است برای شرکت‌ها امکان ارائه **online work shop** نیز در نظر گرفته شود. کارجویان نیز می‌دانند که در زمان مقرر، نمایندگان شرکت‌ها برای پاسخگویی به سئوال‌تشان **online** هستند و انجام گفتگوی الکترونیکی دو یا چند نفری نیز امکان‌پذیر است.

۱۸ - Hot list

در برخی از سایت‌های کاریابی فهرستی از مشاغل جدید در صفحه اول سایت ارائه می‌شود. در موارد دیگر ممکن است مشاغل ارائه شده از سوی شرکت‌های بزرگ و معروف که داوطلبان بسیاری دارند به صورت برجسته‌تر از سایر مشاغل نمایش داده شود. این فهرست که اغلب با عنوان **Hot list** مشاهده می‌شود، مشاغل مورد نظر را به اطلاع کارجویان می‌رساند.

به طور مشابه، ارائه فهرست کارجویانی که به تازگی رزومه خود را در سایت داده‌اند، در صفحه اول سایت ممکن است.

۱۹ - **مکانیزم‌های تشویق**: استفاده از مکانیزم‌های تشویقی در سایت‌های کاریابی عاملی مؤثر در فعال‌تر شدن سایت و انگیزه بخشی به کاربران برای ادامه فعالیت در سایت می‌باشد. برخی از معیارهایی که می‌توان در تشویق کاربران مورد استفاده قرار داد عبارتند از:

- میزان استفاده از شبکه
- تعداد مشاغل معرفی شده
- تعداد جستجوها در سایت
- میزان دقت در اطلاعات ارائه شده (رزومه و شغل)
- شرکت در نظرسنجی‌ها
- ارائه نظر در مورد مطالب مختلف موجود در سایت
- شرکت در انجمن‌ها
- میزان خرید اعتبار
- میزان پذیرش کارجو (در مورد کارفرما)
- در صورتی که کاربری شایسته تشویق باشد، موارد زیر به عنوان پاداش قابل ارائه می‌باشند:
- افزایش زمان استفاده از خدمات
- اهدای خدمات مجانی بسته به امتیاز
- اولویت در نتایج جستجو

- دسترسی به پست الکترونیکی رایگان

- تبلیغات

مشکلات e-recruiting

برخی از مسائلی که به عنوان مشکلات استخدام الکترونیکی مطرح شده‌اند عبارتند از:

- رزومه‌های قدیمی: کارجویانی که مشغول به کار می‌شوند، غالباً سایت را از وضعیت خود مطلع نمی‌کنند.

● مشاغل قدیمی: کارفرمایانی که کارجویی مورد نظر خود را یافته‌اند غالباً شغل ارائه شده را روی سایت غیرفعال نمی‌سازند.

● ارائه اطلاعات ناصحیح از سوی کارجویان (نظیر ارائه تلفن و یا آدرس اشتباه و...).

● کندی سرعت اینترنت.

● شفافیت زیاد اطلاعات و قرار گرفتن اطلاعات محرمانه اشخاص روی اینترنت.

● کاهش ارتباطات انسانی به صورت رودررو.

● بروز تبعیض در جذب نیروها (بین آنهایی که امکانات اینترنت را در اختیار دارند و آنهایی که ندارند).

استقبال از سایت‌های کاریابی

استقبال رو به رشد کارجویان و کارفرمایان از سایت‌های کاریابی مهم جهان به ویژه در کشورهای توسعه یافته، بسیار تأمل برانگیز است به عنوان نمونه تعداد مشاغل موجود در سایت **ajb**، بیش از ۹۵۰/۰۰۰ و تعداد رزومه‌های آن بیش از ۵۰۰/۰۰۰ گزارش شده است. آمار و ارقام موجود حاکی از رشد چشمگیر کاربران این‌گونه سایت‌ها است. این امر می‌تواند دلیلی بر غلبه مزایا بر معایب سایت‌های کاریابی باشد.

در جدول زیر تعداد بازدیدکنندگان از چند سایت کاریابی مهم جهان در دو سال متوالی و درصد رشد آن نشان داده شده است.

Web site	dec 2000	dec 1999	%chg
jobs online.com	6,608,000	352,000	1,777
monster.com	3,581,000	1,572,000	128
Hotjobs.com	2,700,000	513,000	426
CareerBuilder	1,880,000	583,000	222
Salary.com	586,000	N/A	N/A
FlipDog.com	575,000	N/A	N/A
Diece.com	447,000	231,000	94
Jobs.com	362,000	307,000	18

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

رفع این مانع خواهد داشت. زیرا با اطلاع‌رسانی و ارتباطات سریع و صحیح، تعامل کارجویان و کارفرمایان تسهیل شده و با کارایی بیشتری صورت خواهد پذیرفت و افراد می‌توانند به صورت مؤثری به اهداف شغلی و استخدامی خود خود دست یابند.

تعداد افراد جویای کار، به ویژه در قشر فارغ التحصیلان دانشگاهی به سرعت رو به افزایش است و روش‌های سنتی کاریابی و استخدام به تنهایی قادر به حل معضل کنونی اشتغال نخواهد بود، به کارگیری روش‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات نظیر **e-recruiting** نقش مؤثری در

به عنوان مثال، سایت **jobsonline** که در این جدول بیشترین بازدیدکننده برای آن ذکر شده است، در ماه دسامبر سال ۲۰۰۰، ۶۰۸/۰۰۰ بازدیدکننده داشته است که این رقم نسبت به زمان مشابه در سال قبل ۱/۷۷۷ درصد افزایش داشته است.

منابع و مآخذ:

۱- «گزارش طراحی شبکه اطلاع‌رسانی بازار کار سایت Jobiran»: جهاددانشگاهی، بهمن‌ماه ۱۳۷۹

- 2- "INTERNET RECRUITING POWER: OPPORTUNITIES AND EFFECTIVENESS" at
<http://www.ebcenter.org/english/download/ebcenter_download_12.pdf>
- 3- Trevor Vas, "Selecting the most appropriate Recruitment Model", 2002 at
< www.concept-intl.com/cug/conf2002/Presentations/Vas_T_eRecruitment.ppt>
- 4- "Internet Recruitment : What & Why ?" at <http://www.careermosaicindia.com/EMPLOYER/JPO/presentation_cmi>
- 5- <http://www.jmm.com>
- 6- www.ajb.dni.us
- 7- "Ten Principles of e-Recruiting", October 6, 1999 at
< http://www.giresources.com/columns/10_principles_of_e-recruiting.htm>
- 8- Kevin Wheeler, "The History of Recruiting Technology and Some Thoughts On How It is Evolving", April 25, 2001 at
< <http://www.giresources.com/columns/historyofrecruitingtechnology.htm> >
- 9- <http://www.hiringsoftware.com>
- 10- <http://www.monster.com>
- 11- <http://www.jobweb.com>
- 12- <http://www.workTree.com>
- 13- "Why put the e intoHR?" at <http://www.socpo.org.uk/Why put the e intoHR.ppt>
- 14- "Why Recruiters Don't Use the Internet" at
< <http://www.ereexchange.com/articles/db/EDE5EF60DB2411D382E200105A12D660.asp> >
- 15- "The Internet Recruiting Marketplace" at
<http://www.utdallas.edu/~murthi/final1.htm>
- 16- "Job sites flush with resumes amid dot-com downturn" at
<http://news.com.com/2100-1023-251240.html?legacy=cnet>>