



جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا
كلية علوم الحاسوب و تقانة المعلومات
قسم الحاسوب و نظم المعلومات

نظام التدريب و التوظيف الإلكتروني

Training and Applying Electronic System

مشروع مقدم كأحد متطلبات الحصول على بكالوريوس الشرف في الحاسوب و نظم المعلومات

نوفمبر 2020

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا
كلية علوم الحاسوب و تقانة المعلومات
قسم الحاسوب و نظم المعلومات

نظام التدريب و التوظيف الإلكتروني

Training and Applying Electronic System

اعداد الطالب:

1. نفيسه يوسف حسن عبدالرحيم

2. ريان محمد سعيد

اشراف:

أ/محمد عدني

توقيع المشرف

.....

التاريخ

نوفمبر 2020

الآيه

يقول الله تعالى:

(وَيَرَى الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ الَّذِي أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ هُوَ
الْحَقُّ وَيَهْدِي إِلَى صِرَاطٍ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ)

صدق الله العظيم
سورة سبأ (6)

الحمد لله

الحمد لله في سرّي و في علّني و الحمد لله في حُزني و في سَعدي الحمد لله عمّا كُنت
أعلّمه و الحمد لله عمّا غاب عن خُلدي.

اللهمّ إنا نحمدُك و نشكُرُك على إكمال هذا العمل، اللهمّ لك الحمدُ حتّى ترضى و لك
الحمدُ إذا رضيت و لك الحمدُ بعد الرضى و لك الحمدُ على كلّ حال.

نحمدُ الله الَّذي فضّلنا على كثيرٍ من خلقه و أنعمَ علينا بنعمة العقل و زودنا بأدوات
العلم و مهّد لنا الطّريق لإتمام هذا البحث العلمي المتواضع الذي نأملُ من المولّى
عزّ و جلّ أن يكونَ ذا جدوى لما أُخرج له.

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك ، ولا تطيب اللحظات إلا
بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا بروية الله جل جلاله.
إلى من بلغ و أدى الأمانة، غلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله
عليه و سلم.

إلى أمي الغالية، إلى أبي ذلك الرجل الذي علمني أن الحياة قيم، و بهذه القيم تطمئن
النفس و يرتاح البال مهما كانت الظروف، و هذه الأم التي علمتني معنى المثابرة و
الحب و العطاء فهي نبع الحنان.

إلى من هم أقرب إلينا من أرواحنا و إلى القلوب الطاهرة و الرقيقة و النفوس
البريئة إلى

رياحين حياتنا **** إخواننا و أخواتنا.

إلى من آنسونا و شاركونا همومنا و تذكاراتنا و تقديراً **** أصدقائنا.

إلى هذا الصرح العلمي الفتي و الجبار **** جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا.

إلى كل من أحب العمل و أحب النجاح و أحب العطاء.

إلى كل من شاءت الأقدار ووصل هذا إلى يديه.

الشكر و التقدير

أول الشكر و آخره أتقدم به إلى البارئ عز وجل (الله) سبحانه و تعالى، الذي احاطني برعايته الإلهيه العظيمه، و يسر لي كل عسير، و ألهمني الصبر و القوة في شق طريقي نحو البحث العلمي. القائل في محكم التنزيل (وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ) صدق الله العظيم (سورة يوسف آيه 76).

و قال رسول الله (صلى الله عليه و سلم) : " من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه" (رواه أبو داؤد).
أتوجه بخالص شكري و تقديري و عظيم إمتاني إلى أستاذنا الفاضل الأستاذ / محمد عدني ؛ لمدته يد العون لنا خلال إعداد هذه الرسالة. كما يسعدني و يشرفني أن اتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان إلى أستاذتنا الفاضله القديره استاذة/ وفاء فيصل ؛ لما أبدأته من حسن رعايه و رحابة صدر و روح علميه مخلصه، كما أود أيضا أن أتقدم بالشكر لأستاذتنا الفاضلة استاذة / سلمى ؛ لما قدمته لنا من توجيهات و نصائح سديده و ملاحظات قيمة و مستمرة وروح التعاون الجميلة. فدعائي لهم بالخير و العافية.

أخيرا لا بد من كلمة شكر و محبة و امتنان إلى كل من شد من ازري، وكل من ساندني في عملي و أعطاني القدرة و الأصرار في تحقيق هدفي حتى لو كان بكلمة تشجيع واحدة، و ممن فاتني ذكر اسمائهم؛ جزاهم الله خير الجزاء.

المستخلص

التقنيات التكنولوجية الناشئة هي تلك الإبتكارات التقنية التي تمثل خطوة متقدمة في مجال معين و تحقق ميزة تنافسيه على ما عداها من التقنيات السائدة. تم تصميم نظام التدريب و التوظيف الالكتروني وهو نظام يمكّن الأفراد و المراكز و المؤسسات من إتاحة الفرص و التقديم لها بطريقة سهلة واضحة. فهو يمكّن الافراد من البحث و التقديم للفرصة المناسبة له و ايضاً يمكّنه التقديم لدورات تدريبيه. مما يمكّن المؤسسات من إتاحة هذه الفرص للأفراد و ايضاً المراكز يمكّنها من إتاحة دوراتها التدريبية و الإعلان عنها. حقق النظام الاهداف المرجوة منه وهو برنامج يوفر الفرص التدريبية المختلفة للأفراد، ومن ثم توفير الوظائف المختلفة لهم في الشركات التي تشترك في الموقع بعرض وظائف هذه المؤسسات المختلفة للباحثين عن الوظائف في الموقع.

ABSTRACT

Emerging technological technologies are those technical innovations that represent an advanced step in a specific field and achieve a competitive advantage over other prevailing technologies. The electronic training and employment system is designed, and it is a system that enables individuals, centers and institutions to provide opportunities and apply for them in an easy and clear way. It enables individuals to search and apply for the appropriate opportunity for him and also enables him to apply for training courses. This enables institutions to provide these opportunities to individuals, and also centers enable them to provide and advertise their training courses. The system has achieved the desired goals and is a program that provides various training opportunities for individuals, and then provides them with various jobs in companies that participate in the site by offering the jobs of these different institutions to job seekers on the site.

فهرس المحتويات

| | |
|---|-------------------------------------|
| أ | الآية |
| ب | الحمد لله |
| ت | الإهداء |
| ث | الشكر و التقدير |
| ج | المستخلص |
| ح | ABSTRACT |
| خ | فهرس المحتويات |
| ر | فهرس الأشكال |
| ز | فهرس الجداول |
| | الباب الأول |
| 1 | 1.1 المقدمه |
| 1 | 1.2 مشكلة البحث |
| 1 | 1.3 اهداف البحث |
| 1 | 1.4 اهمية البحث |
| 1 | 1.5 مدى البحث |
| 1 | 1.6 الدوافع و الحجج |
| 1 | 1.7 المخرجات المتوقعه |
| 1 | 1.8 هيكلية البحث |
| 2 | 1.9 الخاتمه |
| | الباب الثاني |
| 3 | 2.1 الاطار النظري |
| 4 | 2.1.1 المقدمة |
| 4 | 2.1.2 نبذة عن التوظيف الالكتروني |
| 4 | 2.1.3 عيوب التوظيف الالكتروني |
| 4 | 2.1.4 مبادئ التوظيف ومراحله وأشكاله |
| 4 | 2.1.5 أشكال التوظيف الإلكتروني |
| 5 | 2.1.6 أهمية التوظيف |
| 5 | 2.1.7 مميزات التوظيف الالكتروني |
| 6 | 2.1.8 نبذه عن التدريب |
| 6 | 2.1.9 أهمية التدريب للمؤسسات |
| 6 | 2.1.10 أهمية التدريب للأفراد |
| 7 | 2.1.11 نجاح وفشل التدريب |
| 8 | 2.1.12 مراحل تقييم التدريب |

| | |
|---------|--|
| 8..... | 2.1.13 مراحل تطوير التدريب و التوظيف |
| 9..... | 2.1.14 منهجية الموقع الالكتروني |
| 9..... | 2.2 الدراسات السابقة |
| 9..... | 2.2.1 Freelancing Platform |
| 9..... | 2.2.2 موقع الكتروني لتوظيف خريجي جامعه بوليتكنك فلسطين |
| 10..... | 2.2.3 مواقع الاكترونيه عربية |
| 11..... | 2.2.4 مواقع الكترونيه في السودان |
| 11..... | 2.3 الخاتمة |
| | الباب الثالث |
| 13..... | 3.1 المقدمة |
| 13..... | 3.2 متطلبات النظام |
| 13..... | 3.3 تحليل النظام باستخدام مخططات (UML) |
| 14..... | 3.3.1 مخططات حالات الاستخدام (Use Case Diagram) |
| 15..... | 3.3.2 المخطط التساعي (Sequence Diagram) |
| 15..... | • عملية انشاء الحساب |
| 16..... | • عملية تسجيل الدخول |
| 17..... | • عملية البحث عن وظيفة |
| 18..... | • عملية اضافة البيانات |
| 19..... | • عملية عرض البيانات |
| 20..... | • عملية الاشتراك في دورة تدريبية |
| 21..... | • عملية تحديث البيانات |
| 22..... | • عملية ارسال طلب توظيف |
| 23..... | 3.3.3 مخطط النشاط (Activity Diagram) |
| 24..... | 3.3.4 مخطط الفئة (Class Diagram) |
| 25..... | 3.4 تصميم جداول قاعدة البيانات |
| 25..... | 3.4.1 جدول المتقدمين |
| 26..... | 3.4.2 جدول مركز التدريب |
| 27..... | 3.4.3 جدول معلومات الدورة التدريبية |
| 27..... | 3.4.4 جدول التسجيل في الدورة التدريبية |
| 28..... | 3.4.5 جدول الشركات |
| 29..... | 3.4.6 جدول معلومات الوظيفة |
| 30..... | 3.4.7 جدول ارسال طلبات الوظيفة |
| 30..... | 3.4.8 جدول رد المتقدمين على الطلبات الخاصة من الشركات |
| 31..... | 3.4.9 جدول التقديم للوظيفة |

| | |
|---------|--|
| 31..... | 3.5 الخاتمة..... |
| | الباب الرابع..... |
| 33..... | 4.1 المقدمة..... |
| 33..... | 4.2 النظام المقترح..... |
| 33..... | 4.3 الأدوات و التقنيات المستخدمة في المشروع..... |
| 34..... | 4.4 مستخدمى النظام..... |
| 34..... | 4.4.1 الأفراد..... |
| 42..... | 4.4.2 الشركات..... |
| 49..... | 4.4.3 مراكز التدريب..... |
| 54..... | 4.5 الخاتمة..... |
| 54..... | 4.6 النتائج..... |
| 54..... | 4.7 التوصيات..... |
| 54..... | 4.8 المراجع..... |

فهرس الأشكال

| | |
|----|---|
| 14 | الشكل (3-1) مخطط حالات الاستخدام..... |
| 15 | الشكل (3-2) عملية التسجيل..... |
| 16 | الشكل (3-3) عملية تسجيل الدخول..... |
| 17 | الشكل (3-4) البحث عن وظيفة..... |
| 18 | الشكل (3-5) اضافة بيانات..... |
| 19 | الشكل (3-6) عرض البيانات..... |
| 20 | الشكل (3-7) عملية الاشتراك..... |
| 21 | الشكل (3-8) تحديث البيانات..... |
| 22 | الشكل (3-9) ارسال بيانات..... |
| 23 | الشكل (3-10) مخطط النشاط..... |
| 24 | الشكل (3-11) مخطط الفئة..... |
| 34 | الشكل (4-12) تسجيل دخول الفرد..... |
| 35 | الشكل (4-13) تسجيل حساب للأفراد..... |
| 36 | الشكل (4-14) الصفحة الرئيسية للأفراد..... |
| 37 | الشكل (4-15) مزيد من تفاصيل الفرصة المتاحة للأفراد..... |
| 38 | الشكل (4-16) الأسئلة المطلوبة للتقديم في الوظيفة..... |
| 39 | الشكل (4-17) صفحة الدورات التدريبية المقدمة للأفراد..... |
| 40 | الشكل (4-18) بيانات الدورة التدريبية المتاحة للأفراد..... |
| 41 | الشكل (4-19) صفحة البيانات الشخصية للفرا..... |
| 42 | الشكل (4-20) تسجيل دخول الشركات..... |
| 43 | الشكل (4-21) تسجيل حساب جديد للشركة..... |
| 44 | الشكل (4-22) الصفحة الرئيسية للشركة..... |
| 45 | الشكل (4-23) بيانات الوظيفة للإعلان عنها..... |
| 46 | الشكل (4-24) تقديم طلب خاص للموظف من الشرك..... |
| 47 | الشكل (4-25) عرض بيانات حساب الموظف..... |
| 48 | الشكل (4-26) صفحة البيانات الشخصية للشركة..... |
| 49 | الشكل (4-27) تسجيل دخول مركز التدريب..... |
| 50 | الشكل (4-28) تسجيل حساب جديد لمركز التدريب..... |
| 51 | الشكل (4-29) الصفحة الرئيسية لمركز التدريب..... |
| 52 | الشكل (4-30) نشر دورة تدريبية..... |
| 53 | الشكل (4-31) صفحة البيانات الشخصية لمركز التدريب..... |

فهرس الجداول

| | |
|----|--|
| 10 | الجدول (2-1) يوضح الفرق بين النظام و المواقع العربية |
| 11 | الجدول (2-2) يوضح الفرق بين النظام و المواقع في السودان |
| 25 | الجدول (3-3) المتقدمين |
| 26 | الجدول (3-4) مركز التدري |
| 27 | الجدول (3-5) معلومات دوره التدريبية |
| 27 | الجدول (3-6) التسجيل في الدورة التدري |
| 28 | الجدول (3-7) الشركات |
| 29 | الجدول (3-8) معلومات الوظيفة |
| 30 | الجدول (3-9) ارسال طلباتالوظيفة |
| 30 | الجدول (3-10) رد المتقدمين على الطلبات الخاصة من الشركات |
| 31 | الجدول (3-11) التقديم للوظيفة |

الباب الأول

المقدمة

1.1 المقدمة:

أ- التدريب :

التدريب له أهمية كبيرة في العصر الذي نعيش فيه فإن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة. و يعتبر التدريب من الانشطة التي تدفع القدرات و المهارات العاليه و المقبله للعاملين و يسعى التدريب الى زيادة مهارات الافراد و لأداء عمل محدد يزود الافراد بالخبرات المناسبه التي تساعد على تنمية المهارات الخاصه بهم و زيادة معرفتهم.

ب- التوظيف :

ان المنظمات باختلاف اشكالها تتطلب طاقات بشريه و التي تتمتع بمستويات عاليه من الكفاءه و المهنيه محققه بذلك اهداف منظمات ،فالموظف يشكل مكونا هاما بالنسبه للعمل . لزيادة كفاءة هذه الانظمة سيتم تصميم نظام يقوم باجراء هذه العمليه الكترونيا بحيث يتم التدريب و نشر المعلومات الكترونيا و من ثم التوظيف و غيرها الكترونيا .

1.2 مشكلة البحث:

توجد شركات تدريب و توظيف غير معروفه لدى الجميع كما انها تعرض فرص للتدريب و التوظيف لمؤسسات وهميه غير حقيقيه و يؤدي ذلك الى تشتيت و تضيق لجهود الفرد، لذا سيتم تصميم نظام منصة تدريب و توظيف لتوفير كل المعلومات و اتاحتها للراغبين بها.

1.3 اهداف البحث:

- تصميم منصة تدريب و توظيف لتحقيق الاهداف التاليه:
 - توفير فرص التدريب و التوظيف المتاحه.
 - الوصول للمواقع الرئيسييه للمؤسسات التوظيف و التدريب.
 - توفير المعلومات في وقتها للمستفيدين.
 - السرعه في ايجاد الفرصه المطلوبه.

1.4 اهمية البحث:

هذا الموقع يساعد الشركات و الاشخاص في عمليتي التقديم للتدريب و التنظيف بصوره سهله و متاحه في جميع الاوقات .

1.5 مدى البحث:

ولاية الخرطوم.

1.6 الدوافع و الحجج:

اردنا انشاء و تصميم منصه لتقليل الجهد و الوقت في البحث عن فرصه تدريب او توظيف و مساعدة المؤسسات في توفير احداث الفرص المتاحه لديها و الاعلان عنها.

1.7 المخرجات المتوقعة:

موقع الكتروني يتيح فرص تدريب و توظيف.

1.8 هيكلية البحث:

■ بالإضافة إلى هذا الباب الذي يحتوي على المقدمة تأتي هيكلية البحث في اربعة ابواب أخرى، و تفصيلها كالآتي:

- الباب الثاني سوف يتحدث عن الدراسات السابقة عن المشروع.
- الباب الثالث سيستعرض تحليل و توصيف النظام المقترح.
- الباب الرابع سيكون عن وصف النظام و تصميم جداول قواعد البيانات.
- الباب الخامس سيتطرق المراجع و التوصيات.

1.9 الخاتمة :

تناول هذا الباب الحديث عن مقدمة البحث المتمثلة في مشكلة البحث، الحلول المقترحة، أهداف البحث، اهمية هذا المشروع وحدود البحث.

الباب الثاني

الدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري:

2.1.1 مقدمه:

- نظرا لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي مؤسسه سواء كانت ادارة أو شركة و اهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير تطور المؤسسه و المساهمه في تحقيق اهدافها. فأعطى لها اهتماما كبيرا لأن نجاح أي مؤسسه يتوقف على كفاءة الافراد العاملين بها. لذلك وضعت طرق معينه لجلب العامل الكفاء و مراعاته من بدايته الى نهايته و بهذا تعد عملية التدريب و التوظيف احدى اهم الوظائف التي يجب ان تنجزها إدارة الموارد البشرية في المؤسسه بكفاءه و فعاليه عاليه.

2.1.2 نبذة عن التوظيف الالكتروني:

- ان المؤسسات باختلاف اشكالها تتطلب طاقات بشريه والتي تتمتع بمستويات عاليه من الكفاءه والمهنيه محققه بذلك اهداف منظمات، فالموظف يشكل مكونا هاما.
- بالنسبه للعمل . شهدت مواقع الوظائف الالكترونية ثورة فى توظيف أصحاب الأعمال والباحثين عن عمل على حد سواء، واستطاعت أن تزيد من كفاءتها للدرجة التى تجعلها تساهم بشكل فعال فى اتخاذ قرار التعيين.

2.1.3 عيوب التوظيف الالكتروني:

- لا يوجد تفاعل بين المرشح للوظيفة والشركة، وفي كثير من الأحيان يصعب علي المتقدم التواصل مع أحد ممثلي الشركة للإستفسار عن شئ.
- في كثير من الأحيان تكون المعلومات التي تضمها السير الذاتية غير صحيحة.
- قد يستخدم أحدهم معلوماتك الشخصية في سيرتك الذاتية إستخدام سئ.
- لا يستطيع الفرد الإجابة بدقة مثل:
 - هل المتقدم ملائم للوظيفة؟
 - هل يمكن للمتقدمين التكيف مع ثقافة المنظمة؟ [1]

2.1.4 مبادئ التوظيف ومراحله:

- يقوم التوظيف على المبادئ التالي :
- أ- مبدأ الديمومة : أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
- ب- مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص : أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.
- ت- مبدأ الكفاءة : هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها. [2]
- ونميز التوظيف بثلاث مراحل أساسية وهي :

- أ- **الاستقطاب:**
هو جذب الكفاءات من سوق العمل أو البحث والتنقيب عن الكفاءات اللازمة للمنظمة من سوق العمل.
- ب- **الاختيار:**
انتقاء أفضل الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة من سوق العمل.
- ت- **التعيين:**
هي تسكين الفرد على الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته [2].

2.1.5 أهمية التوظيف:

- يتم حصول المؤسسه على الموارد البشرية الملائمة للموارد البشرية عبر عملية التوظيف
- ترتبط عملية التوظيف بمختلف الاجراءات المتعلقة بتدبير الموارد البشرية.
- ترهن عملية التوظيف استراتيجية المؤسسة.

2.1.6 مميزات التوظيف الإلكتروني:

- **اختصار الوقت في التوظيف:**

يتميز بسرعة الإستجابة حيث أن الرد علي إعلان الوظائف الشاغرة يأتي ربما فور وضعه. و يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر و استمرار عملية البحث و التوظيف على مدار الساعة طوال الأسبوع و يمكن لأصحاب العمل أن يبعثوا بوظيفة في وقت قليل يعادل 20 دقيقة على موقع وظائف إلكتروني دون حدود لحجم الإعلان و يبدأ باستقبال السير الذاتية في الحال.

- **إنخفاض تكاليف التوظيف:**

يعتبر التوظيف الإلكتروني أقل تكلفة من التوظيف التقليدي حيث أن وضع إعلانك على أحد مواقع التوظيف لن يكلفك شئيا مقارنة بوضع إعلان مدفوع الأجر. و إن تكلفة الإعلان عن الوظائف و او البحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات التوظيف يمكن أن تكون أقل ب 90% عن التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث و وسائل الإعلان التقليدية.

- **إنتشار أوسع للشركات:**

بعكس وسائل التوظيف التقليدية التي تكون محصورة بالمستوى المهني و البعد الجغرافي و المهنة و غيرها من معايير يتوفر في بوابات التوظيف الإلكترونية قاعدة بيانات نموذجية و جارية للمهارات التي تغطي جميع الكوادر الوظيفية و المهن في جميع المناطق مما يوفر لك ولشركتك الإنتشار.

ايضا التوظيف الإلكتروني يوفر لك العديد من المتقدمين لشركتك مما يعني خبرات و مؤهلات و مهارات متنوعة حيث تستطيع إختيار الأفضل لشركتك.

- **الإنتشار الواسع للباحثين عن العمل:**

يستفيد الباحثون عن العمل من المدى الواسع الذي يحصلون عنه من خلال مواقع التوظيف

الإلكترونية. فهم قادرون على الدخول للوظائف في الشركات و المهين و المواقع الجغرافية التي لا يعرفونها في الحالات العادية و يستطيعون أن يتقدموا إليها فوراً بضغطة واحدة على زر الفأرة بوضع سيرهم الذاتية على الإنترنت، و سنتمكن الشركات و كذلك مسؤولو التوظيف سيتمكنون الإتصال الفوري بهم بخصوص فرص عمل لم يعلن عنها.

■ أدوات إدارة مميزة:

إن عملية التوظيف بمجملها تتم إدارتها من مكان واحد مما يسهل على مسؤول التوظيف الإعلان عن الشواغر وإستلام السير الذاتية و الفرز و تحديد الأولوية و الإصال بالأشخاص المؤهلين للعمل لديهم منفردين أو مجموعين و يستطيع أن يتابع جميع النشاطات من داخل صفحة مسؤول التوظيف الشخصية الخاصة و ذات الفاعلية العالية و يمكنك من تحديد المهارات والخبرات التي تُريدها في المرشحين للوظيفة، مما يساعدك علي تحديد العينة التي ستختار منها. ايضاً يستطيع قسم الموارد البشرية أيضاً الإحتفاظ بالسير الذاتية للمرشحين الذين لم يحصلوا علي الوظيفة والرجوع لها لاحقاً عند وجود وظائف أخرى شاغرة.[3]

2.1.7 نبذة عن التدريب:

- **التدريب** هو وسيلة لزيادة انتماء الموظفين و**تحفيزهم** على العمل ومساعدتهم في تنمية انفسهم و هو نشاط يهتم بنقل التعليمات و المعلومات و تطوير الاداء الخاص بالفرد و مساعدته على الوصول الى مرحله معينه من المهارات و المعارف.
- يعتبر التدريب من الانشطه التي تدفع القدرات و المهارات العاليه و المقبله للعاملين و يسعى الى زيادة مهارات الافراد و اداء عمل محدد و يزود الافراد بالخبرات المناسبه التي تساعدهم على تنمية المهارات الخاصه بهم و زيادة معرفتهم و هو فرصة لتحسين أداء الآخرين حتى يمكنك [تحقيق أهداف](#) المؤسسة.

2.1.8 أهمية التدريب للمؤسسات :

التدريب له أهمية كبيرة في العصر الذي نعيش فيه. إن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة. ليس هناك مثال أشهر أو أوضح من الحاسوب وتطوراته السريعة بحيث أننا نحتاج لتعلم الجديد في هذا المجال ربما كل أسبوع. انظر إلى التطور في العلوم الإدارية وتأثير العولمة على مفاهيم الإدارة. في الصناعة نجد أن التطور التكنولوجي يجعلنا مضطرين لاستخدام معدات متطورة وبالتالي نحتاج إلى أن نتدرب عليها.

2.1.9 أهمية التدريب للأفراد :

التدريب هام لنا كأفراد وهناك الكثير من الدورات التدريبية التي تفيدنا في تنمية مهارتنا في العمل وفي الحياة. فالكثير منا يحتاج لتنمية مهاراته وتطوير ذاته في كافة المجالات الإدارية او الفنية أو تعلم تقنيات حديثة ما أو اكتساب المعارف إلى آخر الموضوعات المرتبطة بمهارات العمل.

2.1.10 نجاح وفشل التدريب:

نجاح التدريب ليس بمجرد عقد دورة تدريبية ولا يخفى على القارئ العدد الهائل للدورات التدريبية التي تفشل في تحقيق أهدافها. إن هدف الدورة التدريبية هو تنمية مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم بما يقيدهم في عملهم أو حياتهم وبالتالي فإن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من الدورة التدريبية يعتبر فشلا للدورة التدريبية. إذا قامت المؤسسة بعقد دورات تدريبية للارتقاء بالجانب الإداري ثم لم يستخدم المتدربين ما تعلموه من مهارات في عملهم فإن الدورة التدريبية تكون قد فشلت.

■ هناك الكثير من الأسباب لفشل الدورة التدريبية منها:

أ- الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل:

كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية.

ب- الدورة التدريبية نظرية جدا:

قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ولكنه ليس له خبرة عملية في الموضوع وبالتالي يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون.

ت- المتدربين تم اختيارهم حسب أهواء المدير وليس حسب حاجة العمل الفعلية:

البعض يعتبر الدورة التدريبية من قبيل الجائزة التي يعطيها المدير لمن يحب وبالتالي تجد شخصا لا علاقة له بموضوع التدريب يحضر الدورة التدريبية بينما الموظف الذي يحتاجها في عمله لا يحضرها.

ث- المتدربون ليس لديهم رغبة في التعلم:

لا بد من التأكد من قابلية المتدربين للتدريب فبعض المديرين لن يغير أساليبه الإدارية ولو حضر مئات الدورات الإدارية لأنه لا يظن أن نظريات الإدارة يمكن تطبيقها في عالمه.

ج- المادة التدريبية سيئة:

كثير من المدربين يحاول استغلال المادة التدريبية التي يملكها ولا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين. هذا يكون له تأثير سيء فالمتدرب يريد مثالا قريبا لواقعه. بل الكثير من المدربين يستخدم مادة تدريبية منقولة من الشبكة الدولية وبالتالي تكون الأمثلة من واقع آخر وبيئة مختلفة وتكون المادة التدريبية غير مناسبة لا للمدرب ولا للمتدرب.

ح- المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات:

قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على شرح الموضوع واستخدام أساليب التدريب.

خ- المدرب ليس مهتماً بتدريب المتدربين:

يجب أن يكون المدرب حريصاً على خروج المتدربين وقد اكتسبوا المهارات التي يحتاجونها. [4]

2.1.11 مراحل تقييم التدريب:

أ- التقييم قبل التدريب:

يتم عادةً عن طريق اعتماد النتائج الخاصة بتقييم البرامج التي تم تنفيذها سابقاً، إضافة إلى استقصاء المتدربين والمدربين مسبقاً وإدارتهم.

ب- التقييم أثناء التدريب:

يمكن خلال هذه المرحلة القيام بتقييم سير عملية التدريب وأهداف البرنامج تبعاً للأهداف الموضوعية، والوسائل والأساليب المناسبة لتحقيق الأهداف، ومدى توافق المكان والزمان، ومدى توافق التصميم الموضوع مع البرنامج، وتدرج الموضوعات وتكامل مكوناتها، وتقييم النتائج النهائية التي تحققت المفاهيم والبرنامج والاتجاهات والمعلومات التي تمكن البرنامج أن يطور ويزود المتدربين بها عن طريق الجلسات التدريبية المتواصلة.

ت- التقييم بعد انتهاء التدريب:

بعد انتهاء التدريب يتم السؤال عادةً عن النتائج التي حققتها البرنامج، ومدى تحقيقه للأهداف المنشودة له.

ث- متابعة نتائج التدريب:

يعاد في هذه المرحلة تقييم أداء المتدرب وسلوكه في وظيفته، ويكون ذلك بعد انتهاء التدريب مباشرة ليتم التعرف على استمرارية تأثير التنمية والتدريب مع مرور الزمن، وبالإمكان قياس نتائج التنمية والتدريب من خلال عنصرين، وهما: أداء المتدرب وسلوكه. [5]

2.1.12 مراحل تطوير التدريب و التوظيف:

سابقاً كانت تستخدم الطرق التقليدية في البحث عن فرصة معينة من قبل الأفراد الباحثين عن الفرص سواء كانت وظائف ام فرص دورات تدريبية وذلك عن طريق الصحف او الذهاب الى المؤسسه نفسها لايجاد فرصه ثم بعد ذلك اصبحت الفرص تعلن عنها عبر المواقع ولكن بصوره مبعثره و مجهده في البحث عن فرصه معينه و لذلك سوف نقوم بتصميم موقع الكتروني يحتوي على مجموعه من فرص التدريب و التوظيف.

2.1.13 منهجية الموقع الإلكتروني:

يكون نظام التدريب و التوظيف الإلكتروني عبارة عن موقع شبكي لاستقطاب الكفاءات العالمية لملا شواغر في المؤسسات، و يمكن الموقع الزوار و الباحثين عن وظائف البحث عن فرص شاغرة، و التقديم للفرص الشاغرة، اقتراح الفرص الشاغرة لأصدقاء او زملاء مناسبين للفرصة سواء كانت فرصة تدريب ام توظيف، التواصل مباشرة مع مسؤولي المؤسسه. فيقوم الأفراد بتسجيل الدخول و إدخال بياناتهم في الموقع الإلكتروني ثم بعد ذلك يبحثون عن ما يريدونه سواء كانت فرصة عمل او دورة تدريبية ثم التقديم لها، اما بالنسبة للشركات فيقوم مسؤول الشركة بعملية تسجيل الدخول و هي إدخال بيانات الشركة ثم بعد ذلك له القدرة في نشر الوظيفة التي يريد الإعلان عنها و إتاحتها للراغبين، ايضاً يوجد مراكز دورات التدريب و قد يقوم المسؤول عن المركز بإدخال بيانات المركز و تسجيل الدخول للموقع الإلكتروني و بعد ذلك يمكنه نشر الدورة التدريبية التي يريد الإعلان عنها.

2.2 الدراسات السابقة:

1. Freelancing Platform:

تناولت هذه الدراسة منصة تم تصميمها لخدمة وجهين من الناس ، حيث تم ربط المنصة بين الخبراء المستقلين والموهوبين مع العملاء لتوفير فرصة جيدة للعمل في أوقات فراغهم ، وفي جميع أنحاء العالم. انقسم النظام الى قسمين أساسيين: صفحة ويب و تطبيق هاتف و صفحة مدير النظام. صفحة الويب تقوم بتوفير بيئة إتصال و عرض المشاريع، كما توفر للعملاء عرض العاملين المستقلين و استقبال الطلبات بين كافة العملاء و تطبيق الهاتف يقوم بعرض العاملين المستقلين وبياناتهم ووسائل التواصل معهم. خرجت هذه الدراسة بان هذه المنصة يمكن ان تساعد العملاء في العثور على مستقلين جيدين في وقت وجهد أقل و ايضاً في توفير فرص عمل للخبراء و الموهوبين من الازمنة المختلفة لحل مشكلة الكسل و زيادة الدخل للشخص و ايضاً إنشاء بيئة جيدة للعمل بين المستقل و العميل.^[6]

2. موقع الكتروني لتوظيف خريجي جامعة بوليتكنك فلسطين:^[7]

يقوم هذا الموقع بتوظيف خريجي جامعه بوليتكنك حيث يوفر هذا الموقع الجهد والوقت للخريجين في عمليه البحث عن فرص عمل وذلك من خلال وضع سيرهم الذاتيه كما يتيح ايضاً للجامعه فرصه لطرح اعلاناتها بخصوص عقد الدورات التدريبية التي من شأنها خدمة الطالب في مجال معين كما يعنى هذا النظام بالشركات أو المؤسسات المعنية بتوظيف طالب من جامعة بوليتكنك فلسطين.

3. المواقع الإلكترونية عربية:

| اسم الموقع | منهجية الموقع | منهجية المشروع |
|-----------------------|--|---|
| 1. موقع فرصه | - لا يتم التقديم من خلاله و انما يقوم بعرض الفرصه وتفاصيلها وكل ما تحتاجه من مؤهلات و متطلبات. - يشمل مجموعة من فرص التقديم و زمالات و دورات تدريبيه وغيره. | - يتم التقديم للمؤسسه من خلال الموقع - يختص في فرص دورات التدريب و التوظيف. |
| 2. موقع الكتروني جوبس | يحتفظ بالاعلانات القديمة كما ان المؤسسة المعلنة عن الوظيفة لا تحدد رواتب الفرصة المعلنة عنها. | يكون للوظيفة زمن انتهاء للفرصة و بعدها تحذف من الموقع و توجد بالوظيفة كل التفاصيل الخاصة بها. |
| 3. موقع بيت.كوم | لا توجد به تفاصيل كافية للفرصة المتاحة للفرد مثل المرتب و زمن العمل. | توفير كل التفاصيل المتعلقة للفرصة المتاحة. |

الجدول (1-2) يوضح الفرق بين النظام و المواقع العربية

4. مواقع إلكترونية في السودان:

| اسم الموقع | منهجيته الموقع | منهجيته المشروع |
|------------------|--|---|
| 1. موقع عبقرى | لا يوفر العديد من الفرص لدى الفرد. | يتم إتاحة العديد من الفرص حسب تخصص الفرد. |
| 2. موقع قرطبة | وجود اعلانات قديمه. | تكون الفرصه لها موعد انتهاء و بعدها تحذف من على الموقع فور انتهاء الموعد. |
| 3. موقع تنقيب | يتيح لمواقع اخرى الاعلان عن الفرص و يكون النشر للفرصه إما عبر موقع تنقيب او المؤسسه او موقع اخر. | يكون الاعلان عن الفرص عبر المؤسسه. |
| 4. السوق المفتوح | يكون فيه التقديم للفرصه عبر التواصل بالرقم الخاص للفرد المتيح للفرصه او عبر الدردشه. | يكون التقديم فيه من خلال الموقع بإرسال السيريه الذاتيه للمؤسسه. |

الجدول (2-2) يوضح الفرق بين النظام و المواقع في السودان

2.3 الخاتمة:

تناول هذا الباب الحديث عن الدراسات السابقة المتعلقة بنظام التدريب و التوظيف الإلكتروني و كذلك عمل مقارنات فيما بينهما، و نجد بالتحديد في الإطار النظري ما استخلصته من نتائج تفيد بأن التوظيف الإلكتروني قد يكون غير دقيق و غير حقيقي.

الباب الثالث

تحليل النظام المقترح

3.1 مقدمه:

إن مرحلة التحليل تمكن من فهم المتطلبات بصورة افضلوتساعد في استخراج مزيد من المتطلبات التي تتضح اكثر بعد اجراء عمليه التحليل عليها،ومرحله التصميم تسهل عمليه تطبيق النظام،في هذا الباب سوف يتم عرض متطلبات النظام،وبعض نماذج التحليل باستخدام الذي يوضح هذه المتطلبات من زوايا مختلفه وتصميم قاعده البيانات المستخدمه في هذا البحث.

3.2 متطلبات النظام :

سيتم عرض متطلبات النظام الوظيفية وهي التي تمثل وظيفة أو سلوك يقوم به النظام، وأيضاً سوف نستعرض المتطلبات غير الوظيفية للنظام والتي تمثل معيار لأداء وظائف النظام.

3.2.1 متطلبات النظام الوظيفية:

- البحث عن وظيفة او دورة تدريبية تدريب:يمكن للمتقدمين البحث عن وظيفة معينة للتقديم لها او دورة تدريبية للاشتراك فيه.
- اختيار وظيفة او دروة تدريبه :يمكن للمتقدمين اختيار الوظيفة التي تناسبهم بعد الاطلاع على شروطها والتقديم لها او اختيار دورة تدريبية ومعرفة تفاصيلها ثم الاشتراك فيها
- تسجيل الدخول: إذا كان المستخدم مسجلا ،فيمكنه من الدخول الي الموقع بعد تعبئة حقلي البريد الالكتروني وكلمة المرور الخاصة.
- تسجيل الخروج: قد يحتاج المتقدم الي الخروج من الموقع

3.2.2 متطلبات النظام الغير وظيفية:

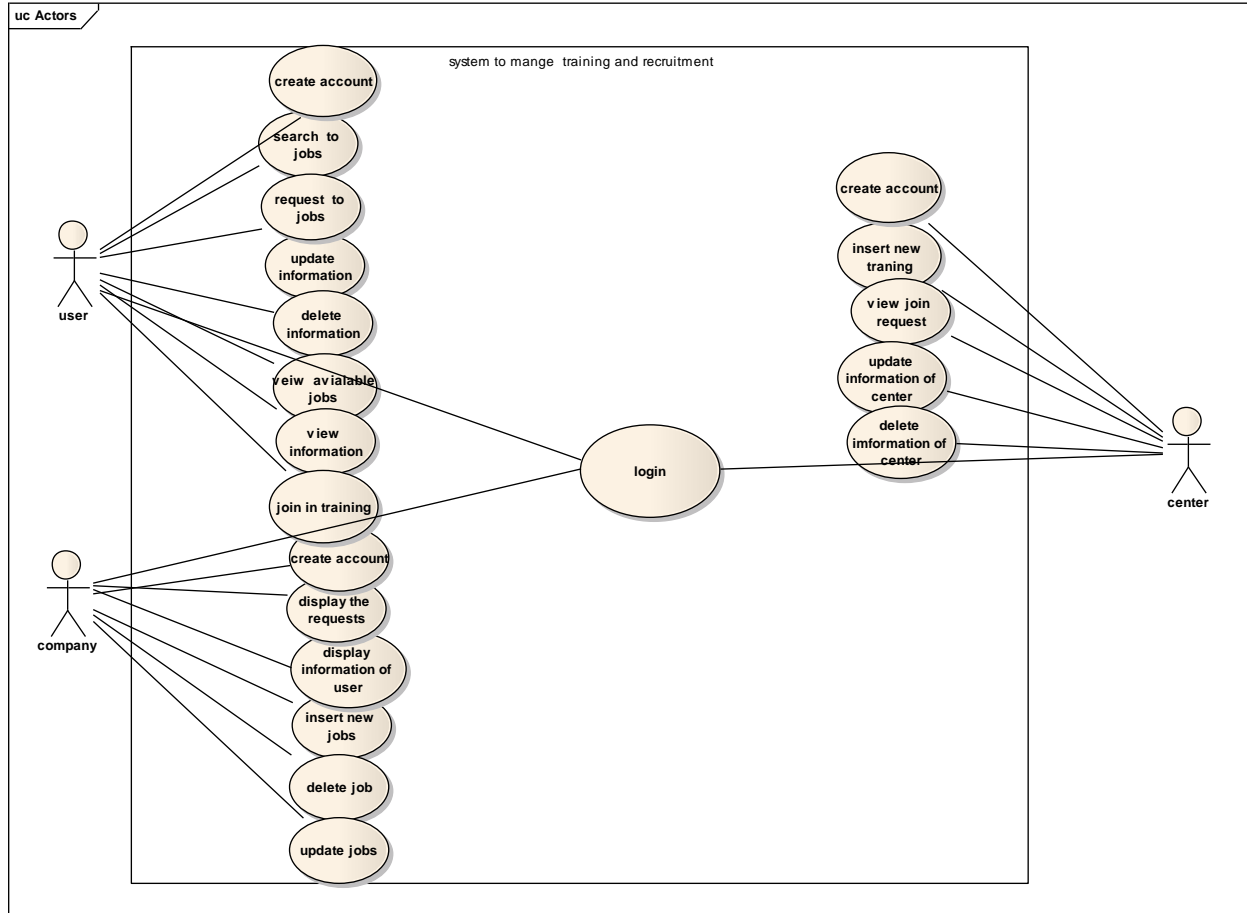
- القابلية وسهولة الاستخدام:
- الموقع سهل بالنسبة للمستخدمين الجدد فهو متاح باللغة الانجليزية والعربية ويحتوي على واجهات مبسطه يسهل فهمها.
- متطلبات الامان:
- يحتاج الموقع لأن يكون امنا لانه مرتبط بقاعدة بيانات تقوم بتخزين معلومات المستخدمين .

3.3 تحليل النظام باستخدام مخططات (UML):

هي لغة رسومية تقدم لنا صيغة لوصف العناصر الرئيسية للنظم و هي لغة معتمدة لترميز العمليات البرمجية وتقدم وسيلة رمزية مبسطة للتعبير عن مختلف نماذج العمل البرمجي، كما تعطي صورة كاملة عن البرنامج المراد تصميمه مما يسهل عملية صيانتة.

3.3.1 مخطط حالات الاستخدام (Use Case Diagram):

عبارة عن مخطط يوضح العمليات والتفاعلات بين النظام ومستخدمي النظام، ويتم ذلك عن طريق عرض العلاقات بين الجهات الفعالة (actor) وحالات الاستخدام.



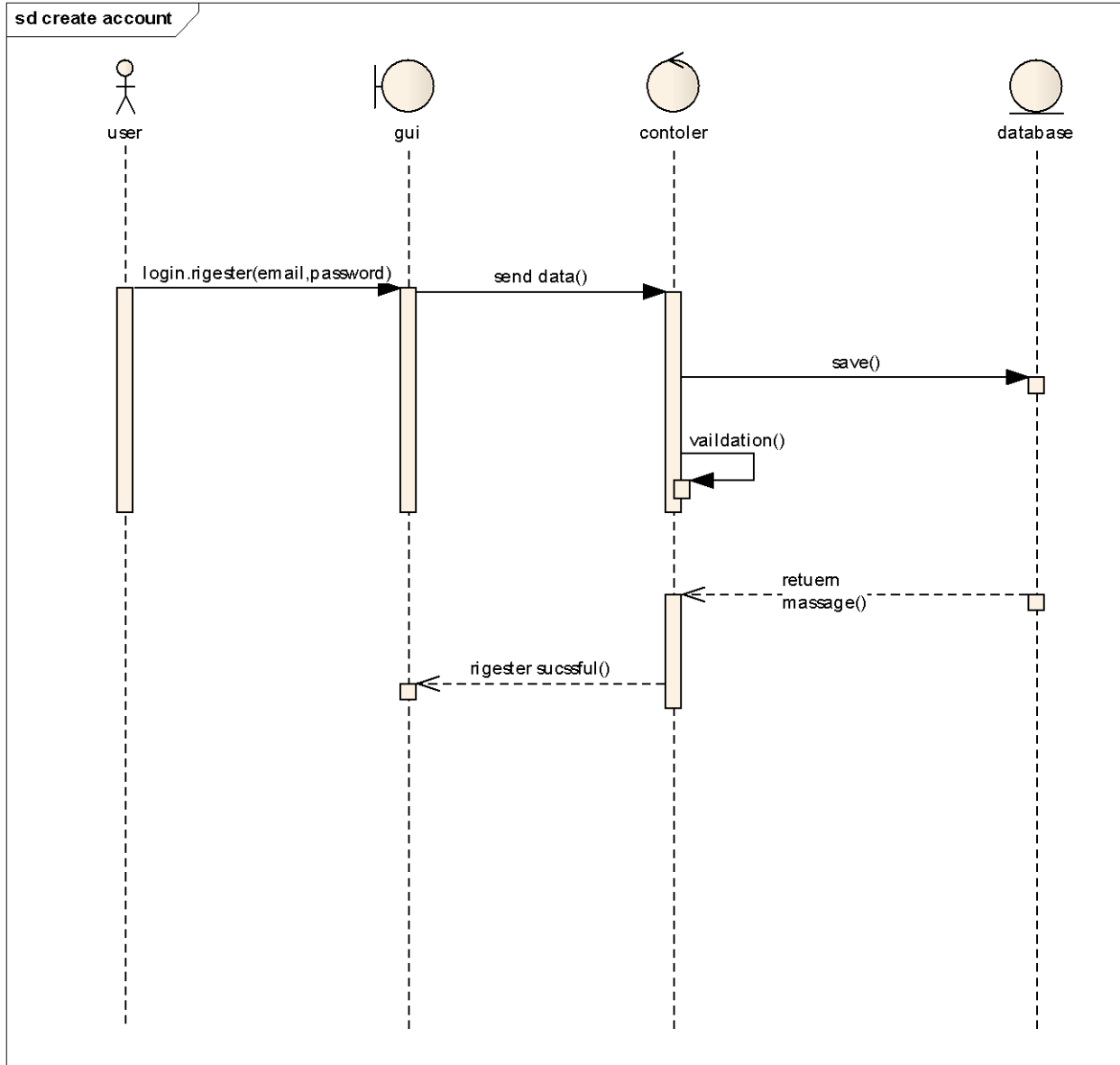
الشكل (3-1) مخطط حالات الاستخدام

3.3.2 المخطط التتابعي (Sequence Diagram):

يستخدم هذا المخطط لظهار تسلسل العمليات الاساسيه للنظام.

• عملية انشاء الحساب:

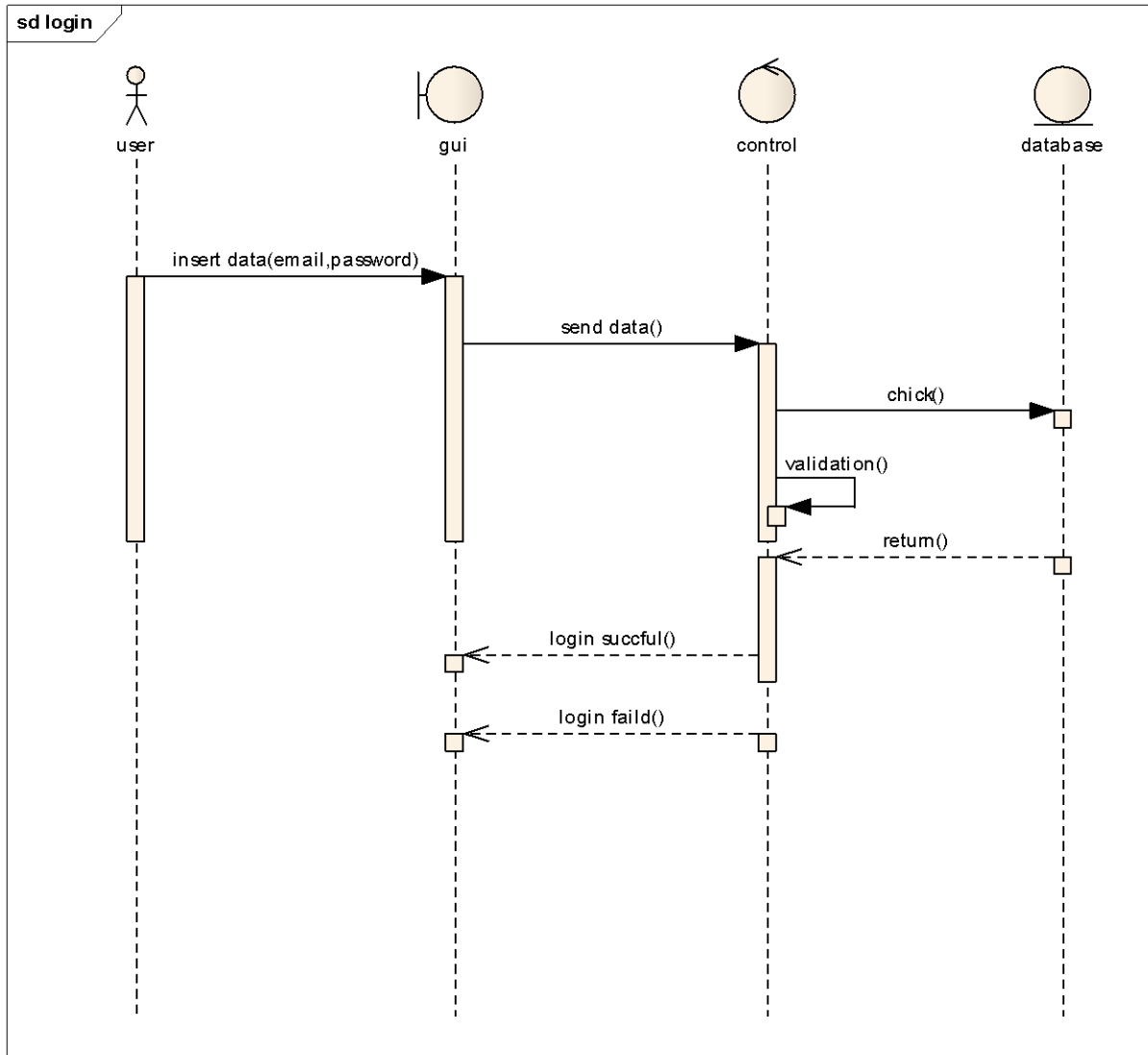
يوضح نموذج التسلسل عملية التسجيل ف النظام وادخال بيانات المستخدم المطلوبة.



الشكل (3-2) عملية التسجيل

• عملية تسجيل الدخول:

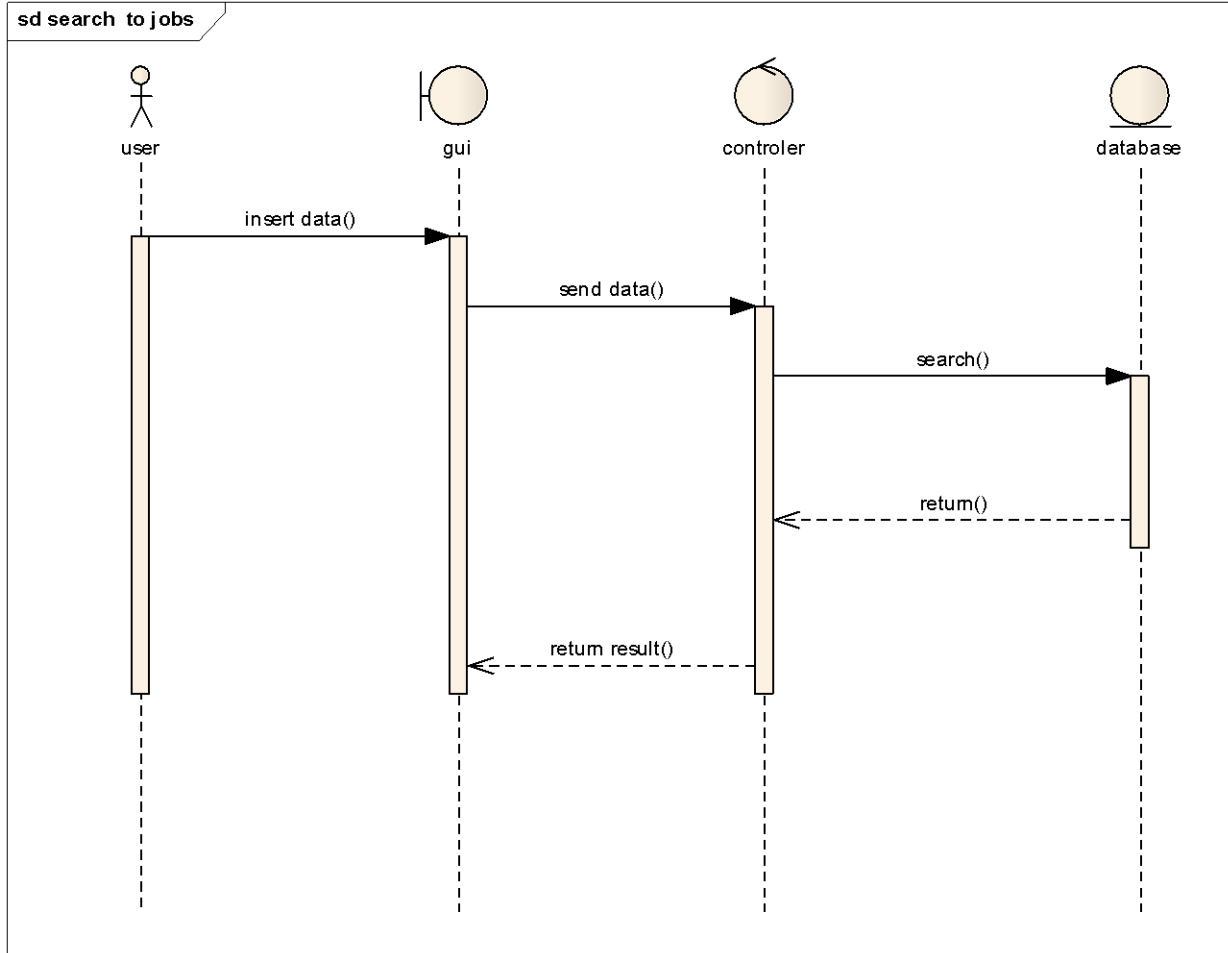
يوضح نموذج التسلسل عملية تسجيل الدخول للمستخدم للتحقق من البريد الإلكتروني وكلمه السر.



الشكل (3-3) عملية تسجيل الدخول

• عملية البحث عن وظيفة:

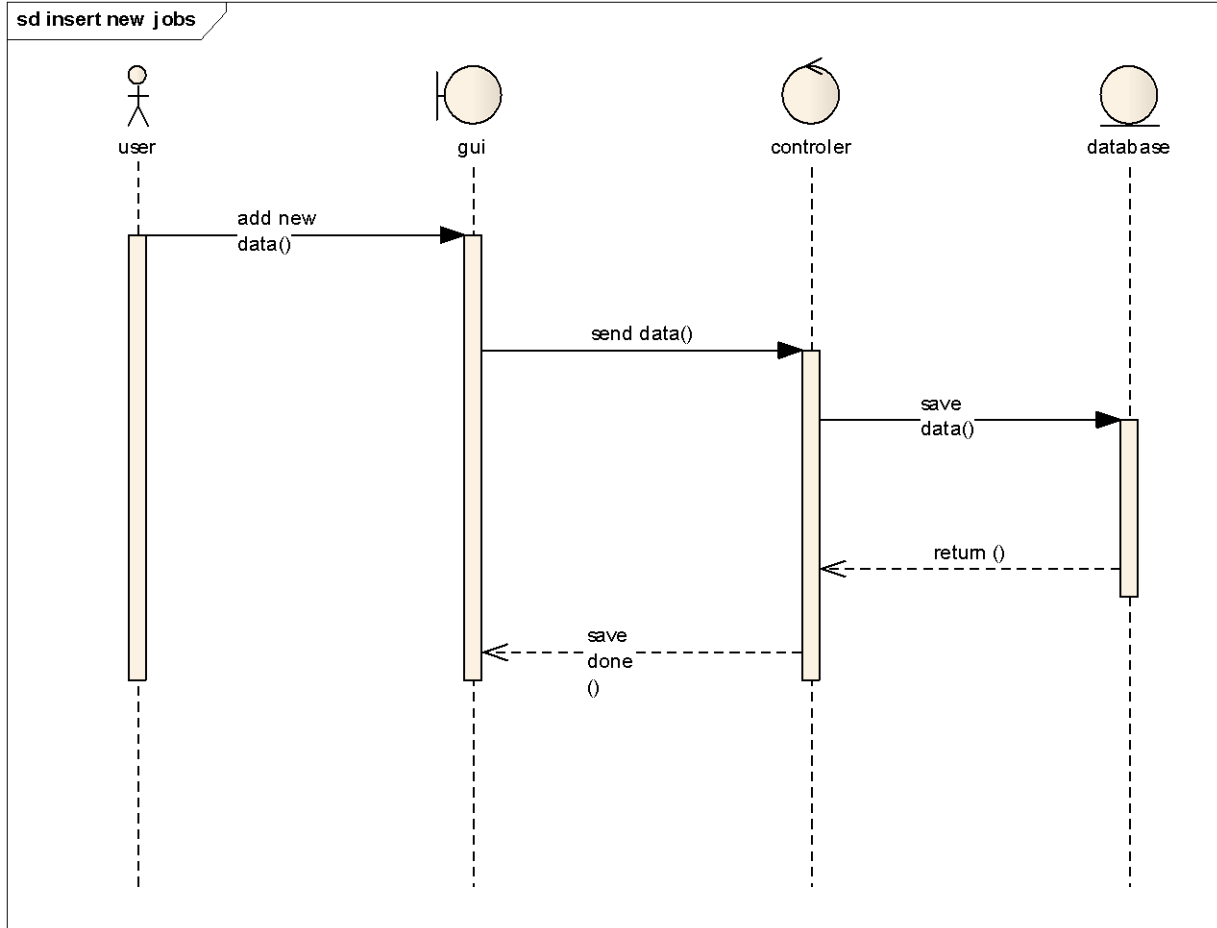
توضح تسلسل عملية بحث المستخدم عن وظيفة ويكون بحث عن طريق ادخال التخصص او الولاية او الجنس او الراتب.



الشكل (3-4) البحث عن وظيفة

• عملية اضافة بيانات:

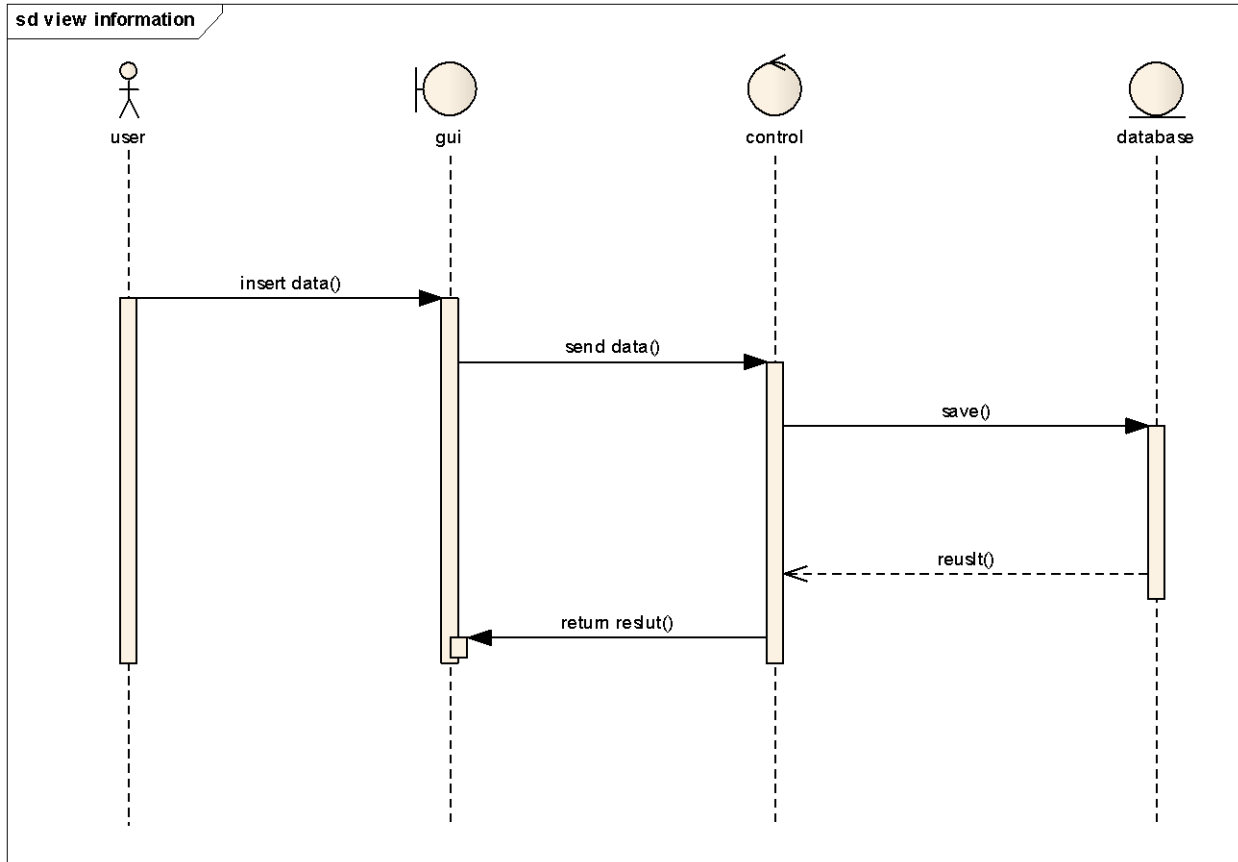
يوضح نموذج تسلسل عملية اضافة بيانات جديدة بالنسبة للشركات ومراكز التدريب.



الشكل (3-5) اضافة بيانات

• عملية عرض البيانات :

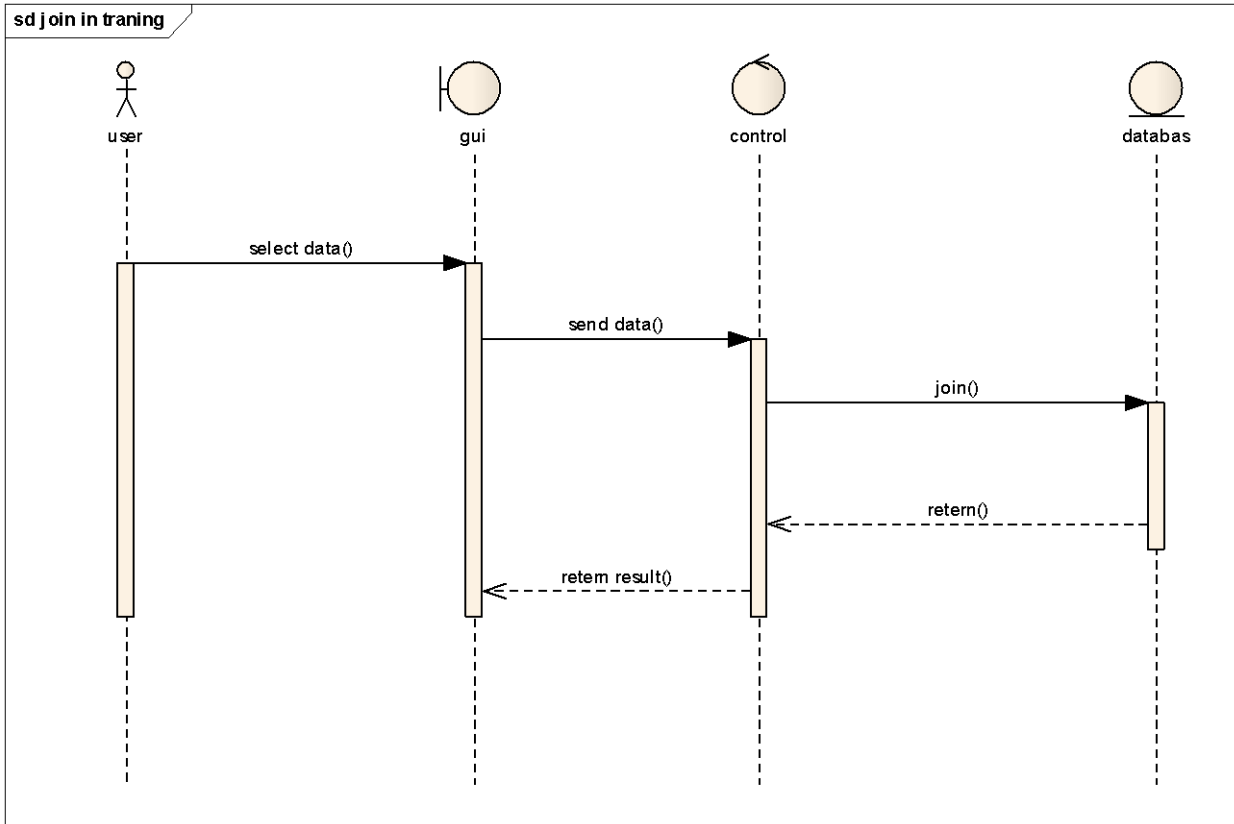
توضح تسلسل عملية عرض بيانات المتقدمين لتكون متاحة للشركات.



الشكل (3-6) عرض البيانات

• عملية الاشتراك في دورة تدريبية:

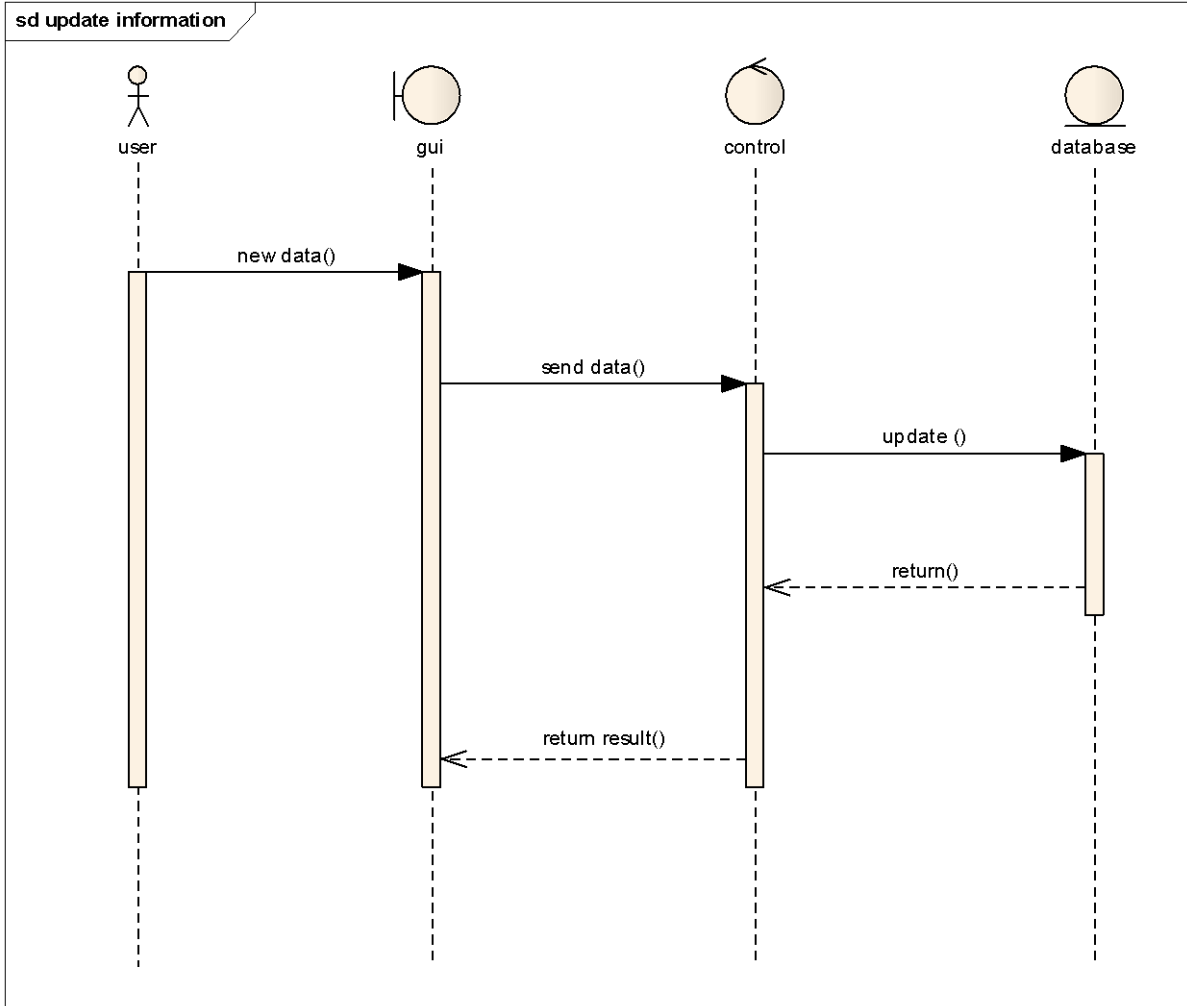
توضح تسلسل عملية اشتراك المتقدمين في دورة تدريبية معينة.



الشكل (3-7) عملية الاشتراك

● عملية تحديث البيانات:

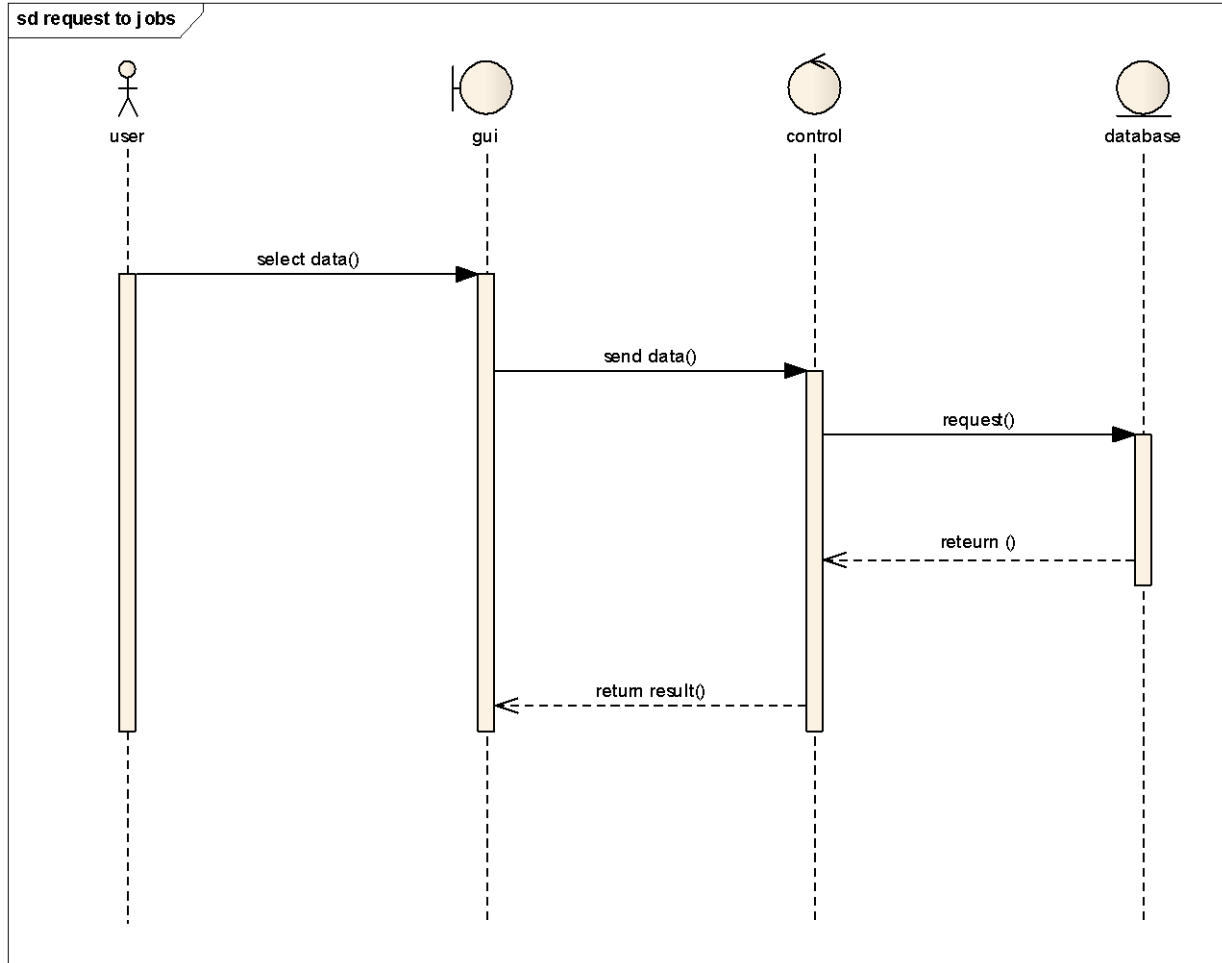
توضح تسلسل عملية تحديث البيانات في صفحة البيانات الشخصية .



الشكل (3-8) تحديث البيانات

• عملية ارسال طلب وظيفة :

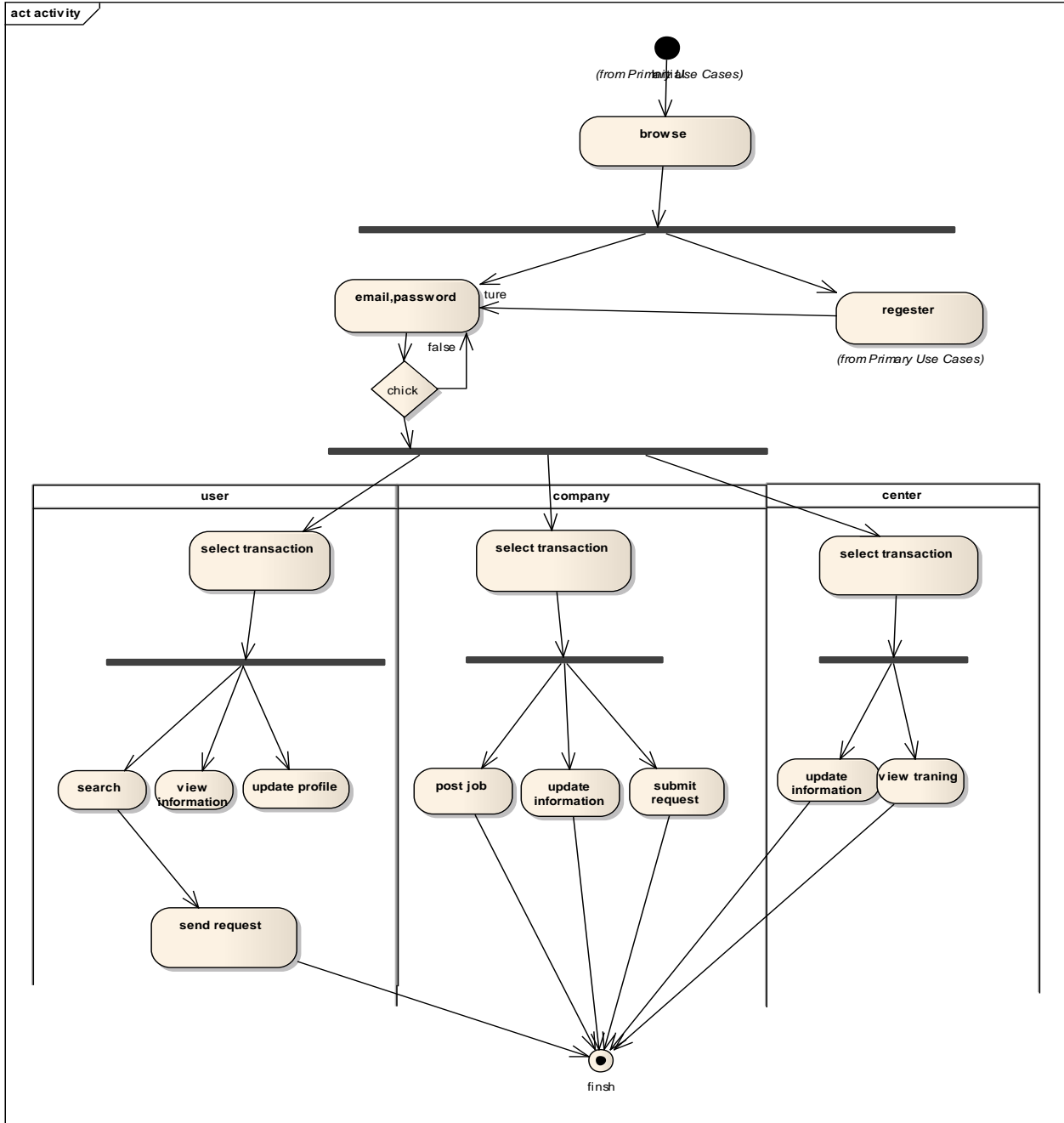
توضح تسلسل عمليه ارسال المتقدم لطلب وظيفه معينة.



الشكل (3-9) ارسال بيانات

3.3.3 مخطط النشاط (Activity Diagram):

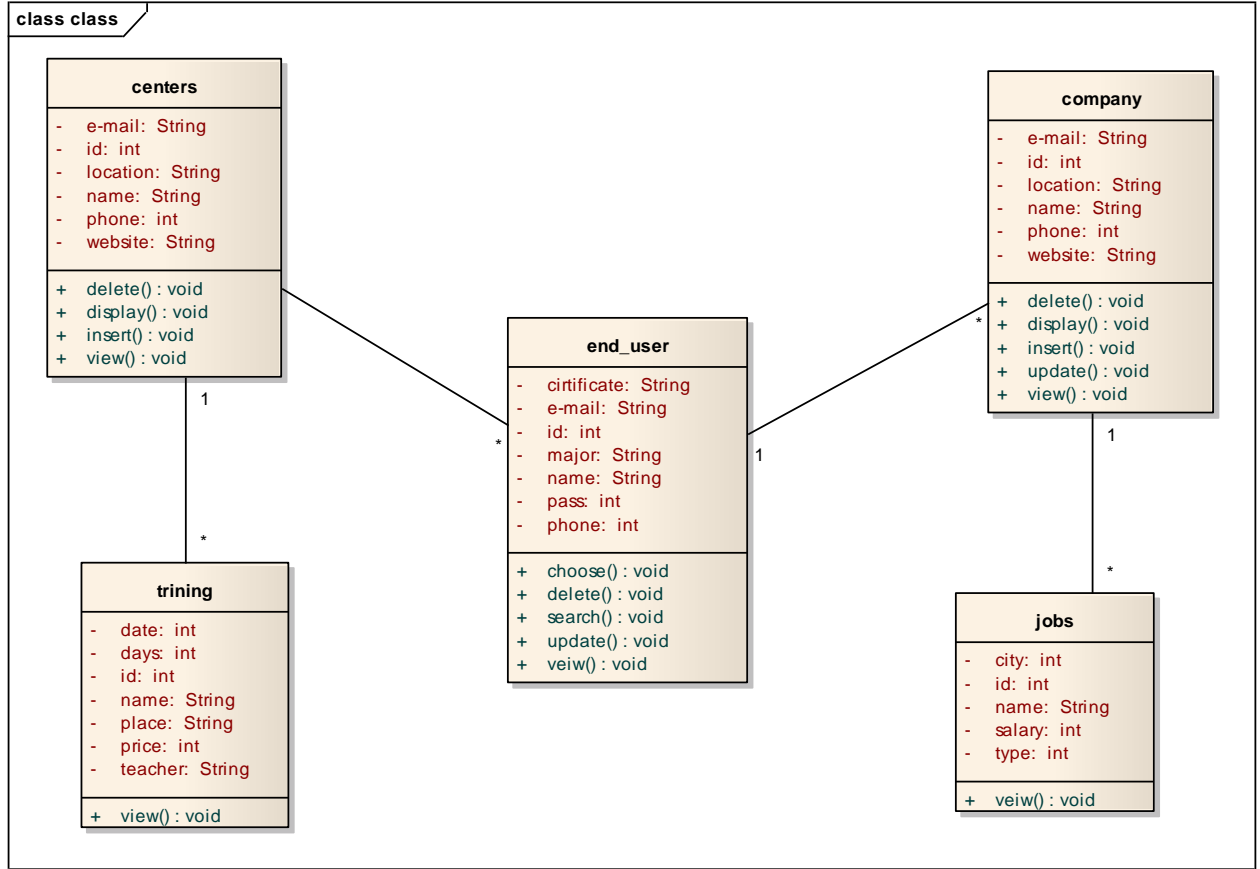
هي أحد أنواع مخططات التدفق، تستخدم لتوضيح العمليات وتدفقها في النظام. في الشكل (3-10) يوجد ثلاثة مستخدمين للنظام، يشتركون في عملية تسجيل الدخول للنظام ويختلفون في وظائفهم داخل النظام. تتم عملية تسجيل الدخول عبر عملية (وفيها يتم ادخال البريد الالكتروني وكلمة السر لكل مستخدم ويتم ارسال البيانات المدخلة الي قاعدة البيانات ليتم التحقق من البيانات الموجودة في قاعدة البيانات اذا كانت صحيحة تتم العملية التالية وهي الانتقال الي الشاشة الخاصة لكل مستخدم.



الشكل (3-10) مخطط النشاط

3.3.4 مخطط الفئة (Class Diagram):

يستخدم على نطاق واسع لوصف أنواع الكائنات (object) الموجودة في النظام وعلاقتها ببعضها .



الشكل (3-11) مخطط الفئة

3.4 تصميم جداول قاعدة البيانات:

3.4.1 جدول المتقدمين:

| Name | type | Length | Constrain | Refer to |
|-------------|----------------|--------|-----------|----------|
| User –id | Int | 10 | Unique | - |
| User-name | Char | 50 | - | - |
| User-mail | Char | 50 | - | - |
| User- phone | Int | 11 | - | - |
| Gender | Char | 10 | - | - |
| State | Char | 15 | - | - |
| Pass | Int | 20 | - | - |
| Expert | Char | 20 | - | - |
| Resume | medium text | - | - | - |
| Experience | medium text | - | - | - |
| Certificate | medium text | - | - | - |
| Main-major | Char | 50 | - | - |
| Major | Text | - | - | - |
| Skills | Text | - | - | - |
| User-image | Char | 150 | - | - |

الجدول (3-3) جدول المتقدمين

3.4.2 جدول مركز التدريب:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|-------------|------|--------|-----------|----------|
| Center-id | Int | 5 | Unique | - |
| Center-name | Char | 50 | - | - |
| Center-mail | Char | 50 | - | - |
| Location | Char | 100 | - | - |
| Website | Char | 200 | - | - |
| Phone | Char | 11 | - | - |
| Center-img | Char | 200 | - | - |
| Admin-name | Char | 50 | - | - |
| Admin-mail | Char | 100 | - | - |
| Admin-phone | Char | 11 | - | - |
| Pass | Char | 20 | - | - |

جدول (3-4) مراكز التدريب

3.4.3 جدول معلومات الدورة التدريبية:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|----------------|------|--------|-------------|--------------|
| Course-id | Int | 5 | Foreign key | Center table |
| Center-id | Int | 5 | - | - |
| Course –name | Char | 100 | - | - |
| Course-teacher | Char | 50 | - | - |
| Field | Char | 50 | - | - |
| Days | Int | 5 | - | - |
| Course-date | Date | - | - | - |
| Level | Char | 100 | - | - |
| Requirements | Char | 200 | - | - |
| Place | Char | 100 | - | - |
| Price | Int | 5 | - | - |
| Output | Text | - | - | - |
| num-seats | Int | 5 | - | - |

الجدول (3-5) معلومات الدورة التدريبية

3.4.4 جدول التسجيل في الدورة التدريبية:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|------|------|--------|-----------|----------|
|------|------|--------|-----------|----------|

| | | | | |
|-------------|-----|---|-------------|--------------|
| Register-id | Int | 3 | Unique | - |
| Course -id | Int | 3 | Foreign key | Center table |
| Center-id | Int | 3 | - | - |
| User-id | Int | 3 | - | - |

الجدول (3-6) التسجيل في الدورة التدريبية

3.4.5 جدول الشركات:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|--------------|------|--------|-----------|----------|
| Com-id | Int | 10 | Unique | - |
| Com-name | Char | 50 | - | - |
| Com-mail | Char | 50 | - | - |
| Com-location | Char | 50 | - | - |
| Com-website | Char | 40 | - | - |
| Com-phone | Char | 11 | - | - |
| Com-major | Text | - | - | - |
| Com-img | Char | 200 | - | - |
| Admin-name | Char | 50 | - | - |
| Admin-mail | Char | 50 | - | - |
| Admin-phone | Char | 10 | - | - |
| Pass | Char | 20 | - | - |

الجدول (3-7) الشركات

3.4.6 جدول معلومات الوظيفة:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|-------------|------|--------|-------------|---------------|
| Job-id | Int | 5 | Foreign key | Company table |
| Job-name | Char | 30 | - | - |
| Com-id | Int | 5 | - | - |
| Quietion-1 | Char | 150 | - | - |
| Quietion-2 | Char | 150 | - | - |
| Quietion-3 | Char | 150 | - | - |
| Job-type | Char | 20 | - | - |
| City | Char | 20 | - | - |
| Job-salary | Char | 30 | - | - |
| Salary-type | Char | 20 | - | - |
| Job-major | Char | 30 | - | - |
| Gender | Char | 20 | - | - |
| Skills | Text | - | - | - |
| Job-des | Text | - | - | - |

الجدول (3-8) معلومات الوظيفة

3.4.7 جدول ارسال طلبات الوظيفة:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|--------------|------|--------|-----------|----------|
| Request -id | Int | 5 | Unique | - |
| Com-id | Int | 5 | - | - |
| User-id | Int | 5 | - | - |
| Job-name | Char | 50 | - | - |
| Job-des | Text | - | - | - |
| silks | Char | 255 | - | - |
| Job-salary | Char | 50 | - | - |
| Salary-type | Char | 100 | - | - |
| Job-question | - | - | - | - |

الجدول (3-9) إرسال طلبات الوظيفة

3.4.8 جدول رد المتقدمين على الطلبات الخاصة من الشركات:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|----------------|------|--------|-----------|----------|
| Response-id | Int | 5 | Unique | - |
| Com-id | Int | 5 | - | - |
| User-id | Int | 5 | - | - |
| Job-request-id | Int | 5 | - | - |
| answer | Text | - | - | - |
| Recommend-name | Char | 50 | - | - |

| | | | | |
|---------------------|------|----|---|---|
| Recommend- phone | Char | 11 | - | - |
|---------------------|------|----|---|---|

الجدول (3-10) رد المتقدمين على الطلبات الخاصة من الشركات

3.4.9 جدول التقديم للوظيفة:

| Name | Type | Length | Constrain | Refer to |
|-----------------|------|--------|-----------|----------|
| offer-id | Int | 5 | Unique | - |
| Com-id | Int | 5 | - | - |
| User-id | Int | 5 | - | - |
| Job-info-id | Int | 5 | Unique | - |
| answer | Text | - | - | - |
| Recommend-name | Char | 50 | - | - |
| Recommend-phone | Char | 11 | - | - |

الجدول (3-11) التقديم للوظيفة

3.5 الخاتمة:

في هذا الباب تم وصف النظام و تحليله بإستخدام مخططات ال(UML) و التي بدورها تسهل العمل كثيراً كما تسهل فهم طريقة عمل النظام ككل، و ذلك لتوضيحها لمجمل مكونات و عمليات النظام . و لهذا يجب دائماً البدء في عمل هذه المخططات قبل البدء في البرمجة، وأيضاً تم تصميم جداول قواعد البيانات.

الباب الرابع

تنفيذ و تصميم النظام

4.1 المقدمة:

يتناول هذا الباب تصميم و تنفيذ النظام المقترح و وظائف مستخدمي النظام.

4.2 النظام المقترح:

نظام التدريب و التوظيف الإلكتروني عبارة عن موقع شبكي لجلب الافراد ذو الكفاءات العالية لملا شواغر في المؤسسات، يتيح الموقع للأفراد البحث عن فرص شاغرة سواء كانت في المؤسسات او مراكز التدريب، و التقديم للفرص الشاغرة. و أيضاً تتمكن المؤسسة من إتاحة فرصة عمل و الاعلان عنها مما يمكنها اقتراح و تقديم الفرص الشاغرة لأصدقاء أو زملاء مناسبين للعمل في الوظيفة. و أيضاً يوجد به مراكز التدريب تتيح فرص شاغرة لدورات تدريبية للأفراد والباحثين عنها.

4.3 الأدوات و التقنيات المستخدمة في المشروع:

Web application 4.3.1

هو تطبيق حاسوبي أو برنامج يمكن الوصول إليه واستخدامه من خلال متصفح الويب، أو عبر شبكة مثل الإنترنت أو الإنترانت. تبرمج تطبيقات الويب بواسطة لغات برمجة و صافية تدعمها أغلب متصفحات الويب الحديثة، مثل: إتش تي إم إل، جافا سكريبت، جافا، أجكس. و هنا تم استخدامه لغرض النظام لأن النظام موقع إلكتروني ليس اندرويد. و هنا استخدمناهو

Xampp 4.3.2

هو حزمة تطبيقات حرة ومفتوحة المصدر وتتضمن بشكل رئيسي خادم إتش تي تي بي، أباتشي، ماريا دي بي (ماي إس كيو إل سابقاً)، و مفسر للتطبيقات المكتوبة بلغات البرمجة بي إتش بي و بيرل. يستخدم البرنامج في جعل جهازك سيرفر مصغر به العديد من المزايا، ومنه تستطيع أن تنشأ على جهازك موقع إلكتروني محلي للبرمجة والتجربة والاختبار أو عام لعدد محدود من الزوار حسب موارد الجهاز وسرعة خط الإنترنت لديك. و هنا استخدم لغرض اخذ سيرفر و هو (localhost).

Sublime text 4.3.3

هو محرر الكود المصدري لعدة لغات برمجة و هو متعدد المنصات كتب بلغة بايثون سي ++ المبرمج هو جون سكينر (Jon Skinner) يعمل على نظام ويندوز و لينكس و ماك، أول إصدار كان بتاريخ 8 يناير 2008. و هنا استخدمناه لغرض كتابة الكود.

4.4 مستخدمى النظام:

يوجد ثلاثة مستخدمين للنظام هم: الافراد، مدير الشركة، مدير المركز.

4.4.1 الأفراد:

• تسجيل دخول:

يقوم الفرد بتسجيل الدخول للنظام مستخدماً البريد الإلكتروني و كلمة المرور

تسجيل دخول

البريد الإلكتروني

كلمة المرور

نسيت كلمة المرور؟

تسجيل جديد

تسجيل دخول

اسم الصفحة

تسجيل دخول (موظف)

تسجيل دخول (شركة)

تسجيل دخول (مركز تدريب)

الشكل (4-12) تسجيل دخول الأفراد

● تسجيل حساب جديد:

يقوم الفرد بإدخال بياناته الشخصية تتمثل في الاسم و الرقم

تسجيل حساب جديد

اسم الصفحة

تسجيل دخول ك(موظف)

تسجيل دخول ك(شركة)

تسجيل دخول ك(مركز تدريب)

الاسم

البريد الإلكتروني

الهاتف

الجنس

ذكر

الولاية

الخرطوم

كلمة المرور

الخبرة

متدرب سنة 2 - 3 سنة 4 - 6

اضافة ملف الشهادات الجامعة +

اضافة ملف الشهادات الخبرة +

اضافة ملف السيرة الذاتية +

التخصص الرئيسي

تفلي

التخصص الفرعي

علوم حاسوب

المهارات

اضافة صورة شخصية +

تسجيل حساب تسجيل دخول

الشكل (13-4) تسجيل حساب للأفراد

● الصفحة الرئيسية:

- تعرض فيها فرص العمل التي نشرتها الشركات من ثم القيام بالبحث للفرصة المطلوبه و التقديم لها .
- ايضا تعرض فيها الطلبات الخاصه المقدمه من الشركة للفرد.

The screenshot displays the homepage of a job portal. At the top, there is a dark green navigation bar with a profile icon and the text 'البيانات الشخصية' (Personal Data) on the left, and 'الدورات التدريبية' (Training Courses) and 'تسجيل خروج' (Logout) on the right. Below the navigation bar, the main content area is light gray. It features a header with 'طلبات العمل الخاصة' (Special Job Offers) and 'مقدمي الطلب المتاحين' (Available Applicants). A search bar contains buttons for 'عرض الكل' (View All), 'بحث' (Search), and filters for 'الجنس' (Gender), 'المحلية' (Local), 'المرتب' (Salary), and 'التخصص' (Specialization). Below the search bar, there are three job listings for 'investor company', each with a circular profile picture. The first listing is for a 'مبرمج' (Developer) with a salary of 'المرتب : 2500' and 'الجنس : ذكر' (Male), requiring 'المهارات المطلوبة' (Required Skills) of 'java , php'. The second listing is for an 'استاذ' (Teacher) with a salary of 'المرتب : 2500' and 'الجنس : ذكر' (Male), requiring 'المهارات المطلوبة' (Required Skills) of 'جافا و بايتون' (Java and Python). The third listing is for a 'محاسب' (Accountant) with a salary of 'المرتب : 6000' and 'الجنس : انثى' (Female), requiring 'المهارات المطلوبة' (Required Skills) of 'java.python'. Each listing includes a 'التقديم للتوظيف' (Apply for Job) button and a 'مزيد من التفاصيل' (More Details) link. A small '1' icon is visible in the bottom right corner of the page.

الشكل (4-14) الصفحة الرئيسية للأفراد

■ هنا تعرض المزيد من تفاصيل بيانات الفرصة المقدمة

البيانات الشخصية

الدورات التدريبية

تسجيل خروج

طلبات العمل الخاصة

مقدمي الطلب المتاحين

عرض

بحث

الجنس

المحلية

المرتب

التخصص

lina company

2500 : المرتب

الجنس : ذكر

رات العطوية

java

مزيد من التفاصيل

تقديم للتوظيفة

استاذ

جاغا و بايون

عليك ان تكون طويل البال للتعامل مع الاطفال و تكون استاذ يفهم

توظيف

امدرمان

المهارات المطلوبة للعمل

نبذة عن العمل

نوع العمل

المدينة

lina company

6000 : المرتب

الجنس : اثنى

محابسب

ادارية

المهارات المطلوبة

java,python

مزيد من التفاصيل

التقديم للتوظيفة

1

الشكل (4-15) مزيد من تفاصيل الفرصة المتاحة للأفراد

■ هنا البيانات المطلوب ادخالها للتقديم للوظيفة المعنية:

البيانات الشخصية

الدورات التدريبية

تسجيل خروج

طلبات العمل الخاصة

مقدمي الطلب المتاحين

عرض بحث الجنس المحلية المرتب التخصص

lina company

المرتب : 2500

الجنس : ذكر

المطلوبة

java

مزيد من التفاصيل

الاسئلة الخاصة لتقديم لوظيفة استاذ

الرجاء الاجابة علي الاسئلة ادناه

كم عدد سنين الخبرة

مستوى اللغة الانجليزية

اضافة توصية

الاسم

رقم الهاتف

lina company

المرتب : 6000

الجنس : انثى

المهارات المطلوبة

java,python

مزيد من التفاصيل

التقديم للوظيفة

1

الشكل (4-16) الأسئلة المطلوبة للتقديم في الوظيفة

• صفحة الدورات التدريبية:

- هنا تعرض جميع الدورات المعلنة عنها مراكز التدريب و يمكن للفرد البحث و الاشتراك في الدورة التي تناسبه.

البيانات الشخصية

الصفحة الرئيسية

تسجيل خروج

مقدمي الطلب المتاحين

التخصص = المستوى = بحث عرض الكل

| | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| اسم الدورة : دورة تقنية المعلومات | الاستاذ : هبة احمد | اسم الدورة : الاسعافات الاولية | الاستاذ : ليثة احمد | اسم الدورة : المحاسبة | الاستاذ : سارة علي |
| المستوى : متوسط | التخصص : تقنية | المستوى : مبتدئ | التخصص : طبية | المستوى : متقدم | التخصص : ادارية |
| المكان الخرطوم - شارع 15 | المكان الخرطوم - قاعة الضفاة | المكان الخرطوم - قاعة الضفاة | المكان الخرطوم - قاعة الضفاة | المكان بحري المؤسسة | المكان بحري المؤسسة |
| مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل |
| اشترك | اشترك | اشترك | اشترك | اشترك | اشترك |

| | | | |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| اسم الدورة : التنمية البشرية | الاستاذ : ريان عادل | اسم الدورة : creative | الاستاذ : نهي محمد الحسن |
| المستوى : مبتدئ | التخصص : اخرى | المستوى : مبتدئ | التخصص : ادارية |
| المكان المحطة الوسطى - جوار المسجد الكبير | المكان المحطة الوسطى - جوار المسجد الكبير | المكان الخرطوم بالقرب من مول الواح | المكان الخرطوم بالقرب من مول الواح |
| مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل | مزيد من التفاصيل |
| اشترك | اشترك | اشترك | اشترك |

الشكل (4-17) صفحة الدورات التدريبية المقدمة للأفراد

■ هنا تعرض المزيد عن تفاصيل الدورة المعلن عنها

البيانات الشخصية

الصفحة الرئيسية تسجيل خروج

مقدمي الطلب المتاحين

بحث المستوى التخصص

دورة تقنية المعلومات

المخرجات تعلم لغة بايثون

المتطلبات جهاز حاسوب

السعر 3000

المدينة

اسم الدورة : المحاسبة الاستاذ : سارة علي

المستوى : متقدم التخصص : ادارية

المكان بحري المؤسسة

مزيد من التفاصيل اشتراك

اسم الدورة : التسمية البشرية الاستاذ : ريان عادل

المستوى : مبتدى التخصص : اخرى

المكان المحطة الوسطى - جوار المسجد الكبير

مزيد من التفاصيل اشتراك

اسم الدورة : creative الاستاذ : نعي محمد الحسن

المستوى : مبتدى التخصص : ادارية

المكان الخرطوم بالقرب من مول الواحه

مزيد من التفاصيل اشتراك

1


الشكل (4-18) بيانات الدورة التدريبية المتاحة للأفراد

• صفحة البيانات الشخصية:

هنا تعرض جميع بيانات الفرد و يمكنه التعديل عليها.

updated

البيانات الشخصية الرئيسية



تعديل

Browse... No file selected.

التفاصيل الشخصية [تعديل](#)

| | |
|-------------------|----------------|
| الاسم | lina rahim |
| الجنس | انثى |
| البريد الالكتروني | lina@gmail.com |
| الولاية | khartoum |
| ال هاتف | 0912345670 |

كلمة المرور

كلمة المرور الحالية

كلمة المرور الجديدة

تأكيد كلمة المرور الجديدة

[تعديل](#)

التفاصيل المهنية [تعديل](#)

| | |
|----------|-----------------------|
| التخصص | CS, |
| الخبرة | مبتدئ |
| المهارات | اجيد اللغة الانجليزية |

ملف الشهادات [تحديث](#)

[+ تحديث ملف السيرة الذاتية](#)

[+ تحديث ملف الشهادات الخبرة](#)

[+ تحديث ملف الشهادات الجامعة](#)

[إلغاء الحساب](#)

الشكل (4-19) صفحة البيانات الشخصية للفرد

4.4.2 الشركات:

• تسجيل الدخول :

يقوم المسؤول من الشركة بتسجيل الدخول للنظام مستخدماً البريد الإلكتروني للشركة و كلمة المرور.

The screenshot displays a web interface for company login. At the top, the page title is "تسجيل دخول - شركة". Below this, there are two input fields: "البريد الإلكتروني" (Email) and "كلمة المرور" (Password). A green button labeled "تسجيل دخول" (Login) is positioned to the right of the password field. Below the button, there is a link that says "نسيت كلمة المرور؟" (Forgot password?). On the right side of the page, there is a dark blue sidebar with the heading "اسم الصفحة" (Page Name). Underneath, it lists three options: "تسجيل دخول ك(موظف)" (Login as Employee), "تسجيل دخول ك(شركة)" (Login as Company), and "تسجيل دخول ك(مركز تدريب)" (Login as Training Center).

الشكل(20-4) تسجيل دخول الشركة

● تسجيل حساب جديد

هنا يقوم المسؤول من الشركة بإدخال جميع البيانات المطلوبه و تسجيل الدخول للشركة

تسجيل شركة جديد

اسم الصفحة

تسجيل دخول (موظف)

تسجيل دخول (شركة)

تسجيل دخول (مركز تدريب)

الاسم

البريد الالكتروني - الخاص بالشركة

الموقع الجغرافي

الموقع الالكتروني

رقم الهاتف الثابت

التخصص الرئيسي

تشي

التخصصات التي تغطيها الشركة

علوم حاسوب

شبكات الحاسوب

نظم معلومات

هندسة برمجيات

شعار الشركة

Browse... No file selected.

اسم الأدمن

البريد الالكتروني

رقم الهاتف

كلمة المرور

تسجيل دخول

تسجيل الشركة

الشكل (21-4) تسجيل حساب جديد للشركة

• الصفحة الرئيسية للشركة:

- هنا بالإمكان للشركة نشر الوظيفة.
- و أيضا تُعرض حسابات الأفراد المتاحين لفرص العمل.

The screenshot displays the main page of a company's recruitment portal. At the top, there is a dark blue header with the company logo and name 'بيانات الشركة' on the left, and a 'تسجيل خروج' (Logout) button on the right. Below the header, a green button labeled 'نشر وظيفة +' (Post Job) is centered. The main content area features a section titled 'مقدمي الطلب المتاحين' (Available Applicants) with a search bar and several filter buttons: 'عرض الكل' (View All), 'بحث' (Search), 'الجنس' (Gender), 'المهنية' (Professional), 'التخصص' (Specialization), and 'الخبرة' (Experience). Below the filters, there is a grid of six candidate profiles. Each profile includes a circular profile picture, the candidate's name, profession, experience level, gender, and location. Below the profile information, there is a section for 'المهارات' (Skills) and a green button labeled 'تقديم طلب عمل' (Apply for Job). The candidates are: mohamed yousif (Technical, 2-5 years, Male, Amman), mohamed ahmed (Technical, 5+ years, Male, Amman), hiba ahmed (Administrative, 5+ years, Female, Amman), ramah traig (Medical, 2-5 years, Male, Amman), yassin mohamed (Medical, 5+ years, Male, Amman), and awad kamel (Technical, 5+ years, Male, Amman). At the bottom right, there are page numbers '1' and '2'.

الشكل (4-22) الصفحة الرئيسية للشركة

■ هنا تقوم الشركة بإدخال البيانات المتعلقة بالوظيفة التي تريد الإعلان عنها

تسجيل خروج
بيانات الشركة

نشر وظيفة

✕

نشر وظيفة

نوع العمل المسمى الوظيفي

توظيف
 تدريب

حدود المرتب طبيعة المرتب

▼

التخصص المطلوب طبيعة العمل

▼

الجنس المطلوب الاسئلة المطلوب اجابتها

▼

المهارات المطلوبة السؤال الأول؟

السؤال الثاني؟

السؤال الثالث؟

إرسال

مقدمي الطلب المتاحين

عرض الكل
بحث
الجنس
العطية
التخصص
الخبرة

mohamed yousif
تقنية

الخبرة: 2 - 5
الجنس: ذكر
الولاية: ادمرمان

المهارات
java - php - apps

تقديم طلب عمل
مزيد من التفاصيل

mohamed ahmed
تقنية

الخبرة: مبتدئ
الجنس: ذكر
الولاية: ادمرمان

المهارات
java - apps

تقديم طلب عمل
مزيد من التفاصيل

hiba ahmed
ادارية

الخبرة: 5 +
الجنس: انثى
الولاية: بحري

المهارات
java

تقديم طلب عمل
مزيد من التفاصيل

ramah traig
طبية

الخبرة: 2 - 5
الجنس: ذكر
الولاية: الخرطوم

المهارات
php

تقديم طلب عمل
مزيد من التفاصيل

gassin mohamed
طبية

الخبرة: مبتدئ
الجنس: ذكر
الولاية: الخرطوم

المهارات
java

تقديم طلب عمل
مزيد من التفاصيل

awad kamel
تقنية

الخبرة: 5 +
الجنس: ذكر
الولاية: ادمرمان

المهارات
kotlin

تقديم طلب عمل
مزيد من التفاصيل

1 2

الشكل (23-4) نشر وظيفة

- هنا يقوم مسؤول الشركة بإدخال البيانات و الأسئلة المطلوب من الفرد الجواب عليها لقبوله للوظيفة.

تسجيل خروج
بيانات الشركة

+ نشر وظيفة

X

mohamed yousif تقديم طلب عمل الى

حدود المرتب

طبيعة المرتب

المسمى الوظيفي

الاستئنة المطلوب اجابها للوظيفة

نبذة عن العمل

تقديم طلب عمل

مقدمي الطلب المتاحين

التخصص

الخبرة

ramah traig

طبية

الخبرة: 2 - 5 | الجنس: ذكر | الولاية: الخرطوم

المعارات

php

مزيد من التفاصيل

تقديم طلب عمل

مقدمي الطلب المتاحين

التخصص

الخبرة

yassin mohamed

طبية

الخبرة: مبتدئ | الجنس: ذكر | الولاية: الخرطوم

المعارات

java

مزيد من التفاصيل

تقديم طلب عمل

مقدمي الطلب المتاحين

التخصص

الخبرة

awad kamel

تقنية

الخبرة: 5+ | الجنس: ذكر | الولاية: امدرمان

المعارات

kotlin

مزيد من التفاصيل

تقديم طلب عمل

1 2

الشكل (4-24) تقديم طلب خاص للموظف من الشركة

■ هنا تعرض المزيد من تفاصيل البيانات لدى الفرد.

The screenshot displays a job listing website interface. At the top, there is a dark blue header with the company logo and name "بيانات الشركة" on the left and a "تسجيل خروج" (Logout) button on the right. Below the header, a green button labeled "نشر وظيفة" (Post Job) is visible. The main content area is titled "مقدمي الطلب المتاحين" (Available Applicants). A search bar with a red 'X' icon is present, along with filters for "الخبرة" (Experience), "التخصص" (Specialization), "المحلية" (Local), "الجنس" (Gender), "بحث" (Search), and "عرض" (View). The central focus is a detailed profile for "mohamed yousif", a "تقنية" (Technical) professional. The profile includes a circular profile picture, a list of skills: "java - php - apps", and sections for "الشهادات المرفقة" (Attached Certificates) and "تحميل ملف شهادات الجامعة" (Upload University Certificate File), each with a "تحميل" (Download) button. Below the profile, there are three other applicant cards: "ramah traig" (طبية - Medical), "yassin mohamed" (طبية - Medical), and "awad kamel" (تقنية - Technical). Each card shows the applicant's name, profession, gender, experience level, location, and a "تقديم طلب عمل" (Apply for Job) button. At the bottom right, there are page numbers "1" and "2".


الشكل (4-25) عرض بيانات حساب الموظف

• صفحة البيانات الشخصية للشركة:

هنا تعرض جميع بيانات الشركة و يمكن لمسؤول الشركة التعديل و ادخال بيانات جديدة

investor company

الصفحة الرئيسية



تحديث

Browse... No file selected.

التفاصيل العامة [تعديل](#)

الاسم الشركة investor company

الموقع الجغرافي الخرطوم - الرياض

البريد الإلكتروني investor123@gmail.com

الموقع الإلكتروني http://www.investor.net

الهاتف 919191845

التفاصيل المهنية [تعديل](#)

التخصصات تقنية

التفاصيل الشخصية للأدمن [تعديل](#)

الاسم rayan ali

الهاتف 99181545

البريد الإلكتروني ryan12@we.com

كلمة المرور

كلمة المرور الحالية

كلمة المرور الجديدة

تأكيد كلمة المرور الجديدة

[تعديل](#)

[إنهاء الحساب](#)

الشكل (4-26) صفحة البيانات الشخصية للشركة

4.4.3 مراكز التدريب:

● تسجيل دخول:

يقوم المسؤول من مركز التدريب بتسجيل الدخول للنظام مستخدماً البريد الإلكتروني للتدريب و كلمة المرور.

تسجيل دخول - شركة

البريد الإلكتروني

كلمة المرور

تسجيل دخول

تسجيل جديد

نسيت كلمة المرور؟

اسم الصفحة

تسجيل دخول (موظف)

تسجيل دخول (شركة)

تسجيل دخول (مركز تدريب)

الشكل (4-27) تسجيل دخول مركز التدريب

● تسجيل حساب جديد:

هنا يقوم المسؤول من مركز التدريب بإدخال جميع البيانات المطلوبه و تسجيل الدخول للمركز.

تسجيل مركز جديد

اسم الصفحة

اسم المركز

تسجيل دخول ك(موظف)

البريد الالكتروني - الخاص بالمركز

تسجيل دخول ك(شركة)

الموقع الجغرافي

تسجيل دخول ك(مركز تدريب)

الموقع الالكتروني

رقم الهاتف الثابت

شعار الشركة

Browse... No file selected.

اسم الاذن

البريد الالكتروني

رقم الهاتف

كلمة المرور

تسجيل دخول

تسجيل الشركة

الشكل (4-28) تسجيل حساب جديد لمركز التدريب

• الصفحة الرئيسية:

- هنا بالإمكان للمركز نشر الدورة التدريبية.
- و أيضا تُعرض حسابات الأفراد الذين اشتركوا في الدورات التي اعلن عنها المركز مسبقا.

بيانات المركز

تسجيل خروج

نشر دورة تدريبية

| اسم المشترك | اسم الدورة | رقم الهاتف | البريد الإلكتروني |
|----------------|----------------------|------------|-------------------|
| mohamed yousif | دورة تقنية المعلومات | 0912121454 | yousif@gmail.com |
| mohamed yousif | الاسعافات الولىة | 0912121454 | yousif@gmail.com |
| mohamed yousif | المحاسبة | 0912121454 | yousif@gmail.com |
| hiba ahmed | الاسعافات الولىة | 0991544541 | hibaa@gmail.com |
| hiba ahmed | دورة تقنية المعلومات | 0991544541 | hibaa@gmail.com |
| lina rahim | الاسعافات الولىة | 0912345670 | lina@gmail.com |

الشكل (4-29) الصفحة الرئيسية لمركز التدريب

- هنا يقوم المسؤول عن مركز دورات التدريب بإدخال البيانات المتعلقة بالدورة التدريبية المراد الإعلان عنها.

تسجيل خروج
بيانات المركز

+ نشر دورة تدريبية

✕

نشر دورة

اسم الدورة

الاستاذ

عدد الأيام

السفر

عدد المقاعد

مخرجات الدورة

مستوى الدورة

مجال الدورة

المتطلبات

تاريخ الدورة

المكان

إرسال

| اسم المشترك | اسم الدورة | رقم الهاتف | البريد الإلكتروني |
|----------------|----------------------|------------|-------------------|
| mohamed yousif | دورة تقنية المعلومات | 0912121454 | yousif@gmail.com |
| mohamed yousif | الاسعافات الأولية | 0912121454 | yousif@gmail.com |
| mohamed yousif | المحاسبة | 0912121454 | yousif@gmail.com |
| hiba ahmed | الاسعافات الأولية | 0991544541 | hibaa@gmail.com |
| hiba ahmed | دورة تقنية المعلومات | 0991544541 | hibaa@gmail.com |
| lina rahim | الاسعافات الأولية | 0912345670 | lina@gmail.com |

الشكل (30-4) نشر دورة تدريبية

• الصفحة البيانات الشخصية:

هنا تعرض جميع البيانات المتعلقة بمركز التدريب و يمكن لمسؤول المركز القيام بالتعديل في البيانات و ادخال بيانات جديدة.

norseen center الصفحة الرئيسية

تحديث

Browse... No file selected.

التفاصيل العامة تعديل

اسم الشركة norseen center
الموقع الجغرافي بحري المحط الوسطى
البريد الالكتروني norseen@gmail.com
الموقع الالكتروني http://www.norseen.com
الهاتف 0125994656

التفاصيل الشخصية للأدمن تعديل

الاسم maram
الهاتف 0989154545
البريد الالكتروني ram@gmail.com

كلمة المرور

كلمة المرور الحالية

كلمة المرور الجديدة

تأكيد كلمة المرور الجديدة

تعديل

إلغاء الحساب

الشكل (31-4) صفحة البيانات الشخصية لمركز التدريب

4.5 الخاتمة:

نجد أن الأنظمة القائمة على البيئة الإلكترونية توفر كثيراً من الوقت و الجهد و المال، و تزيد من فعالية الأنظمة الإلكترونية في تقدم الدول و تحضرها حيث أنها من أهم سمات الدول المتقدمة. بناء على ما تقدم ذكره تم إنشاء نظام التدريب و التوظيف الإلكتروني لتقليل الجهد و الوقت في البحث عن فرصة تدريب او توظيف و مساعدة المؤسسات و المراكز في توفير أحدث الفرص المتاحة لديها و الاعلان عنها.

4.6 النتائج:

تم تصميم نظام الكتروني للتدريب والتوظيف يقوم بمهامه بكفاءة عالية حيث يوفر للافراد فرص تدريبية مختلفة ووظائف حسب التخصصات كما وفر للمؤسسات بيانات عن طالبي التوظيف يمكن الاستفادة منها بكل سهولة ويسر في عملية التوظيف للمؤسسة مما ساعد موظفي الموارد البشرية في عملية البحث عن بيانات هذه الوظائف بكل سهولة ويسر.

4.7 التوصيات:

- أ- اضافة خيارات لتوضيح هل تم قبول الشخص المقدم بواسطة الشركة ومن ثم حذفه من قاعدة البيانات ومحاسبة الموقع لتسديد رسوم هذا الموظف.
- ب- توسعه النظام ليعمل في كل السودان وربطه بوزارة العمل والخارجية.

4.8 المراجع:

- [1] "applying electronic system," 11 1 2020 . [Online]. Available <http://www.talentshunters.com> [Accessed 20 3 2020].
- [2] "electronic recruitment basics" 23 2 2017 . [Online]. Available <https://specialties.bayt.com/fr/specialtie>. [Accessed 20 3 2020].
- [3] "benefits of electronic recruitment" 26 4 2018 . [Online]. Available <https://www.albawaba.com/ar> [Accessed 20 3 2020].
- [4] "training success and failure" 1 1 2017 . [Online]. Available <https://www.hrsleb.org/article>. [Accessed 20 3 2020].
- [5] "stages of training evaluation" 18 6 2017 . [Online]. Available <https://mawdoo3.com>. [Accessed 20 3 2020].
- [6] Ayman babiker, "Electronic prescriptions: Freelancing Platform , 3 november 2018 .

رشا صباح ابو كرش و ليلى عادل العذرة و آخرون "موقع الكتروني لتوظيف خريجي جامعة بوليتكنك [7]
بفلسطين" حزيران 2014