

MODEL E-ZAPOŠLJAVANJA E-EMPLOYMENT

Svetlana Mitrović

REZIME: U ovom radu analizira se e-zapošljavanje i predlaže model e-zapošljavanja prilagođen uslovima u Srbiji. Model e-zapošljavanja može se prilagoditi potrebama subjekata zapošljavanja, naročito velikim kompanijama, državnim organima, kao i organizacijama koje nemaju razvijen segment ljudskih resursa. Implementacija modela i softvera e-zapošljavanja omogućava brže, jeftinije, sigurnije i kvalitetnije zapošljavanje, sa manje napora i grešaka, uz uštedu vremena.

KLJUČNE REČI: Internet, e-zapošljavanje, model e-zapošljavanja, softver e-zapošljavanja.

ABSTRACT: In this work is going to be analyzed the e-employment and suggested the e-employment adapted to the conditions in Serbia. This model of e-employment could be adapted to the special needs of the subject which has to be employed, especially of the great companies, state offices as the organizations that does not have developed segment of human recourses. The model and software implementation of the e-employment makes the e-employment itself as faster, cheaper, secure and more quality with less effort and mistakes, less spent time.

KEY WORDS: Internet, e-employment, model of the e-employment, software of the e-employment`.

1. UVOD

Proces zapošljavanja je važan segment u menadžmentu ljudskih resursa, od kojeg zavisi stabilnost, konkurentna prednost i razvoj organizacije.

U procesu zapošljavanja informacione i komunikacione tehnologije i Internet olakšavaju i ubrzavaju sprovođenje aktivnosti iz procesa zapošljavanja. On-line komunikacija subjekata zapošljavanja potencijalna je mogućnost za povećanje efikasnosti i kvaliteta procesa zapošljavanja, uz njegovo pojeftinjenje.

Rezultati istraživanja sprovedenih u razvijenim zemljama pokazuju da je primena Interneta dominantana u procesu regrutovanja (pribavljanja) ljudskih resursa. Očekuje se da će regrutovanje putem Interneta uskoro postati norma i zameniti sve ustaljene metode.

U okviru ovog rada analizira se e-zapošljavanje kao specifičan oblik elektronskog poslovanja i predlaže se model prilagođen za primenu u našim uslovima.

2. E-ZAPOŠLJAVANJE

E-zapošljavanje je razmena standardizovanih poruka i dokumenata u elektronskom obliku između poslodavca, lica koja traže zaposlenje i organizacija za zapošljavanje i socijalno osiguranje u ponudi i oglašavanju poslova, prijavljivanju i selekciji kandidata, izboru i prijavi na osiguranje novog zaposlenog, zasnovano na pravnim osnovama za njegovu primenu.¹

2.1. On-line traženje posla

U segmentu zapošljavanja poslodavcima, nezaposlenim licima i zaposlenima koji žele da promene posao Internet omogućava pregled e-tržišta rada bez vremenskog i geografskog ograničenja, uz zanemarljive troškove. U potrazi za poslom zainteresovani mogu koristiti i *diskusione grupe*

(newsgroups). Da bi olakšali pretraživanje ponuda poslova neki Websajtovi nude i automatizovana rešenja.

2.2. E-poslovna biografija

Pronalaženje novog posla lakše je i brže ukoliko se poseduje dobra poslovna biografija.

Poslovna biografija može se definisati u sledećim formatima: tradicionalna verzija, verzija za elektronsku obradu, verzija u formatu ASCII, verzija za Web (HTML).

Za aplikante na slobodna radna mesta važno je da podatke iz poslovne biografije pošalju u formatu koji traži poslodavac.

Poslovna biografija može postati elektronska ukoliko se pošalje:

- na papiru, skenira i smesti u računarski sistem,
- e-poštom, ili
- objavi na Internetu.

Veliki broj Web lokacija za zapošljavanje koji nudi spiskove radnih mesta, često pružaju i pomoć za izradu elektronskih poslovnih biografija.²

Danas se kompanije uglavnom oslanjaju na elektronske poslovne biografije, u Evropi na e-CV, a u Americi na e-Resumes. Prezentacija potencijalnih kandidata u razvijenim zemljama obavlja se i putem video CV (vCV) ili on-line video Rezimea (on-line video Resumes).

3. E-ZAPOŠLJAVANJE U SRBIJI

U korišćenju Interneta Srbija još uvek zaostaje za zemljama u regionu, razvijenim, posebno za najrazvijenijim zemljama. Po podacima iz istraživanja koja je objavio Internet World Stats News krajem decembra 2008. godine Srbija je imala 1.500.000 korisnika Interneta, među poslednjima je u

Evropi, sa stepenom penetracije od 14,8%. Iza nas se nalazi samo Ukrajina sa stepenom penetracije od 14,6%. Rezultati ukazuju i na značajan porast upotrebe Interneta u periodu od 2000-2008.g., sa povećanjem broja korisnika za čak 275%.

Razvojni trend korišćenja Interneta značajan je i za primenu u procesu zapošljavanja. Prema rezultatima istraživanja o Upotrebi informaciono-komunikacione tehnologije u 2008. godini, koje je sproveo Republički zavod za statistiku, u Srbiji 91,5% preduzeća ima Internet priključak, od kojih 68,9% poseduju Websajt, što predstavlja dobru platformu za njihovo korišćenje u sprovođenju procesa zapošljavanja. Među Internet populacijom, 16,2% ispitanika koristi Internet priključak za traženje posla ili slanje aplikacije za posao.

Kompanijama koje u procesu zapošljavanja koriste Internet poznato je koliko njegova primena doprinosi efikasnijem sprovođenju procesa.

Poslodavcima Internet:

- ubrzava proces zapošljavanja brzim prenosom informacija obrađenih putem računara,
- omogućava da brzo i lako dođu do većeg broja kandidata čije kvalifikacije odgovaraju zahtevima slobodnih radnih mesta, uz davanje svoje adrese ili kontakt e-maila,
- omogućava rad na daljinu i saradnju sa zaposlenima na različitim lokacijama,
- povećava kvalitet zapošljavanja, korišćenjem odgovarajućih servisa za traženje posla, uz primenu odgovarajućih softvera.

Licima koja traže zaposlenje, Internet omogućava pregled ponude poslova preko Google, Yahoo-a i najpoznatijeg domaćeg pretraživača Krstarice. Ponude poslova objavljuju i specijalizovani Websajtovi berzi rada, agencija za zapošljavanje, poslodavaca, Službe za upravljanje kadrovima, berzi poslova, omladinskih i studentskih zadruga, medija, on-line dnevne, nedeljne štampe i stručnih časopisa i dr.

Ovi Websajtovi najčeće nude: pretraživanje listinga poslova prema ključnim rečima, kategorijama poslova i lokaciji, dobijanje smernica i sugestija za izradu e-poslovnih biografija, uz mogućnost besplatnog unosa u bazu poslovnih biografija, dobijanju informacija o organizovanju različitih vrsta obrazovanja, obuka, sajмова zapošljavanja i drugih korisnih informacija. Internet licima koja traže zaposlenje omogućava direktan kontakt sa poslodavcem u najkraćem mogućem roku.

Nosioci zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje - NSZ i agencije za zapošljavanje) i specijalizovane kompanije putem Interneta najčešće oglašavaju ponude poslova i formiraju baze poslovnih biografija. Prema rezultatima istraživanja od 03.08.2008.godine kod nas većina agencija za zapošljavanje neposедуje svoj Websajt, što ukazuje na njihovu nedovoljnu spremnost za primenu koncepta e-poslovanja. Međutim neke od agencija kao što su Dekra zapošljavanje d.o.o., OK Menadžment, Adecco, Srma i dr. sprovode i on-line selekciju kandidata za poznatog poslodavca.

Omladinske i studentske zadruge takodje posreduju u pronalaženju poslova za radno angažovanje omladinaca, studenata i drugih mladih. Omladinska zadruga DOB na svom Websajtu <http://www.oz-dob.co.rs/> omogućava zainteresovanim za posao elektronsko prijavljivanje.

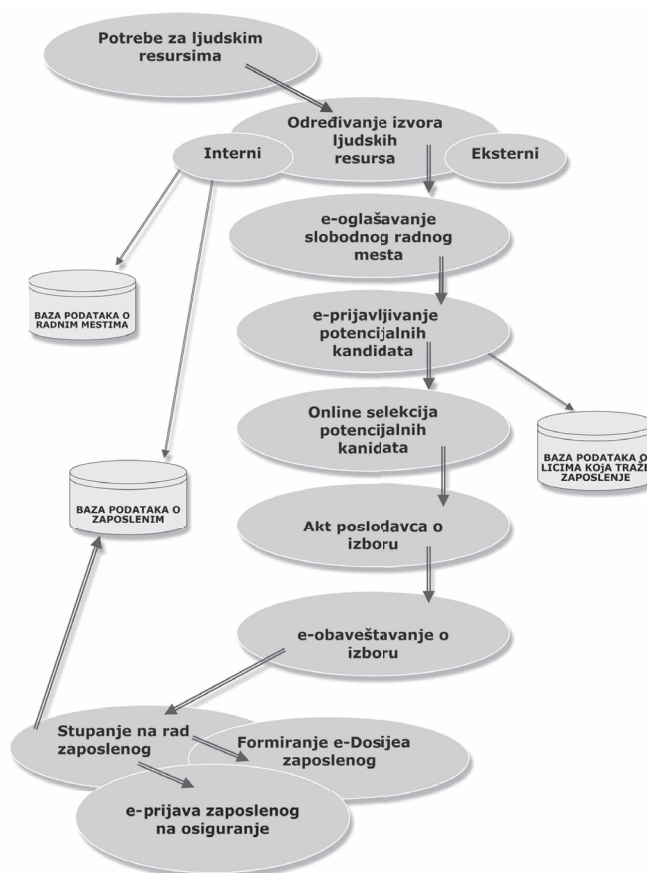
4. PREDLOG MODELA E-ZAPOŠLJAVANJA

U tradicionalnom zapošljavanju uočavaju se anomalije kao što su višestruko prikupljanje podataka o potencijalnim kandidatima, nemogućnost trenutnog uvida u stanje prijave kandidata, neblagovremena komunikacija poslodavca sa stručnjacima za ljudske resurse, Konkursnom komisijom i odgovarajućim kandidatima i dr. Sve to odražavalo se na dobijanje blagovremenih i validnih informacija o kandidatima i troškove sprovođenja same procedure.

Virtuelano oglašavanje slobodnih radnih mesta i ljudskih resursa stvara e-berzu rada, globalno tržišta rada bez geografskih granica, podstičući veću mobilnost ljudskih resursa.

Da bi se povećala profesionalna mobilnost među državama i između različitih sektora Evropski parlament i Savet evropske unije Odlukom br. 2241/2004/EC 15. decembra 2004. godine utvrdili su jedinstvene okvire Zajednice za transparentnost kvalifikacija, znanja i sposobnosti (Europass).

Imajući u vidu mogućnosti poboljšanja tradicionalnog načina zapošljavanja primenom Interneta, standardima koji se primenjuju u razvijenim zemljama i propisima koji regulišu ovu oblast kod nas pristupilo se projektovanju modela e-zapošljavanja u koji su implementirana savremena naučna i stručna saznanja iz oblasti informacionih tehnologija i menadžmenta ljudskih resursa.³



Slika 1. – Model e-zapošljavanja⁴

Faze procesa e-zapošljavanja

Utvrđivanje potreba za ljudskim resursima može biti uslovljeno: promenom delatnosti organizacije, uvođenjem nove tehnologije, razvojem novih proizvoda i usluga, konkurencijom na tržištu, samovoljnim odlaskom zaposlenog iz organizacije, smrtnog slučaja i u drugim slučajevima.

Predlogom za popunu radnog mesta treba da budu obuhvaćeni odgovori na sledeća pitanja:

- koje kompetencije (kvalifikacije i sposobnosti) je potrebno da poseduje novi zaposleni za određene poslove?
- na koji način i u kom broju treba izvršiti popunu slobodnog radnog mesta?

Predlog treba da bude usaglašen sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i dinamikom popune slobodnih radnih mesta.

Popuna slobodnog radnog mesta može biti stalna ili privremena, što zavisi od vrste i dužine trajanja poslova.

Izvori ljudskih resursa mogu biti nezaposleni (potencijalni kandidati ili lica koja traže posao) i zaposleni koji žele da promene posao (unutar ili van organizacije). Poslodavac najpre sagledava mogućnosti popune slobodnog radnog mesta analizom kompetencija zaposlenih i njihovim raspoređivanjem. Ukoliko poslodavac konstatuje da među zaposlenima ima onih koji svojim kvalifikacijama i sposobnostima ispunjavaju uslove za obavljanje datih poslova, sprovodi se postupak za njihovo raspoređivanje. Ukoliko se potrebe za ljudskim resursima ne mogu podmiriti od zaposlenih iz organizacije, poslodavac odobrava pokretanje postupka za pribavljanje ljudskih resursa iz *spoljnih (eksternih) izvora*.

E-prijavljivanje slobodnog radnog mesta vrši poslodavac na Websajtu NSZ. Na osnovu e-Prijave o slobodnom radnom mestu treba da se identifikuju podaci o radnom mestu i potrebnim znanjima i sposobnostima, kao i drugim uslovima za izvršavanje poslova radnog mesta, koji se unose i u evidenciju o slobodnim radnim mestima.

E-oglašavanje slobodnog radnog mesta vrši NSZ na svom Websajtu, u publikaciji „Poslovi“ i sredstvima javnih informisanja, na osnovu e-Prijave o slobodnom radnom mestu. Ima za cilj obaveštavanje što većeg broja kandidata za zaposlenje. Poslodavcima, sa Websajtom u oglašavanju slobodnih radnih mesta pruža se mogućnost da što širi auditorijum jeftinije i brže informišu o slobodnim radnim mestima. Da bi privukli što veći broj onih koji aktivno traže posao ili razmišljaju o tome, modelari u izgradnji oglasa često koriste model AIDA (akronim od engleskih reči: Attention, Interest, Desire, Action - Pažnja, Interes, Želja, Akcija).⁵

E-prijavljivanje potencijalnih kandidata – Na slobodna radna mesta po pravilu, apliciraju kandidati kojima odgovaraju ponuđeni poslovi i uslovi rada ili lica kojima je neophodno zaposlenje. Za dobijanje podataka o licima koja traže zaposlenje struktuisan je Upitnik o kandidatu, u formi e-Prijave za posao - elektronske poslovne biografije, računarskog programa za on-line prijavljivanje potencijalnih kandidata za posao. Popunjavaju je potencijalni kandidati pri učešću na oglas, ali

je mogu popuniti i lica koja su zainteresovana za rad u organizaciji.

E-Prijava za posao urađena je po uzoru na dokument Europass-CV i svakom građaninu pruža mogućnost za sistematično, hronološki i fleksibilno predstavljanje svojih kvalifikacija, znanja i sposobnosti.

E-Prijava za posao sastoji se od obaveznih i opcionih pitanja i uključuje kategorije za predstavljanje:

Ličnih podataka: ime, prezime, godine života, pol, adresa, telefon fiksni ili mobilni, e-mail, i dr.

Radnog iskustva: period radnog angažovanja, naziv i delatnost poslodavca, naziv radnog mesta, osnovne aktivnosti i zaduženja i dr.

Obrazovanja i usavršavanja: period obrazovanja-usavršavanja, naziv obrazovne institucije, smer, zanimanje, naziv zvanja, prosečna ocena, stručni ispit i dr.

Veština, znanja i sposobnosti: znanje stranih jezika, podaci o dodatnim znanjima i sposobnostima koje pojedinac poseduje, ističući *društvene, organizacione, računarske, tehničke, umetničke* i druge veštine, znanja i sposobnosti.

Dodatne informacije: o referencama i dr.

Prilozi: mogućnost prosleđivanja u elektronskoj formi jednog ili više *priloga (lična dokumenta, preporuke)*.

U skladu sa Kodeksom poslovne etike podaci o kandidatima mogu biti korišćeni samo u svrhu zapošljavanja.⁶

U odnosu na podnošenje CV-ja, Rezimea ili individualnih prijava i biografija *e-Prijava za posao* ima prednosti zbog lakšeg, bržeg dobijanja, sortiranja i obrade podataka, izbegavanja dobijanja nepotrebnih podataka, efikasnije selekcije potencijalnih kandidata, fleksibilnosti, uz mogućnost dopune sa novim podacima i priložima (*lična dokumenata, preporuke, sertifikati i dr.*).

On-line komunikacija sa potencijalnim kandidatima ostvaruje se putem e-maila, VoIP-a ili Skype-programa za govornu i video komunikaciju.

Svi učesnici oglasa obaveštavaju se o ishodu njihovih prijava u svim fazama e-zapošljavanja. Potencijalni kandidati koji su ušli u uži izbor dobijaju uputstvima za on-line selekciju.

Selekcija potencijalnih kandidata vrši se zbog postojanja značajnih individualnih razlika u njihovom ponašanju u istovetnoj radnoj situaciji. Korišćenje samo jedne od metoda selekcije nije uobičajeno. Obično se koristi kombinacija dveju ili više metoda. Aktivnosti koje se sprovode u ovoj fazi moraju biti inspirisane principima, normama i vrednostima društva. Izbor kandidata za određene poslove, podrazumeva uspostavljanje odgovarajućih kriterijuma za utvrđivanje potrebnog profila. Kriterijumi selekcije mogu biti: obrazovanje, vrsta i nivo stručne sprema, radno iskustvo, osobine ličnosti, posedovanje veština i specifičnih znanja.⁷

E-Lista (uži izbor) potencijalnih kandidata formira se na osnovu podataka potencijalnih kandidata iz E-Prijave za posao i zadatih kriterijuma. Poslodavac, odnosno stručno lice za ljudske resurse ili Konkursna komisija, po okončanju oglasa, u

roku od 24 do 48 sati upotrebom softvera e-zapošljavanja dobijaju e-Listu (uži izbor) potencijalnih kandidata.

Za potencijalne kandidate koji u nekoj od narednih faza selekcije ne postignu pozitivne rezultate obustavlja se procedura zasnivanja radnog odnosa.

Testiranje potencijalnih kandidata - Poslodavci testove najčešće koriste za utvrđivanje podobnosti i sposobnosti kandidata za obavljanje određenih poslova.

Test mora posedovati sledeće karakteristike: valjanost, pouzdanost, osetljivost i objektivnost.⁸

Svi testovi koji se koriste u obavljanju procesa o ljudskim resursima u društvu i organizaciji mogu se svrstati u sledeće tri grupe: testove znanja, testove sposobnosti i testove ličnosti.⁹

Testovima znanja nastoji se utvrditi u kojoj meri je neki ispitanik stekao određena znanja, odnosno sa koliko veština obavlja određeni posao.

Testovi sposobnosti treba da daju podatke o tome kakve su latentne mogućnosti pojedinaca za sticanje određenih veština i znanja. Njima se nastoje izmeriti one osobine koje spadaju u preduslove za obavljanje određenih poslova.

Testovi sposobnosti obuhvataju senzorne, testove inteligencije, mehaničkih sposobnosti i motorne spretnosti.¹⁰

Testovima ličnosti utvrđuju se osobine ličnosti, koje dolaze do izražaja u načinu emotivnog ponašanja, u osnovnim stavovima prema sebi, prema drugima, prema društvu, u osnovnim karakteristikama aktiviteta, u osnovnim interesima i motivima.

On-line selekcija potencijalnih kandidata - Za sprovođenje on-line selekcije potencijalnih kandidata potrebno je da poslodavac i potencijalni kandidat poseduju odgovarajuću opremu za ovaj vid komunikacije. Ukoliko poslodavac nema mogućnost za sprovođenje on-line selekcije, ovu aktivnost može poveriti nosiocima zapošljavanja ili specijalizovanim organizacijama koje sprovode selekciju kandidata po zahtevu poslodavca.

On-line testovi znanja, veština i sposobnosti - Kandidati koji poseduju radno iskustvo često se podvrgavaju proverama znanja i usvojenih veština za obavljanje određenih poslova, rešavanjem određenih problema primenom on-line testova. Najčešće se vrši provera znanja iz pravnih nauka, računovostvenih i knjigovodstvenih poslova, poslovnih veština i menadžmenta, računarskih znanja i veština, stranih jezika i dr.

Proces selekcije može biti olakšan i ubrzan ukoliko kandidati poseduju sertifikate o proveru znanja, kao što su ECDL (European Computer Driving Licence) - međunarodni sertifikat o poznavanju računarskih programa, EBCL (European Business Competence Licence) - internacionalno priznat sertifikat u oblasti poslovnih veština i menadžmenta i TOEIC® - The Test of English for International Communication - za potrebe poslovnog sveta test znanja iz engleskog jezika namenjen onima kojima engleski nije maternji jezik.

On-line testovi ličnosti - psihotestovi su on-line testovi inteligencije i ličnosti. Na Website Wikipedije dat je link <http://testovi.50webs.com/>, sa dobrim besplatnim testom inteligencije.

Prednosti on-line testiranja ogledaju se u ekonomičnosti - nema potrebe štampanja i umnožavanja materijala, jednostavnosti izmene pitanja i brzini dobijanja rezultata. Međutim postoje i neki problemi vezani uz Internetsko testiranje kao što su obezbeđenje sigurnosti i osiguranja stručnog objašnjavanja rezultata, prevencija neautorskog korišćenja materijala, zadržavanje autorskih prava.¹¹

On-line Intervju je nova metoda u selekciji ljudskih resursa. Poslodavcu i licu koja traže zaposlenje *Videokonferencijom* ili *Skype* omogućava se komunikacija osim glasom i živom slikom. On-line intervju sprovodi stručno lice kao profesionalnu aktivnost, pod uslovom da je za to obučeno. On-line intervju se koristiti kada je neophodno, zbog informisanja potencijalnih kandidata o poslovima i uslovima za njihovo obavljanje ili radi dobijanja informacija koje mogu uticati na donošenje odluke o izboru kandidata.

Predlaganje kandidata za zasnivanje radnog odnosa vrši se nakon obavljene on-line selekcije potencijalnih kandidata za zasnivanje radnog odnosa. Tim koji je obavljao selekciju poslodavcu u elektronskoj formi predlaže Listu kandidata za izbor, sa obrazloženjem.

Akt o izboru kandidata - poslodavac pre donošenja akta o izboru kandidata, može obaviti razgovor, što je veoma važno sa aspekta njegove odgovornosti pri izboru kandidata. Prilikom izbora kandidata treba uzeti u obzir interesovanje kandidata za obavljanje određenih poslova i interes organizacije.

E-obaveštavanje o izboru kandidata - Važno je svim učesnicima oglasa dati povratnu informaciju o ishodu njihovih prijava. Kandidati koji su aplicirali na oglas obaveštavaju se o rezultatu oglasa e-mailom, izuzev kandidata koji su prezentovani poslodavcu, oni se o konačnom rezultatu obaveštavaju telefonom ili Internet telefonom (VoIP) ili Skype.

Podaci o potencijalnim kandidatima koji nisu izabrani, ali su u toku selekcije pokazali dobre rezultate, kao i onih koji nisu ušli u uži izbor, mogu da ostanu i dalje u bazi podataka o licima koja traže zaposlenje, zbog eventualnog naknadnog kontaktiranja, pod uslovom da su za to dali saglasnost.

Zasnivanje radnog odnosa kandidata - Nakon prijema akta o izboru kandidata, stručno lice za ljudske resurse priprema predlog e-Ugovora o radu koji e-poštom prosleđuje kandidatu i ujedno ga obaveštava o datumu i mestu za potpisivanje Ugovora. Po zaključivanju Ugovora o radu, stručno lice za ljudske resurse obaveštava kandidata o vremenu kada treba da dođe u organizaciju i licu koje će ga primiti radi stupanja na rad.

Stupanjem na rad novog zaposlenog vrši se i njegovo faktičko zasnivanje radnog odnosa. Po stupanju na rad novog zaposlenog, stručno lice za ljudske resurse formira e-Dosije novog zaposlenog, otvara e-mail, obezbeđuje pristup dokumentima, fajlovima, aplikacijama i e-pošti.

E-prijava zaposlenog - Za ostvarivanje prava iz radnog odnosa novog zaposlenog, stručno lice za ljudske resurse vrši popunu obrazaca (e-prijave o zasnivanju - prestanku radnog odnosa, e-prijave na osiguranje, e-prijave za zdravstveno osiguranje) i prosleđuje NSZ, Fondu za PIO i Republičkom za-

vodu za zdravstveno osiguranje. Organizacije registruju prava novog zaposlenog iz svoje nadležnosti i potom kvalifikovana dokumenta prosleđuju poslodavcu, koji ih smešta u e-Dosije zaposlenog.

5. SOFTVER E-ZAPOŠLJAVANJA¹²

U provođenju procesa zapošljavanja sve više se koriste informacione tehnologije i Internet, uz primenu iskustva iz razvi-

jenih zemalja. Uspešne kompanije, NSZ, agencije za zapošljavanje i specijalizirani portali sve češće slobodna radna mesta oglašavaju elektronski. Formiraju se baze podataka o slobodnim radnim mestima i poslovnim biografijama lica koja traže zaposlenje, uz mogućnosti dobijanja i drugih usluga koja su na raspolaganju licima koja traže zaposlenje.

Da bi se unapredio proces zapošljavanja, u okviru ovog rada predlažen je model e-zapošljavanja na osnovu kojeg je razvijen *softver e-zapošljavanja*, koji radi u Internet okruženju.

Slika 2. – Izgled e-Prijave u okviru softvera e-zapošljavanja

Softver e-zapošljavanja sastavni je deo Informatičnog pod-sistema o ljudskim resursima organizacije i jedinstvenog informatičnog sistema državnih organa. Softver pruža podršku u vođenju evidencije i ažuriranju baze podataka o licima koja traže zaposlenje, razmenu podataka korisnika softvera, distribuciju aktivnosti iz procesa e-zapošljavanja u vezi sa oglasima/konkursima i potencijalnim kandidatima koji su aplicirali za slobodna radna mesta, praćenje izvršenja zadataka, evidenciju statusa potencijalnih kandidata.

Softver e-zapošljavanja čine programi koji direktno pomažu korisnicima: poslodavcu, stručnjacima za ljudske resurse, Konkursnoj komisiji, nadležnim organizacijama za zapošljavanje, obavezno penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje u njihovom radu.

Softver e-zapošljavanja koristi:

- bazu podataka o zaposlenim,
- bazu podataka o radnim mestima,
- bazu podataka o licima koja traže zaposlenje,
- bazu podataka o testovima za selekciju potencijalnih kandidata,
- bazu podataka o zaposlenim zdravstvenim osiguranicima, i
- bazu podataka o osiguranicima na penzijsko i invalidsko osiguranje.

Softver e-zapošljavanja omogućava automatsko generisanje različitih izveštaja o potencijalnim kandidatima po kriterijumima za selekciju (liste potencijalnih kandidata za: uži izbor, proveru stručnih znanja, rad na računaru, znanje stranih jezika, testove ličnosti i dr.), izradu odgovarajućih obrazaca i dokumenata u postupku selekcije potencijalnih kandidata i zasnivanja radnog odnosa (predlog akta o izboru kandidata, rešenje o zasnivanju radnog odnosa i dr.), evidenciju i ažuriranje dokumenata potencijalnih kandidata, uz proveru njihove verodostojnosti, bilo da je primarna ili sekundarna (Izvod iz matične knjige rođenih, Uverenje o državljanstvu i dr.).

Softver e-zapošljavanja omogućava:

- *Licima koja traže zaposlenje* brže i lakše pretraživanje baze podataka o slobodnim poslovima, popunu e-Prijave za posao, po određenim kriterijumima.
- *Poslodavcima* omogućava efikasnije sprovođenje procedure i donošenje odluke o izboru kompetentnog kandidata na osnovu pouzdanih informacija o prijavljenim kandidatima, uz smanjenje troškova.

Na slici br. 2 je prikazan izgled e-Prijave u okviru softvera e-zapošljavanja.

Postignuti rezultati pokazuju da primena parcijalno implementiranog softvera doprinosi poboljšanju kvaliteta procesa,

uvida u sve faze procesa zapošljavanja i značajnom smanjenju troškova. Može se očekivati da će se potpunom implementacijom predloženog modela dobiti još bolji rezultati.

6. ZAKLJUČAK

Primena modela e-zapošljavanja ima značajne prednosti u odnosu na tradicionalne oblike zapošljavanja.¹³

Formiranje i razvoj odgovarajućih baza podataka iz segmenta zapošljavanja i osiguranja u nadležnim državnim organizacijama, uz primenu odgovarajućih oblika elektronskog poslovanja, uz kvalifikovani elektronski potpis, neophodnu zaštitu i bezbednost podataka, omogućiće realizaciju predloženog modela na makro nivou.

Implementacija modela e-zapošljavanja treba da omogući akterima zapošljavanja uštedu vremena, bržu, jeftiniju, sigurniju i kvalitetniju uslugu, uz manje napora i grešaka.

7. LITERATURA

- [1] Mitrović S., E-zapošljavanje, Zadužbina Andrejević – Edicija Posebna izdanja, Beograd, 2008.
- [2] Kasser B., Vodič kroz Internet, prevod četvrtog izdanja, prvo izdanje, CET Computer Equipment and Trade, Beograd, 1999.
- [3] Mitrović, S., Internet i zapošljavanje ljudskih resursa, Magistarska teza, FON, Beograd 2007.
- [4] Mitrović S., Internet i zapošljavanje ljudskih resursa, Magistarska teza, op. cit.
- [5] <http://www.eccf.su.ac.yu/>
- [6] Kodeks poslovne etike „Službeni glasnik RS“, br. 1/2006
- [7] Torrington D., Taylor S.H.L., Menadžment ljudskih resursa, „SP Print“, Novi Sad - peto izdanje, Beograd, 2004.
- [8] <http://www.eccf.su.ac.yu/>
- [9] Kavran, D., Čamilović, S., Sistem praćenja i razvoja kadrova, Izdavačka radna organizacija „Privredna štampa“, Beograd, 1981.
- [10] <http://www.eccf.su.ac.yu/>
- [11] Maravić, J., Testiranje putem Interneta, <http://www.carnet.hr/casopis/34/clanci/1>
- [12] Mitrović S., Internet i zapošljavanje ljudskih resursa, Magistarska teza, op.cit.
- [13] Mitrović S., Internet i zapošljavanje ljudskih resursa, Magistarska teza, op.cit.



Mr Svetlana Mitrović, Beograd
e-mail: svmitrovic@nadlanu.com
Oblasti interesovanja: e-zapošljavanje, menadžment ljudskih resursa.