

Изабрана поглавља из Електронског пословања  
**Електронско запошљавање**

Проф.др Светлана Митровић, [svetlana.mitrovic@pmc.edu.rs](mailto:svetlana.mitrovic@pmc.edu.rs)

# Садржај

- Увод
- Запошљавање
- Радни однос, уређивање радног односа
- Утицај нових технологија на пословање и запошљавање
- Електронско запошљавање
- Виртуелено тржиште рада
- Спровођење електронског запошљавања
- Модел е-запошљавања
- Управљање е-запошљавањем на националном нивоу
- Трендови у е-запошљавању
- Будућност запошљавања

# Увод

- Савремене информационе технологије, посебно интернет, су у многоме допринеле појави нових стандарда у знањима, као и нових занимања, новим начинима пословања и организацији, на тај начин изменивши у многоме традиционалне начине привређивања.
- Под дејством нових научних сазнања и телекомуникационе и рачунарске технологије данас се у свету одигравају брзе и динамичне промене у организацији привређивања које прати деловање мање или више развијеног тржишта рада.
- Дигитална технологија трансформише економије и друштва. Фрагментација информационих и комуникационих технологија (ИКТ) ствара нове могућности за младе људе широм света да се укључе у дигитални рад.

# Увод

- Развој две врсте дигиталног рада – online рад преко online платформи за рад и offline рад посредством мобилних апликација – имају различиту историју, узроке и динамику.
- Иако су оба омогућена дигиталним технологијама, свака привлачи другачији профил радника и резултира различитим исходима за раднике.
- Дигитални послови нису ограничени само на рад у ИТ индустрији (нпр. развој софтвера, дизајн хардвера, умрежавање), већ обухватају и посао где ИКТ омогућавају радницима да пронађу плаћени посао на мрежи (нпр. унос података, категоризација слика, графички дизајн, помоћ у канцеларији) као и традиционални послови који су све више унапређени ИКТ (укључујући платформе за е-трговину и услуге на захтев).



# Запошљавање

# Запошљавање

- Организације, које желе успешно да послују, морају континуирано да усаглашавају свој развој, структуру производа, услуга и потреба за људским ресурсима са развојем образовног процеса и нових технологија.
- Да би се реализовали циљеви организације и спречиле негативне последице по организацију послодавци се све више опредељују за запошљавање нових запослених увођењем нових знања или унапређењем знања својих запослених.
- Развој и примена ИКТ и Интернета омогућавају унапређење пословања свих послодаваца. Имају велику примену и у области запошљавања, јер утићу на формирање и развој глобалног тржишта рада.

# Запошљавање

7

- Запошљавање је процес који обухвата скуп мера и средстава усмерених на заснивање радних односа нових запослених у оквиру утврђене политике запошљавања.
- У ширем значењу, запошљавање подразумева радно ангажовање, а у ужем подразумева радни однос\*.

# Послови и носиоци послова запошљавања

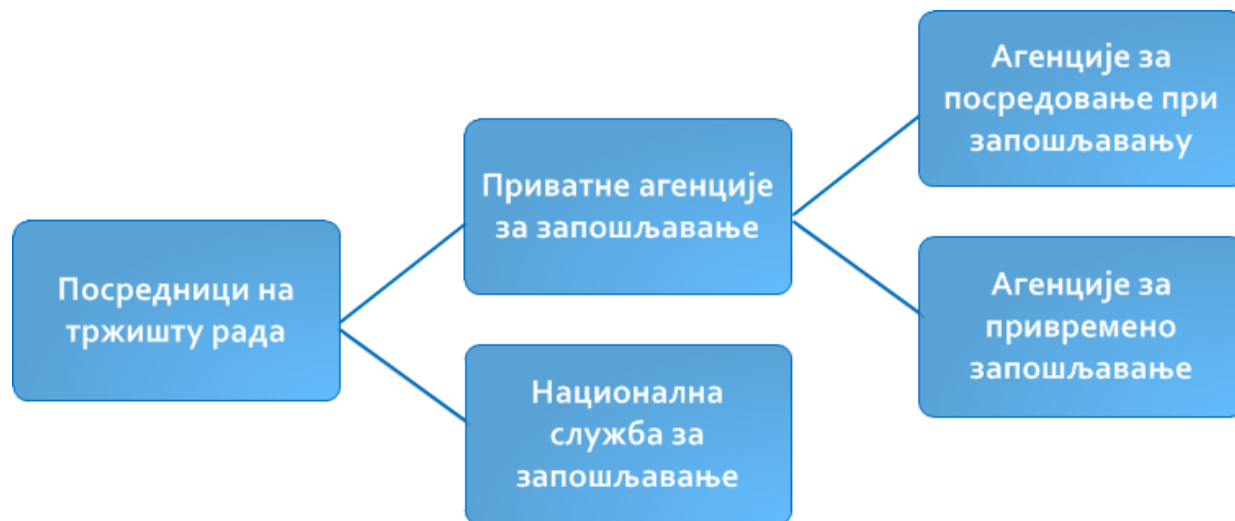
- Послови запошљавања јесу:
  - ❑ обавештавање о могућностима и условима за запошљавање,
  - ❑ посредовање у запошљавању у земљи и иностранству,
  - ❑ професионална оријентација и саветовање о планирању каријере,
  - ❑ спровођење мера активне политике запошљавања,
  - ❑ издавање дозволе за рад странцу и лицу без држављанства, у складу са законом.
  
- Послове запошљавања обавља:
  - ❑ Национална служба за запошљавање,
  - ❑ Агенције за запошљавање.
  
- Агенције за запошљавање обављају послове запошљавања изузев издавања дозволе за рад странцу и лицу без држављанства.

# Носиоци послова запошљавања

9



НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА  
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ



Агенције за посредовање при запошљавању и агенције за привремено запошљавање

# Методе запошљавања

10

- Регрутери и менаџери за запошљавање треба да истраже све облике интерног и екстерног регрутовања ако желе да пронађу најбоље кандидате.
- Методе запошљавања:
  - ❑ Директно оглашавање
  - ❑ База података талената
  - ❑ Препоруке запослених
  - ❑ Поновно запошљавање (boomerang employees)
  - ❑ Промоције и трансфери
  - ❑ Берзе запошљавања
  - ❑ Агенције за запошљавање
  - ❑ Стручне организације
  - ❑ Пракса и приправништво
  - ❑ Организација догађаја за регрутацију (сајмови запошљавања)
  - ❑ Ширењем речи (од уста до уста)
  - ❑ Огласне табле
- Најважније је да ове опције показују да регрутери морају бити креативни.

# Прописи који регулишу запошљавање

11

- Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености („Сл.гласник РС“, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 и 113/2017 - др. Закон и 49/2021)
- Закон о агенцијском запошљавању („Сл. гласник РС“ , бр. 86/2019)
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Сл.гласник РС “, бр. 36/2009 и 32/2013)
- Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима („Службени гласник РС“,бр.50/2018)
- Закон о запошљавању странаца („Сл. гласник РС“, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018 и 31/2019)
- Закон о Националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“,бр. 27/18 и 6/2020)
- Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године („Службени гласник РС “, бр.18/21 и 36/2021–исправка, и други прописи о запошљавању.



## Радни однос

# Уређивање радног односа

13

- Закон о раду („Сл.гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење)
- Закон о евиденцијама у области рада („Сл.лист СРЈ“, бр. 46/96 и "Сл. гласник РС", бр. 101/2005 - др. закон и 36/2009 - др. закон)
- Закон о државним службеницима („Сл.гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018 и 157/2020)
- Закон о радним односима у државним органима („Сл.гласник РС“, бр.11/1994, 6/1997, 16/2002 - др. закон, 96/2003, 118/2008 - др. закон и 43/2010 - др. закон)
- Закон о запосленима у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 и 123/2021)
- Закон о полицији („Сл.гласник РС“, бр. 6/2016, 24/2018 и 87/2018)
- Закон о уређењу судова („Сл.гласник РС“, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018 и 88/2018 - одлука УС)
- Закон о основама система образовања и васпитања („Сл.гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 27/2018 - др. закон и 6/2020)
- Закон о високом образовању („Сл.гласник РС“, бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019 и 6/2020 - др. Закони, 11/2021 - аутентично тумачење, и 67/2021)
- Закон о условима за заснивање радног односа са страним држављанима („Сл.лист СФРЈ“, бр. 11/78, 64/89 и „Сл.лист СРЈ“, бр. 42/92, 24/94 и 28/96 и „Сл.гласник РС“, бр. 101/2005 - др. закон)

# Аутономно уређивање рада

14

- **Уговор о раду** је инструмент заснивања радног односа, регулисаног прописима општег режима. Уговор о раду закључују запослени и послодавац.
- **Правилник о раду**, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа.
- **Колективни уговор.** Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.
  - ❑ **Општи** колективним уговором у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца из области рада и радних односа, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора.
  - ❑ **Посебан** (грански) колективни уговор за одређену: област рада, територију, категорију послодаваца и категорију запослених.
- Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

# Заснивање радног односа

15

- Рад се може обављати у радном односу и без радног односа.
- Радни однос се успоставља уговором о раду.
  
- **Услови за заснивање радног односа:**
  - ❑ **Општи** - радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота, за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.
  
  - ❑ **Посебни** - претпоставка су за успешно извршавање датих послова.

# Форме рада заснивањем радног односа

16

- Радни однос на неодређено време.
- Пробни рад.
  
- Радни однос на одређено време:
  - ❑ због замене привремено одсутног запосленог,
  - ❑ за рад на пројекту чије је време унапред одређено,
  - ❑ са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом,
  - ❑ за рад на пословима код новооснованог послодавца,
  - ❑ са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију.

# Форме рада заснивањем радног односа

17

- Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком
- Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца
  - ❑ Рад на даљину
  - ❑ Рад од куће
- Радни однос са кућним помоћним особљем
- Приправници
- Самозапошљавање (оснивање радње, задруге, пољопривредног газдинства или другог облика предузетништва)
- Радни однос инвалида
- Радни однос са пензионером

# Флексибилност радног односа

18

- Савремено пословање условило је и промене у радном односу.
- Промене се односе на флексибилност рада и то на тај начин што је уместо континуираног рада у току радне седмице (и недељног одмора), уведен рад за викенд уз слободне дане у току радне седмице.
- Другу промену у радном односу извршиле су информационе технологије, на начин што се рад у радном односу "дислоцира" (премешта) у дом запосленог или на неко друго место ван седишта предузећа.

# Флексибилне форме рада ван радног односа

19

- Рад без радног односа се успоставља:
  - Уговором о привременим и повременим пословима.
  - Уговором о делу.
  - Уговором о заступању или посредовању.
  - Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.
  - Уговором о допунском раду.
  - Уговором о волонтерском раду.

# Услови, исправе и докази за заснивање радног односа

20

| Услови за заснивање радног односа |                                                   | Назив исправе и других доказа                           |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>ОПШТИ</b>                      | Године живота.                                    | Извод из матичне књиге рођених.                         |
| <b>ПОСЕБНИ</b>                    | Држављанство Републике Србије.                    | Уверење о држављанству.                                 |
|                                   | Образовни профил (врста и степен стручне спреме). | Диплома.                                                |
|                                   | Радно искуство.                                   | Евиденција у Централном регистару ПИО фонда             |
|                                   | Стручни испит, лиценца.                           | Сертификат, лиценца (број и датум издавања).            |
|                                   | Знање страног језика.                             | Сертификат, диплома.                                    |
|                                   | Нарочита здравствена способност.                  | Лекарско уверење.                                       |
|                                   | Објављени научни или стручни радови.              | Референце о аутору, издавачу и години објављивања рада. |
|                                   | Просечна оцена и др.                              | Извод из индекса или потврда о положеним испитима.      |

# Вештине запошљивости

21

- Вештине запошљивости су вештине које су корисне у скоро сваком послу. Често се називају вештинама запошљавања, меким вештинама, вештинама спремности за рад или основним вештинама. Укључују развој стручности, базе знања или начина размишљања који вас чини привлачнијим послодавцима.
- Могу да побољшају ваш учинак, да минимизирају грешке и да промовишу сарадњу са вашим колегама, омогућавајући вам да ефикасније обављате своје послове.
- Главна предност поседовања ових особина је да вам може помоћи да се издвојите међу осталим кандидатима за посао за који конкуришите тј. такмичите се за исту позицију (Слајд 22).

# Вештине запошљивости

22

| Универзалне вештине запошљивости                                             |                                              |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1. Комуникационе вештине.                                                    | 12. Интерперсоналне способности .            |
| 2. Тимски рад.                                                               | 13. Вештине самопрезентације.                |
| 3. Самомотивисан / Способност за рад са малим или никаквим надзором .        | 14. Вештине са више задатака .               |
| 4. Вештине решавања проблема / доношења одлука, образложења / креативности . | 15. Позитиван став / мотивација / енергичан. |
| 5. Преданост / марљивост / радна етика .                                     | 16. Самопоуздање .                           |
| 6. Вештине планирања / организовања.                                         | 17. Вештине лидерства / менаџмента .         |
| 7. Поузданост / одговорност.                                                 | 18. Мултикултурална осетљивост / свест .     |
| 8. Прилагодљивост.                                                           | 19. Лојалност.                               |
| 9. Доступност / флексибилност .                                              | 20. Професионализам.                         |
| 10. Искреност / интегритет / морал.                                          | 21. Воља за учењем.                          |
| 11. Рачунарске / техничке вештине.                                           | 22. Вештине корисничке службе.               |
|                                                                              | 23. Здрав разум.                             |



# **Утицај нових технологија на пословање и запошљавање**

# Виртуелна организација

24

- **Виртуелна** организација представља скуп географски раздвојених, функционално и/или културолошки различитих ентитета (пословних организација, радних тимова, запослених индивидуа или чак других виртуелних организација) повезаних електронском комуникацијом.
- Повезивање између независних предузећа може имати различите облике: партнерства, заједничка улагања, стратешка удружења, однос добављач-купац, франшизе, outsourcing.
- **Outsourcing** се дефинише као делегирање извршења неког посла или неких његових делова на спољни ентитет који је уско специјализован за извршење одређеног задатка. Да би организација своје пословне процесе ставила на располагање некој другој организацији, неопходно је да прилагоди структуру новом начину пословања.

# Outsourcing

25



# Telework

26

- **Telework** или рад на даљину је вид виртуелне организације који омогућава запосленима да део својих послова обављају код куће или у telework центрима.
- Један од предуслова за реализацију рада од куће је договор с надлежном особом о појединостима добијеног задатка, о комуникацији с колегама и начину оцењивања запосленог. Запосленом се обезбеђује опрема (рачунар, штампач, софтвер) и посебна безбедна Интернет конекција.
- Локација радног места може бити: код куће, satellite office, мобилна канцеларија, телецентар.

# Telework

27



# Послови који се могу радити од куће

28

- Хонораран писац (Freelance Writer)
- Тржиште друштвених медија (Social Media Marketer)
- Веб програмер (Web Developer)
- Виртуелни асистент (Virtual Assistant)
- Унос података (Data Entry)
- Извршни директор корисничке службе (Customer Service executive)
- Website tester
- Dropshipping
- Online курсеви (Online courses), подучавање и саветовање, coaching and consulting
- Видео/аудио едитор (Video/audio editor)
- Послови програмирања и кодирања (Programming and coding jobs)

# Рад од куће

29



# Предности рада на даљину за послодавце

30

1. Уштеда трошкова
2. Позитивност
3. Шири избор талената (радника)
4. Смањење изостанака
5. Време
6. Канцеларијска политика
7. Лојалност
8. Продуктивност
9. Технологија
10. Комуникација

# Предности рада на даљину за запослене

31

1. Слобода и флексибилност
2. Уштеда трошкова
3. Штеде време
4. Локација
5. Мир и тишина
6. Здравље и срећа
7. Нисте сами
8. Равнотежа између посла и живота
9. Удобно окружење
10. Персонализација

# Виртуелни тимови

32

- **Виртуелни тимови** су групе међусобно зависних сарадника који су географски раздвојени, имају постављене заједничке циљеве чије је остваривање могуће употребом информационе технологије. Састављени су за развој производа или решавање проблема због чега су често квалификовани као пројектни тимови.
- Виртуелни тимови су културно разнолике и динамичке структуре које се у великој мери ослањају на ИТ за сарадњу и вођење процеса рада.

# Виртуелни тимови

33



# Виртуелне канцеларије

34

- Виртуелна канцеларија је локација која омогућава запосленима на истом послу да деле канцеларијску адресу и опрему.
- Виртуелна канцеларија омогућава флексибилност у раду, штеди новац и време запослених.



# Crowdsourcing

35

- **Crowdsourcing** се може дефинисати и као online дистрибуирано решавање проблема и модел за генерисање новог производа. Често се користи за поделу напорног посла или за сакупљање финансијских средстава за реализацију пројеката.
- Комбинује напоре бројних волонтера, где је допринос самоиницијативан и додаје мали удео у укупном резултату.
- Crowdsourcing има примену у многим делатностима, укључујући привреду, културу и образовање.

# Crowdsourcing

36



The image is a screenshot of the microWorkers website. At the top, the logo "microWorkers" is displayed in red and blue, with the tagline "work & earn or offer a micro job" below it. To the right of the logo are links for "Blog", "API", "LOGIN", and "REGISTER". The main content area features a grid of diverse people's faces. Overlaid on this grid is the text "Crowdsource your Micro Jobs" in large white letters, followed by "to more than 1,266,195 Workers worldwide, Completing 37,948,356 Tasks" in smaller white text.

microWorkers  
work & earn or offer a micro job

Blog API LOGIN REGISTER

Crowdsource your Micro Jobs

to more than 1,266,195 Workers worldwide,  
Completing 37,948,356 Tasks

# Однос crowdsourcing-a и outsourcing-a

37

- Суштинска разлика је у томе што:
  - ❑ Outsourcing карактерише обављање посла с једне локације (нпр. канцеларије екстерног предузећа за консултантске послове),
  - ❑ crowdsourcing може да се обавља независно од локације.
- Важна разлика која се односи на период обављања посла.
  - ❑ Outsourcing је повезан с традиционалним пословањем предузећа, при чему је радно време на пројекту углавном фиксно.
  - ❑ Код crowdsourcing-a, запослени који раде на неком пројекту могу радити било када (флексибилно радно време).

# Microworkers међународна online платформа

38

- **Послодавац на Microworkers-у** - Ако поседујете online бизнис, блог, видео канал или ако су вам потребне препоруке за ваше омиљене програме, Microworkers је место на које можете доћи и ваше мале задатке доделите десетинама хиљада активних радника који су спремни да заврше понуђени посао.
- Microworkers је иновативна, међународна online платформа која повезује послодавце и раднике из целог света.
- Задаци који се додељују радницима и које плаћају послодавци су једноставни и брзи, углавном се обављају за неколико минута, па се називају „микропослови“.

# Microworkers међународна online платформа

39

- Задаци које microvorkersi најчешће могу да обављају су: прикупљање података, категоризацију података, означавање података, подударање података, анализа расположења, секвенцирање догађаја, транскрипција, поређење садржаја, евалуација садржаја, анкете, истраживачке студије, тестирање апликација и још много тога.
- Microvorkersi могу да обављају и послове који се односе на: саобраћај за веб-локацију, коментари или нови пост за ваш блог, обележивачи или лајкови за видео који желите да буде популаран, или тестирање и преглед за вашу нову апликацију.
- Microvorkers у запошљавању обезбеђује послодавцу приступачне, брзе и квалитетне резултате.
- Придруживање Microworkers-у је бесплатно. Као међународна страница, омогућава да свако из било које земље може бити члан.

# Freelancing

40

- **Freelancing** (Слободни рад) облик ангажовања кадрова у реализацији пројеката.
- **Freelancer** подразумева особу која није везана уговором о запослењу с предузећем на чијем пројекту учествује. Зарађује новац на основу посла или задатка, обично за краткорочни рад.
- Freelancing-а може користити радницима који су отпуштени, смањујући учесталост укупне незапослености у привреди.
- Недостаци freelancing-а укључују неизвесност у погледу будућих прихода, стабилност посла и доследност при добијању новог посла.
- Осим оних који су се током пандемије квалификовали за помоћ у случају пандемије незапослености (ПУА), Freelanceri немају право на осигурање за случај незапослености.

# Предности виртуелног модела организовања

41

- Успешно савладавање неизвесности и ризика.
- Брзо улажење у посао.
- Обављање посла у краћем времену с нижим трошковима.
- Повећање конкурентности и лојалности купаца.
- Отварање могућности за стручно и географско допуњавање међу партнерима.
- Помоћ у елиминисању непотребних корака у пословном процесу.
- Флексибилност, прилагодљивост и модуларност.
- Међусобно поверење партнера у мрежи.
- Заснованост на информационо-комуникационим технологијама.
- Тежња за оптималним перформансама и задовољавању потреба купаца.
- Дељење ресурса, капацитета, инфраструктуре и трошкова.
- Организација која стално учи.



# **Електронско запошљавање**

# Е-запошљавање

43

- **Е-запошљавање** је процес запошљавања који користи мноштво електронских средстава и технологија са примарном сврхом идентификовања, привлачења и одабира потенцијалних запослених (Lee, 2011)\*.
- **Е-запошљавање** се дефинише као употреба Интернета за привлачење потенцијалних запослених у организацију и њихово запошљавање\*\*.
- **Е-запошљавање** може се дефинисати као било који процес запошљавања који организација спроводи користећи алате засноване на Интернету\*\*\*.

\*Извор:Lee, I. (2011). Modeling the benefits of e-recruiting process integration. Decision Support Systems. DOI:10.1016/j.dss2010.12.011. 51 (3) 230-239 <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-introduction-and-use-of-electronic-recruitment-e-recruitment-on-the-recruitment-process-in-organizations.pdf>, приступљено 29.12.2021.

\*\*Извор:Ghazzawi, K. Accoume, A., (2014). Critical success factors of the e-recruitment system.J. Hum. Resour. Manag.Labor Stud.2014,2, 159–170.

\*\*\*Извор: Kerrin, M., Kettley, P., (2003). E-recruitment: Is It Delivering?Institute for Employment Studies Report No. 401;Institute for Employment Studies: London, UK.

# Е-запошљавање

44

- **Е-запошљавање** је прикупљање и размена електронских порука између послодаваца, лица која траже запослење, носиоца послова запошљавања и организација за обавезно социјално осигурање: у пријављивању и оглашавању слободних послова, пријављивању лица која траже запослење, селекцији потенцијалних кандидата - избору кандидата за заснивање радног односа, и пријављивању запосленог на обавезно социјално осигурање, засновано на прописима за његову примену\*.
- **Електронско запошљавање** се назива и online запошљавање. Односи се на коришћење веба, софтвера и других технологија за привлачење, процену и запошљавање погодних кандидата\*\*.
- Напретком технологија процес запошљавања постаје једноставнији и ефикаснији.

\*Извор:С.Митровић,(2008), Е-запошљавање, Задужбина Андрејевић, едиција Посебна издања, Београд, ISBN: 978-86-7244-737-8

\*\*Извор: Recruiting Trends for 2021, <https://www.betterteam.com/recruiting-trends>, приступљено 29.12.2021.

# Прописи који се регулишу е-запошљавање

45

- Закон о информационом систему Републике Србије („Сл.гласник РС “, бр. 12/96)
- Закон о електронском документу, електронској идентификацији и услугама од поверења у електронском пословању („Сл. Гласник РС “, бр. 94/2017 и 52/2021)
- Закон о електронским комуникацијама („Сл. гласник РС “, бр. 44/2010, 60/2013 –одлука УС, 62/2014 и 95/2018)
- Закон о оглашавању („Сл.гласник РС “, бр. 6/2016 и 52/2019 - др. закон)
- Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености ("Сл.гласник РС", бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 и 113/2017 - др. закон и 49/2021)
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању („ Сл.гласник РС “, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 - одлука УС, и 86/2019 и 62/2021)
- Закон о здравственом осигурању („ Сл.гласник РС “, бр. 25/2019)
- Закон о Централном регистру обавезног социјалног осигурања („ Сл.гласник РС “, бр. 95/2018 и 91/2019)
  - ❑ Уредба о интерном и јавном конкурс за попуњавање радних места у државним органима („Сл.гласник РС “, бр. 2/2019 и 67/2021
  - ❑ Правиник о техничко-технолошким поступцима за формирање квалификованог електронског потписа и критеријумима које треба да испуне средства за формирање квалификованог електронског потписа ("Сл.гласник РС “, бр. 26/2008 и 13/2010) и други прописи.



## **Виртуелно тржиште рада**



Job Search



Tražite Posao



IC<sup>3</sup> INTERNET AND COMPUTING CORE CERTIFICATION



Labour supply



Ponuda poslova



# Виртуелно тржиште рада

48

- Развој нових технологија и Интернета у запошљавању имају значајан утицај на промене које се манифестују у:
  - организацији запошљавања,
  - методама прибављања (регрутовања) људских ресурса,
  - примењеној технологији у процесу и систему запошљавања.
- Развој ИКТ и Интернета у запошљавању имају значајан утицај на формирање и развој глобалног и виртуелног тржишта рада. Применом нових технологија и Интернета тржиште рада се преселило на Интернет.
- **Виртуелно тржиште рада** је нова врста тржишта. Виртуелно тржиште рада је електронска платформа која омогућава лицима која траже посао да на виртуелном тржишту рада пронађу посао.
- Виртуелно тржиште рада означава е-понуду слободних послова (објављивање конкурса) и потражњу за људским ресурсима (е-пословне биографије лица која траже запослење са одређеним компатенцијама).

# Виртуелно тржиште рада

49

- Како тржишта рада широм света постају све сложенија, нужно је да јавне службе за запошљавање имају јединствени извор информација и скуп стандардизованих процеса како би се повећала ефикасност, контролисали трошкови и постигла флексибилност и транспарентност.
- Евидентно је да на тржишту рада постоји неусклађеност између вештина људских ресурса и специфичних потреба послодаваца. Иако се послодавци труде да осигурају приступ правим вештинама запослених у право време како би задовољили своје пословне потребе, све већи број људи - младих и старих - сваке године се придружује списку незапослених.
- Повећана координација између свих ових актера на тржишту рада је кључна за постизање високих перформанси.
- Дигитализација ноциоцима послова запошљавања пружа јединствену прилику да модернизују технологију и смање трошкове, истовремено побољшавајући корисничку услугу кроз сарадњу и транспарентност.

# Људски ресурси и запошљавање

50



Извор: Workforce and Employment, World economic forum, Strategic Intelligence,  
<https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb000000LJQ4EAO?tab=publications>, приступљено 29.12.2021.

# Послодавци на виртуелном тржишту рада

51

- **Послодавцима** на виртуелном тржишту рада омогућава се:
  - ❑ Оглашавање потребе за запошљавањем на: веб-страници предузећа, друштвеним медијима, друштвеним мрежама, професионалним мрежама, порталима за запошљавање, агенцијама за запошљавање и др.
  - ❑ Једноставнији, бржи и квалитетнији начин комуникације са потенцијалним кандидатима и коришћења одговарајућих база података и електронских докумената.
  - ❑ Регрутовање потенцијалних запослених из професионалних удружења, центара за развој каријере универзитета, факултета и алумни заједница.
  - ❑ Приступ великом броју кандидата на виртуелним сајмовима запошљавања. Успостављањем виртуелене везе послодавци имају могућност да боље упознају кандидата како би могли да направе бољу процену њихових профила.
  - ❑ Да нуде подстицаје својим запосленима за придобијање успешног кандидата за рад у компанији.

# Е-оглас за посао

52

- Е-оглас за посао треба да садржи све битне елементе и услове како би сваки кандидат несумњиво знао о каквим пословима се ради и које је услове потребно испунити за рад на датом радном месту.
- У погледу радног места, у огласу морају бити наведени сви они елементи понуде, односно уговора о раду који су услов да би заснован радни однос био и законит.
- Оглас потреба за запошљавањем (Оглас за посао) је писани опис упражњеног радног места који подстиче квалификоване кандидате за запошљавање да се пријаве.

# Е- Оглас потреба за запошљавањем

53

- Предузећа приказују огласе за посао на популарним веб-сајтовима за тражење посла како би пронашле компетентне кандидате за запошљавање. Често стручњаци за људске ресурсе (Human Resource) састављају огласе убедљивим језиком како би убедили кандидате да се пријаве за отворену позицију.
- Менаџери запошљавања и регрутери укључују неколико важних компоненти приликом писања огласа за посао. Ове компоненте су:
  - ❑ Представљање предузећа
  - ❑ Опис посла
  - ❑ Убудљива привлачност
  - ❑ Објашњење процеса пријаве на оглас
  - ❑ Контакт информације

# Е- Оглас потреба за запошљавањем

54

- Е- потреба за запошљавањем, садржи наслов и садржај који се односи на:
  - ❑ организацију (назив, седиште, матични број регистра, назив и шифру делатности, е-mail),
  - ❑ посао (назив радног места, место рада, врсту запослења/ангажовања, дужину радног времена и др.),
  - ❑ компетенције особе која се тражи (врсту и ниво образовања, занимање, радно искуство, посебна знања и вештине), и др.,
  - ❑ рок за пријаву,
  - ❑ начин пријаве (веб-сајт послодавца, телефон, е-mail, SMS),
  - ❑ активности кандидата (пријава, достава документације).

# Претрага послова на Facebook-у

55

## Послови на Фејсбуку

Претражите послове

ТИП ПОСЛА

- Хонорарни
- Пуно радно време
- Стажирање/пракса
- Пола радног времена
- Волонтирање
- Све врсте послова

КАТЕГОРИЈА

- Администрација
- Грађевинарство и рударство
- Друштвене и социјалне службе
- Здравство
- Инсталација, одржавање и сервисирање
- Лична нега
- Малопродаја и трговина
- Медији и комуникација
- Менаџмент
- Наука и инжењеринг
- Образовање
- Пољопривреда и шумарство
- Пословање
- Право
- Производња
- Рачунари и подаци
- Рачуноводство и финансије
- Ресторани и угоститељство
- Саобраћај
- Спорт и забава
- Уметност и дизајн
- Услуге за заштиту
- Чишћење и одржавање
- Све категорије

Послови у локалним предузећима

 **Hotel Balašević**

**SOBARICA/HIGIJENIČARKA**  
Пуно радно време  
Улица Мишка Крањца 17, 11090 Београд, Србија

Пријавите се одмах

Održavanje higijene u hotelu, spremanje soba, restorana...  
Rad u dve smene  
Stalni radni odnos... Прикажи још

 **Prihvatilište Draževac**

**Briga o životinjama**  
Пуно радно време  
Дражевац, 11506 Обреновац, Србија

Пријавите се одмах

Potreban radnik za poslove održavanja higijene i čišćenja kod životinja. Posao podrazumeva hranjenje, pojenje, čišćenje. Prvenstveno tražimo nekoga ko voli životinje. U pitanju je veliki broj životinja, i zato molimo samo... Прикажи још

 **Skipper Klub Prvi Uz Vas**

**Saradnik U Kataloškoj Prodaji Veša I Majica Bez Me...**  
Пуно радно време  
Београд

Пријавите се одмах

??? NUDIMO ODLIČNU POSLOVNU PRILIKU ???  
Domaći proizvođač najkvalitetnijeg veša... Прикажи још

 **MG Group HR Services**

**Radnici u maloprodajnom trgovinskom lancu**  
Пуно радно време  
Surcin

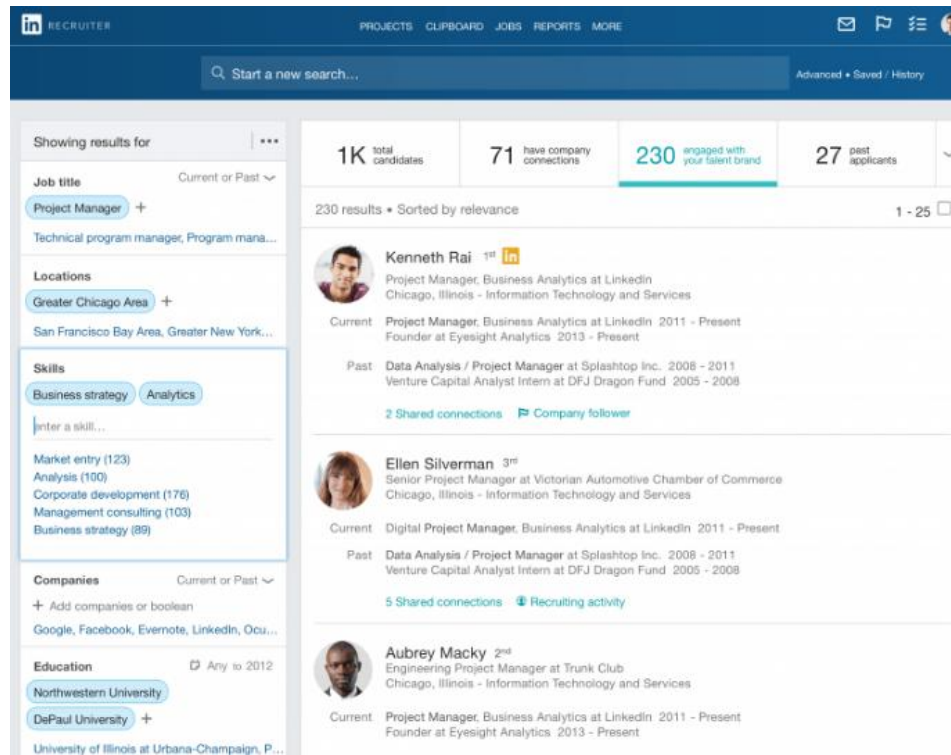
Пријавите се одмах

MG Group je u potrazi za profilima:  
✔ Trgovac

# “Next Generation” LinkedIn Recruiter

56

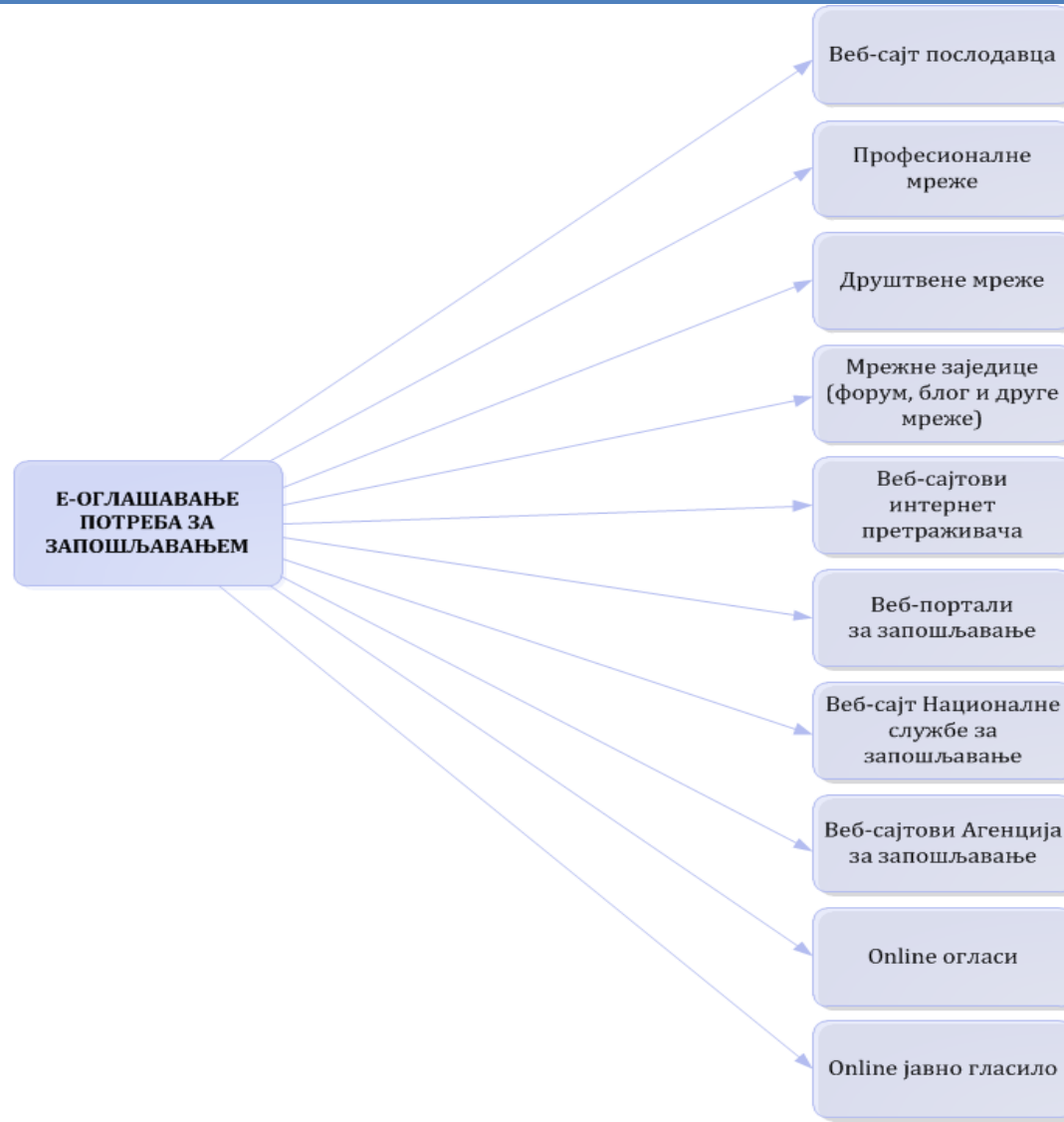
- LinkedIn је представио апликацију за студенте у Tinder stilу, прву те врсте, осмишљена посебно за будуће дипломце. Апликација је рекламирана као студентски „лични водич за истраживање посла“.



Извор: LinkedIn Updates EVERY Recruiter Needs to Know (Part One), <https://www.socialtalent.com/blog/recruitment/the-2016-linkedin-updates-every-recruiter-needs-to-know>, приступљено 29.12.2021.

# Модалитети е-оглашавања потреба за запошљавањем

57



# Модалитети е-оглашавање потреба за запошљавањем у Републици Србији

58

- Веб портали носиоца послова запошљавања (НСЗ, Агенције за запошљавање)
- Веб портал Службе за управљање кадровима
- Веб портали центара за развој каријере
- Веб портали за запошљавање
- Веб сајтови омладинских и студентских задруга
- Веб-сајтови предузећа
- Веб-сајтови огласа
- Online гласила
- Online сервиси
- Веб-сајтови невладиних организација



# Лица која траже посао на виртуелном тржишту рада

59

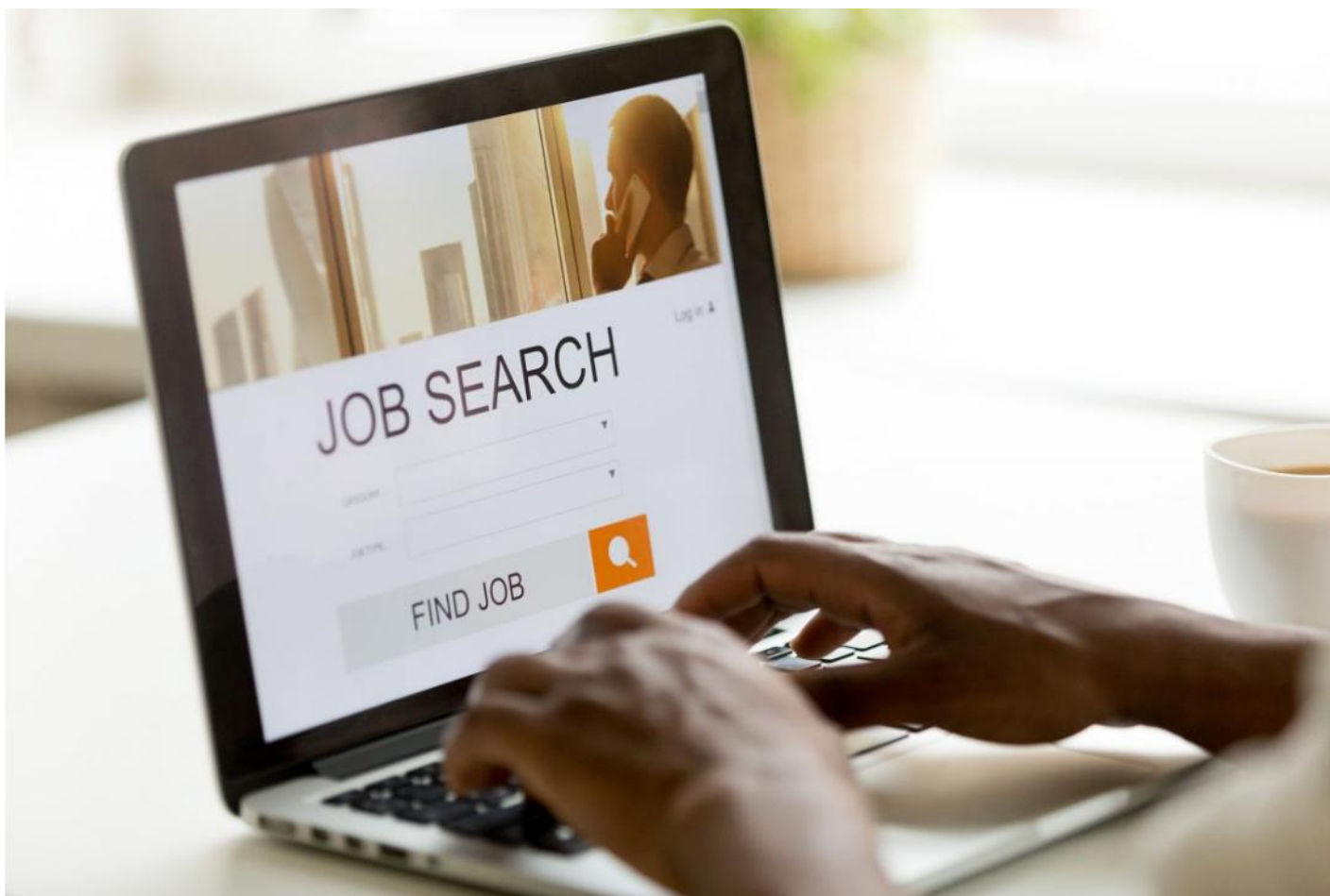
- **Лицима која траже посао** на виртуелном тржишту рада омогућава се\*,\*\*:
  - ❑ Објава радне биографије (Curriculum vitae - CV), портфолија или профила на мрежи.
  - ❑ Претрага веб-локација као што су: претраживачи послова, веб-странице за тражење посла (job search), веб-странице о каријери, веб-локације послодаваца и директоријума предузећа, блогови за лица која траже посао.
  - ❑ Умрежавање - Многи од најбољих послова се никада не оглашавају. Испуњавају их кандидати који о пословима усмено сазнају од пријатеља, бивших колега или бивших шефова.
  - ❑ Учешће на виртуелним сајмовима запошљавања и могућност да се запосле на дигитално софистициранијим пословима.

\*Извор: <https://www.wikijob.co.uk/content/features/useful-resources/15-best-blogs-job-seekers>, приступљено 29.12.2021.

\*\* Извор: [J.Fowler](https://www.investopedia.com/financial-edge/0711/9-different-ways-to-find-a-new-job.aspx), 9 Ways to Find a New Job, <https://www.investopedia.com/financial-edge/0711/9-different-ways-to-find-a-new-job.aspx>, приступљено 29.12.2021.

# Е-тражење посла

60



# Е-пријављивање тражиоца запослења

61

- На слободна радна места аплицирају кандидати којима одговарају понуђени послови и услови рада, као и други тражиоци запослења.
- За пријављивање и добијање података о тражиоцима запослења тражиоци запослења могу аплицирати на различите начине (Слајд 63 ове презентације).
- *Радни потрфолио* појединца обухвата опис и доказе о способностима, искуствима и вештинама које појединац поседује. Обично су потребни током процеса запошљавања за послове у уметничкој, дизајнерској, издавачкој и технолошкој индустрији. Може се рећи да је то детаљнија и потпунија форма радне биографије или CV-ја.

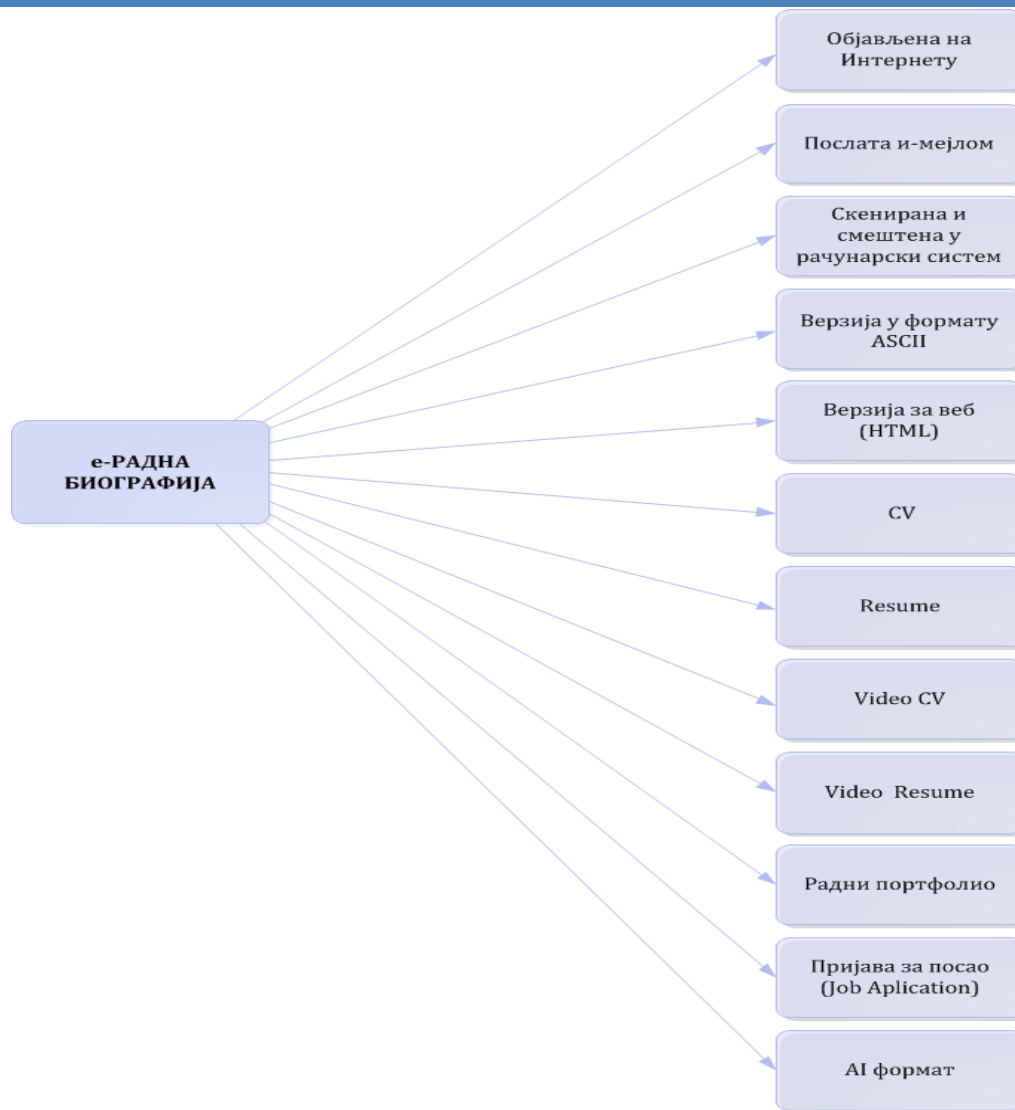
# Е-CV (електронска радна биографија)

62

- Тражиоцима запослења е-CV пружа могућност за систематично, хронолошки и флексибилно представљање квалификација, знања и способности.
- **Е-CV** се састоји од обавезних и опционих питања и укључује категорије за представљање:
  1. **Личних података:** име, презиме, матични број, адреса, телефон: фиксни или мобилни, и-мејла, године живота и др.
  2. **Радног искуства:** период радног ангажовања, назив и делатност послодавца, назив радног места, основне активности и задужења и др. *(засебно се уносе подаци о радном искуству за сваки обављени посао, почевши од последњег. Кандидати који имају радно искуство дуже од 10 година, наводе само податке за последњих 10 година. Кандидати који немају радног искуства настављају са уносом података који се односе на образовање).*
  3. **Образовања и усавршавања:** период образовања-усавршавања, назив образовне институције, смер, занимање, назив звања, просечна оцена, стручни испит и др. *(засебно унети податке за сваку завршену курс-школу, почевши од последње, као и за образовање које је у току).*
  4. **Вештина, знања и способности:** знање страних језика, подаци о додатним знањима и способностима које појединац поседује *(наглашавајући друштвене, организационе, рачунарске, техничке, уметничке и друге вештине, знања и способности).*
  5. **Додатних информација:** препоруке, референце и др, и
  6. **Прилога:** могућност прослеђивања једног или више е-прилога *(лична документа, сертификати).*

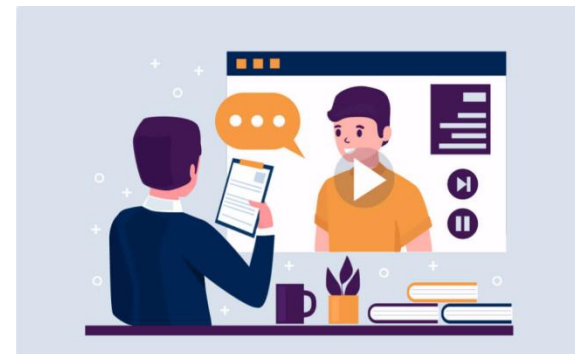
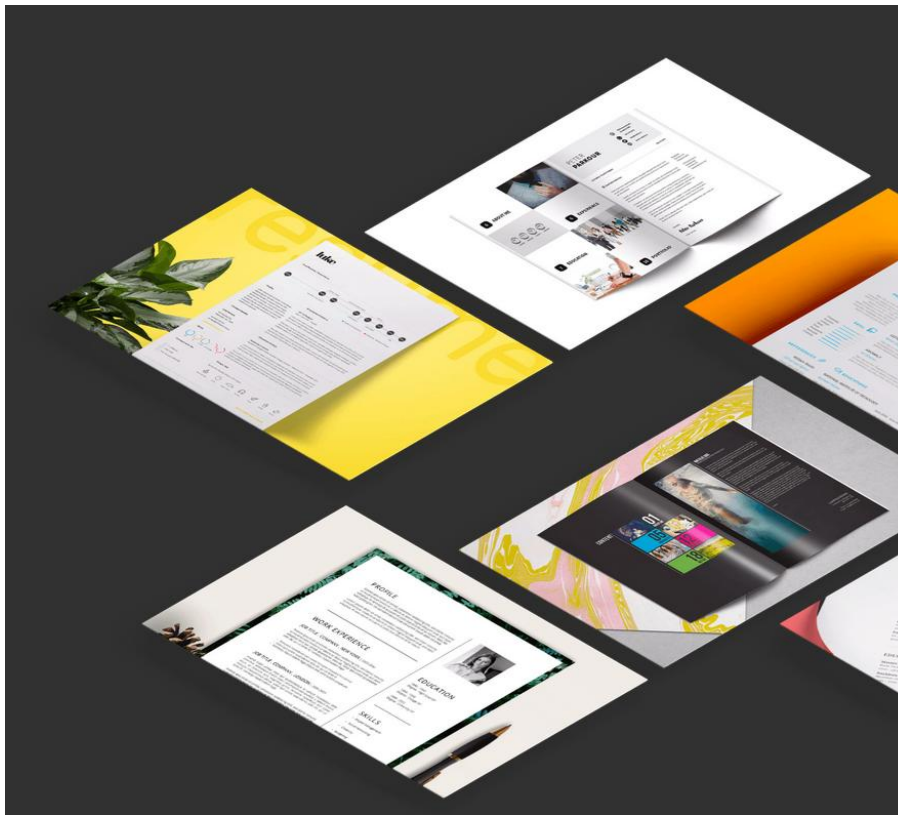
# Модалитети електронске радне биографије

63



# Φορμε CV

64



# CV у AI формату

65



CV  
Templates



CV  
Examples



CV  
Builder



CV  
Help & Tips



**Free Black Resume CV Template with Attractive Design in Illustrator (AI) Format**  
★☆☆☆☆ 4 reviews



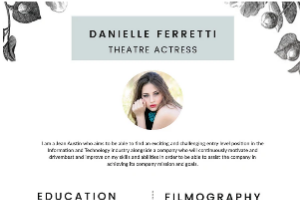
**Free Geometric CV Resume Template with Flat Style Design in Illustrator (AI) Format**  
☆☆☆☆☆ No reviews



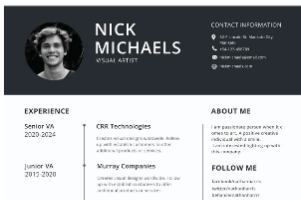
**Free Modern Resume CV Template with Flat Style Design in Illustrator (AI) Format**  
☆☆☆☆☆ No reviews



**Free Hipster Style Resume CV Template with Cover Letter in Photoshop (PSD), Illustrator (AI) and Indesign (INDD) Formats**  
☆☆☆☆☆ No reviews



**Free Theatre Actress Photo Resume CV Template in Photoshop (PSD), Illustrator (AI) and Indesign Formats**  
☆☆☆☆☆ No reviews



**Free Visual Artist Photo Resume CV Template in Photoshop (PSD), Illustrator (AI) and Indesign Formats**  
☆☆☆☆☆ No reviews



Извор: Free Resume Templates in Illustrator (AI) Format,<https://creativebooster.net/collections/free-resume-templates-in-illustrator-ai-format>,  
приступљено 29.12.2021.



# Спровођење е-запошљавања

# Алати за е-запошљавање

67

- Постоје алати који послодавцу могу омогућити да се повећа ефикасност процеса запошљавања на мрежи.
  - ❑ Запошљавање путем Интернета (коришћење веб-странице предузећа) најчешће коришћена метода е-регрутовања\*.
  - ❑ Употребе интернетских табли при чему се предузећа баве само независним регрутима (npr. CareerBuilder.com, Monster.com i HotJobs.com)\*\*.
  - ❑ Запошљавање преко друштвених медија\*\*\*.

\*Извор: Ahmed, S.; Adams, A., Web Recruiting in Government Organisations: A case Study of the NorthernKentucky/Greater Cincinnati Metropolitan Region.Public Perform. Manag. Rev.2010,33, 653–670.

\*\*Извор: Lee, I. (2005), Evaluation of fortune 100 companies' career Web sites.Hum. Syst. Manag.2005,24, 175–182.

Braddy, P.W.; Meade, A.W.; Kroustalis, C.M. Organisational recruitment website effects on viewers' perceptions of organizational culture.J. Bus. Psychol.2006,20, 525–543.

Steel, E. , Job search sites face a nimble threat.Wall Str. J. B2007,10. Available online:  
<https://www.wsj.com/articles/SB119189368160253014> (accessed on 10 October 2018)

\*\*\* Извор: Ladkin, A.; Buhalis, D., Online and social media recruitment.Int. J. Contemp. Hosp. Manag.2016,28, 327–345.

# Е-регрутовање

68

- Термин е-регрутовање, сајбер регрутовање или регрутовање путем Интернета подразумева формално прикупљање информација о радним местима на мрежи (Vistal, Patil i Patil, 2012).
- Током последњих двадесет година и данас многа предузећа користе Интернет као извор регрутовања.
- Е-регрутовање постало је уобичајена појава због све веће употребе ИКТ од стране сектора за људске ресурсе у многим предузећима широм света.
- Трошкови тражења посла и запошљавања радника на мрежи врло су ниски у поређењу са традиционалним методама тражења посла и запошљавања.
- Регрутовање путем Интернета постаје све популарније и корисније у многим предузећима, јер је ефикасније у погледу управљања временом и уштедом трошкова\*.

\*Извор: Peter J. Kuhn The internet as a labor market matchmaker <https://wol.iza.org/articles/internet-as-a-labor-market-matchmaker/long>, приступљено 29.12.2021.

# Методе е-регрутовање

69

- Технологије е-регрутовања су технологије засноване на Интернету које помажу регрутима и кандидатима за посао да ефикасније извршавају своје задатке аутоматизацијом процеса регрутовања и пружањем информација неопходних за доношење одговарајућих одлука.
- Ове технологије укључују веб-локације за каријеру, систем за праћење кандидата, агенте за тражење посла, алате за предселекцију/самопроцену, системе за управљање талентима, стримовање видео записа. Систем управљања односима са кандидатима и друштвеним медијима (Lee, I. 2011)\*.
- Е-регрутовање обично значи употребу сопствене веб-странице предузећа, веб-сајта за тражење посла или избора посла, базе података радних биографија (CV), маркетинга претраживача или платформи друштвених медија за попуњавање слободних места.\*\*

\* Извор: Lee, I. (2011), Modeling the benefits of e-recruiting process integration. Decision Support Systems. DOI:10.1016/j.dss.2010.12.011.51(3) 230-239, <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-introduction-and-use-of-electronic-recruitment-e-recruitment-on-the-recruitment-process-in-organizations.pdf>, приступљено 29.12.2021.

\*\* Извор: P.J. Kuhn, The internet as a labor market matchmaker <https://wol.iza.org/articles/internet-as-a-labor-market-matchmaker/long>, приступљено 29.12.2021.

# Алати за е-регрутовање

70

- Регрутни системи имају алате за филтрирање који помажу регрутима да пронађу најбоље кандидате са компетенцијама које одговарају радном месту.
- Алати за филтрирање које пружају системи за е-регрутовање убрзавају поступак сортирања кандидата према образовању, искуству, компетенцијама и другим критеријумима.
- Систем е-регрутовања једноставан је за употребу и пружа платформу на којој би сви менаџери људских ресурса могли да прате процес запошљавања.
- Функција заснована на облаку омогућава послодавцу да има базу података CV-ја без ограничења и да буде у складу са Општом уредбом о заштити података о личности (General Data Protection Regulation – GDPR).

# Алати за online регрутовање

71

- Алати за регрутовање на мрежи:
  - ❑ **Програмско оглашавање послова** омогућиће тиму за запошљавање да готово тренутно објављује послове у разним групама талената, ослобађајући време за важније активности. Омогућава оптимизацију оглашавања за запошљавање користећи увиде засноване на подацима о вашим рекламним кампањама.
  - ❑ **Тестирање кандидата** је послодавцима изузетно ефикасан начин да провере и увиде о томе да ли ће се кандидат добро уклопити пре него што се у њега уложи пуно времена и енергије. Online тестови могу тестирати:
    - Тврде вештине - познавање страног језика, познавање одређених технологија (компјутерска писменост),
    - Меке вештине - комуникација, тимски рад, решавање проблема, управљање временом, прилагодљивост, креативност, финансијска писменост,
    - Знање, па чак и личност кандидата.
  - ❑ **Ангажовање у сарадњи.** Савремени системи за праћење кандидата омогућиће тимовима за ангажовање да се ангажују у сарадњи. Запошљавање у сарадњи омогућава тимовима да рангирају и коментаришу кандидате на начин сарадње, пружајући разним сарадницима одговарајуће нивое приступа. Запошљавање у сарадњи омогућава брже доношење одлука као и ангажовање свих чланова тима.

# Е-регрутовање преко друштвених мрежа

72

- Друштвено регрутовање је процес оглашавања послова, регрутовања кандидата и повезивања са потенцијалним запосленима путем платформи друштвених медија.
- Према студији CareerArc-а из 2021. године, 92% послодавца се изјаснило да користи друштвене мреже за проналажење талената. Друштвено регрутовање се рангира испред огласа, препорука запослених, па чак и огласних плоча\*.
- Већина студија указује да се друштвени медији не користе као главни извор е-регрутовања, већ као један од секундарних извора. Коришћење друштвених медија, као комплементарни извор постаје популаран због јефтине доступности информација.

\*Извор: D.Ku, Social Recruiting: Everything You Need To Know for 2022, <https://www.postbeyond.com/blog/social-recruiting/>, приступљено 29.12.2021.

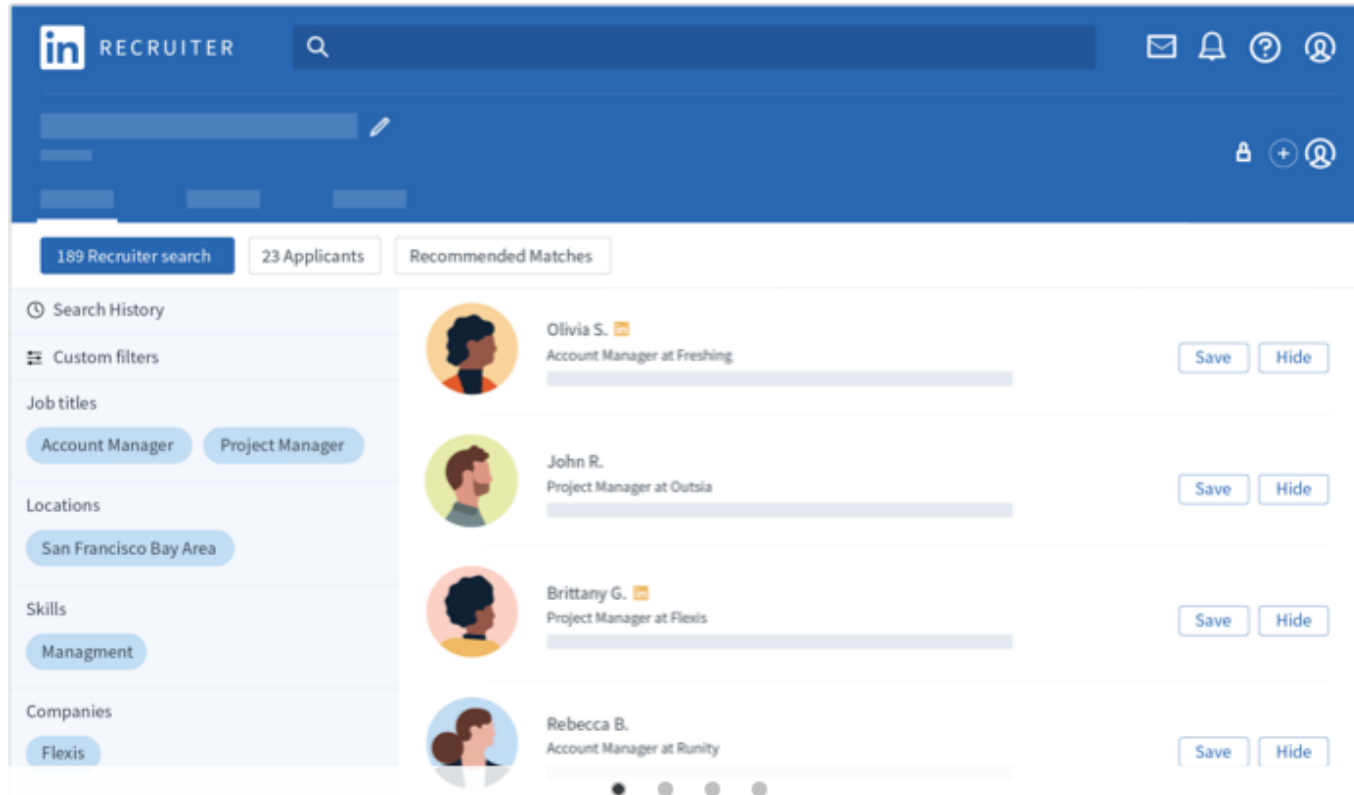
# LinkedIn

73

- LinkedIn је створен да помогне у стварању прилика за глобалну радну снагу, а његова мисија је била (и још увек је) једноставна: повежите професионалце како би могли да постану успешнији.
- LinkedIn - Свеобухватна платформа за запошљавање стручњака за таленте. LinkedIn помаже у проналажењу, повезивању и управљању људима који треба да буду у вашем тиму.
- LinkedIn је служба за пословање и запошљавање, покренута 2003.године.

# Е-регрутовање преко друштвених мрежа - LinkedIn

74



Извор: LinkedIn Recruiter, <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiter>, приступљено 29.12.2021.

# Е-регрутовање преко друштвених мрежа - LinkedIn

75

- LinkedIn је друштвена мрежа која је највише пословно оријентисана, па је логично да је њихова напредна претрага најпогоднија за проналажење кандидата.
- LinkedIn-ova напредна претрага олакшава проналажење кандидата са специфичним вештинама и искуством.
- Користећи LinkedIn Recruiter, можете користити напредне филтере за претрагу, примати паметне предлоге и интегрисати се са својим системом за праћење кандидата.
- LinkedIn је доказани лидер у запошљавању друштвених медија:
  - ❑ Сваке секунде се поднесе 55 пријава за посао.
  - ❑ На листи је 50 милиона предузећа.
  - ❑ 2 милиона малих предузећа користи LinkedIn за запошљавање.
  - ❑ Преко 20 милиона отворених огласа за посао је објављено на LinkedIn-u.

# Е-регрутовање преко друштвених мрежа - LinkedIn

76

- LinkedIn нуди регрутима напредну аналитику података у облаку LinkedIn Talent Insights.
- Предлози како да се маркетинг за запошљавање на LinkedIn подигне на сасвим нови ниво:
  - ❑ SEO оптимизујте профил бренда послодавца из перспективе која је оријентисана на кандидата,
  - ❑ Уградите маркетинг за запошљавање у свој LinkedIn календар друштвених медија,
  - ❑ Направите InMail кампању за лежерно тражење/отворено за понуде кандидата.

# Е-регрутовање преко друштвених мрежа - BranchOut

77

- BranchOut је највећа професионална мрежа на свету са више од 800 милиона профила.
- Открива кориснике унутар веза за посао, запошљавање и продају.



# Портали за запошљавање

78

- Главна предност портала за запошљавање је употреба базе података CV-ја који имају већина портала за запошљавање.
- Портали за запошљавање имају базе података CV-ја високог квалитета, што порталима омогућава пут ка доминацији на тржишту.
- Портали за запошљавање имају Општу регулативу о заштити података о личности и имају легитимни интерес да контактирају људе у њиховој бази података са понудама за посао.

# Веб-локације за тражење посла 2021.

79



## The 10 Best Job Search Websites of 2021

**Best Overall:** [Indeed](#) 

**Runner-Up, Best Overall:** [Monster](#) 

**Best for Employer Research:** [Glassdoor](#) 

**Best for Remote Jobs:** [FlexJobs](#) 

**Best for Experienced Managers:** [Ladders](#) 

**Best for Startup Jobs:** [AngelList](#) 

**Best for Connecting Directly With Recruiters:** [LinkedIn](#) 

**Best for Up-to-Date Listings:** [Getwork](#) 

**Best for Recent College Graduates:** [Scouted](#) 

**Best for Hourly Workers:** [Snagajob](#) 

# Портали и веб-сајтови за запошљавање у Републици Србији

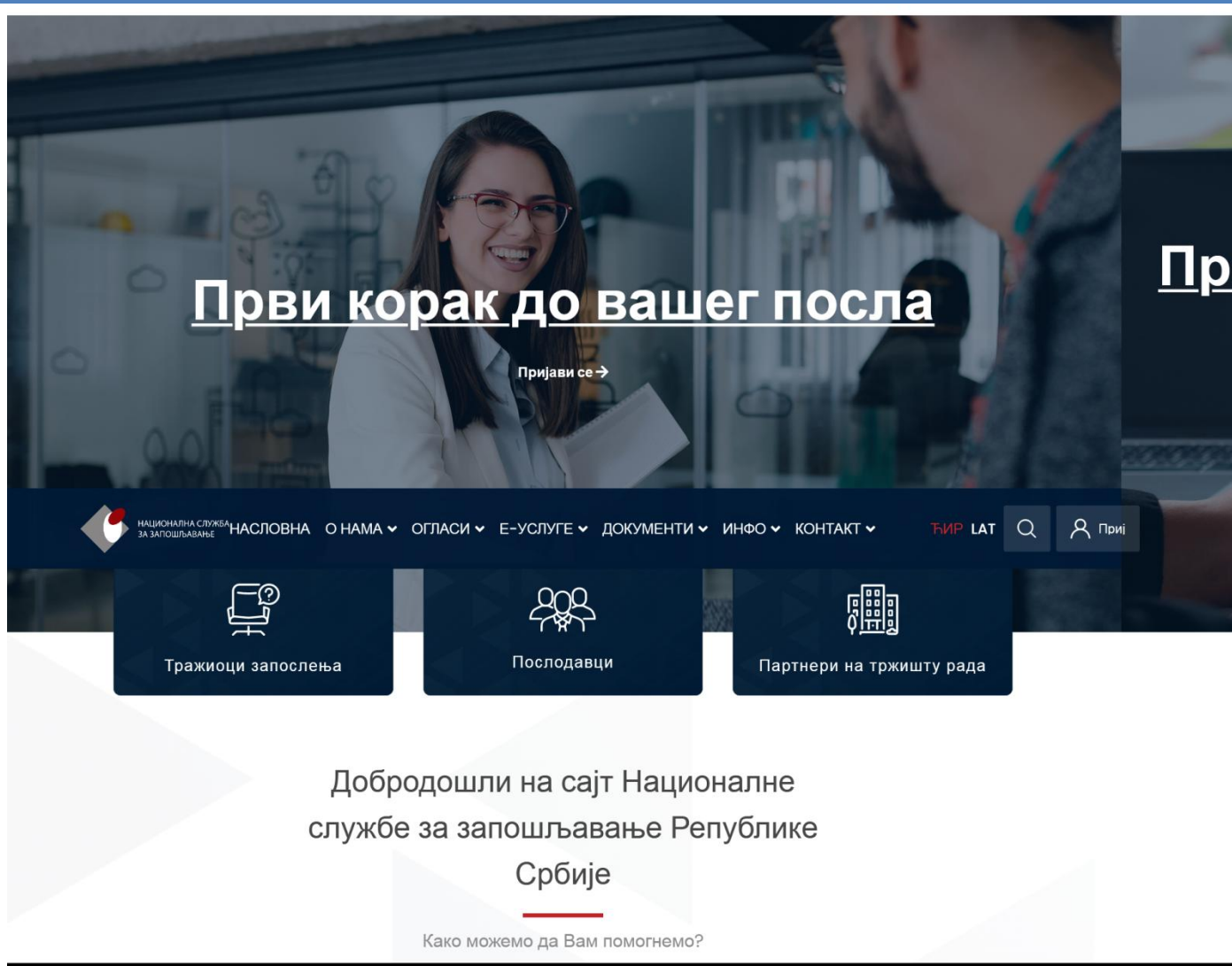
80



Извор: Центар за развој каријере Универзитета у Београду, <http://www.razvojkarijere.bg.ac.rs/node/118>, приступљено 29.12.2021.

# Портал Националне службе за запошљавање

81



# Портал Националне службе за запошљавање

82

- Национална служба за запошљавање од 11. новембра 2021. године, послодавцима на порталу еУправе нуди две нове електронске услуге:
  - ❑ Пријаву потребе за запошљавањем, и
  - ❑ Селекцију кандидата.
- Услуге су бесплатне и моћи ће да се покрену преко [Портала еУправе](#), као и [Портала Регистра административних поступака](#).
- Услуга **Пријава потребе за запошљавањем** намењена је послодавцима и омогућава да, без финансијског учешћа, доставе пријаву потребе за запошљавањем одговарајућих кандидата Националној служби за запошљавање, и у року од 48 сати добију обавештење о могућностима за обезбеђивање траженог профила радника.
- **Селекција кандидата** намењена је свим наручиоцима селекције у Националној служби за запошљавање који желе да се изврши психолошке процене кандидата за рад на одређеном радном месту, према опису посла за то радно место.

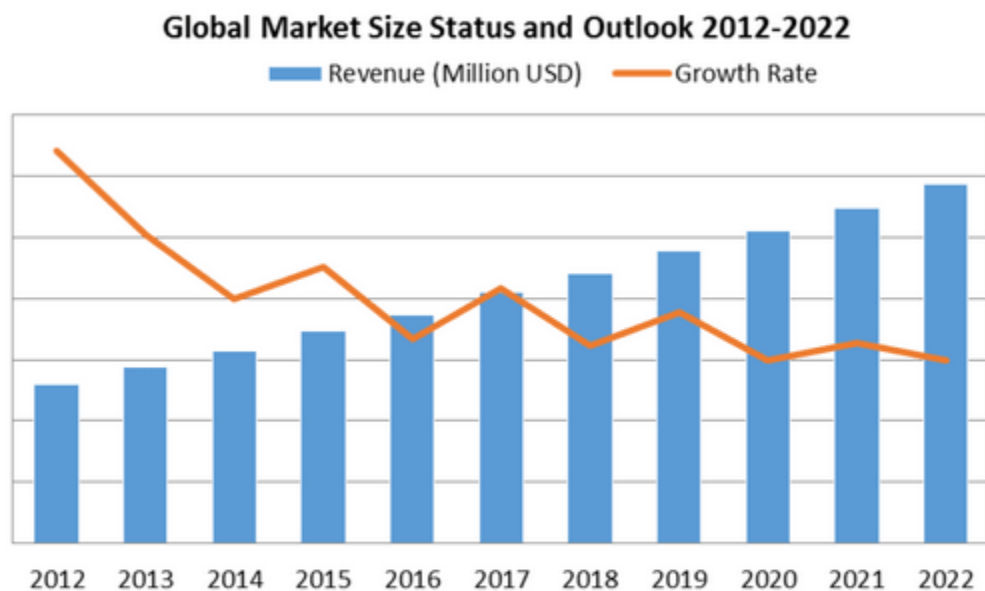
# Online тржиште рада

83

- Друго највеће тржиште по расту су професионалне мреже, као што су LinkedIn, Viadeo, Ksing i Odnoklassniki.ru.
- LinkedIn прима више од половине прихода од активности регрутовања.
- Агрегатори и не специјализоване веб-странице за запошљавање повећали су свој удео на тржишту. Google, и у ограниченој мери Facebook контролише овај део тржишта.
- Многа предузећа су развила атрактивне и свеобухватне веб-локације за каријеру.
- Слично маркетиншким професионалцима, и регрутни напорно раде на промоцији својих корпоративних радних места.

# Online тржиште рада

84



Key chart: Online recruitment sales worldwide 10-year growth



## Модел е-запошљавања

# Модел е-запошљавања

86

- Да би се утврдило да ли се активности из процеса запошљавања могу обавити електронским путем потребно је испитати какве су могућности за: *електронско спровођење активности из процеса запошљавања, дефинисање опреме коју захтева обављање послова, повезивање субјеката запошљавања у обављању послова, безбедност заштите података.*
- Примена ИКТ у менаџменту људским ресурсима једног предузећа, условљава организационе промене и унапређење вештина за њихово коришћење. Применом ИКТ у запошљавању, на нови, ефикаснији начин, приступа се тражењу, селекцији и избору људских ресурса.
- Предложени Модел представља нови концепт менаџмента запошљавања и радног ангажовања прилагођен условима запошљавања у Републици Србији (*национални ниво*). Прилагођен је законској регулативи у овој области, што одговара стању запошљавања на националном нивоу. Нови је организациони модел који користи ИКТ у процесу запошљавања. Динамички повезује субјекте запошљавања.

# STRUKTURA MODELA e-ZAPOŠLJAVANJA

1

Potrebe za ljudskim  
resursima



2

Izvori ljudskih resursa

Unutrašnji izvori  
ljudskih resursa

Spoljašnji izvori  
ljudskih resursa



Integrirane BAZE PODATAKA  
Relacija: radna mesta→zaposleni

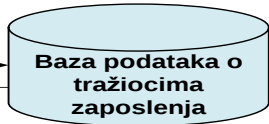
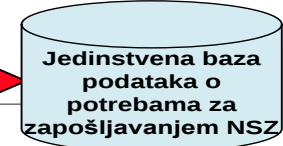
3

E-prijavljivanje  
potreba za  
zapošljavanjem

E-oglašavanje  
potreba za  
zapošljavanjem

E-prijavljivanje  
tražioca zaposlenja

Integrirana BAZA PODATAKA  
Relacija: radna mesta→tražioci



Integrirane BAZE PODATAKA  
Relacija: tražioci→selekcija

4

Online selekcija  
potencijalnih kandidata

Predlaganje kandidata  
za zasnivanje radnog  
odnosa

Akt poslodavca o  
izboru za zasnivanje  
radnog odnosa

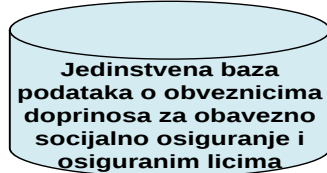
E-obaveštavanje o izboru  
kandidata za zasnivanje  
radnog odnosa

Stupanje na rad

## BLOKOVİ MODELA

- 1 PLANOVİ POTREBA
- 2 IZVORI LJUDSKIH RESURSA
- 3 MATRICE POTREBA (relacija: potrebe-radna mesta)
- 4 SELEKCIJA I IZBOR (relacija: kandidat-radno mesto)
- 5 ADMINISTRACIJA I EVIDENCIJE (relacija: zaposleni-obaveze)

Integrirana BAZA PODATAKA  
Relacija: zaposleni→obaveze



E-prijavljivanje  
zaposlenog na obavezno  
socijalno osiguranje

5

# Структура модела е-запошљавања

88

## БЛОК 1

Утврђивање потреба за људским ресурсима.

## БЛОК 2

Одређивање извора прибављања људских ресурса.

## БЛОК 3

Е-пријављивање потреба за запошљавањем.

Е-оглашавање потреба за запошљавањем.

Е-пријављивање лица која траже запослење.

## БЛОК 4

Online селекција потенцијалних кандидата.

Избор кандидата за заснивање радног односа.

Е-обавештавање о избору кандидата.

Ступање на рад изабраног кандидата.

## БЛОК 5

Е-пријављивање новог запосленог на обавезно социјално осигурање.

# Субјекти у Моделу е-запошљавања

89

- Послодавци
  - Лица која траже запослење
  - Носиоци послова запошљавања
  - Републички завод за здравствено осигурање
  - Фонд пензијског и инвалидског осигурања
  - Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
- 
- Модел е-запошљавања се може применити код субјеката запошљавања повећањем учешћа лица која траже посао и предузећа у процесу запошљавања и смањењем временских и административних трошкова за све укључене стране запошљавања.

# Шта Модел е-запошљавања омогућава послодавцу?

90

- Омогућава организационој јединици за људске ресурсе и руководиоцима организационих јединица коришћење Базе података (БП) о потенцијалним кандидатима, БП о запосленима и БП о радним местима, Централног регистра за социјално осигурање,
- Омогућава организационој јединици за људске ресурсе анализу великог броја е-Пријава за посао, брже и лакше идентификовање најквалитетнијих кандидата,
- Ослобађа запослене из организационе јединице за људске ресурсе од директног контакта са лицима која траже запослење,
- Олакшава спровођење процеса запошљавања коришћењем електронских сервиса,
- Убрзава процес запошљавања, брзим преносом информација,
- Пружа могућност уштеде новца е-оглашавањем слободних радних места потенцијалном милионском аудиторијуму,
- Размена информација и података у електронском облику са надлежним институцијама за обавезно социјално осигурање (запошљавање, пензијско-инвалидско и здравствено осигурање).

# Шта Модел е-запошљавања омогућава лицима која траже запослење?

91

- Е-обавештавања о слободним радним местима,
- Е-пријављивање у ЈБП о тражиоцима запослења НСЗ,
- Е-пријављивање у БП о тражиоцима запослења послодавца,
- Online информације о статусу е-Пријаве за посао (е-CV),
- Online комуникација са послодавцем,
- Online селекција за заснивање радног односа,
- Е-потписивање Уговора о раду,
- Подношење е-захтева за издавање радне дозволе странцу,
- Е-прикупљање и размена података (*НСЗ, агенције за запошљавање, послодавац*).

# Шта Модел е-запошљавања омогућава НСЗ?

92

- Е-оглашавање потреба за запошљавањем,
- Е-извештавање лица која траже запослење о потребама за запошљавањем,
- Е-извештавање незапослених у вези са активним тражења посла,
- Е-сугестије, тражиоцима запослења за израду CV и друге корисне информације *(у вези са обуком, тренингом, сајмовима запошљавања и др.)*,
- Online селекција потенцијалних кандидата за заснивање радног односа, по захтеву послодавца *(уколико је Агенција регистрована за обављање ове активности)*,
- Е-извештавање послодавца о резултатима селекције потенцијалних кандидата *(по захтеву послодавца)* за заснивање радног односа,
- Формирање и развој ЈБП о:
  - ❑ тражиоцима запослења
  - ❑ потребама за запошљавањем
- Формирање и развој БП о:
  - ❑ о издатим радним дозволама странцу
  - ❑ за селекцију
- Електронско интегрисање података о обвезницима доприноса за осигурање за случај незапослености у ЈБ Централног регистра,
- Електронска повезаност и размена података са регистрима и БП *(послодавци, тражиоци запослења, агенције за запошљавање, Централни регистар, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарство унутрашњих послова, Републички завод за статистику)*.

# Примена модела е-запошљавања у управљању запошљавањем

93

- Праћење токова на тржишту рада,
- Планирање запошљавања у одређеним друштвено-економским целинама, у одређеним делантостима,
- Значајно скраћење времена потребног за проналажење и интегрисање информација о запослености и незапослености - постојећи ниво и структура; потребама за запошљавањем, структури тражиоца запослења по квалификацијама и вештинама;
- Једноставнији проток информација и докумената између субјеката запошљавања,
- Повећање доступности и брзине протока информација и докумената,
- Лакшу и бржу комуникацију са међународним, иностраним и домаћим органима и организацијама у области образовања, рада и запошљавања,
- Оптималну контролу административних и информатичких послова и финансијских расхода у управљању запошљавањем на нивоу привредног субјекта, локалном, регионалном и националном нивоу,
- Унапређење процеса запошљавања.



# **Управљање е-запошљавањем на националном нивоу**

# Модел управљања е-запошљавањем на националном нивоу

95

- Предлог модела представља нови начин управљања националном структуром запошљавања.
- Да би се добио скуп потребних информација за управљање запошљавањем потребно је сакупити одговарају податке.
- Ове информације долазе од субјеката запошљавања.

# Субјекти запошљавања у Моделу управљања е-запошљавањем на националном нивоу

96

- Законодавна и извршна власт (Скупштина Републике Србије, Влада Републике Србије, Министарства.....)
- Образовне установе (формално и неформално)
- Лица која траже запослење
- Послодавачи – Асоцијације послодаваца
- Носиоци послова запошљавања (НСЗ, Агенције за запошљавање)
- Посредници у запошљавању (омладинске и студентске задруге)
- Социјално одговорни учесници (синдикати....)

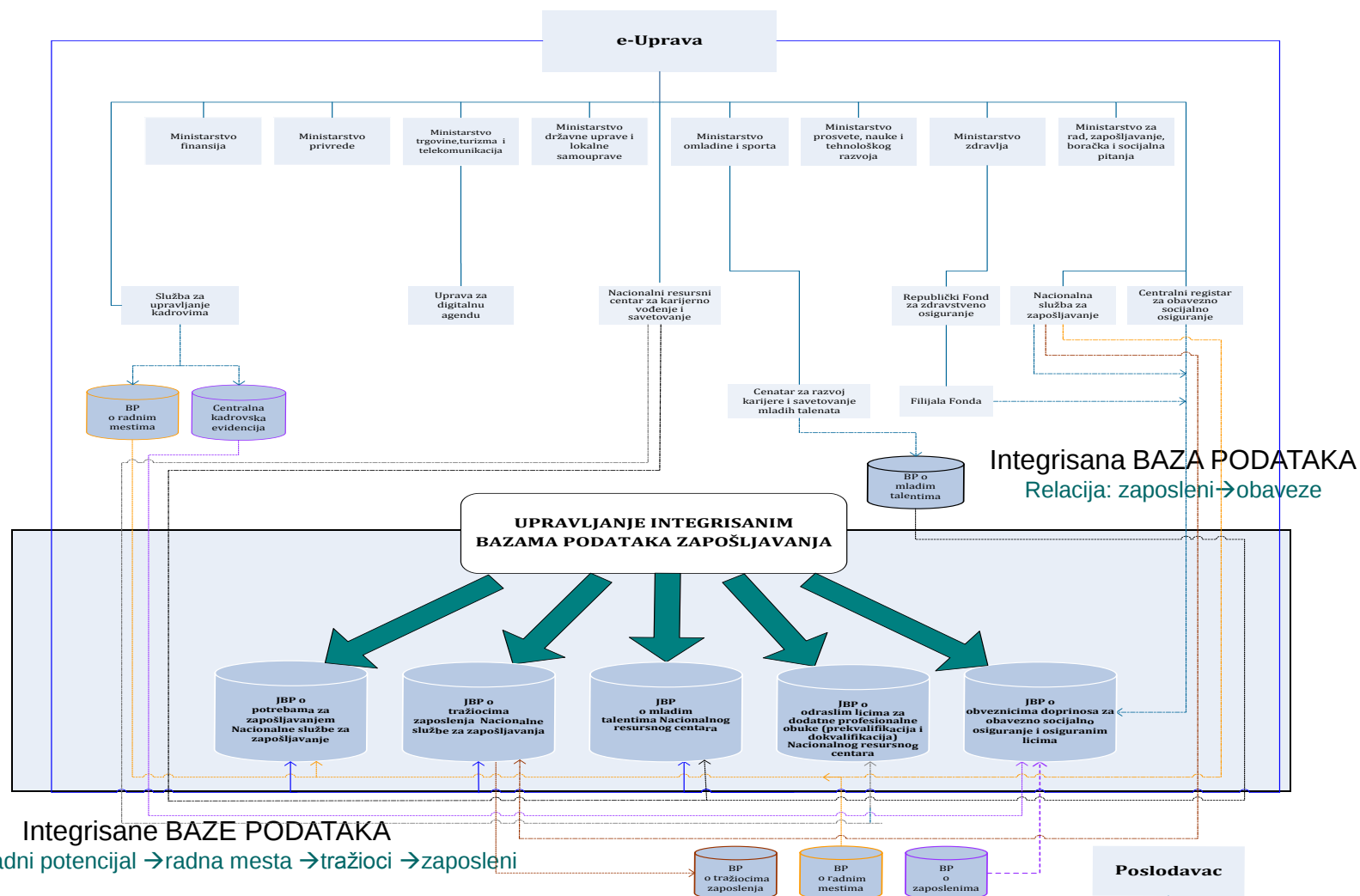
# Модел управљања е-запошљавањем на националном нивоу

97

- Формирање и развој јединствених база података (ЈБП) на националном нивоу:
  - Националне службе за запошљавање
    - ЈБП о потребама за запошљавањем
    - ЈБП о тражиоцима запослења
  - Националног ресурсног центра
    - ЈБП о младим талентима
    - ЈБП о лицима која су заинтересована за додатне професионалне обуке (преквалификацију и доквалификацију)
  - Централног регистра
    - ЈБП о обвезницима доприноса за обавезно социјално осигурање и осигураним лицима

# Модел управљања е-запошљавањем на националном нивоу

98



Извор: С.Митровић, (2011), Развој и примена модела е-запошљавања, Докторска дисертација, Факултет за пословне студије, Мегатренд Универзитета у Београду.

# Е-запошљавање на националном нивоу

99

- Е-запошљавање је решење које интегрише све процесе предузећа, тражиоца запослења, НСЗ, агенција за посредовање у запошљавању, организацијама за пензијско-инвалидско и здравствено осигурање у јединствену дистрибуирану и организовану дигитализовану праксу ради промоције ефикасности ових органа истовремено смањујући трошкове за грађане, предузећа и владу.
- Компатибилност система е-запошљавања је интероперабилан са другим владиним институцијама и организацијама (НСЗ), омогућавајући размену информација и података електронским путем, смањујући временске и административне трошкове, пружајући тако брз и ефикасан одговор на све захтеве и пријаве у вези са услугама НСЗ.
- Агенција за посредовање у запошљавању може приступити, размењивати и користити податке унутар и преко НСЗ како би услуге запошљавања приближила корисницима. Интероперабилност ће омогућити међусобну повезаност и мрежну размену података између различитих ИТ система којима управљају различите организације и јавне институције, побољшавајући квалитет извора података Агенције и трансформишући интерне изворе података у информације потребне другим организацијама и институцијама.

# Предности модела управљања е-запошљавањем на националном нивоу

100

- Интеграција и размена информација за планирање запошљавања у одређеним друштвено-економским целинама, и одређеним делатностима.
- Значајно скраћење времена потребног за проналажење и интегрисање информација о:
  - ❑ запослености и незапослености,
  - ❑ постојећем ниву и структури потреба за запошљавањем,
  - ❑ структури тражиоца запослења по квалификацијама и вештинама.

# Предности модела управљања е-запошљавањем на националном нивоу

101

- Ефикасно управљање запошљавањем доприноси расту и развоју друштва, смањењу незапослености, сиромаштва и социјалних проблема који настају као последица незапослености.
- Лакшу, бржу и побољшану комуникацију и сарадњу са домаћим и међународним органима и организацијама у области запошљавања и социјалног осигурања.
- Контролу спровођења послова у запошљавању.
- Оптималну контролу административних и информатичких послова и финансијских расхода у управљању запошљавањем на националном нивоу.

# Предности модела е-управљања запошљавањем на националном нивоу

102

- За успешну примену предложеног модела потребна је пуна укљученост и координација свих субјеката запошљавања повезаних са циљевима активне политике (повећање запослености и смањење незапослености) на националном, регионалном и локалном нивоу.
- Примена модела предложеног у овом раду омогућава:
  - интеграцију и синхронизацију постојећег националног нивоа запошљавања,
  - реализацију јединствене шеме управљања,
  - рационализацију процеса запошљавања.
- Имплементација предложеног модела допирнела би ефикаснијем праћењу и оцењивању ефекта активне политике запошљавања.

# Предности примене система е-запошљавања на националном нивоу

103

- Предности е-система за запошљавање дигитализовањем субјеката запошљавања омогућавају:
  - ❑ Побољшање ефикасности НСЗ и агенција за запошљавање,
  - ❑ Поједностављење процеса запошљавања,
  - ❑ Смањење административних трошкова,
  - ❑ Једно место за све електронске услуге повезане са запошљавањем,
  - ❑ Повећање времена одзива,
  - ❑ Побољшање искуства тражиоца запослења,
  - ❑ Повећање учешћа грађана и предузећа,
  - ❑ Доступност - приступ услугама било када и било где,
  - ❑ Уштеде трошкова за грађане, предузећа и владу.

Извор: С.Митровић, (2011), Развој и примена модела е-запошљавања, Докторска дисертација, Факултет за пословне студије, Мегатренд Универзитета у Београду.

Извор: E-Employment, Digitalize your employment processes on a national level <https://nextsense.com/e-employment.nspix>, приступљено 29.12.2021.



# Трендови у е-запошљавању

# Значај технолошких трендова у запошљавању

105

- Процес запошљавања се променио, трендови ИТ запошљавања који су функционисали пре пандемије можда неће функционисати 2021.
- Правилна употреба технологије може имати значајне промене у процесу запошљавања и регрутовању.
- Регрутер треба да остане фокусиран и активан са трендовима запошљавања у технологији.

# Најновији технолошки трендови у запошљавању у 2021.

106

- **Употреба вештачке интелигенције и аутоматизације:** Побољшава квалитет изнајмљивања, помаже у аутоматизацији ручних задатака, помаже у разноврсном запошљавању, смањено време за запошљавање кандидата, идеално за запошљавање пасивних кандидата, исплативо запошљавање.
- **Обрада природног језика** (Natural language processing) за запошљавање. NLP омогућава једноставан, аутоматизован избор и обраду CV-ја, смањујући време регрутовања и елиминишући сате ручног тестирања. NLP помаже регруту да понуди једноставну анализу докумената. То повећава брзину процеса запошљавања.
- **Интервју chatbots** - Помаже да се прегледају кандидати и процени њихов потенцијал, помаже у убрзавању заказивања интервјуа, могућност брзог одговора на упите кандидата, побољшава искуство кандидата.

# Најновији технолошки трендови у запошљавању у 2021.

107

- **Меке вештине (Soft skills) ће бити обавезне за кандидата** - техничке вештине су од виталног значаја за професионалце у ИТ индустрији. Међутим, многа предузећа траже кандидате са чврстим и меким вештинама. Најбоље меке вештине које послодавци траже у 2021: Комуникација решавање проблема, вештине критичког мишљења.
- **Запошљавање на даљину и рад на даљину** - Прелазак на рад на даљину повећао је број професионалаца који бирају да раде од куће.
- **Запошљавање разноврсних кандидата.** Послодавци треба да створе окружење у коме ће се чути глас свих запослених, на тај начин сваки запослени се осећа надлежним да најбоље ради свој посао.
- **Видео интервјуи.** Предности укључивања видео интервјуа: Смањење трошкова и избегавање проблеме са распоредом, побољшање и стандардизовање процеса скрининга кандидата. Уверите се да кандидати имају позитивно искуство. Смањите време потребно за запошљавање тако што ћете бити ефикаснији.

# Најновији технолошки трендови у запошљавању у 2021.

108

- **Коришћење виртуелне стварности** (virtual reality - VR ) помаже кандидатима да виде себе у одређеној улози. VR помаже у ангажовању кандидата, као и у обуци и укључивању посао.
- **Предузећа се фокусирају на задржавање запослених** кроз бенефиције запослених, здравствено осигурање, структуре одсуства и евалуације учинка.
- **Програмско оглашавање** за посао. Пракса коришћења података, аналитике, машинског учења и вештачке интелигенције за куповину, постављање и оптимизацију огласа за посао позната је као програмско оглашавање за посао. Предности програмског објављивања послова: Проширује ваш досег добијање корисних информација, избор најбољих кандидата, повећање вредности бренда предузећа, повећање задовољства кандидата.

Извор: Latest Technology Trends 2021: Hiring Trends Every Recruiter Must Know, <https://uprighthc.com/blog/latest-technology-trends-2021-hiring-trends-every-recruiter-must-know>, приступљено 29.12.2021.

# Трендови прибављања талената и запошљавање у 2021.

109

- Рад на даљину (Remote Work)
- Регрутовање путем друштвених медија (Social Media Recruiting)
- Вештачка интелигенција (Artificial Intelligence)
- Уговор о ангажовању на основу пројекта (Project-Based Contract Hiring)
- Различитост и инклузија (Diversity and Inclusion)
- Добробит запослених (Employee Wellbeing )
- Олакшавање равнотеже између посла/живота (Work/Life Balance Facilitation)
- Марка послодавца и искуство кандидата (Employer Brand and Candidate Experience)
- HR Outsourcing
- Виртуелна и проширена стварност (Virtual and Augmented Reality)
- Remote Onboarding
- Гамификација (Gamification )

# Дигиталне платформе рада

110

- Улазимо у доба у којем је отприлике половина послова у свету аутоматизована или механизована помоћу компјутера и вештачке интелигенције.
- Дигитална трансформација довела је до невидјене промене у пракси регрутовања широм света. Предузећа све више мењају своје праксе људских ресурса (Deloitte 2017) и користе вештачку интелигенцију (AI) и аутоматизацију за процену и интервјуисање кандидата.
- Дигиталне платформе рада отварају могућности које раније нису постојале, посебно за жене, младе људе, особе са инвалидитетом и маргинализоване групе на традиционалним тржиштима рада у свим деловима света.
- Дигиталне платформе за рад помажу предузећима да смање трошкове и скрате рокове. Отворене и конкурентне програмске платформе олакшавају и пружају могућности за иновације. Трендови на тржишту рада показују нагласак на дигиталним вештинама, реорганизацији\*.

\*Извор: A.Kidwai, (2021), <https://www.hrdive.com/news/labor-market-trends-show-emphasis-on-digital-skills-reorganization-expert/593785/>, приступљено 29.12.2021.

# Дигиталне платформе рада

111

- Дигиталне платформе омогућавају предузећима приступ великој флексибилној радној снази са различитим вештинама, истовремено проширујући базу купаца.
- Према најновијем извештају МОР-а о светском запошљавању и социјалној перспективи 2021. дигиталне платформе рада повећале су се пет пута широм света у последњој деценији\*.
- Дигиталне радне платформе нуде две врсте радних односа:
  - ❑ раднике које платформе директно запошљавају (интерно запошљавање), и
  - ❑ раднике чији се ангажман и рад обавља путем платформи (спољно запошљавање) (ILO, EU i OE).

# Дигиталне платформе рада

112

- **Дигитални послови** нису ограничени само на рад у ИТ индустрији (нпр. развој софтвера, дизајн хардвера, умрежавање), већ обухватају и посао где ИКТ омогућавају радницима да пронађу плаћени посао на мрежи (нпр. унос података, категоризација слика, графички дизајн, помоћ у канцеларији), као и обављање традиционалних послова који су све више унапређени ИКТ (укључујући платформе за е-трговину и услуге на захтев).
- **Дигитална радна снага** (Digital Workforce) - дигитални радници - комбинују вештачку интелигенцију, машинско учење и роботску аутоматизацију процеса.
- Дигитална радна снага је софтвер који може да аутоматизује задатке за које смо мислили да само људи могу да обављају. Основна технологија која стоји иза тога зове се роботска аутоматизација процеса (Robotic process automation – RPA).
- Земље у развоју, посебно оне које се суочавају са порастом младих морају да искористе могућности дигиталних послова, истовремено се припремајући за надолazeће ефекте технолошких промена.

# Дигитални радници

113

- **Дигитални радници** или дигитални радници за аутоматизацију су радници који нису људи који ефикасно обављају задатке путем аутоматизације.
- **Дигитални радник** је аутоматизовани члан тима обучен да обавља пословни процес као и сваки запослени, само брже и без грешака. Сви тимови ће у будућности поред људи имати и дигиталне раднике.
- Улоге које обављају дигитални радници веома се разликују у зависности од потреба предузећа.
- Дигитални радници су различити у сваком предузећу, јер се ради о напредовању технологије по мери која је створена да помогне у испуњавању специфичних захтева предузећа.

# Која је разлика између бота и дигиталног радника?

114

- **Ботови** - софтверски роботи - усредсређени су на задатке. Ослоните се на бота да аутоматизујете задатак.
- **Дигитални радници** су направљени да повећају обављање комплетних пословних функција од почетка до краја. На пример, дигитални радник може да преузме посао редовног подношења фактура кроз систем од почетка до краја. Ослоните се на дигиталног радника да побољшате било коју радну улогу.

**Дигитални радник → Размишљај > Делуј > Анализирај**

# Тржишта рада у платформској економији

115

- Платформе за услуге засноване вебу (Cloud Work)
  - ❑ Freelance Marketplaces
  - ❑ Microtasking Crowd Work
  - ❑ Contest-based Creative Crowd Work
  
- Gig рад (Дигитални рад заснован на локацији)
  - ❑ Accommodation
  - ❑ Transportation and Delivery Services
  - ❑ Household Services and Personal Services

# Шта је gig економија?

116

- Gig (свирка) економија може се широко дефинисати као начин рада који се састоји од привремених и флексибилних послова у различитим занимањима, укључујући уметност и дизајн, транспорт и IT.
- Gig економија укључује размену рада за новац између појединаца или предузеће путем дигиталних платформи које активно олакшавају усклађивање између провајдера и купаца, на краткорочној основи и плаћање по задатаку\*.

\* Извор: E.Charlton, 2021, What is the gig economy and what's the deal for gig workers? <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>, приступљено 29.12.2021.

# Радници који обављају online послове у Републици Србији

117

- Према резултатима истраживања Центра за истраживање јавних политика у Републици Србији у 2021. години има приближно 74.000 радника који раде online послове.
- Две доминантне области којима се баве радници на online пословима у Републици Србији су креативне услуге, мултимедија и развој софтвера.
- Више десетина хиљада gig радника из Републике Србије и региона раде преко\*:
  - ❑ Општих online глобалних платформи попут Upwork, Freelancer, Guru i Fiverr ,
  - ❑ Специјализованих платформи Engooa, ABC Tutora\*\*.
- Посао који обављају gig радници може бити заснован на пројекту, по сату или са скраћеним радним временом. Може бити по уговору за стални посао или као повремене посао\*\*\*.

•Извор: Koliko ima digitalnih radnika u Srbiji, (2021), <https://www.digitalnazajednica.org/2021/06/09/koliko-ima-digitalnih-radnika-u-srbiji/>, приступљено 29.12.2021.

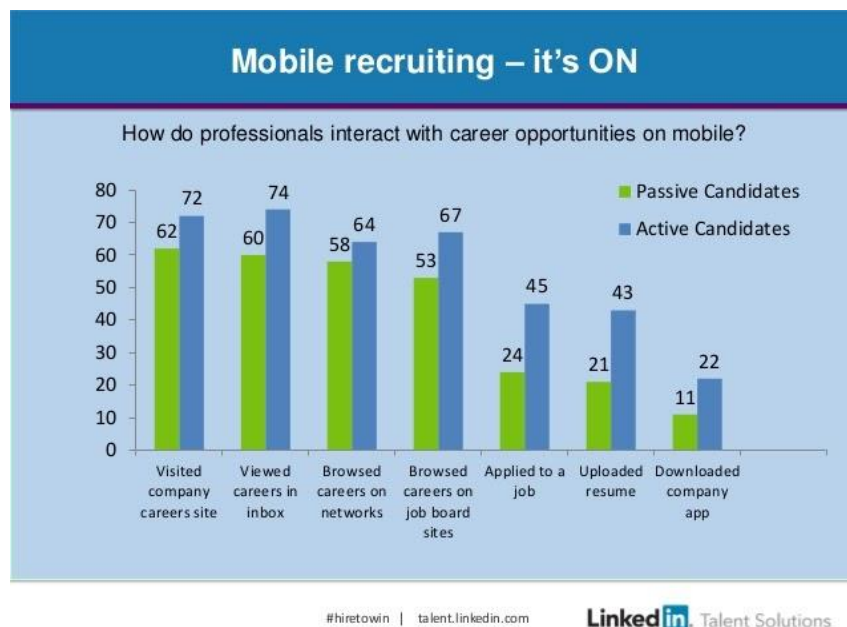
•\*\* Извор: ŠTA JE GIGMETAR? Anđelković, B., Jakobi, T., Ivanović, V., Kalinić, Z., Bogićević, M., Lundin, S. & Radonjić, Lj. (8. maj 2020) *Gigmetar*. Centar za istraživanje javnih politika, <http://gigmetar.publicpolicy.rs/>, приступљено 29.12.2021.

\*\*\* Извор: [L.Wingo](https://www.uschamber.com/co/run/human-resources/what-is-a-gig-worker), (2021), What Is a Gig Worker?, <https://www.uschamber.com/co/run/human-resources/what-is-a-gig-worker>, приступљено 29.12.2021.

# Мобилно регрутовање

118

- Мобилно регрутовање је регрутовање уз употребу мобилног телефона.
- Мобилно регрутовање се односи на процес проналажења активних и пасивних кандидата коришћењем мобилних страница за каријеру, мобилних огласа за посао и мобилних апликација за запошљавање.



# Мобилне апликације за регрутовање

119

- Мобилне апликације за регрутовање омогућавају коришћење софтвера за регрутовање преко мобилних уређаја.
- Могућности апликације могу укључивати креирање нових огласа за посао, преглед CV-ја и профила кандидата, директно слање порука кандидатима, пружање повратних информација и проширење понуда за посао.
- Најмоћније апликације омогућавају крајњим корисницима да искористе пуну функционалност софтвера за регрутовање преко корисничког интерфејса оптимизованог за мобилно искуство.
- Главни сајтови за запошљавање као што су Monster и Indeed нуде мобилне апликације за своје веб-локације.

# Мобилно запошљавање

120

- Мобилно запошљавање нуди две велике предности.
- Прво, омогућава тимовима за запошљавање да управљају процесом са било ког места где могу да користе мобилни уређај. Заказивање интервјуа, пружање интерних повратних информација, комуникација са кандидатима и још много тога може се обавити на даљину, уместо да се ови задаци везују за канцеларију.
- Друго, омогућава тиму за запошљавање да дође до кандидата на даљину и преко њихових мобилних уређаја, на шта се кандидати све више ослањају.

# Мобилно запошљавање

121

- Не морамо да вам кажемо колико често људи гледају у своје телефоне.
- Почнимо са неким статистикама да бисмо стекли представу о ситуацији запошљавања на мобилним уређајима.
  - ❑ Регрутовање путем мобилних уређаја напредује, јер тражење посла са мобилних уређаја сада премашује 1 милијарду месечно.
  - ❑ Преко 90% њих користи своје мобилне уређаје за тражење посла из снова, 45% то чини на дневној бази, док 89% оних који траже посао верује да су мобилни уређаји кључни део процеса тражења посла.

Извор: [N.Verlinden](https://www.aihr.com/blog/why-mobile-recruitment-is-a-must/), Why Mobile Recruitment is a Must <https://www.aihr.com/blog/why-mobile-recruitment-is-a-must/>, приступљено 29.12.2021.

Извор: Mobile Recruiting, Hiring Success Glossary, <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/mobile-recruiting/>, приступљено 29.12.2021.

# Трендови мобилног запошљавања

122

- Мобилна телефонија је растућа и динамична индустрија којој помажу паметни телефони.
- Очекује се да ће миленијенци чинити 75% радне снаге у наредних 10 година. Такође се очекује да ће веб-сајт послодавца бити оптимизован за мобилне и повезане мобилне апликације. Предузећа напорно раде на повећању својих веб-локација и мобилних апликација како би корисницима пружиле беспрекорне услуге.
- Мобилно запошљавање постаје све важније у HR (Human resources). 21. век је и чини се да је превише нас у блиској вези са својим паметним телефоном.
- Обзиром на повећани број корисника мобилних телефона, очекује се да ће и регрутација преко мобилних уређаја порасти.
- Према овом тренду, регрутери морају да креирају спискове послова и осигурају прилагођеност мобилним уређајима.

Извор: Mobile Recruiting, Hiring Success Glossary, <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/mobile-recruiting/>, приступљено 29.12.2021.

Извор: N.Verlinden, Why Mobile Recruitment is a Must, <https://www.aihr.com/blog/why-mobile-recruitment-is-a-must/>, приступљено 29.12.2021.

# Трендови мобилног запошљавања

123

- Прилагођавање мобилне услуге како би се испунила очекивања кандидата:
  - ❑ комуникација путем текстова са кандидатима у свакој фази процеса интервјуа,
  - ❑ интеграција комуникације између менаџера за запошљавање и кандидата на мобилне апликације,
  - ❑ поједностављивање процеса пријаве и оптимизација е-поште, функционалност за мобилне уређаје.
- Ово су сви начини на које предузећа побољшавају своје мобилне услуге.
- Мобилне апликације су у тренду да постану примарни веб-сајт за регрутовање кандидата за посао: постоји огроман број података који указују на овај тренд. Ово важи глобално.

# Трендови мобилног запошљавања

124

- Предузећа раде на стварању веће синергије између мобилних апликација за запошљавање и платформи друштвених медија како би промовисале послове и регрутовале кандидате.
- На пример, 56% корисника Facebook-а, приступа платформи друштвених медија искључиво са свог мобилног уређаја.
- Предузећа настоје да побољшају одзив својих мобилних апликација тако да одговарају онима на њиховим корпоративним веб-локацијама.
- Мобилне апликације су будућност запошљавања.

# Гамификација у регрутовању

125

- Гамификација је популаран тренд у регрутовању. Нека предузећа усвајају вредности гамификације како би остале релевантне на регрутном тржишту.
- Ево неколико разлога за употребу гамификације: Предиктивна аналитика при запошљавању је употреба података за доношење будућих предвиђања, доношење одлука о запошљавању, а помаже и у планирању људских ресурса.
- Најмање две трећине послова у великој мери се ослања на меке вештине попут комуникације и емпатије. Меке вештине сматрају се неопходним као и техничке или тешке вештине. Предузећа су и раније регрутовале soft skills.
- Према LinkedIn-у, најтраженије вештине у периоду 2020-2021. су: креативност сарадња, прилагодљивост, емоционална интелигенција.
- Регрутовање постаје још више специјализовано. Запошљавање постаје све више техничко, концентришући се више на вештине и регрутере за које се очекује да имају технички приступ током читаве селекције за запошљавање.
- Према стручњацима, тренутни дефицит вештина ће порасти за око 29 милиона до 2030.



## Будућност запошљавања

# Вештачка интелигенција (AI) - Решења за запошљавање

127

- AI (Artificial intelligence) за решења за запошљавање важан су део екосистема HR технологије. Директно интегрисани са ATS-ом (Applicant Tracking System) AI покренути алати додају слој интелигенције надарености у процес запошљавања, дизајнирани су да аутоматски прикажу хиљаде CV-је и смање дуготрајне ручне задатке.
- Скрининг се наставља ефикасно и даље остаје највећи изазов у стицању талената: 52% водећих стручњака за прибављање талената каже да је најтежи део запошљавања идентификовање правих кандидата из великог броја кандидата.
- У наредних неколико година проналажење најбољих талената зависиће од способности регрутера да интелигентно аутоматизује свој радни ток и открије увид у фонд талената.

Извор: AI For Recruiting: A Definitive Guide For HR Professionals , <https://ideal.com/ai-recruiting/>, Извор: Mobile Recruiting, Hiring Success Glossary, <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/mobile-recruiting/>, приступљено 29.12.2021.

# Иновативна употреба вештачке интелигенције у запошљавању у 2020.

128

- Роботи за физички интервју
- Аналитика разговора
- Провере позадине на основу AI
- Аутоматизована провера референци
- AI за унутрашњу мобилност
- Процена снаге тима и премошћавање недостатака у талентима
- Тржишта талената заснована на AI
- Утврђивање накнаде
- Аутоматизација роботске обраде (Robotic Process Automation - RPA)
- Распоређивање кандидата
- Увођење у посао новог запосленог

Извор: Neelie, 11 Innovative Uses Of AI In Recruitment In 2020, <https://harver.com/blog/ai-in-recruitment-2020/>, Извор: Mobile Recruiting, Hiring Success Glossary, <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/mobile-recruiting/>, приступљено 29.12.2021.

# Будућност запошљавања

129

- Будућност запошљавања укључује аутоматизацију, стратешко планирање и бољу интеграцију са циљевима предузећа. Али неће све у будућности бити усмерено на технологију.
- Запошљавање је више од запошљавања за одређену позицију, наредни квартал или наредну годину. Морају се узети у обзир нови трендови запошљавања.
- Успешна стратегија запошљавања треба да обухвати тренутне потребе, али и да буде довољно флексибилна за сутрашње.
- Ово су питања на која треба дати одговоре:
  - ❑ Да ли постоји начин да се запосли за будућност - чак и за улоге и одговорности које можда још увек не постоје?
  - ❑ Како се припремате за успоне и падове економије?
  - ❑ Како уопште одредити потребе својих предузећа за пет или десет година од сада?

# Будућност е-запошљавања

130

- Процес запошљавања ће у складу са иновативним новим трендовима преобликовати начин на који регрутери траже, привлаче и запошљавају кандидате.
- Кандидат се сада третира као купац, па ће регрутерима бити потребни нови начини за проналажење и привлачење талената\*.
- Е-запошљавања је будућност и за предузећа је важно да га усвоје јер им омогућава да остану релевантни и буду у могућности да допру до младих талената. Чини процес проналажења правих запослених много ефикаснијим, лакшим и бржим, што је нешто од чега свако предузеће може имати користи!

\* Извор: What is the importance of implementing recruiting trends in 2021?, <https://www.betterteam.com/recruiting-trends>, Извор: Mobile Recruiting, Hiring Success Glossary, <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/mobile-recruiting/>, приступљено 29.12.2021.

# Будућност е-запошљавања

131

- Један од највећих изазова за посао који пролази кроз дигиталну трансформацију је да промени перцепцију аутоматизације запослених.
- Због тога би предузећа требало да дају приоритет едукацији својих запослених о предностима изградње дигиталних радника као дела њиховог тима.
- Аутоматизација радних токова, процес који је раније захтевао традиционалне и скупе консултанте и програмере, сада је доступан сваком предузећу.
- То значи да како предузеће убрзава своје дигитално путовање кроз имплементацију дигиталних радника. Запослени могу провести свој дан развијајући и унапређујући своје инвентивне и интелектуалне вештине, уместо да буду заробљени у рутинским пословима у позадини (Gartner, 2020).

# Литература

132

- С.Митровић. (2013), Интернет и запошљавање, електронска верзија, Висока школа за пројектни и иновациони менаџмент. ISBN: 987-86-86897-28-2, UDC: 331.5:004(0.034.2), COBISS.SR-ID 204017932, M43.
- 
- С.Митровић. (2011), Развој и примена модела е-запошљавања, Докторска дисертација, Факултет за пословне студије, Мегатренд Универзитета у Београду.
- С.Митровић. (2008), Е-запошљавање, Задужбина Андрејевић, едиција Посебна издања, Београд, ISBN: 978-86-7244-737-8
- С.Митровић. (2007), Интернет и запошљавање људских ресурса, магистарска теза, ФОН, Универзитет у Београду.
- Други извори наведени у презентацији е-запошљавање.

Изабрана поглавља из Електронског пословања  
**Електронско запошљавање**

Проф.др Светлана Митровић, [svetlana.mitrovic@pmc.edu.rs](mailto:svetlana.mitrovic@pmc.edu.rs)