



Regrutovanje ljudskih resursa



Regrutovanje i branding





Obezbjeđenje ljudskih resursa ...

Zapošljavanje je jedna od najvažnijih funkcija menadžmenta ljudskih resursa.

Organizacije koriste proces zapošljavanja kao priliku za postizanje prednosti u odnosu na konkurente.

Proces zapošljavanja se odvija kroz dvije međusobno povezane aktivnosti, to su:

- Rekrutovanje
- Selekcija



Pojam regrutovanja ljudskih resursa ...

Tradicionalno posmatrano regrutovanje je proces privlačenja kandidata, koji provodi organizacija, u svrhu izbora najboljih kandidata za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta.

Prema **savremenom** shvatanju, regrutovanje je kontinuiran proces, koji podrazumijeva stvaranje baze kvalifikovanih kandidata u svrhu zadovoljavanja budućih potreba organizacije za kompetentnim ljudima.





Tradicionalni VS savremeni pristup regrutovanju ...

Tradicionalni:

<https://www.ads.gov.ba/bs-Latn-BA/vacancies-in-procedure?page=1&rows=10&searchByStatus=InProcedure>

Savremeni:

<https://posao.jysk.ba/>

<https://www.rolla.app/careers>



Savremeni pristup regrutovanju ...

Sa promjenom pristupa regrutovanju kandidata, i uopšteno zapošljavanju, u području menadžmenta ljudskih resursa javljaju se novi pojmovi i trendovi. Neki od njih su:

- Brend poslodavca ...**
- Brendiranje poslodavca ...**
- Marketing u regrutovanju ...**
- Prijedlog vrijednosti poslodavca ...**

Tim Ambler i Sajmon Baro (1990). Brend poslodavca je set funkcionalnih, ekonomskih i psiholoških benefita koje poslodavac nudi.





Osnovni pojmovi u brendiranju poslodavca...

Brend poslodavca (engl. Employer Brand) odnosi se na reputaciju koju organizacija ima kao poslodavac.

„Vaš brend je vaš ugled. To je ono što ljudi kažu o vama kada niste u sobi.“

Jeff Bezos, osnivač Amazona

Brendiranje poslodavca (engl. Employer Branding) je proces kreiranja identiteta i imidža organizacije kao poželjnog poslodavca.

Marketing u regrutovanju (engl. Recruitment Marketing) ili **Marketing ljudskih resursa** (engl. HR Marketing) je pojam kojim se opisuje primjena marketinških alata i logike u procesu regrutovanja.



Pristupi u izgradnji brenda poželjnog poslodavca ...

Pristup „**spolja ka iznutra**“ koji se fokusira na vidljivost kompanije na ciljanom tržištu talenata kroz dobro dizajnirane internet prezentacije i ostale platforme koje sadrže opise organizacione kulture, kompenzacionog sistema, mogućnosti za razvoj karijere i razloga zašto je to dobro mjesto za zapošljavanje.

<https://www.nelt.com/karijera/>

Pristup „**iznutra ka spolja**“ koji se zasniva na internom kreiranju moćnog brenda kroz iskustva zaposlenih i kroz promociju brenda od strane zaposlenih.

Na potencijalne zaposlene poseban značaj ima utisak koji ostave menadžeri i zaposleni u kompaniji ...



Faktori u izgradnji brenda poslodavca ...

Šta kaže teorija ...

- 1) **Interesna vrijednost:** stepen u kome je kompanija privlačna za pojedinca u smislu radnog okruženja, metoda i načina rada, jedinstvene i inovativne kulture.
- 2) **Društvena vrijednost:** stepen u kome je zaposleni voljan da ostane u kompaniji zbog radne atmosfere, zabavnog i prijatnog radnog okruženja, dobrih odnosa sa svojim kolegama i nadređenima.
- 3) **Ekonomska vrijednost:** stepen u kome je zaposleni zadovoljan svojom zaradom, nematerijalnim vidovima nagrađivanja i mogućnostima za dalje napredovanje.
- 4) **Razvojna vrijednost:** stepen u kome je zaposleni zadovoljan razvojem svoje karijere i prilikama koje mu stoje na raspolaganju za budućnost.
- 5) **Primjenjena vrijednost:** stepen u kome je zaposleni zadovoljan mogućnostima da praktično primjeni svoje iskustvo.



Faktori u izgradnji brenda poslodavca ...

... a šta kaže praksa

Istraživanja u našoj zemlji i zemljama okruženja pokazuju koji su ključni faktori koji utiču na izgradnju brenda poslodavca.

1. Finansijska stabilnost kompanije.
2. Prijateljsko i prijatno radno okruženje.
3. Odnos nadređenih prema zaposlenima.
4. Dobar balans privatnog i poslovnog života.
5. Jasan i fer sistem nagrađivanja.
6. Mogućnost sticanja dodatnih znanja u okviru profesije.



Kako izgraditi brend poželjnog poslodavca



Kako izgraditi brend poželjnog poslodavca?

Važno!!!

Brend dobrog poslodavca se gradi kontinuirano kroz korporativnu kulturu (sisteme vrijednosti, pravila, norme, vjerovanja), stil upravljanja i liderstva, procedure, politike, sistem komunikacije, načine poslovanja i funkcionisanja.

U procesu brendiranja poslodavca neophodno je da organizacije kritički analiziraju i preispitaju svoj imidž, ugled i način kako ih zaposleni doživljavaju i koliko se sa njima poistovjećuju.



Kako izgraditi brend poželjnog poslodavca?

1. Revizija brenda poslodavca
 2. Izgradnja jedinstvenog paketa vrijednosti za zaposlene (engl. Employer Value Proposition - EVP)
3. Pisanje i komuniciranje paketa vrijednosti za zaposlene
 4. Omogućavanje slobode izražavanja trenutnih zaposlenih
 5. Njegovanje snažnog „Onboarding“ postupka
6. Pružanje mogućnosti za učenje i profesionalnog razvoja
 7. **Prezentacija** putem svih dostupnih medija kako bi se ispričala organizacijska priča

Ne postoji jedan ispravan način za stvaranje strategije brenda poslodavca, ali postoji nekoliko uspješnih strategija.



Kako da znamo da li imamo izgrađen brend poželjnog poslodavca?

Neki od pokazatelja brenda poželjnog poslodavca su:

Povećanje kvaliteta pristiglih biografija kandidata i povećanje odnosa primljenih biografija i broja kandidata koji su pozvani u prvi krug selekcije.

Takođe, brend poslodavca se može pratiti i kroz broj kandidata koji samoinicijativno pošalju svoju biografiju poslodavcu iskazujući na taj način svoju želju za zaposlenjem, ali i na osnovu dužine ostanka (zadržavanja) zaposlenih u kompaniji i stope fluktuacije zaposlenih.



Faktori koji utiču na proces regrutovanja ...

Pored imidža organizacije, na uspjeh regrutovanja utiče i niz drugih faktora. Uticajni faktori se mogu podijeliti na eksterne i interne.
Neki od njih su:

Eksterni faktori

- Tržište rada
- Stopa nezaposlenosti
- Konkurencija <https://sajamzaposljavanja.com/>

Interni faktori

- Politika zapošljavanja



Politika zapošljavanja ...

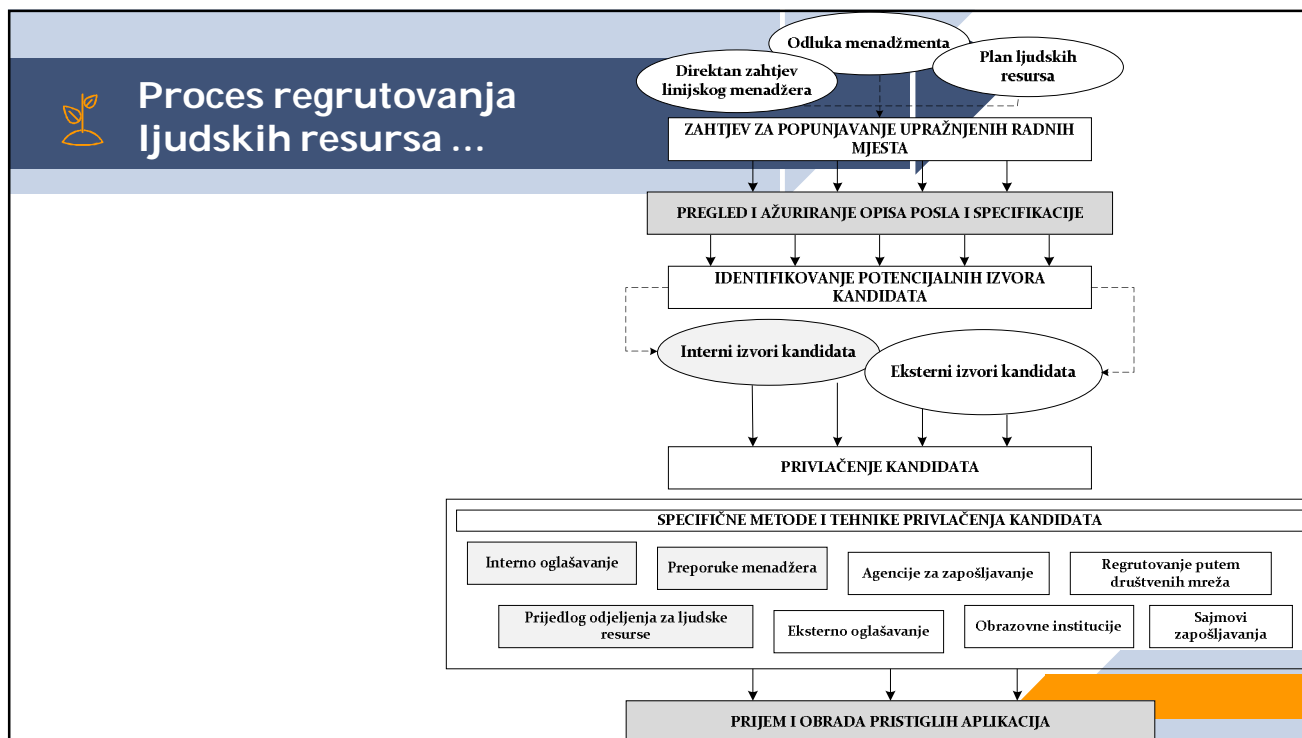
Politika zapošljavanja određuje koji pristup regrutovanju će organizacija odabrati ... I još daje odgovore na niz drugih pitanja:

- Da li će ljude prilagođavati poslu ili posao ljudima?
- Da li će potencirati interne ili eksterne izvore regrutovanje?
- Koliko je spremna uložiti u obezbjeđenje potrebnih ljudi?



Proces regrutovanja





Dva pristupa procesu regrutovanja ...

Racionalni pristup regrutovanju:

- Jednosmjerni proces u kome poslodavac utvrđuje zahtjeve konkursa na bazi opisa i specifikacije posla. Cilj je pronalaženje kandidata koji najbolje odgovara tom poslu.

Procesni pristup regrutovanju:

- Proces koji se ne zasniva na restriktivno definisanom opisu i specifikaciji posla, već ima za cilj identifikovanje i privlačenje kandidata koji će se dobro uklopiti u organizaciju.



Tradicionalni pristup, metode i tehnike regrutovanja



Izvori regrutovanja ljudskih resursa ...

Organizacija zadovoljava svoje potrebe za ljudskim resursima na dva načina:

- Zapošljavanje novih ljudi
- Razvoj postojećih ljudskih resursa

Preduzeća se odlučuju za prijem novih radnika kada proširuju obim poslovanja i kada treba da popune upražnjeno radno mjesto zbog unutrašnjeg premještanja, fluktuacije, odlaska radnika u penziju i slično.





Izvori regrutovanja ljudskih resursa ...

Dva ključna izvora regrutovanja čine interni i eksterni izvori.

Interne izvore regrutovanja čine potencijalni kandidati iz organizacije.



Eksterne izvore regrutovanja čine svi kandidati izvan organizacije. U pitanju su nezaposlena lica, ali i zaposleni u drugim organizacijama koji su zainteresovani za promjenu radnog mjesta.



Interni izvori regrutovanja ljudskih resursa ...

INTERNI IZVORI REGRUTOVANJA

PREDNOSTI

Organizacija poznaje kandidate i obratno.
 Interno regrutovanje pozitivno djeluje na moral i motivaciju zaposlenih. Kod zaposlenih se razvija osjećaj pripadnosti i brige organizacije o dobrim zaposlenima.
 Otvara se prostor za napredovanje.
 Interno regrutovanje je brže i jeftinije, te se na taj način mogu ostvariti uštede.

NEDOSTACI

Unutrašnje borbe i sukobi oko unapređenja mogu negativno djelovati na radni moral.
 Orijentišući se na interne izvore, organizacija često odstupa od postavljenih kriterijuma i prilagođava ih postojećim kandidatima.
 Popunjavajući radna mjesta iz internih izvora, organizacija gubi priliku da provjeri svoj rejting na tržištu rada i da pozitivno utiče na imidž organizacije koja se razvija i širi.
 Usljed ustaljenog načina djelovanja mogu se usporiti, pa i spriječiti promjene.



Eksterni izvori regrutovanja ljudskih resursa ...

EKSTERNI IZVORI REGRUTOVANJA

PREDNOSTI

- Veći je izbor talentovanih kandidata.
- Unose se nove ideje u organizaciju.
- Omogućavaju se promjene unutrašnjih odnosa, načina mišljenja i poslovanja.
- Smanjuju se unutrašnje napetosti, rivalitet i sukobi oko promocije.
- Ponekad je za organizaciju jeftinije i lakše da zaposli kvalifikovane pojedince sa tržišta nego da ih razvija interno.

NEDOSTACI

- Privlačenje, kontaktiranje i evaluacija kandidata je teža, duže traje i iziskuje veće troškove.
- Duže je vrijeme prilagođavanja i socijalizacije eksternih kandidata jer ne poznaju organizaciju.
- Eksterno regrutovanje može izazvati nezadovoljstvo i moralne probleme među postojećim zaposlenima, koji se osjećaju kvalifikovano za taj posao.
- Smanjuje se šansa postojećih zaposlenih za napredovanje.
- Veća je mogućnost da se u procesu selekcije napravi pogrešan izbor jer organizacija nedovoljno poznaje kandidate sa tržišta.



Metode i tehnike internog regrutovanja





Metode internog regrutovanja ...

Obično se koriste sljedeće metode internog regrutovanja:

- Interno oglašavanje slobodnih radnih mjesta
- Preporuke menadžera
- Baza podataka i preporuke službe za ljudske resurse



Interno oglašavanje ...

Prednosti:

- Stvara mogućnost za napredovanje zaposlenih
- Povećava mogućnost za razvoj zaposlenih
- Zaposleni postaju svjesniji visine zarada
- Zaposleni upoznaju procedure i načine napredovanja



Nedostaci:

- Izazva sukobe oko unapređenja kandidata
- Ako je kandidat unaprijed određen, proces izbora je samo forma, čime se gubi vjerodostojnost procesa regrutovanja
- Slabi moral prijavljenih kandidata koji nisu izabrani
- U slučaju prijavljivanja dva ili više podjednako uspješnih i kvalifikovanih kandidata, dolazi do lobiranja i jačanja koalicija unutar organizacije



Preporuke menadžera ...

Predstavljaju jedan od najznačajnijih oblika obezbjeđenja potrebnih kandidata iz internih izvora.

Za razliku od internih oglasa, koji podstiču sve zaposlene da se prijave na upražnjeno radno mjesto isključivo na osnovu njihove želje i interesa, preporuke rukovodilaca sadrže i procjenu buduće radne uspješnosti i ujedno ostvaruju neophodnu vezu između radnog ponašanja i nagrada, odnosno priznanja.



Preporuke službe za ljudske resurse ...


Imaju prednost u odnosu na preporuke menadžera, zato što obuhvataju cijelu organizaciju, a ne samo jedan organizacioni dio.

Na ovaj način obično se izbjegava moguća subjektivnost menadžera i potencijalne situacije: "forsiranje miljenika" ili "rješavanje tereta".






Metode i tehnike eksternog regrutovanja



Metode eksternog regrutovanja

Formalne metode eksternog regrutovanja kandidata uključuju:

- Eksterno oglašavanje slobodnih radnih mjesta
- Posredničke usluge
- Obrazovne institucije





Eksterno oglašavanje ...

Oglasi su najčešće korišćen i najpopularniji način regrutovanja kandidata.

Osnovne funkcije oglašavanja su sljedeće:

- Omogućavanje zainteresovanim osobama da se upoznaju s ponudom posla, ali i zahtjevima organizacije u pogledu kvalifikacija kandidata
- Podsticanje odgovarajućih kandidata da se prijave za posao
- Predstavljanje organizacije, odnosno brendiranje poslodavca



Eksterno oglašavanje ...

Eksterno oglašavanje u funkciji brendiranja poslodavca

Postanite dio uspješnog tima

CENTRUM

TRAŽIŠ POSAO ?

ZAPOSJAVAMO
WEB SHOP ASISTENT

AKO IMAŠ:

- Minimalno SSS, a poželjna je VSS;
- Prethodno radno iskustvo u trgov ili sličnoj branji, poželjno iskustvo u prodajnom sektoru;
- Napredno poznavanje MS Office paketa;
- Mjesto stanovanja u Bangalori i okolici;
- Organizacione sposobnosti, efikasnost, produktivnost, pouzdanost, pedantnost;
- Analitičke sposobnosti i fleksibilna sa osobu orijentisana na rješenja;
- Osnovno poznavanje engleskog jezika;
- Vozačku dozvolu B kategorije;

PRIJAVE POŠALJITE NA
posao@centrumtrade.com



Unija Smart Accounting BiH

Спонзорисано · 🌐

Tražimo sistemskog inženjera sa dobrim backhandom, solidnim servisom i čvrstom igrom na mreži. 🔗

Sastavljamo teniski tim za sljedeće međunarodne sportske igre Unije. Ako tenis nije vaša jača strana, to nije problem. Dobar servis i kompetentan rad na mreži uvijek znamo da cijenimo. U stvari, više nam nedostaje jedan igrač u IT timu nego u teniskom. Dakle, ako server za vas ne znači nužno tipa u kratkim pantalonama na drugoj strani mreže, onda ste naš čovjek... ✓

👤 Postani dio tima: <https://lnkd.in/d8ZGaP7D>

TRAŽIMO

Sistemskog inženjera



Eksterno oglašavanje: Sadržaj oglasa

Tipičan sadržaj oglasa za posao čine informacije o:

- Organizaciji
- Poslu
- Zahtjevima posla
- Ponudi organizacije
- Načinu prijave za posao



Eksterno oglašavanje: Modeli

Nakon kontakta, slijedi direktan poziv od poslodavca nakon kojeg je sve spremno. Naglašavamo da kandidati nemaju nikakvih troškova vezanih uz prijavu ili zapošljavanje.

Ne propustite ovu sjajnu priliku za novi posao i životno iskustvo u prelijepoj Hrvatskoj! Prijavite se već danas i započnite svoju avanturu! 🌍🌟 #Posao #Zaposlenje #Hrvatska #RadUInostranstvu #AgencijaZaZapostljavanje



JYSK d.o.o. zapošljava
 Prodavač (m/ž)
 Zenica

Više informacija o oglašenoj poziciji potražite na linku 📍



za



Tajno eksterno oglašavanje ...

Povremeno organizacije u oglasu ne daju svoj identitet, nego koriste šifre ili koriste agencije za posredovanje da se oglašavaju za njih.

Razlozi za takvu odluku mogu biti sljedeći:

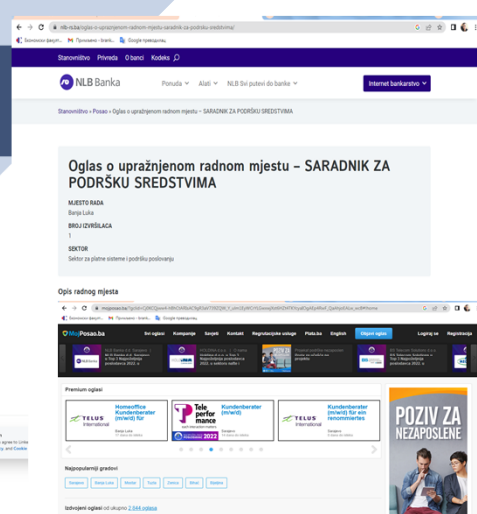
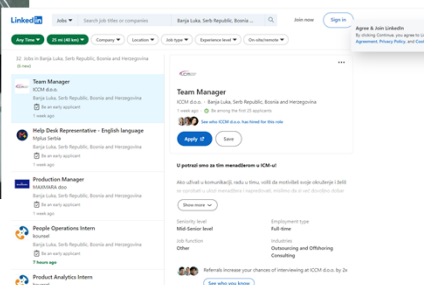
- Organizacija počinje novi posao, koji želi još uvijek da drži u tajnosti
- Radno mjesto trenutno zauzima osoba koja treba da se premjesti ili otpusti, a to još nije saopšteno
- Organizacija želi da platom privuče kandidate u oglasnoj kampanji, a da njena politika plaćanja ostane u tajnosti

<https://www.agencijaspektar.com>



Eksterno oglašavanje: Izbor medija

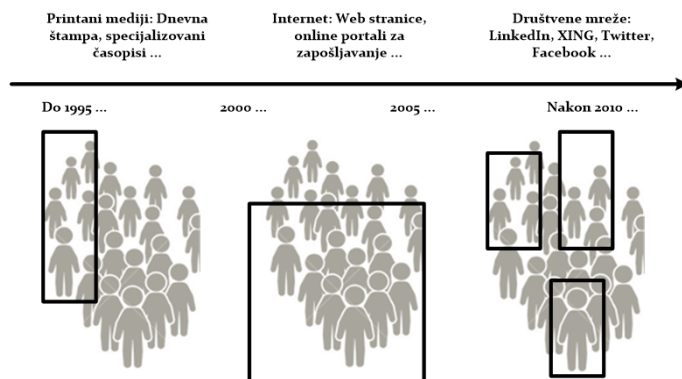
Oglašavanje upražnjenih radnih mjesta može se vršiti putem različitih medija, a zadatak organizacije je da procijeni putem kojeg medija će najlakše doprijeti do ciljne grupe kandidata za posao.





Eksterno oglašavanje: Izbor medija

Oglašavanje upražnjenih radnih mjesta može se vršiti putem različitih medija, a zadatak organizacije je da procijeni putem kojeg medija će najlakše doprijeti do ciljne grupe kandidata za posao.



VRSTA MEDIJA	PREDNOSTI	NEDOSTACI	PRIMJENA
DNEVNE NOVINE	Fleksibilnost i jednostavnost Izborom lokalnih novina regrutovanje se fokusira na određeno geografsko područje	Poželjni kandidati mogu previdjeti oglas Mogućnost velikog broja neželjenih prijava	Kada je cilj ograničiti regrutovanje na specifičan segment tržišta ... Kada je dovoljan broj potencijalnih kandidata koncentrisan na određenom području.
SPECIJALIZOVANI ČASOPISI	Specijalizovani časopisi lako dosežu do ciljanih kandidata	Regrutovanje se ne može ograničiti na određeno geografsko područje Časopisi izlaze rjeđe od dnevnih novina, što može usporiti proces regrutovanja	Kada je riječ o specijalizovanim poslovima ... Kada vrijeme i geografska lokacija nisu bitni faktori, već se regrutovanje shvata kao kontinuirani proces.
RADIO I TELEVIZIJA	U odnosu na printane medije lakše se doseže do kandidata koji ne traže aktivno posao Omogućava fokus regrutovanja na užem geografskom području (lokane televizije, radio stanice)	Moguće su samo kratke, sažete poruke Potrebno je ponavljanje poruke kako bi ona imala efekat Visoki troškovi u odnosu na printane medije	Kada ciljana grupa kandidata ne čita printane medije ... Kada organizacija regrutuje kandidate za više radnih mjesta.
POSEBNI OGLASI (oglas na prometnim lokacijama, izlozima)	Teško ih je ignorisati Precizan geografski fokus Doseg potencijalno velikog broja ljudi Niski troškovi	Moguće su samo kratke, sažete poruke Ponekad je potrebno duže vrijeme za regrutovanje	Kada postoji potreba za zapošljavanjem većeg broja ljudi (obično nižih kvalifikacija) u dužem vremenskom periodu.
PROMOTIVNI MATERIJALI	Privlači pažnju na posao i organizaciju u situacijama kada kandidati mogu odmah preduzeti konkretne akcije (prijaviti se za posao)	Ograničena mogućnost upotrebe Kandidati moraju posjetiti tačno određenu lokaciju kako bi dobili informacije o ponudi organizacije	Kada se organizuju posebni događaji kao što su karijerni dani, sajmovi zapošljavanja i slično.



Posredničke usluge ...

Uloga agencija za zapošljavanje je da povežu ponudu i tražnju na tržištu rada.

Agencijsko posredovanje je čest i popularan način obezbjeđivanja kvalifikovanih kandidata.

Primaran cilj agencija je da licima koja traže zaposlenje nađu odgovarajući posao.

Agencije za posredovanje u zapošljavanju, kao standardan metod formalnog regrutovanja, mogu biti:

- Javne
- Privatne
- Specijalizovane



Posredničke usluge: Javne agencije za zapošljavanje

Državne agencije za zapošljavanje su posebne javne institucije koje postoje u većini zemalja, zbog važnosti politike zapošljavanja i rješavanja problema nezaposlenosti.

Usluge državnih agencija za zapošljavanje su obično besplatene.

<http://www.zzrs.org/>





Posredničke usluge: Privatne agencije za zapošljavanje

Privatne agencije djeluju po sličnom principu kao javne agencije, ali za svoje usluge naplaćuju proviziju od klijenata, a to mogu biti lica koja traže zaposlenje ili poslodavci.

Privatne agencije registruju kandidate koji su bez posla, ali i one koji žele da mijenjaju posao.

<https://www.agencijaspektar.com/>



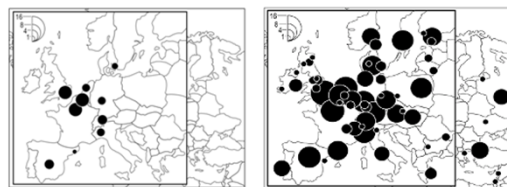
Posredničke usluge: Lovci na talente ...

Lovci na talente su specijalizovani za regrutovanje stručnjaka u određenim oblastima. Najčešće je riječ o kandidatima koji su već zaposleni, i ne traže novi posao aktivno.

Lovci na talente, za razliku od klasičnih agencija za posredovanje u zapošljavanju, ne rade za pojedince koji tragaju za poslom, već isključivo za poslodavce koji tragaju za vrhunskim stručnjacima.



Broj headhunting agencija u Evropi



1980.

2005.

<https://talentor.com/l/talentor-bosnia-and-herzegovina-popcorn-recruiters>

<https://inhuntworld.com/location/headhunting-bosnia-herzegovina/>



Obrazovne institucije ...

Mnoge organizacije njeguju redovne kontakte sa obrazovnim ustanovama, odnosno fakultetima i školama.

Prednost: Rekrutovanje kandidata putem obrazovnih institucija se smatra veoma efikasnom metodom jer se na jednom mjestu, u kratkom vremenskom periodu, može obaviti razgovor s velikim brojem potencijalnih kandidata odgovarajućih *kvalifikacija*.

Nedostatak: Ciljna grupa kandidata nema nikakvo radno iskustvo, a često se dešava i da učenici i studenti imaju iskrivljenu percepciju posla i prevelika očekivanja.



Ostale tradicionalne metode i tehnike eksternog regrutovanja ...

Eksterno oglašavanje, angažman agencija za posredovanje u zapošljavanju, saradnja s obrazovnim institucijama, uobičajene su metode regrutovanja kandidata, ali ne i jedine.

- Sajam zapošljavanja
- Učešće na stručnim skupovima
- Preporuke postojećih zaposlenih
- Direktne prijave zainteresovanih kandidata





Savremeni pristup, metode i tehnike regrutovanja




e-regrutovanje

Razvoj informaciono-komunikacione tehnologije stvorio je nove mogućnosti regrutovanja.

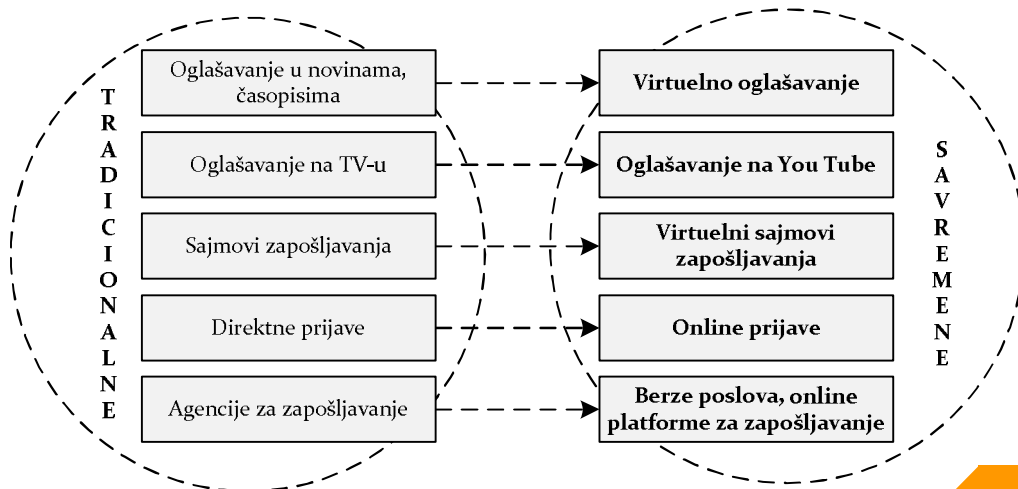
Termin e-regrutovanje se može dvojako shvatiti i tumačiti:

- U prvom značenju e-regrutovanje predstavlja upotreba internet tehnologije u svrhu privlačenja kandidata
- U drugom značenju e-regrutovanje podrazumjeva upravljanje procesom regrutovanja uz pomoć tehnologije





Savremene metode i tehnike regrutovanja



Savremene metode i tehnike regrutovanja

Najčešće korištene metode i tehnike eksternog regrutovanja, koje su bazirane na upotrebi interneta, uključuju:

- Oglašavanje putem internet stranice organizacije;
- Online platforme za zapošljavanje
- Društvene i profesionalne mreže





Oglašavanje putem internet stranice organizacije

Mnoge organizacije u okviru svojih internet stranica imaju odjeljak za zapošljavanje koji potencijalnim kandidatima pruža detaljnije informacije o organizaciji, pogodnostima koje nudi, uslovima rada i slično.

Često se u odjeljcima za zapošljavanje mogu pronaći online formulari, koji omogućavaju zainteresovanim kandidatima direktnu prijavu i online testiranje.

<https://hr.procredit-group.com/bih>

<https://www.prointer.ba/sr#team>

Organizacija X

PRIJAVA ZA POSAO
ONLINE PRIJAVA ZA POSAO

Organizacija X logo:

Ime: _____ Prezime: _____
 Državljanstvo: _____ Mjesto stanovanja: _____
 Email: _____ Telefon: _____

Stručna sprega: Da Ne
 Radno iskustvo: Da Ne
 Zvanja: _____ Vozačka dozvola: _____
 Engleski jezik: _____ Dodatni komentari: _____
 Pocerani nivo: _____

Motivaciono pismo: _____ CV: _____
 Baza: _____ Baza: _____

Ukoliko imate dodatnih pitanja, molimo vas se obratiti na e-mail: posao@organizacijaX.ba
 Zbog velike broja prijavi nismo u mogućnosti da odgovorimo svim kandidatima. Kandidati koji uđu u sili izbor bice pozvani na razgovor i testiranje. Osim kandidata se saopštavaju na odvojeno vreme i ukazano interesovanje za rad u Organizaciji X.
 Napomena: Informacije prilazene ovim putem smatraju se poverljivim i bice korišćene samo u cilju selekcije kandidata za radno mesto u Organizaciji X u druge svrhe se neće koristiti osim ako postoji izričito odobrenje.



Online platforme za zapošljavanje

Online platforme predstavljaju savremenu kombinaciju nekoliko tradicionalnih metoda regrutovanja, od oglašavanja u dnevnim novinama do posredovanja u zapošljavanju.

Platforme za zapošljavanje pružaju poslodavcima usluge oglašavanja upražnjenih radnih mjesta.

Pored oglašavanja, platforme za zapošljavanje često vrše i prikupljanje biografija kandidata.

<https://www.mojposao.ba/#!home>

<https://www.poslovi.ba/>

Organizacija X

PRIJAVA ZA POSAO
ONLINE PRIJAVA ZA POSAO

Organizacija X logo:

Ime: _____ Prezime: _____
 Državljanstvo: _____ Mjesto stanovanja: _____
 Email: _____ Telefon: _____

Stručna sprega: Da Ne
 Radno iskustvo: Da Ne
 Zvanja: _____ Vozačka dozvola: _____
 Engleski jezik: _____ Dodatni komentari: _____
 Pocerani nivo: _____

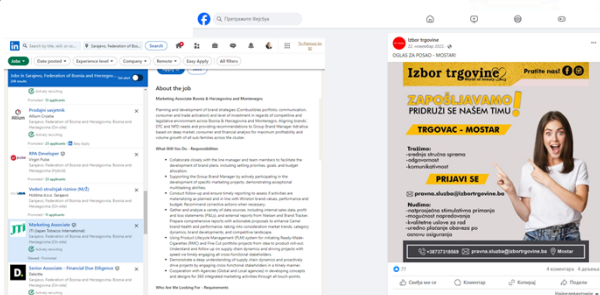
Motivaciono pismo: _____ CV: _____
 Baza: _____ Baza: _____

Ukoliko imate dodatnih pitanja, molimo vas se obratiti na e-mail: posao@organizacijaX.ba
 Zbog velike broja prijavi nismo u mogućnosti da odgovorimo svim kandidatima. Kandidati koji uđu u sili izbor bice pozvani na razgovor i testiranje. Osim kandidata se saopštavaju na odvojeno vreme i ukazano interesovanje za rad u Organizaciji X.
 Napomena: Informacije prilazene ovim putem smatraju se poverljivim i bice korišćene samo u cilju selekcije kandidata za radno mesto u Organizaciji X u druge svrhe se neće koristiti osim ako postoji izričito odobrenje.



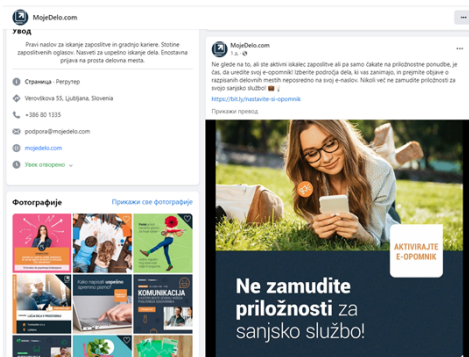
Društvene i profesionalne mreže

Društveni mediji su savršeno mjesto za oglašavanje, a sve češće se koriste i za pristup mlađoj populaciji kandidata. U tom kontekstu, društvene i profesionalne mreže mogu se posmatrati kao globalna baza potencijalnih kandidata.



Ostale savremene metode i tehnike regrutovanja

Virtuelni sajmovi zapošljavanja predstavljaju multimedijalni kanal komunikacije poslodavaca s potencijalnim kandidatima.



Virtuelni <https://regionalnisajamposlova.com/ba/>

VS

Klasični

<https://sajamzaposljavanja.com/>



Direktne prijave kandidata u bazu

Direktne prijave kandidata

<https://www.nis.rs/karijera/>

Prijava za bazu kandidata

Uvek smo spremni za prijem novih kandidata. U otvorenoj formi se možete prijaviti za posao u našoj kompaniji

PRIJAVI SE



Upravljanje procesom regrutovanja uz pomoć tehnologije

Sistemi za praćenje kandidata (**ATS sistemi**) predstavljaju softversku aplikaciju koja omogućava elektronsku podršku procesu zapošljavanja. Neke od njihovih mogućnosti u procesu regrutovanja su sljedeće:

- Uređivanje i održavanje odeljaka za zapošljavanje u okviru internet stranice organizacije
- Uvezivanje tih odeljaka s društvenim mrežama i portalima za zapošljavanje
- Omogućavanje kandidatima da se prijave za posao putem aplikacije koja je prilagođena za različite uređaje
- Prikupljanje svih prijava za posao na jednom mjestu
- Automatsko organizovanje prijava kandidata
- Analiziranje nestandardizovanih prijava za posao i biografija





Za one koji žele da saznaju više:

Erica R. Marr

**E-recruitment: The effectiveness of the internet
as a recruitment source**

Link:

[https://www.researchgate.net/publication/27475693_E-
recruitment_the_effectiveness_of_the_internet_as_a_recruitment_
source](https://www.researchgate.net/publication/27475693_E-recruitment_the_effectiveness_of_the_internet_as_a_recruitment_source)

