

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**PRIMERJAVA DOMAČIH IN TUJIH SPLETNIH ZAPOSLOVALNIH PORTALOV**

**Ljubljana, julij 2009**

**NIKA STEKLASA**

## IZJAVA

Študent/ka NIKA STEKLASA izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom dr. ROBERTA KAŠETA, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 8. 7. 2009

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 ZAPOSLOVANJE</b> .....	<b>1</b>
1.1 PRIVABLJANJE KANDIDATOV.....	2
1.1.1 Značilnosti zunanjega zaposlovanja.....	2
<b>2 VIDIK PONUDBE IN POVPRASEVANJA PO DELU NA SPLETU</b> .....	<b>3</b>
2.1 E-ZAPOSLOVANJE .....	4
2.1.1 Oblike e-zaposlovanja.....	5
2.1.2 Pogled na e-zaposlovanje s strani delodajalca .....	5
2.1.3 Pogled na e-zaposlovanje s strani iskalca zaposlitve.....	6
<b>3 ANALIZA SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV</b> .....	<b>7</b>
3.1 OPREDELITEV KRITERIJEV ZA RAZLIKOVANJE SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV .....	7
3.1.1 Osnovni kriteriji .....	7
3.1.2 Kriteriji s strani delodajalca .....	8
3.1.3 Kriteriji s strani iskalca zaposlitve .....	9
3.2 PREGLED IN VREDNOTENJE TUJIH SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV.....	9
3.2.1 Predstavitev: Monster.com.....	9
3.2.2 Vrednotenje spletnega portala Monster.com.....	10
3.2.3 Predstavitev: CareerBuilder.com .....	11
3.2.4 Vrednotenje spletnega portala CareerBuilder.com .....	12
3.2.5 Predstavitev: Bayt.com.....	13
3.2.6 Vrednotenje spletnega portala Bayt.com .....	14
3.2.7 Predstavitev: Evropski portal za zaposlitveno mobilnost – EURES.....	15
3.2.8 Vrednotenje spletnega portala EURES .....	15
3.3 PREGLED IN VREDNOTENJE SLOVENSКИH SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV .....	16
3.3.1 Predstavitev: MojeDelo.com.....	16
3.3.2 Vrednotenje spletnega portala MojeDelo.com.....	17
3.3.3 Predstavitev: Zaposlitev.net .....	18
3.3.4 Vrednotenje spletnega portala Zaposlitev.net .....	18
3.3.5 Predstavitev: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.....	20
3.3.6 Vrednotenje spletnega portala Zavoda RS za zaposlovanje.....	20
3.4 TABELARIČEN POVZETEK PRIMERJAVE DOMAČIH IN TUJIH SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV .....	21
<b>4 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA</b> .....	<b>23</b>
<b>SKLEP</b> .....	<b>24</b>
<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	<b>24</b>

## KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Predstavitev tradicionalnega in sodobnega zunanjega načina privabljanja ljudi .....</i>	3
<i>Tabela 2: Odstotek posameznikov, ki so v zadnjih 3 mesecih uporabljali internet z namenom iskanja zaposlitve ali oddaje prošnje v EU 25 in Sloveniji, glede na populacijo in začetek leta.....</i>	4
<i>Tabela 3: Opredelitev prednosti in slabosti e-zaposlovanja .....</i>	4
<i>Tabela 4: Tabelaričen povzetek primerjave domačih in tujih spletnih zaposlitvenih portalov po posameznih kriterijih .....</i>	21

## UVOD

V 21. stoletju je pomen tehnologije čedalje večji in vse več ljudi jo uporablja vsakodnevno. Dandanes si ne predstavljamo delavnika brez uporabe spletnih storitev tako na delovnem mestu kot tudi doma. Medomrežje (v nadaljevanju internet) je medij in hkrati tudi orodje, ki narekuje način življenja, kar je predstavljeno tudi v diplomski nalogi.

Spletne storitve so tiste, ki so pripomogle do številnih revolucij na različnih področjih, vključno s področjem ravnanja z ljudmi pri delu (angl. *human resource management* ali *HRM*). Na podlagi tega sta se razvila e-ravnanje z ljudmi pri delu in e-zaposlovanje, ki sta teoretično vodilo diplomske naloge, v kateri bom predstavila primerjavo med domačimi in tujimi spletnimi zaposlitvenimi portali.

Cilj diplomskega dela je s pomočjo primerjave domačih in tujih spletnih zaposlitvenih portalov ponuditi priporočila podjetjem, kako uporabljati nov medij v namene privabljanja kandidatov za zaposlitev. Ravno tako je predstavljen pogled s strani iskalcev zaposlitve, saj so oni tisti, ki tovrstne portale uporabljajo kot možnost iskanja novega delovnega mesta.

Diplomsko delo je razdeljeno na štiri glavna poglavja, pri čemer prvi dve zajemata teoretski vidik, drugi dve pa praktičnega. V prvem poglavju je predstavljen proces zaposlovanja kandidatov in privabljanje le-teh. Drugo poglavje predstavlja vidik ponudbe in povpraševanja na spletu, kjer sem statistično predstavila podatke za Slovenijo in Evropsko unijo (EU25). Opredeljeno je tudi e-zaposlovanje. Praktično vodilo diplomske naloge sem na podlagi primerjave spletnih zaposlitvenih portalov predstavila v tretjem poglavju. Kriterije zanjo sem poskušala oblikovati predvsem vsebinsko, a so za boljšo predstavo le-ti dopolnjeni še s tehničnimi podatki posameznih portalov. Tako tuje kot tudi domače portale sem izbrala glede na splošno prepoznavnost in velikost.

Zadnje poglavje vključuje ugotovitve, priporočila delodajalcem in iskalcem zaposlitve ter opredelitev možne hipoteze, ki izhaja iz kvalitativne raziskave in bi bila primerna za nadaljnja testiranja. V sklepnem delu so v krajšem obsegu povzeta vsa zgoraj omenjena poglavja.

## 1 ZAPOSLOVANJE

**Zaposlovanje** je proces, ki v širšem smislu vključuje celo verigo aktivnosti – od planiranja do ravnanja z že zaposlenimi delavci, v ožjem smislu pa zajema le pridobitev novega delavca (Lipičnik, 1998, str. 91).

Proces zaposlovanja avtorji ponazarjajo preko številnih faz, a je za diplomsko nalogo zgolj pomemben vidik v ožjem smislu, to je pridobitev novega delavca.

Zaposlovanje se izvaja s strani delodajalca, na drugi strani pa nas zanima vidik iskalca zaposlitve. Na ta način lahko opredelim sledeče metode iskanja zaposlitve s pomočjo (Avsec, Čuček, Faganelj, Mlakar, Molka & Ravnikar, 2007, str. 46–51):

- javne službe za zaposlovanje (v Sloveniji je to Zavod za zaposlovanje RS);
- zasebnih agencij (agencije so posredniki, ki za podjetja iščejo kandidate in že same naredijo selekcijo, s katero za podjetja izberejo le nekaj najustreznejših kandidatov);
- zaposlitvenih sejmov;

- spletnih portalov podjetij;
- razpoložljivih socialnih omrežij (na priporočilo nekoga drugega);
- spremljanja oglasov in razpisov v medijih (časopisi, revije, TV);
- spletnih zaposlitvenih portalov.

Spremljanje oglasov in javljanje na zaposlitvene oglase s pomočjo različnih medijev narašča glede na starost in izobrazbo in je tako med visokoizobraženimi brezposelnimi mladimi najpogosteje uporabljen način iskanja zaposlitve (Kramberger & Pavlin, 2007, str. 50).

## 1.1 PRIVABLJANJE KANDIDATOV

Dejavnosti, značilne za ravnanje z ljudmi pri delu, so privabljanje, izbiranje in uvajanje delavcev. S temi dejavnostmi se uravnava odnose organizacije z okoljem (Svetlik, 2002, str. 133).

Lipičnik (1998, str. 96) navaja, da mora podjetje pri privabljanju kandidatov upoštevati **načelo javnosti**, ki opredeljuje, da imajo vsi kandidati, ki izpolnjujejo pogoje, enake možnosti biti sprejeti na isto delovno mesto. Iz tega načela bi na trgu delovne sile oblikovali načelo konkurenčnosti, ki je koristno tako za delodajalca kot za iskalca zaposlitve, saj bi imela podjetja po tem načelu možnost, da med vsemi potencialnimi kandidati izberejo najustreznejšega.

Preden lahko kandidata zaposlimo, se moramo vprašati, kakšnega sploh potrebujemo, da bo podjetje delovalo bolje kot do sedaj. Tako se mora vsak delodajalec najprej lotiti procesa privabljanja kandidatov. V domači in tuji literaturi avtorji (npr. Svetlik, Decenzo & Robbins) proces privabljanja delijo na **notranje in zunanje zaposlovanje**. Glede na namen diplomske naloge, tj. primerjati domače in tuje spletne zaposlitvene portale, in na dejstvo, da se zaradi pomanjkanja kadrov organizacije obračajo k zunanjim virom pridobivanja kadrov, se bom tu omejila le na ta del zaposlovanja.

### 1.1.1 Značilnosti zunanjega zaposlovanja

Pri zunanjem načinu pridobivanja ljudi organizacije uporabljajo različne metode, ki so odvisne od sledečih dejavnikov (Svetlik, 2002, str. 134):

- delavcev, ki jih iščejo;
- poslovne strategije organizacije;
- okolja trga delovne sile.

Bernardin (2003, str. 97–99) kot glavno prednost zunanjega zaposlovanja navaja, da potencialni kandidat v podjetje prinese nove ideje, novo razmišljanje, pri delu ga ne ovirajo prejšnje strategije podjetja, saj ni bil del njih in tako lahko poda objektivne ocene za prihodnje delovanje podjetja. Slabosti vidi predvsem v tem, da ima lahko vpeljava novega osebja negativen vpliv na dosedanjo delovno skupino in njeno moralo. Poleg tega omenja tudi dejstvo, da nov zunanji kandidat potrebuje dlje časa za učenje. Kar pa se tiče pridobivanja kandidatov, zunanje zaposlovanje pripelje do tega, da ima podjetje o takšnih kandidatih veliko manj podatkov, poleg tega pa je lahko to zaposlovanje zelo drago.

S spodnjo tabelo želim pokazati, kako so se kanali privabljanja kandidatov čez čas spremenili. Seveda se še vedno uporabljajo vsi načini privabljanja kandidatov, le da je razvoj tehnologije pripeljal do metod, ki so danes za podjetja stroškovno ugodnejša, fleksibilnejša, pridobivanje kandidatov pa je hitrejše in lažje.

Tabela 1: Predstavitev tradicionalnega in sodobnega zunanjega načina privabljanja ljudi

<b>TRADICIONALNI zunanji način privabljanja ljudi</b>	<b>SODOBNI zunanji način privabljanja ljudi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>oglaševanje v sredstvih javnega obveščanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oglaševanje na spletnih straneh podjetij</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>specializirane agencije</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>spletni zaposlitveni portali</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>agencije za zaposlovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>karierni sejmi (spletni)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>štipendiranje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>samoinicativne ponudbe posameznikov (npr. e-pošta, osebni stik)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>sodelovanje s fakultetami (npr. CERŠ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dan odprtih vrat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>priporočila (kolegi, nadrejeni)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>konference (predvsem za specializirane kadre)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>naključni prihodi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>spletne mrežne aplikacije (npr. LinkedIn)</li> </ul>

Vir: I. Svetlik, *Management kadrovskih virov*, 2002, str. 135–138; H. J. Bernardin, *Human Resource Management*, 2003, str. 99–104; Decenzo & Robbins, *Foundamentals of Human Resource Management*, 2005, str. 151–155.

## 2 VIDIK PONUDBE IN POVPRŠEVANJA PO DELU NA SPLETU

Večina ljudi se posredno ali neposredno vsak dan srečuje z mediji, kot so časopisi, revije, TV, radio in internet. Prav slednjemu pa delež uporabnikov iz leta v leto narašča v Sloveniji, Evropi in po svetu. Na spletni strani akademskega neprofitnega projekta Raba interneta v Sloveniji (v nadaljevanju RIS) so s pomočjo podatkov **Statističnega urada Republike Slovenije** (v nadaljevanju SURS) prišli do končnih ugotovitev, da je do oktobra leta 2007 internet v Sloveniji uporabljalo 63 % oziroma 1.066.400 ljudi, starih od 10 do 75 let. Drugi podatek, ki kaže na veliko stopnjo uporabnosti interneta v Sloveniji, pa se nanaša na zadnje tri mesece, ko je internet uporabljajo 948.938 ljudi oziroma 55 % populacije v starosti 10 do 75 let (Ocene deleža uporabnikov interneta v celotni populaciji, 2007). Uporaba interneta v EU 25 glede na posameznika v zadnjem letu, za leto 2007, znaša 62 % (Percentage of individuals who used the Internet in the last year, 2008).

Seveda pa samo splošna uporaba interneta ni pokazatelj, koliko ljudi, ki uporabljajo internet, le tega uporablja v namene iskanja zaposlitve. S pomočjo spletne strani **Evropskega statističnega urada** (v nadaljevanju EUROSTAT) lahko navedem, da se odstotek ljudi, ki so internet v zadnjih 3 mesecih uporabili za iskanje službe oziroma oddajo prošnje, iz leta v leto v povprečju raste.

V Tabeli 2 je prikazan odstotek posameznikov, ki so v zadnjih 3 mesecih uporabljali internet z namenom iskanja zaposlitve ali oddaje prošnje, glede na populacijo. V populaciji od 16–24 let, kjer se nahajajo predvsem iskalci svoje prve zaposlitve, se je odstotek tako na območju EU 25 kot tudi v Sloveniji od začetka leta 2004 do začetka leta 2007 povečal. Tako je le-ta v začetku

leta 2007 v EU 25 znašal 28 %, v Sloveniji pa 25 %. V populaciji od 25–54 let se je odstotek posameznikov, ki so v zadnjih 3 mesecih iskali zaposlitev preko interneta ali oddali prošnjo v istem časovnem obdobju, povečal. Tako je v začetku leta 2007 v EU 25 le-teh bilo 21 %, v Sloveniji 22 %.

Tabela 2: Odstotek posameznikov, ki so v zadnjih 3 mesecih uporabljali internet z namenom iskanja zaposlitve ali oddaje prošnje v EU 25 in Sloveniji, glede na populacijo in začetek leta

<b>Populacija: 16–24</b>				
	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>EU 25</b>		23	26	28
<b>Slovenija</b>	14	/	23	25

<b>Populacija: 25–54</b>				
	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>EU 25</b>		20	22	21
<b>Slovenija</b>	17	/	18	22

**Opomba:** / – nezanesljiv podatek.

Vir: Percentage of individuals who used Internet, in the last 3 months, for looking for a job or sending a job application, 2008.

Glede na zgornjo tabelo me preseneča predvsem podatek, da je odstotek populacije, ki je v zadnjih 3 mesecih uporabljala internet z namenom iskanja zaposlitve ali oddaje prošnje, višji v skupini 16–24 let. Podatek se mi zdi presenetljiv predvsem zaradi dejstva, da se dandanes velika večina odloča za nadaljnje izobraževanje, pri tem pa naj navedem podatek raziskave Evrostudent 2005, da je povprečna starost slovenskega študenta 24,5 let (Starostni profil študentov, 2005).

Za prihodnost lahko trdim, da se bosta odstotka uporabnikov tako v EU 25 kot tudi v Sloveniji zvišala, to pa predvsem zato, ker prihajajo mlajše generacije, ki so računalniško bolj pismene, čas študija se z uvedbo bolonjskega sistema krajša, trenutna populacija 16–24 let pa bo uporabo računalniškega znanja prenesla s seboj.

## 2.1 E-ZAPOSLOVANJE

**E-zaposlovanje** (angl. *e-recruitment* ali *e-cruitment*) predstavlja možnost privabljanja ljudi s pomočjo interneta. Takšna vrsta zaposlovanja se je razvijala v vseh obdobjih skupaj z razvojem interneta. Dandanes veliko delodajalcev oglašuje delovna mesta na spletu, prav tako pa preko spleta zaposlitev išče vse več iskalcev (Heery & Noon, 2001, str. 112).

Tabela 3: Opredelevanje prednosti in slabosti e-zaposlovanja

<b>Prednosti e-zaposlovanja:</b>	<b>Slabosti e-zaposlovanja:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• manjši stroški pri pridobivanju potencialnih kandidatov;</li> <li>• prihranek časa;</li> <li>• povečan doseg;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• omejenost na uporabnike interneta in s tem mlajšo populacijo (možnost diskriminacije);</li> <li>• varstvo osebnih podatkov;</li> </ul>

»se nadaljuje«



»nadaljevanje«

<b>Prednosti e-zaposlovanja:</b>	<b>Slabosti e-zaposlovanja:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• možnost pridobiti bolj usposobljene kandidate;</li><li>• možnost pridobiti pasivne iskalce.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• tehnične ovire (npr. okvara strežnika in s tem nezmožnost se prijaviti na spletni oglas oz. oddaje oglasa);</li><li>• neresne prijave.</li></ul>

Vir: E. Galanaki, *The decision to recruit online: a descriptive study 2002*, str. 244, 245.

Največjo prednost pri e-zaposlovanju delodajalcem in iskalcem zaposlitve predstavlja fleksibilnost in hitrost, kajti prav e-zaposlovanje se v tuji literaturi pojavlja pod imenom »kadarkoli, kjerkoli« (angl. *anytime-anyplace*). Torres-Corone in Arias-Oliva (2005, str. 87) navajata, da je e-zaposlovanje ena najuspešnejših oblik ravnanja z ljudmi pri delu, saj podjetjem omogoča nabor velikega števila potencialnih kandidatov, katerih prednosti lahko izveš še pred samim srečanjem (angl. *face-to-face HRM*), poleg tega pa imajo podjetja možnost ohranjati odnos tudi z ostalimi potencialnimi kandidati.

Omenjene slabosti e-zaposlovanja predstavljajo negativne strani in nevarnosti za iskalce zaposlitve (možna diskriminacija, varstvo osebnih podatkov, tehnične ovire), po drugi strani pa delodajalcem največjo težavo predstavljajo neresne prijave. Podjetja se morajo zavedati, da veliko število kandidatov ne predstavlja vedno prednosti pri zaposlovanju.

### 2.1.1 Oblike e-zaposlovanja

Spletni zaposlitveni portali so le ena od oblik e-zaposlovanja, a ne edina. Poleg portalov se v praksi uporabljajo tudi lastne spletne strani podjetij, zaposlitvene agencije, lovci na kadrovske glave (angl. *headhunting*) in zavodi za zaposlovanje.

Preko *lastnih spletnih strani* podjetja objavljajo prosta delovna mesta, a je le-to za iskalce dolgotrajno, da vsakodnevno pregledujejo številne tovrstne strani. *Zaposlitvene agencije* omogočajo nabor kandidatov, izmed katerih potem same izberejo najprimernejšega za razpisano delovno mesto. *Lovci na kadrovske glave* se uporabljajo v primeru, da podjetje išče najboljšega na področju za vodilna mesta, a to zanje opravi agencija. Na *zavodu za zaposlovanje* so v veliki večini objavljena delovna mesta, ki so že zapolnjena, saj so delodajalci zavezani k oddaji razpisa za novo delovno mesto, čeprav je kandidat že izbran (Zaletel, 2006, str. 65–79).<sup>1</sup>

### 2.1.2 Pogled na e-zaposlovanje s strani delodajalca

Podjetjem oziroma delodajalcem uporaba tehnologije pri zaposlovanju daje nove razsežnosti. Z razvojem interneta se je tako razvilo tudi e-zaposlovanje, ki ga podjetja vsako leto bolj uporabljajo. Razlike s tradicionalnim načinom zaposlovanja so predvsem **stroškovnega značaja**. Vsako podjetje ima za cilj minimizirati stroške poslovanja, kar pa jim spletno iskanje kadra vsekakor ponuja. Tu govorim predvsem o stroških, ki se pojavljajo, ko podjetje oglašuje v

---

<sup>1</sup> *Lovce na kadrovske glave* sem umestila med oblike e-zaposlovanja, saj e-zaposlitvene agencije podjetjem ponujajo tudi to vrsto iskanja potencialnih kandidatov, a moram poudariti, da vsaj v Sloveniji le-to v večji meri poteka preko telefonskih razgovorov med podjetjem in agencijo.

tiskanih medijih, kjer je potrebno plačati oglasni prostor, omejeni so na določen prostor na strani časopisa, revije, oglas morajo naročiti od 14 dni do celega meseca vnaprej. Sicer spletno kadrovanje preko različnih kanalov ni zastoj, začetne investicije so visoke, a so z redno uporabo v primerjavi z oglaševanjem v tiskanih medijih znatno nižje. Torres-Coronas in Arias-Oliva (2005, str. 87) sta nižje stroške oglaševanja preko spleta prikazala s pomočjo raziskave Forrester Research, kjer so povprečne stroške oglaševanja s pomočjo interneta ocenili na 183 \$, po tradicionalni metodi (oglas v tiskanem mediju) pa so le-ti znašali 1.383 \$.

Internet in z njim spletno zaposlovanje delodajalcem ponuja **večji fokus pri oglaševanju**. V 21. stoletju se je uporaba interneta zelo razširila, ta medij pa je tudi cenovno dostopnejši, kot je bil v preteklosti. Prav pokritost oziroma dostopnost do spleta daje delodajalcem večjo možnost, da njihov zaposlitveni oglas vidi širša publika ali ciljni segment, kot je to mogoče pri tiskanih medijih, kjer eni izhajajo zgolj v posamezni regiji, drugi so tedniki/mesečniki. Kot prednosti za delodajalca so zelo pomembni **prihranek časa**, **hitrost** in že prej omenjena **fleksibilnost**. V primeru, da delodajalec opazi, da v podjetju manjka kader, ima možnost na spletu še isti dan objaviti prosto delovno mesto. Poleg naštetega pa lahko delodajalec s spletnim zaposlitvenim oglasom pridobi **bolj izobražen kader**, saj prav uporaba interneta kaže, da je potencialni kandidat računalniško pismen (Pearce & Tuten, 2001, str. 9–12).

### 2.1.3 Pogled na e-zaposlovanje s strani iskalca zaposlitve

Internet je postal vsakdanja tehnologija, s katero se srečujemo predvsem mladi, vse več pa je tudi starejše populacije, kar je dodatno podkrepljeno s statističnimi podatki, ki so omenjeni na začetku tega poglavja. Potrebno se je zavedati, da v določenih delih Slovenije, Evrope in prav tako sveta (npr. rasne manjšine) ni mogoče oziroma je oteženo delovanje interneta. Posledično se ti ljudje lahko počutijo diskriminirane, saj nimajo enakih možnosti za zaposlovanje kot drugi, ki imajo dostop do spleta.

Po drugi strani je spletno iskanje zaposlitve zelo **enostavno** in **hitro** tudi za iskalce zaposlitve. Na spletu se pojavlja vse več zaposlitvenih portalov, spletnih strani podjetij, za spletna zaposlitvena mesta pa pri nas skrbi tudi Zavod za zaposlovanje RS.

Iskalci zaposlitve s pomočjo spleta še vedno preveč dvomijo v tovrstno zaposlovanje predvsem glede njihovega **varovanja osebnih podatkov**, na kar pa se nanaša Zakon o varstvu osebnih podatkov, ki že v prvem členu navaja: »Z varstvom osebnih podatkov se preprečujejo nezakoniti in neupravičeni posegi v zasebnost posameznika pri obdelavi osebnih podatkov, varovanju zbirk osebnih podatkov in uporabi le-teh« (Uradni list RS, št. 59/1999).

S pomočjo spletnih zaposlitvenih portalov ima iskalec zaposlitve možnost najti oglas, ki ustreza njegovim kriterijem, se nanj prijavi ali pa zgolj vpiše kriterije, po katerih je obveščen o prostem delovnem mestu (slednje olajša pregledovanje delovnih mest in prihranek časa). Prijava na oglas je lahko v obliki navadne ali elektronske pošte, v veliki meri pa podjetja zahtevajo življenjepis kar v elektronski obliki. Sam vpis traja različno glede na spletni portal, v povprečju pa nekje od 30 do 60 minut. Prijava na oglas je s tem opravljena (Zaletel, 2006, str. 70).

### 3 ANALIZA SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV

Spletni zaposlitveni portali so se v zadnjih letih v Sloveniji in tudi drugje po svetu močno razvili. Postali so nepogrešljivi tako za delodajalce kot tudi iskalce zaposlitve. Osnovna dejavnost vsakega spletnega zaposlitvenega portala je oglaševanje, zato je na tem mestu pomembno, kako pogosto je določen portal obiskan.

#### 3.1 OPREDELITEV KRITERIJEV ZA RAZLIKOVANJE SPLETNIH ZAPOSLOVNIH PORTALOV

Kriteriji, po katerih se delijo spletni zaposlitveni portali, se razlikujejo glede na posameznega avtorja. Nekateri jih tako delijo glede na **tehnični vidik** samega portala (tj. kaj omogoča delodajalcu in iskalcu zaposlitve), drugi pa jih delijo glede na **usmeritev in vsebinske lastnosti** zaposlitvenega portala.

S tehničnega vidika portale razlikujejo glede na razpoložljiva orodja, ki jih spletni portali omogočajo delodajalcem/iskalcem zaposlitve (Tong & Sivanand, 2004, str. 109-110). Med tovrstna orodja med drugim spadajo prijava v bazo, splošni iskalniki, samodejno obveščanje o primernih kandidatih/prostih delovnih mestih in oblikovanje kriterijev iskanja. Po drugi strani pa Torres-Coronas in Arias-Oliva (2005, str. 89) govorita o delitvi portalov glede na njihove usmeritve. Portali so razdeljeni v kategorije, med katerimi naj omenim nišni zaposlitveni portal (npr. namenjen samo za oglaševanje o delovnih mestih za novinarje/tržnike), portale časopisnih hiš (npr. New York Times, Dnevnik) in portal zavoda za zaposlovanje.

Ker ne obstaja univerzalni ključ, po katerem bi lahko razdelila spletne zaposlitvene portale, in ravno tako ni omejitev glede delitve, bom zaradi boljše preglednosti ugotovitev za začetek postavila okvir kriterijev, po katerih bom portale v nadaljevanju med seboj primerjala. Kriterije za primerjavo bom ločila glede na osnovne kriterije in kriterije s stališča delodajalca ter iskalca zaposlitve.

##### 3.1.1 Osnovni kriteriji

Za delodajalca oziroma podjetje, ki se odloči za iskanje kandidatov s pomočjo spletnih zaposlitvenih portalov, so na začetku najpomembnejši naslednji atributi spletnih portalov (Gueutal & Stone, str. 29):

- atraktivnost spletnih zaposlitvenih portalov;
- enostavna uporaba;
- preglednost.

Ocenjevanje atraktivnosti spletnih zaposlitvenih portalov je zelo nevhvaležno, saj je prisoten subjektivni pogled posameznika, a je prav privlačnost portalov pomembna tako pri delodajalcih kot tudi iskalcih zaposlitve. Tu se pojavi tudi vprašanje: »*Ali se atraktivnost razlikuje glede na ciljno skupino?*« K atraktivnosti Sears in Jacko (2008, str. 331–341) štejeta lastnosti, kot so: uporaba primernih barv za ozadje glede na barvo besedila, ločevanje orodij z različno barvno paletto, velikost in slog črk, da je besedilo berljivo, in nemoteče oglaševanje s pasicami.

### 3.1.2 Kriteriji s strani delodajalca

Atraktivnost je za podjetja pomembna, saj bolj kot je nek zaposlitveni portal vizualno privlačnejši, večja je verjetnost, da bo obiskanost portala večja s strani iskalcev zaposlitve in posledično jih bo več videlo njihov zaposlitveni oglas. V diplomski nalogi sem večkrat omenila, da je spletno zaposlovanje za podjetja velika prednost, saj so pri tovrstnem načinu privabljanja kandidatov stroški bistveno manjši kot pri tradicionalnem načinu in temu namenjen čas znatno krajši. Le-ta pa je odvisen predvsem od enostavnosti uporabe portala in njegove preglednosti.

Kriteriji, po katerih bodo spletni zaposlitveni portali ocenjeni, so sledeči:

- oblike zaposlovanja;
- izbiranje kandidatov;
- možnost predhodnega testiranja kandidatov;
- predstavitev podjetja;
- izobraževanje zaposlenih.

Prvi oblikovani kriterij s strani delodajalca predstavlja zaposlovanje. Gueutal & Stone (2005, str. 245, 246) navajata, da e-zaposlovanje delodajalcem omogoča stroškovno in časovno učinkovito komuniciranje z velikim številom iskalcev zaposlitve s pomočjo njihovih življenjepisov. Najpogosteje uporabljeno orodje e-zaposlovanja pa je vsekakor oglaševanje prostih delovnih mest. Poleg omenjenega imajo delodajalci v večini primerov zaposlitvenih portalov možnost oblikovanja kriterijev, s katerimi so samodejno obveščeni o primernosti novega kandidata. Izbiranje kandidatov pri večini portalov poteka na enak način kot kasnejše zaposlovanje. Možnost predhodnega testiranja kandidatov je za podjetja zelo priročno, saj lahko določijo poljubno število kandidatov, ki na podlagi različnih testov pokažejo svoje sposobnosti in učinkovitosti za razpisano delovno mesto. S takšnim načinom preverjanja si delodajalec še pred prvim intervjujem zmanjša število potencialnih kandidatov. Gueutal & Stone (2005, str. 245) določata predstavitvev podjetja kot funkcionalno prednost iskalcev zaposlitve. Seveda je kakršna koli oblika predstavitve podjetja zelo pomembna za iskalca zaposlitve, da posamezno podjetje lažje podrobneje spozna, a se mi zdi, da je sama predstavitev podjetja v prvi vrsti pomembna kot kriterij s strani delodajalca. Podjetja se namreč sama odločajo, kakšne vrste predstavitve bodo objavili na portalu, če sploh kakšno. Z razvojem e-ravnanja z ljudmi pri delu se je večina področij že popolnoma preoblikovala v elektronsko obliko, zato bom pri portalih predstavila tudi možnosti izobraževanja zaposlenih, ki se jih je mogoče udeležiti s pomočjo spletnih zaposlitvenih portalov.

Kot navajata avtorja Gueutal & Stone (2005, str. 27), so raziskave pokazale, da podjetja s spletnim zaposlovanjem ne privlačijo bolj izobraženih kandidatov, ampak predvsem večje število kandidatov. Ljudje namreč zaposlitev v večji meri iščejo na spletu, saj je ta proces enostavnejši in predvsem hitrejši od tradicionalnega. Po drugi strani pa ima podjetje resnično večjo možnost, da zaposli kandidata, ki je najprimernejši, a obstaja nevarnost, da so v tem primeru za razpisano delovno mesto kriteriji napisani preveč splošno. Tracy (2001, str. 17–19) piše, da je **proces izbora** najpomembnejši za samo delovanje podjetja in delovno klimo v njem. Poudarja, da je pravzaprav kar 95 % uspeha podjetja odvisno od ljudi in da si je ravno zaradi hitrosti, ki jo omogoča e-zaposlovanje, še toliko pomembneje vzeti čas pri samem zaposlovanju. Strokovnjaki namreč ocenjujejo, da napačna odločitev glede nove zaposlene osebe stane od tri- do šestkrat toliko kot letna odškodnina za zaposlenega.

### 3.1.3 Kriteriji s strani iskalca zaposlitve

Kot osnovni kriteriji s strani iskalcev zaposlitve so prav tako pomembni atributi spletnih portalov, ki sem jih opredelila pri osnovnih kriterijih delodajalcev. Atraktivnost portala je zelo pomembna tudi pri iskalcih zaposlitve, saj si s prvim obiskom portala oblikujejo predstavo o njem. Še večjo vlogo pa v nadaljevanju predstavljata enostavna uporaba in preglednost portala.

Pri kriterijih s strani iskalca zaposlitve se ocenjevanje nanaša na sledeče kriterije:

- iskanje zaposlitve;
- izobraževanje;
- komuniciranje (karierni sejmi, forumi) in svetovanje;
- testiranje;
- varnost.

Pri kriteriju iskanja zaposlitve je namen vsakega portala predstaviti, na kakšen način lahko iskalci zaposlitve poiščejo primeren oglas za delovno mesto (oddaja CV-ja, iskalniki zaposlitve, obveščanje o prostih delovnih mestih glede na določene oblikovane kriterije). Ljudje se izobražujemo čez celotno življenjsko dobo in zato je pri kriteriju izobraževanja predvsem izpostavljeno, ali portal iskalcem omogoča iskanje po izobraževanjih in na kakšen način. Moje zanimanje je osredotočeno tudi na to, ali je izobraževanje v obliki seminarjev in pridobivanje certifikatov ali kot iskanje šol, kjer lahko iskalci svoje izobraževanje nadaljujejo. Kriterij komuniciranja in svetovanja je zelo pomemben za iskalce zaposlitve, saj imajo le-ti s pomočjo kariernih sejmov možnost neposrednega kontakta s podjetjem, še preden pride do prvega intervjuja, forumi in blogi pa so namenjeni pridobivanju informacij na preprostejši ravni. Večina portalov na svoji spletni strani omogoča možnost svetovanja po različnih področjih. Katera pa so ta področja in v kakšni meri bom predstavila pri posameznem portalu. Iskalci zaposlitve velikokrat ne vedo, kje je problem, da ne najdejo primerne zaposlitve oziroma da podjetja na podlagi življenjepisov z njimi ne vzpostavijo kontakta, zato portali ponujajo tudi različne vrste testiranj, ki jih lahko iskalci opravijo z različnimi brezplačnimi ali plačljivimi testi. Kot zadnji kriterij, ki sem ga opredelila za primerjavo portalov, pa je varnost. Za iskalce so zelo pomembne možnosti varovanja njihovih podatkov in ne posredovanja le-teh osebam, organizacijam, ki do njih niso upravičene. Na kakšen način portali omogočajo nastavitve varnosti, pa bom predstavila na primeru portala, opisanega v nadaljevanju.

## 3.2 PREGLED IN VREDNOTENJE TUJIH SPLETNIH ZAPOSLOITVENIH PORTALOV

Spletni zaposlitveni portali se pojavljajo v vsaki državi in njihovo število je preveliko, da bi opisovala in razlikovala vsakega posebej. Zato sem se odločila, da predstavim najpomembnejše oziroma najbolj poznane tuje spletne zaposlitvene portale in največji zaposlitveni portal v Aziji.

### 3.2.1 Predstavitev: Monster.com

Vodilni svetovni spletni zaposlitveni portal, Monster.com, je bil ustanovljen leta 1994 s strani Jeffa Taylorja. Danes je portal prisoten v približno 40 državah po vsem svetu. Monster.com je portal, ki je spremenil poti tako iskalcem zaposlitve kot tudi delodajalcem. V letnem poročilu za leto 2007 navajajo, da so prvi globalni spletni zaposlitveni portal že več kot desetletje in v

prihodnosti strmijo k temu, da bi navdihnili ljudi za izboljšanje njihovega življenja. Dejstvo, da so prisotni v približno 40 državah, nakazuje, da Monster.com daje velik pomen lokalni prisotnosti. Lokalno je podjetje prisotno na področju Severne Amerike, Evrope in Azije. Svojo glavno nalogo pa opisujejo z besedami, da delujejo kot povezovalci med delodajalci in iskalci zaposlitve na vseh področjih, poleg tega pa zagotavljajo možnost globalne kariere posameznika. V letu 2008 imajo med drugim v načrtu tudi nadaljevanje razvoja manjših tržišč, predvsem na področju Vzhodne Evrope. Namen portala za delodajalce je priskrbeti ustrezne rešitve in nuditi enostavno uporabo tehnologije pri iskanju kandidatov in dostopu do baze le-teh. Po drugi strani pa jim je pomembno, da lahko iskalcem zaposlitve izboljšajo kariero z nudenjem primernih delovnih mest, storitev in dajanjem nasvetov s področja zaposlovanja (Annual Report, 2007, str. 1–3).

### **3.2.2 Vrednotenje spletnega portala Monster.com**

Časopisna hiša Forbes je portal Monster.com imenovala za najboljši spletni zaposlitveni portal, in sicer predvsem zaradi samega izgleda portala, preprostega iskalnika in možnost prilagoditve le-tega ter hitrosti (Bernardin, 2003, str. 103-104).

#### **Osnovni kriteriji**

Portal Monster.com je po zunanem izgledu zelo privlačen, saj so na spletni strani uporabljene barve, ki pritegnejo obiskovalce, poleg tega pa te barve predstavljajo vizualno preglednost po posameznih orodjih. Tudi obiskanost portala in predvsem registrirani uporabniki kažejo na to, da portal dnevno uporablja preko 4 milijone ljudi, dnevno pa je vpisanih več kot 27.000 novih življenjepisov.

#### **Kriteriji s strani delodajalca**

##### Zaposlovanje

Delodajalci se morajo tako za oglaševanje prostih delovnih mest kot tudi pregledovanje baze življenjepisov najprej registrirati (plačljivo). Oddajanje prostih delovnih mest je v veliki meri avtomatizirano, saj so že vnaprej določena področja, kamor naj bi spadalo določeno delovno mesto, vse, kar je potrebno, je opisati delovno mesto in določiti ključne besede, po katerih bodo iskalci lažje našli pristoječe delovno mesto. V primeru, da se pojavijo težave, ima delodajalec možnost stopiti v kontakt s skrbnikom portala. Delodajalec ima možnost oblikovati svoje kriterije, na podlagi katerih je obveščen o primernih kandidatih in posledično ne izgublja časa s pregledovanjem življenjepisov.

##### Izbiranje kandidatov

Izbiranje kandidatov je enostavno, predvsem tam, kjer ima delodajalec možnost nastaviti svoje kriterije, na podlagi katerih je obveščen o primernih kandidatih in posledično ne izgublja časa s pregledovanjem življenjepisov. Po drugi strani pa ima delodajalec možnost časovno zakupiti bazo življenjepisov, kjer lahko išče po posameznih kandidatih, kar pa je lahko tudi zamudno dejanje.

### Izobraževanje zaposlenih

Zelo pomemben del portala je izobraževanje za zaposlene. Izobraževanja potekajo s pomočjo video in avdio predstavitev, ki si jih zaposleni lahko prenesejo s spletnega portala. S takšnim načinom je v podjetje vneseno novo znanje, ki pa je brezplačno.

## **Kriteriji s strani iskalca zaposlitve**

### Iskanje zaposlitve

Monster.com je mednarodni spletni zaposlitveni portal in je z njegovo pomočjo mogoče iskati zaposlitev tako v Združenih državah Amerike kot tudi na ostalih kontinentih. Iskalnik omogoča iskanje prostih delovnih mest v ZDA, Severni Ameriki in globalno. Poleg tega lahko iskalec določi ključne besede in področje dela, ime podjetja in delovni čas (začasno delo, sezonsko delo, polni delovni čas).

Vsak registriran uporabnik ima možnost nastaviti tudi RSS, kar omogoča samodejno prejemanje na novo vpisanih delovnih mest, ki ustrezajo kandidatovim kriterijem.

### Izobraževanje

Portal nudi samostojno stran, kjer je omogočeno tako iskanje po šolah, kjer lahko ljudje nadaljujejo šolanje, kot tudi iskanje dodatnih izobraževanj glede na posamezna področja (npr. poslovanje, tehnologija).

### Komuniciranje in svetovanje

S pomočjo podstrani portala »Career advice« so uporabnikom na voljo številne informacije, urejene glede na posamezna področja, kar omogoča lažji pregled. Portal omogoča pomoč uporabnikom pri iskanju zaposlitve že od vsega začetka, saj pomaga npr. z vzorci intervjujev, ki se pojavijo pri osebnem kontaktu z delodajalcem, uporabnikom so predstavljeni najboljše načini pogajanj, kako napisati prošnjo itd. Pri kriterijih, kot sta komuniciranje in svetovanje, lahko omenim še Monster Blog, ki ponuja prosto razpravljanje o nepisanih zakonih na delovnem mestu (etika).

Tako delodajalci kot tudi iskalci zaposlitve imajo pri komuniciranju veliko različnih možnosti, najpomembnejši pa so vsekakor »zaposlitveni sejmi«, kjer iskalci zaposlitve pridejo do osebnega stika z delodajalci, še preden se prijavijo na prosto delovno mesto.

### Varnost

Registriranim uporabnikom je omogočeno, da blokirajo podjetja (do 20), za katera želijo, da jih ne najdejo v bazi življenjepisov.

## **3.2.3 Predstavitev: CareerBuilder.com**

CareerBuilder.com je vodilni ameriški zaposlitveni portal, ki ima že več kot 23 milijonov obiskovalcev, ki stran obiščejo vsak mesec. Portal vsebuje 1,6 milijona prostih delovnih mest. CareerBuilder.com je v lasti podjetij Gannett Co., Inc., Tribuna Company, The McClatchy Company in Microsoft Corp. Portal so leta 1996 ustanovili z namenom povezati iskalce zaposlitve z delodajalci, danes pa je njihova naloga postati vodilni globalni zaposlitveni portal na področju e-zaposlovanja/oglaševanja. Portal se s tem namenom tudi povezuje z več kot 1000 partnerji, h katerim spada tudi 150 časopisov in vodilnih portalov, kot je America Online in MSN. Po statistiki že več kot 250.000 podjetij uporablja CareerBuilder.com kot enostavno orodje, namenjeno oglaševanju zaposlitvenih mest ([www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com)).

### 3.2.4 Vrednotenje spletnega portala CareerBuilder.com

#### Osnovni kriteriji

Osnovna stran zaposlitvenega portala CareerBuilder.com je preprosta in obiskovalcu je takoj na razpolago pregleden iskalnik po prostih delovnih mestih. V orodni vrstici se nahajajo rubrike, kot so »Osebni CareerBuilder«, iskanje prostih delovnih mest, priporočilo zaposlitev, objava življenjepisov, nova prosta delovna mesta, nasveti in pripomočki. Portal je enostaven za uporabo in s pomočjo zgoraj navedenih rubrik tudi zelo pregleden.

#### Kriteriji s strani delodajalca

##### Zaposlovanje

Po opravljeni brezplačni registraciji ima delodajalec možnost oglaševanja prostih delovnih mest na portalu CareerBuilder.com (plačljivo). Iskanje poteka na podlagi oblikovanih kriterijev in po bazi življenjepisov. Baza vsebuje preko 24 milijonov življenjepisov, dnevno pa jih je dodanih 15.000. Omenjene številke kažejo na ogromno število iskalcev zaposlitve, dnevno število novo vpisanih pa na vsakodnevne možnosti najti primerne kandidata.

##### Izbiranje kandidatov

Izbiranje kandidatov poteka že na zgoraj omenjene načine, poleg tega pa moram omeniti še karijerne sejmice, na katerih je izbira kandidatov zelo velika, prednost pa je v tem, da lahko delodajalec vzpostavi osebni kontakt še pred prvim uradnim intervjujem.

##### Izobraževanje zaposlenih

Registrirani delodajalci imajo na razpolago tudi izobraževanje na spletnem portalu, tako imenovanem »Webinars«. S pomočjo takšnega načina izobraževanja podjetja gradijo na svojem znanju, razgledanosti in vrednosti poslovanja – rasti podjetja.

Portal nudi tudi nasvete za mala in srednja podjetja glede trendov zaposlovanja, strategij intervjujev itd.

#### Kriteriji s strani iskalca zaposlitve

##### Iskanje zaposlitve

Objavljena prosta delovna mesta lahko pregleduje vsak obiskovalec portala, medtem ko se je za vpis življenjepisa, določitev kriterijev, po katerih naj portal obvešča iskalca zaposlitve, potrebno brezplačno in enostavno registrirati v njihovo bazo. Iskalci zaposlitve si povečajo možnost, da so čim bolj opazni delodajalcem prav z vnosom življenjepisa, v katerem predstavijo svoje osebne podatke, podatke o znanjih, sposobnostih in predhodnih delovnih izkušnjah. Prav na podlagi vpisanega življenjepisa imajo iskalci zaposlitve na portalu CareerBuilder.com možnost, da dobijo glede na kriterije v življenjepisih priporočilo o zaposlitvi, ki je zanje primerna. Iskalcem je omogočena tudi nastavitve kriterijev, glede na katere jih portal samodejno obvešča o novih prostih delovnih mestih, ki se ujemajo s posameznikovimi kriteriji. Obveščanje o prostih delovnih mestih, ki odgovarjajo na iskalčeve postavljene kriterije, je mogoče na osebno stran in mobilni telefon.



### Izobraževanje

Na portalu je omogočeno tudi izobraževanje oz. iskanje primernega izobraževanja. Največji poudarek je na iskanju izobraževanj glede na želeno stopnjo izobrazbe, področje izobrazbe in lokacije. Obstaja pa tudi možnost iskanja krajših izobraževanj, s katerimi si lahko iskalci pridobijo specifične certifikate, ki bi pripomogli k njihovi boljši zaposlitveni možnosti ali uspešnosti na delovnem mestu. V razdelku nasvetov in pripomočkov imajo registrirani iskalci možnost prijave na tečaje orodij MS Office, tečaj hitrega tipkanja in tečaje tujih jezikov (doplačilo).

### Komuniciranje in svetovanje

Portal redno objavlja termine in vsebine o prihajajočih kariernih sejmih, kjer imajo iskalci zaposlitve priložnost vzpostaviti osebni kontakt z delodajalci. Zanimivost na spletni strani je, da poleg kariernih sejmov ponujajo tudi možnost rezerviranja hotela v času trajanja sejma. To je vsekakor pozitivno, saj s tem omogočajo prihranek časa obiskovalcem sejmov in lahko vse, prijavo na karierni sejem in tudi rezervacijo v hotelu, opravijo na istem spletnem naslovu.

### Testiranje

Na portalu so na voljo trije testi, ki dokazano zanesljivo pomagajo pri posameznikovi edinstveni zaposlitveni poti. Testi oziroma orodja se uporabljajo po vsem svetu in so priznani s strani profesionalnih svetovalcev na področju zaposlovanja. Prvi test je namenjen ocenjevanju »Ali smo zadovoljni s svojo trenutno zaposlitvijo?«. Preko portala odgovorimo na 37 vprašanj glede stopnje zadovoljstva z različnih vidikov o trenutni zaposlitvi (brezplačno). Drugi brezplačni test je namenjen preverjanju trenutnega posnetka osebnosti posameznika s pomočjo kviza. Pri tretjem testu pa gre za »Poročilo načrtovanja kariere«. To je vodič glede na osebne in profesionalne potencialne, ki posamezniku pomagajo najti idealno kariero (plačljivo).

## **3.2.5 Predstavitev: Bayt.com**

Spletni zaposlitveni portal Bayt.com je številka ena na območju Srednjega Vzhoda. Ustanovljen je bil leta 2000, njegove naloge pa so: e-zaposlovanje, spletno oglaševanje in trženje, storitve, namenjene razvoju kariere.

Na portalu je registriranih že 26.000 delodajalcev in 2.150.000 iskalcev zaposlitve. Prednost portala je, da je tako v angleškem kot tudi arabskem jeziku. Bayt.com po podatkih uradne spletne strani nudi najhitrejše, najenostavnejše in najučinkovitejše metode za delodajalce pri iskanju kvalitetnih kandidatov in za iskalce zaposlitve pri iskanju najprimernejšega delovnega mesta na območju Srednjega Vzhoda in Severne Afrike. Na portalu je mogoče najti delovna mesta v 94 panogah. Njihovo poslanstvo je, da s pomočjo orodij in informacij portala iskalci zaposlitve najdejo idealno zaposlitev, delodajalci pa idealne kandidate za omenjeno področje.

V letu 2008 (15. 6–19. 6. 2008) so izpeljali prvi virtualni zaposlitveni sejem na območju Srednjega Vzhoda. Zaposlitveni sejem je namenjen delodajalcem in iskalcem zaposlitve, kjer so se lahko med seboj povezali, iskali informacije drug o drugem. Iskalci so tako imeli enkratno priložnost priti v neposredni spletni kontakt z delodajalci (<http://www.bayt.com>).

### 3.2.6 Vrednotenje spletnega portala Bayt.com

#### Osnovni kriteriji

Osnovna stran portala Bayt.com na prvi pogled ni ravno atraktivnega videza, saj obiskovalec nima občutka, da je na zaposlitvenem portalu, saj ni nikjer splošnega iskalnika prostih delovnih mest. Na drugi polovici strani so sicer prikazana najboljša prosta delovna mesta zadnjega tedna, a je vse preveč monotono. Portal postane pregleden šele z uporabo orodne vrstice, kjer se nahajajo posamezne rubrike, ki obiskovalcem nudijo enostavnejšo uporabo.

#### Kriteriji s strani delodajalca

##### Zaposlovanje in izbiranje kandidatov

Zaposlovanje s pomočjo portala poteka na tri različne načine: oglaševanje prostih delovnih mest, iskanje po bazi življenjepisov in določanje kriterijev, po katerih so primerni življenjepisi samodejno selekcionirani. Zaposlovanje pa je bilo lani prvič omogočeno tudi na virtualnem zaposlitvenem sejmju, kjer so se srečali iskalci in delodajalci.

Delodajalec ima možnost izbiranja kandidatov glede na posamezne države, ki sodelujejo na portalu, s čimer je tudi olajšano pregledovanje novih registriranih kandidatov.

#### Kriteriji s strani iskalca zaposlitve

##### Iskanje zaposlitve

Registrirani uporabniki imajo s pomočjo svoje dostopne strani možnost vpisa življenjepisa, lahko dodajo svojo sliko, video, s čimer se lahko še bolj predstavijo potencialnim delodajalcem. Iskanje po prostih delovnih mestih si lahko poenostavijo z izbranimi kriteriji, glede na katere jih sistem samodejno obvešča o primernih prostih delovnih mestih.

##### Izobraževanje

Na voljo je iskalnik, s katerim je moč iskati tečaje, konference, seminarje, programe za nadaljevanje študija na podlagi lokacije, področja in termina.

##### Komuniciranje in svetovanje

Bayt.com registriranim iskalcem zaposlitve omogoča svetovanja s področja zaposlovanja, poleg tega pa je tudi mogoče na portalu naročiti življenjepis ali zgolj ocenitev že napisanega življenjepisa.

##### Testiranje

Testi, ki so namenjeni iskalcem zaposlitve, so v obliki kvizov, ki se nanašajo na teme, kot so, »Ali si pripravljen na novo zaposlitev?«, »Ali si pripravljen na intervju?« itd. Vsi tovrstni testi so brezplačni.

### 3.2.7 Predstavitev: Evropski portal za zaposlitveno mobilnost – EURES

Evropski portal za zaposlitveno mobilnost (v nadaljevanju EURES) so ustanovili leta 1993 kot mrežo, namenjeno sodelovanju med Evropsko komisijo in javnimi zavodi za zaposlovanje držav članic EGS (sem spadajo države članice EU, Norveška, Islandija in Lihtenštajn) ter med drugimi partnerskimi organizacijami. Poleg omenjenih držav v EURES-u sodeluje tudi Švica. Mrežo EURES-a sestavlja več kot 700 njihovih svetovalcev, ki so vsakodnevno na razpolago iskalcem zaposlitve in delodajalcem. Namen portala je namreč zagotoviti informacije, svetovanje in storitev iskanja kandidatov in delovnih mest, da bi delodajalci in iskalci zaposlitve kar najlažje izkoristili možnost prostega pretoka oseb med državami. EURES tako igra pomembno vlogo pri informiranju in reševanju problemov. Primer: povezovanje s čezmejnimi prevozom na delo in z njega ([www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures)).

### 3.2.8 Vrednotenje spletnega portala EURES

#### Osnovni kriteriji

Zaposlitveni portal EURES je privlačen za obiskovalce, saj so rubrike s pomočjo različnih barv že na videz smiselno razdeljene, kar kaže na preglednost portala. Zaradi enostavne razdelitve rubrik obiskovalec enostavno dostopa do zelenih podatkov.

#### Kriteriji s strani delodajalca

##### Zaposlovanje

Portal nudi delodajalcem po meri prilagojene storitve, kar olajša iskanje kandidatov v evropskem gospodarskem prostoru. V kategoriji »Življenje in delo« ima delodajalec možnost preveriti statistične informacije o trgu dela v posameznih državah. Delovna mesta na portalu EURES prihajajo iz podatkovnih baz o prostih delovnih mestih, ki jih upravljajo javni zavodi za zaposlovanje vseh sodelujočih v mreži EURES. Z ustvarjenim računom ima delodajalec možnost prejemanja življenjepisov po e-pošti in iskanja iskalcev zaposlitve glede na določene kriterije. Portal omogoča tudi »Zaposlovanje iz tujine«, ki delodajalcem omogoča najemanje delavne sile iz drugih držav evropskega gospodarskega prostora, poleg pa predstavi postopek zaposlovanja tujcev s pomočjo svetovalcev, obrazcev in pravilnikov.

##### Izbiranje kandidatov

Za iskanje po bazi življenjepisov iskalcev zaposlitve in vzpostavitev kontaktov je potrebna brezplačna registracija delodajalca. Kot sem že omenila pri zaposlovanju, je na portalu omogočeno tudi izbiranje kandidatov iz tujine. Izbiranje poteka s pomočjo svetovalcev na podlagi baze podatkov registriranih iskalcev.

##### Predstavitev podjetja

Predstavitev po podjetjih ni mogoča, so pa na voljo povezave do nacionalnih zavodov zaposlovanja.

## **Kriteriji s strani iskalca zaposlitve**

### Iskanje zaposlitve

Kot na vseh drugih zaposlitvenih portalih tudi EURES omogoča iskanje po bazi delovnih mest vsakemu obiskovalcu in za sam pregled registracija ni potrebna. Za ustvarjanje in urejanje življenjepisa, profila iskanja zaposlitve, prejemanja ponudbe za delo po e-pošti, prejemanje obvestil o novih zaposlitvah, ki ustrezajo profilu, pa se je potrebno registrirati.

### Izobraževanje

Rubrika »Izobraževanje« nudi iskalnik, s katerim ima obiskovalec možnost iskanja po izobraževanjih glede na različne kriterije (nivo, jezik, kraj in predmet izobraževanja).

### Komuniciranje in svetovanje

Na portalu EURES je še posebej poskrbljeno za svetovanje. Obiskovalcem nudijo mrežo svetovalcev, ki tako iskalcem zaposlitve kot tudi delodajalcem z osebnim stikom zagotavljajo vse potrebne informacije. Vsi svetovalci so usposobljeni strokovnjaki, ki zagotavljajo storitve, kot so informiranje, svetovanje in posredovanje zaposlitev. Znanja strokovnjakov se nanašajo na področja praktičnih, pravnih in administrativnih zadev, ki so povezane z mobilnostjo tako na nacionalni ravni kot tudi na čezmejni.

## **3.3 PREGLED IN VREDNOTENJE SLOVENSКИH SPLETNIH ZAPOSLOITVENIH PORTALOV**

Slovenski spletni trg je majhen, kar lahko prinaša prednosti in tudi slabosti. Slabost majhnosti je predvsem v tem, da tuja podjetja niso tako zainteresirana za vstop. Slovenci se iz leta v leto številčneje odzivamo na ponudbe, ki jih je moč zaslediti na spletu. Največjo oviro nam predstavlja predvsem zaupanje v ponudnika.

Na slovenskem spletnem trgu je tako še dovolj prostora za razvoj kariernih skupnosti, saj trenutno velik del oglaševanja pripada manjšemu številu velikih portalov, predstavljenih v nadaljevanju.

### **3.3.1 Predstavitev: MojeDelo.com**

Največji slovenski spletni zaposlitveni portal predstavlja MojeDelo.com. Poslovati je začel z začetkom leta 2004. Zase pravijo, da so na slovensko tržišče prišli ravno v pravem času, ko je primanjkovalo cenovno ugodnih in učinkovitih kanalov za oglaševanje kadrovskega potreb. Največja prednost portala je, da nudijo tesni stik med dvema trgovcema, ki ju predstavljajo iskalci zaposlitev in delodajalci. Podjetje oskrbuje več portalov ([www.portalznanja.com](http://www.portalznanja.com), [www.ezin-on.net](http://www.ezin-on.net)) in tudi revijo ([www.revija.mojedelo.com](http://www.revija.mojedelo.com)) ter pripravlja karijerne sejme. Prav ta diverzifikacija podjetja pa lahko ob nepravilnem delovanju predstavlja največjo slabost podjetja. MojeDelo.com na slovenskem trgu nima neposredne konkurence, kot posredne konkurente pa vidijo predvsem tiskane medije.

Cilj portala je, da z razvojem sčasoma postane centralno mesto ponudbe in povpraševanja po delovnih mestih ter hkrati tudi ponudnik zaposlitvenih informacij in informacij o človeških virih na slovenskem trgu. Portal mesečno obiše 168.747 ljudi, v svojih bazah pa imajo registriranih že 4.295 delodajalcev in 84.625 iskalcev zaposlitve. Podatki za leto 2005 kažejo, da so leto zaključili s približno 100 milijoni slovenskih tolarjev prometa (417.293 €) in milijonom dobička

(4.173 €), kar predstavlja 140-odstotno rast glede na leto 2004 (Žaler & Huber, 27. 11. 2006). Prednosti za oglaševanje delovnih mest na portalu MojeDelo.com so v tem, da so oglasi hkrati objavljeni še v 30 partnerskih spletnih straneh in 14 partnerskih časopisih.

### **3.3.2 Vrednotenje spletnega portala MojeDelo.com**

#### **Osnovni kriteriji**

Portal je privlačen, saj je izdelovalec le-tega uporabil barve, ki so očem prijazne (modra, oranžna in črna barva na beli podlagi). V sredini strani je glavni iskalnik, kjer lahko kdorkoli pregleda zaposlitvene oglase. Razporeditev po posameznih kategorijah pa nam olajša iskanje po spletni strani.

#### **Kriteriji s strani delodajalca**

##### Zaposlovanje

Zaposlovanje preko portala se začne z registracijo delodajalca, ki je brezplačna, vse dodatne storitve pa so plačljive. Poleg oddaje oglasa na portalu pomagajo tudi z vsebinskim oblikovanjem samega oglasa. Največja prednost pa je, da ga takoj po vpisu objavijo na 26 spletnih straneh, o oglasu podjetja pa obvestijo vse ustrezne kandidate, ki so prijavljeni v njihovi bazi iskalcev zaposlitve. Za doplačilo je objava možna tudi v 14 ustreznih tiskanih medijih.

##### Izbiranje kandidatov

Portal delodajalcem nudi tri načine, s katerimi se lahko izbira kandidate. Prvi je iskanje po bazi že vpisanih kandidatov. Iskanje kandidatov poteka na podlagi življenjepisov – z njimi ima delodajalec možnost vzpostaviti kontakt na mobilni telefon ali elektronsko pošto. Drugi način so poimenovali »Headhunter«. Pri tem načinu iskanja kandidatov je delodajalec obveščen, ko se v bazo življenjepisov vpiše kandidat, ki ustreza njegovim kriterijem. Pri tretjem načinu pa ima delodajalec možnost shraniti zanimive kandidate, ki jih tako lažje najdemo, ko iščemo nekoga za določeno delovno mesto.

##### Možnost predhodnega testiranja kandidatov

MojeDelo.com delodajalcem nudi tudi predhodno psihometrično testiranje Selby & Mills. S pomočjo testiranja ima delodajalec možnost, da na intervju povabi najustreznejše kandidate, saj psihometrični test zagotovi vpogled v kandidatovo osebnost in kako le-ta vpliva na njegovo kasnejšo učinkovitost na delovnem mestu.

##### Predstavitev podjetja

Predstavitev podjetja je pomembna, saj se lahko podjetje predstavi v kakršnem koli obsegu in ni omejeno zgolj z npr. ½ strani, kot je v navadi v tiskanem mediju. S takšno predstavitvijo si lahko iskalci zaposlitve lažje ustvarijo predstavo o nekem podjetju, ki jih zanima. Poleg tega na portalu s podjetjem naredijo intervju, s katerim se lahko delodajalec še podrobneje predstavi, predvsem svojo kulturo zaposlovanja v podjetju.

## **Kriteriji s strani iskalca zaposlitve**

### Iskanje zaposlitve

Iskalcem zaposlitve je portal MojeDelo.com enostavno prilagojen. Oglase lahko pregleduje vsak obiskovalec, če pa želi iskati glede na prilagojene kriterije, se je potrebno najprej brezplačno registrirati. Nato lahko iskalec odda svoj življenjepis in določi kriterije, ki določajo želeno delovno mesto (območje, stopnja izobrazbe, področje dela).

### Izobraževanje

Na portalu se lahko kandidati (brezposelni, zaposleni, študentje) prijavijo na obvestila o aktualnih izobraževanjih. Kandidati imajo možnost iskanja izobraževanj glede na področje, regijo in ključne besede.

### Komuniciranje in svetovanje

V sklopu portala se vsako leto odvija karierni sejem, kjer imajo iskalci zaposlitve priložnost neposredno komunicirati z delodajalci. Portal ponuja tudi več vrst svetovanja skupaj s povezovalno spletno stranjo (Informiran.si). Tako nudijo svetovanje na področju varne prihodnosti, pravne pomoči in pravnih rešitev ter pravnih dokumentov.

### Testiranje

Na portalu sta za plačilo omogočeni dve vrsti testiranja. Prvo je psihometrično testiranje Selby & Mills, ki prikaže šibke in močne lastnosti kandidata (vpogled v osebnost in kako le-ta vpliva na učinkovitost na delovnem mestu). Avtorji zagotavljajo, da se s pomočjo tega testa kandidati lažje pripravijo na intervju, saj vnaprej poznajo svoje šibke lastnosti, ki jih lahko odpravijo. Drugo testiranje pa je Interplace – test osebnih potencialov. Tudi to testiranje nudi vpogled v kandidatovo osebnost in kako le-ta vpliva na učinkovitost na delovnem mestu.

### **3.3.3 Predstavitev: Zaposlitev.net**

Zaposlitev.net je pionir na področju spletnega zaposlovanja v Sloveniji, saj je prvi spletni zaposlitveni portal, ki se je pojavil pri nas. Spletno mesto je namenjeno vsem, ki jih zanima aktualna ponudba dela. Z različnimi orodji, storitvami in nasveti Zaposlitev.net pomaga pri doseganju življenjskih ciljev posameznikov in uresničujejo njihove karijerne poti. Seveda je portal namenjen tudi delodajalcem, saj s pomočjo le-tega podjetja najdejo hiter in ugoden način iskanja kvalificiranih kandidatov brez napornih zaposlovalnih postopkov. Glavni namen portala Zaposlitev.net je povezovati, združevati, posodabljati, razvijati in pospeševati trg dela.

Mesečno portal obišče okrog 45.000 ljudi, kjer lahko iščejo med 11.000 objavljenimi zaposlitvenimi oglasi. Število registriranih iskalcev zaposlitve se giblje okrog 43.000 posameznikov, med katerimi je 67 % starih med 25 in 45 let, 63 % med njimi je zaposlenih in delo išče pasivno ([www.zaposlitev.net](http://www.zaposlitev.net)).

### **3.3.4 Vrednotenje spletnega portala Zaposlitev.net**

#### **Osnovni kriteriji**

Portal Zaposlitev.net je atraktiven in tako kot MojeDelo.com uporablja očem prijazne barve (modra v osnovi, črna, bela). V primerjavi s portalom MojeDelo.com ima iskalnik postavljen

čisto na vrhu, kar mogoče bolj poudari, da je na tem portalu večji poudarek na iskanju zaposlitev in predvsem kaže na še enostavnejšo uporabo. Poleg tega je portal pregleden, saj ima kategorije smiselno razporejene na vrhu (delovna mesta, življenjepis in karierni center) in ob strani (bližnjice do e-obveščevalca in oddaje življenjepisa).

## **Kriteriji s strani delodajalca**

### Zaposlovanje

Zaposlovanje na Zaposlitev.net je mogoče po opravljeni registraciji. Portal na takšen način delodajalcem ponuja različne pakete oglaševanja, ki se razlikujejo glede na količino besedila in ogledov življenjepisov kandidatov. Kot zanimivost in predvsem uporabno za podjetja pa so brezplačni oglasi za študentska dela in objava zaposlitvenih oglasov s celote Evrope ter pridobitev kadrov iz držav bivše Jugoslavije.

### Izbiranje kandidatov

Izbiranje kandidatov poteka s pomočjo baze življenjepisov, ki so plačljivi glede na časovno omejenost in število pregledanih življenjepisov kandidatov.

### Možnost predhodnega testiranja kandidatov

Na portalu predhodnega testiranja kandidatov ne ponujajo.

### Predstavitev podjetja

Predstavitev podjetja je mogoča s povezavo do uradne spletne strani podjetja ali pa video predstavitev.

## **Kriteriji s strani iskalca zaposlitve**

### Iskanje zaposlitve

Vsak obiskovalec spletnega portala ima možnost iskanja zaposlitev po bazi, z brezplačno registracijo pa si kandidat pridobi možnost osebnih nastavitvev, vpisa življenjepisa, nastavitve e-obveščevalca, zasebnosti.

### Izobraževanje

Na portalu lahko obiskovalci iščejo po bazi izobraževanj, kjer kandidati dobijo vse potrebne informacije o vsebini in ceni iskanega izobraževanja, elektronska prijava pa je možna le za registrirane uporabnike portala Zaposlitev.net.

### Komuniciranje in svetovanje

V okviru portala Zaposlitev.net prirejajo tudi sejem »Svetla kariera«. V letu 2007 je sodelovalo čez 45 slovenskih podjetij, ki so ponujala delovna mesta, sejem pa je obiskalo več kot 9.000 iskalcev zaposlitve. Poleg razgovorov so organizirali tudi brezplačna predavanja vrhunskih strokovnjakov in gospodarstvenikov.

### Varnost

Registrirani uporabniki imajo v svojih osebnih nastavitvah možnost nastaviti, katera podjetja nimajo dostopa do njihovega življenjepisa.

### 3.3.5 Predstavitev: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

»Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno na območju Republike Slovenije.« Med spletne zaposlitvene portale sem ga uvrstila, ker neposredno in posredno prispeva k povečanju zaposlenosti prebivalstva v Sloveniji. Zavod s svojimi upravnimi enotami po državi teritorialno pokriva celotno mrežo za svoje delovanje. Uporabniki storitev, ki jih zavod ponuja, so brezposelni, delodajalci, štipendisti, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, socialni partnerji in konec koncev tudi javnost. Temeljne dejavnosti zavoda so ([www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)):

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje;
- izvajanje poklicne orientacije;
- informiranje o trgu dela, informacije javnega značaja;
- izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti zavoda;
- izdajanje dovoljenj za delo in zaposlovanje tujcev;
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti;
- izvajanje programov in ukrepov aktivacijske politike zaposlovanja.

### 3.3.6 Vrednotenje spletnega portala Zavoda RS za zaposlovanje

#### Osnovni kriteriji

Spletna stran zavoda je v primerjavi z zgoraj opisanima portaloma bolj okrnjena, saj na uvodni strani nima toliko informacij. Zaradi ne tako intenzivnih barvah portal deluje nepriljubeno in obiskovalec zaradi razporeditve kategorij sploh nima občutka, da je na zaposlitvenem portalu.

#### Kriteriji s strani delodajalca

##### Zaposlovanje

Objavljanje novih prostih delovnih mest s strani delodajalca poteka z registracijo v e-Storitve, kjer je na voljo nov registracijski postopek za uporabnike, ki omogoča sodobnejši, varnejši in prijaznejši način uporabe.

##### Izbiranje kandidatov

Izbiranje kandidatov je kot na vseh zaposlitvenih portalih možno po opravljeni registraciji. Pravilnost vnosa podatkov in obstoj podjetja se preverja na podlagi matične številke in naslova podjetja. Ob vstopu v rubriko »Iskanje med iskalci zaposlitve« delodajalec izpolni vprašalnik, s katerim določi zahteve po znanjih, ki jih zahteva od bodočega delavca. Na podlagi zahtevanih znanj se delodajalcu izpišejo primerni kandidati, s katerimi lahko vzpostavi stik. Zavod nudi povezavo tudi do EURES-ove baze življenjepisov, s pomočjo katere ima delodajalec možnost iskanja mobilnih iskalcev zaposlitve iz vseh držav EU in evropskega gospodarskega prostora. Zanimivost zavoda je nova storitev **e-Borza Zois**. Storitev delodajalcem omogoča vzpostavitev povezave s Zoisovimi študenti, ki predstavljajo del obetavnejših kadrov na trgu dela.



## Kriteriji s strani iskalca zaposlitve

### Iskanje zaposlitve

Vsakemu obiskovalcu portala je omogočen vpogled v »Aktualna prosta delovna mesta«, ki jih glede na stopnjo izobrazbe, območne službe, vrste zaposlitve ter ključne besede iz poklicnega področja pri izpisu seznama omejimo na aktualna prosta delovna mesta, ki so prilagojena na zahteve posameznika. Aktualna prosta delovna mesta s strani zavoda so dnevno ažurirana. Poleg omenjenega načina iskanja zaposlitve portal ponuja tudi povezavo do EURES-ove spletne strani, funkcije katere sem predstavila že pri tujih spletnih zaposlitvenih portalih. Registrirani iskalci zaposlitve imajo možnost, da s pomočjo vprašalnika vpišejo svoja znanja, izkušnje, izobrazbo, na podlagi katerih bo nastala baza podatkov, ki je na voljo delodajalcem. Z registracijo imajo kandidati na voljo tudi storitev »Naročanje na prosta delovna mesta prek RSS novic«, ki omogoča prejemanje objavljenih prostih delovnih mest delodajalcev, ki uporabnikom nudijo, da jih na podlagi oblikovanih značilnostih prostih delovnih mest obvestijo. Storitev je mogoča tudi na mobilnih napravah (mobilni telefon, dlančnik).

### Izobraževanje

V rubriki novic je objavljeno, da so v juniju 2008 sprejeli program izobraževanja brezposelnih za šolsko leto 2008/2009.

### Komuniciranje in svetovanje

Na portalu je omogočen pregled »zaposlitvenih sejmov«, ki so terminsko, območno in lokacijsko predstavljeni za obdobje enega leta. Zavod omogoča tudi svetovanje na različnih področjih, a so te informacije zelo nepregledne in iskalcu vzamejo veliko časa, da jih najde.

## 3.4 TABELARIČEN POVZETEK PRIMERJAVE DOMAČIH IN TUJIH SPLETNIH ZAPOSLOITVENIH PORTALOV

Spodnja tabela nazorneje prikazuje primerjavo domačih spletnih zaposlitvenih portalov s tujimi, ki sem jih s pomočjo oblikovanih kriterijev predstavila v celotnem tretjem poglavju.

Tabela 4: Tabelaričen povzetek primerjave domačih in tujih spletnih zaposlitvenih portalov po posameznih kriterijih

Značilnosti spletnega zaposlitvenega portala	Tuji				Domači		
	1	2	3	4	5	6	7
<b><u>Osnovni kriteriji</u></b>							
<b>atraktivnost/privlačnosti</b>							
delodajalci	+	+	-	+	+	+	-
iskalci zaposlitve	+	+	-	+	+	+	-
<b>enostavna uporaba</b>							
delodajalci	+	+	+	+	+	+	+
iskalci zaposlitve	+	+	+	+	+	+	+
<b>preglednost</b>							
delodajalci	+	+	+	+	+	+	-
iskalci zaposlitve	+	+	+	+	+	+	-
<b><u>Kriteriji s strani delodajalca</u></b>							
<b>zaposlovanje in izbiranje kandidatov</b>							
registracija (brezplačna)	+	+	+	+	+	+	+

»se nadaljuje«

## »nadaljevanje«

Značilnosti spletnega zaposlitvenega portala	Tuji				Domači		
	1	2	3	4	5	6	7
dodatne storitve (plačljive)							
iskanje po CV-jih	+	+	+	+	+	+	+
oblikovanje kriterijev iskanja	+	+	+	+	+	+	+
samodejno obveščanje o primernih kandidatih	+	+	+	+	+	+	+
oglaševanje prostih delovnih mest	+	+	+	+	+	+	+
<b>predhodno testiranje kandidatov</b>	-	-	-	-	+	-	-
<b>predstavitev podjetja</b>	-	-	-	-	+	+	-
besedilno					+	+	
virtualno					+	+	
<b>izobraževanje zaposlenih</b>	+	+	-	-	-	-	-
<b><u>Kriteriji s strani iskalca zaposlitve</u></b>							
<b>iskanje zaposlitve</b>							
registracija (brezplačna)	+	+	+	+	+	+	+
iskalnik	+	+	+	+	+	+	+
vpis CV-ja	+	+	+	+	+	+	+
oblikovanje kriterijev	+	+	+	+	+	+	+
samodejno obveščanje o primernih mestih	+	+	+	+	+	+	+
<b>izobraževanje</b>	+	+	+	+	+	+	+
<b>komuniciranje in svetovanje</b>							
karierni sejmi	+	+	+	-	+	+	+
blog/forum	+	-	-	-	+	-	-
svetovanje	+	+	+	+	+	+	+
<b>testiranje</b>	-	+	-	-	+	-	-
<b>varnost</b>	+	-	-	-	-	+	-

**Opomba:** Podjetja – 1 = Monster.com; 2 = CareerBuilder.com; 3 = Bayt.com; 4 = EURES; 5 = MojeDelo.com; 6 = Zaposlitev.net; 7 = Zavod RS za zaposlovanje.

*Vir: Spletne strani zaposlitvenih portalov.*

Razlika med domačini in tujimi spletnimi zaposlitvenimi portali je velika v smislu kvantitete in teritorialne pokritosti. Tuji omogočajo širši spekter objavljenih prostih delovnih mest in prijavljenih iskalcev v baze portalov, kar obema stranema daje možnost večje konkurence, s tem pa se kvaliteta samih portalov posledično povečuje. S pomočjo predstavljenih portalov lahko trdim, da so tuji korak pred nami, in sicer zaradi dejstva, da je Slovenija majhna država z zaprtimi oblikami organizacij, po pregovoru se med seboj vsi poznamo in na takšen način delujejo tudi podjetja pri zaposlovanju. Slovenske organizacije dajejo namreč večji poudarek notranjemu kadrovanju in priporočilom. Po drugi strani so slovenski portali po dodatnih funkcijah (testiranje, izobraževanje, predstavitev podjetja, karierni sejmi, forumi) čedalje bolj približujejo tujim. Tu naj posebej omenim MojeDelo.com in Zaposlitev.net. Razlike se pojavljajo pri vizualnem izgledu, ki je med portali MojeDelo.com, Zaposlitev.net in CareerBuilder.com zelo podoben. Monster.com s svojimi barvami daje bolj umirjen občutek iskanja po spletni strani, Bayt.com in Zavod RS za zaposlovanje pa sta med vsemi predstavljenimi portali vizualno najmanj dovršena. Slednji celo ne daje občutka zaposlitvenega portala.

## 4 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Cilj diplomske naloge je bil s pomočjo primerjave domačih in tujih spletnih zaposlitvenih portalov ponuditi podjetjem priporočila za njihovo uporabo v namene privabljanja in zaposlovanja. Kljub ogromnemu potencialu interneta kot vodilne tehnologije ni nujno primeren za vse vrste organizacije in oglaševanje delovnih mest. Internet v kratkem času vsekakor pripomore k pridobitvi večje mase kandidatov, vendar (kot sem pisala že v drugem poglavju) ni nujno, da le-to predstavlja prednost za vsa podjetja. Številni avtorji, med njimi tudi Decenzo in Robbins (2005, str. 151, 152), navajajo, da bolj kot je neko delovno mesto postavljeno višje v organizacijski shemi, bolj specifične veščine se od kandidatov pričakujejo. Hkrati z višjimi zahtevami pa mora biti tudi oglas bolj podroben. Pri tem se pojavi vprašanje: »Kje objaviti takšen oglas?«

V diplomski nalogi v ospredju prevladuje le ena veja e-zaposlovanja, spletni zaposlitveni portali namreč niso edina oblika. Predstavljeni spletni zaposlitveni portali med vsemi naštetimi oblikami ponujajo največ objavljenih aktualnih zaposlitev, saj je med cenejšimi za delodajalce, poleg tega pa se uporaba s strani iskalcev vsako leto večja.

Vsako leto se kljub velikemu številu obstoječih zaposlitvenih portalov pojavljajo vedno novi, pri katerih si človek postavi vprašanje, če je to res potrebno, prevlada pa dejstvo, da je to zelo donosen posel. Za uporabnike tovrstnih portalov je nova konkurenca dobrodošla, saj pomeni, da bodo s tem pridobili nove ugodnosti in priložnosti pri iskanju prostih delovnih mest in najboljših kadrov. Prepričana sem, da bo ravno konkurenca med portali pripeljala do tega, da bodo podjetja še v večji meri uporabljala tovrsten način zaposlovanja, kjer je prihranek časa ogromen, stroški pa so bistveno manjši. Razvoj tehnologije bo po vsej verjetnosti v veliki meri izpodrinil tradicionalni način zaposlovanja, a predvsem podjetja morajo paziti, da ob e-zaposlovanju ne bodo pozabila na tradicionalne medije, saj s tem lahko povzročijo diskriminacijo tistih, ki možnosti za dostopanje do svetovnega spleta nimajo.

Podjetjem svetujem, da glede na to, da dosegajo oglasi na spletnih zaposlitvenih portalih večjo ciljnost, to obliko e-zaposlovanja uporabljajo. Poleg tega so stroški nižji predvsem v primerjavi s tradicionalnimi oblikami zaposlovanja, od oglasa do končne izbire pa preteče manj časa. Pri domačih spletnih zaposlitvenih portalih bi kot primerno izbiro izpostavila portal MojeDelo.com, ki je z vseh vidikov najbolj prilagojen zahtevam posamezne organizacije, uporaba je zelo enostavna, iskanje primernih kandidatov pa zelo preprosto. Tudi s strani iskalcev je pri nas to najbolj obiskan portal, kar pomeni, da je ciljnost oglasov tu najvišja. Slovenskim podjetjem, ki delujejo globalno, pa priporočam uporabo tujih spletnih zaposlitvenih portalov, saj je tam masa kandidatov večja in s tem tudi izbira. Poleg tega lahko določijo, iz katerega območja naj kandidat prihaja, to je pomembno predvsem v začetku preboja podjetja na tuje območje, saj jim pravi kandidat lahko to olajša (npr. poznavanje lokalnih značilnosti in zakonodaje).

Iskalcem zaposlitve priporočam, da so še posebej v tem času recesije kljub dosedanjemu delovnemu mestu prijavljeni na več spletnih portalov, saj jim le življenjepisi, oddani v bazo, omogočajo, da so v stiku s trgom delovne sile in se na njegove spremembe pravočasno odzovejo.

Priporočilo za nadaljnje raziskovanje in testiranje izhaja iz hipoteze, da je oglaševanje odvisno od delovnega mesta v organizacijski shemi, kar sem delno že omenila v diplomski nalogi.

## SKLEP

Diplomsko delo »Primerjava domačih in tujih spletnih zaposlitvenih portalov« je razdeljeno na štiri glavna poglavja. V prvem poglavju je predstavljen proces zaposlovanja kandidatov in privabljanje le-teh. Tako proces kot tudi privabljanje sta se v zadnjih desetih letih močno spremenila in prešla iz tradicionalnega v sodobni način, kjer je internet kot medij glavna razlika oziroma razlog za drugačen način zaposlovanja.

Drugo poglavje predstavlja vidik ponudbe in povpraševanja na spletu, kjer sem statistično predstavila podatke za Slovenijo in Evropsko unijo (EU 25). V tem poglavju je predstavljeno tudi e-zaposlovanje, ki je glavni razlog, da so spletni zaposlitveni portali sploh takšni, kakršni so. Tako prvo kot drugo poglavje zajemata teoretični vidik diplomskega dela.

V tretjem poglavju je na podlagi primerjave spletnih zaposlitvenih portalov predstavljen praktični vidik. Kriterije za primerjavo sem poskušala oblikovati predvsem vsebinsko, a so za boljšo predstavo le-ti dopolnjeni še s tehničnimi podatki posameznih portalov na koncu poglavja. Med tujimi spletnimi zaposlitvenimi portali sem izbrala največje in najbolj poznane (Monster.com, CareerBuilder.com, Bayt.com in EURES), med slovenskimi spletnimi zaposlitvenimi portali pa MojeDelo.com, Zaposlitev.net in Zavod RS za zaposlovanje.

V zadnjem poglavju sem pojasnila ugotovitve primerjave spletnih zaposlitvenih portalov in na podlagi tega podala priporočila za delodajalce in v manjši meri tudi iskalce zaposlitve. Pojasnila sem, zakaj en spletni zaposlitveni portal globalno ni zadosten, in podala predloge za nadaljnja raziskovanja in testiranja na področju e-zaposlovanja.

## LITERATURA IN VIRI

1. *Annual Report 2007 [podjetja Monster Worldwide]*. Najdeno 28. maja 2008 na spletnem naslovu <http://corporate.monster.com/yearinreview2007>
2. Avsec, T., Čuček, V., Faganelj, M., Mlakar, S., Molka, A. & Ravnikar, T. (2007). *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
3. Bernardin, H. J. (2003). *Human Resource Management*. (3<sup>rd</sup> ed.) Boston: McGraw-Hill/Irwin.
4. Decenzo, D. A. & Robbins, S. P. (2005). *Fundamentals of Human Resource Management*. (8<sup>th</sup> ed.) ZDA: Von Hoffmann Press.
5. Galanaki, E. (2002, 7. april). The decision to recruit online: a descriptive study. *Career Development International*. Najdeno 14. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm>.
6. Gueutal, H. G. & Stone, D. L. (2005). *The Brave New World of eHR: Human Resources Management in the Digital Age*. San Francisco: Wiley Imprint.
7. Heery, E. & Noon, M. (2001). *A dictionary of human resource management*. Oxford: University Press.

8. Kramberger, A. & Pavlin, S. (2007). *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu (Human Resources Management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
10. *Ocene deleža uporabnikov interneta v celotni populaciji [Raziskava uporabe interneta]*. Najdeno 20. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://www.ris.org>
11. *Percentage of individuals who used Internet, in the last 3 months, for looking for a job or sending a job application [Raziskava EUROSTAT]*. Najdeno 21. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
12. *Percentage of individuals who used the Internet in the last year [Raziskava EUROSTAT]*. Najdeno 21. aprila 2008 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
13. Pearce, C. G. & Tuten, T. L. (2001, 1. marec). Internet Recruiting in the Banking Industry. *Business Communication Quarterly*. Najdeno 8. junija 2009 na spletnem naslovu <http://bcq.sagepub.com/cgi/content/abstract/64/1/9/>
14. Sears, A. & Jacko, A. Julie. (2008). *The Human-Computer Interaction Handbook: Fundamentals, Evolving, Technologies, and Emerging Applications* (2<sup>nd</sup> ed.) New York: CRC Press.
15. *Starostni profil študentov [Rezultati raziskave Evroštudent 2005]*. Najdeno 22. junija 2009 na spletnem naslovu <http://eustudent.mvzt.gov.si/?p=1>
16. Svetlik, I. (2002). Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V F. Jamšek, N. Zupan, Z. Vodovnik & S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 133-172). Ljubljana: FDV.
17. Tong, D. & Sivanand, C.N (2005). E-recruitment service providers review: International and Malaysian. *Employee Relations Vol. 27 No. 1*. Najdeno 14. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.emeraldinsight.com/0142-5455.html>
18. Torres-Coronas, T. & Arias-Oliva, M. (2005). *e-Human resources management: managing knowledge people*. Idea Group Inc (IGI).
19. Tracy, B. (2001). *Hire and keep the best people: 21 practical and proven techniques you can use immediately*. San Francisco: Berrett.Koehler Publishers.
20. *Uradna spletna stran [portala Bayt]*. Najdeno 5. maja 2009 na spletnem naslovu <http://www.bayt.com>
21. *Uradna spletna stran [portala CareerBuilder]*. Najdeno 20. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.careerbuilder.com>
22. *Uradna spletna stran [portala EURES]*. Najdeno 20. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.europa.eu.int/eures>
23. *Uradna spletna stran [portala JobPilot]*. Najdeno 20. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.jobpilot.com>

24. Uradna spletna stran [portala Monster]. Najdeno 20. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://www.monster.com>
25. Uradna spletna stran [portala Zaposlitev]. Najdeno 5. maja 2009 na spletnem naslovu <http://www.zaposlitev.net>
26. Uradna spletna stran [portala Zavod RS za zaposlovanje]. Najdeno 5. maja 2009 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si>
27. Zaletel, A. (2004, 10. februar). Mala šola spletnega kadrovanja. *Finance*, str. 18.
28. Zaletel, A. (2006). *Kako uspešno iskati zaposlitev?* Ljubljana: Moje delo.
29. Žaler, J. & Huber, R. (2006, 27. november). Uspešni spletni projekti v Sloveniji. *MojeDelo*. Najdeno 31. maja 2008 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/uspesni-spletni-projekti-v-sloveniji-653.aspx>