



Kauno technologijos universitetas

Informatikos fakultetas

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PAIEŠKOS IR UGDYMO SISTEMA

Baigiamasis magistro projektas

Agnė Isakovičienė

Projekto autorė

Lekt. dr Ramūnas Kubiliūnas

Vadovas

Kaunas, 2020



Kauno technologijos universitetas

Informatikos fakultetas

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PAIEŠKOS IR UGDYMO SISTEMA

Baigiamasis magistro projektas

Nuotolinio mokymosi informacinės technologijos (kodas 6211BX010)

Agnė Isakovičienė

Projekto autorius

Lekt. dr. Ramūnas Kubiliūnas

Vadovas

Doc. dr. V. Punys

Recenzentas

Kaunas, 2020



Kauno technologijos universitetas

Informatikos fakultetas

Agnė Isakovičienė

Naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo sistema

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Agnė Isakovičienė, baigiamasis projektas tema „NAUJŲ DARBUOTOJŲ PAIEŠKOS IR UGDYMO SISTEMA“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Agnė Isakovičienė. Naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo sistema. Baigiamasis magistro projektas, vadovas lekt. dr. Ramūnas Kubiliūnas; Kauno technologijos universitetas, informatikos fakultetas.

Reikšminiai žodžiai: Mokymas, sistemos, darbo paieška.

Kaunas, 2020. 56 p.

Santrauka

Darbo ir darbuotojų paieška greitai besikeičiančioje informacinėje ir technologinėje visuomenėje yra svarbi dėl ieškomo darbo kokybės, profesinio tobulėjimo ir naujų galimybių atradimo. Darbo ir darbuotojų paieškos tobulinimui galima pasitelkti įvairias priemones. Šiuo atveju naudinga nuotolinė darbo ir darbuotojų paieška, kuri realizuojama turinio valdymo sistema „Wordpress“. Darbo/darbuotojų paieškos sistemą pritaikyta ne tik darbo ir darbuotojų paieškai, bet ir nuotoliniam ugdymui.

Šiame darbe nagrinėjamas nuotolinio mokymosi poreikis ieškant darbo. Taip pat išanalizuotos darbo/darbuotojų paieškos sistemos Lietuvoje ir Vokietijoje, pateiktas palyginimas, aptarti kriterijai. Pagal aptartus kriterijus nustatyta kas yra svarbu ieškantiesiems darbo. Aptartos turinio valdymo sistemos, kurių pagalba galima kurti darbo/darbuotojų paieškos sistemas. Sukurta darbo/darbuotojų paieškos sistema ir pateiktas sukurtos svetainės projektavimo aprašymas.

„Darbo/darbuotojų paieškos sistemoje“ vartotojai gali ieškoti darbo, darbuotojų, skaityti aktualią medžiagą, mokomąją medžiagą, žaisti vokiečių kalbos žodžių paieškos žaidimą ir bendrauti diskusijų forume ar socialiniame tinkle „Facebook“.

Atlikus tyrimą išsiaiškinta, ar sistemoje pateikiamas turinys yra pakankamas, ar sukurta sistema palengvintų darbo/darbuotojų paiešką.

Agnė Isakovičienė. The System of New Employees Search and Education. Master's Final Degree Project supervisor Lect. Dr. Ramūnas Kubiliūnas; Faculty of Informatics, Kaunas University of Technology.

Keywords: Learning, systems, job search.

Kaunas, 2020. 56 p.

Summary

Job seeking and finding employees in a fast changing information and technology society is important because of the quality of the job, professional development and the discovery of new opportunities. Various tools can be used to improve search of job and employees. In this case, remote job and employees search is useful, which is implemented in the content management system Wordpress, adapting not only to job and employee search, but also to distance education.

The master's project provides information on the need for distance learning when looking for a job. Job / employee search systems in Lithuania and Germany were also analyzed, a comparison was provided, and criteria were discussed. According to the discussed criteria, what is important for job seekers has been determined. Described content management systems which can be used to create job / employee search systems. A job search system has been created and a description of the design of the created website has been provided.

„Job / employees search system“, users can search for a job, employees, read relevant material, educational material, play a German word search game, and interact on a discussion forum or social network on Facebook.

The research of the created job / employee search system was also performed in the The master's project , presenting the research results.

Turinys

Lentelių sąrašas	8
Paveikslų sąrašas	9
Įvadas.....	10
1. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PAIEŠKA IR UGDYMAS NUOTOLINIŲ BŪDU	11
1.1. Naujų darbuotojų paieškos sistemos samprata ir elementai	11
1.2. Egzistuojančios problemos dėl darbuotojų paieškos sistemos nebuvimo	13
1.3. Naujų darbuotojų ugdymas nuotoliniu būdu	14
1.4. Išvados	16
2. POREIKIO TYRIMAS.....	17
2.1. Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi tyrimo eiga	17
2.2. Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi tyrimo rezultatų apžvalga.....	17
2.3. Darbo / darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimo eiga	19
2.4. Darbo / darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimo rezultatų apžvalga.....	19
2.5. Išvados	22
3. Panašių darbuotojų/darbo paieškos sistemų Lietuvoje ir Vokietijoje analizė.....	23
3.1. Esamų sistemų analizė Lietuvoje	23
3.2. Esamų sistemų analizė Vokietijoje.....	26
3.3. Sistemų palyginimas.....	28
3.4. Išvados	29
4. TURINIO VALDYMO SISTEMŲ APŽVALGA.....	30
4.1. „Wordpress“ ir „Drupal“ sistemų palyginimas	30
4.2. „Wordpress“ funkcinis aprašymas	31
4.3. Išvados	32
5. DARBUOTOJŲ PAIEŠKOS SISTEMOS PROJEKTAS	33
5.1. Vartotojų grupės ir jų rolės/.....	33
5.2. Sekų diagramos	35
5.3. Esysių ryšių diagrama	41
5.4. Išvados	42
6. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos realizacija	44
6.1. Internetinės svetainės „Darbo/darbuotojų paieškos sistema“ diegimas	44
6.2. Atskirų svetainės puslapių veikimo aprašymas	44
Pradinis svetainės puslapis	45
6.3. Socialinis tinklas.....	48
6.4 Išvados	49
7. Naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo sistemos tyrimas.....	50
7.1. Darbo/ darbuotojų paieškos sistemos turinio tyrimas	50
7.2. Darbo/ darbuotojų paieškos sistemos atlikto anketos tyrimo rezultatai	52
7.3. Išvados	53
Išvados	55
Literatūros sąrašas	56
Priedai.....	57
1 priedas. Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi poreikis ieškantiems darbo Vokietijoje	57
2 priedas. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimas	60
Darbo/darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimas.....	60

3 priedas. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos tyrimo rezultatai	62
---	----

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Įvertintas nurodytų veiklų darbo paieškos sistemoje poreikis	20
2 lentelė. Įvertintas nurodytų veiklų darbo paieškos sistemoje atrinkimas	21
3 lentelė. Darbuotojų paieškos sistemų palyginimas	28
4 lentelė. „WordPress“ ir „Drupal“ sistemų privalumai ir trūkumai	30
5 lentelė. „Panaudojimo atvejis „Kurti gyvenimo aprašymą“	34
6 lentelė. „Panaudojimo atvejis „Tvarkyti darbo skelbimus“	34
7 lentelė. Veiklų esančių kituose darbo sistemose ir darbo/darbuotojų paieškos sistemoje atitikimas	50
8 lentelė. Ištirtų veiklų darbo/darbuotojų paieškos sistemoje atitikimas.....	51

Paveikslų sąrašas

1 pav. Personalo parinkimo sistema. Sudaryta autorės remiantis Stankevičienė, Lobanova (2006)	11
2 pav. Problemų medis	13
3 pav. Tikslų medis.....	14
4 pav. Nuotolinio mokymo(si) būdai. Sudaryta autorės remiantis A. Targamadžė (2011).....	15
5 pav. Apklausoje dalyvavusieji pagal amžiaus grupės	17
6 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų nuomonė apie nuotolinio mokymosi pakankamumą	17
7 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų gebėjimų įsivertinimas	18
8 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų mokymosi būdai.....	18
9 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų nuomonė apie nuotolinio mokymosi integravimą įdarbinimo agentūroje	19
10 pav. Respondentų paieška darbo/darbuotojų paieškos sistemose.....	20
11 pav. www.cvbankas.lt ieškančiajam darbo.....	23
12 pav. www.cvbankas.lt ieškančiajam darbuotojo	23
13 pav. www.cv.lt.....	24
14 pav. Užimtumo tarnyba	25
15 pav. Darbo agentūra Vokietijoje.....	25
16 pav. Darbo paieškos sistema stellenanzeigen	26
17 pav. Darbo paieškos sistema „stepstone“	27
18 pav. Darbo paieškos sistema „Indeed“	27
19 pav. „WordPress“ įskiepai.....	31
20 pav. Failų įkėlimas „WordPress“.....	32
21 pav. Darbuotojų paieškos sistemos panaudos atvejų diagrama	33
22 pav. Registracija ir prisijungimas	36
23 pav. Kalbos pasirinkimas.....	36
24 pav. Įmonės paskyros kūrimas ir redagavimas	37
25 pav. Gyvenimo aprašymo kūrimas ir redagavimas	38
26 pav. Mokomosios medžiagos dalinimasis	39
27 pav. Dalinimasis aktualia medžiaga	40
28 pav. Turinio redagavimas	40
29 pav. Rašymas forume	41
30 pav. Esybių ryšių diagrama	42
31 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos pagrindinis puslapis	45
32 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos darbo skelbimai puslapis.....	46
33 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos vokiečių kalbos paieškos žaidimas	46
34 pav. Registracija darbo/darbuotojų paieškos sistemoje.....	47
35 pav. Darbo paskelbimai darbo/darbuotojų paieškos sistemoje.....	48
36 pav. Darbo/darbuotojų paieškos svetainės diskusijos forumas	48
37 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos „Facebook“ puslapis	49
38 pav. Iš kur naudotojai sužinojo apie darbo/darbuotojų paieškos svetainę.....	52
39 pav. Svetainės funkcijų būtinumas	53

Įvadas

Kiekvienos organizacijos didžiausias turtas yra sąžiningi, patikimi ir atitinkantys reikalavimus darbuotojai. Globalios rinkos ir stiprėjančios konkurencijos sąlygomis įdarbinimo agentūroms ir įmonėms kyla naujų iššūkių rasti lojalių ir tinkamų specialistų naujai darbo vietai [2].

Darbuotojai – vienas iš svarbiausių kiekvienos organizacijos išteklių, todėl svarbu gerinti jų kvalifikacinį pasirengimą. Organizacija turi sugebėti darbuotojus motyvuoti ne tik darbui, bet ir tobulėjimui. Kiekvienas darbuotojas turi nuolatos prisitaikyti prie besikeičiančių išorinių sąlygų. Didinant organizacijos efektyvumą darbuotojas turi turėti žinių, gebėjimų, reikalingų darbui nepriekaištingai atlikti. Naujų darbuotojų paieškoje dirbantiems darbuotojams yra reikalingas motyvavimas bei mokymosi galimybių suteikimas. Kompetentingų darbuotojų poreikis, jų paieška bei mokymosi galimybės yra plačiai nagrinėjami klausimai mokslinėje literatūroje (Lapinskienė [1]; Lukoševičius, Marčinskas [2]; Dessler [6]; Rutkienė, Trepulė [4]; Michael, Harris, Elliot, Lasson [7] ir kt.)

Pagrindiniai organizacijų ir įdarbinimo agentūrų iššūkiai yra efektyvi naujų ir kompetentingų darbuotojų paieška bei personalo ugdymas pagal poreikius. Šie klausimai aktualūs ir įdarbinimo agentūroje „JR Recriuting“. Taigi kyla probleminių klausimų: Kaip organizuoti darbuotojų paiešką ir jų ugdymą? Kokias nuotolinio mokymosi technologijas ir kaip panaudoti darbuotojų paieškai ir ugdymui įdarbinimo agentūroje „JR Recriuting“?

Objektas – darbuotojų paieškos ir personalo ugdymo procesas.

Darbo tikslas – supaprastinti naujų darbuotojų iš Lietuvos paiešką Vokietijos įdarbinimo agentūroms ir tarptautinėms įmonėms, sukuriant ir pritaikant darbuotojų paieškos ir ugdymo nuotoliniu būdu sistemą.

Uždaviniai:

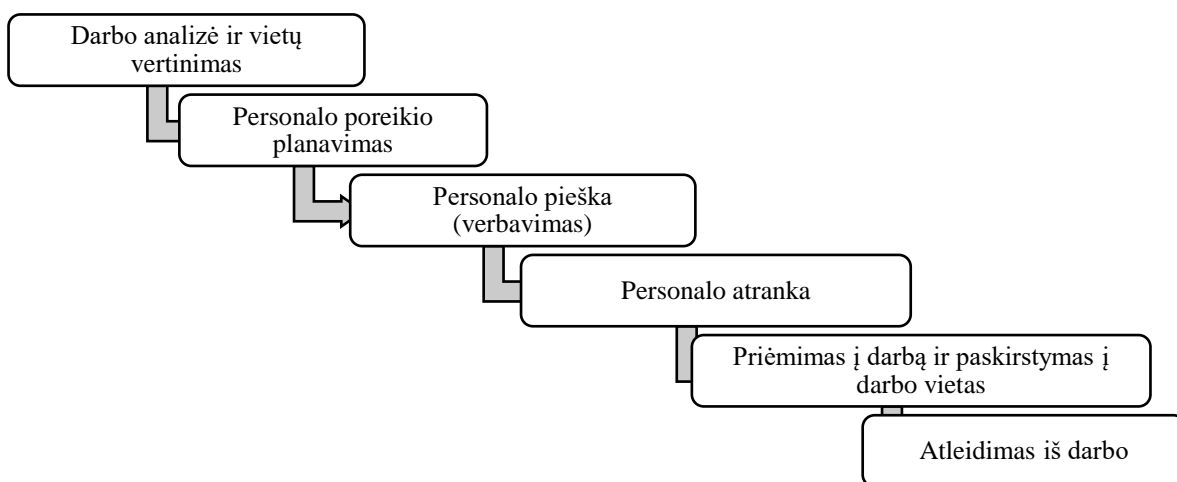
1. Išanalizuoti ir charakterizuoti naujų darbuotojų paieškos elementus ir galimus paieškos proceso gerinimo sprendimus.
2. Išanalizuoti naujų darbuotojų ugdymo nuotoliniu būdu galimus sprendimus.
3. Ištirti sistemos, kurią ruošiamasi sukurti, naudotojų poreikius.
4. Sukurti darbuotojų paieškos ir ugdymo nuotoliniu būdu sistemą, integruojančią šiuos procesus, kad darbuotojų paieška būtų kuo paprastesnė ir efektyvesnė.
5. Ištirti naujų darbuotojų iš Lietuvos paieškos Vokietijos įdarbinimo agentūroms ir tarptautinėms įmonėms proceso gerinimo galimybę, taikant darbuotojų paieškos ir ugdymo nuotoliniu būdu sistemą.

1. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PAIEŠKA IR UGDYMAS NUOTOLINIU BŪDU

1.1. Naujų darbuotojų paieškos sistemos samprata ir elementai

Naujų darbuotojų paieškai vykdyti gali būti taikomos įvairios priemonės, viena iš tokių priemonių yra paieškos sistemos. Taigi, paieškos sistema yra tam tikra programa (sistema), suteikianti vartotojui galimybę susirasti informaciją, esančią saityne, naujienų archyvuose, FTP saugyklose, kurią rado paieškos serveris ir įtraukė į savo duomenų bazes (MRU, žodynėlis).

Personalo parinkimo sistemos tikslas – surasti kandidatus darbui organizacijoje, atlikti jų atranką bei paskirstymą į darbo vietas. Remiantis Stankevičienė ir Lobanova [11] galima pateikti 1 paveiksle parodytą personalo parinkimo sistemos struktūrą.



1 pav. Personalo parinkimo sistema. Sudaryta autorės remiantis Stankevičienė, Lobanova (2006)

Norint organizuoti efektyvų personalo įdarbinimą pirmiausia reikia atlikti laisvų darbo vietų analizę, suplanuoti poreikį, atlikti darbuotojų paiešką, atranką ir galiausiai įdarbinti atrinktus kandidatus. Šiame darbe plačiau nagrinėjama personalo paieškos (verbavimo) parinkimo sistemos veikla.

Kandidatų pritraukimas – tai pirmiausiai tinkamų kandidatų paieškos šaltinių identifikavimas ir įvertinimas[5]. Gana dažnai šis procesas reikalauja išankstinio teigiamų ir neigiamų organizacijos pusių įsivertinimo – stipriųjų ir silpnųjų pusių analizės. Tai yra tokia analizė, kai organizacija turi rasti ir pateikti tinkamas savo stipriąsias puses ieškomiems kandidatams, tokias kaip: organizacijos reputacija, saugumas, darbuotojų privilegijos ir darbo sąlygos, galimybė suteikti mokymą, karjeros perspektyvos ir kt.. Analizės tikslas - paruošti geresnę kompanijos įvaizdį.

Kandidatų paieškos šaltiniai yra organizacijos vidiniai (šiems suteikiant pirmenybę) ir išoriniai [5]. Pasak Dessler'io [6], vidinių šaltinių pagalba surasti darbuotojai gali būti daugiau išipareigoję įmonei, įmonė jau gali žinoti kandidato silpnąsias ir stipriąsias savybes. Kandidatams surastiems iš vidinių išteklių reikia mažiau orientacijos mokymuisi apie organizaciją ir darbą joje, nei kandidatui iš išorės. Kita vertus, darbuotojų įdarbinimas iš vidinių personalo paieškos šaltinių gali suteikti nepasitenkinimą, kai kandidatai yra atmetami. Organizacijai reikalingas detalesnis darbuotojo kaip kandidato atmetimo paaiškinimas, nes darbuotojas jau dirbantis šioje įmonėje, gali likti nepatenkintas. Kadangi vidinių šaltinių nėra daug ir organizacijoms jų nepakanka, tai dažniausiai naudojami įvairūs išoriniai darbuotojų paieškos būdai, siekiant užpildyti laisvas darbo vietas.

Išoriniai šaltiniai yra interneto puslapiai, kuriuose reklamuojamos laisvos darbo vietos. Internetiniai šaltiniai yra veiksmingiausia, greičiausia ir efektyviausia darbuotojų paieškos priemonė. Išoriniai šaltiniai gali būti ir nebūtinai pateikiami internete. Michael M. Harris & Elliot D. Lasson [7] paieškos šaltinius klasifikuoja į tradicinius ir pateikiamus internete. Tradiciniai šaltiniai - tai šaltiniai, kurie naudojami nepasitelkiant internetinių portalų ar kitų internetinių būdų, personalo paieškoms.

Reklaminių skelbimų laikraščiuose, dienraščiuose. Spausdinimo skelbimas yra vienas iš plačiausiai naudojamų tradicinių šaltinių. Taip pat spausdinimo skelbimai gali skirtis, priklausomai nuo to, ar jie rodomi vietiniame laikraštyje ar prekybos žurnale. Kalbant apie kainą ir greitį, spausdinimo skelbimai yra vidutiniško efektyvumo [7].

Koledžai, aukštosios mokyklos, stažuotės. Kitas tradicinis įdarbinimo šaltinis yra koledžai, aukštosios mokyklos. Aukštosios mokyklos ruošia daug absolventų labai populiariose srityse, kurių pasiekimai fiksuojami aukštųjų mokyklų įvertinimais. Didžiausias galimas trūkumas yra greitis. Koledžo ir aukštųjų mokyklų paieškos šaltinis yra labai cikliškas. Pavyzdžiui, vasarą ir rudenį bus nedaug įdarbintų kandidatų. Be to, studentai gali apklausti kelias skirtingas organizacijas ir sužinoti, kokios yra alternatyvos, prieš priimant darbo pasiūlymą, taip dar labiau sulėtinant įdarbinimo procesą [7].

Rekomendacijų kampanijos. Organizacijos savo sieniniuose skelbimuose, internetiniuose tinklalapiuose paskelbia apie atsiradusias naujas darbo vietas. Dėl kitų motyvacijos gali pasiūlyti premijas už pasiūlytus ar surastus kandidatus. Tokios rekomendacijos turi ir teigiamų, ir neigiamų pusių. Teigiama yra tai, kad darbuotojas gali ir paprastai pateikia tikslią informaciją apie siūlomą kandidatą, kadangi rizikuoja savo reputaciją organizacijoje. Rekomenduoti darbuotojai ateina į organizaciją jau turėdami aiškesnę vaizdą apie veiklą joje. Kita vertus, tokios rekomendacijos organizacijai gali sukelti ir neigiamą poveikį, jei darbuotojo rekomenduotas kandidatas yra atmetamas ir dėl to darbuotojas nusivilia [6].

Radijo skelbimai. Per radiją organizacijos skelbia savo skelbimus. Žmonės, kurie klauso roko stočių, skiriasi nuo žmonių, kurie klauso klasikinės muzikos stočių, taigi organizacijos gali pasirinkti kokius darbo skelbimus geriau skelbti vienuose ar kituose radijo stotyse. Radijo skelbimai turi du pagrindinius trūkumus. Kalbant apie personalizavimą, radijas pateikia tą patį pagrindinį pranešimą visiems potencialiems kandidatams. Be to, kokybės santykis *būna* prastas, nes kandidatuoja daugelis nekvalifikuotų žmonių [7].

Personalo paieška internetu. Per pastaruosius keletą metų internetas turėjo didelę įtaką įdarbinimui. Per labai trumpą laiką jis tapo pagrindiniu darbuotojų darbo paieškos šaltiniu [7].

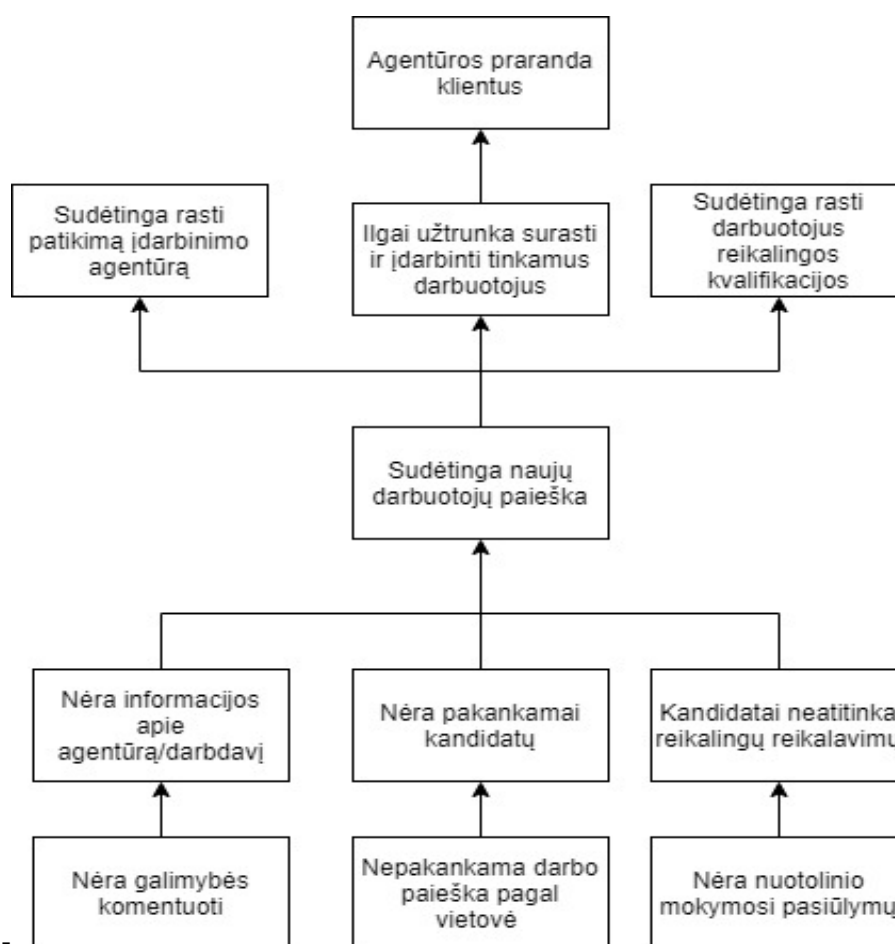
Organizacijos įvairiai naudojami internetu. Vienos pateikia aprašymus savo interneto puslapyje, o kitos pateikia darbo skelbimus specialiai tam skirtuose internetiniuose portaluose. Kandidatų paieška pasitelkiant internetą yra nebrangi, skelbimų prieinamumo laikas yra ilgesnis negu laikraščiuose arba gali būti neribotas. Darbuotojų paieška internetu taip pat vyksta greičiau ir kandidatai gali pretenduoti į siūlomas darbo vietas iš karto. Tačiau nesudėtingas ir greitas atsakymas į reklaminius skelbimus internete, gali paskatinti netinkamus tam darbui kandidatus. Prašymai priimti į darbą gali atkelti iš netinkamos kvalifikacijos darbuotojų ir iš itin tolimų geografinių vietovių. Kita vertus, didesnis pasirinkimas nėra trūkumas. Todėl vis daugiau organizacijų naudoja kompiuterinius kandidatų gyvenimo aprašymus, kuriuos lengvai gali peržvelgti ir automatiškai apdoroti [6].

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų paieškos šaltinių yra daug. Kiekviena organizacija turi pasirinkti jai tinkamą ir efektyvų paieškos šaltinį, bet pastaruoju metu internetiniai paieškos šaltiniai yra pagrindiniai ieškant naujų darbuotojų. Kadangi, tai yra efektyvus, greitas, mažai kainuojantis darbuotojų paieškos šaltinis.

1.2. Egzistuojančios problemos dėl darbuotojų paieškos sistemos nebuvimo

Darbuotojų paieškos sistemų internete yra daug, tačiau Vokietijos įdarbinimo agentūros ir tarptautinės įmonės susiduria su problema dėl kurios yra sudėtinga naujų darbuotojų paieška iš Lietuvos. Agentūros neturi tinkamos informacinės sistemos, kuri būtų pritaikyta darbuotojų paieškai iš Lietuvos. Esamos Lietuvos įdarbinimo sistemos ne visada leidžia efektyviai surasti naujų darbuotojų, o ieškant darbuotojų pasitelkiant Vokietijos įdarbinimo sistemas, susiduriama su kalbos ir informacijos sklaidos problemomis. Pagrindinės priežastys dėl ko reikalinga tokia informacinė sistema bei su kokiomis problemomis ir pasekmėmis susiduria ieškantieji darbo ir darbdaviai pavaizduota problemų medyje

(žr. 2 pav.).



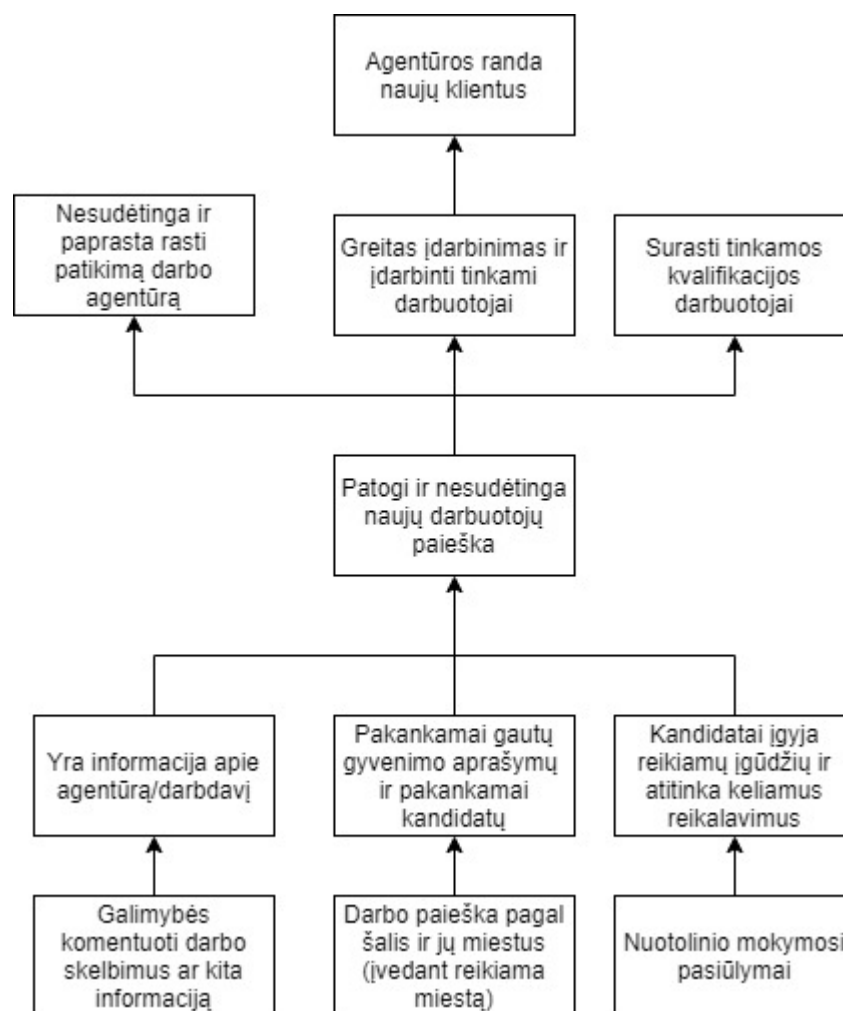
2 pav. Problemų medis

Darbuotojams, norintiems surasti naują darbą, yra sudėtinga rasti tinkamą informaciją, nes darbo pasiūlymai Vokietijoje yra patalpinti įvairiuose svetainėse ir nėra nepritaikyti konkrečiai šaliai, miestui ar regionui. Taip pat nėra atsiliepimų ar vertinimų apie darbo pasiūlymus ar įmones. Dėl to darbuotojams sunku apsispręsti, o darbdaviai ilgai užtrunka norėdami surasti tinkamą darbuotoją.

Vokietijos darbuotojų paieškos sistemų trūkumas, kad ieškantieji darbo negali talpinti savo gyvenimo aprašymų, nėra informacijos apie kalbos reikalavimus.

Visos šios problemos atsiranda dėl bendros Vokietijos - Lietuvos darbuotojų paieškos sistemos nebuvimo. Taigi kyla klausimas kokie tikslai bei kokie rezultatai turėtų būti iškelti, norint sukurti efektyvią sistemą naujų darbuotojų paieškai.

Siekiami tikslai bei rezultatai pavaizduota tikslų medyje (žr. 3 pav.).



3 pav. Tikslų medis

Sukūrus darbuotojų paieškai skirtą sistemą, kurioje būtų galima lengviau, greičiau ir efektyviau surasti reikiamą informaciją apie siūlomus darbus, darbdaviams būtų lengviau surasti naujų darbuotojų, o darbuotojams greičiau rasti naują darbą ir tobulėti kaip profesionalui. Pateikiant darbuotojų paieškos sistemoje darbus suskirstytus į Vokietijos miestus ar įvedant norimą miestą, pateikiant pasiūlymus nuotoliniam mokymuisi ir kitą aktualią informaciją susijusia su esamos darbo vietos reikalavimais.

1.3. Naujų darbuotojų ugdymas nuotoliniu būdu

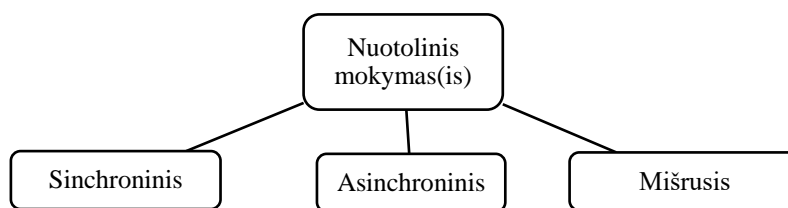
Tiek mokslinėje literatūroje tiek praktikoje kompetencijos ugdymas traktuojamas kaip visos žmogiškųjų išteklių strategijos dalis. Tokios žmogiškųjų išteklių sistemos kaip atrankos, karjeros valdymo programos bei mokymo ir ugdymo pastangos turi būti nuoseklios ir susiję su strateginiais

įmonės tikslais. Adomonienė. R., Ruibytė. L [8] teigimu pastaruoju metu populiaru nuomonė, kad reikalinga integruoti žmogiškųjų išteklių sistemas, kad padidintų jų veikimo efektyvumą.

Labai dažna organizacijų problema, kad jos neturi darbuotojų mokymo sistemų ar mokymo sistemos yra neefektyvios ir nėra orientuotos į ateities perspektyvą. Todėl darbuotojų kompetencijos ugdymas turi būti viena iš prioritetinių krypčių, kuriant šiuolaikines paieškos/ugdymo sistemas, kurios kandidatams padėtų lengviau persikvalifikuoti ar pagilinti esamas žinias. Tuo tikslu darbuotojui turi būti suteikta galimybė pasiekti mokymosi sistemą, orientuotą į ateitį, įgalintą greitai reaguoti į besikeičiančią situaciją ir kartu suteikiant pranašumo konkurencinėje kovoje. Sprendžiant šią problemą galima pasinaudoti nuotolinio mokymosi sistemomis.

N. mokymasis – sąvoka, apibūdinanti visuotinę elektroninę erdvę, kuri pasiekama visur ir visada, naudojant nešiojamuosius kompiuterius, mobiliuosius telefonus ir kitus asmeninius skaitmeninius prietaisus. Atsiranda puikių informacijos sklaidos, žinių kūrimo ir individualaus tobulėjimo aktyvinimo galimybių, sudaromos sąlygos neribotam mokymuisi [9]. Targamadzės, A. Petrauskienės, R [9] teigimu, nuotolinis mokymasis nėra įsprausas į tvarkaraščius ir taip pat neturi apribojimų laike ir erdvėje. N. mokymasis yra nenutrūkstamas, nes nuolatos palaiko mokymosi dalyvių sąveiką.

Nagrinėjant nuotolinį mokymą(si) yra išskiriami trys pagrindiniai nuotolinio mokymo(si) būdai, kurie pateikti 4 pav.



4 pav. Nuotolinio mokymo(si) būdai. Sudaryta autorės remiantis A. Targamadzė (2011)

Synchroninis mokymasis, tai toks mokymosi būdas, kai dėstytojas ir besimokantysis palaiko ryšį būdami skirtingose vietose, bet realiu laiku. Asinchroninis mokymasis vyksta tada, kai dėstytojas ir besimokantieji palaiko ryšį būdami skirtingose vietose. Mišrusis mokymosi būdas yra synchroninio ir asinchroninio mokymosi būdo kombinacija. Šiuo metu vyrauja mišrusis mokymasis [12].

Vienas iš valstybės švietimo 2013-2022 m. strategijos tikslų – įdiegti duomenų analizę ir įsivertinimu grįstą švietimo kokybės kultūrą, užtikrinančią savivaldos, socialinės partnerystės ir vadovų lyderystės darną. Kokybės valdymo savireguliacijos diegimu ir personalo pastangomis organizacijos tikslams pasiekti stiprinti veiklos ir teikiamo švietimo kokybę. Užtikrinti, kad institucijos naudotųsi visomis integruotų informacinių valdymo sistemų galimybėmis [2].

Informacinių technologijų taikymas iš esmės pakeičia mokymosi būdus. Dėl IT poveikio mokymasis:

- tampa nepriklausomas nuo vietos ir laiko;
- suteikia galimybę naudotis patogiai ir plačia prieiga prie mokymosi šaltinių;
- tampa individualizuotas ir nukreiptas į besimokantįjį;

- pasidaro aktyvesnis ir patrauklesnis;
- praturtinamas savaiminio mokymosi resursais;
- tampa lankstesnis;
- veikia interaktyvios sistemos.

1.4. Išvados

1. Naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo procesas gali būti gerinamas paieškos sistemoje integruojant nuotolinį darbuotojų ugdymą.

2. Kiekviena organizacija renkasi jai tinkamą ir efektyvų naujų darbuotojų paieškos šaltinį, tačiau pastaruoju metu internetiniai paieškos šaltiniai yra pagrindiniai, nes tai yra efektyvus, greitas, mažai kainuojantis darbuotojų paieškos šaltinis.

2. POREIKIO TYRIMAS

2.1. Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi tyrimo eiga

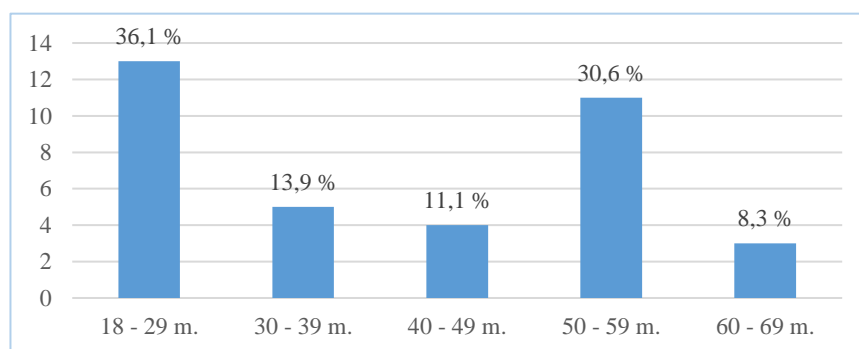
Norint išsiaiškinti nuotolinio mokymosi poreikius, organizacijoje buvo atlikta internetinė apklausa. Internetinė apklausa buvo atlikta naudojant Apklausa.lt paruošta anketa. Apklausa skirta įvairaus amžiaus ir profesijų žmonėms, taigi anketa galėjo pildyti visi.

Internetinė anketa buvo platinama asmeniniame facebook.com internetiniame puslapyje ir darbo paieškos grupėse: „Vokietijos lietuviai“, „Darbas Vokietijoje“, „Darbas užsienyje“.

Pagal tyrimo duomenis iš viso apklausoje dalyvavo 36 asmenys: 3 vyrai ir 33 moterys.

2.2. Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi tyrimo rezultatų apžvalga

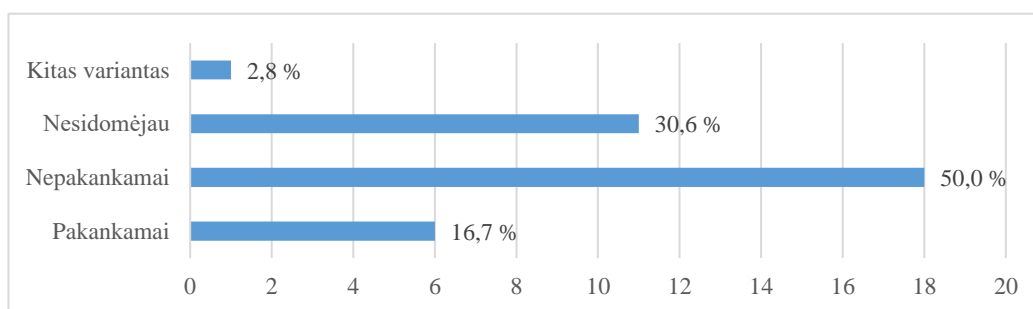
Apklausoje dalyvavę asmenys buvo įvairaus amžiaus, tačiau daugiausiai dalyvavo 18 – 29 m. (36,1 %) grupės asmenys. Mažiausiai dalyvavo 60 – 69 m. (8,3 %).



5 pav. Apklausoje dalyvavusieji pagal amžiaus grupės

Pagal apklausos duomenis daugiausiai apklaustųjų yra iš Lietuvos. Galima pastebėti, kad apklausoje dalyvavo 66,7 % asmenų gyvenančių Lietuvoje ir tik 33,3 % gyvenančių kitoje šalyje.

Daugiau nei 86 % dalyvavusiųjų apklausoje yra girdėję apie nuotolinį mokymąsi ir tik 13 % nėra girdėję.

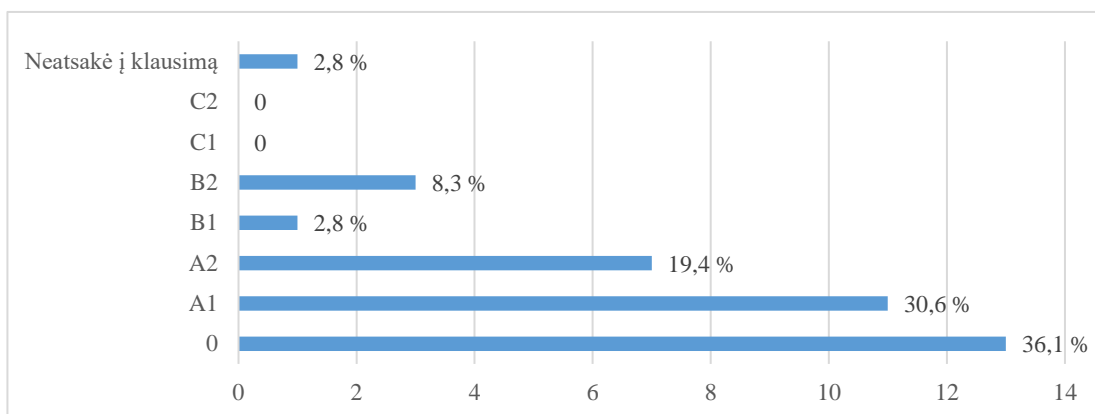


6 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų nuomonė apie nuotolinio mokymosi pakankamumą

Analizuojant vokiečių kalbos poreikį buvo pateiktas klausimas, ar yra pakankamai informacijos apie nuotolinį mokymąsi. Taigi daugiausiai respondentų atsakė, kad informacijos apie nuotolinį mokymąsi nėra pakankamai (50%). 16,7 % atsakė, kad informacijos yra pakankamai, 30,6 % nesidomėjo ir 2,8 % pažymėjo kitą variantą.

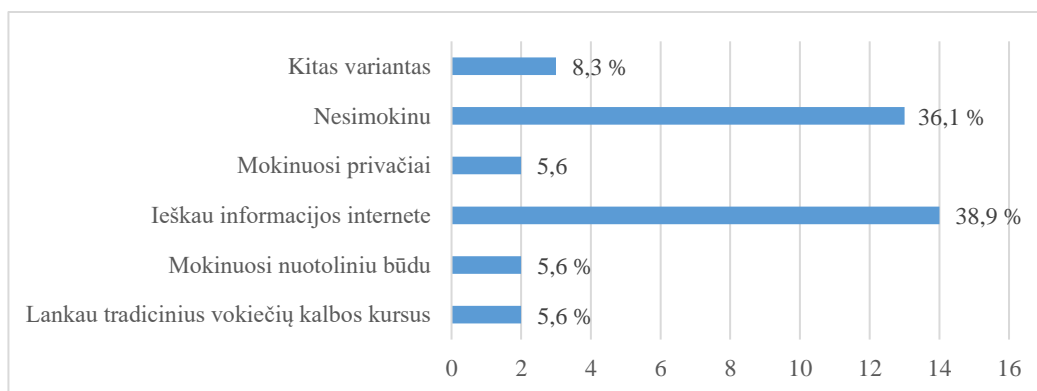
Pagal apklausos duomenimis daugiau nei 94 % respondentų atsakė, kad nėra mokęsi vokiečių kalbos nuotoliniu būdu. Taip pat nei vienas iš anketos dalyvių nėra gavęs vokiečių kalbos baigimo pažymėjimo.

Nagrinėjant nuotolinį vokiečių kalbos mokymosi poreikį, vienas iš pagrindinių klausimų yra, ar busimi ir esami darbuotojai norėtų mokytis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu. Nustatyta, kad net 66,7 % apklaustųjų asmenų norėtu mokytis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu.



7 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų gebėjimų įsivertinimas

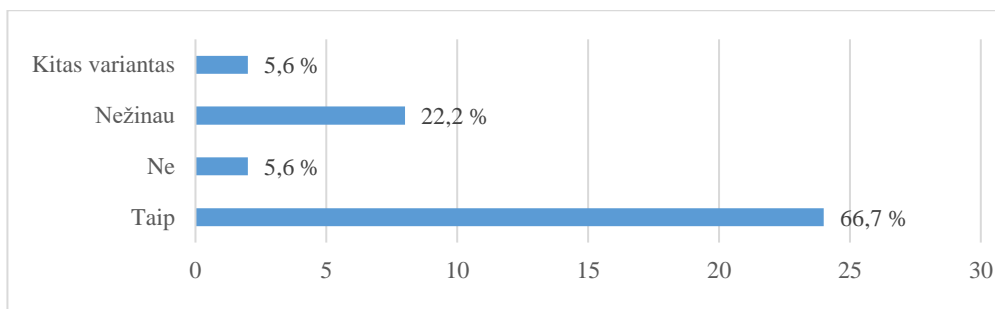
Asmenų įsivertinimas yra gana žemas. 30,6 % dalyvių save vertina 0, o 30,6 % vertina tik A1 lygiu, taigi vokiečių kalbos pagrindų poreikis yra labai didelis.



8 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų mokymosi būdai

Remiantis 8. Pav. duomenimis respondantai daugiausiai informacijos ieško internete arba iš viso nesimokina vokiečių kalbos. Taigi svarbu yra išsiaiškinti, ar jie norėtų mokintis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu.

Pagal apklausos duomenis galima teigti, kad dauguma (69%) asmenų norėtų mokytis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu.



9 pav. Apklausoje dalyvavusių asmenų nuomonė apie nuotolinio mokymosi integravimą įdarbinimo agentūroje

Integravus nuotolinius vokiečių kalbos kursus įdarbinimo agentūroje, svarbu sužinoti ar, tai padėtų pritraukti naujų darbuotojų. Taigi yra aktualu sužinoti, ar būsimus darbuotojus paskatintų rintis šią agentūrą, jeigu ji pasiūlytų mokymus. 66,7 % dalyvių mano, kad vokiečių kalbos integravimas į agentūrą paskatintų rinktis darbą joje, 22,2 % nežino, 5,6 % sako, kad ne ir 5,6 % renkasi kitą variant

Norit sužinoti tradicinis ar nuotolinis vokiečių kalbos mokymasis yra reikalingesnis buvo užduotas klausimas: „Ar rinktumėtės nuotolinį mokymosi būdą, ar labiau vertinate tradicinį mokymosi būdą ? “. 63,9 % respondentų atsakė, kad rinktųsi nuotolinį vokiečių kalbos būdą.

Anketos duomenis leido nustatyti, jog didelė dalis respondentų mokosi savarankiškai, bet jiems trūksta informacijos, taip pat trūksta informacijos apie nuotolinį mokymąsi, kuri rinktųsi didelė dalis dalyvių. Kadangi įdarbinimo agentūrai svarbiausias uždavinys yra surasti naujų darbuotojų, o apklaustieji teigia, kad vokiečių kalbos mokymų integravimas paskatintų rinktis šia agentūrą, tai nuotolinis vokiečių kalbos integravimas būtų naudingas.

2.3. Darbo / darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimo eiga

Siekiant pirmiausiai geriau pažinti potencialius naudotojus, atliktas nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi poreikio tyrimas, klausiant pavienius asmenis apie nuotolinį vokiečių kalbos mokymosi poreikį. Atliktas tyrimas buvo tik pirmas etapas, kuris parodė, kad trūksta informacijos apie nuotolinius mokymus ir kaip jie veikia. Buvo išsiaiškinta, kad respondentai norėtų daugiau informacijos apie nuotolinį vokiečių kalbos mokymąsi.

Siekiant išsiaiškinti ar reikalinga darbo/darbuotojų paieškos sistema, kurioje būtų galima ieškoti darbo Vokietijoje, mokintis vokiečių kalbos, gauti kitą reikiama informaciją apie darbą ir mokymąsi Vokietijoje buvo atliktas antras apklausos etapas. Apklausa skirta įvairaus amžiaus ir profesijų žmonėms, tad anketa galėjo pildyti visi. Apklausa buvo platinama asmeniniame facebook.com internetiniame puslapyje ir darbo paieškos grupėse: „Vokietijos lietuviai“, „Darbas Vokietijoje“, „Darbas užsienyje“, „Slaugos darbai Vokietijoje“.

2.4. Darbo / darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimo rezultatų apžvalga

Antrosios apklausos rezultatai parodė, kad 38,1% respondentų gyvena Vokietijoje ir 33,3 Lietuvoje, o 28,6 % gyvena kitoje šalyje. 61,9 % apklaustųjų moka gerai naudotis kompiuteriu, taigi darbo paieškos sistemos internete jiems yra aktualios. Tik 9,5 % nemoka gerai naudotis kompiuteriu. Toliau apklausoje išsiaiškinta, kad darbo internetu ieško daugiau, nei 85 % respondentų, o būtent darbo Vokietijoje ieško 42,9 % apklaustųjų. Labai svarbu išsiaiškinti, kuriose paieškos sistemose yra ieškoma darbo, kurios yra geresnės naudojimui.

Apklauso duomenys rodo, kad daugiausia respondentų naudojami „cvbanko“ darbo/darbuotojų paieškos sistemos paslaugomis. Taip pat apklaustieji patikino, kad naudojami visomis darbo paieškos sistemomis, „skelbiu.lt“ sistema, kandidatų kompanijomis. Tačiau paieškos būdas kandidatų kompanijos nėra labai patogus įmonėms ar agentūroms, kadangi neleidžia surasti norimo kiekio darbuotojų ir vien tik šio būdo nepakanka. Apklausoje buvo klausiami kokiomis sistemomis naudojami respondentai ieškant darbo būtent Vokietijoje. Buvo pateiktos visos kitame skyriuje analizuojamos sistemos:

- www.cvbankas.lt
- www.cv.lt
- www.stellenanzeigen.de
- www.stepstone.de
- www.stellenanzeigen.de
- www.arbeitsagentur.de

Apklauso duomenys parodė, kad 47,6 % respondentų naudojami „cvbankas“ sistema, o naudojimas kitomis sistemomis nesiekė 20 % ribos. „Cv“ darbo / darbuotojų paieškos sistema nėra tokia populiari kaip „cvbankas“ ir nėra tokia patogi, o kitos minimos paieškos sistemos yra vokiečių kalba, kai kurios anglų. Kalbų nežinojimas ir kitos priežastys lemia, kad nesvarbu kokioje šalyje darbuotojai ieško darbo jie pirmiausia arba tik, renkasi savo gimtosios kalbos paieškos sistemas.

7. Kur dažniausiai ieškote darbo Vokietijoje?



10 pav. Respondentų paieška darbo/darbuotojų paieškos sistemose

1 – oje lentelėje pateikta informacija apie respondentų nuomonę, kurios veiklos yra svarbios darbo/darbuotojų paieškos sistemoje.

1 lentelė. Įvertintas nurodytų veiklų darbo paieškos sistemoje poreikis

	Nesvarbu	Šiek tiek svarbu	Svarbu	Labai svarbu
Įmonių vertinimas	1 (5.9%)	2 (11.8%)	4 (23.5%)	10 (58.8%)
Kalbų pasirinkimas (DE, EN, LT)	1 (5.9%)	2 (11.8%)	5 (29.4%)	9 (52.9%)

Gyvenimo aprašymo saugojimas svetainėje	1 (5.9%)	3 (17.6%)	4 (23.5%)	9 (52.9%)
Darbo paieška Vokietijoje (pasirenkant miestą)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	7 (41.2%)	9 (52.9%)
Darbuotojų vertinimas	2 (11.8%)	3 (17.6%)	5 (29.4%)	7 (41.2%)
Informacijos paieška svetainėje pagal raktinius žodžius	3 (17.6%)	2 (11.8%)	5 (29.4%)	7 (41.2%)
Vokiečių kalbos mokymosi kursai	1 (5.9%)	1 (5.9%)	8 (47.1%)	7 (41.2%)
Informacijos skelbimas apie aktualias Vokietijos institucijas	1 (5.9%)	3 (17.6%)	7 (41.2%)	6 (35.3%)
Forumas	1 (5.9%)	5 (29.4%)	5 (29.4%)	6 (35.3%)
Galimybė prisijungti su „Gmail“ paskyra	1 (5.9%)	2 (11.8%)	9 (52.9%)	5 (29.4%)
Komentavimas	3 (18.8%)	3 (18.8%)	5 (31.2%)	5 (31.2%)
Galimybė prisijungti su „Facebook“ paskyra	1 (5.9%)	5 (29.4%)	7 (41.2%)	4 (23.5%)
Profilio nuotraukos ar paveikslėlio pasirinkimas	4 (23.5%)	5 (29.4%)	5 (29.4%)	3 (17.6%)

2 lentelė. Įvertintas nurodytų veiklų darbo paieškos sistemoje atrinkimas

	Nesvarbu ir šiek tiek svarbu	Svarbu ir labai svarbu	Nesvarbu ir šiek tiek svarbu	Svarbu ir labai svarbu	Nesvarbu	Svarbu
Įmonių vertinimas	3	14	17,6	82,4	17,6	82,4
Kalbų pasirinkimas (DE, EN, LT)	3	14	17,6	82,4	17,6	82,4
Gyvenimo aprašymo saugojimas svetainėje	4	13	23,5	76,5	23,5	76,5
Darbo paieška Vokietijoje (pasirenkant miestą)	1	16	5,9	94,1	5,9	94,1
Darbuotojų vertinimas	5	12	29,4	70,6	29,4	70,6
Informacijos paieška svetainėje pagal raktinius žodžius	5	12	29,4	70,6	29,4	70,6
Vokiečių kalbos mokymosi kursai	2	15	11,8	88,2	11,8	88,2
Informacijos skelbimas apie aktualias Vokietijos institucijas	4	13	23,5	76,5	23,5	76,5
Forumas	6	11	35,3	64,7	35,3	64,7
Galimybė prisijungti su „Gmail“ paskyra	3	14	17,6	82,4	17,6	82,4
Komentavimas	6	10	37,5	62,5	37,5	62,5
Galimybė prisijungti su „Facebook“ paskyra	6	11	35,3	64,7	35,3	64,7
Profilio nuotraukos ar paveikslėlio pasirinkimas	9	8	52,9	47,1	52,9	47,1

Siekiant įvertinti, kurios veiklos yra reikalingos, o kurios ne buvo susisteminta informacija. „Nesvarbu“ ir „šiek tiek svarbu“ buvo susumuota ir paskaičiuoti procentai. Taip pat padaryta su svarbu ir labai svarbu. Atrenkant svarbias ir nesvarbias veiklas, buvo pasirinkta 50 % riba. Nesvarbu pasiekiant daugiau nei 50 % ribą yra nustatoma reikalinga veikla, o svarbu pasiekiant mažesnę ribą, nei 50% įvardinama kaip nesvarbi veikla. Remiantis 3 lentelės duomenimis, nustatyta, kad, respondentų nuomone, beveik visos išvardintos veiklos yra reikalingos išskyrus profilio nuotraukos ar paveikslėlio pasirinkimas.

2.5. Išvados

1. Atlikus tyrimus buvo nuspręsta, kad yra reikalinga darbo/darbuotojų paieškos sistema su nuotolinio mokymosi integracija.
2. Darbe išskirtos aktualios veiklos, kuriomis vadovaujantis galima projektuoti naują sistemą. Norint pradėti kurti darbuotojų paieškos ir ugdymo sistemą buvo siekiama išsiaiškinti kokios veiklos respondentų nuomone yra reikalingos.

3. Panašių darbuotojų/darbo paieškos sistemų Lietuvoje ir Vokietijoje analizė

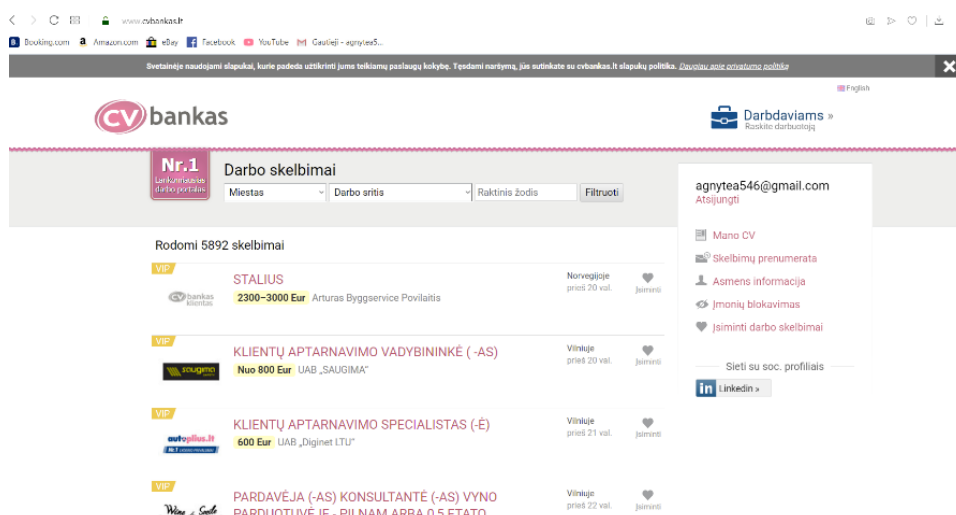
Šiame skyriuje pateikiamos darbuotojų ir darbo paieškai naudojamos sistemos Vokietijoje ir Lietuvoje. Analizuojami sistemų technologiniai sprendimai ir pateikiamos iliustracijos. Kadangi, šiame darbe labiau koncentruojamasi į darbo ir darbuotojų paiešką Vokietijoje ir Lietuvoje, tai buvo pasirinktos paieškos sistemos iš šių dviejų šalių. Analizuojant sistemas nustatyti pagrindiniai kriterijai, pagal kuriuos 3.3 skyrelyje palygintos sistemos tarpusavyje. Šie kriterijai buvo pasirinkti iš esamų darbo ir darbuotojų paieškos sistemų ir atliktas pasirinktų sistemų palyginimas.

3.1. Esamų sistemų analizė Lietuvoje

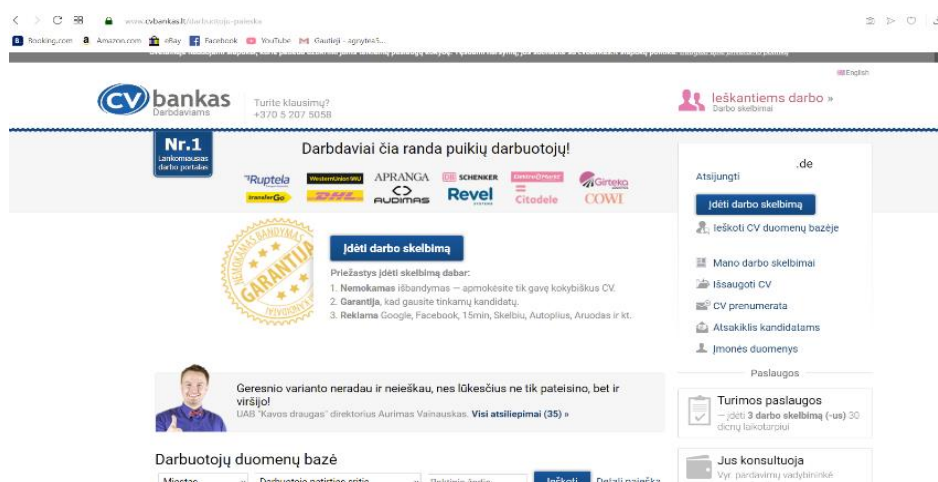
Darbo paieško sistemoms Lietuvoje išanalizuoti, google.com paieškos sistemoje atlikta tokių sistemų paieška įvedant užklausa: „darbo paieškos sistemos“. Analizei pasirinktos 3 pirmos darbo paieškos sistemos.

3.1.1. „Cvbankas“ darbo paieškos sistema

Internetinė darbo paieškos sistema: www.cvbankas.lt



11 pav. www.cvbankas.lt ieškančiam darbo

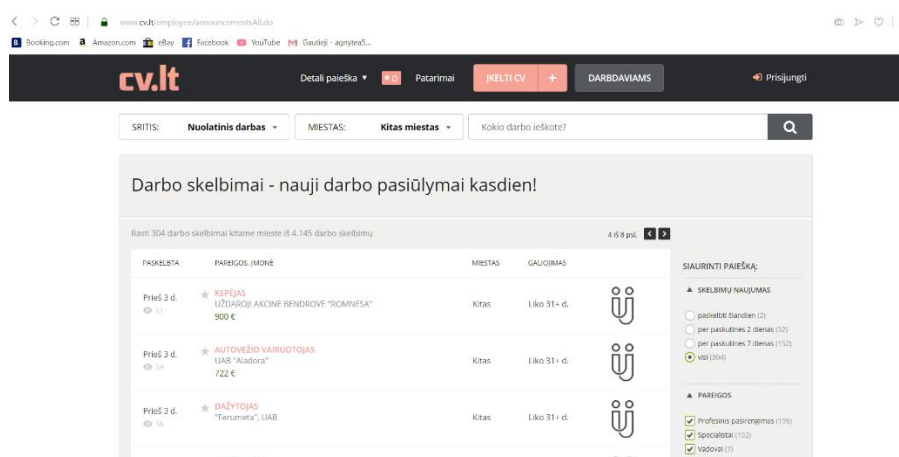


12 pav. www.cvbankas.lt ieškančiam darbuotojo

„Cvbankas“ darbo paieškos sistema yra labiausiai lankoma ir populiariausia Lietuvoje. Šioje paieškos sistemoje ieškantieji darbo gali pasirinkti norimą Lietuvos miestą arba darbą užsienyje ir taip ieškoti darbo. Pasirinkti darbo sritį arba ieškoti darbo pasiūlymų įvedus raktinį žodį. Ieškantysis darbo gali sukurti savo gyvenimo aprašymą ir jį nemokamai talpinti svetainėje, atsisiųsti PDF formatu ar siųsti darbdaviams el. paštu. Darbdaviai gali ieškoti darbuotojų pagal raktinį žodį, talpinti darbo skelbimus ir peržiūrėti kandidatavusius darbuotojus. Galima aktyvuoti ar slėpti skelbimus, spausdinti darbuotojų gyvenimo aprašymus. Įkeliamų darbo skelbimų talpinimas yra apribotas ir mokamas. Galima įsigyti vadybininkų siūlomus paketus pagal, tai kiek darbo skelbimų yra planuojama skelbti.

3.1.2 „Cv“ darbo paieškos sistema

Internetinė darbo paieškos sistema: www.cv.lt



13 pav. www.cv.lt

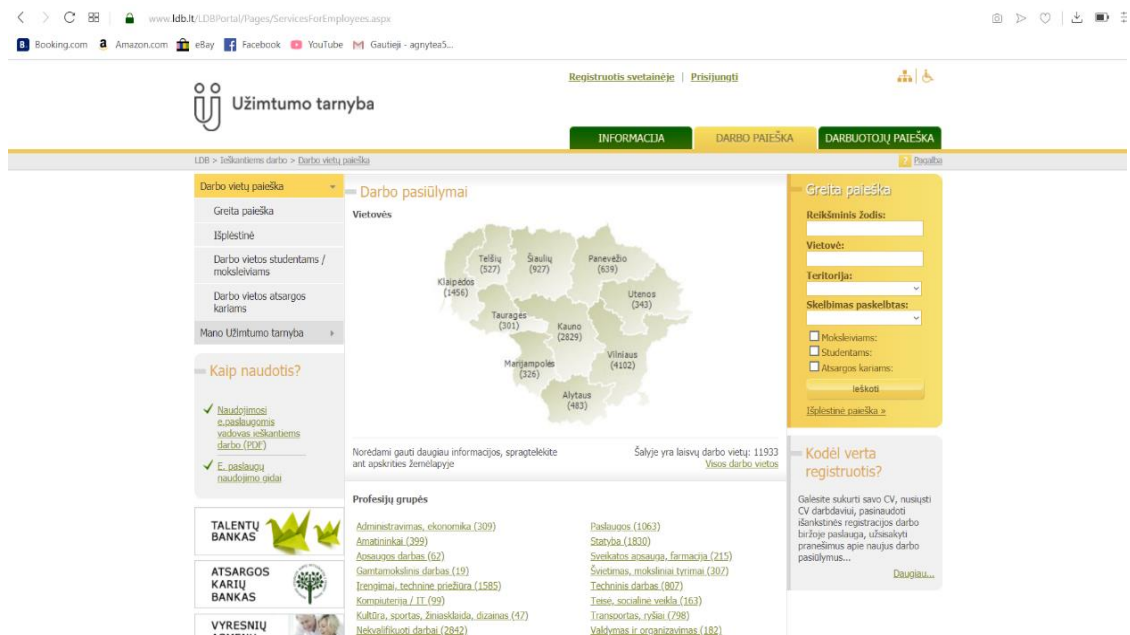
„cv.lt“ yra pirmasis Lietuvos karjeros portalas, sėkmingai veikiantis nuo 1999 m. [15]. Darbo paieškos sistemoje galima rinktis kokio darbo ieškantysis nori:

- Nuolatinis darbas
- Savanorystė
- Praktika
- Darbas neįgaliems
- Papildomas darbas

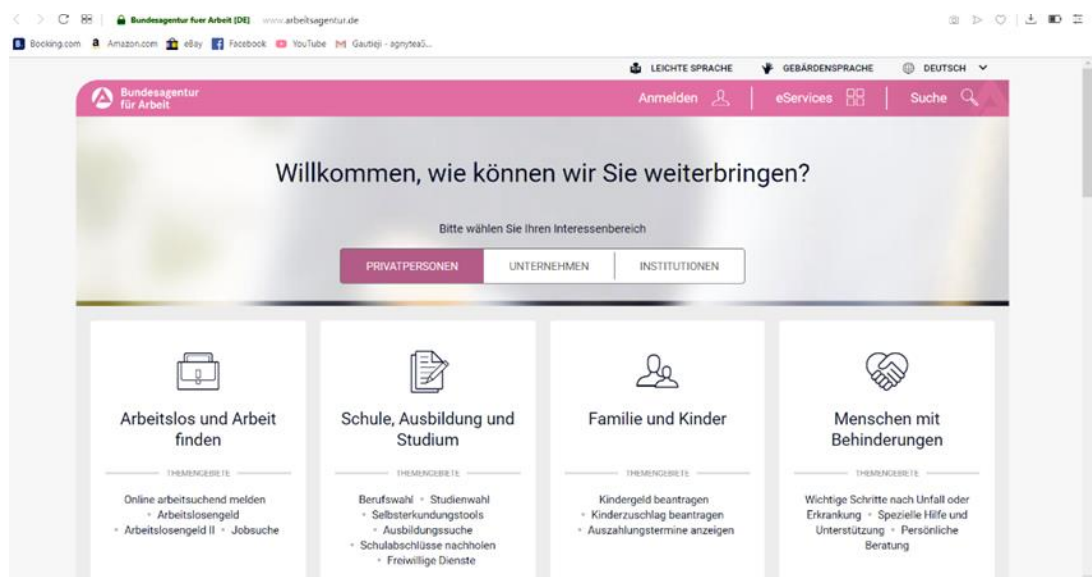
Šioje darbo paieškos sistemoje paieška vyksta pagal pasirinktą Lietuvos miestą, darbo sritį arba kategoriją, pagal kurią galima pasirinkti darbą užsienyje. „Cv“ darbo paieškos sistemoje filtruojami darbo skelbimai pagal darbo užmokestį, skelbimų naujumą, pareigas ar įmonės tipą. Darbdaviai susikūrę paskyrą gali dėti darbo skelbimus, kurie yra mokami.

3.1.3 Užimtumo tarnyba

Internetinė darbo paieškos sistema: <https://www.ldb.lt>



14 pav. Užimtumo tarnyba



15 pav. Darbo agentūra Vokietijoje

Lietuvos užimtumo tarnybos internetinėje svetainėje darbo paieška vyksta pagal vietovę, teritoriją, skelbimo paskelbimo laiką ir pagal profesiją. Darbdaviams, norintiems skelbti skelbimus, reikia užsiregistruoti sistemoje. Tačiau darbdaviams užsienyje, norintiems naudotis savarankiškos paieškos sistemomis, reikalingas vartotojo ID. Lietuvoje, kaip ir daugumoje kitų šalių, reikalaujama, kad darbdavys, norintis pateikti darbo pasiūlymus, būtų įsiregistravęs toje šalyje. Taigi, ieškant darbuotojų iš Lietuvos ir norint juos įdarbinti Vokietijoje, reikia pildyti skelbimą Vokietijos darbo agentūroje. Tokios agentūros tinklalapyje viskas pateikiama vokiečių kalba, todėl, ieškantiems darbo, naudotis tokiais agentūromis savarankiškai yra sunku (žr. 15 pav.). Sprendžiant šią problemą reikia atsidaryti filialą Lietuvoje ir taip skelbti norimus darbo skelbimus Lietuvos užimtumo tarnyboje ar „Eures“. Šią sistemą, „Eures“, galima atsidaryti Lietuvos užimtumo tarnybos puslapyje.

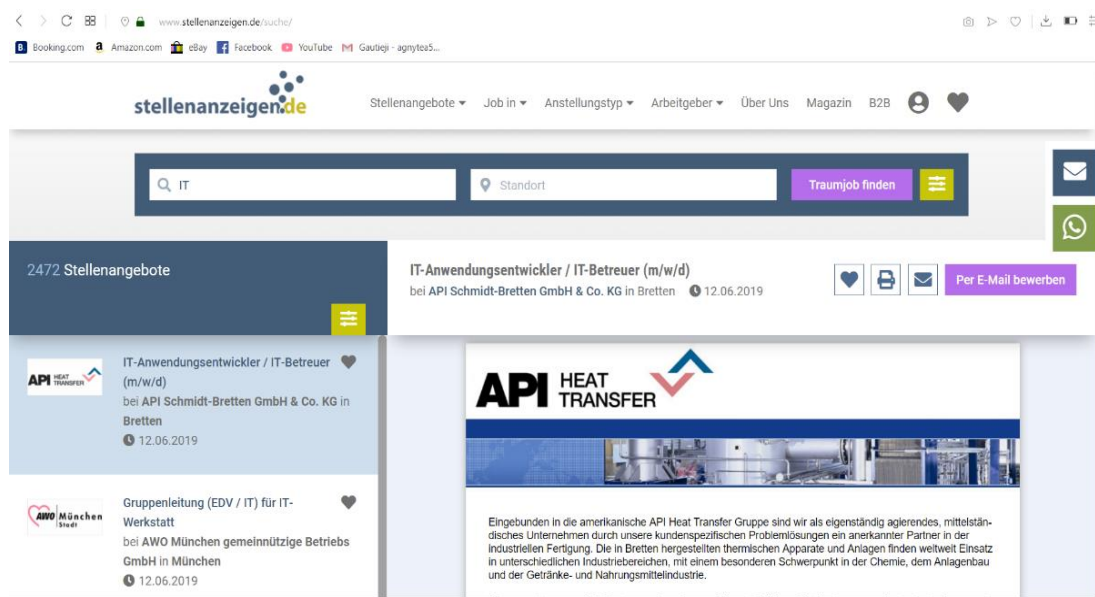
Kitame skyriuje analizuojamos darbo paieškos sistemos Vokietijoje.

3.2. Esamų sistemų analizė Vokietijoje

Darbo paieško sistemoms Lietuvoje išanalizuoti, „google.com“ paieškos sistemoje atlikta tokių sistemų paieška įvedant užklausa: „Arbeit in Deutschland“ (darbas Vokietijoje) ir pasirinktos 3 pirmos darbo paieškos sistemos.

3.2.1 „Stellenanzeigen“ darbo paieškos sistema

Internetinė darbo paieškos sistema: <https://www.stellenanzeigen.de>

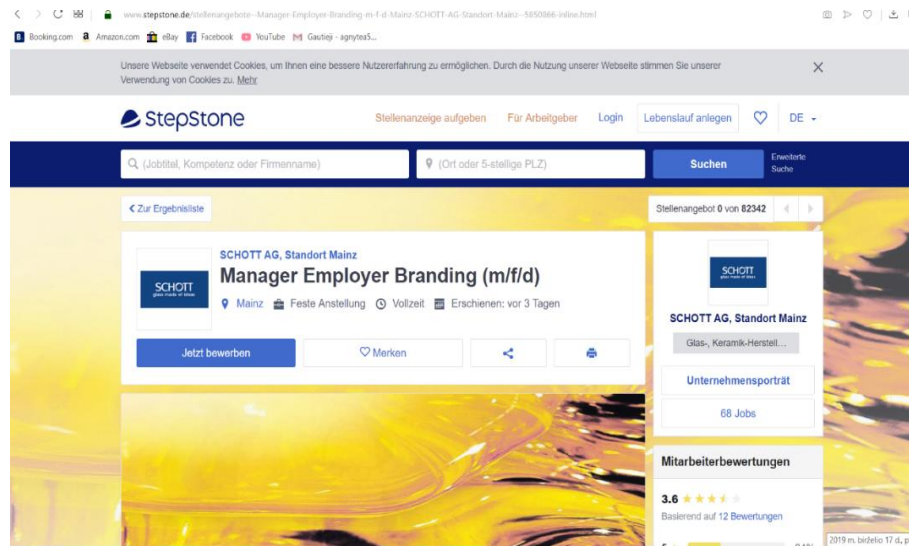


16 pav. Darbo paieškos sistema stellenanzeigen

Šioje darbo paieškos sistemoje darbo paieška vyksta pagal darbo sritį, miestą, atstumą kilometrais, skelbimo paskelbimo laiką ar įvesta raktinį žodį. Pagrindinė problema yra ta, kad negalima pasirinkti kalbos, todėl žmogui ieškančiam darbi ir nemokančiam vokiečių kalbos gali būti sunku. Taip pat šioje sistemoje negalima tarpinti savo gyvenimo aprašymo, nes skelbimuose yra nurodyti tik įmonių elektroniniai paštai. Ieškantiesiems darbo paslauga yra nemokama, o ieškantiems darbuotojų ir norit paskelbti darbo skelbimą yra siūlomas įvairūs paketai.

3.2.2 „Stepstone“ darbo paieškos sistema

Internetinė darbo paieškos sistema: <https://www.stepstone.de>

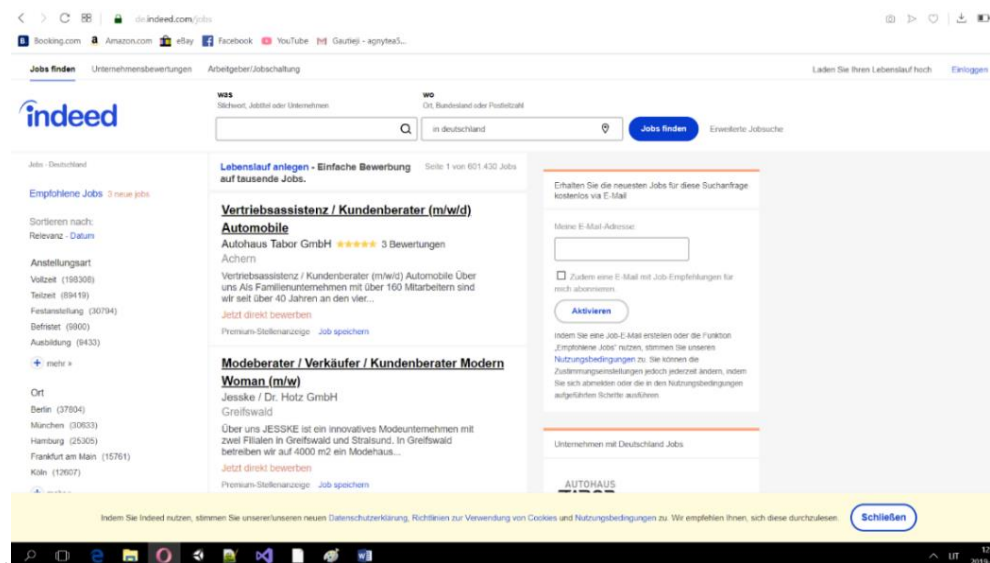


17 pav. Darbo paieškos sistema „stepstone“

Šioje darbo paieškos sistemoje darbo paieška vyksta pagal sritį ir miestą. Galima pasirinkti dvi kalbas: vokiečių ir anglų. Taip pat galima užsipildyti gyvenimo aprašymą ir jį siųsti darbdaviams. Ieškantiesiems darbo, paslauga yra nemokama, o ieškantiems darbuotojų ir norintiems paskelbti skelbimą 30 dienų, kaina yra nuo 920 Eur. Kaina priklauso nuo to, kaip norima skelbti.

3.2.3. „Indeed“ darbo paieškos sistema

Internetinė darbo paieškos sistema: <https://www.stellenanzeigen.de>



18 pav. Darbo paieškos sistema „Indeed“

Šioje darbo paieškos sistemoje darbo paieška vyksta pagal darbo sritį ir miestą. Galima filtruoti skelbimus pagal įmonės pavadinimą, darbo laiką. Pagrindinė problema šioje svetainėje yra ta pati kaip ir „Stellenanzeigen“ - negalima pasirinkti kalbos. Taip pat šioje sistemoje negalima talpinti savo gyvenimo aprašymo. Ieškantiesiems darbo paslauga yra nemokama. Ieškantiems darbuotojų ir norintiems paskelbti bazini darbo skelbimą, mokėti nereikia.

3.3. Sistemų palyginimas

Toliau apžvelgtos darbo/darbuotojų paieškos sistemos Lietuvoje ir Vokietijoje. Išanalizavus panašaus pobūdžio esamas darbo/darbuotojų paieškos sistemas, prieita prie išvados, kad yra reikalinga darbo/darbuotojų geresnė ir patogesnė paieškos sistema, nes esamos sistemos neleidžia efektyviai ieškoti darbuotojų arba yra labai brangios. „Cvbankas“ viena populiariausių ir labiausiai pritaikytų darbo/darbuotojų paieškos sistemų, bet nėra pritaikyta jau esamiems darbuotojams Vokietijoje, nes jie negali ieškotis darbo savo mieste ar savo regione. Dėl to kyla problema, kad darbdaviams yra sunkiau surasti naują darbuotoją, darbuotojai negali tobulėti ir keisti darbo vietas, neturi pasirinkimų tiek dėl specialybės tobulėjimo, tiek dėl materialinės gerovės.

3 lentelė. Darbuotojų paieškos sistemų palyginimas

	Cvbankas	Cv	Užimtumo tarnyba	Stellenanzeigen	Stepstone	Indeed
Kaina Darbdaviui	Vieno skelbimo kaina 129eu., galioja 30 d.	Vieno skelbimo kaina 89eu., galioja 30 d.	Nemokamas	Vieno skelbimo kaina 900eu., galioja 30 d.	Vieno skelbimo kaina 920eu., galioja 30 d.	Bazinis skelbimas nemokamas
Kaina ieškančiajam darbo	Nemokamai	Nemokamai	Nemokamai	Nemokamai	Nemokamai	Nemokamai
Kalbos pasirinkimas	LT, EN	LT	LT (EURES: DE, BG, CS, DA, ET, EL, EN, ES, FR, GA, HR, IS, IT, LV, LT, HU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SK, SL, FI, SV)	DE	DE, EN	DE
Gyvenimo aprašymo talpinimas svetainėje	Taip	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne
Informacijos paieška svetainėje pagal raktinius žodžius	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
Darbo paieška pagal miestą	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
Darbo paieška pagal darbo sritį	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
Darbo paieška Vokietijoje (pasirenkant miestą)	Ne	Ne	Taip	Taip	Taip	Taip
Patogi paieška	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
Pagalba kuriant darbo skelbimus	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip

Pateikus darbo/darbuotojų paieškos Lietuvoje ir Vokietijoje sistemų analizę, darbe siekiama pateikti naujos sistemos realizavimo metodiką, kuri suteiktų galimybę ieškoti darbo Vokietijoje, kartu mokytis kalbos ir padėtų suprasti institucinę veiklą.

Kuriama sistema turėtų pasižymėti tokiomis savybėmis:

- Patogi darbdavių ir darbuotojų navigacija po darbo/darbuotojų paieškos sistemą, greitai randama informacija.
- Vokiečių, lietuvių ir anglų kalbos pasirinkimas tiek potencialiems darbuotojams, tiek darbdaviams ieškantiems naujų darbuotojų.
- Vertinimų galimybė;
- Mokomosios medžiagos skelbimas, kuria skelbti gali ne tik administratorius, bet ir darbdaviai.
- Darbuotojų mokomosios medžiagos skaitymas.
- Bendravimas forume ir kt.

3.4. Išvados

1. Remiantis jau esamomis darbo paieškos sistemomis, atliktas svetainių palyginimas pagal kriterijus, kurie palengvina darbo/darbuotojų paiešką.
2. Išanalizavus darbo/darbuotojų paieškos svetaines pastebėta, kad jose trūksta patogios naršymo galimybės, kalbų pasirinkimo, bendravimo galimybės.
3. Pastebėta, kad nei vienoje svetainėje nėra ugdymo proceso integracijos, mokomosios medžiagos ar kitos reikalingos informacijos ieškantiems darbo.

4. TURINIO VALDYMO SISTEMŲ APŽVALGA

Remiantis atlikta apžvalga, patogiausia darbuotojų paieška yra internetinėse paieško sistemose. Internetinės sistemos gali būti kuriamos naudojant turinio valdymo sistemas, todėl šiame skyriuje analizuojamos dažniausiai naudojamos turinio valdymo sistemos. Tokios sistemos pasirinkimas yra svarbus momentas, kuriant darbuotojų paieškos ir ugdymo sistemą. Pasirinktos dvi populiariausios turinio valdymo sistemos „Wordpress“ ir „Drupal“, jas išanalizavus pateiktas šių sistemų palyginimas ir pasirinktos sistemos detalesnis aprašymas.

4.1. „Wordpress“ ir „Drupal“ sistemų palyginimas

Dėl itin didelio TVS skaičiaus bei jų ir jų funkcijų įvairovės tinkamiausios TVS parinkimas gana sudėtingas [13]. Tinkamai TVS pasirinkti atliktas dažniausiai naudojamų sistemų palyginimas., kad TVS pasirinkimo procesas būtų veiksmingas ir rezultatyvus. Taigi pasirinktos dvi populiariausios TV sistemos: „Wordpress“ ir „Drupal“.

„Wordpress“ yra populiariausia turinio valdymo sistema, pradėta kurti 2003 m. „Wordpress“ sistema naudojami keli žymūs vartotojai: Whitehouse.gov, „Sony Mobile“, Vašingtono universitetas, „Mercedes Benz“, TechCrunch“. „Wordpress“ sistema yra lengva ir patogiu naudotis tiek pažengusiam, tiek pradedančiajam vartotojui [16].

„Drupal“ pradinės versijas sukūrė olandų studentai. Iš pradžių ji buvo kuriamas kaip bendradarbiavimo platforma. Šiuo metu „Drupal“ naudoja daugybė privačių kompanijų svetainių bei universitetų portalų tokių kaip JAV Baltųjų rūmų svetainė, „Popular Science Magazine“ žurnalo bei „New York Observer“ svetainės, Oxford Universitetas [14]. Tai yra populiariausia turinio valdymo sistema po „WordPress“ [13].

Toliau pateikiama „WordPress“ ir „Drupal“ sistemų privalumai ir trūkumai (žr. 5 lentelę) Analizuojant sistemų privalumus ir trūkumus remtasi „WordPress“ ir „Drupal“ dokumentacija ir bendru šaltinių sąrašu.

4 lentelė. „WordPress“ ir „Drupal“ sistemų privalumai ir trūkumai

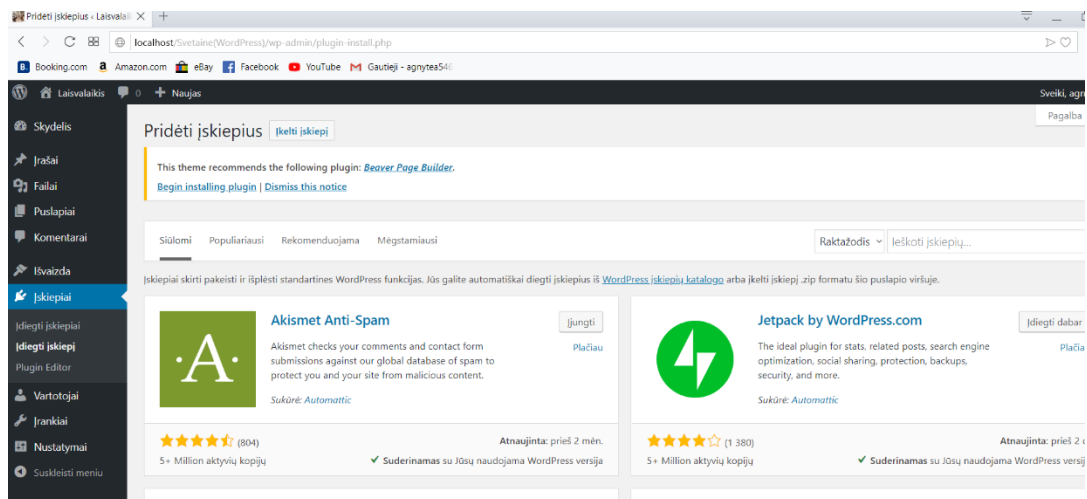
„WordPress“ privalumai	„Drupal“ privalumai
Atviro kodo interneto sistemų turinio valdymo sistema (TVS);	Atviro kodo interneto sistemų turinio valdymo sistema (TVS);
Nemokama;	Nemokama;
Greitas paruošimas naudojimui, paprastumas;	TVS galima kurti tiek paprastas svetaines, tiek ir sudėtingas, integruotas ir sudėtingesnį "užnugarį" (back-end) turinčias sistemas;
Didelis įskiepių ir dizaino pasirinkimas;	(2015) jos pagrindu yra sukurta apie 7% visų Web svetainių;
Neribotos puslapio dizaino galimybės;	„Drupal“ leidžia paprastiems sistemos administratoriams pildyti ir atnaujinti Web svetaines be pašalinio techninio palaikymo, programavimo, ar dar kokių sudėtingų techninių triukų;
Dinaminė failų sistema. Resursų taupymas, maža serverio apkrova;	Saugumas;
Daugiakalbiškumas;	Integruotas SEO valdymas.
Didžioji dalis įskiepių ir šablonų yra nemokami;	„Drupal“ trūkumai

Sistema leidžia nesunkiai naudotis administratoriaus galimybėmis, keisti turinį.	Sudėtingas naudojimas;
„WordPress“ trūkumai	Sudėtingas perkėlimas iš vienos terpės į kitą;
Žemas saugumo lygis.	Didelė serverio apkrova.

Išanalizavus „Drupal“ ir „WordPress“ sistemų galimybes galima teigti, kad „Drupal“ sistema yra saugesnė, o „WordPress“ yra lengvesnis perkėlimą iš vienos TVS į kitą nesudėtingas. Taigi, pradedančiajam vartotojui paprasčiau ir suprantamiau yra naudotis „WordPress“ sistema. Vienas iš esminių dalykų renkantis šią sistemą yra paprastumas ir lengvas administravimas.

4.2. „Wordpress“ funkcinis aprašymas

„WordPress“ turi tūkstančius papildinių, kurie išplečia šios priemonės galimybes, todėl funkcinės galimybės yra beveik neribotos.



19 pav. „WordPress“ įskiepiai

Standartinių „WordPress“ sistemos funkcijų sąrašas:

Paprastumas. WordPress sukurta taip, kad būtų lengva ir greitai sukurti norimą internetinę svetainę.

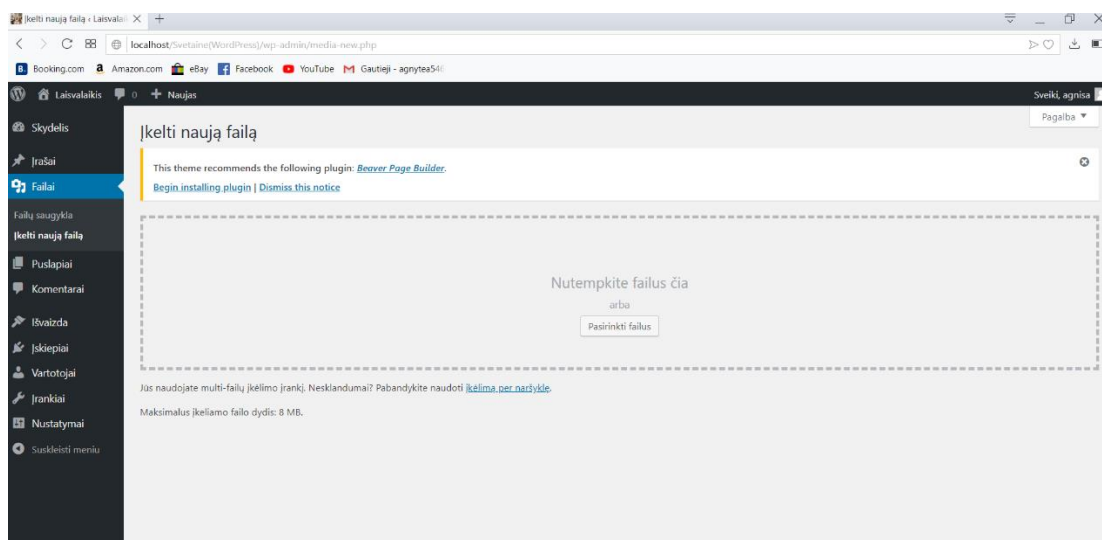
Lankstumas. Su „Wordpress“ sistema galima sukurti bet kokią norimą svetainę: asmeninį tinklaraštį, fotogaleriją, verslo svetainę, vyriausybės svetainę, žurnalo ar naujienų svetainę, net interneto svetainių tinklą. Sukurtos svetainės funkcionalumą galima išplėsti, įdiegiant „Wordpress“ sistemos papildinius.

Lengvas paskelbimas. Su „Wordpress“ sistema sukurtoje svetainėje galima talpinti žinutes ir puslapius, juos lengvai formatuoti, įterpti laikmenas.

Leidybos priemonės. „WordPress“ leidžia lengvai valdyti turinį. Sukurtame projekte galima suplanuoti leidinį ir peržiūrėti pranešimų pakeitimus. Galima padaryti turinį viešą ar privatą, saugoti įrašus ir puslapius slaptažodžiu.

Vartotojo valdymas. Ne visi vartotojai turi tą pačią prieigą prie svetainės. Administratoriai tvarko svetainę, redaktoriai dirba su turiniu, autoriai rašo turinį, o abonentai turi profilį, kurį jie gali valdyti. Tai leidžia į svetainę įtraukti įvairius dalyvius.

Žiniasklaidos valdymas. Greitai ir lengvai įkeliami failai sukurtoje svetainėje. Jei norima pridėti vaizdą ar kitą failą prie administruojamos svetainės, reikia tiesiog nutempiti failą į įkėlimo programą.



20 pav. Failų įkėlimas „WordPress“

Pilnas standartų laikymasis. Kiekvienos svetainės, sukurtos su „Wordpress“ sistema, kodas visiškai atitinka W3C nustatytus standartus.

Lengvas temos pasirinkimas. „WordPress“ yra susieta su trimis numatytais temomis, tačiau galima įdiegti norimą temą.

Galimybė išplėsti papildiniais. „WordPress“ yra pateikta su funkcijomis kiekvienam vartotojui. Kiekvienai norimai papildomai funkcijai yra įskiepių katalogas. Galima pridėti sudėtingas galerijas, socialinius tinklus, forumus, socialinės žiniasklaidos valdiklius, šlamšto apsaugą, kalendorius ir kt.

Įdiegtos pastabos. „WordPress“ įrankiai suteikia viską, ko reikia, kad būtų galima diskutuoti diskusijų forumuose.

„WordPress“ kalbos. „WordPress“ yra prieinama daugiau nei 70 kalbų[16].

4.3. Išvados

1. Atlikus dviejų populiariausių turinio valdymo sistemų palyginimą, nustatyta, kad nors „Drupal“ sistema ir yra saugesnė, „Wordpress“ geriau tinka pradedantiesiems naudotojams kaip paprastesnė ir suprantamesnė

2. Atsižvelgiant į 4.1 skyriuje išskirtus kriterijus arba funkcinis reikalavimus integruotai naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo sistemai realizuoti geriausiai tinka „Wordpress“ sistema, kuria ne tik lengva ir patogiu naudotis, bet joje taip pat galima pasirinkti įvairius kuriamos sistemos dizainus.

5. DARBUOTOJŲ PAIEŠKOS SISTEMOS PROJEKTAS

5.1. Vartotojų grupės ir jų rolės/

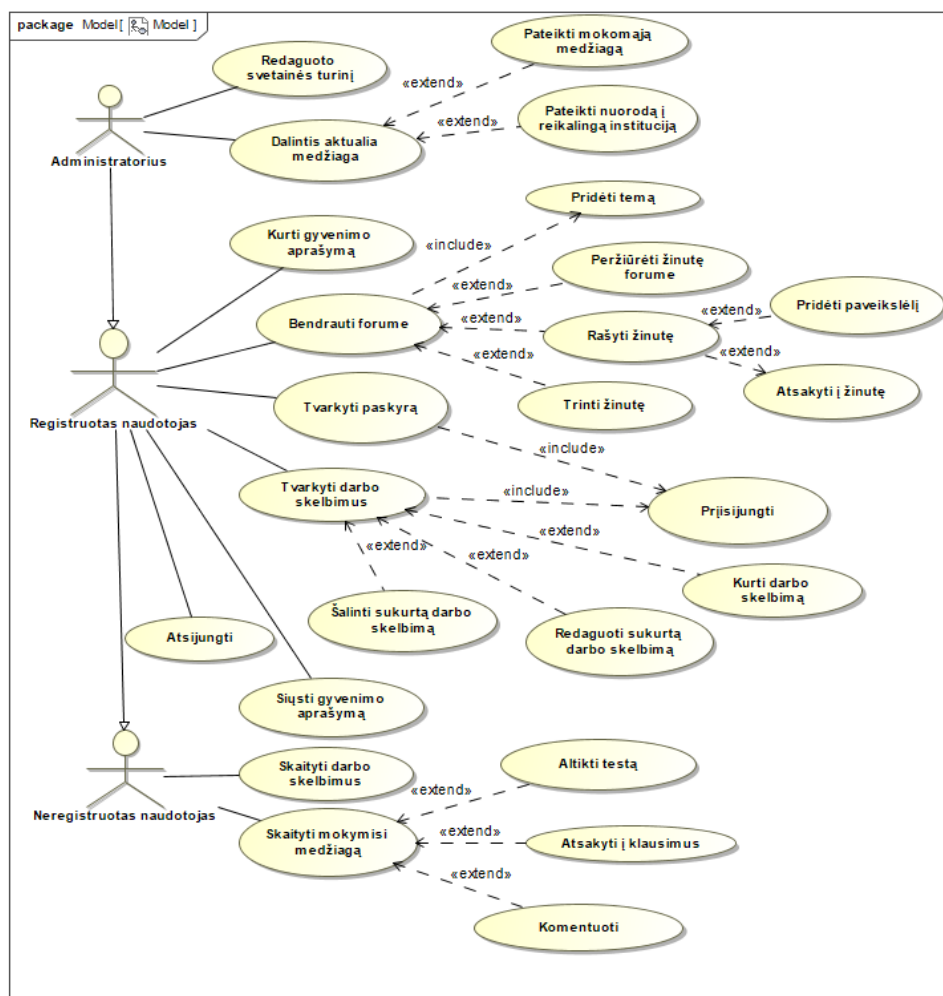
Šiame skyriuje nagrinėjamos integruotos naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo sistemos funkcinės galimybės, kurios yra aktualios planuojamai kurti darbuotojų paieškos ir nuotolinio ugdymo sistemai. Panaudos atvejų diagramoje pateiktos funkcijos kurias gali atlikti administratorius, ieškantysis darbo, ieškantysis darbuotojo „WordPress“ turinio valdymo sistemoje (žr. 21 pav).

Vartotojų grupės, kurioje darbo/darbuotojų paieškos sistemoje:

Ieškantysis darbo – tai toks sistemos vartotojas, kuris naudojasi sistema, siekdamas susirasti darbą Vokietijoje, taip pat skaito mokomąją medžiagą ar ieško informacijos apie Vokietijos institucijas, kurios reikalingos užsieniečiams.

Ieškantysis darbuotojo – tai toks vartotojas, kuris naudojasi sistema, norėdamas surasti naujus darbuotojus. Kuria ir skelbia darbo skelbimus, dalinasi informacija.

Administratorius – tai toks sistemos vartotojas, kuris gali besąlygiškai naudotis sistema, tvarkyti svetainę, keisti jos išvaizdą, redaguoti, papildyti sistemą naujais papildiniais, diegti papildomas programas, padėti kitiems sistemos vartotojams ir kt.



21 pav. Darbuotojų paieškos sistemos panaudos atvejų diagrama

Esminių panaudojimo atvejų specifikacijos pateiktos lentelėse. Panaudojimo atvejo „Kurti gyvenimo aprašymą“, „Tvarkyti darbo skelbimus“, specifikacijos pavaizduotos 5-oje ir 6-oje lentelėse.

5 lentelė. „Panaudojimo atvejis „Kurti gyvenimo aprašymą“

Panaudojimo atvejis „Kurti gyvenimo aprašymą“	
Tikslas	Sukurti gyvenimo aprašymą
Aprašymas	Ieškantysis darbo paieškos sistemoje sukuria savo gyvenimo aprašymą arba importuoja jau turimą darbo skelbimą..
Prieš sąlyga	Ieškantysis darbo yra prisiregistravęs prie sistemos
Aktorius	Ieškantysis darbo
Sistema	Darbo/darbuotojų paieškos sistema
Sužadinimo sąlyga	Ieškantysis darbo nori susikurti ar importuoti savo gyvenimo aprašymą ir siūsti jį įmonėms.
Veiklos taisyklės	–
Susiję panaudojimo atvejai	– Pridėti nuotrauką – Pridėti failą – Rašyti gyvenimo aprašymą svetainėje
Pagrindinis įvykių srautas	Sistemos reakcija ir sprendimai
1.1. Ieškantysis darbuotojo sukuria darbo skelbimą	1. Atsidaro susikurta profilį 2. Suskuria gyvenimo aprašymą arba importuoja jau turimą.. 3. Siunčia gyvenimo aprašymą įmonėms.
Po sąlyga	Išsiunčiamas gyvenimo aprašymas įmonėms
Alternatyvos (nesėkmės atvejai)	Jeigu dėl tam tikrų sutrikimų ieškantysis negali sukurti, importuoti ar išsiųsti gyvenimo aprašymo, tai gali susisiekti pagalbos el. paštu ar numeriu.
Specialūs (nefunkciniai) reikalavimai	

6 lentelė. „Panaudojimo atvejis „Tvarkyti darbo skelbimus“

Panaudojimo atvejis „Tvarkyti darbo skelbimus“	
Tikslas	Tvarkyti darbo skelbimus
Aprašymas	Ieškantysis darbuotojo sudaro darbo skelbimo reikalavimus darbdaviui, aprašo savo įmonę, pateikia informaciją apie darbą, norint surasti tinkamą darbuotoją. Taip pat gali redaguoti ir šalinti darbo skelbimus.
Prieš sąlyga	Ieškantysis darbuotojo yra prisiregistravęs prie sistemos
Aktorius	Ieškantysis darbuotojo
Sistema	Darbo/darbuotojų paieškos sistema
Sužadinimo sąlyga	Ieškantysis darbuotojo nori įvesti naują darbo skelbimą
Veiklos taisyklės	–
Susiję panaudojimo atvejai	– Kurti darbo skelbimą – Redaguoti darbo skelbimą – Šalinti darbo skelbimą

Pagrindinis įvykių srautas	Sistemos reakcija ir sprendimai
1.1. Ieškantysis darbuotojo sukuria darbo skelbimą	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atsidaro susikurta profilį 2. Aprašo įmonę arba pasirenka jau išsaugotą aprašymą apie įmonę. 3. Parašo darbo skelbimo pavadinimą 4. Aprašo darbo pobūdį, reikalavimus, pasiūlymus ir nurodo darbo užmokesčio dydį.
Po sąlyga	Sukuriamas ir paskelbiamas darbo skelbimas
Alternatyvos (nesėkmės atvejai)	Jeigu dėl tam tikrų sutrikimų ieškantysis negali įkelti darbo skelbimo susisiekti pagalbos el. paštu ar numeriu
Specialūs (nefunkciniai) reikalavimai	–

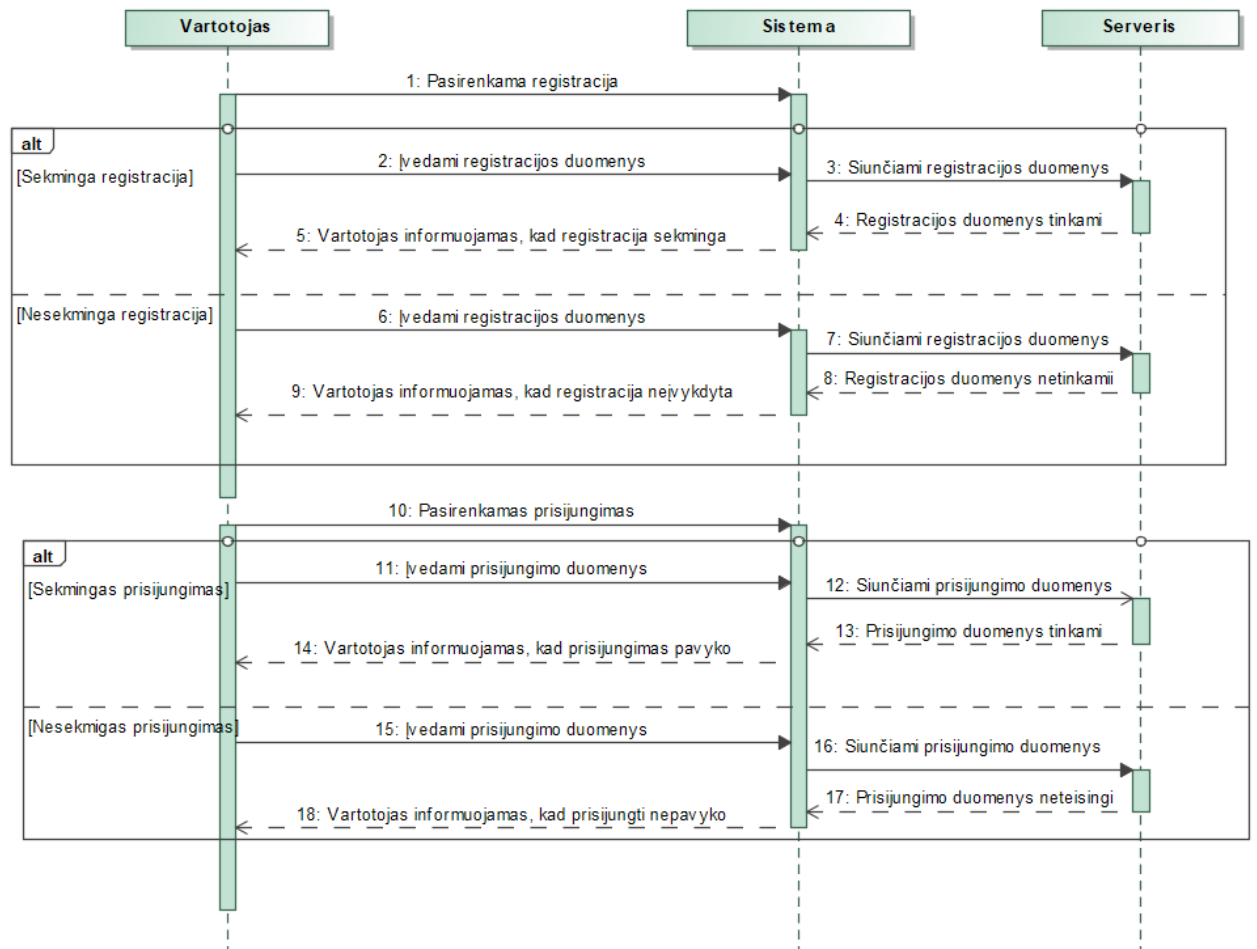
Darbuotojų paieškos sistema yra kuriama siekiant palengvinti darbuotojų paiešką, o darbuotojams pagerinti darbo paiešką, tobulėjimo galimybes, taip pat naudotis ir dalintis aktualia informacija. Organizacija ieškanti naujo darbuotojo pirmiausiai turi prisiregistruoti, o tada gali skelbti siūlomo darbo skelbimus. Organizacija visada gali atnaujinti ir keisti informaciją apie save ir darbo skelbimus, gali rašyti laiškus kandidatams. Ieškantysis darbuotojo gali skelbti aktualia informaciją apie siūlomos darbo vietos esamus mokymus, reikalingas ar naudingas institucijas ir visą kitą informaciją. Ieškantysis darbuotojo gali blokuoti ir vertinti darbuotojus. Darbuotojų vertinimas nėra savavališkas, nes administratorius turi patvirtinti vertinimą. Kadangi agentūros dažnai susiduria su melagingais darbuotojais, jie žada atvykti, bet kai sutvarkomi dokumentai ir išnuomojami butai darbuotojai tiesiog dingsta. Būna, kad darbuotojai atvažiuoja, bet nieko nepasakę išvyksta nenutraukia darbo sutarties, o darbdaviai būna neinformuoti.

Ieškantysis darbo turi prisiregistruoti, o tada gali kurti ir atnaujinti savo gyvenimo aprašymą, gali rašyti atsiliepimus ir vertinti darbo pasiūlymus. Taip pat gali siųsti savo informaciją įmonėms ir dalintis kitiems vartotojams aktualia informacija.

Administratorius peržiūri ir tada tvirtina ar šalina vartotojus, skelbia aktualia informacija. Rūpinasi nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi informacijos sklaida, teikia pasiūlymus.

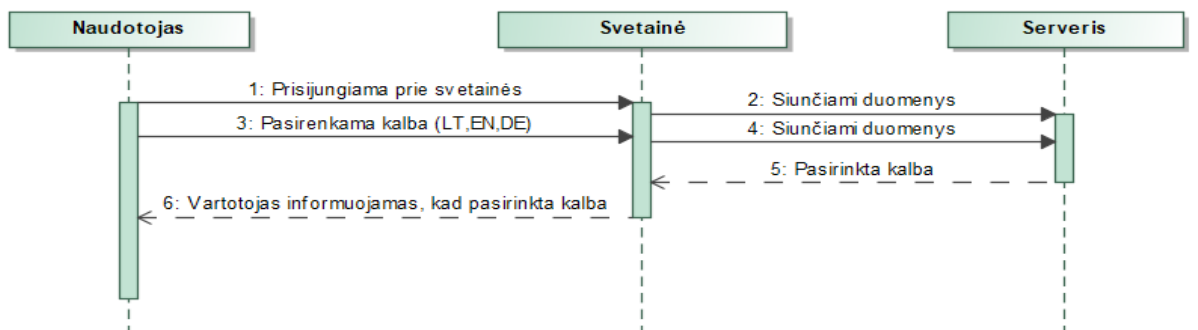
5.2. Sekų diagramos

Toliau aptartos ir pateiktos sekų diagramos, kurios detalai pavaizduojami esminių panaudojimo atvejų veiksmi, atliekami sistemos naudotojų, kai vykdomas panaudojimo atvejis. Sekų diagrama „Registracija ir prisijungimas“ pateikta 22 pav. Jeigu vartotojas dar nėra registruotas, tai pirmiausiai yra pasirenkama registracija, kuri yra siunčiama serveriui. Atsidaro langas kuriame reikalaujama įvesti registracijos duomenys, jeigu ne, tai vartotojas informuotas apie nesėkminga registracija. Registruotas vartotojas, norėdamas prisijungti prie svetainės, turi pasirinkti prisijungimą, kuris išsiunčiamas į serverį ir tada atidaromas prisijungimo langas. Jeigu prisijungimo duomenys, kurie tikrinami serveryje yra teisingi vartotojas prisijungia prie svetainės, o jeigu ne, tai vartotojo prašoma prisijungti dar kartą.



22 pav. Registracija ir prisijungimas

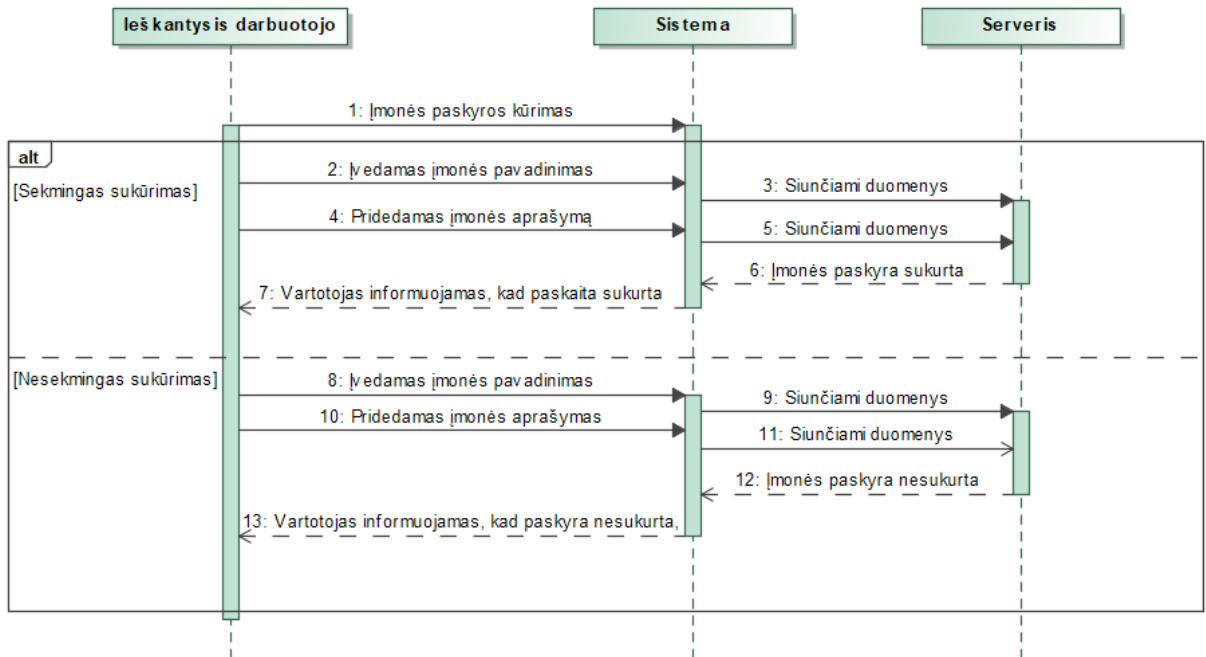
Sekų diagrama „Kalbos pasirinkimas“, kuri yra pateikta 23 pav., atvaizduoja kalbos pasirinkimą internetinėje svetainėje. Vartotojas norintis pasirinkti kalbą turi prisijungti prie svetainės. Duomenys siunčiami į serverį patikrinimui, jeigu duomenys teisingi, vartojui atsidaro langas su kalbos pasirinkimu. Vartotojas pasirenka norimą kalbą, o serveris patikrinęs duomenys informuoja vartotoją apie pasirinktą kalbą.



23 pav. Kalbos pasirinkimas

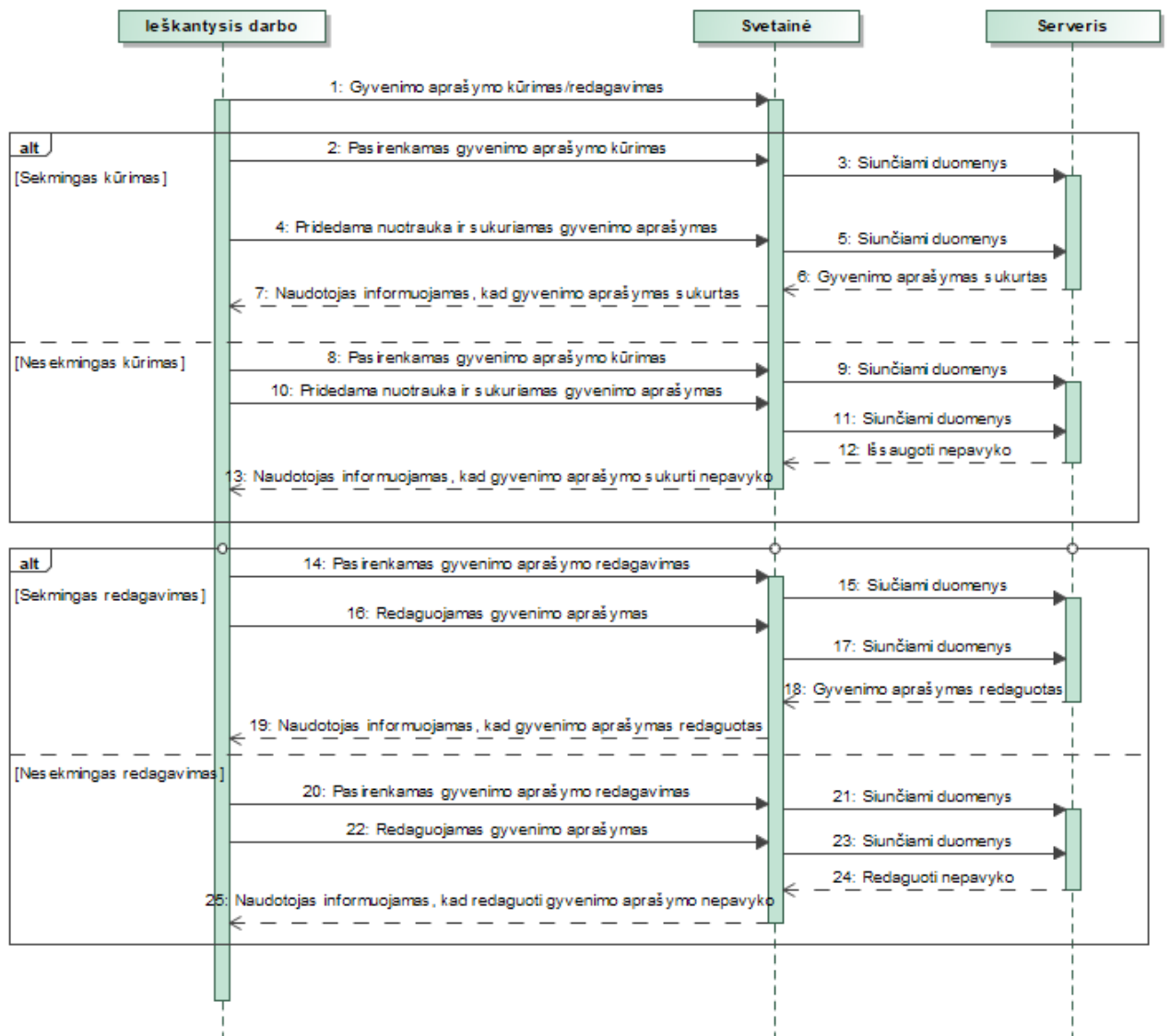
Sekų diagrama „Įmonės paskyros kūrimas ir redagavimas“ pateikta 24 pav. Įmonė norinti susikurti paskyrą įmonė turi pasirinkti įmonės paskyros kūrimas. Atidaromas langas, kuris prašo įvesti įmonės

pavadinimą ir aprašymą. Duomenys siunčiami į serverį, jeigu duomenys yra tinkami, tai vartotojas yra informuojamas apie paskyros sukūrimą, o jeigu ne, tai prašoma pakartoti registraciją.



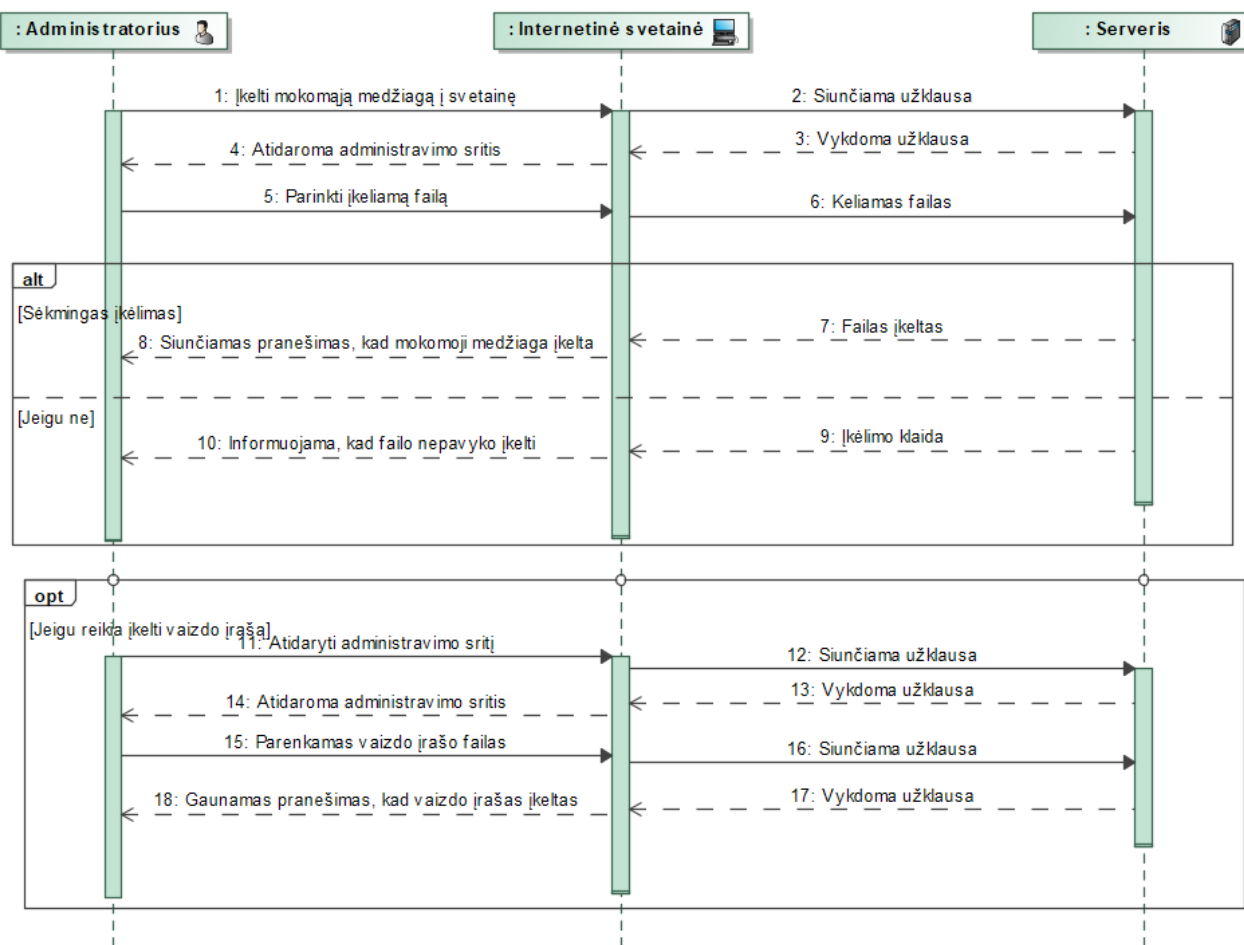
24 pav. Įmonės paskyros kūrimas ir redagavimas

Sekų diagrama „Gyvenimo aprašymo kūrimas ir redagavimas“ yra pateikta 25 pav. Vartotojas, kuris ieško darbo gali susikurti gyvenimo aprašymą. Ieškantysis darbo pirma karta kuriantis gyvenimo aprašymą pasirenka „Gyvenimo aprašymo kūrimas/redagavimas, pasirenka „Gyvenimo aprašymo kūrimas. Duomenys išsiųsti į serverį ir vartotojui atsidaro langas kuriame įvedami reikalaujami duomenys apie vartotoją. Jeigu duomenys serveryje yra patvirtinti, tai vartotojas informuojamas, kad gyvenimo aprašymas sukurtas, o jeigu duomenys netinkamai įvesti ar neišsaugoti, tai vartotojas informuojamas, kad gyvenimo aprašymo sukurti nepavyko.



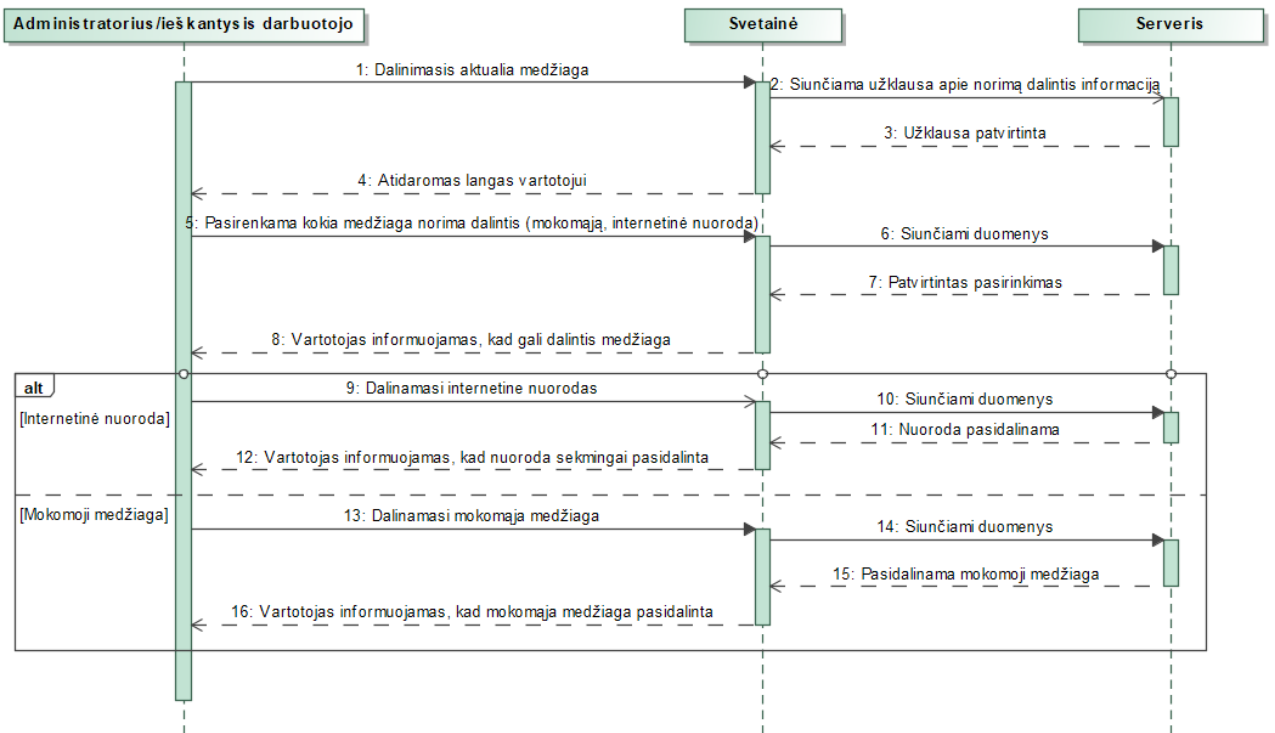
25 pav. Gyvenimo aprašymo kūrimas ir redagavimas

Sekų diagrama „Mokomosios medžiagos dalinimasis“ pateikta 26 pav. Administratoriui, norint įkelti mokomąją medžiagą į svetainę, atidaroma administravimo sritis, administratorius parenka įkeliamą failą, jeigu sistemoje neįvyksta klaida, failas sėkmingai įkeliamas ir administratorius informuojamas apie sėkmingą įkėlimą. Kitu atveju, jeigu failo įkelti nepavyko, kartojami veiksmai.



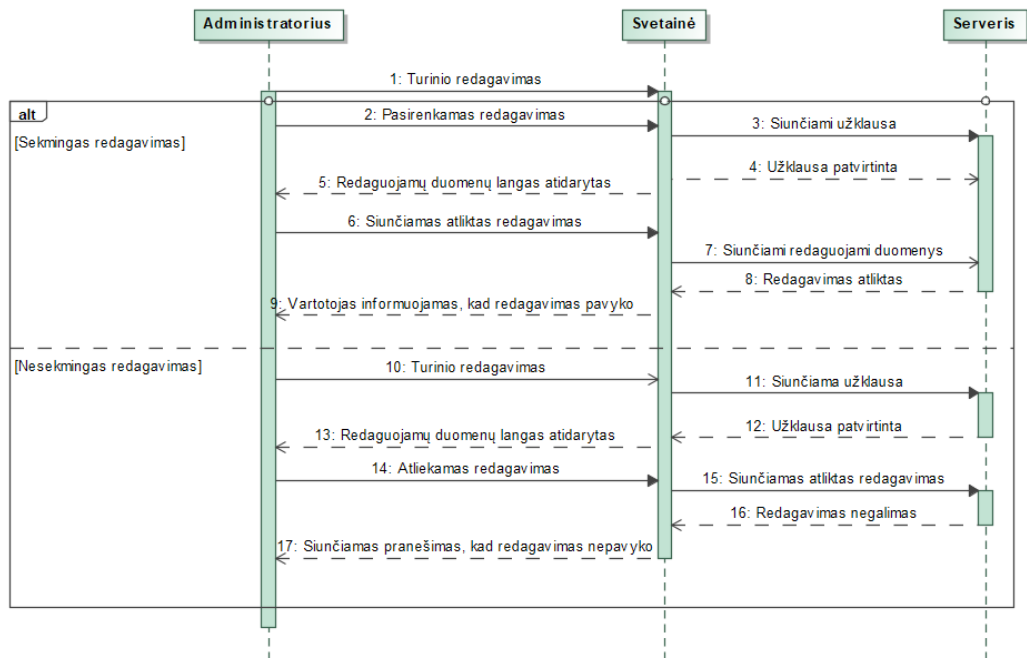
26 pav. Mokomosios medžiagos dalinimasis

Sekų diagrama „Dalinimasis aktualia medžiaga“ pateikta 27 Pav. Administratoriui/ieškantysis darbuotojo, norint dalintis aktualia medžiaga svetainėje atidaro dalinimasis aktualia medžiaga. Administratorius/ieškantysis darbo parenka įkelti failą arba dalintis tekstine medžiaga, jeigu sistemoje neįvyksta klaida, failas sėkmingai įkeliamas arba tekstinė medžiaga sėkmingai išsaugota ir administratorius/ieškantysis darbuotojo informuojamas apie sėkmingą įkėlimą. Kitu atveju, jeigu įkelti failo ar išsaugoti tekstinės medžiagos nepavyko, administratorius/ieškantysis darbo informuojamas, kad nepavyko ir toliau kartojami veiksmai.



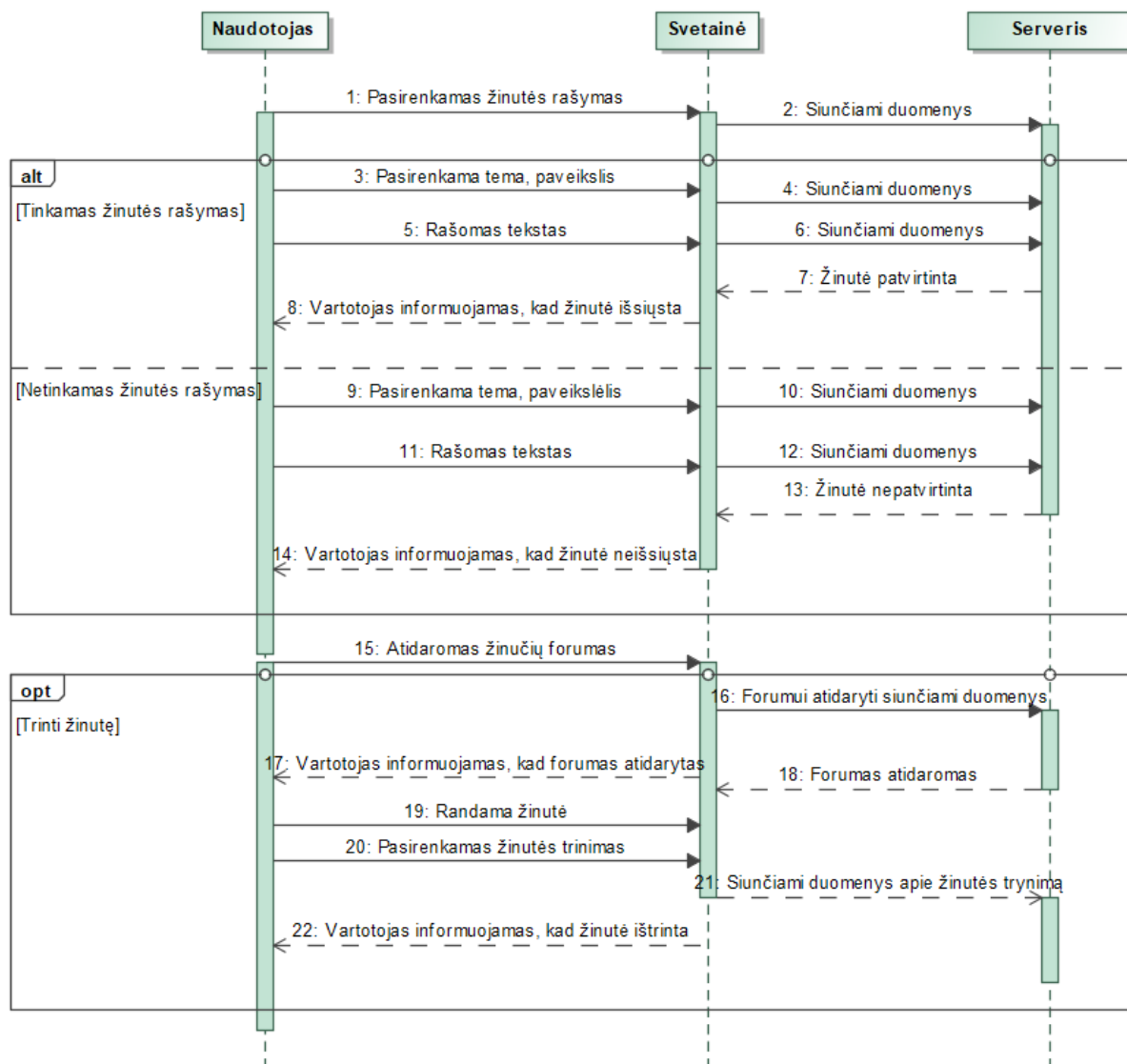
27 pav. Dalinimasis aktualia medžiaga

Sekų diagrama „Turinio redagavimas“ pateikta 28 pav. Administratoriui, norint redaguoti svetainės turinį, atidaroma administravimo sritis, administratorius pasirenka turinio redagavimas, atidaromas turinio redagavimas. Baigus redagavimą duomenys siunčiami serveriui, jeigu neįvyko klaida turinys sėkmingai redaguotas ir administratorius yra informuojamas, o jeigu ne, tai veiksmai kartojami.



28 pav. Turinio redagavimas

Sekų diagrama „Rašymas forume“ pateikta 29 pav. Jeigu vartotojas prisiregistravęs, atidaroma žinutės rašymo forumo skiltis. Vartotojas gali pasirinkti temą, paveikslėlį ir rašo žinutę, ji išsaugoma, vartotojas gauna pranešimą, kad žinutė pateikta sėkmingai. Kitu atveju, jeigu vartotojas neprisiregistravęs ar žinutė yra netinkama, vartotojui informuojamas, kad išsiųsti nepavyko. Norint ištrinti žinutę, atidaromas žinučių forumas, vartotojas pasirenka žinutės trynimą ir vartotojas informuojamas apie žinutės ištrynimą.

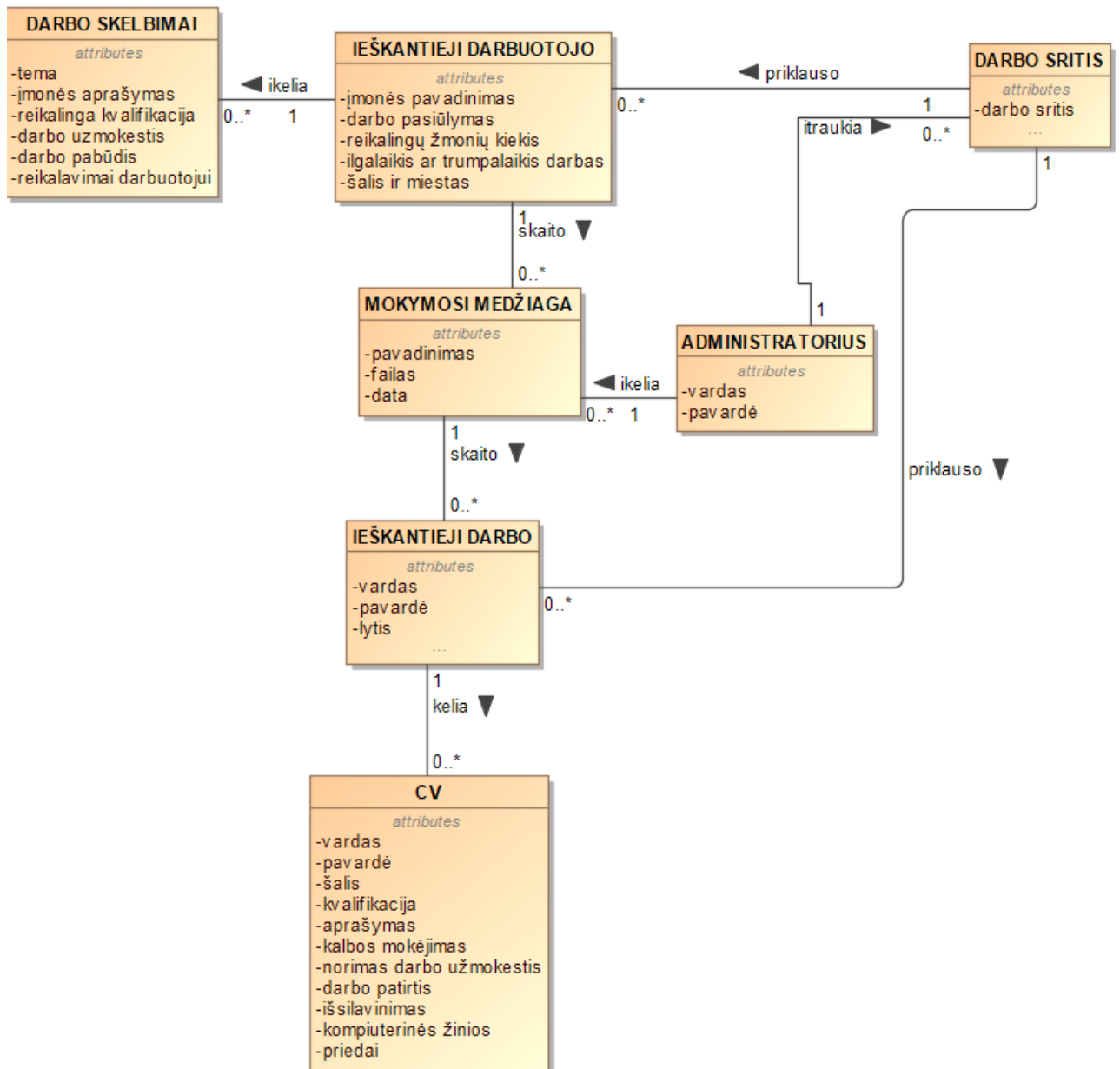


29 pav. Rašymas forume

Visos efektyviam darbo/darbuotojų paieškos sistemai reikalingos funkcijos bus realizuotos sistemoje „Wordpress“.

5.3. Esybių ryšių diagrama

Internetinės darbo/darbuotojų paieškos sistemos esybių ryšių diagrama sudaryta „MagicDraw“ programine įranga (žr. 30 pav.) Svetainės administratorius įkelia mokomąją medžiagą ir įtraukia darbo sritis, kurios priklauso ieškantiesiems darbuotojų. Vartotojai, kurie ieško darbuotojų gali įkelti darbo skelbimus. Taip pat kaip ir ieškantieji darbo taip ir ieškantieji darbuotojų gali skaityti mokomąją medžiagą.



30 pav. Esybių ryšių diagrama

5.4. Išvados

1. 5.1. poskyryje aptartos pagrindinės, kuriamos sistemos funkcinės galimybės, kurios padės projektuoti darbo/darbuotojų paieškos sistemą.
2. Išskirtos pagrindinės, kuriamos sistemos veiklos, tokios kaip darbo skelbimų talpinimas, gyvenimo aprašymo kūrimas ar kalbos pasirinkimas. Kuriant darbo paieškos sistemą šios veiklos yra labai

svarbios, kadangi padeda rasti darbo skelbimus ir darbuotojus, o kalbos integravimas padeda ieškoti darbo ne tik gimtojoje šalyje.

6. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos realizacija

Naujų darbuotojų paieškai ir ugdymui sukurta sistema, kuri yra prieinama internete adresu <http://www.darbopaieska.com>. Norint, kad svetainės turinys būtų pasiekiamas vartotojui, kuris ieško darbo ar nori paskelbti darbo skelbimą, reikia prisiregistruoti. Taip pat registruotis yra būtina jei vartotojas nori dalyvauti diskusijų forume ir kurti temas ar diskutuoti su kitais vartotojais. Palengvinant prisijungimą buvo įdiegtas įskiepis, kuris leidžia vartotojui prisijungti panaudojus „Facebook“ paskyrą. Tokiu būdu jungiantis yra patogiau ir greičiau pasiekti informaciją, nereikia papildomų prisijungimų. Profilis sugeneruojamas automatiškai.

6.1. Internetinės svetainės „Darbo/darbuotojų paieškos sistema“ diegimas

Darbo/ darbuotojų paieškos sistema pradėta projektuoti 2020 metų sausio mėnesį. Prieš pradėdant svetainės diegimą buvo pasirinktas serveris, kuris perkamas iš „hostinger.lt“ puslapio, užsakytas „Premium Web Hosting“ planas ir registruotas domenas – [darbopaieska.com](http://www.darbopaieska.com). Kaip anksčiau minėta darbo/darbuotojų paieškos sistemai kurti pasirinkta „Wordpress“ turinio valdymo sistema, taigi pasirinktas „Wordpress“ sistemos diegimas. Įdiegus platformą, tereikė prisijungti prie „WordPress“ valdymo skydo, naudojant savo domeną ir URL plėtinį (www.darbopaieska.com/wp-admin). Prisijungus prie įdiegtos sistemos su administratoriaus teisėmis, galima kurti internetinę svetainę.

Darbo/darbuotojų paieškos svetainės kūrimui naudojama „Wordpress 5.4.1“ ir PHP kalbos palaikymo „PHP 7.4“ versija, naudojama „MySQL“ duomenų bazė.

Kuriant svetainę buvo išanalizuotos „Wordpress“ temos ir pasirinkta „jobscout“. Taip pat buvo įdiegti įskiepai:

- „Loco Translate“;
- „Social Login“;
- „Menu Icons“;
- „Social Sharing by miniOrange“;
- „Vartotojo registracija“;
- „WP CLI Login Command Server“;
- „WP Job Manager“;
- „WP Job Manager – „Resume Manager“;
- „WPForms Lite“;
- „WPJM Extra Fields“;
- „WHA Wordsearch“.

6.2. Atskirų svetainės puslapių veikimo aprašymas

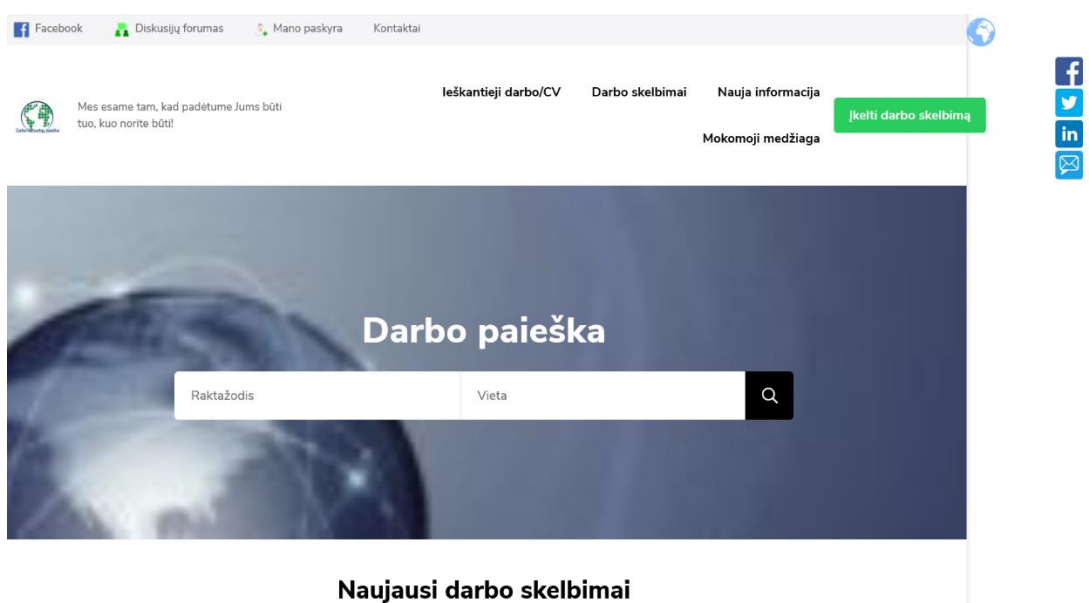
Šiame poskyryje pateikti pagrindiniai svetainės langai.

Pradinis svetainės puslapis

Prisijungus prie darbo/darbuotojų sistemos naudotojas yra nukreipiamas į pradinį puslapį (31 pav.). Viršutinėje dalyje yra svetainės meniu, kuriame galima prisijungti prie savo paskyros, registruotis, atidaryti diskusijų forumą arba patekti į „Darbopaieska.com“ „Facebook“ puslapį. Kitame meniu yra pateikta:

- Pradžia;
- kontaktai;
- ieškantieji darbo/CV;
- darbo skelbimai;
- mokomoji medžiaga;
- nauja informacija.

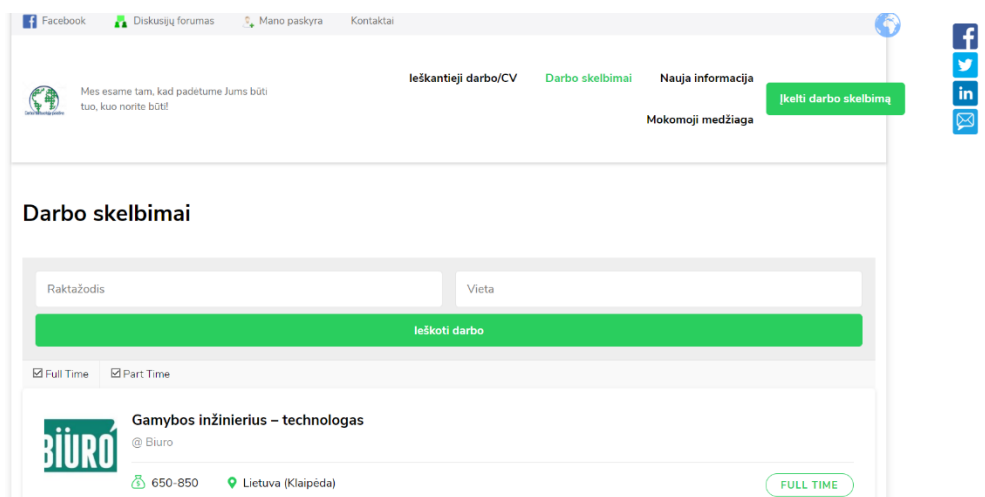
Pagrindinį puslapio plotą užima darbo paieška. Darbo galima ieškoti pagal raktinį žodį arba pagal vietovę. Taip pat pradiniame svetainės puslapyje galima matyti darbo skelbimus.



31 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos pagrindinis puslapis

Darbo skelbimų puslapis

Darbo skelbimų puslapyje galima skaityti darbo skelbimus. Darbo skelbimai rodomi naudojant darbo skelbimo pavadinimą, darbo užmokestį, o atsidarius darbo skelbimą yra aprašytas pilnas darbo skelbimas. Norit pasidalinti darbo skelbimu, tai galima padaryti atsidarius darbo skelbimą ir pasirenkant kur norima dalintis: „Facebook“, „LinkedIn“, „Twitter“ ar siųsti el. paštu.



32 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos darbo skelbimai puslapis

Nauja informacija

Naujos informacijos puslapyje skelbiama informacija apie mokymąsi ir kursus. Šiuo metu yra pateikta nuoroda į „Udemy“ platformos rengiamus nuotolinio mokymosi vokiečių kalbos kursus. Taip pat pateiktos nuorodos dėl gyvenamosios vietos paieškos Vokietijoje ir pateikta informacija apie „LOOM“ įrankį, kurio pagalba galima kurti gyvenimo aprašymo video.

Mokomoji medžiaga

Mokomosios medžiagos puslapyje pateikta visa mokomoji medžiaga, taip pat įdiegtas mokomasis vokiečių kalbos žaidimas (žr. 33 pav.).



33 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos vokiečių kalbos paieškos žaidimas

Registracijos puslapis

Registracijoje nėra reikalaujama daug informacijos apie vartotoją. Registruojantis reikia pateikti: vardą, pavardę, el. paštą ir slaptažodį. Registruotas vartotojas gali pildyti gyvenimo aprašymą ir kandidatuoti į siūlomą darbo poziciją. Taip pat gali skelbti darbo skelbimus, bet jie bus paskelbti tik po administratoriaus patvirtinimo.

34 pav. Registracija darbo/darbuotojų paieškos sistemoje

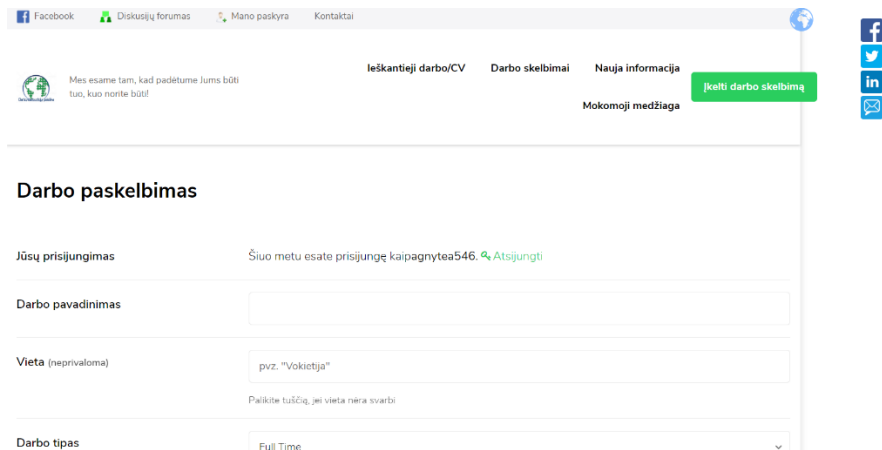
Darbo paskelbimas

Norint įkelti darbo skelbimą reikia prisijungti. Keliant darbo skelbimą reikia užpildyti:

- Jūsų prisijungimas
- Darbo pavadinimas
- Vieta (neprivalomas)
- Darbo tipas
- Darbo apibūdinimas
- El.paštas/URL
- Darbo užmokestis
- Svarbi informacija (neprivalomas)

Įmonės informacija:

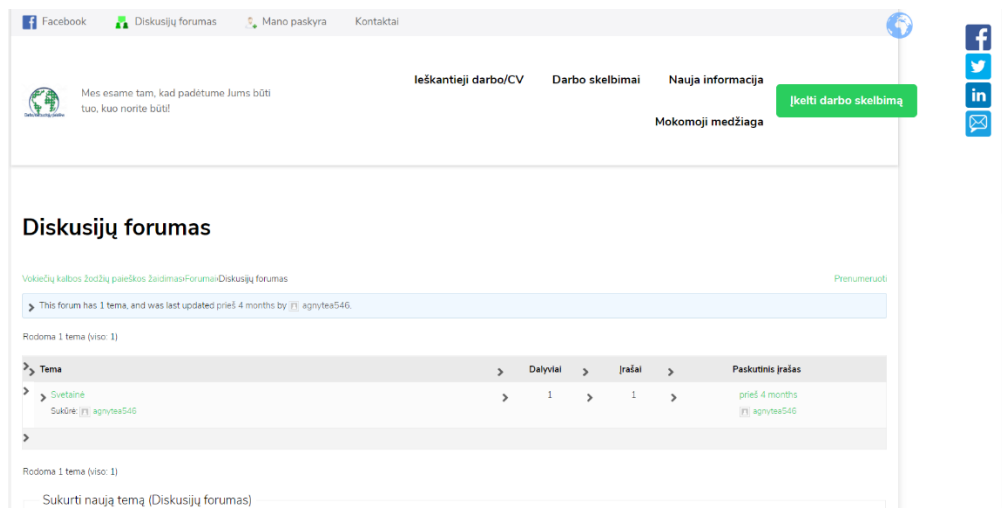
- Įmonės pavadinimas
- Interneto svetainė
- Apie įmonę
- „Video“ (nuoroda į vaizdo įrašą apie įmonę) (neprivalomas)
- „Twitter“ vartotojo vardas (neprivalomas)
- Logotipas (neprivalomas)



35 pav. Darbo paskelbimai darbo/darbuotojų paieškos sistemoje

Diskusijų forumo puslapis

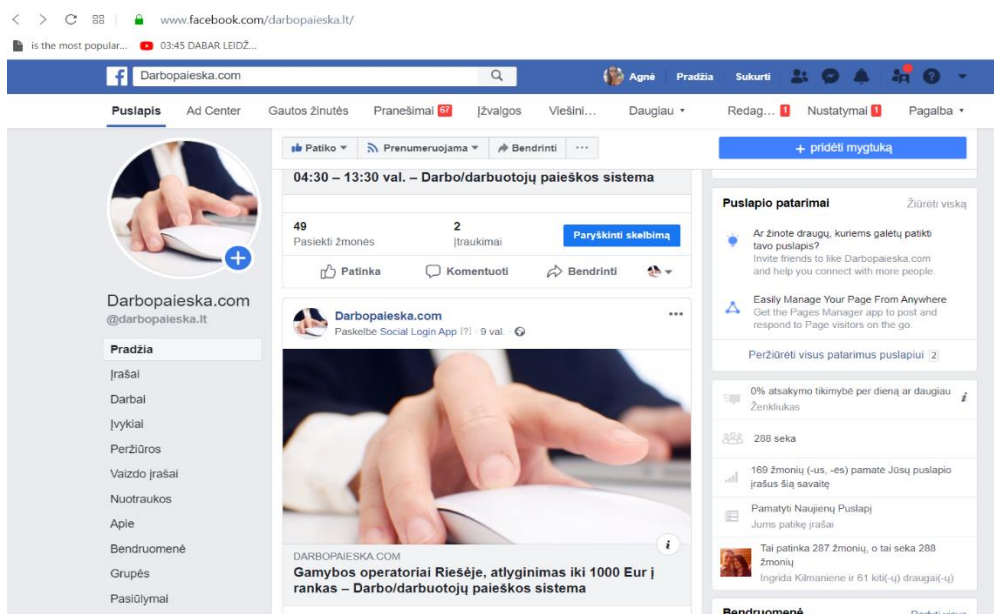
Diskusijų forume gali kurti temas ir komentuoti tik prisijungę vartotojai.



36 pav. Darbo/darbuotojų paieškos svetainės diskusijos forumas

6.3. Socialinis tinklas

Socialinis tinklas, tai internetinė paskyra, kurioje žmonės gali bendrauti, dalintis informacija, pramogauti ar kitaip dalyvauti virtualiame socialiniame gyvenime [17]. Pats populiariausias socialinis tinklas „Facebook“ [18]. Šiuo metu „Facebook“ turi 2,5 mlrd. Vartotojų [19]. Todėl buvo sukurtas „Facebook“ puslapis, kurio dėka siekiama, kad kuo daugiau vartotojų pasiektų darbo skelbimus ir galėtų jais dalintis ir kandidatuoti (37 pav.).



37 pav. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos „Facebook“ puslapis

„Facebook“ puslapyje yra talpinami darbo skelbimai, taip pat darbo skelbimais dalinamasi kituose darbo paieškos grupėse. Šiuo metu „Darbopaieska.com“ „Facebook“ puslapyje yra 289 sekėjai, o puslapį pamatė daugiau nei 2500 žmonių. „Facebook“ socialinis tinklas suteikė galimybę platinti informaciją apie kuriamą svetainę.

6.4 Išvados

1. Atliktas sistemos diegimas ir pasirinkti reikalingi įskiepai, kurie padės kuriamos darbo/darbuotojų paieškos sistemos funkcionalumui.
2. Sukurtos darbo/darbuotojų paieškos sistemos lengvas naudojimas, paprastas darbo skelbimo ar gyvenimo aprašymo sukūrimas. Didelis kalbų pasirinkimas, informacijos apie mokomąją medžiagą talpinimas, mokomasis žaidimas, galimas gyvenimo aprašymo video.

7. Naujų darbuotojų paieškos ir ugdymo sistemos tyrimas

Atliktas sukurtos darbo/darbuotojų paieškos sistemos tyrimas, siekiant patikrinti, ar sukurta sistema padeda išspręsti problemą, kuri yra sudėtinga naujų darbuotojų paieška. Tyrimas buvo atliktas keliais būdais. Svetainė buvo ištirta įkeliant naudingą medžiagą, informaciją, apklausiant lankytojus ir atliktas sistemos veikimo patikimumo tyrimas, kurio dėka buvo išsiaiškinti svetainės turinio kriterijai ir jų pakankamumas. Visos tyrimo dalys plačiau aprašomos šio skyriaus poskyriuose, kuriuose pateikiami atlikto tyrimo rezultatai.

7.1. Darbo/ darbuotojų paieškos sistemos turinio tyrimas

Darbo/darbuotojų paieškos sistemos turinio tyrimas atliktas pasirenkant tuos pačius vertinimo kriterijus kaip buvo atliktas tyrimas jau esamų darbo paieškos sistemų, kurios iširtos anksčiau.

7 lentelė. Veiklų esančių kituose darbo sistemose ir darbo/darbuotojų paieškos sistemoje atitikimas

	Taip/Ne/Iš dalies	Aprašymas	Komentaras
Kaina Darbdaviui	Ne	Darbo/ darbuotojų paieškos sistema buvo kurta moksliniais tikslais ir dėl to ji yra nemokama.	-
Kaina ieškančiajam darbo	Ne	Darbo/ darbuotojų paieškos sistema buvo kurta moksliniais tikslais ir dėl to ji yra nemokama.	-
Kalbos pasirinkimas	LT, EN,DE,RU, FR	Kalbų pasirinkimas yra svarbus ieškantiems darbo ar darbuotojų ne tik vienoje šalyje.	Visi darbo paieškos puslapiai turi mažą kalbų pasirinkimą. Tik „Eures“ turi didelį kalbų pasirinkimą.
Gyvenimo aprašymo talpinimas svetainėje	Taip	Kiekvienas registruotas vartotojas gali talpinti savo gyvenimo aprašymą ir norit kandidatuoti gali jį siųsti darbdaviams.	-
Informacijos paieška svetainėje pagal raktinius žodžius	Taip	Darbo skelbimų galima ieškoti pagal raktinį žodį arba darbo vietą.	-
Darbo paieška pagal miestą	Iš dalies	Darbo skelbimus galima ieškoti įrašant miesto pavadinimą.	Darbo paieška nėra vykdoma pasirenkant miestą, bet įrašant miesto pavadinimą visi darbo pasiūlymai tame mieste yra rodomi.
Darbo paieška pagal darbo sritį	Iš dalies	Pagal sritį galima ieškoti įvedant raktinį žodį.	-
Darbo paieška Vokietijoje (pasirenkant miestą)	Iš dalies	Vykdamas paieška „Pagal vietą“ galima rašyti miestą ar valstybę.	Pasirinkimo galimybės nėra, bet galima ieškoti įvedus miesto pavadinimą.

Patogi paieška	Taip	Svetainėje galima greit ir patogiai atlikti paiešką nurodžius žodžius ar vietovę kurioje ieškoma darbo.	-
Pagalba kuriant darbo skelbimus	Taip	Svetainėje yra nurodyta kontaktinė informacija, taip pat galima susisiekti užpildžius formą.	-

Darbo/darbuotojų paieškos sistema atitinka beveik visus kriterijus, kurie buvo keliami anksčiau nagrinėjamos darbo paieškos sistemoms. Keli kriterijai atitinka tik iš dalies. Tai yra paieška pagal miestą, darbo sritį ir paiešką pasirenkant darbą pagal Vokietijos miestą. Vertinant svetainę pagal kitus kriterijus buvo nustatyta, kad svetainė atitinka visus keltus kriterijus darbo paieškos svetainėms.

Svetainės turinio vertinimas atliktas pagal respondentų nuomone, kurios veiklos svetainėje yra svarbios ir kurios nesvarbios.

8 lentelė. Ištirtų veiklų darbo/darbuotojų paieškos sistemoje atitikimas

	Nesvarbu	Svarbu	Darbo/darbuotojų paieškos sistemos veiklų vertinimas
Įmonių vertinimas	17,6	82,4	Įmonių vertinimas svetainėje iš dalies nebuvo sukurtas, bet jis planuojamas įdiegti.
Kalbų pasirinkimas (DE, EN, LT)	17,6	82,4	Visos nurodytos kalbos yra įdiegtos svetainėje. Taip pat papildomai buvo įdiegtos FR ir RU kalbas, FR įdiegta dėl bendradarbiavimo su Prancūzijos agentūra, o Rusu kalba dėl vis didėjančių rusakalbių ieškančiųjų darbo.
Gyvenimo aprašymo saugojimas svetainėje	23,5	76,5	Gyvenimo aprašymą gali saugoti visi registruoti vartotojai.
Darbo paieška Vokietijoje (pasirenkant miestą)	5,9	94,1	Darbo paieška pagal miestą yra įvedant vietovės pavadinimą
Darbuotojų vertinimas	29,4	70,6	Darbuotojų vertinimo kol kas nėra, bet jis planuojama.
Informacijos paieška svetainėje pagal raktinius žodžius	29,4	70,6	Darbo skelbimus svetainėje galima ieškoti pagal raktinį žodį ar vietovę.
Vokiečių kalbos mokymosi kursai	11,8	88,2	Šiuo metu svetainėje yra pateikti „Udemy“ Vokiečių kalbos kursai, mokomasis žaidimas, mokomoji informacija apie gyvenimo aprašymo video.

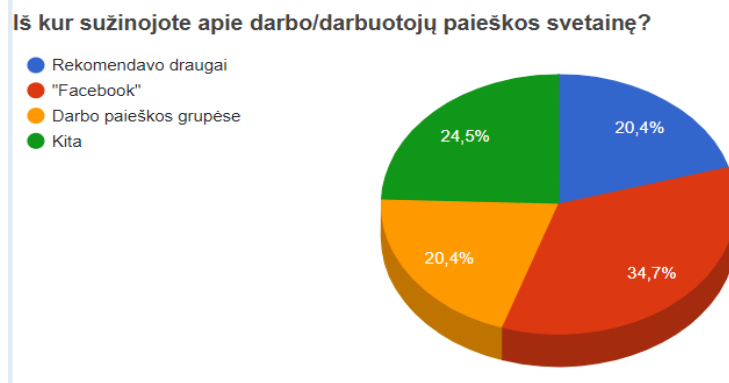
Informacijos skelbimas apie aktualias Vokietijos institucijas	23,5	76,5	Svetainėje „Informacija“ yra pateiktos nuorodos į buto paieškos svetainę ir kita naudinga informacija.
Forumas	35,3	64,7	Svetainėje yra įdiegtas diskusijų forumas, kuriame galima kurti temas ir diskutuoti norimais klausymais.
Galimybė prisijungti su „Gmail“ paskyra	17,6	82,4	Kol kas yra prisijungimas su „Facebook“ paskyra ir jeigu bus poreikis prisijungti su „Gmail“ paskyra, tai bus įvykdyta.
Komentavimas	37,5	62,5	Komentavimas svetainėje yra.
Galimybė prisijungti su „Facebook“ paskyra	35,3	64,7	Taip.
Profilio nuotraukos ar paveikslėlio pasirinkimas	52,9	47,1	Nors profilio paveikslėlis buvo nustatytas kaip nereikalinga veikla, bet svetainėje yra pasirinkimas dėl paveikslėlio ar tiesiog prisijungiant su „Facebook“ paskyra jis automatiškai paskelbiamas.

Visos ištirtos svarbios veiklos darbo/darbuotojų paieškos sistemoje buvo įgyvendintos, išskyrus įmonių ir darbuotojų vertinimas, kuri įgyvendintas iš dalies, nes galima įmones vertinti komentuojant. Planuojamas įgyvendinti geresnis įmonių vertinimas vėliau.

7.2. Darbo/ darbuotojų paieškos sistemos atlikto anketos tyrimo rezultatai

Norint ištirti sukurtos internetinės svetainės darbo/darbuotojų paieškos sistema efektyvumą, buvo įkelti darbo skelbimai, mokomoji medžiaga ir informacija. Apklausiant lankytojus, ar jiems tiko svetainės turinys, ko trūko ar ko nereikėjo, buvo atlikta anketinė apklausa. Visa tai yra darbo rezultatas, kuris aptartas šiame poskyryje, kuriame pateikiami atlikto tyrimo rezultatai.

Tyrime dalyvavo 36 apklaustieji. Pirmiausia buvo apklausti respondentai dėl darbo paieškos, išsiaiškinta kur ieškoma darbo. Dauguma respondentų, teigė, kad darbo ieško Cvbankas.lt puslapyje ir „Facebook“ grupėse. Respondentai atsakė, kad dažnai ieško darbo internetu. 77,8 proc. respondentų teigia, kad gali rasti gerą darbą internetu.



38 pav. Iš kur naudotojai sužinojo apie darbo/darbuotojų paieškos svetainę

Anketa taip pat siekta išsiaiškinti, iš kur apklaustieji sužinojo apie darbo/darbuotojų paieškos sistemą, taigi daugiausiai atsakė, kad iš „Facebook“ puslapio (žr. 38 pav.).

Kokios Jūsų manymu svetainės funkcijos yra būtinos?

	Labai reikalinga	Reikalinga	Vidutiniškai	Nereikalinga
Gyvenimo aprašymo talpinimas svetainėje	16 (44.4%)	10 (27.8%)	9 (25.0%)	1 (2.8%)
Darbo paskelbimas	25 (69.4%)	8 (22.2%)	3 (8.3%)	0 (0.0%)
Prisijungimas su "Facebook" paskyra	9 (25.0%)	11 (30.6%)	10 (27.8%)	6 (16.7%)
Nuotraukos talpinimas svetainėje	6 (16.7%)	13 (36.1%)	14 (38.9%)	3 (8.3%)
Mokomoji medžiaga	12 (33.3%)	11 (30.6%)	11 (30.6%)	2 (5.6%)
Informacinės nuorodos	14 (38.9%)	18 (50.0%)	4 (11.1%)	0 (0.0%)
Darbo paieška pagal raktinį žodį	20 (55.6%)	13 (36.1%)	2 (5.6%)	1 (2.8%)
Darbo paieška pagal vietovę	24 (66.7%)	9 (25.0%)	3 (8.3%)	0 (0.0%)
Kalbų pasirinkimas (LT,DE,EN,FR,RU)	20 (55.6%)	13 (36.1%)	3 (8.3%)	0 (0.0%)
Kontaktinė informacija	23 (63.9%)	8 (22.2%)	4 (11.1%)	1 (2.8%)
Diskusijų forumas	8 (22.2%)	13 (36.1%)	12 (33.3%)	3 (8.3%)
Komentavimo sritis	8 (22.2%)	15 (41.7%)	12 (33.3%)	1 (2.8%)

39 pav. Svetainės funkcijų būtinumas

Kadangi tyrimo metu buvo siekiama nustatyti darbo/darbuotojų paieškos sistemos svarbą ieškantiesiems darbo, apklausoje buvo klausama apie esamų svetainės funkcijų būtinumą. Respondentų nuomone visos esamos sistemos funkcijos yra reikalingos arba labai reikalingos, išskyrus nuotraukos talpinimas svetainėje.

Vykdam apklausą buvo siekta išsiaiškinti, ar yra naudingas darbo skelbimų dalijimasis ir būtent kur, tai yra naudinga : „Facebook“, „Twitter“, „LinkedIn“, „El.paštu“. Šiuo metu svetainėje galima dalintis visai išvardintais būdais, bet apklaustieji teigė, kad svarbiausiai yra dalintis „Facebook“ puslapyje ir siųsti darbo skelbimus paštu.

Taip pat apklausoje buvo klausama, ar (ne)rekomenduotumėte darbo/darbuotojų paieškos sistemą ir kodėl?. Respondentai atsakė, kad svetainė yra naudinga, gali padėti susirasti darbą ar darbuotoją. Vykdam apklausą buvo norimą sužinoti ką dar reikėtų patobulinti esamoje darbo/darbuotojų paieškos sistemoje, taigi dauguma apklaustųjų, teigė, kad nieko nereikia keisti, bet 1 apklaustasis teigė, kad reikėtų patobulinti registraciją.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma apklaustųjų apie darbo/darbuotojų paieškos sistemą atsiliepė teigiamai ir jie mano, kad sistema jiems padėtų susirasti darbą ar darbuotoją. Šiuo metu darbo/paieškos sistema nėra labai žinoma, bet rekomenduojant, platinant darbo/darbuotojų paieškos sistemą, darbuotojai ir darbdaviai galėtų rasti tinkamos informacijos, mokomosios medžiagos ir rasti naują darbą arba darbuotoją.

7.3. Išvados

1. Atlikus svetainės turinio vertinimą pagal kriterijus buvo nustatyta, kad svetainė atitinka visus išsikeltus kriterijus darbo/darbuotojų paieškos sistemoje, kuri realizuota svetainės pagrindu.

2. Atliktas darbo/darbuotojų paieškos sistemos tyrimas parodė, kad sistema dar nėra labai gerai žinoma, bet „Facebook“ puslapis padeda populiarinti sukurta svetainę.

Išvados

1. Charakterizavus darbuotojų paieškos ir ugdymo elementus ir galimus sprendimus, galima teigti, kad išskirti įvairūs būdai, tačiau efektyviausia paieška yra naudojant internetinius paieškos šaltinius. Darbuotojų paieška internete yra pagrindas ieškant naujų darbuotojų, nes tai yra efektyvus, greitas, mažai kainuojantis darbuotojų paieškos šaltinis.
2. Atlikus darbuotojų ugdymo nuotoliniu būdu sprendimų apžvalgą, nustatyta, kad sprendžiant naujų darbuotojų paieškos problemas, galimas nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi integravimas į paieškos svetainę ir tai gali būti efektyvus būdas, norint pritraukti naujų darbuotojų.
3. Išanalizavus įmonių ir agentūrų poreikius, nustatyta, kad, „siekiant geresnės darbuotojų paieškos ir įdarbinimo“ yra reikalinga anglų/vokiečių kalba internetinėje paieškos sistemoje, kurioje darbo skelbimai būtų skelbiami lietuvių kalba. Taip pat yra reikalingas nuotolinis vokiečių kalbos mokymas(is), kuris padėtų efektyvesniam naujų darbuotojų darbui ir geresnei integracijai bei lankstumui.
4. Ištyrus nuotolinio mokymosi poreikį, buvo nustatyta, kad daugumos respondentų žinios apie nuotolinį mokymąsi nėra didelės ir dauguma dalyvių norėtų daugiau informacijos. Dalyvių nuomone nuotoliniai vokiečių kalbos mokymai paskatintų rinktis darbą tam tikroje įmonėje ar agentūroje. Taigi nuotolinis vokiečių kalbos mokymosi integravimas gali padėti surasti daugiau naujų darbuotojų.
5. Išanalizavus esamų darbo/darbuotojų paieškos sistemų kriterijus ir atlikus jų paliginimą buvo nuspręsti svetainės funkciniai reikalavimai: darbo skelbimų talpinimas ir paieška, gyvenimo aprašymo kūrimas, kalbų pasirinkimas, diskusija forume, nuotolinio ugdymo integravimas.
6. Sukurta internetinė „Darbo/darbuotojų paieškos sistema“, kurioje galima įkelti darbo skelbimus, skaityti aktualią informaciją. Internetinėje svetainėje taip pat įdiegtas „Diskusijų forumas“, sukurtas vokiečių kalbos žodžių paieškos žaidimas, pateikta nuoroda į „Facebook“ socialinį tinklą. Šių bendravimo priemonių pagalba svetainės lankytojai gali ne tik ieškoti darbo ar darbuotojų, bet ir bendrauti, dalintis naudinga informacija.
7. Atlikus tyrimą ir išanalizavus rezultatus nustatyta, kad internetinė „Darbo/darbuotojų paieškos sistema“, kurioje galima ne tik ieškoti naudingos informacijos, mokomosios medžiagos yra naudinga. Sukurta svetainė supaprastina darbo ir darbuotojų paiešką bei padeda įgauti žinių. Tačiau, norint pasiekti geriausią rezultatą, kad vartotojai aktyviau bendrautų, ieškotų darbo ir sėkmingai keistųsi informacija, reikia juos skatinti, nuolatos pateikti svetainėje aktualios informacijos ir mokomosios medžiagos, naujų darbo skelbimų.

Literatūros sąrašas

1. LAPINSKIENĖ, D. *Personalo vadyba. Mokymo priemonė su praktinėmis užduotimis*. [Interaktyvus]. Klaipėda, 2012 [žiūrėta 2018-10-05] prieiga per internetą: http://www.marko.lt/wp-content/uploads/2016/09/2012_Mokomoji_priemone_Personalo_vadyba.pdf
2. LUKOŠEVIČIUS, R., MARČINSKAS, A. *INFORMACINĖS IR KOMUNIKACINĖS TECHNOLOGIJOS. Informacinės sistemos ir personalo ugdymas: galimybės ir apribojimai*. [Interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2018-10-05] prieiga per internetą: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/82-92%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/82-92%20(2).pdf)
3. Nuotolinio mokymo personalo kompetencijos ir jų ugdymas. [Interaktyvus]. [žiūrėta 2018-10-08] prieiga per internetą: <http://distance.ktu.lt/cdk/courses/2710/94945.html>
4. RUTKIENĖ, A., TREPULĖ, E. *Nuotolinis suaugusiųjų mokymas(is) mokymosi visą gyvenimą kontekste*. [Interaktyvus]. 2009. [žiūrėta 2018-10-08] prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/157/articles/3050/public/29-42.pdf>
5. JUCEVIČIENĖ, P., BLAŽĖNAITĖ, E., *Žmogiškųjų išteklių valdymas intelektualioje organizacijoje*. 2008. KTU leidykla "Technologija" [žiūrėta 2018-10-30] prieiga per internetą: https://www.ebooks.ktu.lt/einfo/471/zmogiskuju_istekliu_vadymas_intelektualioje_organizacijoje/
6. DESSLER, G., *Human resource management*. FLORIDA INTERNATIONAL UNIVERSITY. [žiūrėta 2018-10-30] prieiga per internetą: <https://monizaharie.files.wordpress.com/2017/11/dessler-human-resource-management-2015.pdf>
7. MICHAEL M. HARRIS & ELLIOT D. LASSON., *The Human Resources Program-Evaluation Handbook: Recruiting*. 2003. [žiūrėta 2018-10-30] prieiga per internetą: <http://methods.sagepub.com.ezproxy.ktu.edu/book/the-human-resources-program-evaluation-handbook/n4.xml>
8. ADOMONIENĖ, R., RUIBYTĖ, L., *Vadovų kompetencijų ugdymo sistemos formavimo kryptys*. 2010. " [žiūrėta 2018-10-30] prieiga per internetą: <http://vadyba.asu.lt/24/6.pdf>
9. Targamadzė, A. Petrauskienė, R. (2008). Nuotolinių studijų kokybė technologijų kaitos sąlygomis. *Aukštojo mokslo kokybė*, 5, 74–93.
10. *Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija*. Vilnius, 2014. [žiūrėta 2018-10-27] prieiga per internetą: https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2016/02/Valstybine-svietimo-strategija-2013-2020_svietstrat.pdf
11. A. Stankevičienė, L. Lobanova. *Personalo vadyba organizacijos sistemoje*. 2006
12. A. Targamadzė. *TECHNOLOGIJOMIS GRĮSTO MOKYMO PRIEMONĖS IR SISTEMOS*. 2011. [žiūrėta 2018-12-21] prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/Technologijomis_gristas_mokymasis.pdf/428e7cc9-f214-4c55-8972-a8af35370765
13. CMS Usage Statistics. Web and Internet Technology Usage Statistics [interaktyvus], [žiūrėta: 2019-04-25], prieiga per internetą: <https://trends.builtwith.com/cms>
14. About Drupal [interaktyvus], [žiūrėta: 2012-05-21], prieiga per internetą: <http://drupal.org/about>
15. <https://www.cv.lt/apie>
16. Brian Jackson . WordPress vs Drupal – Which One is Better? (Pros and Cons).2019.[žiūrėta 2019-10-30] prieiga per internetą : <https://kinsta.com/blog/wordpress-vs-drupal/>
17. [žiūrėta 2020-04-15] prieiga per internetą <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:29819291/datastreams/MAIN/content>
18. Iveta Laurinavičiūtė. 10 populiariausių socialinių tinklų, kurie užvaldė pasaulinę rinką.2017 .[žiūrėta 2020-04-15] prieiga per internetą: <http://www.webmarketing.lt/10-populiariausiu-socialiniu-tinklu>
19. Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija. Aktyvių „Facebook“ vartotojų skaičius pasiekė 2,5 mlrd., tačiau investuotojai tikėjosi didesnio pelno. 2020. [žiūrėta 2020-04-15] prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/mokslas-ir-it/11/1138115/aktyviu-facebook-vartotoju-skaicius-pasieke-2-5-mlrd-taciau-investuotojai-tikejosi-didesnio-pelno>

Priedai

1 priedas. Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi poreikis ieškantiems darbo Vokietijoje

Nuotolinio vokiečių kalbos mokymosi poreikis ieškantiems darbo Vokietijoje

Sveiki, esu Kauno Technologijos Universiteto (KTU) Informatikos fakulteto nuotolinių studijų magistrantūros studentė Agnė Isakovičienė. Šiuo metu atlieku tyrimą, apie nuotolinio vokiečių kalbos mokymo(si) poreikį.

Atsakymai ir surinkti tyrimo duomenys bus naudojami tik moksliniams tikslams.

Apklauso pildymui užtruksite iki 5 min.

Labai Jums dėkoju!

Rezultatai viešai nepublikuojami!

1. Jūsų lytis

Moteris

Vyras

2. Jūsų amžius

18 - 29 m.

30 - 39 m.

40 - 49 m.

50 - 59 m.

60 - 69 m.

3. Jūsų gyvenamoji vieta

Lietuvoje

Užsienyje

4. Ar esate girdėję apie nuotolinį mokymą(si)?

Taip

Ne

5. Kaip Jūs manote, ar yra pakankamai informacijos apie galimybę mokytis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu?

Pakankamai

Nepakankamai

Nesidomėjau

7. Ar esate mokęsis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu? 🌟

Jeigu atsakėte NE, tai pereikite prie 10 klausimo

Taip

Ne

8. Parašykite, kokie tai buvo mokymai:

9. Ar gavote baigimo pažymėjimą?

Taip (Kursai buvo mokami)

Taip (Kursai buvo nemokami)

Ne (Kursai buvo mokami)

Ne (Kurai buvo nemokami)

10. Ar norėtumėte mokytis vokiečių kalbos nuotoliniu būdu? 🌟

Taip

Ne

Nežinau

11. Kaip vertinate savo vokiečių kalbos žinias?

0

A1

A2

B1

B2

C1

C2

12. Kaip mokinate vokiečių kalbos?*

Lankau tradicinius vokiečių kalbos kursus

Mokinuosi nuotoliniu būdu

Ieškau informacijos internete

Mokinuosi privačiai

Nesimokinu

13. Ar esate girdėję apie MAIK (masiniai atvirieji internetiniai kursai)?*

Jeigu atsakėte NE, tai pereikite prie 15 klausymo

Taip

Ne

14. Kokioje platformoje mokinate ar ieškojot informacijos?

FutureLearn

Udemy

Cousera

Edx

iversity

Cognitive Class

15. Ar Jums būtų aktualu nuotoliniu būdu mokintis vokiečių kalbos?*

Taip

Ne

Nežinau

16. Kaip manote, ar nuotolinio vokiečių kalbos mokymo(si) kursai paskatintu rinkis darbą būtent toje darbovietėje?*

Taip

Ne

Nežinau

17. Ar rinktumėtes nuotolinį mokymosi būdą, ar labiau vertinate tradicinį mokymosi būdą ? 🌟

Rinkčiausi nuotolinį mokymosi būdą

Rinkčiausi tradicinį mokymosi būdą

Nežinau

2 priedas. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimas

Darbo/darbuotojų paieškos sistemos poreikio tyrimas

Sveiki, esu Kauno Technologijos Universiteto (KTU) Informatikos fakulteto nuotolinių studijų magistrantūros studentė Agnė Isakovičienė. Šiuo metu atlieku tyrimą apie darbo paieškos sistemas, kurio atsakymai ir surinkti tyrimo duomenys bus naudojami tik moksliniams tikslams.

Apklauso pildymui užtruksite iki 5 min.

Labai Jums ačiū!

1. Jūsų lytis

Moteris

Vyras

2. Jūs gyvenate

Lietuvoje

Vokietijoje

Kitoje šalyje

3. Ar gerai mokate naudotis kompiuteriu?

Taip

Ne

Vidutiniškai

4. Kur ieškote darbo?

Internetu

Laikraščiuose

Skelbimų lentoje

Neieškau

5. Kuriose darbo paieškos sistemose ieškote darbo? (Jeigu ieškote internete)

cvbankas.lt

cv.lt

Užimtumo tarnyba (<https://www.ldb.lt>)

6. Ar ieškote darbo Vokietijoje?

Taip

Ne

7. Kur dažniausiai ieškote darbo Vokietijoje?

cvbankas.lt

cv.lt

<https://www.stellenanzeigen.de>

<https://www.stepstone.de>

<https://www.stellenanzeigen.de>

<https://www.arbeitsagentur.de>

8. Ar turite kalbos problemų ieškant darbo Vokietijoje?

Taip

Ne

9. Kaip manote, ar reikalinga darbo paieškos sistema skirta darbo paieškai Vokietijoje?

Taip

Ne

10. Įvertinkite nurodytos veiklos darbo paieškos sistemoje poreikį

Nesvarbu Šiek tiek svarbu Svarbu Labai svarbu

Kalbų pasirinkimas (DE, EN, LT)

	Nesvarbu	Šiek tiek svarbu	Svarbu	Labai svarbu
Gyvenimo aprašymo saugojimas svetainėje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Įmonių vertinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbuotojų vertinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacijos paieška svetainėje pagal raktinius žodžius	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbo paieška Vokietijoje (pasirenkant miestą)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacijos skelbimas apie aktualias Vokietijos institucijas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vokiečių kalbos mokymosi kursai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė prisijungti su „Facebook“ paskyra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė prisijungti su „Gmail“ paskyra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profilio nuotraukos ar paveikslėlio pasirinkimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komentavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forumai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

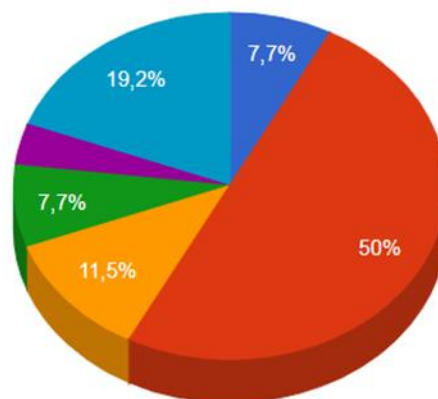
11. Kaip manote, ko trūksta esamoms darbo paieškos sistemoms?

[Siųsti atsakymą](#)

3 priedas. Darbo/darbuotojų paieškos sistemos tyrimo rezultatai

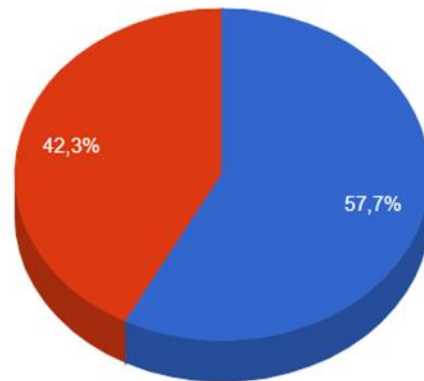
Kur ieškote darbo?

- "Facebook" darbo paieškos grupėse
- "CVbankas.lt" puslapyje
- Užimtumo tarnybos puslapyje
- "Skelbiu.lt" puslapyje
- "darbopaieska.com"
- Kita



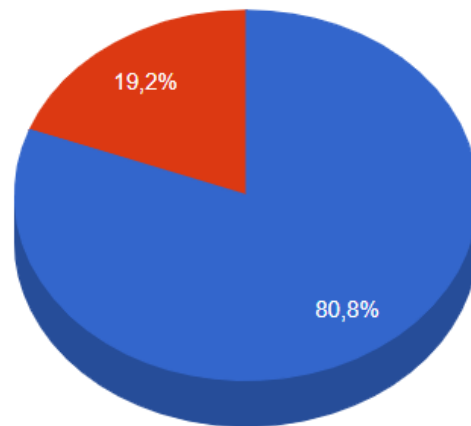
A dažnai ieškote darbo internetu?

- Taip
- Ne



Kaip manote, ar galite rasti gerą darbą internetu?

- Taip
- Ne



Dėl ko (ne)rekomenduotumėte darbo/darbuotojų paieškos svetainę?

patogu

Gal kad greičiau rasti darbą.

-

Didesne tikimybe rasti darbą.

Dėl galimybės atrasti tinkamą poziciją

Naudinga

Susirasti darba

Tam ,kad gal but kazkam tai padetu susirasti nauja darba arba darbuotoja.

Kokią svetainę? Ar apskritai? Jei apskritai, tai rekomenduočiau draugams tokią svetainę, kurioje būtų didelis darbų pasirinkimas, kuriose galėtų ne tik darbuotojai rinktis darbo vietą, bet ir dabrdaviai galėtų ieškoti darbuoptojo pagal jo CV.

Ką siūlytumėte patobulinti svetainėje <https://darbopaieska.com/>?

-

Nežinau

-

Prisiregistravimo.

Dar nežiūrėjau

Nieko

Viskas tinka

Kolkas neteko lankytis šioje svetainėje.