

KARIJERA



Tema broja:
Hrabrost



Poslodavac
meseca:

konteh11

Sajam zapošljavanja i stručnih praksi



BoljiBiznis

“Dobro došli u svet Boljeg Biznisa”



konteh 11

Sajam zapošljavanja i stručnih praksi

Zainteresovani za posao ili stručnu praksu?

Ostavite svoj CV

i pronađite svoje mesto!

www.konteh.org



SADRŽAJ

Kandidati

- 6 Tema broja: Hrabrost
- 8 Hrabrost vs. Strah

Istraživanje

- 12 Rezultati ankete - Da li posećujete sajmove zapošljavanja?

Zaposleni

- 16 Da li se plašite promene posla?

Poslodavac meseca

- 22 Wiener Stadtische osiguranje

Poslodavci

- 24 Menadžer treba da bude uzor svojim zaposlenima

HR trendovi

- 26 Fleksibilno radno vreme

Govor brojki

- 28 Evidencija nezaposlenih za decembar 2010.

Iz ugla Zakona

- 30 Probni rad

Vesti

- 31 Planirana zapošljavanja
- 32 "Prva šansa" i u 2011. godini

Zanimljivosti

- 35 Najčudnija ponašanja na razgovoru za posao

IMPRESSUM

Izdavač

Business Press d.o.o.
Beograd

Glavni urednik

Jelena Gajić

Saradnici

Milica Nastasić

Dragiša Ristovski
(Dr. Gilbert Centar)

Marketing

Snežana Čpajak

Tehnička obrada

Ivan Stojanović

Foto

Fotolia.com

Magazin Karijera je besplatan i može se slobodno preuzimati u PDF formatu.
Magazin Karijera se može štampati i koristiti u obrazovne svrhe.
Komerijalna upotreba bilo kog dela magazina Karijera nije dozvoljena.



HRABROST

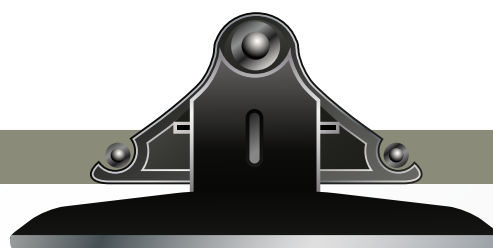
Mnogi kandidati koji već duže vreme traže posao, osećaju strah od neuspeha i postavljaju sebi pitanje “hoću li ja ikada naći posao i biti uspešan/na?”. Verovatno ste se i vi bar jednom našli u situaciji kada ste se zapitali zašto vam je sreća okrenula leđa i zašto se ne dešava ništa što bi moglo da promeni trenutnu situaciju. Međutim, ništa ne može da se desi samo od sebe.

Ukoliko želite da nađete posao i započnete svoju karijeru, nije dovoljno samo da sedite i čekate, prepuštajući sili inercije da vas vodi. Potrebno je da uložite trud kako biste se pokrenuli sa “mrtve tačke” i postepeno napredovali na svom putu. Ako ne napravite korak napred, uvek ćete ostati na istom mestu.

Često je prvi korak najteži i potrebno je biti hrabar da biste ga napravili. Nakon toga dolazi sledeći izazov i opet morate pokazati da imate snage i želje da se izborite sa svim preprekama. Bez obzira koliko vam delovalo teško, svaki korak koji naćinite vodi vas bliže cilju. I tako, korak po korak, vremenom ćete ostvariti uspeh o kome sanjate.

Ne zaboravite da sve u životu zavisi samo od vas. Ukoliko pokažete nesigurnost, vratićete se korak nazad; ali ako ste spremni da se žrtvujete onda možete da očekujete uspeh.

TEMA BROJA



Da li ste neko ko...

- ... je spreman da se prilagođava i menja svoje navike, ako je to uslov da obezbedi sebi bolju karijeru?
- ... je spreman da razvije sopstveni biznis, jer veruje da na taj način može ostvariti uspeh?
- ... se ne boji konkurencije, već je svestan svojih kvaliteta i veruje u sopstevne sposobnosti?
- ... je spreman da kaže DA svakom novom izazovu koji će omogućiti da unapredi svoje veštine.

Ovo su odlike osoba koje imaju smelosti da uvek zakoraće napred u svojoj karijeri i da rizikuju kako bi ostvarili uspeh.



Budi hrabar - postani pobednik!

Potpuno je prirodno da imate strahove i da se osećate uplašeno pred neizvesnošću koja stoji pred vama. Ali to što ste uplašeni ne znači da nemate šanse da uspete. Naprotiv, to je samo jedan stepenik i izazov koji treba da savladate na svom putu ka cilju.

Strah se, kao i svaka druga emocija, može kontrolisati. Ali da biste u tome uspeali morate pokazati spremnost da se suočite sa njim. To je, takođe, odlična prilika da pokažete sebi i drugima koliko ste zapravo hrabri, tako što ćete svakog dana pobediti bar jedan svoj strah.

Hrabrost koja se otkrije kroz suočavanje sa strahom je istinska hrabrost. Svaki put kad prevaziđete neki strah, vi ostajete pobednik. Zbog toga, ako osetite da se borite nekog novog izazova, nemojte da posustajete, već nas-

tavite da idete prema njemu. Fokusirajte se na ono što želite da uradite, a ne na strah i sumnju da li možete uraditi.

Smelo krenite na svaki novi razgovor za posao, čak i onaj koji smatrate da je suviše zahtevan, jer će vas to na kraju učiniti istinskim pobednikom. Neka vaša želja za uspehom u tim trenucima bude veća od straha od neuspeha. Nije važno ni da li ćete dobiti taj posao; sama činjenica da ste se uhvatili u koštac sa svojim strahom i prevazišli ga, čini vas veoma hrabrim i dostojnim poštovanja. Tako se osećaju pravi pobednici i heroji - oni su svesni svojih strahova i spremni su da se bore sa njima.

***Bez pobede straha,
hrabrost nije hrabrost!***



HRABROST vs. STRAH




Jedan citat iz Biblije kaže: „Ko pazi na vetar neće sejati, a ko na oblake gleda neće žeti!“ U stvari, ako stalno živimo u strahu i imamo bojazan da se nešto loše može desiti, mi nikada ništa ozbiljno nećemo ni pokušavati.

Budimo sigurni da je prevelika opreznost (igra samo na sigurno) dugoročno mnogo opasnija od neopreznosti. Siguran sam da je strah „tihi ubica“ i da više osoba dugoročno ubija on sam, a ne stvari kojih se ljudi plaše.

Postoji izreka koja kaže: „Sustiglo me je sve ono čega sam se plašio!“ I zaista je tako u životu. Mi nesvesno privlačimo sve ono čega se plašimo jer vrlo intenzivno razmišljamo o tome. Na primer, ako često razmišljamo ili govorimo drugima o siromaštvu, mi ga u stvari tražimo. Kako? Naš mozak nije u stanju da beži od nečega, on ima tendenciju da se kreće ka nečemu. Dakle, osoba koja se konstantno plaši siromaštva nikada ne postaje bogata i najčešće završava u siromaštvu.

Šta strah zapravo predstavlja?

Možemo reći da je on određeno stanje uma, i kao takav se može kontrolisati – ukoliko upravljamo svojim umom. Sasvim je sigurno da strah koji nema ozbiljnu podršku uma vrlo brzo nestaje. Ako malo dublje uđemo u genezu naših strahova, videćemo da oni uglavnom nemaju realno utemeljenje. Naime, neka istraživanja govore da je čak 60% svih naših strahova plod naše fikcije i zamišljenih događaja. Mi brinemo zbog mnogih stvari koje se nikada nisu desile, a verovatno nikada i neće.

-  20% naših strahova tiču se nekih naših prošlih događaja i iskustava u određenim situacijama, odnosno, nas intenzivno drma strah zbog ranijih loših iskustava. Istina je zapravo da ono što se nekada desilo nema nikakvu mogućnost da nas ponovo ugrozi jer je to samo deo naše istorije.
-  15% naših strahova odnosi se na sitne beznačajne stvari koje nemaju kapacitet da nam drastično otežaju naše aktivnosti.
-  5% svih naših strahova čine takozvani realni, opravdani strahovi, koji imaju za cilj da nas zaštite od nekih opasnosti.

Dakle, strah predstavlja najskuplju emociju od svih bez obzira na to što u 95% slučajeva nema činjenično utemeljenje.

Nastavak na strani 10

HRABROST
NIJE
ODSUSTVO
STRAHA

HRABROST
JE OTPOR
STRAHU



Kako se uspešno suprotstaviti strahu?

Prethodno istraživanje nam ukazuje na činjenicu da je strah u najvećem delu naša negativna, predimenzionirana mašta.

Stoga, razumevanje suštine naših strahova jeste prvi korak u njihovom prevazilaženju.

Drugi korak je pravilno tumačenje hrabrosti. Mark Tven je jednom prilikom izjavio:

„Hrabrost nije odsustvo straha, hrabrost je otpor strahu.“

Ovo je jedan fenomenalan pristup i logično objašnjenje svima onima koji smatraju da nisu dovoljno hrabri i da je to razlog što ne mogu da naprave veliki uspeh. Oni za druge misle da su hrabri jer se ničega ne boje.

Da ponovo podsetim, ako nešto radimo i ničega se ne bojimo uprkos mogućim rizicima, onda to nije hrabrost – to je ludost!

Hrabrost se javlja onog momenta kada se uprkos rizicima i strahu koji osećamo odlučujemo da nešto pokušamo.

Treći korak predstavlja donošenje odluke da se suočimo sa našim strahovima. Rešenje je jednostavno – uradićemo ono čega se najviše bojimo i na taj način ćemo mi kontrolisati naš strah a ne on nas.

Zapravo, oduprimo se potrebi da se prilagodimo strahu, već ga sasečemo u korenu. Kada strahu zatvorimo vrata, mi tek tada otvaramo vrata vere, koja nas vodi napred ka našim ciljevima.



Šta još utiče na naše strahove?

Pored nedostatka samopouzdanja i prave samopodrške, postoji još jedan razlog koji direktno utiče na pojavu i rast straha, a to je neznanje. Ukoliko nemamo dovoljno informacija o nekoj oblasti, naš strah od neuspeha raste.

Da vidimo kako funkcioniše začarani krug straha podržan neznanjem:

Možemo konstatovati da je strah univerzalna pojava koja je najšire rasprostranjena, i kao takav mnoge zaustavlja u pohodu ka ciljevima. Međutim, dobra vest jeste da on uspešne ljude ne sprečava na njihovom putu ka realizaciji ciljeva, i to ne zato što oni ne osećaju strah, već zato što upravljaju svojim strahovima, suočavaju se sa njima, bore se, i, bez obzira na njihovo dejstvo, nikada ne odustaju, jer veruju u pozitivan ishod.

1. Osećamo strah

2. Usled straha ne pokušavamo

3. Kao rezultat nepokušavanja javlja se neiskustvo

4. Usled neiskustva javlja se veće neznanje

5. Neznanje budi još veći strah



Iz svih navedenih razloga jasno je da je potrebno da istražujemo i učimo što više jer se svojim znanjem odlično suprotstavljamo strahu. Dobra vest je da strah koji nema jaku podršku uma vrlo brzo nestaje.

„Strah je bombastičan, a vera radi u tišini, ali radi! Kada se sretnu licem u lice, vera je uvek gospodar straha!“

„Ako želite da postignete uspeh, neka vam pređe u naviku da radite ono čega se plašite!“
– Ralf Valdo Emerson

*Tekst je priređen po knjizi „Mapa Uspeha“
D.R.Gilberta (Dragiše Ristovskog),
osnivača i direktora
D.R.Gilbert Centra i D.R.Gilbert Consultinga
www.drgilbert-centar.com*



REZULTATI ANKETE: Da li posećujete sajmove zapošljavanja?

Tokom januara meseca sprovedena je anketa na portalu Poslovi.rs, koja je imala za cilj da utvrdi koliko često i u kojim gradovima kandidati posećuju sajmove zapošljavanja. Dobijeni su sledeći rezultati:

Odlazim samo na sajmove u svom gradu

35,5%

Odlazim i na sajmove van svog grada

7.4%

Posećujem isključivo sajmove u Beogradu

8.8%

Ne posećujem sajmove

48.3%



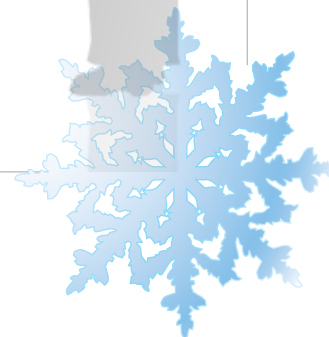
Sajmovi za zapošljavanje predstavljaju efikasan način povezivanja kandidata koji traže posao i kompanija koje imaju potrebu za novim zaposlenima. Oni kao takvi pružaju mogućnost kandidatima da se lično predstavljaju potencijalnim poslodavcima, kao i da u neposrednom kontaktu sa njima saznaju više o kompaniji u kojoj žele da rade.

Ranije su se sajmovi za zapošljavanje uglavnom organizovali u Beogradu i većim gradovima u Srbiji. Ipak, poslednjih godina se situacija promenila, te su sada i manji gradovi širom zemlje "domaćini" sajmova zapošljavanja. Tako su tokom 2010. godine organizovani sajmovi u Aleksincu, Somboru, Zrenjaninu, Subotici, Pančevu, Leskovcu, Kragujevcu, Kraljevu, Kruševcu, Jagodini, Pirotu. Ovako velika rasprostranjenost i učestalost održavanja sajmova, objašnjava činjenicu da je 35 odsto učesnika ankete odgovorilo da posećuje samo sajmove u svom gradu, jer nema potrebe da odlaze u drugo mesto.

Ipak, ima i onih koji smatraju da je i dalje najveća i najraznovrsnija ponuda poslova na sajmovima u Beogradu i većim gradovima u Srbiji. To je razlog što jedan deo učesnika ankete, blizu 9 odsto, posećuje isključivo sajmove koji se održavaju u Beogradu, dok je 7,4 odsto ispitanika spremno da iz manjeg mesta u kojem živi, otputuje do većeg grada, kako bi imali priliku da dođu u kontakt sa što većim brojem poslodavaca.

Međutim, ono što zabrinjava jeste podatak da je gotovo polovina učesnika ankete (48,3%) odgovorila da ne posećuje sajmove za zapošljavanje. Kandidati često kao razlog navode da na ovim sajmovima ne vide korist za sebe i doživljavaju ih kao način da se kompanije reklamiraju. Međutim, sajmovi se ne organizuju zbog kompanija, već zbog kandidata i njihov glavni cilj jeste da pomognu onima koji traže posao da pristupe što većem broju potencijalnih poslodavaca i tako stvore sebi više prilika da se zaposle.

Nastavak na strani 14



Takođe, sajmovi za zapošljavanje, osim traženja trenutno slobodnih radnih mesta, omogućavaju kandidatima da predaju svoje biografije velikom broju kompanija koje često koriste ovu priliku da ažuriraju svoju bazu podataka odgovarajućim profilom kandidata.

Na taj način, kada se uprazni određeno radno mesto, poslodavac može direktno kontaktirati kandidata i ponuditi mu zaposlenje. Ovo je situacija koje se u današnjim uslovima poslovanja često dešava, zato što kompanija u nedostatku vremena, nije uvek u mogućnosti da raspiše oglas i organizuje konkurs, prikuplja i pregleda CV kandidata, nego jednostavno

izabere nekog od kandidata čija se biografija već nalaze u bazi podataka kompanije.

Koristi koje kandidati mogu imati od sajmova za zapošljavanje:

- Iskustvo direktnog kontakta sa poslodavcima;
- Mogućnost da se lično predstavite i steknete naklonost poslodavca;
- Prilika da vidite prezentacije većeg broja kompanija i odlučite za koju biste voleli da radite;
- Mogućnost da se vaša biografija unese u bazu podataka većeg broja kompanija.

SAJMOVI ZAPOŠLJAVANJA NSZ tokom marta 2011.

05. mart Užice - Hol Narodnog pozorišta

10. mart Ivanjica - Hotel "Park"

17. mart Vršac - Velika sala hotela "Srbija"

18. mart Kuršumlja - Sala Crvenog krsta

18. mart Novi Beograd Jurija Gagarina 221 - "Novobeogradske kulturne mreže", Sajam za osobe sa invaliditetom

18. mart Novi Bečej - Dom Kulture

25. mart Kragujevac - Hotel "Nova Sicilijana"

25. mart Svilajnac - Sala Vatrogasnog doma

26. mart Nova Varoš - Hotel "Jezero"

26. mart Senta - SO Senta, Glavni trg br. 1

30. mart Gornji Milanovac - Dom kulture

30. mart Niš - Sportski centar Čair, Balon sala

31. mart Kikinda - Radnički dom

Umorni od traženja savršenog posla?

Najveći sajam zapošljavanja i stručnih praksi

u Vojvodini



konteh 11

Sajam zapošljavanja i stručnih praksi

KONTEH 11 - Sajam zapošljavanja i stručnih praksi, održaće se po peti put na Fakultetu tehničkih nauka u Novom Sadu, **16. i 17. marta 2011. godine**. Ovaj veliki projekat organizuje studentska organizacija EESTEC LC Novi Sad, primetivši problem nezaposlenosti kao i veliki broj stručnjaka koji bi svojim znanjem i željom doprineli kako razvoju pojedinačnih kompanija tako i razvoju uopšte. Sajam KONTEH pored prilika za zapošljavanje od prošle godine nudi i raznovrsnu ponudu stručnih praksi, i samim tim omogućuje povezivanje kompanije sa obrazovnim institucijama i ljudskim resursima (studentima, odnosno diplomcima kao kandidatima za posao).

Od 20. decembra počela je prijava kompanija koje su zainteresovane za učešće. KONTEH pruža kompanijama mogućnost da se predstave i upoznaju sa najkvalitetnijim visoko obrazovnim kadrom koji dolazi sa Univerziteta u Novom Sadu i to kroz direktan kontakt sa zainteresovanim studentima i diplomcima tokom dva dana trajanja sajma, gde se kompanijama nudi mogućnost obavljanja prvog intervjua već na licu mesta. Takođe, neposredno pre i nakon završetka sajma svi zainteresovani studenti i diplomci imaju mogućnost da svoju biografiju ostave u elektronskoj formi u našu bazu kadrova koja će nakon završetka sajma biti dostavljena kompanijama učesnicama. Pored predstavljanja kompanija na štandovima biće održane i brojne prezentacije istih, pomoću kojih će zainteresovani moći detaljnije da se upoznaju sa radom kompanije.

Uspeh ovog projekta potvrđuje broj kompanija koje su prethodnih godina uzele učešće na sajmu, broj posetilaca i broj ostavljenih podataka u elektronskoj bazi. Značaj Sajma u proteklom periodu prepoznali su Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka u Novom Sadu, Pokrajinski sekretarijati, Nacionalna služba za zapošljavanje i mnogi drugi. KONTEH 07 primio je i zvanično priznanje najboljeg od strane Pokrajinskog sekretarijata za sport i omladinu 2007.godine.

Sve detalje možete pronaći na našem sajtu: www.konteh.org

www.konteh.org

DA LI SE PLAŠITE PROMENE POSLA?

Ustajete svako jutro u isto vreme, pijete kafu, oblačite se i odlazite na posao. Tamo vas čekaju isti radni zadaci i iste kolege, kao i svaki drugi dan. Da li vam je već dosadio trenutni posao, ali po inerciji i navici nastavljate da ga radite? Ako posao više ne budi u vama uzbuđenje i želju za radom, možda ste zreli za promene.



Posao na kojem za vaše znanje i stručnost nema više izazova i gde polako tonete u rutinu i monotoniju, bez razmišljanja treba da promenite. Naravno, ovo ne znači da odmah sutradan treba da date otkaz; to samo znači da polako treba ponovo da počnete da istražujete tržište rada, u potrazi za poslom na kome ćete imati priliku dalje da se usavršavate.

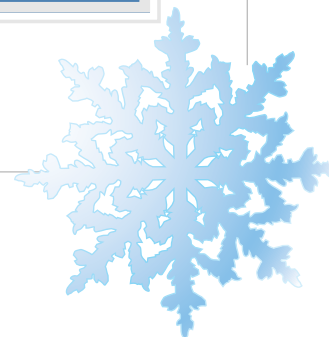
Pre ili kasnije, svako oseti kada je dostigao vrhunac na nekom poslu i da na njemu više ništa ne može naučiti niti steći nova iskustva. Kada taj trenutak dođe, potrebno je da krenete dalje.

Nastavak na strani 18

Odgovorite na sledeća pitanja i saznajte da li vas promene plaše:

- 1. Da li ste vi neko ko čuva sve svoje stari stvari, oklevajući da ih zameni novim?*
- 2. Da li odbijate nove poslovne izazove, ostajući uljuljkani u svakodnevnu rutinu svog radnog mesta?*
- 3. Da li ostajete verni svojim starim navikama, odbijajući da ih zamenite nekim novim, na primer – uvek idete na posao istim putem, uvek kupujete namirnice određenih, već oprobanih brendova, umesto da probate neke nove proizvode na tržištu, i slično?*
- 4. Da li ostajete verni svojim starim prijateljima, i izbegavate da sklapate poznanstva sa novim ljudima, koje ste tek sreli?*
- 5. Da li odbijate da učite i prilagođavate se novim tehnologijama?*

Potvrdni odgovori na gore postavljena pitanja pokazuju da ste vi neko ko je rob svojim starim navikama i plašite se svega što je novo i nepoznato, ali upravo je to ono što morate da promenite. Svet se danas menja svakim danom i svako ko želi da opstane u njemu, mora se neprestano prilagođavati.



Promena posla, kao i uostalom svaka druga promena, donosi mnogo novih okolnosti i izazova sa kojima se treba izboriti na pravi način. Ali to ne treba da vas pokoleba. Ukoliko ste se već odlučili da napravite promenu, onda nastavite svojim putem.

Svaka promena koju uradite sa ciljem, vremenom će se pokazati kao dobra odluka, bez obzira što vam u početku može delovati izuzetno teško. A vrlo je verovatno da vam neće ići sve tako lako. Zašto? Pre svega, zato što je mnogo jednostavnije svakodnevno raditi rutinski posao koji dobro poznajete, nego da se upuštate u nove izazove a da pritom ne znate kako će to izgledati. Baš zato veliki broj ljudi ostane na istom poslu ceo svoj radni vek, plašeći se izlaska iz zone komfora. Međutim, ne dozvolite da navike upravljaju vama, jer one su najveća kočnica za uspeh.

Za napredovanje u karijeri najvažnije je da pobedite strah od promena. Ako se fokusirate samo na svoje strahove, nikada nećete saznati koliko možete da postignete. Zato nemojte da se plašite da zakoračite u nepoznato, već odlučno načinite prvi korak i odvažite se da unesete novinu u svoj život. Ma koliko hrabrosti vam za to trebalo, trud će vam se na kraju isplatiti. Svaka promena doneće vam mogućnost da na drugačiji način osetite život i posao kojim se bavite.

Da bi vam bilo lakše da sve novine savladate, odredite prioritete i angažujte sve svoje potencijale kako biste zacrtane ciljeve ostvarili. Pitanje "da li će uspeti u svojim namerama?", zavisi isključivo od vas i od toga da li ste pružili sve od sebe da ih ostvarite. Nijedan cilj se ne može dostići ako se unapred odustane, pre i nego što se pokuša.





International Call Center

International company is seeking for selfmotivated individuals interested in learning telemarketing and sales.

Join our Team and create your own success!

Send your resume to hr@internationalcallcenter.biz

0

POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500

BUDITE U KLUBU NAJBOLJIH.

***Postanite poslodavac meseca i udjite
u uži izbor za najboljeg
poslodavca godine.***



ZAPOSLjeni SU OSNOVA USPEHA

Wiener Städtische osiguranje je deo Vienna Insurance Group, jedne od najvećih osiguravajućih kuća



u Evropi koja posluje u 23 zemlje, u 50 kompanija, sa oko 23.000 zaposlenih.

Wiener Städtische osiguranje je počelo svoje poslovanje u Srbiji 2003. godine kao „green field“ investicija. Kompanija je počela da osvaja tržište naoružana iskustvima drugih ćerki kompanija koje posluju na okolnim tržištima, i znanjem koje je Grupa sticala prethodnih 180 godina.

Korišćenje „know how“ Grupe uticalo je da se kreiraju produkti po meri osiguranika, po visokim evropskim standardima. Kompanija nudi visoko kvalitetne usluge osiguranja u oba segmenta - neživotnom osiguranju i osiguranju lica. Za veoma kratko vreme, već u drugoj godini poslovanja, Wiener Städtische osiguranje se našlo među vodećim kompanijama na srpskom tržištu osiguranja, zauzimajući četvrto mesto. Zahvaljujući poslovnoj politici koju odlikuje inovacija i rešavanje problema, fokusiranost na klijente, servisiranje šteta, kontrola troškova i risk menadžment Kompanija je konstantno povećavala udeo na tržištu.

Velikim delom svoj uspeh kompanija duguje zaposlenima. Menadžment sa velikom pažnjom sprovodi strategiju kojom se omogućava da zaposleni iskažu svoje talente i dalje ih razvijaju. Činjenica da je u prvoj godini poslovanja kompanija brojala 100 zaposlenih, a danas angažuje preko hiljadu profesionalaca ukazuje da je bavljenje ljudskim resursima jedan od os-

novnih zadataka menadžmenta. U fokusu razvoja kompanije su ljudi, njihove veštine, znanja, stavovi i sposobnosti koje su neophodne za postizanje svakog pojedinačnog cilja, a time i za ostvarivanje konkurentne prednosti.

Kreiranje radnog okruženje u kome ljudi mogu da ostvare svoj puni potencijal, garant je kvalitetnog suočavanja sa sadašnjim i budućim izazovima. Takođe, bez podsticanja razvojnih odnosa u kojima se zaposleni oseća cenjeno i gde je uključen u treninge i stručno usavršavanje ne bi bio moguć ni kvalitetan proces regrutovanja i razvoja kadrova koji rezultira lojalnošću radnika.

Kompanija je u 2010. godini održala brojne obuke, kako novo-regrutovanog kadra tako i zaposlenih sa dugogodišnjim stažom u čiju se edukaciju i usavršavanje konstantno ulaže. Wiener Städtische osiguranje posebno podstiče razvoj talenata što podrazumeva postojanje sistema i procesa za privlačenje, razvijanje, angažovanje i zadržavanje talentovanih pojedinaca.

Jedan od važnih segmenata upravljanja ljudskim resursima je razmena znanja i iskustava, pa tako i ljudi u okviru Vienna Insurance Group. Ovaj program pruža mogućnost svakom zaposlenom da pokaže svoje sposobnosti i ostvari svoje ambicije ne samo u matičnoj zemlji već i u ćerkama kompanijama koje posluju na okolnim tržištima.

Na ovaj način Vienna Insurance Group, članovima svoje velike porodice prenosi znanje i tako obezbeđuje da se ono primeni i nadograđuje u svim zemljama u kojima Grupa posluje.

Mislite na sebe,
drugi se neće
uvek setiti.

Bez brige

Bez brige

Sa tradicijom i iskustvom od preko 180 godina sigurno ćemo pronaći način da udovoljimo Vašim zahtevima i izađemo u susret svim Vašim potrebama za osiguranjem.

Bulevar Mihaila Pupina 165g, 11070 Novi Beograd
Tel: 011/22 09 800; Fax: 22 09 945
www.wiener.co.rs

WIENER 
STÄDTISCHE
VIENNA INSURANCE GROUP

MENADŽER TREBA DA BUDE

Pozicija menadžera u modernim kompanijama je veoma uticajna i u većini slučajeva podrazumeva visoku novčanu naknadu. Razlog za to je što često od uloge i aktivnosti menadžera zavisi uspeh kompanije i kvalitet koji ona obezbeđuje na tržištu.

Zadatak menadžera je, pre svega, da izvrši pozitivan uticaj na zaposlene i da utiče na njih da kvalitetno i vredno obavljaju svoj posao, i trude se da daju sve od sebe. Najbolji način da to urade jeste da sopstvenim ponašanjem postave primer na koji će radnici moći da se ugledaju. Stara latinska poslovice kaže:

“Reći podstiču, ali primeri privlače.”

Naravno, postavlja se pitanje šta je to što čini pravog menadžera, kojeg zaposleni cene i poštuju. Tu spadaju brojne osobine kao što su upornost, organizovanost, disciplina, hrabrost,... Ali iznad svega, da bi menadžer mogao da ima uticaj na svoje zaposlene, potrebno je da izgradi određeni autoritet. Odlučnost i čvrst karakter su ono što ostavlja utisak na zaposlene i izaziva divljenje i poštovanje.

Jednom kada menadžer izgradi svoj ugled među zaposlenima, oni će pažljivo posmatrati i analizirati sve njegove osobine, kao i sve postupke na poslu. U takvoj situaciji oni će postepeno, možda i nesvesno, početi da usvajaju modele



UZOR SVOJIM ZAPOSLENIMA

ponašanja koje menadžer svakodnevno pred njima predstavlja. Zato menadžer ne sme da zaboravi da ga zaposleni neprestano posmatraju i apsorbuju svaki njegov pokret, pogled, držanje tela, način rada.

Ukoliko svojim postupcima menadžer pokazuje da mu nije stalo do posla ili da mu nije zanimljiv, da je dosadan, pre ili kasnije tako će se ponašati i njegovi saradnici. Takođe, ako primete da menadžer počne da odlaže radne zadatke i svoje obaveze, isto će se raditi i zaposleni i počće da "odrađuju" svoj posao. Vrlo često u tim situacijama oni će u postupcima menadžera tražiti razloge i izgovore za svoje ponašanje. Neretko se može čuti da zaposleni kažu „ako je moj šef odustao od tog posla,

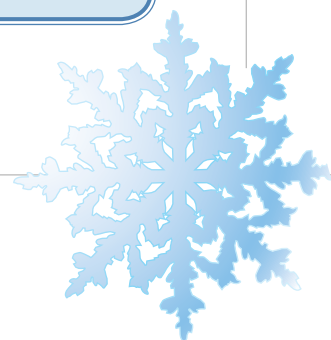
zašto bih se onda ja još trudio...“. Čak i ako ne kažu onda sigurno to pomisle.

Zbog toga se od menadžera očekuje da u svakoj situaciji na poslu, moraju da se ponašaju u skladu sa svojom pozicijom i na način na koji bi voleli da se ponašaju i njegovi saradnici i zaposleni. Ukoliko postupci menadžera inspirišu ljude da rade više i budu bolji nego što jesu, onda je on pravi lider.

Menadžer treba da bude dobar primer zaposlenima i da svojim ponašanjem postavi visoke standarde koje će ostali slediti i bez protivljenja prihvatiti. Kvalitet menadžer se upravo i ogleda u tome kakve je standarde postavio i da ih poštuje.

Neke od osobina koje zaposleni treba da usvoje ugledajući se na svog menadžera su:

- *Upornost*
- *Organizovanost*
- *Odlučnost*
- *Ambicioznost*
- *Odgovornost*
- *Lojalnost*
- *Hrabrost*
- *Posvećenost poslu*
- *Tačnost*
- *Kreativnost*



FLEKSIBILNO RADNO VREME

Sedenje i čekanje da sat otkuca kraj vašeg radnog vremena, iako ste završili sav svoj posao, dok surfujete Internetom kako biste ostavili utisak da nešto radite, iskustvo je koje je imalo priliku da oseti većina zaposlenih sa fiksnim radnim vremenom.

Ovakve „pauze“ u toku radnog vremena veoma negativno utiču na radnike. Oni imaju osećaj da gube vreme, da su neproduktivni i beskorisni, a ipak osećaju iscrpljenost i umor.

U novije vreme sve češće se pojavljuju oglasi za posao koji nude mogućnost fleksibilnog radnog vremena i slobodu da zaposleni sam organizuje svoje radne obaveze. Poslodavci više ne žele da prostorno i vremenski ograničavaju svoje zaposlene i stvaraju im osećaj „prinudnog zatvora“, nego žele da od svojih zaposlenih dobiju što veći nivo efikasnosti i produktivnosti u poslu kojim se bave.

Novi uslovi rada i potrebe na poslu, kao što su vreme provedeno u službenom automobilu, na terenu, u poseti klijentima, kao i potrebe za sve većom inovativnošću i kreativnim radom, ne odgovaraju unapred definisanom radnom vremenu, od 9h do 17h.

Svaki zaposleni ima neki svoj određeni ritam rada koji mu najviše odgovara – nekima prija rad u popodnevnim ili večernjim satima, neki više vole da ustaju rano ujutru, neki radnici su skloni kampanjskom poslu, dok drugi više vole redovan rad. Dizajneri na primer mogu da imaju pojačanu inspiraciju kasno noću ili rano ujutru, agenti prodaje mogu da rade svoje ugovore sa

više koncentracije van radnog vremena, terenski komercijalisti zavise od toga kad njihovi klijenti imaju vremena da organizuju sastanak sa njima.

Fleksibilno radno vreme omogućava zaposlenom potpunu ili delimičnu slobodu u organizaciji svog radnog vremena i dopušta mu da obavlja svoje radne zadatke kada smatra da je najs-



posobniji za to. Na ovaj način se izbegavaju situacije da je radnik prinuđen da obavlja svoj posao u trenutku kada nije dovoljno efikasan ili, obrnuto, da sedi besposlen kada oseća punu moć svoje kreativne i radne sposobnosti.

Umesto da se zasluge na poslu mere brojem radnih sati provedenih u kancelariji, ovakav način rada poslodavcima omogućava

da angažovanost zaposlenih izmere produktivnošću i konkretnim rezultatima koje su ostvarili.

Radno vreme koje nije svakodnevno striktno određeno omogućava zaposlenima da sami odluče kada će moći da pruže maksimum svog angažovanja na nekom radnom zadatku, kako bi postigli najbolje rezultate.

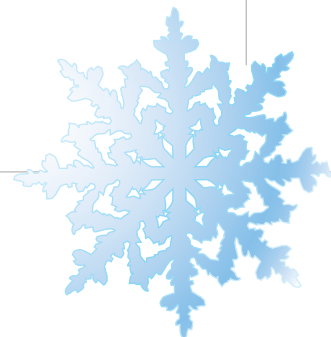
Prednosti

- Veća produktivnost zaposlenih
- Merenje rezultata, a ne količine radnih sati
- Veće zadovoljstvo radnika jer sami kreiraju svoje radno, kao i slobodno vreme

Ipak, i pored svih prednosti koje fleksibilno radno vreme donosi, mnogi zaposleni se boje da ono može pokazati i drugačije lice i da fleksibilno može značiti i neograničeno, i da moraju da rade mnogo više nego inače, a da pritom budu žrtve stalne provere svojih nadređenih, koji ne mogu da „vide“ šta oni tačno rade.

Sa druge strane, prevelika sloboda kod zaposlenih može dovesti i do prevelike opuštenosti i neodgovornosti, a kao posledica toga i kašnjenja sa radnim obavezama.

Zbog toga u većini kompanija još uvek ostaje na snazi ono klasično, tačno uvrđeno radno vreme, iako će rast i razvoj tržišta i nove potrebe posla verovatno dovesti do toga da će ono u budućnosti postajati sve fleksibilnije.



EVIDENCIJA NEZAPOSLENIH

Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje registrovano je 729.520 lica u decembru 2010. godine. U odnosu na prethodni mesec, broj nezaposlenih je povećan za 7.378 lica ili za 1,02%.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, iz Ankete o radnoj snazi, iz aprila 2010. godine (realna nezaposlenost), stopa nezaposlenosti je 19,2% (stanovništvo staro 15 i više godina).

PREMA TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI

Trajanje nezaposlenosti	Procenat
od 1 do 2 godine	17,28%
do 3 meseca	13,41%
od 3 do 5 godina	11,87%
od 2 do 3 godine	10,89%
od 5 do 8 godina	10,43%
od 3 do 6 meseci	9,06%

PREMA GODINAMA STAROSTI

Godine starosti	Procenat
od 25 do 29 godina	13,29%
od 30 do 34 godina	12,46%
od 35 do 39 godina	12,03%
od 45 do 49 godina	11,85%
od 50 do 54 godina	11,79%
od 40 do 44 godina	11,63%

PREMA OBRAZOVNOJ STRUKTURI

Stepen stručne spreme	Broj lica	Procenat
I stepen stručne spreme	209.171	28,67%
II stepen stručne spreme	35.047	4,80%
III stepen stručne spreme	191.779	26,29%
IV stepen stručne spreme	204.571	28,04%
V stepen stručne spreme	7.664	1,05%
VI stepen stručne spreme	36.464	5,00%
VII stepen stručne spreme	44.787	6,14%
VIII stepen stručne spreme	37	-

DECEMBAR 2010. GODINE

REGIONALNA STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI

NAJVEĆE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI		NAJMANJE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI	
Okrug	Procenat	Okrug	Procenat
Raški okrug	75,33%	Srednje-banatski okrug	54,59%
Jablanički okrug	70,89%	Severno-bački okrug	55,29%
Pomoravski okrug	70,75%	Sremski okrug	55,45%
Rasinski okrug	69,25%	Beogradski upravni okrug	55,78%
Toplički okrug	68,58%	Braničevski okrug	57,44%

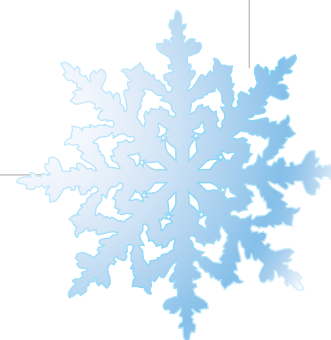
STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO GRADOVIMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Grad	Broj lica	Grad	Broj lica
Beograd	93.769	Požarevac	3.833
Niš	34.867	Užice	5.553
Novi Sad	29.205	Sremska Mitrovica	6.565
Kragujevac	21.660	Zaječar	6.990
Leskovac	20.991	Sombor	7.063

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO OPŠTINAMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Opština	Broj lica	Opština	Broj lica
Novi Beograd (Beograd)	11.825	Crna Trava	197
Medijana (Niš)	10.984	Malo Crniće	337
Čukarica (Beograd)	10.897	Žagubica	351
Palilula (Niš)	10.280	Žabari	409

*Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje



PROBNI RAD

Probni rad predstavlja vremenski period u kome poslodavac može da utvrdi da li zaposleni poseduje odgovarajuće radne i stručne sposobnosti za obavljanje određenog posla.

Zakonom o radu je regulisano da probni rad može trajati maksimalno šest meseci. Poslodavcima je na taj način omogućeno da provere osposobljenost zaposlenih za obavljanje poslova za koje je sklopljen ugovor o radu. Prethodno radno iskustvo stečeno na istim ili sličnim poslovima kod drugog poslodavca, ne predstavlja prepreku za ugovaranje probnog rada.

Poslodavac je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, obavesti kandidata o tome da je predviđen probni rad za dato radno mesto i vreme trajanja probnog rada.

Za vreme trajanja probnog rada, poslodavac i zaposleni mogu otkazati ugovor o radu. Otkazni rok u tom slučaju ne može biti kraći od 5 dana. Takođe, poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučaju da nakon probnog perioda ustanovi da zaposleni ne poseduje potreban nivo znanja, radne i stručne sposobnosti za obavljanje datog posla. U takvim situacijama radni odnos prestaje istekom perioda koji je određen kao probni rad.

Poslodavac ne može sa jednim zaposlenim ugovarati više puta probni rad za obavljanje istog posla.

PLANIRANA ZAPOŠLJAVANJA

Oo početka 2011. godine više domaćih i stranih firmi najavilo je zapošljavanje novih radnika. Među firmama koje su bile najpreciznije u pogledu broja ljudi koje će angažovati u toku ove godine istakle su se Elektroprivreda Srbije, nemačka kompanija Grammer, južnokorejska Yura Corporation, kao i turska kompanija Jeanici Istanbul.

EPS - Predsednik Upravnog odbora Elektroprivrede Srbije (EPS) Aca Marković najavio je da će EPS u ovoj godini zaposliti 400 montera. "Postignuta je saglasnost da se u radni odnos primi 400 mladih montera, jer distribucija mora da se bavi izgradnjom i održavanjem distributivne mreže", istakao je Marković za kompanijski list EPS-a "Kilovat čas".

GRAMMER - Nemačka kompanija Grammer dobila je 844.000 evra kao subvenciju za zapošljavanje novih 211 radnika. Grammer, koji posluje u Aleksincu, trenutno zapošljava 515 radnika. Ovo je drugi put da ta kompanija konkuriše za dobijanje podsticaja za investitore koje daje Agencija za strana ulaganja i promociju izvoza Srbije (SIEPA).

Kompanija Grammer se bavi proizvodnjom komponente za automobilske enterijere i sedišta za putnička i druga vozila, a snadbeva firme kao što su Audi, BMW, Volkswagen, Seat, Škoda, Opel, Saab, Ford i Toyota.

JEANICI ISTANBUL - Turska kompanija najavila je da će u pogonima najpoznatije leskovačke

Tekstilne industrije Leteks, najkasnije za mesec dana, početi sa probnom proizvodnjom garderobe od džinsa.

Kompanija iz Istambula trebalo bi da u novootvorenim pogonima u Leskovcu zaposli 500 tekstilnih radnika. Konkurs za prijem tekstilaca raspisan je posredstvom Tržišta rada i za probni rad, kojim je predviđeno angažovanje 50 radnika, prijavilo se čak 250 kandidata.

Ako početne ideje budu uspešno realizovane, turska kompanija planira povećanje broja zaposlenih u naredne tri godine na 1.000 radnika.

YURA CORPORATION - Južnokorejska kompanija Yura, u svojoj fabrici koja se na površini od 20.000 kvadrata gradi u radnoj zoni Donje Međurovo i sa proizvodnjom treba da startuje najkasnije u maju, do kraja ove godine zaposliće 1.150 od ukupno 1.500 radnika koliko je planirano i ranije najavljeno.

Već početkom narednog meseca, rukovodioci Yura Corporation odabraće i zaposliti 15 visokoškolaca sa evidencije nezaposlenih, među kojima će biti ekonomisti, pravnici, informatičari, sociolozi i psiholozi. Oni će sačinjavati menadžment tim fabrike u Nišu, pa će, između ostalog, imati i zadatak da za prvu fazu rada, u toku februara odaberu i prime 150 radnika sa osnovnom školom, trećim i četvrtim stepenom raznih zanimanja.

Prijemi će se u kontinuitetu nastaviti i narednih meseci, tako da će na kraju godine posao dobiti 1.150 mladih Nišlija.



“PRVA ŠANSA” I U 2011. GODINI

Nacionalna služba za zapošljavanje će, ove godine kroz sedam programa za koje je izdvojeno 5,55 milijardi dinara, zaposliti 60.000 ljudi u Srbiji. Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja mere zapošljavanja će finansirati sa 3,9 milijardi dinara, dok će udeo NSZ-a iznositi 1,65 milijardi dinara.

Ove godine uveden je novi program “Stručna praksa 2011” za 5.000 mladih do 30 godina, u koji će se pored privatnih firmi uključiti i državne institucije. Za taj program je izdvojeno 500 miliona dinara, a u okviru programa moći će da konkurišu nezaposleni koji imaju najmanje srednju stručnu spremu.

Kako je saopšteno iz NSZ, za mere aktivnog traženja posla biće izdvojeno 10 miliona dinara za zapošljavanje 80.000 nezaposlenih preko sajмова zapošljavanja, obuka aktivnog traženja posla i klubova za traženje posla. Za program “Prva šansa 2011” izdvojeno je 2,6 milijardi dinara za stručno osposobljavanje 15.000 mladih do 30 godina bez radnog iskustva u struci. U okviru “Prve šanse” biće omogućena tromesečna stručna praksa u okviru koje će novčana pomoć iznositi 10.000 dinara, uz obavezu poslodavca da zadrži osobu u radnom odnosu još najmanje 12 meseci.

Za subvencije za otvaranje 4.300 novih radnih mesta u nerazvijenim područjima biće izdvojeno milijardu dinara, čime će biti podstaknut ravnomeran regionalni razvoj. Za subvencije 2.000 preduzetničkih radnji planirano je da se izdvoji 300 miliona dinara, gde će jednokratna pomoć za pokretanje posla iznositi 160.000 dinara.

Program javnih radova uposliće 5.000 građana starijih od 45 godina koji nisu stekli dovoljan nivo obrazovanja i za njegovu realizaciju biće izdvojeno 700 miliona dinara. Javni radovi biće realizovani u socijalnim, humanitarnim i kulturnim delatnostima, kao i na održavanju javne infrastrukture i zaštiti životne sredine.

Za sticanje dodatnih znanja i veština potrebnih za obavljanje poslova kod poslodavaca u trajanju od šest meseci biće izdvojeno 280 miliona dinara za potrebe 2.300 osoba.

Javni pozivi za subvencije za samozapošljavanje i otvaranje novih radnih mesta za programe “Prva šansa 2011” i “Stručna praksa 2011”, kao i pozivi za sprovođenje javnih radova i obuke za potrebe poslodavaca, objavljeni su na sajtu NSZ.

Zahtev se podnosi nadležnoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe, prema sedištu poslodavca ili prema mestu angažovanja lica, neposredno ili putem pošte, na propisanom obrascu koji se može dobiti u svakoj organizacionoj jedinici Nacionalne službe ili preuzeti sa sajta NSZ-a.

Informacije o Meri mogu se dobiti preko Pozivnog centra NSZ na brojeve telefona: 0901 300 301 – za poslodavce; 0800 300 301 - za nezaposlena lica, na sajtu www.nsz.gov.rs i u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje.

Konkurs je otvoren tokom 2011. godine do utroška raspoloživih finansijskih sredstava.

Program "Stručna praksa 2011"

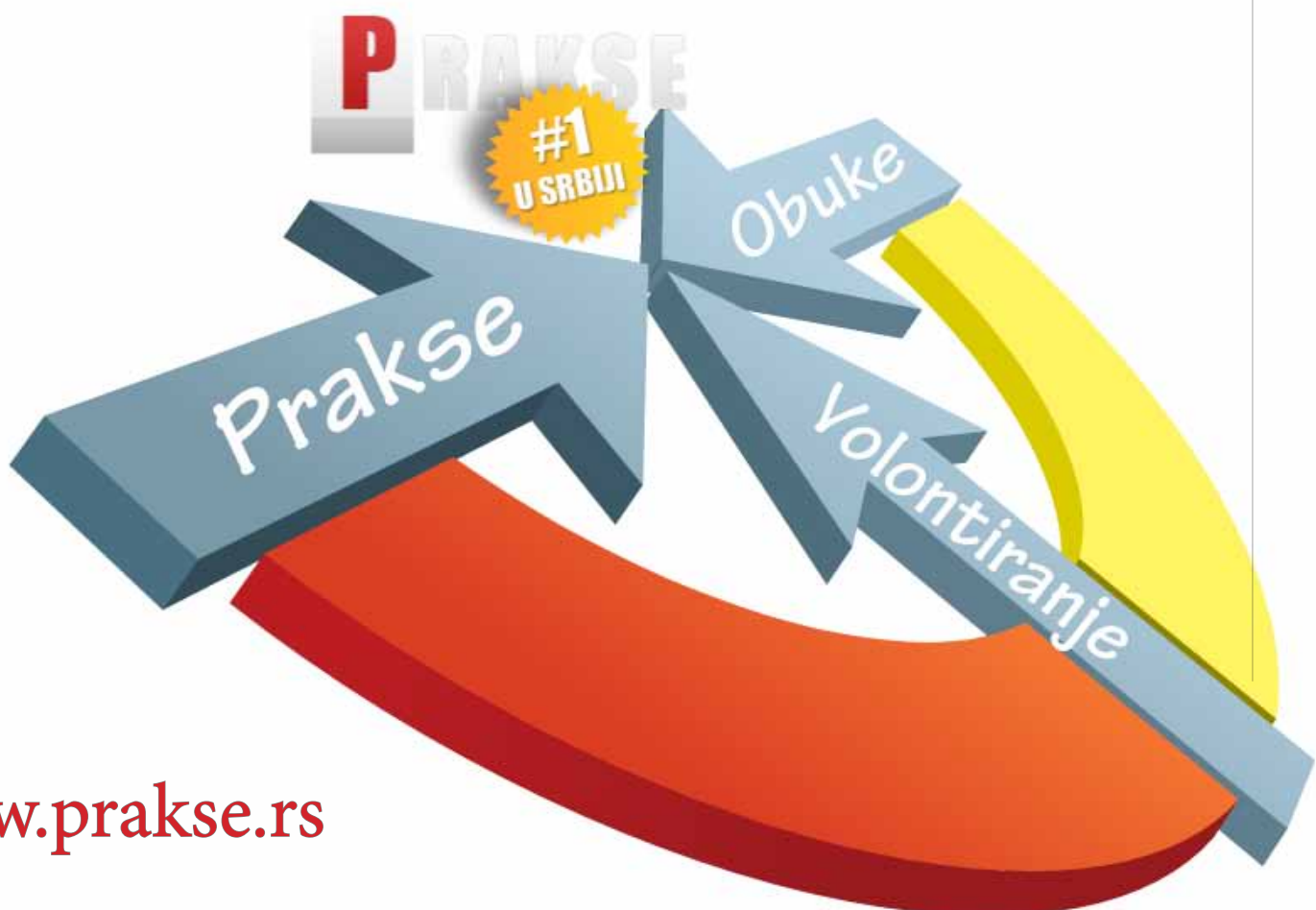
Stručna praksa podrazumeva osposobljavanje lica za samostalan rad u struci, bez zasnivanja radnog odnosa. Mera traje u skladu sa zakonom, a najduže 12 meseci.

Tokom trajanja stručne prakse Nacionalna služba za zapošljavanje angažovanim licima isplaćuje novčanu pomoć u mesečnom iznosu od:

- 14.000,00 dinara za lica sa najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem,
- 12.000,00 dinara za lica sa višim ili visokim trogodišnjim obrazovanjem i
- 10.000,00 dinara za lica sa srednjim obrazovanjem.

Na stručnu praksu može da se angažuje nezaposleno lice koje se vodi na evidenciji Nacionalne službe i koje ispunjava sledeće uslove:

- ima do 30 godina starosti,
- ima srednje, više ili visoko obrazovanje,
- nema radnog iskustva u struci i
- nije otpočelo stručnu praksu.





- Wireless internet
- Izrada ožičenih i wireless mreža
- Registracija RS domena
- Registracija internacionalnih domena
- Hosting
- Radio i TV striming
- Grafički i web dizajn
- Izrada internet prezentacija
- VOIP telefonske centrale
- Izrada i implementacija govornih automata
- Instalacija i implementacija linux operativnih sistema
- Instalacija i konfiguracija E-mail servera, web servera, FTP servera, proxy i DNS servera
- Video nadzor zasnovan na TCP/IP tehnologiji
- Kontrola pristupa

NAJČUDNIJA PONAŠANJA NA RAZGOVORU ZA POSAO

Portal CareerBuilder.com je od 15. novembra do 02. decembra 2010. godine sproveo istraživanje među HR menadžerima sa ciljem da utvrdi koje greške najčešće eliminišu kandidate od zapošljavanja.

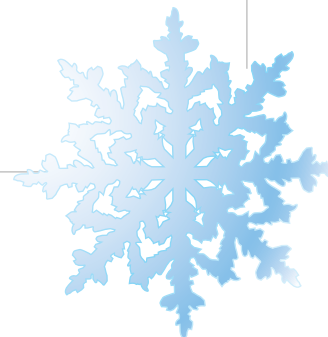
U istraživanju je učestvovalo preko 2.400 menadžera koji su izneli svoje viđenje. Pored uobičajenih situacija u kojima su kandidati pokazali tremu, veliki broj njih je u želji da ostavi što bolji utisak napravio i par gafova koji su ih koštali zaposlenja.

Međutim, kako su istakli HR menadžeri bilo je i onih koji su pokazali veliku neozbiljnost pa su izdvojene i najčudnije situacije i ponašanja koja su ispoljena tokom intervjua za posao.

Najčudnija ponašanja tokom intervjua:

- kandidat je ispričao kako su ga prethodni poslodavci nervirali i zbog čega je dao otkaz;
- kandidat je po završenom intervjuu ustao i prišao HR menadžeru i zagrlio ga;

- kandidat je pojeo sve bombone iz činije koja se nalazila na stolu tokom davanja odgovora HR menadžeru na razgovoru za posao;
- na pitanje o bračnom statusu, jedan kandidat je ispričao kako ga je iznervirala supruga pre polaska na intervju;
- prehladeni kandidat je tokom intervjua neprestano prazio nos i sve prljave maramice stavljao na sto ispred HR menadžera;
- kandidat je u okviru dokumentacije koju je priložio stavio kopiju diplome na kojoj je veoma uočljivo ispravljeno njegovo ime i prezime;
- kandidat je došao na intervju noseći kačket i odbijao je da ga skine tokom intervjua;
- na pitanje zašto je napustio prethodni posao, kandidat je ispričao da u stvari nije napustio posao, već da je izbačen iz firme zbog afere koju je imao sa kolegicom;
- kandidat je neposredno pred ulazak u firmu dovršio sa ispijanjem konzerve piva i bacio je u kantu;
- - kandidata je ispred prostorije u kojoj se obavljao intervju, čakao prijatelj koji je na polovini razgovora ušao u kancelariju i pitao još koliko će da traje.



SVAKOG MESECA U
VAŠEM INBOX-U

PRIJAVITE SE
ODMAH!!!

