

KARIJERA

POSLOVI.RS

Proslava
1. maja
praznika
rada

Tema broja: Razvojni put karijere



Poslodavac meseca



OTVOREN INFOROOM

Novo zanimanje u Srbiji - Notar

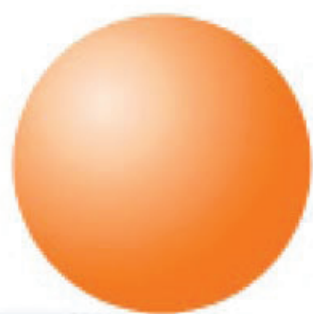
P PRAKSE

#1
U SRBIJI

Izaberi svoj put!



www.prakse.rs



POSLOVI.RS

DO PRVOG,

NOVOG,

BOLJEG

ZAPOSLENJA

LAKO,

BRZO,

JEDNOSTAVNO



SADRŽAJ

Kandidati

- 6 Tema broja: Razvojni put karijere
- 8 Ne propuštajte prilike
- 10 Da li ste sigurni šta želite?

Istraživanje

- 14 Aktuelno: Proslava praznika rada
- 16 Ko ima koristi od proslave 1. maja?

Zaposleni

- 18 Radni vek



The Way of Distribution



Poslodavac meseca

- 23 Nelt d.o.o.

Poslodavci

- 26 Uslovi rada nekada i sada

HR trendovi

- 28 Novo zanimanje u Srbiji - Notar





KARIJERA



Govor brojki

30 1.500 maloletnika na evidenciji NSZ

Iz ugla Zakona

31 Zapošljavanje maloletnika

Vesti

32 Otvoren inforoom centar za mlade

Zanimljivosti

34 Google troši 70 miliona dolara na hranu zaposlenih



IMPRESSUM

Izdavač

Business Press d.o.o.
Kralja Vladimira 21/2
11010 Beograd
Srbija

Tel/Fax: +381 398 7871
Email: karijera@poslovi.rs
URL: www.poslovi.rs/karijera

Glavni urednik

Jelena Gajić

Marketing

Snežana Čpajak

Foto

Fotolia.com

Broj: 18

Godina: 2011.

ISSN: 2217-4486 (online)

Registarski broj: 60498

Zavod za intelektualnu
svojinu Republike Srbije

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.



TEMA BROJA:

Razvojni put karijere

Naš život se sastoji iz više ciklusa gde svaki put po završetku jednog sumiramo rezultate postavljenih planova i kreiramo nove planove za sledeći. Tako je bilo kada smo završili osnovnu školu – odlučivali smo koju ćemo srednju školu upisati. Kada smo završili srednju školu odlučivali smo koji ćemo fakultet upisati. A nakon završetka i ove faze došao je na red izbor posla koji ćemo raditi.

Sve to nije ništa drugo nego jedna uzlazna linija po kojoj se odvija naš život. To su stepenice gde prelaskom sa jedne na drugu mi



zapravo postavljamo osnovu za dalji razvoj naše profesionalne karijere. Međutim, nekima se dešava da na tom putu zastanu upravo na onom stepeniku koji se zove posao. Tvrdoglavo se držeći početne zamisli šta bi želeli da rade, oni često ne primećuju da im se nude druge mogućnosti koje ih isto mogu odvesti do željenog cilja.

Ljudi su tada skloni da se mesecima, pa i godinama sede na jednom stepeniku čekajući da im se ukaže prilika da se konačno popnu na viši nivo koji će ih odvesti do trona zvani uspeh. Čekaju da se to desi samo od sebe, oni samo gledaju u ono što je iza njih, umesto da idu napred i da iz novonastale situacije pokušaju da se izvuku maksimum.

Stara izreka kaže “Ko samo gleda iza sebe, lako izgubi cilj pred sobom”. Zato glavu gore. Možda je stepenik koji je trenutno ispred vas viši nego što su bili ostali, ali to ne znači da je nepremostiv. On vas se može činiti kao prepreka, ali znajte da u svakoj prepreci leži nova prilika.



Ne propuštajte prilike

Nekada po završetku školovanja nismo u mogućnosti da odmah pronađemo posao koji smo prvobitno zacrtali. Za neke to može biti dovoljan razlog da odustanu, a za druge izazov da nauče nešto novo radeći poslove koji nisu njihova struka i da vremenom dođu do onoga što su prvenstveno želeli.

Uzmimo primer dva druga koji su završili isti fakultet i traže posao. Jedan želi posao isključivo u struci, dok drugi želi da počne što pre sa radom kako bi dao svoj maksimum bez obzira na opis posla. Njihovi ciljevi su u suštini isti, obojica žele da nađu posao samo što jedan pokazuje isključivost, a drugi fleksibilnost. Ne treba ni napominjati koji će od njih dvojice biti zadovoljniji na putu ostvarenja svog cilja.

Uzimajući u obzir da je svako iskustvo dragoceno trebalo bi dobro razmisliti pre nego što odbijete neku ponudu za posao, jer možda ćete baš kroz taj posao otkriti neku svoju pritajenu sklonost.

Prilike se u današnje vreme retko ukazuju. Zato kad vam zakucaju na vrata, otvorite ih i iskoriste. Željeni posao će doći vremenom kao rezultat velikog ulaganja u sebe bilo kroz učenje, rad ili kroz učenje uz rad.



Ukoliko padnete jednom, to ne znači da ste poraženi, već da imate jedan stepenik više do ostvarenja cilja.



**Za svaku novu stepenicu u karijeri
potrebno je iskustvo i vreme!**

KARIJERA



Da li ste sigurni šta želite?



Svako od nas je u različitim periodima života imao plan razvoja svoje karijere koji se svodio na čuvenu konstataciju "ja hoću da budem...". Kad smo bili mali imali smo nekog idola i želeli smo da budemo baš takvi kad porastemo i da radimo isto što i omiljeni lik. Kasnije sa sazrevanjem ličnosti i planovi su postali realniji i usmereni ka ostvarivanju konkretnog cilja.

Tako je naša karijera vremenom iz mašte deteta prešla u realan plan koji ima svoju startnu tačku i konačan cilj.



Put kojim se krećemo tokom svoje karijere može biti pravolinijski, ali i veoma krivudav. Za većinu mladih ljudi koji su tek završili školovanje, uobičajeno je da se opredele za pravolinijsko kretanje koje se sastoji, pre svega, u jednom jedinom cilju - a to je da se što pre zaposle u svojoj struci. Međutim, ono sa čim se mnogi suočavaju prilikom pravolinijskog kretanja ka željenoj karijeri jeste nemogućnost da sagledaju sve svoje skolonosti, veštine i znanja. Tako u senci plana razvoja karijere često ostane čitav magacin neiskorišćenih potencijala.

prosveti ne razmišljajući gde bi još mogao da implementira znanja koje ima. Vreme prolazi i neumitno teče, a njegov entuzijizam i optimizam iz dana u dan dobijaju potpuno drugi smer. Takva situacija počinje da ga onesposobljava da razmišlja produktivno i ne dozvoljava mu da sagleda i druge opcije. Možda mu se poslovi koji se nude čine neinteresantnim, jer nisu po njegovom mišljenju u skladu sa onim što hoće da radi. A da li je on uopšte siguran šta zaista želi? Da li bi taj matematičar bio uspešniji istraživač od profesora?

Uzmimo na primer jednog matematičara, koji duže vreme pokušava da se zaposli u

Koliko, u stvari, svako od nas ima jasnu sliku šta bi želeo da radi?

Zavirite u sopstveni magacin znanja i veština

Nekada ljudi jednostavno ne znaju da mogu ostvariti svoje namere radeći i neki drugi posao o kome možda nisu ni razmišljali. Zapravo čovek dok ne započne nešto da radi, ne može ni da zna da li je to ono što će ga učiniti srećnim i zadovoljnim.

Zamislimo situaciju u kojoj neko želi da se bavi isključivo jednim zanimanjem, a nema priliku da pronađe posao u toj struci. Njegovo raspoloženje počinje da zavisi od toga, a onda kada dobije željeni posao vidi da očekivanja nisu bila realna. Nastupan razočaranje, ljutnja, srušeni snovi... Mnogi su se suočili sa takvom situacijom i to samo zato što nisu dozvolili sebi da istraže druge mogućnosti gde mogu da iskoriste potencijale koje poseduju.

Biti srećan poslom koji radite je snažan pokretač i garant dobro urađenog posla. Zato treba voditi računa da napravite pravi izbor puta kojim će se kretati vaša karijera. Saveti i želje porodice i prijatelja, kao i novac i status, mogu biti dobre pretpostavke, ali sreća i zadovoljstvo poslom je ono što ima mnogo veći značaj i nikako ih ne treba zanemariti.

Znajte da je svaki početak težak i da zahteva velika odricanja. Na startu ćete se sasvim sigurno suočavati sa raznim pitanjima koja vas mogu pokolebati, ali ona ustvari samo testiraju vaše mogućnosti, ambicije i istrajnost.





International Call Center

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

Join our Team and create your own success!

Poslovna Žena®

BUSINESS MAGAZINE



Svakog meseca
u Vašem inboxu



Uskoro....

Samo za registrovane korisnike

**PRIJAVITE SE
ODMAH!**

www.poslovnazena.com

PROSLAVA PRAZNIKA

Maj je mesec koji ima uvertiru, jer se o njemu priča i mnogo pre zvaničnog kalendarskog stupanja na snagu. Svim dobro poznato pitanje “Gde ćeš za 1. maj?” je ono zbog čega maj prividno ima mnogo veći značaj od ostalih meseci. Većina se raduje ovom prazniku jer je to još jedan neradni dan koji mnogi vide kao odličnu mogućnost za još jedno okupljanje sa porodicom i prijateljima.

Svi znamo da je prvi maj Međunarodni praznik rada, a da li znamo zašto baš maj i to prvi? Svake godine ovaj dan obeleži neka televizijska emisija posvećena ovom prazniku, kao i neki članak u novinama, ali emocija

koja nas još krajem aprila okupira planirajući gde ćemo napraviti neki piknik, zaseni svaku drugu priču o prazniku rada.

Vođeni tim ovaj broj magazina Karijera delimično ćemo posvetiti obeležavanju ovog dana, kratkim osvrtom na njegov nastanak.

Proglašavanjem prvog maja za Međunarodni praznik rada prethodili su nemili događaji krajem XIX veka u Čikagu. Radnici su započeli demonstracije baš 1. maja daleke 1886 godine, nekoliko dana kasnije na trgu Hejmarket nemiri se produbljuju, gde je u sukobu sa policijom stradalo mnogo radnika. Borili su



RADA

se za ono što mi sad uživamo - osmočasovno radno vreme za sve i za veća prava radnika, što je više nego dovoljan razlog da im bar na kratko posvetimo pažnju. Međutim, tek nekoliko godina kasnije 1889, na kongresu II internacionale u Parizu doneta je odluka da se 1. maj obeležava kao Međunarodni praznik rada. Danas se ovaj praznik proslavlja neradnim danom u preko 80 zemalja. Iako je ovaj praznik označen kao međunarodni, 1. maj se ne slavi u celom svetu kao praznik rad. Interesantno je da se na Američkom kontinentu 1. maj ne slavi kao dan rada, iako je odatle potekla inicijativa za uvođenjem ovog praznika.

Poslovno Jutro

VAŠ IZVOR INFORMACIJA

The screenshot shows the website's navigation menu with links for NASLOVNA, MARKETING, ARHIVA, and KONTAKT. Below the menu is a header with the site title and a sub-header. A market data section displays 'Beogradska berza' with various indices: FIDL 270 0%, RUDN 2.85 0%, DNOS 3.2 0.22%, SINT 80 0%, and RBKS. A 'U FOKUSU' section features an article about gas prices with an image of a gas pump. An 'AKTUELNO' section includes an article about electricity prices with an image of a power line tower and another article about the dinar with an image of Euro banknotes. A search bar labeled 'PRETRAGA' and a 'KURSNA LISTA' section are also visible.

KO IMA KORISTI OD 1. MAJA?

Uzimajući u obzir da gotovo čitava planeta praznuje 1. maj dan rada, tokom maja meseca sproveli smo istraživanje na portalu Poslovi.rs koje je imalo za cilj da utvrdi ko ima najviše koristi od 1. maja - da li su to zaposleni, poslodavci ili niko.

Podaci dobijeni u navedenoj anketi pokazali su da najviše ispitanika smatra da niko nema koristi od proslave 1. maja (36,3%). Ovakav ishod istraživanja možda i ne bi trebalo da iznenadi, s obzirom na to da iz godine u godinu ovaj praznik sve više gubi na značaju, te ga ljudi uglavnom doživljaju kao predah od posla.

Suština prvomajskog praznika nekada se svodila na brojne „radničke“ aktivnosti koje su imale samo jedan cilj, a to je da se poboljša položaj zaposlenih. Međutim, danas radnici ne pokazuju pravu inicijativu u borbi za svoja prava, već taj dan doživljavaju kao i svaki drugi praznik. Zbog toga je poslednjih godina 1. maj, odnosno dan rada dobio sasvim drugu dimenziju od one koja je prvobitno postojala uvođenjem ovog praznika.





REZULTATI ANKETE

Zaposleni.....	26.9%
Poslodavci.....	5.9%
Državni činovnici.....	30.9%
Nema niko.....	36.3%

Ukoliko posmatramo rezultate ankete sa aspekta dve suprotne strane - poslodavci i zaposleni - onda se može uočiti da značajan broj učesnika ankete smatra da korist od proslave 1. maja imaju mnogo više radnici (57,8%) nego poslodavci (5,9%).

Ipak, kada se kaže zaposleni, treba praviti razliku između zaposlenih u privatnom sektoru (26,9%) i državnih činovnika (30,9%). Gledano na taj način, možemo primetiti da veliki broj učesnika ankete smatra da državni činovnici imaju određene privilegije u odnosu na zaposlene u privatnom sektoru.

To se ogleda, pre svega, u pogledu organizacije rada, drugačijeg razumevanja posla i odgovornosti koja se preuzima, zatim angažovanja, ažurnosti i potrebe da se svaki posao u privatnom sektoru mora završiti jer to direktno određuje zaradu i druge beneficije. Sa druge strane, državni činovnici nemaju tu vrstu "neizvesnosti", pa i sama činjenica da se određeni dan (1. maj) ne radi, za njih ne predstavlja kamen spoticanja, jer ne utiče direktno na njihovo zalaganje i rad.

Uzimajući u obzir da se praznik rada uglavnom doživljava kao odmor, onda i ne treba da čudi što su rezultati ovog istraživanja pokazali da najmanje koristi od 1. maja imaju poslodavci. Zašto je tako?

Pre svega zbog toga što svaki prekid kontinuiteta rada (kao i u sportu) utiče na smanjenje produktivnosti. Sav dotadašnji rad gubi na značaju jer je nakon praznika situacija takva da je potrebno uložiti duplo više truda da bi se dostigao prethodni nivo rada i zalažanja.

U prilog tome govore brojni naučni dokazi da zaposleni imaju 30% manju motivisanost za posao posle neradnih dana, odnosno potrebno im je 3-5 dana da dostignu nivo produktivnosti koju su imali pre odmora.

Gledano sa aspekta poslodavca koji posle neradnih dana treba dodatno da motiviše zaposlene, sasvim je razumljivo njihovo negodovanje zbog učestalih i nepravilno raspoređenih praznika tokom godine koje neretko budu i u sred radne nedelje.



Radni vek



Odnos zaposlenih prema poslu i zapošljavanju bitno se promenio poslednjih godina. Promenilo se njihovo tradicionalno razumevanje posla, koje se najbolje oslikavalo kroz olakšanje koje je skoro svaki pojedinac osećao onog trenutka kada stupi u radni odnos. Znali su da je taj stepenik zvani posao uspešno prevaziđen, jer za većinu je to bilo konačno odredište odakle su odlazili u penziju. Njihov boravak u preduzeću u kojem su bili zaposleni izgledao je tako što su započinjali uglavnom sa lakšim poslovima, gde su neki i ostali, a neki su se vremenom kretali ka višim pozicijama. Takav način rada i odnosa prema pos-

**Jedan posao
za ceo radni vek**



Iu uglavnom se vezuje za period rada naših reditelja, što je relativno bliska prošlost.

Ipak, danas je to malo drugačije, čemu svedoče i brojni statistički podaci, koji govore da u savremenom društvu čovek tokom svog radnog veka promeni prosečno pet do šest poslova. Međutim i dalje ima onih koji bi se pre opredelili za nekadašnji pristup - jedan posao tokom celog radnog veka. Razlika je samo u tome što se danas na ovakav stav gleda sa čuđenjem, a nekada je to bilo mišljenje većine.

Zato je sve više onih koji svoju karijeru grade tako što se tokom radnog veka ne

*Istraživanja
pokazuju da
prosečan Ameri-
kanac danas prome-
ni 10 do 14 poslova
do svoje 38.
godine.*

nastavak na strani 20 >>



ustručavaju da napuste jedan posao i da krenu u nove izazove stičući dodatna znanja i iskustva.

Posao na neki način postaje merilo vrednosti i ukoliko je vaša biografija bogatija velikim brojem znanja i veštima, kao i različitim iskustvima, onda je veće poštovanje koje izazivate.

Međutim, promena posla ne predstavlja svi-ma izazov, već je za veliki broj ljudi to i dalje problem i stres sa kojim nisu spremni da se uhvate u koštac. Razlog za to se, pre svega, može tražiti u činjenici da nisu svi spremni da se prilagođavaju lako i da uče nove stvari koje donosi drugo radno mesto.

Ovakav stav je najčešće prisutan kod inter-nih osoba koje su sklone da radije čuvaju ono što imaju nego da pokušaju da promene situaciju čak i kada su izuzetno nezadovolj-

ni. Takođe, može se primetiti da su stariji zaposleni više skloni ovakvom ponašanju nego što je to prisutno kod mladih koji poka-zuju spremnost da rizikuju i da svoju karijeru grade kroz više različitih poslova.

Ovakav način shvatanja radnog veka posebno je karakterističan za razvijenije zemlje, gde se sa radom počinje već od srednjoškolskog uzrasta, te nakon završenog fakulteta ljudi već imaju višegodišnje radno iskustvo koje im može pomoći pri traženju posla za koji su se u međuvremenu speci-jalizovali.

Ovo može da posluži kao dobar primer ob-razovnom sistemu u Srbiji, koji bi trebalo da bude koncipiran tako da pruža mogućnost ljudima da, osim teorijskih znanja, imaju dovoljno vremena za sticanje praktičnog iskustva koje će ih učiniti spremnim da od-govore na zahteve modernog tržišta rada.



Za mudre i uspešne

Novac ipak raste

na drveću



GRANTOVI.COM

BUDITE U KLUBU NAJBOLJIH.

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



POSLODAVAC MESECA



Nelt je osnovan 1992. godine i naše glavne delatnosti su uvoz i trgovina. Na ovim poljima Nelt je uspeo da postane sinonim za distribuciju na teritoriji Balkana stalnim unapređenjem i širenjem asortimana proizvoda i usluga, kao i ulaganjem u razvoj naših zaposlenih. Pored distribucije, Nelt je izgradio prepoznatljiv imidž i u pružanju logističkih usluga (skladištenje, transport, carinsko posredovanje).

Nelt uspešno posluje u Srbiji (Beograd, Novi Sad, Subotica, Niš, Kraljevo, Bor i Užice), Crnoj Gori (Podgorica), Makedoniji (Skoplje, Bitolj) i Bosni i Hercegovini (Sarajevo, Banja Luka, Bijeljina, Trebinje).

Naši partneri na teritoriji Balkana su poznate multinacionalne i domaće kompanije kao što su Procter&Gamble, Kraft Foods, Wrigley, Scholl, Dr Oetker, Bambi, British American Tobacco, Johnson Wax, Neoplanta, a od 2010. godine smo distributer kompanije Procter&Gamble za Afriku (Angola).



DISTRIBUCIJA

Distribucija robe široke potrošnje je naša osnovna delatnost u kojoj smo dostigli zavidan nivo profesionalnosti jer nudimo kompletnu uslugu - uvoz i carinjenje robe, skladištenje, marketinške aktivnosti, prodaja i isporuka robe našim kupcima.



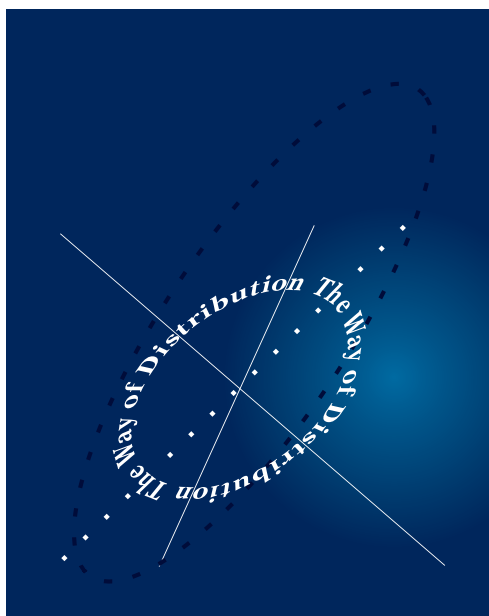
PRODAJA

Nelt nudi kvalitetan servis prodaje i stalno unapređenje poslovanja naših klijenata. Pokrivamo sve prodajne kanale i objekte, uspešno sarađujemo sa velikim brojem trgovačkih lanaca, veleprodajama, malim i velikim radnjama, kioscima, benzinskim pumpama, apotekama. Zaposlene u prodaji obučavamo u skladu sa standardima i načinima poslovanja naših inostranih partnera.



LOGISTIČKE USLUGE

Dugogodišnje iskustvo u distribuciji, razvoj modernih distributivnih centara i razvoj zaposlenih doprineli su da Nelt i na polju pružanja logističkih usluga postane lider u zemljama u kojima posluje. Raspolažemo modernim skladišnim prostorima prilagođenim za proizvode različitih temperaturnih i ambijentalnih režima.



ZAPOSLENJE U NELTU

Mi znamo koliko je važan kvalitetan odabir ljudi za našu kompaniju. Zbog toga se trudimo da se približimo potencijalnim kandidatima kroz sajmove zapošljavanja i putem aktivne saradnje sa fakultetima (studentske posete i prakse kao i gostovanja na fakultetima).

Veliku pažnju posvećujemo zapošljavanju ljudi koji će na najbolji način doprineti našem uspehu. Kako bismo bili sigurni da smo zaposlili prave ljude, izbor novih kadrova vršimo kombinujući različite tehnike selekcije (testovi, intervjui...), a uvek imajući u vidu naše osnovne vrednosti kao i zahteve radnih mesta. Poštujući principe sistematičnosti, ravnopravnosti i objektivnosti uspevamo da ostvarimo cilj: zaposliti pravog kandidata na odgovarajuće radno mesto.



NELTOVI ZAPOSLENI

Inicijativa, timski rad i profesionalnost su vrednosti koje cenimo i želimo da razvijemo kod svih naših zaposlenih, jer smatramo da su one osnova izvrsnosti i napretka. Svesni smo važnosti motivisanih i stručnih kadrova, te nam je profesionalni razvoj zaposlenih jedan od prioriteta. Interni trening tim cele godine radi na unapređenju znanja i veština naših ljudi, a u skladu sa potrebama organizujemo i eksterne treninge.

Unapređenje zaposlenih unutar kompanije je jedan od najvažnijih Neltovih principa i ponosimo se činjenicom da su svi naši menadžeri napredovali sa nižih pozicija u firmi.

Nelt u brojevima:

- Neltov kompleks se prostire na **32.600 m²**
- Preko **1500** zaposlenih
- Prosečna starost zaposlenih **28** godina
- **49** unapređenja u 2010.godini
- **83** treninga za **580** zaposlenih u 2010. godini
- **14** distributivnih centara u 4 zemlje
- **600** vozila u okviru internog voznog parka
- **100.000 m²** skladišnog prostora



The Way of Distribution

Uslovi rada

nekada i sada

Izražena hijerarhija u organizaciji gde zaposleni za skoro čitav radni vek nisu bili u prilici da ostvare kontakt sa šefovima ili direktorima odlazi u prošlost, a na njihovo mesto dolaze nove organizacije. Razlozi ovakve smene su mnogobrojni, a sigurno je i potenciranje na razlikama u pozicijama, koje su zaposleni imali dalo svoj doprinos takvom razvoju situacije.

Nekadašnja preduzeća izgledala su tako što su postojali nadređeni (šefovi, direktori) i zaposleni koji su se najčešće oslovljavali kao radnici. Iz ovakve klasifikacije možemo samo da naslutimo klimu koja je vladala unutar preduzeća. To svakako nije bila klima koja je potkrepljivala razvoj, već ustručavanje.

Nadređeni su se trudili da ističu i održavaju distancu sa radnicima kako bi njihov autoritet dolazio do izražaja, zbog čega su se zaposleni uglavnom uzdržavali od pitanja i komentara. Verovatno iz tog perioda datira i izreka čuti i radi. U takvim uslovima rada često su i interesi pojedinaca koji su bili na određenim pozicijama bili ispred interesa preduzeća, pa nije ni čudo što je većina njih ispala iz svake trke na tržištu.

Autoritarni rukovodioci koji su svojom pojavom u kancelariji uglavnom izazivali strah i sterpnju nije nešto čemu teže menadžeri današnjice.



Tako je bilo nekada a kako je sada?

Savremena organizacija danas ima sasvim drugačiji pristup zaposlenima. U kompanijama se sve više stavlja akcenat na komunikaciji među svim učesnicima bez obzira na njihov status. Kako bi u tome uspele neguje se atmosfera kojom dominiraju prave vrednosti, kojima se rukovodimo ne samo u poslovnom svetu već i u privatnom životu. To dalje dovodi do jačanja veza unutar tima, ali i između drugih sektora i uopšte na nivou cele kompanije.

Poslodavci savremenih firmi su prepoznali značaj pozitivne atmosfere i dobrih uslova rada za ostvarivanje ciljeva. Takva klima koja pruža zaposlenima osećaj pripadnosti, gde se poštuje njihovo zalaganje i prepoznaju težnje za daljim profesionalnim usavršavanjem, svakako utiče pozitivno na zaposlene da pruže svoj maksimum i da kvalitetnije obavljaju radne zadatke. Kako bi to postigli menadžeri sve više aktivno komuniciraju sa svojim zaposlenima i na taj način doprinose stvaranju neformalne klime i uspostavljanju prijateljskih veza.

Takvi **odnosi gde vlada ravnopravnost i ničija se uloga ne potcenjuje ili precenjuje, već se smatra jednako važnom za funkcionisanje čitavog sistema je ono što krasí moderne uslove rada.**

Pored stvaranja prijatne klime i povoljnih uslova za rad, prioriteti moderne kompanije je

i usavršavanje zaposlenih. Koliko je važno ulaganje u ljudske resurse (zaposlenih), kao i koliko je bitno da pravi čovek bude na pravom mestu prepoznale su i kompanije koje posluju na našem tržištu. U prilog tome govore i primeri gde pojedine kompanije u okviru svog sistema imaju čak i škole namenjene kontinuiranoj edukaciji i usavršavanju veština i znanja zaposlenih. Nije redak slučaj ni da kompanije svoje zaposlene stipendiraju ili šalju na obuke u inostranstvo.

Poslodavci se poslednjih godina trude da budu u toku sa obrazovnim i drugim potrebama zaposlenih, kako bi im omogućila zadovoljavanje viših ciljeva, gde se pre svega misli na potrebu za samoaktualizacijom. Tipičan primer podsticajnog delovanja na zaposlene jeste davanje veće slobode u kreiranju i načinu izvršenja radnih zadataka, što direktno utiče na jačanje njihovog samopouzdanja, preuzimanje odgovornosti i na veće angažovanje.

Zašto organizacije toliko ulažu u zaposlene, kao i zbog čega im pružaju dodatne pogodnosti, je pitanje koje se nameće samo po sebi. A odgovor je izuzetno jednostavan - velika konkurencija među poslodavcima. Kako bi zadržale talentovane i najkvalitetnije kadrove ili ih privukle, kompanije su se suočile sa potrebnom da stvore takve uslove rada, koji će podsticajno uticati na zaposlene i na razvoj njihove karijere.



Nova profesija u Srbiji

- Notar

Početak maja u Skupštini Srbije usvojen je Zakon o javnom beležništvu, koji u pravni sistem uvodi novu pravosudnu profesiju - notare.

Advokati će ubuduće morati da prođu dodatno obrazovanje kako bi mogli da obavljaju poslove notara.

Advokati će pored završenog Pravnog fakulteta morati da pohađaju i Advokatsku akademiju, a pored položenog pravosudnog ispita potrebno je da polože i advokatski ispit, koji će biti uslov za upis u imenik advokata. Taj ispit se sastoji od provere poznavanja domaćih i međunarodnih propisa i pravnih akata koji se odnose na advokaturu i kodeksa profesionalne etike advokata.

Posebnu novinu u usvojenom zakonu predstavljaju uslovi za upis advokata stranog državljanina, koji se može upisati u imenik advokata u Srbiji ako se bavi advokaturom u matičnoj državi i ako, u zavisnosti od vrste upisa, ispunjava druge propisane uslove.

Advokatska komora Srbije trebalo bi da osnuje Advokatsku akademiju, kao posebno telo zaduženo za stalnu stručnu obuku advokata, advokatskih pripravnika, diplomiranih pravnika i lica zaposlenih u advokatskim kancelarijama i društvima.

Novo zanimanje će i zvanično krenuti od jula 2012. godine kada će biti uvedeni notari, odnosno javni beležnici. Ova pravosudna profesija će preuzeti poslove za koje nije neophodno vođenje sudskog postupka.



Beležnici će moći da overavaju i sastavljaju testamente i druge izjave volje, izdaju isprave i daju njihove prepise.

Notari će moći da overavaju potpise, kao i autentičnost prepisa, prevoda ili izvoda, da čuvaju originale isprava i drugih poverenih dokumenata, novca ili drugih vrednosti, javno potvrđuju činjenice i daju klijentima savete.

Broj javnobeležničkih mesta određuje ministar pravde, a jedno javnobeležničko mesto određuje se na svakih 25.000 stanovnika.



**Umorili ste
se tražeći
posao?**

**Rešenje
je tu...**



1.500 maloletnika na evidenciji NSZ

Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje nalazi se skoro 1.500 maloletnika od kojih većina nema ni zanat, jer su zbog siromaštva napustili školu. Od ovog broja čak 200 nije starije od 15 godina.

Među maloletnim nezaposlenima većina je bez ikakvih kvalifikacija, s obzirom da nisu stekli diplome za obavljanje nekog zanimanja. Samo neznatan broj njih osposobljen je za konkretnu delatnost pošto su završili srednju školu i to uglavnom trogodišnjju.

Prema evidenciji iz maja meseca, od svih neraspoređenih maloletnika, samo njih 50 ima neki zanat.

Uz posredovanje NSZ prošle godine je posao našlo oko 5.000 tinejdžera. To su, uglavnom, jednostavni poslovi u oblasti komunalnih usluga kao što su održavanje zelenila i slično, ali i poslovi pomoćnih radnika u građevinarstvu, trgovaca, kasira, alatničara, šivača, elekromontera, elektroinstalatera, kuvara, autoelektričara, medicinske sestre...



Zapošljavanje maloletnika

Zakon o radu određuje uslove za zasnivanje radnog odnosa u pogledu godina starosti kojih moraju da se pridržavaju kako poslodavci tako i zaposleni. Prema važećem zakonu, radni odnos može da se zasnjuje sa licem koji ima najmanje 15 godina života i koji ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina može da se zasnjuje samo uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staratelja. A čak i

tada pod uslovom da takav rad ne ugrožava zdravlje, za šta se izdaje posebna potvrda. Nadležni zdravstveni organ utvrđuje da li je lice mlađe od 18 godina sposobno da obavlja poslove za koji se zasniva radni odnos, kao i da poslovi koje će raditi nisu štetni za njegovo zdravlje. Po pravilu, troškove lekarskog pregleda u ovom slučaju snosi Nacionalna služba za zapošljavanje.

Radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina može biti maksimalno 35 časova nedeljno, odnosno ne sme trajati duže od 8 sati dnevno. Prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena je zakonom izričito zabranjeno zaposlenima mlađim od 18 godina.

Zakon takođe propisuje i koje poslove zaposleni mlađi od 18 godina ne može da radi, a to su:

- *poslovi koji zahtevaju težak fizički rad, rad pod zemljom ili na velikoj visini;*
- *poslovi koji podrazumevaju izlaganje štetnom zračenju, zatim otrovnim i kancerogenim sredstvima ili bilo kojim drugim sredstvima koja mogu izazvati nasledna oboljenja. Takođe, lice mlađe od 18 godina ne može raditi poslove koji su rizični po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;*
- *svi ostali poslovi koji bi mogli štetno da utiču na zdravlje maloletnika uzimajući u obzir njegove psihofizičke sposobnosti.*

Ukoliko poslodavac angažuje lice mlađe od 18 godina za obavljanje ovakvih poslova, predviđena je prekršajna kazna u iznosu od 600 hiljada do milion dinara.



Otvoren **inforoom**

Kancelarija za mlade grada Beograda otvorila je u sredu 18. maja prvi centar za informisanje, edukaciju i savetovanje mladih „Info room“ u Kolarčevoj zadužbini. Centar će pružati sve informacije od značaja za svakodnevni život mladih, ali ih i podučavati kako da naprave biznis plan i pripreme se za javne nastupe. Mladi će ovde moći i da unaprede znanje stranih

jezika i računara i besplatno koriste telefone, računare, bežični internet i sam prostor.

U centru će sedam advokata pružati besplatnu pravnu pomoć svima koji se tokom školovanja budu susreli sa bilom kojom vrstom diskriminacije ili kršenja ljudskih prava. U novoosnovanom „džob

Kancelarija za mlade
gradske uprave grada Beograda
te poziva na otvaranje
centra za informisanje,
edukaciju i savetovanje mladih

**info
room**

18. maja 2011. godine,
u Ulici 1300 kaptara br. 2
(bočni ulaz Zadužbine Ilije M. Kolarca,
Studentski trg broj 5), od 11 do 16 h
sa svečanim otvaranjem u 11:30 h.



Kancelarija za mlade
Gradske uprave grada Beograda

Kraljice Marije 1/XIX
011 715 73 51
www.kancelarijazamlade.rs

centar za savetovanje mladih

klubu" ovog centra Nacionalna služba za zapošljavanje obučavaće mlade kako da pronađu posao. Očekuje se da „Info room“ kao centar koji postoji u svakom većem gradu u Evropi, poboljša kvalitet života mladih na teritoriji Beograda.

„Info room“ će ti biti na raspolaganju svakog dana od 9 do 19 časova, i u njemu ćeš besplatno moći da:

- naučiš kako da napraviš biznis plan,
- se pripremiš za javne nastupe,
- unaprediš svoje znanje stranih jezika i računara,
- dobiješ pravni savet i pravnu pomoć i
- koristiš usluge računara, telefona, wireless interneta...





troši preko 70 miliona \$ na hranu zaposlenih

Danas kompanije sve više brinu o svojim zaposlenima, starajući se da imaju sve što im je potrebno, kako ne bi poželeli da napuste ili promene svoje radno mesto. Ponekad ovo znači da se brinu o potrebama i zadovoljstvu zaposlenih, ali i o njihovom zdravlju i fizičkom stanju.

Jedna od ovakvih kompanija je Google, koja godišnje troši 72 miliona dolara na ishranu svojih zaposlenih. To otprilike znači da svaki zaposleni Google košta oko 7.530 dolara, računajući samo namirnice koje godišnje konzumira. Ovo ne iznenađuje kada se uzme u obzir kakvu kvalitetnu i raznoliku hranu tkz. Googleri jedu dok su na poslu.

Zaposleni u Google mogu da biraju između 11 različitih restorana i kuhinja, a hranu za njih spremaju iskusni kuvari

zaposleni u kompaniji. Prvi put je Google za svoje zaposlene naručio hranu još 1999. godine, i to su bila tada popularne gumene bombone "Sweedish Fish".

Jedna od izreka osnivača Googla koja se često citira je da "svako ko je zaposlen u Google ne treba da ide dalje od 30 metara da bi došao do hrane".

Budući da uživaju u ovako raznolikoj i ukusnoj hrani, Google se takođe pobrinuo da zaposleni u kompaniji budu u formi i brinu o svom zdravlju. Dok su nekada zaposleni za obilaženje velikih Google kompleksa koristili električne trotinete kojima su sami upravljali, sada kao sredstvo za transport koriste bicikle. Kompanija smatra da su ova prevozna sredstva sigurnija od drugih, a pored toga omogućavaju zaposlenima i da održavaju formu.



0

POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500

Arhiva magazina Karijera



samo na

 **POSLOVI.RS**

