

KARIJERA

POSLOVI.RS



KANDIDATI

Vera u sebe i sopstvene kvalitete
Pripremite se za intervju

POSLODAVCI

Tri stila liderstva

ZAPOSLENI

Inicijativa na radnom mestu

Exit 2010

PROMOTERI I PROMOTERKE

KONTEH

Sajam zapošljavanja i stručnih
praksi

Poslovno Jutro[®]

VAŠ IZVOR INFORMACIJA



NASLOVNA | MARKETING | ARHIVA | KONTAKT | RSS

Poslovno Jutro[®]

VAŠ IZVOR INFO

Beogradska berza

FIDL	270	0%
RUDN	2.85	0%
DNOS	3.2	0.22%
SINT	80	0%
KMB		
RBKS	8.564	

U FOKUSU

Benzin 110 dinara, biće još

Građane u narednim nedeljama se na prvom mestu odnosi na već poskupelo ove godine, a naredne nedelje, pa će se o jedno poskupljenje uslediće sa inflacijom iz 2009. godin

- ▶ Informacione Tehnologije
- ▶ Finansije i Osiguranje
- ▶ Liderstvo i Menadžment

SADRŽAJ:

- 01 ANKETA
Šta je presudno u traženju posla?
- 10 Vera u sebe i sopstvene kvalitete
- 12 Pripremite se za intervju
Nespremni idete na intervju za posao - velika greška!
- 14 KONTEH – Sajam zapošljavanja
Sajam zapošljavanja i stručnih praksi
- 16 Poslodavac meseca
Delta Generali osiguranje
- 18 Tri stila liderstva
Upravljanje ljudskim resursima
- 23 Inicijativa na radnom mestu
Prvi korak ka unapređenju
- 26 Vesti
- Nacionalni sistem klasifikacije zanimanja
- Konkurs za EXIT promotere i promoterke
- 28 HR Trendovi
Zanimanja koja nestaju
- 30 Zanimljivosti
Otkazi zbog sitnica ili...?

Impressum:

Izdavač:

Business Press d.o.o.
Beograd

Glavni urednik:

Jelena Gajić

Saradnik:

Vladimir Cvetković

Dizajn:

Darko Paunović

Tehnička obrada:

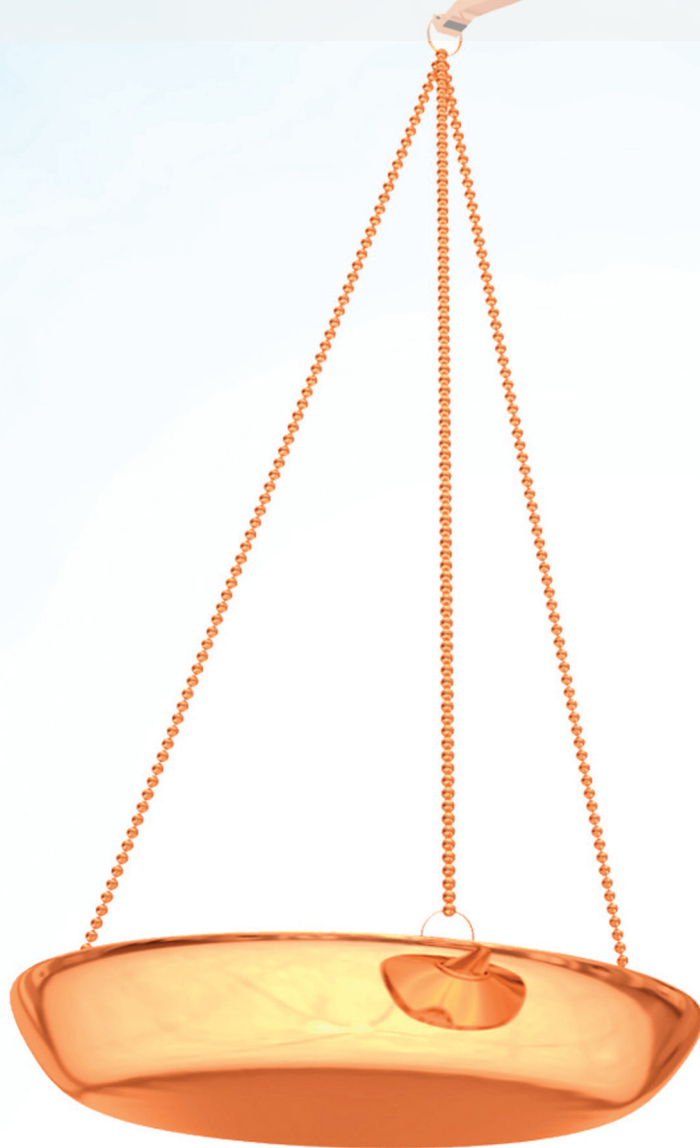
Ivan Stojanović

Marketing:

Snežana Čpajak
Tijana Marković

VEZA I

Šta je presudno u



A golden scale of justice is shown against a blue sky background. The scale is tilted, with the right pan hanging lower than the left. The text is overlaid on the upper part of the image.

LI ZNANJE

traženju posla?

U OVOM BROJU MAGAZINA **Karijera** PREDSTAVLJAMO REZULTATE
ANKETE SPROVEDENE NA PORTALU POSLOVI.RS
TOKOM JANUARA 2010. GODINE.

ŠTA JE PRESUDNO U TRAŽENJU POSLA?

1.	Veza	73,8%
2.	Radno iskustvo	10,6%
3.	Sreća	8,6%
4.	Obrazovanje	7%

■ Veza (73,8%)

Tokom januara meseca, portal **Poslovi.rs** je sproveo anketu koja je imala za cilj da utvrdi šta kandidati smatraju da je presudno za pronalaženja posla u Srbiji. Rezultati ankete su pokazali da čak tri četvrtine ispitanika misli da je veza od ključnog značaja za zapošljavanje.

Ukoliko bi ovakav stav “budućih zaposlenih” preneli i na poslodavce, to bi značilo da većina kompanija prima nove zaposlene isključivo na osnovu prijateljskih ili rodbinskih veza, ne uzimajući pritom u obzir znanje i veštine koje kandidat poseduje.

Međutim, takav zaključak se jednostavno ne može prihvatiti kao apsolutno ispravan, s obzirom da nam je dosadašnja praksa pokazala da privatne kompanije neće ugroziti svoj profit i efikasnost poslovanja zapošljavajući nedovoljno stručnog ili neadekvatnog kandidata.

Stoga, isticanje veze kao presudnog faktora u zapošljavanju, može navesti na mišljenje da kandidati poučeni negativnim iskustvom iz državnog sektora očekuju da se sličan sistem vrednosti prenese i na privatni sektor.

Kandidati uglavnom zanemaruju činjenicu da privatna preduzeća funkcionišu potpuno

drugačije od bilo koje državne institucije, pa samim tim imaju i potpuno drugačiji pristup zapošljavanju.

Ovakav stav “budućih zaposlenih” je više nego alarmantan, kako za privrednike, tako i za društvo u celini. S obzirom da je reč o ljudima koji traže posao na kome po pravilu treba iskazati svoj kvalitet i potencijal, nameće se jasno pitanje, da li kandidati zaista veruju da mogu biti u kontroli rezultata na poslu, ukoliko od samog početka ne veruju da imaju uticaj na proces zapošljavanja.

■ Radno iskustvo (10,6%)

Prema rezultatima ankete tek svaki deseti ispitanik smatra da radno iskustvo može biti presudan faktor u pronalaženju posla.

Ova činjenica naročito zabrinjava, ako se uzme u obzir da poslodavci obavezno navode radno iskustvo kao uslov zapošljavanja.

Pasivnim stavom u procesu traženja posla većina kandidata sebe lišava mogućnosti da honorarnim ili volonterskim poslovima nadoknadi nedostatak prakse i poveća svoje šanse za dobijanje stalnog zaposlenja.



■ Sreća (8,6%)

Kada se na procenat ispitanika koji ističu značaj veze u zapošljavanju doda i 8,6% onih koji smatraju da je faktor “sreća” presudan, dobijamo da 82,4% anketiranih veruje da je njihova uloga u traženju posla svedena na minimum.

Ovaj podatak ukazuje na činjenicu da većina kandidata ne veruje da sopstvenim trudom i zalaganjem može da promeni nešto na ovom polju.

Stav da nalaženje posla zavisi od spoljašnjih faktora, kao što su “veza” ili “sreća”, u velikoj će meri uticati na pasivno ponašanje kandidata.

Posmatrano u ovom kontekstu, proizilazi da u Srbiji većina “budućih zaposlenih”, iako smatra da jeste, zapravo nije aktivno uključena u proces traženja posla.

■ Obrazovanje (7%)

Rezultati ankete ukazuju da najmanji broj ispitanika smatra obrazovanje relevantnim faktorom u traženju posla, što navodi na zaključak da je znanje stečeno u visokoškolskim ustanovama u raskoraku sa praksom i potrebama na tržištu rada.

Zbog suviše opšteg pristupa procesu obrazovanja u školama i na fakultetima u Srbiji, kandidati nisu u stanju da jasno izgrade profil svog budućeg zanimanja i formulišu prioritete u razvoju sopstvene karijere, tako da se u velikom broju slučajeva mnogi od njih ne snalaze dobro u procesu traženja posla. Možda je to glavni razlog zašto ne postoji poverenje ispitanika u značaj obrazovanja.

Kada se sumiraju rezultati dobijeni anketom, jasno se vidi da postoji potreba za većim angažovanjem svih segmenata društva, kako bi se proces tranzicije što uspešnije okončao.

Ovo je od izuzetnog značaja zato što tranzicija ne obuhvata samo transformaciju kapitala

iz državnog u privatni sektor, već i afirmaciju individualnog duha koji se, pre svega, ogleda u većoj veri pojedinaca da sopstvenim snagama i kvalitetom uspešno ostvare svoje poslovne ciljeve, a ne da čekaju i pasivno prepuste svoju sudbinu spoljašnjim faktorima.



Ko smo mi?

Preduzeće Hidromont d.o.o. osnovano je 1997 godine kao malo preduzeće u Sremskoj Mitrovici u periodu kada je ekonomska situacija u našoj zemlji bila nepovoljna.

Sa velikim ambicijama i trudom uspeali smo da savladamo sve poteškoće i postanemo jedna ugledna firma iz oblasti navedene proizvodnje ne samo na teritoriji Srema nego i na širem području Vojvodine i Srbije.

HIDROMONT d.o.o.

Sremska Mitrovica

ul. Mirna br. 6

Tel. 022/612-705

www.hidromont.co.rs



HIDROMONT D.O.O.
Sremska Mitrovica
ul. Mirna br.6
tel. 022/ 612 - 705
www.hidromont.co.yu
Proizvodnja svih vrsta fleksibilnih creva visokog i niskog pritiska za hidrauliku, gorivo, mazivo, gas i termoužadi za dim



HIDROMONT D.O.O.
Sremska Mitrovica
ul. Mirna br.6
tel. 022/ 612 - 705
www.hidromont.co.yu
-Spojnice i reducere,
-cevi za vodu i vazduh



HIDROMONT D.O.O.
Sremska Mitrovica
ul. Mirna br.6
tel. 022/ 612 - 705
www.hidromont.co.yu
-Spojnice i reducere,
-cevi za vodu i vazduh

Šta radimo?

Sa preko 13 godina poslovanja ovladali smo tržištem u proizvodnji:

- fleksibilnih creva kao što su creva visokog i niskog pritiska, creva za hidrauliku, gorivo, mazivo, gas
- inoksana creva
- proizvodnja svih vrsta priključaka za navedena creva
- i još mnogo toga možete videti na našem sajtu:

www.hidromont.co.rs

Koji je naš cilj?

Naš cilj je u potpunosti zadovoljavanje tržišta kako domaćeg tako i stranog. Stim u vezi na putu smo dobijanja ISO9001 sertifikata. Da bi smo postigli taj cilj, mi kao malo preduzeće trudimo se da zadovoljimo sve naše potrošače i da im uvek izadjemo u susret.

Ko su naši klijenti?

- JP SremGas
- JP Vojvodinašume
- JP Vojvodina vode
- Srem Put
- Katago d.o.o.
- Victoria oil d.o.o.
- JP Železnice Srbije
- Tim izolirka d.o.o.
- Kompanija Big Bull d.o.o.
- Mesna industrija Srem Šid
- Javna komunalna preduzeća iz Sremske Mitrovice
- Mačva put
- Niskogradnja Bogatić
- Carbo Concept Pančevo
- i još mnogo malih i srednjih preduzeća.



HIDROMONT D.O.O.
Sremska Mitrovica
ul. Mirna br.6
tel. 022/ 612 - 705
www.hidromont.co.yu
-Creva za gasni set



HIDROMONT D.O.O.
Sremska Mitrovica
ul. Mirna br.6
tel. 022/ 612 - 705
www.hidromont.co.yu
-Ponuda pneumatskih alata i uređaja



HIDROMONT D.O.O.
Sremska Mitrovica
ul. Mirna br.6
tel. 022/ 612 - 705
www.hidromont.co.yu

Sa parolom "kvalitet iznad svega" kao osnovni koncept našeg poslovanja tim putem nastavićemo i u budućnosti konstantno unapređujući naše poslovanje, tehnologiju proizvodnje i proizvod.

HIDROMONT d.o.o.

Sremska Mitrovica

UČESTVUJTE U NOVOJ ANKETI NA PORTALU **POSLOVI.RS**

ZA KOJU BISTE MINIMALNU POČETNU PLATU RADILI?

- 1. do 20.000 dinara**
- 2. 20.000 - 30.000 dinara**
- 3. više od 30.000 dinara**
- 4. nije bitan iznos plate**

02.Kandidati

VERA U SEBE I SOPSTVENE KVALITETE

ONAJ KO NEMA VERU U SEBE NIKADA NEĆE NI POKUŠATI DA OSTVARI SVOJE SNOVE.

Prvo i osnovno pitanje koje svako treba da postavi sebi jeste:

Ukoliko ne verujem u sebe i svoje kvalitete, zašto očekujem da će neko drugi (poslodavac) verovati u mene i imati poverenje da ću posao obavljati kvalitetno i savesno?

Vera u sebe i sopstvene kvalitete je osnova profesionalnog obavljanja bilo koje delatnosti ili rešavanja određene životne situacije.

Kada verujete u sebe i kada ste sigurni da ćete nešto uraditi, više se ne postavlja pitanje da li će biti urađeno, već kada će postavljeni cilj biti ostvaren.

Ako detaljno sagledamo prethodnu rečenicu, vidimo da su i vera i sigurnost interne kategorije. To znači da zavise od Vas i da su pod Vašom kontrolom.

Na Vama je da prepoznate i iskoristite sopstveni potencijal.

Svi raspoložemo određenim talentima, ali talenat sam po sebi ničemu ne služi, ako se ne nadograđuje i u praksi ne koristi.

Zašto je to tako?

Kao i za sve u životu i u poslu je potrebno kontinuirano učenje i implementacija novih tehnika i veština.

Uspešni su svesni da se ne može ništa dobiti ukoliko se najpre ne uradi lična investicija. Potrebno je investirati u sebe, učiti i implementirati naučeno.

Prepoznajte svoj potencijal i pokažite u praksi koliko zaista verujete u sebe.

Nepisano je pravilo da ljudi koji imaju više vere u sebe i sigurnost u poslu koji obavljaju, kvalitetnije koriste svoj talenat, postižu bolje rezultate i da su srećniji.

Ukoliko ne verujete u sebe, ne možete očekivati da drugi veruju u Vas.

**STRAH PARALIŠE.
ZNAJJE MOTIVIŠE.
IMPLEMENTACIJA ZNAJJA
LEČI SVE STRAHOVE. - G.V.**



PRIJAVITE SE ODMAH!

**SVAKOG VEZA ILI ZNANJE
KARIJERA MESECA
U VAŠEM MAILBOKU.**



PRIJAVITE SE ODMAH!



03.Kandidati

PRIPREMITE SE ZA INTERVJU

Intervju je finalni korak u procesu zapošljavanja, ali time što je poslednji ne umanjuje njegov značaj. Naprotiv, to je odlučujući korak, jer se kandidati kroz intervju predstavljaju potencijalnom poslodavcu.

Svako ko zaista želi da se zaposli, nastoji da ostavi što bolji utisak na poslodavca i da ga ubedi da je baš on/ona prava osoba za konkretan posao. Da biste to i ostvarili potrebno je da se dobro pripremite i da na intervju odete puni samopouzdanja, entuzijazma i spremni da pružite najbolji odgovor na postavljena pitanja.

U ovom broju magazina Karijera pročitajte kako izgleda kada kandidat ode nespreman na razgovor za posao i zašto je to jedna od najvećih grešaka u postupku traženja posla.

Naredni broj Karijere donosi savete koji će Vam pomoći da se dobro pripremite za intervju, kao i konkretne primere iz prakse o pitanjima koje se najčešće postavljaju tokom razgovora i odgovorima koje poslodavci očekuju od kandidata.



KONTEH – SAJAM ZAPOŠLJAVANJA

Sajam zapošljavanja i stručnih praksi

Studentska organizacija EESTEC LC Novi Sad, želeći da studentima i diplomcima Univerziteta u Novom Sadu predstavi mogućnosti zaposlenja i razvoja karijere u kompanijama koje posluju u našoj zemlji, organizuje **KONTEH 10 - Sajam zapošljavanja i stručnih praksi**, 17. i 18. marta 2010. godine na najvećem fakultetu u Republici Srbiji, Fakultetu tehničkih nauka u Novom Sadu.

Ovaj sajam, koji se održava po četvrti put na Fakultetu tehničkih nauka, jedini je sajam zapošljavanja koji može da poveže kompanije sa dve bitne tačke za njihov razvoj: obrazovnim institucijama i ljudskim resursima (studentima, odnosno diplomcima kao kandidatima za posao).

U decembru 2006, 2007. i 2008. godine održana su tri veoma uspešna sajma zapošljavanja KONTEH 06, KONTEH 07 i KONTEH 08. Za ove tri godine sakupljeno je preko 1500 kvalitetnih biografija.

U toku sajma kompanije izlagači će, kao i prethodnih godina, imati priliku da predstave svoju delatnost studentima kako pomoću propagandnog materijala i kroz neposredni kontakt sa njima, tako i kroz prezentacije koje će biti otvorene za sve posetioce sajma.



U STVARNOM SVETU, NESTVARNA PONUDA

Studenti i kandidati za posao će, sa druge strane, pored mogućnosti da na licu mesta uruče svoj CV poslodavcima za koje su zainteresovani, moći isti da ostave i u elektronskoj bazi koja će biti na raspolaganju svim kompanijama-učesnicama tokom narednih godinu dana, čime direktno sebi uvećavaju šansu za dobijanje radnog mesta ili prakse.

Pored prezentacija kompanija, u toku trajanja sajma u Svečanoj sali Fakulteta tehničkih nauka biće organizovane tribine i treninzi čiji je glavni cilj obuka mladih interesenata za posao da pravilno napišu CV i što uspešnije obave intervju za posao.

Sajam zapošljavanja i stručnih praksi **KONTEH 10** 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 će kompanija imati mogućnost obavljanja prvog intervjua već na licu mesta.

Ukoliko ste zainteresovani za učešće kontaktirajte Sajam zapošljavanja i stručnih praksi KONTEH 10 na office office@konteh.org

**ISKORISTI PRILIKU JER POSAO NE
ČEKA!**

www.konteh.org

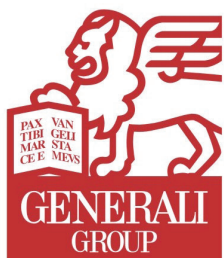


RS Domeni	Cena
in.rs	350,00
co.rs	650,00
org.rs	650,00
edu.rs	650,00
.rs	1.600,00



POČETNI PAKET	
Prostor na disku MB	100
MySQL database	1
PHP 5, PHP 4, Perl, CGI	Da
E-mail accounts	5
POP3/SMTP	Da
Web Mail	Ne
Spam Filter	Da
Statistika posete	Da
SSL podrška	Da

Sve cene su bez iskazanog PDV-a



DELTA GENERALI

Osiguranje



DELTA GENERALI OSIGURANJE – POBEDNIČKI TIM KOJI POMERA GRANICE

Delta Generali Osiguranje jedna je od vodećih osiguravajućih kompanija u Srbiji, koja u svojoj ponudi ima sve vrste neživotnih i životnih osiguranja namenjenih privredi i građanima. Kompanija je završila 2009. godinu sa ukupnom premijom od 9.4 milijardi dinara i tržišnim učešćem od 17.5%, i tako učvrstila poziciju među tri vodeće osiguravajuće kuće u Srbiji. Razvoju Delta Generali Osiguranja doprinosi stalno uvođenje novih osiguravajućih usluga, unapređenje

podrške za klijente i širenje poslovne mreže koja danas obuhvata 82 poslovnice i preko 960 drugih prodajnih mesta. Kompanija je lider na tržištu putnog i životnog osiguranja.



NAŠI ZAPOSLENI

Zaposleni u Delta Generali Osiguranju predstavljaju najveću vrednost kompanije. Razvoju kompanije doprineli su upravo naši zaposleni čiji se broj uvećava iz godine u godinu.

Tako smo 2007. godine imali 1462 zaposlenih da bismo stabilnim rastom u narednim godinama došli do današnje brojke koja iznosi 2007 zaposlenih osoba. Trudimo se da podstičemo naše zaposlene da ličnim zalaganjem, inovativnošću, razvijanjem timskog duha stvaraju dinamično poslovno okruženje koje obezbeđuje ostvarenje zajedničkih ciljeva kompanije i svih zaposlenih.

Kadrovski cilj kompanije se ogleda u pronalaženju novih, kvalitetnih ljudi, ali i razvijanju i zadržavanju najboljih kadrova, kao i njihovom usmeravanju ka realizaciji kompanijskih planova.

Kadrovska politika osmišljena je tako da bude jednostavna za primenu i razumevanje zaposlenih, da se prilagođava uslovima tržišta i da aktivno doprinese ostvarivanju dobrih poslovnih rezultata i razvoju kompanije.

NAŠ IDEALAN KANDIDAT

Naš idealan kandidat poseduje sposobnost brzog uklopanja i prilagođavanja radnom okruženju i timu kao i mogućnost adaptiranja na promene, ali je i kandidat koji je samostalan, sposoban da preuzme inicijativu i koji pokazuje profesionalizam u poslu i želju za identifikovanjem sa kompanijom i njenim ciljevima.

DOBRODOŠLICA

Nakon inicijalnog procesa selekcije i regrutacije sledi proces uklopanja izabranih saradnika u kompanijske procese. Kako bi se što bolje i lakše uklopili u kompaniju sprovodimo proces kojim nove zaposlene uvodimo u posao i upoznajemo sa novom sredinom, kao i pravilima rada, procedurama i kodeksom ponašanja. Proces predstavlja i upoznavanje zaposlenih sa organizacijom, planovima i ciljevima, njenom istorijom, tradicijom i njenim ljudskim potencijalima.

EDUKACIJA I OBUKA

Kako bi naša kompanija stalno postizala najbolje rezultate potrebno je da se naši zaposleni konstantno unapređuju. Postoji poseban trening tim koji se bavi osmišljavanjem i sprovođenjem obuka. Obuke su posvećene unapređivanju poslovnih i profesionalnih veština, kao i usavršavanju specifičnih znanja iz oblasti osiguranja.

Zaposlenima je na raspolaganju oko pedeset obuka, a izuzetan interes za edukaciju pokazuje činjenica da na mesečnom nivou imamo oko 450 polaznika. Pored internih obuka kompanija Delta Generali Osiguranje svojim zaposlenima omogućava pohađanje niza eksternih obuka, kao što su različiti seminari, konferencije, kreativne radionice iz oblasti njihovog sektora.

Kompanija konstantno razvija nove projekte koji imaju za cilj merenje konkretnih ličnih i poslovnih rezultata. Jedan od njih je projekat **procene i razvoja korporativnih kompetencija (Performance Assessment)** svih zaposlenih. Ova projekat ima za zadatak da evaluiira rad zaposlenih, unapredi i osmisli plan i program obuke za razvoj zaposlenog. Pored ovoga, našim zaposlenima nudimo i individualno savetovanje i podršku usmerenu na razvoj potencijala putem mentorstva.

U prošloj godini uspešno je realizovan i projekat **eLearning** – interaktivni alat koji zaposlenima omogućava da samostalno, sedeći za svojim računarom, usavršavaju veštine iz različitih oblasti. Ideja eLearninga je da zaposlenima obezbedi edukaciju i neograničen pristup materijalima koji će im pomoći da svakodnevni posao obavljaju lakše i brže.

Delta Generali Osiguranje pod ovim imenom posluje od 2006. godine, nakon što je priključeno većinskom vlasniku Generali grupi, trećoj po veličini osiguravajućoj kući u Evropi i jednoj od najvećih finansijskih grupa na svetu. Sa tradicijom dugom 178. godina, Generali grupa posluje u 64 zemlje sveta, ima oko 84.000 zaposlenih i preko 60 miliona zadovoljnih klijenata. Međunarodno iskustvo Generali grupe omogućilo je našoj kompaniji da unapredi odnose sa zaposlenima i dodatno razvije kadrovske potencijale.

www.deltagenerali.rs



01. Poslodavci

Upravljanje ljudskim resursima predstavlja jedan od osnovnih zadataka i ujedno najveći izazov sa kojim se suočava svaki menadžer.

U zavisnosti od načina na koji menadžer pristupa ovom zadatku, mogu se razlikovati tri stila upravljanja:

- ◆ *autokratski*
- ◆ *demokratski*
- ◆ *liberalni*

U praksi je dokazano da se najuspešniji menadžeri ne ograničavaju samo na jedan stil, već da u zavisnosti od situacije, organizacije i stručnosti zaposlenih koriste onaj model koji će biti najuspešniji u datim okolnostima.

To znači da nijedan od ova tri načina vođenja zaposlenih nema univerzalnu primenu.

Iz tog razloga u ovom broju magazina Karijera predstavljamo prednosti i specifičnosti svakog stila posebno, ali i ograničenja sa kojima se menadžeri mogu susresti u praksi ukoliko se opredele samo za jedan od njih.

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

TRI STILA LIDERSTVA

Autokratski stil

Kada je celokupna moć skoncentrisana u rukama samo jedne osobe reč je o autokratskom stilu upravljanja.

Lider je osoba koja postavlja ciljeve, odlučuje o svemu i organizuje celokupni posao.

Od zaposlenih se jedino očekuju poslušnost i uspešno izvršavanje naređenja.

Ovaj tip upravljanja danas se najviše sreće u malim i porodičnim preduzećima i hijerarhijskim organizacijama kao što su vojska ili policija.

S obzirom na činjenicu da je moć u rukama jedne osobe, lideru

je omogućeno da u većoj meri utiče na izvršavanje zadataka, što se može istaći kao prednost u situacijama koje zahtevaju brz i odlučan odgovor.

Međutim, zbog nedostatka dvosmerne komunikacije između lidera i zaposlenih, ovaj stil upravljanja pokazao se kao neproduktivan.

Gušenje inicijative i kreativnosti zaposlenih autoritetom lidera dovodi do nezadovoljstva i nezainteresovanosti za rad, što u krajnjoj istanci prouzrokuje odlazak najboljih kadrova i onemogućava da se ljudski potencijal kojim kompanija raspolaže upotrebi na pravi način.





Demokratski stil

Za razliku od autokratskog stila, demokratski način rukovođenja karakteriše podela moći između lidera i zaposlenih.

Podela moći dovodi i do podele odgovornosti, što u velikoj meri doprinosi stvaranju poverenja i međusobnog poštovanja između lidera i zaposlenih.

Demokratski stil rukovođenja se odlikuje većom ulogom zaposlenih u procesu planiranja i donošenja odluka. Menadžeri nastoje da aktivno uključe zaposlene u sve segmente posla.

Lideri na taj način, svoje zaposlene posmatraju kao potencijal u koji treba dugoročno ulagati, što dodatno povećava osećaj privrženosti i lojalnosti.

Demokratski stil karakteriše usmerenost ka kreiranju dobrih međuljudskih odnosa, kao i nastojanje da se uspostavi dvosmerna komunikacija. Menadžeri podstiču zaposlene da iznose svoja mišljenja kako bi došli do najboljih poslovnih rešenja.

Time je omogućeno da celokupan ljudski potencijal kojim kompanija raspolaže ispliva na površinu, što nije sličaj sa autokratskim načinom upravljanja gde je sve podređeno dominantnoj ulozi lidera.

Demokratski stil upravljanja se pokazao kao najbolji način rukovođenja u kompanijama sa velikim brojem zaposlenih gde nije moguće primeniti autokratski model i gde se očekuje viši stepen kreativnosti.



Liberalni stil upravljanja odlikuje se potpunom decentralizacijom sistema odlučivanja, gde zaposleni imaju aktivno učešće u donošenju svih važnih odluka.

Osim toga, zaposleni su uključeni u sve segmente posla, od procesa stvaranja vizije i postavljanja ciljeva do realizacije utvrđenih planova.

Ovakav način upravljanja moguće je sprovesti samo onda kada se zaposleni u potpunosti identifikuju sa kompanijom u kojoj rade, odnosno prihvataju je kao svoju.

Zbog velike slobode koja se daje zaposlenima, liberalni stil upravljanja se najčešće primenjuje na manje grupe ili timove.

Reč je uglavnom o grupama zaposlenih koji su usko specijalizovani za obavljanje određenih vrsta poslova, koji su u potpunosti samostalni i koje karakteriše visok stepen odgovornosti.

Najveća opasnost liberalnog stila proizilazi iz potpune slobode zaposlenih, koja vrlo lako može da dovede do slabljenja discipline, pa samim tim i do ostvarivanja manjih rezultata od očekivanih.



**PERA LOŽAČ JE NA BOLOVANJU, ALI SVE ZA
GREJANJE I VODOVOD IMA**



EXPONT

VELEPRODAJA I MALOPRODAJA

- ETAŽNO GREJANJE I VODOVOD
- BESPLATAN PREVOZ
- POMOĆ PRI FINANSIRANJU PRIKLJUČKA
ZA CENTRALNO GREJANJE



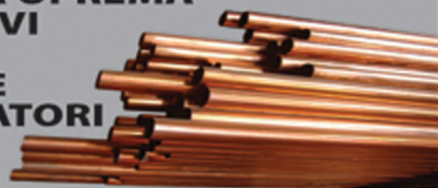
- TEHNIČKA PODRŠKA I SAVETI - KONSALTING
- OD PROJEKTOVANJA DO UGRADNJE SA VAMA
- AKO NEMATE SVOG, PREPORUČUJEMO PREKO
500 MONTERA KOJI SE SNABDEVAJU KOD NAS

Bulevar Vojvode Stepe 153
11000 Beograd

011/3099-603



- ARMATURE ZA PODSTANICE
- GASNA OPREMA
- KOTLOVI
- CEVI
- PUMPE
- RADIJATORI



exponto@sezampro.rs
www.expont.rs

011/3982-002

**"BIRO ZA PROJEKTOVANJE I IZVODJENJE
GRADJEVINSKIH RADOVA SLOBODAN STEVANOVIĆ"**

preduzetnik,

Veljka Vlahovića 11/30
18400 PROKUPLJE

Tel/fax 027-331-977 , 325-022

e-mail: birostevanovic@yahoo.com

- Direktor: STEVANOVIĆ
SLOBODAN dipl.ing.gradj
- Izvodjenje: instalacija
vodovoda i kanalizacije,
spoljne i unutrašnje



JABUKA



Leone



“Jabuka” doo

Rumenačka 152

21000 Novi Sad, Srbija

Tel 021/512-230 centrala

Fax 021/512-283

doojabuka@sezampro.rs

dragan.jabuka@nadlanu.com



01. Zaposleni

INICIJATIVA NA RADNOM MESTU

Uspeh zahteva inicijativu i stalnu akciju koja će u Vama pokrenuti osećaj da možete da postignete više. Ako radite samo ono što se od vas traži i ispunjavate zadatke koje je neko drugi postavio, menadžer će u Vama videti dobrog i pouzdanog saradnika, ali postavlja se pitanje da li će ikada imati priliku da u Vama prepozna lidera.

Da biste uspeali da se izborite za unapređenje potrebno je da preuzmete inicijativu i uradite više nego što se od vas očekuje. Šta to znači?

Budite aktivni!

Pokušajte da pronađete okolnosti u kojima možete da pokažete svoj potencijal. Uvek postoji prostor da se stvari poboljšaju i da se poveća efikasnost. Nemojte da čekate da vas neko drugi motiviše na rad.

Upravo je želja da se uradi više, bolje, na drugačiji način i da se stalno eksperimentiše ono što lidera izdvaja iz grupe.

Ne plašite se greške!

Uspešne kompanije podstiču kreativan pristup poslu, a greške kažnjavaju samo ako se ponavljaju. Najbolji primer za ovakav pristup je Philip Knight, osnivač kompanije Nike, koji je svojim zaposlenima isticao da je bolje da naprave kreativnu grešku nego da ostvare prosečne rezultate.

Svaki neuspeh iz kojeg se nauči nešto novo ima veću vrednost od rutinskog rada, jer proširuje iskustvo i znanje celokupne kompanije.

Budite uporni!

Možda Vaši napori neće odmah uroditi plodom, ali to ne znači da će Vaša inicijativa ostati neprimećena. Trudite se i nastavite u tom duhu.

Menadžer neće olako preći preko dobre ideje, jer njegov uspeh, kao i uspeh cele kompanije, zavise od kreativnosti i rezultata zaposlenih.

Sa druge strane, upornost u radu izgrađuje radne navike, a dobre radne navike su od suštinskog značaja za realizaciju ideja.

ZAPAMTITE, AKO SAMI NEMATE AMBICIJU DA NAPREDUJETE, NIKO VAM JE NE MOŽE DATI.

VAŠA ODLUKA DA USPETE OD PRESUDNOG JE ZNAČAJA. ODLUKA RAĐA AKCIJU, A SAMO AKCIJA DOVODI DO REZULTATA!



**IDEJA BEZ AKCIJE
JE ZAUVEK NEOSTVARENI SAN.**

IDEJA

+

LOŠE RADNE NAVIKE



NEOSTVARENOST

+

DOBRE RADNE NAVIKE



USPEŠNA KARIJERA

0

POSLOVNI REJTING



0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500

VESTI

NACIONALNI SISTEM KLASIFIKACIJE ZANIMANJA

Izrada novog Nacionalnog sistema klasifikacije zanimanja, koja je u toku, podrazumeva i usaglašavanje standarda zanimanja sa Međunarodnom standardnom klasifikacijom zanimanja i treba da olakša komunikaciju sa drugim zemljama i razmenu podataka u oblasti rada i zapošljavanja i migracija.

Prema podacima Nacionalne službe zapošljavanja (NSZ), u Srbiji postoji veliki broj suficitarnih zanimanja, za koja se i dalje školuju kadrovi, ali i određeni broj deficitarnih poslova za koja država ne može da odškoluje dovoljno kadrova.

Po aktuelnoj klasifikaciji zanimanja, koja je u upotrebi u NSZ, mnoga zanimanja ne postoje, kao: noćni čuvari, pivari, kafedžije, menadžeri za softver, projektovanje ili informacioni sistemi, upravnik pošte, poslanici.

Neusklađenost obrazovnog sistema sa potrebama poslodavaca i prevaziđena zanimanja

trebalo bi da budu otklonjeni i donošenjem Strategije razvoja visokog obrazovanja. Novim nomenklatorom, biće uvedena i nova zanimanja koja sad zvanično ne postoje, kao na primer zanimanje predsednika političke partije, zatim u oblasti sporta uvodi se prvi put profesija fudbalera, rvača, boksera, sportskih sudija i agenata.

Ubuduće će postojati razlika između prodavca u kiosku, u odnosu na onog u objektu maloprodaje ili veleprodaje, a turističkih vodiča biće više vrsta, pa i onih za lov, za safari, za ribolov...

U jedinstvenu nomenklaturu treba da uđu programeri, menadžeri informatike, ali i prognostičari vremena, kao i zanimanja anketar, advokatski pomoćnik, sudski notar, lobista, bukmejker ...

Sadašnja nomenklatura je koncipirana još 80-tih godina prošlog veka prema tada važećem sistemu udruženog rada i usmerenog obrazovanja.





KONKURS ZA EXIT PROMOTERE I PROMOTERKE

VESTI

KONKURS ZA **EXIT** PROMOTERE I PROMOTERKE

EXIT 2010

Exit festival pozvao je sve zainteresovane mlade ljude, od 18 do 23 godine da se prijave na konkurs za promotere i promoterke događaja kao što su Exit festival, Filmski festival Cinema City i Refresh festival.

Konkurs je otvoren do **28. februara**

Od kandidata se očekuje da govore engleski jezik, da su društveni i pozitivni, da poznaju i prate Exit festival i muzičku scenu.

Takođe, veštine komunikacije i poznavanje interneta, kao i rada na računaru uopšte biće dodatno vrednovane.

Prijava na konkurs:

Formular za prijavu na konkurs može se preuzeti na web adresi:

www.hnscreative.com

Popunjen formular zajedno sa dve fotografije (portret i cela figura) i skenom (ili fotografijom) lične karte (ili indeksa), treba poslati na konkurs@hnscreative.com

Čitko popunjen formular, sa dve fotografije i fotokopijom lične karte (ili indeksa), može se predati i lično, radnim danom od 15 do 17 časova na adresi:

HNS Creative
Vojvode Putnika 4
Novi Sad

SVAKE GODINE, EXIT ANGAŽUJE PREKO 1.000 MLADIH LJUDI KOJI DOBIJU PRILIKU DA STEKNU SVOJA PRVA RADNA ISKUSTVA NA NAJVEĆIM MUZIČKIM I KULTURNIM DOGAĐAJIMA U SRBIJI.

Kroz volonterski rad, direktnu promociju, rad na info-deskovima, kao i usavršavanjem u poslovima iz oblasti marketinga, odnosa s javnošću i TV produkcije, ovo je prilika da mladi stiču korisne veštine i znanja za svoju buduću karijeru.



ZANIMANJA KOJA NESTAJU

U sled razvoja informacionih tehnologija, u svetu je sve više prisutan trend gašenja određenih zanimanja. Tokom poslednjih godina neki poslovi su potpuno automatizovani što je dovelo do smanjenja potreba za ljudskim resursima u tim oblastima poslovanja. Određena zanimanja su već sada potpuno zaboravljena, a neka će u narednom periodu biti postepeno eliminisana.

Prema poslednjim istraživanjima zanimanja koja izumiru su:

ŠALTERSKI SLUŽBENICI U BANKAMA

Rad na šalteru u bankama biće sveden na minimum jer se iz dana u dan sve više koristi elektronsko bankarstvo.

Ljudi su vrlo rado zamenili čekanje u redovima, obavljanjem osnovnih bankarskih transakcija preko svog kompjutera, pa čak i mobilnih telefona.

Daljim razvojem informacionih tehnologija, elektronsko bankarstvo će sigurno biti unapređivano, pa ne treba da iznenadi ukoliko za par godina banke imaju samo informativni desk umesto klasičnih šaltera koji sada postoje.



ARHIVIRANJE DOKUMENATA

Kako se u savremenim uslovima poslovanja sve manje koristi papirna dokumentacija, tako se smanjuje i potreba za osobom koja će fizički arhivirati dokumentaciju u kompanijama.

RASPOREĐIVANJE POŠTE

U sled čestih grešaka prilikom raspoređivanja pošte koje su nastajale zbog ljudskog faktora, razvijeni su brojni sistemi kojima se vrši automatsko svrstavanje pošte.

Tako danas postoje uređaji/mašine koje vrše sortiranje pošte prema određenim kriterijumima (npr. prema bar kodu) ili zadatim parametrima. Kompanije će pre uložiti i veću sumu novca u takve sisteme, nego što će zaposliti osobu koja će raditi na raspoređivanju pošte.

VIDEO KLUBOVI

Iznajmljivanje filmova u video klubovima je potpuno zastarelo, pa je danas sve više njih koji preko Interneta dođu do najnovijeg filma pre nego što se on i pojavi u video klubovima.

FOTO RADNJE

Sve je veća upotreba digitalnih fotoaparta i mobilnih telefona koji u sebi imaju kameru, pa su vrlo retke situacije da neko slika običnim fotoaparatom i potom nosi slike na razvijanje.

Fotografi se već duže vreme žale na manjak posla, a veliki broj foto radnji je već i zatvoren. Za sada opstaju samo najveći entuzijasti.

ČASOVNIČARSKE RADNJE

Kao i fotografske radnje i časovničari će polako otići u zaborav. Sat postoji na svakom mobilnom telefonu, pa se satovi sve manje kupuju.

Još manje je onih koji se odluče da stari sat poprave, jer je mnogo jeftinije kupiti novi sat nego popraviti stari za koje je vrlo često teško naći i odgovarajuće delove.

TURISTIČKE AGENCIJE

Iako kod nas turističke agencije imaju pune ruke posla (naročito tokom letnje sezone), u svetu je sve manje klasičnih turističkih agencija u kojima se mogu razgledati ponude i rezervisati putovanja.

Specijalizovani internet portali koji nude mogućnost pregleda željenih destinacija do najsitnijih detalja su uveliko razvijeni, pa gotovo da ne postoji osoba koja pre uplate turističkog aranžmana ne proveri na Internetu sve što je interesuje. Veliku ulogu u tome imaju i brojni blogovi i forumi gde ljudi iznose svoje viđenje i doživljaje sa određenih putovanja, a vrlo su radi i da pomognu drugima i strpljivo im daju odgovore na pitanja.



ZANIMLJIVOSTI

OTKAZI ZBOG SITNICA ILI ...?

Godina za nama je pokazala da se u tržišnim privredama relativno lako može ostati bez posla. Ekonomska kriza navela je brojne kompanije da zatvore svoja predstavništva i fabrike, što je dovelo do masovnih otpuštanja zaposlenih.

Međutim, bez posla se ostajalo i zbog sitnica ili neuobičajenih, odnosno u najmanju ruku čudnih razloga, koje su poslodavci navodili kako bi otpustili "loše" radnike.

Otkaz zbog CAPS LOCK

Jedna australijanka je tako ostala bez posla zbog toga što je email napisala velikim crvenim slovima (CAPS LOCK).

ProCare klinika za koju je radila gospođa Vicki Walker, protumačila je ovaj email kao odraz drskosti i besa, pa je zaposlenoj bez dvoumljenja uručila otkaz. Iako se g. Walker branila time da je velikim slovima samo želela da naglasi određene delove u emailu, to joj nije pomoglo da promeni stav uprave Klinike.



Kriška sira vredna otkaza

Devojka koja je radila u McDonalds restoranu u Holandiji dodala je krišku sira u sendvič koji je pravila za svoju koleginicu da bi joj učinila zadovoljstvo. Ali kriška sira je koštala posla.

S obzirom da sir nije predviđeni datak sendvičima, već čizburgerima, uprava McDonaldsa je ovaj potez protumačila kao grubo kršenje pravila i zaposlenoj dala otkaz.



Pored toga, zaposlena koleginci nije naplatila krišku sira, što je još više učvrstilo stav uprave da otpusti devojku jer nije napravila jednu, već dve greške.



Nema osmeha – Nema posla

Zanimljiva situacija nam dolazi iz Belgije gde je gospođa koja je korektno obavljala posao dobila otkaz zato što se nikada nije smejala.

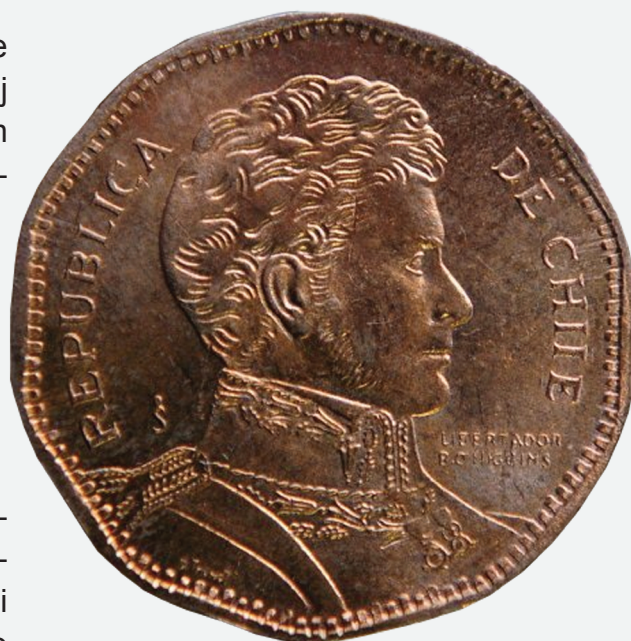
Kompanija za koju je radila nije imala nikakve zamerke na rad, ali obziljan izraz lica jednostavno nije odgovarao datom radnom mestu (rad sa šalteru) koji zahteva srdačan i ljubazan pristup klijentima.

Slovna greška – I ili L

Generalni direktor čileanske štamparije novca smenjen je nakon puštanja u opticaj više hiljada novčića sa pogrešno napisanim imenom države. Umesto CHILE, na kovanicama je pisalo CHIIE.

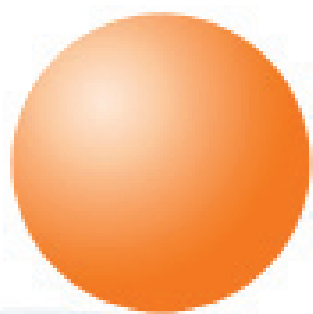
Interesantno je da su sporni novčići izdati još 2008., ali niko nije primetio da je upotrebjeno slovo I umesto L sve do kraja prošle godine.

Nakon što je greška uočena, generalni direktor je odmah ostao bez posla. Još nekoliko službenika koji su radili na pripremi kovanica takođe je dobilo otkaz zbog ove greške.



Svi ovi slučajevi privukli su veliku medijsku pažnju u svetu, jer su mnogi smatrali da to nisu valjani razlozi za otkaz. Međutim, svaka od ovih kompanija imala je svoja objašnjenja za tako radikalni potez kao što je otkaz.





POSLOVI.RS

POSLOVI.RS

DO PRVOG,

NOVOG,

BOLJEG

ZAPOSLENJA

LAKO,

BRZO,

JEDNOSTAVNO

