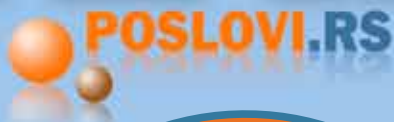


KARIJERA



KANDIDATI

7 koraka za uspešno postavljanje ciljeva
Kako se dobro pripremiti za intervju

POSLODAVCI

Promenite ponašanje zaposlenih
Uzroci nepoželjnog ponašanja zaposlenih

Postavite
ciljeve za
**RAZVOJ SOPSTVENE
KARIJERE**

INTERVJU

Ivan Kovačević
koordinador sajma **KONTEH 10**

ZANIMLJIVOSTI

Još jedan "POSLO IZ SNOVA"



Postanite



najbolje u poslu kojim se bavite

Budite uvek negovane i lepe...

Poslednji modni trendovi...

Sve na jednom mestu za pravu poslovnu ženu

www.poslovnazena.com



POSLOVI.RS



DO PRVOG,

NOVOG,

BOLJEG

ZAPOSLENJA

LAKO,

BRZO,

JEDNOSTAVNO



SADRŽAJ:

- 06 Postavite ciljeve za razvoj karijere
7 koraka za uspešno postavljanje ciljeva
- 11 Kako se pripremiti za intervju?
Pitanja i odgovori
- 14 Neverbalna komunikacija
- 16 Istraživanje
Za koju biste minimalnu početnu platu radili?
- 20 Poslodavac meseca
Forma Ideale
- 22 Promenite ponašanje zaposlenih
Uzroci nepoželjnog ponašanja zaposlenih
- 26 Intervju
Ivan Kovačević, koordinator sajma KONTEH 10
- 28 Saveti
Tražim posao - Kako da postavim oglas?
- 30 HR Trendovi
Rad od kuće
- 31 Zanimljivosti
Još jedan "posao iz snova"



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

Foto: Fotolia.com





Ukoliko bi vam neko pre nego što krenete na put postavio pitanje: „Da li znate cilj svog putovanja?“ sigurno biste bili začuđeni, jer se podrazumeva da se na put ne polazi bez nekog konkretnog odredišta.

Međutim, veoma je čest slučaj da ljudi nemaju jasnu viziju svoje karijere. Kada ih pitate: „Gde sebe vide za pet ili deset godina i na koji način planiraju da ostvare svoje ambicije?“, većina njih nema odgovor. Iako je ovde reč o složenijem procesu nego što je putovanje od tačke A do tačke B, suština je ista – put bez konačnog odredišta je put bez cilja.

Iz tog razloga je bitno da imate jasno definisan cilj i put kojim želite da idete.

Dobro postavljen cilj je onaj koji daje odgovor na pitanja Šta nameravate da ostvarite, Kako i Kada ćete to učiniti?

Pitanje *Šta želite da ostvarite?* je osnovno u definisanju cilja, jer time određujete šta konkretno nameravate da postignete u poslu i u životu.

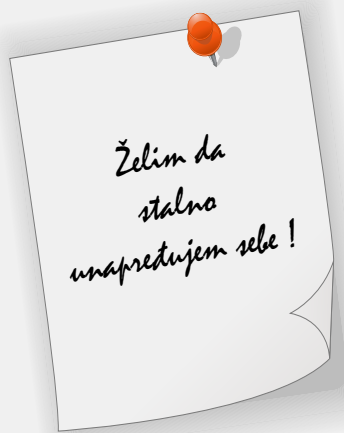
Od Vaših afiniteta i ambicija zavisi da li ćete imati samo jedan ili više ciljeva. Oni koji su skloni postavljanju jednog velikog cilja moraju voditi računa da on bude precizan, merljiv i dostižan. Sa druge strane, oni koji imaju veći broj ciljeva, trebalo bi da naprave listu prioriteta kako bi uspeali da ih sve ostvare i na taj način ispune svoja očekivanja.

Najbolji primer iz prakse koji pokazuje zbog čega je bitno pravilno odrediti ciljeve i prioritete, predstavlja situacija u kojoj se nalazi većina kada završi fakultet ili srednju školu. Usled ostvarenja jednog cilja (završetak obrazovanja), ljudi u tom periodu budu prepuni želja i namera, od kojih su mnogi čak potpuno neralni.



ojoj sopstvene karijere

Zato je pri definisanju ciljeva izuzetno važno voditi računa i o tome na koji način ćete svoje težnje ostvariti. Sagledajte Vaše sposobnosti, znanje i mogućnosti i prema tome odredite šta možete ostvariti u datom trenutku, a koji ciljevi moraju sačekati kako biste stekli dodatna znanja i veštine za njihovo uspešno ostvarenje.



Pri izboru ciljeva nastojte da oni imaju rok ostvarenja. Mnogima se dešava da svoje "snove" ne ostvare baš zato što nisu odredili šta konkretno žele da ostvare u skorijoj, a šta u daljoj budućnosti.

Dugoročni ciljevi su oni koje nameravate da ostvarite u periodu od pet do deset godina i predstavljaju konkretnu sliku onoga što želite da postignete u karijeri i profesionalnom životu.

Kratkoročni ciljevi, sa druge strane, su Vaše namere i težnje u svakodnevnom životu i predstavljaju "stepenice" koji će Vas odvesti do ispunjenja dugoročnih ciljeva.

Nerealno je očekivati da sve možete ostvariti odjednom. Ali zato više manjih koraka donose "male pobjede" koje Vas motivišu da istrajete na putu do krajnjeg cilja.

Dobar cilj je onaj koji daje dugoročnu viziju i kratkoročnu motivaciju.

Umorili ste se tražeći posao?

Rešenje je tu...

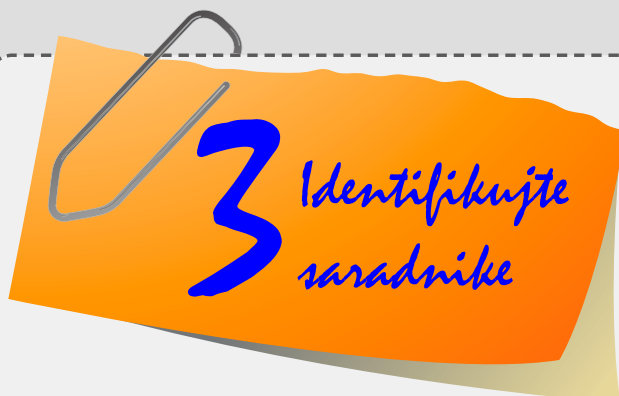




Da biste ostvarili ono što želite, potrebno je da jasno definišete i zapišete cilj. Trenutak definisanja cilja je zapravo prvi dan u kome inicirate promene i koji predstavlja početak budućnosti kakvu želite da kreirate.

Ne zaboravite da ono što nije zapisano neće biti ni realizovano.

Pre nego što započnete realizaciju cilja, izlistajte sve izazove koje možete predvideti, a koji se mogu javiti na putu do cilja. Što više izazova predvidite i mentalno ih savladate pre nego što se i dogode, više ćete uspeha imati u savladanju konkretnih situacija.



Cilj je lakše ostvariti kada imate saradnike i/ili resurse koji Vam mogu pomoći ili od kojih možete naučiti.



Kada pred sobom imate cilj, izazove i saradnike, preostalo je da kreirate svoj plan akcije sa jasnim koracima do cilja.

4 *Kreirajte plan akcije*

5 *Vremenski okvir*

Kada postavite cilj, potrebno je da definišete vremenski period (okvir) u kome ćete ga i realizovati.

Prepoznajte koje su vrednosti koje Vam ostvarenje cilja donosi i proživite uspeh pre nego što preuzmete akciju. Pozitivna energija je duh koji pokreće.

6 *Identifikujte korisnost*

7 *Akcija (Realizacija)*

Akcija (realizacija) je najvažniji segment uspeha. Većina ljudi koja dođe do ove faze, zastane, očekujući da će se cilj ostvariti sam od sebe.

Vaš cilj računa na Vas i jedino ga Vi možete dostići.



Vodoprivredno preduzeće

Galovica d.p.

Watershed organization



Vodoprivredno preduzeće Galovica se nalazi u Zemunu na Avijatičarskom trgu br. 10, a u opisu svojih osnovnih delatnosti sadrži veliki broj vodoprivrednih ali i drugih povezanih radova, među kojima najistaknutije mesto zauzima održavnje kanalske mreže na teritoriji koja se približno prostire između Beograda i Novog Sada.

U najkraćim crtama se može reći da su ključne aktivnosti preduzeća:

- * Upotreba i iskorišćavanje voda
- * Zaštita od štetnog dejstva voda
- * Prezervacija voda
- * Izvođenje građevinskih radova
- * Uzgoj i iskorišćavanje šuma
- * Inženjering



Centrala 011/ 2190-030; 011/ 2192-622
www.galovica.co.rs



KAKO SE DOBRO PRIPREMITI ZA INTERVJU?

Sama činjenica da ste pozvani na razgovor govori da ispunjavate ključne kriterijume za budući posao. Preostao je još jedan, ali svakako najvažniji korak, u kome treba da uverite članove komisije da ste baš Vi najbolji kandidat za traženu poziciju. Zato je neophodno da iskoristite priliku koja vam se pružila, pobedite tremu i zablistate u punom sjaju.

Ključ uspeh predstavlja dobra priprema, a to podrazumeva fokus na tri segmenta od kojih se sastoji svaki intervju:

1. pitanja koja će Vam postaviti članovi komisije
2. odgovori koje ćete dati
3. neverbalna komunikacija

PITANJA

Pitanja na intervjuu su veoma raznovrsna, počev od onih koja se odnose na sposobnosti i kompetencije, ličnost i karakterne osobine budućeg zaposlenog, pa sve do pitanja koja su usko vezana za prirodu posla.

Ovakva sveobuhvatnost je razumljiva s obzirom na to da posao pored profesionalnih, zahteva i lične kvalitete, pa je potpuno opravdano što poslodavac očekuje da bude upoznat sa svim činjenicama kako bi odabrao najbolju osobu za svoj tim.

To naravno ne znači da ćete se na svakom razgovoru za posao sigurno susresti sa istim pitanjima, već u zavisnosti od poslodavca, kao i od vrste posla za koji ste konkurisali, pitanja mogu biti manje ili više formalna.

Uobičajeno je da se na početku svakog intervjua postavljaju pitanja koja se odnose na bliže upoznavanje sa kandidatom.

Poslodavac će u ovom delu razgovora nastoji da dobije dodatne informacije vezane za Vaše obrazovanje, radno iskustvo, interesovanja, kvalitete, veštine, mogućnosti da odgovorite potrebama radnom mesta.

Na Vama je da iskažete sve vrline i uspehe koji Vas mogu predstaviti kao pravu osobu za dato radno mesto i samim tim izdvojiti od ostalih kandidata. >>>



Na osnovu informacija koje su sadržane u Vašoj radnoj biografiji (CV), poslodavac na početku razgovora može formulisati različita pitanja.

Neka od najčešćih pitanja su:

- ◇ Zbog čega ste završili određenu školu?
- ◇ Zašto ste studirali više od 4 godine?
- ◇ Šta Vas je motivisalo da upišete fakultet ili postiplomske studije?
- ◇ Zašto ste napustili prethodni posao?
- ◇ Navedite Vaše vrline/mane.

Poslodavca će osim podataka koje ste naveli u radnoj biografiji interesovati i Vaše ambicije, stavovi i druge karakteristike na osnovu kojih može da utvrdi da li ste Vi osoba koja odgovara datom radnom mestu.

Među brojnim pitanjima koje možete očekivati u ovom delu razgovora, poslodavci najčešće postavljaju sledeća:

- ◇ Koje ciljeve planirate da ostvarite u narednih pet ili deset godina na profesionalnom polju?
- ◇ Na koji način rešavate konflikte?
- ◇ U kakvom radnom okruženju pružate najbolje rezultate?
- ◇ Zašto ste baš Vi prava osoba za ovaj posao?
- ◇ Na koji način će Vaše sposobnosti i kvalifikacije doprineti našoj firmi?
- ◇ Sa kakvim radnim zadacima se najbolje snalazite?
- ◇ Šta vas je podstaklo da konkurišete baš za ovaj posao?

Na kraju, od kandidata se očekuje da budu unapred upoznati sa osnovnim podacima o poslodavcu i prirodi posla za koji su aplicirali. Do ovih podataka danas je veoma lako doći - putem Interneta, web prezentacija kompanije ili štampanih i elektronskih medija.

Poslodavci sve češće postavljaju ovu vrstu pitanja, jer time nastoje da utvrde da li se kandidat pripremio za intervju ili je došao da bi samo pokušao i "video kako to izgleda" (što je veoma učestalo kod kandidata koji prvi put idu na intervju).

Iako je sam intervju rezervisan za pitanja poslodavca, to ne znači da kandidat ne može da pita sve što ga zanima o budućem poslu.

Poslodavci na kraju svakog intervju-a zato i ostavljaju mogućnost kandidatu da postavi pitanja koja ga interesuju.

Ovu priliku svakako iskoristite jer je to još jedna šansa da pokažete svoju zainteresovanost postavljajući pitanja o konkretnom poslu ili samoj firmi.

Pitanja koja možete postaviti su:

- ◇ Koji su konkretno zadaci na radnom mestu?
- ◇ Šta se očekuje od mene u početnoj fazi?
- ◇ Kako mogu dodatno da se edukujem za posao koji ću obavljati?





ODGOVORI

Pri definisanju odgovora treba voditi računa da je intervju vremenski ograničen i da je odgovor jedina šansa koju ćete imati da istaknete svoje prednosti u odnosu na druge kandidate. Iz tog razloga važno je da odgovor ne bude preopširan, ali takođe nema potrebe ni da budete škrti na rečima.

Najbolji odgovori su oni koji su precizni, sažeti i potkrepljeni primerima iz prakse, jer na taj način poslodavac može bolje da prepozna Vaše osobine i sposobnosti.

Isto tako, bitno je da odgovori budu pozitivni, čak i kada govorite o situacijama koje Vam nisu išle na ruku. Ukoliko imate određene slabosti koje Vas mogu udaljiti od zaposlenja (nedovoljno radnog iskustva, česte promene poslova), pokušajte da ih na najbolji način izbegnete tokom intervjuja ili pak da Vaše vrline i kvalitete istaknete u prvi plan.

Pokažite da ste u stanju da optimistično sagledate i najteže probleme. Takav će stav ostaviti povoljan utisak na poslodavca, jer svaki posao i uspeh zahteva pozitivne, uporne i ambiciozne osobe.

Primer iz prakse: Često se dešava da poslodavci na intervjuu postave pitanje na koje se može odgovoriti samo sa „Da!“ ili „Ne!“. Poslodavci na ovaj način žele da provere da li ćete preuzeti inicijativu i osim odgovora „Da!“ ili „Ne!“, navesti dodatna objašnjenja kojim će potkrepiti svoj odgovor.

Na primer, kada Vam poslodavac postavi direktno pitanje: „Da li možete da radite pod pritiskom?“, možete jednostavno odgovoriti sa „Da“, odnosno „Ne“. Međutim, ako odgovorite samo sa „Da“, poslodavcu ćete samo potvrditi da ste osoba koja je spremna da radi pod pritiskom, ali ga time niste i uverili da Vi zaista to možete da uradite.

Sa druge strane, ako odgovor „Da“ upotpunite sa konkretnim primerom u kome ćete navesti kako ste se uspešno izborili sa tremom na ispitu dok ste studirali, onda ćete poslodavca na neki način uveriti da ste osoba koja se u prošlosti uspešno izborila sa pritiskom i da ćete to moći da uradite i na budućem poslu.



Osnovna delatnost preduzeća "Raj-trans" d.o.o. je promet svih vrsta pneumatika, kao i prevoz i špedicija robe u međunarodnom i unutrašnjem saobraćaju. "Raj-Trans" d.o.o. ima višegodišnje iskustvo u oblasti plasmana svih vrsta pneumatika za motorna vozila renomiranih proizvođača, kako domaćih tako i stranih (TIGAR, MICHELIN, YOKOHAMA, RUMA GUMA, TRAYAL, BRIDGESTONE, FIRESTONE i dr.).

Sa godišnjim prometom od preko 100.000 prodatih pneumatika, "Raj-trans" d.o.o. predstavlja lidera u prometu i distribuciji pneumatika na domaćem tržištu.

Pored pneumatika, svakako da ne treba potceniti značaj koji "Raj-trans" d.o.o. ima i u plasmanu ulja, akumulatora i ostalih delova i pribora za motorna vozila.

034/343-284; 340-928

www.rajtrans.co.rs

office@rajtrans.co.rs



NEVERBALNA KOMUNIKACIJA

Za razliku od reči, neverbalni signali koje koristite u toku razgovora su često relevantniji vid komunikacije, s obzirom da se ne mogu u potpunosti kontrolisati. Oči, lice i telo nekada govore više od reči.

OČI

Treptanje - uznemirenost
Spušten pogled - krivica
Širom otvorene oči - strah
iznenađenje



LICE

Osmeh - sreća
Namrštenost - tuga, bol, ljutnja
Podignute obrve - iznenađenje



TELO

Prekrštene ruke - introvertnost
Gestikulacija rukama - nesigurnost





1. Inženjering poslovi:

Projektovanje, izgradnja građevinskih objekata, isporuka čeličnih konstrukcija, postavljanje toplovoda, gasovoda i izvođenje svih instalacija i zanatskih radova na objektima.

2. Isporuka rezervnih delova

3. Remontovanje i popravka građevinskih mašina i komponenata

4. Isporuka mašina i komponenata

5. Isporuka dodatnih materijala, alata, uređaja i pribora za radionice vaših kompanija

6. Izrada delova po specijalnim zahtevima



Portal **Poslovi.rs** je tokom februara meseca sproveo anketu koja je imala za cilj da istraži očekivanja kandidata u pogledu minimalne početne plate. Na pitanje „Za koju biste minimalnu početnu platu radili?“ ispitanici su odgovorili na sledeći način:

1.	do 20.000 dinara	12.1%
2.	20.000-30.000 dinara	39.4%
3.	više od 30.000 dinara	43.4%
4.	nije bitan iznos plate	5.1%

Rezultati ankete su pokazali da gotovo polovina ispitanika (43,4%) očekuje platu veću od 30,000 dinara što je bio i najveći iznos u ponuđenim odgovorima.

Kada se uzme u obzir da je iznos prosečne neto plate tokom januara 2010. godine iznosio 29,929 dinara na nivou Republike Srbije, može se zaključiti da većina kandidata očekuje da od samog početka svoje profesionalne karijere zarađuje više od proseka.

Takođe, 39,4% ispitanika bi prihvatio posao samo ako se početna plata kreće u rasponu od 20.000-30.000 dinara, odnosno ako je na nivou ili malo ispod republičkog proseka.

S obzirom na ovako veliki procenat, postavlja se pitanje da li su očekivanja ispitanika realna ako se zna da minimalna plata u Srbiji iznosi oko 15.000 dinara, što je duplo manje od prosečne plate.

Minimalna plata u regionu

Iznos minimalne plate u Srbiji iznosi 15,312 dinara ili 87 dinara po satu.

Za sada ne postoje nagoveštaji da će doći do promene, naročito ako se uzme u obzir da su 11.03. 2010. godine na sednici Socijalno – ekonomskog saveta Srbije poslodavci odbili da povećaju minimalnu cenu rada sa 87 na 92 dinara, na zahtev saveza samostalnih sindikata Srbije (SSSS).

Poređenja radi, minimalne zarade u zemljama regiona su uglavnom na istom ili nižem nivou, osim u Hrvatskoj gde minimalni lični dohodak iznosi 269,8 evra, prema poslednjim podacima hrvatskog državnog zavoda za statistiku.

Kada se iznos u dinarima preračuna prema kursu evra koji važi u Srbiji trenutno sada[n]ja plata iznosi 153,12 eura.

Od susednih država, približno isti iznos ima Crna Gora - 152,79 evra, dok je u Albaniji minimalna plata na nivou od 130, 8 eura što je najniža minimalna plata u regionu.



minimalnu početnu platu radili?

Početna plata nije limit već samo početak.

Iako navedenim istraživanjem nije analizirano da li je iznos početne plate jedini relevantni kriterijum u traženju posla, ipak podatak da skoro polovina anketiranih želi platu iznad republičkog proseka pokazuje da plata igra ključnu ulogu u izboru posla.

Ukoliko kandidati zaista smatraju da je plata jedini bitan faktor, onda se zanemaruju drugi podjednako važni kriterijumi koje bi trebalo svako da sagleda prilikom traženja posla (zdravo radno okruženje, mogućnost napredovanja i sticanje radnog iskustva).

Pri izboru posla treba napraviti balans između svih relevantnih faktora i tek onda doneti sud, jer izbor posla samo na osnovu jednog od njih, u ovom slučaju iznosa plate, nije garant da će ostali uslovi potrebni za uspešan profesionalni razvoj biti automatski ispunjeni.

S obzirom da 12,1% ispitanika prihvata mogućnost da radi za nadoknadu ispod 20,000 dinara, dok za 5,1% učesnika ankete iznos plate nije bitan, može se zaključiti da svega 17,2% od ukupnog broja anketiranih ima prioritet sam posao u odnosu na iznos početne plate.

Ova činjenica govori da manje od 1/5 ispitanika posao doživljava kao šansu za napredak, sticanje radnog iskustva ili mogućnost da radi u kompaniji sa dobrim međuljudskim odnosima.

Kada se rezimiraju rezultati ankete, stiče se utisak da većina kandidata ne shvata povezanost radnog iskustva sa iznosom početne plate.

Naime, samo stručni i iskusni kadrovi mogu biti u poziciji da pregovaraju sa poslodavcima o visini plate, a to se može steći jedino u praksi. Međutim, kada kandidat unapred odredi minimalni iznos za koji bi radio, postavlja se pitanje na koji će način ostvariti radni odnos ako budući poslodavac ne deli njegovo mišljenje o visini početne plate?

Kandidati koji isključivo na osnovu ovog kriterijuma biraju posao, često propuštaju šansu za usavršavanjem i sticanjem radnog iskustva kroz praksu, koji bi im u budućoj karijeri otvorili mnoga vrata pa i mogućnost da pregovaraju o visini plate.



ANKETA

KOJU DODATNU EDUKACIJU NA POSLU SMATRATE NAJVAŽNIJOM?

- Usavršavanje znanja stranih jezika
- Obuka za napredan rad na kompjuteru
- Poboljšanje poslovne komunikacije
- Specijalizovana edukacija vezana za posao

POSLOVI.RS



0

POSLOVNI REJTING

Neocenjen Loš Slab Prosečan Dobar Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500



Realizacija prošlogodišnjeg plana razvoja donela je zapažene rezultate u jačanju maloprodajne mreže, investicijama i očuvanju postojećih i otvaranju novih radnih mesta, a pomenuti ciljevi predstavljaju temelj daljeg razvoja kompanije.

Principi na kojima se bazira HR politika Forma Ideale zasnovani su na visokom stepenu svesti o značaju i doprinosu svakog člana tima.

SNAGA TIMA KAO TEMELJ USPEHA KOMPANIJE

Forma Ideale je 2009. godinu obeleženu globalnom ekonomskom krizom, iskoristila za što bolje pozicioniranje, prvenstveno na domaćem, ali i na stranim tržištima. Kompanija je u godini recesije nastavila sa širenjem maloprodajne i veleprodajne mreže u Srbiji i regionu.

U toku prošle i ove godine, kompanija je otvorila dvanaest novih salona nameštaja Forma Ideale i tri prodavnice Conforma programa za dekoraciju ambijenata. Izvozna strategija realizuje se kroz razgranatu mrežu u zemljama regiona i EU, a rezultat razvojnog koncepta kompanije je konstantni godišnji rast od preko 30%, tokom četiri prethodne godine.

Zapošljavanje i obuka preko 300 radnika u svim sektorima poslovanja u toku 2009. - u novootvorenim salonima, direkciji i proizvodnji - potvrđuje status Forma Ideale kao visoko kotiranog i poželjnog poslodavca u Srbiji.

Jednak tretman pri procesu selekcije zagarantovan je svim kandidatima i za njih se organizuje instruktaza, koja podrazumeva upoznavanje sa internim pravilima i procedurama firme vezanim za konkretnu poziciju u timu.

Na osnovu analize trening potreba predlažu se dodatne edukacije i treninzi zaposlenih, koji takođe iniciraju organizovanje seminara sa ciljem daljeg profesionalnog usavršavanja.

Opređenje menadžmenta kompanije i motivisanost čitavog tima, omogućili su da u 2010. godini budu izdvojena značajna sredstva za pomenuti vid HR aktivnosti.

„Sa zadovoljstvom mogu da istaknem da je u kompaniji transparentnost prepoznata kao osnovna odlika snažne korporativne kohezije, u kojoj zaposleni prepoznaju interes kompanije kao sopstveni. U takvom okruženju



uspeh je zagarantovan kroz visok stepen motivacije i integracije svakog pojedinca u jedinstveni tim“, ističe Jelena Tampolja koja se nalazi na čelu HR tima kompanije. Izuzetno dinamično okruženje pruža šansu za konstantno napredovanje i razvijanje profesionalnih sposobnosti.

Shvatajući činjenicu da su zaposleni najveća investicija, menadžment Forma Ideale permanentno ulaže napor za unapređenje uslova za usavršavanje i poboljšanje svog kadrovskog programa.

“Trudimo se da naši zaposleni budu u stalnoj prilici da uče i napreduju. Strukturiran proces selekcije u svim sektorima omogućava da talentovani i sposobni dobiju šansu, a posvećenost HR tima i primena različitih metoda obuke omogućavaju novim kolegincama i kolegama da dobiju pravu šansu“, napominje Jelena Tampolja i dodaje da

„dosadašnje iskustvo govori u prilog kvalitetnom radu, a kada je formula uspešna – ne treba je menjati!“

Odlična saradnja sa Nacionalnom službom za zapošljavanje prošle godine je rezultirala prijemom u radni odnos više desetina pripravnika kroz podršku projektu „Prva šansa“, dok će ove godine akcenat biti stavljen na pojačavanje tima prodaje i u kolegince i kolege angažovane na tim projektima najviše će se ulagati.

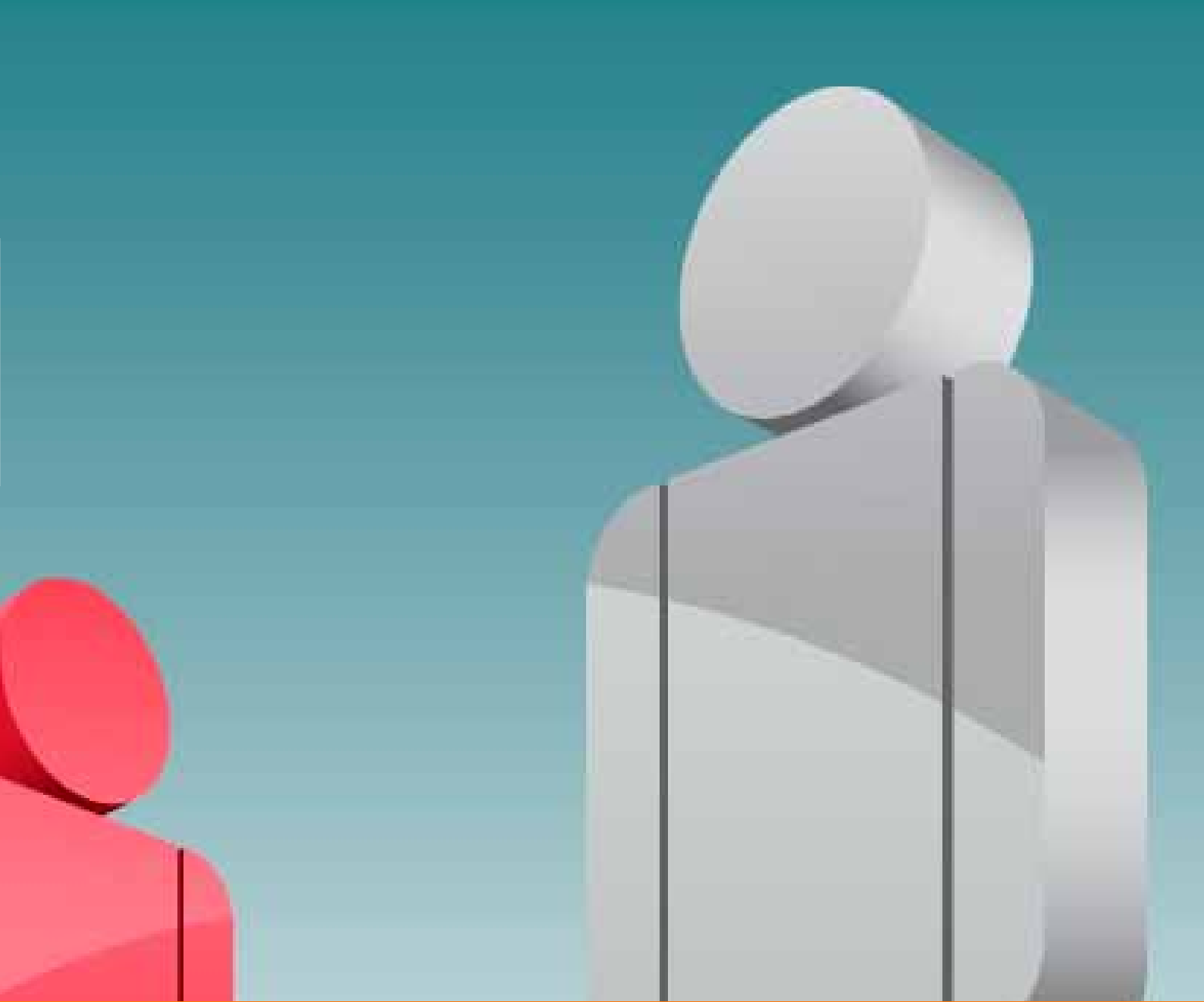
Za tekuću godinu menadžment kompanije najavio je nastavak dalje ekspanzije i ulaganja u ljudske resurse, a veliko interesovanje kvalitetnih kandidata svedoči o tome na pravi način. Obrazac višegodišnjeg uspešnog poslovanja u Srbiji, danas se na tržištima regiona i EU veoma dobro prepoznaje kroz idealni brend... **Forma Ideale**.

PROMENITE

PONAŠANJE

ZAPOSLENIH





Neki zaposleni se od samog početka veoma lako uklapaju u viziju lidera i brzo usvajaju sve norme profesionalnog ponašanja. Ipak, sa nekima od njih to nije slučaj.

Ukoliko se zaposleni ne ponašaju u skladu sa pravilima i standardima kompanije za koju rade, od menadžera se očekuje da preuzumu odgovarajuće mere kojima će napraviti promenu. Međutim, nijedna promena se ne može tako jednostavno sprovesti, pa isto tako i promena ponašanja zaposlenih zahteva veliko strpljenje ali i određenu dozu taktičnosti menadžera.

Zbog čega je tako i kako menadžeri mogu uspešno promeniti nepoželjno ponašanje svojih zaposlenih pročitajte u nastavku.

Menadžer ima aktivnu ulogu u definisanju poželjnog ponašanja zaposlenih i sprovođenju neophodnih promena.

Način na koji menadžer pristupa zaposlenima, direktno određuje da li će oni prihvatiti ili sabotirati njegove savete.

Na kritike i oštre osude, zaposleni će odgovoriti odbrambenim stavom i u startu će eliminisati dalje pokušaje menadžera da nešto promeni.

Zato je potrebno promene uvoditi postepeno i kroz praksu, a manje oštrim kritikama, kako bi se umanjio prirodni otpor i što uspešnije implementiralo željeno ponašanje.

Ukoliko se kao menadžer susrećete sa ovim izazovom, pratite sledeće korake koji će Vam pomoći da uspešno promenite loše postupke svojih zaposlenih.

PRVI KORAK - Saopštite zaposlenima zapažanja u vezi sa problematičnim ponašanjem.

Kada uočite da su postupci zaposlenih protivni pravilima i standardima kompanije, potrebno je da bez odlaganja to i saopštite.

Razgovar uvek vodite pojedinačno sa svakim zaposlenim čije ponašanje zahteva korigovanje i fokusirajte se isključivo na problem.

Ako svoju izjavu usmerite na ličnost zaposlenog, a ne na njegovo ponašanje, izazvaćete kontra efekat. Umesto da racionalno prihvati sugestiju, zaposleni će najverovatnije odreagovati emotivno i odbrambeno, pa će i dobronamernu kritiku shvatiti kao napad.

Zato svoja lična osećanja, pretpostavke i osude, ostavite po strani, bez obzira koje je Vaše mišljenje o „ispadu“ zaposlenog. Takođe, izbegnite preopširno objašnjavanje, već jasnim i kratkim saopštenjem istaknite ponašanje koje treba da se promeni.

DRUGI KORAK - Ukažite na posledice lošeg ponašanja.

Kada zaposleni, na primer, učestalo kasni sa svojim obavezama treba ga suočiti sa konkretnim posledicama njegovih postupaka i objasniti mu da na taj način ugrožava i koči efikasnost ostalih članova tima.

Odgovornost prema kolegama jedan je od najjačih motiva-





cionih faktora za svakog zaposlenog i predstavlja temelj timskog duha.

Rezultati ankete koja je sprovedena na portalu **Poslovi.rs** u toku novembra 2009. godine, pokazali su da je najveći broj ispitanika naveo zdravo radno okruženje kao presudan faktor za prihvatanje posla.

To govori da je veliki broj ljudi spreman da preduzme sve potrebne korake i koriguje svoje postupke, ako uvidi da se ne ponaša korektno prema ostalim kolegama i da ugrožava efikasnost celog tima.

TREĆI KORAK - Saopštite zaposlenom kako se ponašanje od njega očekuje.

Nakon što zaposlenom ukažete da se ponaša suprotno pravilima i predočite mu posledice takvog ponašanja, nemojte da mislite da je tu sve završeno i da će se on automatski

promeniti. Naprotiv, veoma mali broj ljudi će u takvoj situaciji odmah prepoznati svoje greške i napraviti idelanu promenu.

Zato jasno i sažeto iznesite zaposlenom koju promenu želite da vidite i u kom vremenskom periodu očekujete rezultate.

Takođe, nemojte "gajiti lažne nade" da će on odjednom korigovati svoje ponašanje i da će se promeniti u svim segmentima istovremeno. Svaki problem treba rešavati korak po korak, jer se postepenim promenama postiže mnogo više nego menjanjem svega odjednom.

ČETVRTI KORAK – Zahtevajte od zaposlenog povratnu reakciju.

Na kraju, ostaje Vam da utvrdite da li je zaposleni shvatio sve ono što ste mu sugerisali. Sama potvrda je nekada dovoljan znak da nastupa očekivana promena.

Uzroci nepoželjnog ponašanja

Zbog čega se zaposleni ne ponašaju u skladu sa očekivanjima menadžera? To može biti namera, ali isto tako do nepoželjnog ponašanja često dolazi i usled razloga koji su nekada jači od samih zaposlenih.

Ono što su brojna istraživanja pokazala jeste da menadžerima najviše smeta kod zaposlenih nedostatak samopouzdanja, zatim loša organizacija posla i vremena, kampanjski rad, pa čak i perfekcionizam.

O svakom od ovih uzroka nepoželjnog ponašanja biće više reči u narednom broju magazina Karijera.



Tokom prošle nedelje u Novom Sadu je održan sajam zapošljavanja i stručnih praksi - KONTEH 10.

Prema rečima glavnog organizatora, sajam je prošao veoma uspešno, jer je i pored ekonomske krize odziv kompanija bio na visokom nivou. Od većih kompanija koje su učestvovala na sajmu, organizatori su izdvojili: NIS, Delta Generali, MIROSOFT, LEVI 9. Takođe, veliku podršku sajmu pružili su: Američka ambasada, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Fakultet tehničkih nauka, kao i Univerzitet u Novom Sadu.

Za mesec dana sakupljeno je oko 1.000 kvalitetnih biografija. Student koji nisu stigli da posete sam sajam, svoju biografiju mogu da ostave na sajtu www.konteh.org sve do 1. maja.

Portal **Poslovi.rs** bio je aktivan učesnik sajma i pružio je punu podršku organizatorima - studentskoj organizaciji EESTEC LC Novi Sad.

Tokom prvog dana sajma Tijana Marković, PR menadžer portala **Poslovi.rs** i magazina Karijera, razgovarala je sa **Ivanom Kovačevićem**, jednim od kordinatora projekta.

P: Smatrate li da je jedan od razloga velike stope nezaposlenosti diplomaca nedostatak praktičnog znanja?

- Studenti generalno ne stižu praksu tokom studiranja, ali se pored navedenog, javlja još jedan problem, a to je nedovoljna zainteresovanost samih studenata. Mnogi od njih nisu obavешteni da postoji mogućnost započinjanja karijere kroz praksu, istakao je Kovačević.

Baš iz ovih razloga nastao je naš projekat i sa ponosom možemo reći da se osetio pozitivan rast zainteresovanosti studenata za sticanjem iskustva kroz praksu u nekoj od kompanija, što je pokazao današnji sajam i činjenica da prvog dana imamo već 700 prikupljenih biografija.

P: Kako je potreba studenata za praksom zaista velika, recite mi Vaše viđenje podrške institucija studentima u prevazilaženju ovih problema.

- Od nastanka naše organizacije brojne kompanije su se priključile i pomažu nam u realizaciji plana i programa. Jedna od kompanija koja nam je do sada pružila najveću podršku je DMS.





Takođe, poslednjih meseci veoma uspešno sarađujemo i sa Vašim portalom, **Poslovi.rs**, jer imamo u jednoj meri isti CILJ - da uposlimo studente.

U tome smo pre par meseci videli obostrane interese koji se pozitivno odražavaju na Vaše kandidate i naše studente. Itekako nam znači Vaša podrška i duboko smo Vam zahvalni na njoj. Dovoljno je reći da smo najviše prijava imali upravo sa portala **Poslovi.rs**, naveo je Kovačević.

P: U predhodnom broju magazina Karijera objavljeni su rezultati ankete “Šta je presudno u traženju posla?”, sprovedene na portalu Poslovi.rs. Rezultati su pokazali da čak 3/4 ispitanika misli da je veza od ključnog značaja. Kako komentarišete ovu činjenicu?

- Donekle se slažem, ali smatram da je sve to posledica naših dugogodišnjih stagnacija.

Ako uzmemo da analiziramo dešavanja iz prošlosti siguran sam da ćemo doći do istog zaključka da je rešenje ovog, moglo bi se reći problema, u inicijativi ili bolje rečeno u preuzimanju inicijative.

P: Kako ste zadovoljni odzivom kandidata i poslodavaca na ovogodišnjem sajmu?

- Ovo je šesti po redu sajam nazvan Konteh 10. Sajam je prvi put održan u martu mesecu. To je urađeno sa namerom da broj kandidata bude veći jer je decembar, kada su se održavali prethodni sajmovi, mesec kada je budžet poslodavaca pri kraju, a studenti imaju ispitne rokove i sve to utiče na manju posećenost.

Mi smo i više nego zadovoljni ovogodišnjim sajmom i želim da se još jednom zahvalim svim kompanijama i studentima koji su nas podržali.

Intervju uradila:
Tijana Marković



Portal Poslovi.rs pruža jedinstvenu mogućnost svakom registrovanom korisniku da raspiše oglas za posao. Ovo se odnosi kako na poslodavce, koji raspisuju oglase za slobodna radna mesta, tako i na kandidate koji imaju mogućnost kreiranja oglasa za posao koji traže ili bi želeli da rade.

“Na koji način mogu da postavim oglas za željeno radno mesto?”

PRVI KORAK - Registracija

Da biste postavili oglas za posao, potrebno je da budete registrovani. Registracija se ostvaruje klikom na sekciju [Registracija](#).

Nakon završene registracije, dobićete email sa aktivacionim kodom na koji je potrebno da kliknete kako biste aktivirali status. Time će ujedno biti omogućeno i logovanje na Poslovi.rs.

Podaci o kandidatima

Ime
 Prezime
 Adresa
 Država izaberite državu
 Grad
 Poštanski broj
 E-mail adresa
 Telefon Tip telefona

Pol Označite pol
 Datum rođenja
 Izaberite kategorije
 Izaberite gradove
 Izaberite strane jezike
 Izaberite posebna znanja
Ako vršite dodatni unos znanja odvojite ih zarezom!

Lozinka
 Ponovite unos lozinke
 Kontrolni kod **F6924N**

Newsletter prijava
 Prava korišćenja

[Kratak opis o vama](#)

Kao registrovani kandidat, u okviru svog profila možete u bilo kom trenutku menjati prvobitno unete podatke, kao i da unesete dodatne informacije koje se odnose na Vaše obrazovanje, radno iskustvo, interesovanja i slično.

Što više podataka unesete, jednostavnije će biti postavljanje oglasa, s obzirom se svi podaci automatski generišu iz Vašeg profila (uz mogućnost izmene).

Ukoliko ne želite da unesete informacije o svom obrazovanju, radnom iskustvu, dodatnim zanimanjima, to ne znači da nećete moći da popunite oglas za posao. Naprotiv, svi podaci u okviru oglasa mogu se naknadno menjati.

DRUGI KORAK - Kreiranje oglasa

Nakon što ste se ulogovali na Poslovi.rs sa korisničkim imenom i lozinkom, u administraciji svog profila treba da pronađete link [Tražim posao](#) koji omogućava kreiranje oglasa za željeni posao.

Klikom na link [Tražim posao](#) otvara se lista aktivnih oglasa, odnosno obaveštenje da “Nemate postavljene oglase”, kao i link [Unos oglasa](#), koji vodi do forme za kreiranje oglasa za posao.



Vaš profil

- [Pregled profila](#)
- [Statistika poslova](#)
- [Promena lozinky](#)
- [Tražim posao](#)



Korisni saveti

- [Najčešće postavljena pitanja](#)
- [Dokumentacija](#)

U navedenoj formi, prvo polje je **Naziv posla** gde je potrebno da unesete posao koji želite da radite (npr. Administrator, Knjigovođa, Stolar, Profesor matematike, Arhitekta, Građevinski inženjer, Kurir, Prodavac i slično).

Ostala polja koja se nalaze u formi su:

- ime i prezime
- željeni gradovi za posao
- strani jezici
- obrazovanje
- posebna znanja
- radno iskustvo
- kontakt telefon.

Ovi podaci su automatski popunjeni jer su generisani iz Vašeg profila. Ako u okviru svog profila niste uneli podatke o obrazovanju ili radnom iskustvu, polja će biti prazna. Da biste mogli da kreirate oglas, potrebno je da popunite sva polja.

Pored svakog polja sa desne strane postoji link **izmeni/snimi** koji omogućava unos novih podataka ili promenu već unetih podataka. Svaka izmena ili novi unos podataka mora biti memorisan klikom na link **snimi**.

Nakon unetih svih polja, možete da pregledate kreirani oglas klikom na dugme **Vidi oglas**.

Ukoliko ste zadovoljni potrebno je da potvrdite kreiranje oglasa klikom na dugme **Aktiviraj oglas**.

Svako ima mogućnost da kreira maksimalno 3 oglasa za različite poslove. Oglas ostaje aktivan 30 dana, nakon čega možete produžiti trajanje dodatnih mesec dana.

“Zašto da postavim oglas?”

Ovo je najjednostavniji i najbolji način da predstavite svoje poslovno iskustvo, kvalifikacije, znanja i veštine poslodavcima u Srbiji.

U saradnji sa poslovnim sistemom Bolji biznis, portal **Poslovi.rs** je obezbedio da Vaš oglas vidi preko 120.000 poslodavaca, kojima su u svakom trenutku potrebni stručni i profesionalni kadrovi.

Preuzmite inicijativu odmah, predstavite sebe na najbolji način i kreirajte karijeru kakvu želite.

*Dođite do željenog posla brzo i lako!
Ne propustajte prilike, jer se neće vratiti.
Neko drugi će ih iskoristiti!*

Iako je mogućnost rada od kuće u početku bila prihvaćena sa izvesnom rezervom, praksa je pokazala da je ova alternativa podjednako prihvatljiva kako poslodavcima, tako i zaposlenima.

Danas više od 53 miliona ljudi širom sveta ostvaruje prihod na ovaj način i postoje naznake da će se ovakav trend nastaviti i u budućnosti.

Kao dobar primer da se rad od kuće isplati može da posluži kompanija AT&T, lider u oblasti telekomunikacionih usluga u SAD, koja je samo tokom 2004. godine uštedela 180 miliona dolara zapošljavajući na hiljade ljudi koji su radili isključivo iz svog doma.

Rad od kuće u značajnoj meri smanjuje troškove poslovanja, ali to nije jedina prednost. Istraživanja su pokazala da zaposleni koji rade od kuće često postižu bolje rezultate od kolega koji isti posao obavljaju u kancelariji, zato što nisu direktno izloženi stresu i pritiscima.

Rad od kuće predstavlja ispunjenje sna za mnoge ljude, jer donosi mnoge prednosti u odnosu na tradicionalan način rada:

- ▲ fleksibilno radno vreme
- ▲ manje finansijske troškove (nema troškova prevoza do posla, troškova garderobe,...)
- ▲ manjak „kradljivaca” vremena i svih onih malih sitnica koje mogu negativno uticati na efikasnost zaposlenog, a neizbežan su deo svakog kolektiva.

Iako bi većina želela da radi na ovaj način, to nije moguće sprovesti baš uvek, zato što rad od kuće podrazumeva da zaposleni poseduju određene osobine kao što je, na primer, visok nivo odgovornosti.

Fleksibilno radno vreme je lako pretvoriti u 24-časovni rad 7 dana u nedelji, ukoliko zaposleni nema samodisciplinu i sposobnost da sam odredi prioritete i vremenski okvir za realizaciju svakodnevnih zaduženja.

Takođe, u igru ulazi i sposobnost zaposlenog da efektivno radi van kancelarije i radnog prostora. Osobe kojima je potrebna stimulacija i usmerenje od kolega ili jedino funkcionišu u timu, najverovatnije se neće najbolje snaći u ovoj ulozi.



JOŠ JEDAN "POSLOJ IZ SNOVA"

Nastavlja se praksa raspisivanja oglasa za najbolji posao na svetu.

Ove godine, kompanija Proactol Ltd. koja se bavi proizvodnjom tableta za mršavljanje, traži osobu "profesionalca" u prejedanju.

U objavljenom oglasu navedeno je da posao podrazumeva:

- svakodnevno prejedanje masnom hranom (čipsevi, pica, hrana iz McDonald's restorana i slično)
- sedenje po ceo dan i nikakvo vežbanje niti bilo koju drugu fizičku aktivnost.

Od navedenih uslova najvažnije je da "zaposleni" ima dobar apetit i da je spreman da unosi u proseku 400 kalorija dnevno više, odnosno 16 posto više sedmično u odnosu na stanardne potrebe. Sve to je plaćeno ni manje ni više nego 26.000 evra.

Posle jednomesečnog "probnog rada", predviđen je "rad" od kuće, a kompanija će zaposlenom svakodnevno dostavljati hranu na kućni prag.

Na ovaj način, kompanija Proactol Ltd. želi da testira i proveri u praksi tablete za mršavljenje, pre nego što budu puštene u prodaju.





- Karijera br. 1
- Karijera br. 2
- Karijera br. 3

"Magazin Karijera"
svakog meseca u Vašem inbox-u
Prijavite se odmah!

