

KARIJERA



Kako poslodavci
OCENJUJU
KANDIDATE

trenkwalder

POSLODAVAC MESECA

ZAPOSLENI

NEPOŽELJNA PONAŠANJA ZAPOSLENIH

KANDIDATI

TRAŽENJE POSLA JE POSAO

ANKETA

KOLIKO JE PRAKSA KORISNA?

Poslovno Jutro

VAŠ IZVOR INFORMACIJA



NASLOVNA

MARKETING

ARHIVA

KONTAKT

Poslovno Jutro

VAŠ IZVOR INFORMACIJA

FIDL 270 0%
MKN 2.85 0%

DR
SI

0



PRIJAVA KORISNIKA

AKT | RSS

ntro®

IZVOR INFORMACIJA

OS 3.2 0.22%

RBKS 8.564 -12%

KMBNPB 11.106 -2.58%

SJKI 450 -8.16%

TLFN 1.761 -2.17%

SJPR 178 -11.88%

PRGS 129 0.78%

ZLKO 493 2.71%

CCNB 16.8 -

VJRU

NAJNOVIJE

NAJČITANIJE

NAJPOPULARNIJE

Sutra potpisivanje memoranduma o stranim...

Najbolji proizvođač mlijeka iz Cazina

Do energije iz otpada

RS odobreno 50 miliona dolara

Kompanija VB Leasing prva s dozvolom FBA

Stechajot za MAT odložen za...

dinara, biće još skuplji

talijama čekaju poskupljenja energenata, a to
kupljenje naftnih derivata. Gorivo je
cena treba očekivati krajem
na 110 dinara. Još
čuvanja akcize

Umorili ste
se tražeći
posao?

Rešenje
je tu...

 POSLOVI.RS



UVOD

*P*rotekli mesec obeležen je brojnim aktivnostima na polju obrazovanja i zapošljavanja koje su imale samo jedan cilj – da se poveća zaposlenost u Srbiji. Gotovo svakodnevno su održavani sajmovi zapošljavanja i obrazovanja, zatim radionice i predavanja na temu aktivnih mera zapošljavanja. Takođe, promovisani su i programi koji bi trebalo u narednom periodu da podstaknu veće angažovanje mladih kroz prakse, honorarne i volonterske poslove. Portal Poslovi.rs bio je učesnik većine događaja, te Vam u ovom broju magazina Karijera prenosimo novosti i utiske sa održanih sajmova.

Od ostalih aktuelnosti izdvajamo mere koje Ministarstvo rada preuzima u cilju zapošljavanja osoba sa posebnim potrebama, a koje se ogledaju u primeni Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom počev od 24. maja ove godine.

Navedeni Zakon je izazvao veliko interesovanje poslodavaca koji nastoje da se što bolje upoznaju sa svim efektima koji primena ovog propisa donosi.

Ukoliko želite da saznate da li se kao poslodavac svrstavate u grupu onih koji “potpadaju pod udar” novog Zakona, koji su kazneni poeni u slučaju neispunjavanja ove obaveze, kao i ostale detalje iz Zakona, pročitajte tekst o zapošljavanju osoba sa invaliditetom u odeljku Vesti.

Pored aktuelnih tema, novi broj magazina Karijera donosi brojne savete, analize i istraživanja koji daju odgovore na najčešće postavljena pitanja kandidata i zaposlenih. Saznajte iz “prve ruke” kako poslodavci ocenjuju kandidate na intervjuu i koje greške nikada ne opraštaju. Ukoliko ste zaposleni, pročitajte šta nikako ne treba da kažete menadžeru i koji postupci mogu najviše da vas “koče” u napredovanju.

Magazin Karijera

SADRŽAJ

Impressum:

Izdavač:

Business Press d.o.o.
Beograd

Glavni urednik:

Jelena Gajić

Saradnici:

Vladimir Cvetković
Bojan Vračarević

Dizajn:

Darko Paunović

Tehnička obrada:

Ivan Stojanović

Marketing:

Snežana Čpajak
Tijana Marković

- 06 Traženje posla je posao
- 07 Aktivno vs. Pasivno traženje posla
- 08 Korak po korak do zaposlenja
- 09 Učestvujte u novoj anketi
- 10 Kako poslodavci ocenjuju kandidate
- 12 Poslodavac meseca - Trenkwalder
- 16 Nepoželjna ponašanja zaposlenih
- 20 Šta nikako ne smete reći menadžeru
- 22 Outsourcing - Zapošljavanje preko specijalizovanih agencija
- 24 Sajmovi zapošljavanja
- 27 Obaveza zapošljavanja invalida
- 28 Novosti na portalu Poslovi.rs
- 30 Zanimljivosti - Surfovanje internetom povećava produktivnost!?
- 31 Zanimljivosti - Plavuše zarađuju više od ostalih žena

Foto: Fotolia

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

TRAŽENJE POSLA JE POSAO

A larm. Pola devet je. Vreme je za rad. Ustajete, sedate za radni sto i uključujete računar.

Logujete se na svoj omiljeni pretraživač i ukucavate ime jednog od nekolicine sajtova za zapošljavanje. Birate opciju “postavljeno u poslednja dva dana”, udahnete duboko i krećete u detaljno pretraživanje. Sačuvate interesantne poslove. Zatim drugi sajt, potom treći, četvrti...

Zvuči kao posao? Šalu na stranu, iako malo preuveličano sve ovo nije daleko od istine.

U vremenima kada je konkurencija u nalaženju posla veća nego ikada, celom procesu treba prići što ozbiljnije i odgovornije. Ukoliko želite da postignete uspeh potrebno je da shvatite da je traženje posla zaista

posao kome morate posvetiti nekoliko radnih sati dnevno.

Danas sve počinje uključivanjem računara i logovanjem na internet. Skoro cela industrija se preselila na globalnu mrežu, a isti slučaj je i sa zapošljavanjem. Deviza modernog vremena jeste “ako nije na internetu verovatno da i ne postoji”.

Naravno, postoji i nezanemarljiv procenat oglasa objavljenih u dnevnim novinama, zatim specijalizovanim časopisima i stručnim magazinima iz određenih branši.

To znači da su prilike svuda oko vas. Potrebno je samo da odlučite kako ćete ponuđene prilike iskoristiti.

U praksi postoje dva načina traženja posla: **pasivno i aktivno.**



AKTIVNO vs. PASIVNO TRAŽENJE POSLA

Pasivno ili reaktivno traženje posla uključuje tradicionalne metode koje se svode na periodično pregledanje oglasa i objavljenih konkursa.

Celokupna “aktivnost” se sastoji u očekivanju da se pojavi oglas za posao iz vaše struke ili za koji verujete da ispunjavate potrebne uslove. Iako je ovo uobičajen način traženja posla, činjenica je da mnogima ne donosi rezultate. Zašto?

Pre svega zato što ne preduzimate inicijativu, već prepuštate da se situacija odvija svojim tokom i da se pojavi “idealna prilika”. Čekanje na posao koji vam u potpunosti odgovara može trajati veoma dugo. Kao i svako očekivanje, i ovo će ubrzo postati frustrirajuće, a entuzijazam i nada da ćete uspeti u svojim namerama vremenom će sve više opadati.

Zato dobro razmislite da li ćete čekati da posao nađe Vas ili je, ipak, potrebno da Vi pronađete željeni posao.

Aktivno traženje posla ili proaktivno ponašanje karakteriše veliko angažovanje, koje se sastoji u neprestanom istraživanju i nastojanju da otkrijete nove šanse koje drugi “ne vide”.

Pokušajte da nadete poslodavce za koje želite da radite i pošaljite svoju radnu biografiju njihovom HR odeljenju. Ako postoji mogućnost, upišite se u njihovu bazu podataka iako trenutno nemaju otvorene pozicije koje bi vam odgovarale. U praksi, poslodavci uglavnom prvo pretražuju sopstvene baze pre nego što oglase slobodno radno mesto.

Takođe, nastojte da razvijte svoju mrežu kontakata tako što ćete se upoznati sa onima koji su zaposleni ili saraduju sa kompanijom u kojoj biste želeli da radite. Pokušajte da preko njih dobijete preporuku, jer kompanije često prilikom zapošljavanja daju prednost kandidatu kojeg je preporučila relevantna osoba (menadžer, saradnik, poslovni partner).



KORAK PO KORAK DO ZAPOSLENJA

SASTAVITE DOBRO SVOJU RADNU BIOGRAFIJU (CV)

1

Radna biografija predstavlja ličnu kartu kandidata i prvi korak na putu do zaposlenja. Ukoliko se kroz CV predstavite na pravi način povećavate svoje šanse da uspešno savladate prvi krug selekcije.

Zato CV sastavite tako da na privuče pažnju poslodavca i da vas predstavi kao izuzetnog kandidata za posao za koji aplicirate. Nemojte dozvoliti da vam dobra prilika izmakne na samom početku!

SVAKODNEVNO PRATITE OGLASE ZA POSAO

Oglasi su obično vremenski limitirani i naknadne prijave uglavnom ne važe. Traženje posla podrazumeva svakodnevne aktivnosti i ni u čemu se po ozbiljnosti ne razlikuje od regularnog posla. Iz tog razloga, odredite svoje "radno vreme" i savesno obavljajte sebi postavljene "dužnosti"!

2

PRIHVATITE DA RADITE VOLONTERSKE I HONORARNE POSLOVE

Ako želite da pronađete posao koji će biti odskočna daska u vašoj karijeri iskoristite svaku šansu koja vam omogućava da naučite nešto novo i obogatite svoje iskustvo. Volonterski i honorarni poslovi najbolja su prilika za to. Praksa koja se stiče na ovaj način kasnije može višestruko da se isplati.

Pre svega, u mnogim oglasima za posao radno iskustvo figurira kao jedna od najbitnijih stavki. Mnoge firme omogućavaju honorarnu praksu i volonterske poslove. Takođe, kretanje u profesionalnim krugovima proširiće polje vaših potencijalnih kontakata. Ljudi iz struke mogu vas usmeriti u daljem razvoju, a kasnije možda i preporučiti za posao.

3

NAORUŽAJTE SE STRPLJENJEM

Traženje posla je put na kojem se nalaze mnogobrojne prepreke. Ako se posle prve prepreke (npr. neuspešnog intervjua) predate i utonete u malodušnost sami ćete sebi "vezati ruke". Ne dozvolite da vas jedan poraz obeshrabri.

Greške koje ćete napraviti mogu vam poslužiti kao dragoceno iskustvo za buduće intervjue. Budite strpljivi, radite i dalje na sopstvenom usavršavanju i primenite stečeno iskustvo u prvoj narednoj prilici.

4

UČESTVUJTE U NOVOJ ANKETI

Portal **Poslovi.rs** je pokrenu novu anketu koja ima za cilj da utvrdi stav kandidata o značaju prakse u procesu zapošljavanja.

Budite učesnik ankete i iznesite svoje mišljenje o jednoj od najznačajnijih tema u oblasti ljudskih resursa u Srbiji.

PRAKSU SMATRATE KORISNOM ZATO ŠTO MOŽETE DA:

- 1. STEKNETE NOVA ZNANJA I ISKUSTVO**
- 2. UPOTPUNITE CV**
- 3. NAKON PRAKSE NASTAVITE SA RADOM U ISTOJ FIRMI**
- 4. PRAKSU NE SMATRATE KORISNOM**



POSLOVI.RS

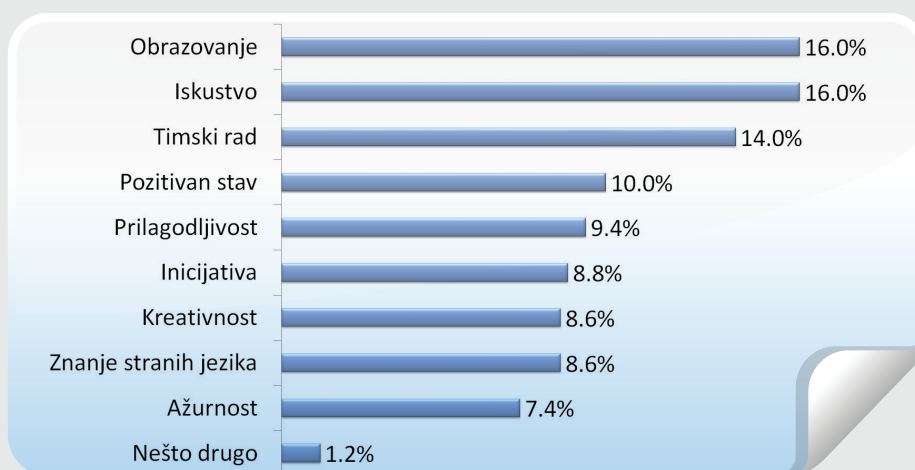


KAKO POSLODAVCI ocenjuju kandidate

Portal Poslovi.rs je, u toku marta i aprila, sproveo anketu među poslodavcima koji su učestvovali na sajmovima zapošljavanja u Novom Sadu i Kragujevcu.

Cilj ankete bio je da se direktno od poslodavaca dobiju odgovori na pitanja koja najčešće interesuju kandidate: šta se najviše ceni, a šta zamera kandidatima koji su aplicirali za posao, odnosno zbog čega se dešava da ne budu izabrani i primljeni za rad.

PRI ZAPOŠLJAVANJU POSLODAVCI NAJVIŠE CENE:



REZULTATI: Prvi deo navedene ankete bio je posvećen ocenjivanju faktora koje poslodavci smatraju najznačajnijim pri selekciji kandidata.

Od ponuđenih odgovora, poslodavci je trebalo da odaberu pet i da ih ocene, odnosno poređaju po važnosti.

Analizom dobijenih rezultata utvrđeno je da su **obrazovanje i iskustvo** najvažniji faktori koje poslodavci razmatraju pri zapošljavanju kandidata (ne uzimajući pri tome u obzir koje je radno mesto, veličina firme i delatnost kojom se bavi). Svaki šesti anketirani poslodavac (16%) je ocenio navedene uslove sa najvišom ocenom (ocenom 5, na skali od 1 do 5).

Međutim, pored obrazovanja i iskustva, poslodavci pri selekciji kandidata izuzetno cene i **sposobnost rada u timu** (14%), što je i razumljivo s obzirom na to da je danas gotovo nemoguće poslove obavljati individualno i bez saradnje sa ostalim kolegama.

Po mišljenju poslodavaca u Srbiji, veliku ulogu igraju i određene lične osobine kandidata, od kojih su izdvojili **pozitivan stav** (10%), **prilagodljivost** (9,4%) i **inicijativu** (8,8%).

Kreativnost i znanje stranih jezika su važni za 8,6% poslodavaca, dok se na začelju liste našla **ažurnost** koju je 7,4% poslodavaca istaklo kao bitan faktor.



POSLODAVCI

najviše zameraju

KANDIDATIMA KOJI SU DOSTAVILI CV:



REZULTATI: Kao što poslovice kaže “Ko radi taj i greši”, tako je ouobičajeno da i kandidati aplicirajući na oglase, nenamerno pošalju CV sa greškama. To, naravno ne znači da je sve izgubljeno.

Ipak postoje određene stvari koje poslodavci ne tolerišu i odmah eliminišu radne biografije koje imaju propuste. Koje su to greške?

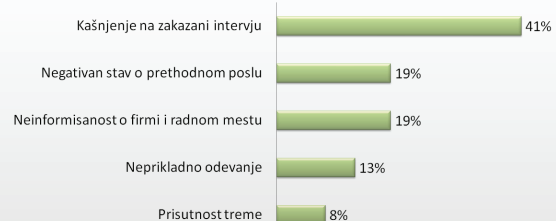
Gotovo polovina poslodavaca smatra da je najveća greška u CV **nedostatak podataka koji su zahtevani u oglasu za posao** (poput liste referenci, kontakt podataka, konkretnog radnog iskustva i slično).

Osim toga, **slovne i gramatičke greške** se smatraju nepoželjnim u radnoj biografiji, jer se od ozbiljnog kandidata očekuje da dobro pregleda svoj CV pre nego što ga pošalje.

Čak 27% poslodavaca odmah elimiše one biografije u kojima uoči slovne i gramatičke greške.

Preopširan CV će odbaciti 14,3% poslodavaca, dok ono što se najmanje zamera jeste **unificiran CV** (9,5%). Poslodavci u većini slučajeva neće “uzeti za zlo” kada im se dostavi unificiran CV, naročito ako on sadrži sve potrebne podatke.

KANDIDATIMA KOJI SU POZVANI NA INTERVJU:



REZULTATI: Osim u radnoj biografiji, kandidati često prave greške i u ostalim fazama selekcije, naročito na intervjuu za posao. Iako kandidati ponekad nisu ni svesni grešaka koje su napravili, činjenica je da ih one mogu koštati zaposlenja.

Ono što sebi ne bi trebalo da dozvoli kandidat jeste **kašnjenje na zakazani intervju**, jer gotovo polovina anketiranih poslodavaca ne oprašta takvu grešku.

Sa druge strane, 19% poslodavaca ne voli da čuje da kandidat priča loše o prethodnom poslu, odnosno firmi u kojoj je radio. Zato se **negativan stav o prethodnom poslodavcu** nikako ne preporučuje, jer će sasvim sigurno biti protumačen loše. Isti broj poslodavaca smatra da je **neinformisanost o firmi i radnom mestu** velika greška koju ozbiljan kandidat ne bi trebalo da napravi.

Neprikladno odevanje, sportska, provokativna ili ležerna odeća, je razlog zbog kojeg će 13% poslodavaca elimisati kandidata iz dalje selekcije.

Poslodavci najmanje zameraju **prisutnost treme** (8%), koja je gotovo nezaobilazna kod kandidata koji prvi put dolaze na intervju za posao.

Poslodavac meseca

trenkwalder

Već više od dve decenije kompanija Trenkwalder u Evropi posluje sa inovativnim personalnim rešenjima i pouzdanim partnerstvom sa preduzećima i saradnicima. Trenkwalder je u Srbiji prisutan od 2005. godine i danas svojim brojnim filijalama pokriva čitavu zemlju.

Sa našim regionalnim poznavanjem tržišta i usko povezanim međunarodno umreženim sistemom, Trenkwalder je važan strateški partner za koncerne, mala i velika preduzeća. Zastupljeni smo u 20 zemalja sa 450 filijala, 53.000 zaposlenih i 15.000 kupaca iz svih privrednih sektora zajedno.

Sa inovacijama koje ekonomiji pružaju više fleksibilnosti pomažemo da se očuvaju evropske privredne i proizvodne lokacije. Jasno nam je da samo sa pravim rešenjima

Trenkwalder jednim pogledom:

- ◆ Preko 20 godina iskustva
- ◆ Kvalifikovani konsultanti
- ◆ Zadovoljni klijenti
- ◆ Motivisani saradnici
- ◆ Individualna poslovna rešenja
- ◆ Koncentrisanost na stručna područja
- ◆ Velika baza sa kvalifikovanim kandidatima
- ◆ Transparentnost i efikasnost u svim procesima

pomažemo ljudima u njihovom razvoju, i da sa njihovim potrebama i skladom za sigurnošću ovaj uspeh može biti trajan.

Personal i HR menadžeri današnjice posluju na području visokog napona sa visokim promenljivim tempom i pritiskom za dalju specijalizaciju. Za taj izazov, kao vodeća firma za pružanje kadrovskih usluga u centralnoj i istočnoj Evropi, razvili smo potpuno inovativna i fleksibilna rešenja.

Temeljne vrednosti

Mi nudimo kontinuitet i oslonac na jednom visoko dinamičnom tržištu.

Moto našeg rada i razmišljanja predstavlja 3P: *profesionalno, partnerski i profitabilno.*

Kultura

Familijarno preduzeće za nas predstavlja živu filozofiju. Svako od nas oseća se i radi kao član Trenkwalder familije. Stvaranjem koncerna dobili smo sigurnost, strukturu i orijentaciju. Na taj način profitiramo na međunarodnom nivou.

Misija

Sledimo partnerski pristup: Naši partneri su i preduzeća i lica koja traže posao. Za firme koje

teže povećanju svoje konkurentnosti, nudimo rešenja skrojena po meri. Kandidate i zaposlene u procesu njihovog razvoja podržavaju naši kadrovski savetnici.

Vizija

Mi oblikujemo budućnost rada. Fleksibilno i sa sigurnošću pokrećemo i izgrađujemo tržište rada u centralnoj i istočnoj Evropi. Kroz inovativne i sveobuhvatne usluge stvaramo održivu korist za sve učesnike.

Kao permanentno rastuća firma, aktivno učestvujemo u izgradnji tržišta rada. Uvećanje sopstvene odgovornosti, time, svesno prihvatamo.

U centru pažnje kod kompanije Trenkwalder stoji – **čovjek** - kao suština jedne odgovorne i partnerske saradnje sa zaposlenima i klijentima.

Trenkwalder preuzima kompletnu društvenu odgovornost podržavajući projekte koji stoje u skladu sa korporativnim vrednostima naše firme.

“Danas su tražena personalna rešenja koja preduzećima nude veću fleksibilnosti!”

Richard Trenkwalder, Predsednik upravnog odbora

TRAŽIM POSAO

TRAŽIŠ POSAO? DVA KORAKA DO CILJA...
PRIJAVI SE I POSTAVI SVOJ OGLAS SADA.

Nov oglas	
<input type="text" value=""/>	
x Naslov oglasa : (vrsta posla)	
Ime:	Ana izmeni
Prezime:	Timotijevic izmeni
Željeni gradovi za posao:	Bač Apatin Aleksinac Aleksandrovac izmeni
Strani jezici:	engleski francuski nemački izmeni
Obrazovanja/Zanimanja:	<input checked="" type="radio"/> dipl izmeni i
Posebna znanja:	<input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> Linux <input type="checkbox"/> znanja jezika izmeni <input type="checkbox"/> moderni plesovi izmeni <input type="checkbox"/> fotografija izmeni i
Radna iskustva:	<input type="checkbox"/> php programer izmeni i
Kontakt telefon	<input checked="" type="radio"/> 333 / 333-3 izmeni

[Nazad](#) [Vidi oglas](#) [Aktiviraj oglas](#)

Стражевица а.д.



Кнеза Милоша Обреновића 28

Баточина

Тел: 034/842-233 (842-109)

www.strazevica.co.rs

strazevica@eunet.rs

nepoželjna ponašanja *zaposlenih*

Pri ocenjivanju i vrednovanju zaposlenih najviše se posmatraju rezultati koje postižu na poslu. Ali pored dobrog rada, od svakog zaposlenog se očekuje da ima i adekvatno ponašanje, odnosno da poštuje organizacionu kulturu i pravila kompanije u kojoj radi.

Čak i kada je zaposleni izvrstan u poslu koji radi, to ne znači da se njemu mogu tolerisati loši postupci. Svako neprimereno ponašanje anulira dobar rad i rezultate, a ujedno predstavlja loš primer ostalima u kompaniji.

KOJA SU TO NEPOŽELJNA PONAŠANJA?



KAŠNjenje NA POSAO

Svako je bar jedan put zakasnio na posao. Menadžer sasvim sigurno neće odmah uzeti za zlo zaposlenom kada prvi put zakasni, ali problem nastaje kada kašnjenje pređe u naviku. Tada nikakva opravdanja ne pomažu.

Osobe koje su sklone kašnjenju na posao izazivaju negodovanje ne samo menadžera već i kolega, jer je to očigledni znak da ne postoji poštovanje i odgovornost prema ostalima u firmi.

Ali isto tako uzrok nezadovoljstva mogu biti i razlozi iz privatnog života zaposlenog koji se indirektno i bez ikakvog povoda prenose i na radno okruženje.

Velika opasnost negativnog stava na radnom mestu je to što se nezadovoljstvo jedne osobe vrlo lako i brzo prenosi na ostale kolege u kancelariji ili članove tima.

NEGATIVAN STAV (PESIMIZAM)

Zaposleni koji imaju pesimistički pogled i negativan stav prema poslu i životu, sputavaju sebe da postignu željene rezultate, a konstantnim negativnim komentarima ujedno opterećuju i ljude iz svog neposrednog okruženja.

Negativan stav na radnom mestu najčešće proizilazi iz nezadovoljstva poslom, kolegama ili zbog lošeg odnosa sa menadžerom.

PERFEKCIONIZAM

Perfekcionisti se po pravilu previše fokusiraju na detalje ili pojedine aspekte posla, što dovodi do odugovlačenja sa radom.

Takvim osobama treba skrenuti pažnju na potrebu za ravnotežom između efikasnosti i kvaliteta. Činjenica je da posao koji nije završen na vreme nema nikakav efekat i značaj za firmu, bez obzira koliko je kvalitetno i dobro urađen.

KAMPANJSKI RAD

Zaposleni koji nemaju razvijene radne navike skloni su da svoje obaveze završavaju u „minut do dvanaest“. Na taj način dovode u pitanje efikasnost celog tima, a pored toga kvalitet rada je najčešće ispod zahtevanih standarda.

Kampanjski rad se najbolje “leči” svakodnevnom kontrolom aktivnosti zaposlenog, kroz vođenje evidencije o tome šta su uradili u toku dana.

Većina postaje svesna svog učinka i kvaliteta rada koji pruža tek onda kada sagleda ono što je zapisano i prikazano u izveštaju.

NEDOSTATAK SAMOPOUZDANJA

Osobe koje imaju manjak samopouzdanja često predstavljaju „najslabiju kariku“ u timu.

Zaposleni koji nemaju vere u sebe, od straha da nisu dorasli zadatku, najčešće odustaju i pre nego što počnu da rade određeni zadatak.

Zato im ne treba dodeljivati najzahtevnije zadatke od samog početka, jer će se tako dodatno probuditi njihova nesigurnost i strahovi, već ih postepeno uvoditi u projekat. Svaki mali uspeh za nesigurne osobe, jedan je stepenik više u izgradnji vere u sopstvene sposobnosti.

LOŠA ORGANIZACIJA

Zaposleni često navode da rade puno iako se rezultati njihovog truda ne vide. To najčešće nastaje zbog loše organizacije posla i radnog vremena.

Nedovoljna koncentracija i fokusiranost na cilj, zaposlene navodi da rasipaju energiju na sporedne aktivnosti i time direktno umanjuju svoj krajnji učinak.

Pored toga, oni najčešće ne mogu objektivno da sagledaju šta im najviše “krade” vreme u toku dana (previše telefonskih razgovora, neobavezno ćaskanje sa kolegama), pa samim tim loše organizuju svoj radni dan.



**“FOKUSIRAJTE SE NA ONO ŠTO
ŽELITE DA URADITE, A NE NA STRAH
I SUMNJU DA LI MOŽETE URADITI.”**

- ANTHONY ROBBINS



0

POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500

ŠTA NIKAKO NE SMETE REĆI MENADŽERU

U svojoj karijeri sigurno ste došli ili ćete biti u situaciju kada vas iz nekog razloga “nervira” menadžer i kada biste mu najradije sve rekli u lice.

Kontrola emocija i ponašanja u tom trenutku je mnogo važnija od onoga što biste rekli, pa stoga vodite računa da ne izgovorite neke reči zbog kojih ćete kasnije zažaliti.

Jednostavno, postoje stvari koje nikada ne treba reći svom menadžeru.



“TO NIJE MOJ POSAO”

Kada vam menadžer delegira posao koji nije u opisu vaših svakodnevnih obaveza, nemojte automatski reći da to nije vaš posao.

Menadžer dobro zna koji su vaši radni zadaci, pa sigurno nije pogrešio kada vam je rekao da uradite nešto što ne pripada vama. To što daje da radite posao koji u datom trenutku nije vaš, ne mora da znači da je kazna, već šansa da se pokažete i u drugom svetlu. Možda je baš to korak do unapređenja.

Zato, pre nego što se odmah “ogradite”, razmislite da li ćete na taj način sebi naneti veću štetu nego korist. Svaki novi zadatak je prilika da se nauči nešto novo i proširi dosadašnje iskustvo.

“ZADATAK JE ISPOD MOG NIVOA”

Potcenjivanjem određenih zadataka, sasvim sigurno, nećete ostaviti dobar utisak na pretpostavljenog.

Iako možda vaše kvalifikacije prevazilaze vrstu posla koji vam je menadžer delegirao, nemojte da zaboravite da na prvo mesto uvek dolaze interesi firme, a ne individualne potrebe i želje.

S druge strane, ako glasno izrazite svoj sud, može se dogoditi da uvredite saradnike koji su zaduženi za obavljanje zadataka tog tipa.

Umesto toga, budite srećni što ste dobili lakša zaduženja i smatrajte ih nekom vrstom predaha, a ne željom menadžera da potceni vaše kvalitete.

“TO JE NEMOGUĆE URADITI”

Uvek je bolje uraditi bilo šta, nego unapred odustati. Svaki, pa i najmanji, pomak predstavlja korak više ka ostvarenju cilja.

Međutim, tvrdnjom da je posao nemoguće uraditi jedino možete da izazovete negativne reakcije i razočaranje kod menadžera.

Zato, umesto komentara, bolje je da prioritet na posao i date sve od sebe. Nije dan menadžer neće očekivati da uradite nemoguće.

“TO NIJE MOJA KRIVICA”

U situaciji kada u firmi stvari krenu loše, ono što je potrebno su rešenja, a ne međusobna optuživanja ili “pranje ruku” od grešaka koje su nastale.

Na poslu su potrebni konstruktivni ljudi koji su spremni da se uhvate u koštac sa nastalim problemima, a ne ljudi koji se stalno ograđuju od ostatka tima.

“TO NIJE MOJ PROBLEM”

Rad u timu je zajednički poduhvat! Vaša nezainteresovanost za probleme biće signal saradnicima i menadžeru da vam nije dovoljno stalo do posla.

Ako već nemate konstruktivno rešenje ili je problem nastao u segmentu posla koji nije vaša specijalnost, bolje je suzdržati se od negativnih komentara, nego u samom startu pokazati da tim ne treba da računa na vas. Članovima tima koji rade na problemu, potrebna je podrška (makar se zasnivala i samo na rečima), a ne ometači, odnosno oni koji otežavaju rad.

S druge strane, ne zaboravite da ćete sutra možda i vi biti u sličnoj situaciji. Razmislite kako bi nezainteresovanost kolega uticala na vas u takvim trenucima?



OUTSOURCING

Zapošljavanje preko specijalizovanih agencija/firmi

Na tržištu Srbije sve je prisutnija tendencija među kompanijama da deo funkcija HR sektora izmeste “van” samog preduzeća, tako što će ih poveriti specijalizovanim agencijama i konsultantskim firmama, i može se sa razlogom očekivati da će se taj trend samo još pojačati u budućnosti.

Takozvani outsourcing pruža brojne prednosti pa ne čudi što sve više kompanija prihvata takav način zapošljavanja kao svoju strategiju.

Razlozi za popularnost outsourcing-a su, pre svega, kvalitetnije upravljanje vremenom i resursima, ali često i nedostatak neophodnog nivoa stručnosti u oblasti zapošljavanja.

Usluge specijalizovanih agencija u domenu zapošljavanja podjednako koriste kako mala i velika preduzeća, tako i druge organizacije i institucije koje imaju potrebu za ovom vrstom pomoći.

Male firme uglavnom nemaju formiran HR sektor, jer im često nije potreban, pa sa razlogom zapošljavanje poveravaju stručnjacima u toj oblasti.

Sa druge strane, velike kompanije koriste outsourcing najčešće onda kada otvaraju svoja predstavništva u drugim zemljama i kada nisu u potpunosti upoznate sa stanjem na lokalnom tržištu rada, te im je pomoć u zapošljavanju preko potrebna.



PREDNOSTI KOJE DONOSI OUTSOURCING SU:

▲ Ušteda vremena i troškova

Poveravanje zapošljavanja iskusnim profesionalcima oslobađa vreme i resurse koji se mogu preusmeriti na *core business* aktivnosti, odnosno na ono što vam stvara profit.

▲ Povećanje efikasnosti procesa zapošljavanja

Agencije za zapošljavanje su specijalizovane za proces regrutacije i selekcije, te stoga imaju pristup veoma širokoj bazi kandidata. To im omogućava da efektivnije obavljaju HR aktivnosti i lakše dolaze do prave osobe za određenu poziciju.

▲ Rasterećivanje menadžmenta

Angažovanje agencije pomaže menadžerima da se posvete svom poslu i strateški bitnim procesima umesto da obavljaju HR aktivnosti za koje možda nemaju stručnosti i iskustva.

Agencija će, na primer, izvršiti *screening* radnih biografija i prvobitnu selekciju kandidata koji odgovaraju potrebama klijenta i tako osloboditi menadžera posla koji u datom trenutku ne donosi profit. Na taj način se menadžerima ostavlja mogućnost da fokus usmere na nekolicinu odabranih kandidata.

Posrednik u pregovorima

Poslodavcima je često neophodan posrednik u pregovorima koji se tiču osetljivih stvari poput plate i beneficija.

Agencije za zapošljavanje su odličan poznavalac lokalnog tržišta i standarda u određenim granama i mogu da pomognu u određivanju ispravnog kompenzacionog paketa, koji će zadovoljiti i poslodavca i kandidata.

**PREDSTAVITE SE
NA NAJBOLJI NAČIN**

**NEKA I VAŠA FIRMA
BUDE U KLUBU
IZDVOJENIH
POSLODAVACA!**

REGISTRUJTE SE NA PORTALU

POSLOVI.RS





SAJMOVI ZAPOŠLJAVANJA

Mesec april obeležen je održavanjem brojnih sajmovova obrazovanja i zapošljavanja. U Kraljevu, Novom Sadu, Kragujevacu, Beogradu i mnogim drugim gradovima u Srbiji organizovani su sajmovi koji su okupili veliki broj nezaposlenih ili onih koji traže novi posao, kao i obrazovnih institucija, poslodavaca i agencija za zapošljavanje.

Cilj ovih sajmova je aktivno zapošljavanje, kako bi se smanjila stopa nezaposlenosti, s obzirom na to da je u Srbiji evidentirano preko 700.000 nezaposlenih, od čega 200.000 čine mladi.

U okviru sajmova organizovana su mnoga predavanja i prezentacije na kojima su predstavljene realne potrebe tržišta rada, kao i programi prekvalifikacije.

Održani sajmovi zapošljavanja:

- 8. april – Kraljevo, Apatin, Leskovac*
- 9. april – Zvečan (Kosovo)*
- 15. april – Novi Sad, Kula, Novi Pazar*
- 15-16. april – Kragujevac*
- 16. april – Ada, Subotica*
- 20. april – Žagubica, Čačak, Prokuplje*
- 21. april – Tutin*
- 21-22. april – Zrenjanin*
- 22. april – Bačka Palanka, Bela Crkva*
- 23. april – Kruševac*
- 24. april – Beograd, Zvezdara*

Sajmovi zapošljavanja do kraja aprila:

- 27. april – Loznica*
- 28. april – Požarevac*
- 28. april – Zrenjanin*
- 28. april – Pirot*
- 29. april – Vrnjačka Banja*
- 29. april – Jagodina*

SAJAM U KRAGUJEVCU

Jedan od veoma uspešno organizovanih sajмова bio je Sajam obrazovanja i zapošljavanja u Kragujevcu, koji je održan 15. i 16. aprila na Šumadija sajmu.

Na sajmu je učestvovalo preko 50 poslodavaca, koji su iskazali potrebu za zapošljavanjem više od 230 novih radnika. Najčešće tražena zanimanja bila su prodavac, šivač, pekar, radnik u proizvodnji, mašinski inženjer, diplomirani ekonomista.

Nakon svečanog otvaranja, u prostorijama Medija centra održan je “okrugli sto” na temu “Aktivne mere politike zapošljavanja”. Ispred NSZ-a predstavile su se **Jelena Zornić** - šef odseka za programe zapošljavanja, **Snežana Tomašević** - šef odseka za profesionalnu orijentaciju i planiranje karijere, **Marija Ristić** - rukovodilac grupe za dodatnu obuku i obrazovanje i **Ljiljana Rajković** - rukovodilac poslovnog centra.

Za “okruglim stolom”, prvog dana sajma, NSZ je istakla svoje stavove o merama za smanjenje nezaposlenosti u Srbiji i za očuvanje radnih mesta u vreme krize. Predstavljen je i program za prekvalifikaciju, aktivno traženje posla, kao i tradicionalna berza rada.

Nakon predstavljanja aktuelnih i budućih programa koji će biti realizovani u narednom periodu, prisutni poslodavci su imali mogućnost da se obrate Jeleni Zornić.

Većina poslodavaca pokazala je veliku zainteresovanost za najavlјenu dopunu zakona prema kojoj će svi polodavci biti u obavezi da zaposle osobu sa invaliditetom.

Drugog dana sajma održan je “okrugli sto” na temu “Karijerno vođenje”, koji je organizovan u saradnji sa gradskim obrazovnim institucijama.



SAJMOVI U NOVOM SADU I ZVEČANU

Na Sajmu zapošljavanja održanom u Novom Sadu učestvovalo je 30 poslodavaca, koji su ponudili ukupno 270 slobodnih radnih mesta - od zavarivača, preko kuvara, do inženjera informatike. Ponude je, prvi put na sajmu, predstavila i Vojska Srbije, koja ima otvoren konkurs za profesionalne vojnike.

Na Sajmu zapošljavanja koji je održan u Zvečanu, 25 poslodavaca je iskazalo potraživanje za preko 200 radnika, a najveći broj zatražio je kombinat Trepča. Ovaj kombinat ima potrebu za 150 radnika u proizvodnim organizacijama i to prevashodno rudara, odnosno onih koji rade na otkopavanju ruda u rudnicima.

facebook

Postani fan Karijere
na Facebook-u.

KARIJERA

Učestvujte
U NAGRADNOJ
IGRI
na POSLOVI.RS



Uskoro...

POSLOVI.RS



OBAVEZA ZAPOŠLJAVANJA INVALIDA

Od 24. maja ove godine počinje primena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Prema tom zakonu poslodavci su obavezni da zaposle jednu osobu sa invaliditetom ukoliko imaju 20 do 49 zaposlenih, a na svakih narednih 50 radnika još po jednu osobu sa posebnim potrebama.

Za svaku osobu sa invaliditetom koju ne zaposle, poslodavci moraju da izdvoje novac za kazneni penal u visini tri minimalne bruto plate, što je oko 70.000 dinara mesečno.

Poslodavac koji učestvuje u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom u preduzeću za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili socijalnom preduzeću i organizaciji oslobađa se obaveze zapošljavanja onog broja osoba sa invaliditetom čije zarade finansira.

U cilju promovisanja novog zakona i prezentovanja obaveze zapošljavanja osoba sa invaliditetom, prošlog meseca održan je sajam zapošljavanja za osobe sa invaliditetom u Beogradu.

Na sajmu su učestvovala brojne kompanije koje su i ranije pokazale visok stepen društvene odgovornosti, među kojima su Telenor, IDEA, Delta Generali, Delta Sport, PC Cenater, Eurobank EFG, B92, Vojvodanska banka, Mona,...

EVIDENCIJA NSZ

Na evidenciji nacionalne službe za zapošljavanje u februaru je bilo 22.000 invalida, što je tri odsto od ukupno evidentiranih nezaposlenih lica, ali se predpostavlja da je taj broj znatno veći.

NOVOSTI NA POSLOVI.RS

ODGOVORI NA NAJČEŠĆE POSTAVLJENA PITANJA

Poslovi.rs je pokrenuo novi servis koji će olakšati korišćenje portala i pružiti priliku svim korisnicima da na brži način dođu do željenih informacija.

U sekciji **Pomoć** dati su odgovori na pitanja koja su korisnici najčešće postavljali u prethodnom periodu.

Kako se registrovati na portalu, na koji način uraditi brzu pretagu oglasa po različitim kriterijumima, koje sve opcije stoje na raspolaganju za apliciranje na željeni konkurs, kako da sami postavite oglas za posao, samo su neka od pi-

tanja za koje možete naći uputstvo i detaljno objašnjenje u sekciji Pomoć.

Lista najčešće postavljenih pitanja nije konačna, već će u narednom periodu biti proširivana i ažurirana u skladu sa potrebama korisnika portala. Ukoliko imate pitanje za koje niste našli odgovor u delu Pomoć, možete nam proslediti email na info@poslovi.rs ili nas kontaktirati putem forme na sajtu.

Trenutno je sekcija Pomoć namenjena kandidatima, a uskoro će biti pokrenut isti servis i za Poslodavce.



U toku aprila meseca sprovedena je analiza broja oglasa za slobodna radna mesta na portalima u Srbiji i regionu.

Vebsajt Poslovi.rs je još jednom pokazao da je noseća karika u procesu zapošljavanja u Srbiji, s obzirom da je u posmatranom periodu objavio više oglasa nego svi ostali portali zajedno.

MI SMO TU DA VAM POMOGNEMO DA PRONAĐETE POSAO BRZO I LAKO!

PORTAL	BROJ OGLASA
POSLOVI.RS	2257
MOJE DELO.SI	465
MOJ POSAO.HR	380
INFOSTUD	379
BOLJI POSAO	335
POSAO.BA	316
LAKO DO POSLA	186
POSAO.HR	165
BOLJI POSAO.BA	151

Analizu broja objavljenih oglasa sprovedla je agencija GVB Consulting u periodu od 07-15. aprila 2010. god

Poslovi.rs

Moje delo.si

Moj posao.hr

Infostud

SURFOVANJE INTERNETOM POVEĆAVA PRODUKTIVNOST (!?)



Nedavno istraživanje sprovedeno na univerzitetu u Melburnu pokazalo je da zaposleni kojima je dozvoljeno da u toku radnog vremena koriste Internet u privatne svrhe ostvaruju veću produktivnost u odnosu na one koji nemaju ovu mogućnost, i to u proseku za 9%.

Istraživanje koje je sprovedeno na uzorku od 300 radnika potvrdilo je da 70% ispitanika Internetom surfuje iz zabave.

Zaposleni najčešće posećuju informativne portale, traže informacije o određenim proizvodima, igraju video igre, gledaju video snimke na Youtube-u ili komuniciraju sa prijateljima putem društvenih mreža Facebook ili Myspace.

Autor istraživanja Brent Coker napominje da mogućnost pauze u radu koju Internet pruža, pozitivno utiče na koncentraciju zaposlenih, a samim tim i na povećanje njihove produktivnosti.

Naime, kraće pauze skreću pažnju zaposlenih sa trenutnih obaveza i omogućavaju predah, što dovodi do povećanja koncentracije u samoj fazi rada.

Ovakva konstatacija gospodina Coker-a naišla je na oštre osude menadžera i vlasnika kompanija, koji su istakli da se u praksi susreću sa potpuno drugačijom situacijom.

Naime, zaposleni često požele "samo" da provere privatni email, a onda provedu znatno više vremena surfujući Internetom, jer im je nešto drugo zaokupilo pažnju. Samim tim, potpuno zaborave na posao i obaveze koje imaju na radnom mestu.

G-din Coker je pokušao da odbrani svoj stav ističući da je istraživanje izvršeno na zaposlenima koji koriste Internet manje od 20% ukupnog radnog vremena i da se dobijeni rezultati ne mogu primeniti na sve, već da važe samo za navedenu grupu zaposlenih.

PLAVUŠE ZARAĐUJU VIŠE OD OSTALIH ŽENA

Grupa naučnika sa Univerziteta u Kvinslendu sproveda je istraživanje na 13.000 žena u Australiji koje je trebalo da utvrdi prosečan iznos njihovih zarada.

Rezultati su pokazali da plavuše zarađuju u proseku sedam posto više od ostalih žena. Ako se uzme da je prosečna godišnja plata žena 22.000 funti, to znači da bi plavuše na kraju godine trebalo da imaju 1.600 funti više u odnosu na ostale žene.

Ova razlika u novčanoj nadoknadi je ista bez obzira na obrazovanje ili bilo koje druge kriterijume, konstatovali su australijski naučnici.

Pored veće plate, istraživanje je takođe pokazalo da se plavuše udaju za muškarce koji zarađuju šest odsto više od proseka.

I naučnici su bili iznenađeni ovim interesantnim otkrićem, međutim nisu uspeali da otkriju razloge zbog čega se to dešava.





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