

# KARIJERA



**KANDIDATI**  
UPORNOST JE NEOPHODNA ZA USPEH




**METRO**

POSLODAVAC  
MESECA

**HR TRENDOVI**  
ŽENE U  
MENADŽMENTU

**ZAPOSLENI**  
PREKOVREMENI RAD



UČESTVUJTE U  
NAGRADNOJ IGRI  
NA POSLOVI.RS

POSLOVNA  
ŽENA  
BUSINESS  
MAGAZINE



*Sve na jednom mestu*

STANITE NAJBOLJE  
U KOJIM SE BAVITE

NI TREND...  
NI TREND...  
NI TREND...

E I LEPE...



Poslovna Žena



*za pravu poslovnu ženu*

[www.poslovnazena.com](http://www.poslovnazena.com)

## Sadržaj

- 06 Upornost je neophodna za uspeh
- 08 Ne propuštaj pozive!
- 12 Prekovremeni rad
  - Koliko se vremena stvarno provodi na poslu
  - Nadoknada prekovremenog rada
  - Zloupotreba prekovremenog rada
- 18 Poslodavac meseca - METRO  
Cash & Carry
- 20 Motivišite zaposlene da budu efikasni tokom letnjih meseci
- 24 Žene u menadžmentu
  - Razlike između muškaraca i žena menadžera
- 26 Destinacije za odmor
  - Kuba
  - Dominikanska Republika
- 28 Vesti
  - Osniva se Edukativni centar za obuku
  - Otvoren telefon RZZO u Nišu za poslodavce
- 30 Ko je na dijete dobija bonus!

# Impressum

**Izdavač:**

Business Press d.o.o.  
Beograd

**Glavni urednik:**

Jelena Gajić

**Saradnici:**

Jelena Nikolić  
Milica Nastasić

**Dizajn:**

Darko Paunović

**Tehnička obrada:**

Ivan Stojanović

**Marketing:**

Snežana Čpajak

Foto: Fotolia.com

# UVOD

**S**vako od nas želi da postigne određeni uspeh na koji će biti ponosan, bez obzira da li se govori o profesionalnom ili privatnom planu.

Razmišljajući o željenom uspehu, sigurno ste se bar jednom zapitali šta treba da uradite da biste postali uspešni. Pre svega, morate znati da uspeh ne dolazi preko noći i odjednom, niti je posledica slučajnosti ili sreće.

Da biste postigli **USPEH** potrebno je da budete **Uporni**, **Samouvereni**, **Pozitivni**, **Energični** i **Hrabri**.

Magazin Karijera u ovom broju posvećuje posebnu pažnju upornosti kao izuzetno važnoj komponenti svakog uspeha.

Savremene uslove poslovanja i života karakterišu brojne barijere i prepreke koje Vas mogu na trenutak zaustaviti. Na Vama je da ne odustajete lako, već da upornim radom svaku prepreku savladate i stignete do svog krajnjeg cilja.

*Samo upornošću možete postići sve što poželite.*

# UPORNOST JE NEOPHODNA ZA

**U**pornost je osobina koja se najbolje odražava kada imate konkretan cilj kome težite i ne odustajete od namere da dođete do tog cilja bez obzira koje se prepreke pred vama javljaju. Baš zato što vas motiviše da stignete do cilja, upornost je veoma važna i poželjna vrлина, ali nažalost nije karakteristika velikog broja ljudi.

Mnogima je lakše da kod prve prepreke odustanu, nego da nastave uporno da se bore za ostvarivanje svojih ciljeva.

***Navika odustajanja nakon prvog poraza jedan je od najčešćih uzroka neuspeha.***

Danas većinu ljudi karakteriše upravo lako odustajanje i prepušćanje stvarima da se odvijaju same od sebe. Naročito je među mladima prisutan stav da ukoliko iz prvog puta ne uspeju da ostvare svoj cilj, odmah odustanu smatrajući da nisu dorasli izazovu ili da jednostavno ne mogu da ispune očekivanja.

Ne dozvolite sebi da posle nekoliko godina kažete “mogao/la sam, ... a nisam uradio/la...”.

***Svako može da odustane, ali da stigne do cilja može samo onaj ko je uporan.***



## USPEH

Uspeh ne dolazi preko noći i odjednom, niti je posledica slučajnosti ili sreće. Uspeh je rezultat samopouzdanja, vere, hrabrosti, upornosti, puno prolivenog znoja i teškog rada. Cilj koji ćete ostvariti upornim radom draži je i više se pamti od onog za koji niste morali mnogo da se trudite.

Znajte da će vam uvek ostati u pamćenju osećaj koji ćete doživeti kada konačno, nakon mnogo upornosti i truda, uspete u nekom teškom zadatku. To su momenti u kojima ćete se osećati kao najsrećnija osoba na svetu, kada će vam se činiti da vas niko i ništa više ne može zaustaviti!

Samopouzdanje koje na ovaj način stičete, daće vam snagu da i u drugim oblastima ostvarite uspeh i budete ponosni na sebe.

***“Pobeda pripada samo najupornijima”***  
*Napoleon Bonaparte*

## OSOBE KOJE SU UPORNE:

- Oslanjaju se isključivo na svoj rad
- Nikada ne odustaju od započetog posla
- Poznaju sve svoje potencijale i ograničenja
- Imaju razvijene radne navike

## TRAŽIM POSAO

Nov oglas

Naslov oglasa : (vrsta posla)	
ime:	Ana
Prezime:	Timotijević
Željeni gradovi za posao:	Bač Apatin Aleksinac Aleksandrovac
Strani jezici:	engleski francuski nemački
Obrazovanja/Zanimanja:	<input checked="" type="checkbox"/> dipl
Posebna znanja:	<input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> Linux <input type="checkbox"/> znanja jezika <input type="checkbox"/> moderni ples <input type="checkbox"/> fotografija
Radna iskustva:	<input type="checkbox"/> php progra
Kontakt telefon	<input checked="" type="checkbox"/> 333 / 333-

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

# NE PROPUŠTAJ POZIVE!

Upornost i ambicioznost veoma su važne i cenjene osobine prilikom traženja zaposlenja, posebno ukoliko se radi o mladim ljudima koji prave prve korake ka svetu posla. Formalno obrazovanje ne pruža dovoljno mogućnosti za razvoj veština i znanja koje poslovni svet traži, a same škole srednjoškolce ne pripremaju dovoljno za traženje posla i građenje karijere.

Iz tih razloga, srednjoškolci, donedavno ušuškani u svojoj bezbrižnosti, nalaze se u jako teškoj situaciji kada se nađu pred izborom budućeg zanimanja. Odustati već kod prve prepreke svakako nije rešenje.

Sudeći po pitanjima upućenim našoj savetnici za obrazovanje na portalu Mingl [www.mingl.org](http://www.mingl.org) Beogradske otvorene škole, srednjoškolce najviše interesuje da li se lako zapošljava sa određenim zanimanjima, koja su zanimanja perspektivna, sa kojim zanimanjima se najbolje zarađuje. Pri tome se zanemaruje činjenica da je tržište rada dinamično i da se menja, da nam diploma sa fakulteta često nije dovoljna da budemo uspešni i da je veoma bitno da imamo svoj cilj, svoju ambiciju i da istrajavamo kako bismo u tome i uspehli.

Neprestano radeći na sebi kroz seminare i kurseve o temama koje nas interesuju, volenti-



Karijer



Akademija

Nauči kako da planiraš i vodiš svoju karijeru!



ranje i različite vidove prakse, mi istražujemo svoje sklonosti i talente, širimo svoje znanje, unapređujemo veštine i obogaćujemo iskustvo, istovremeno otkrivajući i izoštravajući šta je to što u životu želimo da radimo i postignemo.

*Traženje posla podrazumeva da upoznamo sebe, da se informišemo i na osnovu toga donesemo odluku o svojoj karijeri. Do krajnjeg cilja se ne dolazi lako, ali se radom na sebi, usavršavanjem i upornošću može dostići.*

Ambicioznost nije nezdrava i destruktivna, kako se često u našem društvu doživljava, već podsticajna i konstruktivna, sve dok je u skladu sa mogućnostima individue. Ambiciozni ljudi znaju šta žele i pronalaze načine da svoje profesionalne ciljeve i ostvare.

Posao se ne čeka već se aktivno traži, pa se iz tih razloga i organizuju razne obuke, uključujući obuke za aktivno traženje posla. Ukoliko smo ambiciozni i imamo cilj koji želimo da postignemo u životu, postoji mnogo načina da radimo na sebi i upornošću postignemo ono što želimo.

Mladim ljudima veoma često nedostaje samopouzdanje koje se može steći kroz širenje znanja i, pre svega, razvoj mekih veština neophodnih za napredovanje u karijeri. Meke veštine ili emocionalna inteligencija odnose se na široki spektar različitih sposobnosti poput veština komunikacije, kreativnosti u rešavanju problema, liderskih sposobnosti, sposobnosti za prilagođavanje promenama, fleksibilnosti, analitičkog razmišljanja, posedovanja samo-

**B( )Š** Beogradska  
otvorena  
škola

**Mingl**

pouzdanja, sposobnosti za timski rad i tome slično. Više nije važno samo koliko smo pametni ili koliko smo stručni, već i koliko dobro upravljamo sobom i uspešno ostvarujemo odnose sa drugim ljudima.

**„Ne propuštaj pozive“** program je Beogradske otvorene škole koji je realizovan tokom 2008. i 2009. godine sa sličnom tematikom. U program je bilo uključeno preko stotinu srednjoškolaca i srednjoškolki različitih obrazovnih profila i interesovanja iz Niša, Kragujevca, Subotice, Varvarina, Loznice, Bele Palanke, Arilja, Kule, Novog Bečeja, Kuršumlije, Obrenovca i Beograda.



Polaznici i polaznice su imali priliku da nauče kako da konkurišu za posao, napišu CV i motivaciono pismo, kao i da se okušaju u simulaciji poslovnog intervjua. Na taj način mladi ljudi mogli su da se oprobaju u tehnikama koje će im biti neophodne prilikom traženja posla i da steknu samopouzdanje.

Pokazalo se da je srednjoškolcima vršnjačka edukacija veoma zanimljiva, pa je Beogradska otvorena škola u saradnji sa 25 kancelarija za mlade širom Srbije odabrala i obučila vršnjačke savetnike za karijerno informisanje, u okviru projekta **Karijer akademija** <http://www.mingl.org/karijerakademija/>.

Na osnovu ovog programa 27 mladih ljudi imalo je priliku da stekne praktične veštine za planiranje karijere na osnovu ličnih želja i potreba tržišta rada. Planirano je da polaznici koji uspešno završe obuku i steknu sertifikat budu prisutni u kancelarijama za mlade i pomažu vršnjacima u rešavanju karijernih nedoumica.

Mladim ljudima se savetuje da idu na seminare i kurseve, unapređuju svoje znanje i razvijaju veštine, da stalno budu u toku i ne odustaju ukoliko u njihovoj struci nema posla.

Na putu ka pronalaženju posla koje će zadovoljiti naše intelektualne i sve druge afinitete ima mnogo prepreka, poteškoća i obeshraćenja i potrebno je izboriti se sa brojnim razočarenjima i poteškoćama i biti spreman na odricanja. Nema, međutim, lepšeg osećaja na kraju od ostvarenja svojih ciljeva zahvaljujući našoj upornosti i ambicioznosti.

**Jelena Nikolić**

Centar za vođenje karijere i savetovanje  
Beogradske otvorene škole

**DA BISTE USPELI U POSLU POTREBNO JE  
DA BUDETE:**

**U** - **UPORNI**

**S** - **SAMOUVERENI**

**P** - **POZITIVNI**

**E** - **ENERGIČNI**

**H** - **HRABRI**

**IZBOR JE NA VAMA**



## PREKOVREMNI RAD



**M**oderno poslovanje karakteriše povećanje obima posla, tako da se prekovremeni rad javlja kao neminovnost i pravilo u radu današnjih kompanija. Duže ostajanje na poslu je redovna pojava zbog povećanja obima posla, nedovoljnog broja radnika, a često i zbog nepredviđenih okolnosti koji zahtevaju zadržavanja u firmi po isteku radnog vremena kako bi se posao završio na vreme. Zato se vrata firme danas retko zatvaraju tačno po završetku radnog vremena (u 16h, 17 ili 18h).



## KOLIKO SE VREMENA STVARNO PROVODI NA POSLU

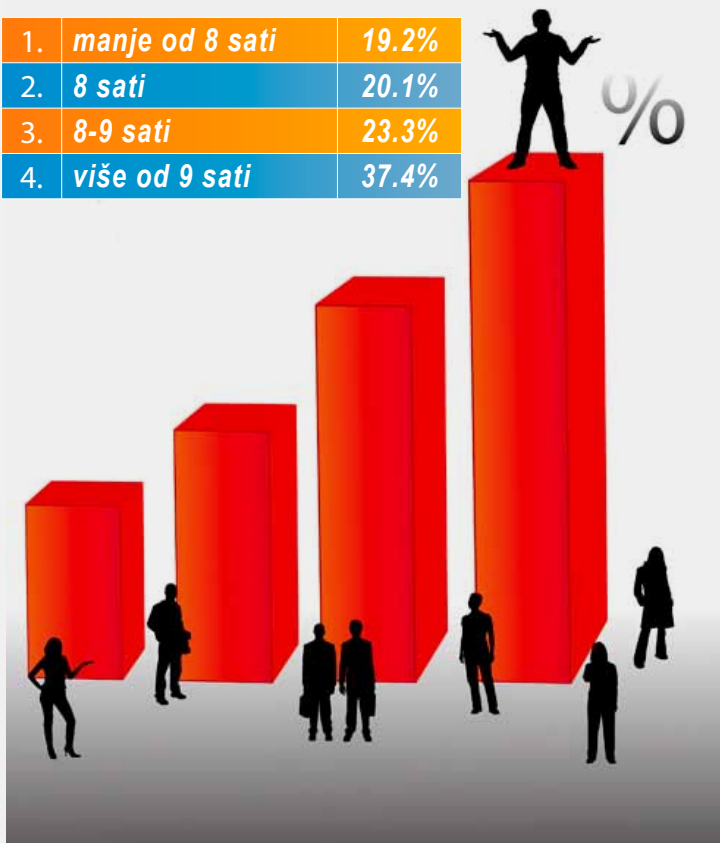
Istraživanje koje je tokom juna sprovedeno na portalu Poslovi.rs pokazalo je da u Srbiji više od 60 posto zaposlenih radi prekovremeno. Od ukupnog broja učesnika ankete, čak 37 posto radi više od 9 sati dnevno, dok 23.3 posto radi između 8 i 9 sati dnevno.

Podaci koju su dobijeni sumiranjem rezultata pokazuju da je najmanji procenat onih koji na poslu provode manje od 8 sati dnevno i to 19.2 posto. Zatim slede zaposleni (20.1 posto) čiji radni dan traje tačno onoliko koliko je predviđeno - 8 sati.

I podaci Republičkog zavoda za statistiku dokazuju da se veliki broj zaposleni u Srbiji suočava sa prekovremenim radom. Rezultati ankete o radnoj snazi pokazuju da 1,6 miliona zaposlenih u Srbiji radi od 40 do 49 sati nedeljno. Za njima sledi 199.161 radnik koji na poslu provede od 50 do 59 sati svake nedelje, dok su u najtežoj situaciji 219.080 zaposlenih koji na poslu provode više od 60 sati nedeljno.

### Koliko vremena dnevno provodite na poslu?

1.	manje od 8 sati	19.2%
2.	8 sati	20.1%
3.	8-9 sati	23.3%
4.	više od 9 sati	37.4%



## NADOKNADA PREKOVREMNOG RADA

Ukoliko je prekovremeni rad učestala pojava ili traje duži vremenski period, onda se vrlo brzo pojavi nezadovoljstvo, pad motivacije, a često i ogorčenje kod zaposlenih. Zbog toga je neophodno podstaći zaposlene na dodatne napore određenim stimulacijama, kako bi njihov trud i zalaganje bili adekvatno kompenzovani.

Najčešća nadoknada za prekovremeni rad jeste novac. U zavisnosti od firme do firme, isplata prekovremenog rada može biti u vidu bo-

nusa, jednokratnog ili trajnog povećanja plate, i slično. Međutim, novac nije jedino sredstvo motivacije zaposlenih za rad van okvira radnog vremena. Zaposlenima su podjednako značajni i inspirativni drugačiji oblici satisfakcije, kao što su priznanja, pohvale, slobodan dan, unapređenja na više pozicije. Ipak, bez obzira na način nadoknade rada van radnog vremena, zaposlenima je najvažnije da nagrađivanje bude dosledno i pravedno.

Prepoznavanjem i nagrađivanjem vanrednih doprinosa u kreiranju uspeha firme, povećava se lojalnost i poistovećivanje radnika sa interesima kolektiva, a time se stvara spremnost za kasnija prekovremena angažovanja.

## ZLOUPOTREBA PREKOVREMNOG RADA

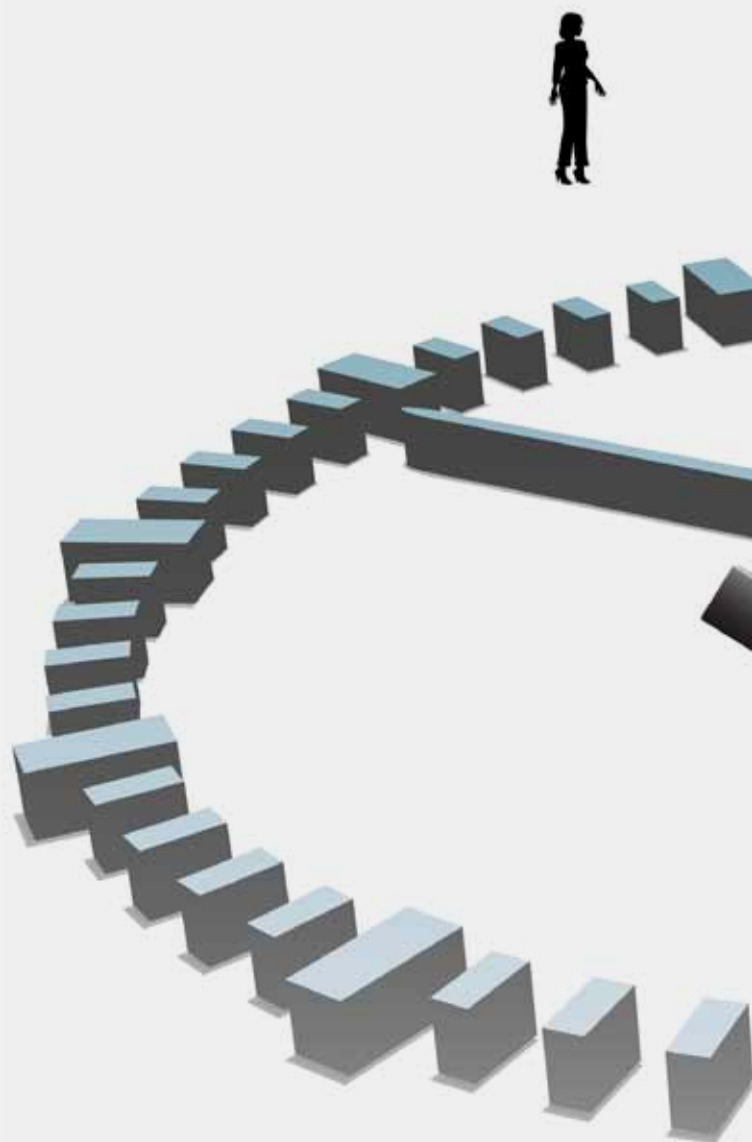
S obzirom na to da se prekovremeni rad najčešće nadoknađuje novčano (i to po većoj vrednosti od regularne), ta činjenica može navesti zaposlene na ideju da sami iniciraju potrebu za dužim boravkom na radnom mestu. Neizvršavanjem obaveza na vreme i smanjivanjem sopstvene produktivnosti na nivo ispod realnog, zaposleni mogu namerno da kreiraju potrebu za prekovremenim radom i tako ostvare pravo na dodatnu zaradu.

Kako bi se izbegle ovakve zloupotrebe, neophodno je da menadžeri izvrše adekvatnu analizu posla i na osnovu toga utvrde optimalni obim i vrstu zadataka za svakog zaposlenog u toku radnog vremena. Ukoliko se, i nakon sprovedene analize i organizacije posla, stvara potreba za prekovremenim ostajanjem na radnom mestu, to je signal menadžerima da ozbiljno pristupe rešavanju problema.

Pojačanom supervizijom, upoređivanjem sa učincima zaposlenih na istim ili sličnim pozicijama i redovnim razgovorom sa "problematičnim" zaposlenima, mogu se utvrditi uzroci ovog problema.

Neispunjavanje objektivno ostvarljivih normi u toku radnog vremena je pokazatelj da pojedinci nisu uložili dovoljno truda. Rezultat takvog neprofesionalnog odnosa bio bi duže ostajanje na poslu, a da se zapravo ne ostvaruje nikakav ekstra doprinos.

Na menadžerima je da odluče da li je potrebno nadoknaditi takav prekovremeni rad ili ne. Nenagradjivanjem dodatnog napora, koji realno i nisu učinjeni, menadžer će pokazati principijelan i kategoričan stav prema manipulativnom ponašanju i obezbediti pravedan tretman za sve zaposlene.



Sa druge strane, kao što se često javljaju zlopotrebe prekovremenog rada od strane zaposlenih, isto tako je uobičajeno da poslodavci zlopotrebljavaju pravo na prekovremni rad. Prema Zakonu u našoj zemlji propisano je maksimalno 8 sati prekovremenog rada nedeljno, odnosno maksimalno 4 sata u toku jednog radnog dana.

Međutim ta granica se veoma često zlopotrebljava pa neretko zaposleni provode na radnom mestu i preko 60 sati. Poslodavci kao razlog navode povećan obim posla i obavezu ispunja-

vanja rokova prema klijentima i poslovnim partnerima. Povećan obim posla je gotovo uvek "privremenog" karaktera te poslodavci navode da nemaju potrebe za angažovanjem novih zaposlenih. Naravno, mnogo je isplativije platiti prekovremeni rad nego zaposliti nove radnike, zbog čega se često dešava da cela kompanija radi prekovremeno.

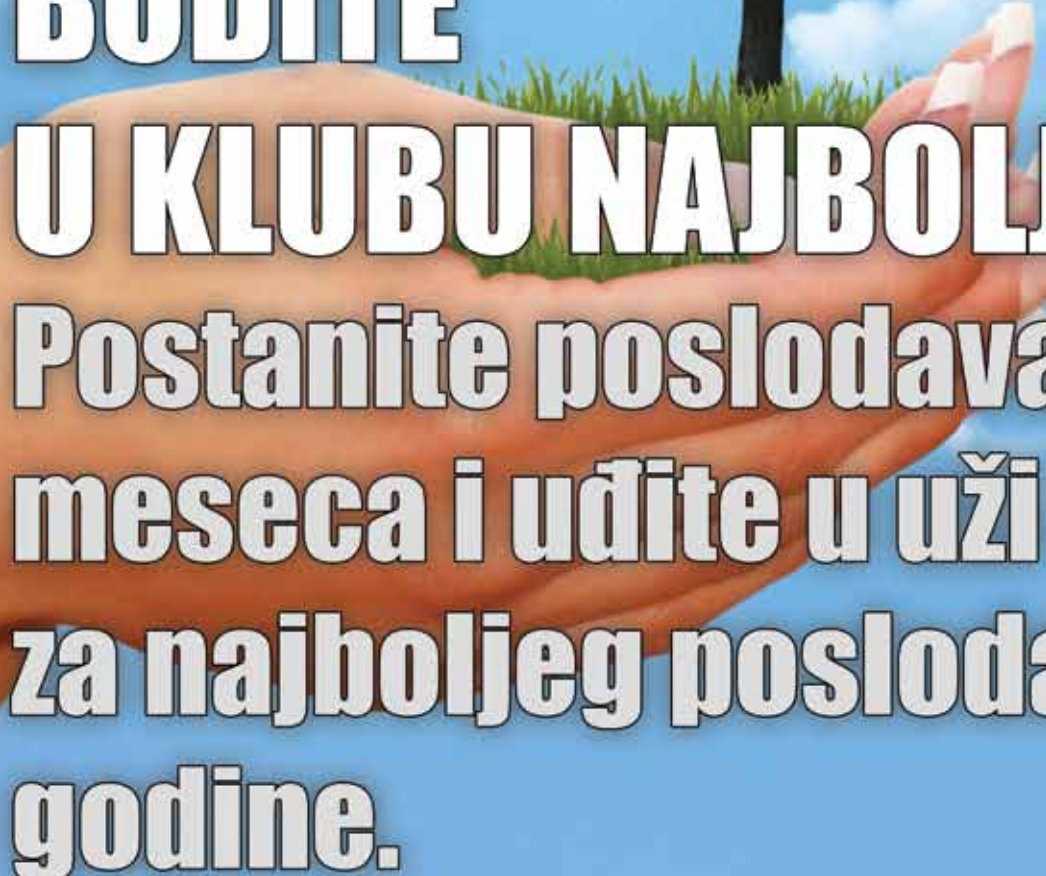
Poslodavci ipak moraju voditi računa da finansijska nadoknada za prekovremeni rad može biti delotvorna do jedne određene granice, a nakon toga motivisanost počinje da opada.





POSLODAVAC  
MESECA  
jun  
2010

POSLOVI.RS



**BUDITE  
U KLUBU NAJBOLJIH.  
Postanite poslodavac  
meseca i uđite u uži izbor  
za najboljeg poslodavca  
godine.**



0

# POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

## CELA SRBIJA NA DLANU

[www.poslovnirejting.com](http://www.poslovnirejting.com)

500

## POSLODAVAC MESECA

**METRO****METRO Cash & Carry Srbija**

METRO Cash & Carry Srbija je najveća veleprodajna kompanija u zemlji, deo kompanije METRO Cash & Carry, svetskog tržišnog lidera i prvog internacionalnog trgovinskog lanca koji je investirao u Srbiju. Od dolaska na tržište Srbije početkom 2005. godine, kompanija METRO Cash & Carry uložila je preko 100 miliona evra u zemlju i otvorila pet distributivnih centara - dva u Beogradu i po jedan u Kragujevcu, Novom Sadu i Nišu. Sredinom 2010. godine, započela je izgradnju distributivnog centra u Subotici, svog šestog veleprodajnog objekta u zemlji, u koji će uložiti oko 15 miliona evra, a u planu je i otvaranje još jednog centra u Beogradu, u koji će biti investirano oko 20 miliona evra, čime će ukupna ulaganja kompanije dostići oko 140 miliona evra.

**Poslovni koncept kompanije**

Poslovni koncept kompanije METRO Cash & Carry Srbija prilagođen je potrebama profesionalnih kupaca koji posluju u sektoru ugostiteljstva (hoteli, restorani, kafei, barovi, catering službe) i trgovine (kiosci, samostalne trgovinske radnje, benzinske pumpe, knjižare), kao i kancelarijama, odnosno uslužnim delatnostima i drugim ustanovama i udruženjima.

Kompanija u asortimanu ima oko 25.000 proizvoda, a 80% prehrambenih artikala čine proizvodi lokalnih proizvođača i dobavljača, koji takođe imaju mogućnost da kroz proizvodnju privatne robne marke izvoze u 31 zemlju na tri kontinenta gde METRO Cash & Carry ima mrežu od oko 670 distributivnih centara.

**METRO**



## Zaposleni

Kompanija METRO Cash & Carry Srbija trenutno ima više od 1.300 stalno zaposlenih, a dva nova veleprodajna objekta zaposliće još oko 350 ljudi. U planu je i otvaranje METRO centara drugačijeg formata koji će stvoriti dodatna radna mesta. Zaposleni predstavljaju najvažniji resurs kompanije, koja ulaže stalne napore da podstakne njihov lični i profesionalni razvoj kroz niz internih aktivnosti i mogućnosti da uče, razvijaju znanja i talente i rade u prijatnom i stimulativnom okruženju u kome vlada timski duh. Kompanija METRO Cash & Carry Srbija je takođe i odgovorni poslodavac, koji zapošljava pun broj zaposlenih sa invaliditetom predviđen zakonom o zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Kompanija METRO Cash & Carry Srbija ulaže u zaposlene kroz nastavu i obuku u zemlji i inostranstvu u trening centrima u Francuskoj i Nemačkoj. Kroz nastavu i obuku vezanu za nove standarde i savremene principe poslovanja u oblastima prodaje, odnosa sa kupcima, poslovne komunikacije, kontrole kvaliteta, bezbednosti na radu, kao i administrativnih propisa, kompanija omogućava zaposlenima da usavršavaju znanja i veštine i pruže kupcima usluge kreirane u skladu sa najvišim standardima. Istovremeno, zaposlenima nudi i mogućnost da steknu profesionalno iskustvo u nekom od METRO Cash & Carry distributivnih centara u Evropi, Aziji i Africi.



# METRO

# MOTIVIŠTE ZAPOSLENE DA BUDU

Letnji meseci puni sunčanih i toplih dana donose zabavu, lepo raspoloženje, odmor i uživanje. Međutim, dobro raspoloženje koje ide uz lepo vreme ne prenosi se automatski i na radno okruženje.

Baš naprotiv, često se dešava da dođe do opuštanja i pada koncentracije zaposlenih u ovom periodu, pa umesto da kancelarija odiše radnom atmosferom, puno je rasejanih zaposlenih, koji već razmišljaju o odmoru ili još uvek sređuju utiske od odmora sa koga su se upravo vratili.

Zadatak menadžera je da otrgnu svoje zaposlene iz stanja opuštenosti, usmere im pažnju na posao i motivišu ih da efikasno obavljaju svoj posao kao što to rade tokom ostalih meseci u godini. Na koji način motivisati zaposlene da budu efikasni tokom letnjeg perioda?

Zaposleni koji tek treba da idu na odmor, obično su umorni i željno iščekuju dan kada će krenuti na more, planinu,... Ali bez obzira na umor koji osećaju, ovi zaposleni su ujedno puni uzbuđenja i pozitivne energije zbog predstojećeg odmora, što bi svakako trebalo iskoristiti i motivisati ih da završe svoje obaveze na poslu.

Kako to uraditi? Na primer, tako što ćete zaposlenima najaviti da ih posle odmora očekuje puno novina, zbog čega bi bilo dobro da sve dosadašnje obaveze privedu kraju, kako bi po povratku sa odmora mogli rasterećeno da krenu sa novim radnim zadacima.

Sa druge strane, zaposleni koji su se vratili sa odmora najčešće nekoliko dana sređuju utiske i prepričavaju sve doživljaje, naročito ako su bili na nekom interesantnom putovanju. To ne znači da Vi kao menadžer treba da zanemarite nji-



# EFIKASNI TOKOM LETNJIH MESECI

hove priče o odmoru. Naprotiv, čak je poželjno da podstakne zaposlene da ispričaju sve lepe događaje koje su doživeli na odmoru, jer će to svakako pozitivno delovati na ostale i uneti dobro raspoloženje u radno okruženje. Ali, bitno je da ta priča ne ode predaleko i u nedogled, što bi za posledicu imalo zanemarivanje posla.

Na menadžerima je da zaposlene koji su došli sa odmora brzo vrate "u realnost", jer to su ljudi koji su upravo "napunili svoje baterije", odmorni su i spremni za nove radne zadatke, pa nema razloga da energiju koju imaju u tom trenutku ne usmere na posao i iskoriste je na pravi način.

Menadžeri često prave grešku prepuštajući da se tokom letnjih meseci stvari odvijaju svojim tokom. Pod parolom "leto je...niko ne radi" mnogi menadžeri od samog starta odustaju od motivisanja zaposlenih smatrajući da će ta dva-

tri meseca brzo proći. Ali, razmislite samo da li zaista postoji neki realan razlog zbog koga bi trebalo tolerisati pad efikasnosti tokom letnjih meseci? Naravno da nema.

Zato podstaknite zaposlene da budu efikasni tako što ćete im svakodnevne radne zadatke učiniti zanimljivijim. To možete uraditi, na primer, organizovanjem nekog takmičenja među zaposlenima, gde će najbolji dobiti nagradu. Aktivan i dinamičan rad će gotovo sigurno uticati da se zaposleni u potpunosti posvete poslu.

Takođe, unesite letnju atmosferu u kancelariju tako što ćete povremeno zaposlene počastiti sladoledom, sokom ili nekim drugim osveženjem. Ukoliko je izvodljivo, dozvolite im nešto ležerniji dress code (koji ne prelazi granicu dobrog ukusa) tokom letnjih meseci i oni će to znati da cene.



# MM GRADNJA-

NIŠ - Gadžin Han tel./fax 018/573-683

- TEHNOLOGIJA - KONSALTING - INŽENJERING -



PIJACA - D. MILANOVAC  
OPŠTINA MAJDANPEK



STAMBENI OBJEKAT - NIŠ



SPORTSKA HALA - BABUŠNIČA



OŠ RADOMIR PUTNIK - DŽEP  
OPŠTINA VLADIČIN HAN



STAMBENI OBJEKAT - NIŠ

IZVOĐENJE RADOVA U GRAĐEVINARSTVU  
PROJEKTOVANJE  
LEGALIZACIJA OBJEKATA

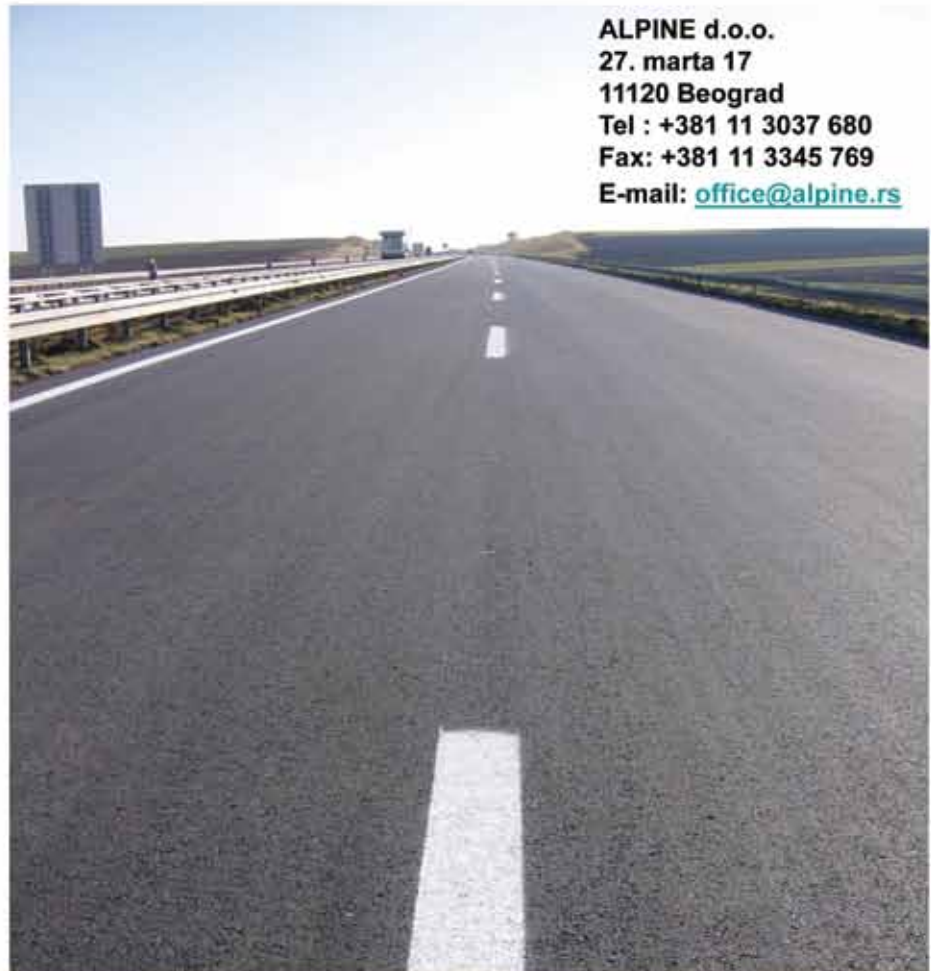


PROJEKAT SPORTSKE HALE

[m.mgradnja@nadlanu.com](mailto:m.mgradnja@nadlanu.com)



- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija puteva
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija mostova
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija aerodroma
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija objekata  
železničke infrastrukture
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija tunela
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija sportskih  
kompleksa
- ❖ Izvođenje radova na izgradnji i  
adaptaciji krupnih objekata industrijske  
infrastrukture
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija objekata  
viskogradnje, administrativnih,  
industrijskih i stambenih objekata
- ❖ Izgradnja i rekonstrukcija objekata  
vodoprivrede, vodovoda i kanalizacije
- ❖ Izgradnja i generalna sanacija  
sanitarnih deponija



ALPINE d.o.o.  
27. marta 17  
11120 Beograd  
Tel : +381 11 3037 680  
Fax: +381 11 3345 769  
E-mail: [office@alpine.rs](mailto:office@alpine.rs)

*At the core of construction. Worldwide.*



**POSLOVI.RS**

E-mail:

Lozinka:

Potvrdi

Zaboravili ste lozinku?

Kandidat

Poslodavac

Naslovna

O nama

Marketing

Kandidati

Saveti

Poslodavci

Registracija

VIP poslovi

Pretraga poslova (2903 aktuelnih poslova u bazi)

Klub poslodavaca

**Manpower**  
Auto-električar

Ključne reči:

Postavljeno:

Kategorije posla:

Način sortiranja: Po datumu postavljanja

Gradovi:

Po stranici: 25 poslova

Pretraži

Brisanje

**AVS**  
electronic

**IDEA**

**OSVOJITE  
VREDNU  
NAGRADU  
LAPTOP**

**REGISTRUJTE SE  
NA POSLOVI.RS  
I OSTAVITE  
SVOJ CV**

## ŽENE U MENADŽMENTU

**D**a se žene dobro snalaze u ulozi menadžera, svedoči sve veći broj njih koje se nalaze na rukovodećim pozicijama ili kao vlasnice uspešnih firmi, menjajući tako doskorašnju tradicionalnu poslovnu kulturu gde su muškarci predodređeni za menadžere i vođe.

Ranije su žene u karijeri nailazile na brojne prepreke i nevidljive barijere koje su ih sprečavale da stignu do vrha hijerarhije u kompanijama. Iako se i tada isticalo da ravnopravnost između muškaraca i žena postoji, statistika je ukazivala na potpuno drugačiju situaciju.

Kao najčešći razlog za slabo uključivanje žena u obavljanju menadžerskih funkcija, isticao se nedostatak samopouzdanja i ambicije među ženskim kadrovima koji se uglavnom javlja kao rezultat tradicionalnog vaspitanja.

Iako nigde nije postojala direktna polna diskriminacija, činjenica je da je ženama ranije trebalo mnogo više truda i dokazivanja da dođu do visoke pozicije u kompanijama nego njihovim muškim kolegama.

Ipak savremeni uslovi poslovanja pokazali su da je svakoj privredi potrebno što više kvalitetnih, stručnih i obrazovanih ljudi, bez obzira na pol.

Tako su žene vremenom dobile više prilika da pokažu svoje kvalitete u obavljanju menadžerskih funkcija i poslova, čime su široko otvorena vrata onima koju su ambiciozni i željni dokazivanja da sruše uvreženo mišljenje da su muškarci veštiji menadžeri. Mnoge žene su ovu šansu odmah iskoristile, pa su tokom poslednjih godina izbledeli klasični stereotipi gde se









žene gledaju isključivo kao domaćice, a ne kao poslovne žene. To možemo zahvaliti velikom broju uspešnih menadžerki koje su dokazale ne samo da su jednake muškim menadžerima, već da mogu biti i bolje od njih.





## RAZLIKE IZMEĐU MUŠKARACA I ŽENA MENADŽERA

Brojna istraživanja su pokazala da su muškarci i žene podjednako ambiciozni u poslu, ali da imaju određene osobine koje ih razlikuju i zbog čega do svojih krajnjih ciljeva dolaze na različite načine.

-  *Žene su uglavnom racionalnije i opreznije pri donošenju odluka.*
-  *Žene rešavanju problem razgovorom i dogovorom, odnosno pronalaženjem kompromisa.*
-  *Žene su sklone neracionalnom trošenju novca, dok su muškarci promišljeniji kada su u pitanju finansije.*
-  *Žene imaju znatno veću sposobnost percepcije, naročito za sitne detalje, kao i urođeno intuitivno prepoznavanje potreba i osećaja drugih ljudi.*
-  *Žene su plašljivije i sporije prihvataju promene, dok su muškarci odlučniji i brže reaguju.*
-  *Žene su fleksibilnije, tolerantnije i strpljivije.*
-  *Žene mnogo više pažnje posvećuju estetici i detaljima. Sa druge strane, muškarci su okrenuti inovativnosti i preuzimanju rizika.*
-  *Žene su bolje od muškaraca u obavljanju više poslova istovremeno, odnosno multitaskingu, dok su muškarci bolji u davanju naredbi i kontroli rada.*

Nežniji pol prednjači u odnosu na muške menadžere pre svega u “soft skills” veštinama i dužnostima: u usmeravanju, savetovanju, timskom radu, uvođenju, sređivanju, usklađivanju i delegiranju dužnosti. Ovo su klasične ženske prednosti.

Ono gde bi žene trebalo da budu efiksnije jesu “hard skills” veštine kao što su: pregovaranje, odlučivanje, planiranje, organizacija i uvođenje promena.

## DESTINACIJE ZA ODMOR

**K**ako su ove godine ukunite vize za putovanja, sve više srpskih turista odlučuje se da dragocених desetak dana godišnjeg odmora provede u inostranstvu. I u ponudama turističkih agencija ove sezone dominiraju aranžmani u stranim zemljama. Osim tradicionalno dobro posećene Grčke, zatim Turske, Bugarske, Egipta, nije zanemarljiv broj onih koji su se odlučili da ove godine odu na nešto dalje destinacije.

Upravo zato, u ovom broju magazina Karijera predstavljamo vam daleke egzotične destinacije koje možete odabrati za svoj godišnji odmor – Karipska ostrva. Ako želite da priuštite sebi nešto jedinstveno, onda su Karibi svakako najbolji izbor. “Rajska ostrva” kako ih sa punim pravom mnogi nazivaju, su jedna od najpopularnijih turističkih destinacija na planeti. Od velikog broja ostrva i bezbroj hotela nećete sigurno pogrešiti ako izaberete Kubu, Dominikansku Republiku, Bahame, jer su to najegzotičnija, najpopularnija i najlepša letovališta.



**KUBA** - Priroda je prema ovom karipskom ostrvu bila izuzetno darežljiva, pa mnogi sa pravom kažu da je Kuba istinski raj na zemlji. Odmor u ovoj zemlji donosi iskustvo koje je teško uporediti sa bilo čim drugim. Zato Kubu opsedaju armije turista iz celog sveta.

Najpoznatije letovalište na Kubi je **Varadero** koje se nalazi oko 140 kilometara istočno od Havane, na malom poluostrvu širokom samo 1.000 metara, a dugom oko 20 kilometara. Toliko se proteže i plaža koju prekriva pesak beo i veoma fin, sitan, gotovo kao prašina. More je predivne tirkizne boje zbog čega Varadero često nazivaju Azurnom plažom.

Ukoliko ste zaljubljenik u sunce i more, onda je ovo mesto sigurno za vas, jer ćete moći da provodite duge dane izležavajući se na plaži.

Osim uživanja na plažama koje su kao sa razglednica, Kuba nudi i mnoštvo zanimljivih izleta. "Otiskivanjem" iz hotela možete otkriti kako Kuba zaista izgleda.

Turisti, bez obzira na to u kojem letovalištu odsedaju, obavezno posećuju Havanu. Prvi susret s Havanom doživljaj je sam po sebi.

Od znamenitosti svakako treba videti Kapitol koji je sa svojom velikom kupolom jedno od glavnih arhitektonskih obeležja grada. Kapitol je izgrađen 1929. kao sedište parlamenta.

Danas je u njemu sedište Kubanske akademija nauka, kao i Muzej nacionalne istorije. U ovom zdanju je impozantna Statua Republike, treća po veličini u svetu kada je reč o skulpturama u zatvorenom prostoru.

## DOMINIKANSKA REPUBLIKA -

"Najlepše mesto koje su ljudske oči videle," rekao je Kolumbo kada se prvi put ovde iskrcao u 1492. godine.

S obzirom na toplu i sunčanu klimu tokom cele godine, u Dominikanskoj Republici je uvek sezona letovanja i odmora.

Jedno od najpoznatijih letovališta u Dominikani jesu **Punta Cana i Puerto Plata**. Punta Cana se nalazi na istočnoj obali. To je mesto koje se često nalazi na karipskim razglednicama, sa predivnim plažama i "all inclusive" hotelima.

Puerto Plata pripada severnoj obali i ima dva kilometra dugačak korzo pored mora, koji vrvi od restorana i kafića. Osim predivnih peščanih plaža, ostale atrakcije su Muzej ćilibara, Destilerija ruma, kao i Planina Isabel de Torres do koje se iz grada može stići gondolom.



## VESTI

## OSNIVA SE EDUKATIVNI CENTAR ZA OBUKU

Vlada AP Vojvodine osniva Edukativni centar za obuku u profesionalnim i radnim veštinama, koji će imati zadatak da predupredi nezaposlenost, pomogne u sticanju novih znanja i veština radi lakšeg zapošljavanja, podrži razvoj preduzetništva i pomogne u otpočinjanje poslovanja.

Edukativni centar pružaće usluge obrazovanja odraslih, kao vid doživotnog učenja za aktuelne potrebe tržišta rada. Na taj način, po ugledu na slične centre u Evropi, biće obezbeđeno brzo sticanje znanja i veština za kojima postoji tražnja na tržištu rada.

Edukativni centar, prvi te vrste u Srbiji, biće smešten u poslovnom objektu fabrike "Petar Drapšin" u Novom Sadu, podeljen u više obrazovnih celina za izvođenje treninga i obuka prema konkretnim potrebama poslodavaca. Ovaj model obezbeđuje standardizaciju u kvalitetu, organizaciji i načinu izvođenja obuke, njenu prilagođenost potrebama poslodavaca i lokalnog tržišta rada, kao i stalni monitoring.

Partneri Vlade Vojvodine u realizaciji ovog projekta su Evropska komisija koja će finansirati prve dve godine rada Edukativnog centra i Austrijska agencija za razvoj koja će obezbediti opremu.

## OTVOREN TELEFON RZZO U NIŠU ZA POSLODAVCE

Filijala Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje za Nišavski okrug, sa sedištem u Nišu omogućila je poslodavcima da putem telefona zakažu termin za preuzimanje markica za overu zdravstvenih knjižica, kao i prijavu i odjavu zaposlenih i članova njihovih porodica na zdravstveno osiguranje.

Poslodavci pozivom na broj telefona 018/ 241-863 mogu da zakažu termin koji im odgovara kako bi preuzeli markice i izvršili prijavu i odjavu zaposlenih i članova njihovih porodica na zdravstveno osiguranje.

Na ovaj način poslodavci će moći lakše, efikasnije i brže da obavljaju poslove u Filijali RZZO za Nišavski okrugu, saopštio je Republički zavod za zdravstveno osiguranje.

# KARIJERA

facebook

Postani fan Karijere  
na Facebook-u.



## KO JE NA DIJETI DOBIVA BONUS!

Skoro trećina kompanija u Americi svojim zaposlenima plaća držanje dijeta kako bi smanjili telesnu masu i naučili da vode zdrav život, pokazalo je poslednje istraživanje jednog Univerziteta u Pensilvaniji.



Amerika i dalje drži prvo mesto po gojaznosti i ako se ovaj trend nastavi do 2019. biće više od 43 odsto Amerikanaca u kategoriji debelih.

Ovaj zabrinjavajući podatak, naveo je mnoge američke kompanije koje plaćaju zdravstveno osiguranje zaposlenima da uvedu razne programe, novčane bonuse i stimulatívne nagrade za mršavljenje.

Najnoviji primer je poznata kompanija **IBM** koja svojim službenicima plaća 150 dolara da se uključe u program koji ih uči zdravom stilu života i načinima za prestanak pušenja. Od uvođenja ovog sistema, skoro polovina zaposlenih u IBM-u se prijavila na program zdravog života. Iako su mnogi prognozirali da će to skupo koštati kompaniju, iz IBM-a tvrde da su čak i uštedeli, jer su manje plaćali troškove zdravstvenog osiguranja.

Zanimljivo je da je i jedna klinika pokrenula ovaj program, jer većina njenih zaposlenih spada u kategoriju gojaznih. **OhioHealth** je ponudila nagradu od čak 500 dolara za one koji uspešno prođu program mršavljanja. Tokom prošle godine OhioHealth klinika je isplatila 377.000 dolara na ime ove nagrade, ali je zadovoljna jer je postigla cilj – 9.000 njenih zaposlenih je promenilo životne navike i smanjilo težinu.

Za OhioHealth kliniku nije bilo bitno koliko će platiti, koliko je želela da vrati ugled, s ozbirom da je veliki broj pacijenata počeo da napušta kliniku smatrajući da lekari i ostalo medicinsko osoblje koji vode nezdrav život ne mogu da ih leče niti da ih podstaknu da mršave, odviknu se od pušenja i slično.

Osim novčanih bonusa, mnoge kompanije u Americi daju nagradna putovanja i plaćena letovanja za one koji se odviknu od pušenja ili smanje težinu na zadovoljavajući nivo.

The image shows a screenshot of the website 'Poslovno Jutro' with the tagline 'VAŠ IZVOR INFORMACIJA'. The website features a navigation menu with links for 'NASLOVNA', 'MARKETING', 'ARHIVA', 'KONTAKT', and 'RS'. Below the navigation, there are financial indicators for the 'Beogradska berza' (BSE) including 'FIDL 270 0%', 'RUDN 2.85 0%', 'DWS 3.2 0.22%', 'SINT 80 0%', and 'RBKS'. A sidebar on the left lists various business categories such as 'Informacione Tehnologije', 'Finansije i Osiguranje', 'Liderstvo i Menadžment', 'Marketing', 'Trgovina', 'Nekretnine', 'Investicije', 'Preduzetništvo', 'HR - Ljudski Resursi', 'Ekonomija', 'Svet Automobila', 'Poljoprivreda', 'Turizam', 'Berze', 'Prehrambena Industrija', 'Privatizacija', 'Industrija', and 'Energetika'. The main content area is divided into sections: 'U FOKUSU' with an article about gas prices ('Benzin 110 dinara, biće...'), 'AKTUELNO' with an article about electricity prices ('Nema poskupljenja...'), and a section for consumer prices ('Petrošačke cene u 2009. godini porasle 6,6...'). At the bottom, there is a search bar labeled 'PRETRAGA' and a 'KURSNA LISTA' section showing currency exchange rates for 'RS', 'BA', 'HR', and 'MK'.

**SVAKOG MESECA  
U VAŠEM INBOX-U  
PRIJAVITE SE ODMAH!**

