

KARIJERA

 POSLOVI.RS

Tema
broja
TALENAT

- Zablude o talentu
- Da li je talenat bitan u poslu
- Dobar predavac - talenat ili vežba?

Intervju sa Majom Gabrijan
Šta znači biti HR menadžer?

Projekat
Traženje posla je posao



EURO 07

Ekskluzivno u Srbiji!

Štampano izdanje časopisa

Poslovna Žena®
BUSINESS MAGAZINE

NOVO!



Novembar 2011

Prvi broj u prodaji!



Poslovna Žena je business magazin koji je nastao sa idejom da informiše, edukuje, motiviše, zabavi i inspiriše žene u poslovnom svetu. Poslovna Žena donosi mnoštvo korisnih informacija, edukativnih tekstova, poslovnih saveta, intervjua, zanimljivosti iz zemlje i sveta, odnosno sve ono što vam može pomoći da svakodnevni život učinite pozitivnijim i boljim.

Magazin Poslovna Žena je prvenstveno namenjen ženama u biznisu, ali i svima onima koji imaju interesovanja za menadžement, preduzetništvo, investicije, finansije, informacione tehnologije i druge oblasti bez kojih se savremeno poslovanje ne može zamisliti.

Pored tema koje su usko vezane za biznis, magazin Poslovna Žena sadrži rubrike kao što su zdravlje, modni trendovi, putovanja, automobili, odnosno one oblasti koje život čine lepšim i zbog kojih želimo da budemo uspešni u poslu.

Naručite na vreme svoj primerak najčitanijeg ženskog magazina!

IMPRESSUM

Izdavač

Business Press d.o.o.
Kralja Vladimira 51/2
11010 Beograd
Srbija

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

Glavni urednik

Jelena Gajić

Marketing

Snežana Čpajak

Saradnici

Jasmina Lazić
Milica Nastasić

Foto

Fotolia.com

Broj: 21
Godina: 2011.

ISSN: 2217-4486 (online)
Registarski broj: 60498
Zavod za intelektualnu
svojinu Republike Srbije

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

SADRŽAJ

6 TEMA BROJA

Talenat...6

Talenat - olakšica ili opterećenje...8

Zablude o talentu...9

26 POSLODAVCI

Kako od dva kandidata izabrati

boljeg...26

Nedostatak kvalifikovanog kadra...29

10 ISTRAŽIVANJE

Da li je talenat bitan u poslu?...10

Pored talenta bitno je...12

30 IZ UGLA ZAKONA

Odšteta za povrede na radu...30

Izmene Zakona o zdravstvenom
osiguranju...30

14 ZAPOSLENI

Dobar prodavac - talenat ili
vežba?...14

32 PREPORUČUJEMO

Projekat "Traženje posla je
posao"...32

Obuka "Znanjem do posla"...33

Stipendije.rs preporučuju...33

18 ŠTA ZNAČI BITI...

HR menadžer...18

Intevju sa Majom Gabrijan...20

24 POSLODAVAC MESECA

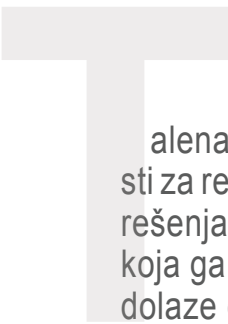
Euro 07 d.o.o...24

34 ZANIMLJIVOSTI

Lepo vaspitanje - vrlina ili
mana?...34

TALENAT





Talenat podrazumeva posedovanje posebne nadarenosti za rešavanje problema ili postavljanje novih kreativnih rešenja u okviru neke oblasti. Toj ograničenoj grupi ljudi koja ga poseduje, on omogućava da mnogo brže i lakše dolaze do rešenja.

Koliko je talenat bitan za ostvarivanje uspeha, najbolje pokazuju brojni primeri iz prakse naročito iz sporta gde je gotovo nezamislivo da je neko uspeo u svojoj disciplini a da pritom nije imao ni malo telenta.

Sigurno ste do sada imali mnogo prilika da čujete "On/ona ima talenat, biće odličan igrač, pred njim/njom je svetla budućnost,...". Međutim, ljudi se često iznenade kada uvide da su tako veliki talenti jednostavno nestali i da ih nema tamo gde su mnogi očekivali da će stići. Ovo nije neuobičajena situacija, s obzirom da nekada previše pohvala čoveka dovedu u stanje kada počinje da misli kako već poseduje sve i da ne treba ništa da radi na tome.

Sam talenat jeste dobar preduslov za uspeh ali nije garancija da će uspeh biti sigurno ostvaren. Čak i najveći talenat bez rada i truda je potpuno bezvredan.

Sa druge strane imamo primer Majkla Džordana, najboljeg košarkaša svih vremena, koji je uložio godine rada, prolivenog znoja, napornih treninga i imao još puno drugih odricanja tokom svoje blistave karijere kako bi postao to što jeste. Poznato je da kada su svi odlazili sa treninga Jordan je ostajao sam kako bi šutirao na koš i tako svoj šut dovodio do savršenstva.

Njegov jedini motiv bio je da dokaže svima da bez rada i truda nema rezultata. Iako je i sam bio svestan da je rođen sa talentom, nije dozvolio da ga to ušuška i ostavi samo na tome da je "klinac koji ima talenat". Čuvena izjava da „talenat pobeđuje jednu utakmicu, ali da tim osvaja šampionat“, dovoljno pokazuje njegov stav prema talentu i spremnost da prihvati činjenicu da talenat samo daje prednost ali ne postiže i uspeh (sam od sebe).

Talenat - olakšica ili opterećenje

Izdvajanje i favorizovanje osoba sa talentom počinje najčešće još od ranih dana i verovatno ste imali priliku da budete svedok toga u školi, na fakultetu, pa i na poslu. Međutim, postavlja se pitanje koliko talenat zapravo olakšava napredovanje i postizanje uspeha u karijeri svakog čoveka?

Ako posmatrate sa strane, može vam se učiniti da su ljudi koji imaju ovakav dar srećni i da će oni mnogo lakše stići do svog cilja. U realnosti se ipak pokaže sasvim drugačije i oni koji poseduju talenat neretko ostvare manje uspeha od ostalih.

Razlog za to je što posedovanje ovakvog dara može sasvim negativno da deluje. Često se dešava da se oni koji su talentovani pomalo „ulenje“ jer se naviknu na to

da treba manje truda i rada da ulažu nego ostali. Za to vreme njihove kolege rade mnogo više smatrajući da treba da nadoknade nedostatak darovitosti, i na kraju postignu više uspeha od onih talentovanih.

Talenat se često shvata na potpuno pogrešan način - to je neki „poklon sa neba“ koji nam omogućava da sedimo skrštenih ruku dok se sav posao obavlja sam od sebe. Naprotiv! Talenat je samo dobra odskočna daska i odlična startna pozicija za dalje napredovanje u karijeri.



ZABLUDE O TALENTU:

Ako imam talenat, ne moram da radim naporno kao ostali

Potpuno netačno; baš naprotiv, ako imate talenat, to treba da vas motiviše da radite još više i još bolje nego ostali jer tako imate šanse da ostvarite mnogo veći i zapaženiji uspeh od onih koji nemaju talenat. Ništa ne može zameniti naporan rad, on vas sigurno dovodi do rezultata.

Ako imam talenat, brzo ću stići do cilja

Ovo je takođe zabluda jer i ako imate talenat, neophodno je da budete strpljivi i uporni da biste stigli do cilja. Nikome "uspeh" ne pada sa neba, pa ni onim talentovanim. Ako želite da vidite svoje želje i snove kako se ostvaruju, potrebno je da uložite puno vremena i strpljenja da biste do toga stigli. Istrajnost je ključna da u tome uspete.

Ako imam talenat, to me oslobađa odgovornosti

Često se dešava da ljudi koji su talentovani pokazuju nedostatak odgovornosti prema poslu koji rade, smatrajući da je njihov talenat dovoljan. Oni očekuju da im mnogi propusti na poslu budu oprišteni i zaboravljeni. Ako imate talenat, to ne znači da možete neprestano da smišljate izgovore za sebe. Kao i svi zaposleni, i vi morate preuzeti odgovornost za svoje postupke i disciplinovati sebe da svaki posao uradite temeljno i do kraja.

Talenat je prirodnom data prednost koju ljudi imaju u odnosu na njihove prijatelje, rođake,... Ipak, on je samo početna datost, i ne može da garantuje uspeh. Da bi se talenat razvio i pravilno iskoristio, potrebno je ulagati u njega. Posedovanje talenta i naporan rad su idealna kombinacija za postizanje uspeha.

Da li je talenat bitan u poslu?

Tokom avgusta meseca na portalu Poslovi.rs sprovedeno je istraživanje koje je imalo za cilj da utvrdi da li je talenat bitan u poslu.

Rezultati su pokazali da je znatno više onih koji smatraju da je talenat bitan u poslu. Od ukupnog broja učesnika ankete 73,5% je na strani onih koji smatraju da je talenat bitan, dok svega 26,5% anketiranih misli da talenat nema značajniju ulogu, te čak da uopšte nije bitan za postizanje uspeha.



Talenat u poslu je...

Presudan (15.2%)
Veoma bitan, ali nije odlučujući (58.3%)
Nema značajnu ulogu (13.5%)
Uopšte nije bitan (13%)

58,3% anketiranih smatra da je talenat bitan, ali nije odlučujući u poslu. Dakle, pored talenta koji niko ne pocenjuje za uspešnost u poslu, najveći broj učesnika ankete misli da je potrebno posedovati i druge kompetencije, kao i neke lične karakteristike koje im mogu pomoći da dođu do željenog uspeha.

15,2% anketiranih smatra da je talenat presudan. Postoje zanimanja za koja je talenat presudan. Na primer, da biste postali fotograf nije dovoljna samo praksa i znanje stečeno tokom školovanja potrebno je da za to imate dara.

13,5% anketiranih smatra da talenat nema značajnu ulogu. Po njima je za uspeh mnogo bitnije posedovati druge vrline, kao i kompetencije. Ipak oni ne isključuju talenat u potpunosti, već samo smatraju da on ne zauzima značajnije mesto na lestvici bitnih predispozicija za postizanje uspeha.

13% anketiranih smatra da talenat uopšte nije bitan. Razlozi ovakvog stava često leže u činjenici da ljudi sve teže dolaze do bilo kakvog posla, a naročito da im talenat može pomoći da to promene. Uzmimo tako na primer veliki broj umetnika koji su neosporno talentovani, ali često nisu u prilici da svoj talenat iskažu na pravi način jer su okolnosti takve da rade posao koji im za tako nešto ne pruža prave mogućnosti.



JAVNI OGLAS ZA PRIJEM 75 SARADNIKA U 2011. GODINI

Ukoliko delite sa nama želju i ambiciju da inovativnim uslugama obogaćujemo i ulepšavamo život ljudi, nudimo Vam šansu da zajedno rastemo kao regionalni lider u informacionom društvu budućnosti.

Tražimo nove ljude za novu budućnost kompanije Telekom Srbija

Želimo da Vaš entuzijizam, radoznalost, inovativnost i dinamičnost budu deo energije koja pokreće našu viziju. Nudimo Vam šansu da postanete deo našeg tima i ostvarite karijeru u jednoj od najuspešnijih kompanija u regionu. Ukoliko imate visoko obrazovanje i tečno govorite engleski jezik – pozivamo Vas da se prijavite na oglas koji raspisuje Preduzeće za telekomunikacije „Telekom Srbija“ a.d. za prijem 75 saradnika u sledećim oblastima:

Ekonomija	Marketing, web prodaja, razvoj novih servisa	Ljudski resursi
Pravo	Strategija	Informaciono komunikacione tehnologije
Interna revizija	Odnosi sa javnošću	Logistika

Detaljne informacije o oglasu

možete pogledati na našem sajtu **www.telekom.rs**.

Prijava na oglas vrši se na sajtu **www.telekom.rs**.

Postupkom selekcije biće obuhvaćeni samo kandidati koji budu uključeni u uži izbor.

Nivo znanja engleskog jezika biće utvrđen testiranjem.

Rok za prijavu na oglas je do 25.09.2011. godine.



Pored talenta bitno je...

U poslu je talenat jednako bitan kao i inteligencija, ažurnost i odgovornost, verovatno to niko ne bi osporio ali po mišljenu većine postoji nešto još bitnije, a to je trud. U prilog toga govori i svima nama dobro poznata tvrdnja da talenat čini 5%, a trud 95% uspeha.

Koliko je talenat, kao i trud, bitan u poslu svedoče i brojne izjave poslodavaca, koji pri proširenju delatnosti imaju potrebu za većim brojem zaposlenih, ali ne bilo kakvim, nego talentovanim, vrednim i radnim. Nije redak ni slučaj velikih medijskih kampanja putem kojih poslodavci pozivaju mlade ljude koji poseduju talenat i viziju, da se priključe njihovim kompanijama, želeći tako da unaprede svoje poslovanje ili čak naprave nešto revolucionarno novo.

Talenat može otvoriti mnoga vrata, ali to nije dovoljno da biste ostali i opstali u nekoj kompaniji. Potrebno je uložiti mnogo rada i truda.

Ukoliko radite ono što volite, a pritom je to posao koji vam pruža mogućnost da svoj talenat razvijete još više, onda ne propustajte takvu priliku, jer je to najbolji recept za sreću. U suprotnom ne samo da će vaš talenat ostati neiskorišćen, nego ćete do kraja života žaliti što niste upotreбили sve što vam je bog podario. Ne dozvolite sebi takav luksuz, već radite na svojoj sreći.

U narednom broju biće više reči o trudu.

**Talenat je bitan za uspeh,
ali bez rada i truda
čak i najveći talenat
je bezvredan.**

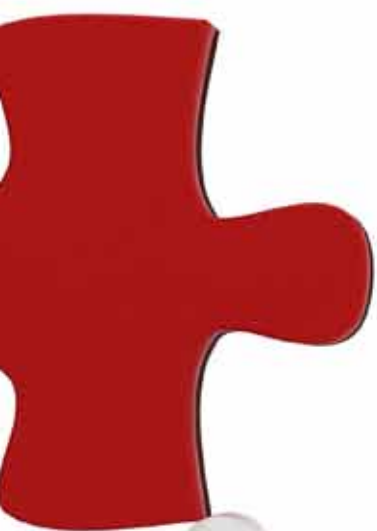


DOBAR PRODAVAC

Talenat ili vežba?

“OPŠTE JE PRAVILO DA ČOVEK VRLO MALO DUGUJE ONOME SA ČIM SE RAĐA – ČOVEK JE ONO ŠTO SAM OD SEBE NAPRAVI” – Aleksanar Grejm Bel





S

Svet u kome živimo je prepun osoba koje veruju da ne poseduju dar za prodaju, da prirodno nisu talentovani i na taj način nesvesno upadaju u zamku sopstvenih misli i zadržavaju sebe na nivou daleko nižem od svojih potencijala. Dobra vest glasi da proces trgovine predstavlja veštinu koju možemo razvijati i unapređivati je svojim konstantnim učenjem i vežbanjem.

Vrhunski prodavac, kao i vrhunski sportista uporno i kontinuirano vežba, odnosno treninzima unapređuje svoje prodajne sposobnosti svakog dana. Čak i najbolji, sa najviše potencijala, ukoliko nemaju svakodnevno ozbiljan pristup prodaji, ako bezrezervno ne vežbaju vrlo brzo gube korak sa prodajom. Ponekad samo malo više znanja iz neke ključne oblasti prodaje nam može doneti daleko više rezultata.

Nemojte nikada zaboraviti da je gotovo ceo naš život isprepletan konstantnom komunikacijom i vršenjem uticaja na druge ljude u želji da što bolje plasiramo: ideju, informaciju, stav, znanje, određenu veštinu, robu... Kvalitet našeg života je upravo određen stepenom kvaliteta naše komunikacije, kako one urođene (talenat) tako i one "izazvane", odnosno vežbanjem stečene. Iz tih razloga bi upravo prodaja trebala da bude vaš izbor i ne bi trebalo da vam bude teško da je stalnim treniranjem i istraživanjem unapređujete.

PREPORUKA: Želim da vam skrenem pažnju da se dobar prodavac rađa ali mnogo češće i postaje. Kada kažemo za nekog da je rođeni prodavac, onda mislimo da on samo ima talenta. Mislim da ne moram da vas podsećam da talenat čini samo 5 – 10% uspeha, a sve ostalo je rad.

To vam ukazuje na činjenicu da svaka osoba koja ima žarku želju da postane uspešan trgovac svojim upornim vežbanjem i stalnim napredovanjem to može i učiniti. Ovo je bitan podatak koga svaka osoba treba da se seti kada izjavljuje da ona prosto nije rođena za trgovinu i da se protiv prirode ne može, jer je to još jedna zabluda i predrasuda mnogih ljudi, koja im ne dozvoljava da sebe promene.

“NE MISLIM DA JE BILO
KO SKROJEN DA BUDE
PRODAVAC ILI BILO ŠTA
DRUGO.

MISLIM DA MI SAMI SEBE
KROJIMO ZA SVE ŠTO ŽELIMO
DA BUDEMO” – Frenk Betdžer

*Tekst je priređen po knjizi Arena Prodaje
autora Dragiše Ristovskog (D.R. Gilberta)
osnivača i direktora D.R. Gilbert centra
www.drgilbert-centar.com*



ТРАЖИМО СТОТИНУ МЛАДИХ СТРУЧЊАКА ЗА 21. ВЕК



Ако сте млади, школовани, дигитално писмени, ако добро мислите, добро говорите и пишете, ако други памте Ваше лице, Ваш глас или Ваше знање – Ви сте права особа за нас.

Преузмите одговорност за будућност Јавног медијског сервиса Србије.



Позив је отворен до 15. септембра 2011.

Радну биографију са фотографијом пошаљите на posao@rts.rs или на адресу Радио-телевизија Србије, Таковска 10, 11000 Београд (са назнаком "за посао")
За додатне информације посетите www.rts.rs/posao

www.rts.rs

HR MENADŽER

Ovo je profesija koja postoji već dugo vremena, ali je ranije uglavnom bila poznata pod drugačijim nazivima, kao što je direktor kadrovske službe, direktor službe za zapošljavanje i slično.



Iako postoji dugi niz godina, moderni HR menadžer danas ima niz novih i drugačijih dužnosti, koje su kreativne i zanimljive, pa ovo postaje sve poželjnije i popularnije zanimanje. Šta je to što je novo, zanimljivo, kreativno u ovoj profesiji, saznajte u nastavku.

Šta znači ovo zvanje?

HR menadžer ili menadžer za ljudske resurse je stručnjak zadužen za sve segmente koji se tiču zaposlenih u jednoj kompaniji. On koordinira aktivnosti vezane za zaposlene neophodne kako bi se svi ostali segmenti poslovanja odvijali neometano; brine se da budu ispoštovane sve potrebe, zahtevi, prava, ali i dužnosti radnika. Ovom profesijom se najčešće bave sociolozi i psiholozi, ali i svi oni koji imaju slična znanja i veštine.

Ako ste HR menadžer možete raditi u...

Svakom organizovanom obliku poslovanja neophodan je HR menadžer – znači gde god ima zaposlenih o kojima treba brinuti, tu je i HR menadžer. To su kompanije, organizacije vladine i nevladine, ustanove, institucije, manje i veće poslovnice, razni sportski, kulturni i drugi centri, marketinške i druge agencije i slično. Naravno, što su zaposleni brojniji, to su i zaduženja HR menadžera veća. U poslednje vreme počinju da se otvaraju specijalizovane HR agencije, koje pružaju HR usluge kompanijama i organizacijama kojima je to potrebno, i umesto njih brinu o ovom delu njihove delatnosti.

Kako izgleda jedan radni dan u životu HR menadžera?

Najviše vremena HR menadžer provodi u kontaktu sa zaposlenima, ili onima koji to treba da postanu. Ako je u toku proces selekcije kandidata za novo radno mesto, HR menadžer je prisutan na intervjuima i donosi odluku o daljem toku selekcije. Sa već zaposlenim radnicima rešava probleme, kroz razgovor ili uz pomoć pravne službe, usmerava ih u daljem razvoju karijere, daje savete, vodi računa o njihovom trenutnom i budućem statusu u kompaniji.

Cilj i zadaci:

Cilj svakog HR menadžera je da svi zaposleni u kompaniji budu zadovoljni, kako bi što duže ostali na svom radnom mestu. Takođe, neophodno je i da se njihov potencijal pravilno usmeri tako da budu najefikasniji za kompaniju i najbrže napreduju u svojoj karijeri. Ovo se postiže kroz pravljenje baza podataka, praćenje rezultata rada zaposlenih.

Zadaci HR menadžera:

- Koordinira i osmišljava proces selekcije kandidata, nadgleda ili obavlja intervju i procenjuje kandidate, brine se da na najefikasniji način budu izabrani najbolji kandidati za određeno radno mesto.
- Pravi bazu podataka potencijalnih kandidata.
- Kreira personalne fajlove zaposlenih, bavi se prijavom i odjavom radnika, produženjem ili obnavljanjem ugovora i rešava druga pitanja vezana za pravni status zaposlenog.
- Kreira bazu podataka zaposlenih i osmišljava način za praćenje i izveštavanje o napretku zaposlenog.
- Brine se o internoj komunikaciji (komunikaciji unutar firme), što često podrazumeva izradu raznih pravilnika i protokola kompanije.
- Organizuje razne vidove edukacije zaposlenih (konsultacije, seminare, stručne posete, doškolovavanja i drugo), ali i prati rezultate ovih obuka.
- Unapređuje komunikaciju među različitim službama kompanije, osmišljava tim building (različite zajedničke aktivnosti kroz koje se zaposleni bolje upoznaju i nauče da sarađuju kao tim).

U PRAKSI

Maja Gabrijan
HR menadžer
McCann Erickson Public Relations



hip feedback communication no
e concept strategy mes
communication noise idea appear

MCCANN ERICKSON Public Relations

Kako izgleda jedan Vaš tipičan radni dan?

- Ujutru obavezno prvo pročitam nove mejlove, zatim proverim svoju svesku sa rasporedom obaveza i tada moj radni dan počinje... Najčešće radno vreme provedem intervjuišući kandidate, ali i u razgovoru sa zaposlenima. Oni imaju slobodu da mi se obrate kad god imaju neki problem, ili osećaju da nešto nije u redu. Kako se bavim ljudima, dan mi često protiče u sastancima sa kolegama, ali deo svog radnog vremena posvećujem i dizajniranju novih pozicija, revidiranju postojećih, kao i kreiranju strategija za internu komunikaciju i edukaciju zaposlenih.

Kada počinjete, a kada obično završavate svoj radni dan?

- Iako postoji neko utvrđeno osmočasovno radno vreme, moj telefon je otvoren za pozive zaposlenih non-stop. Uvek sam im na raspolaganju da zajednički odgovorimo na nove izazove koji su pred nama. Takođe, ako se desi neka nepredviđena situacija u kompaniji, uvek ostajem dok je ne rešimo. Radno vreme je dok se sve ne završi.

Šta je to što ovu profesiju izdvaja od drugih, koji su najzanimljiviji i najuzbudljiviji zadaci jednog HR menadžera?

- Ova profesija vam omogućava da steknete iskustvo i u tiskom i u radu „jedan na jedan“. Za mene je najuzbudljiviji deo posla selekcija novih kandidata, a najveći izazov je izabrati pravog kandidata i nakon toga pratiti njegovu karijeru i razvoj.

Šta je za Vas uspeh u ovoj profesiji?

- Danas je luksuz raditi u firmi gde su zaposleni zadovoljni i dolaze raspoloženi na posao. Zadatak HR menadžera je da stalno pronalazi nove načine da to ostvari, da unosi inovacije i osvežava sistem funkcionisanja, da omogućiti razvoj svakog pojedinca. Ako je uspešan u tome, uživaće u zdravoj atmosferi gde su zaposleni zadovoljni, visoko motivisani, u firmi gde vlada harmonija.

Koje osobine treba da poseduje uspešan HR menadžer, prema vašem iskustvu?

- Ključno za ovaj posao je stalno usavršavanje; ovo je profesija u kojoj se stalno pojavljuju novi trendovi i morate ih pratiti. Sistematičnost u poslu, odgovornost i fleksibilnost su neophodne osobine. Ono što posebno karakteriše dobrog HR menadžera je sposobnost da stvori sistem koji će mu pomoći da objektivno sagleda sve situacije, procese i ljude, bez predrasuda. Lični i subjektivni utisak često može da zavede na pogrešan trag.

Ako govorimo o određenom profilu...

- To su osobe koje imaju potrebu da unapređuju stvari i koje su prirodno usmerene na komunikaciju sa ljudima i njihovom poboljšanju i napredovanju. Često volim da kažem da je HR menadžer „čovek iz senke“; kada je dobra atmosfera i sve funkcioniše kako treba, gotovo da ne znate da se neko time bavio kontinuirano. To je uspeh.

Savet

- Svima koji žele da budu uspešni, poručila bih da ne dozvole da ih ograničava radno vreme ili trenutna pozicija. Svako utiče na posao i menja ga. Ako naučite da svaki dan osvajate mala uzvišenja, za par godina bićete spremni za izazovnu planinu!

Intervju uradila:
Milica Nastasić

McCANN ERICKSON Public Relations

McCANN ERICKSON Public Relations

McCANN ERICKSON Public Relations

McCANN ERICKSON Public Relations

McCANN ERICKSON Public Relations

0

POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500

**BUDITE U KLUBU
NAJBOLJIH
POSLODAVACA**



SVAKOG MESECA



**PREDSTAVLJA
NAJBOLJEG POSLODAVCA**



O kompaniji Euro 07

Euro 07 d.o.o. osnovano je 2002. godine u Beogradu i specijalizovano je za uvoz i distribuciju rezervnih delova i ulja za automobile. Kompanija je direktan uvoznik rezervnih delova za više od 80 vodećih firmi – proizvođača iz Italije, Nemačke, Španije, Francuske i Japana, održavajući bogat asortimanski spektar proizvoda, sa više od 80 000 artikala.

Euro 07 doo je deo regionalne kompanije Euro 07 AD koja ima razvijenu mrežu veleprodaja širom Bugarske kao i ćerke kompanije u Rumuniji i Makedoniji.

Društvo ima izgrađenu mrežu sopstvenih magacina i prodavnica na veliko i malo u Beogradu, Novom Sadu, Nišu i Čačku.

Euro 07 se i dalje razvija otvaranjem novih trgovinskih objekata, proširivanjem spektra proizvoda, novim uslugama i profesionalnim usavršavanjem kadra. Cilj firme je da se dokaže kao vodeći snabdevač rezervnih delova i ulja za automobile na regionalnom nivou.

Iza Euro 07 stoji 9 godina uspešnog poslovanja. Nastojaćemo da i dalje zadovoljavamo potrebe naših klijenata, kvalitetnim proizvodima i uslugama, koristeći sve svoje ljudske i organizacijske resurse. Usmereni smo na dalji razvoj kompanije kroz otvaranje novih prodajnih objekata, proširivanje asortimana, nove usluge za naše klijente i profesionalno usavršavanje zaposlenih.

Euro 07

Cara Dušana 205-a
11080 Beograd-Zemun
Srbija
www.euro07.com



EURO 07

Zaposleni u **EURO 07**

Osnova uspeha Euro 07 su ambicija i rezultat rada mladih i odgovornih stručnjaka, koji zajedno, timski dele taj uspeh. Mi uvek prihvatamo ljude sa novim idejama, koji streme ličnom usavršavanju i veruju da je uprkos preprekama uspeh moguće ostvariti.

Koje vrednosti **EURO 07** *ceni kod svojih zaposlenih?*

- Motivisanost, energičnost, savesnost, komunikativnost i usmerenost na rezultat.
- Spremnost za sticanje novih znanja i iskustva.
- Izraženo interesovanje za auto industriju.

Šta **EURO 07** *nudi svojim zaposlenima?*

Euro 07 je uvek nastojao da svojim zaposlenima obezbedi rad u pozitivnom i motivisanom okruženju. Stabilan posao i mogućnost za napredovanje je takođe ono što svi potencijalni zaposleni mogu očekivati u firmi Euro 07. Širenje i obogaćivanje postojećih znanja i iskustva u mladom, dinamičnom timu ljudi u stabilnoj i uspešnoj kompaniji koja se konstantno razvija je ono što Euro 07 nudi svojim sadašnjim i potencijalnim zaposlenima.

PRAVI IZBOR

Kako od dva dobra kandidata izabrati boljeg

Šta raditi kad se pred vama nalaze dva podjednako dobra kandidata za posao? Oba kandidata su kvalifikovana za obavljanje posla, imaju relevantno iskustvo i odgovarajuće stručno obrazovanje, i dobro su se pokazali na razgovoru za posao. Ipak, samo jedan od njih je najbolji za obavljanje posla u vašoj kompaniji.



Prilikom biranja pravog kandidata za upražnjeno radno mesto, poslodavac mora da uloži dosta truda i vremena, budući da se često pred njim nalazi bogata i raznovrsna ponuda radnih biografija. Veoma retko se desi da se od svih kandidata izdvoji samo jedan, kao najbolji za ponuđeni posao. Uglavnom je situacija sasvim drugačija: više kandidata, ili bar dva među njima, imaju iste ili slične reference, pa su poslodavci u nedoumici koga da zaposle.

Da biste saznali koji je od dva kandidata bolji za ponuđeno radno mesto, neophodno je da "zavirite ispod površine" i da otkrijete koje karakteristike odlikuju kandidata. Zakažite i više razgovora ako je potrebno jer će vam to pomoći da izaberete pravu osobu.

Prednost motivaciji u odnosu na iskustvo

Jedna od stvari koje treba da otkrijete kod kandidata jeste koliko su motivisani za poziciju koju im nudite. Zato ih konkretno pitajte šta ih je privuklo da apliciraju baš za taj posao, kao i kakve izazove očekuju od navedene pozicije.

U zavisnosti od njihovih odgovora, prednost bi trebalo da dobije onaj kandidat koji je motivisan da uči i da napreduje, bez obzira na to da li ima manje iskustva od svog konkurenta. Nedostatak iskustva ne mora uvek da bude kamen spoticanja, naročito onim kandidatima koji su izrazito motivisani da se dokažu i koji veruju da će biti uspešni na tom radnom mestu.

Kako?

Da biste bili sigurni da je kandidat zaista motivisan da gradi karijeru u vašoj kompaniji, možete postaviti sledeća pitanja:

- Koje ciljeve nameravate da ostvarite u narednom periodu?
- Na koji način ćete svoje ciljeve ostvariti u ovoj kompaniji?

Nastavak na strani 28 >>>

Kako se nose sa problemima

Saznajte kako se vaši kandidati ponašaju u kriznim situacijama, kako reaguju pod pritiskom, da li odustaju pred prvim problemom koji naiđe ili daju sve od sebe da pronađu rešenje. Otkrijte da li su sposobni da uče na osnovu svojih grešaka.

Kako?

Zamolite kandidate da vam opišu neku od kriznih situacija na prethodnom radnom mestu, kako su reagovali i kako su izašli iz problema. Ili jednostavno pitajte ih koju su najtežu odluku doneli do sada?

Prednost onome ko poseduje inicijativu

Pokušajte da saznate koji od vaša dva potencijalna zaposlena ima sklonost ka pokretanju inicijative i iznalaženju novih rešenja vezanih za posao kojim se bavi, umesto da se ograničava samo na uputstva koja dobije od nadređenog i unapred određene radne zadatke.

Kako?

Zamolite kandidate da opišu situaciju na prethodnom zaposlenju u kojoj su uspešno prezentovali neku novu ideju svom nadređenom ili gde se istakla njihova preduzimljivost i samoinicijativnost.

Timski igrač

Upoznajte kandidate sa zaposlenima u vašoj kompaniji tako što ćete organizovati probni rad. Na ovaj način otkrićete da li se kandidati uklapaju u radno okruženje i koliko se dobro slažu sa zaposlenima. Takođe, uvidećete koji od dva kandidata može više da doprinese timskom radu u vašoj kompaniji.

Kako?

Izdvojte neki jednostavan svakodnevni radni zadatak i zamolite kandidate da ih u toku probnog rada obave u saradnji sa drugim zaposlenima. Zatim se konsultujte sa zaposlenima, kako bi vam preneli svoje utiske i zaključke o tome koliko su se brzo i lako kandidati snašli u novom okruženju. Jedan od njih će sigurno dobiti prednost u odnosu na svog konkurenta.

IZAZOV

Nedostatak kvalifikovanog kadra

Trećina poslodavaca u svetu nije u mogućnosti da pronađe kvalifikovane radnike uprkos velikoj ponudi kandidata na tržištu radne snage.

Svaki treći poslodavac u svetu ima poteškoće prilikom nalaženja odgovarajućih radnika za slobodne pozicije, zbog nedostatka dostupnih a kvalifikovanih kadrova, što je najveći procenat još od perioda pre svetske ekonomske krize u 2007. godini, pokazali su podaci u okviru godišnjeg istraživanja o nedostatku kadrova koje je sprovedla kompanija Manpower-Group.

Devedeset odsto poslodavaca navelo je specifične razloge zbog kojih imaju poteškoća da pronađu odgovarajuće osobe za ključne pozicije u firmi, među kojima su i nedostatak neophodnog iskustva i veština, nedovoljne kvalifikacije i obrazovanje kao i nedostatak odgovarajućih ličnih osobina.

Ovo zapravo ukazuje da je svet na rubu krize u oblasti zapošljavanja, krize koja podrazumeva preveliku ponudu radnika, ali nedovoljnu ponudu potrebnih radnika, kvalifikovanih za otvorena radna mesta.

Poslodavci bi trebalo ozbiljno da prouče pozicije za koje imaju poteškoća da regrutuju stručnjake, kako bi bili sigurni da su metode regrutovanja kao i jezik kojim se obraćaju kandidatima u skladu sa veštinama

koje su potrebne za obavljanje tih poslova. Iako je poslodavcima u potpunosti jasno koje veštine su im potrebne, opis poslova često ne reflektuje šta se u suštini traži od kandidata.

Na ovo nam ukazuje činjenica da se ista zanimanja, kao na primer tehničar, predstavnik prodaje i strukovni radnici, redovno pojavljuju kao vodeća na listi pozicija za koje je najteže naći kandidate.

Najtraženiji u 2011. godini:

1. tehničari
2. predstavnici prodaje
3. strukovni kvalifikovani radnici
4. inženjeri
5. fizički radnici
6. menadžeri/ izvršni radnici
7. zaposleni u računovodstvu i finansijama
8. IT stručnjaci
9. operateri u proizvodnji
10. sekretari, lični asistenti, administrativni asistenti, i ostali poslovni pomoćnici

Odšteta za povrede na radu

Prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju do nedavno sve povrede nastale u dolasku i odlasku sa posla svrstavale su se u "povrede na radu" i shodno tome poslodavac je bio u obavezi da zaposlenima isplati naknadu od 100 posto u slučaju da dođe do povrede u nekom od ovih situacija.

Poslodavac je tako morao iz svojih sredstava da obezbedi nadoknadu zaposlenom za sve vreme trajanja privremene sprečenosti za rad koja je nastala usled povrede na radu. Ukoliko zaposlenom u toku korišćenja prava na naknadu zarade zbog povrede na radu prestane radni odnos, isplatu naknade zarade obezbeđuje Republički zavod za zdravstvenu zaštitu (RZZO).

Izmene Zakona o zdravstvenom osiguranju

Najnovijim izmenama Zakon o zdravstvenom osiguranju, prihvaćena je definicija Svetske zdravstvene organizacije i Međunarodne organizacije rada (MOR), prema kojima se pod povredom na radu smatra samo ona koja je nastala u samom procesu rada. To znači da će zaposleni ubuduće kada se povrede na ovaj način ići na klasično bolovanje, jer se takva povreda neće tretirati kao povreda na radu, odnosno poslodavac neće morati da isplaćuje naknadu od 100 posto kao što je do sada bio slučaj.

Prema definiciji MOR-a povreda na poslu se smatra samo onom koja je nastala u okviru preduzeća, odnosno na mestu rada ukoliko je u pitanju rad na terenu.



Izmena ove odredbe Zakona uvedena je iz razloga što se često dešavalo da se povrede koje nastanu van radnog mesta prijavljuju kao povrede na radu. Pored toga što je eliminisana mogućnost zloupotrebe, navedenim izmenama je preciznije definisano šta predstavlja povreda na radu.

Broj povreda na radu

Prema podacima RZZO, u Srbiji godišnje ima oko 20.000 povreda na radu, dok podaci Inspekcije rada pokazuju da je taj broj znatno manji (od 3.000 do 4.000). Sa druge strane, Uprava za bezbednost na radu smatra da godišnje ima između 1.000 i 1.600 povreda na radu.

Evidencija pokazuje da se najčešće povređuju radnici u industriji i građevinarstvu. Uglavnom se povređuju muškarci između 36 i 55 godina starosti, a najčešće zadobijaju povrede šake, prstiju, nogu i to uglavnom u prvoj, prepodnevnoj smeni.

A man in a dark suit is seen from behind, walking up a long, glowing blue staircase. The staircase is flanked by blue, translucent walls that resemble a futuristic tunnel. At the top of the stairs, a large, glowing blue and white globe is suspended, surrounded by several bright, glowing white and blue orbital rings. The scene is illuminated with a strong blue light, creating a sense of depth and movement.

BoljiBiznis

“Dobro došli u svet Boljeg Biznisa”

PROJEKAT

“Traženje posla je posao”

Povodom Međunarodnog dana mladih, koji se obeležava 12. avgusta, vodeća kompanija u oblasti upravljanja ljudskim resursima i posredovanju pri zapošljavanju ManpowerGroup, poziva sve zainteresovane mlade da se prijave za seriju obuka pod nazivom „Traženje posla je posao“ koje se sprovode u okviru kancelarija za mlade u gradovima Kruševac, Zrenjanin i u beogradskoj opštini Palilula.

Nakon velikog interesovanja i uspešno završenog prvog kruga obuka, planirano je da od septembra počne novi ciklus za koji su prijave u toku.

„Manpower ima bogato iskustvo u oblasti razvoja efektnih rešenja na mnogim tržištima koja doprinose smanjenju broja nezaposlenih i većoj konkurentnosti mladih osoba. Nakon uspešnog implementiranja projekta u Beogradu, Kruševcu i Zrenjaninu, nadamo se da ćemo uskoro biti u prilici da pomognemo i mladima u drugim gradovima da postanu konkurentniji na tržištu rada i pronađu posao”, izjavila je Branka Minić, predsednik sektora za korporativne poslove i poslove sa vladinim institucijama u kompaniji ManpowerGroup.

Serija obuka „Traženje posla je posao“ deo je projekta “Razvoj karijere mladih”, koji je kompanija ManpowerGroup pokrenula 2010. godine u saradnji sa Ministarstvom za omladinu i sport i USAID projektom za planiranje, spremnost i ekonomsku sigurnost (PPES) u Srbiji i u saradnji sa lokalnim vlastima.

Projekat ima za cilj da pripremi i predstavi paket inovativnih usluga u vezi sa razvojem karijere, koje će se pružati kroz postojeće Kancelarije za mlade u Srbiji, a u cilju pomaganja mladima da steknu veštine potrebne da bi se uspešno uključili u lokalno tržište rada.

U okviru tri opštinske kancelarije za mlade otvoreni su

Centri za karijernu orijentaciju u kojima sa mladima rade savetnici, obučeni da pruže pomoć prilikom traženja posla. Polaznicima je omogućen i pristup onlajn biblioteci od preko 5.000 kurseva, koje je obezbedila kompanija ManpowerGroup.

Raznovrsni kursevi, od kompjuterskih veština do projekta menadžmenta namenjeni su usavršavanju veština polaznika i besplatni su za mlade koji su deo programa karijerne orijentacije. Nakon uspešno završenih kurseva, svi polaznici dobiće internacionalno priznate sertifikate.

Informacije o terminima obuka i prijavljivanje zainteresovani mladi mogu dobiti od savetnika u Kancelarijama za mlade u Kruševcu, Zrenjaninu i Beogradu.

OBUKA

“Znanjem do posla”



Udruženje “Resurs centar-Stari grad” pod pokroviteljstvom Kancelarije za mlade Gradske uprave grada Beograda organizuje obuku

“ZNANJEM DO POSLA”

Sadržaj obuke podeljen je u 12 predavanja tokom 6 nedelja. Cilj obuke je edukacija i osposobljavanje mladih o načinima i koracima pokretanja sopstvenog biznisa. Kako da od ideje dođu do profita. Namenjen je svima onima koji imaju ideju, a ne znaju kako da je sprovedu u delo.



Obukom će biti edukovano i osposobljeno 50 mladih polaznika. Polaznici će biti podeljeni u dve jednake grupe. Predavanja će se održavati u prostorijama “Info room-a”, od 1.septembra do 14. oktobra 2011 godine, svakog ponedeljka i četvrtka u terminima od 17 do 19 časova (prva grupa) i od 19 do 21 čas (druga grupa).

preporučuju...

STIPENDIJE ZA STUDIJE U INOSTRANSTVU - Fond za mlade talente Republike Srbije raspisao je konkurs za stipendiranje najboljih studenata završne godine studija prvog stepena studija i studenata studija drugog i trećeg stepena na univerzitetima zemalja članica Evropske Unije i Evropske asocijacije za slobodnu trgovinu (EFTA) i na vodećim svetskim univerzitetima za školsku 2011/2012. godinu. Rok za prijavu 05. oktobar 2011.

KREDITI I STIPENDIJE ZA SREDNJOŠKOLCE I STUDENTE - Ministarstvo prosvete i nauke raspisao je konkurse za dodelu kredita i stipendija učenicima srednjih škola i studentima visokoškolskih ustanova u Republici Srbiji za školsku 2011/2012. godinu. Rok za prijavu za srednjoškolce je od 1. do 30. septembra, dok je za studente od 1. do 31. oktobra 2011. godine.

STIPENDIJE “ZA ŽENE U NAUCI” - Potpisivanjem protokola o saradnji između Ministarstva prosvete i nauke Republike Srbije, kompanije L’Oréal Balkan i Nacionalne Komisije za UNESCO otvoren je konkurs za mlade naučnice koje se bave naučno istraživačkim radom u oblasti prirodnih nauka. Konkurs je otvoren do 1. novembra, a ove godine će u Srbiji biti dodeljene tri stipendije, svaka u vrednosti od 3.000 evra.

*Preporučujemo još puno zanimljivih nagradnih konkursa, treninga za usavršavanje, škola, stipendija, studentskih razmena,...
Samo na portalu STIPENDIJE.RS*

Lepo vaspitanje - vrlina ili mana?

Lapsusi, neprofesionalno ponašanje, korišćenje slenga u komunikaciji i brojne druge anegdote postale su sastavni deo svake selekcije kandidata za zapošljavanje. Da li to znači da je lepo vaspitanje postalo mana...



straživajući na ovu temu čuli smo pregršt zanimljivih priča, koje su u nekim slučajevima simpatično smešne, dok ima i onih gde ne preostaje ništa drugo nego da se zapitate da li je lepo vaspitanje postalo toliko retka pojava.

Primer kada kandidat na pitanje šta mu je savetovao prijatelj koji je prethodno radio u istoj organizaciji pre dolaska na intervju, odgovara da mu je rekao: "Gledaj da upadneš tamo, biće ti super", je dovoljan pokazatelj da kandidati ponekad zaista ne mogu da procene kako treba komunicirati u određenim situacijama. Ovaj kandidat je definitivno ostalo upamćen, ali ne po kompetentnosti već po neprofesionalnoj komunikaciji.

HR menadžeri i zaposleni koji rade selekciju, u prilici su da upoznaju veoma različite profile kandidata i to naročito tokom intervjuja kada mogu znatno bolje da uvide lične karakteristike kandidata. Ono sa čime se slaže većina HR menadžera jeste da kandidati uglavnom zadovoljavaju kriterijume u pogledu kvalifikacija, ali kada je u pitanju poželjno ponašanje, tu sve češće dolazi do velikog razočaranja.

Upadanje u reč, obećanja bez pokrića, ne poštovanje dogovora, kašnjenje na intervju,... samo su neke od situacija gde poslodavci ostaju gotovo bez komentara na neodgovornost kandidata.

Želeći da izbegne ovakve i slične situacije jedan naš poslodavac odlučio se da listi uslova doda i lepo vaspitanje. Izgleda da je kriza koja stisla obruč oko svih nas ostavila veliki trag ne samo na naš bilans na računima nego i na društvene vrednosti, kulturu, obrazovanje i vaspitanje.

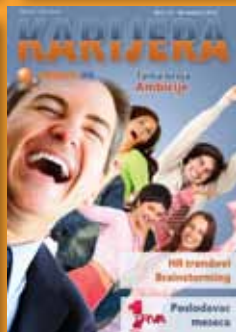
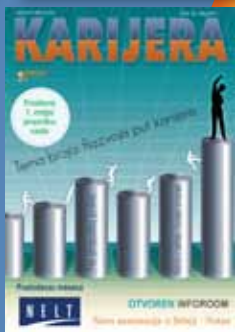
Boreći se za egzistenciju neki su ispuštali da neguju ono što je najvrednije u čoveku, a to je biti čovečan, držati reč, biti lepo vaspitan, odgovoran prema sebi, drugima i poslu.

Tako je lepo ponašanje koje se do nedavno smatralo vrlinom i sastavim delom svakodnevnog života, sada postalo povod za podsmeh, te i ne treba da čudi što je ono našlo svoje mesto među uslovima u oglasu za posao.

Još zanimljivije je to što je ovaj poslodavac tražio da kandidati na razgovor dođu sa roditeljima ili po mogućstvu sa babom i dedom, verovatno se rukovodeći našom starom izrekom da iver ne pada daleko od klada, kako bi bio sigurniji pri donošenju odluke.

Navedeni primer bi trebalo da nam posluži kao apel da razmislimo o našem ponašanju i načinu na koji kumuniciramo. Nije bitno toliko šta želimo da kažemo koliko je bitan način na koji ćemo to učiniti.





KARIJERA

POSLOVI.RS