

MARIJERA

POSLOVI.RS

Postavi
ciljeve
za 2011.

Veštine koje će
obeležiti 2011.

Poslodavac meseca
Kronospan SRB



The advertisement features a woman with long brown hair, wearing glasses and a dark blue blazer over a white shirt. She is looking down and to her right. The background is light blue with decorative purple swirls. To the right of the woman, the text "POSTI U POSLU" and "POSLEDNJA MODA" is partially visible. At the bottom right, the text "BUDITE UVEK NEGOVANI" is prominently displayed in large, bold, purple letters.

ANITE NAJBOLJE

U KOJIM SE BAVITE

JI
NI TRENDÖVI...

Poslovna Žena®
BUSINESS MAGAZINE

E I LEPE...

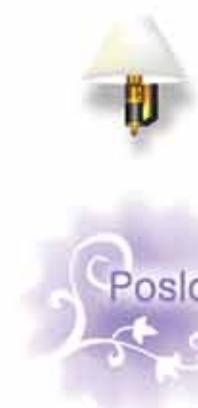
Potvrda

Zdravlje i lepota
Borovnica - termin

Tema jedne od poslo
Mičigena bila je ve
i povećanog unosa

Poslovne vesti
Neisplativi

Najviše do
uzimali in
izbegav



Poslovna Žena

www.poslovnazena.com

SADRŽAJ

Kandidati

- 6 Postavi ciljeve za 2011. godinu
- 10 Pronađi put do cilja

Istraživanje

- 14 Rezultati ankete - Da li na intervjuu pitate poslodavca o iznosu plate?

Zaposleni

- 18 Kako do željene plate?

Poslodavac meseca

- 22 Kronospan SRB

Poslodavci

- 24 Planovi kompanija za zapošljavanje u 2011. ukazuju na oporavak

Iz ugla Zakona

- 27 Obaveštavanje poslodavca o privremenoj sprečenosti za rad

HR trendovi

- 28 Veštine koje će obeležiti 2011. godinu

Govor brojki

- 30 Evidencija nezaposlenih za novembar 2010.

Vesti

- 32 Lakši put od škole do posla

Zanimljivosti

- 34 Zabranjene uske suknje

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

UVOD

Godinu dana je za nama! I kao što svi u decembru "svode račune", tako ćemo i mi ukratko sumirati ovu godinu.

Puno lepih dešavanja, novih projekata, saradnja sa brojnim institucijama, učešće na sajmovima obeležilo je našu 2010. godinu.

Počeli smo u decembru 2009. godine sa idejom da kandidatima i poslodavcima, kao i svima onima koji imaju interesovanja za oblast ljudskih resursa, pomognemo da unaprede svoja znanja kroz praktične primere iz prakse, case study analize i savete vodećih eksperata iz ove oblasti. I već nakon mesec dana od izdavanja prvog broja magazina na našu adresu stigle su brojne pohvale za ideju, kao i podrška od brojnih čitalaca da nastavimo u istom duhu - pozitivno, edukativno, motivišuće.

Magazin Karijera je veoma brzo postao jedan od najčitanijih magazina u Srbiji, naročito kada se uzme u obzir da je trenutno dostupan samo u online verziji. Nastojali smo da iz broja u broj poboljšamo kvalitet tekstova, da obogatimo sadržaj novim rubrikama, osvežimo dizajn, povećamo broj raspoloživih stranica... Sve u svemu da budemo bolji, inovativniji i zanimljiviji.

Kao jedinstveni magazin u Srbiji i regionu, u dosadašnjem radu nastojali smo da pružimo podršku mladima koji su završili školovanje da svoje znanje što pre upotrebe u praksi. A to ćemo nastaviti da radimo i u narednom periodu.

Hvala Vam što ste tokom prve godine bili uz nas i što ste svojim komentarima, sugestijama i predlozima pomogli da budemo najčitaniji magazin u oblasti ljudskih resursa i zapošljavanja.

*Puno uspeha u Novoj 2011. godini
želi vam ekipa magazina Karijera i portala Poslovi.rs*

IMPRESSUM

Business Press d.o.o.
Beograd

Saradnik
Milica Nastasić

Tehnička obrada
Ivan Stojanović

Glavni urednik
Jelena Gajić

Marketing
Snežana Čpajak

Foto
Fotolia.com

POSTAVI CILJEVE ZA 2011.

Pred početak svake nove godine obično nas zapljušne talas entuzijazma i osetimo želju za promenama. Nadolazeću godinu shvatamo kao novi početak koji sa sobom donosi čitav niz mogućnosti da unapredimo i poboljšamo kako svoj lični život, tako i karijeru.

Vreme pred kraj godine je zaista najbolje da počnemo da razmišljamo o tome šta smo ostvarili u prethodnoj godini i kako možemo uraditi još više da unapredimo svoje znanje, stručnost, povećamo šanse za napredovanje.

Međutim, često se dešava da elan pred početak nove godine vrlo brzo nestane i uprkos oduševljenju i iskrenim željama, uglavnom se desi da većina planova koje napravimo za narednu godinu ostane neispunjeno. Zbog čega se to dešava? Pre svega zato što sebi postavljamo suviše velike i zahtevne ciljeve, odnosno ciljeve koji nisu realni. Takođe, često se dešava da postavimo ciljeve koji ne zavise samo od nas, pa kada ne uspemo da ih realizujemo nalazimo izgovore u drugim, nepredviđenim okolnostima.

Da biste izbegli ovaj scenario, potrebno je da sednete i smireno razmislite o svojim ciljevima. Nemojte to shvatiti kao puko maštanje i rutinu koju ponavljate na kraju svake godine, već detaljno sagledajte sve ono što se desilo u prethodnom periodu i na osnovu toga donesite odluku šta želite da ostavarite u budućnosti.

Kako to da uradite? Sledite četiri koraka koja su pred vama i sasvim sigurno ćete postići sve što poželite.

1. Postavite ciljeve - Izaberite ciljeve koji odgovaraju vašim željama i potrebama, i formulišite način na koji biste mogli da ih ostvarite. Pri postavljanju ciljeva budite što realniji. Trudite se da ciljeve razdvojite na one koji su manji ili veći, zatim na one koje možete ostvariti u bliskoj ili daljoj budućnosti. To će vam pomoći da pravilno organizujete plan realizacije ciljeva i da ne rasipate energiju na više strana odjednom.



**DOBRI CILJEVI
ZA DOBRU GODINU**





2. Zapišite ciljeve - Ciljevi nisu ništa drugo nego naše želje i snovi. Da oni ne bi ostali samo u mislima i na nivou maštanja, zapišite ciljeve koje ste postavili, jer dok god su oni samo u vašim mislima, vrlo je verovatno da će tu i ostati kao neostvarene želje. Samo ono što je zapisano može biti i ostvareno, pošto je to trajni trag koji će vas neprestano podsećati da postoji nešto što čeka na vas i vašu aktivnost. Stavite zapisane ciljeve na neko vidno mesto, kako bi mogli stalno da vas podsećaju na ono što ste sebi obećali da ćete ostvariti u novoj godini. Na osnovu ovog spiska, na kraju sledeće

godine, moći ćete da ocenite sebe, koliko ste bili dosledni i uspešni u ostvarivanju zadatih ciljeva.

3. Plan realizacije - Da biste svoje ciljeve ostvariti potrebno je da sagledate ono što ste postigli u prethodnom periodu, zatim da znate sa čim trenutno raspolažete i na kraju da predvidite šte se može pojавiti kao izazov u narednom periodu. Na osnovu svega ovoga napravite plan akcije kako biste svoje ciljeve ostvarili u željenom periodu.

4. Akcija - Kada ste odredili šta želite da postignete i u kom vremenskom periodu ćete to učiniti, ne preostaje vam ništa drugo nego da preuzmete inicijativu i odmah krenete u akciju. Dok drugi još provode dane u prazničnom raspoloženju, vi budite vredni i svoje planove nastojte da realizujete što je pre moguće. Od vaše odlučnosti i spremnosti da preuzmete akciju, zavisi i to koliko ćete biti uspešni.



POSTAVITE VISOKE CILJEVE



“Gadjajte” mesec.
Čak i ako promašite,
završiće te među
zvezdama.

Tražite posao...

Poradite na svom stručnom znanju i veštinama: možete da pohađate seminare ili stručnu obuku koja je usko vezana za vašu profesiju. Takođe, posvetite se sticanju drugih opštih znanja, učenju jezika i poboljšanju svojih računarskih veština. Jednom kada steknete znanje, više vam ga niko ne može oduzeti.

Zaposleni ste...

Analizirajte svoje uspehe i neuspehe iz prethodne godine i pokušajte da izvučete zaključak o dosadašnjem radu. Svaku svoju grešku i neuspeh iskoristite da naučite nešto o svom radu i sprečite da se isti propusti dešavaju u novoj radnoj godini.

Pokušajte da bolje i uspešnije sarađujete sa svojim kolegama. Pokažite dobru volju i svaki radni zadatak ćete lakše i brže završiti kroz zajednički rad sa svojim saradnicima.



Posedujete sopstveni biznis...

Razmislite o tome koju ste novinu uneli na tržište prethodne godine, da li ste realizovali inovativne i kreativne projekte, koliki ste profit ostvarili. Takođe, razmislite o tome koliko su zadovoljni vaši zaposleni i šta možete uraditi da povećate njihovo zadovoljstvo. Ne zaboravite da od zaposlenih zavisi i napredak vaše kompanije.

PRONAĐI PUT DO CILJA



**POSTOJI BEZBROJ PUTEVA KOJI
VAS MOGU ODVESTI DO CILJA,
ALI SAMO JEDAN JE PRAVI!**



Vaša karijera i njeno buduće ostvarenje se sastoje iz vaše vizije i misije. Vizija je ono o čemu maštate, što želite – to je vaš cilj i ideja kako on treba da izgleda kada jednom do njega stignete. Misija je put koji birate, način na koji ćete realizovati svoje želje.

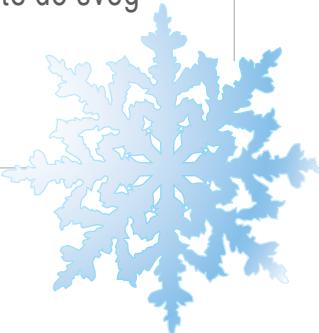
Odlučni ste u vezi sa tim u kom pravcu želite da vam se karijera kreće, dakle znate tačno šta želite, šta je vaša vizija, ali niste sigurni kako to da ostvarite, koja je vaša misija i za koji put da se odlučite kako biste stigli do svog cilja.

Sigurno ste se bar jednom u životu našli u situaciji, ma koliko jednostavna ona izgledala, da nešto želite, ali niste sigurni kako do toga da dođete. Pred vama se pruža bezbroj mogućnosti, a na vama je samo da izaberete.

To što znate šta želite je velika prednost i već je polovina pređenog puta. Ostaje samo da između velikog broja mogućnosti koje vam se pružaju, izaberete neku kojom ćete to i da ostvarite. Umesto da se dvoumите i kolebate, odvažno zakoračite ka svojoj budućnosti. Ne postoji samo jedan siguran put koji će vas odvesti do cilja, već više onih koji će vas njemu približiti. Svaki je nova šansa da odete jedan korak dalje u vašem putovanju.

Zamislite da se nalazite na raskrsnici sa velikim brojem putokaza – svaki vodi preko drugačijeg i nepoznatog, ali se svi putevi sastaju u jednom istom mestu, koje je cilj vašeg putovanja. Umesto da sedite izgubljeni, dvoumeći se kojim putem da krenete, izaberite jedan i upustite se u avanturu.

Uvek je bolje da delate, na bilo koji način, nego da sputavate sebe zbog straha i neizvesnosti. Kojim god putem da krenete, on znači neko novo iskustvo i znanje. Nemojte ograničavati svoje mogućnosti i želje, otvorite se ka novim iskustvima i dopustite sebi da ispitate svaku priliku koja vam se pruži. U jednoj od njih leži način da dođete do svog cilja.



PUT DO USPE

Na putu do uspeha postoje:

- krivina zvana neuspeh,
- petlja zvana konfuzija,
- ograničenje brzine zvana prijatelji,
- znakovi upozorenja zvani porodica,
- jednoličnost zvana posao.

HA NIJE PRAV

Međutim, ako imate:

- obilje nečeg zvanog odlučnost
 - mašinu zvanu istrajnost
 - osiguranje zvano vera
 - vozača zvanog Bog
- stići ćete do mesta zvanog USPEH.



REZULTATI ANKETE: Da li na intervjuu pitate poslodavca o iznosu plate?

Na portalu Poslovi.rs, tokom novembra i decembra, sprovedena je anketa koja je imala za cilj da otkrije da li kandidati postavljaju pitanja o iznosu plate svom potencijalnom poslodavcu tokom intervjeta za posao.

Dobijeni su sledeći rezultati:

Da, obavezno	52.2%
Da, samo ako se ukaže prilika	21.3%
Postavio/la bih, ali se bojim	10.0%
Ne, nikada	16.5%

Ako ste bili bar na jednom intervjuu za posao, onda znate da se, kada je novčana naknada u pitanju, razgovor vodi uglavnom jednostrano, odnosno poslodavac vama postavlja pitanja o tome koliku platu očekujete, koliku platu biste želeli da imate, pa čak i niz neprijatnih pitanja o tome koliku ste zaradu imali na prethodnim radnim mestima, kao i zašto niste bili zadovoljni njom. Retko se dešava da poslodavac odmah jasno naglasi za koju biste platu radili na novom poslu.

Procenat od **52,2%** učesnika ankete koji su odgovorili da obavezno postavi pitanje o plati na razgovoru za posao, pokazuje da kandidati ipak ne pristaju uvek da učestvuju u ovakvom

jednostranom vidu komunikacije. Razlog za to je i činjenica što ponekad moraju da prođu čitav niz krugova na konkursu za posao, da bi tek na kraju saznali neke detalje o novom radnom mestu, a to se naročito odnosi na novčanu naknadu.

Međutim, postoji i znatan broj ispitanika, skoro polovina njih, koji se ne usuđuju da potencijalnom poslodavcu otvoreno postavi ovo pitanje, plašeći da će na taj način izazvati negodovanje ili pak umanjiti svoje šanse da se zaposle baš u toj kompaniji.

Deo učesnika ankete, oko jedne petine (**21,3%**), usudiće se da napravi ovaj korak, ali samo ako se ukaže prilika za to, nešto manji deo (**16,5%**) nikada to neće učiniti, a svega jedna desetina ispitanika (**10%**) priznaje da bi postavila to pitanje, ali se boji.

U manjoj ili većoj meri, strah je osnova svakog od ova tri odgovora, koja ispitanici daju. Pitanje plate na budućem radnom mestu je jedno od najbitnijih za svakog kandidata, ma koliko ponuđeni posao bio privlačan. U znatnom broju slučaja, od visine novčane naknade zavisi odluka kandidata da li da prihvati posao ili ne. Zašto se onda gotovo polovina anketiranih ne usuđuje da postavi to pitanje poslodavcu?





Najčešći ralozi zbog čega kandidati ne postavljaju pitanje o plati su:

- **Strah od reakcije poslodavca** – Kandidati se boje kako će poslodavac odreagovati na intervjuu, da će im ovo pitanje uzeti za zlo, da će umanjiti sebi šanse da dobiju posao, osećaju strah od autoriteta poslodavca i stoga se boje da postave bilo koje pitanje koje bi se ticalo njihovog budućeg položaja, pa tako i plate.
- **Nedostatak samopouzdanja** – Kandidati često misle da ne ispunjavaju sve uslove radnog mesta, da tek treba da uče i zato se ne usuđuju da postave pitanje o budućoj plati jer smatraju da neće moći da opravdaju očekivanja poslodavca.
- **Pogrešna procena** – Smatraju da je neprikladno da postavljaju pitanja o plati i novac stavljaju u prvi plan, iz bojazni da će poslodavac pomisliti da ih više zanima novac nego posao koji će raditi.



*Puno uspeha
u Novoj
2011. godini*

želi Vam

KARIJERA



International Call Center

International company is seeking for selfmotivated individuals interested in learning telemarketing and sales.

Join our Team and create your own success!
Send your resume to hr@internationalcallcenter.biz

KAKO DO ŽELJENE PLATE?

Radeći u kompaniji određen vremenski period, očekujete da vaš rad, trud i vreme koje provodete na poslu bude adekvatno nagrađeno i da bonusi i povećanja plate prate i napredak u radu.

Međutim, šefovi i menadžeri često nemaju vremena da se posvete svakom zaposlenom pojedinačno i ne primećuju koliko vi napredujete u poslu ili koliko ste posvećeni. Ponekad je potrebno da sami nešto preduzmete i ukažete na to koliko vredite, umesto da čekate da vas drugi primete.

Iako među zaposlenima postoji velika konkurenčija, ne treba da potcenjujete sebe ni svoj rad. Ukoliko pokažete da visoko vrednujete svoje kvalitete i svoj trud, isto će učiniti i vaši nadređeni. Ako, pak, pristanete na trajno nisku cenu svog rada, oni mogu pomisliti da ni ne zaslužujete više.

Šta možete da uradite da biste dobili platu koju želite?

Prvi korak: Istraživanje – Plata koju želite ne može biti potpuno proizvoljna, nego mora da bude u skladu sa vašim znanjem, veštinama i mogućnostima. Zbog toga je neophodno da istražite koliko su u drugim kompanijama plaćeni stručnjaci koji se bave vašom profesijom. Takođe, potrebno je da znate kolike plate imaju ostali zaposleni u vašoj kompaniji, da biste znali koji raspon sredstava imate na raspolaganju. U suprotnom, može se desiti da iznesete nerealne zahteve i tako izgubite mogućnost za povišicu.

Drugi korak: Sastanak sa nadređenima – Ugovorite sastanak sa svojim menadžerom i pripremite se da govorite o onom što vas muči. Budite iskreni i objasnite kako se osećate, da se trudite na poslu, a čini vam se da niko to

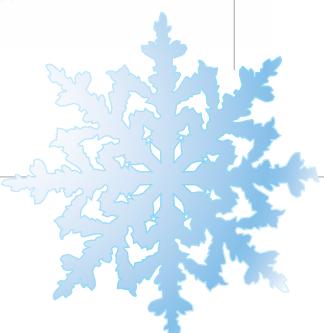


ne primećuje i da očekujete da budete adekvatno plaćeni za svoj rad. Kada vam šef ponudi određenu povišicu, pokušajte da dođete do iznosa koji želite, ali nemojte preterivati. Ako tražite umereno veću povišicu od one koju vam ponudi, smatraće da cenite svoj rad; ako tražite preveliku povišicu, pomisliće da ste nerealni i neozbiljni i odbije vaš zahtev. Takođe postoji šansa da budete odbijeni ne samo zato što tražite nerealno visoko povećanje plate, već zato što se kompanija nalazi u finansijskim problemima ili zbog nekog drugog razloga koji je izvan vaše moći. U tom slučaju nastojte da prihvate trenutno stanje, ali ne gubite nadu da će se stvari promeniti u narednom periodu.

Treći korak: Dodatni dogovori – Ukoliko vaši zahtevi budu uslišeni, iskoristite ovu priliku da porazgovarate o uslovima pod kojim radite. Pokušajte da se dogovorite oko neke vrste stimulativnog paketa za ostvarene rezultate ili da utvrdite određenu dinamiku vašeg napredovanja, u smislu novčane naknade i u kojem periodu je ponovo možete očekivati.

Kada se zaista trudite na poslu, radite puno, odgovorni ste i već neko vreme zaposleni u istoj kompaniji, ukoliko zaista mislite da to zaslužujete, nemojte se ustručavati da zatražite povećanje plate.

Ako iskreno iznesete problem svom šefu ili menadžeru, on vam to neće zameriti; najgore što može da se desi jeste da vam plata ostane ista kakva je i bila. Čak i u tom slučaju nadređeni će imati na umu vaš zahtev i sigurno će početi više da obraća pažnju na vas i vaš rad.



O **POSLOVNI REJTING**

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500



**BUDITE U KLUBU
NAJBOLJIH.**

POSLODAVAC
MESECA
novembar
2010

POSLOVI.RS

*Postanite poslodavac meseca i udjite
u uži izbor za najboljeg
poslodavca godine.*





Poslodavac meseca



LIVING WITH WOOD

Kronospan je svetski lider u proizvodnji pločastog materijala od drveta

Kronospan SRB d.o.o.

Kronospan SRB d.o.o. jedna je od fabrika Kronospan grupacije - svetskog lidera u proizvodnji pločastog materijala od drveta. Kompanija Kronospan osnovana je daleke 1897. godine u Austriji kao porodična pilana. Danas, Kronospan ima proizvodne pogone u 24 zemlje širom Evrope, Azije i Amerike i zapošljava preko 11.000 radnika. Preduzeće u Srbiji osnovano je 2007. godine u opštini Lapovo kao greenfield investicija. Izgradnja proizvodnog pogona započeta je u septembru 2008. i završena u avgustu 2009. uz podršku lokalnih vlasti Opštine Lapovo, odgovornih ministarstava i agencije SIEPA. Ova savremena fabrika locirana je direktno pored autoputa Beograd – Niš, u industrijskoj zoni opštine Lapovo, sa mogućnošću priključka na železničku mrežu Srbije.

Fabrika trenutno ima preko 180 zaposlenih, koji u svakodnevnom radu sarađuju sa kolegama iz drugih Kronospan fabrika (Bugarska, Češka, Hrvatska, Slovačka, Austrija, itd.). Na taj način vrši se transfer znanja i iskustva neophodnih za proces proizvodnje i plasmana proizvoda.

Plasman proizvoda proizvedenih u Srbiji, obezbeđen je dobrom internacionalnom reputacijom Kronospan brenda, stečenom višedecenijskim prisustvom na tržištima u Evropi i svetu.

Za više informacija, posetite našu stranicu: www.kronospansrb.rs



Zaposleni

Naše zaposlene smatramo najvrednijim delom kompanije. Kronospan neguje atmosferu timskog rada, međusobnog poštovanja i uvažavanja. Ono što očekujemo od naših zaposlenih su: inicijativa, kreativnost, entuzijazam, lojalnost i savesnost u obavljanju poslova.

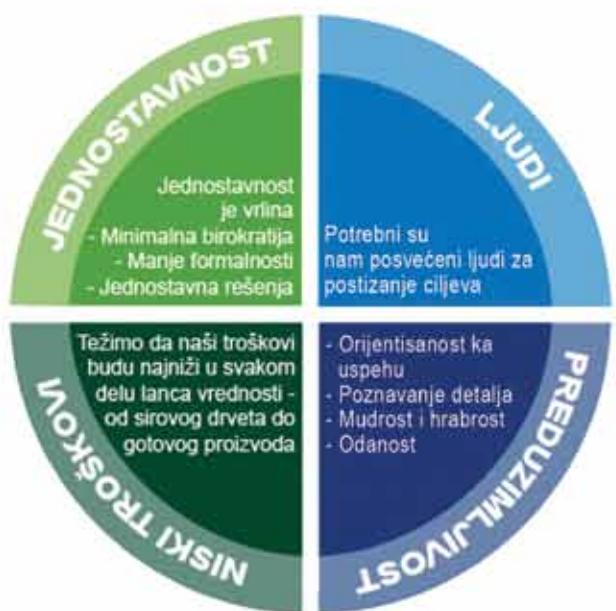
Naša kompanija pruža svima jednake mogućnosti, primenjujući politiku zabrane svakog oblika diskriminacije. Zaposlenima dajemo mogućnost za napredovanje isključivo na osnovu znanja i sposobnosti.

Unutar korporacije velika pažnja posvećuje se ličnom razvoju zaposlenih, s toga je za profesionalne aktivnosti razvoja, zaposlenima na raspolaaganju moderno opremljen trening centar Kronovision u Zvolenu, Slovačka, gde isti dobijaju kvalitetnu obuku i podršku eminentnih stručnjaka iz svojih oblasti.

Služba ljudskih resursa poseduje bazu od preko 5.000 prijavljenih kandidata. Posebnu pažnju poklanjamо mладим, školovanim ljudima, o čemu govori podatak da je prosečna starosna struktura zaposlenih u upravi 29 godina, na šta smo posebno ponosni.

Sa našim kupcima negujemo partnerske odnose. Za dobru prodaju proizvoda zaslužni su naši zaposleni koji svojim trudom, zalaganjem i neiscrpnim entuzijazmom kontinuirano unapređuju kvalitet servisa koji pružamo kupcima.

Za narednu godinu planiramo dalju ekspanziju i unapređenje svih segmenata poslovanja, jer je vizija naše firme da svojim kupcima budemo prvi izbor, a zaposlenima najpoželjniji poslodavac – zato RASTIMO ZAJEDNO uz KRONOSPAN.



KRONOSPAN poslovna filozofija



PLANOVI KOMPANIJA ZA ZAPOŠLJAVA

Rezultati istraživanja o izgledima za zapošljavanje, koje je objavila kompanija Manpower (NYSE: MAN), najavljuju pozitivniji početak godine za globalno tržište radne snage. U odnosu na period od pre 12 meseci, najnoviji podaci ukazuju da će tokom prvog kvartala 2011. godine klima za otvaranje novih radnih mesta postati bolja u 28 od ukupno 39 zemalja koje su učestvovali u istraživanju, uključujući i zemlje članice grupe G7: Kanadu, Francusku, Nemačku, Italiju, Japan, Veliku Britaniju i SAD.

U navedenim zemljama u narednom kvartalu planirano je veće upošljavanje radnika u odnosu na period tokom poslednjeg kvartala ove godine, kao i u odnosu na četvrti kvartal 2009. godine. Iako će stanje na evropskom tržištu nastaviti da se razlikuje od zemlje do zemlje, nemački poslodavci najavljuju najintenzivnija zapošljavanja radnika još od početka 2008. godine. Američki poslodavci su u istraživanju odgovorili da će njihovi planovi zapošljavanja ostati na skromnom nivou, ali istraživanje nagoveštava da će ovo biti najoptimističniji prvi kvartal u poslednje tri godine. Pozitivni izgledi za otvaranje novih radnih mesta ostaju i dalje najsnažniji u azijsko-pacifičkom regionu i upravo su kineski i indijski poslodavci zauzeli vodeće mesto u svetu po svojim optimističnim planovima.

***Globalno istraživanje kompanije
Manpower o očekivanim trend-
vima u zapošljavanju
nagoveštava nova zapošljavanja
u prvom kvartalu 2011. godine***



Manpower®

“Stabilnost i poboljšanje koji se ogledaju u podacima za zemlje grupe G7, ukazuju na napredak ka konačnom oporavku svetskog tržišta rada. Izgledi za zapošljavanja u svim G7 zemljama su pozitivni, što se dešava po prvi put od 2008. godine”, izjavio je Džefri Ej Džoers, generalni direktor kompanije Manpower Inc.

“Ipak, svetsko tržište još uvek čeka dug put oporavka, budući da poslodavci još uvek nisu sasvim odlučni kada je reč o zapošljavanjima u nekom značajnijem obimu. Na tržištima koja se oporavljaju od krize, imamo čestu pojavu kompanija u kojima radi minimalan broj neophodnih radnika i koje se, kako potrebe za radnicima rastu, odlučuju da selektivno upošljavaju ili angažuju takozvane “frilensere” ili radnike na određeno vreme. Na azijsko-pacifičkom tržištu je situacija znatno drugačija, tamo se poslodavci susreću sa nedostatkom radne snage, pokušavajući da zaposle nove i zadrže postojeće radnike.”

Istraživanje kompanije Manpower ukazuje da poslodavci iz 32, od ukupno 39 zemalja koje su učestvovali u istraživanju, očekuju različite, pozitivne aktivnosti, vezane za nova





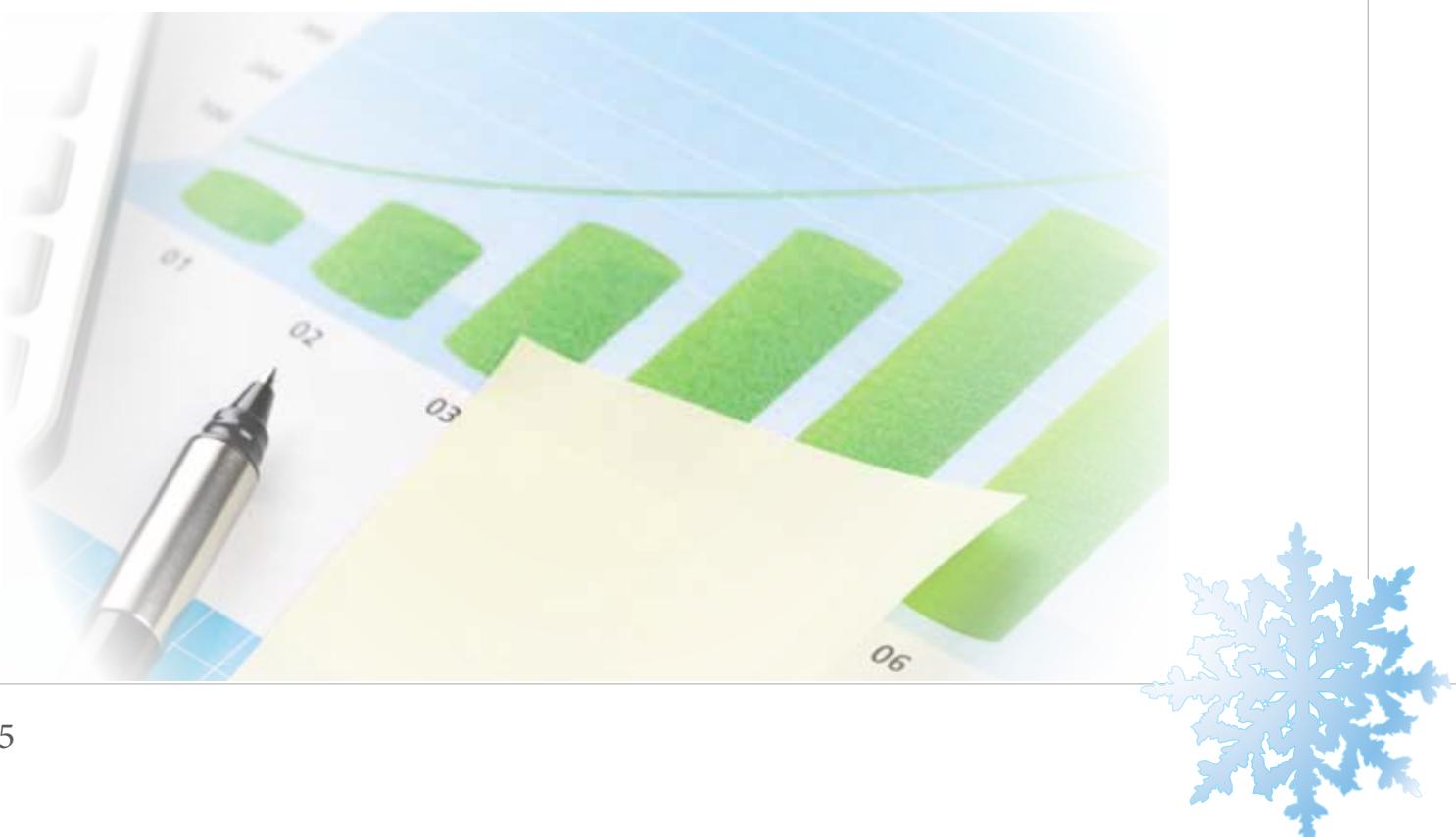
NJE U 2011. UKAZUJU NA OPORAVAK

upošljavanja u prva tri meseca 2011. godine. Poslodavci iz Indije, Kine, Tajvana, Brazila, Turske i Singapura najavljuju najozbiljnije planove zapošljavanja za narednu godinu. Nasuprot tome, jedini skeptični su poslodavci u Grčkoj, Češkoj, Austriji, Irskoj, Španiji i Rumuniji koji imaju slabe pa i negativne planove za upošljavanje novih radnika početkom 2011. godine. Ovim istraživanjem su po prvi put bili obuhvaćeni i poslodavci u Bugarskoj, Sloveniji i Turskoj.

Planovi zapošljavajna poslodavaca u 21 zemlji EMEA regiona (Evropa, Bliski Istok i Afrika) nastaviće da budu raznoliki, ali se očekuje da će u 14 ispitanih zemalja biti zabeležene pozitivne aktivnosti. Iako će stopa zaposlenosti u 11 zemalja opasti u poređenju sa onom koja je registrovana pre tri meseca, godišnja poređena ukazuju da su bolji izgledi za zapošljavanja zabeleženi u ukupno 12 zemalja. Među zemljama EMEA regiona se očekuje da će stope zaposlenosti najviše porasti u Turskoj, Nemačkoj i

Švedskoj, a da će najniže biti u Grčkoj i Češkoj. Jedan od uzroka porasta stope zaposlenosti u Turskoj je i građevinska industrija, u kojoj je čak 45% poslodavaca najavilo otvaranje novih radnih mesta.

“Svetla tačka Evrope će i dalje biti Nemačka, u kojoj je stopa nezaposlenosti na najnižem nivou u poslednjih 18 godina, gde i dalje postoji velika potreba za inženjerima i finansijskim stručnjacima. Planovi zapošljavanja nemačkih poslodavaca iz finansijskog i poslovног sektora za naredni kvartal su zapravo najambiciozniji ikada registrovani ovim istraživanjima, dakle najambiciozniji još od 2003. godine, kada smo po prvi put uključili Nemačku u naše istraživanje globalnog stanja zaposlenosti,” izjavio je Džoers. “Nasuprot tome, poslodavci u Grčkoj i Španiji će nastaviti da se suočavaju sa slabim izgledima za otvaranjem novih radnih mesta. Italija beleži poboljšanje situacije u poslednja tri kvartala, što je po prvi put pozitivna prognoza u poslednje dve godine.”



Očekivani obim zapošljavanja nastaviće da bude ubedljivo najveći u azijsko-pacifičkom regionu, gde se iz godine u godinu izgledi za zapošljavanja poboljšavaju u svih osam zemalja koje učestvuju u istraživanju. U poređenju sa prethodna tri meseca, izgledi za nova zapošljavanja su ili uvećani ili ostaju nepromjenjeni. Najozbiljnije planove zapošljavanja i dalje će imati poslodavci u Indiji, Kini i Tajvanu, dok Japanci i pored oprezno-optimističnih prognoza, imaju najslabije planove za upošljavanje novih radnika.

Najbolji poslovni izgledi u Indiji i Kini, dok Sjedinjene američke države očekuje najpovoljniji prvi kvartal u poslednje tri godine.

“U Indiji i Kini potreba za radnicima će ostati na visokom nivou, a one koji poseduju veštine i znanja, za kojima na tržištu postoji potreba, želeće da prisvoje i konkurentske firme. Zbog toga će strategije sa ciljem da se radnici zadrže i angažuju postati izuzetno značajne, kako za strane, tako i za domaće organizacije i poslodavce,” izjavio je Džoers. “U isto vreme, kineski proizvođači, posebno oni u tekstilnoj industriji, suočavaju se sa nedostatkom radne snage, ubrzanim rastom plata i konkurenjom koja dolazi iz drugih zemalja sa jeftinom radnom snagom.”

Rezultati istraživanja u deset zemalja Severne i Južne Amerike, pokazali su da su prognoze poslodavaca za prvi kvartal 2011. godine pozitivnije u odnosu na prvi kvartal 2010. godine u

svih deset zemalja osim u Gvatemali, a raznolika u poređenju sa protekla tri meseca. Generalno, sve zemlje bi trebalo da osete poboljšanje stanja zaposlenosti u predstojećem kvartalu. Planovi zapošljavanja su najoptimističniji u Brazilu i Peruu a najmanje optimistični u Gvatemali i SAD-u, iako su odgovori i njave američkih poslodavaca za nijansu pozitivnije u odnosu na protekla tri meseca kao i u odnosu na isti period prošle godine.

“Istraživanje je pokazalo da SAD predstoji najpovoljniji prvi kvartal za zapošljavanja u poslednje tri godine, i pored toga, 73% poslodavaca najavilo je da neće menjati broj radnika,” izjavio je Džoers.

“Tako da, ma koliko videli pozitivne signale u ovim podacima, samo će vreme pokazati da li smo zaista dostigli tačku značajnog oporavka na tržištu rada u SAD. Sa druge strane, entuzijazam poslodavaca na tržištu Brazila nastaviće da jača zahvaljujući sektoru uslužnih delatnosti u kojem je više od polovine poslodavaca izjavilo da će proširiti platni spisak u naredna tri meseca. Mogućnosti stupanja u radni odnos će biti znatno bolje za nezaposlene u Meksiku i Argentini, u odnosu na prethodnih 12 meseci, a posebno u sektoru manufaktурне proizvodnje u Meksiku, u kojoj su najoptimističniji izgledi otvaranja novih radnih mesta u poslednjih osam godina.”

Situacija u Evropi i dalje varira od tržišta do tržišta, ali Nemačka beleži siguran rast.

*Manpower istraživanje o izgledima za zapošljavanje za prvi kvartal 2011.godine



OBAVEŠTENJE POSLODAVCA O PRIVREMENOJ SPREČENOSTI ZA RAD

Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS." br. 24/05 i 61/05), utvrđena je obaveza zaposlenog da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu mogu dostaviti članovi uže porodice ili druga lica sa kojima zaposleni živi u porodičnom domaćinstvu. Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Ukoliko poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu člana 103. stav 1. Zakona, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom. Zakon o zdravstvenom osiguranju reguliše da, osim poslodavca, i nadležna filijala Zavoda za zdravstveno osiguranje može zahtevati da se osiguranik čiju je privremenu sprečenost za rad ocenio lekar, podvrgne pregledu od strane lekarske komisije radi ponovnog ocenjivanja radne sposobnosti, osim ako nije u pitanju bolničko lečenje.

Ukoliko se zaposleni ne podvrgne ponovnom ocenjivanju radne sposobnosti a za to ne postoje opravdani razlozi, može mu se otkazati ugovor o radu u skladu sa čl. 179 tačka 6 Zakona o radu i to u roku od tri meseca od dana saznanja za postojanje činjenica da je zaposleni zloupotrebio bolovanje ili u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koja su osnov za davanje otkaza.





VEŠTINE KOJE ĆE OBELEŽITI

Moderno poslovanje se neprestano razvija i napreduje, što utiče na stvaranje novih i drugačijih radnih mesta koja zahtevaju od zaposlenih da se prilagode i steknu dodatne veštine. Bilo da želite da pronađete posao u 2011-oj ili samo da unapredite svoju karijeru, od presudnog je značaja da posedujete veštine koje će biti tražene i cenjene u narednoj godini.

US News University Directory nedavno je objavio članak „5 obaveznih načina da budete primećeni i angažovani u 2011-oj godini“, kojim je markirano pet oblasti u okviru kojih je potrebno da steknete veštine ako želite da unapredite svoju karijeru. Koje su to oblasti?





2011. GODINU

Upravljanje projektima – Danas mnoge kompanije organizuju svoje poslovanje kroz projekte. Upravljanje projektima je veština koja je sveobuhvatna i može vam poslužiti na poslovima različitih profila. Ovo znači da morate znati najpre dobro da isplanirate projekat i precizirate sve detalje, da organizujete sve koji će biti uključeni u njegovu realizaciju kako bi bio dobro implementiran, ali i da se pobrinete za budžet i da svaka stavka projekta bude realizovana u okviru sredstava koja su za to predviđena.

Six Sigma – Ovo je veština upravljanja koja nastoji da poboljša kvalitet proizvoda i usluga koje kompanija pruža, tako što se identifikuju mogući uzročnici grešaka i nastoji se da se njihova količina svede na minimum. To znači da je potrebno predvideti i proračunati sva moguća odstupanja u okviru proizvodnog procesa i pobrinuti se da do njih ne dođe. Ova veština podrazumeva poznavanje različitih statističkih metoda i veoma je korisna za povećanje profita kompanije.

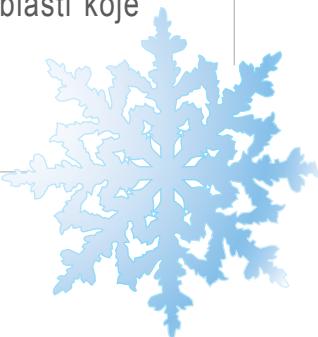
Internet marketing – Odnosi se na planiranje, odnosno promociju, prodaju ili distribuciju proizvoda i usluga putem Interneta. Danas je gotovo nezamislivo poslovati bez adekvatnog marketinga na Internetu, putem foruma, društvenih mreža, zatim putem blogova ili jednostavno postavljanjem reklamnih banera na popularnim veb sajtovima. Zato je bitno da se dobro snalazite na Internetu, da prepoznajete mogućnosti koje ovaj novi mediji pruža i da aktivno učestvujete u njegovom korišćenju radi uspešnog poslovanja.

Upravljanje ugovorima – Podrazumeva brigu o ugovorima i njihovo sklapanja sa klijentima, dobavljačima, partnerima, ili čak zaposlenima. Za dobro upravljanje ugovorima podrazumeva se da postoje razvijene veštine pregovaranja, jer nijedan ugovor ne može da se sklopi ukoliko ne prethodi dogovor i pregovaranje o uslovima. Pored pregovaranja, za efikasno upravljanje ugovorima potrebno je predvideti sve izmene koje se mogu dogoditi tokom njegove implementacije.

Ljudski resursi – U svakoj kompaniji postoji sektor koji se brine o zaposlenima. Ukoliko posedujete razvijene sociološke i psihološke veštinama, možete biti angažovani na selekciji novih zaposlenih, zatim da vodite računa o bonusima i nagradama zaposlenih, o njihovom stručnom usavršavanju, kao i o tome kakvi su njihovi odnosi sa drugim kolegama.

Osim navedenih veština, ponekad vam mogu koristiti neke sposobnosti koje su individualnog i psihološkog karaktera. Bilo da želite da impresionirate svog poslodavca, da steknete bolju poziciju kod trenutnog nadređenog ili da pridobijete klijenta, takve osobine će vam samo koristiti u poslu.

Konačno, što više sposobnosti imate, to je bolje za vas. U 2011-oj godini najcenjenije i najkorisnije će biti one veštine koje su praktične, korisne i univerzalne. Ako želite da se istaknete i da budete primećeni u odnosu na druge, pokažite da imate lične kvalitete i lepe manire, ali i da posedujete sposobnosti iz oblasti koje su bitne za moderno poslovanje.





EVIDENCIJA NEZAPOSLENIH

Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje registrovano je 722.142 lica u novembru 2010. godine. U odnosu na prethodni mesec, broj nezaposlenih je povećan za 4.639 lica ili za 0,65%. Broj nezaposlenih na evidenciji je, u odnosu na novembar 2009. godine smanjen za 1.208 lica.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, iz Ankete o radnoj snazi, iz aprila 2010. godine (realna nezaposlenost), stopa nezaposlenosti je 19,2% (stanovništvo staro 15 i više godina). Ukupan broj nezaposlenih lica prema ovoj anketi Republičkog zavoda za statistiku je 573 hiljada.

PREMA TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI

Trajanje nezaposlenosti	Procenat
od 1 do 2 godine	17,49%
do 3 meseca	13,57%
od 3 do 5 godina	11,81%
od 2 do 3 godine	11,00%
od 5 do 8 godina	10,64%
od 3 do 6 meseci	8,79%

PREMA GODINAMA STAROSTI

Godine starosti	Procenat
od 25 do 29 godina	13,22%
od 30 do 34 godina	12,44%
od 35 do 39 godina	11,98%
od 45 do 49 godina	11,85%
od 50 do 54 godina	11,81%
od 40 do 44 godina	11,63%

PREMA OBRAZOVNOJ STRUKTURI

Stepen stručne spreme	Broj lica	Procenat
I stepen stručne spreme	205.585	28,47%
II stepen stručne spreme	35.063	4,86%
III stepen stručne spreme	189.955	26,30%
IV stepen stručne spreme	203.583	28,19%
V stepen stručne spreme	7.691	1,06%
VI stepen stručne spreme	36.049	4,92%
VII stepen stručne spreme	44.179	6,11%
VIII stepen stručne spreme	37	-





NOVEMBAR 2010. GODINE

REGIONALNA STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI

NAJVEĆE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI		NAJMANJE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI	
Okrug	Procenat	Okrug	Procenat
Raški okrug	75,59%	Braničevski okrug	52,30%
Pomoravski okrug	70,50%	Severno-bački okrug	54,62%
Jablanički okrug	70,19%	Sremski okrug	54,94%
Rasinski okrug	69,47%	Beogradski upravni okrug	55,19%
Zlatiborski okrug	68,27%	Srednje-banatski okrug	55,22%

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO GRADOVIMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Grad	Broj lica	Grad	Broj lica
Beograd	94.314	Požarevac	3.836
Niš	34.395	Užice	5.434
Novi Sad	28.776	Sremska Mitrovica	6.524
Kragujevac	21.615	Zaječar	6.988
Leskovac	20.742	Sombor	7.065

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO OPŠTINAMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Opština	Broj lica	Opština	Broj lica
Novi Beograd (Beograd)	11.805	Crna Trava	192
Medijana (Niš)	11.023	Malo Crniće	392
Čukarica (Beograd)	10.970	Žagubica	355
Palilula (Niš)	10.044	Žabari	390
Palilula (Beograd)	9.166	Ljig	463

*Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje





LAKŠI PUT OD ŠKOLE DO POSLA

Tokom prošle nedelje u Privrednoj komori Srbije potpisana je "Protokol o saradnji partnera na razvoju doživotnog preduzetničkog obrazovanja" u organizaciji Građanskih inicijativa, Privredne komore Srbije i Programa UN za razvoj.

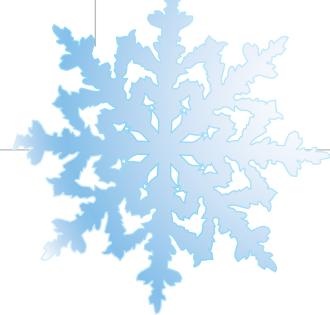
Potpisivanjem Protokola ustanovljava se Nacionalno partnerstvo privatnog, javnog i civilnog sektora koji će zajedničkim snagama raditi na promociji i uvođenju preduzetničkog učenja u obrazovni sistem Srbije. Ovaj vid učenja će mladima omogućiti sticanje znanja i kompetencija za preduzetništvo, a to će im olakšati traženje i nalaženje posla. „Upravljačko telo partnerstva će biti Savet partnera a njegovo osnivanje biće obeleženo u januaru 2011. godine.“, rekao je Marko Stojanović iz Građanskih inicijativa.

Protokol o partnerstvu je deo "Memoranduma o razumevanju u vezi sa izradom i implementacijom politike doživotnog preduzetničkog obrazovanja" kog su predstavnici Ministarstava prosvete i ekonomije i regionalnog razvoja, potpisali 24. novembra 2010. godine. Ovim dokumentom dva ministarstva su se obavezala da zajednički rade na uvođenju preduzetničkog učenja u sistem obrazovanja i obuke u Republici Srbiji.

„Vlada Srbije komunicira sa Univerzitetom i privredom, ali za mlade je važno da se uspostavi komunikacija ova dva poslednja: Univerziteta i privrede. Privrednici treba da nam kažu kakav im kadar treba da bi Univerzitet

mogao mladima da pruži ta znanja.“ rekao je rektor beogradskog univerziteta prof dr Branko Kovačević. Živimo u vremenu koje se temelji na novim tehnologijama i mlađi danas sve manje žele da na jednom radnom mestu ostanu do svoje penzije, istakao je Kovačević. U vremenu u kom 99% privrednog sektora čine mala i srednja preduzeća, osposobljavanje mlađih da deluju i razmišljaju kao preduzetnici, povećaće im šanse da lakše nađu posao nakon završenog školovanja.

U 2011. godini Nacionalno partnerstvo će raditi na nacrtu Strategije za doživotno preduzetničko učenje koja će nakon predviđene javne rasprave, biti podneta Narodnoj skupštini Republike Srbije na usvajanje.



Kreiranje institucionalnog okvira za preduzetničko učenje je važan preduslov za rešavanje pitanja nezaposlenosti mladih, razvoj malih i srednjih preduzeća i harmonizaciju domaćih propisa sa zakonodavstvom Evropske unije.

Potpisivanje Protokola deo je projekta „Zapošljavanje i migracije mladih“ kog sprovođe četiri agencije Ujedinjenih nacija, a finansira Španski fond za dostizanje milenijumskih razvojnih ciljeva i Vlada Republike Srbije.

Potpisnici Protokola i članovi Nacionalnog parterstva su:

- *Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja,*
- *Ministarstvo prosvete,*
- *Ministarstvo omladine i sporta,*
- *Konferencija univerziteta Srbije,*
- *Nacionalna služba za zapošljavanje,*
- *Nacionalna agencija za regionalni razvoj,*
- *Zavod za unapređenje obrazovanja i vaspitanja,*
- *Privredna komora Srbije,*
- *Unija poslodavaca Srbije,*
- *Beogradska otvorena škola*
- *NVO Građanske inicijative.*

The screenshot shows the homepage of the Poslovno Jutro website. The main title "Poslovno Jutro" is at the top in a large, stylized font. Below it, the text "VAŠ IZVOR INFORMACIJA" is prominently displayed. A navigation bar at the top includes links for "NASLOVNA", "MARKETING", "ARHIVA", "KONTAKT", and "RS". The main content area features a large banner with the same "Poslovno Jutro" logo and the text "VAŠ IZVOR INFORMACIJA". Below the banner, there are several news sections: "U FOKUSU" showing a fuel pump, "AKTUELNO" showing a power tower and banknotes, and "PRETRAGA" with a search bar. At the bottom, there is a "KURSNA LISTA" section showing exchange rates for RS, BA, HR, and MK. A footer menu at the very bottom includes "Naslovnica", "Loš", and "Slob".

ZABRANJENE USKE SUKNJE

UBS banka, jedna od vodećih švajcarskih banaka, uvela je novi, izuzetno strogi kodeks oblačenja, kojim je detaljno propisano šta je dozvoljeno, a šta zabranjeno da nose zaposleni.

Kompletno uputstvo, na oko 40 stranica do najsitnijih detalja opisuje izgled "prikladno odevenog" radnika, odnosno radnice. Tako je za žene propisan izgled od glave do pete,



uključujući oblik frizure, dužinu suknje i boju čarapa. Prema tom novom pravilniku, žene ne bi smeće da nose više od sedam komada nakita, koji mora da bude diskretan, niti da nose kratke i uske suknje koje "previše zatežu zadnjicu".

Donje rublje se ne sme "ocrtavati ispod odeće ili viriti iz nje", a poželjno je da bude u boji kože ukoliko se nosi svetla odeća. Kosa, ukoliko je farbana, ne sme u korenu da pokazuje prirodnu boju.

Muškarci bi, pak, trebalo da nose "ravno krojene sakoe koji se kopčaju na dva dugmeta i odgovarajuće pantalone". Kravata treba uvek da se slaže sa "morfologijom lica", a čarape da budu jednostavnih, klasičnih dezena.

Osim garderobe, pravilnik upozorava zaposlene da ne smeju da koriste jake parfeme, niti da se osećaju po belom i crnom luku ili duvanu.

Uprava UBS banke smatra da je renome najveća vrednost i zbog toga je bitno uvesti pravila koja će podrazumevati besprekorno oblačenje zaposlenih.



PRAKSE



Izaberi svoj put!

Praksa

Obuka

Volontiranje



*BUDITE
SA
NAMA
I U
2011.
GODINI*

KARIJERA

