

# KARIJERA

POSLOVI.RS

## OBRAZOVANJE

Tema  
broja

Pasivno vs. aktivno  
**UČENJE**

Cilj obrazovanja  
nije znanje već  
**AKCIJA**

Konkurs projektih ideja

**OSVOJI 1000 EVRA**

# Poslovna Žena

B U S I N E S S M A G A Z I N E



**Ekskluzivno  
u Srbiji**

u IN MEDIO  
radnjama  
možete kupiti

časopis  
Poslovna Žena

kao i na drugim prodajnim  
lokacijama Global Press-a

U svim većim gradovima Srbije. U blizini poslovnih centara, sajmova, u tržnim centrima, hipermarketima, na većim benzinskim pumpama i stajalištima,...

*Drugacija od svih*

**Pravi  
poklon  
za uspešnu  
ženu!**

samo  
**250 din**



Obradujte dragu osobu  
za Dan žena  
i poklonite časopis  
Poslovna žena!

Popunite formu svojim kontakt  
podacima i sa kopijom uplatnice  
pošaljite na fax 011/398-7871 ili ad-  
resu redakcije: Kralja Vladimira 51/2,  
11010 Beograd

ili popunite online formu na  
[www.poslovnazena.com/subscription.php](http://www.poslovnazena.com/subscription.php)

 <p>Poklon za...</p> <p>Poslovna žena</p>	<p>Ime i prezime* _____</p> <p>Adresa* _____</p> <p>Poštanski broj* _____</p> <p>Grad* _____</p>
---	--

\*obavezno polje

# KARIJERA



Februar 2012.

## IMPRESSUM

### *Izdavač*

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

Tel/Fax: +381 398 7871  
Email: [karijera@poslovi.rs](mailto:karijera@poslovi.rs)  
URL: [www.poslovi.rs/karijera](http://www.poslovi.rs/karijera)

*Glavni urednik*  
Jelena Gajić

*Marketing*  
Snežana Čpajak

*Saradnici*  
Jasmina Lazić  
Milica Nastasić

*Foto*  
[Fotolia.com](http://Fotolia.com)

Broj: 26  
Godina: 2012.

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 stampati i koristiti u obrazovne svrhe.  
Komercijalna upotreba bilo kog dela magazina Karijera nije dozvoljena.

# SADRŽAJ

## 6 TEMA BROJA

Obrazovanje - Cilj obrazovanja nije znanje, već akcija.....	6
Pasivno vs. aktivno učenje...	10
Vremeplov obrazovanja.....	12

## 16 ISTRAŽIVANJE

Zašto se zaposleni dodatno usavršavaju.....	16
---	----

## 18 AKTUELNO

Smernice za poboljšanje studijskog programa u Srbiji.....	18
Kompeticije, veštine i znanja koje je potrebno imati u 21. veku... <b>20</b>	
Preporuke za unapređenje obrazovnog sistema u Srbiji.....	22

## 26 POSLODAVCI

Značaj konstantne edukacije i obuke.....	26
--	----

## 31 VESTI

Manje novca za zapošljavanje u 2012. godini.....	31
Vojvodina ulazi u zapošljavanje... <b>31</b>	

## 32 IZ UGLA ZAKONA

Uredba o podsticanju zapošljavanja.....	30
---	----

## 33 ZANIMLJIVOSTI

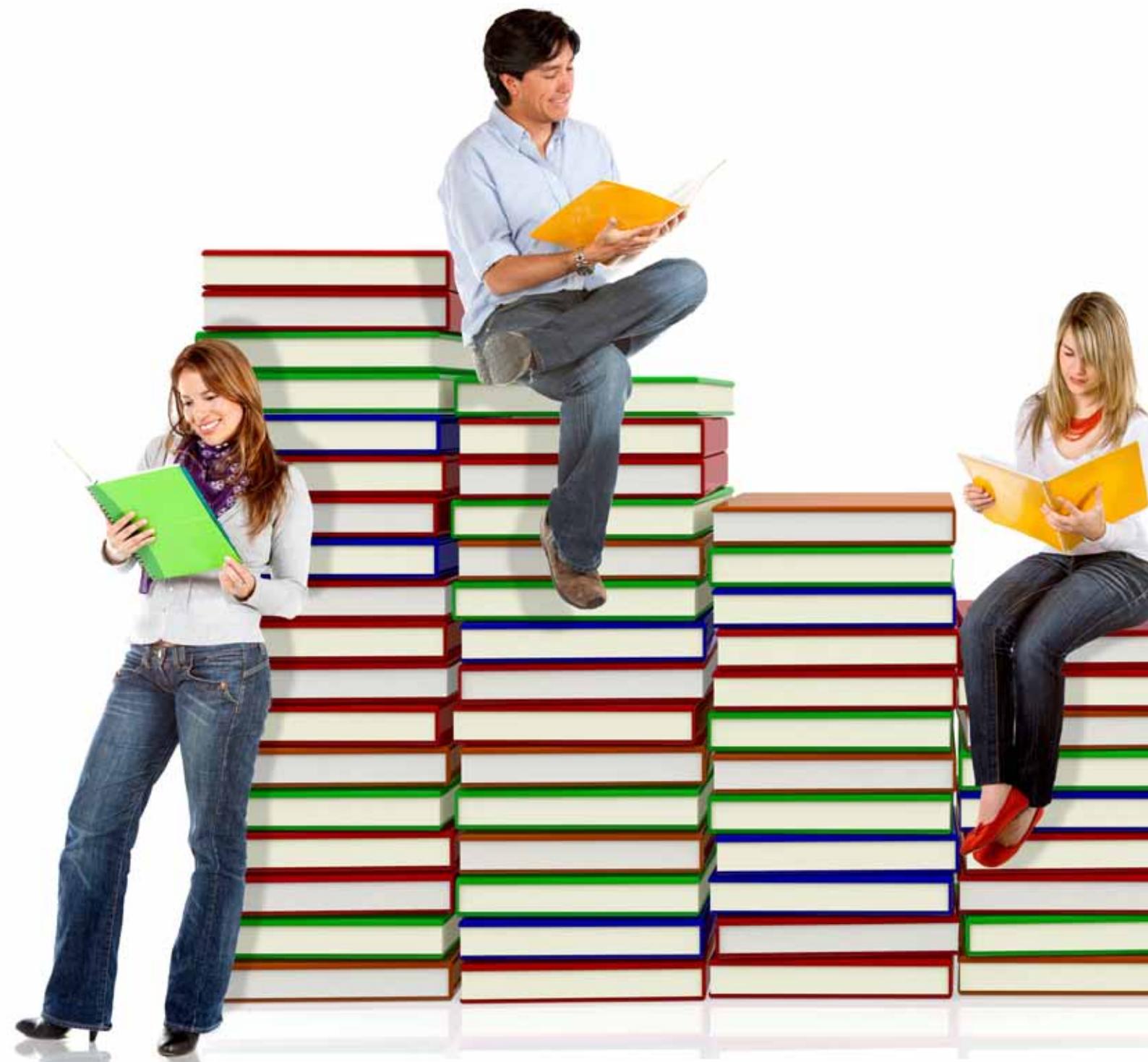
Facebook zaposlio preko 200.000 ljudi.....	33
Najplaćeniji zaposleni u kompaniji Facebook je Šeril Sandberg.....	33

## 34 PREPORUČUJEMO

Konkurs projektnih ideja - Osvoji 1.000 evra!.....	34
Podeli svoje znanje - Uključi se u takmičenje.....	35

# OBRAZOVANJE

Cilj obrazovanja nije znanje, već akcija



# M

ožete li reći za obrazovanje koje ste stekli tokom školovanja, da je za ceo život? Neki od vas će se složiti, a neko i neće. Zašto?

Zato što su društveno-ekonomski uslovi i njihovo stalno menjenje iznadrili sasvim nov sistem obrazovanja. I kao što je ceo život škola, tako je i obrazovanje doživotni proces, koji treba da ide u korak sa promenama na tržištu i potrebama poslodavaca.

Međutim, taj proces nije u praksi toliko dinamičan koliko bi trebalo da bude. Naprotiv, proces adaptacije novim metodama obrazovanja često je izuzetno spor. To najbolje možete uočiti kroz naš obrazovni sistem.

Primećete da poslednjih godina, a možda čak i decenija, nema nekih bitnih promena - formalno obra-

zovanje za skoro sva zanimanja se uglavno sastoji iz teorijskih nastava, a veoma malo zanimanja ima praktičnu obuku u nekoj od relevantnih institucija.

Dominacija teorijske nastave je prisutna u gotovo svim školama i ona se uglavnom svodi na jednosmerno predavanje nastavnika koje je veoma uošteno. Predavači bez mnogo inovativnosti ponavljaju lekcije iz godine u godinu, pokušavajući da prenesu što više informacija učenicima, umesto da im pomognu da nauče kako određena znanja da primene u različitim životnim situacijama.

Najveći nedostatak takvog školskog sistema, se ogleda upravo kroz disbalans teorijskog i stručnog obrazovanja u srednjim stručnim školama/fakultetima, što je pokazalo i istraživanje Ministarstva prosvete i sporta iz 2002 godine.

Zbog toga se dešava da kada, posle zavrešnog školovanja, ljudi počnu sa radom, svakog dana otkriju da mnogo toga zapravo ne znaju u vezi struke za koju su se školovali, a sa druge strane poslodavac očekuje da znaju. >>>



To se dešava zato što:

- obrazovanje nije prilagođeno potrebama tržiša, kao što je to slučaj na primer u Engleskoj;
- obrazovanje gotovo uopšte ne stavlja akcenat na akciju, što zaposlenima koji su na početku karijere dodatno otežava snalaženje u novim uslovima.

U prilog tome govori i zaključak (European Training Foundation, 2003) prema kome, da bi osoba naučila kako nešto da radi, da primeni znanje i da na najbolji način izvrši sve zadatke, ***učenje treba da se odvija u svetu akcije.***

### **Kako nadoknaditi nedostatak prakse?**

*Da biste nadoknadili rupe u znanju, koje su nastale kao posledice neusklađenosti obrazovanja i prakse, potrebno je da preduzmete nekoliko koraka.*

*Počnite tako što ćete kritički posmatrati sve ono o čemu učite u školi, čitate u novinama ili gledate na televiziji, a potom izvucite zaključke koji će vam biti od koristi.*

*Zatim posmatrajte ljude iz svog okruženja - pažljivo ih slušajte kada pričaju, jer sasvim sigurno možete da čujete nešto novo. Onda ih gledajte kada rade i učite iz njihovog iskustva - umesto da ponavljate greške koje prave, pametno iskoristite propuste koje ste primetili.*

*Takođe, oprobajte znanje kojim trenutno raspolažete u konkretnim situacijama, tako što ćete se priključiti nekoj organizaciji - volontirajte, budite praktikant,... . Uočite šta funkcioniše u praksi, a šta je potrebno prilagođavati i nadograditi novim znanjima. Na taj način ćete se obogatiti novim veštinama, koje će vam sasvim sigurno biti od značaja na nekom budućem poslu.*

*Pored svega navedenog, neformalno obrazovanje postaje sve popularnije, pa su dodatne obuke i kursevi na kojima se stiču konkretna znanja i veštine primenjive u praksi, postali gotovo neophodni za uspeh.*

Znanje postaje moć samo kada ga uživate.



# Pasivno vs. aktivno učenje

*Od kolevke pa do gorba najlepse je đačko doba. Sigurno se dobro sećate poznatih stihova čuvenog pisca Branka Radičevića. I verovatno ćete se složiti sa tim.*



**S**vakako je to period života, tokom koga pored toga što izgrađujete sebe kao ličnost, stičete puno prijatelja, iskustva, postavljate i temelj znanja, koje kasnije stalno nadograđujete. Ono vam omogućava da otkrijete koji su to putevi kojima možete da dođete do uspeha na ličnom i poslovnom planu. To postižete tako što pomoći vaših afiniteta prema nekoj od naučnih oblasti ili više njih, birate i kreirate ciljeve vašeg daljeg obrazovanja, koje ima direktni uticaj i na plan razvoja vaše karijere.

Pored ovog izbora, pred vama je i odluka da li ćete se opredeliti za pasivno ili aktivno učenje i znanje.

**PASIVNO UČENJE** je zapravo puko nagomilavanje znanja, bez suštinskog razumevanja njegove korisnosti za vašu budućnost i profesionalni razvoj. Njega još karakteriše i kratkotrajnost, a to se najbolje može otkriti kroz sledeći primer.

Većina studenata tokom studiranja, priprema ispite koristeći baš pasivno učenje, tokom koga teži da za što kraći period zapamti što više sadržaja koji čini ispitnu literaturu. Pri tom se ne trudi da razmisli gde bi mogao ta ista znanja odmah da primeni. Opravdanje obično nalazi u nedostatku vremena za takav način obrade literature, te pribegava onom lakšem načinu učenja, koje se svodi na "copy/paste". Zato se dešava da po položenom ispit u izlasku sa fakulteta dolazi do ubrzanog zaboravanja ili žargonski rečeno "resetovanja".

Naravno zadovoljstvo zbog položenog ispita ne izostaje. Međutim ta sreća kratko traje, obično do sledećeg ispita. Kad se suočite sa tim da prethodni niste savladali i da treba ponovo da spremate sve ispočetka, što zahteva mnogo više vremena, nego što vam je prvo bitno bilo potrebno. Zato bi bilo dobro da imate uvek u vidu duboko ukorenjenu izreku u našem narodu - "Ko ne plati na mostu, platiće na čupriji".

Nasuprot pasivnom je **AKTIVNO UČENJE**. Ono podrazumeva, kao što sama reč kaže, određenu vrstu akcije

u vezi sa predmetom učenja. Takva akcija se vezuju za praktični, volonterski rad ili za određene grupne vežbe nastala iz inicijative neke obrazovne ustanove, radne organizacije ili lične.

Ovakvim direktnim implementiranjem znanja u konkretnim situacijama, stiču se dugotrajna znanja i veštine, koja vam omogućavaju da se snađete u svakoj situaciji i da odgovorite na sve izazove. Ukoliko ovako temeljno pristupate svakoj vrsti usavršavanja, bilo koji zadatka da se nađe pred vama za vas će biti lako premostiva prepreka do cilja.

U tome se ogleda i sušinska razlika između ova dva pristupa učenju. Prvi naizgled primamljiviji i jednostavniji, a drugi složeniji i korisniji za dalji razvoj. S obzirom da je XXI vek u toku i da obrazovanje ne možemo da ograničimo na đačko doba, aktivan pristup životu, učenju i radu će vam znatno olakšati prilagođavanje stalnim novinama u svim sferama, za razliku od pasivnog.

Mnogi su to prepoznali kao važno u ostvarivanju snova. Pa tako sigurno ste bar jednom čuli za nekog da je od akcije. Odmah ste imali sliku u glavi osobe, koja unapred isplanira svaki svoj korak, niže uspehe, koji ga obavjavaju zadovoljstvom. Prestanite da zamišljate, napravite izbor i krenite u akciju.

# VREMEPLOV OBRAZOVANJA

*Odlazeći unazad, sve do samih početaka edukacije, ovaj Vremeplov obrazovanja prikazuje najsjajnije trenutke u istoriji učenja i obrazovanja.*

## na samom početku...

**3000.  
pre n.e.**

**2000.  
pre n.e.**

**850.  
pre n.e.**

**550.  
pre n.e.**

**400.  
pre n.e.**

Pre nastanka prvih reči, tzv. era pismenosti; sve što su ljudi naučili prenošeno je usmenim putem.

“*Egipatske škole hramovi*” Sveštenici su podučavali religiju, pisanje, tadašnje nauke.

Prve zvanične škole u Kini.

Nastaje epsko delo *Homerova Ilijada i Odiseja*, koje ima ogroman značaj u okviru edukacije iz oblasti grčke istorije i umetnosti.

Konfučije, presvetli kineski učitelj i filozof. Veliki deo kineskog društva danas je zasnovan na njegovim učenjima baziranim na strukturi moralnosti. U njegovom učenju naglašen je značaj dobrote, ljubavnosti, darežljivosti, poštovanja prema starijim osobama.

Veliki filozof Sokrat drži predavanja na javnim trgovima svima onima koji žele da slušaju ili učestvuju u raspravi. On visoko vrednuje traganje za pravom istinom, u odnosu na odnošenje pobede korišćenjem argumenata i ohra-bruje ljudе da misle svojom glavom.

**355.  
pre n.e.**

**100.  
pre n.e.**

**105.**

**500.  
–  
1500.**

Platon i Aristotel osnivaju škole u Atini. Platonova škola nosi naziv *Akademija*. Obe škole su fokusirane na istinu. Platon piše Republiku, opisujući sopstvenu viziju savršenog društva i obrazovanja, zasnovanih na socijalnom stanovištu.

Organizovan je prvi program edukacije. Dvojica rimljana, poznatih kao Ciceron i Quintilian, imaju ideje koje su i dalje u upotrebi u savremenom zapadnom društvu. Ciceron tvrdi da bi obrazovanje trebalo proširiti na umetnost i nauke. Quintilian kaže kako bi obrazovanje trebalo zasnovati na sposobnosti učenika da uči.

U Kini su izumeli papir.

Ovaj period je u zapadnoj kulturi poznat pod nazivom Srednji Vek. To je era veoma sporog napretka ali su se ipak dešavali neki pomaci kada je u pitanju obrazovanje. U tzv. sobama za pisanje, monasi su kopirali veoma važne tekstove prepisujući ih rukom.

**999.**

Avicenna, iranski vodeći mislilac u oblasti medicine, piše *Zbornik medicine*. Ovaj rad kao i ostali koje su napisali arapski, severno afrički i španski mislioci, imao je veliki uticaj na evropske obrazovne ideje.

**1000.**

*Arapska škola i učenje.* Evropljani uče Arapski sistem brojeva, koji se još uvek koristi na današnjem zapadu.

**1110.**

*Skolastika*, pokret koji je pomogao da se premoste razlike između čisto religioznih učenja, na jednoj strani, i filozofskog i naučnog razmišljanja na drugoj.

**1150.**

**1250.**

Osnovani tzv. *Moderni univerziteti*: 1150. god - Pariz/Sorbonne, 1209. god - Cambridge, 1249. god - Oxford. Univerziteti počinju da nude mogućnost sticanja diplome iz različitih oblasti i predmeta.



**1450.**

Patentirana je prva mašina za štampanje. Ovo otkriće utiče na razvoj i poboljšavanje pismenosti time što knjige postaju dostupnije i to širim društvenim slojevima.

**1500.**

Period renesanse koji zahvata i ceo 17. vek, označava početak obnovljenog interesovanja za učenje. Italija se ističe kao posebno aktivna tokom dotičnog perioda. Sve više žena počinje da se obrazuje, iako je i dalje nedostupno većini populacije bez obzira na pol. Mnogo važnih matematičkih tekstova je prevedeno na korisne jezike, što je predstavljalo izuzetan podstrek daljem učenju i razvoju celokupne nauke.

**1517.**

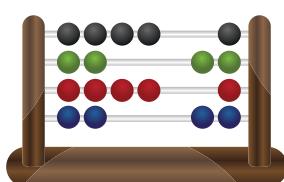
Sa početkom perioda reformacije poboljšava se pismenost. Štampanje Biblije na lokalnim jezicima i dijalektima znatno doprinosi povećanju pismenosti. Reformatori osnivaju škole gde ljudi uče osnovne predmete na maternjem jeziku.

**1609.**

*Cenzura u obrazovanju.* Galilej izumevši teleskop, javno izjavljuje da je Sunce centar univerzuma i biva demantovan od strane katoličke crkve jer predstavlja opasnost za opstanak vere. Zabranjeno mu je da širi učenje zasnovano na sopstvenim pronalascima.

**1620.**

Izmeli su *prvo računalo (ručno)*, što je znatno pojednostavilo bavljenje matematikom.



**1659.** Comenius piše prvu slikovnicu za decu. Češki predavač putuje severnom Evropom ohrabrujući učitelje da od učionica naprave mnogo interesantnije mesto za decu.

**1770.** Obrazovanje je značajno za sve. Amerikanci Thomas Jefferson i Benjamin Franklin savetuju da je edukacija od velikog značaja za sve građane novokonstituisane nacije.

**1799.** Prva "moderna" osnovna škola. Johann Pestalozzi, švajcarski predavač, počinje da osniva škole širom Švajcarske i Nemačke koje koriste tzv. "ciljne lekcije", sva čula i izražajnost kako bi pomogle deci pri učenju.

**1837.** Otvoreno prvo obdanište od strane Friedrich-a Francuskog, kao mesto gde mala deca mogu da uče i napreduju u razvoju pre polaska u osnovnu školu.

**1852.** Prvo potpuno besplatno obrazovanje u američkoj državi Massachusetts.

**1862.** Kralj, uz pomoć gospođe Anna-e Leonowens, prenosi osnovne ideje zapadnog obrazovanja deci unutar kraljevske palate na Tajlandu.

**1880.** "Evolucija" radikalno menja dotadašnju edukaciju. Darwinova teorija evolucije, koju je u obrazovne tokove uveo Herbert Spencer, nastavlja do današnjih dana da produbljuje jaz između svojih sledbenika i onih koji je osporavaju.

**1890.** U Britaniji i Severnoj Americi pojavljuju se prvi dopisni kursevi, bazirani na idejama potezim sa univerziteta u Oxford-u i Cambridge-u.

**1905.** Prvi standardizovani test inteligencije, ustanovljen od strane Alfreda Binet-a.

**1920.** Naglasak je na potenciranju učenja u ranom detinjstvu. Maria Montessori, poreklom Italijanka, razvija metod koji je još uvek u upotrebi i omogućava da veoma mala deca nauče osnovne životne veštine koje obuhvataju praktična, osećajna/čulna i opšta saznanja. Njene ideje su uticale na rad u obdaništima i predškolskim ustanovama.

**1921.** Prvi zvanični američki program "Studije u inostranstvu" šalje studente univerziteta u Delaware-u za Francusku.

**1926.** Program po imenom "Seme-star na moru" predstavlja je prvo organizovano studijsko putovanje sa 504 američkih studenta. Prva stanica na tom putu bila je Yokohama, Japan.

## 1959.

Prva predavanja pod imenom "Semestar u osvrt zore", koja omogućava odraslima nastavak edukacije iz različitih oblasti, u komforu bilo koje dnevne sobe sa televizorom.

## 1960.

Uređaji na bazi multi-medija osvajaju učionice. Projektori sa slajdovima i filmskom trakom, kao i kasetofoni su uobičajena stvar.

## 1964.

Univerziteti postaju mesta protesta. Univerzitet u Kaliforniji, Berkeley, predstavlja početak studentskih političkih protesta.

## 1970.

Pojava elektronskih matematičkih kalkulatora, tzv. digitrona, izazvala je strah među predavačima da će studenti i učenici zaboraviti da rade osnovne matematičke operacije.



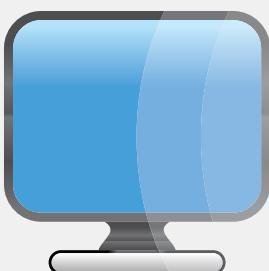
## Rane '80-te

Televizija u učionici. Činjenica da su jeftini VCR uređaji postali lako dostupni kao rezultat je imala da učenje putem videa bude standardna pojava.

## '80-te

Popularizacija društvenih koledža i tzv. tehničkih škola. Ovo je perfektno rešenje za one ljudе koji žele dodatno obrazovanje bez upisa na univerzitete.

## Kasne '80-te



## Kompjuteri dolaze u škole.

U školama se mogu primetiti modeli proizvedeni od strane Apple-a i IBM-a, ali će proći još neko vreme pre nego postanu korisni za većinu studenata.

## 1991.

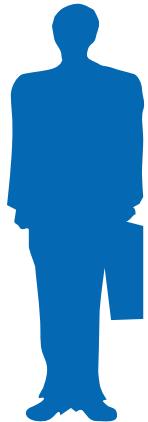
Charter škole. U.S. država Minnesota, koju su sledile i ostale države članice, donosi zakon koji dozvoljava rad školama koje ne poštuju standardna pravila.

## Kasne '90-te

Internet menja sve. Razvoj interneta omogućava komunikaciju kao i trenutan pristup informacijama, bilo kojoj osobi širom sveta, putem konekcije. Sadržaj se dopunjava i evoluira neverovatnom brzinom tako da je moguće baviti se istraživanjima na bilo koju temu pa čak i virtualno. Razvijaju se kursevi za E-learning (elektronsko učenje) putem kojih je studentima omogućeno da uče on-line kao i da dobiju univerzitetsku diplomu tim putem.



# MOTIVACIJA ZA DODATNO USAVRŠAVANJE



*Obrazovanje je vaša viza za ceo svet. Samo što za razliku od drugih, ona ne zavisi od tuđe dobre volje, nego samo od vaše. Ipak to ne znači, da ste je obezbedili onog trenutka, kad ste završili školu ili fakultet.*

*Za obrazovanje se može reći da postaje vaš trajni pratilac tokom karijere i života. I kao takvo, ono vam omogućava lakše snalaženje u različitim situacijama, koje često nastaju iznenada usled brzih globalnih promena. Upravo zbog takvih okolnosti svaki pojedinac, bez obzira na kom je meridijanu, ima potrebu za stalnim usavršavanjem.*

## STALNO UČENJE JE KARTA ZA USPEH

Konkretni motivi dodatnog obrazovanja mogu biti različiti, ali ono što je pokazalo istraživanje na portalu Poslovi.rs jeste da veliki broj ljudi uči i posle završene škole, kako bi sebi obezedio bolji posao ili unapređenje. Više od polovine učesnika ankete (**50,1%**), koja je sprovedena tokom januara, istaklo je da pristaje na dodatne obuke i edukacije ako će to da im obezbedi bolje radno mesto, odnosno da rade kvalitetnije poslove od onih koje trenutno rade.

Ako uzmemo u obzir da je znanje jedna od najvažnijih karata za uspešnu karijeru, onda je ovakav stav respondenata očekivan. U su-

Bolje radno mesto	50,1%
Veća plata	33,9%
Prekvalifikacija	8,3%
Strah od gubitka posla	7,7%

protnom ne samo da se ograničava napredak na hijerarhijskoj lestvici, već se stavlja "na kocku" i postojeće radno mesto.

Najbolji primer za to je IT struka. Da li bi programer koji je završio fakultet pre 10 godina, mogao danas da programira na isti način kao što je radio na početku svoje karijere. Narančno da NE, jer je IT sfera toliko dinamična da svaki, pa čak i najmanji propušteni korak, često ljudi iz ove struke vrati par godina unazad. Razmislite koliko ste samo puta u poslednjih godinu dana vi, kao neko ko nije iz IT struke, promenili neku aplikaciju na telefonu ili se pristetite, koliko ste puta samo menjali stare verzije sa novim nekim programima na vašim računarima. Zamislite onda koliko jedan IT stručnjak treba da ulazi u sebe i dokle bi "dosegla" njegova karijera da



ne prati nova dostignuća iz svoje oblasti.

## NOVAC KAO MOTIV

Na drugom mestu prema odgovorima ispitanika, kao glavni podstrek za usavršavanje nalazi se veća plata. Od ukupnog broja anketiranih **33,9%** njih ističe da se odlučuju na dodatno usavršavanje zbog toga što očekuju da će to uticati na povećanje zarade. To se donekle poklapa i sa već navedenim očekivanjima boljeg radnog mesta, s obzirom da se pod bojim poslom često podrazumeva i veća zarada. Očigledno da je kriza učinila svoje, pa je sve više ljudi orijentisano na novac zbog čega ono polako postaje bitan, mada još ne i odlučujući motivacioni faktor.

## PREKVALIFIKACIJA

Promena zanimanja nije zanemarljiva poslednjih godina naročito ako se zna da su brojna unapređenja rada uticala da se potreba za određenim zanimanjima svede na minimum ili čak da potpuno nestane. Ljudi koji su suočeni sa tim da njihova zanimanja više nisu aktuelna, kao jedini način da se obezbede posao za koji će biti kvalifikovani jeste da pristupe nekom od programa prekvalifikacije. Kod nas su ovi programi

aktuelni preko Nacionalne službe za zapošljavanje naročito poslednjih godina. Od učesnika ankete na portalu Poslovi.rs **8,3%** je istaklo da bi učestvovalo u nekom obrazovnom programu zbog promene zanimanja.

Oni smatraju da je prekvalifikacija jedan od načina da održe svoju konkurentnost na tržištu.

## STRAH OD GUBITKA POSLA

S obzirom da je nezaposlenost u porastu ne samo kod nas, nego svuda u svetu, i da će po svemu sudeći ovaj trend potrajati još neko vreme, strah od gubitka posla za mnoge je signal da treba "raditi na sebi". Oko **7,7%** anketiranih ide na dodatne obuke kako bi se "osigurali" u slučaju da nova sistematizacija radnih mesta pogodi baš njih. Ono im pruža mogućnost da iskorače iz proseka i svojim doprinosom učvrste poziciju koju imaju ili se popnu stepenik više.

Ono što je zajedničko svim navedenim motivima, rangiranim prema odgovorima učesnika u istraživanju sprovedeno na portalu Poslovi.rs, jeste da se svi odlučuju na korak usavršavanja zbog neke konkretnе i jasno vidljive promene. To govori da su prošla "srećna" vremena, kada se nije toliko merio doprinos pojedinaca uspehu kompanije, a naročito se nije strahovalo za mesto na kome sede, jer se podrazumevalo da im to pripada. Ipak, sada je potpuno druga situacija - došlo je vreme kontinuiranog rada na sebi.

# SMERNICE ZA MODERNIZACIJU STUDIJSKIH PROGRAMA U SRBIJI



**Форум  
студената и  
привредника  
Србије**

“Forum studenata i privrednika Srbije 2011” je međunarodni studentski projekat u organizaciji Studentske konferencije univerziteta Srbije (SKONUS) koji je realizovan od 6. do 8. decembra u Beogradu. Cilj projekta bio je da okupi predstavnike privrede, akademске zajednice, civilnog sektora, države i studentata kako bi se definisale smernice za izmenu studijskih programa na visokoškolskim institucijama.

Studentska konferencija univerziteta Srbije (SKONUS) je autonomno predstavničko telo studentata svih akreditovanih univerziteta Srbije. Konferencija je osnovana u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju Republike Srbije radi ostvarivanja



zajedničkih interesa studenata kao partnera u procesu visokog obrazovanja u Srbiji, koordiniranja rada i utvrđivanje zajedničke politike studentskih parlamenta univerziteta u Srbiji i obavljanja poslova utvrđenih zakonom. SKONUS štiti i zastupa interes više od 250.000 studenata širom naše zemlje.

Za studentske predstavnike iz Srbije i regiona su organizovana predavanja i radionice u vezi sa projektima koji se tiču saradnje sa privredom i smanjenjem nezaposlenosti mlađih. Forum je bio veoma značajna spona za povezivanjem studenata sa privrednim sektorom, kancelarijama za mlade i centrima za karijerno vođenje i savetovanje. Predavanja su održana u prostorijama Rektorata Univerziteta u Beogradu, Privrednoj komori Srbije i Privrednoj komori Beograda.

Nakon svečanog otvaranja 7. decembra u

Domu omladine Beograda, organizovana je panel diskusija na temu "Reforma sistema obrazovanja u smeru usaglašavanja sa potrebama privrede u Republici Srbiji". Učesnici panel diskusije su bili predsednik Republike Srbije, g. Boris Tadić, ministar prosvete i nauke Republike Srbije, prof. dr Žarko Obradović, generalni direktor Telekoma Srbije, g. Branko Radujko i predsednik Srpske asocijacije menadžera, g. Bojan Radun.

Nakon panel diksusije, organizovano je 15 okruglih stolova na kojima je učestvovalo 120 predstavnika privrede akademske zajednice, civilnog sektora, države i studentata, a čiji je cilj bio definisanje smernice za izmenu studijskih programa na visokoškolskim institucijama. Za svakim okruglim stolom je učestvovalo prosečno 8 učesnika. Tema okruglih stolova je bila "*Kompetencije, veštine i znanja neophodne da poseduje pojedinac kako bi bio u stanju da zaposli sebe i druge u 21. veku*". Rad na okruglim stolovima se odvijao u 4 sesije:

*I sesija:* Glavni izazovi za usaglašavanje obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada

*II sesija:* Definisanje preporuka za unapređenje obrazovnog sistema

*III sesija:* Unapređenje definisanih preporuka (rotacija učesnika)

*IV sesija:* Rangiranje preporuka

Zaključci sa okruglih stolova predstavljaju Smernice za modernizaciju studijskih programa na visokoškolskim institucijama u Republici Srbiji.



# KOMPETICIJE, VEŠTINE I ZNANJA KOJE JE NEOPHODNO DA IMA STUDENT KAKO BI ZAPOSLO SEBE U 21. VEKU

## AKTUELNO

KOMPETICIJE, VEŠTINE I ZNANJA	DETALJNIJE OBJAŠNJENJE
Stručno znanje i veštine	Posedovanje osnovnih veština koje su predviđene studijskim programom.
Praktično iskustvo	Praktično iskustvo je za studenta veoma značajno, jer on na taj način unapređuje određene veštine koje će mu koristiti u poslu. Kroz praktično iskustvo student ima priliku da nauči šta je timski rad, kako se rešavaju određeni problemi u komunikaciji i svi drugi problemi koji su univerzalni, a javljaju se u različitim poslovnim uslovima.
Komunikacione veštine	Posedovanje veština komunikacije.
Liderstvo	Posedovanje liderskih sposobnosti.
Timski rad	Spremnost studenata na rad sa ljudima različitog profila.
Organizacione veštine	Posedovanje organizacijskih i menadžerskih veština.
Prezentacione veštine	Posedovanje prezentacionih veština i sposobnost studenata da predstavi sebe u najboljem svetlu.
Poslovno ponašanje	Poznavanje pravila poslovnog bontona.
Inicijativnost	Sposobnost studenta da iznese svoje ideje, predloge i pokrene određena pitanja, umesto da bude pasivan i samo uslovno rečeno "odrađuje" svoj posao.
Kreativnost i inovativnost	Kreativan i inovativan pristup u poslu i rešavanju problema.
Preduzetnički duh	Posedovanje preduzetničkog duha.
Fleksibilnost i adaptibilnost	Sposobnost studenta prilagođavanju različitim situacijama i poslovnim okruženjima. Sposobnost adaptacije u okviru moralnih normi.
Mobilnost	Spremnost studenta na promenu radnog mesta.
Spremnost na konstantan rad	Sposobnost studenta na rad po potrebi klijenta, a ne samo u okviru 8 radnih sati.
Upornost	Istrajnost u dolasku do konačnog rešenja problema.
Ekonomска znanja	Poznavanje bazičnih znanja iz marketinga, menadžmenta, finansija i računovodstva.

KOMPETICIJE, VEŠTINE I ZNANJA	DETALJNIJE OBJAŠNJENJE
Proaktivnost	Kretanje u susret izazovima sa ciljem da se oni što bezbolje savladaju. Aktivizam studenata u studentskim organizacijama i vannastavnim aktivnostima.
Motivisanost	Spremnost i želja pojedinaca da krene od bazičnih pozicija i da se dalje usavršava i napreduje u kompaniji.
Odgovornost	Odgovornost prema poslodavcu i poslu kojim se student bavi. Neophodno je razviti sistem odgovornosti kod pojedinca.
Individualnost	Sposobnost studenta da bude samostalan u svom radu, kako bi mogao da se snađe i kada ne bude imao pomoć ostatka tima.
Etičnost	Posedovanje radne etike.
Informisanost i praćenje savremenih tokova	Poznavanje novosti iz struke i oblasti kojom se student na poslu bavi. Posedovanje informacija o kompaniji i bar osnovnim privrednim temama.
RadozNALost i interesovanje	Želja studenta da nauči nove stari koje nije imao mogućnosti da nauči tokom školovanja. Neophodno je da pojedinac bude svestan da nikada ne može znati sve, pa da samim tim ima spremnost i potrebu za stalnim usavršavanjem i nadogradnjom sopstvenog znanja.
Orijentacija na rezultate	Orientacija studenta na postizanje rezultata.
Veštine rešavanja problema, analitičnost i rasuđivanje	Sposobnost studenta da razmišlja široko, van utvrđenih kalupa. Spremnost da se razumeju i prihvate stvari sa kojima student ranije nije imao dodira. Sposobnost povezivanja različitih elemenata, kako bi se došlo do željenog rešenja. Posedovanje analitičkog pristupa kod poslovnih izazova i u svakodnevnom životu.
Spremnost na doživotno učenje	Spremnost i želja pojedinca za konstantnim usavršavanjem tokom celog života.
Dodatno usavršavanje	Pohađanje različitih kurseva radi usavršavanja. Pohađanje stručnih seminara, konferencija i različitih takmičenja. Razvoj neformalnog obrazovanja.
Informatička pismenost	Poznavanje rada na računaru, korišćenje interneta i poznavanje opšteg MS Office paketa. Poželjno poznavanje stručnih i specifičnih softvera.
Poznavanje stranih jezika	Tečno znanje bar engleskog jezika, a veliku prednost predstavlja znanje još nekog stranog jezika.
Međusektorska interesovanja	Posedovanje osnovnih informacija i znanje u vezi sa drugim sektorima u kompaniji.
Pismenost	Gramatička pismenost i formalna komunikacija.
Jasna predstava o budućoj struci (poslu) nakon studija	Neophodno je da student poseduje osnovnu predstavu o tome čime će se baviti i šta će raditi nakon studija.

PROPORUKE	DETALJNIJE OBJAŠNJENJE
Modernizacija načina i metoda izvođenja nastavnog procesa	Profesori moraju biti spremni da menjaju svoj način rada i da ga prilagođavaju uslovima i vremenima koja se velikom brzinom i dinamikom menjaju. Nastavni programi moraju biti dinamičniji i zanimljiviji. Ne može se raditi i predavati na potpuno identičan način kao što je to rađeno pre dvadeset godina isto tako kao što nijedna kompanija ne bi bila uspešna kada bi primenjivala iste metode koje je primenjivala decenijama unazad.
Uvođenje većeg broja izbornih predmeta	Znanje studenata koji završe fakultet se razlikuje u samo par ispita. Kada bi studenti imali veći broj izbornih predmeta, poslodavci bi imali mnogo raznovrsniji izbor, a i studenti bi bili više motivisani da uče.
Povezivanje i veća otvorenost institucija	Povećati broj izbornih predmeta, uvesti mogućnost slušanja predmeta na različitim fakultetima, biranje profesora različitih fakulteta, razmena informacija, resursa i prakse.
Razvoj mekih veština (soft skills) kod studenata	Podsticati razvoj mekih veština kroz sve nastavne predmete.
Podsticanje kreativnog mišljenja	Profesori i obrazovne institucije ne smeju ubijati i ograničavati kreativnost studenata insistiranjem na formi.
Uvođenje preduzetništva kao izbornog predmeta	Preporuka za uvođenje preduzetništva kao izbornog predmeta na fakultetima, a pre svega na tehničkim fakultetima.
Priprema studenata za izlazak na tržište rada	Uvođenje posebnog predmeta na završnim godinama fakulteta koji će edukovati studente o trenutnoj situaciji na tržištu rada, načinima za dodatni razvoj, prijavama za posao, intervjuima i slično.
Uvođenje više praktične nastave, interakcija i simulacije u cilju upoznavanja studenata sa radom za vreme studija	Motivisanje studenata da uče, podsticanje rada u timovima, manje grupe na fakultetima i promena načina predavanja. Na svakoj visokoškolskoj instituciji formirati timove profesora koji će se posvetiti pripremi studenata za odlazak na međunarodna takmičenja (studije slučaja, stručna takmičenja, itd.). Uvođenje primera iz prakse na predavanjima, studije slučaja, demonstracije, itd. Korišćenjem moderne tehnologije, simulirati vođenje projekata kroz koje oni razvijaju spremnost na preuzimanje odgovornosti, suočavanje sa neuspehom i realnim poslovnim svetom uz manje rizika.
Uvođenje gostujućih predavača iz prakse i organizovanje poseta kompanijama	Preporuka je da kao dodatak redovnim predavanjima na fakultetima, ljudi iz privrede održe predavanja koja će pokazati praktičnu primenu izložene teorije. Pored toga, preporučeno je i organizovati posete studenata kompanijama.
Izrada završnih, master i seminarskih radova u kompanijama	Boravak studenata u kompanijama gde će na osnovu realnih situacija iz prakse i njihovog proučavanja napisati završni, master ili seminarski rad.

PROPORUKE	DETALJNIJE OBJAŠNJENJE
Uvođenje raznih vrsta obuka	Razne radionice edukativnog tipa koje mogu pomoći studentima u razvijanju svojih znanja i veština, kao i u potrazi za poslom.
Obavezan istraživački rad	Angažovanjem studenta u istraživanjima, on mnogo više nauči i stečeno znanje duže zadržava nego tradicionalnim učenjem teorije i reprodukcijom gradiva. Prilikom istraživanja, student se informiše koristeći različite izvore informacija i na taj način ima priliku da sam formira zaključke, dok ga korišćenje jednog izvora i učenja napamet ograničava.
Obavezna stručna praksa tokom studija i definisanje njenog institucionalnog okvira	Stručna praksa treba da bude usklađena sa obavezama na fakultetu da studenti ne bi popustili sa učenjem dok su na praksi. Težnja stvaranju tkz. <i>part time</i> poslova gde bi studenti za kompanije radili konkretnе stvari i za to bili nagrađeni u vidu honorara. Zakonski regulisati studentske prakse (jasno definisan položaj praktikanta u kompaniji, njegov status, prava i obaveze). Definisanje kriterijuma i standarda koje kompanija treba da zadovolji da bi organizovala kvalitetnu praksu. Standarde definisati akreditacijom. Jasno definisati trajanje prakse ili više varijanti prakse. Obavezno posedovanje mentora u kompaniji koji će pratiti rad studenta na praksi. Ocenu studenta na praksi treba da da poslodavac uz obavezno obrazloženje. Ocena treba da bude integrisana u ESPB sistem. Preporučljivo je da prakse ne budu kraće od 3 meseca.
Kreiranje baze podataka kompanija i fakulteta sa posebnim potrebama i ponudama u domenu praksi	Povećati dostupnost informacija o studentskim stručnim praksama, kako studentima, tako i kompanijama.
Definisanje jasnih kanala komunikacije fakultet - univerzitet - kompanija	Savršeno dobra komunikacija i kordinacija između svih članica sistema kako bi se međusobno kontrolisali i bili efikasni u određivanju ponude prakse, tražnje za praksom i uvidom u efikasnost i efektivnost obavljanja prakse od strane studenta.
Uvođenje poreskih olakšica za kompanije	Uvođenje zakonske obaveze kompanijama da primaju praktikante, uz kompenzaciju u poreskim olakšicama, po ugledu na model u Nemačkoj. Poreskim olakšicama obezbediti stipendije od kompanija i podršku za projekte. Drugi vid olakšica predstavlja subvencije malim i srednjim preduzećima u vidu opreme.
Kreiranje sistema ocenjivanja koji će vrednovati celokupno angažovanje studenata	Uvođenje sistema ocenjivanja i vrednovanja angažovanja studenta kroz volontiranje, praksu, rad u studentskim i nevladinim organizacijama, itd. Kroz ovakav rad razvijaju se veštine koje su mnogo bitnije poslodavcima nego poznavanje često nepotrebнog teorijskog znanja.
Usvajanje pravilnika o dodeli dodatnih ESPB za vannastavne aktivnosti	Cilj je motivisati studente da se uključe u aktivnosti koje nisu u okviru kurikulumu, a koje mogu doprineti razvoju opštih i menažerskih kompetencija. Takođe je neophodno uniformisati vrednovanje tog dodatnog rada da bi mogao da bude stavlen u dodatak diplomi.
Razmena studenata	Razmena studenata radi sticanja novih znanja i istustava, kao i povezivanje studenata.
Rangiranje fakulteta i studijskih programa	Formiranje tela ili komisije koju bi činili profesori, privrednici i studenti.

PROPORUKE	DETALJNIJE OBJAŠNJENJE
Povezivanje privrede i univerziteta po ugledu na primere dobre prakse	Kako je evidentno da studenti uče određene predmete koji nisu od značaja za poslodavca, ali u isto vreme neka važna znanja ne poseduju, neophodno je različitim merama "haterati" obrazovne institucije da usklade svoje studijske programe sa potrebama tržišta. Jedan od vidova povezivanja privrede i univerziteta je saradnja na naučno-tehničkim projektima.
Saradnja profesora i privrede i edukacija profesora	Profesori treba da borave u kompanijama da bi uvideli kako funkcionišu poslovni principi. Privrednici treba svoja iskustva da prenose profesorima. Organizovanje redovnih treninga za profesore i usavršavanja rada i pristupa u nastavi.
Evaluacija profesora i udžbenika	Definisanje metodologije za ocenu rada profesora uz određivanje jasnih kriterijuma (npr. broj naučnih radova, kompetencije, prilaznost, ocene studenata, rad u privredi,...)
Donošenje zakonskih regulativa za implementaciju Nacionalnog okvira kvalifikacija	Potrebni inicijatori: SKONUS, KONUS, NSVO (Nacionalni savet za visoko obrazovanje), NPS (Nacionalni prosvetni savet), SSOOO (Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih), asocijacije poslodavaca, Ministarstvo prosvete i nauke, Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja, studentske organizacije i mediji. Realizatori: Nacionalni saveti
Definisanje finansijskih mehanizama	Definisanje finansijskih mehanizama za usmeravanje studenata i visokoškolskih institucija da obrazuju kadrove potrebne tržištu.
Transparentnost finansiranja visokoškolskih institucija	Uvesti transparentnost kod finansiranja visokoškolskih institucija
Definisanje obrazovne politike	Stvaranje mehanizma za definisanje obrazovnih politika (upisne kvote, kurikularni okvir, itd.)
Uvođenje strožijih kriterijuma kod akreditacije	Uvođenje strožijih kriterijuma kod akreditacije visokoškolskih ustanova i studijskih programa.
Definisanje strategije zapošljavanja za svršene studente bez radnog iskustva	U praksi se pokazalo da je veliki broj kompanija, apsolutno nezainteresovan za neiskusnu radnu snagu, što je problem koji iziskuje rešavanje na višem nivou.
Ulaganje u studentske start up kredite	Ulaganje privrednika u studentske start up kredite.
Formiranje alumni klubova	Formirati alumni klubove na fakultetima, po uzoru na uspešne univerzitete u inostranstvu.
Vođenje fakulteta od strane profesora koji su sposobni menadžeri	Fakultete treba da vode profesori koji su sposobni menadžeri, kako bi postavili fakultet u tržišni kontekst i na taj način uskladivali svoje programe sa potrebama tržišta.
Ugovor između studenta i fakulteta	Precizno definisati prava i obaveze fakulteta i studenta tokom studiranja.
Uključivanje univerziteta u "tuning" projekte	Za razliku od reforme sistema obrazovanja u evropskim zemljama, koja je u prvom redu odgovornost države, ovaj projekat se usredsređuje na strukturu i sadržaj obrazovnog procesa, što je u nadležnosti samih institucija visokog obrazovanja...
Karijerno vođenje i savetovanje	Objasniti srednjoškolcima koji upisuju studije perspektive struke koja ih interesuje, ali uzeti u obzir potrebe tržišta rada.

# BUDITE U KLUBU NAJBOLJIH POSLODAVACA



OD NAREDNOG MESECA



NASTAVLJA DA PREDSTAVLJA  
NAJBOLJEG POSLODAVCA

# EDUKACIJA I OBUKA

Značaj konstantne edukacije i obuke



**NEPRESTANO UČENJE I USAVRŠAVANJE  
JE MINIMALAN ZAHTEV ZA USPEH  
U BILO KOJOJ OBLASTI.**

# D

a li ste ikada razmišljali o tome koliki je rok trajanja našeg znanja i postojećih veština? Nema preciznog odgovora, ali jedno sa sigurnošću mogu da tvrdim – naša znanja i veštine zastarevaju velikom brzinom! Bez obzira na činjenicu koliko smo danas dobri u nečemu, ako zastanemo i prestanemo da usvajamo nova znanja problem je odmah na vidiku. Dileme nema! Ako vremenom ne postajemo bolji, vremenom sigurno postajemo lošiji.

Praksa pokazuje da mnogi ljudi prestaju da uče i usvajaju nove veštine zbog više razloga. Neki od njih su:

- *misle da već imaju visoko obrazovanje,*
- *imaju preterano lepo mišljenje o sebi,*
- *suviše se oslanjaju na svoje iskustvo,*
- *prilično su inertni,*
- *smatraju da se proces učenja i obrazovanja završava onim momentom kada dobiju određenu diplomu,*
- *nisu u potpunosti svesni da živimo u eri informacije,*
- *doživeli su određeni neuspeh u procesu učenja ili usvajanja nove veštine, koji je vrlo destimulativno delovao na njih,*
- *idu linijom manjeg otpora,*
- *nisu podstaknuti i motivisani na razvoj i usavršavanje,*
- *previše su mentalno stari,*
- *nemaju dovoljno entuzijazma,*
- *ne smatraju značaj kombinacije praktičnih i teoretskih znanja.*

Ovo su bili samo neki od razloga ali sigurno ih ima još puno. U svakom slučaju, zadatak lidera je da prihvati sledeću izjavu kao pravilo i usvoji je kao stil i način života.

A ona je sledeća:

*Učenje i vežbanje je rešenje za ovladavanje bilo kojim znanjem ili veštinom. Vežbom takođe možemo usvojiti bilo koje ponašanje ili pozitivnu naviku koja se nameće kao preka potreba za realizaciju naših ciljeva.*

Nažalost i ako su edukacija i obuka tako važni, činjenice govore da kompanije i društvo uopšte još uvek nemaju kulturu

obučavanja i ako im je ona veoma potrebna.

Međutim, savremene tendencije unose promenu u svim životnim sferama pa i u edukaciji i obučavanju. Zanimljiv je recimo podatak, da godine 1987. čak preko 50% kompanija u Velikoj Britaniji nisu izdvajali ni jednu funtu za edukaciju i obuku zaposlenih. A samo **deset** godina kasnije slika se totalno promenila. Danas svega 4% velikih i srednjih kompanija uopšte nemaju nemaju fond za edukaciju i samo 20% malih kompanija.

## ULAGANJE U EDUKACIJU KOMPANIJA U VELIKOJ BRITANIJI

1987. god.

danas,  
male i srednje  
kompanije

danas,  
velike  
kompanije

50%

20%

4%

Osnovni cilj obuke jeste sticanje konkretnih znanja i veština ili korisnih sposobnosti zaposlenih da bi se povećala efikasnost, sve opšta produktivnost kompanije i na kraju krajeva da bi se olakšao proces rada samih radnika i putem novih znanja povećaola njihova vrednost.

Imajući u vidu sve izrečeno, savremeni lider ima konstantni zadatok da deluje u dva smera.

**PRVI** – da stalno traga za novim znanjima i veštinama, da investira u svoj razvoj i edukaciju.

**DRUGI** - da utiče na prenos znanja i obuku svojih saradnika i to u najširem smislu. S tim što ne treba samo on da utiče na edukaciju saradnika, potrebno je da uspostavi čitav jedan sistem obuke, edukacije i razvoja zaposlenih. Preporuka je da svaki lider pri svojoj organizaciji ili kompaniji osnuje CENTAR ZA EDUKACIJU, OBUČAVANJE I INFORMISANJE saradnika.

Centar treba da sadrži sistem treninga i obuka organizovanim po modulima za sve zaposlene. Takođe treba da sadrži i sveobuhvatnu obuku prijema novih ljudi, u cilju njihovog brzog uhodavanja i prevazilaženja, na novo radno mesto i brzog usvajanja potrebnih znanja. Bilo bi poželjno da centar ima i svoju bogatu biblioteku sa tematskom literaturom, i raznim brošurama o svim relevantnim informacijama vezanim za samu kompaniju. Jednom rečju svaka kompanija treba da ima svoju školsku obrazovnu instituciju!

I sve ovo nije dovoljno, već je potrebno da kompanija povremeno ili stalno angažuje druge konsultante (autoritete u određenim oblastima) kao i druge institucije, sve u cilju

da isprati stalni trend promena u edukaciji i savremenom poslovanju.

Lično verujem da kada angažujete konsultanta van vaše kompanije jedan od osnovnih kriterijuma treba da vam bude to koliko je ta osoba iskusna u oblasti iz koje konsultuje i koji su to konkretni rezultati koji se kvalifikuju da vas edukuje. Kada pronađete adekvatnog konsultanta ne štedite novac jer ulaganje u vaše saradnike, nikada nije trošak, već vaša najbolja i najkapitalnija investicija! Bitna stvar kod obučavanja određene osobe je njegovo usmeravanje da postane dobitnik. To ćemo lakše uspeti ako pratimo njegov rad i odreagujemo uvek pozitivno kada god primetimo da nešto radi na pravi način.

Evo još jednog podatka koji nedvosmisleno potvrđujete značaj edukacije, čak 75% nezaposlenih odraslih osoba ima poteškoća u čitanju i pisanju.

#### **Napomena:**

Uprkos svim ovim navedenim činjenicama stvari u praksi su još uvek drugačije. Preko 50% kompanija potroši od 50% - 70% svog novca da plate a 0,9% svog budžeta na edukaciju i obučavanje. Pored toga gotovo sve kompanije mnogo više para potroše na održavanje poslovnog prostora i opreme nego što investiraju u održavanje i razvijanje zaposlenih. Ako su ljudi ti koji prave rezultat uz pomoć opreme, onda je u najmanju ruku razumno uložiti značajni deo prihoda u njih i njihovo znanje!

Uspeh danas mnogo više zahteva kontinuirano učenje nego bilo kada pre u istoriji. Ukoliko želimo da ostanemo u koraku sa najnovijim dostignućima u svojoj primarnoj oblasti, moramo neprestano da učimo i prikupljamo sve relevantne informacije. >>>

**Preporuka** - Bendžemin Frenklin kaže: „*Ulaganje u znanje donosi najveće kamate*“. Posle petnaest godina iskustva u biznisu potpuno sam siguran da je ova izjava apsolutno tačna. A zašto? Novac koji sam zaradio je uglavnom potrošen (ili uglavnom potrošen) odnosno reinvestiran ali iskustvo i znanje koje sam stekao radeći, učeći i isprobavajući sve ono o čemu sam čitao i u praksi primenjivao je ostalo. Shvatio sam da su iskustvo, edukacija i nove veštine daleko vredniji deo koji sam dobio tokom aktivnog rada od samog novca. Preporuka moja svim liderima je da se nikada ne umore od traganja za novim znanjem i da momentalno naprave (ako to već nisu) svoj sistem prenosa znanja i obuke u vidu edukativnog trening centra.

Menadžeri u radu sa svojim saradnicima koji nisu dovoljno produktivni imaju samo dve mogućnosti:

1. Da ih učine produktivnim tako što će ih dobro obučiti.
2. Druga mogućnost nije popularna ali je često jedino logična, da prekine saradnju sa njima.

I evo još jedne zanimljive informacije koja vam može koristiti prilikom formiranja takvog centra, a tiče se toga kako mi kao ljudi učimo i primamo informacije. Istaživanja govore na sledeći način:

- 83% putem čula vida,
- 11% putem čula sluha
- 3,5% putem čula mirisa,
- 1,5% putem čula dodira
- 1% putem čula ukusa.

Najbolji sistem učenja jeste onaj gde aktiviramo sva čula ali gde je akcenat na vizuelni deo. To je sigurno jedan od razloga zašto zvanično (formalno) obrazovanje ne daje baš prave efekte jer je dominantna stavka nemaštovito predavanje gde uglavnom aktiviramo samo čulo sluha.

## “DOBRA KNJIGA SADRŽI VEĆE BOGATSTVO OD DOBRE BANKE.” - Roj Smit

Tekst je priređen po knjizi „Lider je u Vama“ autora D.R. Gilberta (Dragiše Ristovskog), direktora i osnivača D.R. Gilbert Centar groupa. [www.drgilbert-centar.com](http://www.drgilbert-centar.com)

## Manje novca za zapošljavanje u 2012.

Predlogom budžeta Srbije za 2012. godinu predviđeno je oko 2,5 puta manje novca za programe zapošljavanja koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje nego u 2011. kada je oko 7,2 milijarde dinara izdvojeno za aktivne mere zapošljavanje.

Jedan deo budžeta je dolazio dodatno iz lokalnih samouprava sa kojima je NSZ udruživala sredstva. Oko 100 opština i gradova, tokom 2011. godine, sprovodilo je aktivne mere zapošljavanja.

Ipak koliko će tačno novca biti izdvojeno za zapošljavanje i koji će programi biti aktivni, znaće se nakon što Skupština Srbije bude usvojila budžet za 2012. godinu.



## Vojvodina ulaze u zapošljavanje

Vlada Vojvodine uložiće ove godine 316 miliona dinara u programe zapošljavanja u pokrajini, izjavio je vojvođanski sekretar za rad i zapošljavanje Miroslav Vasin.

Vasin je istakao da će ove godine na nivou Vojvodine biti uloženo oko 500 miliona dinara, od čega će pokrajina izdvojiti 316 miliona, a ostatak će biti udružena sredstva sa budžetom Srbije.

“Od sredstava koje će obezbediti pokrajina, 126 miliona biće izdvojeno za udruživanje sa lokalnim samoupravama za finansiranje programa pripravnih rada, javne radove i obuke, dok će ostatak biti usmeren na samozapošljavanje i novozapošljavanje”, rekao je Vasin.

On je najavio je da će tokom januara biti raspisan konkurs sa lokalne samouprave i da će lokalni programi zapošljavanja početi da se realizuju u drugoj polovini februara.

“Nastavićemo sve akcije koje su se pokazale u prethodnih nekoliko godina kao veoma uspešne, a to je subvencionisanje samozapošljavanja i finansiranje kroz subvencije za otvaranje novih radnih mesta u Vojvodini”, rekao je Vasin. Dodao je da su tu ubrojane i izdvajanja za radna mesta koja otvaraju strani i domaći investitori, koje Pokrajina sufinansira sa po 130.000 dinara.

S obzirom da će ove godine biti otvoren Centar za obuku nezaposlenih u Novom Sadu, značajna sredstva biće izdvojena i za obuku nezaposlenih u tom centru.

# UREDJA O PODSTICANJU ZAPOŠLJAVANJA

*Sredinom maja prošle godine stupila je na snagu  
Uredba o podsticanju zapošljavanja.*

**O**vom uredbom utvrđuju se uslovi i način ostvarivanja prava poslodavaca iz privatnog sektora na subvencionisanje određenog dela obračunatog poreza na zarade i doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, radi podsticanja zapošljavanja.

Drugim rečima, Uredba definiše povlastice koje vlasnici preduzeća/radnje u privatnom sektoru ostvaruju ako zaposle lice mlađe od 30 godina ili starije od 45 godina.

Prema ovoj Uredbi, poslodavac koji zaposli na neodređeno, odnosno određeno vreme lice koje najmanje šest meseci bez prekida pre zapošljavanja nije bilo u radnom odnosu, ostvaruje pravo na subvencionisanje iznosa 30% obračunatog poreza na zarade i ukupnog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, u periodu od 12 meseci od dana novog zapošljavanja, odnosno u periodu dok traje

radni odnos na određeno vreme novozaposlenom licu.

Poslodavac koji zaposli lice mlađe od 30 godina ili starije od 45 godina, koje najmanje šest meseci bez prekida pre zapošljavanja nije bilo u radnom odnosu, ostvaruje pravo na subvencionisanje ukupnog iznosa obračunatog poreza na zarade i ukupnog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, u periodu od 12 meseci od dana novog zapošljavanja, odnosno u periodu dok traje radni odnos na određeno vreme novozaposlenom licu.

Pravo na subvencionisanje iznosa 30%, odnosno 100% obračunatog poreza na zarade i doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje nema poslodavac koji je ostvario pravo na korišćenje sredstava u skladu sa Uredbom o uslovima i načinu privlačenja direktnih investicija.

Poslodavci ne mogu smanjivati broj zaposlenih tokom perioda subvencionisanja poreza i doprinosa u odnosu na broj zaposlenih koji su imali na dan 31. marta 2011. godine, uvećan za broj novozaposlenih lica.



# FACEBOOK ZAPOSLOIO PREKO 200.000 LJUDI

**P**osredstvom najpopularnije društvene mreže, "Fejsbuk", u 2011. se zaposlilo više od 232.000 ljudi širom Evrope, pokazali su objavljeni podaci studije konsultantske firme Deloitte.

Prema istraživanju o uticaju Facebooka na kreiranje radnih mesta njegovih korisnika, koje je Deloitte obavio u 27 članica Evropske unije i Švajcarskoj, ta društvena mreža je u navedenim zemljama lane pokrenula indirektno zapošljavanje 232.000 ljudi.

U izveštaju se naglašava da je reč samo o indirektnom zapošljavanju jer je u Facebook za Evropu trenutno 600 stalno zaposlenih koji rade kao dizajneri, tehnički saradnici, medijski agenti, stručnjaci za marketing i komunikaciju.



## *Najplaćeniji zaposleni u kompaniji Facebook je...*

...Šeril Sandberg, glavni "operativac". Njena zarada u 2011. godini iznosila je 30,87 miliona dolara.

Sandbergova, pored toga što je najplaćenija, često je jedina žena na sastancima najvišeg menadžmenta Facebooka.

Šeril Sandberg je studirala ekonomiju na Harvardu, gde ju je primio Lorens Samers, bivši američki sekretar za finansije, koji joj je ubrzo postao mentor i obezbedio prvi posao. Ona je kasnije prešla u kompaniju Google, odakle ju je Cukerberg povukao u Facebook 2008. godine.

# KONKURS PROJEKTNIH IDEJA

**Osvoji 1.000 evra i realizuj svoj projekat!**

O kupi tim i utiči na zapažene probleme u svojoj zajednici. Iskoristi priliku da prisustvuješ seminaru koji će ti dati smernice kako se piše projekat, učestvuj na konkursu projektnih ideja i obezbedi sredstva za realizaciju svog projekta! Ostvari saradnju sa vodećim kompanijama u zemlji, upoznaj se sa njihovom politikom društveno odgovornog poslovanja i realizuj svoj projekat!

Ovo je prilika da stekneš praktično iskustvo iz projektnog menadžmenta, sarađuješ sa kompanijama i da dugoročno utičeš na promene u svojoj zajednici.

## PREDLOG PROJEKTA MOGU PODNETI:

- udruženja (udruženja koja imaju za članove mlade od 18 do 29 godina starosti) registrovana na teritoriji Republike Srbije
- grupa pojedinaca od 18 do 29 godina starosti (3 ili više pojedinaca). U ovom slučaju grupa pojedinaca će imati obavezu da registruje svoje udruženje nakon objavljivanja rezultata. Budžetom će biti predviđeni troškovi osnivanja udruženja, a grupa pojedinaca će uz smernice od strane AIESEC-a otvoriti svoje udruženje koje će im omogućiti da, posle realizacije projekta, nastave sa društvenim angažmanom, ukoliko to žele.



**Odgovorni Mladi  
Održiva Budućnost**

## DOKUMENTACIJA ZA PRIJAVLJIVANJE

Za registrovana udruženja, pored popunjene projektne dokumentacije, potrebno je poslati i kopiju akta o registraciji i statuta.

Za grupe pojedinaca dovoljno je poslati popunjenu projektnu dokumentaciju.

## TRAJANJE KONKURSA

Konkurs projektnih ideja otvoren je do **15. marta 2012**. Do kraja marta biće objavljeni najbolji projekti.

## U OKVIRU KOG BUDŽETA SE PODNOSI PROJEKAT?

Projekti ocenjeni kao najbolji od strane komisije koju čine predstavnici partnerskih kompanija

i AIESEC-a dobije sredstva.

Projektne ideje finansiraju partnerske kompanije u iznosu od 1.000 evra u dinarskoj protivvrednosti. U tom okviru treba koncipirati ceo projekat.

Postoji mogućnost dodatnog finansiranja iz fondacija ili posebnim dogovorom, međutim podneseni projekti moraju biti u okviru ovog iznosa.

#### TRAJANJE PROJEKTA

Sve projektne aktivnosti se moraju završiti do 31.12.2012.

Najbolje ideje biće finansirane od strane vodećih kompanija pri čemu ćete realizovati svoj projekat uz podršku i mentorstvo vodećih kompanija i AIESEC-a!

Projektne ideje (ceo popunjeni projektni paket) slati do 15.3.2012. na [odgovorni.mladi@gmail.com](mailto:odgovorni.mladi@gmail.com). U naslovu napisati za koju temu ste se odlučili.

#### **Teme u okviru kojih se podnosi predlog projekta:**

- 1. Uticem na održivu ekonomiju kroz obnovljive izvore energije!**
- 2. Uticem na održivost društva kroz volonterizam mladih!**
- 3. Uticem na zaštitu životne sredine!**

## **PODELI SVOJE ZNANJE – UKLJUČI SE U TAKMIČENJE**

U okviru konkursa „PODELI SVOJE ZNANJE – UKLJUČI SE U TAKMIČENJE“, Trimo i ove godine, jedanaesti put za redom, pruža šansu srpskim akademcima da svoje naučne rade, primenljive u praksi, uporede sa kolegama iz još 14 evropskih država.

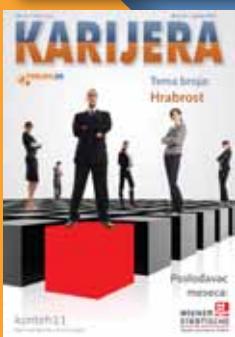
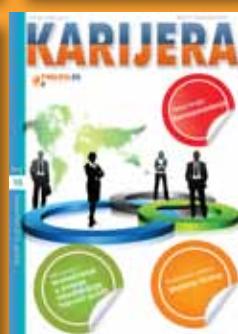
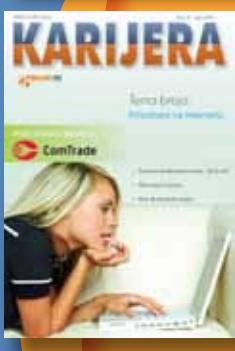
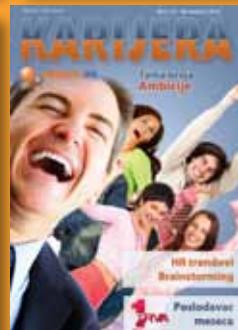
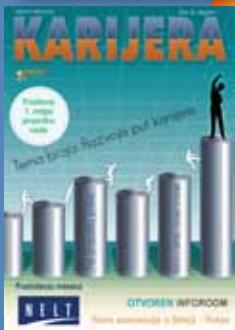
U okviru konkursa, koji je otvoren do 18. marta 2012, diplomci i postdiplomci sa fakulteta za arhitekturu, industrijski dizajn, građevinu, mašinstvo, biznis i ekonomiju imajuće priliku da za naučne rade odbranjene tokom kalendarske 2011. konkurišu za Trimove nagrade za istraživanje, ali i da se izbore za mogućnost da nastave saradnju sa vodećom evropskom građevinskom kompanijom.

Dodatne informacije svi zainteresovani mogu da pronađu na sajtu <http://www.trimo-researchawards.com/en>.

Na takmičenje mogu da se prijave diplomski, specijalistički, magistarski i doktorski radevi iz sledećih disciplina: arhitektura, industrijski dizajn, građevina, mašinstvo i biznis (internacionalizacija, marketing, upravljanje inovacijama, kultura inovacija). Kriterijum za ocenjivanje rada biće savremenost naučnih dostignuća, novi pristupi i rešenja koja mogu da se upotrebe u praksi, a čiji rezultati mogu da doprinesu uspehu Trima.

Kandidati mogu da se prijave popunjavanjem prijave objavljene na sajtu Trimo Research Awards (<http://www.trimo-researchawards.com/>) i prijavljivanjem ili ličnom dostavom originalnog rada do **18. marta 2012**, na adresu Trimo d.d., Komisija za istraživački rad, Prijateljeva cesta 12, 8210 Trebnje, Slovenija.

Za više informacija, kandidati mogu da se obrate na mejl adresu: [award@trimo.si](mailto:award@trimo.si).



# KARIJERA

POSLOVI.RS