

KARIJERA

POSLOVI.RS

Tema broja:
Ambicije



**HR trendovi
Brainstorming**

1
PRVA
www.prva.rs

**Poslodavac
meseca**

PRAKSE



Izaberi svoj put!

Praksa

Obuka

Volontiranje

www.prakse.rs

S^XPENDIJE.RS





SADRŽAJ

KANDIDATI

- 6 Energičnost i ambicije određuju vaš uspeh
- 8 A kao ambicija
- 10 Ciljevi bude ambicije

ISTRAŽIVANJE

- 14 Rezultati ankete - Koja je osobina presudna za ostvarivanje ciljeva?

ZAPOSLENI

- 16 Znanje je bitno, ali ambicija je neophodna za uspeh
- 18 Velike ambicije = Veliki rezultati

POSLODAVAC MESECA

- 22 Prva Srpska Televizija

POSLODAVCI

- 24 Kažnjavati ili opraštati greške koje prave zaposleni?

HR TRENDYOVI

- 26 Brainstorming

GOVOR BROJKI

- 28 Evidencija nezaposlenih u oktobru 2010.

IZ UGLA ZAKONA

- 30 Ugovaranje zabrane konkurencije
- 31 Zabrana pušenja

VESTI

- 32 Sajam praksi 2010
- 33 Karijerno časkanje

ZANIMLJIVOSTI

- 34 Prvi poslovi bogataša



IMPRESSUM

IZDAVAČ:

Business Press d.o.o.
Beograd

GLAVNI UREDNIK:

Jelena Gajić

SARADNICI:

Milica Nastasić
Dragiša Ristovski
Dr. Gilbert Centar

MARKETING:

Snežana Čpajak

TEHNIČKA OBRADA:

Ivan Stojanović

FOTO:

Fotolia.com

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

Poslovno Jutro

VAŠ
IZVOR
INFORMACIJA

The screenshot shows the homepage of the Poslovno Jutro website. At the top, there is a navigation bar with links for 'NASLOVNA', 'MARKETING', 'ARHIVA', and 'KONTAKT'. The main title 'Poslovno Jutro' is displayed prominently in a large, stylized font. Below the title, there is a banner with the text 'VAŠ IZVOR INFORMACIJA'. The page features several columns of content. On the left, there is a sidebar with a list of topics such as 'Informacione Tehnologije', 'Finansije i Osiguranje', 'Liderstvo i Menadžment', etc. In the center, there is a section titled 'U FOKUSU' with a photo of a hand holding a fuel pump. To the right, there are sections titled 'AKTUELNO' with images of an electricity pylon and hands counting money. The bottom of the page includes a search bar labeled 'PRETRAGA' and a 'KURSNA LISTA' section showing exchange rates for various currencies (RS, BA, HR, MK). A footer at the bottom right includes buttons for 'Naslovni', 'Loš', and 'Slab'.



ENERGIČNOST I AMBICIJE



Za ljudе koji su energični najčešće ćete čuti da su to zapravo osobe koje imaju velike ambicije. Posedovanje ove osobine bitno je kako u privatnom životu tako i na poslu - prilikom postavljanja ciljeva, sprovođenja sopstvenih ideja, savladavanja prepreka i teškoća. To je jedna od najpoželjnijih osobina koja određuje koliko ste spremni za poslovne izazove.

Ambicija je ono što vam neprestano daje snagu da idete napred bez obzira na sve što vas okružuje. Ambiciozni ljudi se lako prepoznaju – to su osobe koje su pune energije, veoma uporne i ne odustaju lako od svojih namera. Najbolji primeri za to su brojni proslavljeni sportisti koji su dokazali da uz velike ambicije, celičnu volju i nepokolebljivu upornost može postići slava o kojoj mnogi sa-

njuju. Vlade Divac je još kao dečak odlučio da se bavi košarkom i već sa dvanaest godina se odvojio od roditelja kako bi mogao naporno i neometano da trenira. Verovatno je mnogima iz njegovog okruženja tada delovalo da je pre-ambiciozan, ali on je znao šta želi da ostvari – da bude najbolji. Zbog ovako velike i rano izražene ambicije, uspeo je da ostvari svoje snove i da posle toliko godina napornog rada





ODREĐUJU VAŠ USPEH



Ambicije pri traženju posla

Kada završite sa školovanjem sigurno ćete postaviti cilj da se što pre zaposlite. Da li je ovo ambiciozni plan? Naravno da nije, jer to je želja svakog od nas i logičan sled događaja kao što posle obdaništa dolazi prvi razred, posle osnove - srednja škola...

Ali ako postavite sebi cilj da se zaposlite i da nakon godinu, dve ili tri provedenih na poslu budete unapređeni u šefa, menadžera,... to su onda ambiciozni planovi.

Poslodavci veoma lako prepoznaju ambiciozne kandidate i izuzetno su im naklonjeni. U većini slučajeva oni su spremni da pruže šansu čak i onom kandidatu koji ne ispunjava neki uslov radnog mesta ako kod njega prepozna ambiciju koja je u skladu sa njihovim poslovnim planovima. Razlog za to je što znaju da takve osobe imaju velike planove i sve će uraditi kako bi ih i ostvarili. Takođe znaju da će se ambiciozni kandidati mnogo brže uklopiti u novo radno okruženje, rado će prihvataći izazove, a poslove će obavljati sa entuzijazmom.

postane košarkaška legenda.

Ambicija je veoma dragocena jer vam omogućava da ostvarite stvari za koje možda niste ni znali da ste sposobni. Ona vas motiviše da nakon jednog ostvarenog cilja, nastavite dalje postavljajući još ambicioznije ciljeve koje će vas "naterati" da stalno pomerate granice svojih mogućnosti.

Zato nastojte da predstavite sebe kao nekog ko ima velike i ujedno realne ambicije. Na ovaj svet svi dolazimo jednaki, ali sami određujemo da li ćemo biti energični i ambiciozni ili ćemo prepustiti da se stvari odvijaju svojim tokom. Što ambiciozniji budete, to ćete se brže kretati stazom uspeha koju ste sebi odredili i koja bi trebalo da vas dovede do ostvarenja vaših snova.



A KAO AMBICIJA

Motivirajte se i ne dozvolite da snovi zauvek ostanu neostvareni.

Borite se uvek, čak i kada vam se čini da su sve lađe potonule. Iz svog "rečnika" izbacite reči kao što su: ne mogu, neću biti u stanju, nemoguće, neostvarljivo...

Inicijativa je neophodna da biste uspeli. Ne možete napredovati ukoliko pasivno posmatrate svet oko sebe i ne preduzimate ništa očekujući da će uspeh sam doći.

Aktivirajte se i odlučite šta želite da postignete u životu. Bez jasne vizije nećete znati kuda treba da idete.

Jačina vaše volje određuje koliko ste spremni da ostvarite ciljeve o kojima sanjate. Budite jaki kada nađete na prepreke i svom snagom preprodite teškoće.

Ciljajte visoko. U zavisnosti od toga koliko velike i ambiciozne ciljeve postavite, toliki uspeh možete očekivati.

Istrajte u svojim namerama i ne dozvolite da izgovoru postanu vaša najveća kočnica. Što više izazova savladate uspeh će vam biti draži.

AEK REMONT d.o.o.

**Bulevar Vojvode Mišića 37-39
BEOGRAD**

AEK REMONT

Bulevar Vojvode Mišića 37-39
Beograd

Phone: +381 11 3047-438

Fax: +381 11 3047-438

E-mail: aek@beotel.rs

*Preduzeće za proizvodnju,
projektovanje, inženjering i trgovinu*

Delokrug rada:

- Instalacije jake i slabe struje.
- Javna rasveta.
- Procesna oprema, instalacije i upravljanje.
- Automatsko upravljanje rashladnih postrojenja.
- Projektovanje i izrada razvodnih ormana po zahtevu.
- Projektovanje instalacija jake i slabe struje.

Preduzeće osnovano 1993. godine u Beogradu

AEK REMONT



CILJEVI BUDE AMBICIJE

Na jednostavno pitanje koje možemo postaviti ljudima oko nas: „Da li imaš jasne životne ciljeve?“, vrlo često dobijamo nejasne ili odgovore poput: „Nisam baš o tome razmišljao“. Međutim, kada neka osoba na to pitanje odgovori: „Da“, a mi je pitamo koji su joj ciljevi, ona po pravilu odgovara: „Da budem uspešan, bogat, srećan...“ Naime, to su želje, puke fantazije, a ne ciljevi... I tada se, čuvši tu našu konstataciju – ljute.





KOJA JE RAZLIKA IZMEĐU ŽELJE I CILJA?

Za razliku od želje, koja predstavlja samo neku vrstu maglovitog i neuverljivog pozitivnog očekivanja u budućnosti, cilj je nešto što je jasno utvrđeno i konkretno, vremenski ograničeno, zapisano i, naravno – postoji jasna strategija za njegovu realizaciju.

Kada imamo cilj, mi ga relativno lako možemo opisati ljudima oko nas, i u svakom momentu možemo tačno znati dokle smo stigli na putu ka njegovoj realizaciji i šta nam je još potrebno da bismo naš cilj u potpunosti materijalizovali. Kao što kaže Robert Kiosaki: „Plan nije plan sve dok se ne nađe na papiru, crno na belo, tako da nekome možemo da ga pokažemo!“

Još jedna razlika između želje i cilja jeste u realnim okvirima. Dok su želje često nerealno zamišljene, ciljevi su afirmativni, dovoljno visoko postavljeni, ali istovremeno i realni. Osnovni zadatak ciljeva jeste da nas motivišu, a ne da nas plaše, a to se može desiti kada su ciljevi nerealno postavljeni.

U životu možemo često susresti osobe koje su sebi zacrtale preambiciozne ciljeve, te su „pregorele“. Nisu ih uspeli ostvariti, što ih je u motivacionom smislu „pokopalo“.

Međutim, ne tvrdim da je nemoguće postići velike ciljeve. Ako ste pažljivo čitali, na početku sam rekao „nerealno postavljeni“, a ne „nerealni“ ciljevi.

Šta to znači? Znači da je, u principu, u budućnosti sve izvodljivo. Kao što je rekao Napoleon Hil, sve što može da zamisli, naš um u praksi može i da ostvari, a ja ću samo dodati da je jako važan i vremenski okvir, to jest rok za ostvarivanje cilja!

Ukoliko su vam ciljevi izuzetno veliki, preporuka je da ih podelite na više manjih ciljeva, jer ćete na taj način lakše sa njima izaći na kraj i imaćete utisak da lepo napredujete ka svom konačnom velikom cilju.

Nastavak na strani 12 >>>

Šta je od izuzetne važnosti prilikom postavljanja ciljeva?

Ciljevima bi morala da prethodi goruća želja da se to što se zacrta i ostvari. Takođe, važno je da plan za realizaciju cilja postoji u pisanoj formi, te da je napisan u prvom licu jednine, u sadašnjem vremenu.

Preporuka je da ih tretiramo kao da su se već realizovali i da ih čitamo stalno iznova bez obzira na to što ih već znamo na pamet. Pored svega navedenog, potrebno je u svakom momentu pokazati veliki optimizam u pogledu njihove konkretnizacije i realizacije i veru da naši ciljevi zaista mogu postati stvarnost.





U KOJOJ MERI LJUDI OKO NAS IMAJU SVOJE JASNE CILJEVE?

Iako iz priloženog vidimo da su ciljevi „kičma“ života svih nas i da njima rešavamo mnoge nedoumice i probleme, budući da znamo svoj pravac kretanja, jedno istraživanje pokazuje sledeće:

- čak **50%** populacije ne obraća nikakvu pažnju na to u kom smeru njihov život ide,
- oko **40%** je poprilično neodlučno, često menja smer i spremno je da pod određenim i laganim uticajem krene u bilo kom smeru,
- približno **7%** ima jasne i konkretne ciljeve na privatnom i poslovnom planu i trudi se da ih u većoj ili manjoj meri realizuje,
- samo **3%** je 100% posvećeno svojim ciljevima i ne troši svoje dragoceno vreme ni na šta što ih odvraća od svojih ciljeva.

Iz priloženog se vidi da većina ljudi i nema ciljeve, što je naravno problem, s tim što bi trebalo dodati da postoji i druga krajnost, odnosno ljudi koji imaju previše ciljeva, što takođe nije dobro. Zašto? Ako nam je spisak ciljeva i suviše dugačak, moramo biti svesni da u životu nemamo vremena da realizujemo apsolutno sve ciljeve, ali imamo dovoljno vremena za one koji su nam najvažniji i koje iskreno želimo dostići. Dakle, pored definisanih ciljeva, potreban je i fokus na one koji su najbitniji za naš život i karijeru, jer to su naši prioriteti.

Doprinosi koje ciljevi daju ljudskoj populaciji su nemerljivi i zahvaljujući njima svet ide napred

– oni su pravi motori progrusa. Kada sretnete osobu bez cilja, vi ste, u stvari, sreli osobu koja nikuda neće stići. Odnosno, osoba koja kroz život plovi kao brod bez kompasa i bez svetionika – u svakom momentu može doživeti brodolom. Ciljevi, dakle, predstavljaju neku vrstu merača našeg napretka, oni su kao znakovi na putu naše plovidbe ka sopstvenoj viziji, ili kao stubići koji obeležavaju pređene kilometre



NE CILJEVE I AMBICIJE ?

na putu uspeha. Stara afrička poslovica kaže: „Ako imaš cilj, ti ćeš naći pravi put.“ A šta se dešava u suprotnom? Odgovor na ovo pitanje dao je mačak Kazalo u knjizi Alisa u zemlji čuda izjavom: „Ako ideš i ne znaš kamo, svaki put vodi tamo!“

Obratite pažnju na jednu potencijalnu opasnost koja se odnosi na to kako komuniciramo sa sobom prilikom postavljanja ciljeva i koje reči koristimo. Recimo, kada god koristimo reči „ja ću pokušati“, mi u stvari pokazujemo svoje slabosti, pokazujemo da ne kontrolišemo situaciju i već stvaramo alibi za eventualno neostvarenje cilja.

Putovanje bez ambicije i pravog cilja predstavlja faktor broj jedan zašto je na ovom svetu toliko neuspešnih i nesrećnih ljudi. To je osnovno pravilo na vašoj Mapi uspeha. Osoba koja ne poseduje cilj, vrlo često se kreće u neuspeh!

„Kompletno ponašanje je sa svrhom – usmeno ka određenom cilju. A presudan faktor koji upravlja našim aktivnostima jeste naša želja da nam bude bolje nego što bi bilo ako bismo izostavili tu aktivnost.“ – Aristotel

Tekst je priređen po
knjizi „Mapa Uspeha“
D.R.Gilberta



Izašla je nova knjiga D.R.Gilberta „Mapa Uspeha“

Mapa uspeha je knjiga koja na jedan jasan a neusiljen način skreće pažnju na važnost ciljeva na ličnom i poslovnom planu, stimuliše vašu maštu, ojačava samopouzdanje i pokreće u vama lavinu konstruktivnih akcija. Da vaši ciljevi ne budu nešto od čega se svesno ili nesvesno udaljavate, već nešto ka čemu se konstantno krećete.

U njoj je detaljno predstavljena efikasna tehnika postavljanja ciljeva u 11 koraka koja je dala u praksi izuzetne rezultate. Autor poručuje da je u našoj prirodi da budemo proaktivni, da mi delujemo, a ne da drugi to čine u naše ime. Niko neće rešiti naše probleme i realizovati naše ciljeve – društvo neće, naši rođaci neće, naša kompanija neće, naši prijatelji neće i naravno, ni naša porodica neće... to možemo uraditi samo mi sami!

Zanimljivost ove knjige jeste što pored brojnih odgovora poseduje preko 150 pitanja koja, kada čitaoci sebi postave, ih jasno navode na najbolja rešenja u odnosu na specifičnost njihove situacije.



Više informacija o knjizi i autoru pogledajte na sajtu www.drgilbert-centar.com





PRECIZNOST

STRPLJENJE

PRILAGODLJIVOST

AMBICIOZNOST

Ako mislite da će vam se, dok sedite povućeno u uglu svoje kancelarije, velike poslovne prilike prosto ukazati, onda ste u velikoj zabludi. Veliki uspesi ne dolaze sami od sebe, već su rezultat napornog i dugotrajnog rada. Ako želite da uspete, morate pokazati veliku volju i želju za rad.

**Koja je osobina
presudna za uspeh?**

REZULTATI ANKETE

Tokom oktobra sprovedena je anketa na portalu Poslovi.rs, koja je imala za cilj da otkrije stav zaposlenih o tome koje su osobine najbitnije za napredovanje u karijeri. Da li je to strpljenje, ambicioznost, prilagodljivost ili preciznost?

- **Strpljenje** 21.2%
- **Ambicioznost** 37.0%
- **Prilagodljivost** 33.9%
- **Preciznost** 7.9%

AMBICIOZNOST - 37.0%

Ambicioznost je nepogrešiva formula za uspeh i to potvrđuje 37% učesnika ankete koji su glasali za ovu osobinu. Ambicioznost je jedna od ključnih za postizanje velikih ciljeva u karijeri i u to se možete lako uveriti posmatrajući kako napreduju oni koji uvek žele više i postavljaju ambiciozne ciljeve. To je karakterna crta koja u najvećoj meri daje snagu i ne dozvoljava da odustanete ili da skrenete sa pravog puta.

PRILAGODLJIVOST - 33.9%

Nešto manji broj učesnika ankete (33.9%) opredelilo se za prilagodljivost, ističući na taj način da je ova osobina gotovo jednako bitna kao i ambicioznost.

U modernom poslovanju, kada se promene dešavaju svakodnevno i kada tehnologija brzo napreduje, ukoliko želite da uspete morate biti sposobni da se brzo snađete u novim okolnostima. Zbog toga ne iznenađuje veliki procenat anketiranih koji su glasali baš za ovu osobinu. Današnje tržište, koje je veoma "čudljivo" i nepredvidivo, zahteva i od kompanija i od njihovih zaposlenih da se brzo prilagođavaju promenama i "idu u korak sa vremenom".

STRPLJENJE - 21.2%

Ne mali procenat glasova anketiranih (21.2%) dobila je osobina strpljenje, kao jedna od takođe bitnih za postizanje poslovnih ciljeva. Često se dešava da zaposleni odustaju od nekih radnih zadataka, u nemogućnosti da istraju u njima jer im se čine suviše teški i nerešivi.

Verovatno svakodnevno imate prilike da u svojoj kancelariji posmatrate saradnike koji "kukaju" i hvataju se za glavu nad nekim zahtevnim zadacima. Međutim, samo oni koji su dovoljno uporni da se sa svakim izazovom uhvate u koštač, mogu uspeti. Odustajanje je izuzetno loša navika i morate je se osloboditi ukoliko želite da napredujete.

PRECIZNOST - 7.9%

Učesnici ankete su ocenili da preciznost nije osobina koja je toliko presudna za poslovni uspeh. Mali procenat glasova u anketi (7.9%) samo pokazuje da je ovo poželjna osobina pri radu, ali vas ona sama po sebi neće dovesti do napretka u karijeri. Ako posedujete osobine kao što su ambicioznost, prilagodljivost i strpljenje, onda ćete sasvim sigurno kroz iskustvo vremenom naučiti kako da budete precizni dok obavljate svoje radne zadatke.



ZNANJE JE POTREBNO, ALI AMBICIJA JE NEOPHODNA ZA USPEH

Znanje je osnova na kojoj ćete graditi svoju karijeru, ono je potrebno da biste postali stručni, ali vam ne garantuje da ćete biti uspešni. Za uspeh vam je neophodna ambicija koja će vas pokrenuti.

Sigurno ste imali priliku da sretnete ljude koji su imali visok prosek tokom studiranja, završili su fakultet u roku, stručni su, imaju dosta znanja, ali ipak nisu toliko uspešni u poslu. Oni godinama rade na istim zadacima kao i na početku svoje karijere, ne napreduju i stalno se pitaju zašto su toliko učili tokom školovanja kada skoro ništa ne primenjuju u praksi. Razlog za to nije nedostatak prilika gde mogu da pokažu svoje znanje, već manjak ličnih ambicija.

I onda, kao što obično biva, krivac za neuspeh se traži u svemu drugom a ne tamo gde se zaista nalazi. Tako ćete videti ljude da stalno pokušavaju dodatnim obrazovanjem da postignu nešto više ne shvatajući da na taj način samo gomilaju nova znanja koja im realno možda i nisu potrebna, jer kroz svoje pasivno ponašanje na poslu ne upotrebljavaju ni znanje koje su ranije imali.

Znajte da, bez obzira koliko ste stručni, ukoliko nemate ambiciozne želje koje će vas motivisati da postignite više, godinama ćete raditi isti posao i imaćete isti položaj u kompaniji.

Čarobna formula za uspeh

ZNANJE + AMBIČIJE = USPEH



Zato nemojte čekati da vas neko primeti, već se sami izborite za ono što želite da ostvarite u poslu i životu uopšte. Ambicije vam нико не može dati, one dolaze od vas.

Da biste proverili da li ste vi jedan od onih zaposlenih kojima nedostaju ambicije za napredovanje u karijeri, pokušajte da otkrijete da li prepoznajete sebe u sledećim opisima:

- ➡ Skloni ste da stalno učite nove stvari i da se usavršavate, ali ne razmišljate o tome kako ćete stečeno znanje korisno upotrebiti u poslu kojim se bavite;
- ➡ Svaki radni zadatak koji vam se dodeli, radite samo onoliko koliko se traži od vas i ne trudite se da uradite više od toga;
- ➡ Kada vam ponude više različitih zadataka, birate onaj za koji ste sigurni da možete da rešite. Ne rizikujete da preuzmete neke zahtevnije zadatke jer ne znate da li možete da ih uradite dobro.
- ➡ Uvek se povlačite pred mogućnošću da napredujete, bojeći se izazova i mogućeg neuspeha.

Ovakvi stavovi i ponašanje samo će vas sputavati tokom profesionalne karijere. Bez obzira na to koliko ste stručni i obrazovani, da biste uspeli potrebno je da uvek mislite dalje i želite više. Da biste stigli do neke bitne i uticajne pozicije u kompaniji, morate da se oslobođuite stega i da zgrabite svaku priliku koja vam se pruža.

Otklonite strah i dozvolite ambicijama da dođu do izražaja, jer ćete samo tako moći da otkrijete skrivene potencijale koji će vam pomoći da ostvarite profesionalni uspeh. Da ne biste ostali samo "enciklopedija znanja", pustite da vas vode ambicije i želje, kako bi vaša stručnost i znanje bili korisno upotrebljeni u radu.





TRUMPF

TRUMPF je predvodnik među proizvođačima CNC mašina za obradu lima metodama probijanja, laserskog sečenja i „abkant” savijanja. Pouzdanost, jedinstvena tehnološka rešenja i vrhunska podrška u Srbiji su ono što TRUMPF stavlja ispred ostalih proizvođača. TRUMPF-ove CNC mašine su projektovane upravo tako da uz minimalne troškove izrade proizvoda, budu sposobne i za fleksibilnu proizvodnju kod malih i srednjih serija, i za visokoproduktivnu proizvodnju u velikim serijama. Upravo zato se u Srbiji sve više proizvođača odlučuje da prati svetske trendove i da radi sa TRUMPF-ovim mašinama.

TRUMPF proizvodi inovativne ručne alate za posebne namene još od 1934. Zavarene konstrukcije svih vrsta u mostogradnji, brodogradnji, industriji vagona, kasa i sefova, bojlera i cisterni, izradi toplovoda – zavise od kvalitetne pripreme koja se radi TRUMPF-ovim alatima za obaranje ivica. Isti je slučaj i u mnogim drugim industrijskim granama gde se koriste TRUMPF-ove makaze, sliting makaze i grickalice.



Kontakt:
SV Technologies&Consulting
Batajnički put 23,
11080 Zemun
011/210-8366
trumpf@svtc.rs
www.svtc.rs i www.trumpf.com



VELIKE AMBICIJE=VELIKI REZULTATI

Da bi postigli bilo koji uspeh u životu potrebno je, pre svega da znate šta želite da ostvarite. Što su vaši planovi ambiciozniji, veća je verovatnoća da ćete postići bolje rezultate u odnosu na kolege koji su skromni i prosečni.

Samo oni koji teže velikim stvarima mogu da ostvare izuzetne rezultate.

Istina je da velike želje i ambicije ne mogu same od sebe da postignu uspeh, ali zato se pre ili kasnije pokaže da oni koji su ostvarili veliki uspeh su zapravo osobe koje su na samom startu imale velike ambicije. To su pravi vizionari koje ćete najbolje prepoznati po tome što već od samog početka svoje karijere postavljaju ambiciozne ciljeve - žele da budu glavni menadžeri, šefovi i direktori, maštaju o tome da budu vlasnici firme, lideri na tržištu, bogati i

poznati. I dok ćete vi za takve kolege misliti da su sanjari koji imaju dečja maštanja, nerealne poglede i želje, njihova velika ambicija će ih odvesti tamo gde žele da stignu.

Veličina uspeha zavisi od toga kakve su vam želje i koliko ste odlučni da ih ostvarite.

Znajte da ukoliko se koncentriše samo na rešavanje tekućih problema i skromnih želja, veliki ciljevi će proći pored vas, a vi ih nećete ni primetiti. Potrebno je da želite mnogo i da imate velike ideje da biste mogli kasnije to i da ostvarite. Dozvolite mašti da od vaših snova napravi velike ciljeve, viziju koja će vas neprestano podsećati zašto ste krenuli na taj put. Ambicije će vas motivisati da idete napred i nikada da ne pokleknete, dok na kraju ne ostvarite željene rezultate.

Svaki veliki uspeh zahteva velike ambicije, velike ciljeve, velike želje.



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.*





MEDIJSKA SCENA U ZNAKU PRVE

PRVA SRPSKA TELEVIZIJA ove jeseni napravila je pravi bum na medijskoj sceni. **PRVA** ili broj 1 kako stoji na ekranu, označava promenu, novi početak, istrajnost, borbenost i energičnost. Predstavlja našu viziju i cilj da gledaocima budemo na prvom mestu. Kao najmlada TV stanica sa nacionalnom frekvencijom, ostvarili smo najbrži rast na tržištu srpskih medija i doneli novi talas programske i produkcione osveženja.

PRVA je sasvim sigurno postavila nove standarde u srpskoj TV industriji insistirajući dalje na profesionalnom kadru, najboljoj produkciji i drugaćijim programskim sadržajima.

Kvalitet i originalnost, i u tehničkom i programskom smislu, su naš zaštitni znak. Strpljivo i mudro pravimo korake.

Volimo izazove ali i da izazovemo. U jednom turbulentnom okruženju, kakvo je medijsko, profesionalni tim je izuzetno važan. Našem timu se u poslednjih nekoliko meseci pridružio veliki broj ljudi različitih profila kvalifikacija, od onih koji su došli sa malim iskustvom, a velikom željom da se usavršavaju, do svih onih sa zavidnom karijerom i bogatim iskustvom.

Kreativnost i proaktivni pristup svakako su najvažniji kriterijumi u odabiru novih kadrova.

S obzirom na naš drugaćiji način rada, organizaciju posla i odlične uslove, stekli smo status kompanije u kojoj svi žele da rade. To nam imponuje, ali postavlja i nove izazove.

Jedno je sasvim sigurno, sa **PRVOM** medijska scena Srbije više nije ista.

1 PRVA



PRVA Srpska Televizija

POSLODAVAC MESECA



KAŽNJAVATI ILI OPRAŠTATI GREŠKE KOJE PRAVE ZAPOSLENI?

U svakom poslu u kojem učestvuju ljudi, po-drazumeva se da su greške neizbežne jer smo svi mi nesavršena bića. Čuvena je izreka "Ko radi taj i greši". Naravno, nisu sve greške iste niti jednake težine. Ponekad zaposleni usled gubitka koncentracije ili umora naprave sitne propuste, a ponekad se desi i neka ozbiljna greška koja može imati daleko veći i snažniji efekat na svakodnevno poslovanje kompanije.

Bilo da se radi o manjoj ili većoj grešci u obavljanju posla, zadatak menadžera koji vodi za-

poslene, jeste da otkrije grešku i omogući njeno otklanjanje, zatim da eliminiše posledice te greške i da učini sve što je potrebno da se ona ne ponovi. Ovo je moguće postići na više načina, a koji će se primeniti zavisi od brojnih faktora: da li je grešku načinio samo jedan zaposleni ili ceo tim, da li je ranije već ukazivano na istu grešku, koje su posledice učinjene greške... Ovde menadžeri često zapadaju u dilemu - da li svoje zaposlene da kažnjavaju za greške bez obzira na to zbog čega je ona napraveljena ili je ipak bolje oprostiti greške.



Da bi otklonio ovu nedoumicu, menadžer mora da pođe najpre od toga da nisu svi zaposleni jednaki, pa se ni prema njihovim postupcima ne može odnositi jednako. Prema tome kako i koliko često prave greške, kao i prema načinu na koji se odnose prema njima, možete razlikovati bar dva tipa zaposlenih:

Nesavesni tip – Ovo je tip zaposlenog koji je neodgovoran, nemaran, nezainteresovan za posao koji obavlja. To upravo i jeste razlog zbog kojeg mu se greške dešavaju jer ne ulaže dovoljno truda u obavljanje radnih zadataka. Ovakav radnik najčešće ima za cilj da što pre završi svoje radne zadatke, bez obira na to kako će ih obaviti. Za njega je karakteristično i to da greške često ponavlja. Takođe, on će retko pokazati da se kaje zbog greške koju je načinio, čak i kad mu se skrene pažnju na nju.

Savesni tip – Potpuno drugačiji od prethodnog tipa. Ovo je odgovoran radnik koji savesno obavlja svoj posao, međutim, i njemu se kao i svima dešavaju greške. Za razliku od prethodnog, ovaj tip zaposlenog veoma retko pravi greške i one uglavnom nastaju kao rezultat nekog lošeg sleta okolnosti, a manje potiču usled nepažnje samog aktera. Što je najbitnije, savesni zaposleni ozbiljno shvataju svoje greške i kazu se zbog učinjenog propusta.



U zavisnosti od toga da li zaposleni pripada prvom ili drugom tipu potrebno je izabrati odgovarajuću strategiju kojom će greške biti sankcionisane. Za prvi tip zaposlenog, koji koristi svaku priliku da izbegne težak i naporan rad, potrebno je primenjivati kazne jer je to jedini način da se ovaj tip zaposlenog primora da svoj posao shvati ozbiljno i potpuni mu se posveti.

Međutim, kod savesnog tipa zaposlenog ovakav način kažnjavanja neće biti delotvoran, a može čak biti i kontraproduktivan. Ukoliko se zaposleni loše oseća zbog greške koju je načinio, kažnjavanjem ili preterano burnim reagovanjem, on će se potpuno demoralisati, izgubiće samopouzdanje i neće biti u mogućnosti da nastavi sa radom. Ovakvom tipu zaposlenih nije potrebno izricati kaznu zbog greške, jer njihova savest je ono što će ih najviše kritikovati.





BRAINSTORMING

U modernom poslovanju ideje su jedna od najvećih vrednosti kompanije i od izuzetnog su značaja za pobedu konkurenčije i napredovanje u poslovanju. Zahvaljujući nekoj novoj ideji, kompanija može danas izvršiti veliki proboj na tržištu i ostvariti ogroman profit.

U generisanju i otkrivanju novih ideja, najveću ulogu imaju ljudi, odnosno svi zaposleni koji učestvuju u poslu kojim se kompanija bavi. Brainstorming je metoda takozvanog sakupljanja ideja ili oluje ideja, koja služi da se iznese što veći broj ideja i da se na taj način dođe do rešenja nekog problema ili ostvari novi napredak u poslovanju.

Cilj je da u ovom procesu učestvuje više ljudi, da se podstakne grupna kreativnost i da rešenje ne zavisi samo od jednog čoveka. Učesnici treba da glasno iznose sve što im padne na pamet vezano za zadatu temu ili problem, da slušaju šta drugi učesnici imaju da kažu i da se nadovezuju na njihove ideje.

Na ovaj način oni podstiču jedan drugog da nastave, daju jedni drugima predloge i tako se doprinosi stvaranju žive atmosfere





i izbegava zastoj u produkovanju novih ideja.

Svako ko učestvuje u ovom procesu treba da se oseća potpuno slobodno da iznese sve što misli u tom trenutku. Učesnici treba da produkuju što veći broj ideja i ništa što kažu ne može biti "gлупо" ili "смеšно". Ponekad baš ona rešenja koja nam izgledaju čudna i drugačija postanu dobitna kombinacija za pridobijanje klijenata na tržištu ili zadovoljavanje nekih njihovih potreba.

U brainstormingu mogu učestvovati različite grupe unutar kompanije, na primer samo menadžeri, ili samo zaposleni, ili i menadžeri i zaposleni. Mogu učestvovati timovi koji su već formirani u kompaniji ili se mogu formirati novi timovi. Ponekad je dobro u ovaj proces uključiti nekog zaposlenog kome zadata problematika nije deo svakodnevnog posla jer on može sagledati situaciju iz potpuno drugačijeg ugla i doneti neke nove i korisne ideje.

Ono što je veoma bitno i što donosi možda najveću korist pri upotrebi ove metode jeste zadovoljstvo učesnika, tj. samih zaposlenih. Osećaj da aktivno utiču

u kreiranju poslovanja u svojoj kompaniji, zaposlene ispunjava entuzijazmom prema poslu. Ovo podstiče njihovu produktivnost i kreativnost, koju oni kasnije upotrebljavaju u izvršenju svojih radnih zadataka. Takođe, ova metoda pozitivno utiče na razvoj timskog rada i dobre komunikacije među zaposlenima.

Korist koju kompanija ima od brainstorminga je višestruka:

- Generisanje novih ideja
- Iznošenje različitih iskustava i mišljenja
- Izgradnja timskog rada i poboljšanje komunikacije
- Podsticanje kreativnosti zaposlenih
- Povećanje motivisanosti i zadovoljstva zaposlenih

Čak i kada ne razultira onim što mu je osnovna namena, a to je produkovanje novih ideja, brainstorming je koristan jer podstiče razvijanje puno pozitivnih osobina zaposlenih. Zbog toga je dobro povremeno primenjivati ovakav način rada, čak i ako nema posebnog problema u kompaniji koji treba rešiti. Zaposleni će se vremenom sve više oslobođati i biti sve produktivniji u ovakovom načinu rada.





EVIDENCIJA NEZAPOSLENIH

U toku oktobra 2010. godine, registrovano je 717.503 lica na evidenciji NSZ. U odnosu na prethodni mesec, broj nezaposlenih je smanjen za 3.540 lica ili za 0,49%. Broj nezaposlenih na evidenciji NSZ je u odnosu na oktobar 2009. godine (727.142 lica), smanjen za 9.639 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), a broj nezaposlenih lica je 573 hiljada.



PREMA TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI

Trajanje nezaposlenosti	Procenat
od 1 do 2 godine	17,98%
do 3 meseca	12,61%
od 3 do 5 godina	11,84%
od 2 do 3 godine	10,76%
od 5 do 8 godina	10,61%
preko 10 godina	9,09%

PREMA GODINAMA STAROSTI

Godine starosti	Procenat
od 25 do 29 godina	13,19%
od 30 do 34 godina	12,44%
od 35 do 39 godina	11,98%
od 45 do 49 godina	11,89%
od 50 do 54 godina	11,82%
od 40 do 44 godina	11,68%

PREMA OBRAZOVNOJ STRUKTURI

Stepen stručne spreme	Broj lica	Procenat
I stepen stručne spreme	202.937	28,28%
II stepen stručne spreme	35.491	4,95%
III stepen stručne spreme	189.576	26,42%
IV stepen stručne spreme	203.017	28,29%
V stepen stručne spreme	7.828	1,09%
VI stepen stručne spreme	35.287	4,92%
VII stepen stručne spreme	43.331	6,04%
VIII stepen stručne spreme	36	-





OKTOBAR 2010. GODINE

REGIONALNA STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI

NAJVEĆE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI		NAJMANJE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI	
Okrug	Procenat	Okrug	Procenat
Raški okrug	75,67%	Severno-bački okrug	54,72%
Jablanički okrug	71,08%	Sremski okrug	55,13%
Pomoravski okrug	70,15%	Srednje-banatski okrug	55,85%
Rasinski okrug	69,93%	Beogradski upravni okrug	56,66%
Zlatiborski okrug	69,01%	Braničevski okrug	57,05%

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO GRADOVIMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Grad	Broj lica	Grad	Broj lica
Beograd	94.101	Požarevac	3.869
Niš	34.448	Užice	5.193
Novi Sad	28.467	Sremska Mitrovica	6.565
Kragujevac	21.804	Zaječar	6.924
Novi Pazar	20.178	Sombor	7.153
Leskovac	20.064	-	-

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO OPŠTINAMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Opština	Broj lica	Opština	Broj lica
Novi Beograd (Beograd)	11.593	Crna Trava	195
Medijana (Niš)	11.068	Malo Crniće	335
Čukarica (Beograd)	10.929	Žagubica	380
Palilula (Niš)	10.006	Žabari	386
Palilula (Beograd)	9.175	Ljig	463

*Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje



UGOVARANJE ZABRANE KONKURENCIJE

Konkurenčija je danas veoma prisutna, te ne čudi što sve više poslodavaca odlučuje da u ugovoru o radu predviđi odredbe o zabrani konkurenčije. Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005) u članu 162. predviđa mogućnost da poslodavac u ugovoru o radu navede uslove zabrane konkurenčije nakon prestanka radnog odnosa zaposlenog.

Ukoliko je u ugovoru o radu koji je zaključio zaposleni predviđena zabrana konkurenčije, on se obavezuje da neće u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugih pravnih i fizičkih lica, bez saglasnosti poslodavca obavljati poslove koji su predviđeni ugovorom o radu i to u roku koji je ugovoren. Ovaj rok može trajati najviše dve godine od dana prestanka radnog odnosa.

Zabrana konkurenčije je najčešće ugovorana kroz klauzulu, a njen osnovni cilj je zaštita legitimnih interesa poslodavca. Obično se

zabrana konkurenčije ugovara za poslove čijim obavljanjem zaposleni stiče posebna znanja, zatim stiče širok krug poslovnih partnera, ukoliko radi sa poverljivim informacijama ili dolazi do saznanja koja predstavljaju poslovnu tajnu.

Poslodavac se kroz ovu klauzulu istovremeno obavezuje da zaposlenom isplati novčanu naknadu koja je navedena u ugovoru o radu. Novčana naknada u ovom slučaju predstavlja vrstu naknade štete koju zaposleni trpi jer ne može da obavlja predviđene poslove u određenom periodu. Shodno tome, u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenog u skladu sa odredbama Zakona o radu, poslodavac isplaćuje novčanu naknadu na ime zabrane konkurenčije. Ova naknada se isplaćuje zaposlenom samo po prestanku radnog odnosa, u visini i na način utvrđen ugovorom o radu, a ne za vreme trajanja radnog odnosa.

Ukoliko zaposleni prekrši antikonkurentsku klauzulu ugovora o radu, poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete od zaposlenog.





ZABRANA PUŠENJA

Zakon o zaštiti stanovništva od izloženosti duvanskom dimu usvojen je 5. maja ove godine. Zakonom je pušenje zabranjeno "u svakom zatvorenom radnom i javnom prostoru", kao i u prostoru "koji je funkcionalni deo prostora u kome se obavlja zdravstvena i socijalna zaštita, vaspitanje i obrazovanje, uključujući i dvorišni prostor, kao i otvoreni prostor za pozorišne, bioskopske i druge predstave".

Ovaj zakon je stupio na snagu 11. novembra i od tada je u Srbiji pušenje zabranjeno u svim zatvorenim javnim prostorima i na radnom mestu.



U određenim firmama može postojati prostorija namenja isključivo za pušenje koja se ne sme koristiti za neku drugu delatnost. Ta prostorija mora da ispunjava određene uslove koji se odnose na ventilacioni sistem, odgovarajuća vrata koja neće propuštati duvanski dim u druge prostorije i koja mora biti vidljivo obeležana sa naznakom koliko osoba može u njoj da boravi.

Novi zakon uvodi odgovornost poslodavca koji je dužan da se pobrine za njegovo sprovođenje. Pojedinac koji puši na radnom mestu platiće 5.000 dinara, njegov neposredni rukovodilac 30.000 do 50.000 dinara, a firma između pola miliona i milion dinara. Inspektori će dokazivati da je neko pušio ne samo ako ga zateknu sa cigaram u ustima već i na osnovu dima u vazduhu, pepeljare, opušaka, mirisa....

U ugostiteljskom objektu manjem od 80 metara kvadratnih vlasnik može da dozvoli ili da zabrani pušenje, dok je u objektima većim od 80 metara kvadratnih vlasnik dužan da najmanje polovinu stolova, pultova i šankova odredi za nepušače. Taj prostor mora biti kod ulaznih vrata.

Prema podacima Ministarstva zdravlja, u Srbiji svakodnevno ili povremeno puši 33,6 odsto odraslih. Među muškarcima je 38,1 odsto pušača, a među ženama 29,9 odsto.





SAJAM PRAKSI 2010

Mlad si i želiš da radiš?
Ne možeš da nađeš posao?
Nemaš iskustva?

SAJAM PRAKSI

10 Početak tvoje karijere

25. i 26. novembar, 10–17 h, Hala 5 Beogradskog sajma

Bez prakse možeš da se slikaš

Kancelarija za mlade grada Beograda, po drugi put organizuje Sajam praksi, 25. i 26. novembra 2010. godine u hali 5 Beogradskog sajma. Sajam praksi okuplja velike kompanije, srednja i mala preduzeća i druge privredne subjekte i organizacije spremne da mladim ljudima ponude priliku za profesionalnu praksu i sticanje neophodnog iskustva pred početak radne karijere.

Zainteresovani koji traže praksu ne moraju se prethodno prijavljivati već je potrebno da 25. i 26. novembra dođu na Sajam praksi. Projekat je osmišljen, pre svega, kako bi se mladim ljudima različitih obrazovnih profila i interesovanja, koji zbog nedostatka iskustva ne mogu da dođu do zaposlenja, omogućilo da upoznaju način rada i funkcionisanja firmi i tako steknu neophodnu profesionalnu praksu i radno iskustvo, koje je pri kasnijem traženju posla od velikog značaja.



KARIJERNO ĆASKANJE

Koncipiran kao godišnja manifestacija, Sajam praksi, okuplja veliki broj kompanija, organizacija, ustanova i upoznaje mlađe sa mogućnostima pohađanja profesionalne prakse čime im se pruža mogućnost da uspešnije izaberu stručnu praksu koja odgovara njihovom obrazovnom profilu, specijalizaciji ili željenoj karijeri.

Mladi bez radnog iskustva na Sajmu praksi komuniciraju sa predstavnicima kompanija, organizacija i institucija i na taj način se upoznaju sa načinima dolaska do adekvatne stručne prakse, te sa pravilima ponašanja, komuniciranja i rada tokom prakse.

Kancelarija za mlađe grada Beograda za osnovni cilj ima pružanje različitih vrsta podrške mlađima, ali i da ih motiviše da preuzmu odgovornost za svoju budućnost i pokrenu inicijativu za sopstveni napredak.

Ovo je POČETAK TVOJE KARIJERE

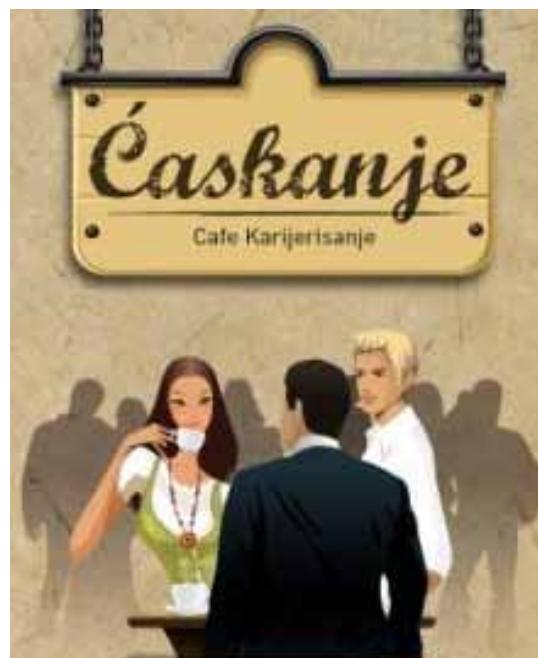
**Sajam praksi 10
25. i 26. novembar 2010.
Hala 5 Beogradskog sajma**

Portal Poslovi.rs i magazin Karijera biće aktivni učesnici sajma, te vas pozivamo da nam se pridružite. Prema rasporedu koji je dostavila Kancelarija za mlađe grada Beograda, Poslovi.rs biće na štandu broj 91.

Poslovi.rs će na svom štandu pružiti priliku svim posetiocima da se bliže upoznaju sa načinom rada, novima koje uvodimo i koje ćete imati prilike da vidite i koristite u narednom periodu.

Univerzitetski Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu organizovao je specijalni događaj pod nazivom Karijerno Ćaskanje – kafić „Karijerisanje“ u sredu 10. novembra 2010. godine u holu zgrade Rektorata na Studentskom trgu sa početkom u 16 časova.

Ovo neformalno poslepodnevno dešavanje bilo je prvenstveno namenjeno mladim diplomcima i studentima Univerziteta u Beogradu koji imaju želju da se kroz neformalan razgovor upoznaju sa uspešnim predstavnicima poslovnog sveta u Srbiji koji su svojevremeno studirali na Univerzitetu u Beogradu.



Studenti i diplomci Univerziteta u Beogradu bili su u prilici da provedu tri kvalitetna sata u društvu profesionalaca - mlađih i uspešnih ljudi iz različitih oblasti poslovnog sveta (IT-a, HR-a, CSR-a, prava, kulture i medija, PR-a, gradske i lokalne uprave i mnogih drugih), da postave pitanja koja ih zanimaju u vezi sa razvojem karijere, da čuju korisne savete i pronađu svoj tajni recept za profesionalni uspeh.



PRVI POSLOVI BOGATAŠA

Svakodnevno imamo prilike da gledamo i slušamo o uzbudljivim životima poznatih milionera, sa kim se druže, gde izlaze, gde se hrane i slično. Gledamo slike njihovih luksuznih automobila, jahti, kuća, i ne možemo da ih zamislimo nikako drugačije nego ovako – u lukšuzu koji ih okružuje.

Međutim ni njihovi životi nisu oduvek bili ovako glamurozni i mnogi od njih su u mladosti živeli sasvim drugačijim, običnim životom. Sigurno biste se iznenadili da čujete da je čuvena Opra Vinfri nekada radila kao kasirka. Njen primer nije usamljen među sudbinama bogatih i slavnih. Evo kako su svoju karijeru počeli neki od najbogatijih ljudi na svetu:



Bil Gejts (Bill Gates) - bogatstvo: 53 milijadi dolara, prvi posao: programer. Ko ne zna za Majkrosoftovog čuvenog Bil Gejsa? Konkurentska kompanija Epl može da ismeva imidž Majkrosofta, ali Bil je onaj koji se poslednji smeje gledajući stanje na svom bankovnom računu.

Ovaj fakultetski odmetnik sa Harvarda pratilo je svoju strast prema tehnologiji još od mladosti: bio je programer u TRW-u još u toku srednje škole. Gejts je danas najbogatiji čovek u Americi, dokazujući tako da se isplati biti "kompjuterski moljac" kako ga često nazivaju. Sve do 2008. godine bio je na čelu Majkrosofta, kada se povukao sa namerom da se posveti svojim filantropskim nastojanjima. Sa suprugom Melindom osnovao je fondaciju koja radi na unapređenju obrazovanja, bori se protiv gladi i podstiče redovno vakcinisanje.





Opra Vinfri (Oprah Winfrey) - bogatstvo: 2,7 milijardi dolara, prvi posao: kasirka u prodavnici namirnica. Opra je jedna od onih žena koje same upravljuju svojom sudbinom – čime god da počne da se bavi, čini se da samo postaje uspešnija i bogatija.

Opra je počela kao obični službenik u prodavnici namirnica koja se nalazila odmah pored berbenice njenog oca. Već sa 16 godina počela je da radi u medijima, čitajući vesti na jednoj radio stanici, popločavajući tako sebi put do moćne medijske ličnosti, kakva je danas.

Stiv Džobs (Steve Jobs) - bogatstvo: 5,5 milijadi dolara, prvi posao: letnji posao u HP-u. Iako Stivov konkurent, Bil Gejts, ima bogatstvo deset puta veće nego on, 5,5 milijardi ipak nije tako loše imati. Osnivač Epla je počeo u HP-u dok je još bio srednjoškolac, gde je sreo svog budućeg partnera Stiva Vozniaka (Steve Wozniak). Uprkos Eplovom uspehu, glavnina Džobsovog bogatstva dolazi zapravo od kompanije za digitalnu animaciju Piksar, koju je prodao Dizniju za pohvalnih 7,4 milijardi dolara.



Đorđo Armani (Giorgio Armani) - bogatstvo: 5,3 milijardi dolara, prvi posao: asistent fotografa. I modni guru kakav je Armani, morao je nekako da stekne svoju reputaciju. Rođen u prosečnoj italijanskoj porodici, Armani je odrastao voleći pozorište i modu. Prvi posao koji je radio jeste asistent fotografa u milanskoj robnoj kući La Rinascente (La Rinascente), ali je ubrzo unapređen u nabavljača stilske opreme. Bez ikakvog stručnog usavršavanja, Đorđo Armani je od tada gradio svoju karijeru ka uglednom dizajneru i modnom magnatu, kakvog ga danas znamo.



SVAKOG MESECA U VAŠEM INBOX-U

PRIJAVITE
SE ODMAH!!!



POSLOVI.RS