

# KARIJERA

POSLOVI.RS

## ➤ KANDIDATI

Tražiš posao ili gradiš karijeru?  
Pozitivan stav

## ➤ POSLODAVCI

Zablude u motivaciji  
Da li imate lojalne zaposlene?

## ➤ POSLODAVAC MESECA

IDEA

# Poslovno Jutro

VAŠ IZV



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

# O OR INFORMACIJA



NASLOVNA

MARKETING

ARHIVA

KONTAKT

RSS

# Poslovno Jutro®

VAŠ IZVOR INFORMACIJE



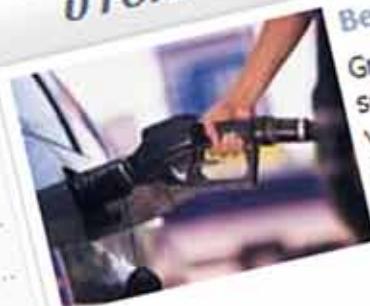
Beogradská berza

FIDL 270 0%  
RUDN 2.85 0%

DNOS 3.2 0.22%  
SINT 80 0%

RBKS 8.564 -12%  
KMBNPB 11.

## U FOKUSU



Benzin 110 dinara, biće još skupljeno 10 dinara. Građane u narednim nedeljama čekaju se na prvom mestu odnosi na poskupljenje, već poskupelo ove godine, a sledeći redni poskupljenje, pa će se cena benzina jedno poskupljenje uslediće u februaru sa inflacijom iz 2009. godine. Takođe će se

- Informacione Tehnologije
- Finansije i Osiguranje
- Liderstvo i Menadžment
- Marketing
- Trgovina
- Nekretnine
- Automobili

## VIKTUELNO

poskupljenja struje i



POSLOVI.RS



Poštovani Čitaoci,

U novom broju magazina Karijera možete pronaći korisne savete, analize, novosti i zanimljivosti iz oblasti ljudskih resursa i zapošljavanja.

Ukoliko ste poslodavac, pročitajte koje su to najčešće greške u motivaciji zaposlenih, kako je biti najbolji poslodavac i šta je potrebno da biste imali lojalne zaposlene.

Za one koji traže prvi ili novi posao, magazin Karijera predstavlja zbog čega je kreativnost toliko bitna, zašto izgovori udaljavaju od cilja i koliko je važno imati pozitivan stav da biste uspeli kako u poslu tako i u životu.

Ne zaboravite da uspeh zavisi samo od Vas i što je najvažnije **Uspeh se uči.**

*Karijera je tu da Vam pruži podršku i pomogne da izaberite pravi put.*

# SADRŽAJ:

## 01 KANDIDATI

- 6 Tražiš posao ili gradiš karijeru?
- 8 Pozitivan stav
- 11 Izazov

## 02 ZAPOSLENI

- 12 Kreativnost je ključ uspeha
- 15 Izgovori su najveća kočnica

## 03 POSLODAVCI

- 16 Postanite najbolji poslodavac
- 17 Nisu svi zaposleni lojalni
- 20 Zablude u motivaciji

## 04 POSLODAVAC MESECA

- 18 Poslodavac Meseca - IDEA

## 05 ISTRAŽIVANJE

- 22 Da li biste promenili mesto boravka zbog posla

## 06 POGLED NA...

- 24 Evidencija Republičkog zavoda za statistiku
- 24 Evidencija Nacionalne službe za zapošljavanje
- 25 Razlike u metodama

## 07 NOVOSTI

- 28 Vesti
- 30 Zanimljivosti

## Impressum:

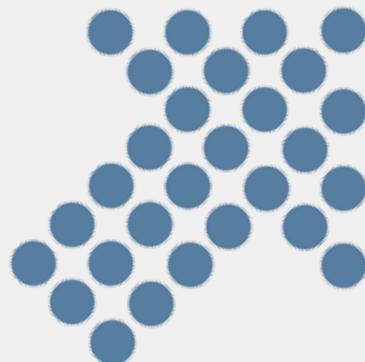
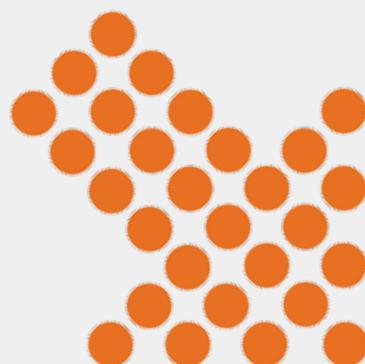
**Izdavač:**  
Business Press d.o.o.  
Beograd

**Glavni urednik:**  
Jelena Gajić

**Dizajn:**  
Darko Paunović

**Tehnička obrada:**  
Ivan Stojanović

**Marketing:**  
Snežana Čpajak  
Tijana Marković





## TRAŽITE POSAO ILI GRADITE KARIJERU?

ako u razvijenim zemljama postoji jasna distinkcija između posla i karijere, u Srbiji su ta dva fenomena u neku ruku izjednačena sobzirom da proces tranzicije i prilagođavanja tržišnim privredama još uvek traje.

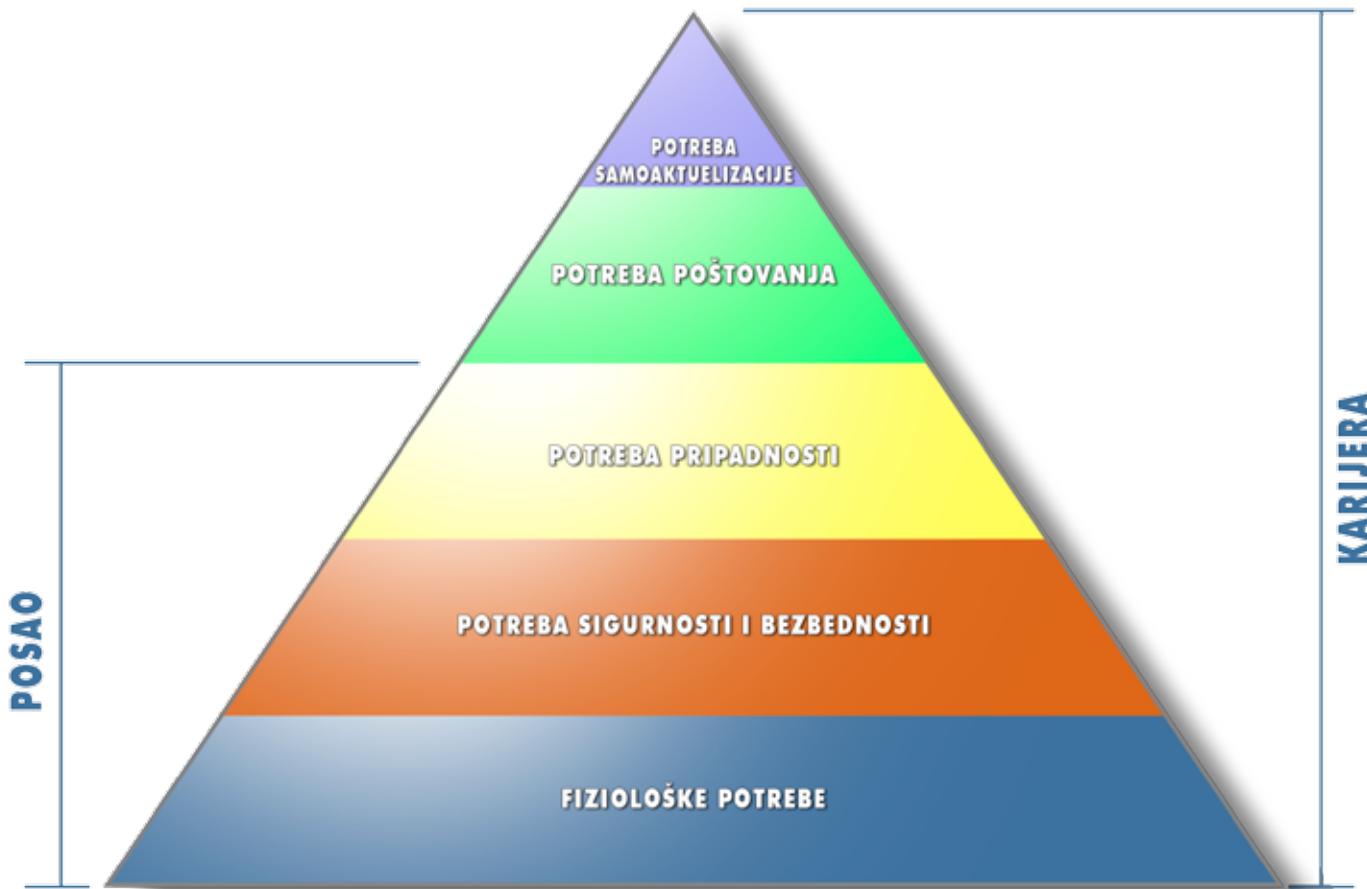
Sa otvorenjem naše države, a samim tim i privrede ka EU i svetskim tokovima, potrebno je da napravimo jasnu razliku između posla i karijere, kako bi pre svega kandidatima pomogli da na pravi način razumeju šta je to što poslodavci očekuju od njih i koje su mogućnosti koje im se pružaju na određenom radnom mestu.

**Posao je sam po sebi statična kategorija i u razvijenim privredama je prvenstveno namenjen državnom sektoru i ljudima čije se ambicije svode na fiksno radno vreme, "sigurno" radno mesto, "sigurnu" zaradu i posao bez izazova i prilike za napredovanjem.**

**Sa druge strane, karijera nosi u sebi dinamičnu komponentu rasta i razvoja, koji predstavljaju glavne pokretače na putu do ostvarenja ličnog uspeha.**



Ukoliko ste imali prilike da se upoznate sa Maslovlevom hijerarhijom potreba, prepoznaćete da je posao kategorija koja Vas može izgraditi najviše do trećeg nivoa, dok je karijera zapravo ta koja Vam pruža mogućnost da dostignete najviši nivo, ličnu afirmaciju i sveukupnu ostvarenost.





Konkretni primeri karijere i posla mogu se svakoga dana mogu pronaći u oglasima na portalu [Poslovi.rs](#).

Da biste bili sigurni da li je određena pozicija za Vas, potrebno je da najpre definišete šta je to **Vi želite - posao ili karijeru**.

Ne zaboravite da je posao samo jedan segment života i da svoje ambicije možete realizivati i u nekoj drugoj oblasti.

**Izbor je Vaš, ali bilo čemu da se posvetite od Vas se očekuje da date svoj maksimum.**

Takođe je jako bitno da razumete da jedino karijera može da preraste u hobi, dok posao ostaje uvek obaveza.

Primere uspešnih karijera možete videti svakoga dana kako u biznisu, sportu tako i u umetnosti i drugim oblastima.

#### **Karijera vs. Posao – primeri iz prakse:**

Ako biste postavili pitanje Novaku Đokoviću da li mu je teško kada 12 i više sati provodi posvećen tenisu, verovatno biste dobili odgovor da je to nešto u čemu on uživa.

Ukoliko, sa druge strane, državnog činovnika pitate u toku pauze da li mu je bio naporan prepodnevni deo posla, sigurno ćete dobiti odgovor da nikada nije imao teži dan i da jedva čeka da ode kući.

**Donesite najbolju odluku za sebe i kreirajte svoju karijeru iz snova.**



## POZITIVAN STAV

**KOLIKO JE TEŠKO KADA MORAM,  
TOLIKO JE LAKO KADA HOĆU**



# TOP PONUDA



## HP Compaq 610

**Procesor:** Intel Core 2 Duo Processor T5870 2.00 GHz

**Memorija:** 2GB DDR2

**Hard disk:** 320 GB 7200 rpm

**Ekran:** 15.6" LED HD 1366 x 768

**Grafika:** Intel Graphics Media Accelerator X3100

**Ostalo:** WLAN, BlueTooth, LAN, 3 x USB, čitač kartica, Express Card slot, kamera

**Operativni sistem:** Windows 7 Starter

**Garancija:** 12 meseci



**ComTrade  
SHOP**

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

011 201 5678 i 0800 20 30 40

**Beograd**

• UŠĆE Shopping Center • TC Delta City  
• TC Merkator • Golovrtijeva 38

**Novi Sad**

• TC Merkator



## IZAZOV



I – izaberite cilj



Z – zaboravite izgovore



A – ambiciozno planirajte



Z – zanemarite prepreke



O – odlučno se borite



V – verujte u sebe





The screenshot shows a web page with a header featuring the POSLOVI.RS logo and a banner image of several people. The main content is a form titled "Novi oglas" (New ad). The form fields include:

- Naslov oglasa:
- Mesto:  Novi Sad
- Pozicija:  Timotijevac
- Zalazak granični za posao:  Bačka  
 Agro  
 Aleksinac  
 Novi Sad
- Strane jezice:  engleski  
 francuski  
 nemčki
- Obrascovanje i izvoz:  dpi
- Pozitivne zname:  internet  
 Linux  
 znanja jezika  
 modem i plesov  
 fotografija
- Kodova funkcija:  pro programer
- Kontakt telefon:  333/333-3

At the bottom of the form are buttons: Nazad, Viđe oglase, and Aktiviraj oglas.

# TRAŽIM POSAO

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



# KREATIVNOST JE KLJUČ USPEHA

**K**ada je tokom 80-tih godina, Steve Jobs osnivač kompanije Apple, počeo prodaju svog prvog kompjutera Macintosh, niko nije verovao da će Apple dostići popularnost koju trenutno uživa.

Macintosh je tada izazvao ne baš lepe komentare javnosti samo zato što se u potpunosti razlikovao od dotadašnjih kompjutera.

Osporavan i kritikovan Steve Jobs nije odustajao od svojih namera smatrajući da će kad-tad njegove kreativne ideje dočekati svojih pet minuta slave i na neki način promeniti svet.

Danas sa pravom možemo da kažemo da je to i postigao - od Macintosh-a (1986.), preko

iMac-a (1998.), iPod-a (2001.), pa sve do iPhone-a (2007.), Apple je kreativnošću polako ali sigurno osvajao, promenio i kreirao "lepši" svet.

Popularni muzički plejer iPod i "svemogući" telefon iPhone su, u momentu kada su prezentovani javnosti, predstavljali revoluciju, nešto što niko nije ni pomislio da će se u skorijoj budućnosti pojavit na tržištu.

Dizajn, inovativnost, funkcionalnost i jednostavnost, koje je Steve Jobs sa svojim timom ukomponovao u prepoznatljiv brend, uticali su da se Apple-ovi proizvodi izdvoje na tržištu i da sa punim pravom nose epitet dostačujući koja su pomerila granice u oblasti informacionih tehnologija.

**Primer Apple je jedan od brojnih primera iz prakse koji najbolje pokazuju značaj kreativnosti za uspeh bilo kog posla.**

Iz tog razloga, poslodavci sa pravom očekuju od zaposlenih da pored stručnosti i tehničkih znanja, poseduju i druge veštine, poput kreativnosti, kako bi bili efikasniji i produktivniji u obavljanju poslova.

Čak i strogo rutinski poslovi danas zahtevaju određenu dozu kreativnosti i maštovitosti. To znači da savremeni izazovi zahtevaju savremenija rešenja.



## Šta je kreativnost?

Kreativnost je zapravo nekonvencionalno razmišljanje, odnosno razmišljanje van standardnih okvira.

Da biste testirali stepen svoje kreativnosti, zapijatite se koji biste Vi proizvod ponudili tržištu, a da Steve Jobs sa svojim timom to već nije uradio. Budite sigurni da ćete naći adekvatno rešenje, samo je potrebno da svoju energiju usmerite na kreativno razmišljanje.



Kao što vidite, svako od nas poseduje kreativni potencijal, ali od Vas zavisi kako ćete iskoristiti sopstveni talenat.

### Uspeh ljudi se razlikuje upravo po tome na koji način u praksi primenjuju svoje kreativne sposobnosti.

Zato oni koji pristupaju rešavanju izazova u poslu na kreativan način, zapravo grade svoju karijeru, ostvaruju bolje rezultate i mnogo brže napreduju u poslu.

#### Zbog čega je to tako?

Kreativne osobe su po pravilu dosta fleksibilnije i spremne da pri savladavanju prepreka oprobaju više različitih pristupa. Takođe, ove osobe preferiraju složenije poslove, jer kroz rešavanje komplikovanih situacija žele da istaknu svoju superiornost i da dokažu sav potencijal kojim raspolažu.

Za razliku od onih koji se čvrsto drže standardnih pravila i uporno odbijaju sve promene, kreativne osobe su spremne na rizik, voljne su da se uhvate u koštač sa velikim izazovima i da svaku prepreku sagledaju kao novu šansu, a ne kao problem.

#### Zašto je kreativnost bitna?

Kreativnost se izuzetno ceni zato što se nekonvencionalnim razmišljanjem stvaraju nove ideje, iniciraju promene i ide korak dalje u odnosu na standardne, svakodnevne načine rada.

Time što će zaposleni uraditi posao na neki "svoj" način ili što će ponuditi novo rešenje, sigurno će ih u očima menadžera izdvojiti od ostalih.

Osim toga što tako postaju efikasniji i postižu uspeh na poslu, zaposleni na ovaj način unapređuju sopstvena znanja i obogaćuju svoj život.

Jedino takvim stavom mogu podstići i ljude iz svog okruženja da iskoriste svoj kreativni potencijal, baš kao što je Steve Jobs, odnosno Apple, podstakao niz drugih kompanija da rade uporno na razvijanju svojih kreativnih ideja.



**Ukoliko ste trenutno zaposleni izdvojite malo vremena i postavite sebi pitanje u čemu Vaša kreativnost danas može da dođe do izražaja i na koji način biste unapredili okruženje u kome radite.**



**Ukoliko ste pak nezaposleni, zapitajte se šta je to kreativno što možete ponuditi poslodavcu zbog čega bi angažovao baš Vas a ne nekog drugog.**





Nazovite, dolazimo...  
018/230 799



O nama  
Mehanizacija  
Baze  
Radovi  
Partneri  
Galerija  
Dokumenta  
Kontakt

Niskosymetryczne



KOMING  
DRAAFEN  
CATHARINA  
SCHIJF

Niskogradnja-Niš je osnovana 12.6.1957. godine. Osnovna delatnost firme je projektovanje, izgradnja, rekonstrukcija i održavanje puteva, ulica i pratećih objekata. Preduzeće je privatizovano aukcijskom prodajom. 24. novembra 2005. godine, a Skupština akcionara je donela odluku o promeni oblika organizovanja u otvoreno akcionarsko društvo 22. decembra 2005. godine.

Preduzeće ima ukupno 219 zaposlenih od kojih je 179 u stalnom radnom odnosu, a 40 su sezonski radnici. U ukupnom broju zaposlenih njih 29 ima visoku stručnu spremu, a 15 višu. Namera preduzeća je da sa prijemom novih radnika učiniti korak ka strukturalnim promenama u poslovnoj sferi. Preduzeće je u toku s obrazovanjem novog vodstvenog sastava i razvojem novih strukturnih linija. U sklopu novih strukturnih linija, predviđeno je da se u toku 2002. godine učini i novi raspored radnih mesta u poslovnoj sferi.

Miskogradnja-Niš

Ulica:  
Dušana Popovića 22a  
Telefon: 018/230-799  
Fax: 018/532-147



# Niskogradnja – Niš

## ul.Dušana Popovića br.22a

18000 Niš

**email:** office@niskogradnja-nis.com





# IZGOVORI SU NAJVEĆA KOČNICA

**D**a bismo u poslu i u životu ostvarili svoje ambicije i ciljeve, jasno je da se od nas očekuje da preuzmemosmo odgovornost za sve što radimo.

Koliko god delovalo čudno, većina ljudi ne primećuje da mnogo češće okrivljuje druge za neuspeh nego što je spremna da prizna da greši. Prebacivanje odgovornosti nije ništa drugo nego traženje izgovora za neostvareni rezultat.

**| Prihvatići odgovornost za sve što Vam  
| se dešava je osnovni preduslov Vašeg  
| uspeha.**

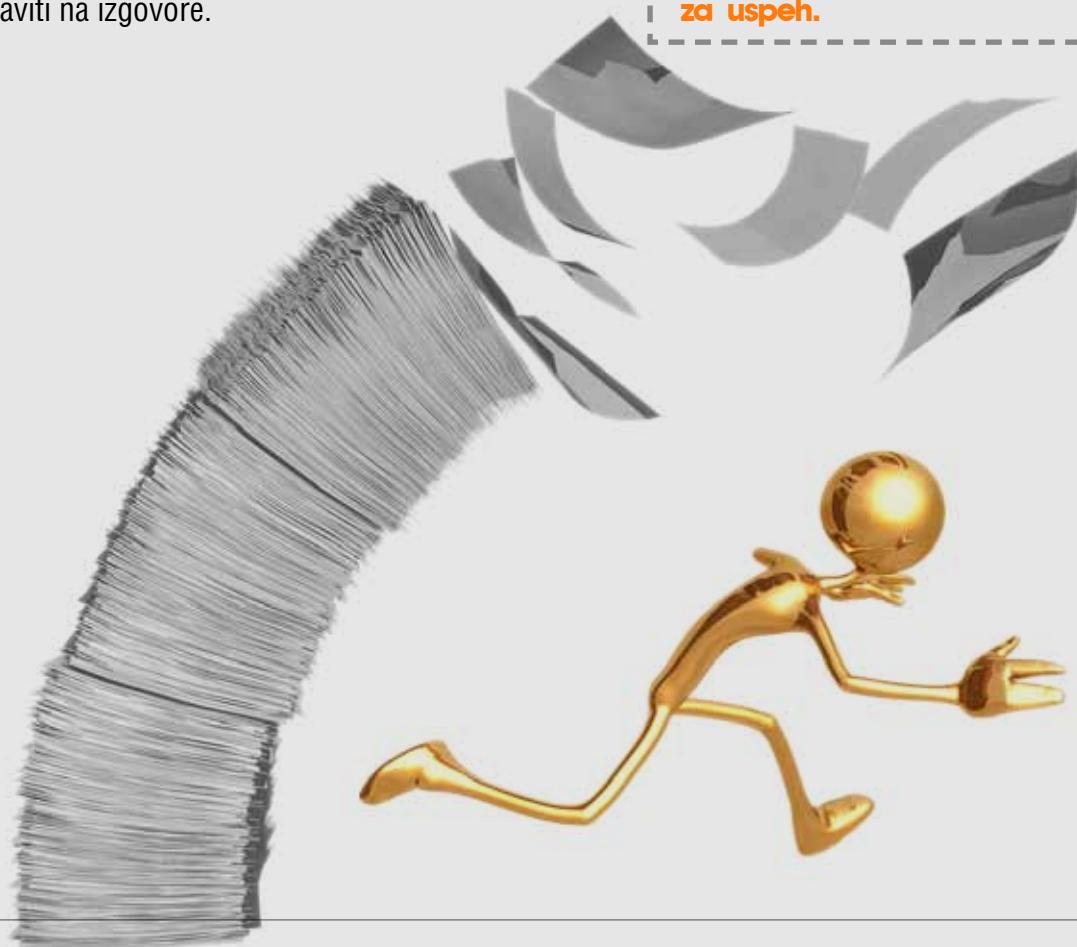
Svako od nas u životu nastoji da ostvari uspeh, ali je pitanje koliko smo zapravo spremni da se žrtvujemo (investiramo) kako bismo željeni cilj i ostvarili. Na putu ostvarenja snova morate zaboraviti na izgovore.

Ukoliko u većini situacija sebe vidite kao glavnu žrtvu, tražite razloge zbog kojih niste ili ne možete da ispunite svoje ciljeve ili pak krivite okolnosti izvan Vašeg uticaja, onda je veoma mala verovatnoća da ćete svoje snove ispuniti. Izgovori će Vam samo pomoći da sakrijete istinu od sebe i uđete u začarni krug neuspešnih.

Izgovor se uvek može pronaći. Mnogo je lakše naći izgovor nego preuzeti ulogu osobe koja ima moć da utiče na svoj život, karijeru, da postavi stvari kako treba i ostvari željeni rezultat.

Ukoliko imate sklonost ka ovom fenomenu, postavite sebi pitanje šta je to što Vas tera da izgovorima dajete veći značaj nego Vašim rezultatima.

**Izgovori i uspeh ne idu zajedno. Tamo  
gde ima puno izgovora, nema mesta  
za uspeh.**





## POSTANITE NAJBOLJI POSLODAVAC

**Z**a uspeh i rast svake kompanije, kao i ocenu da li je firma dobar, odličan ili najbolji poslodavac, ključni činilac su zaposleni i njihova privrženost, odnosno lojalnost.

Međutim, kompanije često u želji da ostvare što veći profit naprsto zaboravljaju da biti najbolji ne podrazumeva samo imati prepoznatljive proizvode/usluge, već ujedno stvoriti okruženje u kome zaposleni žele da rade i gde mogu da ostvare svoju punu afirmaciju i profesionalne ciljeve.

**Svaku kompaniju čine njeni zaposleni, a ne mašine, oprema i velelepne zgrade.**

U svetu je sve prisutniji trend kreiranja imidža najboljih poslodavaca, gde kompanije nastoje da imaju kulturu koju će zaposleni poštovati, na koju će biti ponosni i sa kojom će se poistovećivati.



**Lako je biti dobar – biti najbolji zahteva odgovornost, investiranje i odlučnost.**

Istraživanja pokazuju da su firme formira osećaj odanosti kod zadanog spremne da uporedno sa razvojem poslovanja, pruže svojim zaposlenima stalne izazove i adekvatne uslove koji će im omogućiti usavršavanje i napredovanje. U takvim okolnostima, poslodavac i zaposleni kreiraju međusobno poverenje, čime se

**Lojalni zaposleni su najveća vrednost svake kompanije.**



# NISU SVI ZAPOSLENI LOJALNI

**U** firmama u kojima postoji veliki broj zaposlenih, veoma je teško stvoriti osećaj lojalnosti.

Uvek postoje oni koji će bez imalo sentimentalnosti napustiti kompaniju ukoliko krene loše ili ako im drugi poslodavac ponudi za nijansu bolje uslove.

Za početak je dobro uočiti koji su zaposleni lojalni, a koji su "lako zamenljivi". Lako bi i jedni i drugi trebalo da imaju jednak tretman, činjenica je da nijedan poslodavac ne želi da izgubi kvalitetnog, odanog i stručnog zaposlenog.

Ukoliko ste u svoje zaposlene i njihovo usavršavanje uložili trud, vreme i novac, onda nastojte da ih na adekvatan način i zadržite. Pružite im mogućnost da svoje ciljeve ostvare u Vašoj kompaniji, da se identificuju sa njom i da budu Vaša najbolja reklama.



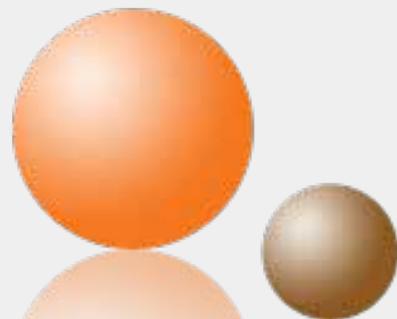


# POSLODAVAC MESECA

## POSLODAVAC MESECA – IDEA

Magazin Karijera svakog meseca predstavlja najbolje poslodavce u Srbiji. U ovom broju izdvajamo kompaniju IDEA koja je u toku decembra imala najveći broj postavljenih oglasa na portalu [Poslovi.rs](#) i najveći broj apliciranja kandidata.

# iDEA



## POSLOVI.RS

# iDEA POSL

**K**ompanija IDEA osnovana je 1992. godine u Beogradu kao veletrgovina, a od 2005. godine, kada postaje deo **Agrokor** koncerna, počinje da se širi u segment maloprodaje.

Danas u sastavu kompanije IDEA funkcioniše sedam veleprodajnih centara i 98 maloprodajnih objekata širom Srbije.

Iz kompanije IDEA poručuju:

**Naša misija je da pružimo svakom kupcu najveću vrednost za novac – kroz vrhunsku uslugu i zadovoljstvo kupovine, pažljivo izabrani assortiman kvalitetnih proizvoda s naglaskom na sveže, zdravo i domaće.**

Vizija naše firme je da budemo trgovinski lanac koji će biti standard i merilo kvaliteta i profesionalnosti u svim segmentima poslovanja - kupcima prvi izbor pri kupovini, zaposlenima poželjan poslodavac, poslovnim subjektima pouzdan partner i društveno odgovorna kompanija. Vrednosti na kojima temeljimo naš uspeh su kvalitet, uslužnost, poverenje, inovativnost i razumevanje potreba naših kupaca.

U okviru Sektora ljudskih resursa Idee kontinuirano se prati razvoj poslovanja, podržava tržišna orijentacija i potrebe. Firma od preko 3000 zaposlenih daje širok spektar mogućnosti za zapošljavanje ljudi svih profila, kao i veliku perspektivu za usavršavanje i napredovanje. U toku 2009. testirano je više od 400 kandidata, a intervjuisano više od 1500. U toku prošle godine objavljeno je 104 konkursa za različite obrazovne profile. U tom periodu se u našu bazu prijavilo više od 19000 kandidata.





# ODAVAC MESECA



Velika pažnja posvećena je i zapošljavanju mlađih, perspektivnih, školovanih kadrova što je posebno ostvareno kroz projekat „Prva šansa“, u kom je ove godine učestvovalo 17 pripravnika, a u planu je i nastavak ovog i sličnih projekata.

Detaljnije informacije o trenutno otvorenim pozicijama možete naći na zvaničnom sajtu [www.idea.rs](http://www.idea.rs)

[www.idea.rs](http://www.idea.rs)



Pored ovoga, mlađi ljudi imaju priliku da steknu određeno radno iskustvo u velikom sistemu i kroz program studentske i školske prakse. Kroz program stipendiranja IDEA podržava mlađe koji se školuju za određena zanimanja, a u toku 2010. određeni broj stipendija za dodatno školovanje dobije i zaposleni u Idei.

Politika selekcije i zapošljavanja je brižljivo razrađena i zasniva se na korišćenju adekvatnih i validnih metoda za procenjivanje sposobnosti i potencijala svakog kandidata za određeno radno mesto. Unutar kompanije velika pažnja posvećuje se ličnom razvoju zaposlenih.

Osnovni preduslov prilikom odabira kandidata bez obzira na poziciju jeste da su sposobni i voljni da odgovore na zahteve i dinamiku poslovanja, spremni na predan rad i učenje.

Ovakva procedura selekcije omogućava, od samog početka, dobijanje smernica za razvoj karijere zaposlenog, mogućnost planiranja potrebnih edukacija za razvoj osobe, kao i sistematičan i kontinuiran rad kroz treninge i druge izvore znanja. 2009. održano je 89 internih treninga za 1372 zaposlenih i 15 treninga u saradnji sa edukacijskim kućama za 185 zaposlenih.

U toku 2010. planirano je osnivanje modernog trening centra, kao i korporacijskog portala.

## OSNOVNA DEVIZA KOJOM SE RUKOVODIMO GLASI:

„Naše zaposlene smatramo najvrednijim delom kompanije. Oni su naša stalna prednost u tržišnoj utakmici i pokretači novih dostignuća.“

IDEA ljudski resursi





# ZABLUDUDE U MOTIVACIJI

**U** prethodnom broju magazina Karijera istakli smo osnovne principe koje bi menadžeri i lideri trebalo da primenjuju kako bi motivacija imala pun efekat.

Sobzirom da je motivacija zaposlenih jedan od najvažnijih segmenata posla svakog menadžera, potrebno je obratiti pažnju i na greške koje menadžeri, često nesvesno, prave prilikom motivisanja zaposlenih.

U ovom broju magazina Karijera predstavljamo Vam neke od najčešćih zabluda uspešne motivacije:



## Novac je najbolje sredstvo za motivaciju

U trenucima kada zaposleni ne ostvaruju rezultate koji se od njih očekuju, menadžeri najčešće pokušavaju da ih motivišu novcem (imaćete veću platu ukoliko završite posao) i veoma neprijatno se iznenade kada uvide da taj način motivacije nije dao očekivane rezultate.

Umesto da koriste novac kao motivaciju, menadžeri bi trebalo da razmotre faktore koji utiču na pad aktivnosti zaposlenih i tek na osnovu detaljne analize da utvrde koje će sredstvo motivacije najbolje podstići zaposlene na efikasan rad. Unapređenje, pohvala ili javno priznanje, kao i bilo koja druga nematerijalna nagrada mogu imati veću vrednost od bilo kog bonusa ili novčane isplate.

## Motivisanje strahom

Menadžeri sve više primenjuju sistem motivacije koji se bazira na izazivanju straha kod zaposlenih, gde se kao glavni "motivator" koristi pretnja otkazom.

U trenutnim uslovima svetske krize kada se svakodnevno mogu čuti vesti o otpuštanjima, to je dobar način da se zaposleni aktiviraju i pokrenu da rade više i bolje. Ali generalno posmatrano, strah kao sredstvo motivacije ne daje efekat na dug rok i često stvara kontraefekat koji se ogleda, pre svega, u kreiranju negativne atmosfere u poslovnom okruženju, kao i u stvaranju anizmiteta prema menadžeru koji koristi strah za motivisanje zaposlenih.

2

## Motivacija jednako utiče na sve

Najveća zabluda koju menadžeri imaju jeste, da se svi zaposleni mogu motivisati na isti način. Ljudi su različiti i u zavisnosti od ličnih karakteristika drugačije reaguju na iste načine motivacije.

3

Nekome je najvažnije da ostvari ličnu satisfakciju, dok je drugom možda mnogo bitnije da ostvari veliku materijalnu nagradu. Menadžeri bi trebalo detaljno da analiziraju preferencije svojih zaposlenih i da na osnovu toga, kao i u zavisnosti od trenutne situacije, razmotre koji će metod motivacije postići željeni efekat.

Nekada to podrazumeva i korišćenje više metoda istovremeno, jer su ljudi kompleksna bića pa je potrebno kombinovati više različitih motivatora kako bi motivacija bila efikasnija.

## Samo ja mogu da ih motivišem

Praksa je pokazala da menadžeri u većini slučajeva veruju da zaposleni ne mogu sebe da motivišu već da to može da učini samo neko ko to "zna" bolje od njih.

Sa druge strane imamo zaposlene koji će uvek reći da su oni ti koji najbolje znaju šta žele da ostvare u svojoj karijeri, pa samim tim znaju i na koji način da se motivišu da dođu do tog cilja.

A istina je zapravo negde između ova dva ekstrema.

Zaposleni iako misle da sebi uvek žele najbolje, zaboravljaju da pod uticajem emocija vrlo često ne donesu racionalne i logične odluke. Ono gde menadžeri greše jeste to što zanemaruju stavove i mišljenja zaposlenih, umesto da nastoje da sagledaju sve njihove želje i prioritete i da u skladu sa tim primene metode motivacije koji će podstići zaposlene da ostvare sav svoj potencijal.

4

# U STVARNOM SVETU, NESTVARNA PONUDA

RS Domeni Cena

in.rs	350,00
co.rs	650,00
org.rs	650,00
edu.rs	650,00
.rs	1.600,00

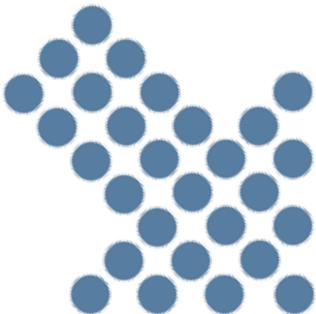


## POČETNI PAKET

Prostor na disku MB	100
MySQL database	1
PHP 5, PHP 4, Perl, CGI	Da
E-mail accounts	5
POP3/SMTP	Da
Web Mail	Ne
Spam Filter	Da
Statistika posete	Da
SSL podrška	Da



## Da li biste pristali da promenite mesto boravka zbog posla?



Portal [Poslovi.rs](#) je u toku decembra 2009. godine sproveo istraživanje na uzorku od 2.924 ispitanika sa temom "Da li biste pristali da promenite mesto boravka zbog posla?".

Cilj istraživanja bio je da se utvrdi spremnost da se privremeno ili trajno promeni mesto boravka radi posla, kao i da se identifikuju motivi takve odluke.

Pitanje je glasilo Da li biste pristali da promenite mesto boravka zbog posla?  
Ispitanicima su bila na raspolaganju četiri ponuđena odgovora:

<b>Da, samo zbog veće plate</b>	<b>42.5%</b>
<b>Da, za stalno</b>	<b>31.1%</b>
<b>Ne, nikada</b>	<b>13.8%</b>
<b>Da, ali ne za stalno već samo privremeno</b>	<b>12.6%</b>

Prema dobijenim podacima najveći broj ispitanika spreman je da promeni mesto boravka kako bi radio posao koji želi.

Čak 86.2% anketiranih je pokazalo volju da napusti svoje trenutno mesto prebivališta sa ciljem da pronađe posao, dok 13.8% smatra da je promena grada izuzetno veliki korak na koji se ne bi odlučili isključivo zbog radnog mesta.

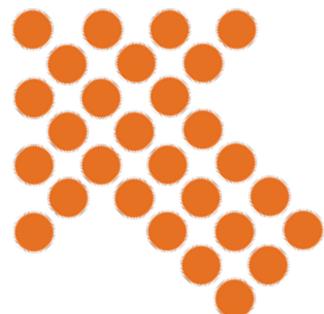
Iz navedenog se može zaključiti da je mobilnost radne snage u Srbiji na izuzetno visokom nivou u poređenju sa ostalim državama u regionu.

Primera radi u Hrvaskoj je ta stopa dosta niža i iznosi 66%. Ipak podaci iz prakse pokazuju da je

stvarna mobilnost radne snage u Hrvatskoj tek 15%, što je za tu državu izuzetno zabrinjavajuće.

I u Bosni i Hercegovini mobilnost unutar zemlje (između gradova i kantona) je izuzetno niska. Sa druge strane stopa mobilnosti iz Bosne i Hercegovine u druge države regiona ili zemlje EU je na nešto višem nivou.

Otvaranjem Srbije ka Evropskoj Uniji, uz prisustvo visoke mobilnosti radne snage kreiraće se novi izazovi kako za kompanije tako i za državu u celini.



# KETERING

# Slast

## BEOGRAD

Predjelo Riba i Kuvana mesa Gotova jela Jela po porudzbini Salate Poslastice

*Hladna predjela:*

- Slast zakuska
- Svinjska pečenica
- Govedi pršut
- Njeguški pršut
- Kraški vrat
- Govedu salata
- Pileća salate
- Ruska salata
- Pihtiće
- Feta sir
- Kajmak
- Kačkavalj

*Supa i Čorbe:*

- Teleća čorba
- Pileća čorba
- Riblja čorba
- Pileća supa
- Goveda supa

*Topla predjela:*

- Špageti (Bolonjez, Milanez)
- Pecurke na žaru
- Pohovana pecurke
- Pohovana paprika
- Pohovani kačkavalj
- Omljet-po želji

Telefoni:  
011/8064-565  
011/8064-566  
011/3220-679 (ekspres restoran)

Adresa:  
Restoran Slast: Smederevski put 1a  
Ekspres restoran Slast: Nušićeva 21

E-mail adresa:  
ketering.slast@gmail.com



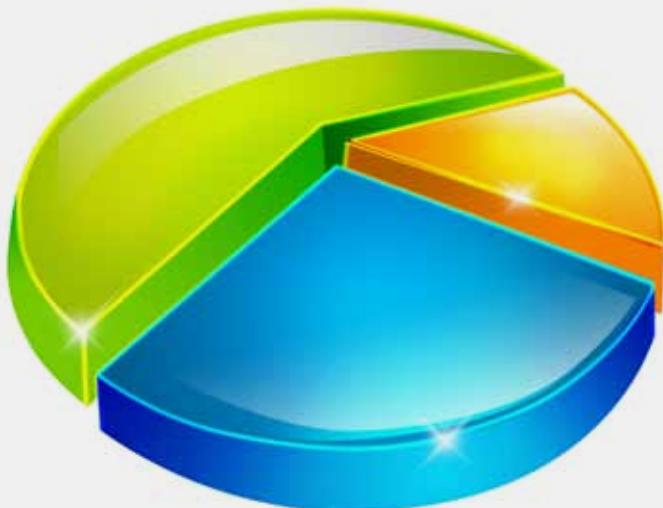
## Evidencija RZS

Republički zavod za statistiku sproveo je Anketu o radnoj snazi u toku oktobra 2009. godine na uzorku od oko 7.000 domaćinstava na teritoriji Beograda, centralne Srbije i Vojvodine.

Anketom su prikupljeni podaci o radnoj aktivnosti lica starijih od 15 godina.

Prema dobijenim podacima broj nezaposlenih lica u Srbiji je 517 hiljada, a stopa nezaposlenosti je 16,6%. Stopa nezaposlenosti po regionima ima sledeću strukturu:

Centralna Srbija	17,0%
Vojvodina	18,3%
Beograd	13,4%



## Evidencija NSZ

Prema evidenciji Nacionalne Službe za zapošljavanje na kraju decembra 2009. godine registrovano je 730.372 nezaposlenih lica. Od ukupnog broja nezaposlenih 52,87% čine žene (386.125).

U odnosu na prethodni mesec nezaposlenost je povećana za 0,97% ili za 7.022 lica.

Nezaposleni koji na posao čekaju od 1 do 2 godine čini 17,58%, zatim slede lica koja čekaju od 3 do 5 godina sa 12,94%, do 3 meseca - 11,77%, od 5 do 8 godina - 11,27%, dok čekanje na posao od 2 do 3 godine čini 9,64%.

Od ukupnog broja lica na evidenciji NSZ, više od 12 meseci (dugotrajna nezaposlenost) na posao čeka 64,37% ili 470.158 lica, od čega je 55,41% ili 260.544 žena.



### STRUKTURA NEZAPOLENOSTI U POGLEDU STRUČNE SPREME TOKOM DECEMBRA 2009. GODINE:

I stručne spreme	218.160 (29,87%)
II stručne spreme	37.992 (5,20%)
III stručne spreme	195.810 (26,81%)
IV stručne spreme	199.491 (27,31%)
V stručne spreme	8.383 (1,15%)
VI stručne spreme	33.285 (4,56%)
VII stručne spreme	37.219 (5,09%)
VIII stručne spreme	32 lica





Prema godinama starosti najveće učešće u nezaposlenosti imaju lica od 25 do 29 godina (12,86%), zatim lica od 30 do 34 godina (12,49%), od 45 do 49 godina (12,08%), od 50 do 54 godina (11,99%) i od 35 do 39 godina (11,94%).

Na kraju decembra 2009. godine, gradovi u kojima je zabeležen najveći broj lica na evidenciji NSZ su:

- Beograd	92.186 lica
- Niš	33.381 lica
- Novi Sad	28.805 lica
- Kragujevac	23.445 lica
- Novi Pazar	20.970 lica

Gradovi sa najmanjim brojem lica na evidenciji su:

- Požarevac	5.137 lica
- Užice	5.685 lica
- Sremska Mitrovica	6.216 lica
- Zaječar	7.170 lica
- Sombor	7.499 lica

Gradovi u kojima je zabeležena najviša registrovana stopa nezaposlenosti su:

- Novi Pazar	53,1%
- Loznica	39,3%
- Leskovac	38,3%
- Jagodina	34,3%
- Kragujevac	33,5%

Gradovi sa najnižom registrovanom stopom nezaposlenosti su:

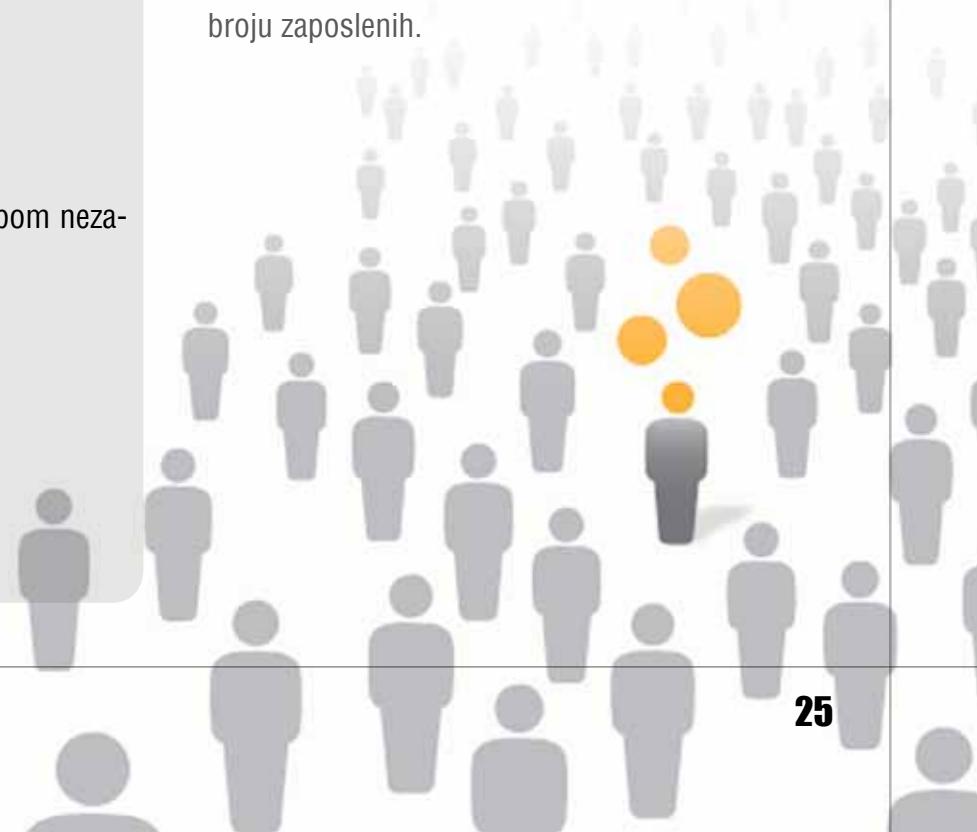
- Beograd	13,2%
- Valjevo	16,5%
- Požarevac	17,5%
- Užice	17,9%
- Novi Sad	18,0%

## Različite metode

Nacionalna služba za zapošljavanje i Republički zavod za statistiku koriste različitu metodologiju za utvrđivanje stope nezaposlenosti. U NSZ se stopa nezaposlenosti određuje prema evidenciji svih nezaposlenih lica u Srbiji, dok se u RZS koristi metodologija utvrđena međunarodnim preporukama i definicijama.

RZS tako prikuplja podatke o radnim karakteristikama stanovništva starijeg od 15 godina i vrši razvrstavanje u tri kategorije: zaposlena, nezaposlena i neaktivna lica. Na osnovu dobijenih i obrađenih podataka izračunava se stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti i stopa neformalne zaposlenosti.

- Stopa zaposlenosti predstavlja procenat zaposlenih u ukupnom stanovništvu.
- Stopa nezaposlenosti predstavlja učešće nezaposlenih u ukupnom stanovništvu.
- Stopa neformalne zaposlenosti predstavlja procenat lica koji rade "na crno" u ukupnom broju zaposlenih.



# O **POSLOVNI REJTING**

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

## CELA SRBIJA NA DLANU

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

500

**PRIJAVITE SE ODMAH!**





## Posao u Vojsci Srbije



Vojска Србије је саопштила да планира да запосли око 4.500 професионалних војника у 2010. години како би се што пре окончao процес професионализације оруžаних снага.

Tim поводом Министарство одбране је zajedno са Војском Србије у уторак 05. јануара расписало конкурс за пријем 2.920 професионалних војника на одређено време од три године на територији целе Србије.

Svi зainteresовани могу конкурисати за слободна радна места у Београду, Горњем Милановцу, Ужицу, Нишу, Новом Саду, Панчеву, Баčkoј Тополи, Сремској Митровци, Краљеву, Новом Пазару, Врању, Лесковцу, Круšевцу,....

Osim општих услова, кандидати морају да испуњавају и друге услове. Не смеју бити старији од 30 година, морају имати најмање средњу стручну спрему (осим за стrelце у пешиадији и чуварску страшу за које је довољна завршена основна школа), као и одслуžен војни рок са оружјем (осим за жене).

Kандидати треба да поднесу попunjeno образац молбе који се добија на пријавници сваке јединице Војске Србије уз остала пратећа документацију (кратку биографију, извод из матичне књиге рођених, уверење о држављанству, уверење да nije kažnjava...,...).

Izabrani kandidati prolaze obuku u trajanju od četiri do osam sedmica, nakon čega oni koji uspešno prođu obuku i selekciju zaključuju ugovor na tri godine.

U toku prethodne године Војска Србије (VS) расписала је конкурс за пријем око 2.400 професионалних војника на који се пријавило скоро 9.500 кандидата, од чега 14 одсто јена. Примљено је више од 2.100 војника по уговору у 2009. години.

Војска Србије тренутно има око 6.200 професионалних војника, а план је да по завршетку професионализације у VS буде приближно 10.600 војника по уговору.

## Nov program za pripravnike

**D**ržava namerava da pokrene još jedan program koji će finansirati zapošljavanja pripravnika tokom 2010. godine. U planu je zapošljavanje 16.000 pripravnika, a očekuje se da prvi konkursi budu objavljeni u toku februara.

Prema novom programu predviđeno je da pripravnici u prva tri meseca rada volontiraju i za to vreme dobijaće po 10.000 dinara mesečno od države.

Nakon toga firme vrše izbor kandidata koje će zaposliti i to na period od dve godine. U prvoj godini rada, pripravnik će dobijati od države 20.000 dinara mesečno, uz plaćene doprinose, osim poreza na platu, koji će plaćati firma.



## SERVISA ZA POPRAVKU KOMPRESORA „GERA SERVIS“ SMEDEREVO



POPRAVKE SVIH VRSTA KOMPRESORA (ATLAS COPCO, FAGRAM, ENERGOINVEST)

UGRADUJEMO ORIGINALNE DELOVE

SERVIS I POPRAVKE NA TERENU A GENERALNI REMONT U NAŠIM HALAMA

RADNO VРЕME PRILAGOДAVAMO ПОТРЕБАМА НАРУЧИОЦА

PRODAJA ORIGINALNIХ ДЕЛОВА (СА ИЛИ БЕЗ УГРАДНЈЕ)



Vласник: ŽIVORAD ALEKSIĆ

Моб. тел.: 063/233-614

телефакс: 026/66-11-64

EMAIL: KOMPRESOR@KOMPRESORGERASERVIS.RS

адresa: DRŽIČEVA 2, 11300 SMEDEREVO



## Zanimljivosti



### Posao na Antarktiku



**S**vi oni koji su avanturističkog duha verovatno će sa oduševljenjem prihvatići interesantan izazov – rad na Južnom polu.

Centar za naučno istraživanje [British Antarctic Survey](#) nedavno je pozvao sve zainteresovane da se prijave za više radnih mesta u istraživačkim jedinicama na Antarktiku.

Pored onih koji se bave naučnim radom i ispitivanjima (meteorolozi, geolozi, biolozi, hemičari,...), za rad na Južnom polu traže se i oni koji su po zanimanju kuvari, električari, mehaničari, dispičeri, pa čak i doktori.

Bankari i pravnici su zanimanja koja nisu definitorna na Antarktiku.

Prema iskustvu ljudi koji su već bili na Južnom polu, rad u ovom delu sveta nije nimalo lak. Temperatura od minus 80 stepeni u zimskom periodu, je veliki izazov čak i za one avanturističkog duha.

I pored teških (surovih) uslova, izuzetno veliki broj ljudi se prijavio na raspisane oglase za rad u još nedovoljno istraženom delu sveta. To i ne čudi, pošto je predviđeno da početna godišnja plata iznosi 28.000 evra.



## Zanimljivosti



## Facebook (ne)prijatelj

**F**acebook više nije samo mesto zabave i pronalaženja starih školskih prijatelja u slobodno vreme.

Koliko je Facebook postao deo svakodnevice svih nas pokazuju podaci da i zaposleni sve više vremena na poslu provode uz virtuelno upoznavanje i igranje video igrica, gde je popularna igra „Farma“ gotovo obavezna zanimacija u toku dana.

Logovanje na Facebook postalo je mnogima „obaveza“ isto kao i logovanje na email. Neki su otišli toliko daleko da su počeli da zanemaruju radno vreme i da čak odu sa posla a da ne završe svoje obaveze, ali ipak pronađu dovoljno prostora da se u toku dana jave prijateljima na Facebook-u, pošalju im :-), napišu kako su se proveli na koncertu, zabavi, odmoru,...

I dok sa jedne strane Facebook predstavlja pravog neprijatelja većini poslodavaca, jer odvlači pažnju zaposlenima i umanjuje njihovu produktivnost,

sa druge strane mnoge kompanije koriste upravo Facebook da bi došle do što više informacija o trenutnim ili potencijalnim zaposlenima.

Poslodavci uglavnom ne propuštaju priliku da provere da li kandidat koji se prijavio na oglas za posao ima svoj profil na Facebook i na osnovu toga uvide o kakvoj se osobi radi.

Takođe, mnogim kompanijama je upravo Facebook pomogao da otkriju zaposlene koji su koristili bolovanje, a za to vreme su se ustvari provodili na moru, planini, žurkama,....

Poslodavci se više uopšte ne libe da uruče otkaz navodeći kao razlog Facebook, pa se svakodnevno mogu čuti vesti iz sveta da je neko ostao bez posla zbog komentara ili informacija koje je plasirao preko Facebook mreže.

**Na Vama je da odlučite da li će Vam Facebook biti prijatelj ili neprijatelj.**





**LAKO,  
BRZO,  
JEDNOSTAVNO**

# **POSLOVI.RS**

**DO PRVOG,  
NOVOG,  
BOLJEG  
ZAPOSLENJA**

