Broj 32 - Oktobar/Novembar 2012.
ISSN 2217 - 4486 (Online)

KARIJERA

POSLOVI.RS

ZADOVOLJSTVO POSLOM



Poslodavac meseca

PIRAEUS BANK

Poslovi koji USREĆUJU

Pobedi znanjem Postani mentorka

Poslovna

B U S I N E S S



Drugačija

Žena

MAGAZINE



od svih

KARIJERA

POSLOVI.RS Oktobar-Novembar 2012.

IMPRESSUM

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

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

Glavni urednik
Jelena Gajić

Marketing
Snežana Čpajak

Saradnici
Jovana Janković

Foto
Fotolia.com

Broj: 32
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 štampati i koristiti u obrazovne svrhe.
Komercijalna upotreba bilo kog dela magazina Karijera nije dozvoljena.

SADRŽAJ

6 **TEMA BROJA**
- Zadovoljstvo na poslu - mit ili stvarnost?
- Važno je buditi se sa misijom

8 **ISTRAŽIVANJE**
- Plata, menadžeri, pa rad

10 **U PRAKSI**
- Koji poslovi usrećuju ljude?

14 **MOTIVACIJA**
- Da li ste (ne)zadovoljni onim što već imate?

20 **POSLODAVAC MESECA**
- Piraeus Banka - Sedam godina uspešnog poslovanja

22 **U SVETU USPEŠNIH**
- Sam Walton - Osmehom i poverenjem do cilja

24 **POSLODAVCI**
- Izazovi za poslodavce - Balans između želja i mogućnosti

26 **PREPORUČUJEMO**
- Konkurs - Podeli svoje znanje postani mentorka
- konkurs za biznis ideje - Podrška za najbolje biznis ideje mladih

29 **VESTI**
- Prepreke na koje mladi nailaze prilikom pokretanja biznisa - Preduzetnički duh mladih u Srbiji

30 **ZANIMLJIVOSTI**
- Beneton bira „100 nezaposlenih godine”
- Najzabavniji posao na svetu

Zadovoljstvo na poslu - mit ili stvarnost?

Važno je buditi se SA MISIJOM



Kada danas upitate ljude da li su zadovoljni svojim poslom, dobićete različite odgovore. Neki će biti pozitivni, a neki baš i ne. Šta čini razliku između zadovoljnog i nezadovoljnog radnika? Mnogi će odmah pomisliti da je ključna reč zarada, ali da li je baš zaista tako? Pre bismo rekli da na zadovoljstvo sobom i poslom koji obavljamo utiče ostvareni uspeh. Različiti su načini za postizanje uspeha, ali onaj dobro oprobani je vera u ono što radite i želja da to radite najbolje što možete. Kada vam dan počinje sa misijom da činite nešto važno, uspeh i zadovoljstvo neće izostati.

Istraživanja pokazuju da su najnezadovoljniji mladi. Oni nemaju radnog iskustva i još uvek ne znaju kako bavljenje nekim poslom stvarno izgleda, imaju velika očekivanja jer su tek završili školovanje, plata im je najniža i uglavnom stoji veći broj nadređenih iznad njih u hijerarhiji firme. Kako se radni vek povećava, ljudi su sve zadovoljniji svojim poslom, a pred penziju opada zainteresovanost za rad, pa samim tim raste nezadovoljstvo. Takođe, svaka istina ima dve strane, pa treba situaciju sagledati i očima poslodvaca. Nije samo pitanje koliko mi dajemo prilikom obavljanja posla, već je i pitanje šta posao nudi nama.



Šta je (naj)važnije prilikom odabira posla?

Prilikom izbora posla postoje različiti faktori koji utiču na to da li ćemo biti zadovoljni. Jedan od njih je sigurno i plata. Međutim, u vremenu ekonomske krize poslodavci često nisu u mogućnosti da ponude visoke zarade. Ipak, postoje i drugi faktori koji utiču na naše zadovoljstvo, a mogu nadomestiti trenutno nepovoljnu finansijsku situaciju.

Naime, osim novca, važno je i okruženje u kome se radi, odnos nadređenih prema zaposlenima, nivo stresa na poslu, osećaj da radom pomažete drugima, mogućnost dobrih obuka, koje će pomoći da u budućnosti dobijete plaćeniji posao itd. Većinu dana provodimo na poslu i zato kada prihvatate ili odbijate poslovnu ponudu važno je dobro sagledati sve faktore koji utiču na (ne)zadovoljstvo. Iako plata na početku nije visoka, neko radno mesto možda podrazumeva odlične saradnike, od kojih je moguće steći nova znanja ili rad na projektima, koji će vam u budućnosti otvoriti vrata za neke bolje poslove. Takođe, blizina posla i cena prevoza bi trebalo da igra važnu ulogu prilikom izbora radnog mesta jer ponekad novac ne može da nadoknadi izgubljeno vreme u putu.

Radno okruženje je jedan od najvažnijih faktora prilikom izbora posla. Ukoliko se svakog dana suočavate sa nerazumno zahtevnim šefom ili menadžerom koji postavlja previše zadataka, a vi u realnom vremenu ne možete to da obavite, sigurno nikakav novac neće moći da vam nadoknadi osećanje gorkog ukusa u ustima svakog jutra kada prekoračite prag firme.

Saradnička atmosfera u kojoj se čuje i vaš predlog i mogućnost da zajedno sa nadređenima učestvujete u kreiranju projekata uticaće na to da se bolje osećate, pa i po cenu da imate manje novca. Opšte je poznato koliko stres utiče na zdravlje, a još više da zdravlje ne možemo kupiti. Osim toga, budjenje sa misijom da nekome pomažete svojim radom mnogo je lakše nego buđenje sa mrzovoljom i negativnim emocijama.

Sa druge strane, bavljenje preduzetništvom nije nimalo jednostavno. Dug je i komplikovan put od ideje do realizacije projekta, privrednici ulažu mnogo novca i energije u kompaniju, a ostvarenje profita je neizvesno. Na njima je sva odgovornost da obezbede zaradu, osmisle posao i dogovore nove projekte. Ipak, poslodavci su svesni koliko je važno da njihovi zaposleni

budu zadovoljni. Samo zadovoljan čovek radi produktivno i zato, ukoliko nije u mogućnosti da novcem podigne nivo zadovoljstva radnika, poslodavac bi trebalo da pokuša da im obezbedi stručna usavršavanja.

Najbolji način da poslodavac pokaže da mu je stalo do zaposlenih je kroz stalna ulaganja u njihovo obrazovanje. Osim toga, ponekad je moguće po povoljnoj ceni obezbediti karte za pozorište, bazen ili spa centar. To poslodavca ne košta mnogo, a radniku pokazuje da kompanija misli na njega, što će ga dodatno motivisati da dobro obavlja posao.

Pošto većinu života provodimo na poslu, važno je da to vreme iskoristimo produktivno i na najbolji mogući način. Novac je prolazna vrednost, a iskustva koja steknemo i ljude koje upoznamo ostaju zauvek u našim životima. Savršeni posao ne postoji, ali mi uvek možemo da pokušamo da od onog posla koji imamo napravimo nešto dobro i korisno. I zato,umesto da tra ćimo vreme žaleći se na posao, pokušajmo da damo sve od sebe. Svemir nikada ne ostane ravnodušan na to.

Jovana Janković

Istraživanje

PLATA, MENADŽERI, PA RAD

Da bi se posao dobro obavljao neophodno je da svi zaposleni budu motivisani i zadovoljni. U današnje vreme su produktivnost i izuzetna efikasnost neophodni na poslu jer se očekuje ostvarivanje stalnih rezultata. Zato je tokom oktobra je na portalu poslovi.rs sprovedena anketa na temu *Šta biste promenili na svom poslu da možete*. Od ponuđena tri odgovora najviše ispitanika je glasalo za platu (55,9 odsto), na drugom mestu je ponašanje menadžera/šefova (23,3 odsto), a na trećem organizacija rada (20,8 odsto).

Ovo istraživanje pokazuje da je zaposlenima u Srbiji još uvek zarada na prvom mestu, ali da sve više udela u zadovoljstvo radnika ima i odnos nadređenih prema svojim saradnicima, kao i celokupna organizacija rada i međuljudskih odnosa u kompaniji. Ako bismo sabrali procente, videli bismo da brojke pokazuju da odnos menadžera prema zaposlenima i način organizacije rada firme nose približno isto procenata kao i broj ispitanika koji je glasao za zarade. Ovo samo potvrđuje da na srpskom tržištu rada polako, ali izvesno dolazi do promene načina razmišljanja ljudi i da se pored novčane dobiti cene i neke druge vrednosti. Novac jeste još uvek najveći podstrek, ali nije jedini, već na važnosti dobija saradnička atmosfera, dobar način upravljanja poslom i njegova organizacija.

Šta biste promenili da možete na svom poslu:

platu	55,9%
ponašanje menadžera	23,3%
organizaciju rada	20,8%

Istraživanje: Poslovi.rs

Nekada su ljudi čitav radni vek provodili na jednom poslu, ni ne pomišljajući da ga promene, ma koliko bili nezadovoljni i nemotivisani. Danas smo svedoci da stvari više ne funcionišu na taj način i da je za ostvarivanje dobrog profita neophodno imati zadovoljne zaposlene, koji kreativno razmišljaju i fokusirani su na produktivno obavljanje poslova. Zato je neophodno da ih poslodavci stalno motivišu na različite načine. Kao što znamo, ljudi su najveći kapital koji svaka firma ima. Sa druge strane, potrebno je i da zaposleni pokažu razumevanje prema poslodavcu i da prilikom ocenjivanja zadovoljstva kompanijom uključe i druge faktore, kao što su saradnički odnosi unutar firme i dobar način upravljanja poslovima. Tako će obe strane biti zadovoljne i spremne da ostvaruju planirane ciljeve.

„UČI dok ostali spavaju,

RADI dok ostali dangube,

PRIPREMI SE

dok se ostali igraju i

SANJAJ dok ostali

priželjkuju.“

- Vilijam Artur Vord



U praksi

Koji poslovi usrećuju ljude?

Prema istraživanjima sajta forbs.com došlo se do podataka da su najsrećniji oni ljudi koji se bave sledećim zanimanjima:



1 sveštenici

Oni su najzadovoljniji jer verom pomažu ljudima da se izbore sa nedaćama života.

2 vatrogasci

Čak 50 odsto njih je izjavilo da uživa u svom poslu jer pomaže ljudima.

3 fizioterapeuti

Komunikacija sa drugima i pomaganje čini ovo zanimanje jednim od onih koji pružaju najviše satisfakcije.

4 pisci

Iako je teško živeti od pisanja, izgleda da sloboda koju imaju, mogućnost da maštaju i žive u drugim svetovima čini pisce jednim od najsrećnijih ljudi.

5 defektolozi

Rad sa decom sa posebnim potrebama inpiriše zaposlene mada je malo plaćen.

6 učitelji

Generlano, rad sa decom podstiče kreativnost, socijalnu interakciju i daje nastavnicima nadu da njihov rad može da utiče, menja i oblikuje nečiji život.

7 umetnici

Slikari i skulptori teško zarađuju za život, primanja su im mala i neizvesna, ali su jednoglasni da se nikakav novac ne može porediti sa radošću stvaralačkog čina.

8 psiholozi

Oni možda mogu, a možda i ne da reše probleme ljudi, ali očigledno da su zadovoljni svojim poslom.

9 agenti prodaje

Više od 60 odsto njih se izjasnilo kao zadovoljno svojim poslom. To je izuzetno dobro plaćen posao, u kome se brzo napreduje i to je verovatno razlog zašto ga ljudi vole.

10 inženjeri

Nikada na tržištu nema dovoljno kvalitetnih inženjera, pa je ovo izuzetno tražen i plaćen posao. Osim toga, podrazumeva određenu dozu kreativnosti i inovativnosti, svakodnevno „igranje“ ne bi li se budući proizvodi što bolje testirali. Za obavljanje ovog posla je potrebno stalno dodatno usavršavanje i intelektualno zalaganje i on nikada nije dosadan.



Nasuprot tome, prilikom istraživanja najomraženijih zanimanja došlo se do zaključka da je reč o visokim pozicijama i dobro plaćenim poslovima.

Dok su uglavnom „najsrećnija“ zanimanja malo plaćena, najomraženija pružaju visoku platu, ali ljudi ne osećaju da je ono što oni rade važno, ne vide poentu i smisao.

1. **Direktor u kompaniji koja se bavi informacionim tehnologijama**
2. **Direktor prodaje i marketinga**
3. **Product menadžer**
4. **Tehnička podrška klijentima u IT sektoru**
5. **Senior Web Developer**
6. **Operater na CNC mašinama**
7. **Administrativni radnik**
8. **Marketing menadžer**
9. **Tehničar za elektroniku**
10. **Specijalista za razvoj tehnologije**



KARIJERA

KLIKNITE NA LIKE
I PRIDRUŽITE SE
NAŠEM FAN KLUBU!



Prvi saznajte:

- **kako će izgledati novi broj časopisa**
- **najnovije teme, vesti**
- **... i još puno zanimljivosti**

www.facebook.com/Casopis.Karijera

Da li ste (ne)zadovoljni



ONIM ŠTO VEĆ IMATE?

Stanje sreće i zadovoljstva, to je sigurno krajnji cilj i želja svih nas. Zapravo, nešto čemu stremimo i težimo, u svakoj sferi našeg života, ali nažalost manji deo nas to i ostvari. U stvari, da je li veći deo nas osuđen na nesreću? ***Da li je sreća samo privilegija manjine ili zapravo svako od nas može biti srećan?*** Odgovor na ovo pitanje leži u samoj definiciji pojma sreće, a nju možemo definisati kao stanje svesti, a ne sklop određenih okolnosti.

Svi mi smo rođeni srećni, i to samom činjenicom da smo rođeni i da smo dobili bitku za život. Naše prirodno stanje svesti jeste da osećamo sreću. Nevolja nastaje onda kada vremenom dozvolimo određenim okolnostima da zamute našu svest i dopustimo negativnim mislima da se zapodenu u našem umu. Sreća je i tada tu, samo je ne vidimo jer je prikrivena negativnim mislima.

Naša greška, zapravo, leži u činjenici da krećemo od predpostavke da se moraju ispuniti preduslovi, pa tek onda da možemo biti zadovoljni. I na taj način mi, u stvari, propuštamo priliku. A sreća je samo ovde i sada, baš u ovom trenutku, dok ovo čitate. Zamislite samo koliko se toga lepog u ovom momentu dešava i koliko je čaroban ovaj svet. Pa zar nije sreća, i to velika, biti u mogućnosti da to vidite, osetite, doživite. Svako od nas uvek može naći gomilu razloga zašto treba da oseća zadovoljstvo i sreću, ali isto tako ako stvari posmatramo iz ugla negativne osobe, uvek će biti dovoljno razloga da sebe sažaljevamo i da osećamo nesreću.

Iz precepcije jedne zadovoljne osobe, univerzalna formula za sreću je krajnje jednostavna. Uprkos činjenici na to što vam se desilo juče, prošlog meseca ili godine ili tako nešto očekujete da će se desiti u bliskoj budućnosti – sreća je ovde i sada, u sadašnjem vremenu!

Sreća se zapravo nalazi u nama samima.

Mnogi ljudi potroše veliku količinu energije i vremena trudeći se da pronađu zadovoljstvo i sreću u svetu izvan njih samih.

Na sreću, neki posle dužeg vremena spoznaju istinu i shvate da je istinska sreća u stvari u njima, ali nevolja je u tome što veći deo njih provede život u nezadovoljstvu i odsustvu sreće, u ičekivanju da je ona tamo negde daleko i da je treba pronaći. U stvari, oni život uglavnom provode obuzeti brigama, u nadi da će jednog dana dostići svoju sreću. Na taj način odlažu mogućnost trenutnog zadovoljstva, a život polako prolazi.

Šila Kristal je jednom prilikom izjavila sledeću činjenicu: „Od zadovoljstva nas deli samo jedna misao". Zapravo, mi sami sebi svojim izborom, misli činimo negativnim.

Međutim, čim primetimo neka loša osećanja koja su produkt naših loših misli, i vreme je da ta naša osećanja prihvatimo, na primer, poput barometra, koji predstavlja pravi indikator naših unutrašnjih „vremenskih prilika". Odnosno, možemo slobodno reći da za naše mentalno zdravlje osećanja predstavljaju isto što i instrument tabla za automobil. Ona imaju zadatak da nas informišu u kakvom je stanju naše mentalno zdravlje i da li se pali lampica upozorenja.

Možemo zaključiti da je ***naš odnos prema sopstvenim mislima najodgovorniji za naše mentalno zdravlje i sreću.***

PREPORUKA:
Upoznao sam mnoge ljude koji prave kardinalnu grešku, tako što se u potrazi za srećom osvrću iza sebe i pokušavaju da se sete nekih prošlih događaja. Da se razumemo, naša prošlost je nekada bila stvarna, ali sada to više nije. Sigurno da možemo puno naučiti iz svoje prošlosti, ali pravimo veliku grešku ako se konstanto vraćamo na nju i proživljavamo već davno prošle događaje u potrazi za srećom. Kao što već

rekoh, sreća je ovde i sada i ona predstavlja samo osećanje, a ne ishod nekog događaja.

Ispunite sebi svaki dan prijatnim osećajem. Nemojte da brinete zbog činjenice da niste savršeni jer niko to nije! Takva vrsta brige sputava naš razvoj i napredak, i udaljava nas od osećaja sreće. Neka vas ne ljuti sve ono što nemate, već neka vas pokreće radost zbog svega onog što imate, što vam je već na raspolaganju. Svaki čovek je neponovljivo čudo prirode. Na neki način svi smo mi posebni igrači. Uživajte u današnjem danu jer je on poseban, jer kao takav se on zaista ne može vratiti i ponoviti. Ima jedna izreka koja kaže da je život sada, a da sutra stoiji samo u kalendaru budala. Za osobe koje konstantno osećaju depresiju, dobra je vest da se lekovima uspešno leče simptomi depresije, ali loša da nam lekovi neće doneti sreću. Sreća nije samo neutralizacija očaja, već opšte pozitivno stanje koje nastaje onda kada je naš život ispunjen zadovoljstvom i svrhom. Postoje tri elementa koji predstavljaju sastavni deo osećaja sreće:

1. mogućnost da nešto radimo;
2. određena osoba koju volimo;
3. stvari kojima se radujemo.

Zauzmite opušten i udoban stav. Zatvorite oči! Zamislite da se nalazite na fenomenalnoj peščanoj plaži na nekom rajskom ostrvu. Jutarnje sunce prekriva vaše osveženo lice. Vaša čula su tako aktivirana da možete čuti u daljini glas galebova. Miris morske vode se meša sa mirisom vaše voljene osobe koja u udobnoj ležaljci leži kraj vas. Sada zamislite ovu sliku još jače, aktivirajte sva čula i zadržite je u svom sećanju. Pa hajde sada pokušajte da osećate nesreću i loše raspoloženje!

Složićete se da je to iz ove perspektive nemoguće. Ovu mentalnu vežbu može primeniti svako od nas, i to vrlo često, zapravo, svi mi možemo biti srećni jer sreća je zaista u nama! Neki ljudi smatraju da za mnoge stvari, pa i za sreću, treba otkriti tajnu. Ako uopšte možemo reći da tajna sreće postoji, onda možemo slobodno konstatovati da je ona krajnje jednostavna i glasi: pronađite nešto što zaista volite i u čemu uživate dok radite, a onda se fokusirajte na to.

Tekst je priređen po knjizi „Dobijaju svi oni koji igraju" D.R.Gilberta, direktora i osnivača D.R.Gilbert centar groupa www.drgilbert-centar.com

„Samo dobar čovek može biti trajno srećan, dok rđav mora biti nesrećan"

- Sokrat






BoljiBiznis
“Dobro došli u svet Boljeg Biznisa”

PRAKSE

#1 U SRBIJI

Izaberi svoj put!



www.PRAKSE.rs

POSLOVI.RS & KARIJERA

PREDSTAVLJAJU POSLODAVCA MESECA ZA SEPTEMBAR 2012.



BUDITE U KLUBU NAJBOLJIH POSLODAVACA

PIRAEUS BANK

Sedam godina uspešnog poslovanja

Piraeus banka AD Beograd, članica grčke Piraeus bankarske grupe, prisutna je na srpskom tržištu od maja 2005. godine. Banka poseduje stručno znanje i iskustvo u oblastima poslovanja sa velikim korporativnim klijentima, stanovništvom, malim i srednjim preduzećima. Objedinjujući poslovni razvoj i društvenu odgovornost, Piraeus banka vodi fleksibilnu poslovnu politiku prilagođenu promenljivim tržišnim uslovima.



Poslovnu filozofiju Piraeus banke u Srbiji predstavlja poštovanje najviših međunarodnih normi i vrednosti u obezbeđivanju bankarskih proizvoda i usluga, uz primenu najsavremenije tehnike i tehnologije. Pokretačka snaga Banke počiva na stalnoj težnji ka razvoju, strategiji i osluškivanju želja klijenata, obučenom kadru, kao i težnji da se bude uvek korak ispred drugih.

Piraeus banka, kao univerzalna banka, opredeljena je da sa klijentima uspostavi dugoročnu poslovnu saradnju i uzme aktivno učešće u razvoju srpskog tržišta. Banka na teriroriji Srbije trenutno posluje preko mreže koju čine 42 filijale i ima preko 550 zaposlenih.

NAŠI PRIORITETI

Fundamentalni princip Piraeus banke jeste ulaganje u ljudske resurse, prepoznavanje mladih i potencijalnih menadžera, obuka i razvoj njihove karijere. Banka je neprestanim usavršavanjem znanja svojih zaposlenih u mogućnosti da ponudi najmodernije bankarske proizvode i usluge i tako u potpunosti zadovolji potrebe građana Srbije.

Vrednosni sistem Banke na centralno mesto postavlja brigu o klijentu, kao i društvu u kojem posluje. Piraeus banka, sledeći svoju filozofiju korporativne društvene odgovornosti, aktivno daje svoj doprinos tako što brine o okruženju, kulturi i sportu, ali i o ljudima kojima je potrebna njena podrška.

NAŠ TIM ŠIROM SVETA

Piraeus bankarska grupa zapošljava skoro 11 000 ljudi širom sveta i prisutna je u 9 zemalja, kako bi uspešno služila svojim korisnicima. Stručnost uprave i zaposlenih je od suštinskog značaja za rastuću internacionalizaciju naše kom-

panije. Naše zaposlene karakteriše njihova usmerenost na korisnike, preduzetnički stav, fleksibilnost i proizvodi kreirani po meri korisnika. Neupadljiva hijerarhija, uprava orijentisana na ciljeve, istraživanja zadovoljstva zaposlenih i neprekidno učenje zajedno doprinose našem pozitivnom, produktivnom radnom okruženju.

OGLEDALO KOMAPNIJE JESU NJENI ZAPOSLENI

Stručnost, posvećenost, inventivnost i timski duh zaposlenih u Piraeus banci oblikuju našu sedmogodišnju priču o uspehu. Banka nastoji da svojim zaposlenima omogući radno okruženje sa najvećim mogućim prostorom za ličnu inicijativu, kreativnost i individualan razvoj. Međusobno poštovanje je u središtu naše kulture, kao i otvorena i iskrena komunikacija.

Mi u Piraeus banci svesni smo činjenice koliki značaj za kompaniju ima motivisan i zadovoljan kadar. Zbog toga se upravljanje i razvoj ljudskih resursa nalazi u samom vrhu kompanijskih zadataka i ciljeva. Briga o našim zaposlenima podrazumeva brigu o ukupnom zadovoljstvu zaposlenih, njihovom zdravlju, jačanju motivacije i osećaja pripadnosti kompaniji. Banka veliku pažnju posvećuje stvaranju mogućnosti napredovanja, na osnovu kvaliteta i zalaganja zaposlenog. Kompanija podstiče zaposlene na dodatno obrazovanje i usavršavanje kako bi širećи znanja doprineli unapređenju svojih sposobnosti i celokupnim rezultatima.

Banka je za svoje potrebe razvila sistem online obrazovanja koji se bavi usavršavanjem razvojnih kompetenci zaposlenih i stručnih znanja. Na ovaj način, za samo tri meseca, preko 80 odsto zaposlenih uspešno je završilo edukaciju organizovanu u





devet e-learning modula. Od početka 2012. godine do danas, preko 1000 zaposlenih provelo je 9000 sati na različito organizovanim treninzima.

Sistem nagrađivanja je takođe veoma dobro razvijen i obuhvata sve zaposlene, kako u Piraeus banci Beograd tako i u Piraeus bankarskoj grupi. Posebna pažnja je usmerena na usavršavanje insentiv programa za zaposlene u organizacionim jedinicama koje se bave prodajom. Programi podrazumevaju pojedinačne i timske sisteme nagrađivanja, gde grupnim insentiv programima nastoji da se ojača duh zajedništva i pripadnosti Grupi.

U svakom trenutku zaposleni može da ostvari sva svoja prava, a moralne i ljudske norme igraju značajnu ulogu u međuljudskim odnosima i atmosferi koja se na ovaj način stvara.

Cilj Piraeus banke je da razvije i učvrsti jedinstvenu poslovnu kulturu koja će napraviti razliku, unaprediti učinak komapnije, ojačati timski duh kolektiva, inicijativu i povećati uspešnost.

Mi smo ti zbog kojih su proizvodi i usluge naše Banke drugačiji, a Piraeus banka - to smo mi!

Sem Walton

OSMEHOM I POVERENJEM DO CILJA



Sem Walton, osnivač kompanije Walmart, preminuo je 1992. godine, ali njegovo nasleđe nastavlja da živi. Prihod Walmart-a, koji se bavi trgovinom i skladištenjem, nastavlja da raste za 10 procenata godišnje, a svake godine osvajaju i nova tržišta. Da je Sem danas živ, bio bi najbogatiji čovek na svetu, sa bogatstvom dva puta većim od Bila Gejtsa. Evo kako je dečak iz Oklahome ovo postigao.

Sem je imao običaj da inpiriše svoje zaposlene. Govorio im je: *„Mi radimo zajedno, u tome je tajna. Ne pobeđuje individualac, nego tim.“* Nikada ih nije nazivao svojim zaposlenim, već saradnicima. Izuzetno je cenio lojalnost i poverenje. *„Verujte u svoje zaposlene, njima je to potrebno. Ne možete da zamislite šta sve može čovek da uradi kad ima nekog ko veruje u njega“*, savetovao je. Osim toga, stalno je podsticao zaposlene da se takmiče u obavljanju poslova, nudio bonuse, premeštao menadžere sa jednog odeljenja na drugo, ne bi li na jedan dan „obuli cipele“ svog kolege i videli kako izgleda njegov posao.

Jedan je od prvih privrednika koji je shvatio važnost zadovoljnih kupaca. Moto „mušterija je uvek u pravu” bilo je osnovno pravilo njegove komapnije. *„Jedini pravi šef u kompaniji je mušterija. Ona može svakoga da otpusti, i direktora i radnika“*, govorio je pola u šali, pola u zbilji. Sem toga, on je jedan od prvih pionira informatičkog doba. Kao vizionar, shvatio je važnost novih tehnologija i odmah počeo sa upotrebom u cilju poboljšanja kvaliteta biznisa. *„Svet oko nas se menja, ako hoćeš da budeš najbolji, moraš da shvatiš pravac u kome se kreću inovacije”*, imao je običaj da govori.

Za razliku od namrštenih biznismena, koji celi dan provode zatvoreni u kancelarijama, Sem je uvek imao ležeran pristup poslu. Voleo je da se šali i smatrao je da će takva atmosfera na duže staze doprineti zadovoljstvu radnika. Iako je bio poznat kao radoholičar, koji uvek razmišlja kako da snizi cene u svojim prodavnicama, u trenucima kada nije na poslu voleo je da se opusti. U najtežim momentima kada je njegova kompanija izgubila dosta novca i zapala u krizu, mogli ste ga videti kako igra hula ples na Vol stritu. *„To što teško i naporno radimo svakog dana daje nam samo još veći motiv za osmeh i zabavu. Tek kada radite onoliko koliko mi u našoj kompaniji, naučite da cenite slobodno vreme“*, stalno je isticao. Osim toga, pošto je njegov prvi posao propao u Arkanzasu, znao je da će u biznisu biti uspona i padova. Zato je verovao da uvek u neuspehu postoji nešto čemu se možemo podsmehnuti, da je potrebno slaviti uspeh kada dođe, ali da nikada ne treba očajavati kad izostane, već negovati optimizam svakog dana. Smatrao je da nikada ne treba shvatati sebe previše ozbiljno i zbog toga je često bio potcenjivan od strane konkurencije, pa američka štampa o njemu nije pisala dok nije postigao zavidan uspeh. Ipak, on je dokazao da pravi kvalitet uvek nađe svoj put do vrha.



Ključ uspeha...

...ne leži u preterano strogom pristupu poslu ili zaposlenima, već u sposobnosti čoveka da obavlja svoj posao najbolje što može, da stvara saradničku atmosferu u timu, u kojem se niko ne oseća kao zaposleni, nego kao saradnik i kao deo velike porodice. Smeh povećava produktivnost, a primer Sema Waltona pokazuje da radni dan ne mora biti stresan i ispunjen strepnjom, već kreativnim rešavanjem zadataka. Da bismo bili produktivni na poslu, neophodno je da kvalitetno provedemo slobodno vreme. Druga važna stvar u biznisu je ne gubiti optimizam u teškim situacijama. Kako stara izreka kaže: „Nije poenta da u životu nikada ne pokisneš, nego da naučiš da igraš na kiši.” Osim toga, potrebno je stalno testirati svoje granice, izaći iz zone komfora, prihvatiti inovacije koje svako vreme neminovno nosi i prilagoditi ih svom poslu. Jedino tako ćemo moći da stvaramo nove uspehe.



Izazovi za poslodavce

BALANS IZMEĐU ŽELJA I MOGUĆNOSTI

Ekonomska kriza ne prestaje da potresa tržište, a nezadovoljstvo zaposlenih raste iz dana u dan. Mnogi žele da promene radno mesto, a često menjanje zaposlenih poslodavca izlaže novim troškovima i gubljenjem vremena na uvođenje novog čoveka u posao. Zato se mnoga manja i srednja preduzeća pitaju kako da balaniraju između potreba radnika i realnih mogućnosti firme. Čaša je za nekog do pola puna, a za nekog do pola prazna, pa je u Americi izuzetno opalo zadovoljstvo poslom, dok Japanci kažu da se osećaju srećno i dalje.

Mnogi menadžeri drže zaposlene u strahu od otkaza, računajući na prezasićenost tržišta rada i misleći da će ih tako zadržati. Međutim, to je pogrešan način vođenja kompanije jer niko neće pristati duže vreme da radi u atmosferi straha. Mnogo je korisnije imati lojalnog,

nego uplašenog radnika. Postoji velika razlika između sedenja na poslu, fizičkog prisustva i "odrađivanja posla" i produktivnog rada i zalaganja. Zato je u malim kompanijama moguće sprovesti određene mere, koje će pomoći da obe strane budu zadovoljnije, a posao će se bolje obavljati. Evo nekoliko saveta kako to da postignete:

Pokušajte da pronađete seminare na koje ćete poslati zaposlene. To će im pokazati da mislite na njihovo unapređenje i obrazovanje i osetiće da su važni kompaniji. Takođe, zajedno možete pohađati sa njima kurseve i radionice koje se organizuju na nivou lokalne privredne zajednice. Tako možete bolje upoznati domaće privrednike, ali i provesti kvalitetno vreme sa svojim zaposlenima. Na taj način možete da se približite novim ljudima, koji mogu biti ključ za uspostavljanje poslovnih veza i realizaciju budućih projekata.

Podstaknite starije kolege da obučavaju mlađe. Tako će seniori u firmi videti da cenite njihov rad i da imate poverenja u njih. Pokušajte da organizujete obuke na taj način da više ljudi u firmi bude sposobno za obavljanje različitih poslova. Ukoliko neko ode na bolovanje ili godišnji odmor, ovo znanje će se pokazati dragocenim, štedeće vam i vreme i novac.

Nećete moći da poverujete koliko mala **pohvala može da podstakne ljude.** Potreba za afirmacijom je urođena čoveku i dokazano je da daje bolji stimulans nego novčana zarada.

Aktivno uključite zaposlene u odlučivanje u kompaniji. Kada vide da se i njihov glas čuje, osetiće veću povezanost sa firmom i posao će obavljati savesnije.

Pitajte ih kako vide sebe i ovu kompaniju za pet godina. Zamolite ih da napišu šta bi želeli da postignu - i oni i kompanija. Dajte im mogućnost da vam ispričaju svoju viziju. Možda ona nije daleko od vaše.

Motivisanje zaposlenih da uče, razvijaju se, prihvataju izazove, rešavaju zadatke za koje su ranije mislili da nisu u mogućnosti da izvrše i rade zajedno kao tim ispunjava i poslodavca i zaposlene pozitivnom energijom. Tako se stvara dobra atmosfera u kolektivu, a to utiče na bolju produktivnost, veću efikasnost i podizanje nivoa kreativnosti prilikom obavljanja posla. Uspešan tim se sastoji od uspešnih pojedinaca, a najveći uspeh poslodavca je dobar tim fokusiran na trenutne projekte, ali i sa jasnim pogledom u budućnost.

Podeli svoje znanje

POSTANI MENTORKA



Ambasada Sjedinjenih Američkih Država u Beogradu, Erste banka, Organizacija za evropsku bezbednost (OEBS) i Evropski pokret u Srbiji realizuju program „Podeli svoje znanje - postani mentorka 2012/2013.“ Model mentorstva je široko promovisan na međunarodnom nivou i veoma uspešno se realizuje u nekoliko zemalja. Uzimajući u obzir naše okruženje i društvene prilike, model je neznatno prilagođen ciljnoj grupi u Srbiji.

Cilj ovog programa je ekonomsko i profesionalno osnaživanje žena u srpskom društvu kroz razmenu iskustava i znanja između stručnih liderki iz različitih profesija i mlađih žena sa sličnim interesovanjima i željom da budu uspešne u svojim oblastima. Ovaj projekat će doprineti stvaranju prilika za žene koje hoće da unaprede svoju karijeru. U predviđene aktivnosti spadaju: odabir mentorki i učenica, priprema i štampanje Vodiča kroz mentorstvo, upoznavanje mentorki i učenica, predstavljanje programa, organizovanje mentorske šetnje,individualni sastanci mentorki i učenica, radionice i evaluacija programa.

Na konkurs se mogu prijaviti samo punoletne državljanke koje žive i rade na teritoriji Republike Srbije. Osim toga, neophodno je da one imaju godinu dana relevantnog profesionalnog iskustva, da budu društveno angažovane i izuzetno motivisane da ispune preuzete obaveze u okviru programa. Projekat se realizuje u periodu od septembra 2012. do juna 2013. godine, a konkurs je otvoren do 1. novembra.

Ovaj program je jedinstven u našoj zemlji i predstavlja veliku mogućnost za napredak mladih, ambicioznih devojaka koje imaju viziju kojim putem žele da njihova karijera ide. Zato smo tim povodom razgovarali sa **Svetlanom Stefanović**, menadžerka projekta.

Kako je nastao ovaj projekat i koliko dugo traje? Da li on postoji i u nekim od zemalja EU?

- Program „Podeli svoje znanje – postani mentorka“ u Srbiji je nastao na inicijativu žena koje su bile učesnice ovakvog programa u Sjedinjenim Američkim Državama. U današnjoj formi, program se sprovodi od 2010. godine. Model mentorstva, kao forma učenja i deljenja znanja je do sada najviše razvijen u SAD-u i to je njihova tradicija. Iako je reč o modelu koji potiče iz Amerike, u Evropskoj uniji takođe postoji niz programa ovog tipa, a najviše u sferi nauke, akademije i istraživanja.

Kakva su iskustva u realizaciji projekta u Srbiji?

- Program „Podeli svoje znanje – postani mentorka“ u Srbiji

ulazi u treću godinu implementacije. Do sada je kroz program prošlo oko 120 žena. Dosadašnje iskustvo govori da je ovakav vid profesionalne i lične podrške mladim ženama preko potreban. Naš obrazovni sistem nije osmišljen tako da su oni koji nas uče pristupačni svojim učenicima. Prvi mentori sa kojima se susrećemo su iskusnije kolege ili koleginice s posla, a kako su i oni učeni u sistemu sličnom današnjem, deljenje iskustva i podrška mladima na početku karijere su isključivo stvar lične odluke.

Mentorstvo za mlade žene ima dodatnu vrednost sa aspekta rodne perspektive. U Srbiji su „muške“ mreže i pozicije nešto što dominira, te borba za profesionalnim ostvarenjem žene je nešto što je teže. To podrazumeva i razbijanje stereotipa o rodnim ulogama u modernom dobu, o tome šta sve žena može i treba da radi.



Osim toga, mentorski odnos se zasniva na unapređenju i ličnih i profesionalnih kvaliteta, kako učenice tako i mentorke.

Ovaj program ima i značajan efekat na žene koje postaju mentorke jer one kroz mentorski odnos i volonterski rad daju primer društvu da se znanje i iskustvo moraju deliti. Korist je obostrana jer se polaznice na taj način spremaju da se uzdignu na profesionalnoj lestvici kroz negu integriteta ličnosti, dok mentorke osvežavaju svoja znanja, prilagođavaju ga novim generacijama i podmlađuju se. Zajedno, one stvaraju nove mreže uspešnih žena.

Kako izgleda „idealna” mlada kandidatkinja za ovaj program? Koja znanja, osobine i veštine treba da poseduje? Šta mlade kandidatkinje dobijaju ovim programom?

- Svaka mlada žena sa iskustvom prakse, volontiranja ili radnog angažmana od minimum godinu dana može da se prijavi na konkurs. Ona treba da je ambiciozna i svesna toga šta je ono što profesionalno želi da ostvari i koja znanja i veštine treba da unapredi kako bi iskrojila put na početku svoje karijere. Iznad svega, potrebno je da bude otvorena, komunikativna i da razume da mentorski odnos ne treba da rezultira zaposlenjem, već stvaranjem novih poznanstava od kojih se obe osobe unapređuju. Osim toga, mentorski program omogućava da se sve žene koje učestvuju u programu upoznaju i sastaju, stvarajući nove društvene veze i odnose, koji doprinose unapređenju zajednice.

U konkursu postoji kao zahtev i da je osoba koja se prijavljuje društveno angažovana. Šta to tačno podrazumeva?

- Konkurs ne traži društveni angažman, već angažman pojedinke kao vid iskustva u radnom okruženju kroz volontiranje, praksu ili zaposlenje.

Poznanstvo i umrežavanje – put do posla

Jedna od učesnica prošlogodišnjeg programa je i **Sara Penđer**, mlada pravnica koja se se po završtetku Pravnog fakulteta u Beogradu prijavila za učešće. Za konkurs je saznala od koleginice sa fakulteta, koja je i sama bila polaznica godinu dana ranije. Kako je objasnila Penđer, ovaj projekat pruža mogućnost upoznavanja ne samo žena koje su ostvarene u poslu već i drugih polaznica koje su takođe na početku kari-

jere. Učešće u ovom projektu izuzetno je uticalo na razvoj Sarinih poslovnih veština jer je imala prilike da sarađuje sa Patricijom Ganon, partnerkom u najvećoj advokatskoj kancelariji „Karanović – Nikolić", koja ima predstavništva u čitavom regionu.

Sara i njena mentorka se viđaju jednom u šest nedelja, ali su u stalnom kontaktu putem mejla i telefona. Mentorka je obaveštava o svim važnim događajima i konferencijama koje su značajne za njen posao, usmerava je i informiše. Kako objašnjava Penđer, u advokatskom poslu je važno steći poznanstva i kontakte što pre, a to je upravo ono što joj rad sa Patricijom omogućava. „U današnjem svetu prava informacija, razmena podataka i prava poznanstva su više od pola "odrađenog posla", te samim tim svako umrežavanje je dobrodošlo. Ono što je najdragocenije je to da se po isteku programa kontakt ne prekida, već se saradnja nastavlja", istakla je Penđer.

Naročito je zanimljivo kako je poznanstvo sa devojkama iz programa pomoglo Sari prilikom bavljenja humanitarnim radom. Naime, u slobodno vreme ona radi u organizaciji „Osmeh na dar". Zimus joj je bila potrebna informacija o organizacijama koje se širom Srbije bave humanitarnim radom, a do sada nisu dobijale pomoć. Zahvaljujući polaznicama programa „Podeli svoje znanje – postani mentorka", ona je u rekordnom roku dobila obaveštenja iz svih gradova i vrlo brzo je mogla da usmeri pomoć tamo gde je bila najpotrebnija.

Podrška za najbolje biznis ideje mladih

KONKURS ZA BIZNIS IDEJE

U okviru programa „Biznis mladih Srbije" raspisan je Konkurs za biznis ideje namenjen mladima uzrasta do 35 godina, sa prebivalištem na teritoriji sledećih gradova i opština: Niš, Merošina, Doljevac, Gadžin Han, Leskovac, Novi Sad, Beočin, Sremski Karlovci, Temerin, Gornji Milanovac, Čačak, Kraljevo, Vrnjačka Banja, Raška, Subotica, Sombor i Kanjiža.

BIZNIS MLADIH SRBIJE

Na početku je važna podrška

Prijavom na konkurs mladi dobijaju mogućnost da prođu niz treninga. To će im pomoći da unaprede svoje ideje i razviju ih u biznis planove, koji će u februaru 2013. godine biti razmatrani za kreditiranje u okviru „Superstep" kreditne linije Erste banke, namenjene mladima za započinjanje sopstvenog posla. Za mlade koji uspešno prođu sve treninge i osnuju preduzeća biće obezbeđene i dodatne obuke iz različitih oblasti poslovanja, kao i biznis mentorstvo u trajanju od godinu dana.

Konkurs, koji je otvoren za prijave do 28. oktobra 2012. godine, partnerski realizuju SMart kolektiv, Erste banka i Nacionalna služba za zapošljavanje, uz finansijsku podršku USAID Projekta održivog lokalnog razvoja i Ministarstva omladine i sporta. Više informacija možete pronaći na sajtu: www.biznismladihsrbije.org.

Prepreke na koje mladi nailaze prilikom pokretanja biznisa

Preduzetnički duh mladih u Srbiji

Kako istraživanja pokazuju, većina mladih želi da pokrene sopstveni biznis, ali istovremeno smatra da nije sposobna za takav poduhvat. Najveći broj njih veruje da će raditi za poslodavca, a polovina ispitanika smatra da je najprivlačniji rad u u državnom sektoru.

Istraživanje koje je deo projekta „Visa mladi lideri Srbije" pokazalo je da mladi u Srbiji posao u međunarodnoj kompaniji smatraju privlačnijim od posla u domaćem preduzeću.

Predstavljajući anketu, u kojoj je učestvovalo više od 500 ispitanika, regionalni menadžer kompanije Visa Inc. Vladimir Đorđević je ukazao da je većina mladih spremna da prilagodi život poslu, pa i da radi prekovremeno kako bi osigurali posao.

Kada je reč o stavovima mladih prema preduzetništvu, Đorđević je ocenio da je ohrabrujuće to što su svesni prednosti i odgovornosti, ali i rizika koje donosi privatni biznis. Istraživanje je pokazalo da kao prepreku u pokretanju sopstevnog biznisa 75 odsto mladih vidi u nedostatku početnog kapitala. Tu su i



nestabilna ekonomska situacija i kriza, komplikovana birokratija i visoki porezi.

Učenje o preduzetništvu – deo formalnog obrazovanja

Đorđević je ukazao da mladi nisu dovoljno informisani o preduzetništvu i da svaki treći smatra da bi učenje o preduzetništvu trebalo da bude deo formalnog obrazovanja, a dve trećine bi volelo o tome da uči kroz praksu. On je istakao da čak trećina anketiranih nije mogla da se seti nijednog izvora finansijske podrške. Prema njegovim rečima, skoro trećina mladih razmišlja o poslovima koji su u vezi sa finansijama, poput ekonomije i bankarstva, a unosnim zanimanjima smatraju se i informacione tehnologije, politika, trgovina i medicina.

Osvrtanjem na rezultate istraživanje učesnici okruglog stola „Preduzetnički duh mladih u Srbiji" saglasili su se da preduzetništvo ima brojne prednosti, koje su u svetu prepoznate i da je potrebno ohrabriti mlade da realiziju svoje ideje. Predstavnici NBS, Ministarstva omladine i sporta i Fonda za mlade talente su istakli da načine za pokretanje biznisa treba učiniti vidljivijim, ukazavši na brojne projekte usmerene na stimulaciju preduzetništva. Kako su zaključili, potrebno je uspostaviti bolju koordinaciju državnih institucija i ministarstava, kako bi se mladim ljudi koji imaju dobre ideje pružila neophodna podrška u pokretanju sopstvenog posla.

Beneton bira

„100 NEZAPOSLENIH GODINE”

Nezaposlenost je jedan od najvećih problema trenutno u svetu. U najosetljiviju grupu nezaposlenih spadaju mladi školovani ljudi, koji se suočavaju sa ovim po završteku studija. Međunarodna privreda bi morala da kreira 600 miliona novih radnih mesta za period do 2020. godine da bi prihvatila mlade ljude koji se priključuju svetskoj radnoj snazi, kao i da bi podstakla razvoj, saopštila je Svetska banka.

Zato je „Beneton” pokrenuo društveno odgovornu kampanju „Nezaposleni godine”, u kojoj skreće pažnju na ovaj društveni problem. Konkurs je otvoren od 18. septembra do 14. oktobra, a mogu se prijaviti nezaposlena lica iz celog sveta, starosti između 18 i 30 godina. Zainteresovani treba da dostave svoje ideje za projekte (neprofitne ili ne) koji će poboljšati kvalitet života u zajednicama iz kojih potiču. Za ovaj program je italijanska kompanija izdvojila čak 500. 000 evra, dakle, po 5.000 evra za svaki projekat koji bude izabran. Glasanje će se vršiti na sajtu fondacije



Unhate, www.unhatefoundation.org.

- Nova generacija dolazi na tržište rada, a na njemu vladaju ekonomski modeli koji toj generaciji ne pružaju šanse kakve su imali njihovi roditelji. U istoriji sveta velike izume, dela, razlike činili su ljudi mlađi od 30 godina i ne verujemo da možemo da gledamo u budućnost bez dijaloga sa njima, rekao je Alesandro Beneton, predsednik grupe.

Modna kuća „Beneton” se razvila iz malog porodičnog posla, a danas ima preko

6.500 prodavnica u 120 zemalja. Proslavila se smelim bojama i kontroverznim načinom reklamiranja odeće. Decenijama već poznati su po inovativnim marketinškim rešenjima, koja su uvek podizala prašinu u javnosti, skrećući pažnju na ozbiljna društvena pitanja poput religije, politike i tretmana obolelih od side.



NAJZABAVNIJI posao na svetu



Tomi Linč na "radnom mestu"

Dok većina ljudi provodi osam sati u kancelariji ispred računara, dvadesetdevetogodišnji Tomi Linč radi jedan od najzabavnijih poslova na svetu. Naime, njegov zadatak je da testira bazene i tobogane u velikim hotelima širom sveta da bi utvrdio njihovu ispravnost i kvalitet. On radi u kompaniji „First choice", putuje po svetu i ocenjuje zabavne parkove na vodi. Godišnje preleti i do 43.000 kilometara u potrazi za savršenim bazenima i vodenim parkovima. Do sada je obišao najeletinija letovališta na Majorci, u Egiptu, Dominikanskoj republici, Meksiku, Kipru, Ibici, Jamajci i Floridi. Ipak, on kaže da njegov posao jeste savršen, ali nosi i određenu dozu odgovornosti jer Tom svojim potpisom garantuje da su vodeni sadržaji ispravni i bezbedni za korišćenje.

„Uglavnom u te centre dolaze porodice sa decom i sve mora raditi savršeno", izjavio je on za DailyMail. „Od svih destinacija koje sam obišao za sada kao najbolje izdvajam Costa Dela Sol i akva-park u Kušadasiju. Zaista se osećam povlašćeno i srećno što imam prilike da živim ovakav način života i utičem na poboljšanje parkova na vodi ", dodao je Linč.

Njegovi šefovi iz „First choice"-a kažu da znaju koliko je za velike hotele važno kakvu zabavu na vodi nude jer je dobar park na vodi postao standard u današnjem turizmu. Zato su rešili da zaposle osobu koja će se samo tome posvetiti. „Mnogo ljudi se prijavilo za ovaj posao, pa je izbor bio težak", ističu oni.

Jovana Janković



Brzo
Lako
Jednostavno

Poslovi.rs