

KARIJERA

 POSLOVI.RS

Tema broja:
**Izaberite
Karijeru**



**POSLODAVAC
MESECA**

**ZAPOSLENI
OCENJIVANJE RADA**

**UČESTVUJTE U NAGRADNOJ
IGRI NA POSLOVI.RS**

Impressum

Izdavač:

Business Press d.o.o.
Beograd

Glavni urednik:

Jelena Gajić

Saradnici:

Jelena Manić
Milica Nastasić

Dizajn:

Darko Paunović

Tehnička obrada:

Ivan Stojanović

Marketing:

Snežana Čpajak

Sadržaj

- 04** Tema broja - Izaberite karijeru
- 08** Internet u službi planiranja karijere
- 10** Saradnja Poslovi.rs i Mingl - Karijerni profil
- 11** Beogradska otvorena škola - Upis na multidisciplinarne dodiplomske studije
- 14** Posao van struke: Da ili Ne?
- 18** Poslodavac meseca - Nectar
- 20** Ocenjivanje rada
- 21** Podcenjivanje vs. Precenjivanje
- 22** Kako voditi sastanak o postignutim rezultatima?
- 24** Kako reagujete na kritike?
- 27** Stipendiranje žena u nauci
- 28** Godišnji odmori
- 31** Pauza za vreme fudbala

Poslovno Jutro

VAŠ IZVOR INFORMACIJA



IZABERITE KARIJERU

Izbor karijere i profesionalno usmerenje je verovatno jedan od najbitnijih zadataka sa kojima se srećemo u životu. U trenutku kada bi trebalo da se posvetimo ovom pitanju, često osećamo da još nismo spremni, da smo suviše mladi da bismo donosili teške odluke, i tako, pre nego što i primetimo, vreme prođe, a mi ostanemo vezani za neki posao koji nam se ne sviđa.



Ljudi prave grešku misleći da se karijera bira onda kada počnu da traže prvi posao. Naprotiv, prvi bitan korak u izboru karijere pravite već odabirom neke stručne srednje škole, a još važniju odluku donosite kad birate fakultet koji ćete studirati.

Idealna je situacija kada već po završenoj osnovnoj školi tačno znate čime želite da se bavite u životu i kada ste odlučni da ostanete pri ovom izboru po svaku cenu.

Međutim, mnogo je više onih koji ni u kasnijim godinama nisu sigurni šta tačno žele, pa bilo koju odluku da donesu ubeđeni su da su promašili izbor studija, a kasnije i posla kojim se bave.

Ipak, nikad nije kasno da promenite svoje zanimanje koliko je to moguće i angažujete se u nekom drugom smeru koji mislite da vam više odgovara. Menjanjem zanimanja ćete najbolje shvatiti šta volite da radite i u čemu se najbolje snalazite. Iako ovaj put zahteva da uložite više vremena, on će vas polako, ali sigurno dovesti do željene profesije.

Najvažnije je da verujete u sebe i svoj izbor, jer samo onda kada imate čvrstu veru u ono što radite, možete postići sve što poželite.

IZABERITE ZANIMANJE PREMA KARAKTERU

U pokušaju da shvatite koje je pravo zanimanje za vas, najbitnije je da upoznate sebe kroz analizu svojih karakternih osobina, na osnovu kojih možete da odredite oblast u kojoj biste mogli da radite ili da precizirate zanimanje koje vam odgovara.

Neki se bolje snalaze u obavljanju poslova koja zahtevaju individualni rad bez mnoge eksponiranja, dok drugi jednostavno ne mogu da funkcionišu i pruže svoj maksimum ako ne rade posao koji je javno praćen i ima punu pažnju okruženja. Ovo je najčešće određeno našim karakternim crtama i osobinama, vaspitanjem, ali i okolnostima u kojima živimo.

Pokušajte da analizirate svoje osobine i da na osnovu njih odredite koje su vam oblasti srodne:

- ✓ Komunikativni ste, otvoreni, uživate u kontaktu sa ljudima, volite da zauzmete stav i javno nastupate pred većom ili manjom grupom ljudi,... Za vas je najbolje da se oprobate u oblasti medija, odnosa s javnošću, marketinga, odnosno u svim onim zanimanjima koja podrazuju pažnju okoline.
- ✓ Ako uživate da pomažete ljudima, da utičete na druge, da poboljšavate međuljudske odnose, možda ste vi budući doktor, socijalni ili humanitarni radnik, pedagog, psiholog.
- ✓ Kreativni ste, volite da uvodite novine, uživate u otkrivanju do sada nepoznatih stvari, ako ste oduvek osećali neki zanos ka lepom, okušajte se u oblasti umetnosti, dizajna, arhitekture, dramaturgije.
- ✓ Ukoliko volite da čitate, proučavate, putujete i upoznajete nove kulture i narode, odnosno ako ste po prirodi radoznala osoba, onda sebe možete pronaći u oblastima kao što su turizam, arheologija, filologija, izdavaštvo, kultura.



DONESITE ODLUKU

Momenat kada se prvi put nađete u ulozi onoga ko treba da donese tako važnu odluku kao što je izbor karijere, istovremeno je divno i zastrašujuće iskustvo. Većina u tim trenucima ima pomešana osećanja ponosa i straha, odlučnosti i nesigurnosti, samopouzdanja i preplašenosti, baš zato što zna da će nakon donete odluke sve biti drugačije.

Činjenica da odlučujete šta će biti vaš životni put predstavlja veliku odgovornost i ono na čemu dokazujete zrelost.

Pokušavajući da otkrijete kojim putem treba da nastavite, znajte da ćete naići na mnoštvo pitanja, a činiće vam se kao da nemate pravi odgovor na svako od njih. Ali, kao što svaki prob-

lem nađe rešenje, tako i svako pitanje, pa i ovo koje se tiče izbora karijere, ima svoj odgovor. Potrebno je samo da "zavirite u sebe" i otkrijete da li se u vama "krije" budući menadžer, naučnik, umetnik ili možda sportista.

Da biste zaista uvideli koje su vaše mogućnosti, vrline i skriveni potencijali, najbolji način je da



KANDIDATI

ozbiljno “razgovarate sa sobom” i postavite sebi najteža pitanja, koja vas možda nikada niko ne bi pitao.

U ovom svojevrsnom ogledalu ispred koga ćete se naći pogledajte se pravo u oči i realno sagledajte šta ste postigli u životu, a šta želite još da ostvarite.

Možete, pritom, biti pesimistični ponavljajući sebi “ništa nisam postigao/la”, “nisam za to”, “nisam siguran/na”, “nikada neću uspeti”, ali na taj način nećete postići ništa. Sasvim je sigurno da ste u dosadašnjem životu ostvarili nešto na šta možete biti ponosni ili imate bar jednu vrlinu koja vam daje osnova da mislite pozitivno (“ja mogu to da postignem”, “ja želim to da radim”, “ja znam da ću uspeti”).

Samo optimističnim razmišljanjem možete bolje da upoznate sebe i da saznate šta je to što vam zaista pruža zadovoljstvo, daje osmeh i čini vas srećnim.

Kada to otkrijete na pravom ste putu da donesete ispravnu odluku u kom smeru će se kretati vaša karijera i dalji životni put.

“Buru” želja, snage i hrabrosti, ali i samopouzdanja, koju ćete u tim trenucima osetiti, motivisaće vas da pravilno definišete životne ciljeve i da odlučno krenete u ostvarivanje svojih snova.

Razgovarajući sa sobom niko vas neće zamarat i ispitivanjem zašto (ste nešto uradili), neće vas osuđivati ili predbacivati vam za nešto što jeste ili niste uradili.

Naprotiv, ovaj razgovor će Vam dati snagu da ostvarite svoj puni potencijal bez obzira da li ste na životnoj prekretnici i niste sigurni kojim putem želite da nastavite ili ste već uspešni, ali težite da budete još bolji.

TRAŽIM POSAO

Nov oglas

☒ Naslov oglasa : (vrsta posla)	
Ime:	Ana
Prezime:	Timotijevic
Željeni gradovi za posao:	Bač Apatin Aleksinac Aleksandrovac
Strani jezici:	engleski francuski nemački
Obrazovanja/Zanimanja:	☒ dipl
Posebna znanja:	☐ Internet ☐ Linux ☐ znanja jezika ☐ moderni ples ☐ fotografija
Radna iskustva:	☐ php progra
Kontakt telefon	☒ 333 / 333-

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

Internet u službi planiranja karijere

Donošenje odluke o pravcu razvoja buduće karijere je veoma ozbiljan posao, koji naročito teško pada mladima. U Srbiji nema sistema za podršku pri planiranju karijere i odabiru fakulteta, pa su mladi prepušteni sami sebi i dobroj volji školskih psihologa i nastavnika. Još jedan poznati scenario je donošenje odluke pod pritiskom roditelja, što može biti problem pri motivaciji za obrazovni proces i profesionalni uspeh.



U želji da pomogne mladima da samostalno isplaniraju svoju karijeru Beogradska otvorena škola www.bos.rs je razvila prvi besplatni onlajn sistem u Srbiji za profesionalnu orijentaciju mladih i pomoć pri samostalnom i promišljenom odabiru karijere – **Mingl Karijerni profili** na veb adresi www.karijera.mingl.org.

Ovaj onlajn sistem na jednom mestu ujedinjuje sve korake neophodne za kvalitetno planiranje karijere, kao što su samoupoznavanje, informisanje o raznim zanimanjim i obrazovnim institucijama, kreiranje akcionog plana razvoja karijere.

Iako namenjen mladima, portal može pomoći i odraslima koji žele da dođu do informacija o zanimanjima, postojećim fakultetima i visokim školama strukovnih studija, zbog svoje dece, ali i zbog sebe.

Upravljanje svojom karijerom danas zahteva proaktivan pristup i praćenje trendova na tržištu rada

i obrazovanja, čemu portal sa objedinjenim informacijama može dosta pomoći.

Posle jednostavne registracije, korisniku portala je omogućeno da:

- **uradi tri onlajn testa**
<http://karijera.mingl.org/testovi>
- **pretraži bazu zanimanja**
<http://karijera.mingl.org/zanimanja>
- **pretraži bazu fakulteta i visokih škola**
<http://karijera.mingl.org/obrazovanje>
- **a potom kreira svoj lični karijerni profil (akcioni plan razvoja karijere)**
<http://karijera.mingl.org/profil>

Korisnik koji ne želi da se registruje, može da pretražuje bazu zanimanja i fakulteta i viših škola, ali ne može da uradi testove i kreira svoj profil.



Na portalu postoje **tri onlajn testa**:

- test ličnosti
- test veština
- test profesionalnih interesovanja.

Njihovom izradom saznaje se više o svojim osobinama koje su relevantne za profesionalnu orijentaciju, o tome koje je veštine korisnik u najvećoj meri razvio, i koje su to oblasti delatnosti ka kojima postoji izražena sklonost.



Pošto korisnik uradi sva tri testa sistem će na osnovu ukrštanja rezultata ponuditi nekoliko **preporučenih zanimanja**. Za preporučena i ostala zanimanja postoji detaljan opis: gde sve može da radi predstavnik nekog zanimanja, kako izgleda jedan tipičan radni dan, koje su prednosti i nedostaci, kolika je prosečna zarada, i naposljetku koje je obrazovanje potrebno kako bi se stekle neophodne kvalifikacije. Ukoliko smo propustili da opišemo neko zanimanje možete nam pomoći popunjavanjem kratkog upitnika na linku www.mingl.org/karijera/zanimanja/



U opis svakog zanimanja uključeni su linkovi ka adresaru fakulteta i visokih škola strukovnih studija. **Adresar svih obrazovnih visokoškolskih institucija** na portalu nudi i podatke o upisnim kvotama, visini školarine, trajanju, smerovima i ostalom.

Tokom pretrage registrovani korisnik ima mogućnost da klikom na posebno dugme odabere ona zanimanja i one obrazovne institucije koje mu deluju interesantno i o kojima razmišlja kao opcijama za budućnost.

Rezultati tog odabira čuvaju se na stranici Karijernog profila i koriste se pri razvoju ličnog akcionog plana karijere.



Izrada **ličnog karijernog profila** je poslednji i ključni korak, tokom kojeg se zapravo donosi „probna“ odluka. To je ujedno i prilika da korisnik vidi kako mu „stoji“ neko zanimanje i određeni stil života koji sa tim dolazi.

Odabir profesije umnogome utiče na to koliko ćemo vremena imati za hobi, porodicu, koliko će nam sredstava biti na raspolaganju za putovanja i slično. Kako bi mlada osoba mog-la potpunije da projektuje čitavu sliku svoje budućnosti na ovom delu portala se korisniku i postavlja pitanje kakav život želi da ima.

Pošto napravi svoj profil korisnik može da pogleda i profile svojih vršnjaka i tako sazna o čemu drugi razmišljaju i koliko je broj onih kojima je teško da donesu odluku o daljem razvoju karijere. Ovo je veoma važno za mlade, zato što kontakt sa vršnjacima i njihova reakcija često utiče na razvoj samopouzdanja.

Autorka teksta: **Jelena Manić**

Koordinatorica Centra za karijerno vođenje
i savetovanje Beogradske otvorene škole

Saradnja Poslovi.rs i Mingl - Karijerni profil

Beogradska otvorena škola i Poslovi.rs uspostavili su saradnju na području edukacije i profesionalne orijentacije mladih u cilju zajedničkog uticaja na kreiranje odgovornosti i odlučnosti kako srednjoškolaca i studenata, tako i kandidata, za razvoj sopstvenog potencijala, odabir odgovarajuće profesije i uspeh u karijeri, kao i na ukupno povećanje zaposlenosti u Srbiji.



BEOGRADSKA OTVORENA ŠKOLA ODELJENJE ZA NAPREDNE DODIPLOMSKE STUDIJE

**upisuje XVIII generaciju studenata
na program Multidisciplinarnih dodiplomskih studija**

Kako postati student DAUS-a?

Izbor studenata za Multidisciplinarne dodiplomske studije Beogradske otvorene škole obavlja se u tri faze:

Prijavljivanje kandidata (10. maj - 25. jun) Provera znanja (15 – 20.septembra)

Pravo prijavljivanja imaju studenti do 27 godina starosti. Zainteresovani studenti mogu da preuzmu formulare za prijavljivanje i preporuke u prostorijama DAUS-a svakog radnog dana od 16 do 19 časova.

Prilikom prijavljivanja kandidati treba da dostave:

1. Popunjen prijavni formular sa dve fotografije;
2. Biografiju;
3. Dve preporuke profesora ili naučnih radnika;
4. Esej „Zašto želim da postanem student DAUS-a“;
5. Uverenje o prosečnoj oceni tokom studija ili fotokopiju stranica indeksa koje sadrže ocene na predmetima.

Kandidati koji su dostavili kompletnu dokumentaciju ulaze u drugi krug selekcije.

Svi kandidati pristupaju izradi testova. Provera znanja obuhvata izradu:

1. Testa engleskog jezika;
2. Testa opšte kulture;
3. Testa sposobnosti.

Na osnovu rezultata testiranja i prosečne ocene ostvarene tokom studija pravi se rang lista kandidata koji će biti pozvani na intervju.

Intervju i konačan izbor (20. septembar - 1. oktobar)

Četvoročlana komisija Beogradske otvorene škole obaviće razgovor sa kandidatima koji su pozvani na intervju.

Nakon intervjuja, a na osnovu ostvarenog uspeha, Komisija za prijem će da odabere 35 najboljih studenata koji će pohađati Multidisciplinarne dodiplomske studije Beogradske otvorene škole.

Studenti će pokrivati deo troškova realizacije Multidisciplinarnih dodiplomskih studija Beogradske otvorene škole.

Kontaktirajte nas:

Palata Beograd
Masarikova 5/XVI
11000 Beograd
tel: 011/30 61 577; 30 65 800
tel/faks: 011/ 361 31 12
imejl: daus@bos.rs

REGISTRUJTE SE
NA **POSLOVI.RS**
I OSTAVITE SVOJ CV.

OSVOJITE
vrednu
nagradu
LAPTOP!



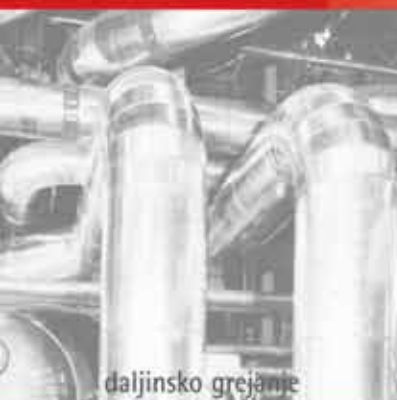
Celovito rešenje

sistemi daljinskog grejanja

- projektovanje
- studije
- inženjering
- modernizacija i upravljanje toplotnim izvorima
- modernizacija i upravljanje sistemima distribucije
- smanjenje potrošnje energije

KTP BLED
ELTEC TP-05
ELTEC SCADA
ELTEC TERMIS

www.el-tec-mulej.com



daljinsko grejanje



energetsko upravljanje objektima



efikasna rasveta



vodosnabdevanje

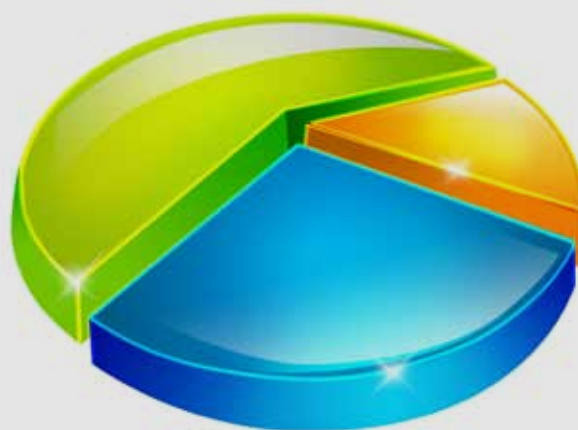
EL-TEC MULEJ, d.o.o., NIŠ, Knjaževačka br.5, 18000 Niš, SRB
Tel.: +381 18 4 293 555, Fax: +381 18 4 293 554
marketing@el-tec-mulej.com, www.el-tec-mulej.com

energija zelene budućnosti

POSAD VAN STRUKE: DA ili NE

Trenutno tražite posao:

- ISKLJUČIVO U SVOJOJ STRUCI
- U STRUCI, ALI BI PRIHVATIO/LA I DRUGI
- VAN STRUKE



1.	ISKLJUČIVO U SVOJOJ STRUCI	21.3%
2.	U STRUCI, ALI BI PRIHVATIO/LA I DRUGI	64.1%
3.	VAN STRUKE	14.6%

Anketa koja je tokom proteklog meseca sprovedena na portalu Poslovi.rs na temu rada u struci, pokazala je da struka nije presudna prilikom traženja posla, jer je preko 3/4 anketiranih kandidata spremno da radi van svoje profesije.

Najviše je bilo onih (**64.1%**) koji su na pitanje da li posao traže u struci ili ne, odgovorilo da bi bez problema prihvatili posao koji nije u okviru njihove struke.

Ovo pokazuje da je većina kandidata svesna da je u trenutnim uslovima najvažnije naći posao, pa se manje obaziru na to da li je posao blizak njihovoj profesiji. Kandidati na taj način pokazuju fleksibilnost i spremnost da se prilagođavaju uslovima na tržištu rada kako bi dobili priliku da se zaposle i steknu radno iskustvo, koje sve više poslodavaca traži prilikom zapošljavanja.

Ovako veliki procenat onih koji su spremni da prihvate posao van struke ukoliko im se za to ukaže prilika, potvrđuje činjenicu da većina kandidati ne žele da propušta prilike čekajući da se pojavi oglas za posao koji će njima u potpunosti odgovarati.

Značajan broj kandidata namerno traži posao van svoje struke i oni čine **14.6%** od ukupnog broja anketiranih. Tu najčešće spadaju oni koji su vremenom shvatili da njihova struka nije ono čime žele da se bave u životu, već bi hteli da se posvete nekom drugom zanimanju. Takođe, kandidati čije su profesije specifične i izuzetno retke, kao na primer arheologija ili antropologija, znaju da se slobodna mesta otvaraju jednom u čak nekoliko godina, te su svesni da je neophodno da posao traže van svoje struke ukoliko žele da se zaposle.

Više od petine ispitanika (**21.3%**) izjasnilo se da je posao u struci jedina opcija koju su spremni da prihvate. Ovu grupu čine, pre svega, oni koji su veoma prvrženi i vole svoju profesiju i spremni su da se odreknu drugih prilika da bi do željenog posla došli. To su najčešće osobe koje smatraju da bi promena struke značila da su se uzalud školovali.

Međutim, ovde se mogu uvrstiti i kandidati koji su usko specijalizovani i stručni samo za određene poslove, pa su svesni da ne mogu da pruže maksimum i pokažu sve svoje mogućnosti ukoliko rade bilo koji drugi posao.

STANJE NA TRŽIŠTU RADA

U trenutnim uslovima na tržištu rada je sve manje poslova koji su usko stručni, a više su zastupljeni poslovi koje može da obavlja široka ciljna grupa kandidata, jer nisu striktno uslovljeni njihovim obrazovanjem. Marketing, komercijala i prodaja su neki od takvih poslova i oni nezadrživo napreduju na tržištu.

Naravno, neki poslovi i dalje zahtevaju usko specijalizovani kadar (doktori, programeri i slično), ali je njihov broj manji i značajno zaostaje za gore pomenutim zanimanjima.

Takođe, određene profesije za koje bi se očekivalo da su usko stručne, proširuju svoju delatnost. Tako diplomirani farmaceuti više ne rade samo u apotekama, već se angažuju i kao stručni saradnici koji su zaduženi za kontakt sa klijentima i poslove komercijale, gde im je znanje iz farmacije dobrodošlo, ali se ne upotrebljava u onolikoj meri koliko bi to bio slučaj da rade u farmaceutskoj industriji.

Isto tako, oni koji studiraju na primer engleski jezik i književnost na Filološkom fakultetu, ne mora

da znači da će se po završenim studijama baviti isključivo prevođenjem ili predavanjem engleskog jezika u školi. Pred njima je čitav spektar potencijalnih zanimanja gde se znanje engleskog jezika smatra kao dodatna prednost u obavljanju posla.

Tržište rada je dinamično i menja se u skladu sa ponudom i tražnjom za uslugama i proizvodima. Zbog toga bi kandidati i zaposleni trebalo stalno da se prate trendove na tržištu i da se prilagođavaju novonastalim promenama.

Rezultati ankete gde 64.1% ispitanika prihvata posao u struci, ali i van nje, pokazuju da među kandidatima postoji svest o realnoj situaciji na tržištu rada. Ovakav stav i spremnost za prilagođavanjem je veoma pozitivan i povećava šanse kandidata da brže pronađu posao i steknu potrebno radno iskustvo.

Opšti je zaključak da je današnjim uslovima sasvim prihvatljivo raditi posao van struke, jer u suprotnom mogu proći godine dok ne pronađete posao, a izgubljeno vreme nikada ne možete vratiti.





Preduzeće "Hi" d.o.o. je osnovano 20.06.1991. u Novom Sadu. Osnovna delatnost preduzeća je spoljna i unutrašnja trgovina. U svom razvoju bavili smo se uvozom i preradom higijensko papirne galanterije u periodu od 1991. do 1995. godine.

Od 2001. Počinje saradnju sa multinacionalnom kompanijom I. Schroeder KG iz Nemačke i postajemo uvoznici i distributeri konzervirane ribe, voća i povrća robne marke Iska.

Od 2007. Počinje saradnja sa multinacionalnom kompanijom Metsa Tissue iz Slovačke i postajemo uvoznici i distributeri higijensko papirne galanterije robne marke Tenta i Lambi.

Od 2008. Počinje saradnja sa kompanijom Žitoprodukt iz Hrvatske i postajemo uvoznici i distributeri sveže testenine njoke.

Od 2008. Počinje saradnja sa VM 2 i postajemo uvoznici i distributeri smeđeg šećera od šećerne trske robne marke Lara i Bayando.

Od 2010. Počinje saradnja sa kompanijom PAIF iz Italije i postajemo uvoznici i distributeri plastične galanterije (plastičnih čaša, tanjira i pribora za jelo).

Pored svih ovih kompanija koje zastupa preduzeće Hi je razvilo i sopstvene robne marke u okviru portfolija koji radi: Stela di mare konzervirana tunjevina, Magico u okviru kojeg se nalazi konzervirano povrće, sveža testenina njoke i palmino ulje.

Početak preduzeća "Hi" Novi Sad bio je "one man show". Sadašnji vlasnik bio je jedini zaposleni. Danas imamo 20 stalno zaposlenih i saradnika pod ugovorom.

Renomirani poslovni partneri u inostranstvu i njihov uspeh ideja su vodilja i nama, ali i obaveza da i dalje rastemo i razvijamo se, prateći rast svojih principala, ali i želje svojih klijenata i potrošača.

Preduzeće "Hi" iz Novog Sada posluje sa najvećim svetskim i domaćim trgovinskim lancima u Srbiji, ali i sa mnogobrojnim veleprodajama i maloprodajama, te renomiranim hotelima, ugostiteljskim objektima, fast-food sistemima itd. Naša referentna lista ima preko 300 imena. Svojim vozilima, dostavljajući robu našim poslovnim partnerima, godišnje prelazimo preko 2.000.000 km.

Posedujemo 2 kombi vozila sa specijalnim režimom temperature od 0-6 stepena celzijusa za prevoz sveže testenine, 3 kombi vozila velike zapremine za prevoz papirne galanterije i konzerviranih proizvoda i kamion za prevoze većih količina robe, a takođe smo opremljeni i sa 2 mini vana za razvoz manjih narudžbina, uz naravno određeni broj službenih putničkih automobila.



POSLODAVAC
MESECA
jun
2010

POSLOVI.RS

**BUDITE
U KLUBU NAJBOLJIH.**
Postanite poslodavac
meseca i uđite u uži izbor
za najboljeg poslodavca
godine.

POSLODAVAC MESECA

*Vizija pokreće svet.*

Kompanija Nectar iz Bačke Palanke najbolji je primer. Put od lokalnog proizvođača voća do jednog od vodećih prerađivača voća i povrća na Balkanu nije bio lak, ali uz mnogo optimizma, znanja i upornosti, ova porodična kompanija je za kratko vreme stigla do liderske pozicije.

OVO JE PRIČA O TRUDU KOJI SE ISPLATIO.

O kompaniji Nectar:

Kompanija Nectar je posle samo 12 godina postojanja ubedljivo zauzela poziciju lidera u preradi voća i proizvodnji voćnih sokova i nektara u regionu jugoistočne Evrope. Zbog izuzetnog kvaliteta i originalne komunikacije sa potrošačima, Nectar je izrastao u jednu od najprepoznatljivijih robnih marki Srbije.

Zaposleni u kompaniji Nectar:

Nijedna kompanija ne može da bude uspešna bez tima ljudi koji dele zajedničke ideje i energiju jer se odluke donose u deliću sekunde, i traže odvažnost. Nectar tim u ovom trenutku broji 650 zaposlenih.

To nikako ne znači da je išta nestalo od porodičnog duha i prisnosti u poslovanju.



Naprotiv, ma koliko veliki bio, Nectar je ostao porodična kompanija u kojoj i dalje važe tradicionalni mehanizmi upravljanja i odlučivanja, što presudno doprinosi stabilnom razvoju i njegovoj dugoročnoj održivosti.

Nectar nudi zaposlenima:

Kao nagradu za posvećenost poslu, zaposlenima je zagantovan siguran put ka poslovnom uspehu. Želja nam je da promoviamo svoje zaposlene i da im pružimo šansu da se razvijaju uz kompaniju.

Nastojimo takođe, i da u okviru kompanije stvorimo klimu koja podržava ispoljavanje individualnosti i kreativnosti.

Planovi za budućnost:

Iako ima veliki broj zaposlenih, Nectar zbog svojih planova za budućnost, u konstantnoj je potrazi za ambicioznim ljudima različitog obrazovanja, veština, talenata i interesovanja.



OCENJIVANJE RADA

Uloga menadžera u sklapanju novih poslova i predstavljanju kompanije u javnosti je veoma bitna, ali ipak, u centru njegove pažnje nalaze se zaposleni. Od menadžera se očekuje da svakodnevno rade sa svojim zaposlenima, da im posvete veći deo svog radnog vremena, planiraju i organizuju njihov posao i naravno da ih motivišu da postižu bolje rezultate.

Jedna od najvažnijih i najsloženijih odgovornosti menadžera jeste da kontinuirano prati rad svojih zaposlenih i da na osnovu toga vrši vrednovanje njihovog rada po određenim kriterijumima.

Iako sama pomisao na ocenjivanje većinu navodi na negativna razmišljanja, vrednovanje rada je idealan način da se utvrdi koji nivo efikasnosti postoji u radu, da li se ispunjavaju predviđeni standardi i na koji način je moguće postići bolje rezultate poslovanja.

Kontrola i ocenjivanje ne vrši se samo radi povećanja efikasnosti, već i u cilju motivisanja timskog duha i stvaranju dobre atmosfere za rad.

Da bi se podstakao uspešan rad i dobro ponašanje, odnosno da bi se ispravio rad koji je ispod utvrđenih standarda, potrebno je analizirati šta je do sada urađeno i na osnovu toga dati odgovarajuću ocenu.

Dobri radnici očekuju da budu nagrađeni za uspešno urađen posao, pri čemu nagrada ne mora biti uvek materijalna (često je dovoljna i pohvala).

Sa druge strane, zaposleni koji ne ispunjavaju standarde treba da znaju da nekvalitetan rad šteti prvenstveno njima, ali i celoj kompaniji. Tamo gde postoje nezadovoljavajući rezultati, menadžer treba da utvrdi na koji način oni mogu da se poprave.



OBJEKTIVNOST JE NEOPHODNA U OCENJIVANJU

Zaposleni često imaju otpor prema svakoj kontroli, smatrajući da se tako dovodi u pitanje njihov integritet i odgovornost. Zbog toga se većina zaposlenih oseti ugroženo pri samoj pomeni da će se njihov rad proveravati i ocenjivati.

Međutim, ukoliko je vrednovanje objektivno, zasnovano na činjenicama i nepristrasno, veće su šanse da zaposleni shvate ocenjivanje kao neophodnost i sastavni deo poslovanja. Iz tog razloga, menadžer treba da primenjuje iste kriterijume u ocenjivanju, kako se ne bi stekao

utisak da pojedini zaposleni imaju bolji tretman ili da su iz bilo kog razloga privilegovani. Takođe, ako menadžer pokaže spremnost da sasluša zaposlene i prihvati njihove opravdane razloge i argumente, onda će i oni biti spremni da smireno i bez panike prihvate ocenu svog rada, naročito ako je ona loša.

Ipak, ono što je najvažnije prilikom ocenjivanja, jeste da menadžer ne potpadne pod uticaj spoljnih činilaca i faktora koji su pritom neobjektivni, jer kao posledicu toga može da preceni ili podceni zaposlenog.

PRECENJIVANJE VS. PODCENJIVANJE

Do precenjivanja najčešće dolazi kada menadžer zanemari aktuelne propuste zaposlenog zbog njegovog uspešnog rada u prošlosti. Isto tako, dešava se da zaposleni "bljesne" i ostvari pozitivan utisak neposredno pre vrednovanja, pa menadžer stavi u drugi plan propuste koji su ranije učinjeni.

Menadžer može preceniti zaposlene i onda kada je pod uticajem mišljenja neke druge osobe ili kada je blagonaklon prema određenom zaposlenom samo zato što je on "tih, povučen i ne talasa", odnosno ne buni se i ne izaziva sukobe i nemire na poslu.

Sa druge strane, greška kao što je podcenjivanje javlja se kada menadžer ceo tim kritikuje zbog loših rezultata, iako možda ima pojedinaca u timu koji su svoj posao uradili korektno i sa uspehom. Zato je poželjno izbegavati generalizovanje i raditi ocenjivanje uvek pojedinačno za svakog zaposlenog.

Menadžer može da podceni i zanemari odlične rezultate onda kada mu se ne sviđa ponašanje zaposlenog smatrajući da je protivno pravilima kompanije. Iako ponašanje pored rezultata, ima veoma bitnu ulogu u stvaranju celokupne slike o zaposlenima, poželjno je primedbe i kritike koje se tiču ponašanja odvojiti od same ocene rada.

Podcenjivanje nastaje i onda kada menadžer duže vreme ima loše mišljenje o zaposlenom zbog učinjenog propusta iz prošlosti, pa trenutne rezultate stalno umanjuje na osnovu tog utiska. Ukoliko je menadžer po prirodi perfekcionista, vrlo je verovatno da će podceniti dobro urađen posao, jer takve osobe imaju nadprosečno visoke standarde.

Takođe, često se dešava da menadžeri pod uticajem predrasuda i stereotipa smatraju da određeni posao bolje rade muškarci nego žene (i obrnuto), čime direktno podcenjuju mogućnosti jednih, a precenjuju rad drugih.

KAKO VODITI RAZGOVOR O

Najvažniji deo procesa ocenjivanja predstavlja upravo razgovor između menadžera i zaposlenog čija je osnovna i jedina tema njegov rad, odnosno rezultati koje je postigao. To je ujedno i najosetljiviji deo procesa, naročito ukoliko menadžer tokom razgovora treba da saopšti zaposlenom rezultate koji nisu zadovoljavajući, odnosno da iznese kritiku na njegov rad.

Iako se na takvim sastancima iznose činjenice koje se odnose na rad, a ne na ličnost zaposlenog, ipak su ovi razgovori veoma lični i mogu u velikoj meri da utiču na motivisanost i samopouzdanje zaposlenih. Zbog toga je priprema sastanka, kao i njegovo osmišljeno vođenje od izuzetne važnosti i predstavlja veliku odgovornost svakog menadžera.

PRIPREMA SASTANKA

Dobra priprema razgovora podrazumeva da menadžer detaljno sagleda postignute rezultate, da ih analizira i uporedi sa onim što je ranije planirano da se ostvari.

Osim toga, menadžer treba da predvidi moguće reakcije zaposlenog i da u skladu sa tim isplanira u smeru će voditi sastanak. Takođe, zaposlenom treba da se najavi sastanak na kome će biti reči o rezultatima njegovog rada, jer je nenajavljeni sastanak po pravilu stresan i vodi negativnom rezultatu.



POSTIGNUTIM REZULTATIMA

ZA VREME SASTANKA

Da bi sastanak o oceni rada zaposlenog bio efikasan, poželjno je da menadžer na samom početku stvori atmosferu koja će biti opuštena, a da razgovor otvori neformalnim pitanjima koja nisu u tolikoj meri vezana za rad, nakon čega će postepeno prelaziti na konkretnu temu sastanka.

Iako je zaposlenom ranije saopšteno koji su standardi za obavljanje posla i šta se od njega očekuje, pre iznošenja ocene rada, poželjno je sve to ponoviti i konstatovati šta je dogovoreno da se unapredi.

Tek nakon toga, menadžer može da iznese uopštenu ocenu rada i da pohvali sve ono što je dobro urađeno, a onda da postepeno izdvoji područja u kojima je zaposleni ostvario rezultate ispod očekivanja i da njima pokloni posebnu pažnju. Pritom, menadžer treba aktivno da uključi zaposlenog u razgovor i da ga ohrabi da iznese svoj stav i mišljenje o postignutim rezultatima.

Ovaj razgovor bi trebalo da bude konstruktivni dijalog između menadžera i zaposlenog, a ne monolog u kome će samo menadžer pričati i iznositi svoje stavove. Razmenom mišljenja, menadžer i zaposleni mogu zajednički doći do rešenja kako da se postignu bolji rezultati u narednom periodu. Krajnji cilj ovog sastanka i jeste pronalaženje načina da se poveća efikasnost i produktivnost u radu na osnovu do sada postignutih rezultata.

Preporučuje se da menadžer završi razgovor optimistički, pozitivno i sa entuzijazmom, kako bi motivisao zaposlenog da pruži svoj maksimum i ispunji očekivanja.



21000 Novi Sad • Janka Čmelika 28a
tel/fax: 021/661-9991 • mob: 064/1288-112
e-mail: gselektro@nadlanu.com

IZVOĐENJE RADOVA U OBLASTI

ELEKTROENERGETIKE AUTOMATIKE I ELEKTROINSTALACIJA



KAKO REAGUJETE NA KRITIKE?

Već na prvom razgovoru za posao potencijalni poslodavac će vam postaviti pitanje kako reagujete na ocenjivanje rada, što znači da je spremnost da pravilno prihvatite sugestije i kritike jedan od bitnih preduslova da se lepo uklopite u radnu atmosferu na poslu i utičete na stvaranje pozitivnog radnog okruženja. Time pokazujete da imate potencijal za dalje napredovanje i da ujedno želite da budete bolji i pružite maksimum u svemu što radite.

Način na koji zaposleni reaguju na kritike i sugestije, pokazuje sa jedne strane njihov stav prema poslu, a sa druge spremnost da se menjaju i prilagođavaju. Zato se zaposlenima, a naročito onima koji su se tek na početku karijere, preporučuje se budu umereni u reago-vanju na izrečene kritike na njihov rad, odnosno da svaku kritiku iskoriste kako bi bili još bolji.

Na primer, kada menadžer skrene pažnju zaposlenom da previše vremena posvećuje nekom delu posla koji nije toliko bitan, a zanemaruje važnije stvari, u većini slučajeva zaposleni će početi da se pravda zbog čega tako radi a ne na neki drugi način.

Iako je u ljudskoj prirodi da na svaki "napad" odreaguje odbrambeno, takav stav u radnom okruženju nema mesta. Kada vam poslodavac uputi kritiku, to ne znači da on ima loše mišljenje o vama, već naprotiv da želi da budete bolji.

Ukoliko ste spremni da kritiku prihvatite "hladne glave", možete naučiti nešto što niste znali ili niste uspeali sami da primetite. Često je najteže videti ono što je najočiglednije i stalno prisutno.

Iz tog razloga, dobra kritika zlata vredi. Ali koliko će vam kritika zaista koristiti, zavisi od toga da li ste u stanju da savladate sujetu i uvažite tuđe mišljenje.



Znajte da je “najgori scenario” kada poslodavac ostaje ravnodušan prema vašem radu, jer su tada male šanse da dođe do poboljšanja. Ovo znači da ćete verovatno stalno praviti iste greške, a niko vam neće skrenuti pažnju na to, pa samim tim nećete imati prilike niti mogućnosti da napredujete.

Zbog toga je poželjno da cenite svaku primedbu ili zapažanje koje menadžer iskaže, bilo da je pozitivno ili negativno, i da to iskoristite da biste promenili i popravili svoj način rada.



IZBEGAVAJTE PRENAGLAŠENA REAGOVANJA

Mnogi zaposleni ekstremno reaguju na svaku primedbu koja se tiče njihovog načina rada, bila ona pozitivna ili negativna. To može izazvati problem, zato što prenaglašene reakcije često ostavljaju ozbiljne posledice na produktivnost i motivisanost na rad.

Ukoliko kritiku shvatite kao napad na svoju ličnosti ili kao dokaz da ste nesposobni, to će izazvati depresiju i pad samopouzdanja. Poznato je da ovakva negativna osećanja veoma loše utiču na rad i gotovo po pravilu izazivaju pad efikasnosti.

Podjednako opasne mogu biti i pohvale ako ne znate da se nosite sa njima. Tako su česte situacije u kojima zaposleni ohrabreni pohvalom koju su dobili, postaju preterano samouvereni i uobraženi, što može dovesti do stvaranja prividnog osećaja nadmoći i superiornosti. Zaposleni tada obično misle da sve znaju i da ne treba dalje da se usavršavaju, a neretko se dešava da nipodaštavaju i zanemaruju druge faktore koje su bitni za uspešno obavljanje posla (saradnja sa kolegama, dobra komunikacija sa menadžerom i slično).

Ipak, na pohvalama i starim zaslugama se “ne živi”, već je potrebno da se stalno dokazujete i da svaku pohvalu opravdate još većim uspesima. Pohvala treba da posluži kao odskočna daska za dalja napredovanja u karijeri.

**RADITE UVEK NAJBOLJE,
JEDINO TADA ĆETE BITI NAGRAĐENI.**

NAGRADE NE POSTOJE
ZA PROSEČNE **REZULTATE.**

- BRIAN TRACY



STIPENDIRANJE ŽENA U NAUCI

Početkom juna potpisan je Protokol o saradnji između Ministarstva za nauku i tehnološki razvoj, Nacionalne komisije za saradnju sa Uneskom i kompanije "Loreal Balkan" povodom pokretanja programa nacionalnih stipendija "Za žene u nauci".

Time se Srbija uključila u projekat "Za žene u nauci" koji postoji još od 1998. godine i primenjuje se u 40 zemalja širom sveta u cilju pružanja pomoći mladim ženama u daljem naučnom i profesionalnom usavršavanju.

Potpisivanjem protokola ujedno je otvoren konkurs za mlade naučnice na doktorskim i postdoktorskim studijama, koje se bave naučno-istraživačkim radom u oblasti prirodnih nauka. Sve naučnice koje imaju do 35 godina mogu se prijaviti do 1. septembra za program i konkurisati za stipendiju u vrednosti od 5.000 evra. Ove godine, dodeljuju se ukupno dve stipendije.

Kroz ovaj program biće formirana nova elita mladih naučnica, koje će u godinama koje dolaze konkurišati za prestižne svetske nagrade. Cilj projekta je da se mlade naučnice ohrabre da se posvete karijeri, ali i da izgrade samopouzdanje.

U Srbiji 45 posto naučnika čine žene i to je jedan od najvećih procenata u Evropi i svetu. U drugim zemljama taj procenat se kreće od 10 do 20 posto.



GODIŠNJI ODMORI

Sezona godišnjih odmora je na pragu i pravo je vreme da počnete da razmišljate gde da provedete slobodne dane. Odmor vam je sasvim sigurno neophodan, pre svega zbog oporavka organizma od napornog rada, ali i za prikupljanje energije za nove poslovne izazove.

Brojna istraživanja su pokazala da su odmorni i sveži zaposleni mnogo produktivniji i kreativniji od onih koji su stalno na poslu.

Stoga je važno da o mestu gde ćete provesti godišnji odmor razmišljate na vreme, kako bi u skladu sa trenutnim mogućnostima i vašim ličnim potrebama, izabrali pravi način da se kvalitetno odmorite. Nekome pravi odmor predstavlja odlazak na more i uživanje na plaži, nekome je odlazak na čist vazduh u planinske krajeve, dok nekome odmor predstavlja razgledanje kulturnih i drugih znamenitosti.

Ali ono što je sigurno svima potrebno jeste kvalitetan odmor koji podrazumeva promenu svakodnevnog ritma kako bi na kratko zaboravili na posao i druge obaveze koje ispunjavaju dan.

DESTINACIJE

Grčka, Španija, Bugarska, Turska, Egipat, Tunis, Crna Gora, ali i daleke destinacije poput Meksika, Kube, Dominikane, Maldiva, Jamajke,... samo su neke od destinacija koje nude domaće turističke agencije za ovogodišnju letnju sezonu.

Dugo godina je Crna Gora bila najpristupačnija srpskim turistima, ali sve više je onih koji se odlučuju da odmor provedu van granica. Tako se često može čuti da je neko proveo odmor na azurnoj obali, karipskim ostrvima ili krstareći Mediteranom.

Daleke destinacije su naročito zanimljive i sve je više mladih koji štede tokom godine kako bi sebi priuštili letovanje na nekom egzotičnom ostrvu gde će uživati u prirodnim lepotama.



GRČKA

Grčka je već duži vremenski period jedna od najposećenijih destinacija turista iz Srbije, pa ne čudi što je i dalje ponuda agencija najbogatija kada je u pitanju ova zemlja. Svako ko je imao prilike bar jednom da ode u Grčku, može potvrditi da ova zemlja predstavlja raskršće kultura i civilizacija.

Pored toga, predivne pešćane plaže i prijatan mentalitet Grka su gotovo idealni za odmor i opuštanje od svakodnevnog napetog života u gradskim vremenima.

Bez obzira da li ćete otići u severni deo Grčke, na neko od brojnih grčkih ostrva ili ćete se uputiti u nešto dalju Atinu, sigurno ćete uživati u prirodnim lepotama.

Severni deo – Halkidiki je regija koju čine tri poluostrva (Kasandra, Sitonija i Atos). Najposećenija turistička destinacija u ovom delu je Kasandra sa poznatim mestima Hanioti, Pefkohori, Polihrono, Kalitea... Karakteriše ih veliki broj hotela, apartmanskih naselja, taverni, kafea, diskoteka, klubova

na plažama, prodavnica. Lepa pešćana plaža se prostire skoro celom dužinom poluostrva.

Za razliku od Kasandre, Sitonija je mnogo mirnije mesto za odmor, sa dugim pešćanim plažama, bez velike gužve i vreve kakva je na Kasandri. Značajniji centri su Neos Marmaras i Metamorfosis sa zapadne i Sarti sa istočne strane poluostrva.

Krf je drugo po veličini grčko ostrvo i ujedno najposećenije i najpopularnije letovalište. To je mesto u koje se zaljubljuje na prvi pogled.

Glavni grad ostrva predstavlja mešavinu venecijanske, francuske i kolonijalne britanske arhitekture, obezbeđenog zidinama i dvema tvrđavama, pa ukoliko ste ljubitelj razgledanja istorijskih znamenitosti onda će poseta ovom gradu sigurno za vas biti veliki užitak.

Sa druge strane, za one koji su željni odmora na raspolaganju je veliki broj plaža i zaliva, kristalno čisto more i bujna vegetacija, što čini ovo ostrvo idealnim mestom za potpuni preporod.



0

POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

500

PAUZA ZA VREME FUDBALA

Svetsko prvenstvo u fudbalu koje se održava u Južnoj Africi idealna je prilika za brojne kompanije širom sveta da dobro zarade plasirajući svoju robu plasiraju sa oznakama mundijala, reklamiranjem u vreme prenosa utakmica i slično. Međutim, neki ne razmišljaju o tome kako mogu više da zarade tokom svetskog prvenstva, već brinu kako će pratiti utakmice koje se odigravaju tokom radnog vremena.

Tako su vlasti Hondurasa odlučile da zaposlenima u državnom sektoru dozvole pauzu od 90 minuta za vreme utakmice u kojoj nastupa njihova selekcija. Zaposleni u javnim firmama Hondurasa prošle srede nisu dolazili na posao do 10 sati ujutro, jer je od 5:30h po lokalnom vremenu igrao Honduras sa Čileom u grupi H.

Osim sa Čileom, Honduras će narednih dana igrati sa Španijom i Švajcarskom u 12:30h po lokalnom vremenu, zbog čega će radnici sa posla moći da odu već u 11h, a po završetku utakmice neće morati da se vrate na posao.

Procenjuje se da će oko 200 hiljada ljudi koliko je zaposleno u državnoj administraciji ove centralnoameričke države, dobiti neuobičajeno dugu pauzu tokom radnog vremena. Vlasti Hondurasa su preporučile i privatnim firmama da primene isti princip. Ipak malo je verovatno da će vlasnici privatnih kompanija pristati da svojim zaposlenima daju ovakvu vrstu odmora u toku dana samo zbog fudbalske utakmice.





KARIJERA
POSLOVI.RS

**SVAKOG MESECA
U VAŠEM INBOX-U
PRIJAVITE SE ODMAH!**