

KARIJERA



Broj
10

Septembar 2010. godine

Poslovno Jutro

VAŠ IZVOR INFORMACIJA



NASLOVNA | MARKETING | ARHIVA | KONTAKT | RSS

Poslovno Jutro®

VAŠ IZVOR INFORMACIJA

FIDL 270 0%	DMOS 3.2 0.22%	KMBHPB 11.106 -2.58%	FLF
RUDN 2.85 0%	SINT 80 0%	RBKS 8.564 -12%	SJKI 450 -8.15%

Beogradska berza

- Informacione Tehnologije
- Finansije i Osiguranje
- Menadžment

U FOKUSU

Benzin 110 dinara, biće još skuplji

Građane u narednim nedeljama čekaju poskupljenja energenata se na prvom mestu odnosi na poskupljenje naftnih derivata, već poskupelo ove godine, a sledeći rast cena treba očekivati naredne nedelje, pa će se cena benzina popeti na 110 dinara za jedno poskupljenje usledice u februaru ako bude usklađeno sa inflacijom iz 2009. godine. Takođe, Udruženje...

truje i povećanja p
Srbije da

IMPRESSUM

Izdavač:

Business Press d.o.o.
Beograd

Glavni urednik:

Jelena Gajić

Saradnici:

Milica Nastasić

Marija Jovanović, Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu

Dragiša Ristovski, D.R. Gilbert centar Beograd

Dizajn:

Darko Paunović

Tehnička obrada:

Ivan Stojanović

Marketing:

Snežana Čpajak

Foto: Fotolia.com

UVOD

Posle letnje pauze magazin Karijera u novom izdanju sa većim brojem stranica i novim rubrikama.

Jubilarni 10-ti broj magazina Karijera donosi mnoštvo saveta i korisnih informacija svima koji žele da svoju karijeru unaprede i podignu na viši nivo. Pročitajte zbog čega su samopouzdanje i vera u sebe i sopstvene potencijale ključni faktori za postizanje željenog uspeha. Takođe, saznajte kako investiranje u znanje obezbeđuje najbolju kamatu i na koji način stečeno znanje možete da iskoristite i ostvarite uspeh o kome ste oduvek sanjali.

Pored edukativnih tekstova na temu samopouzdanja, magazin Karijera i ovog puta predstavlja najboljeg poslodavca u prethodnom periodu, to je Victoria Group iz Novog Sada (strana 22).

Od ostalih novosti izdvajamo pokretanje novog portala namenjenog mladima - Stipendije.rs, zatim osnivanje centra za pomoć invalidima pri zapošljavanju, kao i stupanje na snagu Zakona o mobingu o kome možete pročitati više u okviru nove rubrike "Iz ugla Zakona" (na strani 33). Ova sekcija magazina Karijera je pokrenuta sa ciljem da se pruže bliža objašnjenja i daju odgovori na pitanja iz oblasti radnog prava.

U ovom broju magazina Karijera saznajte ko je dobitnik nagradne igre portala Poslovi.rs koja je trajala od 15. juna do 15. septembra (na strani 32).

Kao što glasi poznata izreka - *Vera u uspeh, uspeha je pola* - tako i mi verujemo da će Vam novo izdanje magazina Karijera pomoći da bolje upoznate sebe, da otkrijete svoje skrivene potencijale i da ih iskoristite na najbolji mogući način.

***Puno uspeha želi Vam
Magazin Karijera***

SADRŽAJ

06 Kandidati:

- 06 Koliko verujete sebi, toliko će i drugi verovati u vas
- 10 Samopouzdanje se prepoznaje po...
- 13 Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu

16 Anketa:

- 17 Rezultati ankete - Radno vreme u Srbiji

18 Zaposleni:

- 18 Da li preценjujete ili potcenjujete svoje mogućnosti

22 Poslodavac meseca:

- 22 Victoria Group

24 Poslodavci:

- 24 Povećajte samopouzdanje svojih zaposlenih

27 HR trendovi:

- 27 Investiranje u znanje obezbeđuje najbolju kamatu
- 28 Obrazovanje koje menja život
- 29 Samo primenjeno znanje ima moć

30 Govor brojki:

- 30 Evidencije nezaposlenih u avgustu 2010. godine

32 Vesti:

- 32 Otvoren centar za zapošljavanje osoba sa invaliditetom
- 32 Novi portal Stipendije.rs
- 32 Dobitnik nagradne igre Poslovi.rs

33 Iz ugla Zakona:

- 33 Naknada troškova
- 33 Zakon o mobingu

34 Zanimljivosti:

- 34 Gde se najviše poštuje "dress code"

KOLIKO VERUJETE U SEBE TOLIKO ĆE I DRUGI VEROVATI U VAS

Osećaji i misli koje imate o sebi formiraju se u zavisnosti od svakodnevnih iskustva i događaja koje proživljavate. Da li ste položili ispit na fakultetu i sa kojom ocenom, kao i drugi usponi i padovi u životu imaju uticaj na Vaše trenutno raspoloženje, ali i na mišljenje koje imate o sebi.

Više različitih iskustava vremenom dovodi do formiranja određenog stava koji zauzimate u životu, a koji se pre svega ogleda u tome koliko imate vere u sebe i sopstvene potencijale. Ova vera je izuzetno važna jer Vam pruža osećaj sigurnosti i moći da sve što poželite možete i da ostvarite. Sa druge strane, ona utiče i na

kreiranje određenog nivoa samopouzdanja. Samouvereni su samo oni koji veruju u sebe i poznaju u potpunosti sopstvene kvalitete. To su osobe koje mogu realno da sagledaju svaku svoju vrlinu i manu i spremne su da prihvate sugestije drugih, kao i da eliminišu negativne osobine koje poseduju.

Takođe, nivo samopuzdanja koji imate direktno se odražava i na to kako vas drugi vide. Način na koji doživljavate sebe, svesno ili nesvesno prenosite i na ljude iz svog okruženja. Samo onda kada verujete u sebe, možete očekivati i da drugi veruju u Vas. Ukoliko Vi nemate poverenje u sopstvene kvalitete, zašto bi neko drugi verovao u Vas?



Samopouzdanje se smatra izuzetno važnom osobinom jer ona u velikoj meri utiče na to kakav ćete stav zauzeti i kako će vas doživeti ostali.

Ovo je naročito bitno kod kandidata koji nastoje da pronađu željeni posao, jer poslodavci mogu veoma lako u toku razgovora da uoče da li se radi o osobi koja ima samopouzdanje ili ne (a od toga će zavisiti i konačna odluka da li će Vas zaposliti).

Zašto je toliko bitno da poslodavci steknu utisak da ste Vi neko ko ima samopouzdanja?

Pre svega zato što samo onaj ko cene sebe i svoje kvalitete daje realnu osnovu i drugima da veruju da se radi o osobi koja je sposobna da uspešno obavlja svoje obaveze.

Svaki poslodavac želi da zaposli kandidate koji će biti spremni da posao dovedu do kraja neodustajući kod prve prepreke i koji će imati dovoljno hrabrosti da se uhvate u koštac sa novim izazovima.

Samouverenost je naročito bitna kod obavljanja poslova marketinga, prodaje, kao i svih drugih zanimanja u kojima zaposleni uspostavljaju direktan kontakt sa klijentima, poslovnim partnerima i javnošću.

Zamislite situaciju da vas kontaktira klijent, a vi preplašeni i drhtavim glasom pitate kako možete da mu pomognete? Da li će klijent verovati da mu zaista možete pomoći. Naravno da neće, jer jedino oni koji su sigurni u sebe mogu da prenesu sigurnost i pozitivan utisak na ostale (klijente, partnere, kolege,...).

Međutim i pored toga što samopouzdanje ima izuzetan značaj za efikasno obavljanje poslova i postizanje uspeha, u praksi ima veoma malo ljudi koje krasi visok nivo samouverenosti. Naprotiv, mnogo češće se mogu sresti osobe koje ne veruju u svoje mogućnosti i imaju osećaj niže vrednosti.

Nastavak na strani 8>>>

POVEĆAJTE SAMOPOUZDANJE

Osobe koje imaju nizak nivo samopouzdanja sebe doživljavaju manje vrednim, stalno sumnjaju u svoje kvalitete i veoma teško uspevaju da eliminišu negativne misli. Svaki neuspeh ili privremeni poraz doživljavaju tragično i potrebna im je velika podrška iz okruženja da bi povratili osećaj samopouzdanja.

Ono što najviše muči ove osobe jeste unutrašnji glas koji ih stalno kritikuje, navodi na negativne misli i umanjuje vrednost svega što urade. Prvi i najvažniji korak za poboljšanje samopouzdanja jeste promena unutrašnje slike o sebi.

Suočite sa negativnim mislima i porukama unutrašnjeg glasa i prestanite da budete previše strogi prema sebi. Nastojte da iz svake situacije (dobre ili loše) izvučete pouku i otkrijete nešto novo što će vam dati razlog da mislite pozitivno i verujete sebi. Na primer, kada loše prođete na ispitu, sasvim je sigurno da nećete biti srećni, ali to ne znači da ne možete biti optimistični. Umesto da razmišljate kako je sve "palo u vodu"

bolje je da realno sagledate zbog čega niste položili ispit. Recite sebi "ovog puta sam loše prošao/la, ali sam uvideo/la gde sam pogrešio/la", nego da kažete "glup/a sam, nikada neću položiti ovaj ispit".

Ne smete da sumnjate u sebe i svoje sposobnosti. Svako od nas poseduje kvalitete, samo je potrebno da ih pronađe.

Ukoliko želite da uspete, pre svega morate verovati u sebe i to tako snažno da Vas ništa ne može pokolebati. Vaša misija je da ubedite druge u svoje mogućnosti i kvalitete.

Znajte da se osobe koje imaju samopouzdanje odmah prepoznaju. To su osobe koje znaju šta žele i ubeđene su da to mogu i ostvariti. Zato gledajte napred i smelo koračajte ka svom cilju. Ne sumnjajte u to da li ste dovoljno sposobni i da li imate sve potrebne kvalitete da do njega stignete. To je jedini način da ne pokleknete pred teškoćama i istrajete u svojim namerama.

Samopouzdanje i vera u sebe ključni su pojmovi za ostvarenje svakog životnog cilja.

**BEZ SAMOPOUZDANJA
ZNAJTE JE
SAMO POTENCIJAL
KOJI MOŽDA
NIKADA NEĆE BITI
ISKORIŠĆEN**



SAMOPOUZDANJE SE PREPOZNAJE PO...

DRŽANJE TELA

Način na koji stojite, sedite ili hodate može biti vrlo jasan pokazatelj kako se osećate i kakav stav imate. Uspravno držanje tela upućuje signal da ste osoba koja zna šta hoće, da ste puni nade, dominantni i samouvereni.

IZGLED

Iako se često kaže da odelo ne čini čoveka, činjenica je da vas garderoba na određeni način odaje. Prvi utisak može da bude presudan. Nastojte da garderobu prilagodite prilici.

Nemojte slepo pratiti trendove, već nosite garderobu u kojoj ćete se osećati konformno. Samo onda kada ste u potpunosti zadovoljni svojim izgledom možete ostaviti utisak samouverenosti.



POGLED

Kontakt očima je jedan od ključnih faktora koji pokazuju samouverenost. Oči nekada govore više od reči, pa se zato smatra da je pogled jedan od najmoćnijih neverbalnih znakova.

Oni koji su uplašeni ne mogu da održe stalni kontakt očima sa svojim sagovornikom.

Kada vam poslodavac na intervjuu postavi pitanje, a vi sklonite pogled, znajte da kakav god odgovor da date, poslodavac će imati određeni nivo sumnje u ono što ste rekli.

OSMEH

Oni koji se smeju odaju utisak srećne i zadovoljne osobe koja zna šta želi.

Osmeh je veoma moćno sredstvo u ostavljanju prvog utiska, ali mnogi ga koriste u manipulativne svrhe kako mi maskirali svoje pravo osećanje (tugu, ljutnju, strah,...).

Ipak lažni osmeh se može veoma lako uočiti, pa zato nastojte da uvek uputite iskreni osmeh.



GOVOR

Tiho pričanje daje utisak nesigurnosti, straha, laži, a ujedno pokazuje da ne verujete u ono što pričate. Ukoliko vas sagovornik zamoli da ponovite ono što ste već rekli, znajte da niste ostavili utisak osobe koja ima samopouzdanje.

Nastojte da u govoru budete dovoljno glasni da vas sagovornici dobro čuju, ali ne previše glasni da stvarate osećaj nelagodnosti.

Takođe vodite računa o tome koliko pričate. Previše priče može biti kontraproduktivno. Kada ste na intervjuu za posao, na svako pitanje dajte jasan odgovor, bez preširokog objašnjavanja koje može biti opterećenje za slušaoce. Zaobilazanje teme razgovora i zanemarivanje ono što je suština kroz objašnjavanje nebitnih stvari, se nikako ne preporučuje.

Samopouzdanje se u govoru najbolje pokazuje kada na postavljeno pitanje date brz i odlučan odgovor.

CENTAR ZA RAZVOJ KARIJERE I SAVETOVANJE STUDENATA

Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu osnovan je u cilju obezbeđivanja jednog novog stručnog studentskog servisa na univerzitetskom nivou koji je tu da pruža podršku studentima u razvoju onih znanja i veština koje će im biti od značaja pri zapošljavanju, pruža pomoć studentima u sticanju radnog iskustva tokom studiranja i saznanja o svetu poslovanja, i priprema studente za uspešni prelazak na sledeći nivo razvoja karijere nakon diplomiranja.

Centri ovog tipa postoje već decenijama na gotovo svim svetskim univerzitetima, a Univerzitet u Beogradu je u formiranju prvog karijernog centra na univerzitetskom nivou u Srbiji učio od kolega sa Univerziteta u Notingemu u Velikoj Britaniji.

Centar omogućuje studentima pristup informacijama o aktuelnim slobodnim radnim mestima, praksama, konkursima itd. kao i o novim zanimanjima, atraktivnim poslodavcima i mogućnostima daljeg obrazovanja.

Takođe, Centar pomaže studentima da konstruktivno razmišljaju o datim mogućnostima, objektivan je i poverljiv kada daje savete studentima i upućuje ih u procese izbora karijere, kao i kada im pomaže u sastavljanju i primeni realističnih planova za razvoj karijere.

Centar organizuje radionice, kratke kurseve, razgovore i predstavljanja poslodavaca kako bi pomogao studentima da bolje razumeju svet poslovanja i savladaju veštine neophodne za uspešno pozicioniranje i napredovanje na savremenom tržištu rada.

Kroz saradnju sa fakultetima u sastavu Univerziteta u Beogradu Centar podstiče profesionalni razvoj studenata i nastoji da kroz različite programe poveže akademsku i poslovnu zajednicu.

Poslodavcima koji su zainteresovani za zapošljavanje i usavršavanje studenata i diplomaca Centar pruža niz usluga i mogućnosti za saradnju.

Centar objavljuje informacije o slobodnim radnim mestima i drugim korisnim mogućnostima za studente, organizuje posete kompanijama i razgovore sa poslodavcima, kao i prezentacije pro-



grama usavršavanja ili prakse u kompanijama i organizacijama.

Uloga Centra za razvoj karijere nije da posreduje u zapošljavanju, već da pruža relevantne informacije o mogućnostima zaposlenja, dok je na studentima da te mogućnosti ostvare u direktnom kontaktu sa poslodavcima.

Prijavlivanje na info listu Centra dobar je način da studenti dođu prvi do nekih informacija i prilika za usavršavanje, a da pritom ne budu „spam“-ovani odnosno da dobijaju samo informacije u skladu sa njihovim interesovanjima i kvalifikacijama.

Na info listu se upisuju studenti koji popunjavaju jedan kratki upitnik, gde zavisno od zaokruženih interesovanja /posao, praksa, stipendije, obuka-usavršavanje, savetovanje, volontiranje/ dobijaju na e-mail najsvežije informacije o različitim programima, konkursima, radionicama.

Nastavak na strani 14>>>



Prednosti studenata koji se nalaze na ovoj info-mejling listi a ujedno i u bazi Centra su brojne. Oni imaju mogućnost da kreiraju svoje profile na sajtu, svoje mini profile, koji su svojevrsna skraćena verzija CV-ja, imaju prednost prilikom apliciranja na brojne programe Centra i jedini dobijaju informacije o internim konkursima koje kompanije i organizacije sve česće oglašavaju, štedeći resurse.

Centar je od početka svog rada oformio posebnu službu za saradnju sa poslodavcima.

Poslodavci kroz saradnju sa Centrom dobijaju strateško partnerstvo koje im omogućuje učešće u veoma zanimljivim programima Centra, promociju preduzeća, uštedu vremena i troškova prilikom oglašavanja poslova i selekcije kandidata, pomoć pri pronalaženju stručnog, motivisanog i lojalnog kadra i mogućnost direktne komunikacije sa studentima i akademskim svetom uopšte.

Pored već redovnih programa poseta poslodavcima „SAZNAJTE IZ PRVE RUKE“ koji Centar realizuje u saradnji sa Američkom privrednom komorom, programa poseta Centra fakultetima „KARIJERA 3u1 – KARIJERNO INFORMISANJE SAVETOVANJE I EDUKACIJA“, programa savetovanja „SUPER-SAVETNIK“ koji se nastavlja i ove školske godine, u toku je kampanja „KARIJERI-

SANJE – IZGRADI KARIJERU U PRAVOM SMERU“ koju je osmislio i realizuje tim studenata na praksi u našem Centru.

Ova zanimljiva kampanja otpočela je organizacijom događaja **KARIJEROBUS** u julu mesecu, a tokom narednih meseci realizovaće se i **KAFIĆ KARIJERISANJE – ČASKANJE o karijeri i CENTROVSKE KUTIJE** – instalacije kutija za upis studenata na info-listu Centra po fakultetima u sastavu Univerziteta u Beogradu.

U pripremi je i uskoro počinje nov program Centra **“KADAR DA BUDEM KADAR”** koji je zamišljen kao serija treninga namenjenih studentima i diplomcima kojima je stalo da postanu poželjan kadar na tržištu rada i usavršavanjem neophodnih veština žele da obezbede sebi prednost u utakmici za dobar posao posle studiranja.

Uskoro Centar kreće i sa realizacijom projekta **„MENJAŽA-MENJAM TREMU ZA PRIPREMU“** koji je posvećen podizanju kapaciteta za vršnjačku edukaciju mladih.

Vrata Centra su otvorena za sve studente Univerziteta u Beogradu svakim radnim danom od 8:30 do 16:30 u prostorijama u Kapetan Mišinom zdanju na Studentskom trgu, a najnovije vesti i korisni resursi Centra su on-lajn 365 dana od 00 do 24h na adresi www.razvojkarijere.bg.ac.rs.



Универзитет у Београду Центар за развој каријере и саветовање студената

<p>Изабери циљ!</p> <p>Ако си уписао/ла прву годину, право је време да почнеш да планираш своју каријеру. ЦзРК ти може помоћи да откријеш и развијеш своје таленте, вештине, вредности и друге аспекте своје личности.</p>	<p>Амбициозно планирај!</p> <p>Уписао/ла си другу годину, да ли сарађујеш са колегама, познајеш професоре, лако спремаш испите? ЦзРК нуди помоћ током целе школске године поред радионица корисних вештина и мноштво едукативних брошура за понети.</p>	<p>Превазиђи препреке!</p> <p>У трећој години, фокусирај се на стицање радног искуства. Најбољи начин је свакако пракса и волонтирање, али учешће у раду студентске организације или хонорарни послови сјајан су начин да се припремиш за тржиште рада.</p>	<p>Заборави изговоре!</p> <p>При крају си студија? Велике одлуке су пред тобом, наставак академске каријере или потрага за послом? ЦзРК је ту да ти помогне да разјасниш своје циљеве и помогне да се што боље припремиш за тржиште рада.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Закажи састанак са саветником и сазнај како се пише и зашто је важан Каријерни план. Истражи које студентско организације постоје на твом факултету, какви су им текући пројекти. Прикључи им се. Редовно прати дешавања на нашем сајту, погледај списак корисних линкова. Погледај и каталог ЦзРКове библиотеке. 	<ul style="list-style-type: none"> Пронађи којим стручним међународним организацијама би могла/ла да се прикључиш Право је време да креираш прву верзију своје радне биографије. Погледај упутства на ЦзРКовом сајту, напиши општи ЦВ и потражи повратну информацију од нашег саветника. Направи портфолио својих радова (семинарски, пројекти, есеји, награде, сертификати) 	<ul style="list-style-type: none"> Изгради професионалан однос са својим професорима, редовно одлази на консултације, прикључи им се на пројектима Размисли ко би од твојих професора био расположен да ти да препоруку потребну за праксу или посао Провери да ли се на твом факултету организују бесплатне школе језика. Уколико си у могућности, почни са учењем другог страног језика, створи сопствене предности и пре изласка на тржиште рада. 	<ul style="list-style-type: none"> Редовно прати наш програм "Сазнајте из прве руке". Као учесник/ца, бићеш у прилици да се лично представиш будућем послодавцу. Ако планираш наставак студија у иностранству, последња је прилика да на време одабереш тражени мастер курс, обезбедиш себи потребну стручну праксу. Направи листу контаката који ти може бити корисна приликом потраге за послом.
<p>Буди Информисан!</p> <p>Дођи у Центар, пријави се на нашу и-мејлинг листу, добијаћеш циљане и-мејлове у зависности од твојих интересовања:</p> <ul style="list-style-type: none"> → обука и усавршавање (радионице, тренинзи, предавања) → стипендије → волонтирање → пракса → посао → постдипломске студије → занимљива дешавања 	<p>Едукуј се!</p> <p>До сада су се на нашим дешавањима студенти могли упознати са вештинама умрежавања, рада у тиму, рада са тежким људима, вештинама вербалне и невербалне комуникације, презентовања, представљања послодавцу, писања ЦВа, мотивационог писма и каријерног плана, Коучингом, писањем пројеката и фандрејзингом, организовањем времена, мотивациом, ПР-ом и јавним наступом, радом аесмент центара, фидбеком...</p>	<p>Потражи савет!</p> <p>Поверљив разговор са саветником ЦзРКа ти може помоћи да боље сагледаш могуће дилеме на путу реализације својих професионалних циљева. Позови нас телефоном и закажи 60-оминутни разговор. Уколико су ти потребни савети у вези са процесом селекције, потражи В-саветник на нашем сајту или дођи у ЦзРК - уторком, средом и четвртком од 12 -16 ч. су наша врата отворена за "упад" и саветовање на лицу места.</p>	<p>Диплома нужно не значи успех! Битније је то како своје знање примењујеш у пракси - ту стичеш предност и ствараш лично богатство. ЦзРК ти помаже да развијеш вештине и стекнеш навике које ће ти помоћи у грађењу професионалне репутације.</p> <p>www.razvojkarijere.bg.ac.rs</p>

RADNO VREME U SRBIJI rezultati ankete



Rezultati ankete koja je sprovedena na portalu Poslovi.rs tokom avgusta meseca, pokazali su da se vrata kompanija u Srbiji danas retko zatvaraju pre 16 časova. Istraživanje je imalo za cilj da utvrdi koliko je kompanija na teritoriji naše zemlje zadržalo tradicionalno radno vreme od 7-15h, a koliko je onih koji su svoje radno vreme prilagodile novim trendovima (8-16 ili 9-17 časova).

Prema podacima dobijenim u navedenom istraživanju, u Srbiji je trenutno najviše onih koji na posao dolaze u 8h, a završavaju sa radom u 16h (više od **30%**). Ipak nije zanemarljiv ni broj kompanija koje sa radom počinju u 9 časova, ali među njima ima razlike da li rade do 17 ili 18h.

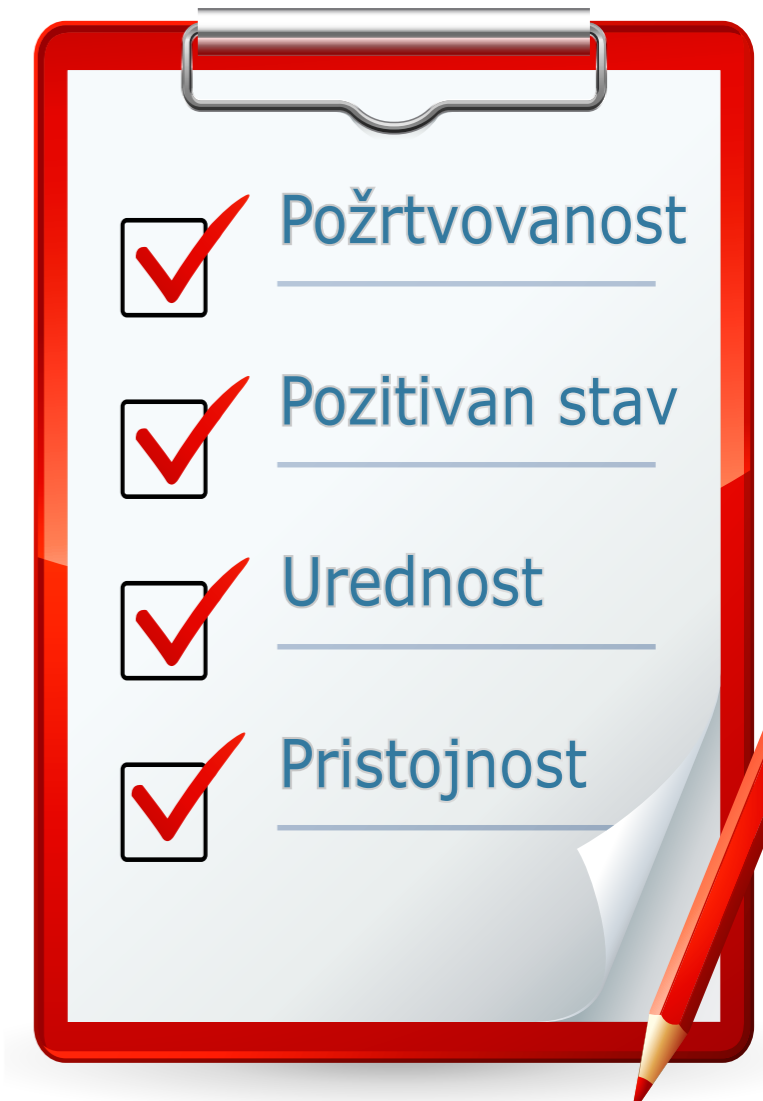
Oko **26%** kompanija vrata zatvara u 17h, dok **24%** kompanija u svoj radni dan imaju ukalkulisanu i pauzu od sat vremena, pa shodno tome radni dan završavaju u 18h. Najmanje je kompanija koje su zadržale tradicionalno radno vreme od 7-15 časova i to **19,8%**.

Pre samo nekoliko godina situacija je bila potpuno drugačija, pa je početak rada podrazumevao ustajanje u svitanje, ali isto tako sa radnim obavezama se završavalo i pre 15 časova. Podaci iz 2003. godine pokazuju da je tada čak 75 odsto kompanija u Srbiji radilo od 7 do 15 ili od 8 do 16 časova. Tri godine kasnije, taj procenat je spao na 50%.

Među firmama koje su prihvatile evropsko radno vreme najviše je onih koji se bave administrativnim poslovima, kao i predstavništva stanih kompanija. Takođe, rad od 9 do 17h prihvatile su uglavnom firme u velikim gradovima poput Beograda i Novog Sada, dok u manjim sredinama i dalje dominira radno vreme od 7-15h.

Učestvujte u novoj anketi na Poslovi.rs

Šta najviše cenite kod svojih kolega na poslu?



DA LI PRECENJUJETE ILI POTCENJUJETE SVOJE MOGUĆNOSTI?

Mnogi nikada ne postignu profesionalni uspeh baš zato što ne mogu pravilno da odmere svoje mogućnosti u odnosu na ciljeve koje su postavili. Neki smatraju da njihove sposobnosti ne zadovoljavaju standarde radnog mesta čime potcenjuju svoje mogućnosti, dok drugi misle da su previše sposobni i talentovani i da mogu sve.

Zaposleni koji potcenjuju sebe...

- Povučeni su i retko menjaju svoje radno mesto. Ne prihvataju izazove i stalno su u strahu da će izgubiti ono što trenutno imaju.
- Odbijaju nove zadatke jer nisu sigurni da li imaju dovoljno znanja da ih urade.
- Rade samo ono što im se striktno naloži i to isključivo prema datim instrukcijama.

Zaposleni koji precenjuju sebe...

- Stalno pokušavaju da rade posao drugih zaposlenih i mešaju se u njihove zadatke.
- Nikada nisu zadovoljni onim što trenutno imaju i uvek misle da mogu više.
- Ne poštuju odluke menadžera niti njegov plan rada, već misle da oni znaju više.

Kako dobro proceniti svoje mogućnosti i uskladiti ih sa ciljevima?

Najbolje je da svoje sposobnosti ispitujete kroz radne zadatke i to postepeno i kontinuirano. Ako srljate u svaki novi posao, bez ikakve prethodne procene, vrlo brzo ćete doživeti neuspeh. Takođe, nije dobro ni ako izbegavate nove zadatke, jer ćete uvek ostati tamo gde se trenutno nalazite, a prilike će prolaziti pored vas i drugi će ih koristiti.

Uvek treba da želite više u odnosu na ono čime se trenutno bavite, ali ne tako što ćete razmišljati ne-realno i veličati sebe i svoje sposobnosti. Najbolje je da idete korak po korak, zadajući sebi sva-kog dana zahtevnije zadatke. Kroz nove izazove ćete polako otkrivati kolike su vaše mogućnosti. Sigurno ćete se iznenaditi kada uočite šta ste sposobni da postignete kada se postepeno usavršavate. Čak i kada ste svesni da nemate određena znanja neophodna za rad, nemojte to da shvatite kao nedostatak, već kao motivaciju da saznate i naučite nešto novo.

Kada uspete da uravnotežite svoje želje i mogućnosti, osetićete sklad i zadovoljstvo u svemu što budete radili. U svakom narednom zadatku koji izaberete čekaće vas uspeh i ponovo afirmisanje vaših sposobnosti.

Ne pobeđuju uvek najbolji, već oni koji imaju više samopouzdanja

Pored toga što je bitno da pravilno spoznate kolike su vaše mogućnosti, za uspeh u poslu je neophodno i da verujete u sebe. Ukoliko ste spremni da uvek pružite svoj maksimum i realizujete svaki radni zadatak koji vam se postavi, onda su šanse za vaše napredovanje u karijeri znatno povećane. U suprotnom, mogli biste da provedete ceo svoj radni vek propuštajući prilike koje vam se nude, a da vaši kvaliteti ostanu neotkriveni.

Znajte da nekada nije presudno to koliko ste stručni, već koliko ste istrajni i koliko zaista verujete da možete uspeti. Svaki nedostatak znanja može se nadoknaditi radom i trudom, pa zato i ne čudi što nekada ne napreduju samo oni koji su stručni, već i zaposleni koji:

- Veruju u sebe i svoje sposobnosti. Takve osobe znaju da svaki posao mogu da dovedu do kraja.
- Otvoreni su prema svim mogućnostima i prihvataju ih kao idealan način da dokažu svoje kvalitete.
- Rizikuju. To su osobe koje svaki novi radni zadatak shvataju kao izazov a ne kao teret. Ko ne rizikuje, ne može ni da napreduje.
- Oni koji su voljni i žele neprestano da se usavršavaju jer znaju da na taj način povećaju svoje šanse za uspehom.
- Samouverene osobe, jer odaju utisak sigurnosti. Samopouzdanje će vam sasvim sigurno otvoriti mnoga vrata.



POSLOVNI REJTING

Neocenjen

Loš

Slab

Prosečan

Dobar

Odličan

0

500

CELA SRBIJA NA DLANU

www.poslovnirejting.com

 **POSLOVI.RS**

**BUDITE
U KLUBU
NAJBOLJIH.**

**POSLODAVAC
MESECA
septembar
2010**

*Postanite poslodavac
meseca i udite u uži
izbor za najboljeg
poslodavca godine.*





Victoria Group AD je jedna od vodećih agro-industrijskih kompanija u Srbiji i regionu. Osnovana je 2001. godine, i krajem 2009. godine zapošljavali smo 1.456 radnika. U 2010. godini taj broj je porastao na preko 1600 zaposlenih. Kao posledica internog rasta u vidu osnivanja novih preduzeća, i eksternog rasta u vidu kupovine i pripajanja drugih preduzeća, Victoria grupu danas čini deset članica:

Sojaprotein, Bečej
www.sojaprotein.rs

Victoria Oil, Šid
www.victoriaoil.rs

Victoria Logistic, Novi Sad

Fertil, Bačka Palanka
www.fertil.rs

Luka Bačka Palanka, Bačka Palanka
www.lukabp.rs

Veterinarski zavod Subotica, Subotica
www.vetzavod.com

SP Laboratorija, Bečej
www.splaboratorija.rs

Victoria – Zorka mineralna đubriva, Šabac

Victoria Phosphate, Bosilegrad.

Victoria Bioenergy

Pored navedenih deset preduzeća sa sedištem u Srbiji, Victoria Group je osnovala preduzeća za trgovinu poljoprivrednim proizvodima u Hrvatskoj i Sloveniji, a u planu za 2010. godinu je dalje regionalno širenje u Rumuniji, Mađarskoj i Bugarskoj.

Proizvodni kapaciteti grupe su osposobljeni za preradu svih vrsta uljarica (soje, suncokreta i uljane repice), i proizvodnju gotovih proizvoda od uljarica, zatim proizvodnju mineralnih đubriva, hrane za ljude, životinje i ribe, proizvodnju veterinarskih lekova i proizvoda komunalne higijene.

Uslužni potencijali grupe, usmereni su na aktivnosti otkupa uljarica i žitarica, prometovanje repromaterijala primarnoj poljoprivrednoj proizvodnji, kao i finansiranje proizvodnje kroz obezbeđivanje semena, mineralnih đubriva i pesticida.

Victoria Group uspešno završava fazu preduzetničkog rasta i ulazi u fazu izgradnje konsolidovanog sistema, koji će nastaviti da raste. Vrlo važan aspekt investicione aktivnosti grupe je ulaganje u

kontinuirano unapređenje znanja zaposlenih, i dalji razvoj internih istraživačko-razvojnih kompetencija. Ulaganjem u ljude ulažemo u znanje čitave kompanije i zato insistiramo na čuvanju i razmeni znanja u okviru kompanije.

Uz sve navedene vrednosti kojima je grupa posvećena bitno mesto zauzima i etičnost u poslovanju i društvena odgovornost.

Victoria Group poklanja veliku pažnju pitanjima zaštite životne sredine, zdravstvene sigurnosti prehrambenih namirnica, zaštite prava zaposlenih i donatorske podrške ugroženim socijalnim kategorijama. Tome u prilog govori značajan broj društveno odgovornih projekata koji su realizovani u prošlosti, i koji su u planu da budu realizovani u budućnosti.

Sve korporativne vrednosti smo integrisali u prepoznatljiv moto koji glasi: **“Za korak ispred”**. Smatramo da uspešna realizacija naše vizije i misije u dugom roku zahteva da u svakom trenutku budemo barem jedan korak ispred naše konkurencije.

Victoria Group

Hajduk Veljkova 11, p.fah 41
21112 Novi Sad
www.victoriagroup.rs



POVEĆAJTE SAMOPOUZDANJE ZAPOSLENIH

Svaki poslodavac želi da ima zaposlene koji veruju u svoje kvalitete i imaju izgrađeno samopouzdanje neophodno za savladavanje prepreka i uspešno obavljanje poslova. Iako je samouverenost poželjna, nemaju svi zaposleni ovu odliku. Neki su usled brojnih okolnosti vremenom izgubili veru u sebe, dok ima i onih koji nikada nisu ni imali dovoljno samopouzdanja.

Bez obzira šta je uzrok nedostatka samopouzdanja, činjenica je da se ono može steći ili nadoknaditi. To je osobina koja se ne dobija rođenjem, već se razvija kroz celi život.

Sliku o sebi gradimo kroz iskustva, kroz odnos sa drugim ljudima i aktivnostima kojima se bavimo. Veliku ulogu u izgradnji samopouzdanja imaju ljudi iz okruženja koji su nam važni i koje cenimo. U privatnom životu to mogu biti prijatelji, članovi porodice, dok na poslu to mogu biti kolege i šef ili menadžer.

Uloga menadžera u podsticanju samopouzdanja zaposlenih je izuzetna važna, pre svega zato što su menadžeri po pravilu osobe sa već izraženim visokim nivoom samopouzdanja i kao takvi veoma uspešno mogu svoj stav da prenesu na druge.

Činjenica je da svako ima određene vrline i potencijale, samo što ih neki koriste, dok ih drugi često nisu ni svesni. Ukoliko menadžer primeti da zaposleni ne veruju u sebe, trebalo bi da im pomogne da otkriju svoje skrivene potencijale i da ih iskoriste tako da postignu mnogo više nego što su ikada pomislili da mogu.

Na koji način menadžer može uticati na rast samopouzdanja zaposlenog? Na primer tako što će mu dati poslove za koje je sasvim siguran da ima talenta i da će ih uraditi najbolje. Ono što je najbitnije za zaposlenog bez samopouzdanja, jeste da ostvari uspeh pa neka on bio i izuzetno mali, jer na taj način pobeđuje sebe i strah koji ima, što vremenom stvara osećaj sigurnosti i vere u sopstvene mogućnosti.



KORISNI SAVETI ZA PODSTICANJE SAMOPOUZDANJA

- *Slušajte zaposlene - pokažite im da ste ih čuli i da prihvatate njihove stavove, razmišljanja i osećanja. Shvatite svakog zaposlenog ozbiljno i poštujujte njegove potrebe, želje, sugestije.*
- *Kada hvalite zaposlene, radite to iskreno i bez ustezanja istaknite sve ono što su dobro uradili. Izbegavajte generalizovanje pri hvaljenju, već se trudite da istaknete svakog pojedinca koji je to zaslužio.*
- *Kada kritikujete, budite konkretni i jasno stavite do znanja šta ne valja. Budite uvek iskreni. Vodite računa da kritika koju upućujete treba da se odnosi na ponašanje, a ne na ličnost zaposlenog.*
- *Ponašajte se prema zaposlenima sa poštovanjem. Prihvatite ih takvi kakvi jesu. Svi imamo pozitivne i negativne strane. Istaknite u prvi plan vrline, a negativne stvari ostavite po strani.*
- *Izbegavajte isključive rečenice poput "Ti nikada..." ili "Ti uvek...", već koristite one koje motivišu, kao na primer „Ti to možeš uraditi" ili „Znam da ćeš uraditi najbolje što možeš".*
- *Pri iznošenju naredbi umesto "moraš to da uradis" bolje je reći "poželjno je" ili "trebalo bi". Svaka naredba je sama po sebi negativna, pa nema potrebe da je pojačavate kroz izričite stavove.*
- *Prenesite odgovornost na zaposlene. Iako se često zahteva od zaposlenih da striktno poštuju propisana pravila, ponekad je bolje da im date prostor da neke poslove urade onako kako oni misle da treba.*
- *Uključite zaposlene u rešavanje problema i donošenje odluka u stvarima koje se odnose na njihov konkretan posao. Dajući im mogućnost da donose odluke, dovoljan je znak da verujete u njihove potencijale.*
- *Izbegavajte da delite nepotrebne savete zaposlenima i donosite sud iznoseći svoje viđenje. Nastojte da postavljanjem pitanjima pružite priliku zaposlenima da sami uoče svoje greške i propuste.*

INVESTIRANJE U ZNANJE OBEZBEĐUJE NAJBOLJU KAMATU

Kompanija „Krušik Akumulatori“ a.d. jedini je veliki proizvođač akumulatora u jugoistočnoj Evropi i pripada društvu najvažnijih u čitavoj Evropi. Naša tradicija proizvodnje akumulatora duga je više od pola veka. Visok kvalitet i konkurentnost naših proizvoda dizajniranih prema željama svakog pojedinačnog kupca, sertifikati ISSO standarda, plasman naših akumulatora na tržišta od Nemačke do Mongolije, te prijem u članstvo evropske asocijacije proizvođača akumulatora EUROBAT, istinske su garancije da „Krušik Akumulatori“ a.d. predstavljaju pouzdanog partnera i ranijim i novim kupcima, ali i onima koji će to tek postati.

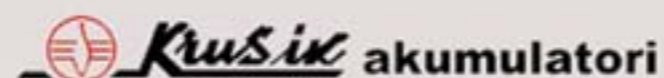
Proizvodimo brojne tipove Ni-Cd i Ag-Zn akumulatora i akumulatorskih baterija, kao i lampi i punjača, koji imaju primenu u brojnim oblastima.

PRIMENA:

- **železnica:** startovanje lokomotiva i dizel-električnih agregata u stanicama, osvetljavanje vagona, komandnih i signalnih uređaja, napajanje uređaja kod automatskih pružnih prelaza i blokova
- **elektroprivreda:** napajanje zaštitnih i upravljačkih uređaja kod trafo-stanica i slično; napajanje kalemova za off i on rasklopne aparate; radio uređaji; uređaji lokalne automatike i nadzora
- **rudnici:** rudarske lokomotive
- **fabrike i ustanove:** startovanje dizel-električnih agregata, elektro-karete, određeni tipovi elektro-viljuškara
- **gradski saobraćaj:** tramvaji, trolejbusi
- **ostale potrebe**

KRUŠIK-AKUMULATORI

Vladike Nikolaja 67 14000 Valjevo,
Uskočka 8, Begrade, Serbia
tel. +381 (0)14 291 722 fax. +381 (0)14 291 721
tel. + 381 (0)11 262 664 6
prodaja @krusikak.co.rs; www.krusikak.co.rs



Dobar deo nas ne želi da shvati značaj obrazovanja dok ga stičemo putem školovanja u ranoj fazi mladosti, a kasnije iz lenjosti ne želimo da nadoknadimo propušteno, pri tom uvek imamo opravdanje za svoje neznanje.

Ne retko mnogi od nas svoje nedovoljno obrazovanje pravdaju činjenicom da je škola gubljenje vremena i da učeni ljudi ne zarađuju dovoljno dobro. A da li je to zaista tako?

Činjenica je da školski sistem jeste gotovo svuda u svetu prevaziđen, da mu je potrebna sveopšta reforma, da su potrebne nove metode učenja, ali je isto tako činjenica da samo osoba koja je u zabludi (da ne upotrebim neku težu reč) može da tvrdi da su škola i obrazovanje koje ona pruža nebitni.

Pri tom morate napraviti jasnu razliku kakvu nagradu očekujete od vašeg obrazovanja. Da li je sticanje mudrosti vaša nagrada, mogućnost veće materijalne satisfakcije ili mogućnost da putem titula napredujete na društvenoj lestvici.

Ovo su neki od motiva za sticanje većeg obrazovanja putem škole koji sigurno ne umanjuju već povećavaju njegov značaj. Međutim, škola predstavlja obrazovanje u užem smislu, a moja ideja je da vam u daljem tekstu ukažem na sledeću bitnu stvar (čitaj – bitniju) a to je obrazovanje u širem smislu.



OBRAZOVANJE KOJE MENJA ŽIVOT

Mnogi kažu da je znanje moć, ali ja mislim da je ono potencijalna moć koja postaje stvarna moć samo kroz upotrebu. Dakle, stvarnu moć ima samo primenjeno znanje, znanje u praksi. Može neko biti putujuća enciklopedija znanja, ali da svoje znanje ne stavlja u funkciju, da od njega nema interesa.

U knjizi »Škola biznisa« autor Robert Kiosaki upravo govori o značaju obrazovanja u najširem smislu koji on naziva: »obrazovanje koje menja život«. Obrazovanje koje menja život sastoji se iz: emocionalnog, fizičkog, duhovnog i mentalnog obrazovanja.

Emocionalno obrazovanje – u tradicionalnoj školi smo naučeni da se plašimo grešaka, jer odmah bivamo sankcionisani lošim ocenama. To se kasnije odražava na našu ličnost tako što ne želimo da priznamo da smo napravili grešku i na taj način gubimo šansu da je ispravimo, dalje učimo i razvijamo se kao emocionalno zdrava osoba.

Uspešne osobe znaju za ovaj trik i napreduju brže zato što prave više grešaka od ljudi koji su naučeni da je grešiti loše i da je to odraz njihove neinteligencije.

Duhovno obrazovanje – podrazumeva upoznavanje našeg najdubljeg ja. Osobe koje ovladaju ovim obrazovanjem imaju mogućnost da iz sebe samih kao i osoba iz svoje okoline izvuku maksimum, da se pokrenu iznad svojih fizičkih i mentalnih ograničenja.

Fizičko obrazovanje – učenje predstavlja fizički proces isto kao i mentalni, jer čitanje i pisanje predstavljaju fizičke radnje kao i na primer igranje košarke. Tradicionalno obrazovanje vas tera da učite konkretno samo činjenice, pri tom vas stalno plaši sankcijama kada pogrešite, čime vas fizički prilično sputava.

Međutim, ne možete da unapredite svoje znanje i da imate nove ideje ako niste spremni da probate nešto novo i rizikujete da pogrešite pa kasnije izvučete pouku iz svoje greške.

Mentalno obrazovanje – podrazumeva obrazovanje uma. Ono nam omogućava da koristimo obe hemisfere mozga. Problem kod tradicionalnog obrazovanja je što se uglavnom bavi levom hemisferom mozga, odnosno čitanjem, pisanjem, računanjem i analizom; a sputava desnu stranu koja je rezervisana za maštu, kreativnost, osećaj za ritam, boju i sl.

Treba napomenuti i istaći značaj obrazovanja koje stičemo kroz obavljanje posla, jer ono što na poslu naučimo može biti vrednije od plate koju primamo. Ako ne učimo dok zarađujemo na poslu, uskraćeni smo vrednijeg dela nadoknade za svoj rad.

Novac koji zarađujemo ćemo pre ili kasnije potrošiti, ali stečeno znanje nam niko ne može oduzeti.

SAMO PRIMENJENO ZNANJE IMA MOĆ

Nikada ne zaboravite činjenicu da učite slušanjem a ne pričom, jer pre nego što iz vašeg uma izađe određeno znanje mora prvo u njega ući. Upamtite, da moć nema ona obrazovana osoba koja poseduje znanje već ona koja zna gde da ga pronađe onda kada joj je potrebno.

Ukoliko ste naučili da određeni posao radite bolje od mnogih drugih vrlo brzo ćete zaboraviti na svoje finansijske probleme. Osoba koja svoj posao koristi da uči, biće plaćena za svoje školovanje. Imajte na umu da znanje koje se korisno upotrebljava privlači još veće znanje. Međutim, nikada nemote prestati sa procesom učenja jer apsolutno znanje je beskonačno. Ako vi stalno ne učite i ne unapređujete sebe, budite sigurni da neko drugi tamo negde to radi. Kada budete sreli tu osobu, izgubićete.

Postoje tri pravila za doživotno učenje, a ona su sledeća:

1. Čitanje bar sat vremena dnevno, naravno i mnogo više kada to možete. Svakodnevna praksa čitanja stručne literature doprineće da budete jedna od najstručnijih i najplaćenijih osoba u svom domenu.
2. Prosečan vlasnik automobila provede od 500 do 1000 sati u njemu. Iskoristite to vreme za podučavanje putem audio programa.
3. Pohađajte svaki kurs ili seminar koji zadire u domen vašeg interesovanja. Postanite gladni novog saznanja, tražite ga bukvalno svuda.

Mislim da smo dali već prilično ubedljivu argumentaciju za sticanje znanja i obrazovanja. Ako sebe doživljavate kao igrača za velike igre, morate znati da u velikoj igri možete učestvovati i iz nje izaći kao pobednik samo ako imate znanja i obrazovanja koja su dorasla toj igri.

Ukoliko sve ovo shvatate vi ste spremni za početak igre. Igra može da počne! A vi očekujte dobre poslovne rezultate, ako ste dovoljno znanja investirali u sebe.

Tekst je priređen po knjizi
»Gube samo oni koji ne igraju«

D.R.Gilberta
pseudonim Dragiše Ristovskog, direktora D.R.Gilbert Centra i D.R.Gilbert Consultinga

Više informacija na
www.drgilbert-centar.com



EVIDENCIJA NEZAPOSLENIH U AVGUSTU 2010.

U avgustu 2010. godine, registrovano je 724.270 lica na evidenciji NSZ. U odnosu na prethodni mesec, broj nezaposlenih je smanjen za 12.778 lica ili 1,73%. Broj nezaposlenih na evidenciji NSZ je u odnosu na avgust 2009. godine (747.456 lica), smanjen za 23.186 lica.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, iz Ankete o radnoj snazi, iz aprila 2010. godine (realna nezaposlenost), stopa nezaposlenosti je 19,2% (stanovništvo staro 15 i više godina), a broj nezaposlenih lica je 573 hiljada.



NEZAPOSLENA LICA - AVGUST 2010.

PREMA TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI

Trajanje nezaposlenosti	Procenat	Godine starosti	Procenat
od 1 do 2 godine	18,86%	od 25 do 29 godina	13,24%
do 3 meseca	11,94%	od 30 do 34 godina	12,57%
od 3 do 5 godina	11,82%	od 35 do 39 godina	11,97%
od 5 do 8 godina	10,74%	od 45 do 49 godina	11,93%
od 2 do 3 godine	10,60%	od 50 do 54 godina	11,85%
od 3 do 6 meseci	9,15%	od 40 do 44 godina	11,79%

PREMA GODINAMA STAROSTI

PREMA OBRAZOVNOJ STRUKTURI

Stepen stručne spreme	Broj lica	Procenat
I stepen stručne spreme	206.688	28,54%
II stepen stručne spreme	36.248	5,00%
III stepen stručne spreme	192.711	26,61%
IV stepen stručne spreme	202.634	27,98%
V stepen stručne spreme	8.072	1,11%
VI stepen stručne spreme	35.166	4,86%
VII stepen stručne spreme	42.711	5,90%
VIII stepen stručne spreme	40	-

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI - AVGUST 2010.

REGIONALNA STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI

NAJVEĆE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI		NAJMANJE UČEŠĆE DUGOTRAJNE NEZAPOSLENOSTI	
Okrug	Procenat	Okrug	Procenat
Raški okrug	76,25%	Severno-bački okrug	56,16%
Jablanički okrug	71,56%	Srednje-banatski okrug	56,55%
Pomoravski okrug	71,07%	Sremski okrug	57,04%
Rasinski okrug	70,54%	Beogradski upravni okrug	57,43%
Zlatiborski okrug	70,42%	Braničevski okrug	58,25%

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO GRADOVIMA

NAJVEĆI BROJ LICA NA EVIDENCIJI		NAJMANJI BROJ LICA NA EVIDENCIJI	
Grad	Broj lica	Grad	Broj lica
Beograd	94.761	Požarevac	4.100
Niš	34.572	Užice	5.184
Novi Sad	28.179	Sremska Mitrovica	6.339
Kragujevac	22.437	Zaječar	6.994
Novi Pazar	20.571	Sombor	7.240
Leskovac	20.317	-	-

STRUKTURA NEZAPOSLENOSTI PO GRADOVIMA

NAJVIŠA REGISTROVANA STOPA NEZAPOSLENOSTI		NAJNIŽA REGISTROVANA STOPA NEZAPOSLENOSTI	
Grad	Stopa nezaposlenosti	Grad	Stopa nezaposlenosti
Novi Pazar	51,10%	Požarevac	13,40%
Loznica	40,40%	Užice	16,00%
Leskovac	40,30%	Sremska Mitrovica	16,90%
Kragujevac	34,40%	Zaječar	17,70%
Niš	33,30%	Sombor	18,30%

VESTI

OTVOREN CENTAR ZA ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM



Krajem avgusta u Beogradu je otvoren prvi Centar za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom u okviru Nacionalne službe za zapošljavanje. Cilj otvaranja ovog centra jeste posredovanje u zapošljavanju osoba sa invaliditetom, unapređenje položaja osoba sa hendikepom na otvorenom tržištu rada i saradnja sa udruženjima osoba sa invaliditetom i poslodavcima.

U Centru u Beogradu zaposleno je šest stručnjaka, među kojima su i psiholog, socijalni radnik, andragog, defektolog i pravnik koji će pomagati u zapošljavanju invalida i programima profesionalnog obučavanja. Centar predstavlja novu etapu primene zakona o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, posle čijeg je donošenja u poslednja tri meseca zaposleno 1.161 osoba sa hendikepom. Na evidenciji NSZ trenutno se nalazi 21.297 nezaposlenih osoba sa invaliditetom.

NOVI PORTAL STIPENDIJE.RS

Tokom leta je pokrenut novi portal na tržištu Srbije - Stipendije.rs, koji pokriva oblast stručnog usavršavanja, stipendija i konkursa namenjenih fizičkim licima. Portal Stipendije.rs ima za cilj da talentovanim kandidatima koji se rezultatima ističu u pojedinim oblastima pruži više informacija o trenutno aktuelnim stipendijama i konkursima na kojima mogu učestvovati u cilju stručnog osposobljavanja i usavršavanja.



DOBITNIK NAGRADNE IGRE POSLOVI.RS



U sredu 15. septembra završena je nagradna igra na portalu Poslovi.rs proglašenjem pobjednika. To je **Aleksandra Milošević iz Beograda** koja je osvojila vrednu nagradu laptop. Aleksandri će nagrada biti uručena do kraja septembra.

Poslovi.rs i magazin Karijera su tokom leta organizovali nagradnu igru za sve posetioce portala Poslovi.rs. Svi kandidati koji su se registrovali na Poslovi.rs i ostavili svoj CV u periodu od 15. juna do 15. septembra 2010. godine, ušli su obzir za veliko izvlačenje dobitnika. Poslovi.rs i magazin Karijera čestitaju srećnoj dobitnici i žele joj da sa puno uspeha koristi svoj novi laptop.

NAKNADA TROŠKOVA

Zakonom o radu je ustanovljeno pravo zaposlenog na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Poslodavac je u obavezi da zaposlenom nadoknadi troškove:

1. za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju
2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima
3. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, osim ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade
4. za ishranu u toku rada
5. za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Zakonodavac je propisao i novčanu kaznu za poslodavce koji ne poštuju odredbe Zakona koje se odnose na naknadu troškova u iznosu od 600.000 do 1.000.000 dinara.

Naknada za ishranu

Zakonom o radu utvrđeno je da zaposleni ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada, ali nije utvrđeno koja je visina te naknade. To znači da svaki poslodavac može samostalno da odredi visinu te naknade ugovorom o radu ili opštim aktom. Bitno je da ona bude isključivo u novcu, s obzirom da prema Zakonu ova naknada ima karakter zarade.

Naknada za ishranu predstavlja obavezu za svakog poslodavca, jer u slučaju neizvršenja može biti sankcionisan kaznom od 600.000 do milion dinara.

ZAKON O MOBINGU

Od subote 4. septembra počela je primena Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu stupanjem na snagu Pravilnika Ministarstva rada kojim se štite zaposleni od mobinga na radnom mestu.

Novim pravilnikom je definisano šta se podrazumeva pod zlostavljanjem na radnom mestu. Pravilnik razlikuje šest pojava mobinga.

Prvi je sprečavanje zaposlenog da komunicira na radnom mestu, kroz viku, pretnju, vređanje, psovke, zabranu izjašnjavanja o poslovnom zadatku.

Drugi oblik mobinga je narušavanje dobrih međuljudskih odnosa, na primer kad se šef pravi da ne vidi da zaposleni hoće poslovno da mu se obrati ili ga prekida posle svake reči, uskraćuje mu poslovne informacije, oduzima računar koji svi drugi imaju.

Treći vid mobinga je narušavanje ličnog ugleda. Pravilnikom je sankcionisano i narušavanje profesionalnog integriteta zaposlenog.

U petoj grupi je narušavanje zdravlja zaposlenog kroz stalni prekovremeni rad. Šesta grupa je seksualno uznemiravanje.



GDE SE NAJVIŠE POŠTUJE "DRESS CODE"

Prema anketi koju su zajednički sproveli **Rojters** i kompanija za istraživanje tržišta **Ipsos**, najstrožiji *dress code* imaju zaposleni u kompanijama u Indiji, dok je u Mađarskoj dozvoljen dolazak na posao u kratkim pantalonama.

Ova zanimljiva anketa koja je sprovedena u 24 zemalja sveta obuhvatila je preko 12.500 zaposlenih.

Podaci istraživanja pokazali su da Indijci najviše poštuju *dress code*. Čak 58% zaposlenih u Indiji nosi poslovno odelo ili garderobu koja je strogo propisana pravilima kompanije za koju rade. U ovoj zemlji takođe, samo 24% njih smatra da je prikladno dolaziti na posao u kratkim pantalonama, dok 21% smatra da sandale nisu primerene poslu.

Posle Indijaca, najkonzervativniji u pogledu oblačenja na poslu su zaposleni u kompanijama na teritoriji Južne Koreje (47%), Kine (46%), Turske (46%), Saudijske Arabije (44%).

Sa druge strane, najopušteniji kad je u pitanju oblačenje na poslu su Evropljani. U navedenoj anketi, samo je 27% građana starog kontinenta izjavilo da na posao odlazi u poslovnom odelu, uniformi i drugoj prikladnoj odeći.

Od Evropljanja najliberalniji su Mađari, od kojih svega 12% koristi poslovna odela i sličnu prikladnu odeću. Među anketiranim iz Mađarske, 46% je reklo da na posao dolaze u kratkim pantalonama, a 56% odobrava dolazak na posao u sandalama.

Najstrožiji *dress code* u Evropi imaju Italijani gde 35% njih dolazi na posao u poslovnom odelu, a zatim slede Nemci i Francuzi.

Ipak, oni koji striktno poštuju *dress code* kompanije za koju rade, imaju i neke privilegije. Ove kompanije uvele su određeni dan u nedelji ili mesecu kada svojim zaposlenima dozvoljavaju da dođu na posao u ležernoj garderobi. Tako u Indiji čak 71% kompanija daje ovu privilegiju svojim zaposlenima.



TRAŽIM POSAO

Nov oglas

Naslov oglasa : (vrsta posla)	Ana
Ime:	Timotijević
Prezime:	Bač Apatin Aleksinac Aleksandrovac
Željeni gradovi za posao:	engleski francuski nemački
Strani jezici:	<input checked="" type="radio"/> dipl
Obrazovanja/Zanimanja:	<input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> Linux <input type="checkbox"/> znanja jezika <input type="checkbox"/> moderni ple <input type="checkbox"/> fotografija
Posebna znanja:	<input type="checkbox"/> php progra
Radna iskustva:	<input checked="" type="radio"/> 333 / 333
Kontakt telefon	

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



ČITAJTE
MAGAZIN KARIJERA