

KARIJERA



**TEMA: Spremnost da se
prihvate promene**

**TRENDOVI:
Budućnost sindikata?!**

**POSLODAVAC
MESECA:**

Carlsberg



International Call Center

International company is seeking for selfmotivated individuals interested in learning telemarketing and sales.

Join our Team and create your own success!

Send your resume to hr@internationalcallcenter.biz



BoljiBiznis

“Dobro došli u svet Boljeg Biznisa”

SADRŽAJ



Kandidati:

- 6 Tema broja: Promene
- 8 U susret promenama
- 14 Test: Da li se brzo prilagođavate?

Istraživanje:

- 16 Rezultati ankete: Rad van struke

Zaposleni:

- 18 Strah od promene posla

Poslodavac meseca:

- 22 Carlsberg Srbija d.o.o.

Poslodavci:

- 24 Očekivana zapošljavanja u drugom kvartalu 2011.

HR trendovi:

- 26 Budućnost sindikata?!

Iz ugla Zakona:

- 28 Radno vreme

Govor brojki:

- 30 Stanje na tržištu rada

Vesti:

- 31 Druga šansa
- 32 Novi programi za zapošljavanje
- 32 Sajam zapošljavanja u Kragujevcu

Zanimljivosti:

- 34 10 najboljih kompanija po mišljenju mladih

IMPRESSUM

Izdavač

Business Press d.o.o.
Beograd

Glavni urednik

Jelena Gajić

Saradnici

Jasmina Lazić

Milica Nastasić

Dragiša Ristovski
(Dr. Gilbert Centar)

Marketing

Snežana Čpajak

Tehnička obrada

Ivan Stojanović

Foto

Fotolia.com

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

Umorili ste
se tražeći
posao?

Rešenje
je tu...



TEMA BROJA: PROMENE

Vođeni idejom da istražimo koliko su ljudi spremni da se aktivno prilagođavaju promenama koje nastaju usled različitih okolnosti, odlučili smo da martovski broj magazina Karijera posvetimo upravo tom izazovu. U ovom izdanju ćemo analizirati pozitivan odnos prema promenama, brzinu prilagođavanja i fleksibilnost u životu i radu uopšte.





Kako ćemo se ponašati u nepredviđenim situacijama najviše zavisi od naših ličnih stavova.

Sa jedne strane imamo one koji sa radošću odgovaraju na promene, prilagođavaju im se i pronalaze rešenja iz kojih u datom trenutku mogu da izvuku najveću korisnost. To su osobe koje se trude da budu fleksibilne u radu, da što više nauče, kako bi ostale konkurentne na tržištu rada.

Sa druge strane, postoje i oni koji će pokušavati da održe postojeće stanje, jer je to okruženje u kome se osećaju sigurno, a u neku ruku možda i jedino mesto gde mogu da prikažu svoju (ne)kompetentnost. Za njih promene ne predstavljaju izazov već pretnju. To je glavni razlog da "padnu" u depresiju i traže krivce u drugima za vlastite neuspehe.

Međutim, što pre shvate da sve zavisi od njih, a ne od okruženja pre će postići željeni cilj, a to

je napredak u karijeri. Kontinuirano obrazovanje i usavršavanje mogu poslužiti kao dobra sredstva za prilagođavanje promenama i ključ zadovoljstva sopstvenim životom i karijerom.

Napredak u karijeri podrazumeva spremnost na doživotno učenje, odnosno usavršavanje postojećih i sticanje novih veština i znanja.

Probajte da se osvrnete na primere iz vašeg okruženja. Koliko ljudi znate koji su odlučili da se dokvalifikuju ili čak prekvalifikuju kako bi odgovorili na nastale promene u firmama u kojima rade? Raspitajte se o radu bilo koje veće kompanije i saznate da svaka od njih očekuje od svojih zaposlenih spremnost da se prilagođavaju promenama i da proširuju svoja znanja.

Ipak nisu samo zaposleni/nezaposleni ti koji treba da odgovore na promene. U sličnoj situaciji se nalaze i kompanije, koje su prinuđene da stalno prate kretanja na tržištu i da se adaptiraju kako bi održale svoju poziciju.

Na osnovu svega navedenog možemo da zaključimo da samo pozitivan odnos prema prilagođavanju, snalažljivost, fleksibilnost i lični razvoj, doprinose da se čovek lakše adaptira, bori i prevazilazi izazove koje mu savremeni uslovi poslovanja nameću.

Činjenica je da je sve više ljudi, posebno mladih, prepoznalno važnost upravljanja sopstvenom karijerom i da samo od ulaganja u sopstveno znanje i veštine zavisi put kojim će se njihova karijera kretati.



U SUSRET PROMENAMA



***Čuveni ruski pisac Lav Tolstoj jednom je prilikom izjavio:
„Svi razmišljaju o menjanju sveta, a gotovo niko o menjanju sebe!”***

Ovaj stav uistinu sputava mnoge ljude da pokrenu lavinu konstruktivnih promena kod njih samih i na taj način stalno odlažu početak promene trošeći preveliku količinu energije na pokušaje da promene stvari na koje skoro da nikako i ne mogu da utiču. U međuvremenu se promena sama dešava, ali bez njihove kontrole, i stvari postaju sve lošije po njih same. Dakle, okolnosti u kojima živimo nikada ne ostaju iste. Ili postaju bolje ili gore, trećeg jednostavno nema!

Zašto moramo ispratiti trend promena?

Svaki čovek bi trebalo da prihvati promenu kao neospornu životnu činjenicu jer se ona u svakom trenutku dešava svuda oko nas, kao i u nama samima. Promene su gotovo golim okom vidljive... u tehnologijama, na tržištu na kome delujemo, u društvu u kome živimo, kompanijama u kojim radimo...

U 21. veku (u veku u kome imamo utisak da je budućnost već stigla) promene se odvijaju neverovatnom brzinom, a svoje mesto „pod suncem“, odnosno opstanak i napredak, obezbedili su ne oni



koji su najjači, već oni koji su najprilagodljiviji (oni koji pokazuju izuzetnu spremnost da se adaptiraju na promene).

Zašto je to između ostalog važno? Zato što ono što je nekada funkcionisalo i davalo rezultat ne mora obavezno funkcionisati i u budućnosti. Jedina sigurna stvar na svetu jeste kontinuirana promena, a i ono za šta mislimo da se ne menja s vremenom je podložno promeni.

Odakle toliki otpor ka promenama?

Još jedan razlog zašto mnogi ljudi ne kreću sami u susret pozitivnim promenama jeste taj što oni veruju da treba uvek da budu realni i racionalni a da to u stvari znači njihovo fokusiranje na ono što je loše i na razloge zašto nešto ne treba uraditi. A često se dešava da dobar deo populacije smatra da su ljudi uglavnom loši i da je ovaj svet sačinjen od nepravdi i da u takvoj situaciji treba čekati bolje dane. Međutim, šta je u stvari istina?

Svet oko nas, ljudi oko nas, stvari oko nas postaju bolje onog momenta kada mi krenemo da se menjamo nabolje. Sve oko nas se automatski menja čim se mi počnemo menjati. Ali, upamtite, ne pre toga. Postoji još jedan dominantan stav kod mnogih ljudi koji izbegavaju promenu, a koji proizilazi iz sledeće izreke: „**Što da menjam nešto što još nije u kvaru?**“

Uz svako uvažavanje pomenute izreke, moram reći da je ovakav pristup regrutovao mnogo neuspeha. Još jednom ću napomenuti da je sve, ali baš sve, podložno promeni.

Uvek moramo da koračamo napred, hrabro u promene. Gube samo oni koji ne igraju, odnosno oni koji stoje, čekaju i čuvaju to što imaju (šta god to bilo). Moramo biti svesni starog pravila koje kaže: „Sve ono što se ne koristi u stvari se gubi!“ Razmislite o tome!



Auto koji se ne vozi propada mnogo brže od onog koji se vozi, kuća u kojoj se ne živi brže propada od kuće u kojoj se živi, prijatelje s kojima ne kontaktiramo i veze u koje ne ulažemo vremenom gubimo. Ovde možemo dodati statističke podatke koji govore da mnoge osobe koje odu u penziju, pogotovu one koje naglo prekinu sve svoje aktivnosti, ne požive još dugo.

Nastavak na strani 11



*Naše JA nije nepromenljivo.
Svaki dan ga treba stvarati
i braniti, izvesne osobine
odbacivati, a druge
stvarati.*



Koji deo promene je najteži?

Iskustva pokazuju da je, kada su u pitanju promene, prvi korak u stvari najteži. Međutim, kada se pokrenemo i načinimo pomenuti prvi korak, naš svet se počinje menjati iz osnova. Sve one stvari koje su izazvale strah u nama iz ove perspektive izgledaju kao jedna zabavna avantura što nas poput zanimljivog izazova vuče napred do ostvarenja cilja. Mi se u stvari menjamo nakon svakog novog iskustva, a ako iz svakog iskustva izvučemo nove lekcije i ono što je najbolje u njemu, mi postajemo mudriji i spretniji za nove izazove i nove ciljeve.

Svaka istinska promena je promena iznutra, zato mnogi ljudi deluju vrlo komično kada očekuju da postignu uspeh a pritom ne žele da se menjaju.

Pozitivnu promenu bi trebalo da usvojimo kao našu svakodnevnu naviku. Džon Maksvel je jednom prilikom rekao: „Nikada nećete promeniti svoj život ako ne promenite nešto što činite svakog dana.“ I još nešto – svaka ozbiljna promena podrazumeva i ozbiljnu promenu okruženja u kojem delujemo. Ne zaboravite da ljudi i događaji oko nas često, svesno ili nesvesno, veoma utiču na nas.

Ukoliko posmatramo sve uspešne ljude, videćemo da je svima njima zajedničko da se brzo i relativno lako adaptiraju na promene, da stalno izlaze iz svojih zona komfora i da u stvari ne čekaju promene, već im idu u susret. Oni su zapravo inspiratori promena!

Kako ljudi reaguju na promene?

Posmatrajući ukupnu ljudsku populaciju, primetićete da su u proseku samo 2–3% ljudi tzv. inovatori (kreatori promena) i da samo 7–10% brzo reaguje i prihvata novonastalu promenu. Svi ostali (verovatno i do 90%) ljudi imaju neku vrstu zadržke ili prekasno reaguju na promene. Možda je to još jedan od odgovora zašto je na svetu vrlo malo ostvarenih i uspešnih ljudi, a toliko mnogo prosečnih i razočaranih.

Dakle, krenimo sa entuzijazmom u susret promenama! Platon je jednom prilikom izjavio: „**Uvek idi u ofanzivu i nikada se ne ukopavaj!**“ Siguran sam da za istinsku promenu ne postoji bolji trenutak od ovog sada.

Takođe, znam i da je promena bolan proces jer zahteva napor, iskorak iz sigurnosti, put u nepoznato, prihvatanje rizika i kontinuirano učenje i usavršavanje; međutim, ne postoji alternativa! Napredovanje i razvoj jednostavno to zahtevaju. U suprotnom, ako se grčevito držimo toga što imamo, to je jedino što ćemo u životu i dobiti. I još nešto – pre ili kasnije ćemo to izgubiti.

Samo obratite pažnju, još jedan znak upozorenja nalazi se na vašoj Mapi uspeha – Menjajte se u pravom smeru sa unapred utvrđenim redosledom.

Dobra tehnika koju možemo primeniti pre početka promene jeste da napravimo celoviti spisak zašto moramo da se promenimo i šta mi konkretnom promenom u perspektivi dobijamo. Postoji još jedna potencijalna opasnost, a to je da ne vidimo brzo pozitivne efekte promene, pa se demotiviramo i vratimo na staro.

Da bismo i u ovom slučaju imali pravo tumačenje, daću vam odgovor kroz sledeću



metaforu: Kada nakon nekoliko dana pogledamo mesto gde smo zasadili pšenicu, prevlađaće utisak da su stvari i dalje iste i da se ništa ne dešava. Ali budimo strpljivi. Nakon određenog vremena, pšenica će izrasti, sazreti i, u poslednjoj fazi, postati hlebno brašno što nam život znači.

Život nije samo jedan događaj ili određena situacija, on je kontinuiran proces. Život ne predstavlja stajanje i nije statičan, on je aktivnost, konstantna dinamičnost, kao reka koja stalno teče i neprestano se menja, kao i mi sami i sve oko nas.

Promene su realnost života. One se mogu izbeći samo ako postoji mašina koja će jednostavno zamrznuti vreme. Koliko je meni poznato, takva mašina još nije pronađena. Ukoliko iskreno želite promenu, morate svoj fokus razmišljanja sa pitanja „Zašto da se menjam?“ preusmeriti na pitanje „Kako da se menjam?“. Nemojte se bojati promene! Otvorite um! Kada počnete sa promenom, vi ništa ne možete izgubiti osim svojih mentalnih stega i okova.

Zastarela ubeđenja i stavovi ne vode do novih ciljeva. Ponekad je bolje iskoračiti iz „zone komfora“ i krenuti u promene bez obzira na moguću trenutnu konfuziju. Budite uvereni da je mnogo sigurnije malo lutati (tražiti se) u prostoru koji liči na lavirint nego odustati od promene i ostati na trenutnoj poziciji.

„Da bi nam bilo bolje, prvo mora da nam bude gore!“ (moramo da podnesemo promenu). To je ujedno i drugo pravilo na vašoj Mapi uspeha. A šta će se desiti ukoliko nastavite da radite sve na isti način kao i do sada? Odgovor je vrlo jasan – u najboljoj varijanti ćete imati ono što već imate.

„Ako ste spremni da radite samo lake stvari, život će vam biti težak. Ako ste spremni da radite i ono teško, život će vam biti lak!“ – nemačka poslovnica

Tekst je priređen po novoj knjizi
„Mapa Uspeha“
 Dragiše Ristovskog (D.R.Gilberta)
 direktora i osnivača D.R.Gilbert centra i
 D.R.Gilbert consultinga
www.drgilbert-centar.com

Za mudre i uspešne

Novac ipak raste

na drveću



GRANTOVI.COM

DA LI SE BRZO PRILAGODAVATE?

Rešite test i saznajte da li ste neko ko se brzo prilagođava novim okolnostima.

1. Da li volite da sklapate nova poznanstva?

- a) Volim da upoznajem nove ljude, jer sam po prirodi druželjubiv/a.
- b) Samo ponekad, kada me zainteresuju.
- c) Povučena sam osoba i nisam sklon/a da sklapam nova poznanstva.

2. Primorani ste da promenite stan/grad u kome živite. Vaša reakcija je...

- a) Jedva čekate jer je to šansa da upoznate nešto novo.
- b) Nije vam svejedno, ali idete dalje.
- c) Razočarani ste i tužni. Stalno razmišaljete šta napuštate.

3. Da li ste timski igrač?

- a) Uživam da rešavam zadatke u saradnji sa drugima.
- b) Mogu da radim u timu, ali ne sa bilo kim.
- c) Najviše uspeha imam kada radim sam/a.

4. Odluku svog najboljeg prijatelja da napusti grad/zemlju...

- a) Podržavate i srećni ste zbog njegove odlučnosti.
- b) Tužni ste jer vam odlazi prijatelj, ali svesni ste da je to dobra odluka.
- c) Ljuti ste jer vas napušta prijatelj.

5. Kada nastupe nepredviđene okolnosti, reagujete...

- a) Uvek nastojim da izvučem maksimum iz svake situacije.
- b) Ukoliko je dobro onda prihvatam, ako je loše onda izbegavam.
- c) Držim se po strani.

Ako imate više od 20 poena:

Vi ste osoba koja se odlično prilagođava novim okolnostima i nećete imati problema da se uklopite u novo radno okruženje. Negujte svoj pozitivan stav i osobine koje vam omogućavaju da ostavite dobar utisak na svoju okolinu.

Ako imate od 15-20 poena:

Osoba ste koja ne izaziva ni negativan, ali ni pozitivan stav kod ostalih, a često ste i sami indiferentni prema okruženju. Da biste se lakše uklopili, potrebno je da se više zainteresujete za okolinu i da svoje misli i ideje češće delite sa drugima. Počnite sa malim promenama, kako biste vremenom postali fleksibilniji.

Ako imate manje od 15 poena:

Vi ste neko ko se teško prilagođava novim okolnostima i ukoliko ne poradite na sebi može se desiti da naiđete na problem da se uklopite u novo okruženje. Da biste prevazišli ovaj izazov, potrebno je da se otvorite ka novim poznanstvima, da sarađujete sa kolegama kroz dijalog i kompromise. Kada pokažete dobru volju, okruženje će vas mnogo lakše prihvatiti, a i vi ćete postizati bolje rezultate.

Odgovori pod a) nose 5 poena
Odgovori pod b) nose 3 poena
Odgovori pod c) nose 1 poen



ANKETA: RAD VAN STRUKE

Na portalu *Poslovi.rs* već tradicionalno sprovodimo empirijsko istraživanje u skladu sa temom broja magazina *Karijera*. To je način na koji vam omogućavamo da aktivno učestvujete u radu portala i magazina, kako bismo zajedničkim snagama odgovorili na pitanja sa kojima se svako od nas susreće tokom razvoja svoje karijere.

Nastavljajući u istom duhu, tokom marta meseca bili ste u prilici da učestvujete u anketi i odgovorite na pitanje:

Šta za Vas predstavlja rad van struke?

- Samo privremeno rešenje, dok ne nađete posao u struci (69.4%)
- Trajno rešenje, jer ste se odlučili da promenite struku (19.4%)
- Ne pristajete da radite van svoje struke (11.2%)



Analizom dobijenih podataka došli smo do sledećih rezultata: najveći procenat, 69,4% ispitanika odgovorio je da rad van struke predstavlja samo privremeno rešenje dok ne pronađu odgovarajući posao u oblasti interesovanja. Nešto manje od jedne petine anketiranih (19.4%) rad van struke vidi kao put ka prekvalifikaciji, dok 11,4% ne pristaje da radi nešto drugo što nije u okviru oblasti za koju se školovao.

Navedene rezultate možemo da posmatramo kroz svima nama dobro poznatu izreku da "koliko čovek zna, toliko i vredi" i tako zaista dobijeni rezultat ocenimo kao pozitivan. Možda se ne bi svi složili sa ovim našim viđenjem i radije objasnili da je dobijeni rezultat slika trenutne situacije, ali naš cilj je da rezultat posmatramo sa pozitivnog stanovišta koje vodi ka prosperitetu i uspehu.

Ne zaboravite da u najrazvijenijim državama sveta većina stanovništva radi ono od čega najbolje živi, a ne ono što voli. Najbolji primer su naši imigranti koji su zarad boljeg života spremni da žrtvuju profesiju.

Izuzetno je pozitivno što većina ne propušta priliku da nauči nešto novo, što nije kompatibilno sa njihovom profesijom, jer samo na taj način stičući nova znanja, veštine i kontakte mogu doći do željenog cilja.

Većina ustvari pokazuje sklonost ka fleksibilnosti i prilagodljivosti različitim okolnostima, koje su neminovne u karijeri svih nas. Sigurni smo da kada biste imali zadatak da grafički prikazete svoju karijeru ne biste želeli da to bude prava linija.

Ne tako zanemarljiv broj ispitanika rad van

struke vidi kao trajno rešenje, vođeni idejom da promene profesiju tj. da se prekvalifikuju. Razlozi za to mogu da budu veoma različiti, a najčešće se navodi ubrzani razvoj savremenih tehnologija.

Međutim, isto tako razloge zašto su učesnici ankete odgovorili na ovaj način možemo da tražimo i u nezadovoljstvu opisom posla za koje su se školovali. Zbog je toga veoma bitno pre odabira profesije saznati šta možete očekivati od konkretnog zanimanja, kako ne biste došli u situaciju da ste svršeni "ekspert" koga oblast ne interesuje.

U ovu grupu ispitanika spadaju i oni čija su zanimanja usko specijalizovana i nemaju mogućnost šire primene, te u izboru da li da budu nezaposleni ili da rade van struke biraju ovo drugo.

Grupu ispitanika, koju čini njih 11,4%, predstavljaju oni koji žele da rade isključivo u svojoj struci. Posmatrajući to iz perspektive vas koji ste uložili puno vremena, truda i odricanja tokom obrazovanja (formalnog ili neformalnog), u potpunosti možemo da razumemo ovakav stav. Međutim, stajanje u mestu nije rešenje, jer na taj način konkurentnost na tržištu opada i put ka željenom cilju je sve duži i teži.

Važno je da posao doživete kao izazov, kao dinamičan proces koji pruža mogućnost proširivanja znanja i sticanja novih veština. Završetkom obrazovanja ne prestaje proces učenja. Posao je "škola" koja će vas naučiti novim lekcijama, ali koja će vam ujedno pružiti priliku da celokupno znanje koje ste do sada stekli primenite na pravi način. Ne zaboravite da je život neprekidan proces učenja kroz svakodnevna iskustva, kako dobra tako i loša.



STRAH OD PROMENE POSLA

Neminovno je da u određenom trenutku svoje karijere dođete do tačke kada nastupa zasićenje u poslu kojim se bavite. Svi radni zadaci postaju rutinski, saradnici poznati, a atmosfera i okolina neinspirativni.

To je trenutak kada nastupa prekretnica u vašoj karijeri i kada je potrebno da postavite sebi pitanje u kom pravcu dalje želite da se razvijate. Da li ste spremni da rizikujete i da promenite posao i povećate šanse da napredujete ili ipak birate da ostanete tamo gde vam je sve poznato i sigurno, zavisi samo od vas.

Promena posla

Promena posla kod mnogih izaziva nesigurnost i strah od novog i nepoznatog. Zaposleni često u trenutku razmišljanja o promeni posla, počinju da sumnjaju u svoje kvalitete i pitaju se da li su dovoljno dobri za novi posao, odnosno da li će biti uspešni. Osećaj ušuškanosti na trenutnom poslu gde već imaju određene uspehe iza sebe, kao i ugled među svojim saradnicima, kod velikog broja zaposlenih predstavlja kočnicu napredovanja i izaziva nepotreban strah da se načini promena i time “naruši” unapred poznata svakodnevnica. Iz tog razloga promena posla za većinu predstavlja “izuzetno veliki rizik”.

Međutim, novi posao je u velikom broju slučajeva odlična prilika da se zaposleni izvuku iz začaranog kruga u kojem stalno viđaju ista lica i da istraže nove mogućnosti koje će im otvoriti vrata za dalja napredovanja i uspehe. Umesto da se plašite promena, razmišljajte o svemu pozitivnom što one mogu da vam donesu.



Mnogi ne vole promene, ali to je jedini način da se ostvari napredak.



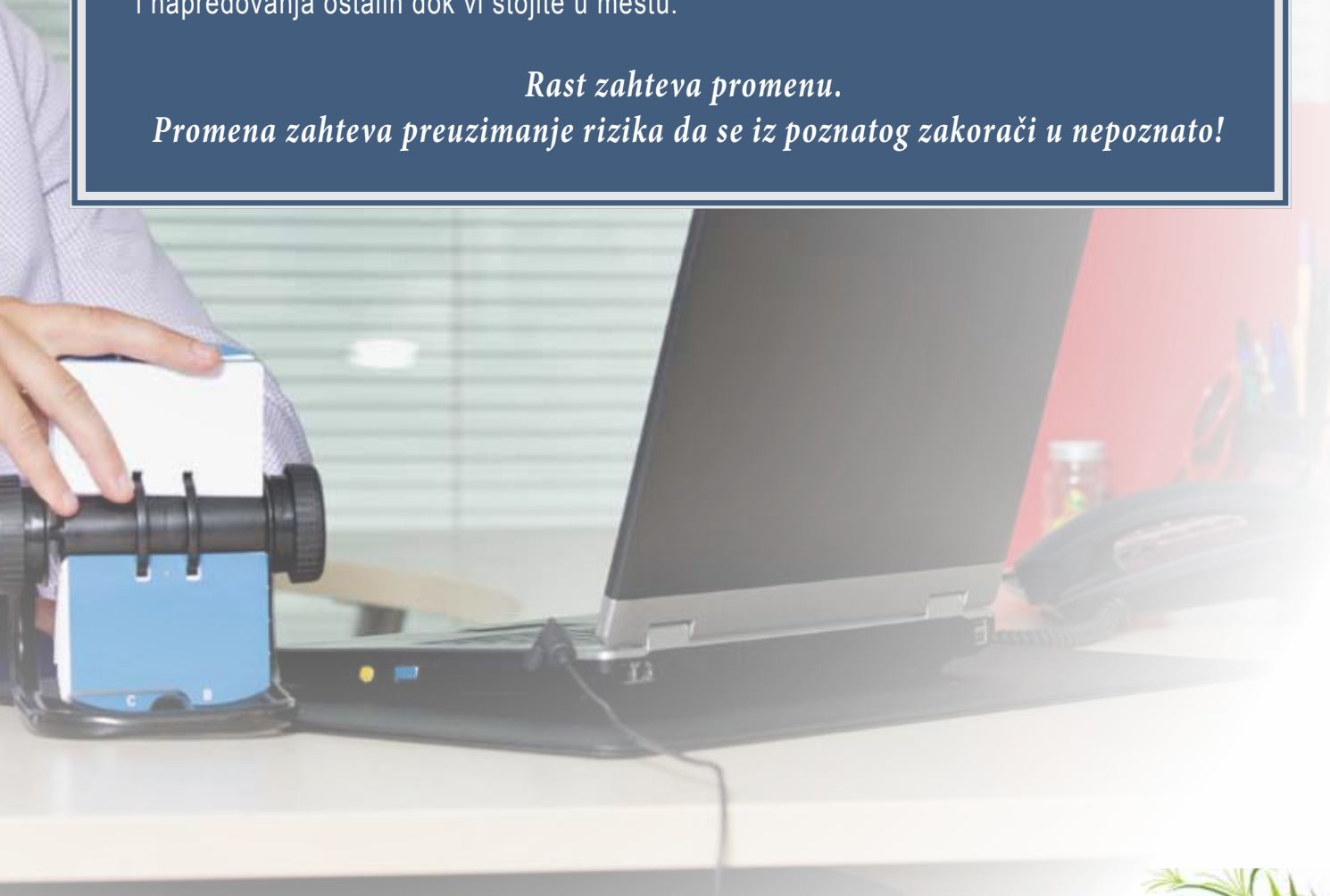
Prednosti koje donosi promena posla:

- ***Iskustvo*** – Ovo je prvi i najveći razlog zbog kojeg se zaposleni odlučuju da promene radno mesto. Zasićenje na poslu najpre dolazi od toga da nemate više šta novo da naučite i da vam nedostaju izazovi. Novi radni zadaci će svakako doneti nove izazove, šansu da steknete novo iskustvo i da proširite svoja trenutna znanja.
- ***Kontakti*** – Novi posao znači i puno novih saradnika iz različitih oblasti koji vam kasnije mogu pomoći da dalje napredujete u svojoj karijeri i da ostvarite svoj cilj.
- ***Napredovanje*** – Ukoliko vidite da na trenutnom poslu nemate više šta da naučite, odnosno da napredujete, onda je promena posla idealna prilika da pokrenete novi ciklus razvoja vaše karijera. Ali da biste to ostvarili potrebno je da vi nađete prvi korak. Ukoliko se ne odvažite da napravite korak napred, znajte da ćete uvek ostati na istom mestu.

Svako dvoumljenje oko toga da li da promenite posao, opravdajte činjenicom da vam se u toku karijere možda neće ukazati puno prilika, i da odbijanjem rizikujete da izgubite mogućnost da se usavršite. Znajte da te prilike neće ostati neiskorišćene, jer će ih neko drugi sigurno prihvatiti. Ne dozvolite da zbog straha ostanete samo nemi posmatrač uspeha i napredovanja ostalih dok vi stojite u mestu.

Rast zahteva promenu.

Promena zahteva preuzimanje rizika da se iz poznatog zakorači u nepoznato!



PRAKSE

#1
U SRBIJI

Izaberi svoj put!

Praksa

Obuka

Volontiranje



www.prakse.rs

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



**BUDITE U KLUBU
NAJBOLJIH.**



Kompanija Carlsberg Srbija d.o.o. ušla je na tržište Srbije krajem 2003. godine, privatizacijom pivare u Čelarevu, tako da danas, već osmu godinu za redom, uspešno posluje držeći čvrstu drugu poziciju na domaćem pivskom tržištu, i predstavljajući jednog od najuspešnijih poslodavaca u regionu.

Kao deo poslovnog sistema jednog od najvećih svetskih pivarskih giganta, Carlsberg Grupa, kompanija nastoji da bude primer dobre prakse u svim segmentima poslovanja, stavljajući u fokus svog rada zadovoljstvo potrošača i zdravu životnu sredinu u kojoj deluje.

Istovremeno, Carlsberg Srbija nastoji da održi reputaciju najpoželjnijeg poslodavca na tržištu. Naša kompanija je proglašena poželjnijim poslodavcem i 2008. godine kada je u obzir uzeto nekoliko faktora: korporativna komunikacija, radni uslovi, organizacija rada, razvojne mogućnosti, međuljudski odnosi, lojalnost zaposlenih, zadovoljstvo radnim mestom.

Pobednička ponašanja koja su potrebna za ulazak i ostanak u našoj firmi ujedno su i ključ našeg uspeha i pozitivne slike koju kompanija stvara interno i eksterno. Inicijativa, timski rad i očuvanje životne sredine samo su neka od njih.

Carlsberg Srbija podržava saradnju sa sredinom u kojoj radi. Koliko su nam bitni naši zaposleni, toliko pažnje obraćamo i na kandidate,

potencijalne članove našeg tima. Projekat Open Carlsberg omogućava saradnju naše kompanije sa studentskim organizacijama, organizacijama za zaštitu sredine i različitim zainteresovanim grupama.

Kroz programe prakse nudimo mogućnost studentima da steknu uvid u način rada korporacija, tj. jednog njenog dela. U poslednjih šest meseci u različitim programima prakse učestvovali su učenici Saobraćajnog fakulteta, Fakulteta za zaštitu životne sredine, Visoke poslovne škole, Tehnološkog fakulteta, i drugih visoko školskih ustanova.

Između ostalog, organizovali smo niz radionica i edukativnih predavanja na temu prodaje, marketinga, komunikacija i upravljanja ljudskim resursima za studente fakulteta u Novom Sadu i Beogradu, kao i Centru za razvoj karijere i znanja.

Pred nama je i nekoliko manifestacija na kojima ćemo uzeti učešće, a to su: HR forum i Career Days. Pozivamo sve koji žele da nas upoznaju da dođu na naš štand. Pripremamo i nekoliko iznenađenja za posetioce, pa ovo može biti i prilika da osvojite neku nagradu, ukoliko su vaše studije još uvek u toku.

Saznajte zašto smo poslodavac meseca i zbog čega veliki broj kandidata želi da postane deo našeg tima!

KAD SE SRBIJA SLOŽI

ZLATNI LAV!



WWW.LAVPIVO.RS

OČEKIVANA ZAPOŠLJAVANJA U

Sudeći po rezultatima istraživanja o očekivanim trendovima zaposlenosti, koje je početkom marta objavila kompanija Manpower, najambicioznije planove za zapošljavanje za drugi kvartal imaju poslodavci sa tržišta u razvoju, poput Indije, Brazila i Turske, za razliku od njihovih konkurenata koji posluju na razvijenijim svetskim tržištima.

Istraživanje pokazuje da će tokom drugog kvartala ove godine poslodavci u Indiji sprovesti najobimnija zapošljavanja još od početka sprovođenja ovih istraživanja na tom tržištu 2005. godine. Nasuprot tome, planovi poslodavaca iz Kanade, SAD, Norveške i Francuske, iako generalno pozitivni, umereniji su i ukazuju na nejednak tempo oporavka svetskog tržišta rada.

Povećanje obima zapošljavanja se iz kvartala u kvartal registruje u 18 zemalja, dok u 25 zemalja ovo poboljšanje je konstantno tokom poslednjih 12 meseci. U SAD, poslodavci u 11 od ukupno 13 ispitanih privrednih grana planiraju da povećaju svoj platni spisak u narednom kvartalu.

Istraživanje pokazuje da će u 33 od 39 zemalja u kojima se sprovodi istraživanje tokom drugog kvartala biti zabeležene pozitivne aktivnosti u vezi sa zapošljavanjem. Poslodavci u Indiji, Tajvanu, Brazilu, Kini i Turskoj najavljuju najambicioznije, dok Grčka, Španija, Irska i Italija imaju najskromnije planove.

Azija i Pacifik

Planovi upošljavanja u azijsko-pacifičkom regionu će nastaviti da jačaju. Ovaj trend se prenosi iz godine u godinu u sedam od osam zemalja u kojima Manpower sprovodi istraživanje. U poređenju sa prethodna tri meseca, prognoze su neznatno slabije u Singapuru, Novom Zelandu, Kini i Hong Kongu. Najsnažniji planovi u tom regionu biće realizovani u Indiji i Tajvanu a najslabiji u Japanu.

Poslodavci širom azijsko-pacifičkog regiona i dalje pokazuju veliki apetit za novom radnom snagom u čemu prednjači Indija i to ne sa uslužnim već sa proizvodnim sektorom, u kome 62 posto intervjuisanih poslodavaca očekuje da uposli nove radnike tokom narednog kvar-

DRUGOM KVARTALU 2011.

Evropa

Posebno, ispitani poslodavci u svim zemljama istočne Evrope su optimističniji u pogledu zapošljavanja novih radnika u odnosu na prvi kvartal. Najobimnija zapošljavanja u regionu očekuju se u Turskoj, Bugarskoj, Belgiji i Poljskoj, a najslabija u Grčkoj i Španiji.

U skladu sa globalnim trendom, nova tržišta Istočne Evrope donose više optimizma po pitanju zapošljavanja od razvijenijih zemalja na zapadu. U Nemačkoj, neprekidan pozitivan trend biće dodatno podstaknut planovima zapošljavanja u sektoru transporta, skladištenja i komunikacija, koji su ujedno i najobimniji od 2003. godine od kada se radi istraživanje. Očekivanja belgijskih poslodavaca su najjača u poslednjih pet godina, pogotovo u finansijskom i sektoru osiguranja, kao i u sektoru nekretnina.

Amerika

Očekivani trendovi ostaju pozitivni u svih 10 zemalja američkog kontinenta koje učestvuju u istraživanju. U poređenju sa periodom od pre tri meseca, planovi za upošljavanje ostaju jednaki ili su poboljšani u 7 od 10 zemalja, a u odnosu na isti period prošle godine, poboljšani su u 7 zemalja. Najbolji izgledi u tom regionu najavljeni su u Brazilu, Argentini i Panami, a najslabiji u Gvatemali. U SAD će biti zabeležen isti tempo zapošljavanja kao i u prethodnom kvartalu.

** Istraživanje kompanije Manpower o očekivanim trendovima zapošljavanja za drugi kvartal.*

tala. Sličnu situaciju videćemo i u Kini i Tajvanu gde poslodavci iz svih sektora planiraju da povećaju obim zapošljavanja u poređenju sa istim periodom prošle godine.

Kao što je bio slučaj u prvom kvartalu, šanse za zaposlenje potencijalnih kandidata u 21 zemlji uključujući Srednji Istok i Aziju (tzv. EMEA regionu) ostaju i dalje skromne, sa pozitivnim očekivanjima u 15 zemalja. Prognoze za drugi kvartal ukazuju na stabilnu situaciju u regionu, sa predviđanjima poslodavaca iz 15 zemalja, koja ostaju stabilna ili su poboljšana u odnosu na period od pre tri meseca, dok godišnja poređenja potvrđuju bolje prognoze u 11 zemalja.



BUDUĆNOST SINDIKATA?!

Interesantni događaji koji poslednjih nedelja potresaju državu Viskonsin u SAD-u, po mnogima predstavljaju prekretnicu za budućnost sindikata i sindikalnog organizovanja. Naime, prema novom zakonu koji bi uskoro trebalo da stupi na snagu u Viskonsinu, državnim činovnicima se **zabranjuje** bilo kakav vid sindikalnog udruživanja.

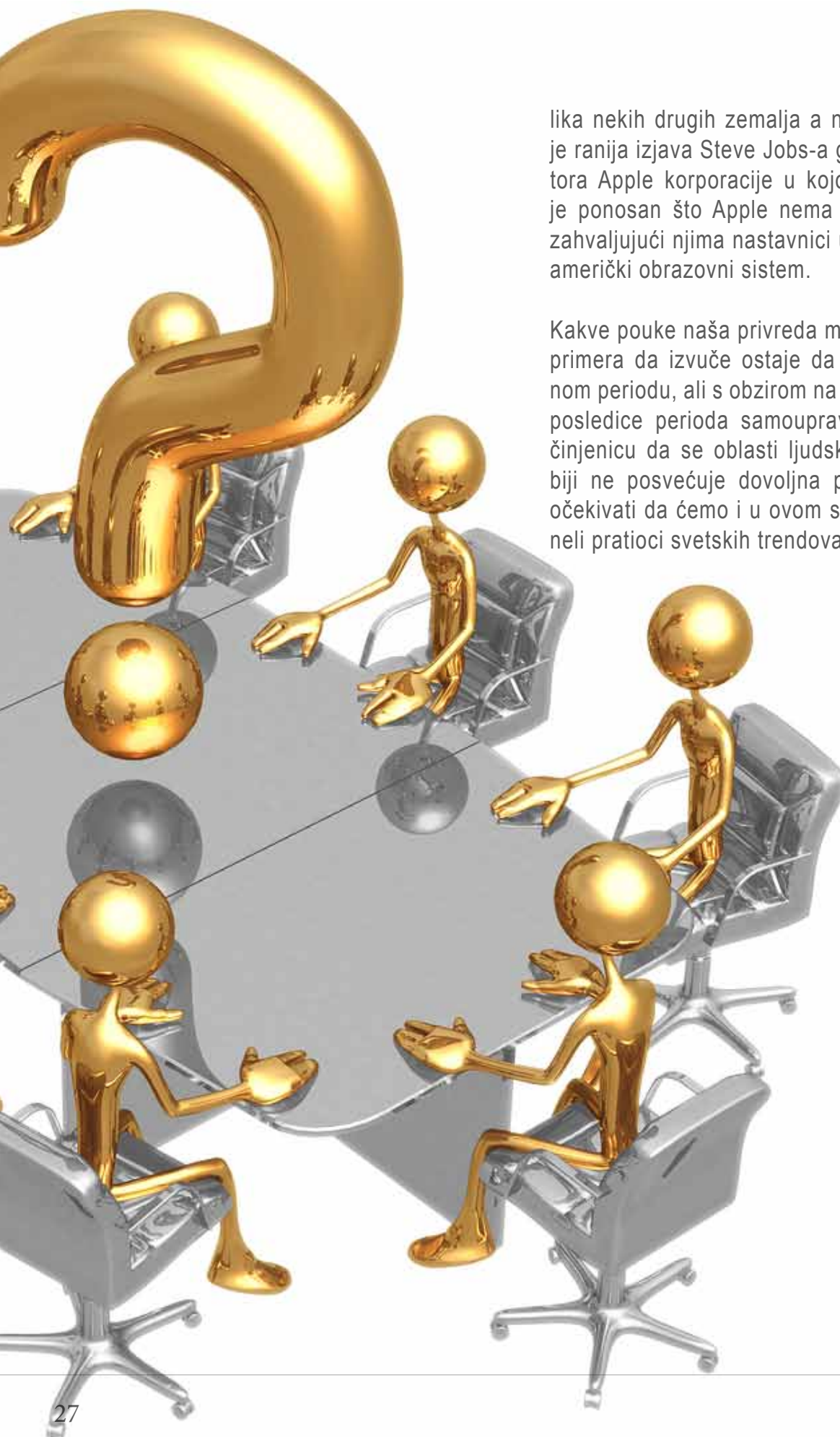
Donosioci novog zakona ističu da je pravo na sindikalno udruživanje državnih činovnika u direktnom sukobu interesa, jer državni činovnici primaju platu od poreza građana i njihov je zadatak da rade u javnom interesu, što sindikati kroz minimalnu cenu rada i dodatne beneficije zapravo narušavaju.

Sa druge strane, novi zakon će obezbediti značajne uštede u budžetu, jer će na ovaj način biti zaštićeni vredni radnici, a ujedno otpušteni svi oni loši, koji su se godinama skrivali iza sindikata i blagodato koristili niotkuda stečena prava.

Interesantno je i to, da Viskonsin predstavlja kolevku sindikalnog udruživanja u javnom sektoru, a da današnji nosici javne vlasti smatraju da su sindikati najveći neprijatelji umerene javne potrošnje, slobodne tržišne privrede i razvoja.

Sve ovo ide u prilog činjenici da u vodećim svetskim korporacijama poput Apple-a, Microsoft-a i drugih, zaposleni nemaju mogućnost sindikalnog udruživanja. Vodeći ljudi ovih kompanija iznose kao razlog to što **sindikati guše kreativnost i stimulišu nerad** i da je to od-





lika nekih drugih zemalja a ne SAD-a. Primer je ranija izjava Steve Jobs-a generalnog direktora Apple korporacije u kojoj je naglasio da je ponosan što Apple nema sindikate, jer su zahvaljujući njima nastavnici uspeali da ruinirali američki obrazovni sistem.

Kakve pouke naša privreda može iz navedenih primera da izvuče ostaje da se vidi u narednom periodu, ali s obzirom na još uvek prisutne posledice perioda samoupravljanja, kao i na činjenicu da se oblasti ljudskih resursa u Srbiji ne posvećuje dovoljna pažnja, realno je očekivati da ćemo i u ovom slučaju biti zakasneli pratioci svetskih trendova.



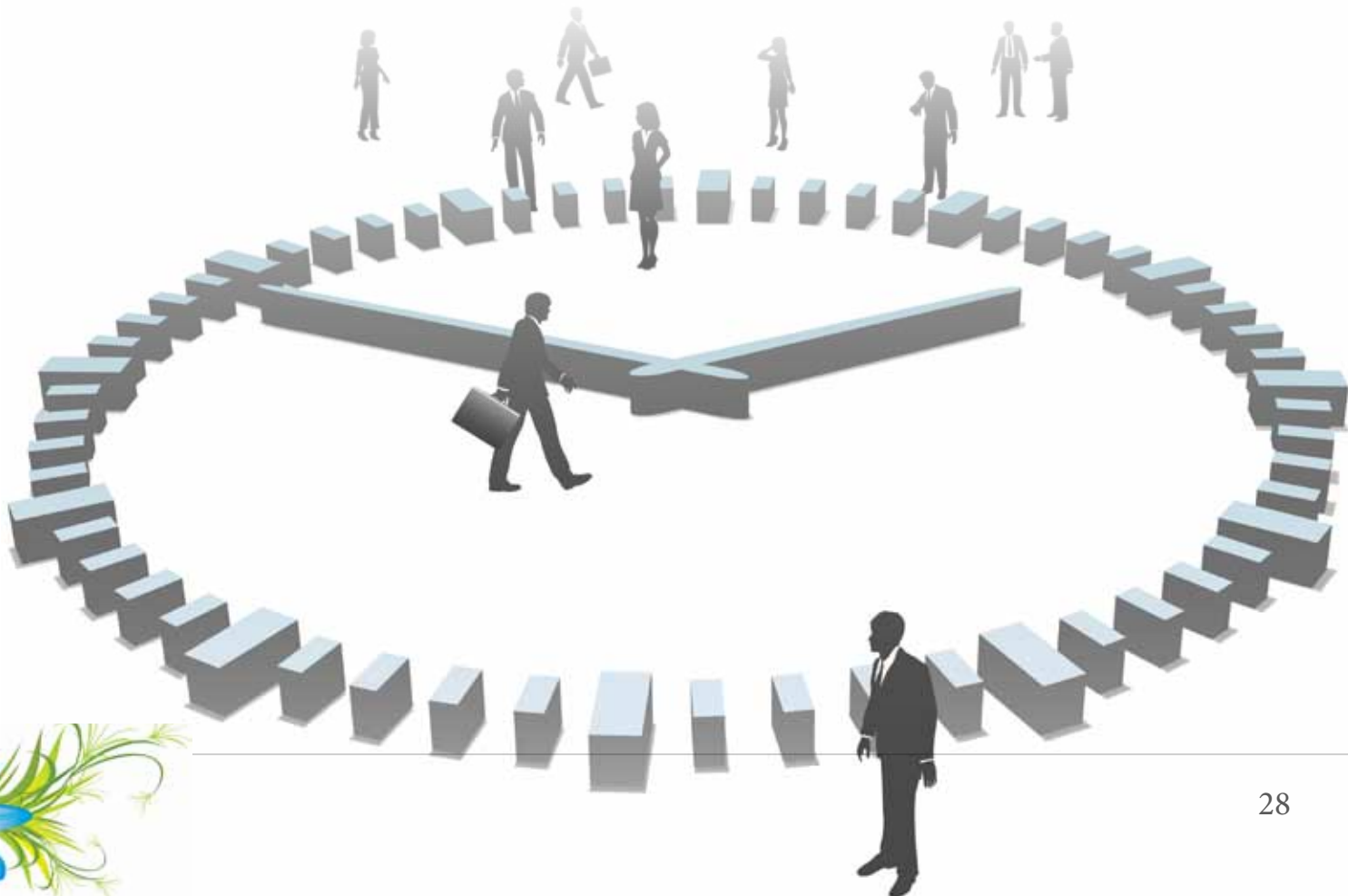
RADNO VREME

Prema Zakonu o radu puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ali opštim aktom preduzeća može da se utvrdi kraće radno vreme, s tim što ne sme biti manje od 36 časova nedeljno.

Za razliku od punog radnog vremena, Zakon predviđa nepuno radno vreme pod čime se podrazumeva svako radno vreme koje je kraće od punog radnog vremena.

Ipak od nepunog radnog vremena treba razlikovati pojam skraćeno radno vreme, koje se uvodi za rad na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima. To su poslovi na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, kao i sredstava i opreme za ličnu zaštitu, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog.

U tim situacijama radno vreme se skraćuje srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom). Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize u skladu sa zakonom. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.





- Wireless internet
- Izrada ožičenih i wireless mreža
- Registracija RS domena
- Registracija internacionalnih domena
- Hosting
- Radio i TV striming
- Grafički i web dizajn
- Izrada internet prezentacija
- VOIP telefonske centrale
- Izrada i implementacija govornih automata
- Instalacija i implementacija linux operativnih sistema
- Instalacija i konfiguracija E-mail servera, web servera, FTP servera, proxy i DNS servera
- Video nadzor zasnovan na TCP/IP tehnologiji
- Kontrola pristupa

STANJE NA TRŽIŠTU RADA

Prema poslednjim podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, ključni problem tržišta rada u Srbiji predstavlja niska obrazovna struktura. Od ukupnog broja osoba koje se nalaze na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, jedna trećina nema završenu ni srednju školu.

Iz tog razloga, Nacionalna služba unazad duži niz godina organizuje različite vrste obuka, kako za poznatog poslodavca, tako i za samo tržište, među kojima su posebno značajne obuke za funkcionalno obrazovanje odraslih. Naknadno sticanje diplome i savladavanje nekog od zanata daje šansu nezaposlenima da pronađu posao i steknu odgovarajuće sertifikate.

33,48% nema stručne kvalifikacije, a među njima je oko 60.000 lica bez osnovnog obrazovanja.

Ipak, praksa je do sada pokazala da od više stotina hiljada nezaposlenih, samo njih oko 4.000 u toku godine prođe neku vrstu obuke. Najveće interesovanje vlada za ekonomiju i administraciju, kao što su obuke za vođenje poslovnih knjiga, za poslovne sekretare i poslovne asistente. Nešto manje interesovanje je za oblasti trgovine i ugostiteljstva, građevinarstva, mašinstva i obrade metala.

Najviše nekvalifikovanih radnika se preko Nacionalne službe zaposlilo na komunalnim i građevinskim poslovima. Sa drugim stepenom stručne spreme najveći broj radno angažovanih je u trgovini, ugostiteljstvu i turizmu. Sa srednjom školom najviše evidentiranih je pronašlo posao vozača, u trgovini, ugostiteljstvu, građevini, mašinstvu i u administraciji. Oni sa VII stepenom stručne spreme najviše su se zapošljavali u ekonomiji, medicini i u oblasti prava.

Nezaposlenost posmatrana po opštinama u Srbiji pokazuje da je razlika čak jedan prema petnaest. Najpovoljnija struktura je u Lajkovcu, Kučevu, Beogradu, dok najmanju zaposlenost imaju Novi Pazar, Lebane, Vladičin Han.

DRUGA ŠANSA

.....

“Druga šansa – Razvoj sistema funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih u Srbiji” je novi projekat Evropske unije za Srbiju koji je zvanično otpočeo konferencijom u beogradskom centru Sava. Organizatori ove konferencije su Delegacija Evropske unije u Srbiji i Ministarstvo prosvete Republike Srbije.

Znanje i povećanje nivoa obrazovanja stanovništva jedan je od osnovnih preuslova za ubrzani društveni i ekonomski razvoj Srbije, zbog čega Ministarstvo prosvete, u saradnji sa partnerima iz Evropske unije (EU), sprovodi program sistema obrazovanja odraslih, pod nazivom “Druga šansa”.

Ovaj projekat će biti od koristi za one koji uče, ali i za državnu upravu i za društvo u celini, jer se na taj način osnažuje društveni i ljudski potencijal jedne zemlje.

Obrazovanju odraslih treba posvetiti posebnu pažnju kako bi se popravila napovoljna obrazovna struktura stanovništva Srbije - osnovnu školu nema 23 odsto odraslih, a 47 odsto nema stručne kompetencije.

EU je najveći donator u podršci reformama u obrazovanju, kako bi se na teritoriji čitave Evrope osnažio obrazovni sistem koji bi vodio željenom cilju - snažnoj ekonomiji zasnovanoj

na znanju. Uspešno razvijanje sistema FOOO i korišćenje podrške koja se može dobiti u okviru projekta zavisi od saradnje partnera u ovom procesu na svim nivoima.

Kako bi ponudila novu mogućnost za 4.000 odraslih (preko 15 godina starosti), da uz pomoć 1.300 nastavnika prethodno obučenih od strane projektnog tima završe osnovno obrazovanje i steknu stručne kompetencije, u okviru javnog sistema obrazovanja, Evropska unija je za ovaj projekat iz Instrumenta prepristupne pomoći izdvojila 4 miliona evra bespovratnih sredstava.

Skup je okupio više od 150 učesnika čija je podrška, kao predstavnika zainteresovanih institucija za program FOOO na nacionalnom i lokalnom nivou, neophodna za realizaciju projekta Ministarstva prosvete, Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, Nacionalne službe za zapošljavanje, škola koje će učestvovati u projektu, lokalnih samouprava i brojnih drugih.



NOVI PROGRAMI ZA ZAPOŠLJAVANJE

Sekretarijat za rad AP Vojvodine raspisao je nove konkurse u oblasti zapošljavanja i to:

- ***konkurs za dodelu subvencija poslodavcima za otvaranje novih radnih mesta***
- ***konkurs nezaposlenim licima za subvencije za samozapošljavanje***

Za navedene konkurse sekretarijat je izdvojio 200 miliona dinara. Navedena sredstva će biti raspodeljena shodno zahtevima i interesovanjima nezaposlenih lica i poslodavaca u Vojvodini. Konkurs će trajati do utroška sredstava.

USLOVI

Subvencija za samozapošljavanje dodeljuje se nezaposlenom licu u jednokratnom iznosu od 160 hiljada dinara, radi obavljanja novoregistrovane delatnosti na teritoriji Vojvodine. Finansijska sredstva su bespovratna, a korisnik je dužan da registrovanu delatnost obavlja najmanje godinu dana i da redovno uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Novina je da se subvencije odobravaju za osnivanje privrednih subjekata i u oblasti trgovine.

Druga, izuzetno značajna novina, odnosi se na to da su prvi put primenjeni instrumenti socijalnog dijaloga u konkursu ovakvog tipa. Naime, uvažena je molba sindikata da se kod ovakvih konkursa poštuje i ponašanje poslodavca u oblasti socijalnog dijaloga, odnosno da se vrednuje činjenica da li se u firmi poštuju prava zaposlenih ljudi i da li postoji zaključen kolektivni ugovor kojim se garantuju zakonska prava zaposlenih.

CILJEVI

Kao i prethodne dve godine, javni poziv teži da ostvari dva cilja. Prvi cilj je da se što veći broj novootvorenih radnih mesta u Vojvodini stimuliše novčanim sredstvima.

Drugi cilj je da strani i domaći investitori, koji u Vojvodini otvaraju novi pogon, preduzeće ili proizvodnju, mogu da računaju da će svako novo radno mesto biti stimulisano sa 130.000 dinara. Ukoliko se zapošljava osoba starija od 50 godina, obezbeđen je dodatak na subvenciju u iznosu od 20.000 dinara, tako da je ukupan iznos za ova lica 150.000 dinara.

U oblasti zapošljavanja, na teritoriji Vojvodine će u ovoj godini, preko programa koji se sprovede na republičkom, pokrajinskom i lokalnom nivou, biti plasirano 1,95 milijardi dinara. Na taj način će biti subvencionisano oko 20.000 radnih mesta.

SAJAM ZAPOŠLJAVANJA U KRAGUJEVCU

U Kragujevcu je 29. marta održan dvodnevni sajam zapošljavanja i obrazovanja u organizaciji Nacionalne službe za zapošljavanje i kompanije Fiat automobili Srbija.

Na sajmu je učestvovalo više od 50 poslodavaca, kao što su: Green inženjering, TP Kvin, Vulović Transport, Grupa zastava vozila, Tehnički remont zavoda, Šumadija, ComTrade IT Solutions and Services, Grafo-promet, IDEA, Mladinska knjiga.

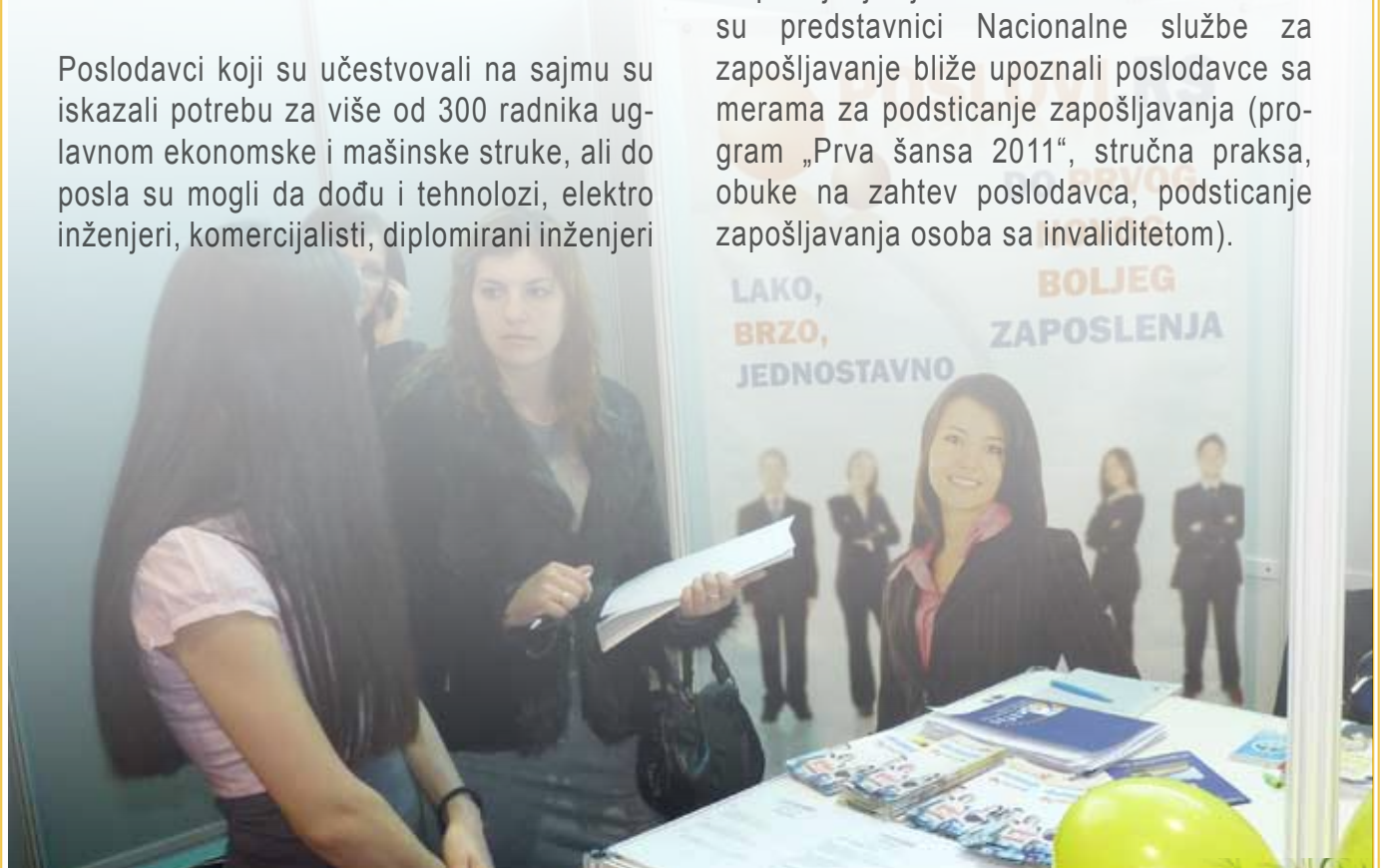
Po prvi put na sajmu su učestvovalе kompanije Fiat automobili Srbija i Plaza koja u Kragujevcu gradi najveći šoping-mol na Balkanu.

Poslodavci koji su učestvovali na sajmu su iskazali potrebu za više od 300 radnika uglavnom ekonomske i mašinske struke, ali do posla su mogli da dođu i tehnolozi, elektro inženjeri, komercijalisti, diplomirani inženjeri

prehrambene tehnologije, inženjeri za hemijsku tehnologiju, programeri, agenti osiguranja, administrativni radnici, konobari...

Na Sajmu su takođe učestvovalе osnovne i srednje škole, kao i fakulteti iz cele Srbije, tako da su posetioci mogli da se informišu o mogućnostima koje pružaju obrazovne institucije, prijemnim ispitima, upisu, ali i da čuju savete i preporuke polaznika različitih programa.

Tokom prvog dana sajma održan je okrugli sto na temu „Mere za podsticanje zapošljavanja i upravljanje ljudskim resursima“ na kome su predstavnici Nacionalne službe za zapošljavanje bliže upoznali poslodavce sa merama za podsticanje zapošljavanja (program „Prva šansa 2011“, stručna praksa, obuke na zahtev poslodavca, podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom).



10 NAJBOLJIH KOMPANIJA PO MIŠLJENJU

Kompanija Universum, koja se bavi brandiranjem poslodavaca, uradila je istraživanje među mladim Amerikancima nastojeći da utvrdi koje su kompanije po njihovom mišljenju najinteresantnije za rad i razvoj karijere.

UNIVERSUM
Building Brands to Capture Talent

Istraživanjem je obuhvaćeno više od 10.000 mladih koji u proseku imaju 27 godina. Prilikom ocenjivanja poslodavaca oni su istakli da im je najvažnija sigurnost radnog mesta, ali isto tako da mogu da izbalansiraju privatni i profesionalni život radeći za određenu kompaniju. Učesnici istraživanja su takođe naveli da je dobra reputacija poslodavca mnogo bitnija od trenutnog finansijskog stanja kompanije za koju rade.

Kompletna lista obuhvata 100 poslodavaca, gde su svoje mesto obezbedile neke od najvećih svetskih kompanija i institucija: Google, Apple, Microsoft, Nike, Johnson&Johnson, L'Oréal, Boeing, IKEA, Deloitte, Svetska banka, Coca-Cola, Nestlé, KPMG, Hyatt Hotels, Deutsche Bank i drugi.

Lista top 10

1. Google
2. Apple
3. The Walt Disney Company
4. U.S. Department of State
5. Amazon
6. FBI
7. Microsoft
8. Central Intelligence Agency
9. NASA
10. Teach for America

Interesantno je da se na listi Universum-a nalazi najviše kompanije iz oblasti informacionih tehnologija. Čak 4 kompanije iz ove branše našlo se od 1. do 10. mesta i to Google, Apple, Amazon, Microsoft. Od ostalih IT kompanija izdvajamo:

- Sony (17. mesto)
- Yahoo (23. mesto)
- IBM (30. mesto)
- Intel (50. mesto)
- Dell (57. mesto)
- HP (77. mesto)
- Siemens (85. mesto)




ŠLJENJU MLADIH

Na listi najboljih poslodavaca ima i dosta kompanija iz auto industrije. Iako nisu među prvih deset najpoželjnijih, veliki broj mladih pokazao je interesovanje za rad u ovim firmama:

- BMW (35. mesto)
- Toyota (62. mesto)
- Ford (86. mesto)
- Honda (95. mesto)
- General Motors (99. mesto)

TRI NAJPOŽELJNIJA POSLODAVCA

Kompanija Google, koja zauzima prvo mesto ove liste, zapošljava preko 24.400 ljudi širom sveta. Ova IT kompanija sa sedištem u Kaliforniji tokom 2010. godine ostvarila je profit od 29,32 milijardi dolara.

Odmah iza Google-a, našla se još jedna kalifornijska IT kompanija. Apple trenutno ima 49.400 zaposlenih, a prošle godine je ostvario 76,28 milijardi dolara prihoda.

Walt Disney sa 144.000 zaposlenih nalazi se na trećoj poziciji najpoželjnijih poslodavaca po mišljenu mladih Amerikanaca. Zarada ove kompanije u 2010. godini iznosila je 39,04 milijardi dolara.

WALT DISNEY
Company

TRAŽIM POSAO

Nov oglas

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

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

Novi magazin u Srbiji!

Poslovna Žena[®]



Sve na jednom mestu za pravu poslovnu ženu.

www.poslovnazena.com/magazin