

Human Resources Bilten
Mesečni bilten o ljudskim resursima



Neuspešan menadžment u organizaciji

Vesti iz Link-a

Microsoft Gold Partner

Sa zadovoljstvom Vas obavestavamo da je Link group ispunio uslove za obnovu statusa Microsoft Gold Partnera i to za dve kompetencije: Independent Software Vendor i Custom Development Solutions. Kvalitet i poverenje gradimo zajedno!

Trening u najavi:

Kreativni menadžment: događaj u funkciji PR-a 25. jun 2008. godine.

Seminar u najavi:

Poslovna komunikacija - Vaš put ka najboljoj formi, 26. jun 2008. godine.

VELIKA LINK eLEARNING NAGRADNA IGRA

Mnogo šansi za mnogo nagrada - samo u Link eLearning-u. Od 01. marta 2008. godine organizujemo veliku Link eLearning nagradnu igru. Poklanjamo Vam laptop, digitalnu kameru, fotoaparati i još mnogo toga. U nagradnoj igri učestvuju svi oni koji kupe bilo koji online kurs, test ili paket kurseva. Svakog meseca najbolji korisnik osigurava sebi atraktivnu nagradu, a na kraju godine najbolje polaznike eLearninga čeka laptop, kamera ili digitalni fotoaparati.

Vesti iz sveta

FINANCIAL SERVICES LAWS.

Big adjustments ahead

Will people consider divorce to get access to early pension payouts? Certainty is better than consistency Crime trumps confidential privilege A shake-up is looming for the heavily regulated financial services industry.

The Financial Services Law Amendment Bill introduces changes to several laws covering banking, asset management, insurance and retirement. And while some of the amendments clarify existing legislation, there are some very important changes to the law, says national treasury deputy director-general Baron Furstenburg.

Public sector union in pay strike vote

Hundreds of thousands of council workers will start voting today on whether to take strike action in protest at a 2.45 per cent pay offer.

The public sector Unison is balloting 850,000 local government workers in England, Wales and Northern Ireland on whether to launch a campaign of industrial action, with the result due next month.

Neuspešan menadžment u organizaciji

Zašto zaposleni ne rade ono što se od njih očekuje?

U svakoj organizaciji, ma koliko ona vodi računa o svojoj strategiji u pogledu menadžmenta ljudskih resursa, povremeno se dešava da menadžeri postave pitanje: zašto zaposleni ne rade ono što se od njih očekuje? Jedan deo odgovora na ovo pitanje se svakako nalazi u pogrešnim odlukama koje svaki zaposleni donosi tokom obavljanja svojih poslovnih zadataka, ali deo odgovornosti je i na menadžmentu.

Najjednostavniji i najčešći odgovor na ovo pitanje je da zaposleni ne znaju šta se od njih zapravo očekuje. Neki od znakova da zaposleni ne znaju šta se od njih očekuje su: kašnjenje u ostvarivanju zadataka, odlaganje, greške, fokusiranje na zadatke koji nisu ključni, nezadovoljavajući rezultati, otpor prema traženju i primanju pomoći, kašnjenje u predavanju izveštaja...



Kako biste otkrili u kom delu sistema unutar organizacije se krije "greška", koja utiče na to da zaposleni ne ispunjavaju očekivanja, potrebno je posebno da se obrati pažnja na sledeće oblasti menadžmenta:

• Postavljanje ciljeva i uključivanje zaposlenih u njihovo donošenje

Svaki menadžer bi trebalo da pomogne u postavljanju ciljeva svog odeljenja i da u njihovo donošenje uključi zaposlene. Na ovaj način će zaposleni ciljeve organizacije doživljavati kao sopstvene. Pošto su ciljevi usvojeni, sa zaposlenima treba razmotriti korake i strategije u ostvarivanju tih ciljeva. Potrebno je da zaposlenima ponudite i model evaluacije kako bi mogli samostalno da procenjuju i prate svoj napredak.

• Delegiranje

Nakon delegiranja zadataka i projekata sa svakim zaposlenim dogovorite plan rada, rokove za ostvarivanje pojedinih ključnih zadataka i celokupnog radnog projekta. Neophodno je i da sa zaposlenima podelite svoju zamisao o tome kakav ishod na kraju očekujete. Što preciznije izrazite svoja očekivanja, to će zaposlenima biti lakše da ih ostvare. Potrebno je i da zajednički ustanovite kriterijume uspeha i da redovno održavate sastanke nakon sprovođenja svakog od ključnih koraka koje ste prethodno ustanovili.

• Planiranje razvoja performansi i pružanje fidebeka

Sa svakim zaposlenim održite sastanak na kome ćete zajednički da isplanirate razvoj performansi: ustanovite veštine i resurse koji su neophodni za uspešno ostvarivanje zadatka. Ovakve sastanke je potrebno da redovno održavate kako bi se pratio napredak i postavljali novi ciljevi. Poželjno je da jednom nedeljno održavate sastanke.

• Treninzi, edukacija i razvoj

Trening je veoma značajan za razumevanje zaposlenih šta se od njih očekuje, kao i u obezbeđivanju neophodnih veština i tehnika za ostvarivanje zadataka. Zbog toga bi trebalo da uredno vodite dokumentaciju sa sastanaka na kojima je planiran razvoj performansi zaposlenih kako biste imali uvid u veštine koje su im neophodne.

• Priznanja i nagrade

Javna pohvala je najmoćniji vid fidebeka za zaposlene. Ukoliko je uvremenjena i odgovarajuća ona podstiče zaposlene da u većoj meri ispoljavaju ponašanje koje ste od njih i očekivali. Pravovremena i adekvatna nagrada doprinosi održavanju ovakvog ponašanja, ali i povećanju motivacije, učenju i efikasnijem postizanju ciljeva.

Business Academy



Danas firme zahtevaju da njihovi stručnjaci budu kvalifikovani i sertifikovani kako bi ocenili njihove veštine, ali i kako bi garantovali da oni mogu uspešno da obavljaju svoj posao.

Sertifikacija zaposlenih doprinosi:

- objektivnom utvrđivanju nivoa znanja i veština pri zapošljavanju novih radnika
- uvođenju standarda u svakodnevno poslovanje
- demonstraciji ulaganja organizacije u ljudske resurse
- podsticanju razvoja zaposlenih
- povećanju zadovoljstva zaposlenih.

Današnje poslovno okruženje je užurbano, raznoliko i kompleksno. Svaki posao traži i potrebno mu je da maksimizira svoje konkurentske prednosti. Vaše znanje i veštine mogu biti put ka ličnom i organizacionom uspehu. Dopusite nam da Vam pomognemo da povećate svoje prednosti upisom na afirmisan edukativni program koji Vas vodi ka ostvarenju Vaše profesionalne misije. Naoružajte se znanjem i obukom kako bi uspešli u svojim poslovnim planovima.

Bez obzira da li ste Vi osoba koja želi da postane cenjenija na svom radnom mestu ili organizacija koja traži rešenje vezano za

obuku kako bi ispunila ciljeve korporacije, ili ogranak kompanije koja zahteva profesionalno usavršavanje svojih zaposlenih, Biznis akademija može da Vam obezbedi sve što je potrebno za obuku koja odgovara Vašim zahtevima.

Biznis akademija nudi obrazovanje online i na klasičan način u sledećim oblastima:

- **Menadžment**
- **Menadžment ljudskih resursa**
- **Preduzetništvo**
- **Marketing i prodaja**
- **Cambridge International Diploma in Business**
- **Poslovna administracija.**

Ukoliko prijavite Vaše zaposlene do 30. juna 2008. godine za ovaj program dobijate popust od 30%.

I to nije sve!

Posebna pogodnost je za firme koje prijave više od tri zaposlena. Svaki četvrti zaposleni dobija **besplatnu obuku**.

Broj mesta je ograničen!

Obezbedite svojoj firmi konkurentsku prednost na vreme! Školujte svoje zaposlene po međunarodno priznatim programima.

The union's head of local government, Heather Wakefield, said Unison members were "disappointed and angry" over pay, adding: "Four years of real pay cuts have left them choosing between putting food on the table or heating their homes this winter." Workers covered by the pay claim include care home and home care assistants, housing and environmental health officers, refuse collectors, librarians, nursery nurses, lollipop ladies and school cooks.

British worker is set to retire on pounds 215 a week

T1 PERSONAL FINANCE

Britain could turn into a nation of "private pension paupers" as defined benefit company retirement schemes disappear, it was claimed this week.

The typical UK worker is on course to retire on just pounds 215 a week, less than half of national average earnings and below the current minimum wage, according to the third annual Fidelity Retirement Index.

The index, built on complex financial modelling and a survey of more than 1,000 people, indicates that people are set to see their income - including the state pension and private investments - drop by 53 per cent when they retire.



POSLOVNI SAVETI

Zakoni timskog rada

Zakon lanca:

- Snaga tima je pod uticajem njegove najslabije karike
- Pogrešno je misliti da svako ko je u timu, treba i da ostane u njemu
- Ako si vođa tima, ne možeš izbeći da se pozabaviš slabim karikama
- Gubiš poštovanje najboljih, ako ne deluješ na odgovarajući način sa najgorima
- Sve dok je slaba karika deo tima svako u timu će trpeti
- Tim ne može konstantno pokrивati svoje slabosti.

Zakon katalizatora:

- Pobjednički timovi imaju igrače koji podstiču aktivnosti
- Katalizatori nisu konsultanti: ne preporučuju kurs akcije, već preuzimaju odgovornost da se ona ostvari
- Karakteristike katalizatora: intuitivan, komunikativan, talentovan, kreativan, odgovoran, darežljiv, uticajan
- Pronađi mentora: igrači postaju katalizatori samo uz pomoć ljudi koji su bolji od njih samih
- Počni sa programom razvoja: ne možeš da dovedeš tim na viši nivo, ako ga i sam ne dostigneš
- Izadi iz svoje zone komfora: nećeš znati za šta si sposoban dok ne probaš da odeš preko onoga što si učinio pre.

Poseban popust do 30% tokom ovog meseca

za upis na Business Academy

Za detaljnije informacije pozvati 011 307 6100, 011 3168 223



Ul. Terazije 1, 11000 Beograd

Tel/fax: 011 324 8622, 334 1741, 322 5652

www.link.co.yu