

HRM

Human Resources Management
Broj 4 | 2020.

3. HRM KONGRES 2020.

SVETLA BUDUĆNOST
ZA HR PROFESIJU
U SRBIJI

HRM KLUB

- NOVI TREND OVI U HUMAN CAPITAL MANAGEMENT U BY ORACLE
- MOTIVACIJA ZAPOSLENIH

INTERVJU

ALISA
EVSINA
NIS A.D.



18 godina obučavamo najbolje menadžere u Srbiji



COVID-19 VREMENA

Od marta 2020. godine svet se preokrenuo naopačke zbog COVID-19. Ja, kao urednik časopisa i poslovni čovek sa uticajem u HR zajednici, trebao bi sada da vam pružim i poneki sjajan, genijalan, „svet-to-nije-video“ savet o krizi. Umesto toga, ja ću popisati spisak, većih i/ili manjih kriza, koje sam prošao za svojih 49 godina.

- **1980. Umro drug Tito.** Bio sam klinac sa devet godina i ovo nije uticalo na mene. No, nema veze, sviđa mi se za početak.
- **1991. Tenkovi na Terazijama.** Demonstracije 9.marta i vojska sa tenkovima je izašla na Terazije da rasteruje demonstrante.
- **1992. Rat u Bosni.** Ja bežim od mobilizacije i skrivam se kod rođaka.
- **1993. Hiperinflacija od 1.000.000.000%.** Prosečna plata od 10 maraka. Stvari kupujete na buvljaku ili sa tezgi na polovnim automobilima.
- **1997. Oženio se, dobio ćerku.** Plata mi je bila 50 maraka, spavao na podu.
- **1999. NATO Bombardovanje.** Tri meseca padaju bombe, a ja sa ženom i detetom na 15-om spratu.
- **2001. Svetski trgovinski centar.** Oborene kule bliznakinje, ceo svet u šoku.
- **2003. Ubili premijera Đinđića.** Tri meseca zemlja je bila paralisana.
- **2008. Svetska ekonomska kriza.** Šest meseci nismo imali nijedan trening, nijedan dinar prihoda. Sve je bilo stopirano.
- **2020. COVID-19.** Ceo svet je paralisano od marta 2020.

I, na kraju, moja „genijalno-visoko umna“ poruka oko COVID-19?

*„Life's not about how hard of a hit you can give...
it's about how many you can take, and still keep moving forward.”*
Sylvester Stallone, Rocky Balboa



Bojan Šćepanović
Direktor
Menadžment
Centar Beograd



Pure Improvement

Otkrijte Kaizen Institute

Promena
kulture
zaposlenih



SADRŽAJ



08

TEMA BROJA:

3. HRM KONGRES 2020.

Svetla Budućnost za HR profesiju u Srbiji

Panel 1: CEO

Šta generalni direktor očekuje od HR menadžera [str. 10](#)

Panel 2: RECRUITMENT AND SELECTION

HR kao vizionar - Kako planirati i zapošljavati u doba disrupcije? [str. 14](#)

Panel 3: TRAINING AND DEVELOPMENT

E-learning, F2F training ili AI - Robots don't have soft skills [str. 18](#)

Panel 4: PERFORMANCE MANAGEMENT

Đačke knjižice, molim! [str. 22](#)

Panel 5: COMPENSATION AND BENEFIT

Masiraš noge i ljuštiš jabuke - Da li HR postaje Deda Mraz? [str. 26](#)

Panel 6: EMPLOYER BRANDING

Marketing ili HR, pitanje je sad? [str. 32](#)

Panel 7: ENGAGEMENT

Happiness manager u Srbiji - moda ili potreba? [str. 36](#)

Panel 8: HR KAO BIZNIS PARTNER

Kako postati pravi partner menadžeru? [str. 40](#)

Panel 9: ORGANIZACIONA KULTURA

Culture eats strategy for breakfast! [str. 44](#)

Panel 10: HR 4.0

Kako tehnologija menja rad u HR-u? [str. 48](#)

Panel 11: IT

HR u IT kompanijama [str. 52](#)

Panel 12: SRPSKI HR

Svetsko, a naše; HR u domaćim kompanijama [str. 56](#)

Panel 13: FABRIČKI HR

6:00 h - Kako izgleda HR u fabričkom okruženju? [str. 60](#)

Panel 14: VELIKI HR

Kada veliki marširaju: HR u velikim korporacijama [str. 64](#)

HR SOFTWARE [str. 68](#)

UČESNICI [str. 70](#)

SPONZORI [str. 72](#)

GLAVNI INTERVJU:

ALISA EVSINA, HR Director, NIS a.d. [str. 82](#)

HRM KLUB:

#7 NOVI TRENDovi U HUMAN CAPITAL MANAGEMENT-U BY ORACLE [str. 90](#)

#8 MOTIVACIJA ZAPOSLENIH [str. 94](#)



82



90



94

Trening

Globalno sertifikovani
 KAIZEN™ treninzi
 od 1985. godine



3. HRM KONGRES 2020.

SVETLA BUDUĆNOST ZA HR PROFESIJU U SRBIJI

U organizaciji Menadžment Centra Beograd, 3. HRM kongres, održan je 25. februara 2020. u Hotelu Crowne Plaza, u Beogradu. Kongres je okupio više od 500 učesnika na jednom mestu, sa rekordnih 14 panela i čak 69 panelista. Učesnici su bili izuzetno aktivni, i kongres je pokazao da HR profesija ima izuzetnu budućnost u Srbiji.



Panel 1: CEO ŠTA GENERALNI DIREKTOR OČEKUJE OD HR MENADŽERA?



MILOŠ JELIĆ
Generalni direktor
NELT CO

Ovu vrstu okupljanja smatram veoma značajnom, a znam da je i mojim kolegama bilo izuzetno korisno. Na jednom mestu desio se spoj perspektive HR-a i biznisa. Veliki broj koleginica i kolega iz različitih industrija, iz različitih sektora i pozicija, koji su imali priliku da razmene svoja iskustva i znanja, smatram najvećom vrednošću ovog skupa. Imam utisak da je izbor panelista, kao i tema panela bio veoma dobar. Najzanimljivije je bilo čuti iskustva HR stručnjaka iz različitih industrija. Iako svaka industrija ima svoj specifičan pristup upravljanju ljudskim resursima, važno je da je kod svih u osnovi veliko znanje, entuzijazam i briga o zaposlenima.

Najveći utisak sa ovog panela je da, koliko god da postoje razlike u biznisu kojim se bavi svaka kompanija, postoji značajan zajednički imenilac - svi ulažemo velike napore da privučemo i zadržimo najbolje talente u oblasti kojom se bavimo. Istovremeno se susrećemo sa izuzetno velikim izazovom odlaska tih istih talenata van zemlje. Ovo je aktuelna tema na koju je neophodno nastaviti razgovore i u budućnosti.

Izdvojio bih utisak da HR sve više zauzima individualni pristup pojedincu i da se sve više kreće ka pojednostavljenju HR procesa i procedura. Sa druge strane teži se osamostaljivanju organizacije u realizaciji ovih procesa. HR je već neko vreme strateški partner biznisa. Ako je potrebno da navedem neke konkretne trendove, to su automatizacija i gejmfikacija u onim delovima HR-a u kojima je smisleno ići u ovom pravcu, kao i sve češće korišćenje HR analitike u donošenju strateških odluka kompanije.

Tema sledećeg kongresa bi mogla biti migracija radne snage.



ZORICA POPOVIĆ
Predsednik kompanije
ELIXIR GROUP

Prvi put sam učesnik i zaista sam impresionirana onim što radi Menadžment Centar Beograd, kao i nivoom posećenosti 3. HRM kongresa. Teme koje su se obrađivale su sjajne. Iz mog ugla, jedna od glavnih poruka panela je da HR treba da bude partner biznisu, da je nužan i veoma važan činilac svake kompanije i organizacije.

Susrećemo se sa nedostatkom radne snage, što predstavlja problem kompanija, sa druge strane to će izazvati povećanje nivoa zarada i uozbiljiti tržište rada. Kompanije se tome moraju prilagoditi, a način na koji će Elixir grupa to uraditi biće visok stepen automatizacije na svim nivoima na kojima je to moguće.

HR je mlada funkcija i kod nas se dobrim delom trendovi prepisuju. Međutim, nekada ta rešenja nisu adekvatna za kompanije u kojima se pokušavaju primeniti. Nedostaje nam obrazovanje za HR menadžera, zato očekujem da se profesija u narednom periodu stabilizuje i sazri.



SAŠA POPOVIĆ

Osnivač i direktor
VEGA IT SOURCING

U IT industriji je bitno da ljudi razvijaju netehničke veštine, da budu emocionalno pismeni, dobri u komunikaciji, slušanju i razumevanju drugih. To je jako važno ako želimo da budemo konkurentni na globalnom tržištu. Nije dovoljno da imamo vrhunske inženjere sa odličnim tehničkim znanjem. Podjednako nam je značajan soft skills segment ukoliko želimo da se izdvojimo od konkurencija i nekih jeftinih destinacija.

Sada smo u fazi kada treba više ulagati u ljude. Moramo da se fokusiramo i posvetimo onima koji imaju dobar potencijal, ali nisu još uvek razvili svoje veštine u potpunosti.

HR menadžeri rade vredno i udruženim snagama, njihov pojedinačni rezultat se uglavnom ne vidi kada se posmatra sa strane. Kao kod pčela, vidi se tek krajnji proizvod njihovog rada. Iz tog razloga, HR je često nezahvalan posao.

IT je ogromna prilika za razvoj zemlje. To je industija koja omogućava da iz Srbije radimo na globalnom tržištu, da isporučujemo usluge i proizvode, u kojoj možemo uz relativno skromna primanja, da stvorimo vrlo uspešne kompanije. Kompaniju VEGA IT smo osnovali sa samo 4.000 evra, a prošle godine smo imali milijardu dinara prihoda i radili sa nekim od najvećih kompanija iz celog sveta.

Freelancing je odlična prilika za ljude da steknu nova znanja i iskustva, da zarade dodatno. To vidim kao nešto što ljudi rade uz posao u kompaniji ili kao međukorak do preduzetništva. Ipak, ne vidim *freelancing* kao nešto što je održivo na duže staze, kao primarnu stvar kojom se bavimo. Mi iz kompanije podstičemo kolege da se bave *freelance*-om zbog toga što će steći dodatna znanja i iskustva, i onda vredeti i nama kao kompaniji više. S druge strane, neki koji imaju preduzetnički duh moći će da se upuste u preduzetništvo i sami.



GORAN OBRADOVIĆ

General Manager Europe
SEVEN BRIDGES

Ovo je prvi put da prisustvujem ovakvom skupu, a time što sam pozvan da budem panelista, počast je veća. Mislim da je HRM kongres važan zbog razvoja sektora ljudskih resursa. Podržavam dolazak na ovakve konferencije, na kojima se prvenstveno može čuti šta ima novo u oblasti HR-a. 3. HRM kongres je izuzetno organizovan. Smatram da je panel CEO, na kome sam učestvovao, bio jako dobar. Ekipe je bila odlična. Izbor panelista je sjajan. Miks domaćih kompanija i kompanija iz inostranstva i generalno takav sklop ljudi, doprineo je da paneli budu interesantniji i uspešniji.

Značaj HR-a je nedovoljan u srpskim kompanijama. Mislim da se organizaciona kultura polako menja na bolje, gde HR dobija sve značajniju ulogu. Ovakve promene su se javile, pre svega, pod uticajem inostranih kompanija koje posluju u Srbiji. Ekspanzija IT kompanija tome dosta doprinosi. HR u IT-u je dosta bitna funkcija, ne u smislu kadrovskih poslova, već u delu koji se tiče motivacije zaposlenih, uvođenje HR procesa, i tako dalje.

Employer branding je mnogo više od trenda, jer je taj segment uvek bio bitan. Značaj mu sada sve više raste, naročito na kompetitivnom tržištu, gde se firme bore za privlačenje novih kadrova. Kompanija mora da se pozicionira i da uradi dobar posao, kako bi privukla kvalitetne zaposlene. Funkcija Engagment managera postaje sve bitnija u HR-u, a tu su i *employee experience*, kao i agilni HR. Na ovaj način doprinosi se da se promene zahteva tržišta i klijenata brže prilagođavaju.

Tehnologija nam je donela alate kojima lakše obavljamo HR procese. Mislim da će u 21. veku povećanje produktivnosti biti povezano sa iskorišćenjem potencijala ljudskog uma.



SINIŠA DANIČIĆ

Generalni direktor
STRAUSS ADRIATIC

Svaki profesionalni skup je značajan, naročito ako je kvalitet organizacije na visokom nivou. Menadžment Centar Beograd je lider u organizovanju ovakvih događaja, a primer za to je 3. HRM kongres, 2020. Verujem da ljudi iz HR branše nemaju često priliku da se sretnu u ovolikom broju. Iz tog razloga su kongresi korisni i šteta je što su retki. Razmena iskustava panelista i učesnika na ovakvim skupovima je veoma bitna za napredovanje, kao i nova saznanja o tome šta se dešava u okviru HR struke.

Uloga HR-a u današnjim kompanijama je veoma značajna, a naći dobrog HR menadžera je pravi izazov. Razvoj ljudi je prioritet svake organizacije i svaka će srdačno dočekati nekoga ko se time ozbiljno bavi. Mi smo uložili veliki trud da bismo pronašli osobu koja će tu ulogu obavljati na pravi način i verujemo da će se adekvatno vođenje kadrova odraziti na naredne poslovne ciljeve.

Nedostatak kvalitetnih ljudi je najveći trend sa kojim se svi suočavamo. Po mom mišljenju, delimičan uzrok toga je digitalizacija. Globalno, sve se pomera ka svetu digitalizacije i veštačke inteligencije, ali najveći problem u Srbiji je nedostatak kadrova. Sigurno je da će neke funkcije i pozicije morati da se automatizuju, ali je takođe sigurno da bez ljudskog faktora mnogi ciljevi neće biti dostižni. Zato je pravi spoj humanog i digitalnog idealna kombinacija.

Poistovetio bih HR menadžere sa mačkama. Mačke su pametne, umiljate do određene mere, znaju kako da priđu ljudima, vrlo dobro ih procenjuju i snalaze se odlično u izazovnim situacijama. Osim onoga što im donese iskustvo, ove karakteristike mogu da naprave razliku između odličnih i prosečnih HR menadžera.



BOJAN JOVIĆ

General Manager
KUEHNE+NAGEL SHARED SERVICE CENTRE

Organizacija 3. HRM kongresa je odlična. Zadovoljan sam kako je prošao panel CEO na kom sam učestvovao kao panelista i drago mi je što sam deo ovakvog događaja.

Izazovi sa kojima se HR trenutno suočava vezani su za tržište za poslužavanje, digitalizaciju i automatizaciju. Automatizacija je trenutno zastupljena svuda. Videćemo u kom pravcu će se razvijati u našoj struci. Velike su se promene desile u poslednjih 10 godina u našem poslu. U poslednje vreme automatizacija dobija na značaju i u Srbiji. Daleko se više ulaže, ozbiljnije se posmatra i očekivanja su sve veća. Takođe je došlo do toga da zaposleni više očekuju od kompanija, nego što one mogu da očekuju od njih.

Generalno, kada bih sumirao glavnu tezu panela, a ona glasi: "Šta CEO očekuje od HR menadžera", svelo bi se na motivisanost i elementarno vaspitanje. Sve ostalo se da naučiti.

Panel 2: RECRUITMENT AND SELECTION HR KAO VIZIONAR – KAKO PLANIRATI I ZAPOŠLJAVATI U DOBA DISRUPCIJE?



TATJANA JOVANOVIĆ

Direktor sektora za ljudske resurse i organizaciju
BANCA INTESA

HRM kongres je relevantan za napredak HR struke u Srbiji iz više razloga. Najpre, zbog razmene iskustava, dobre prakse, pa i one koja možda nije dobra, ali zarad učenja svakako je poželjno podeliti i ono što nekada nije bilo uspešno.

Suočeni smo sa dva problema. S jedne strane, prisutna je visoka stopa nezaposlenosti, a s druge strane, imamo manjak stručnog kadra. Problem je definitivno u edukaciji i stavu ljudi koji traže posao. Mislim da bi se te stvari mogle lepo uklopiti uz više napora onih koji bi trebalo da se bave tom problematikom. Agilnost u smislu sposobnosti da navigirate u različitim okolnostima je prirodna kompetenca. Ljudi koji uspevaju da ostanu svoji u emotivnom, a posebno u kognitivnom smislu, sposobni da promišljaju, a ne da prihvataju ono što im se servira, svakako će biti vrlo tražena i retka "roba".

Vreme je da mi sami, HR menadžeri, promenimo stav prema HR-u, jer smo nekad prema sebi najveći neprijatelji. Možda očekujemo od HR-a da postoji samo zarad obavljanja dužnosti u domenu ljudskih resursa, a ne zarad biznisa. Kada biznis i HR mogu da rade zajedno, onda je to prava stvar! Koliko date, toliko i dobijete.

Kako bih opisala kvalitete koje jedan dobar HR menadžer treba da ima, uzeću primer iz prirode. Delfin je inteligentan, prepun energije i različitih ideja. Poput delfina, HR manager treba da bude vrlo socijabilan, društven, sposoban da se približi drugima i pronade ono što je dobro u njima.



DRAGAN REŠČIK

Head of HR Department
PROCREDIT BANKA

Svi moji utisci, sa upravo održanog 3. HRM kongresa, su više nego pozitivni. Diskusija na njemu je bila veoma konstruktivna, a sve teme su bile izuzetno aktuelne. Organizacija kongresa je u svim aspektima bila veoma profesionalna i za svaku je pohvalu. Plan i program su bili jasno definisani, što je veoma značajno za sve učesnike.

Veoma mi je drago da sam bio učesnik jednog ovakvog kongresa, koji je organizovan na izuzetno visokom nivou, uz veliki broj učesnika i sa veoma inspirativnim zaključcima i zapažanjima. Ako bih morao da biram favorita među njima onda je to svakako IT panel, posvećen HR izazovima sa kojima se susreću IT firme u današnje vreme. Jak utisak je ostavio i panel sa CEO.

Networking je veoma bitan u svakom poslu. Poznanstva i profesionalna prijateljstva imaju nemerljivu ulogu i značaj u današnje vreme, i to u svim industrijama. Na ovom kongresu sam se upoznao i video sa mnogima. Bilo bi dobro da se sledeće godine organizuje odgovarajuća sistemaska podrška networkinga, možda preko LinkedIn-a, uz sinhronizovano korišćenje opcije Find nearby.

Momenat u kom živimo, kao i sve prisutnija digitalizacija, su sasvim razumljivo doveli do povećanjem potrebe za IT stručnjacima i IT kompanijama. Međutim, smatram da to neće biti dugoročan trend, kao i da će taj „balon“ na tržištu rada u jednom momentu početi da stagnira.

HR menadžera, bez imalo razmišljanja, zamišljam kao oktopoda. U današnje vreme HR zahteva multidisciplinarnost i sposobnost da u jednom trenutku radite i završavate mnogo različitih stvari.



ZORAN BIRČANIN

HR Manager
WURTH

3. HRM kongres je zaista najveći HR događaj u Srbiji. Iako nisam imao puno prilika da učestvujem na lokalnom nivou, s obzirom na iskustvo koje sam steкао izvan granica naše zemlje, mogu reći da je organizacija na nivou zadatka. Ako uzmemo u obzir činjenicu da je ovo tek treći po redu kongres i da živimo u Srbiji, i ako sagledamo poziciju HR-a u našoj zemlji, teme kojima se bavimo na panelima su veoma bitne za bolji položaj same struke. Panel "Regrutacija i selekcija", u kom sam učestvovao, prošao je odlično. Na zadovoljstvo nas kao panelista, učesnici su bili aktivni i postavljali dosta pitanja, a mi smo nesebično dali odgovore i razvili diskusiju.

Srbija mora biti spremna da bude u koraku sa novim pojmovima koji su vezani za digitalizaciju, i da reši problem nedostatka radne snage koji je sve više prisutan. Takođe, došlo je do promena u procesu regrutacije, prvenstveno u očekivanjima koji kandidati imaju od kompanija. Nadolazeće generacije su trenutno izazov našoj struci, ali trudimo se da pronađemo pravi pristup i dovedemo našu kompaniju do poboljšanja. Na HR menadžerima je da prilagode HR funkciju novom tržištu i da mlade generacije nauče mekanim veštinama. Po mom mišljenju, u tom segmentu ima dosta prostora za učenje i napredak, jer ih mladi nemaju dovoljno. Možda je nama starijima teže da shvatimo u kojem se obliku te veštine kod njih pojavljuju, jer su i one, kao i sve ostalo, doživele promenu.



DANIJELA MILOSAVLJEVIĆ

HR Manager
HUTCHINSON

3. HRM kongres je sjajno organizovan, počev od dobrodošlice, pa do realizacije panela i celokupne organizacije. Ovakvi skupovi su vrlo značajni, s obzirom da se tržište radne snaga razvija, tako i sami HR menadžeri treba da prate trendove i da napreduju. Iz tog razloga je dobro da razmenimo iskustva kao kolege. Za sledeći kongres bih preporučila ono čime se toliko ne bavimo a to je apsenizam.

Najzanimljiviji mi je panel koji se bavi razvojem zaposlenih, kao i panel "Employer branding". Kolege su iskusne i dobar je izbor panelista. Nove trendove koje bih izdvojila u HR-u je employer branding, jer od prvog utiska zavisi gde će koji kandidat aplicirati i tražiti posao. Networking je važan za svaki posao, tako i za ovaj, važno je da se znamo i da steknemo nova poznanstva.

U Srbiji bi trebalo više da se slušaju predlozi i saveti HR-a, jer se HR bavi ljudima od početka do kraja. Kompetencije su usko stručne i to je ono što nam nedostaje u svakoj oblasti stručnog kadra, te interne obuke i edukacije zaposlenih su ključne.

S obzirom da se susrećemo sa problemom odliva mozgova, jedan od načina da se to reši su upravo robotizacija i digitalizacija, i treba ih iskoristiti na pravi način. Robotizacija određenih poslova može da nadoknadi trend gubitka radne snage. Tamo gde to nije moguće, na snagu stupa saradnja digitalizacije i ljudi. Sve to treba mudro i vispreno, pomalo lukavo uskladiti, predvideti reakcije i prilagoditi se. Zbog toga, HR zamišljam kao lisicu.



SUZANA RAKONJAC

HR Manager
UBISOFT

Jako sam zadovoljna izborom panelista na 3. HRM kongresu. Dolazimo iz različitih industrija pa smo imali različite poglede na iste probleme. Uvek možeš da čuješ nešto novo. Ovo je prvi put da sam na HRM kongresu. Puna sam utisaka, jer je sve bilo na nivou, brzo i efikasno.

Ovi skupovi su jako bitni, jer čuješ šta drugi ljudi rade. Prija kada čuješ da i drugi imaju iste probleme i da su možda našli rešenje koje tebi ne bi palo na pamet. Uvek ima nešto novo da se čuje.

Učestvovala sam na panelu „Regrutacija i selekcija“ i najvažnija stvar o kojoj sam pričala jeste koliko se zapravo tržište promenilo, u odnosu na period pre deset godina. Kandidati imaju neka drugačija očekivanja nego ranije, tako da i mi, kao regruteri, treba da se prilagodimo tržištu i promenama. Ono što je nama, kao neko ko dolazi iz IT industrije, najvažnije jeste „worklife balance“. Javila se mogućnost zaposlenih da imaju klizno radno vreme, kao i da mogu da rade od kuće, ako je to potrebno. To ranije nije bilo moguće, ali danas je drugačija situacija.

Digitalizacija i robotizacija su trendovi koji nas očekuju. Tačnije, uveliko su tu. Nedavno sam bila na konferenciji čija je tema bila automatizacija u HR-u. Ljudi su pričali o chatbot-ovima, potpuno digitalnom procesu selekcije, gde čovek prvi put dođe u firmu tek kad počne da radi. Sve je postalo online. To i nas čeka.

Primećujem da je u HR-u sve više muškaraca, ali da i dalje žene preovladavaju. To je jednostavno tako, ali se polako menja. Vreme je da se promeni stigma da HR nije posao za muškarce.

Panel 3: TRAINING AND DEVELOPMENT

E-learning, F2F training ili AI – Robots don't have soft skills



MAJA PETROVIĆ KOLAKOVIĆ

Menadžer ljudskih resursa
DM DROGERIE MARKT

3. HRM kongres okupio je veliki broj ljudi iz HR zajednice. S obzirom na to da je naša struka veoma dinamična i konstantno se razvija, ovakve prilike su sjajno mesto za lične susrete, razmenu iskustva i ideja.

Iz mog ugla glavna poruka panela "Trening i razvoj", čiji sam bila učesnik, je da u fokusu svih naših procesa uvek mora biti čovek, tj. njegova individualnost i lična potreba za permanentnim razvojem i učenjem. Naša uloga kao HR-a je da kroz obuke i treninge budemo podrška našim zaposlenima na njihovom putu razvoja i da ih osnažimo da u okviru kompanije ostvare svoj pun potencijal.

Svet oko nas se konstantno menja pa je jako važno ići u korak sa vremenom. Nije suština samo ispratiti trend, već pre svega voditi računa o potrebama zaposlenih i same kompanije. Posebno kada sistem raste, ključno je napraviti balans između kreativnosti i kontinuiteta.

HR se poslednjih godina intenzivno menja, a najveće promene nas tek čekaju. Robotika i digitalizacija sve više postaju deo naše svakodnevnice i imaju potencijal da iz korena promene naš svet. Verujem, da će nas ove promene osloboditi brojnih repetitivnih i rutinskih poslova, dok će lični kontakt čoveka sa čovekom i ljudska kreativnost i inovativnost ostati do daljnjeg nezamenjiva.



ANDRIJANA BUKVAREVIĆ

Head Of Human Resources
BINGO D.O.O.

Skupovi, kao što je 3. HRM kongres, značajni su za HR struku, bilo koja zemlja da je u pitanju. Meni je izuzetno važan zbog networkinga, upoznavanja sa HR svetom i odgovornim ljudima iz mnogih kompanija. Umrežavanje, radi razmene iskustava, je bitna stvar za sopstveni i korporativni napredak. Bilo da je IT industrija ili naftna kompanija u pitanju, nekako uvek možete dobiti nove ideje za određene prakse.

Sistem, kakav je naftna industrija, teže je pratiti u svim segmentima HR-a. Međutim, digitalizacija je trend koji može da doprinese unapređenju u toj oblasti. Ipak, moram reći da robotiku ne podržavam, jer meni u tome nedostaje emocija koja je prisutna u odnosima sa ljudima. Verujem da nisam u manjini. Žene imaju veću senzibilnost i bolje prenesu emociju zaposlenima, pa ih je zato i više u ovom poslu.

Analitika je veoma važna, takođe. Ona je baza za sve ostale procese. Da biste stvorili veći integritet u biznisu, morate dobro da je poznajete.

Još jedan trend koji zabrinjava je nedostatak radne snage, a u odnosu na to kako mislim da će biti za pet godina, trenutno smo u dobroj poziciji. To ne treba da nas uteši, već da nas pokrene da proaktivno reagujemo, jer nam situaciju otežavaju tržišta rada oko nas i otvorena vrata ka inostranstvu. Zato moramo da delamo u skladu sa njima.



HRISTINA ILIĆ

Recruitment and Development Supervisor
PKC WIRING SYSTEMS

Zanimljivo je da sam na prvom HRM kongresu bila učesnik, prvenstveno zbog teme "Trening i razvoj", a sada sam tu kao panelista. Vrlo sam zadovoljna napretkom u organizaciji 3. HRM kongresa, a ogroman broj ljudi potvrđuje isto. Program je bio kvalitetan i raznovrstan, te je pokrio širok aspekt HR funkcije.

Ono što je najzanimljivije i po čemu ću pamtiti kongres je veliki broj panelista iz ozbiljnih kompanija i različitih industrija, deljenje i sagledavanje najbolje prakse prema iskustvu drugih i dobijanje rešenja za različite probleme sa kojima se susrećemo svakog dana. Interakcija sa učesnicima je ono što je meni najbitnije, u smislu dobijanja nekog drugog ugla za isti problem. Uvek možete da saznate neke inovativne stvari, a ukoliko je moguće, to ćete primeniti kod sebe u zavisnosti od kompanije. Bezbednost na radu i zdravlje na radu je tema koju bih preporučila kao temu za sledeći kongres.

"Employer branding" je panel koji me je veoma zainteresovao, a ovogodišnji izbor panelista je kao i uvek, sjajan. Kada sam prvi put prisustvovala, moj tadašnji HR direktor je bio panelista. Kao i tada, i sad su prisutne razne industrije, razni ljudi iz struke, sa iskustvom i velikim znanjem, a izbor panelista je odličan i ove godine.

Novi trend u HR-u koji bih izdvojila, a koji je zabrinjavajući, definitivno je nedostatak radne snage. Naša kompanija ne zavisi od stručnosti kadrova, jer ih sami pravimo. Bilo koji obrazovni profil može kod nas da dođe i prođe obuku. Ipak, bojim se da ćemo, u nekoj blizoj budućnosti, imati problem zbog trenutne situacije.

Nove kompetencije koje očekujem od zaposlenih su timski rad, saradnja i malo empatije. Iako je proizvodnja stacionirana, timski rad je jako bitan, saradnja i komunikacija među ljudima takođe, kao i usmerenost ka zajedničkim ciljevima.



IRENA TEŠIĆ

Rukovodilac sektora razvoja
i treninga/HR Manager
LIDL

Skupovi, poput HRM kongresa, su izuzetno značajni za pozicioniranje kompletnog HR-a u Srbiji. Omogućuju nam da vidimo šta rade kolege u drugim kompanijama i da odredimo gde se nalazimo u odnosu na tržište, koliko smo u nekim stvarima napredni i šta eventualno možemo dodatno da uradimo. To je mesto gde možemo da dobijemo i neke nove ideje. Izbor panelista na 3. HRM kongresu je sjajan, ima puno ljudi iz struke, puno ljudi iz biznisa. Mislim da je taj praktični segment razmene iskustava između izvrsnih ljudi iz poslovnog sveta nezamenljiv.

Problemi "odliva mozgova" i zapošljavanja ljudi sa nedostajućim kompetencijama su oni sa kojima se svi poslodavci suočavaju sve učestalije. Imamo izrazito visoku stopu nezaposlenih mladih ljudi bez radnog iskustva. Postepeno se sve više aktivira koncept dualnog obrazovanja, a mi se postepeno ka toj ideji otvaramo kao tržište. Mislim da tu ima puno potencijala, te uz saradnju HR struke i zakonodavca u cilju oblikovanja ovog procesa na najefikasniji način.

Digitalizacija je deo savremenog života. Neminovno je da svako od nas mora da uvodi nove tehnologije u svoj život. Sa aspekta biznisa, HR treba da bude u korak sa trendom, ako ne i par koraka ispred. Veštačka inteligencija i automatizacija određenih procesa su izuzetno značajni za nas i struku, ali pre svega biznis i na tome treba intenzivno raditi.

HR menadžer treba da bude kao oktopod da bi bio odličan u svom poslu. Oktopod ima puno pipaka koji mogu da "završe puno stvari istovremeno", jer je HR u kompaniji istovremeno uključen u sve procese, te o puno aspekata mora da razmišlja u cilju uspešnijeg poslovanja kompanije.



MATJAŽ FAJFAR

General Manager
ADACTA

Mislim da je 3. HRM kongres lepo organizovan. Bilo je mnogo ljudi koji su razmenjivali iskustva i prakse iz sopstvenih kompanija. Svi paneli su smisleni, korisni i zanimljivi. Moj predlog je da se na dalje više posvećujemo temama o budućnosti HR-a.

Generalno mislim da većina srpskih kompanija ima kadrovsku administraciju, nema softverske podrške za regruting, razvoj znanja, performans menadžment. Konkretno, kada tražimo posao to radimo na portalima, pa šaljemo mejl. Tu može da se uradi malo interaktivnija komunikacija, koja će doprineti bržem pretraživanju, ukoliko već imam profile. Što se tiče obuke, tu su sistematična obuka, e-learning, onlajn testovi. Performance managementa bi se mogao voditi dinamičnije, kao recimo kod kompanija kao što su Uber. U takvim kompanijama se pomoću programa mogu dobiti informacije, na nedeljnom ili mesečnom nivou, o tome da li je neko bolji ili lošiji.

Postavlja se pitanje, zašto je više žena na HR pozicijama? Ako bismo se vodili statistikom, navešću primer vozača kamiona gde je 99,9 procenta muškaraca. O čemu govorim? Mislim da to ima neku svoju istoriju. Administracija je damama bila malo više prepuštena ranije. To su bili često studenti prava ili psihologije, što je opet malo više damski posao. Mislim da muškarci to mogu jednako dobro raditi kao i dame, kao što dame mogu jednako dobro rukovoditi firmama kao i muškarci. To podleže promenama i nije pitanje pola. Važne su karakteristike ličnosti. Nadovezaću se na to kroz drugačiji primer. Kada bih zamislio HR menadžera kao životinju, to bi bio jedan pas ovčar, ali akcenat nije na dominantnosti, već na brižnosti, ljubavi prema ljudima, snalaženju u različitim uslovima i uspešnom obavljanju svoje funkciju „pastira“.



TANJA MIRČETIĆ

HR Manager
FASHION COMPANY

Divno je videti ovoliko ljudi iz naše struke na jednom mestu. Radujem se što su na 3. HRM kongresu ljudi koji su najhrabriji, najvredniji i oni koji se susreću sa najvećim izazovima. HR se bavi ljudima, a to nije lak posao. Smatram da bi poslodavci mogli da dođu na ovakve skupove i vide sa kojim se izazovima susrećemo i šta je to što bi nama olakšalo posao.

Podrška kompanija i rukovodioca u Srbiji stvarno nije na nivou svet-skih standrada, a mogla bi biti. Sistem obrazovanja kod nas je dosta slabiji nego u regionu. Da bismo se adekvatno bavili rešavanjem problema nedostatka radne snage, moramo već od osnovne škole da počnemo sa profilisanjem mladih ljudi i da znamo na čemu smo. Ministarstvo obrazovanja i HR bi trebalo napraviti sardanju i time povećati njihovo uključivanje u biznis.

Panel 4: PERFORMANCE MANAGEMENT

Đačke knjižice, molim!



ALEKSANDRA TOMIĆ

HR Manager
COFICAB

Razmena iskustava je najveći benefit skupova kakav je 3. HRM kongres. Uglavnom se svi susrećemo sa istim problemima, jer radimo u istom prostoru i regionu. Možete čuti kako su drugi prebrodili izazove na drugačiji način, pa tako dođete do ideje kako sami možete da izađete iz problema.

U Srbiji se sve više radi employer branding. Kako biste privukli određenu osobu da dođe u vašu kompaniju, više nije dovoljno da je dobro platite, već je potrebno da budete poželjan poslodavac. Ovaj trend je možda kod nas stigao malo kasnije. Problem na kome treba raditi je što se u našim kompanijama HR i dalje često vodi kao administrativni asistent ili biznis sekretarica. Na HR menadžera treba gledati kao na nekoga ko je tu da štiti biznis kompanije. Od zaposlenih se ne očekuje mnogo drugačijih kompetencija nego što je i ranije bio slučaj. Očekuje se široko opšte obrazovanje, društvenost i naravno, kritičko razmišljanje. To je ono što će zaposlenima pomoći i u budućnosti. Sve ostalo je zanat, sve se nauči.

Ukoliko se osvrnemo na trendove koji mogu biti izuzetno korisni, analitika je jedan od njih. Nisam oduvek verovala u to da analitika može da donese izuzetno korisne podatke, da ume da kristališe i da nas iznenađi nekim podacima.



IVANA MARKOVIĆ

Direktor sektora za ljudske resurse
G4S SECURE SOLUTIONS

HRM kongres je veoma posećen. Jedno lepo mesto, gde se srećemo makar jednom godišnje, uz zanimljive i korisne teme za našu struku. Smatram da bismo više dobili, ako bi se HR menadžeri međusobno dogovorili, da rade više na razmeni pravih iskustava i izbegnu politiku. Lično, nisam zalazila u politiku, već sam pričala ono što zaista mislim. Kao ideju za sledeći kongres preporučila bih jednu ogromnu neobrađenu temu, a to je problem odliva ljudi. Svakom HR-u, koliko god da je dobra kompanija u pitanju, to je poseban izazov.

Izbor panelista je odličan. To su kolege koje volim da čujem i koji pripadaju različitim industrijama. Svako da svoj pečat. Na nama je da iskoristimo to što čujemo. Što se tiče novih trendova iz oblasti HR-a, ja sam iz industrije bezbednosti gde su zastupljene usluge, a način na koji mi radimo ne daje nam mnogo prostora za takve popularne stvari. To su zanimljivi koncepti, ali potrebno je mnogo vremena da zažive u pravoj meri u Srbiji.

Networking je suština ovakvih skupova. Ovo su retke prilike gde se svi nađemo na jednom mestu, upoznajemo i razmenjujemo iskustva. Robotizacija i digitalizacija zvuče daleko od nekih naših domena koje u Srbiji imamo. Za nas je još uvek zanimljivo da posmatramo, ali uskoro nećemo doživeti da robot radi intervju. Na jednom panelu su rekli da postoji robot koji za sat vremena obavi 3.000 intervju, a ja pitam gde je pronašao 3.000 kandidata za taj intervju? Mi u Srbiji nemamo kandidate.



MARKO BABIĆ

HR Director
AIR SERBIA

3. HRM kongres je probudio veliko interesovanje. Vidi se rastući trend u broju učesnika, što je dokaz da ljudi vide vrednost u ovoj inicijativi, kako u sadržaju kongresa tako i u mogućnosti da se upoznaju sa kolegama i prošire svoju mrežu kontakata. Ovakvi skupovi su značajni, jer omogućavaju i da se na određene teme izvrši brz “benchmarking” i da se HR predstavnici upoznaju sa najboljim praksama drugih kompanija, uključujući i konkurenciju ili druge industrije.

Mislim da bi u narednom periodu pažnju trebalo posvetiti temama kako da motivišemo ljude, posebno mlade da ostanu u Srbiji i vide svoje karijere dugoročno u našoj zemlji. Ovo je neophodno za sveukupni dalji razvoj svih segmenata društva i jako bitna tema koja zahteva pažnju i dugoročnu strategiju sa jasnim akcionim planom. Da bi se uopšte govorilo o razvoju našeg tržišta, moramo početi od preduslova za isto, a to su stručnjaci i mladi ljudi koji žele da se školuju i da nakon školovanja svoju karijeru grade u Srbiji.

Prva glavna poruka panela, u kom sam učestvovao, je važnost performans menadžmenta koji predstavlja ulazni element, osnovu za dalje HR procese. Druga stvar, koju bih izdvojio je da pored važnosti fokusiranja na vrednosno iskazane (numeričke) ciljeve, jako bitno fokusiranje na ponašanja i vrednosti, odnosno na način na koji se ciljevi ostvaruju. Pored navedenog, zaposlenima treba pružiti i treću dimenziju “Zašto?”, jer će ih ona posebno aktivirati. Treba se postarati da svi razumeju koja je svrha njihovog rada i kako oni doprinose stvaranju neke veće slike. Na kraju, konstatovali smo da je performans menadžment “živa stvar” koja ne može da se implementira u roku od dva dana, već to traje duže, jer je deo promene organizacione kulture i načina na koji vodimo biznis.



ZORICA TODOROVIĆ

Direktor sektora za ljudske resurse
MK GROUP

Kada je reč o HR-u u Srbiji, lično smatram da je čaša polu puna, ali kada sagledam celu situaciju izgleda kao da je ipak polu prazna, i da ovakve stvari treba ponavljati da bi se sve podiglo i bilo tamo gde treba da bude. 3. HRM kongres i slični skupovi su veoma značajni jer oni podižu svest ostalih u vezi sa HR-om, a HR menadžeri među sobom mogu podeliti iskustva i naučiti nešto novo ili čuti neku novu ideju koju mogu iskoristiti u budućem radu.

Ono što nas sve pogađa, bez obzira na to koja je industrija u pitanju jeste nedostatak radne snage. Time treba ozbiljno da se bavimo, ne samo HR kao neko kome je to primarna uloga, već i menadžment svake kompanije i država. HR ne dovodi do promene ponašanja zaposlenih. On sprovodi određene procese i može da koordinira neke stvari, a menadžment je taj koji treba da radi sa svojim zaposlenima na drugačijim ponašanjima, da sprovede te promene uz podršku HR-a.

U segmentu digitalizacije i robotizacije, HR može mnogo toga da iskoristi, uzme, unapredi i dovede do toga da bude brži, bolji i efikasniji.

Multitasking zahteva da se osoba bavi različitim procesima i različitim stvarima tokom jednog dana, a kažu da su žene bolje u multitaskingu. Zato su žene brojnije i uspešnije u ovoj struci.

Pure Improvement

Otkrijte Kaizen Institute

1985. Osnovani

60+ Zemalja

55+ Kompanija

45+ Industrija

30+ Jezika

6 Kontinenta

1 Kaizen Institute



Panel 5: COMPENSATION AND BENEFIT

Masiraš noge i ljuštiš jabuke – Da li HR postaje Deda Mraz?



SLADANA MILENKOVIĆ

HR Manager
ASSECO SEE

Mislim da je za razvijanje HR, u ovom trenutku, značajno da razmjenjujemo iskustva. To je najveća dobrobit ovog 3. HRM kongresa. Što se tiče sledeće godine, volela bih da čujem nešto o digitalizaciji unutar HR-a. Veštačka inteligencija u HR-u je nešto što je sada popularno. To je nešto ka čemu treba da težimo, što bi i mogle biti teme sledećeg kongresa.

S obzirom na to da sam učesnik panela „Compensation and Benefits“, izdvojila bih potrebu da se osvesti činjenica da kompenzacija i benefiti nisu nešto izdvojeno iz biznisa. Kompanija je uspešna onoliko koliko je zadovoljstvo zaposlenih. Kompenzacione pakete i performanse, uopšte, trebalo bi izbalansirati na pravi način.

Agilni HR je jedan od trendova koji bih izdvojila i smatram da u tom smeru treba da se ova struka razvija. Ja radim za IT industriju i trudimo se da radimo na nekim inovativnim tehnologijama, kao i da samo naše poslovanje bude takvo. Moja uloga u kompaniji za koju radim je jako dobro prepoznata i visoko kotirana. Verujem da je slično i u drugim kompanijama. Možda je u manjim kompanijama koje nisu iz IT-ja, već iz drugih industija, HR mogao biti više orijentisan na partnerstvo sa biznisom, a ne kao neka izdvojena funkcija koja je bačena sa strane. Izuzetak su start-up kompanije, koje vrlo dobro prepoznaju koliko je bitna uloga HR-a.

Networking je veoma bitan na ovakvim događajima. Dugo sam u HR-u, i neke ljude odavde poznajem, ali uvek je zanimljivo videti nova lica i mlađe kolege.



VERA ŽIVKOVIĆ

Human Resources Manager
EKO SERBIA

Mislim da je HRM kongres odlična ideja i da je odlično što u Srbiji imamo godišnji HR kongres. Svi paneli su odlični, panelisti takođe. Po mom mišljenju, ovo je jedan prelep događaj. Neobično je to što su na 3. HRM kongresu paneli u različitim salama, baš zato što su dobre teme pa nam je teže da svemu prisustvujemo.

Ono što je aktuelno je talent menadžment i employee value proposition. To su neke novine o kojima bih volela da čujem sledeće godine. Moj panel je bio „Compensation and benefit“. Izuzetno zanimljiva tema i posećen panel što nam je izuzetno drago. Imali smo zanimljiva pitanja. Kolege i ja smo iz različitih industrija, tako da smo dali različite odgovore na temu.

Smatram da je odlično to što se HR od kadrovsko-pravne službe u Srbiji pretvorio u nešto zanimljivo. Ono što je najbolje jeste people development, trening development, employers branding i tako dalje. To je nešto čime treba da se bavi HR kao osoba i odeljenje koje treba da se bavi strategijom kompanije pre svega. Trenutno sam u kompaniji koja ima manji tim. Smatram da možemo da kažemo da smo hobotnice. Apsolutno se svim ovim funkcijama bavimo i pokušavamo da pokrijemo sve.



SVETOŽAR ŠIJAČIĆ

Član izvršnog odbora, Rukovodilac ljuskih resursa
 CREDIT AGRICOLE SRBIJA

Već drugi ili treći put učestvujem, što u panelima, što u kongresima ovog tipa i veoma sam zadovoljan odabranim temama, spontanošću koja je prisutna kao i mogućnošću da se povežemo na nivou struke. Ovakvi skupovi su uvek dobrodošli, kako u ovoj, tako u svim oblastima. Kako sam ekonomista po struci, bavim se HR-om, performans kompanija je nešto što me okupira. Voleo bih da nešto više čujemo o metodologiji merenja performansa i uopšte performanse menadžmenta.

Veliki je izazov šta raditi sa mladim ljudima. Trendove koje bih izdvojio su talent menadžment i milenijumski, kako ih zadržati.

Networking je možda i najvažniji od svega, jer dobijate prave kontakte u struci. To je zaista jedan od osnovnih rezultata 3. HRM kongresa. Dve poluge upravljanja su makropoluge, to su upravljanje finansijama i upravljanje ljudima. Možete da radite bez tog koncepta, ali iskustvo pokazuje da one kompanije koje se na organizovan način bave HR-om su mnogo uspešnije od onih koji se ne bave.

Krucijalne stvari se ne menjaju kod ljudi. Menjaju se samo načini komunikacije i pojavne forme. Suštinske vrednosti ostaju one prave, onakve kakve treba da budu. Sve što se dešava je zaista brzina i način komunikacije, morate difuzno da razgovarate odjedanput na mnogo više zahteva nego što su generacije pre nas mogle da rade.

Smatram da su žene uspešnije u HR-u, jer su sklonije empatiji. Vaspitanje na našim prostorima je takvo da je primerenije da one pokažu emocije, a emocije su krucijalna stvar za HR, kao i za buđenje talenata. Ako bih morao da zamislim HR menadžera kao jednu životinju, to bi bila kamila.



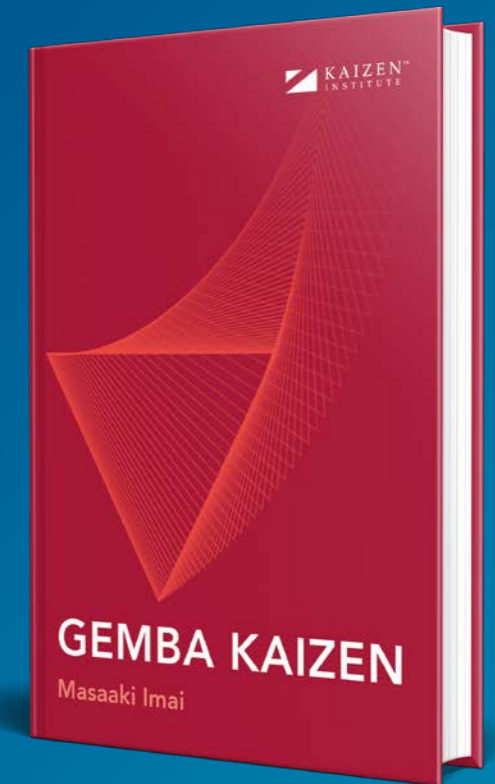
JELANA MIMIĆ MILANOVIĆ

HR Manager
 SWAROVSKI SUBOTICA

Teme koje se obrađuju na ovom kongresu su trenutno aktuelne u našoj struci i drago mi je što vidim da je došlo ovoliko kolega iz našeg posla. S obzirom da se približavamo EU i da će se dešavati određene promene u okviru zakona o radu u okviru samog tržišta, naše granice će biti sve otvorenije i teže ćemo zadržati naše talente, tako da se društveno politički kontekst može spomenuti na ovoj konferenciji. Bila sam prijatno iznenađena brojem posetilaca na mom panelu "Compensation and benefit", jer je to tema koja je najmanje zanimljiva HR-u. Ono što je bila poenta mog panela jeste da ne postoji idelana beneficija za svakoga. Moramo odrediti benefite u okviru konkretnih situacija, industrija i profila ljudi. Ukoliko sa benefitom ne postignemo ono za šta smo ga implementirali, onda ne treba ni da postoji.

Uvodni panel je bilo zanimljiv, jer danas imamo mogućnost da čujemo nešto što nije samo HR, i volela bih da pohvalim gospodina Miloša Jelića iz NELT-a na sjajnom govoru. Ako bismo naš rad krenuli sa brojkama i završili sa njima, a između postavili ljude, došli bismo do sjajnih rezultata.

Digitalizacija nije loš trend koji se pojavio i ne bi trebalo da ga se plašimo. On nam može omogućiti da slobodno vreme posvetimo ljudima.



**500.000 komada
 prodatih knjiga**

Naručite odmah!

Kaizen Institute Serbia
 011 3047 126
 063 8500 991
 rs@kaizen.com





Panel 6: EMPLOYER BRANDING Marketing ili HR, pitanje je sad?



NATAŠA MILINKOVIĆ

Direktor ljudskih resursa u maloprodaji
FORMA IDEALE

Uputila bih sve čestitke organizatorima, jer je 3. HRM kongres sjajna prilika da se profesionalci vide na jednom mestu. Okupiti ovoliko ljudi i otvoriti ovoliko tema za razgovor je zaista dobra stvar.

Ako govorimo o branding, tj. brendu poslodavca, koji posmatramo s pozicije procesa koji traje koliko i kompanija, to je prilično kompleksan proces koji prožima celu strukturu kompanije i samim tim možemo reći da su svi zaposleni nosioci istog. Naravno, glavni nosilac je odeljenje za ljudske resurse, u saradnji sa marketingom i polje delovanja je eksterno i interno, ali radi se na tome da svaki zaposleni bude neka vrsta nosioca procesa. Samim tim smo orijentisani na zaposlene, buduće zaposlene i naše saradnike.

Neminovno je da svaki poslodavac prati trendove kako bi ostao u ulozi dobrog poslodavca i kako bi po osnovnoj formuli postavio pravog čoveka na odgovarajuće mesto. Trendovi moraju da se prate, a sada dolaze i generacije kojima su etika i integritet na prvom mestu.

Ovakvi kongresi su bitni za razvoj struke i profesije, bitni su i za unapređenje onoga sa čime se mi suočavamo svakog dana. Sektor ljudskih resursa je vrsta konzularnog odeljenja svake kompanije. Mi nosimo ogromnu odgovornost kao neko ko radi u ljudskim resursima, kao i reputacioni rizik, a sa druge strane imamo privilegiju da predstavljamo na pravi način kompaniju i da pronademo pravog čoveka za kompaniju, tako da je uloga veoma bitna.

Preporučila bih organizatorima da nastave sa ovakvim događajima, jer je bitno svima nama u ovoj profesiji, kao i srpskoj privredi, da se ovakvi kongresi održavaju. Ovo je dobar pokazatelj da naše tržište rade sazreva, kao i kompletan sektor ljudskih resursa.



IVAN MARKOVIĆ

Employer Branding Manager
NIS AD

Trend okupljanja HR zajednica je sve veći. Mogu da kažem da su HR menadžeri prilično radoznali u otkrivanju novih biznisa, a ovo je jedan od događaja koji će nam u tome pomoći. Prisustvovao sam panelima. Imali su vrlo konkretno predstavljanje studije slučaja ili iskustva kolega koje dolaze. Bilo bi dobro da sledeći put imamo više vremena za samu diskusiju, sa manje panelista, a više diskusija. Svi mi živimo u dnevnim praksama i rutinama i jako malo vremena imamo da to osvežimo. S tim u vezi, ovi događaji pomažu da se HR zajednica okupi, da zajedno diskutujemo o izazovima kroz koje prolazimo i da pomognemo jedni drugima da pronademo rešenja.

Ono što nedostaje HR zajednici jeste taj jezik novca, odnosno kako da se kvantifikuju stvari u HR-u, tako da sve što se tiče HR analitike je korisno. Učestvovao sam na panelu "Employer branding". Izbor panelista je odličan. Iz različitih su industrija što dosta pomaže da se ukrste mišljenja i da se sagledaju stvari iz različitih uglova.

Trend koji bih izdvojio je HR analitika, jer pomaže da na jednom mestu imate sve aktivnosti i trendove, da vidite koliko ste uspešni ili niste u njima. Networking je koristan, a svaki susret sa kolegama stvara nove prilike.

Adaptibilnost i radoznalost su kompetencije koje bih izdvojio kao one koje se očekuju od zaposlenih HR menadžera u budućnosti.





MARIORA ANDRAŠ TOMIĆ

HR Manager
ZOPPAS INDUSTRIES SERB

Prvi put sam na HRM kongresu i mogu reći da je izuzetno dobra organizacija. Paneli su veoma interesantni. Prisutne su sve teme iz HR-a. Panelisti su HR menadžeri iz različitih kompanija i industrija i svako nosi različite specifičnosti na određenu temu. Predložila bih da sledeći kongres bude usredsređen na emocionalnu inteligenciju, integritet ljudi koji rade u HR-u, na razvijanje lojalnosti prema kompaniji, na odnos sa ljudima. Trebalo bi govoriti o ljudskom faktoru, kao toj drugoj strani koja se ne može objasniti niti meriti, tj. koliko smo mi u stvari humani u okviru HR-a, odnosno u okviru kompanija.

Treba menjati svest svih nas koji radimo u HR-u. Ne smemo zaboraviti da smo i mi ljudi. Ne treba birati i etiketirati, već treba svakom čoveku dati šansu i saslušati šta ima da kaže. Svaka informacija, ako je primimo na pravi način, u budućnosti nam može značiti. Ako je HR osoba koja poznaje procese i koja humano pristupa ljudima, ona donosi dodatnu vrednost koja gura kompaniju napred.

Employment branding je ono sa čime treba da se bavimo, jer to predstavlja podstrek da u trenutku kada kadrovi mogu lako da odu u inostranstvo, ti budeš bolji poslodavac da bi privukao najbolje kadrove za svoju industriju koji mogu da razviju proizvod i kompaniju i stvore rezultate.

Od zaposlenih se pre svega očekuje strpljenje, da saslušaju druge, fleksibilnost, razvijanje integriteta, lojalnosti i poverenje u okviru kompanije.



HRM
KLUB

NAJVEĆI KLUB
ZA HR PROFESIONALCE

Panel 7: ENGAGEMENT Happiness manager u Srbiji – moda ili potreba?



NATAŠA DOBRE
Head of HR
BELGRADE WATERFRONT

Pogledala sam sve panele, osim onih koji su se u isto vreme održavali. Interesantno mi je dosta tema. Možda mi je najzanimljiviji panel o temi šta menadžment očekuje od HR-a. Bila sam panelista na panelu „Engagment“ i istakla bih da je očigledno da je engagement, kao tema, postao dosta dominantan i da zajedno sa korporativnom kulturom čini ključ uspeha svih kompanija. Ta tema je na pravom mestu i posvećuje joj se adekvatna pažnja. Ono što je u ovom trenutku sigurno, da ne postoji univerzalni recept i alati da se postigne onaj engagement koji dovodi do dobrih rezultata cele kompanije, da su to poprilično homemade projekti, ali to je sada, kao i u budućnosti najveća razlika između uspešnih i neuspešnih kompanija.

Ono što mi se dopada na 3. HRM kongresu jeste diverzifikacija, to što dolaze ljudi iz različitih industrija i veličina kompanija, potpuno drugačijih upravljačkih modela, to je miks domaćih i stranih predavača, tako da možete dobiti sliku o celom tržištu. To je retko na kongresima i to mi se veoma dopalo. Ovi kongresi su jako bitni, susret sa kolegama i slušanje o nekim rešenjima koja su pronađena za slične teme je veoma dobra stvar.

Uloga HR-a je izuzetno velika i značajna. Pravo pitanje je koje kompanije dobro prepoznaju ulogu HR-a. Ako se na pravi način HR služba iskoristi, onda su benefiti i vrednost funkcije neverovatni.



IVAN RADUKANOVIĆ
HR Business Partner
KOLUBARA UNIVERZAL

Održavanjem ovakvih kongresa daje se imput mladim generacijama koji žele da se bave HR-om. Uopštena pitanja koja obuhvataju sve delove ove struke su od velikog značaja, jer nemaju gde da se čuju, a ovde imamo sve na jednom mestu. 3. HRM kongres uokviruje sve teme HR-a. Nadam se da će se sve nastaviti u istom stilu, pa možda možemo uporediti gde se krećemo, da li u dobrom pravcu nastavljamo.

Sve je više novih trendova u ovoj struci. To je izazov i za nas i za zaposlene. Nedostatak radne snage je jedan od njih koji nas okružuje. Takođe imamo nove trendove kao što su robotika i digitalizacija, kao i nove generacije koje dolaze. Oni su potpuno drugi vid rada po pitanju radne snage. Na nama je da se prilagodimo i da iz svakog od tih novih trendova izvučemo najbolje za naše ljude.

Zaposleni moraju da budu spremni da se usklade sa novim zahtevima tržišta. Što manje zaposlenih imamo, to nam sve više treba kvalifikovanih ljudi. Oni koji su spremni da se dalje edukuju i stiču nova znanja biće sigurno uspešni i neće imati problem sa zapošljavanjem.

Biti HR menadžer nije lako, potrebno je nekad imati krila kao zmaj. Takođe, nekad je potrebno da izbacuje vatru, ali svakako mora biti tu da zaštiti sve ljude od svih nedaća. Mora ih učiniti boljim.



MAJA MRKALJ

Executive HR Manager
DR.OETKER

Jako je lepa ideja što ima više različitih panela na 3. HRM kongresu, pa tako svako može da se opredeli za ono što smatra da mu je potrebno da čuje ili koga da čuje. Važno je da ovakvih skupova ne bude previše, jer onda gube na suštini i kvalitetu, a manje se fokusiraju na formu. Fale nam radionice, odnosno, trebalo bi manje da pričamo, a više da radimo.

Digitalizacija je najvažniji trend. Smanjuje se administrativni obim posla. Što je digitalizacija prisutnija, HR će imati više vremena da se bavi strateškim stvarima. Važno je razumeti da je uloga HR-a ključna, međutim to zavisi od menadžmenta kompanije. Kada se ove dve perspektive ukrste, odnosno, kada imamo menadžment koji shvata zašto je važno imati bitne HR procese onda se dobija prava sinergija, i samim tim svi zaposleni imaju benefite od toga. Od njih se danas očekuju meke veštine poput emocionalne inteligencije i dobrog liderstva.



MARIJANA POZAN

Regional Head of HR, Regional
General Counsel South East Central Europe
FRESNIUS MEDICAL CARE

Teme koje se obrađuju na 3. HRM kongresu su usko stručne i popularne. Tako su koncipirane da se svaki HR susreće sa njima na manje ili više zastupljen način. Tržište Srbije je veoma nerazvijeno, ovaj posao kod nas nije dovoljno zaživeo, još uvek se tapka nekim bebi koracima do železnog cilja. Ako uporedimo naše tržište sa Evropom, videćemo da se ovde ne mogu koristiti alatke koji oni koriste. Ovde se i dalje živi dosta konzervativno, od toga da je ovaj posao poznat kao „ženski“, do toga da još uvek nije dat fleksibilan oblik zapošljenja, pa su samim tim vezane ruke mnogim poslodavcima.

Trenutni trend koji podrazumeva sve više frilense- ra nije kod nas zaživeo, to je zbog našeg zakonodavnog tela. Pre svega, mora biti veći pritisak na skupštinu, da bi se omogućilo poslodavcima fleksibilan oblik angažovanja i fleksibilan oblik zapošljenja. Mora se pratiti tržište i biti u korak sa njim. Ono što se takođe gleda kao problem jeste nedostatak radne snage. Mi imamo ograničen broj ljudi na raspolaganju koji se sada iscrpljuje ulaskom stranih investitora, moramo shvatiti da je to prirodno.

Dolaze nove generacije koje vole da migriraju i stalno rade na drugim projektima, moramo da se prilagodimo njima. Pogledajmo Google i Facebook, oni zapošljavaju ljude na dve godine, tu su na jednom projektu i idu dalje. Za taj period, dostignu maksimalnu motivaciju i preformans i nastavlju, posle toga, dalje. Srbija mora pratiti trendove, biti u korak sa njima, jedino tako će HR dovesti na veći nivo.

TRENING U UČIONICI

Za manji broj polaznika



20 GODINA
ISKUSTVA

Dobijate znanje od trenera iza kojih stoji 20 godina iskustva.



HARD
SKILLS

Konkretna znanja iz finansija, prodaje, controllinga, Excel-a, HR-a, rada sa ljudima.



180 RAZLIČITIH
TRENINGA

Najveći izbor vrhunskih biznis treninga na jednom mestu.



100% GARANCIJA
POVRAĆAJA NOVCA

Ukoliko niste zadovoljni treningom, vraćamo vam novac.

Ovo su klasični treninzi u učionici koje izvodimo od 2001.godine.

Rad na treningu je u malim grupama do 12 polaznika.

U ovom flajeru postoji kalendar obuka za sledeći period.

Kompanije koje imaju više od 5 polaznika, obično uzimaju in-house obuke.

ON-LINE TRENINZI

Mobilni i dostupni 24/7



5h VIDEO
MATERIJALA

Profesionalno snimljeni treninzi sa našim vrhunskim trenerima iz prakse. Svaki trening ima 5h video materijala. Dodatni XLS, PPT, PDF materijali, kvizovi i zadaci.



LIVE-VEBINAR
SA TRENEROM

Svaki polaznik učestvuje na dodatnom live-vebinaru od 2 dana. Na live-vebinaru prolazite zajedno sa trenerom i ostalim učesnicima posebno dizajnirane vežbe, zadatke i studije slučaja.



1:1 TRENING
SA TRENEROM

Svaki polaznik ima 1:1 trening sesije sa trenerom. Individualni pristup svakom polazniku gde je trener posvećen isključivo samo Vama.



ON-LINE
PODRŠKA

Kao polaznik imate neograničenu on-line podršku posle treninga za sva Vaša pitanja. Pitanja možete postaviti e-mailom, Viberom ili mobilnim.

Ovo su posebno dizajnirani on-line treninzi.

On-line trening sastoji se od četiri povezana dela: 5h snimljenog video materijala, live webinar od dva dana, 1:1 sa trenerom, kao i on-line podrška posle treninga.

U ovom flajeru postoji poseban kalendar obuka za on-line treninge.

Posebna prednost on-line treninga je 2.000 sati profesionalno snimljenog video materijala za učenje menadžera.

Panel 8: HR KAO BIZNIS PARTNER Kako postati pravi partner menadžeru



JOVANA SADOVSKI

Cluster HR Business Partner & Country HR Head
SANOFI

Drago mi je što je HR struka konačno dobila publicitet kakav zaslužuje, jer od trenutka kada smo bili kadrovska služba do sada, kada se HR toliko razvio, mislim da je bitno da poznamo jedni druge i da upoznamo prakse u našim kompanijama. Dok ne čujemo jedni druge, ne možemo ni da znamo koliko smo napredovali ili nismo, i gde smo u odnosu na druge, pa se zato nadam da će događaja poput ovog biti sve više. Jedna od tema koja mi je bliska i o kojoj bi se moglo govoriti u budućnosti jeste edukacija HR profesionalca. U prirodi nam je da se bavimo zaposlenima, a ne time šta je ono što nam kompanije pružaju kako bi se mi sami razvili i pomogli profesionalcima.

Dopada mi se što sve više imamo agilnost i fleksibilnost u radu, konkretno rad od kuće, što je bitno za mlade ljude i njihovu produktivnost. Mislim da bi standardni HR procesi mogli biti bolji, a mogli bismo proizvesti i nove trendove kako radimo i performas i talent menadžment.

Trebalo bi da znamo kako da budemo više od onoga što se od nas traži. Bitna je i adaptibilnost, jer kroz promene prolaze često kako male tako i velike firme.

Damama je lakše da nađu način da priđu ljudima, stoga mislim da smo brojnije u ovom poslu. Moguće je da smo uspešnije na društvenom polju.

HR menadžer je jedan vredan mrav, koji ponekad vuče i previše tereta i upravo zato poručujem: “Ne vucite puno tereta, jer se nekad možete saplesti”.



JELENA BALUŠEVIĆ

Head of HR
BAYER

Organizacija 3. HRM kongresa je dobra. Sve je teklo po planu. Takav utisak je ostavljen na mene i prilikom dolaska i prilikom panela. Na mene je “HR kao biznis partner” panel ostavio lep utisak. Ponela sam finu emociju. Susrela sam se sa kolegama koje su svojim profesionalizmom pokazali koliko je HR važan i bilo je pravo zadovoljstvo deliti iskustva sa takvim nivoom HR-a u Srbiji. Ovakvi skupovi su značajni za napredak HR struke u Srbiji na nivo osvešćenja, da svi budemo svesni da HR postoji i zašto je važan. Sve više ohrabrujemo jedni druge i razmenjujemo iskustva.

Kao temu za naredni kongres, preporučila bih odliv zaposlenih u Srbiji, i kako se sa tim nositi. Učestvujem u panelu “HR kao biznis partner”, a prisustvovala sam panelima o softverskim rešenjima i bilo je vrlo zanimljivo. Izbor panelista je i ove godine sjajan. To su sve kolege koje posluju dugo na tržištu Srbije. Bila je velika sreća i zadovoljstvo da se susretamo i ovog puta, na ovaj način.

Pored odliva mozga, trend koji bih još izdvojila je digitalizacija. Networking je važan. Susret sa kolegama sa kojima radimo i saradujemo, kao i razmena iskustva na istu temu je ključna.

Uloga HR u srpskim kompanijama je bitna. Na isti način koliko su pedijatri značajni za jedan sistem zdravstva, toliko je HR značajan za kompanije. Kod nas u Bayeru postoje definisane vrednosti i kompetencije na bazi kojih gradimo našu organizacionu kulturu. Mi ih zovemo life vrednosti: lidership, integritet, fleksibilnost i efikasnost.

Ako bih morala da zamislim HR menadžera kao životinju, to bi bili kameleon i afrički slon.



MONIKA PEJČIĆ

Direktor sektora za ljudske resurse
DELTA HOLDING

HRM kongres je veoma značajan za razmenu iskustva, znanja i međusobne saradnje. Ono što čujemo i vidimo ovde je neprocenjivo. Samim tim sam veoma zahvalna što postoji ovakav događaj.

Sledeća tema o kojoj bismo mogli da se bavimo jeste odliv radne snage, odnosno mozgova iz Srbije. Što se tiče samog HR-a u Srbiji, on ima stratešku ulogu, ali mislim da menadžment to nije dovoljno shvatio u svim kompanijama. Na nama je da nastojimo da utičemo i osvestimo menadžment koliko smo zapravo važni.

HR menadžer mora istoremeno biti i jak i fin, kao što je i tigar.



DRAGANA POPOV PERIĆ

EMEA HR Manager
GEODIS SCO

Organizacija je kao i svake godine odličan prostor za razvoj. Svake godine je sve bolje i sa sve većim odzivom. Paneli su takođe sve ozbiljniji. Velikih HR skupova u Srbiji nema u velikoj meri. Trebalo bi da se češće organizuju. Neprocenjiva vrednost je imati barem jednom godišnje priliku da sa kolegama iz HR-a razmenimo iskustva. Izbor panelista je sjajan kao i uvek. Bio je prisutan veliki broj kolega koji su dugo na tržištu, znaju svoj posao, rade ga već duži niz godina i utiču na promene kad se radi o HR industriji.

Networking kao takav je izuzetno bitan u bilo kojoj branši, a možda najviše u HR-u. Čak smatram da je neophodno oformiti neka manja okupljanja po industriji, gde bismo mogli da razmenjujemo novine i trenutnu situaciju i da u odnosu na to reagujemo na tržište i uskladimo potrebe biznisa sa ekonomijom.

Neke od kompetencija koja se očekuje od zaposlenih je "data analytics". Moj stav o robotizaciji i digitalizaciji je odličan. S jedne strane robotizaciju ne podržavam kao potpunu zamenu ljudskog potencijala, s druge strane, može u velikoj meri da pomogne HR-u.

Ne bih napravila podelu između muškaraca i žena u HR-u. Mali je broj muškaraca koji su zainteresovani za oblast HR-a, s druge strane kolege koje ja cenim i poštujem u velikoj meri su muškarci.

Ako bih morala da zamislim HR menadžera kao jednu životinju, to bi najvećim delom bio kameleon.

IN-HOUSE TRENINZI

Obuka za više od 5 polaznika



LOKACIJA I VREME

Vi birate lokaciju i vreme koje vama odgovara.



CILJNA GRUPA

Trening se prilagođava potrebama Vaše ciljne grupe.



SADRŽAJ

Sadržaj kombinujemo iz više različitih treninga.



NIŽI TROŠKOVI

In-house treninzi štede vaš budžet.

In-house treninzi se organizuju samo za jednu kompaniju. Kompanija bira lokaciju, vreme, sadržaj, način rada i sl. Cena za in-house treninge je od 199 EUR po učesniku.

199 EUR



1:1 TRENING

Najviši kvalitet samo za jednog polaznika



1:1 TRENING

1:1 trening radimo samo sa jednim polaznikom.



FLEKSIBILNO VREME

Vreme rada je prilagođeno obavezama polaznika.



VAŠI BIZNIS PRIMERI

Obuku radimo na Vašim biznis primerima.



KOMPLETAN PORTFOLIO

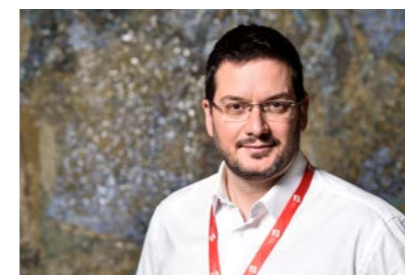
1:1 obuku radimo za sve naše treninge - finansije, controlling, prodaja, HR, Excel, rad sa ljudima, itd.

1:1 trening se formira specifično samo za jednog polaznika. Polaznik, zajedno sa trenerom, bira oblasti koje su mu potrebne. Ovaj trening sastoji se od dva dela: 10h video materijala za polaznika, kao i 10 x 2h mini-sesija 1:1 sa trenerom. 1:1 trening može da bude on-line i u učionici.

1.499 EUR



Panel 9: ORGANIZACIONA KULTURA Culture eats strategy for breakfast!



IVAN BAKIĆ
HR Director
NECTAR GROUP

Nova tendencija koja će biti još jača je ta da se jako individualizuju svi pristupi vezani za zadržavanje motivacije kod zaposlenih. Prema onome što vidim, potrebno je da se svakom čoveku pristupi posebno i da se dresira svaki specifičan faktor ili upit koji može da utiče na čovekovu produktivnost. To je jedna od ključnih stvari koja će se menjati. Drugo, su nova kreativna rešenja, koja treba da odgovore na to da kvalitetne radne snage ima sve manje. Moraće da se uključe novi načini kako da se dođe do ljudi, da bi moglo da se odgovori zahtevima biznisa. U tom smislu, treća stvar bi bila je uključivanje grupa do kojih smo ranije teško dolazili, odnosno niko ih nije razmatrao (političke izbeglice, ljudi iz daljih zemalja).

HR u Srbiji je i dalje egzotična pojava, jer se i dalje doživljava kao kadrovska služba, ali pod uticajem ljudi koji su prošli određene programe se vidi razlika u kvalitetu koja će se zapažati sve više. Mislim da je ključnu razliku napravila IT industrija u kojoj mora da bude visoko personalizovan pristup ljudima koji prave veliku dodatnu vrednost. Ona je motor razvoja HR-a u ovom trenutku.



KATARINA MARKOVIĆ
HR Director
ROAMING GROUP

Panel na kom ja učestvujem tiče se organizacione kulture i o tome kako kultura jede strategiju za doručak. Imala sam priliku da vidim kako kultura može da pomogne i odmogne organizacijama da postignu neke uspehe. To je nešto što bih mogla da podelim, ne samo u smislu organizacione kulture kao takve, nego pomoću alata. Ono što je, na žalost, realnost u Srbiji jeste da ne postoji neka ozbiljna ustanova gde HR može da se nauči i savlada. Tržište HR-a je sve šire, i potrebna je prethodna priprema. Potreban je kadar koji ima iskustvo, tako da je HRM kongres jedno od retkih skupova gde HR početnici mogu da dobiju širu sliku šta je HR zapravo, što je od presudnog je značaja.

3. HRM kongres ima jako zanimljivih panela. Mislim da ne postoje teme koje se nisu pokrile, tako da je samo pitanje koliko će se pričati o detaljima. Definitivno imena su veoma jaka. To su ljudi koji su prepoznatljivi u ovom poslu i koji imaju dosta iskustva u svom radu. Ne sumnjam u kvalitet. Nadam se da će ljudi dobiti informacije šta i kako da rade, što i mislim da će biti slučaj.

Ovo je prvi put da se kongres organizuje u više sala, tako da je veoma zanimljivo za ljude koji žele da čuju više stvari. Definitivno što treba da postoji na ovakvom skupu je neki radioničarski deo na kojem bi se govorilo o konkretnim alatima i rešenjima. Mislim da bi mogla da se organizuje neka diskusija radioničarskog tipa, gde bi se pričalo o konkretnim problemima.



MAJA ANDIĆ

HR Manager
SERVIER

Sadržaj koji je bio ponuđen na panelima, kao i sami panelisti 3. HRM kongresa, bili su na visokom nivou. Bavili smo se konkretnim temama, bilo da pričamo o alatima, procesima ili iskustvima. Ovakvi događaji su značajni, jer spajaju jednu univerzalnu ulogu HR-a u više segmenata, kroz više industrija i različitih struktura kompanija, bilo da su privatne kompanije, internacionalne korporacije ili domaće firme.

Izuzetan utisak na mene je ostavio panel "Recruitment and selection" zbog visoko kvalitetnog sadržaja i diskusije. Takođe, panel "Organizaciona kultura", na kome sam bila učesnik, značajan je zbog tematike koja je i u samom nazivu, a mi smo se potrudili da pokrijemo sva pitanja koja mnoge interesuju, bez ulepšavanja i barijera. Tema je izazovna, a o njoj se često govori samo kroz socijalno poželjne prizme, što na našem panelu nije bio slučaj.

Na mene je jak utisak ostavio trend robotizacije. Sa tim sam se susrela u Jaguar fabrici, gde sam imala prilike da vidim kako roboti prave automobile. Kao HR-u, nekome ko se bavi ljudima, doživljaj je bio fascinantno iako je delovalo pomalo tužno posmatrati fabriku u kojoj je retkost sresti čoveka. Sa druge strane, koliko god da smo izgubili uvođenjem robotizacije i automatizacije u smislu gašenja radnih mesta, doprineli smo bezbednijem okruženju u proizvodnim pogonima i oslobodili ljudski kapital, koji potencijalno može da ponudi veći doprinos u segmentima gde roboti i digitalna rešenja jos uvek ne mogu da zamene ljude. Ostaje zaključak da nam svaki trend nešto uzima, ali i doprinese.



NENAD ANĐELKOVIĆ

HR Manager
NOVO NORDISK PHARMA

Panel koji sam držao se bavio organizacionom kulturom. Zadovoljan sam kako je prošao. Možda je mogao malo duže da traje. Ovakvi skupovi su važni kako bi videli šta naše kolege rade i koliko njihov rad može nas da inspiriše i kako da njihove savete adekvatno primenimo u našim kompanijama. Najjači utisak mi je ostavio Miloš Jelić, direktor NELT-a. Videlo se da čovek razume HR, da ima veliko znanje i da ga dobro primenjuje. Srpske kompanije nisu toliko zavise od globalnih centara. Oni se oslanjaju na lokalne HR-ove i zato je važno da što brže rastu i razvijaju se. Od zaposlenih se očekuje brzina, jednostavnost i agilnost.



ŽAKLINA TEOFILOVIĆ

Human Resources Director
MTU MAINTENANCE SERBIA

Ovo je jedan sjajan kongres i inicijativa koja postaje tradicija s obzirom na to da se održava već treću godinu za redom. Mislim da je Bojan sa svojim timom pokazao da ponovo može da okupi veliki broj ljudi i da uradi nešto dobro za HR zajednicu. Posebno mi se dopada što imamo veliki broj panela i što svako može da izabere temu koja mu se sviđa. Svi panelisti su iskusni, dolaze i iz velikih i malih kompanija, imaju šta da podele i poseduju veliko iskustvo. Organizacija je sjajna kao i svake godine. Posebno mi se dopada novina koju MCB uvodi, a to je HR reward, to je nagrada za najbolje HR projekte. Mislim da to još dodatno pospešuje ljude da dele svoje iskustvo i prakse.

Kolege su na našem panelu koji se odnosio na organizacionu kulturu podelile konkretne inicijative iz svojih kompanija koje su sproveli. To je jako korisno pošto ljudi mogu da čuju šta je konkretno što može da se uradi u određenoj situaciji. Organizaciona kultura nije proces kojim može da se upravlja kao što je to recimo regrutacija. Ona je na nivou vrednosti i ponašanja, u šta verujemo, kako se ponašamo i odnosimo jedni prema drugima. Baš zato mislim da smo obogatili panel našim primerima iz svojih kompanija.

U mojoj kompaniji se dosta bavimo potrebama ljudi koji tek ulaze na tržište rada. To su nove generacije. Mislim da će te platforme potpuno zameniti ovaj tradicionalni način rada koji poznajemo, to je odlazak u kancelariju od 9 do 5. Mislim da će se poslovi sve više stavljati na platforme i da će to tako funkcionisati u narednih 20, 30 godina što je potpuno u redu. Na kompanijama je da se prilagode.

Panel 10: HR 4.0 Kako tehnologija menja rad u HR-u?



DEJAN BOTIĆ

Director of HR Department
DDOR NOVI SAD

Na ovakvim događajima najbitniji je networking. Susret sa ljudima iz istog okruženja i razmena ideja, uz iskustvo drugih, ključni su na ovakvom skupu. Izbor panelista je relevantan.

Aspekt HR-a, koji je nedovoljno u Srbiji razvijen i zastupljen, jeste dizajn prostorija u kojima zaposleni rade. Po brojnim istraživanjima to je izuzetno bitan faktor u funkcionisanju kolektiva. Načini kroz koji se podstiče interakcija zaposlenih, spram psihologije, u mnogome su uslovljeni načinom kako je dizajniran radni prostor. Bilo bi zanimljivo čuti kako različite kompanije razmišljaju o tome s obzirom na to da smo trenutno na nivou klasične kancelarije.

HR treba da bude u ulozi funkcije koja daje konstantnu inicijativu. Background HR ljudi u Srbiji varira, jer je sama profesija prešla put od računovodstva do ovakve kakve danas jeste. U takvim sistemima dosta ljudi su celog radnog veka u HR-u, a doprinos može dati samo neko ko razume biznis. Potrebno je putem karijernog napredovanja doći do toga da HR čine ljudi iz različitih branši i struktura.



VELJKO STANOJKOVIĆ

Menadžer za beneficije i personalnu administraciju
IMLEK

Organizacije je dosta obimna i pokrila je jako puno tema. Mislim da je zastupljeno sve ono što je zanimljivo. To je dobra strana, ali ipak je kratko vreme da se predstavi sve. Recimo kada bi to trajalo možda dan ili dva više kako bi negde ljudi bili više upućeni, a mogli bi sigurno više i da čuju. Ovakvi skupovi su mnogo značajni za napredak HR struke u Srbiji. Mislim da su sve ovogodišnje teme trenutno najaktuelnije u HR svetu. Voleo bih da čujem neki panel konkretnog slučaja u praksi, kako je neka kompanija sprovela rešenje na delu. Svida mi ideja HR Awarda i to što će biti takmičenja gde će se najbolji projekti ocenjivati.

“Compensation and benefits” je panel koji mi je privukao pažnju. Svakako da je izbor panelista na 3. HRM kongresu sjajan. Što se tiče novih trendova u HR-u, svakako je digitalizacija proces koji je aktuelan, značajan i prožima se svuda, ne samo u HR-u, nego generalno u industriji, kao proces koji treba da pomogne ljudima da jednostavnije funkcionišu u poslovnom svetu.

Ulazimo u period gde imamo probleme manjka radne snage i planiranja na duže staze. Tek kada vam dobri ljudi odu, vi shvatite da treba nešto da napravite, a da ste recimo već imali strategiju, možda biste dobre ljude uspešno zadržali.

Ako bih morao da zamislim HR menadžera kao jednu životinju, to bi bili delfin koji plove u jatima, jako dobro se snalaze u grupi, odnosno inteligentni su, dobro su povezani i dobro plivaju.



ANJA MILADINOVIĆ

HR Business Partner
SIEMENS

Za HR struku u Srbiji ovakvi skupovi su jako značajni, mi moramo da radimo na razvoju slike o HR-u u našim kompanijama. U tom smislu, razmena iskustava na 3. HRM kongresu između kolega je jako važna. Treba da se pokažemo kao profesionalni skup ljudi koji se HR-om bavi na nekom višem nivou, svetskom, a ne na nekom starom, kadrovskom, koji je ovde utemeljen.

Glavna poruka našeg panela je da dokle god postoji HR kao HR, tehnologija neće u potpunosti preuzeti našu ulogu. Ona je tu da pomogne, ne da odmogne, potrebno je edukovati i menadžere i zaposlene na tu temu.

Digitalizacija je jako važna, ali u mnogim kompanijama trčimo pred rudu, u smislu da krećemo digitalizaciju bez prethodne edukacije zaposlenih, menadžera i HR-a. HR, kao neko ko će da sprovodi digitalizaciju u svom domenu, mora da se oseća potpuno komforno u toj oblasti, a to često nije slučaj. Ljudi su uplašeni da će da izgube posao zbog toga, tako da mislim da je edukacija ključni motiv. Važno je i informisanje, da ljudi znaju zašto se to radi i koji je benefit iz svega toga.

Pojava sve više IT kompanija je super. Dokle god smo mi konkurentni kao tržište, ja ne sumnjam u to da imamo kvalitetne ljude, ono što počinje da škripi je to što se dižu cene za IT usluge Srbije.

HR mora da bude neka korektivna mera menadžmenta i kompanije, da vrlo jasno kaže gde se dolazi do granice, gde se granica prelazi, da daje neke preporuke na osnovu kojih će menadžment doneti odluke. To mora biti neka stamenita i ponosita životinja, kakav je jelen.



SLADANA RAJKOV

HR Country Manager for Albania, Bulgaria,
Macedonia, Montenegro, Serbia
ERICSSON

Deljenje znanja je uvek značajno, a drugi aspekt skupova koji je jako važan je to što možemo da sretnemo kolege iz drugih kompanija koje retko vidamo, razmenimo iskustva i komuniciramo na manje formalan način. Veoma mi je drago što smo se okupili. Vidim da ima veliki broj učesnika. Mislim da odavno nismo imali HR skup posvećen obukama, tako da bih tu temu volela da uskoro vidim na repertoaru.

Panel „IT 4.0“, na kojem sam učestvovala, odnosi se na tehnologiju i uticaj tehnologije na HR. To je izuzetno atraktivna i vrlo aktuelna tema. Mislim da zanimaju sve, a pogotovu mlade. Mnogo toga nas očekuje i biće drugačije u budućnosti nego što je danas.

Svi paneli su jako interesantni i napraviti izbor kojem prisustvovati je bio veoma težak. Ono što mi se dopada je to što je na 3. HRM kongresu bilo više panela nego ranije i što panelisti dolaze iz najrazličitijih kompanija.

Ne znam da li su gospođe uspešnije kao HR menadžeri, ali razmišljala sam da li je razlog zašto se više žena opredeljuje za ovu profesiju, nego muškarci, bio taj što su žene od malena vaspitavane i po svojoj prirodi osetljivije na neke osobine kao što su empatija i socijalne veštine. To su osobine bitne za jednog HR-a. Međutim, HR direktori moraju da budu orijentisani na biznis i profit, a to su neke osobine koje su dosta razvijene i kod muškaraca. Svakako se radujem da vidim muškarce kao kolege i nadam se da će ih biti što više.



JELENA SUBOTIČKI BERAR

HR Director
DEVTECH

Prvi put sam ovde i jako sam iznenađena organizacijom 3. HRM kongresa, temama i raznolikostima u smislu učesnika, sve je na najboljem nivou. Takođe mi se dopalo što je došlo mnogo kolega iz različitih kompanija, većih i manjih.

Prvi panel, „CEO“, mi je bio najzanimljiviji, jer sam ja kao HR dobila mogućnost da čujem šta direktori misle o našem poslu. Mi nismo veliko tržište u smislu HR-a. Smatram da baš zbog toga ovakvi skupovi, na kojima možemo čuti nove ideje i savete, dodatno znače. Vestačka inteligencija je nešto što nam se približava i baš me interesuje kako će to uticati na naš posao, da li će biti nekih barijera ili izazova koje ćemo morati prevazići. Optimista sam tako da mislim da će rezultat biti pozitivan za HR i biznis.

Važno je pratiti tržište, moramo konstantno da učimo i da usvajamo nove veštine i znanja, tako da zaposleni moraju da znaju sami za sebe kako najbrže usvajaju informacije.



PETAR MILJKOVIĆ

Direktor
GOPRO

HR je disciplina koja se konstantno menja i zahteva inovaciju. Ono što znamo danas, sutra možda neće biti dovoljno, zato je pogodno čuti mišljenje kolega baš na ovakvom mestu.

Kao i svaka nova tehnologija, robotizacija će proći proces nekih sjajnih, a nekih pogrešnih odluka dok se ne usvoji u meri koja je zdrava za tu disciplinu. Ne smemo izgubiti iz vida da radimo sa ljudima i da je u osnovi potreba ljudi kontakt sa drugima što je ograničavajući faktor u robotizaciji. Moje očekivanje iz tog razloga je da će biti dosta uspona i padova pre nego što se ovaj trend stabilizuje. Svakako neće doći do stepena do kog će stići u drugim branšama.

Neminovnost je nedostatak radne snage. Velike migracije različitih ljudi sa različitim veštinama su u toku u svetu. Nastaviće se još dugi niz godina, ali da li će to doneti pozitivan ili negativan ishod i to ne možemo da znamo.

Od kulture kompanije zavisi na čemu treba raditi. Nama je na prvom mestu zadovoljstvo zaposlenih, a na drugom zadovoljstvo klijenata, tako da se ponašamo u skladu sa tim. To je nešto ka čemu stremimo. Možda druge kompanije nemaju tu praksu tako da to određuje šta u kom slučaju treba unaprediti.

Panel 11: IT HR u IT kompanijama



MIRJANA PAPPURA DORDEVIĆ

HR Director
ENJOYING SOFTWARE ENGINEERING

Organizacija 3. HRM kongresa me je iznenadila, bilo je previše tema koje mogu da se razvuku u više dana, kako bismo se nekim stvarno posvetili duže. Dosta je dinamično i ne može da se sve pokrije u 40 minuta. Danas sam upoznala dosta ljudi. Generalno, na ovakvim skupovima bitno je da se razgovara sa dosta različitih osoba, iz različitih kompanija i time čuti prakse drugih firmi.

HR u IT-u nije mnogo drugačiji nego u ostalim kompanijama, postoje specifičnosti, ali svi se mi bavimo ljudima i iste nas stvari povezuju. HR marketing je novi trend gde morate da se obraćate kao kompanija i morate biti privlačni zaposlenima. Praviti ambasadore od zaposlenih je negde znak da ste uspjeli da zadovoljili sugestije zaposlenih.

Dosta informacija o zaposlenima takođe se može saznati preko analitika, a to možemo svi iskoristiti na pozitivan način. Moramo imati što više različitih generacija, kako bismo pospešili rad i efikasnost tržišta.



SONJA BUNČIĆ

Head of Human Resources Department,
Talent Manager
LEVI9

Svake godine zadovoljstvo ovim HRM kongresom raste. Pruža mi se mogućnost da sretnem neke kolege koje ne viđam često i bude mi drago da saznam gde su i šta rade. Networking na ovom kongresu mi je najznačajniji i jako koristan, jer ne stižem da sretnem kolege tokom rada. To mi je jako interesantno, kao i da čujem mišljenje tih istih kolega. Ima dosta ljudi, podeljeni smo u tri sale i svako može da pronađe nešto što ga više zanima. Ovo je sjajna prilika da razmenimo mišljenja i iskustva.

Mislim da su ovakvi skupovi veoma značajni. Kada sam počela karijeru, nisam mislila da su od tolikog značaja, da sve mogu da uradim sama tako što ću naći na internetu ili pročitati literaturu, ali sam onda shvatila koliko znači iskustvo čoveka koga za sve možeš da pitaš. Na mom karijernom početku, u ovoj branši nas je bilo vrlo malo, tako da je znanje koje smo mogli da dobijemo jedni od drugih bilo značajno. Bili smo mala zajednica, pa nije bilo ovakvih događaja. Poslednjih godina ovakvih događaja je sve više, tako da i češće viđam kolege i mogu da razmenim iskustva sa njima. Za 15 godina svoje karijere, u prvih pet godina su se ovakve stvari dešavale samo u inostranstvu.

Kada sam počela da radim, na ljudske resurse se gledalo kao na servis. Ni tada nisam volela taj naziv, kao ni sada. Drago mi je što sam videla evoluciju HR-a, da smo prešli sa uslužne službe u nešto što je strateški partner. Sada ne možete zamisliti firmu koja nema sektor za ljudske resurse.



MARIJA SIMEUNOVIĆ
HR Manager
LIVE NATION ENTERTAINMENT

Događaja kao što je HRM kongres nema dovoljno. Ovo su tek počeci, zato je ovaj događaj veoma bitan i važno je da iz godine u godinu napreduje i da se njegov broj konstantno povećava. Ovogodišnja tema je bila veoma interesantna. Smatram da bi ona mogla da se više razvija.

Proces digitalizacije i robotike u našoj struci će se stalno menjati. To je neka tema koja će uvek biti aktuelna, jer direktno utiče na našu struku. HR timovi u IT kompanijama nisu dovoljno razvijeni. Na tome moramo dodatno raditi i obratiti pažnju. Izuzetno je bitno naći osobu koja će se uklopiti u vaš tim. Nekada tehnički nedostaci nisu od krucijalnog značaja ukoliko osoba ima volju, dobar karakter i želju da prihvati nova znanja.

Što se tiče odnosa momaka i dama u HR-u, znam tri momka koji su u HR struci, no dama ima dosta više. Možda zato što su komunikativnije i imaju lepši pristup. No, nadam se da će i pripadnika muškog pola biti više u budućnosti.



VALERIJA TEŠIĆ
HR Manager
CODETRIBE

Prvi put sam na HRM kongresu. Mislim da su ovakvi događaji bitni, uglavnom sam bila na nekim događajima lokalnog karaktera, ali svakako da ima značaja. Ima zvučnih imena. Veoma su dobri panelisti, dolaze iz različitih kompanija i mislim da je dosta tema pokriveno.

Volela bih da ohrabrim kolege u HR-u koji nisu u IT-u, da možda dobiju malo bolju sliku onoga šta mi zapravo radimo u IT-u. Želim da oni dobiju realnu sliku stanja, kako je raditi ovaj posao u IT industriji.

Jedan od proizvoda na kojima moja firma radi jeste robotizacija same selekcije i predselekcije CV-eva, što mislim da ima smisla za neku masovnu regrutaciju. Kod nas, lokalno ne znam koliko ima potrebe za time, ali opet su zapošljavanja sve masovnija, otvaraju se fabrike, tako da ima smisla o tome pričati na duge staze, pogotovo kad je reč o HR-u u IT industriji. Za sada nema potrebe za time. Malo je suludo da pričamo da ne treba robotizovati, ali nama su ciljevi da zaposlimo nekoliko ljudi godišnje, tako da nismo još uvek na tom nivou.

Kada bih morala da HR zamislim kao životinju, to bi bila neka super prilagodljiva vrsta. Kao neki gušter, kao stvorenje koje može da se prilagodi različitim promenama i okruženjima.



MILICA OBRIĆ PUŠKAR
HR Manager
DEVOTEAM

Činjenica je da u Srbiji nemamo mnogo prilika da razmenjujemo znanja, niti dovoljno edukacija iz oblasti HR-a, tako da je HRM kongres sjajna prilika da razmenimo prakse sa kolegama i steknemo nove ideje, koje kasnije možemo implementirati u našim kompanijama.

Paneli su vrlo raznovrsni i korisni, pokriveno je dosta pitanja, ali postoji još prostora za priču o talent menadžmentu i generalno o važnosti i uticaju organizacione kulture i kompanijskih vrednosti na zadovoljstvo zaposlenih. Suština panela "HR u IT industrijama" je specifičnost same IT industrije, jer nam tržište diktira brži tempo gde je važno da pratimo kako razvojne potrebe zaposlenih tako i rast samog biznisa i pravovremeno reagujemo u skladu sa njima. Na motivaciju zaposlenih utiče mnoštvo faktora ali ipak verujem da je najbitnije sa kakvim osećanjem zaposleni ujutru dolaze na posao i kako se osećaju kada odlaze sa posla. To je zapravo ono što dugoročno utiče na lojalnost zaposlenih. HR ima različite uloge, zavisno od kompanije do kompanije. Uprkos tome, krajnji cilj svakog od nas trebalo bi da bude isti, a to je upravo pomenuto zadovoljstvo zaposlenih.

Za nas koji se bavimo ljudskim resursima važno je da budemo inovativni, fleksibilni, analitični. Ipak, ključna kompetencija jeste komunikativnost i razumevanje zaposlenih sa jedne strane, a sa druge strane veoma dobro poznavanje biznisa kojim se naša kompanija bavi.

Panel 12: SRPSKI HR Svetsko, a naše; HR u domaćim kompanijama



MARIJA BOŽOVIĆ

Direktor sektora ljudskih resursa
MOZZART

3. HRM kongres je, sveukupno, veoma dobro organizovan, mislim da je urađen jako dobar posao. Pamtiću ga po tome što mislim da je ovo kongres, na kom je bio najveći broj ljudi iz naše branše u odnosu na sve predhodne kongrese održane u Beogradu. Ovakvi skupovi su veoma važni za napredak HR struke, iz prostog razloga što mi između sebe možemo da razmenimo informacije, znanja i primere iz prakse koji su imali dobra postignuća. Ovo je jedino vreme kada ovaj broj nas može da dođe do svih tih informacija među sobom. Istovremeno znamo da Srbija nema fakultet za školovanje HR menadžera. Ne postoji smer tog tipa. Masteri da, ali osnovne studije ne, i suštinski svaki panel koji čujete vam predstavlja više nego pozitivno iskustvo.

Prisustvovala sam različitim panelima sa veoma interesantnim temama, a najjači utisak su na mene ostavili panel "Engagement" i panel "Organizaciona kultura". Izdvojiću digitaizaciju kao novi trend u HR-u, ali ne nužno kao nešto što samo ima pozitivne karakteristike. Potrebna nam je, treba da se primenjuje i moramo, naravno, ići u korak sa svetom, s tim što bih dodala da treba da vodimo računa da ne odemo predaleko.

Mislim da HR-u nedostaje malo predviđanja, da gledamo unapred, da nismo usmereni samo na ono što treba da uradimo u tom trenutku ili za mesec dana, nego da treba da predvidimo šta ćemo da uradimo za narednu godinu, kako bi nam ispunjenje naših ciljeva bilo sigurnije i lakše.

Ako je tačno da je HR profesija češći izbor ženskog pola, možda je razlog to što žene generalno imaju više takta, strpljivije su, bolje slušaju, više koriste intuiciju, što je u HR-u u brojnim situacijama potrebno.



MARIJA GARDŽIĆ

Rukovodilac službe ljudskih resursa
MIND-MILANOVIĆ INDUSTRIES GROUP

Panel "CEO" mi je bio jako interesantan na kome sam čula kako ljudi sa pozicija generalnih direktora vide HR i ulogu HR-a u okviru kompanije. Nama iz ljudskih resursa je to veoma važno, zato što se vrlo često ne osećamo shvaćenim ili dovoljno prihvaćenim. HR je još uvek nešto što se u Srbiji, ali i generalno, razvija.

Mladi ljudi su, bez nekog velikog razloga, okarakterisani kao problematična grupa za saradnju. Mislim da, mi kao predstavnici nekih drugih generacija, možemo i da naučimo od njih da imamo tu nelagodnost u poslu koji imaju oni. Moja poruka milenijumsima je da ipak saslušaju neki savet starijih kolega i da prihvate da se do nekih pozicija stiže kroz neke korake i da je to najbolji put da savladaju ono čime žele da se bave.

Glavna poruka mog panela "HR u srpskim kompanijama - Svetsko, a naše" je da se svi nadamo da ćemo i kod nas imati onaj položaj koji vidim da kolege koje dolaze iz sistema imaju. Da bi naš položaj bio bolji i više izgrađen treba da zavredimo ulogu tog strateškog partnera u biznisu.

Činjenica je da ima više žena na rukovodećim pozicijama u okviru službe ljudskih resursa. Ne znam da li je to zbog naše prirodne tendencije saosećajnosti, brige, da želimo da saslušamo, pomognemo, imamo više tolerancije, takta, možda smo preciznije, analitičnije. Ipak, sve su to neke predrasude koje ne bi trebalo da budu pravilo.

Mačka je umiljata kada treba, dovoljno proračunata da zna kako da postupa u određenim situacijama. Kada treba da ogrebe, to može da uradi. Takav treba da bude i HR menadžer.



SNEŽANA DRAGIČEVIĆ DURĐEVIĆ

Regional Head of HR for BIH, MKD, MNE, ALB
SPORT VISION

Utisak sa 3. HRM kongresa mi je jako pozitivan. Najupečatljivija vrednost sa kojom odlazim kući je upoznavanje novih ljudi. Danas smo okruženi svim mogućim načinima da saznamo nove informacije, da naučimo nešto novo, a ono što je meni najdragocenije je razmena iskustava sa kolegama.

Glavna poruka panela na kome sam govorila „Svetsko, a naše“, bila bi da domaće firme ne zaostaju mnogo za svetskim kompanijama već da smo „rame uz rame“. Na 4. HRM kongresu bismo mogli detaljnije razraditi razloge tolikog odliva zaposlenih, zbog čega svi ti ljudi odlaze i šta bi mi mogli da uradimo da se to zaustavi.

Mnogo je toga što utiče na reputaciju i poželjnost poslodavca. Po mom mišljenju je najmerodavnije to što mnogi naši kandidati na pitanje „Zbog čega Sport Vision?“ odgovaraju da im je preporučio neko ko već radi kod nas. Mi ne zapošljavamo samo jednu osobu, već još dvoje troje pored njega, tj. one koji dolaze po njegovoj preporuci.

Zaposleni moraju da poseduju fleksibilnost, spremnost na brze promene, rad na sebi i nama najbitnija vrednost koju negujemo, a to je timski rad.

Žene su suptilnije u nekim stvarima, emotivnije smo, više pokazujemo emocije, empatiju, lakše se poistovetimo sa drugom stranom, zato možda lepši pol predvodi u ovoj branši.

Mačka se uvek dočeka na noge, tako moramo i mi HR menadžeri. Neophodno je da nađemo rešenje za svaku situaciju.



BILJANA CVETIĆ

Direktor sektora ljudskih resursa i pravnih poslova
METALAC AD

Ovakvi skupovi, kakav je 3. HRM kongres, su jako značajni. Ovde se razmenjuju iskustva, novi trendovi, neke neprevaziđene oblasti. U svakom slučaju, za nas je ovo jako korisno. Upoznajemo druge kolege, mlade ljude, sve ono što je nama potrebno. Sledeće godine bih volela da čujem nešto o HR controlling-u. Ovog puta nije to bilo zastupljeno, mada se o tome govorilo u okviru radionica i klubova.

Kao glavnu poruku svog panela koji nosi naziv „Svetsko, a naše“ je to da se HR u našim kompanijama ne razlikuje od onog u drugim kompanijama. To je tema koja je ista manje-više svuda. Ljudi su to što je glavno, bilo da je to domaća ili strana kompanija.

Meni je najzanimljiviji panel o digitalizaciji, jer se o njoj najviše i govori. To je svima nama nepoznatića. U tom domenu se promene dešavaju veoma brzo, tako da ne stižemo dovoljno da se prilagođavamo, a i nemamo dovoljno znanja i nećemo ga imati dok se te stvari ne primene u HR-u.

Izbor panelista je odličan. Prisutni su lideri u svojim oblastima. Tema nedostatka radne snage je uvek aktuelna, naročito u Srbiji. Kod nas se dešavaju neke promene.

Kada bih zamislila HR menadžera kao životinju, verovatno bi to bila neka lavica. Veliki sam ljubitelj mačaka, tako da bih verovatno zamislila mačku. Možda puma. One imaju karakteristike kao što su jačina, zaštitnička nastrojenost. To je neko ko vodi računa o ljudima, ko ume da se prilagodi, ko je uvek tu za njih, ima empatiju, da nauči ostale da se prilagode i iskoriste svoje potencijale.



DRAGANA MUTAPOVIĆ

HR Manager
UNIPROMET

Utisak o samom 3. HRM kongresu je jako pozitivan. Bio je jako veliki broj učesnika koji su profesionalci i iskusni u svom poslu. Moglo je da se čuje mnogo pozitivnih komentara i utisaka, tako da sam jako zadovoljna.

Panel na kome sam učestvovala je „Srpski HR: Svetsko, a naše“. Mislim da je to jako bitno, jer dolazim iz porodične kompanije iz Čačka. Mislim da je to važno za razvoj naše privrede i da čujemo da postoje i druge firme iz Srbije koje su uspešne u svom poslu i stvaraju odlične rezultate. Glavna poruka našeg panela je bila da se osvrnemo na mlade ljude i da su oni naša budućnost, da im pružimo priliku da napreduju i razvijaju se. Tu je i mogućnost da ih pošaljemo na obuke u inostranstvo. Moramo biti otvoreni ka njihovom daljem razvoju karijere.

Nedostatak radne snage je veliki problem, kao i nekvalifikovane radne snage. Suočavamo se sa problemima zapošljavanja majstora ili nekih drugih pozicija, gde nije potreban visok stepen stručne spremlje, kao i zapošljavanje menadžera. Imamo problema da nađemo prave ljude i da im damo posao. To sam istakla kao veliki problem i svi zajedno treba da se potrudimo u obučavanju naših ljudi, treba da im omogućimo da uspeju u napretku svoje karijere.

Stvarno mislim da je sve super organizovano, da je dobro što je na više sala podeljen kongres. Imali smo priliku da čujemo i više tema, svako je mogao da pronađe nešto što ga interesuje. Zaista sve pozitivne utiske imam, preporučujemo svima da dođu i posete ovaj skup.



NEDA MILOŠEVIĆ

Direktor sektora upravljanja ljudskim resursima i organizacije
DIREKTNA BANKA

Veoma mi je drago da se po treći put organizuje HRM kongres koji okuplja veliki broj profesionalaca iz oblasti HR-a, takođe sam zahvalna što po drugi put aktivno učestvujem na ovom događaju. On nam omogućava da čujemo kolege iz različitih delatnosti, zajedno podelimo slična iskustva i na neki način rešimo zajedničke probleme. Organizacija je odlična, ispunjava sva očekivanja, kao i svaki put. Čestitala bih Menadžment Centru Beograd.

Kako se upravljanje ljudskim resursima smatra jednim od osnovnih interesa kompanija, svaka razmena iskustva, sagledavanja načina upravljanja ljudskim resursima, praćenje novih trendova, implementacija istih u različite sisteme je značajna i korisna u daljem razvoju ove oblasti. Jednu od budućih tema na ovim skupovima preporučila bih, temu interne komunikacije u periodu promena, digitalizacije i sve bržeg načina poslovanja. Smatram da je potrebno posebnu pažnju posvetiti i našim zaposlenima jer je dobra interna komunikacija jedan od sastavnih delova uspešne organizacije koja direktno utiče na efikasnost i zadovoljstvo i motivaciju zaposlenih.

Ulaganje u ljudske resurse i internu komunikaciju predstavlja osnovu svakog dobrog strateškog razmišljanja. Od zaposlenih se u budućnosti očekuje brzina, inovativnost, unapređenje i skraćivanje procesa u što kraćem roku, kako bi se ostavilo vremena za strateške i bitnije stvari.

Panel 13: FABRIČKI HR

6:00h – Kako izgleda HR u fabričkom okruženju?



ZORAN KOSTIĆ
HR Director
TYGAR TYRES

Ovakvi skupovi su značajni za napred HR-a kao struke, dobra prilika da razmenimo iskustva oko dobrih praksi. Dosta toga se menja u HR-u i dobro je da ostanemo u trendu. Teme su na ovom skupu aktuelne, a tema koju bih preporučio za naredni kongres je promena zakonske regulative, naročito po pitanju promene zakona u staff lizingu i očekivane promene zakona u ovoj godini.

Networking mi je pomogao da nakon poslednjeg kongresa uspostavim nove kontakte sa kolegama sličnih kompanija, imali smo već prilike da razmenimo iskustva vezana za zakone i propise u Srbiji.

HR trend koji bih izdvojio je digitalizacija i simplifikacija firmi. Uloga HR-a u srpskim kompanijama je sve bitnija, imajući u vidu trendove sa problemom pronalaska radne snage, problemom odliva mozgova. Mislim da će funkcija HR-a u kompanijama biti još važnija.

Inicijativa i osnaživanje, kao i očekivanje da sami preuzimaju inicijativu su kompetencije koju bih izdvojio kao one koje se očekuju od zaposlenih HR menadžera u budućnosti.

Odliv mozgova i sve manje radne snage u Srbiji je problem koji će pretpostavljam biti još veći u budućnosti.

Pretpostavka da su žene uspešnije u HR-u je čini mi se neko naslađe i priroda struke koja je vezana za HR, u našoj kompaniji je odnos pola-pola i nema jasnih pravila.

Ako bih morao da zamislim HR menadžera kao jednu životinju, to bi bio nilski konj.



JELENA LEKOVIĆ
HR Business Partner for Supply Chain
IMLEK

HRM kongres je veoma značajan. HR profesionalci se skupljaju na ovakvom kongresu da razmenjuju iskustva, znanja, ideje. Uspostavlja se mreža koja u budućnosti može da nam pomogne. Volela bih na sledećem kongresu da vidim neke *retention* modele, da čujem iskustva kolega iz drugih kompanija, da vidim njihove mehanizme zadržavanja ljudi u radnom odnosu s obzirom na to kakva je opšta socijalna slika u našoj zemlji gde veliki broj mladih, perspektivnih ljudi koji bi trebalo da budu budućnost ovih kompanija pronalaze posao van granica ove zemlje.

S obzirom na to da sam na panelu „Fabrički HR“, mislim da se koleginica iz YURA-e i kolega iz MICHELIN-a i ja bavimo specifičnom kategorijom zaposlenih, to su ljudi koji rade u fabričkom okruženju, ljudi koji rade po smenama, koji po pravili nisu visoko obrazovani. Fabrički HR ima svoje specifičnosti i mislim da su dosta bitni profil i karakteristike ljudi koji se u Srbiji pronalaze i rade u fabrikama. Izuzetno sam zadovoljna izborom panelista. To su većinom kolege koje poznajem, dugo smo zajedno u svetu HR-a i mogu da se čuju veliki broj saveta i korisnih informacija.

Uloga HR-a u srpskim kompanijama je značajno dobila na bitnosti. Većina kolega, koji su panelisti, su godinama u ovoj oblasti. Tu smo još od 90-ih. Mislim da strane kompanije koje su ljudske resurse, kao funkciju, dovele do nivoa kompanijskog poslovanja su postavile dobru osnovu, te danas veliki broj naših kompanija ima veoma solidno razvijene službe ljudskih resursa koje pokrivaju većinu onih HR funkcija koje su propisane.



MILICA STOJKOVIĆ

HR Manager
YURA CORPORATION

Prvi put sam na kongresu, imala sam velika očekivanja, međutim ona su prevaziđena. Nadam se da će svako ko je zainteresovan za razvoj HR-a u Srbiji imati priliku da poseti ovakve skupove, jer koliko god čovek nosi svoj posao u malom prstu, treba čuti iskustva drugih kompanija, konkurenata, da vidite gde se nalazite u odnosu na njih i odmerite koliko ste uspešni u svom poslu. Nije dovoljan samo feedback koji se dobija od zaposlenih, već treba videti i kako se rejtingujete sa konkurencijom. O raskoraku između sistema obrazovanja i realnih zahteva kompanija bi se moglo govoriti sledeće godine.

Poruka panela "Kako izgleda HR u fabričkom okruženju?" je da fabrički HR nije fensi, mi ne baratamo fensi alatima, tehnologijama i strategijama. Fabrički HR je čvrst i struktuiran, jedan muški HR.

Potrebu za employment branding-om prepoznala sam u svojoj kompaniji još ranije. Počeli smo da razmišljamo na tu temu i unutar našeg sektora se već trudimo da koncipiramo neke strategije. Videćemo kada ćemo razviti alate i kada ćemo implementirati. HR podrazumeva konstantnu promenu, traženje nečeg boljeg.

Da biste bili uspešni HR, ne možete raditi samo razumom, već i srcem. Od zaposlenih očekujem veću informatičku pismenost, zato što sve više dolazi do automatizacije procesa. Jedna naša fabrika je skoro u potpunosti automatizovana, jeste da ljudi opslužuju mašine, ali one su softverski navođene, a čovek mora da poznaje softver te mašine.

NEOGRANIČENI ON-LINE TRENINZI

Iskoristite sve prednosti digitalne transformacije

Finansije **Controlling** Soft skills Prodaja HR Excel **Prezentacija** Izveštavanje Finansije
 Controlling Soft skills Prodaja HR **Excel** Prezentacija Izveštavanje **Finansije** Controlling
 Soft skills Prodaja **HR** Excel Prezentacija **Izveštavanje** Finansije Controlling Soft
 skills **Prodaja** HR Excel Prezentacija Izveštavanje Finansije Controlling **Soft skills**

Mnoge kompanije imaju potrebe za velikim brojem različitih on-line treninga. Mi vam dajemo pristup za sve naše on-line treninge za sve vaše zaposlene. Vaši zaposleni mogu da gledaju neograničeno treninge, 24/7, 365 dana u godini, već po ceni od 9 EUR po polazniku.

od 9 EUR



VAUČER ZA TRENINGE

Neograničena fleksibilnost

Paket	M	L	XL	XXL
Broj treninga	15	40	100	250
Cena treninga (EUR)	329	249	199	159

Ukoliko imate više polaznika za više različitih treninga, ovo je idealan proizvod za vas.

Izaberite paket koji vam najviše odgovara (M, L, XL, XXL) i uživajte u treninzima po fantastično niskim cenama! Imaćete fiksiranu cenu treninga tokom čitave godine.

Vaši zaposleni mogu da uživaju u treninzima već po ceni od 159 EUR po polazniku.

od 159 EUR



Panel 14: VELIKI HR Kada veliki marširaju: HR u velikim korporacijama



SUZANA MAROVIĆ
Direktor sektora za razvoj
TELEKOM SRBIJA

3. HRM kongres je bio zanimljiv, jer je obuhvatio mnogo aktuelnih tema. Organizacija je dobra kao i do sada. Događaj ću pamtiti po broju HR profesionalaca koji su se okupili na jednom mestom sa istom svrhom i ciljem: da podele i čuju iskustva drugih. Ovakvi skupovi nesumnjivo imaju veliki značaj i trebalo bi da ih ima više, naročito zbog toga što se HR profesionalac ne postaje obrazovanjem na fakultetu, već nadogradnjom osnovne struke kroz dugotrajni rad i iskustvo u različitim procesima HR-a.

Bez obzira na veličinu kompanije, svaki HR se suočava sa istim izazovima kada je u pitanju privlačenje talenata, njihovo motivisanje i zadržavanje u kompaniji. Zato je važno da kompanija brine o svojim zaposlenima, ulaže u njihov karijerni razvoj i osnaživanje kroz različite razvojno - motivacione modalitete. Takođe, značajno je da se brendira kao poželjan poslodavac na tržištu rada kako bi privukla kvalitetne kandidate i time obezbedila zdravu fluktuaciju u kompaniji.

Izbor panelista je zaista bio širok, što je dobro za ovakve skupove kako bi učesnici kongresa imali mogućnost da se upoznaju sa svojim kolegama iz različitih kompanija.

Ne samo što sam upoznala nekoliko kolega iz drugih kompanija, već sam srela i kolege koje viđam retko i to na ovom i sličnim skupovima, što govori o značaju networkinga.

Digitalizacija omogućava integraciju i optimizaciju svih HR procesa, kao i centralizovano upravljanje svim HR podacima. Iz tih razloga, Telekom Srbija se opredelio za SAP Success Factors, savremeno rešenje koje sve to omogućava. Međutim, dobar HR profesionalac koji voli svoj posao i savesno ga obavlja nikada neće biti zamenjen robotom.

HR zamišljam kao pčelu. Pčele odlikuje kreativnost i timski rad, disciplina i posvećenost, kao i ne-sebičnost i zajedništvo. Rad pčela nesumnjivo asocira na predan i vredan rad, pamet i mudrost.



TATJANA KRASULJA
Vice President of Human Resources
and Organizational Development
DELHAIZE SERBIA

Volela bih da HR priča o HR-u iznutra, na primer kako je to biti HR, šta su izazovi HR struke, na koji način se edukujemo, kako savladavamo prepreke. Da se okrenemo ne samo ka formi, već i ka nama kao profesiji.

Prošle godine je employment branding bio glavni trend, a ove godine očekujem da će to biti različitost inkluzija, imajući u vidu da smo mi resavska škola Zapada. Sve što na Zapadu krene kao trend, krene i kod nas, a zahvaljujući brzini protoka, informacije stižu do nas brže nego ranije.

Upravljanje ljudskim resursima je nešto bez čega nijedna kompanija ne može. Što je manje birokratski i procesno, a više orijentisano na razvoj, to je bolje. Sve zavisi od toga šta koja kompanija želi, hoće, može.

Najvažnija je komunikacija, ona se ne može lako naučiti, ali je ključna za rad, u bilo kojoj struci, a naročito u HR struci. Iako je danas komunikacija uglavnom online, to ne znači da su se promenila osnovna pravila ljudske komunikacije. Pod komunikacijom se misli i na komunikaciju sa biznisom.

Moramo da budemo žirafe, ne zato što je žirafa u psihologiji simbol miroljubive koegzistencije, već zbog toga što žirafa mora da bude visoka, da gleda daleko i da ima duge noge za igranje sa biznisom.

Prateći trendove u Evropi i Americi, primetila sam da se kongresi više ne organizuju u hotelima i biznis zonama, zato što smo svi svakoga dana zarobljeni u korporacijske okvire, već se gledaju malo drugačiji ambijenti u kojima bi bilo malo više spontanosti, neposrednosti i prijatnosti. U Evropi je trend da se sada kongresi organizuju na farmama.



JELENA DANČEVIĆ

Direktor za ljudske resurse
JP ELEKTROPRIVREDA SRBIJE

EPS ima tradiciju koja seže do poslednje decenije 19. veka i prepoznat je kao pouzdan partner poslovnoj zajednici i jedan od najpoželjnijih poslodavaca u Srbiji. Nemamo veliku fluktuaciju zaposlenih i gajimo osećaj pripadnosti kompaniji. Mislim da HR u tome ima veliku ulogu, jer se fokusira na posvećenost zaposlenih, između ostalog i kroz aktivnu saradnju sa sindikalnim organizacijama.

U EPS-u smo svesni da su zaposleni najvredniji resurs kompanije i zato je jedan od važnih zadataka HR-a da im pruži mogućnost stalnog usavršavanja. Od posebnog značaja je ulaganje u razvoj zaposlenih, ne samo u stručnom smislu, već i sa aspekta sticanja i unapređenja „mekih“ veština. Izdvojila bih važnost stvaranja dobrih međuljudskih odnosa i uspešne komunikacije unutar kompanije, čemu posvećujemo posebnu pažnju.

Panel „Veliki HR“ je posvećen izazovima sa kojima se HR suočava u velikim kompanijama. Elektroprivreda Srbije je najveći poslodavac u zemlji, tako da mi je drago što ćemo kolege i ja imati mogućnost da razmenimo neka iskustva koja su specifična za tako velike sisteme.

Ovakvi događaji su veoma bitni za razvoj HR-a u Srbiji. 3. HRM kongres je sjajno organizovan i najbolje sprovodi misiju koju ovakvi skupovi treba da imaju. Smatram da je od izuzetnog značaja da napravimo mrežu podrške kako bismo mogli da pomognemo jedni drugima kada je to potrebno. O važnosti umrežavanja govorim iz ličnog iskustva, jer održavam kontakte sa kolegama koje upoznam na ovakvim događajima i često se konsultujemo oko stručnih pitanja, novina u propisima i izazovima u oblasti HR-a.



RADMILA BJELJAC

Izvršni direktor
MKD MIKROFIN

Nosim izuzetno pozitivne impresije sa kongresa. Mnogo aktuelnih tema poput Employer brandinga i IT-a u HR-u. Definitivno na jednom mestu velika koncentracija profesionalaca. Jako važan segment HR-a je digitalizacija, jer njime kompanije postižu više ciljeva. To je trend iz okruženja i prisutan je u svim poslovnim procesima. Digitalizacija koja se uvodi u našu profesiju je izuzetno značajna, jer se time procesi čine efikasnijim, pravi se ušteda za poslodavca, smanjuje se potreban broj zaposlenih. Oni koji ostanu više će se baviti kreativnim radom što je takođe bitna stavka.

Preporučujem organizovanje novog kongresa vrlo brzo.

VIKEND TRENING

Za one koji mnogo rade



Svi naši treninzi održavaju se od ponedeljka do petka. Sa druge strane, nekim polaznicima ne odgovaraju termini tokom radne nedelje i žele da imaju vikend treninge.

Odaberite bilo koji trening i mi ćemo da napravimo poseban vikend trening samo za vas. Trening se održava vikendom, 2 x 3h, on-line ili u učionici. Cena vikend treninga je ista kao i za trening u učionici, uvećana za 20%.

od 199 EUR



NOĆNI TRENING

Za „noćne ptice“



Mnogi polaznici žele da dođu na trening, ali ne mogu da stignu u normalno radno vreme od 08:00 do 16:00. Zato smo kreirali posebne noćne treninge od 17:00 do 20:00.

Odaberite bilo koji trening i mi ćemo da napravimo poseban noćni trening samo za vas. Trening se održava 2 dana, u periodu od 17:00 do 20:00, on-line ili u učionici.

Cena noćnog treninga je ista kao i za trening u učionici, uvećana za 20%.

od 199 EUR



HR SOFTWARE



PHILIPP J. WOLLER

Senior Solutions Consultant
HCM, Talent and Learning
ORACLE

Mislim da je kongres odličan. Ovo je drugi put da sam ovde i vidim kako je kongres porastao u odnosu na prošlu godinu. Prilično sam impresioniran. Živim u Beču, ali mogu reći da dugo vremena nisam video ovako živopisan seminar HR zajednice. Bio sam prošle godine na ovom skupu, kao i na još jednom manjem skupu Menadžment Centra Beograd u decembru. Mislim da su odlični i vidim da su teme HR-a veoma popularne u biznisu u Srbiji, što je jako dobro da se vidi.

Mislim da postoje tri najvažnije stvari u HR-u. Prvo bih istakao da je sve fokusirano na korisničko iskustvo. Morate razmišljati kako vaši korisnici doživljavaju vaše aplikacije. Da li se osećaju kao da koriste Fejsbuk, Instagram ili kao da je u pitanju neka stara, dosadna aplikacija koju niko ne želi da koristi. Druga stvar se odnosi na to kako vaša aplikacija komunicira, da li ima chat botove, da li ima veštačku inteligenciju. Treća stvar je koliko ste spremni na budućnost.

NINA JEVIĆ

Talent Application Consultant
ADACTA

Treću godinu za redom sam ovde i prvi put sam imala priliku da budem jedan od panelista. Sve ove teme su odlične i oslikavaju sve ono sa čime se mi suočavamo danas. Neke ideje koje sam čula ću rado primeniti u svom poslovanju. Svake godine je izbor panelista raznolik. Sugerisala bih da fokus ubuduće bude na manjoj grupi, jer će onda ljudi dublje ući u temu. Radionica bi bila jako dobra, a ova podela po salama nije baš najbolja, jer se pažnja ljudi rasipa. Kada je fokus na jednom događaju, onda je sve nekako usmerenije na to i postoji jedna agenda.

Što se tiče uloge HR-a u našim kompanijama, ona se dosta menjala. Mislim da je naš HR na zadovoljavajuće visokom nivou. Ono što je problem je top level menadžment u kompanijama koje ne mogu da prepoznaju probleme sa kojima se HR rukovodi. Jedno od rešenja je HR softver, jer kompaniji Top level menadžment će pre zaposliti osobu koja će za prosečnu platu obavljati posao manuelno svu obradu podataka. Samim korišćenjem softvera, HR-u se otvara prostor da se bavi svojom primarnom funkcijom, što ne smemo da zanemarimo. Neke statistike pokazuju da ljudi u HR-u 60% svog vremena troše na administrativu, a to jednostavno nije dobro.



NATAŠA DREMELJ

Head of HRM Program
eHRM

Ogranizacija kongresa je izazovan posao, pošto je tema široka i zahtevna. Odlično je što pokriva toliko različitih tema, ali je zato problem koliko tema možemo da ispratimo. Da bih ispratila sve, trebalo bi mi ipak dva dana. Odlično je što nisu bila predavanja, već razgovori, jer se na taj način više znanja usvoji. Ovakvi skupovi su jako značajni za HR. Radim u HR-u i bavim se kompanijom unutar, ali je ovo odličan način i neophodno je da se prošire znanja i novi pogledi.



UČESNICI



ALEKSANDAR MILIVOJEVIĆ

HR Manager
DIREKTNA BANKA

3. HRM Kongres je u odnosu na neke dosta veći, bolje organizovan i ima više učesnika, deluje mi sve ozbiljnije, profesionalnije, sa više tema i od pomoći je svima iz HR zajednice. Kongres ću pamtit i po poznanstvima, kao i po svim temama za HR.



ANA KURĆUBIĆ

Stručnjak za razvoj
ljudskih resursa
ELEKTROMREŽA SRBIJE

Ovakvi skupovi jesu od velikog značaja. HR zajednica je u poslednje vreme u razvoju, a skupovi su važni i zbog networkinga, razmene iskustava pre svega. Tu je bitno i širenje svesti o značaju postojanja HR funkcije u kompanijama.



DRAGAN SMILJANIĆ

Recruiting Manager
TISZA AUTOMOTIVE

Trend koji bih izdvojio je zadržavanje ljudi. Sve je manje dobrih ljudi, od radnika koji su kvalifikovani za jedan posao, do ljudi koji su izuzetno visoko edukovani, treba ih oboje zadržati.



IVANA VARNIČIĆ

HR Business Partner
DR. OETKER

Odabir panelista je, kao i uvek, bio odličan. To su velike kompanije i svi panelisti imaju iskustva u procesima koji se odigravaju u HR-u. Na ovom kongresu se nude i HR softveri što je jako interesantno, posebno za našu kompaniju.



JASMINA PETKOVIĆ

Head of Recruitment
ROAMING NETWORKS

3. HRM kongres je daleko najmasovniji kada je reč o broju panelista, ali i učesnika.



KRISTINA TOMINCIĆ

Specijalista ljudskih resursa
TARKETT

Izdvojila bih diskusiju o employer branding, ona je na mene ostavila najupečatljiviji utisak. Moderator je bio jako dobar, kao i učesnici koji su imali konkretne predloge i iskustva.



SPONZORI





MIRA MITROVIĆ

Direktor
BIZPLIZ

Od početka smo tu zajedno sa Menadžment centrom Beograda i divnim timom, zaista uživamo. Ovo je najveći skup HR-a na ovim prostorima, mislim da je ovo izuzetno važno jer je to prilika da se veliki broj ljudi sretnu. Ovo je prilika da se podele iskustva, isprate trendovi, čuju nova razmišljanja. Mislim da je imponozantan broj ljudi koji su se odazvali da budu panelisti, teme su sjajne i pokirvaju široku oblast. Svako može da pronađe nešto što mu je interesantno. Najveće kompanije su prisutne tako da je to veoma bitno za celu priču.

Uloga HR-a je jako važna. Ulazimo u nešto što je novo, well being. Ta reč nije bila ni korišćena pre dve godine. Mi isključivo kontaktiramo sa HR-u i dobijamo nešto što je potpuno novo i što je podrška zdravlju. Ovo je najvažniji deo koji omogućava da firma funkcioniše.

Problem, po mom mišljenju, nastaje zbog toga što se gledaju kakvi benefiti mogu da se ponude ljudima da se zadrže u firmi. Pronalaze se različiti načini da oni ostanu. Najveći je izazov da se tim ljudima usadi osećaj odgovornosti, vrlo lako menjaju pozicije, lako će za nešto viši novac napustiti kompaniju, nemaju osećaj pripadnosti. Kao da ne cene ono što je uloženo u njih. Mislim da ljudi treba da shvate da je neko uložio vreme, energiju i da to treba da se vrati kroz neki rad. Znanje definitivno svi imaju, ali neke vrednosti su se izgubile, ne ceni se vreme i znanje koje je neko uložio.

Ponekada je ženi lakše da iskompenzuje ovakve situacije. One su komunikativnije i drugačije od muškaraca, pa možda tako uspevaju da organizuju radnike i celu priču. Ne kažem da to muškarci ne umeju, ali mislim da je HR kao majka, da brine, vodi računa i mislim da se žene u tome bolje snalaze.



MILOŠ PUCAREVIĆ

Business Development Manager
GOPRO

GoPro je stari partner Menadžment Centra Beograd. Ovo je već 7. ili 8. učestvovanje kao sponzora i pokrovitelja ove manifestacije. Pored kongresa kontrolera, trenutno smo prisutni i na HRM kongresu i sve je lepo organizovano, kao i svaki put, i uvek se rado odazivamo da budemo sponzori. Najzanimljiviji mi je broj učesnika koji dođe, to je jedinstvena prilika da se na jednom mestu okupi par stotina menadžera iz najozbiljnijih svetskih kompanija i kompanija iz okruženja. Ovakvi skupovi su jako značajni, i ljudima koji se bave HR-om omogućava da vide šta je to novo, šta se događa, ovo je prilika da vide kako su neke kolege rešile izazove koje sa sobom donosi poslovanje.

Imao sam priliku da vidim nekoliko panela. Najzanimljiviji mi je panel 10, "HR 4.0" ili kako tehnologija menja rad u HR-u. Izbor ovogodišnjih panelista je vrhunski, to su zaposleni u jako ozbiljnim kompanijama, sve bitne srpske kompanije su prisutne, takođe ima dosta kompanija i iz okruženja sa Balkana.

Što se tiče novih trendova najbitnije je da postoji sve više IT kompanija, da Srbija postaje značajno tržište IT radne snage i tu su najveći izazovi. Networking je glavni motiv svima da budu prisutni, jer ljudi odvoje ovo vreme da se posvete upoznavanju sa drugima, da saznaju šta je to što se nudi. Uloga HR-a je jako bitna, nije floskula, u sistemu vrednosti naše kompanije na prvom mestu su naši zaposleni, pa onda našu klijenti. Uloga HR je jako bitna. Ukoliko želite da se bavite većim obimom posla, ukoliko nemate ljude, sve to pada u vodu. Bitno je da ima ko to da iznese, da unapredi i da razume vašu ideju, zato je uloga HR-a ključna u bilo kojoj organizacija.



FILIP TRAJKOVSKI

Project Coordinator
SEMOS

Ovde je sve prelepo, organizacija 3. HRM kongresa je na visokom nivou. Ovo je prvi HR kongres na kom dolazim i impresioniran sam početnom diskusijom sa svim firmama, mnogo je iskustva koje sam čuo. Ovakvi skupovi su apsolutno bitni za razvijanje svesti ljudi i pogleda ljudi koji se bave HR-om. Kao temu za sledeći kongres bih preporučio regrutaciju. Zanimljivi su mi paneli o "HR 4.0" i "Employer branding", takođe mi se dopada izbor panelista.

Trend koji bih izdvojio u HR je digitalizacija i robotizacija, i to je nešto što je dobro, da bi ljudi bili objektivniji u svojim gledištima.

Networking je način da se razvije većina kontakata i konkretno za neku firmu iz IT-a. Uloga HR-a u kompanijama je vrlo bitna, jer ako menadžment da više pažnje ljudima, onda će se poboljšati motivacija za rad na svim poslovima. Mislim da, za razliku od muškaraca, žene imaju malo više osećaja i emocija i da donose bolje odluke. Ako bih morao da zamislim HR menadžera kao jednu životinju, to bi bila pčela.



NEVENA VASILJEVIĆ

Marketing Specialist
ADACTA

Već drugi put prisustvujem HRM kongresu, kao i prošle godine, organizacija je odlična, s tim što je ove godine poboljšan sadržaj, organizovan je u tri sale, samim tim je povećan i broj panela. Ono što je bilo najzanimljivije je ono što je tipično za HR, to je networking, upoznavanje kolega iz drugih kompanija što se tiče ljudskih resursa, a ono što je najzanimljivije je definitivno kvalitet svih panela. Ovakvi kongresi su značajni za napredak HR struke u Srbiji, okupljaju se menadžeri iz najvećih srpskih kompanija i da bismo bili u koraku sa trendovima i pratili promene na tržištu što se tiče znanja, tehnologije i svega, ovo je idealna prilika da budemo u skladu sa novitetima na tržištu.

Temu koju bih preporučila za naredni kongres je kako se nove tehnologije mogu primeniti u edukaciji zaposlenih. Panel na kom sam prisustvovala je bio kvalitetan, čula sam zaista puno kvalitetnih predavača, koncentracija je bila na vrhunskom nivou. Panelisti su zaista bili odlični, to su ljudi sa ekspertizom i znanjem, koji zaista mogu da stanu iza onoga što pričaju, uvek je rado čuti takve ljude. Nove trendove u HR-u koje bih izdvojila su e-learning, nove tehnologije, softveri kao glavna podrška ljudskim resursima. Networking je zaista bitan u svakom poslovanju i to je ono što nam pomaže da razmenimo prakse, iskustva, ideje, znanja i da tako svi zajedno napredujemo.

Employed branding je novi trend u HR-u koji bih izdvojila. Ja sam uvek na strani žena, ali pošto smo postali deo jedne nemačke grupacije gde su samo muškarci HR menadžeri, znači da su i muškarci podjednako uspešni. Ako bih morala da zamislim HR menadžera kao jednu životinju, to bi bio lav. Ono što bih preporučila organizatorima jeste da ostanu kakvi jesu, da uvek imaju nove teme i da uvek budu u koraku sa novim trendovima na tržištu.



MAJA BANOVČANIN

ERP&EPM&HCM application sales specialist
for Adriatic, Greece, Cyprus and Malta
ORACLE

Ovo je prvi veći HR kongres na kome se nalazim, prilično sam pozitivno zatečena odzivom ljudi, zadovoljna sam načinom na koji je tekla komunikacija na pauzama, pa i samoj sali. Imam vrlo pozitivan utisak o svemu što se dešavalo. Mislim da je uvek dobro pogledati različita mišljenja i razgovarati sa ljudima iz struke. Dobro je da se pomoću panela koji su jako dobro profilisani doći do informacija i proširiti malo horizonte i čuti nešto što možda ima primera dobre prakse.

Moja kompanija pokušava da uz pomoć tehnoloških dostignuća da pruži uvid struci šta je to što može na brži i efektivniji način da se odigra. Opšte uzev, mislim da je digitalizacija nešto što treba posebno akcentovati i voditi priču u tom pravcu.

HR je struja koja u ovom trenutku nema dovoljno snage da iznese sve što bi trebalo da iznese jači HR. Što je jači HR u kompaniji, ona dobija na vrednosti i stabilnosti. HR je iz starog strukturiranog pristupa derivirao iz određenih profesija koje su na određeni način edukovane u ovoj zemlji. Da li se radi o tome da se na filozofskim fakultetima podizane generacije psihologa koje su se transportovale u HR službe ili se radilo o nekim PR ili drugim smerovima koje uglavnom, nažalost, upisuju devojke. Mislim da je taj jaz napravljen pre. Mislim da je drugi ugao gledanja bitan i da bi taj procenat trebalo da se malo uobliči. Vreme će odlučiti šta će biti najzanimljivije sledeće godine, tako da ne bih o tome sada previše raspravljala. Što se mene tiče, mislim da je bitno da se priča o tome kako softver može pomoći HR-u u kreiranju boljeg brenda i boljeg poslovnog okruženja.



DAMIR HUSEINOVIĆ

Zamenik direktora
DEM Novi Sad

Na ovaj skup dolaze ljudi koji tu žele da budu, za razliku od drugih skupova na koje su delegirani da budu i dolaze zato što im posao zavisi od toga ili su poslom vezani za takav vid manifestacije. Dopada mi se što su ovde ljudi opušteniji, otvoreniji, nasmejaniji. Ovo je prvi put da smo na kongresu koji je mimo okruženja u kome se redovno krećemo. Mi se bavimo prodajom medicinskih aparata i do sada smo išli na kongrese tog tipa.

HR manager je osoba koja bi trebalo da vodi računa o onima sa kojima radi. Trebalo bi im dati više slobode odlučivanja i više slobode u organizaciji i pristupima. Oni su ti koji treba da imaju mogućnost da priđu kolegama iz bilo kog ugla, ne bi li svi na kraju bili zadovoljni. HR manager mora da bude umiljat sa svima, da zna kad da priđe, da se nikome ne prikloni do kraja, kao maca.

Mi imamo par milenijalaca u firmi, njihov odnos prema komunikaciji, radu, način shvatanja, brzina razmišljanja i način dolaska do cilja je meni fascinantna i zanimljiva. Mnoge stvari se mogu opisati u tri reči i nema potrebe iskoristiti petnaest da bi se ošifirala suština od one tri. Po mom mišljenju razvijanje komunikacije je najvažnije.

Zdravstveno medicinska briga o zaposlenima bi mogla biti tema sledećeg kongresa. Tu ne spada samo direktna zdravstvena nega, već se govori i o fizičkim aktivnostima, organizovanju sportskih aktivnosti. Povećanje svesti o zdravom životu zarad toga da svi budemo zdravi i da nam manje treba ono što je moj primarni posao, a to su defibrilatori.



NIKOLA MILOSAVLJEVIĆ

Team Leader
FORMATURA

Zadovoljni smo seminarom. Ovo je treći seminar koji se organizuje i bili smo na svakom do sada. Mislim da je organizacija mnogo solidnija u odnosu na druge seminare. Imamo mogućnost da upoznamo različite klijente koji nas interesuju. Zadovoljni smo organizacijom sve u svemu.

Izbor panelista je zadovoljavajući. Nismo bili toliko na predavanjima, ali po spisku se vidi da su to eminentni ljudi koji predstavljaju velike firme. Mislim da je to sasvim na nivou. Svaki put je seminar dobro organizovan. Komentarisao sam sa kolegom da se na karticama istaknu više imena firmi. To je mala stvar, ali sam često morao da se približim kako bih pročitao o kojoj se firmi radi, obeležavanje nekom bojom bi isto bilo jako dobro. Nemamo većih zamerki, ostalo je sve jako dobro.

Mi se bavimo e-learningom i mi smo tu da ponudimo naše usluge sektoru HR-a. Networking nam se veoma sviđa, ideja je speed datinga koja je ovde u poslovnom formatu. Mislim da je sve dobro, atmosfera koju organizator pravi je veoma dobra, ljudi su otvoreni za kontakte i mislim da ako nema kontakata nema razloga ni da se dolazi. Napravili smo dosta kontakata sa ljudima, tako da smo jako zadovoljni.

Na ovakvim seminarima je moguće još više razviti posao i to je razlog zašto mi dolazimo. Ima smisla to što dolazimo ovde treći put, novac koji smo uložili u ovaj seminar nama daje mogućnost da upoznamo ljude i ugovorimo poslove, tako da se do sada to isplatio.



RAĐE MATIJEVIĆ

Direktor
ŠPICA

Pre 10 godina HR je bio marginalizovan na kadrovsku službu, dakle, to su bili više administrativni radovi. Sada kada imamo tehnologiju koja može da zameni automatizam generisanja zahteva za godišnji odmor, bolovanje i ostalo. Pojavljuju se novi izazovi u komunikaciji, više nema direktnog nipotizma ili pritiska na zaposlene.

HR je kao majka u kompaniji koja smiruje decu, ili možemo uporediti i sa psihologom u školi. Ono što je kod nas značajno za HR je da se ne smeju nikako izgubiti iz vida neumitni tokovi kako društvenih tako i tehnoloških promena. HR ne sme da beži od tehnologije, već da je vidi kao svoju pomoć i da razluči gde primena tehnologije u drugim sferama može da doprinese. Ona sa raznih strana pritiska, ali za HR je najbitnija u smislu selekcije, baze znanja i kompetencije.

Jedan od aktuelnih trendova je frilens, ali u Srbiji još nije naučen na pravi način da se koristi i lako može da ode u krajnost, stoga nema pravi frilensing.

U životinjskom svetu HR je slon, neko ko ostavlja dubok trag, pamti i nema neprijatelja, ali ne može ni sve nazvati prijateljima.



AKADEMIJE

AKADEMIJA CONTROLLINGA I

15 dana / 2.900 EUR



Sertifikovani program nemačke Controller Academie Minhen. Najbolji trening program na svetu za controllere. Ukoliko želite karijeru u controllingu, onda je ovo prava Akademija za vas.

Nivo 1: Controlling sistem

Nivo 2: Alati controllinga

Nivo 3: Planiranje u controllingu

Nivo 4: Psihologija u controllingu i izveštavanje

Nivo 5: Timski rad, analiza problema i prezentacija

AKADEMIJA CONTROLLINGA II

10 dana / 2.400 EUR

Nastavak čuvene Akademije controllinga I. Na drugom delu, controlleri ulaze dublje u funkcionalne delove controllinga: sales, cost, CAPEX. Pored toga, controlleri imaju dve sjajne i posebno napravljene obuke za controllere: Napredni Excel za controllere i Izveštaji u controllingu.

Nivo 1: Sales controlling

Nivo 2: Cost controlling

Nivo 3: CAPEX controlling

Nivo 4: Napredni Excel za controllere

Nivo 5: Izveštaji u controllingu

AKADEMIJA SALES CONTROLLINGA

8 dana / 1.900 EUR

Akademija ima cilj da pomogne menadžeru prodaje da ostvari prodajne ciljeve – volumene, prihode, asortiman, maržu. Ovaj program je izuzetno praktičan, sa velikim brojem primera iz prodaje i controllinga. Posebna vrednost ovog programa je što menadžeru prodaje na jednostavan način objašnjava ključne pojmove iz finansija i controllinga. Ova Akademija je namenjena CEO, menadžerima prodaje, kao i sales controllerima.

Nivo 1: Strategija

Nivo 2: Operativa

Nivo 3: Finansije

Nivo 4: Izveštavanje

CONTROLLING PRODAJNE CENE (PRICING)

6 dana / 1.400 EUR

Prodajna cena je prva stvar u Bilansu uspeha (P&L). Ova Akademija vam pomaže da odbranite svoju prodajnu cenu i da zaradite više. Fenomenalni treninzi koji konačno povezuju marketing, prodaju i finansije na jednostavan i praktičan način. Akademija je namenjena CEO, marketarima, prodaji i controllingu.

Nivo 1: Strategija

Nivo 2: Taktika

Nivo 3: Operativa

AKADEMIJA IZVEŠTAJA ZA MENADŽERE

8 dana / 1.900 EUR

Dobar izveštaj šteti vreme menadžeru. Ova Akademija vam pomaže da napravite fantastične izveštaje za bilo koju oblast – finansije, prodaju, HR, proizvodnju, controlling. Akademija je namenjena kako menadžerima (CEO, CFO, CHRO...) tako i zaposlenima (analitičarima, controllerima, saradnicima...).

Nivo 1: Izveštaji za menadžere

Nivo 2: Napredni grafikoni u Excel-u

Nivo 3: Kreiranje izveštaja u Excel-u

Nivo 4: Dashboard

AKADEMIJA ZA EXCEL I

8 dana / 1.900 EUR

Zaposleni provodi i po 6h dnevno koristeći Excel. Ova Akademija vam pomaže da ubrzate produktivnost za 60% u Excel-u. Proverite zašto je ovo naša najtraženija Akademija već punih 18 godina.

Nivo 1: Napredni Excel

Nivo 2: Napredni grafikoni u Excel-u

Nivo 3: VBA programiranje

Nivo 4: Dashboard

AKADEMIJA ZA EXCEL II

3 dana / 690 EUR

Ukoliko želite još više iz Excel-a, onda je ovo prava Akademija za vas. Ovaj program je za Excel eksperte koji imaju izuzetno visoko praktično znanje iz Excel-a.

Nivo 1: Trikovi u Excel-u

Nivo 2: Napredne funkcije u Excel-u

Nivo 3: Napredne Pivot tabele





AKADEMIJA ZA POWER BI

8 dana / 1.900 EUR

Akademija obrađuje najnovije Microsoft-ove Business Intelligence alate. Ako imate ogromne baze podataka sa preko milion redova, kao i na desetine različitih baza podataka, onda je ova Akademija kao stvorena za vas. Na konkretnim primerima, korak-po-korak, ulazite u magičan svet fenomenalnih Microsoft-ovih BI alata.

- Nivo 1: Power Pivot
- Nivo 2: Power Query
- Nivo 3: Power BI
- Nivo 4: SQL



AKADEMIJA ZA CFO

8 dana / 1.900 EUR

Cilj Akademije je da pomogne direktoru finansija (CFO) da ostvari ciljeve u finansijama: profitabilnost, likvidnost, zaduženost. Akademija je fokusirana na dva dela koja su potrebna svakom CFO-u: hard skills- računovodstvo, controlling, analiza finansijskih izveštaja kao i soft skills-rad sa ljudima. Akademija je izuzetno praktična, sa velikim brojem primera iz Srbije.

- Nivo 1: Računovodstvo
- Nivo 2: Controlling
- Nivo 3: Analiza finansijskih izveštaja
- Nivo 4: Vođenje ljudi



AKADEMIJA ZA PRODAVCE

8 dana / 1.200 EUR

Prodaja je osnova svega. Bez prodaje ne postoje ni drugi sektori kao što su proizvodnja, finansije, HR, logistika itd. Vrhunski prodavac pravi osetnu razliku u prodajnim rezultatima. Podignite prodaju na viši nivo! Treninzi su namenjeni svim profesionalcima u prodaji: prodavcima, supervizorima, menadžerima prodaje, regionalnim direktorima, direktorima prodaje.

- Nivo 1: Profesionalne prodajne veštine
- Nivo 2: Veštine prodaje
- Nivo 3: Prezentacija u prodaji
- Nivo 4: Pregovaranje u prodaji



AKADEMIJA ZA MENADŽERE PRODAJE

8 dana / 1.600 EUR

Cilj Akademije je da pomogne menadžeru prodaje da ostvari prodajne ciljeve. Akademija je fokusirana na dva dela koja su potrebna menadžerima prodaje: hard skills (controlling, finansije i izveštaji) kao i soft skills (vođenje i razvoj prodavaca). Akademija je namenjena svim profesionalcima u prodaji koji su zaduženi za prodajne rezultate i imaju minimalno 3 prodavca u timu: direktori prodaje, regionalni menadžeri prodaje, sales supervizori, direktori distributivnih centara, KAM i sl. Akademija je odličan izbor i za talentovane prodavce koji očekuju unapređenje.

- Nivo 1: Sales controlling
- Nivo 2: Finansije i izveštavanje
- Nivo 3: Vođenje prodavaca
- Nivo 4: Razvoj prodavaca



AKADEMIJA ZA TRENING TRENERA

8 dana / 1.200 EUR

Mi smo profesionalci koji se dvadeset godina bave treninzima. Zato smo rešili da vam pomognemo i da vam otkrijemo tajne „trenerskog zanata“. Prođite najbolji train-the-trainer program u Srbiji! Akademija je namenjena svim zaposlenima koji treba da prenose znanja drugima kao što su interni treneri i HR menadžeri.

- Nivo 1: Osnovni
- Nivo 2: Napredni
- Nivo 3: Moderacija
- Nivo 4: Teške grupe



AKADEMIJA ZA HRM

10 dana / 1.600 EUR

Akademija predstavlja osnovu za rad u sektoru ljudskih resursa i ona pruža teorijska i praktična znanja oko rada u HR sektoru. Posebna vrednost Akademije su naši gosti, izuzetni praktičari iz HR sveta - direktori HR sektora najboljih srpskih kompanija. Ciljna grupa su zaposleni koje zanima rad u HR sektoru.

- Nivo 1: Human Resources Management
- Nivo 2: Rekrutacija i selekcija (Recruitment and Selection)
- Nivo 3: Trening i razvoj (Training and Development)
- Nivo 4: Ocenjivanje zaposlenih (Performance Management)
- Nivo 5: Sistem nagrađivanja (Compensation and Benefits)



AKADEMIJA ZEN PREZENTACIJE

8 dana / 1.900 EUR

Cilj Akademije je da pomogne profesionalcima da naprave prezentacije koje se pamte. Zen predstavlja pristup pravljenju prezentacija koji se zasniva na tri zen principa: jednostavnost, prirodnost, elegancija. Akademija je zasnovana na radu svetski poznatog autora Garr Reynoldsa. Akademija je pogodna za sve profesionalce koji prave prezentacije.

- Nivo 1: ZEN Prezentacija
- Nivo 2: Priprema
- Nivo 3: Dizajn
- Nivo 4: Držanje



100% GARANCIJA
Menadžment Centar Beograd je siguran da ćete dobiti najviši kvalitet obuke za uloženi novac. Sa druge strane, ukoliko ne ispunimo Vaša visoka očekivanja, nudimo Vam garanciju - 100% povraćaj novca. Ukoliko niste zadovoljni Akademijom, vraćamo Vam 100% uplaćenog novca. Bez ikakvog pitanja.

ORGANIZACIJA
Akademije se održavaju u našem trening centru u Beogradu, Ustanička 189. Radno vreme 9:00-16:00 h, pauza za ručak 12.30-13.30 h. Broj polaznika je ograničen na 12.

IN-HOUSE
Mnoge kompanije žele da prilagode Akademije svojim potrebama. Javite se za informacije oko in-house Akademija.

MENADŽMENT CENTAR BEOGRAD
Ustanička 189
11050 Beograd
011 3047 126
063 8500 991
office@mcb.rs
www.mcb.rs

ALISA EVSINAHR Director
NIS a.d.

Svaka promena je prilika, samo joj pronadite smisao

POSAO

Početkom septembra 2020. godine, kompanija NIS A.D. Novi Sad, je proglašena za najpoželjnijeg poslodavca u Srbiji prema rezultatima istraživanja „TalentX“ koje je sproveo specijalizovani portal poslovi.infostud.com. Iz ugla HR-a sigurno ste ponosni na ovo priznanje i ovakav employer branding. Kakva je bila vaša uloga u dostizanju ovakvog priznanja?

Ova nagrada je od velikog značaja za našu kompaniju i iza nje stoji svakodnevni naporni rad. Ona je za nas, pre svega, uspeh i doprinos celog tima – kako sadašnje generacije zaposlenih, menadžera i HR tima, tako i prethodnih generacija koje su radile u NIS-u.

Stabilnost, koja je prema mišljenju ispitanika jedna od najvažnijih odlika poželjnog poslodavca, u NIS-u je građena godinama, to nije uspeh koji se može ostvariti preko noći. Za njegovo ostvarenje i očuvanje potreb-

no je mnogo posvećenosti. Zato sa ponosom mogu da konstatujem da NIS ima tim koji je bio u stanju da dostigne ovaj cilj. Međutim, titula najpoželjnijeg poslodavca sa sobom nosi i veliku odgovornost da se to zvanje opravda i zadrži, a da se istovremeno bude pionir u dobrim HR praksama na srpskom tržištu i doprinese razvoju HR zajednice u našoj zemlji. Pored toga, moram reći da sam ponosna što vodim veoma dinamičan tim HR stručnjaka koji su posvećeni, ambiciozni i kreativni i koji su dali veliki doprinos kako bismo dobili ovako značajno priznanje u izuzetno izazovnoj godini.

HR menadžment je oblast koja je dinamična i zavisi od delatnosti kompanije. Kako je NIS kompanija iz oblasti energetike i posebno naftne industrije, šta je ono što vaš HR sektor odvaja od HR sektora drugih kompanija?

Pre svega, treba reći da je NIS kompanija koja ima više od 11.000 zaposlenih koji dolaze iz različitih država sveta i pripadaju različitim generacijama. NIS je vertikalno integrisani sistem, što znači da objedinjujemo ceo ciklus aktivnosti u našoj industriji – od istraživanja i proizvodnje nafte i gasa, preko njihove rafinerijske prerade, sve do isporuke potrošačima na benzinskim stanicama. Takođe, pored Srbije poslujemo u još tri zemlje regiona u kojima imamo zavisna društva. Različite delatnosti naše kompanije zahtevaju i različita znanja naših stručnjaka.

Sve to zajedno čini posao HR tima izuzetno izazovnim jer radimo sa vrhunskim talentima i profesionalcima različitih profesija, smeštenih ne samo širom Srbije, već i u zemljama regiona, a pored toga pripadaju različitim generacijama i imaju različite potrebe i motivaciju.

Za kompaniju koja broji preko 11.000 zaposlenih uloga HR-a je izuzetno važna. Na koji način uspevate da približite HR procese svim zaposlenima?

U kompaniji kakva je NIS, uspešna i transparentna komunikacija sa zaposlenima je od velikog značaja. Takva vrsta komunikacije rezultira poverenjem. Važnost ovog segmenta posebno je vidljiva u epidemiji sa kojom se suočavamo.

Sa druge strane, vodilja ili kreator naše HR agende jesu baš naši zaposleni, koji kroz razgovo-

re sa HR biznis partnerima, različita istraživanja i ankete koje sprovodimo, iznose svoj stav i potrebe koje uzimamo kao smernicu. Dodala bih da mi za pravo kreiramo HR prakse zasnovane na potrebama biznisa, ali u isto vreme osluškujemo i potrebe naših zaposlenih.

2018. godine NIS je menjao HR strategiju koja je podrazumevala i transformaciju korporativne kulture, kompanijskih vrednosti, jačanje brenda NIS-a kao poslodavca i kreiranje kompanijskog EVP-a (vrednosnih propozicija poslodavca). Možete li nam reći nešto više o vašoj novoj HR strategiji?

Sredinom 2018. godine revidirali smo naš pristup korporativnoj kulturi i identifikovali promene koje su nam potrebne kako bismo išli u korak sa vremenom i kako bismo uspešno ispunili novu strategiju kompanije. Shvatili smo da moramo da budemo više fokusirani na rezultate koje ostvarujemo i da promovišemo kulturu inovativnosti i učenja. Ovakav pristup je od posebnog značaja jer je naftna industrija u samom vrhu inovativnih industrija kada je reč o tehnologiji. Kako bismo podržali tako dugoročne promene, ažurirali smo i svoju HR strategiju. Naše redefinisane vrednosti su: odgovornost, transparentnost, inovativnost i stručnost. Takođe, posvećeni smo jačanju brenda NIS-a kao poslodavca. Ispred nas je dug put, ali smo ponosni na prethodne dve godine koje su ispunjene uspešno realizovanim projektima, postavljanjem osnove kroz novi kulturološki pravac, samim tim i nove vrednosti.

HR je pokretač promena dok je u prirodi ljudi da teže stabilnosti i sigurnosti. Na koji način ste obezbedili agilnost u ovom izazovnom periodu epidemije virusa COVID-19?

Pandemija je pokazala da nam je svima potrebna sigurnost i stabilnost. Oslanjajući se na sopstvene resurse, ostali smo stabilna kompanija koja nije otpustala zaposlene i koja je očuvala isplatu osnovnih zarada u punom iznosu. Sve to uspešni smo jer smo bili agilni. Promene će biti stalne, ponekad i veoma neočekivane, neće nam uvek ići na ruku. Zbog toga, moramo da očuvamo agilnost koju smo sada pokazali. Mislim da smo tokom pandemije shvatili da možemo da budemo mnogo pokretniji i fleksibilniji

nego što smo i sami očekivali. Takav pristup biće ključan za uspeh u narednim godinama, jer se sada čini da će jedina konstanta koja će nas pratiti biti promena.

NIS je u 2019. godini bio i domaćin izvanredne međunarodne konferencije čiji je slogan bio „E-Being@Work“, gde su učesnici konferencije imali priliku da putuju stazama „sveta budućnosti“ i da sagledaju perspektive transformacije kompanije u dobu brzog tehnološkog razvoja i digitalizacije. Na ovoj konferenciji ste i sami istakli da je vreme digitalne transformacije vreme prolaska kroz „šumu promena“, ali da ta šuma nije mračna i neprijateljska. Koliko je za vas i vaš sektor bila izazovna „šuma promena“ koja se događa?

Mogu slobodno da kažem da smo i dalje u „šumi promena“. Ne mogu da zamislim život bez promena. Nalazimo se u vremenu konstantnih izazova kojima moramo da se prilagođavamo. Pandemija izazvana Covidom-19 je samo jedan od primera koji nas je naučio da su promene neminovne. Baš zbog neprestanih izazova, verujem da će agilnost postati najvažnija kompetencija u modernom poslovanju i za kompanije i za zaposlene.

Proces regrutacije i selekcije ima univerzalna pravila, sa druge strane on može da bude i specifičan u zavisnosti od kompanije do kompanije. Kako izgleda proces regrutacije i selekcije u NIS-u i po čemu se razlikuje od drugih kompanija?

Smatram da je aktuelni trenutak doba procesa regrutacije i selekcije. Moram naglasiti i da su se promenili načini regrutovanja. Ranije je fokus bio na onima koji imaju odgovarajuće obrazovanje i radno iskustvo. Sada se više baziramo na to da pronademo kolege koje dele iste vrednosti sa nama. Kontinuirano učenje je svakako pravac svih nas i ono u čemu ćemo se, verujem, složiti, jeste da sertifikate i nova znanja možemo nadoknaditi, ali da je nemoguće promeniti nečiju ličnost. Ovo je samo jedan primer promene prioriteta u našem procesu regrutovanja.

Kada pričamo o samom procesu, novina kod nas jeste da se trudimo da u potpunosti stavimo kandidata na prvo mesto (Candidate Centric Approach), pa je pored pravovremene komunikacije i povratne in-

formacije, jedan od važnih segmenata našeg procesa i evaluacija od strane kandidata, čije ishode koristimo za dalji razvoj i pospešivanje koraka u budućnosti.

Čuli smo da su se kod vas desile promene vezano za onboarding kandidata. Kako sada izgleda proces onboardinga u vašoj kompaniji?

Situacija na tržištu, ali i naša želja da novi članovi tima prođu kroz što strukturiranije i lakše iskustvo na novoj poziciji kod nas, bili su povodi za takve promene – prvenstveno kada su u pitanju nove generacije koje su pokretačka snaga kompanije. Svaki novi kolega dobija takozvanog „NIS domaćina“ koji ga upoznaje sa svim pojedinostima novog okruženja, kolegama, pravima i obavezama. Zatim, tu je i niz drugih procesa onboardinga poput e-Trening-a, koji detaljnije pojašnjava naše poslovanje, našu kulturu i naše vrednosti. Nove kolege imaju priliku i da iznesu svoje utiske o onboarding procesu u razgovoru sa linijskim rukovodiocem, mentorom i HR biznis partnerom. Uverena sam da na ovaj način značajno pomažemo da se nove kolege brže adaptiraju na kolektiv i nove radne obaveze, a svojim drugačijim onboarding pristupom dodatno ih motivišemo da ostanu u našoj kompaniji.

Poznato je da u okviru NIS-a imate deo koji se odnosi na Trening i razvoj. Na koji način to organizujete?

Kako bismo bili sigurni da idemo u korak sa razvojem našeg poslovanja, kao jedan od prioriteta navela bih da baš oni koji razvijaju naše poslovanje, a to su naši zaposleni, treba konstantno da stiču nove kompetencije i znanja. Ali, kada pričamo o pristupu, veoma je važno da kod zaposlenih probudimo svest da su oni sami odgovorni za svoj razvoj i da učenje ne dolazi samo iz HR-a, već od njih samih. Mi kao HR smo tu da pružimo alate, pružimo podršku, i usmerenje, a ako zaposleni ne ulažu svoje vreme i trud u samorazvoj izgubiće svoju vrednost.

Najvažnije je da smo proces treninga i razvoja u značajnoj meri prilagodili i povezali sa strateškim kompanijskim potrebama. Unapređujemo veliki broj programa koji bi trebalo da nam pomognu na tom putu (program rotacije, mentorstva i dr). Kako bi razvoj bio jedinstvena priča, on ipak mora da podstakne i dodatno angažovanje zaposlenih, te smo formirali i Akademiju posveće-

nosti, u okviru koje koristimo različite programe i alate kako bismo pojačano radili na razvoju mekih vještina i unapredili lični razvoj naših zaposlenih.

Pored teme posvećenosti značajan fokus stavljen je na oblast digitalne transformacije, kao i well-being. U okviru posebnih programa za razvoj talenata veliki fokus stavljam o i na targetiran razvoj profesionalnih i liderskih vještina uz individualni pristup potrebama svakog od talenata. U tome nam pomažu i brojni alati procene, fokus na individualne snage i targetiran razvoj u skladu sa potrebama svakog pojedinca.

U industriji kao što je naša veoma značajan je tehnički trening zaposlenih koji realizujemo kroz brojne programe u okviru tehničkih trening centara koristeći najsavremenije tehnologije, simulatore, trenažere i brojne druge alate.

Employer branding je novi trend u HR-u. Koje sve aktivnosti Vi sprovodite u oblasti EB-a?

Brend poslodavca jeste jedan od novih velikih trendova u HR-u, ali moram da kažem da kod nas i nije tolika novina. Na našu sreću, rukovodstvo kompanije u potpunosti pruža podršku inicijativama HR-a koje vode u pravcu promena, prilagođavanja trendovima i kreiranja položaja kompanije kao dobrog poslodavca. Ako pogledamo unazad, u poslednje 2 godine smo napravili velike korake u ovom delu HR-a. Employer brand strategija prati fokuse naše HR strategije. Pre svega, definisali smo naš Employee Value Proposition kao osnovu i vodilju našeg employer branda. Takođe, definisali smo i ciljne grupe (kako ih mi vidimo u našem HR timu, ali i po tome kako oni komuniciraju, koje su njihove potrebe i interesovanja) i u odnosu na ovo definisali našu agendu. Tako su, na primer, pojedini naši programi posvećeni mladima, kao što su NIS Calling i NIS Energy, kao i saradnja sa studentskim organizacijama. Fokus ovih programa i saradnje je da naše znanje prenesemo na mlade i time obezbedimo budućnost našeg poslovanja, doprinesemo stvaranju novih lidera. Pored toga, potrudili smo se da se dodatno uključimo u aktivnosti HR zajednice i prenesemo naša znanja, prakse, naš novi pravac. Isto tako smo spremni da učimo od kolega, saslušamo sve dobre ideje. Fokus našeg Brenda poslodavca su naši zaposleni sa svojim porodicama. Oni su velika snaga našeg Brenda i ambasadori koji nas predstavljaju na tržištu rada.

Upotreba IT tehnologija i digitalizacija je postala nezaobilazna u HR-u. Da li možete da podelite primere dobre prakse sa nama?

Alati za menadžere koji obezbeđuju pristup svim neophodnim podacima na jedan klik, kao što je plan karijere zaposlenog, sprovedene obuke, održani treninzi i slično, i te kako utiču na kvalitet i brzinu procesa. Trenutno radimo na tome da sve ove informacije budu jednako dostupne kako bismo unapredili efikasnost i transparentnost samog procesa.

Neizostavno je i da pomenemo novu generaciju tzv. milenijalaca, rođenih od 1990. godine. Oni brže menjaju posao, imaju online pristup 24/7, imaju drugačiji vrednosni sistem, žele povratnu informaciju brzo i odmah. Kakva je vaša preporuka u radu sa milenijalcima?

Na ovo pitanje bih odgovorila u nešto širem kontekstu. Pre svega, mi radimo sa četiri različite generacije zaposlenih, a to su: *bejbi bumeri*, *generacija X*, *milenijalci* i *generacija Z*. To znači da moramo razumeti i ispuniti sve njihove potrebe, a one nisu identične. Zato moramo prilagoditi svoje HR prakse i dobiti različite alate koji će nam omogućiti da se sa uspehom obratimo svim generacijama zaposlenih. To nije lak zadatak.

Generacija Y, *milenijalci*, su deca *bejbi bumeri* (rođena između 1980. i 2000). Oni su prva generacija rođena u svetu zasnovanom na tehnologiji. Odrastali su bombardovani raznim informacijama kroz različite vrste medija, doživeli su gubitak posla u porodicama i preživeli 11. septembar. Prema Daunu, odrastali su sa fokusom na porodicu i imali relativno isplanirane i strukturane živote, tako da oni sada traže izazove i mogućnosti učenja. Stručnjaci navode da zaposleni iz generacije Y pre svega vrednuju balans između privatnog i poslovnog života, ali da im je izuzetno važno i da u poslu, baš kao i u životu, pronađu svrhu. Prema Bersin-u iz Deloitte-a, dve trećine milenijalaca navodi svrhu svoje organizacije kao razlog zbog kojeg su je izabrali kao poslodavca. Istraživanje Levisa i Veskota pokazuje da je najvažniji faktor zadovoljstva poslom za Generaciju Y „dobro objasniti stvari”.

Najmlađa generacija koja se polako počela pridruživati radnoj snazi je *generacija Z*. Više vole komunikaciju licem u lice, očekuju transparentnost i jasne smernice. Oni zahtevaju fleksibilne rasporede. Motiviše ih osećaj da rade posao od većeg značaja i veće odgovornosti. Drugi način da se uključe je kroz iskustvene nagrade i druga priznanja, ali i kroz kreiranje prilika za lični rast i razvoj.

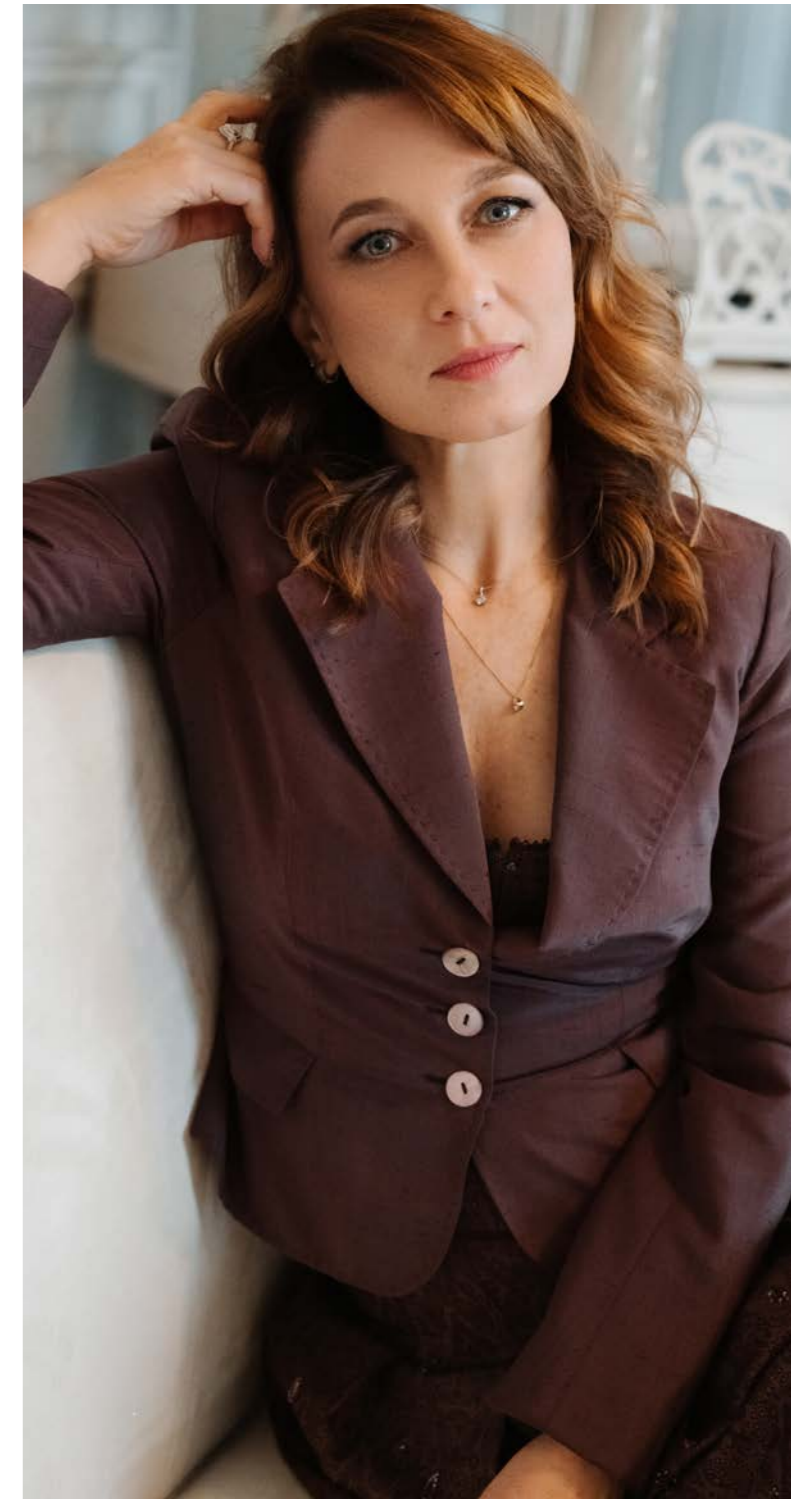
Možemo reći da se radna snaga drastično promenila. Dug rad kod jednog poslodavca je izgleda prošlost, jer nova radna snaga favorizuje brze nagrade, želi odmah da dobije povišicu, nije spremna da čeka. Samim tim, smanjuje se prosečno vreme zaposlenosti kod jednog poslodavca.

Čini se da idemo ka modelu u kome će godinu ili dve provedene u istoj kompaniji biti uobičajena praksa, da se zaposleni neće duže zadržavati. Takođe, u skladu sa dužim životnim vekom i kasnijim odlaskom u penziju, očekujem da će nove generacije dva ili čak tri puta praviti značajne zaokrete u karijeri. Pretpostavljam da će najpre zadovoljiti svoje ambicije u brzom i zahtevnom biznisu, a da će se nakon toga pronaći u nešto manje intenzivnim aktivnostima. I tu vidim ulogu HR stručnjaka da im na vreme ukažu na različite mogućnosti u karijeri.

Trendovi se ubrzavaju u svim oblastima i promene su neprekidne. Koje trendove i promene primećujete u HR sektoru?

Ako pogledam na to kako HR trenutno izgleda, mi u NIS-u smo strukturu postavili u skladu sa Ulrich modelom koji podrazumeva zajednički servis za standardne operacije kao što su administracija u HR-u, obračun zarada, front offices, centri ekspertize koji obuhvataju kompenzacije i beneficije, trening i razvoj, regrutaciju i selekciju i, naravno, biznis partnering.

Kao trendove vidimo i usmereno obrazovanje, treninzi se više ne organizuju na osnovu opštih planova, već se fokusiraju na određene talente. Više pažnje se posvećuje dobrobiti. I dalje se krećemo ka modelu da menadžer upravlja zaposlenima, a HR pruža instrumente. Konstatno učenje i usavršavanje je odgovornost zaposlenog. Navela bih još i: različitost i inkluziju, globalizaciju i digitalizaciju.



PRIVATNO

Vaše bogato prethodno iskustvo prostire se na dva kontinenta. Često se kaže da su Srbi i Rusi vrlo slični po svom temperamentu. Da li je to istina? Kakvo je vaše iskustvo u saradnji sa jednim i drugima, koliko smo slični, a koliko različiti?

Pre svega, svi smo mi ljudi. Ljudi sa potrebama i željama. Nakon par godina provedenih u Srbiji impresije su se promenile, i uvidela sam da ipak postoji razlika.

U Srbiji primećujem da porodica zauzima visoko mesto u listi prioriteta. To primećujem kroz praznike, prvi primer je slava koju slavite, koje nema u ruskoj kulturi. Takođe, i Srbi i Rusi vole sport, ali prate različite sportove.

Kada gledam kroz posao, ponovo nailazim na iste zaključke – ovde je menadžer upućen u veoma važne

porodične događaje zaposlenih. Jedan od primera je bio prvi dan škole i moram da priznam da sam bila iznenađena sa kojim žarom se posmatra ovaj dan.

Rođena sam u Sibiru i većinu svog života provela sam u lepom gradu Sankt Peterburg koji je ipak grad na severu, gde ljudi nisu tako vični u pokazivanju emocija. Ovde je potpuno drugačija situacija. Kao primer uvek navodim događaj sa sastanka koji je bio veoma napet i u kome je došlo do neslaganja, nakon kog su te iste kolege otišle na kafu do kafića gde su nastavili sa svojim svakodnevnim razgovorima kao da prethodne situacije nije bilo. A kada smo već kod kafe – bilo mi je čudno da se naviknem na tolike količine kafe i na pojašnjavanje da crni čaj ne pijem zato što sam bolesna, već zato što u tome uživam. A sada iskreno ne mogu da zamislim da mi dan krene bez domaće kafe.

U Rusiji postoji narodna izreka: „Lepu reč ceni čak i mačka“, ali smo ipak malo hladniji. Svakako mi se sviđa što ljudi u Srbiji uživaju u životu, u lepom vremenu, što jednostavno vole život.

Započeli ste vašu karijeru u bankarskoj industriji, nastavili ste u industriji piva, preko aerodroma do energetike i naftne industrije. Šta biste izdvojili kao zajednički sadržalac svih ovih industrija?

Moram da kažem da sam imala sreće što sam na samom početku svoje HR karijere u Sankt Peterburgu u BNP-Drezdner banci imala priliku da se susretmem sa multikulturalnim timom. Na ovom poslu sam i naučila koliko različitost u ovom smislu doprinosi dobrim rezultatima, kao i kako da ove razlike budu najveća snaga jednog tima.

Nastavila sam da upoznajem različitost nacija i kultura na svom sledećem poslu u Švajcarskoj. U ovoj zemlji naučila sam da budem tačna kao švajcarski sat, što se kasnije pokazalo kao jedna od važnijih osobina za nekoga ko svoju karijeru gradi u segmentu kompenzacija i benefita.

Pet godina rada u kompaniji Heineken u Rusiji, koja je imala preko 10.000 zaposlenih, naučilo me je koliko je moć brenda važna stvar i kako da zaposleni zavole brend za koji rade. Pored toga, iz ovog segmenta karijere nosim i dragoceno iskustvo upoznavanja holandske kulture i načina rada. Imala sam sreće da dođem u kompaniju u trenutku značajnih akvizicija, rukovodili smo sa 10 pivara širom Rusije.

Sva iskustva koja sam stekla mogla sam da primenim na velikom projektu izgradnje novog terminala na aerodromu „Pulkovo“ u Sankt Peterburgu i unap-

ređenju aktivnosti na aerodromu. U kratkom vremenu smo izgradili HR službu koja je primenivala sve moderne tendencije u toj oblasti.

Radila sam u veoma različitim industrijama, ali je zaključak svuda bio isti – rezultati su ostvarivani pre svega zahvaljujući zaposlenom, najvrednijem resursu kompanije. I imala sam zadovoljstvo da u svim kompanijama doprinesem da se na najbolji način odnose prema ovom neprocenjivom resursu. Ono što sam mogla da primetim tokom skoro dvadesetogodišnjeg iskustva u HR-u i rada sa ljudima je to da je poštovanje i briga o zaposlenima ključni faktor za HR, ali i za uspeh kompanije.

Rekli ste da zaposleni konstatno moraju da se usavršavaju i razvijaju. Šta vi po tom pitanju radite?

Uvek je lakše savetovati, nego to uraditi. U svakodnevnom rasporedu teško je naći vremena za samostalni razvoj. Planiranje i postavljanje ciljeva je ključno.

Na početku svake godine postavljam sebi 1 do 2 cilja koji se tiču unapređenja i sticanja novih znanja i veština, to se pokazalo kao dobra praksa. Važno je reći da ciljeve koje postavljamo ne bi trebalo da budu povezani samo sa profesionalnim delom života, jer je lični razvoj podjednako važan.

Kako bih unapredila svoje profesionalno znanje, prošle godine sam uspešno završila CIPD sertifikat nivo 7 i još jednom magistrirala HR, ovaj put na Univerzitetu Kingston. Sledeće godine planiram da imam još jedan novi hobi, onaj kojim se nikada ranije nisam ozbiljno bavila, kao i da unapredim svoj srpski i španski.

Koju biste poslovnu knjigu preporučili našim čitaocima, a smatrate je nezaobilaznom literaturom svakog HR profesionalca?

HR prakse su u stalnom razvoju. Uvek postoje novi autori čija dela treba čitati. Međutim, postoje osnove ljudskih resursa koje se ne mogu menjati. Toplo bih savetovala da pročitate delo Danijela Pinka „Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us“. Ovu knjigu je vrlo lako pročitati i donosi razumevanje ljudskih motivacionih faktora. Ako želite duboko da zaronite u tešku teoriju o ljudskim resursima, preporučujem „A Handbook of Human Resource Management Practice“, Majkla Armstronga. Da biste bili dobar profesionalni HR menadžer, potrebno je da imate šire znanje iz ra-

zličnih oblasti. Morate čitati ne samo literaturu o upravljanju ljudskim resursima, već je potrebno biti i veoma dobar psiholog kako biste razumeli svoje zaposlene, menadžere. Moramo da budemo vrlo moderni i pomažemo kolegama da znaju kako da budu efikasnije u radu i komunikaciji. Kao primer, pročitala sam nedavno vrlo korisnu knjigu „Quiet“, Suzan Kejn, o moći introverta u svetu koji ne može da prestane da govori. Takođe moramo pratiti svet-ske biznis trendove da bismo predvideli šta dalje možemo očekivati. Zato bi, za one koji još nisu čitali, mogla biti veoma zanimljiva „Četvrta industrijska revolucija“, Klausa Švaba. Za kraj, za sve one koji žele da usavršavaju svoje meke veštine koje smatram veoma važnim, predlažem klasik „Umeće ratovanja“, Sun Cua.

Pozicija HR direktora velike kompanije je veoma zahtevna. Kako uspevate da uspostavite work-life balans?

Održavanje ovog balansa je jedna od ključnih stvari ukoliko želimo da budemo efikasni i da preživimo u poslovnom svetu. U suprotnom se dešavaju izgaranje i neefikasnost. Moja energija su pre svega moja porodica i moji hobiji, koji su tu da mi pomognu da skrenem misli nakon napornog radnog dana kroz lepe pokrete argentinskog tanga ili šolje čaja sa mojom decom.

Porodica je najvažnija, ona nam je oslonac i baza za sve u životu. Imam dvoje divne dece koji sada čine svoje prve korake u poslovnom svetu, a ja sam tu za savete – i poslovne i roditeljske. To je taj balans!

I za kraj, možete li nam izdvojiti tri najvažnije preporuke koje bi danas preneli vašim mladim HR kolegama?

Prva koju bih izdvojila je – Zastanite, osvrnite se i pogledajte da li ste tamo gde treba da budete. Ljudi su najkomplicovaniji i najvredniji resurs. Da biste bili dobar HR menadžer, treba da volite ljude, poštujuete ljude i volite rad sa ljudima.

Druga – Svi smo mi različiti i to je lepota HR-a. Ujedno je to i najveći zadatak – kako pronaći pristup koji obuhvata sve te različitosti i pronaći put do srca ljudi i pomoći im da izvuku najbolje iz sebe.

Treća – Ne plašite se promena. Koliko god možda deluju teške i nepovoljne na početku, doneće boljitak. Svaka promena je prilika, samo joj pronađite smisao.





NOVI TRENDOMI U HUMAN CAPITAL MANAGEMENT-U BY ORACLE

*7. sastanak HRM kluba
Hotel Crowne Plaza, 3. 12. 2019.*



Sedmi sastanak HRM kluba održan je 3. decembra 2019. godine, u hotelu Crowne Plaza na temu „Novi trendovi u Human Capital Management-u by ORACLE“.

Na panelu smo imali četiri sjajna panelista:

- **Jelena Blagojević,**
HR Director, MEDIGROUP
- **Minja Bolesnikov,**
Generalni direktor, MAXBET
- **Nataša Stamenković,**
HR & Operations Director, ROAMING GROUP
- **Maja Banovčanin,**
ERP&EPM&HCM application sales specialist for Adriatic, Greece, Cyprus and Malta, ORACLE

Panelisti su pokrenuli nekoliko zanimljivih i gorućih tema u oblasti HR-a: softveri u HR-u, nedostatak radne snage, faktori zadovoljstva zaposlenih kao i employer branding.

Kada se govori o softveru, kao jedna od dobrih ideja za donošenje



odluke o softveru bila je da je najbolje pitati proizvođače softvera ko su njihovi korisnici, a zatim otići kod tih korisnika i videti kako alat funkcioniše u praksi.

Razgovaralo se o jednoj od gorućih tema današnjice – nedostatku radne snage u Srbiji. Panelisti su se složili da je trenutno poremećena ravnoteža između ponude i potražnje radne snage (odlazak u inostranstvo 50.000 zaposlenih godišnje, pojava frilensera, veliki broj novih kompanija i sl.). Panelisti su se složili da treba imati individualan pristup zaposlenima kako bi ih privukli i zadržali u kompanijama.

Što se tiče faktori zadovoljstva zaposlenih istaknuta su tri glavna faktora: posao, novac, i međuljudske odnosi. Ne treba se takmičiti čija je lista benefita duža, već gledati malo dalje od toga – da li su zapo-

sleni srećni i imaju poverenja u svoje nadređene i uopšte, kompaniju. Zaključak je da je i fokus samo na platu pogrešan prioritet. Kada se bavimo svojim saradnicima, kada ih učinimo vlasnicima procesa – damo im fidebik kako su njihove ideje tretirane, oni žele da ostanu tu gde jesu, tu gde se nešto pitaju i pozvani su da stanu iza svog stava ili ideje.

Jedna od gorućih tema je i employer branding, gde je istaknuto da komunikacija, marketing i HR zajedničkim snagama treba da rade na stvaranju dobre slike. Takođe, važno je istaći da između pojmova regrutacija i employer branding ne stoji znak jednakosti, već da je employer branding samo jedan od alata koji pomaže efikasnijoj regrutaciji.

MOTIVACIJA ZAPOSLENIH

8. sastanak HRM kluba

Hotel Crowne Plaza, 30. 1. 2020.



Menadžment Centar Beograd održao je osmi sastanak HRM kluba, 30. januara 2020. godine, u hotelu Crowne Plaza u Beogradu.

Tema o kojoj je vođena diskusija bila je "Motivacija zaposlenih".

Panelisti koji su diskutovali o motivaciji zaposlenih:

- **Svetozar Šijačić**, Rukovodilac ljudskih resursa, CREDIT AGRICOLE SRBIJA
- **Nataša Stamenković**, HR & Operations Director, ROAMING GROUP
- **Svetlana Radović**, Director of Human Potential Development Department, ELEKTROMREŽA SRBIJE
- **Miloš Stojadinović**, HR Manager, KROMBERG & SCHUBERT SRBIJA
- **Marija Stanimirović**, Country HR Business Partner, SR TECHNICS





Diskusija je započela pitanjem o važnosti teme motivacije i šta znači motivisan zaposleni. Takođe, na samom početku diskutovalo se o specifičnostima motivatora u okviru različitih delatnosti, gde je Nataša Stamenković istakla da je „svaki čovek čovek“ i da specifičnosti ne postoje, dok je Svetozar Šijačić izjavio da specifičnost motivisanja zaposlenih proističe iz karakteristika načina poslovanja u bankama. Nataša je takođe dodala da je nedavno istraživanje motivatora ustanovilo da je novac ipak najvažniji motivator.

Zaključak je da je i u današnjim uslovima i dalje važeća Vrumova teoriji koja ističe tri faktora motivacije: napor, očekivanja i privlačnost ishoda.



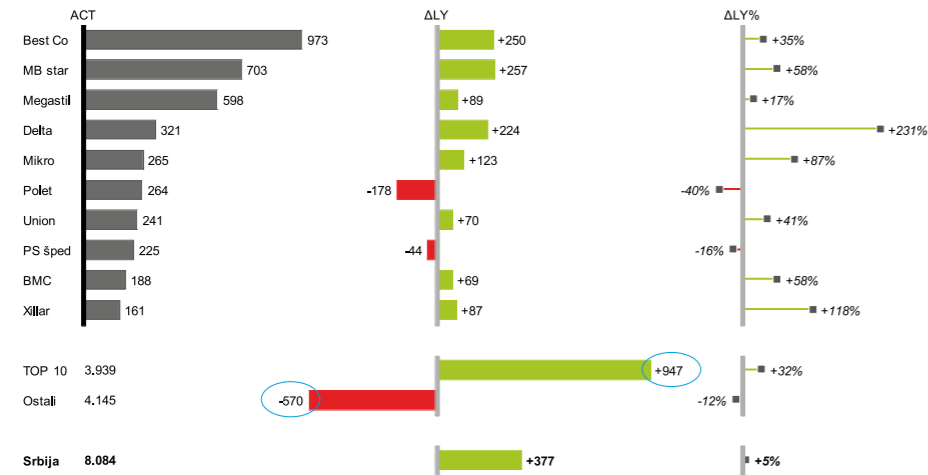
Pokrenulo se pitanje povezanosti organizacione kulture i motivacije zaposlenih. Diskutovalo se i o koučingu, kao stilu liderstva, i kako ovakav stil utiče na motivaciju.

Zaključak je da ljudi treba da se podsete šta je ono što je važno i da se vrte unazad da bi videli gde su sada. Komunikacija, fidbek i dostupnost top menadžmenta, kao i individualni i agilni pristup su alati koji u praksi najviše deluju. Savet za najbolju samomotivaciju je težiti ka donošenju pravih odluka, a da zaposlene treba motivisati uvažavanjem i odgovaranjem na njihove potrebe. Rezultati i priznanje je za mnoge veliki pokretač, a ključni motiv je voleti ono što radiš.



Top 10 kupaca je donelo rast prodaje od 947 kEUR (+32%)
dok su ostali kupci imali pad prodaje 570 kEUR (-12%)

Global doo
Prodaja u kEUR
YTD Avg 2015.



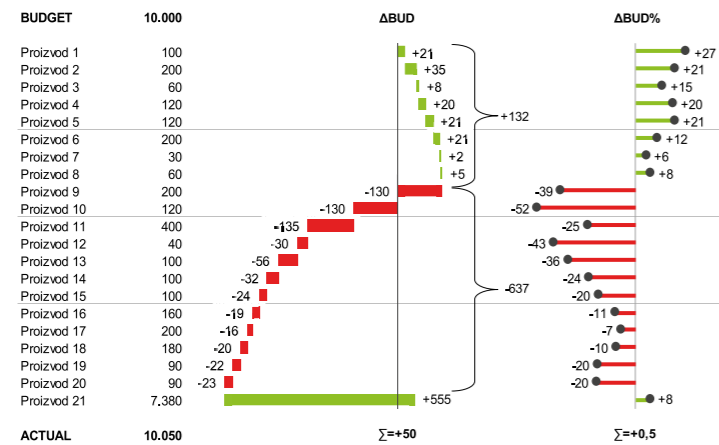
Autor: Menadžment Centar Beograd (MCB)

Mi kreiramo efektne izveštaje za top menadžment!

Najveća varijansa dolazi od 4 tendera koje smo izgubili.
Glavni razlog su bile više cene kod proizvoda 9 i proizvoda 10.

Srbija
Sales on u kEUR
Top 10 varijansa u odnosu na budžet
Jan...Sep 2014

DEMO PRIMER



Autor: Menadžment Centar Beograd (MCB)

Broj 1 za razvoj menadžera u Srbiji



Obuke

Konsalting

Kongresi

B2B Klubovi

Magazini

Knjige