



Ljudi su bitni



O ljudima je reč

Najkomplikovaniji sistemi u vašoj firmi su – ljudi. Kako upravljati ljudskim resursima? Softverska industrija nudi brojna rešenja za Human Resource Management, ali su ta rešenja samo alat kojim HRM stručnjaci pokušavaju da oforme dobre timove i motivišu ih da daju maksimum. Jedan od rezultata je zadovoljni službenik, najbolji ambasador vaše kompanije...

✉ Ana Todorović

Upravljanje ljudskim resursima ili, kako bismo to modernije rekli, *Human Resource Management* (HRM) je jedna od najkompleksnijih ekonomskih disciplina, upravo zbog onoga čime se bavi. A bavi se – ljudima. Uporedimo to sa, na primer, finansijama – dobar softver i obavešteni i pedantni knjigovoda rešavaju stvar. Ili upravljanje zalihamama – ništa lakše, uz kvalitetno i savesno magacinsko poslovanje plus softver. Marketing – zahteva ozbiljan i kreativan pristup, uz stalno praćenje rezultata. Ali upravljanje kadrovima ima toliko mnogo parametara sa jedne i toliko mnogo izuzetaka sa druge strane da je kontrola svih tih činilaca veoma komplikovan proces. Čak i u pretkoronskoj eri (ako se neko još seća tog vremena), HR menadžment se stalno menjao. Od pretežno administrativnog posla koji se bavio platama i kontrolom odsustva, prerastao je u stratešku alatku, snažno podržanu informacionim tehnologijama i ključnu za poslovanje kompanije koja je napokon shvatila da su njen najvažniji resurs – ljudi.

Sa svih strana, a posebno u IT sektoru, čujemo kako je teško naći dobre ljude, a kada nekim čudom i uspete da okupite tim,

još je teže te ljude zadržati. Ovde na scenu stupaju HR menadžeri čiji zadaci uključuju procese planiranja, regrutovanja, selekcije i ocenjivanja rada zaposlenih, kao i sve poslove koji se odnose na ostvarivanje prava i obaveza zaposlenih, ali i na njihovo opšte zadovoljstvo.

Dobar poslodavac

Ovo nas dovodi do pitanja svih pitanja: Šta znači biti dobar poslodavac? Kako na ovo pitanje nema univerzalnog odgovora, kao ni na pitanje što je to sreća ili kako biti dobar roditelj, oslovićemo se na statistiku i pokušati da izvučemo neke zaključke.

Reputacija kompanije

Iako na prvi pogled možemo pretpostaviti da će zaposleni kao glavni faktor izabrati visinu primanja, nije baš tako. Čak 69% zaposlenih bi ostavilo svog sadašnjeg poslodavca zbog loše reputacije i prešlo u kompaniju koju prati „dobar glas“, čak i za nižu zaradu. Dakle, dužnici koji zovu svaki dan, rukovodstvo koje je upetljano u sumnjuive poslove ili postojanje mobinga u kompaniji nisu ono što će vašeg zaposlenog zadržati u firmi. Loša reputacija se u današnje vreme teško prikriva. Postoji više nezavisnih portala na kojima se može oceniti poslodavac i koje

kandidati pretražuju prilikom prijavljivanja za određeni posao.

Samostalnost u radu Niko ne voli da mu se diše za vrat, a posebno ne na mikro nivou. Imajte poverenja u zaposlene i dozvolite im da rade samostalno. Unapred odredite rokove i izveštaje vezane za određeni posao, pa pustite zaposlenog da odradi svoj deo. 63% zaposlenih navodi da im smeta „mikro upravljanje“ i mešanje nadređenih u svaku sitnicu.

Transparentnost HR procesa Zaposleni vole transparentnost. Koliko imam dana godišnjeg odmora i kad mogu da ih koristim? Koliko se vrednuje prekovremen rad? Preko 50% zaposlenih ističe da im nisu jasne procedure u kompaniji i to često rezultira nezadovoljstvom. Dobar Time & Attendance u kombinaciji sa Payroll softverom bi mogao da reši veći deo problema.

Cenjenost i priznanja

Zaposlenom je potreban motiv da dobro radi, a veoma često motivacija dolazi iz priznanja i nagrada za one koji premaže očekivanja. Nagrade pokazuju zaposlenom da je cenjen i da su njegova postignuća primećena i priznata. IT sektor je veoma specifičan, jer veliki procenat zaposlenih ne želi da se ističe i iznosi svoja postignuća. Upravo

tu leži izazov za HR menadžera – treba da prepozna kvalitetnog pojedinca, uprkos njegovoj introvertnosti, i nagradi ga za njegov doprinos.

Međuljudski odnosi u kompaniji U velikim kompanijama, kada mnogo ljudi radi pod jednim krovom, a neretko i u open space okruženju, međuljudski odnosi postaju ključna karika za kvalitetno poslovanje. 41% zaposlenih je izjavilo da ne voli atmosferu u kojoj se spletkari, ogovara i pretresa privatni život kolega. Ipak, savremena andragogija iznosi teoriju po kojoj je upravo ogovaranje i zanimanje za tuđe živote ono što je izdvojilo homo sapiensa u odnosu na druge vrste, omogućujući mu razvoj kvalitetne komunikacije tj. razgovor. Dakle, biologija i psihologija nam govore da je ogovaranje ljudska potreba, ali ipak ne treba dopustiti da se stvari otregnute kontroli i da se zaposleni po čitav dan domundjavaju po kuloarima zanemarujući obaveze. Veoma je bitno i kako se međuljudski odnosi tretiraju u organizacionoj kulturi kompanije, kako se rešavaju konflikti i postiže zadovoljavajuća radna atmosfera. Stoga je veoma važno stalno komunicirati o važnosti dobrih odnosa između članova tima. Organizovanje različitih

događaja za zaposlene ali i zanjihove porodice doprinosi jačanju kolektivnog duha, ali i tu ne treba preterivati, uz konstantno poštovanje privatnosti.

Fleksibilnost Ukoliko je kompanija orijentisana projektno a ne procesno, a IT kompanije uglavnom jesu projektne, zaista nema potrebe držati se striktnog radnog vremena, već je moguće malo „popustiti“. Ni je dobro biti sitničav ni u pogledu komplikovanih procedura, jer to doprinosi lošoj atmosferi. U takvima kompanijama se zaposleni osećaju kao taoći birokratije, večno tražeći različitu dokumentaciju, pišući beskrajne izveštaje i udaljavajući se od svog osnovnog posla.

Dodatne pogodnosti Zaposleni veoma cene i dodatne pogodnosti, ali moramo ovo da napomenemo – godišnji odmor od dve-tri nedelje i sloboden vi-kend nisu nikakav benefit. To se u dobrim firmama podrazumeva. One najbolje čak daju svojim zaposlenima godišnji odmor koliki god žele. Priliku za obra-zovanje i napredovanje čak 75% zaposlenih stavlja veoma visoko na listu želja, a i putovanja se visoko kotiraju. Na spisku se još nalaze i privatno zdravstveno osiguranje, stipendije za decu zaposlenih, korišćenje službenog automobila...

Lista nije konačna ni ultimativna. Ali ako kompanije zaista

žele da privuku i zadrže najbolje ljude i neprekidno rade na tome, osluškujući potrebe svojih zaposlenih uz konstantnu komuni-kaciju na svim nivoima, uspeh neće izostati.

Ništa bez softvera

U svim ovim zahtevnim iza-zovima, HR menadžerima nesebično pomažu softverska rešenja, kojih, kao uostalom i u drugim nišama ima mnogo.

Rešenja za regrutovanje podržavaju sve procese koji se tiču zapošljavanja radnika: upravljanje kampanjama, održavanje baze potencijalnih kandidata, upravljanje *headhunting* agencijama i slično. Predstavljaju polaznu osnovu i „desnu ruku“ svakog HR menadžera.

Rešenja za obračun za-rada PayrollB rešenja se bave obračunom zarada po različitim osnovama (ugовори о раду, уго-вори о делу, приходи од акција...), obračunom obustava od zarada (doprinosi, кредити...), različitim troškovima, bolovanjima... Poje-dina napredna rešenja imaju i dodatne funkcije kao što su obračuni nenovčanih davanja (službeni automobil ili telefon), automatski unos radnih sati i slično. Veoma je važno da payroll rešenje bude usklađeno sa lo-kalnim zakonodavstvom zbog propisanih obračuna poreza, doprinosu i minimalne cene ra-da. Još jedan izazov je uskladiti

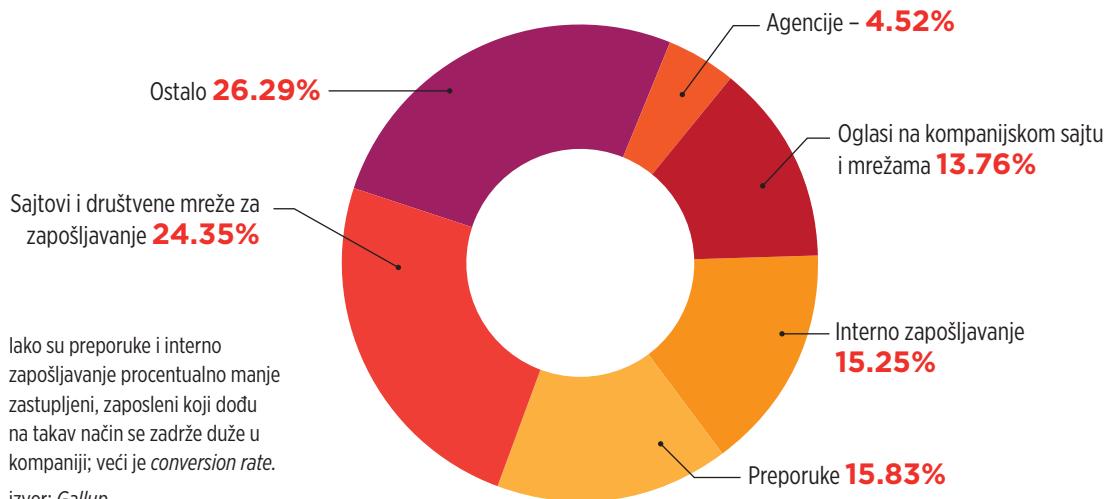
Payroll rešenje sa drugim vrsta-ma softvera (ERP, CRM), pose-bno kada ona stižu od drugog (recimo stranog) proizvođača.

Rešenja za evidenciju ra-dnog vremena Time and Atten-danceB rešenja prate, kontrolišu i čuvaju podatke o prisustvu zaposlenog na radnom mestu. Na taj način se omogućava uvid u prisustvo svakog pojedinca, ali i kreiranje izveštaja na nivou čitavog preduzeća. Prva rešenja ovakvog tipa koristila su kartice za „kucanje“ ali današnja, na-prednja rešenja imaju module za otisak prsta, prepoznavanje lica, ali i omogućavaju evidenti-ranje rada sa udaljene lokacije.

Rešenja za upravljanje idejama Veoma često najbolje ideje za unapređenje poslovanja dolaze od samih zaposlenih, jer oni najbolje poznaju procese i često i sami razmišljaju kako da ih ubrzaju ili olakšaju. Idea Management rešenja predstavlja-vu svojevrsnu platformu na koju zaposleni upisuju svoje ideje, javno ili anonimno. Te ideje se šalju menadžmentu i drugim kolegama na dalju razradu i razmatranje. Ovakva vrsta softvera može poslužiti kao dobra osnova za nagrađivanje radnika koji najviše doprinesu poboljša-nju poslovnih procesa.

Rešenja za učenje Već smo napomenuli da zaposleni veoma cene priliku za unapređiva-nje znanja. Learning rešenja

Kako do najboljih ljudi?



Rad od kuće ili iz hotela

Svako vreme ima svoje breme, a naše tekuće breme je COVID-19. Procenat zaposlenih koji rade od kuće je porastao nekoliko puta u odnosu na „mirnodopsku“ vreme-na. A rad od kuće ne znači da ljudi zaista sede u svom stanu – ono koji vole promene će poželeti da negde otpotuju, kada već ne moraju fizički da budu na poslu. Upravo zbog toga su mnogi ugo-stiteljski objekti adaptirali svoju ponudu, pa sada nude kvalitetne uslove za rad iz hotela ili kafića, naravno uz poštovanje epidemioloških mera. Pogodnosti su brz pristup Internetu, oprema za konferecijske pozive, separe i sobe bez buke, a u ponudu su uračunati obroci i kafa. Zvuči bolje od rada od kuće, zar ne?

predstavljaju bazu znanja koja dostupna zaposlenima i sadrži treninge i literaturu vezane za posao koji obavljaju.

Najpoznatija i najnaprednija HR rešenja sadrže sve ove module, prilagođavajući ih klijentima prema potrebi. Ali za takva rešenja je često potreban i veći budžet, pa ko voli nek izvoli...

Ključ je u komunikaciji

Za uspešnost HR procesa naj-bitnija je komunikacija, i to na svim nivoima u kompaniji. Odnos između zaposlenih i kompanije je dvosmeran. Kao i svaki odnos, zahteva dosta rada i truda, što na kraju ipak daje dobre rezultate. U doba pande-mije je komunikacija prilično otežana, jer je odnos „lice u lice“ redukovani, čak i kad su lica pod maskama. Zato, investirajte u rešenja koja pospešuju komuni-kaciju i kolaboraciju i koris-tite informacione tehnologije kako biste unapredili i ubrzali poslovne procese. Zapamtite, zadovoljni zaposleni su najbo-lji ambasadori kompanije, koji umnogome olakšavaju kasniji posao HR službe.



JOINING FORCES
TO BE THE BEST THAT WE CAN BE



Upravljanje ljudskim resursima nakon velikih akvizicija

Za samo osam meseci, kupovinom domaćeg Comtrade Digital Services i hrvatskog Five-a, kompanija Endava, koja zaključno sa 31. decembrom 2020. u svetu broji skoro 7.500 zaposlenih, **značajno je uvećala svoj tim u jadranskom regionu i proširila poslovanje na čak deset lokacija u Srbiji, Sloveniji, Bosni i Hercegovini i Hrvatskoj**

Uz stalno otvorene pozicije u svim predstavništvima, Endava postaje jedan od vodećih poslodavaca u regiji. I dok integracija sa Five-om tek sledi, Endava i CDS od avgusta prošle godine rade na što bržem i boljem usklađivanju ljudstva i procesa. Njihov recruitment i people development tim nam otkriva šta podrazumevaju migracije u ovoj oblasti.

Kada je Endava kupila CDS, beogradskoj kancelariji priključile su se kolege iz CDS-a koji su, pored prestonice, smešteni u kancelarijama u Kragujevcu, Čačku, Sarajevu, Banjaluci, Mostaru, Ljubljani, Mariboru i Novoj Gorici. Nakon što proces integracije započne na papiru, u praksi on startuje od ljudi. Slična kultura poslovanja koja prepoznaje kompaniju kao glavnog partnera u razvoju zaposlenih učinila je ovaj proces lakšim.

„Iako i CDS i Endava ohrađuju zaposlene da budu odgovorni za razvoj svoje karijere, kompanija je ta koja na tom putu pruža različite mogućnosti i neophodnu podršku. Nakon započinjanja procesa integracije konstatovali smo da imamo mnogo internih inicijativa koje počivaju na istim principima, samo se različito zovu. To nam je dosta olakšalo početne mesecе u integraciji, kada je fokus bio na upoznavanju s kulturom i vrednostima Endave. S druge strane, obe kompanije su prepoznale značaj različitih pristupa, kako u procesu regrutacije, tako i u procesu praćenja karijere svakog pojedinca, što očekujemo da donese dodatna unapređenja i nove razvojne prednosti za naše ljude“, počinje priču Nevena Stanojević, People Development Business Partner sa CDS-ove strane.

Multilateralni pristup

Ono što je najveća promena u oblasti razvoja karijere jeste

multilateralni pristup koji Endava primjenjuje.

„U Endavi svaki novozaposleni i postojeći zaposleni ima svoj plan razvoja koji podrazumeva učeće tri role koje će našim ljudima omogućiti da se razvijaju na nekoliko nivoa – kroz individualni rast, o čemu vodi računa njihov Career Coach, da imaju dobar učinak u timskom radu, o čemu se stara njihov Line Manager i da za svoj rad dobiju odgovarajuće podsticaje i nagradu, za što je zadužen Compensation Reviewer. Ideja ovog segmentiranog pristupa je da procena svakog pojedinca bude što objektivnija, a da samim tim ni odgovornost za razvoj zaposlenog ne bude samo na njemu, što je slučaj u većini tradicionalnih sistema“, objašnjava Maja Vukojević, People Development Business Partner u kompaniji Endava.

„Budući da se ova praksa praćenja individualnog rasta kod nas pokazala kao dobra, započeli smo prenošenje ovih

planova razvoja i na CDS – prvenstveno na njihove najviše strukture, da bi na kraju integracije svi zaposleni imali individualne razvojne planove“, zaključuje Maja Vukojević.

Rad na razvoju zaposlenih

Karijerne prilike za postojeće zaposlene su brojne. Razne interne inicijative prevashodno su namenjene dodatnoj edukaciji zaposlenih, što je velikom broju softverskih inženjera izrazito bitna stavka.

„U Endavi je zastupljen model učenja 70:20:10. Najveći deo, čak 70 odsto, dolazi kroz rad na raznim projektima i u susretu s različitim tehnologijama, što je zapravo učenje kroz iskustvo. Drugi, manji, ali opet značajan deo učenja jeste tzv. učenje od drugih (20 odsto), što je pokriveno raznim internim događajima kao što su Pass it On sesije, disciplinske nedelje, tehnički treninzi. Treći, najmanji, ali ne i beznačajan deo (10 odsto) dolazi kroz struktu-



risano učenje, gde na raspolaganju imamo razne platforme za učenje (Udemy, Pluralsight, O'Reilly, Linux Academy, Frontend masters), ali i knjige, Kindle. Zahvaljujući ovim izvorima, svi zaposleni mogu da uče i usavršavaju se kada im to najviše odgovara, prateći svoj tempo", objašnjava Jovana Todorov, People Development Business Partner u Endavi.

Kreiranje okruženja koje pruža dosta razvojnih prilika ohrabruje ljude da izađu iz zone komfora i iskoriste pun potencijal za razvoj je pravac koji neguje kompanija.

Prilike za zapošljavanje i na drugim tržištima

Ono što je integracija donela obema kompanijama jeste poboljšanje karijernih prilika za postojeće zaposlene, ali i velike ekspanzije u pogledu otvaranja novih pozicija. Marija Crnogorac i Aleksandar Kozić, Recruitment Team Lead-ovi u Endavi i CDS-u, kažu da je sa CDS-om Endava ušla na nova tržišta, pa je njihova analiza i strateško planiranje zapošljavanja na svim lokacijama ono na čemu se radi od početka.

„Da bismo uspostavili dobru osnovu za kreiranje zajedničkih procesa, bilo je potrebno prvo da međusobno razumemo kako funkcioniše sam proces regrutacije u obe kompanije i ustavimo šta je potrebno da usvojimo jedni od drugih, zatim da definišemo timove koji će biti uključeni u proces selekcije kandidata, ali i kreiramo nov proces koji će zadržati postojeće standarde i istovremeno odgovoriti na biznis zahteve obe kompanije“, istakla je Marija Crnogorac.

U skladu s politikom stalnog rasta, Endava konstantno radi na zapošljavanju različitih profila iz oblasti softverskog inženjerstva – Java, C++, Frontend, Mobile developeri, DevOps, Test i Data inženjeri, Business Analyst-i, Project manager-i...
→ Endava.com



Prilike za unapređenje karijere

Pass it On sesije - način da zaposleni u otvorenom razgovoru s drugima podele svoje iskustvo, ekspertizu, pa čak i samo uzbudljive ideje. Reč je o jednosatnim radionicama koje imaju za cilj pre svega predstavljanje dobrih praksi, metodologija rada, procesa i alata. Tokom integracije ovakve sesije su bile oblik mentorstva za različite timove i to obostrano, kako bi obe kompanije zajednički iz oba pristupa izvukle korist i unapredile poslovanje.

Disciplinske nedelje su događaji koji imaju za cilj deljenje znanja iz specifičnih oblasti, pa se tako svake godine u određenom periodu organizuje *Development Week*, *Testing Week*, *Cloud Week*, *Aplications Management Week*, *Project Delivery Management Week*. Koncept deljenja znanja podržavaju obe kompanije, zbog čega nije ni bilo teško da već od početka akvizicije na svim takvim događajima budu prisutni učesnici i prezenteri sa obe strane.

Endava zajednice (*community*), predstavljaju grupu entuzijasta okupljenih oko jedne tehnologije koji se interno sastaju u cilju razmene znanja, kao i pokretanja događaja, inicijativa i obuka značajnih za zaje-

dnicu. Trenutno u Endavi postoji veliki broj ovakvih zajednica: *Java community*, *Cloud community*, *JS community*, *Agile community*, *Delivery Management community* i *Data c, Security Testing community*.

Endava University - mrežna platforma za učenje koja sadrži veliki broj prezentacija, video-zapisa i alata koji su dostupni za korišćenje zaposlenima kako bi mogli da razviju svoj talenat na svim nivoima.

Your Zone awards - isticanje važnosti kulture *feedback-a* u obe kompanije i prepoznavanje doprinosa svakog pojedinca ne samo od svojih menadžera već i od kolega s kojima rade na projektu, lokaciji.

Vebinari - niz susreta koji imaju za cilj da doprinesu razvoju stručnih zajednica baveći se značajnim temama iz više oblasti. Akcenat je na deljenju znanja ne samo unutar kompanije već i van nje. Endava i CDS imaju jedan uspešan vebinar iza sebe, a već 7. aprila od 18 h u najavi je novi na temu „Kreiranje sintetičkih medija uz pomoć veštačke inteligencije“ koju će održati Boris Cergol, direktor odeljenja za veštačku inteligenciju u CDS-u.

Sve je počelo u mehaničkoj radionici u Stokholmu 1876. godine, u kojoj je Lars Magnus Ericsson dizajnirao telefone, a njegova supruga Hilda ih proizvodila motajući kalemove od bakarnih žica. Od tog trenutka, Ericsson tehnologije su menjale svet čineći prekretnice koje su transformisale živote, industrije i društvo kao celinu



Ericsson tehnologija u pozitivnim promenama sveta

Od pojave telekomunikacija, kompanija Ericsson je uložila ogroman napor i vreme u saradnju sa drugima kako bi postavila otvorene standarde koji omogućavaju globalnu povezanost i komunikaciju. U početku, ona je unapredila analognu komunikaciju novim switching tehnikama i tehnologijom. Ericsson je takođe i pokretač digitalne revolucije. Kada je broadband bio u povoju, Ericsson je već radio na tehnologiji koja će kasnije postati 3G, kao i na razvoju 4G tehnologije, mnogo ranije nego što su pametni telefoni postali svuda prisutni.

Nakon više od 140 godina, ova švedska kompanija, sa svojih skoro 100.000 zaposlenih, predstavlja svetskog lidera u okruženju komunikacionih tehnologija, okruženju koje se brzo menja i opslužuje klijente u više od 180 zemalja, pružajući im hardware, software i servise koji omogućavaju povezanost na najbolji mogući način.

Danas, kada je 5G komercijalna realnost, kompanija Ericsson jača svoju lidersku poziciju tako što nastavlja da investira u svoj široki portfolio koji omogućava pružaocima komunikacionih usluga da se digitalizuju

i uvećaju efikasnost na pametan i održiv način.

Zdravlje i blagostanje u kompaniji Ericsson

Pandemija COVID-19 stavila je svet pod ogroman pritisak, promenivši način na koji živimo, ali nas je na neki način naterala da bolje shvatimo pravi značaj dobrog zdravlja.

Ništa nije značajnije za kompaniju Ericsson od njenih ljudi.

Godina 2020. značajno je doprinela tome da se svi usredstvili na brigu o svom telu i umu, a kompanija Ericsson je sada, više nego ikada ranije, posvećena pružanju bezbednog



ERICSSON

i zdravog radnog okruženja svojim zaposlenima, klijentima i partnerima, uz pomoć svoje globalne strategije, posebnih programa i ambicioznih ciljeva.

Na početku pandemije, ova švedska kompanija je uputila gotovo sve svoje zaposlene na rad od kuće, tako da je do kraja 2020. godine oko 90.000 ljudi radilo na daljinu, uz najveću moguću fleksibilnost u podržavanju individualnih stilova rada, istovremeno balansirajući poslovne potrebe uz minimalne smetnje za klijente.

Odgovor kompanije Ericsson na pandemiju COVID-19 bio je glavni fokus rukovodstva kompanije i uključivao je mere za praćenje uticaja na blagostanje zaposlenih, posebno se usredstujući na mentalno zdravlje, uključujući ankete o mišljenju zaposlenih i dodatno obučavanje menadžera.

Švedska kompanija je brzo odlučila da podeli neke praktične savete o blagostanju, ergonomiji i dostupnim alatima za virtuelnu saradnju među svojim zaposlenima, a takođe je pokrenula i globalni program

pod nazivom *Ericsson Care*, koji sadrži proaktivnu agendu, iznad nivoa koji nalažu zakoni, međunarodni standardi i zahtevaju klijenti. Zahvaljujući ovom programu, zaposleni mogu da koriste digitalnu platformu o zdravlju sa sadržajem i aktivnostima koji im pomažu da vode računa o svom telu i umu, kao i sa mnogim korisnim navikama koje će ih inspirisati da svoje zdravlje stave na prvo mesto, tako što će izdvojiti vreme da vežbaju, da se opuste i da se povežu sa voljenima.

Ubrzo nakon početka vanredne situacije, kompanija Ericsson je ponudila svim svojim redovno zaposlenim kancelarijskim radnicima program nabavke kompletног paketa nameštaja za kancelariju kod kuće, uključujući stolicu, sto i lampu, s namerom da imaju najbolje moguće uslove u radu na daljinu i da uživaju u ergonomskoj udobnosti kancelarije čak i kod kuće.

Takođe, kako bi sprečila da se ljudi osećaju preopterećeno, uznemireno i nesigurno, kompanija Ericsson je proširila ponudu

intervencija i sredstva za blagosutanje pomažući zaposlenima da održe dobar nivo zdravlja putem programa pomoći zaposlenima, obuka o mentalnom zdravlju, podizanja svesti, davanjem saveta o tome kako se opustiti, poboljšati san, nositi se sa stresem, voditi računa o mentalnom zdravlju. Pored toga, kompanija Ericsson je u martu obezbedila zaposlenima Headspace, najbolje ocenjenu aplikaciju za vođenu i slobodnu meditaciju, uz besplatan i neograničen pristup dnevnim objavama za održavanje

ma u pogledu porekla i kultura. Kompanija aktivno radi na tome da osigura da različitost predstavlja konkurenčku prednost, time što neprestano teži radnom mestu koje daje prednost, poštuje i vrednuje individualne razlike. Inkluzija i različitost smatraju se nekim od najvažnijih sastavnih delova kompanije i oni su ključni za razvoj poslovanja, kulturu kompanije i suštinske vrednosti.

U godini koju je obeležila globalna pandemija i društveni nemiri širokih razmera, kompanija Ericsson je učvrstila svoje

Inkluzija i negovanje različitosti na radnom mestu predstavljaju poslovni i etički imperativ kompanije Ericsson

pažnje, seansama za prevladavanje stresa, anksioznosti i bola, pričama, potkastovima i plejlistama za bolji san i vodičima za vežbanje kod kuće.

Različitost i inkluzija u kompaniji Ericsson

Kompanija Ericsson posluje u više od 180 zemalja sa svim podrazumevanim bogatstvi-

uverenje da inkluзija i negovanje različitosti na radnom mestu predstavljaju poslovni i etički imperativ. Godina 2020. bila je ključna za razvoj kompanije Ericsson u pogledu različitosti i inkluзije, ispunjena razmišljanjem, analizom podataka i razvojem nove strategije. Organizacija je započela sveobuhvatni pregled svog pristupa različitosti i inkluзivnosti sa namerom da se ponovo usredsredi, da reinvestira i ubrza svoje napore u cilju stvaranja inkluзivne i reprezentativne radne snage.

Nadovezuјуći se na početna ulaganja u bihevioralnu nauku 2019. godine i početkom 2020. godine, kompanija Ericsson se obvezala da svoj pristup različitosti i inkluзiji širom kompanije zasnuje na dokazima i ponašanju. Ovaj pristup započinje snažnom posvećenošću višeg rukovodstva i nastavlja se revidiranjem i jačanjem svih procesa koji se tiču ljudskih resursa i obuka, uz istovremeno ciljano ulaganje u poboljšanje zastupljenosti žena i manjina, kako u okviru kompanije Ericsson, tako i u IKT industriji u celosti. Kompanija se posvetila nizu ulaganja, uključujući uklanjanje pristrasnosti iz svojih procesa koji se tiču ljudi, analizu zarada iz perspektive



jednakosti zarade i formiranje centralnog tima koji je posvećen negovanju različitosti i inkluziji.

Kompanija Ericsson prepoznaće brojne događaje („Međunarodni dan žena“, „Svetski dan kulturne raznolikosti“, „Dan devojčica u IKT sektoru“, „Mesec svesti o različitosti“) i podržava „Cilj broj 5 Ujedinjenih nacija“ o održivom razvoju za postizanje rodne ravnoopravnosti. Da bi to postigla, fokusira se na interno povećanje broja žena na svim nivoima, kao i na ono što je moguće uraditi kako bi se više devojaka zainteresovalo za izučavanje prirodnih, matematičkih, inženjerskih i tehničkih naučnih oblasti. Kompanija Ericsson Srbija je 2020. godine osvojila nagradu za rodno osjetljivu kompaniju.



Kompanija Ericsson posluje u više od 180 zemalja sa svim podrazumevanim bogatstvima u pogledu porekla i kultura



Dodata priznanja Udruženja poslovnih žena Srbije 2020 kompaniji Ericsson Srbija

Ovo priznanje dodelilo joj je Udruženje poslovnih žena Srbije, prepoznavši napore kompanije da motiviše žene i devojke da postanu inženjeri telekomunikacija.

Održivost

Održivost i korporativna odgovornost dugo su predstavljali srž strategije i kulture kompanije Ericsson, sa svrhom pokretanja poslovne transformacije i stvaranja vrednosti za zainteresovane strane.

Rad kompanije Ericsson u ovoj oblasti je važan iz tri glavna razloga:

- sticanje poverenja zaposlenih, klijenata i drugih ključnih zainteresovanih strana;
- podrška pružanju inovativnih i energetski efikasnih proizvoda i rešenja;
- poboljšanje performansi i efikasnosti sopstvenog poslovanja i lanca vrednosti kompanije Ericsson.
- Proaktivno upravljanje temama koje se odnose na klimatske mere i životnu sredinu ključna su komponenta strategije održivosti kompanije Ericsson. Smanjenje potrošnje energije i CO₂ je prioritet za telekomunika-

Kompanija Ericsson Srbija je 2020. godine osvojila nagradu za rodno osjetljivu kompaniju. Ovo priznanje dodelilo joj je Udruženje poslovnih žena Srbije prepoznavši napore kompanije

cionu industriju, a kompanija Ericsson se zalaže sa rešenja zasnovana na IKT poput IoT, što je održiv način za gradove i društvo za smanjenje uticaja ugljenika. IoT je pokazao kako umrežavanje može pomoći u probijanju energetske krive za mobilne mreže i kako digitalna rešenja mogu smanjiti emisije ugljenika za 15% do 2030. godine u sektorima kao što su prevoz i proizvodnja.

Mladi talenti i obrazovanje

Kompanija Ericsson nastoji da poveća svest među mladim stručnjacima i studentima u sektorima za IKT, tehniku i programiranje o tome čime se bavi tako što sarađuju sa univerzitetima kroz sajmove za zapošljavanje, posete lokacijama, otvorena vrata itd.

Kompanija Ericsson se 2020. godine pridružila „Globalnoj obrazovnoj koaliciji“ za odgo-

vor na COVID-19 i pokrenula je neke važne obrazovne inicijative uz pomoću kojih pruža onlajn programe i programe uživo, koji su usmereni ka različitim starosnim grupama i nivoima kompetencija, za razvoj digitalnih veština, uključujući programe osmišljene tako da razvijaju i privlače talente u IKT industriju.

Kompanija omogućava zaposlenima da prenose svoje znanje i iskustvo studentima, mладима i старијима, tako što pokreće obrazovne inicijative u različitim zemljama.

Kao deo ovog fokusa na obrazovanje, kompanija Ericsson je uspostavila globalno trogodišnje partnerstvo sa UNICEF-om za pomoć u mapiranju mogućnosti povezivanja škola u 35 zemalja do kraja 2023. godine. Ovaj zajednički poduhvat podržaće Giga inicijativu, koja nastoji da poveže svaku školu sa Internetom do 2030. godine.

→ Ericsson.com

PC
PRESS



Download on the
App Store

GET IT ON
Google play



Informacije sa

o tehnologiji i biznisu

Časopis PC Press u print i digitalnom formatu,
u potpunosti orijentisan prema poslovnim korisnicima.

prodavnica.pcpress.rs





Kako ne raditi od kuće, a osećati se kao kod kuće?

Gorski Hotel & Spa na Kopaoniku je jedinstveno mesto koje će vam pružiti preko potrebnu promenu. **U neposrednom dodiru s prirodom, bićete raspoloženi i za rad i za opuštanje** koje nam nedostaje svih ovih meseci

Stojana Kevrešan

Prošla je već čitava godina u kojoj je rad od kuće postao svakodnevica i za one koji inače nisu mogli ni da pomisle na ovakav način obavljanja radnih zadataka. Od oduševljenja, preko misli da bismo mogli tako zauvek, do neizdržive želje da se vratimo u kancelariju – sve smo prošli.

Sada kada smo uvideli sve prednosti i jedne i druge strane, najviše bismo voleli da možemo da imamo zdravu kombinaciju i, kao za mnoge druge stvari, mogućnost izbora.

Povratak kući

Brojke nam diktiraju tempo života i rada, a šta kaže statistika o radu od kuće? Po istraživanju Republičkog zavoda za statistiku, broj zaposlenih koji je radio od kuće se, za drugi kvartal 2020., povećao 4% u odnosu na isti period 2019. godine. Koliko će još trajati situacija u kojoj smo se našli i potreba da što više ostajemo kod kuće, niko ne

može precizno da nam kaže, a brojke koje indikuju da rad od kuće postaje način funkcionisanja svih koji za to imaju uslove konstantno se povećavaju.

Opiranje proleća da se konačno pojavi, zagađen vazduh i standardni izazovi koje nam gradski život nameće nikako nam ne pomažu da pronađemo olakšanje i zdrav beg od svakodnevice. Deca hoće svoj komad pažnje, mi hoćemo naš komad mira, poslodavac hoće maksimalno zalaganje, a dnevne obaveze se još uvek ne obavljaju same i dođu dani kada nas sve to premori. Rad od kuće ne mora da bude baš rad od kuće. Da, moramo da radimo, ali to može biti i s nekog drugog mesta. Na primer, možemo da budeмо okruženi šumom, čistim vazduhom, sadržajima za decu i potpuno bezbedni.

Više od kuće i kancelarije

Tragajući za idealnim mestom gde bi se moglo dobiti sve nabro-

jeno, pa i više od toga, došli smo do Kopaonika. Nacionalni park znači da je priroda netaknuta. Netaknuta priroda znači da je vazduh savršeno čist. Ako ćemo opet da govorimo u brojkama, to zvuči ovako – dok je u Beogradu indeks zagađenosti 125, na Kopaoniku je 4! Kad smo već došli do Kopaonika, našli smo i ono što je na njemu najbolje, a to je Gorski Hotel & Spa.

Ovaj luksuzni hotel i spa nalazi se u samom centru skijališta, na stazi Malo jezero. Potpuno je uklopljen u prirodno okruženje, a panoramski prozori, kamin i miris drveta pružaju osećaj sjedinjenja s prirodom od prvog koraka načinjenog u hotelu. Opst brojke – najmanja soba ima čak 32 m², voda u spoljnem bazenu je 35 stepeni, a osećaj dobrodošlice nemerljiv. Većina soba ima prekrasne poglede na vrhove (da, i na Pančićev), hrana koju služe je raznovrsna, s mnogo zdravih opcija, a uvedene su sve mere koje su neophodne radi sprečavanja širenja virusa, jasno su predstavljene i isključive.

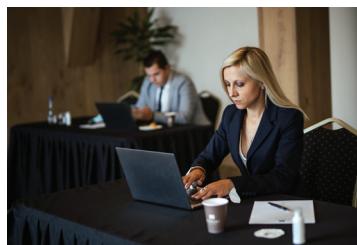
Spa centar nudi pregršt različitih sadržaja, od spoljnog bazena koji radi cele godine jer se voda zagревa, preko unutrašnjeg, do sauna, masaža, tretmana... Ali dobro, nećete raditi iz spa centra. To vam sve govorimo

za onaj deo relaksacije nakon posla, umesto prebacivanja na kauč ili fokusa na drugi ekran.

Spremni za radne zadatke

Za rad „od kuće“, ili u ovom slučaju iz Gorskog raja, važno vam je da znate sledeće: Wi-Fi konekcija je savršena. Mir i tišina su zagarantovani. Room service je aktivan. Za decu su tu brojne aktivnosti – movie room u kom se u dva termina puštaju animirani filmovi, games room s različitim društvenim igrama i igrionačica sa stručnim osobljem za nešto mlađu dečicu.

Da ne bi ceo put prošao samo u radu, nego da biste proveli što više vremena u prirodi, s dragim osobama i opuštajući se, u Gorskem su napravili specijalne ponude koje nude spoj svega najboljeg. Tako, možete da birate da Uskrs i 1. maj provedete upravo tamo, te da veći fokus bude na odmoru. U tom slučaju čekaju vas besplatan smeštaj za decu, uz bogat organizovan i vođen program za njih, kako biste vi mogli da isprobate sve ono što smo pomenuli da nudi spa centar. Omiljeni dečiji praznik bi u ovom slučaju bio idealan spoj zabave, kvalitetnog zajedničkog, ali i samostalnog vremena za opuštanje.



Luksuzni Gorski Hotel & Spa je uklopljen u prirodno okruženje u centru skijališta, na stazi Malo jezero

Prolećna ponuda

Ako vam se pak žuri i želite da Gorski Hotel & Spa postane vaša kancelarija, prolećna specijalna ponuda je savršena za vas. Smeštaj za decu je gratis, parking je besplatan, a dobijate i popust za ekskluzivni *a la carte* restoran La Pista, otvoren ove godine.

Važno je istaći i da Gorski ima tehnički vrhunski opremljen i prelep kongresni centar

koji omogućava organizovanje hibridnih događaja uz potpuno novi doživljaj i lakoću. Aktuelni su team building paketi za manje grupe ljudi, sa aktivnostima u prirodi koje omogućavaju distancu, a obećavaju dobru zabavu.

U ponudi su i vaučeri sa specijalnim cenama za period proleća i leta, pa možete razmotriti ideju da na ovaj način na gradite svoje najbolje zaposlene i kolege koji su prošli kroz teške trenutke prilagođavanja radu od kuće, ili koji su ga pak lako savladali, ali dooprili održanju i razvoju tima. A možete i samo da ga poklonite omiljenoj osobi pa otpotujete s njom.

Dakle, bilo da želite da izabere najbolji period kada će vam prijati da rad od kuće zamenite za rad iz Gorskog idile, ili želite da spojite praznike, užitak i rad, dovedete kolege da se opuste, decu da se igraju ili partnera da se ponovo zaljubi, Gorski Hotel & Spa je idealno mesto. Spoj prirode, vrhunske usluge, komfora i raznolikost ponude ne mogu vas nikako ostaviti neinspirisanim. Verujte, čim osetite smirenu i toplu atmosferu Gorskog, dobićete polet kakav niste osetili još od pomisli da će rad od kuće biti baš opuštajući i blagotvoran.

→ www.gorskihotel.com

Šta još treba da zname o Gorskom



VIP Spa

Jedinstveno hedonističko iskustvo za dvoje. Znamo da je privatnost ono što daje opuštanju potpuno novi nivo. Zato preporučujemo VIP spa koji, pored dva vodena kreveta, ima finsku saunu i parno kupatilo. Uz lagantu muziku, aromaterapiju i bocu vina, VIP spa iskustvo biće reset koji retko šta može da zameni.

Restoran La Pista

Jedinstvenosti restorana su razne. Možda je najvažnije da počnemo od toga da se sva hrana priprema isključivo od italijanskih namirnica prve kategorije. Namirnice se dopremaju ekskluzivno za potrebe restorana direktno iz Italije. Pored najpoznatijih italijanskih brendova hrane, koje svako očekuje u ovakovom restoranu, tu su i namirnice proizvedene u malim manufakturama gde je cela proizvodnja već rezervisana za *La Pista*. To znači samo jedno – sve što probate u *La Pisti*, biće iskustvo koje je nemoguće ponoviti na drugom mestu!

Sertifikat Clean & Safe

Gorski Hotel & Spa jedan je od prvih hotela u Srbiji koji je dobio zvaničan sertifikat *Clean & Safe* koji garantuje da se sve mere u borbi protiv epidemije svakodnevno i bez izuzetka implementiraju.

Dezinfekcija i mere prevencije

Koliko ozbiljno pristupaju situaciji u Gorskom, dokazali su činjenicom da su nabavili sopstvene dezinfikatore koji su preporučeni i dokazano efikasni u borbi protiv virusa i bakterija. Svaka soba se pre ulaska novog gosta dezinfikuje ovim dezinfikatorima i garantuje vam najveći mogući stepen bezbednosti. Osim toga, veći dezinfikatori se koriste za dezinfekciju zajedničkih prostorija koja se vrši na svaka dva sata.

Spa centar radi po izmenjenom režimu koji podrazumeva dezinfekciju i provetranje celokupnog prostora u trajanju od sat vremena nakon svakog termina od dva sata u kom je broj korisnika ograničen.



Za mnoge kompanije, važan procenat eksternog regrutovanja prebačen je na interno, jer su morale da identifikuju potencijalne interne kandidate zbog zaustavljenog zapošljavanja. Prema istraživanju koje je sproveo Fortune ispitujući izvršne direktore, 59 odsto kompanija je zamrzlo novo zapošljavanje kao odgovor na krizu, 29 odsto je zaposlene poslalo na odsustvo, dok je 25 odsto kompanija otpušтало zaposlene.

Od regrutovanja, preko geometrisifikacije ili specijalizovanih programa preporuka, kompanije postaju sve zainteresovanije za usvajanje novih tehnologija, a automatizacija zamenjuje ručne procese. Automatizovani sistemi koji podržavaju proces regrutacije od početka do kraja pomažu osobama zaduženim za regrutaciju da steknu bolji uvid u status svih kandidata ili da budu u stanju da naprave objektivna i tačna poređenja između mnogih potencijalnih kvalifikovanih kandidata.

Novi zahtevi tržišta

Ekonomija je trenutno u neviđenim promenama i traži inovativan pristup regrutovanju. Kompanije u sektorima poput zdravstvene zaštite i maloprodaje hrane zapošljavaju nove ljude i uvode ih u posao brže nego ikad, zbog istorijskih skokova potražnje. Ponuda talenata u nekim sektorima iznenada je veća nego što je bila decenijama, što opterećuje organizacije koje moraju da provere više kandidata kako bi našle pravu osobu.

Stoga je od ključne važnosti kreiranje strategije regrutovanja koja funkcioniše u najrazličitijim situacijama. Jedna od najvećih promena, koja pogodila mnoge različite vrste organizacija, jeste ta što se veći deo posla preselio online. Pružanje pozitivnog virtuelnog iskustva kandidatima za posao može biti izazov i zahteva od kompanija da imaju sistem koji omogućava ne samo razgovore na daljinu već i virtuel-

Savremeni digitalni ekosistemi i platforme kao podrška u procesu regrutovanja

Da bi se prilagodile „novoj normalnosti“, kompanije moraju da budu otvorene i usvoje nove stavove i proceze, podržane tehnologijom. SAP – nudeći najveće rešenje na svetu za HR u oblaku, SAP SuccessFactors, koje koristi 160 miliona korisnika širom planete – primetio je da je COVID kriza započela „prinudnu“ digitalizaciju unutar oblasti ljudskih resursa

elno potpisivanje dokumenata koji je i prikidan i usklađen. Bez ovih mogućnosti, svaki pristup virtuelnog regrutovanja verovatno će isključiti kandidate – po cenu dovoljnog broja, veština ili raznolikosti radne snage.

Digitalno regrutovanje nudi jedinstvene prednosti kompanijama u procesu regrutacije

Prema studiji Fortune Business Insights-a, prelazak na oblak i mobilne aplikacije glavni je pokretač ulaganja u akviziciju talenata u narednih 12-18 meseci.

Digitalna regrutacija pruža veće šanse za uspeh u zapošljavanju pravih ljudi za određenu ulogu. Prednosti takvog rešenja uključuju mogućnost ciljanja veće publike, kao i upravljanje većim brojem kandidata. Istovremeno, kompanije mogu da postignu mnogo brže rezultate – na primer, kandidat koji se prijavio ujutru može da se intervjuje do kraja dana.

Takođe je važno da je brend kompanije kao poslodavca u direktnoj vezi s tehnologijom regrutovanja koju kompanija koristi. Brend poslodavca je sačinjen od svih dodirnih tačaka koje kompanija ima s kandida-

tim i zaposlenima, od prvih poruka koje se šalju kandidatima. Nasuprot tome, regrutovanje na mreži nije relevantno ako nijedan član tima nije prisutan na profesionalnim društvenim mrežama, ako kompanija nema vidljivost u Internet prostoru.

Irina Tache, Sales Executive (SAP Success Factors Sales Exe-

Prelaskom na jedno rešenje, zasnovano na oblaku, kompanije mogu zameniti primenu, održavanje, usvajanje i troškove nekoliko offline sistema. Procesi regrutacije mogu se automatizovati uz pomoć pravila i rešenja za mašinsko učenje, koji pojednostavljuju prijave, upravljanje kandidatima i ponudama, što je neophodno,

Prema studiji Fortune Business Insights-a, prelazak na oblak i mobilne aplikacije glavni je pokretač ulaganja u akviziciju talenata u narednih 12-18 meseci

cutive for SAP Romania, Bulgaria and West Balkans), ističe da SAP SuccessFactors Recruiting na jedinstven način kombinuje sistem praćenja kandidata (ATS), raspodelu posla i mogućnosti upravljanja odnosima s klijentima (CRM), sa inteligentnim tehnologijama kako bi pružio smislena iskustva kandidatima, osobama zaduženim za regrutaciju, kao i menadžerima za zapošljavanje. SAP-ovo rešenje može povećati efikasnost osoba zaduženih za regrutaciju kako bi dobili dodatno vreme za druge relevantne stvari, poput razumevanja, zapošljavanje i ispitivanja kandidata.

kako u slučaju brojnih poslova, tako i za složene organizacione strukture. Kompanije mogu eliminisati složenost intervjuja i ponuda, zahvaljujući upravljanju celokupnim procesom, od planiranja do povratnih informacija, rangiranjem kandidata u bazi podataka, generisanjem tenderskih pisama do prihvatanja ponuda – brže nego ikad.

„Tipičan problem s kojim se susrećemo je nesklonost ka usvajanju tehnologije pre pravilnog kreiranja procesa koji bi trebalo da bude integriran i digitalizovan. Za ove scenarije pružamo mogućnost razgovora s našim savetnicima za HXM

rešenja i vrlo često postavljamo najbolja rešenja ugrađena u sistem“, podvlači Irina Tache, napominjući da se sa SAP Success Factors kompanije mogu pridružiti zajednici od preko 3.300 globalnih klijenata za regrutovanje, gde mogu pronaći najbolje reference za usvajanje, strategiju proizvoda i kontinuirane inovacije.

Šta kompanije dobijaju radeći sa digitalnim HR procesima?

Automatizovani tokovi rada, preporuke i dodatne informacije pomažu osobama zaduženim za regrutovanje da ubrzaju složene procese, eliminisu nesvesnu pristrasnost i neprekidno poboljšavaju performanse tokom čitavog procesa regrutovanja. Korisnici prepoznaju prednosti tehnologije u oblaku, eliminisanje „teških“ primena i procesa, smanjenje zavisnosti od IT-ja, pristup najboljim primerima i mogućnostima.

Sa SAP Success Factors Recruiting rešenjem, stručnjaci za regrutovanje uštede 25-40 odsto vremena, a kroz proceze i alate za upravljanje aplikacija njihova efikasnost se može povećati za 20 odsto. Klijenti

ostvaruju popuste između 20 i 50 odsto na troškove zapošljavanja i 90 odsto od agencijskih provizija, a može se dobiti 40 odsto od standardizacije procesa regrutovanja i zapošljavanja.

„Fleksibilnost i proširivost, dostupni kroz naš HXM paket i opsežni partnerski ekosistem, osiguravaju da organizacije ulažu u dugoročni, strateški pristup pronalaženju, angažovanju i zapošljavanju najboljih svetskih talenata“, dodala je Irina Tache, Sales Executive (SAP Success Factors Sales Executive for SAP Romania, Bulgaria and West Balkans).

→ SAP.com



**Velika kompanija
kao što je Imlek
angažuje ljudе
veoma širokog
spektra zanimanja,
kako iz zemlje,
tako i iz regiona.**

**Koliki je uticaj
tehnologije na
rad u sektoru
ljudskih resursa,
objašnjava nam
Veljko Stanojković,**

**menadžer
za naknade,
beneficije i
personalnu
administraciju**

✉ Voja Gašić

Kako tehnologija menja rad u HR

Proizvodnja mleka i mlečnih proizvoda sigurno spada u najosetljivije zadatke prehrambene industrije. Održavanje kvaliteta i standardizacija proizvoda moraju da ispune visoke standarde, a to je nemoguće bez dobrog tima – i tehnologije.

P: Ako tehnologija značajno menja procese proizvodnje i kontrole kvaliteta, da li se njen uticaj oseti i na rad u HR-u?

O: Svedoci smo kako tehnologija menja sve aspekte života i kojom brzinom se razvija i napreduje iz godine u godinu. Nijedan aspekt poslovanja nije „imun“ na tehnološki razvoj pa tako i HR u uspešnoj kompaniji mora koristiti sve prednosti razvoja tehnologije kako bi doprineo sveukupnom razvoju kompanije. Samo

za period od jednog radnog veka zaposlenog prešlo se s pisaće mašine, fiksnog telefona i digitrona na moćne računare, Internet velike brzine i mobilne telefone. Dok je mladim ljudima koji tek završavaju škole i fakultete prično prirodno i lagodno da rade uz pomoć novih tehnologija, osobe na zalasku karijera moraju da ulože mnogo truda i vremena da savladaju nove veštine i pobede strahove od nepoznate i nepredvidive budućnosti. Jedan od zadataka HR-a svih tih godina bio je da pomogne ljudima da sve teškoće koje tehnološke promene donose uspešno prebrode kroz edukaciju i lični razvoj. S druge strane, s vremenom su nestajali mnogi od poslova pa su tehnološki viškovi druga strane medalje razvoja tehnologije koje je HR morao sprovoditi ponovo

sa ciljem daljeg kontinuiranog razvoja kompanija. Pored svega navedenog, HR je s vremenom morao i sam da se suočava s tehnološkim promenama i implementira sve inovacije u svoje HR procese susrećući se sa istim izazovima kao i svi ostali.

P: Gde je uticaj tehnologije najviše promenio rad u HR-u i kako izgleda proces regrutovanja kadrova?

O: HR se s vremenom suočavao s tehnološkim promenama i implementirao sve inovacije u svoje HR procese. Razvoj novih tehnologija omogućio nam je lakše vođenje evidencije o svim zaposlenima, lakše praćenje troškova i performansi zaposlenih, lakše regrutovanje i selekciju zaposlenih itd. Uticaj tehnologije je prilično jak u domenu komunikacije i automatizacije proizvodnih procesa, pre svega administrativnih. Ono što bih posebno naglasio jeste značaj tehnologije u poslednjih godinu dana, u vreme pandemije Covid 19 virusa. Usled rada od kuće, mnoge aktivnosti preseljene su

iz kancelarije u dnevnu sobu, što bez razvijene tehnologije nikako ne bi bilo moguće. Pored redovnih sastanaka, bili smo primorani i da različite treninge i obuke, ali i delove procesa regrutacije i selekcije kadrova, sprovodimo online. Korišćenje različitih online platformi u procesu regrutovanja kadrova najizraženije je u prvim fazama (izbora CV-jeva i prvog kontakta s kandidatima), dok se konačna odluka i dalje donosi nakon „živog“ intervjua koji se trenutno obavlja uz poštovanje svih epidemioloških mera. Svakako je tehnologija umnogome doprinela da se proces selekcije ubrza i skrati vreme potrebno za popunjavanje otvorenih pozicija, ali su ipak iskustvo i veštine osoba odgovornih u procesu selekcije nešto što tehnologija u ovom trenutku ne može da zameni.

P: U kom smeru vidite da će se razvoj tehnologije odvijati u budućnosti i kakav će efekat tehnološke promene imati na HR?

O: U kom pravcu će se tehnologija razvijati nije jednostavno predvideti, kao što čovek koji je danas na zalasku svoje karijere nije mogao ni da sluti kakav ga tehnološki razvoj očekuje kad je na početku radio na pisaćoj mašini i pomoću digitrona. Ipak, mogu se naslutiti obrisi daljeg razvoja u skorijoj budućnosti gde bi veštačka inteligencija trebalo da bude dominantna. Već neko vreme u upotrebi su algoritmi koji obrađuju velike količine podataka, četbotovi koji komuniciraju sa zaposlenima, platforme koje autonomno obavljaju intervjue s kandidatima i te tehnologije će svakako biti u širokoj upotrebi u bliskoj budućnosti. Očekujem da će tehnologija u HR-u nastaviti da se razvija kako bi umesto ljudi obavljala procese koji su operativni dok sam prilično uveren da tehnologija neće moći da zameni HR u daljem razvoju zaposlenih, već će nam omogućiti više vremena da se bavimo ljudima.

→ [Imlek.rs](#)

Poslovni uspesi Strauss Adriatic-a su rezultat rada svakog pojedinca

Osnovi kompanije „Strauss Adriatic“ postavljeni su još 1992. godine, kada je osnovano porodično preduzeće „Golex Product“. HR direktorka Ivana Canić odgovara nam kako se gradi i razvija uspešan tim

Strauss Adriatic je danas jedan od lidera u oblasti prerade kafe i proizvodnje napitaka na bazi kafe. Nazivi kompanije i brendova brižljivo se grade još od osnivanja i danas su sinonim za kvalitet proizvoda i profesionalni rad.

P: Za uspešan rad potreban je i tim vrednih i profesionalnih saradnika. Kako ih najčešće nalazite u ovim vremenima?

O: Potraga za kvalitetnim zaposlenima je u svakom vremenu poseban izazov, ali i zadovoljstvo. Prilagođavamo se promenama na tržištu rada, ali koliko god da se kadrovska situacija u zemlji promeni, ne odstupamo od svojih vrednosti. Jedna od ključnih vrednosti Strauss Group-e kojoj pripadamo jeste tim. Zato za svaku poziciju pažljivo bismo saradnike, jer je naša vizija da stvorimo pobednički tim u kojem će svaki član biti onaj najvažniji, nezaobilazni „igrač“. U Strauss Adriatic-u shvatamo da je svaki naš uspeh rezultat svakog pojedinca koji kod nas radi.

P: Da li prednost imaju kandidati koji vam se sami javе ili svi moraju da produ više koraka i strogo definisaniu proceduru?

O: Kao i unutar svake kompanije, tako i u Strauss Adriatic-u imamo određene procedure koje pratimo prilikom selekcije svakog kandidata. Trudimo se da od jednostavnih stvari, kao

što je zrno kafe, pravimo čuda koja unapređuju kvalitet života svakog ljubitelja kafe. Kako se kvalitetna kafa ne pravi sama, u našem timu želimo ljude sa ekspertizom, strašću i spremnošću za saradnju. Lično, na intervjima volim da sretнем ljude koji imaju pozitivan stav, profesionalnu komunikaciju, kandidate koji poštuju vreme i dogovore. Oduševe me ljudi s „kućnim vaspitanjem“, kao i kandidati kod kojih uočim taj fini balans između hrabrosti i samokritičnosti.

P: Koje su to presudne osobine koje će nekoga dovesti u vaš tim? Da li to, pre svega, moraju da budu ljubitelji kafe?

O: Strast, volja za učenjem, motivacija, timski rad i pružanje podrške saradnicima, etičnost – to su neke od osnovnih osobina koje tražimo u svakom budućem kolegi i koleginici. Nаравно, specifične pozicije zahtevaju i specifične kompetencije i veštine. Želja za edukacijom uz podršku, znanje i strast kolega, svakoga u Strauss Adriatic-u će uvesti u magičan svet kafe – stil života, nauku i filozofiju koje se kriju iza svakog zrna.

P: Kakve su mogućnosti za saradnju, razmenu ideja i napredovanje unutar Strauss Adriatic-a? Koliko se to promenilo u aktuelnim uslovima poslovanja koje je nametnula pandemija?



Ivana Canić, HR direktorka kompanije Strauss Adriatic

O: Deo smo internacionalne kompanije s dugom tradicijom, koja u Srbiji radi na principima porodične atmosfere, slobode, otvorenosti, podrške. Pristup poslu koji gajimo omogućava da se mnoge stvari brzo reše i dese. Ohrabrujemo naše zaposlene da budu vlasnici sopstvenih ideja i podržavamo ih u tome da se one realizuju. Slavimo strast prema poslu i želju za novim

znanjima. Kako smo deo velike internacionalne kompanije, prilike za razmenu znanja i profesionalni razvoj su brojne. Strauss je spoj svih prednosti internacionalne kompanije u domaćem okruženju. Uverena sam da je tajna Strauss Adriatic porodice u reciprocitetu: kompanija traži od zaposlenih onoliko koliko je i sama spremna da pruži.

→ www.kafakoduke.rs

Priča o ProCredit-u, njihovom pristupu klijentima, HR politici i IT sektoru u banci, nije tipična bankarska... Ova banka je specifična po više osnova. Kako i zašto, razgovaramo s Draganom Reščikom, šefom Odeljenja za ljudske resurse i marketing ProCredit banke

✉️ Voja Gašić

ProCredit izbalansirana bankarska priča

P: ProCredit se među prvima osmeli da uplovi u svet online bankarstva. Otkud ta inicijativa i da li je banka zaista 100 posto online?

O: Standarde online poslovanja nije moguće postaviti preko noći. Od početnog cilja da postanemo online banka do konačne realizacije prošlo je čak pet godina, koje su obeležila interna prilagođavanja i intenzivne edukacije i zaposlenih i klijenata. Zaista s ponosom ističemo da smo i zvanično, od kraja prošle godine, u potpunosti transformisali naše poslovanje sa stnovništвом u online formu.

Inicijativa je zapravo došla od klijenata. Odlazak u banku je ranije predstavljao opterećenje korisnicima bankarskih usluga, jer su bili ograničeni kako radnim vremenom banke, koje se često podudaralo s njihovim, tako i gužvama po poslovnicama. Pored naše odlučnosti, zakonska regulativa i moderne tehnologije doprinele su da tradicionalne šaltere zvanično „pošaljemo u penziju“.

Klijenti danas imaju opciju da sve što im od banke treba, završe online, od kuće ili s bilo kog drugog mesta. Video-iden-

tifikacija pruža mogućnost da se račun otvori video-pozivom putem telefona ili nekog drugog uređaja s kamerom. Mastercard kartice šaljemo na kućnu adresu, a klijentima, korisnicima Total računa, omogućili smo da pet puta mesečno podignu sredstva na bilo kom bankomatu u Srbiji potpuno besplatno. Moram priznati da nam je na ovom putu digitalizacije dosta pomoglo iskustvo i znanje naših kolega u Nemačkoj.

P: Biti nemačka banka u Srbiji podrazumeva i to da postoji dvostruki sistem kontrole – od Narodne banke Srbije i od Nemačkog odbora za nadzor banaka, BaFin-a, koji vodi računa da sve banke s nemačkim kapitalom poštuju ista pravila. Kad je u pitanju zapošljavanje, ProCredit banka ima poseban sajt <https://hr.procredit-group.com/rs/> koji se obraća zainteresovanima za zapošljavanje i rad...

O: Upravo tako. Centralna ProCredit grupa nalazi se u Frankfurtu, te je nemačko regulaciono telo BaFin zaduženo za



Dragan Reščik,
šef Odeljenja za ljudske
resurse i marketing
ProCredit banke

kontrolu svih banka u okviru grupe. Naravno, svaka dodatna kontrola interno zna da dodatno zakomplikuje procese, ali isto tako i da omogući pristup provedenim standardima poslovanja. Tu ne mislimo samo na standarde rada s klijentima već i na one iz oblasti ljudskih resursa.

P: Koje su specifičnosti za vaš pristup HR-u; konkretno u segmentu IT-ja?

O: Naša HR politika može se definisati jednom rečju – balans. Balans između poslovnog i privatnog, balans između usavršavanja i praktičnog rada, balans između profesionalnog i opuštenog. Mi zaista jesmo profesionalci kada se radi o po-

slu, ali smo veoma opušteni u komunikaciji. Iako smo banka, naši odnosi nisu formalni, komuniciramo isključivo na „ti“, a ja se, na primer, ne sećam kada sam poslednji put stavio krvatu. Ipak, to nije ona usiljena neformalnost koja se ponekad svodi na to da vas neko tera da se „zadovoljni“ fotografišete kako u šortsu pijete pivo ispred PlayStation konzole.

Nismo tipična banka, ali nismo ni tipičan poslodavac u IT sektoru. Ne nudimo opcije da se pola godine radi s plaže, ali periodični rad od kuće je izvesna opcija. Nemamo svaki dan cedene sokove od južnog voća, ali u našem restoranu se može pojesti dobar, tradicionalni obrok, na kašiku. Naše kolege cene što imaju fantastičan paket beneficija, sjajnu radnu atmosferu, ali i priliku da osete sigurnost koja dolazi iz ozbiljne institucije.

Deo ProCredit grupe je i Quipu, internacionalna IT kompanija koja nudi i mogućnost razmene zaposlenih za one koji žele svoju karijeru da nastave u nekoj drugoj zemlji ili usavrše znanje iz određene oblasti. Dakle, jedan izbalansiran paket...



**Nismo tipična banka,
ali nismo ni tipičan
poslodavac u IT sektoru**



P: U okviru regrutovanja kandidata razvili ste vrlo obiman Onboarding program obuke. Šta on predstavlja za vas i da li svaki kandidat mora da ga prođe?

O: Ne. Prilikom razgovora za poziciju u IT odeljenju, bitno nam je da budemo otvoreni jedni prema drugima, jer upravo je to nešto što garantuje dugovečnost u odnosu. Ne nudimo ono što ne možemo da isporučimo, a isto očekujemo i od novih kolega, zato i insistiramo na otvorenosti. Naravno, bitna su nam i konkretna znanja, da li je to SQL, Java, C++ ili nešto četvrto, ali važno je da se od starta razumemo i poštujemo.

Za druge pozicije koje nisu uskospesijalizovane nije neophodno prethodno radno iskustvo. Mnogo nam je bitnije ono

što svaki novozaposleni donosi sa sobom – set vrednosti i potencijala. Naš zadatak je da budemo sigurni da se vrednosti poklapaju s vrednostima institucije, a da se potencijal prepozna i neguje. Upravo zbog toga smo razvili poseban Onboarding program. To je šestomesečni program obuke koji se sprovodi na engleskom jeziku. U prvoj polovini programa, nove kolege se upoznaju s bankom i bankarstvom, a usvajaju i neka konkretna znanja, na primer iz finansijske matematike i računovodstva. S obzirom na to da u svemu što radimo insistiramo na balansu, važan segment našeg poslovanja je i očuvanje životne sredine. Posvećeni smo smanjenju našeg negativnog uticaja na okolinu, ne samo iz ugla pojedinca i poslodavca već i iz ugla banke kao

Prilikom razgovora za poziciju u IT odeljenju, bitno nam je da budemo otvoreni jedni prema drugima, jer upravo je to nešto što garantuje dugovečnost u odnosu. Ne nudimo ono što ne možemo da isporučimo, a isto očekujemo i od novih kolega, zato i insistiramo na otvorenosti. Naravno, bitna su nam i konkretna znanja, da li je to SQL, Java, C++ ili nešto četvrto, ali važno je da se od starta razumemo i poštujemo

kreditora. Druga polovina Onboarding programa u potpunosti je usmerena ka praktičnoj obuci. Uz mentora, nove kolege dobiju i jasna praktična znanja.

Obrazovni profil kandidata za program, kao i naših zaposlenih, neverovatno je šarolik – od ekonomista, pravnika, advokata, bankara, preko filologa, psihologa, biologa, politikologa, novinara, pa sve do filozofa.

Zamislite to okruženje, zamislite skup tih znanja, različitih mišljenja i drugačijih uglova posmatranja. Zaista bogata riznica informacija i iskustava na koju smo izuzetno ponosni. To je sudar ideja, stavova i svetova, iz kog uvek nastane nešto inovativno i kvalitetno, nešto što uspostavlja balans.

Više o inovacijama ProCredit banke i vrednostima koje promoviše možete da pročitate na sajtu www.procreditbank.rs, a zainteresovani za rad u bankarskom sektoru, i to u ne tako tipičnoj banci, mogu da se informišu na sajtu hr.procredit-group.com/rs ili putem mejla srb.hr@procredit-group.com



Treći seminar
**o upravljanju, razvoju i nasleđivanju
privatnih kompanija**

Klub poslanika, 21. april 2021.

ISKRENE PRIČE O (NE)USPEHU

**UŽIVO &
ONLINE**

Glavna tema seminara je razvoj privatnih i porodičnih kompanija, s posebnim osvrtom na tranziciju vlasništva sa prve na drugu generaciju.

Osnivači, naslednici i menadžeri u privatnim i porodičnim kompanijama će čuti rešenja za specifične poslovne probleme inicirane običnim životnim situacijama kao što su povlačenje osnivača, udruživanje ili razdruživanje partnerstava, porodične razmirice, podela imovine i slično.

PRIJAVITE SE

WWW.BIZIT.RS

Organizatori:
PC Press i Adižes SEE