



Poseta HR sektoru kompanije Carlsberg Srbija i upoznavanje sa njegovim funkcionisanjem

Visiting the HR Sector of Carlsberg Serbia and Introduction with it's Functioning

student: Mihaela Turner, Filozoski fakultet Novi Sad, odsek za psihologiju
preduzeće/supervizor: Carlsberg Srbija d.o.o., Čelarevo
mentor prakse: Doc. dr Nebojša Majstorović, Filozoski fakultet Novi Sad, odsek za psihologiju



ZADATAK: Stručna praksa na kursovima iz Industrijsko/organizacijske sprovodi se sa željom da se studenti upoznaju sa načinom rada u kompanijama sa kojima Fakultet ima potpisan ugovor. Studenti se upoznaju sa metodama rada, međuljudskim odnosima, stilom rukovođenja u kompaniji u kojoj obavljaju praksu. Takođe, cilj prakse je da ukaže studentima na mogućnost primene teorijskih znanja stečenih na fakultetu. Studenti preuzimaju aktivnu ulogu u kompanijama izvršavajući zadatke koje pred njih postavlja mentor.

1. UVOD

Tokom letnjeg semestra na prvoj godini diplomskih akademskih studija organizovana je stručna praksa u okviru grupe predmeta industrijsko/organizacijske psihologije, u trajanju od tri radna dana. Studenti koji su pohađali ovu grupu predmeta imali su mogućnost da izaberu jednu od ponuđenih organizacija/preduzeća, kako bi uspeali da se upoznaju i opciono uzmu učešće u aktivnostima koje im ponudi sektor za ljudske resurse. Jedna od kompanija bila je Carlsberg Srbija d.o.o. Čelarevo.

2. OPIS REALIZOVANIH AKTIVNOSTI

Stručna praksa u ovom slučaju je trajala tri radna dana po osam časova, svaki sa različitim aktivnostima. Prvog dana je jedna od zaposlenih u HR sektoru posvetila upoznavanju praktikanata sa samom kompanijom, njenim poslovanjem, organizacionom strukturom, kulturom i politikom. Prezentovala je ukratko kako izgleda proces prijema i selekcije kandidata (konkursi, intervjui, testiranja), kako se odvija trening i razvoj zaposlenih (kako se procenjuje potreba za treningom, kako i ko ih sprovodi, evaluacija treninga), kakve aktivnosti i projekte sprovode i sl. Nakon toga, praktikantima je ponuđeno učešće u HR forumu koje se organizovalo u Beogradu. U okviru HR foruma učesnici su imali priliku da kroz praktičan rad na radionicama dobiju adekvatnu obuku o pisanju svog CV-a, motivacionog pisma, a biće održana i simulacija intervjua za posao. Zadatak praktikanata je bio da pomognu da sastave radionicu na temu Procene potrebe za treningom.

3. OSTVARENI REZULTATI

Produkt prvog dana prakse bila su tri osmišljena primera izveštaja direktora o svojim zaposlenim. Drugim rečima, svaki primer je sadržao izvesnu procenu radnog postignuća zaposlenog, sa pozitivnim i negativnim aspektima. Pomoću izveštaja i ponuđenih hard- i soft skills treninga koje kompanija nudi, učesnicima foruma će biti olakšano da odaberu adekvatan



trening za zaposlenog sa izvesnim poteškoćama. Primeri su se ticali: konflikata sa zaposlenima, oslabljenog radnog postignuća, lošeg upravljanja vremenom i sl., a ponuđeni treninzi su bili: asertivna komunikacija, treninzi veština, upravljanje vremenom itd. Ova aktivnost je rađena uz asistenciju sa zaposlenima u HR sektoru koji su bili zaduženi da rade sa praktikantima. Zaposleni su bili izuzetno zadovoljni postignućem praktikanata i iskoristili njihove primere za HR forum.

Izveštaji nadređenih su bili korišćeni tokom segemnta HR foruma rezervisanog za rad kompanija. Jedna od njih bila je i *Carlsberg*, čiji su se predstavnici predstavili učesnicima, dali instrukcije za vežbu. Učesnici su bili podeljeni u tri grupe i svaka je dobila po tri slučaja, tj. izveštaja. Praktikanti su tokom vremena za vežbu obilazili učesnike dodatno razjašnjavali ono što je bilo nejasno. Vežba je pre svega služila učesnicima (mahom studenata ekonomije, organizacionih nauka i menadžmenta), koji su se prvi put upoznali sa procenom radne uspešnosti i procene potrebe za teningom, a praktikanti su imali mogućnost da sastave izveštaje ovakvog tipa.

4. ZAKLJUČAK

Informacije koje sam stekla o kompaniji i njenom funkcionisanju su mi pomogle pri razjašnjavanju nejasnoća koje sam imala o načinu rada HR sektora i njegovih departmana u velikim kompanijama. Dalje, saznala sam kako izgleda proces prijema kandidata za posao, od procesa raspisivanja konkursa, preko intervjuja, do prijema i potpisivanja ugovora o radu. Naučila sam i posmatrala kako izgleda proces selekcionog intervjuja, kako se ispituje motivacija za rad (pošto ju je teško ispitati direktno, pa najčešće koriste pitanja (npr. kako sebe vide u narednih godinu dana, da li su spremni da ulažu sebe, kakvu platu očekuju i sl.), kakva pitanja se postavljaju u prvom krugu intervjuja i sl. Korisno mi je bilo i to na šta najviše obraćaju pažnju u CV-u, kako izgledaju loši CV-evi, što mi svakako može pomoći pri izradi i dopuni svog. Što se tiče treninga i razvoja, naučila sam kako izgleda proces, od same procene, preko sprovođenja, do evaluacije. Želim da naglasim da je sve što je rečeno u okviru induction-a, specifično za samu kompaniju Carsberg Srbija, odnosno, da se način organizacije, procesi prijema i selekcije i treninga i razvoja razlikuju od kompanije do kompanije. Konkretnije, druge kompanije stavljaju naglasak na druge stvari što se tiče treninga i razvoja npr. Carsberg, za sada, u okviru evaluacije treninga, ocenjuje samo zadovoljstvo treningom, dok su drugi načini evaluacije u procesu stvaranja. Takođe, upoznala sam se, a čak i pisala simulaciju izveštaja menadžera o svojim zaposlenima i, okviru toga, saznala sam koji su sve mogući treninzi koje mogu da pohađaju zaposleni, u zavisnosti od njihovih nedovoljno razvijenih veština. Sve što sam na stručnoj praksi stekla će mi olakšati i eventualno ubrzati moj proces adaptacije na radno mesto jer mi je želja da radim upravo u nekoj velikoj (multinacionalnoj) kompaniji, a Carlsberg je svakako jedna od takvih i zaista sam zahvalna što mi je pružena prilika da vidim i iskusim kako izgleda radni dan zaposlenih u HR sektoru.

LITERATURA

3. Bahtijarević-Šiber, F, Menadžment ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1999.
4. Čukić, B., Integrativni menadžment ljudskih resursa, Kruševac, Fakultet za industrijski menadžment, 2004.
5. Kreitner, R., Kinicki, A. & Buelens, M., Organizational Behaviour, London, McGraw-Hill, 1999.
6. Vecchio, R.P., Organizational Behaviour, London, The Dryden Press, 1995.