



Business

Wall Street kriza utiče i na velike fondacije. *Starr fondacija*, koja ima 15,5 miliona deonica u *AIG*, je najviše stradala usled ekonomske krize. Njihova imovina je umanjena za \$1mrd. Privatne fondacije koje su bile povezane sa fondacijom *Bearn Sterns* su takođe pretrpele gubitke. Korporativna kultura fondacija nalaže da svake godine 1000 direktora donira 4% svojih plata u dobrotvorne svrhe, ali je sada ova aktivnost ukinita. Fondacije bi po zakonu trebalo da prilože 5% od svoje dobiti, ali kada im se smanje prihodi donacije se takođe umanje. Tokom krize, broj poklona, bilo korporativnih ili privatnih se takođe smanji. Pored negativnog uticaja krize, mnoge fondacije i u ovim uslovima pokušavaju da pruže obećane donacije. Upravo tako i *Starr* fondacija ne odustaje od donacije njujorškoj javnoj biblioteci u iznosu od \$7,5mil tokom 5 godina. *UJA Federation* i u krizi uspeva da prikupi donacije od donatora koji su finansijski stabilni kako bi ispunila kvotu.

U Evropi patent kao dobar dan. Zaposleni u kancelarijama za odobravanje patenata u EU su održali jednodnevni štrajk, kako bi skrenuli pažnju da sedište *Evropske kancelarije za patente* EPO daje dozvole bez detaljnijih istraživanja, kao i da odobravaju što više patenata kako bi profit bio veći. Štrajkači su pokrenuli akciju sa željom da poboljšaju kvalitet patenata i razotkriju "prljave poslove" menadžmenta. Očekuju reakciju *Saveta Evrope* i *Evropske Komisije*, jer su i *Nikolasu Sarkoziju* uputili obaveštenje o problemima u EPO. Za sad postoji samo reakcija menadžmenta na navedene optužbe. „Broj odbijenih patenata se konstantno povećava, što dovoljno govori o kvalitetu. U nekim sektorima stopa odbijanja je čak i do 90%“, navodi *Osvald Šreder*, posmatrač EU.



Račun za kišu. Građani Ravene, grada u severnoj Italiji, od nedavno u računima za komunalne usluge imaju i stavku *KIŠA*. Preduzeće *Ato*, koje upravlja vodovodnom i kanalizacijskom mrežom, odlučilo je da uvede i račun za kišu, piše *La Repubblica*. Iako građani smatraju da kiša nije komunalna usluga, kompanija *Ato* objašnjava da se za kišu koja pada i sliva u kanalizaciju neko mora pobrinuti i zato to mora biti navedeno kao stavka na računu za vodu.

Žene u UO. Nakon što je parlament Norveške insistirao da u UO javnih kompanija mora biti zastupljeno 40% žena, britanski akademik *Lynda Gratton* insistira da se ovo pitanje i u Britaniji reši zakonskim putem. Istraživanje *Komisije za jednakost i ljudska prava* je pokazalo da samo 11% žena čini UO najjačih britanskih firmi. Istraživanje *London Business School* je pokazalo da najslabije rezultate pokazuju timovi sastavljeni samo od muškaraca, slede timovi sastavljeni samo od žena, dok su najefektivniji timovi gde je raspored muško ženskih snaga 50:50.

Communications

Inflacija špijuna? Britanska obaveštajna služba *M16* ispituje šta je prouzrokovalo nestanak kamere koja sadrži osetljive podatke u vezi sa *Al Kaidom*, njenim članovima, otiscima prstiju, ali i sa snimcima raketnih lansiranja i raznim vojnim projektilima. Mediji su izvestili da je upravo ova kamera prodana na *eBay* za samo \$30, a da ju je savesni građanin odmah po saznanju kakve podatke poseduje, predao policiji. Ovaj incident je samo jedan u nizu slučajeva koji su imali za posledicu gubljenje važnih podataka. Javnost u Velikoj Britaniji i dalje pamti slučaj kada je izgubljen kompjuter koji je sadržao imena, adrese i detalje o bankovnim računima 25 miliona ljudi, kao i kada je britansko ministarstvo odbrane izgubilo laptop sa podacima 600.000 regruta. Takođe, čudnim spletom okolnosti su nedavno nestali i svi podaci o zatvorenicima koji svoje kazne služe upravo u Engleskoj!

Halo Indija! Sve veći broj mladih Indijaca napušta posao teleoperatera u indijskim kol centrima. Razlog za ovakav trend stručnjaci nalaze u tome da su ovi operateri uglavnom tek svršeni studenti koji se odmah "bacaju u vatru" i koji se veoma brzo suočavaju sa stresom i prevelikom odgovornošću. Jedan od razloga je i nemogućnost napredovanja u struci, kao i nepostojanje stimulacija.



Web turizam. Novi trend turista u poslednjih par godina je da sami režiraju godišnji odmor prikupljajući informacije o turističkim odredištima. Kao izvor informacija 30% turista koristi Internet, i zbog toga web stranice turističkih agencija osim kvalitetnog sadržaja i vizuelnog dizajna, moraju biti prisutne na nekom od Internet pretraživača.

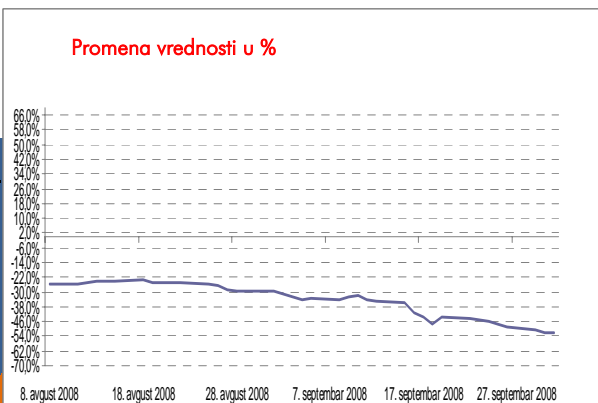
Luksuznu robu kupuju pripadnici srednje klase? Prema najnovijim istraživanjima najvećeg proizvođača preparata za profesionalne frizere *L'Oreal*, Amerikanci sve manje koriste usluge frizera. *L'Oreal* je samo u prvoj polovini godine povećao promet za 7,1% i učvrstio položaj najvećeg proizvođača kozmetičkih proizvoda na planeti. Povećanje je usledilo jer kozmetika za kosu postaje deo svakodnevne higijene, a i akvizicijom proizvođača stvorili su se brendovi koji su dostupni svima. Pad prodaje robe luksuzne potrošnje usledio je zbog činjenice da veliki broj njenih potrošača pripada srednjoj klasi, koji su kupovinom te robe želeli sebi i svojoj porodici da priušte nešto "posebno". Francuski koncern *PPR*, poznatiji po markama kao što su *Gucci*, *YSL* i mnoge druge, kupovinom 68,5% *Pume* je sebi otvorio vrata i kod mlađih potrošača i onih manje imućnih.



BC Portfolio

Iako mnogi govore da kriza nekretnina u Americi ne utiče na stanje na našoj berzi, indeksi padaju već sedmi dan zaredom. Mnogi upravo sada odlučuju da kupe jeftinije akcije. Videćemo da li će biti srećne ruke.

Naziv akcije	Vrednost 03. 03. 2008.	Vrednost 02.10.2008.
Dijamant	104.000,00	64.000,00
Soja Protein	136.080,00	57.750,00
Veterinarski Zavod	141.183,00	63.342,00
Energoprojekt Hldg	137.760,00	58.800,00
Aik Banka	156.910,00	74.375,00
Metals Banka	157.844,00	78.000,00
Ukupna vrednost	833.777,00	396.267,00



Kretanje indeksa berzi u regionu



	Vrednost 24.09.2008	Vrednost 01.10.2008.	promena
Belex 15	1.116,69	999,13	-10,53%
Crobex	3.088,02	3.037,69	-1,63%
Birs	1.433,80	1.393,20	-2,83%
Nex 20	15.675,37	15.329,34	-2,21%
Moste	644,81	625,28	-3,03%
MBI 10	4.470,26	4.399,40	-1,59%

Tips & Tricks - Kako da zadržite kvalitetnog menadžera?



U situaciji kada rokovi ističu, kada je klijent nezadovoljan, zaposleni nervozni, a vi ostanete bez menadžera od kojeg vam projektat najviše zavisi - kasno je da razmišljate - gde sam pogrešio?! Da ne biste strepeli u ovakvim ali i u situacijama koje nisu odsutne, BC Bilten vam predstavlja nekoliko načina kako da zadržite svoje zaposlene tako da oni u isto vreme budu i zadovoljni i odani kompaniji.

1. Pohvala.

Zaposleni bi trebalo da se osećaju uvaženi od strane kolega i pretpostavljenih, a njihov učinak bi trebalo takođe pohvaliti, primetiti. S obzirom da je u ljudskoj prirodi želja za priznanjem, mnogi od nas upravo žele da ih poslovno okruženje pohvali, njihov rad i učinak. Ni u privatnom životu mnogi od nas ne kriju potrebu da nas naši partneri, porodica i prijatelji pohvale na način koji nama prija. Kod relacije između zaposlenih i poslodavaca postoje skoro identična pravila poput onih u privatnim relacijama: da bi vladala harmonija, da bi se težilo uspehu, zaposlene bi trebalo uvažiti i pohvaliti kad god postoji prilika za to. Shodno tome, poslodavci bi trebalo da znaju na koji način svaki zaposleni pojedinačno želi da bude uvažan. Za odnose među zaposlenima i njihovu satisfakciju ovo je veoma važno.

2. Značajan član tima.

Zaposleni moraju da osećaju da su značajan deo tima. Isto je kao sa porodičnim odnosima – s vremena na vreme uvidimo da je ključni faktor u našim porodičnim odnosima činjenica da smo punopravan i važan deo porodice. Tako je i na poslu. Činjenica da smo 100% uključeni u aktivnosti u radnom okruženju je značajna jer mnogi ne vole da budu ostavljeni po strani.

3. Pažnja.

Svi zaposleni treba da imaju isti tretman kada greše ali i kada zasluže pohvale. Istina je da svi mi želimo da nas drugi cene i poštuju, to je u biti ljudskog postojanja. U poređenju sa porodicom kao zajednicom, možemo primetiti da i deca zahtevaju pažnju i pohvalu od roditelja. Ako je normalno tražiti pohvalu kao dete, onda je logično da i odrasli tome teže. Kada vaš zaposleni uloži ekstra trud na nekom zadatku, obavezno ga pohvalite. Nemojte da hvalite jedne a druge ne, budite jednaki prema svima koji to zaslužuju. Ako budete ispoštovali ovo pravilo, imaćete zaposlene koji će biti spremni da urade bilo koji zadatak sa puno elana.



4. Brinite.

Kada zaposleni imaju problem, bilo poslovni ili lični, potrudite se da budete saosećajni prema njima. Svima nama treba ruka podrške nekada u životu. I vi ste nekada tražili pomoć od kolege, a verovatno ćete to učiniti opet. Kao ljudska rasa stvoreni smo da budemo u zajednici i da pomažemo jedni drugima. Setite se da, iako ne želimo, nekada problem od kuće može da nam oteža obavljanje posla. Pomozite nekome i vratite vam se duplo.

5. Sigurnost.

Zaposlenima je potrebna plata u skladu sa njihovim očekivanjima i siguran posao. Iako je to u sadašnje vreme veoma teško ostvariti, kao ljudska bića imamo urođenu potrebu da se osećamo sigurno i zaštićeno. Ova osećanja potiču od težnje da se obezbedi krov nad glavom i hrana za porodicu. Ako ne ponudite vašim zaposlenima normalnu platu i neku sigurnost, može da se dogodi da vam otkazu lojalnost. Platite im prema zaslugi i imaćete srećnu radnu snagu dokle god želite.

6. Isti tretman.

Zaposleni očekuju da imaju mogućnost da napreduju i da budu tretirani pravedno i nepristrasno. Tretirajte sve zaposlene jednako i ponašajte se nepristrasno. Kada favorizujete jednog od zaposlenih možete ostati bez jednog od zaposlenih ili ćete u najboljem slučaju doći u u situaciju da smanjite efektivni rad drugog. Da ne govorimo da će svoje negativno iskustvo nezadovoljni zaposleni sigurno preneti na kompaniju i stvoriti lošu radnu atmosferu. Tako će se šteta multiplikovati.



7. Podrška.

Pridobijte poverenje vaših zaposlenih. Niko ne želi biti pod stalnim pritiskom i ukoliko to učinite u svojoj kompaniji, vaši zaposleni će biti u strahu i zauzeće negativan stav prema vama, a to sigurno ne želite. Svaka kompanija, kao i vaša, sa zaposlenima treba uspostaviti odnos na međusobnom poverenju i odanosti. Kako bi dodatno motivisali zaposlene, potrebno je da ukoliko nešto krene loše, znaju da imaju podršku kolega i same kompanije. Pokažite im da ste spremni stati uz njih i time ćete u potpunosti zadobiti njihovo poverenje.

Da li su svi koji su nedavno aplaudirali to radili sa ili bez razloga, pokažite istraga. Uglavnom, najavljeno je mestimično pojačanje aplauza na području šire Srbije.

Vaš Bovan tim

011 3284 203

Zadovoljstvo zaposlenog je direktan rezultat interakcija sa njegovim menadžerom.

Bob Nelson

SEMINARI, KONFERENCIJE:

- 20. 10. 2008. - "Konkurentnost srpske privrede-izazovi i mogućnosti", Srpska Asocijacija Menadžera i CIPE, Hotel Hyatt, Beograd
- 08. 10. 2008. - "Globalna finansijska kriza i uticaj na region i Srbiju", EMG i Ekonomski fakultet, Beograd
- 23 - 24. 10. 2008. - "Volim brend, živim za brend 2", Sava Centar, Beograd
- 29 - 30. 10. 2008. - "Savremeni menadžer", MCB, Beograd
- Novembar, 2008. - "Tžište nekretnina u jadranskoj regiji", Bečići, Crna Gora
- 17. 11. 2008. - "Korporativna društvena odgovornost", Hotel Hyatt Beograd
- 27. 11. 2008. - "Prvi sajam investicionih potencijala lokalnih samouprava –Predstavljamo Srbiju", EMG, Beogradski sajam, Beograd
- 03.12.2008. - "Finansijske usluge u jugoistočnoj Evropi", EMG, Hotel Hyatt, Beograd

