



**ВОДИЧ ЗА
(НОВО) ЗАПОСЛЕНЕ**



Добродошао у Инфостуд!

Честитамо што си постао део једне опуштене, али озбиљне екипе. Није контрадикторно. Пуно и одговорно радимо, али се истовремено и добро забављамо. И баш зато што је одувек било тако, резултати нису изостали.

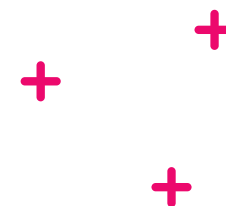
Верујемо да ћеш се брзо уклопити и пружити свој допринос, како кроз посао, тако и кроз шалу. :)

Да би боље разумео где долазиш, ево неколико занимљивости у вези нас:

- Држава у којој је Инфостуд настао звала се Савезна Република Југославија.
- Прве канцеларије Инфостуда биле су у пословној згради Економског факултета у Суботици.
- Подаци о факултетима и пријемним испитима, што је била прва делатност Инфостуда, прикупљали су се на флопи дисковима од факултета до факултета и постављали на сајт са кућних рачунара и из студентских рачунарских центара.
- Велики део сектора Финансије и рачуноводство је скакао падобраном из авиона.
- Прве пословне књиге у рачуноводству су се водиле у папирној форми, у свесци А4 формата.
- Прво слање мејлинг листа се радило ручно (да, пешке, куцање у мејлу сваког огласа за посао и вести које су изашле у претходних недељу дана).
- У сектору за продају рекламног простора (у периоду од 2013. до 2016. године), четири од пет чланова тима се породило бар једном. Једини члан тима који се није породило је мушкарац.
- Прва продаја банера на сајтовима је захтевала објашњавање клијентима да се то не штампа.
- Куповина првог компанијског фрижидера је захтевала гласање свих чланова фирме.
- Систем администратори су 2015. године запослили лекара у свој тим (не, не лечи их, одржава сервере).
- Када су Послови имплементирали програм за скенирање текста огласа, то је била револуција, пошто су се до тада прекуцавали ручно из новина. Неки запослени су ишли на курс дактилографије на писаћим машинама.
- У Половним аутомобилима Матија свира бубњење, а Данило клавијатуре, Иван из Послова гитару, Миљана са сајта Моја гаража је била пратећи вокал Жељку Локсимовићу, Невена из корпоративних комуникација свира клавир, Петар одлично репује, а Бранко из ХР-а је завршио соло певање.

Према статистици са краја 2016. године:

- › Просек старости људи који овде раде је 32 године
- › Однос запослених према полу је 51% – 49%, у корист дечака :)
- › Имамо 6 брачних парова који су настали тако што су се људи упознали у Инфостуду :)



ИНФОСТУД ГРУПА.....5	ТИ КАО НАШ НОВИ КОЛЕГА ИЛИ КОЛЕГИНИЦА.....30
Организациона структура Инфостуд група.....7	Очекивања у твом процесу обуке.....31
Инфостуд као децентрализована група.....9	Менторство и ментор.....31
НАШЕ ВРЕДНОСТИ.....11	Твој први дан/недеља.....31
Стварамо резултате и квалитет.....12	Твој први месец.....31
Иновирамо и развијамо се.....12	Твојих првих 6 месеци и перспектива за даље.....32
Отворени смо и мењамо се.....13	Твојих „9 месеци“ и време пре тога.....32
Играмо фер.....14	Шта ако нисмо задовољни међусобном сарадњом.....33
Побеђујемо тимски.....14	КАКО МИ РАДИМО?.....34
Позитивни смо.....15	Циљеви и кључни резултати35
ЖЕЉЕНО ПОНАШАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗАСНОВАНО НА ВРЕДНОСТИМА И КУЛТУРИ ИНФОСТУДА.....16	Лин развој у бизнисима и централни.....37
Фокус на резултате и квалитет рада.....17	Сарадња бизниса и централних и услужних сектора.....38
Иновативност.....17	Напредовање и развој.....39
Иницијатива, самостално учење и развој.....19	ГДЕ РАДИМО?.....41
Проактиван приступ.....20	Специфичности сарадње људи
У ком правцу желимо да се развијаш.....20	који раде на различитим локацијама42
Однос према грешкама.....21	На радном месту.....43
Отворена комуникација22	Домаћинско понашање према инвентару.....43
Шема давања повратне информације.....23	НАСТАНАК И РАЗВОЈ ИНФОСТУДА.....45
Решавање конфликта.....24	ЗАНИМЉИВОСТИ ИЗ ИНФОСТУДА.....51
Бити фер.....26	ТЕСТ ЗНАЊА.....54
Одговорност.....27	
Тимски рад.....28	
Позитиван став.....29	



ИНФОСТУД ГРУПА

Инфостуд је група интернет бизниса.

Оријентисани смо на пословне и технолошке иновације и мењамо тржиште на боље. Водимо бизниси који су лидери у својим областима рада или су на путу да то постану.

Желимо да будемо најбољи у свом послу и да наши бизниси буду примери доброг пословања, здравог и дугорочно стабилног развоја.

Од самог настанка радили смо на изградњи и развоју интернет тржишта Србије и до тада уобичајне праксе информисања, запошљавања и трговине, пренели смо на интернет и модернизовали. И ту нисмо стали. Намера нам је да и даље предводимо и подстичемо развој домаћег тржишта, коришћењем модерне технологије, кроз пословне иновације и подршку развоју ICT предузетништва.

Осим тога, досадашње искуство и резултати донели су визију да своје пословање временом проширимо и на међународно тржиште.

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ИНФОСТУД ГРУПЕ

Бизниси групе

Запошљавање и ХР

Сајт **poslovi.infostud.com** је водећи сајт за запошљавање у Србији, намењен послодавцима и људима који траже посао.

mojtim.com је сајт посвећен управљању људским потенцијалима, а намењен је послодавцима, менаџерима и ХР професионалцима.

helloworld.rs је сајт намењен ИТ професионалцима и свима онима који желе да развијају каријеру у ИКТ сектору.

poslonaut.rs је апликација намењена младима који су у потрази за допунским, студентским и нижеквалификованим пословима. Корисници за свега неколико минута путем свог паметног телефона могу претражити понуду послова у својој непосредној околини и контактирати послодавца.

Обука и образовање

prijemni.infostud.com је сајт посвећен упису на факултете и високе школе.

najstudent.com је сајт који пружа информације о стипендијама, праксама и постдипломским студијама.

Аутомобилизам

polovniautomobili.com је најпосећенији домаћи сајт за оглашавање и трговину половним аутомобилима.

InternetProdajaGuma.com – Продаја гума свих категорија и профила преко Интернета.

MojaGaraza.rs је сајт на којем возачи размењују искуства о аутомобилима, траже савете од других корисника и постављају питања.

Туризам

Putovanja.info су портал специјализован за промоцију туристичких понуда и дестинација.

Осигурање

osiguranik.com – Основна делатност сајта Осигураник је заступање осигуравајућих друштава и обезбеђивање најбоље могуће понуде за кориснике.

Некретнине

4zida.rs представља сајт намењен оглашавању и проналажењу некретнина.

Општи огласник

Tezga.rs је апликација намењена преношењу огласних порука за продају половних ствари и производа и пружање услуга.

Услужни сектори

Администрација и логистика - брину се да ти услови на радном месту буду што бољи и могу да ти набаве све (или скоро све ;)) што ти треба на послу.

Рачуноводство - име све каже, воде рачуноводство, фактуре, трошкове, исплаћују вам дневнице. Неопходан партнер сваком ко ради са фактурама и клијентима, сваком ко купује нешто, сваком ко иде на обуку или пословни пут...

Сектор за продају рекламног простора (банери) - ово одељење ради заједничку продају рекламног простора (банери, контекстуални огласи, видео, нативе огласи...) за све Инфостудове сајтове.

Систем администрација - Задужени су за одржавање и унапређење серверских ресурса које користе сајтови Инфостуд групе.

Централни сектори

Финансије - прави финансијске анализе за све бизнисе и секторе. Доставља извештаје бизнисима, али и централном менаџменту како би сви знали како стојимо са парницама :)

Људски ресурси / ХР - Запошљавање, обука запослених и бригаа о запосленима су у надлежности сектора људских ресурса.

Корпоративне комуникације - брину о имиџу Инфостуд групе и интерној и екстерној комуникацији.



ИНФОСТУД КАО ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАНА ГРУПА

Негде 2013. године у Инфостуд групи је сазрела идеја децентрализације и кренуло се у организационе промене у том смеру. Расформирани су сектори попут централног маркетинга, ПРа и ИТа (који су радили за све бизниси унутар групе) и сваки од бизниса је добио свој маркетинг, ПР и ИТ, уколико су му били потребни. Осим тога, овај организациони процес пратили су и други процеси – од финансијске децентрализације до разумевања шта децентрализација доноси, а шта односи...

Зашто је децентрализација за нас корисна?

Инфостуд група је скуп бизниса од којих су неки врло сродни и слични, а неки су прилично различити по тематици, по циљној групи или бизнис моделу (нпр. Осигураник и Високо образовање).

Ово значи да, с обзиром на сличности које имамо, размена знања између различитих бизниса и сектора је често врло корисна, можемо да имамо одређени ниво мобилности људи унутар групе (да запослени прелазе из једног бизниса или сектора у други) и сл.

Са друге стране, имајући у виду разлике које међусобно имамо, много је боље за бизнис да људи, који покривају његове кључне функције (нпр. менаџмент, продаја, ИТ, маркетинг...), буду унутар тима тог бизниса, да буду фокусирани на циљеве, тржиште и потребе тог бизниса, уместо да то буду заједнички сектори који покривају потребе свих бизниса, разапети су између тих различитих потреба и не могу да уђу у дубину сваког бизниса, да га суштински разумеју и испрате. Такође, менаџмент је свестан да нико није експерт за све области рада и за сва тржишта, те је боље вођење бизниса и стручних сектора спустити на људе који су за ту

област најбољи, уместо да покушавамо да будемо свезналице и савршени. Спуштањем те одговорности, у великој мери се убрзава и пословање бизниса, што је јако битно у ИКТ индустрији (Информационо комуникационе технологије), која је динамична и захтева брзину размишљања и прилагођавања новим трендовима и потребама тржишта.

Показало се да је овакав став врло здрав за развој бизниса, као и да олакшава ширење групе у нове области рада. Ипак, треба имати у виду да већа права бизниса и сектора не долазе тек тако. Она се стичу кроз успешно преузимање већих обавеза и одговорности. Дакле, бизниси у Инфостуд групи имају прилично широку аутономију и треба прилично самостално да воде своје оперативно пословање, али то подразумева и да они носе одговорност за то пословање и за последице својих одлука.

Шта остаје заједничко и централизовано?

Пошто смо и даље сви део групе која нам омогућава да брже растемо заједничким снагама, Инфостуд наставља да у битним областима рада прописује основни ниво правила и стандарда квалитета на нивоу целе групе, дакле нешто што су сви бизниси и сектори дужни да поштују. Пример ових правила и стандарда су, рецимо, основни принципи менаџмента и ХРа, основне административно-правне и рачуноводствене процедуре, основне заједничке вредности и сл.

Такође, Инфостуд група надгледа и контролише рад свих бизниса и сектора у погледу 3 кључне области:

- стратешки правци развоја,
- финансијски резултати,
- развој и вођење тима.



Са друге стране, Инфостуд група обезбеђује својим бизнисима потребне додатне ресурсе и помоћ, кроз услуге својих услужних и централних сектора (рачуноводство, систем администрација, ХР...), као и кроз обезбеђивање финансијских, менторских и других ресурса који треба да убрзају и олакшају развој бизниса. Дакле, ове ствари су централизоване и имају за циљ да олакшају или убрзају развој и скалирање бизниса, коришћењем снаге и синергије групе.

Битан је баланс децентрализације и заједништва

Треба имати у виду да децентрализација, иако врло здрав принцип, има недостатке против којих се треба борити. Један од највидљивијих недостатака јесте што се људи у различитим бизнисима и секторима групишу унутар себе, губе везе са људима из других бизниса и тако долази до слабије размена знања, до неразумевања тога шта раде други тимови, зашто је њихов рад користан, зашто су у проблемима ако јесу, зашто им иде добро ако им иде добро, које су то разлике у функционисању развијених бизниса и бизниса у развоју и сл.

Ако се на овим недостацима не ради, они могу да прерасту у озбиљније проблеме који ремете рад групе. И зато је неопходно да сваки запослени мисли о томе, да уложи одређено интересовање и труд да упозна колеге ван свог сектора, да се стави у туђе ципеле и разуме рад других, те да им пружи помоћ када им је то потребно, како би и сам заузврат добио помоћ када му је потребна, као и корисног сарадника или чак пријатеља :).



НАШЕ ВРЕДНОСТИ

Стварамо резултате и квалитет

- › Висок ниво квалитета је наш стандард у свим битним активностима.
- › Постављамо приоритете и завршавамо послове са циљем да остваримо најбоље могуће резултате.
- › Када је потребно, спремни смо да уложимо додатну енергију, време и напор да бисмо имали најбоље ефекте.
- › Радимо најбоље што можемо и преузимамо одговорност за сопствени рад и резултате.

Пример: Како да дођемо до најбољег кандидата приликом селекције? Дефинишемо јасан циљ, односно какву особу желимо да запослимо. Након тога дефинишемо специфичне захтеве који се односе на знања и особине кандидата. Приликом селекције увек постављамо високе критеријуме, односно увек тражимо таленте. Стога, процесу селекције се посвети унапред одређено време, сваки кандидат пролази проверу знања и особина које су дефинисане, али и проверу усклађености личних вредности са вредностима Инфостуда. Понекад морамо да уложимо посебан напор како бисмо дошли до најбољег кандидата, да ли када је у питању регрутација (контактирање факултета или препоруке), али и у току селекције када због кандидата који раде останемо после радног времена.

Иновирамо и развијамо се

- › Преиспитујемо постојеће стање, тражимо могућности за развој и осмишљавамо нова креативна решења.
- › Планирамо, размишљамо унапред и делујемо проактивно.
- › Остварујемо циљеве, постављамо нове и тежимо увек бољем.
- › Унапређујемо се стално – тражимо прилике и учимо од других и кроз сопствена искуства.

Пример: Facebook Live је у области односа с јавношћу препознат као снажан канал интеракције са јавности и промоције. Наш ПР Половних аутомобила је дошао на идеју да би било добро да се аутомобили који се оглашавају на сајту представе и „уживо“ путем FB Live како би се повећао број интеракција на Фејсбук страни, градио имиџ Половних аутомобила као сајта који иновира и прати трендове. Власник плаца је пристао да представи свој аутомобил, а договорено је са теренским продавцем да снима. Видео који је снимљен одмах је ангажовао фанове на страници и постављали су питања у току снимка.



Отворени смо и мењамо се

- › Отворена комуникација нам је кључна за разумевање и доношење добрих одлука.
- › Сагледавамо ствари из туђе перспективе и отворени смо за савете и критике јер су оне често извор корисних информација.
- › Флексибилни смо, прилагођавамо се и одговарамо на потребе тржишта и друштва.
- › Промене доживљавамо као прилику за напредовање.

Пример: Рецимо, појава апликације Послонаут, која би на први поглед могла да се протумачи као конкуренција сајту Послови, довела је до тога да Инфостуд инвестира у развој овог бизниса. Сајт Послови као такав није имао превише искуства када је у питању проналажење послова таргитирано путем ГПС-а у мобилним уређајима, али је имао визију да је то добар правац за покривање дела тржишта послова. У складу са тим смо пронашли људе који имају сличну визију и одређено искуство на том пољу и заједничким снагама развили апликацију за проналажење додатних, студентских и нискоквалификованих послова.

Играмо фер

- › Бринемо о својим партнерима, клијентима и посетиоцима.
- › Поштујемо тржишну конкуренцију јер нас она упућује на то да радимо још боље.
- › Радимо на себи и за своје грешке не кривимо друге. Када погрешимо, исправљамо грешку и учимо на њој.
- › Стојимо иза својих речи и дела и трудимо се да увек изаберемо правичан пут.
- › Размишљамо дугорочно јер краткорочна добит није увек најбоље решење.

Пример: Знате оно када кажу да добар продавац може да прода и лед ескимима? Е, па то није никако добро.

Добар пример за то је и ситуација када је клијент који води пекару желео да закупи премиум оглас за посао на сајту Послови, међутим продавци су му сугерисали да ипак закупи јефтинији оглас путем кога ће имати једнако добре резултате конкурса. Увек ћемо искрено искомунитирати са клијентима ако знамо да ће њихове потребе задовољити приступачнија (или с друге стране премиум) услуга, а овакав фер однос свакако омогућава да изградимо дубље односе, а касније и наставак успешне сарадње с обзиром да могу да нам верују.

Побеђујемо тимски

- › Негујемо добру тимску атмосферу, сарадњу и пријатељске односе, засноване на међусобном поштовању.
- › Подржавамо добре идеје и туђе напоре и помажемо једни другима.
- › Дајемо повратне информације једни другима и упућујемо на могућа побољшања јер смо сви карика у истом ланцу.
- › Међусобно делимо знање, успехе и поразе, и разумемо да је тим изнад појединца јер кад тим расте, растемо сви.

Пример: Тим рачуноводства има задатак да аутоматизује неки процес из своје области који ће утицати на све секторе. Једна особа води овај пројекат, али да би се нашло најбоље решење, та особа окупља тим који је задужен да помогне у осмишљавању решења, чак се укључују и људи из других сектора који ће користити ту аутоматизацију у свакодневном раду. Више људи ће боље сагледати све аспекте потенцијалног решења од једне особе, биће више идеја, путем заједничке комуникације брже ће се доћи до закључака и на крају ће резултат рада бити квалитетнији, а у томе је снага тима.

“Тимски рад је способност да се заједничким радом тежи ка заједничком циљу. Способност да се индивидуална достигнућа усмере ка организационом циљу. Она је гориво које омогућава обичним људима да остваре изванредне резултате.”

Ендрју Карнеги

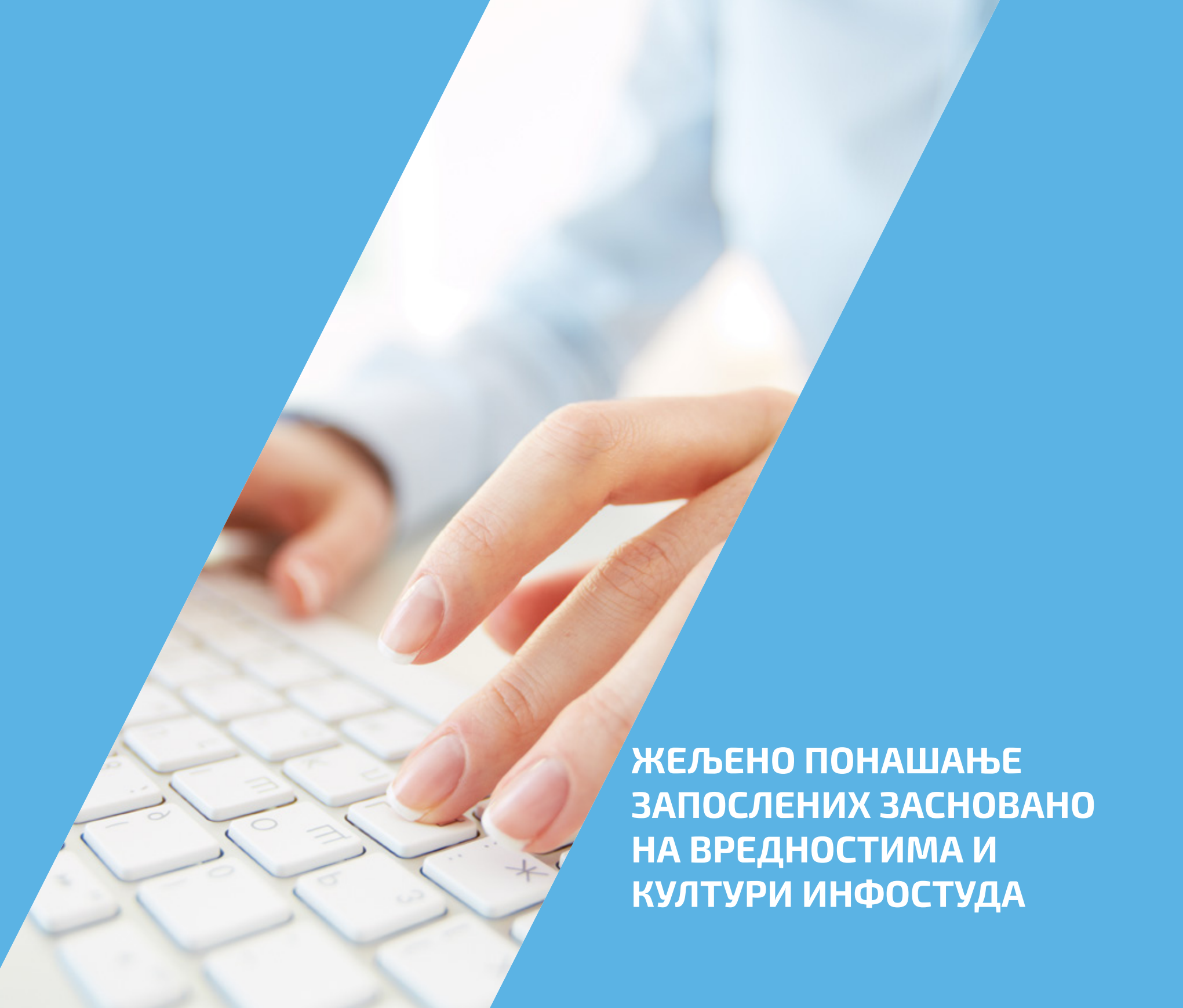


Позитивни смо

- Чашу видимо као полупуну, а не као полупразну, и радимо на томе да је допунимо.
- Проблеме видимо као изазове и могућност за развој и решавамо их конструктивно.
- Што чинимо данас, одређује наше сутра. Зато смо већ данас позитивни и активни.
- Подржавамо здрав, активан стил живота и складан однос духа и тела.
- Сви грешимо и из грешака учимо. Грешке су развојне и потребне на путу когнитивног успона и стога на грешке гледамо позитивно. Научили смо да се не стидимо сопствених грешака путем којих растемо у самосвеснија бића.

Пример: Бизнис је донео одлуку о куповини новог софтвера који му је потребан у раду. После неког времена се показало да то није била добра одлука и да је потребно одустати од њега и пронаћи нови који више одговара потребама бизниса. И ако је ово била лоша одлука и коштала је бизнис и времена и новца, треба да се запитамо шта смо научили из тог искуства. Тим је сазнао нешто о софтверима те врсте и сада ће знати лакше да се одлучи за прави, такође је научио које су последице лоших одлука у смислу успоравања процеса, већих трошкова и сл.





**ЖЕЉЕНО ПОНАШАЊЕ
ЗАПОСЛЕНИХ ЗАСНОВАНО
НА ВРЕДНОСТИМА И
КУЛТУРИ ИНФОСТУДА**

Кроз досадашњи рад изградили смо позитивну и успешну радну културу, базирану на вредностима Инфостуда. Путем ових текстова желимо да ове добре праксе пренесемо и теби, како бисмо заједно одржали и унапредили амбијент у којем радимо.

Фокус на резултате и квалитет рада

Овде смо зато да бисмо створили одређену вредност и резултат компанији и корисницима, били они интерни или екстерни. При томе, трудимо се да радимо у што бољим условима и атмосфери, па да се уједно и добро забавимо. Али забава није наш основни циљ. Успех долази уколико остваримо резултате који се од нас очекују, и зато прво морамо дати оно што се од нас тражи, да бисмо заузврат добили оно што нам треба. Дакле, ми стављамо акценат на квалитет и резултате. И више од тога, настојимо да пружимо више него што се од нас очекује. Максималним залагањем и посвећеношћу остварићеш добре резултате и допринети развоју бизниса, али и личном напредовању.

Иновативност

Иновација почиње када из проблема настану идеје. Нова идеја се рађа кроз питања, проблеме и препреке. Инфостуд нема сектор за иновације, то је посао свих нас. Из тог разлога подржавамо климу која охрабрује питања и поздравља проблеме као извор идеја које могу унапредити пословање... Такође, треба да знаш да није нужно да сваки пут иновираш, има проблема који не захтевају иновацију да би били решени. Стога, није свака идеја иновација, нити сваки начин решавања проблема иновирање.

Креативност је смишљање нових ствари. Иновација прави нове ствари.

Теодор Левит

Уколико сваки дан мало унапредиш посао, постижеш постепени напредак и то је потребно и пожељно у послу.

$$1.01^{365} = 37.8$$

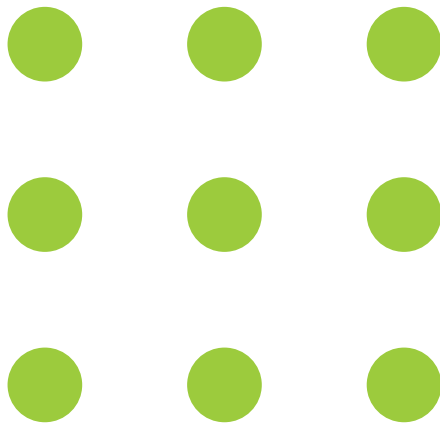
$$0.99^{365} = 0.03$$

Пуно ситних унапређења даће велике резултате. Али није добро ограничити се само на то. За значајнија унапређења, потребне су иновативне промене. Оне захтевају размишљање како да се ствари унапреде 10 пута боље, зато немој да се ограничиш на познато, већ размишљај “изван кутије”. Не дозволи да те тренутни недостатак ресурса или нешто друго ограничи у размишљању како можеш да унапредиш посао.

Са друге стране, није увек потребно да имаш иновативно решење које ће све оборити с’ ногу. Ако већ постоји неко решење које даје резултате - примени га. На теби је да активно пратиш трендове, идентификујеш интересантна решења, анализираш њихову смисленост, и примениш корисну суштину.

ЗАДАТАК:

Испод је приказана слика са 9 тачака распоређених у 3 реда од по 3 тачке. Твој задатак је да повучеш 4 четири равне линије тако да превучеш све тачке, без полагања оловке на папир. Можеш почети од било које позиције. Важно је да свака линија почне тамо где се последња линија завршава.

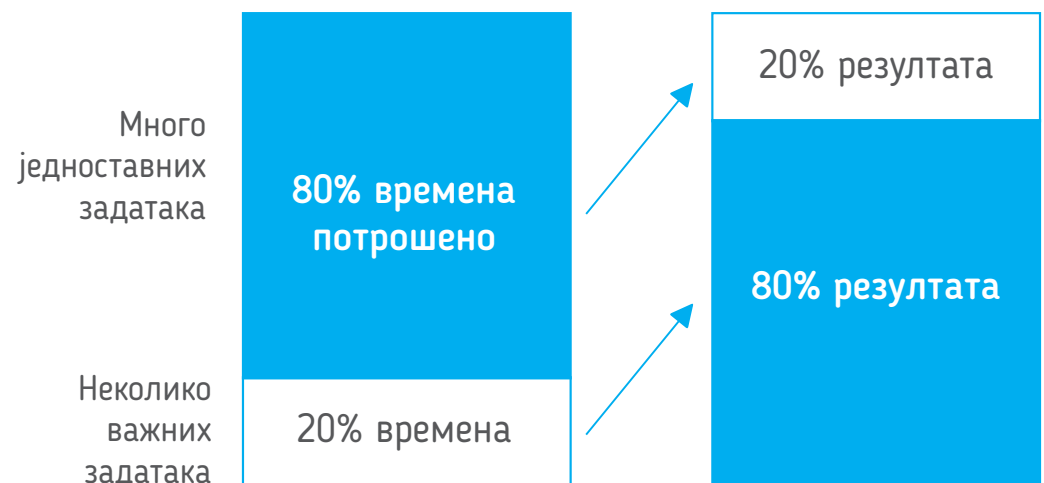


Треба да знаш да је перфекција непријатељ иновација, јер убија креативност и успорава иновације. Зато, немој да чекаш да оно на чему радиш буде савршено. И да, греши брзо и гледај да учиш из тога, јер само тако можеш напредовати у томе што радиш. Ово је готово примењиво на све на чему радиш (пројекте, извештаје, производе, процесе, итд.).

Немој се превише задржавати на једној идеји и њеном претераном иновирању. Научи да осетиш када је моменат да прекинеш и пређеш на нешто друго, што може бити корисније за тебе и за бизнис. Важно је да знаш да обично 20% напора доносе 80% резултата у пројекту, а да преосталих 80% напора одлази на преосталих 20% пројекта (Паретово правило). Добром приоритетизацијом и правовременом реализацијом можеш значајно поправити своје резултате.

И за крај, да би фирма функционисала, морају да постоје разна правила у раду. Она су ту да нам помогну, а не да нам сметају. Ако те коче или спречавају да будеш иновативан, оствариш резултат и унапредиш бизнис, реагуј. Буди слободан да предлажеш промене правила.

*Саветујемо ти да не тражиш решење пре него сам пробаш да решиш овај задатак!



Иницијатива, самостално учење и развој

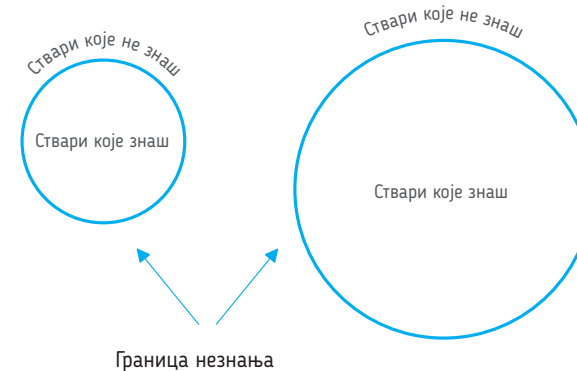
Подржавамо развој људи на свим позицијама и чинимо све што би ти помогло да растеш, јер кад растеш, и фирма расте. Од тебе очекујемо да преузмеш одговорност за свој развој, јер су твоји резултати одраз твог знања и вештина. Подржаћемо те да се развијаш, али очекујемо твоју иницијативу. Твој напредак зависи од тебе, а ми смо ту да ти дамо ветар у леђа. Стога, спреми се да активно учиш и истражујеш, и тако шириш своје знање и вештине, јер само тако можеш напредовати. Буди проактиван, тражи одговарајућу подршку кад ти је потребна и кад видиш да не можеш сам, тражи потребне обуке, књиге..., а ми ћемо издвојити време и помоћи ти. Интернет је препун корисног садржаја (чланци, видео садржај, блогови, истраживања), Инфостуд има своју библиотеку, користи је.

Немој да се поколебаш ако на свом радном месту видиш да има пуно тога што не знаш, и да мораш много да учиш, то је нормално, посебно када си на почетку.

Али као што не треба да се поколебаш, није добро имати ни превише самопоуздања. Дешава се да људи са малим или неадекватним радним искуством и знањем прецењују своје компетенце. У тој ситуацији они доносе неадекватне одлуке и нетачне закључке, а због “лажног” самопоуздања теже прихватају да нису у праву и исправљају своје грешке.

“Што више знам, све више схватам колико не знам”

Алберт Ајнштајн

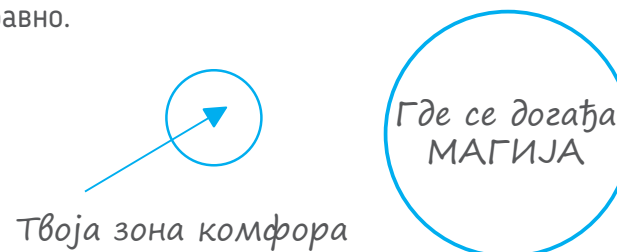


Битно је да се трудиш да будеш реалан, и да непрестано градиш своје вештине и знање. Са твојим развојем доћи ће и бољи резултати, и веће самопоуздање.



Данинг - Кругеров ефекат

Покажи иницијативу, изађи из зоне комфора и уђи у зону новог и мање познатог. То ће ангажовати твој потенцијал, покренути те да учиш и развијаш се, градиш самопоуздање, помераш ствари унапред, а може да буде и забавно.



Проактиван приступ

Бити проактиван значи преузети свесну контролу над својим послом, поставити циљеве и радити на остваривању задатака. Немој само чекати задатке и реаговати на догађаје. Проактиван приступ подразумева да активно радиш како би могао да предвидиш и реагујеш пре промена, било да су оне на тржишту, код конкуренције, или је реч о интерним догађајима. Преузми иницијативу:

Ако је потребна помоћ, немој да чекаш да ти се понуди - тражи је.

Ако је колеги потребна помоћ - помози му.

Не чекај да ти неко да инструкције шта и како да урадиш - покрену се.

Ако видиш проблем - реагуј одмах.

У ком правцу желимо да се развијаш

Инфостуд подстиче људе да раде на развоју „Т“ сета вештина и знања. Стуб слова Т симболизује дубоко знање и експертизу из области уско везаних за то што радиш на послу. Треба да будеш јак у бази и константно развијаш своју експертизу како не би трпео твој основни посао. Капа слова Т представља вештине и знања која нису пресудна на твом радном месту, али помажу да шириш своју перспективу, да боље разумеш и лакше комуницираш са другима.

Супер је ако програмер осим програмирања има интересовања за бизнис и уме лепо да комуницира, његова решења ће тада сигурно бити смисленија и паметнија по бизнис. Такође, ако волиш и тренираш фудбал, сигурно ће ти бити лакше да радиш у тиму, јер ћеш боље разумети колеге, па ће на крају заједнички резултат бити бољи. Овакве колеге су изузетно цењене међу запосленима, лакше се уклапају у разне пројекте, улоге, различите тимове и дају бољи допринос раду. Стога, Инфостуд подржава људе који имају различита интересовања, хобије, занимања, јер то доприноси бољој сарадњи и бољим резултатима, како на послу тако и у животу.



Однос према грешкама

Људски је грешити и сви ми свакодневно грешимо. Грешке су саставни део процеса учења и напретка.

Нпр, када научници изводе експеримент некада је резултат позитиван, некада негативан, али у оба случаја, резултат је резултат и третира се само као још један податак који научника усмерава даље ка одговору. Управо је овај приступ грешкама пожељан и код нас, јер доказивање да је хипотеза погрешна је корисно колико и доказивање да је хипотеза тачна, јер се успут нешто научи. Просто, неуспеси су само подаци који указују и помажу како да дођемо до правог одговора.

„Грешке су цена коју плаћаш да би научио“

Мораш да знаш да ће неуспеси увек бити део твог раста. Јер ако градиш нову навику, желиш да савладаш неку нову вештину – ти експериментишеш. И уколико урадиш довољно експеримената понекад ћеш добити погрешан резултат. То се дешава сваком научнику, нама, па и теби. Зато третирај своје неуспехе као научник. Неуспех је једноставно податак који ће ти помоћи у следећем експерименту.

Тако да на грешке гледамо позитивно. Оне су знак да учиш, развијаш се, пробаш ново и излазиш из зоне комфора, што смо већ рекли да је пожељно. Ако не грешиш, значи да играш на сигурно, не ризикујеш ништа и ниси амбициозан.

Једини начин да не грешиш је да не радиш ништа, а то никако не желимо :).



Зато ми у Инфостуду славио и грешке, не само успехе – почастимо се и прославимо да бисмо добро упамтили научено и наставили даље у новом правцу. Желимо да се и ти потрудиш и направиш резултат и ако у том процесу направиш грешку, то је у реду, јер из тога учиш!

Али, ако грешиш јер се не трудиш, онда су такве грешке неприхватљиве. Грешке које не толеришемо су грешке из бахатости и немара.



Отворена комуникација – Јасно, директно, с поштовањем

Ми у Инфостуду се поносимо отвореном и искреном комуникацијом, пријатељским односима и позитивном радном атмосфером. Верујемо да је добра комуникација предуслов за успешну сарадњу и добру атмосферу у тиму, и свакако један од кључева успешности сваког тима.

Шта је отворена комуникација? Бити спреман да отворено и искрено кажеш шта мислиш и да суштински саслушаш и разумеш када ти неко нешто каже. Отворена комуникација ти омогућава да будеш оно што јеси, да други буду оно што јесу, и да се на том нивоу препознамо.

Међутим, саслушати свакога са осмехом, а при том не рећи ништа није отворена комуникација и зато немој да побркаш – отворена комуникација не значи само бити фин и насмејан.

У том смислу, подстичемо те да будеш отворен према другима!

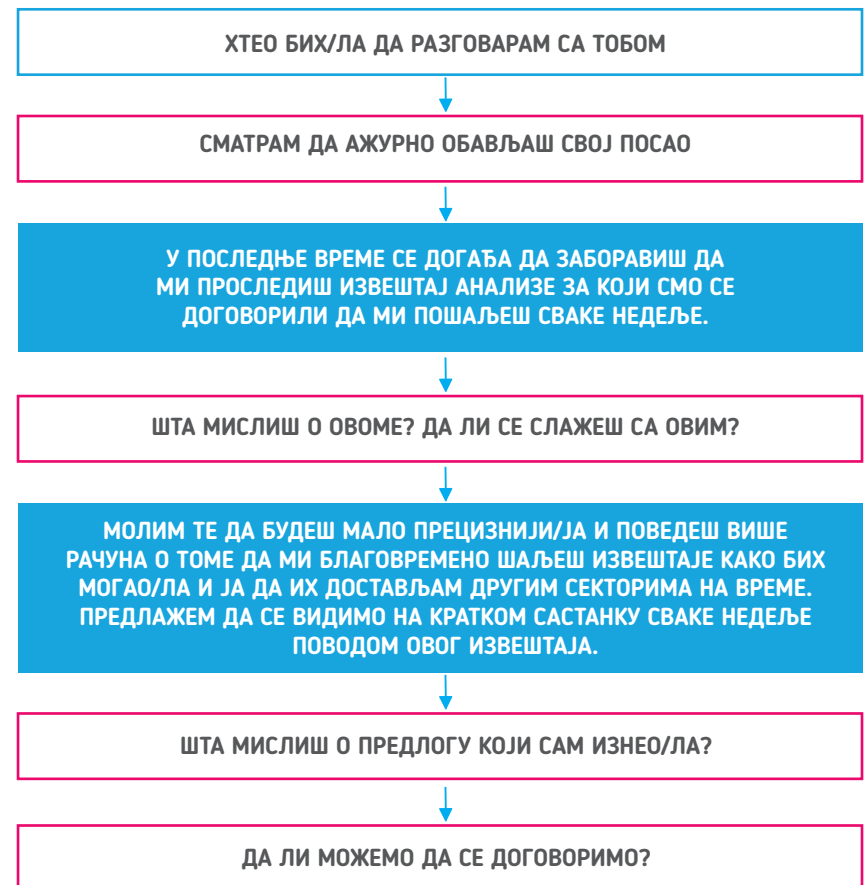
- Да се обратиш коме желиш, без обзира на хијерархију
- Да будеш отворен за различитости
- Да будеш отворен за промене мишљења и деловања
- Да будеш искрен, да сагледаш и представиш себи и другима ствари онакве какве заиста јесу
- Да будеш отворен за критике, јер колико год да си стручан у својој области десиће ти се да погрешиш и тад треба да будеш отворен да чујеш да си направио грешку, али и да се не либиш да укажеш колеги када погреши
- Да будеш асертиван – да се трудиш да будеш што директнији, искренији и отворенији у погледу тога шта мислиш, шта желиш и како се осећаш



Шема давања повратне информације



Пример

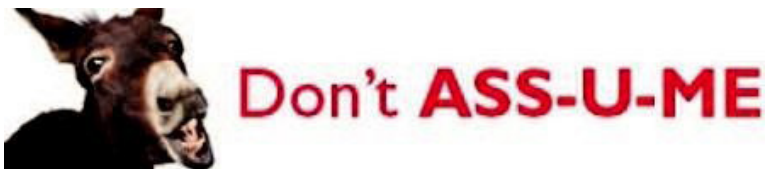


Решавање конфликта

Када радиш у динамичном систему у којем има „100“ различитих људи природно је да, с времена на време, имаш проблеме у комуникацији и конфликте са колегама. Зато је врло важно да знаш како да се носиш са њима.

Прво и најважније што треба да знаш јесте да ми у Инфостуду на конфликте гледамо позитивно и не избегавамо их, већ се, напротив, суочавамо са њима одмах и сад, без одлагања!

Најчешћи узрок настанка проблема и конфликта је тај што гледамо само из наше перспективе, што не слушамо и не питамо другу страну, него претпостављамо. Зато те саветујемо одмах на почетку да не претпостављаш ништа, већ да провериш другу страну приче. И тада када знаш све, лако ћеш решити неспоразум.



Такође, уколико не би суочио своја мишљења са мишљењима колега, значи да, или повлађујеш колегама или немаш свој став. Стога отворено комуницирај и брани своје ставове аргументима, не плаши се да уђеш у сукоб мишљења, али поведи рачуна да тај сукоб не прерасте у свађу, јер је у том случају то негативан конфликт који се решава на доле описан начин.

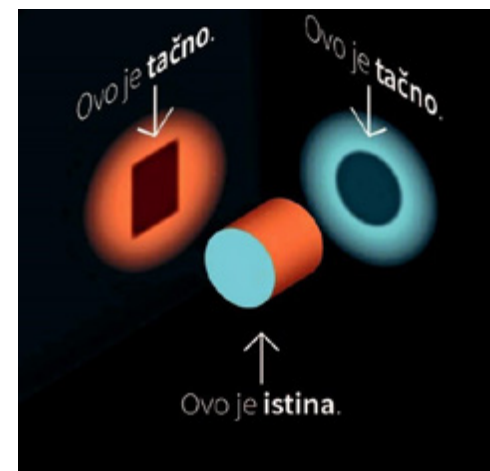
Први корак у решавању проблема јесте твој разговор са колегом, јер подстичемо директну комуникацију и самостално решавање проблема. Уколико сте ти или твој саговорник узнемирени, неопходно је да се прво смирите. Такође, пре разговора размисли

која је твоја улога а колика је одговорност у проблему и, наравно, шта предложеш да би се проблем превазишао. Зато је врло важно да твој колега чује конкретне примере који су довели до неслагања и који су твоји предлози решења.

Начин на који указујеш на проблем је исто веома битан. Када износиш критику, увек критикујеш понашања и поступке колеге, а никад његову личност! А да би колега боље разумео о чему причаш, саветујемо те да у разговору истакнеш последице понашања које наводиш као проблем. Тако ће колеги бити јасније зашто је потребно да се проблем реши.

Када си изнео свој поглед, ред је на тебе да саслушаш колегу и чујеш његово виђење ситуације. Јер некад је могуће да сте обоје у праву, само гледате из различите перспективе.

Циљ вашег разговора је, пре свега, да се међусобно разумете. А то ћете најбоље постићи активним слушањем. Не прекидај колегу својим коментарима и не покушавај одмах да боље појасниш свој став. Чест проблем у комуникацији је то што „Људи слушају друге не да би их разумели, већ да би им одговорили“ (Стивен Р. Кови).



Винсент ван Гог је рекао:

“Човек за себе треба да нађе место под сунцем, али не треба да друге гурне у сену.”



Бити фер

Фер понашање је једно од кључних вредности у нашем тиму. Понашај се према другима онако како желиш да се други понашају према теби. Зато те охрабрујемо да радиш ствари које максимализују добро за све, а не само за тебе! Да третираш све подједнако, а не да фаворизујеш некога.

Како да поступаш фер?

Неизбежно је да ћеш се наћи у потпуно непознатој ситуацији због које ћеш бити у дилеми. У том случају постави себи ова питања, јер она ће ти помоћи да будеш фер:

- Да ли сам искрен?
- Да ли би волео да то неко други уради мени?
- Како би се осећао да мој поступак изађе у јавност или пред колеге или клијенте?
- Како ће мој поступак изгледати после неког времена? / Да ли ће ово што радим сада бити у реду и за шест месеци?
- Да ли ће нечији живот, здравље или сигурност бити угрожени због мог поступка?
- Да ли је мој поступак легалан?
- Да ли ће мој поступак угрозити репутацију компаније?

Ако си и даље у дилеми како да поступиш, увек уради оно што је боље за другог, а дугорочно добро за све нас. И руководи се принципом „Прво дај, па после тражи”.

И ово примени и у нашој кући и према свим нашим сарадницима, партнерима, клијентима, добављачима па и конкуренцији.

Одговорност

Ми у Инфостуду не препуштамо ствари случају, такав став је последица веровања да је за успех неопходна одговорност. Одговорност може да се опише као савесно и ваљано обављање дужности према себи, према другима, и према послу који обављаш.

Од твог понашања, поступака и односа према последицама зависи колико ћеш одговоран бити. Одговорно понашање значи да разумеш очекивања, показујеш вољу и радиш све што је потребно како би остварио очекиване резултате.

Ако имаш дилему како да будеш одговоран, за почетак очекујемо да крајње озбиљно схватиш све о чему пишемо у водичу и кренеш то да примењујеш. :) Сконцентриши се на посао, извршавај обавезе како је договорено, поштујући временске рокове.

Оно што можеш да урадиш већ данас, не остављај за сутра. Прихвати последице какве год да јесу, на тај начин показујеш да се не плашиш исхода својих одлука и поступака, и да преузимаш одговорност за властите резултате.

Активно ради на развоју сопственог знања и вештина, јер на тај начин градиш своје компетенце, лакше обављаш посао и постижеш боље резултате, тиме показујеш да се одговорно односиш према властитом развоју. Од тебе очекујемо да озбиљно схватиш повратне информације, јер оне могу да ти помогну да унапредиш свој посао. Такође, похвали или скрени пажњу на све што мислиш да је добро или може боље. Тиме не само да помажеш другима, показујеш да се одговорно понашаш према послу.

Води рачуна о себи и свом здрављу, пронађи одговарајући баланс између посла, рекреације и осталих сегмената живота. Гледај да имаш довољно времена за одмор и спавање, јер ако



болестан долазиш на посао можеш да пренесеш то на друге, то свакако није одговорно према колегама. Ако си уморан, недостајаће ти концентрација, биће тешко да се организујеш и квалитетно завршиш све обавезе.

Савесним преузимањем одговорности јачаш властиту моћ, жељу да решаваш проблеме и многе врлине као што су марљивост, проактивност, интегритет, достојанство, одлучност, храброст, самопоуздање, истрајност, оптимизам.

Одговорност не би требало да буде последица, већ узрок. Преузми одговорност за своје понашање, поступке и за своју каријеру.

Тимски рад

Рад у тиму пружа много изазова, много задовољства и добру атмосферу. Људи су, генерално, спремнији да раде више, боље и мотивисаније када знају да нису сами. Успех тима је производ заједничког рада и мотивације свих чланова за постизање оптималног резултата. Верујемо да сваки појединац може да постигне више у добром тиму него што може да постигне сам. Зато је нама важнији добар тим од јаког појединца који не жели да ради у тиму.

T.E.A.M – Together everyone achieves more

Зашто тимски рад има предности?

- Зато што је више глава увек паметније од једне!
- Радом у тиму повећавамо размену знања и учимо једни од других.
- Због различитости по знању, струци, карактеру дајемо виђење из различитих перспектива.
- Због синергијског ефекта укупан резултат је већи.
- У тимском раду је све забавније.

Који су изазови/проблеми рада у тиму

Уз све предности, тимски рад није лак. Не зависиш више само од свог рада, већ мораш да се уклапаш и прилагођаваш осталим члановима тима. Ако нисмо флексибилни и немамо разумевања једни према другима, негативно утичемо на рад и укупан резултат. Најчешћи проблеми у раду тима су:

- Лоша комуникација;
- Неприхватање различитости и другачијих ставова;
- Лоше вођење и организовање тима.

Пар савета како да добро радиш у тиму

За почетак добро прочитај овај водич и понашај се у складу са њим :)

- Упознај чланове тима, и ван самих састанака;
- Активно слушај и отворено и директно говори шта мислиш;
- Опходи се према другима с поштовањем и уважавањем;
- Буди отворен за другачије ставове и спреман да правиш договоре у заједничком интересу;
- Покажи подршку и разуми колеге, јер међусобно разумевање и узајамна подршка гради пријатељске односе у тиму.



Позитиван став

Какве су ти мисли, такав ти је живот...

Позитиван став је ствар избора.

Ми у Инфостуду бирамо да будемо успешни у послу, успешни у животу. Јер нису спољашње ствари пресудне за успех, пресудан је наш позитиван став! Управо такви људи су нам и потребни - људи са позитивним ставом који бирају успех!

Ништа у животу није савршено, нити црно или бело. Тако нисмо савршени ни ми, ни ти, нити наша компанија. Зато верујемо да је став пресудан! Јер без обзира на околности, ми бирамо да ли ћемо бити позитивни или негативни. „Оно што видимо зависи највише од онога што тражимо.” Џон Лабок. Да ли „чашу видимо

до пола пуну или до пола празну” зависи управо од нашег унутрашњег става према окружењу.

Бити позитиван није лако и захтева труд. Некада се врло брзо лош дан претвори у добар или чак сјајан (и супротно). Зато је важно вежбати мисли и тренирати их свакодневно. Позитивне мисли стварају позитивну енергију, позитивна осећања и окружења у којем живимо и радимо.

„Став је мала ствар која чини велику разлику”

Винстон Черчил



**ТИ КАО НАШ НОВИ
КОЛЕГА ИЛИ КОЛЕГЕНИЦА**



Очекивања у твом процесу обуке

За почетак очекујемо да прочиташ овај документ до краја, разјасниш све недоумице које будеш имао и кренеш да се понашаш у складу са вредностима и жељеним понашањем.

Искомуницирај на време са својим надређеним очекивања која имаш у вези стицања знања и вештина, како бисмо прилагодили детаље обуке пре њеног почетка.

Озбиљно смо приступили твом увођењу у посао, направили план обуке и одабрали колеге, чије знање и искуство треба да помогну твом брзом и што лакшем уласку у посао. Како би постао самосталан и вредан члан тима треба пуно тога да научиш и од тебе највише зависи колико ће обука бити успешна. Зато буди вредан и труди се да на крају све научиш. Уколико ствари које очекујемо да усвојиш не легну из прве на своје место, спремни смо да уложимо додатан напор како би на крају били сигурни да ти је све јасно. У остатку водича смо већ написали какво понашање очекујемо од тебе. Ако имаш било каква питања или ти нешто није јасно, слободно питај. Немој да се устручаваш, ту смо да помогнемо!

Менторство и ментор

Одредили смо ментора који ће ти помоћи да ефикасно уђеш у конкретан посао.

Детаљно ће те упутити у план и процес обуке. Како бисмо покрили све релевантне области, ментор у обуку може укључити и неке старије колеге. Он је одговоран да након 1–3 месеца, колико обично траје обука, а што зависи од комплексности посла, будеш спреман да се лако и ефикасно снађеш на новом радном месту и самостално обављаш посао. Поред обуке, својим искреним и конструктивним саветима ментор и остале колеге које те обучавају треба да одговоре на сва питања или идеје које будеш имао за време трајања обуке. Не заборави, они су ту да ти помогну, имај поверење у то што раде и што предлажу.

Твој први дан/недеља

Спремни смо а ти ? :)))

У првих седам дана очекујемо да упознаш колеге и са њима размениш контакте. Бићеш у прилици да разговараш са својим шефом како би се упознао са компанијом, оствареним резултатима, плановима и послом за који си примљен. Добићеш ментора који ће те упутити у план обуке, разјаснићете очекивања у смислу стицања знања и вештина које треба да усвојиш. Циљ је да се аклиматизујеш и почнеш да учиш. Не да одмах све научиш. :)

Реши административне ствари и потребну документацију. Подеси све на свом радном месту како би ти било удобно. Упознај

радни простор и правила рада, а ми ћемо ти представити и бенефиције које имаш. Уколико смо нешто и заборавили, слободно тражи.

Твој први месец

Период твоје обуке

Ово је период који ћеш углавном провести упознајући се са послом.

Пролазиш кроз обуку по унапред дефинисаном плану и временским роковима. План обуке се односи на период од месец дана до три месеца, од почетка твог рада и за то време ти ниси потпуно оперативан него учиш.

Као и сваки почетак ни овај није лак. Вероватно ћеш се осећати као једини преживели на пустом острву, али не брине, баш зато смо ти и написали овај водич за непознату територију. Кома можеш да се обратиш за помоћ у првом месецу? Свакако свом ментору и/или шефу сектора у којем си почео да радиш, јер су ти они на располагању, као и колеге из сектора људских ресурса.

Очекујемо да након месец дана добро разумеш основе посла који ћеш да радиш, да можеш да постављаш квалитетна питања и да си способан да и сам активно учиш.

Твојих првих 6 месеци и перспектива за даље

Као што смо више пута поменули, за здраву и дугорочну сарадњу потребно је да обе стране буду задовољне. Да бисмо иницијално видели ко је колико задовољан потребно је да прође бар шест месеци. То је простор који дајемо и себи, а и теби. Због тога сарадњу најчешће почињемо са уговором на одређено, на шест месеци.

Но, не треба да чекамо да прође свих 6 месеци па да тек онда видимо где смо. Тако да, већ након 3 месеца рада (или раније по потреби), имаћеш први разговор/ процену рада са ментором и шефом, на којој се сумирају твоји досадашњи резултати, уклапање у тим и преглед ствари које треба да се унапреде. Циљ овог разговора је размена утисака о твом залагању, о томе колико су нам свима испуњена очекивања, да ли смо задовољни једни другима и да ли бисмо нешто мењали, и на основу тога се обично усклађују очекивања за следећа 3 месеца.

Затим, након што прођу 6 месеци које си провео/ла у нашем тиму, долазимо до момента прве одлуке – да ли настављамо сарадњу или не. Генерално, наша очекивања од тебе су следећа:

- Да можеш самостално да обављаш оперативне послове позиције на

којој радиш и да остварујеш потребне резултате;

- Да је твоје понашање у складу са вредностима Инфостуд групе;
- Да је твоје понашање у складу са жељеним понашањем које је описано у овом водичу;
- Да си се уклопио као члан тима и функционишеш ефикасно са остатком екипе;
- Да постоји жеља за даљом заједничком сарадњом.

Након тога, обично се потписује следећи уговор на одређено, а уколико даља сарадња иде у добром правцу, на уговор на неодређено обично прелазимо након 1,5 – 2 године рада, када би са довољном сигурношћу требало да знамо да ли сте Инфостуд група и ти дугорочно добар пар који ће заједно да се развија и напредује.

Твојих „9 месеци“ и време пре тога :)

Од једне мале канцеларије и породичне атмосфере малог тима, порасли смо на много већи број људи, а са тиме имамо и све већи број веза у фирми, од којих многе прерасту и у брак. Сматрамо то неком врстом бенефиције за запослене :)

Шалу на страну, Инфостуд мисли да не може, нити жели да забрањује везе између запослених у фирми.

Ипак, с обзиром на могући утицај такве везе на посао, коректно је и потребно да запослени обавесте свог надређеног о постојању такве везе, као и да свој емотивни однос држе одвојено од пословног односа, тако да он ни на који начин не утиче негативно на посао, а посебно је неопходно да се избегавају све ситуације које могу да створе конфликт интереса. За случај да се вама деси љубав на послу, прочитајте више о овоме у правилима на ту тему, на интерном сајту.

А из љубави често настану и деца:) Инфостуд подржава запослене који желе да имају породицу и самим тим имамо сет бенефиција усмерених у том правцу (нпр. субвенције за јаслице, поклон за новорођенче, додатни поклон за 3. дете, већи број слободних дана за новопеченог тату него што је законом прописано, НГ поклони за децу...). Наравно, поштујемо законска права трудница и породилца, а везано за питања на тему одсуства са посла из овог разлога, као и за питања о повратку на посао, саветујемо да се на време консултујете са својим надређеним и по потреби са ХР-ом, како бисте и ви и ваш тим били благовремено припремљени на новонасталу ситуацију и изазове које носи комбиновање родитељства и каријере.

ОДНОС ЈЕ ДОБАР САМО АКО СУ СВИ ЗАДОВОЉНИ

Шта ако нисмо задовољни међусобном сарадњом?

Када дођеш у наш тим веома је важно да уложиш труд да успеш код нас и са нама јер си сигурно са разлогом одабрао да своју каријеру наставиш да развијаш баш у Инфостуду, као што је и Инфостуд са разлогом одабрао баш тебе.

Са друге стране, сви у тиму ћемо дати све од себе да дође до квалитетне сарадње. Старије колеге и твој надређени ће озбиљно приступити твом увођењу у посао и радиће много тога да се што брже и лакше уклопиш и одговориш на очекивања која носи твоје радно место и улога у тиму.

Уколико се ситуација не одвија онако како смо очекивали, постоји решење. Видео си да се о проблемима отворено прича – на званичним евалуацијама или мимо њих. То нам отвара могућност да реагујемо на време и да ствари учинимо бољим. Уколико не будемо задовољни резултатима твог рада, то ћеш сазнати на време и на одговарајући начин, и добићеш прилику

да то промениш. На том путу, имаћеш подршку свог надређеног, својих колега и ХР-а.

Ако се после одређеног времена не деси промена и ако су нам очекивања различита, време је да се разиђемо. И то није „крај света”. Када ствари не функционишу, не треба да губимо време – ни ти, а ни ми. Ми смо фирма у развоју и неопходно је да у тиму имамо људе који се уклапају и својим личним и професионалним развојем могу да прате развој фирме.

Када то није случај, трпеће фирма, али ћеш више трпети ти и твоја каријера. Тада је у обостраном интересу да изађемо из оваквог односа. Тако свако добија прилику да настави путем који му више одговара. На неуспеле односе гледамо као на златно искуство које нам је помогло да схватимо шта желимо, а шта не желимо. Из свега тога излазимо паметнији и спремнији да кренемо даље. Ако тако посматрамо ствари, разилазак није „крај света“ већ нови почетак и нова прилика за обе стране.





КАКО МИ РАДИМО?

Циљеви и кључни резултати

Појам ЦКР-а (скраћеница од Циљеви и кључни резултати; енг. OKR – Objectives and Key Results) датира из давне 1970. године када је први пут примењен у компанији Интел. Половни Аутомобили су 2014. године, по узору на Гугл ЦКР систем планирања, прилагодили и увели ЦКР у своје планирање и рад, што је касније почело да се примењује на нивоу целе Инфостуд групе.

Овај систем планирања је побољшао организацију и омогућио бољи фокус у раду, кроз дефинисање кровних циљева и спуштање истих на ниво појединца.

Кључне предности овог система су:

- Фокус у раду – дефинише 5 најбитнијих циљева на којима треба да радиш. Можеш радити и на другим циљевима, али ових 5 су приоритетни;
- Међусобно усклађивање тимског рада – сви радимо у правцу истих кровних циљева;
- Јасно дефинисање циљева – јасни и мерљиви кључни резултати ти помажу да пратиш прогрес и остварење циља;
- Даје простора да идеје иду од доле ка горе – слободно предлажи циљеве, јер могу да постану део твог и део тимског рада;
- Транспарентност – можеш да видиш циљеве колега, да се укључиш и помогнеш;
- Самоевалуација – учи те да будеш реалан, да сам себе оцењујеш и боље постављаш циљеве.

Ово значи да ћеш сваког квартала имати 3-5 различитих

циљева, у вези са нечим што може да унапреди рад твог тима и/или помогне остваривању бољих резултата.

Сваки циљ ће имати неколико кључних резултата који ће ти помоћи да пратиш прогрес његовог остварење и на крају оцениш да ли си остварио циљ.

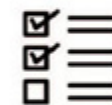
Стога, наш први корак овде је да поставимо твоје кварталне циљеве и кључне резултате. У почетку ће ти помоћи шеф који може да процени на чему би прво могао радити. Генерално, тежимо да циљеви буду СМАРТ (једноставни, мерљиви, достижни, реалистични и временски одређени) и довољно амбициозни, јер ће у том случају бити изазов радити на њима.



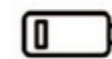
Једноставан



Мерљив



Достижан



Реалан



Временски одређен

Чак и ако је циљ сам по себи општи, кључни резултати треба да помогну да он буде SMART.

На крају квартала уносиш коначне оцене прогреса својих кључних резултата на скали од 0% до 100% или од 0 до 1. Твоји циљеви треба да буду довољно изазовни тако да њихова 100% реализација није лако остварива. Најбоље је када су твоји крајњи резултати у распону од 60% до 70%, јер то значи да су циљеви били амбициозни и тешки. Тај остварени проценат уз уложени максимум показује да си добро и много радио, али да увек има простора и за даљи напредак.

ОК је да имаш неке циљеве које ћеш моћи или чак морати остварити 100%. Али, не желимо да играш на сигурно у свим циљевима. Желимо и храбре и ризичне циљеве и подухвате који ће да гурају бизнис напред, а који можда и неће успети. Само тако довољно брзо развијамо бизнис.

Пошто желимо да ризикујеш, треба да знаш да остварени резултати у ЦКР нису предмет евалуације твог рада, али јесте

твоје целокупно ангажовање (иницијатива, проактивност, креативност, посвећеност) да се циљеви остваре. Јер може се десити да све урадиш како треба, а да ризични циљ не буде остварен, и обрнуто да услед срећних околности уопште не мораш да се трудиш и резултати буду максимални.

Како год, уколико негде оствариш резултат испод 40% треба погледати због чега је дошло до тога. Због тога, сасвим је у реду ако из објективних разлога неки циљ не оствариш. Важно је да учиш зашто ниси успео и убудуће не понављаш исте грешке. Свако улепшавање оцена ти касније може правити проблем у планирању и реализацији због нових циљева. Пошто оцене нису основа за твоју евалуацију, оне треба да буду објективне и да ти помогну да боље планираш.

Ради бољег разумевања ЦКР концепта предлажемо да погледаш видео Startup Lab workshop: How Google sets goals OKRs „How Google sets goals OKRs“ <https://www.youtube.com/watch?v=mJB83EZtAj> и да замолиш колегу или шефа да ти покаже своје ЦКР-ове.

Путовања

Уз минимална улагања, тестирана бар једна бизнис идеја ван IPS-а са фокусом на коришћење на мобилним уређајима

Урађен бар један MVP

Дефинисање кључне претпоставке и метрике за праћење потврђивања или оповргавања претпоставке успешности MVP-а

Тестиран MVP кроз добијене повратне информације од корисника, укључујући и разговор са њима

По потреби испитана заинтересованост потенцијалних клијената (агенције, смештаји, туристичке организације, водичи...)

Доношење одлуке да ли даље развијамо започети MVP, неки други MVP, или не развијамо даље Путовања

Корпоративне комуникације

Подигнут ниво размене знања запослених из области ПР-а и маркетинга, на нивоу групације

Организована размена знања и оперативних информација у оквиру маркетинга и ПРа свих бизниса: одржана 4 интерна састанка + 2 са стручним гостима.

Пружена консултативна помоћ бизнисима који немају свој ПР сектор (са мало већим фокусом на Осигурањик и 4зида), на иницијативу бизниса и са циљем обучавања бизниса да сами спроводе ПР активности

Одржана барем једна интерна обука за заинтересоване запослене (било ког профила и из било ког сектора, али са акцентом на потребе бизниса који немају свој ПР / маркетинг), из конкретних области ПРа или маркетинга, а које су људима корисне (нпр. наступ у медијима...)

Високо образовање

Истестирати потенцијал Матуранг апликације у погледу корисности за будуће студенте и у погледу могућности комерцијализације

До краја априла урађене две итерације развоја апликације (профил корисника, профил факултета и у складу са истраженим потребама, потенцијално умрежавање корисника међусобно, као и умрежавање корисника и факултета)

Дефинисана циљна група клијената и представљен и тестиран потенцијал апликације са укупно 20 клијената до краја маја

Испрововисан Матуранг ка циљној групи матураната, првенствено кроз онлине маркетинг канале: наш сајт, ФБ, Инстаграм (прва тура: март - април, друга тура: до краја јуна)

До средине јула апликација је преузета 19.000 пута током сезоне 2017. (дакле, укупно 26.000 преузимања, пошто је у претходној години било око 7.000 преузимања)

Закључно са 15. јуном, апликација има 30% активних корисника у односу на број преузимања до тада

Донете и спроведене одлуке о визији даљег развоја Матуранга, након првог уписног рока

ЛИН РАЗВОЈ У БИЗНИСИМА И ЦЕНТРАЛИ

Верујемо да сви знате за Титаник – велики брод у који је уложено много пара, уложена су и велика очекивања и на крају познати епилог... Ово је нешто што је Инфостуд и сам искуствено научио на грешкама, а постоји и теорија и пракса лин развоја стартапова, која је то лепо применила и детаљно разрадила на примеру нових бизниса у ИКТ (информационо-комуникационе технологије) области.

Тако да и теорија и пракса кажу: ако ниси већ пуно пута правио велике бродове и пловио њима у истим водама којима сад планираш да пловиш – направи прво тест – направи прво мањи брод и уради тестну пловидбу.

Тестирање, тестирање, тестирање... брзина и ограничено улагање ресурса

Уместо да уложиш јако пуно времена, новца, енергије и других ресурса у прављење огромног брода за који ниси сигуран да ли ће уопште да плови или да ли ће да привуче довољан број путника и слично, направи прво мањи брод – провери да ли плови, провери да ли људи желе да крстаре њиме, провери на које дестинације хоће да иду и слично. И онда потом крени у мало већи пројекат, па после у мало већи... Или направи другачији брод ако овај први не ради посао. Дакле, не претпостављај да знаш све и да тржиште чека само на тебе и твоју идеју – прво уради тест, пусти основну, једноставну услугу и тестирај да ли људима та твоја услуга уопште треба и да ли им треба у том облику како си ти замислио. Ако им не треба или није довољно добра, онда је поправи па је поново пласирај на тржиште. И ради те измене брзо и немој трошити сувише ресурса у првој фази израде јер реално не можеш бити сигуран да ли трошиш ресурсе на праве ствари. А ресурси нису неограничени...

Укратко, ово је суштина лин развоја нових услуга, нових пројеката или комплетно нових бизниса, која ипак није применљива само на бизнис. Наиме, овај приступ је применљив и јако битан и за људе који раде у финансијама, људским ресурсима, администрацији или било којој другој области.. Пре него што се залетимо нпр. у велике измене постојећег система рада на нивоу великог броја људи – боље је кренути брзо и са мањим утрошком ресурса – прво са малим пројектом, тестирати га на мањем броју људи или на пар сектора, па из тих тестова извући закључке, усавршити пројекат и потом га применити на цео систем.

Илузија савршенства :)

Наравно, сви треба да будемо спремни на то да први пројекти и прве верзије нових услуга или бизниса неће бити савршени. Ни не треба да буду савршени јер савршенство захтева пуно времена, пара и енергије и углавном је нерално постићи га на прву лопту. Када улазимо у нове области, које нам нису сасвим познате од раније и када не идемо већ утабаним путем, први кораци су увек мало несигурни и несавршени па временом постају сигурнији. Очекујте то :) , а ако вас занима више, препоручујемо књигу „ The Lean Startup“, Eric Ries, као и књигу која говори о томе када је у великим системима корисно развијати се брзо, флексибилно и по лин принципу, а када је потребно држати се правила, већ утабаног искуства и јасних система – јер Инфостуд групацији је потребно и једно и друго: Design to Grow: How Coca-Cola Learned to Combine Scale and Agility“, David Butler.

САРАДЊА БИЗНИСА И ЦЕНТРАЛНИХ /УСЛУЖНИХ СЕКТОРА

Када кажемо клијенти, на шта вас то асоцира? Обично би већина људи одговорило, „па то су људи којима продајем своје услуге или производе“, „клијенти су друге компаније које сарађују са нама екстерно“. Овде није реч само о томе :). Сви запослени Инфостуда су клијенти централних/услужних сектора који су задужени да реше њихове различите потребе: да обрачунају и уплате плату (рачуноводство и финансије); да организују обуке (људски ресурси); да брину да сервери функционишу, а самим тим и сви наши сајтови (систем администрација); да распродају огласни простор (у виду банера, видео садржаја и сл.) сајтова групе (одељење за продају рекламног простора); да обезбеде опрему за рад (администрација и логистика); да консултују бизнисе по питању ПР стратегије (корпоративне комуникације). Када размислите, можете закључити да ови сектори раде са свима или бар делом запослених унутар Инфостуда.

Наша група има велики број запослених, а самим тим централни/услужни сектори велики број интерних клијената, који функционишу на различите начине. Сваки од ових бизниса су у различитим фазама развоја и послују према различитим бизнис моделима. На пример, мањи бизниси понекад желе да процес селекције кандидата траје укупно две недеље јер су осмилили супер нови производ и треба им хитно продавац; велики бизниси желе напредне системе обучавања новозапослених итд. Самим тим, имају различита правила пословања и корпоративну културу, из чега произилази да имају специфичне захтеве према централним/услужним секторима. Ипак, сви сектори треба да поштују основне принципе рада као и правила и процедуре сектора Централне, нпр: сви морају да поштују процедуру за службена путовања.

Трикови и савети ако радите у централном/услужном сектору или сте интерни клијент:

- Увек имајте на уму циљеве и приоритете групације када решавате било какве захтеве (оперативне/стратегијске);
- Све захтеве од интерних клијената пустите кроз „призму“ вредности наше компаније – јасно ће вам рећи да ли радите у складу са културом и „духом“ Инфостуда;
- Будите флексибилни, стрпљиви и учите од других – велики је број различитих људи који ће вам тражити да урадите нешто за њих, самим тим њихови захтеви, стил комуникације, разумевање стратегије/културе, темперамент и фаза развоја су другачији. Да бисмо стално учили морамо их разумети, бити стрпљиви, активно слушати и указати им поштовање.
- Пазите на своје време – ако радите у централном/услужном сектору, без обзира што је део нашег посла да решавамо захтеве интерних клијената, понекад не можемо баш све да испунимо одмах, а често ти захтеви немају исту приоритетност. Када добијете неки захтев прво му одредите приоритет и у договору са бизнисом одредите временске рокове.
- Ако сте интерни клијент, размислите ко је права адреса за решавање овог захтева: да ли можете сами, да ли да поразговарате са колегама/надређеним или централни/услужни сектор.
- Имајте на уму да су људи страва и да раде најбоље што могу како би развили себе, свој бизнис и људе са којима раде. Сви идемо ка истом циљу!

НАПРЕДОВАЊЕ И РАЗВОЈ

Инфостуд је право окружење за оне који желе да напредују и да улажу у свој професионални и лични развој. Код тебе смо препознали да ти је то важно и да је учење битан елемент и твог система вредности.

Као члан нашег тима, имаћеш прилику да се усавршаваш професионално, али и лично. То значи да ћеш ићи на разне обуке које ће ти помоћи да будеш још бољи у свом послу. Некада те обуке неће бити уско везане за посао који обављаш, а то радимо да би стекао ширу слику, да боље разумеш своје колеге и начин на који функционише цео систем. Обуке на које ћеш ићи предлажу твој надређени, ХР, а наравно и ти, када сам препознаш области у којима ти је потребно додатно знање и усавршавање.

Напредовати можеш стручно и хијерархијски.

Стручно напредовање подразумева развој и напредовање у погледу вештина и знања потребног за обављање одређеног посла. Ово значи да тежиш да постанеш врстан стручњак у ономе што радиш.

Хијерархијско напредовање

подразумева прелазак на управљачку позицију и то значи да ће твој посао постајати све више менаџмент, а све мање област којом си се до тада бавио.

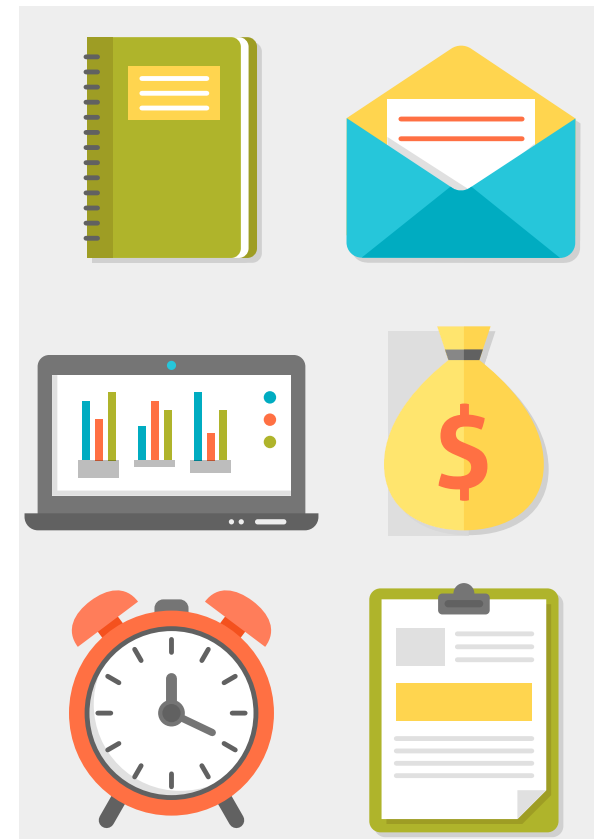
У Инфостуду живи пракса интерних конкурса. Када имамо упражњену неку позицију, то може бити прилика за људе који су већ у нашем тиму да се опробају у неком другом послу или пређу на управљачку позицију унутар Инфостуда. Један од услова да пређеш на нову позицију је да си остваривао добре резултате на позицији на којој тренутно радиш и да имаш предиспозиције за другу позицију за коју си се заинтересовао.

До преласка на нову радну позицију ће доћи уколико је то у складу са потребама бизниса, ако си ти најбољи кандидат за ту позицију, али и уколико је то у складу са визијом твог даљег професионалног и личног развоја.

Ово подразумева да се може прећи из једног бизниса у други (на пример из Послова у Половне) или из једног сектора у други (на пример из Рачуноводства у Администрацију), што је регулисано одређеним процедурама које се могу наћи на интерном сајту.

Плата је динамичка категорија.

Плата ће пратити твој раст - раст твојих способности, знања, раст твог доприноса пословању и раст фирме. То су директно пропорционалне променљиве. Новац нам је неопходан, али не треба да буде кључни мотиватор за људе који раде у Инфостуду.



**А шта када си испунио своја, тимска и пословна очекивања? :)
...па БЕНЕФИЦИЈЕ :)**

У Инфостуду бринемо о развоју својих запослених, како на личном тако и на професионалном плану. Важно нам је да обезбедимо услове који би нашим запосленима омогућили простор и време за учење, развој својих потенцијала и личних особина, као и подстицајне услове рада и живота.

Све то постижемо кроз системе – обуке и развоја које спроводимо на нивоу целе групе. Такође, бринемо и о здрављу наших запослених, кроз редовне здравствене прегледе и приступ теретани и базену. А када се осетиш уморно и да ти треба „рестартовање“ можеш да искористиш масажу и велнес програм. На послу вас такође очекује воће и освежење.

Ако твој посао захтева да си активан возач, а немаш положен возачки испит или ниси дуго возио/ла, покривамо и део трошкова обуке за вожњу. За маме или тате (или за оне који тек треба да постану), сносимо део трошкова за јаслице, јер подржавамо раст наталитета.



ГДЕ РАДИМО?

Централне канцеларије Инфостуда налазе се на две локације у Суботици.

Део тима се налази у Београду, где такође имамо канцеларије на више локација, а поједини запослени ради и из других градова Србије. Осим сектора за односе са јавношћу, у Београду су и Послонаут и Осигураник, као и бизниси чији је Инфостуд мањински сувласник, Vibe и Кројач.

СПЕЦИФИЧНОСТИ САРАДЊЕ ЉУДИ КОЈИ РАДЕ НА РАЗЛИЧИТИМ ЛОКАЦИЈАМА

Са растом и ширењем Инфостуд групе, а и услед природе посла неких сектора (нпр. за ПР је боље да буде у БГ због контакта са медијима), природно се јављају ситуације и потреба да неки сектори буду лоцирани ван централе у Суботици. Ипак, то може да отежава сарадњу између сектора који су упућени једни на друге, али су лоцирани у различитим местима јер им је тиме мало отежана комуникација.

Да би се све то предупредило и превазишло, треба имати у виду следеће ствари које побољшавају комуникацију и омогућавају бољу интеграцију људи у један тим:

- Редовна виђања и комуникација уживо (што је могуће чешћа лична сарадња, али и дружење колега које раде на различитим локацијама);
- Коришћење адекватних канала комуникације када не можемо да причамо уживо (видео конференција је најбољи избор због визуелног квалитета, али уколико то није могуће може да послужи и телефонска конференција. Е-маил користимо за нешто формалније и не толико хитне договоре);
- Посветите пажњу колегама и уложите додатни труд у развој и неговање комуникације (на сарадњу са људима удаљеним од нас треба да ставимо већи фокус и у њу уложимо више времена).

Више о интерној комуникацији можете пронаћи на интерном сајту.

НА РАДНОМ МЕСТУ

Домаћинско понашање према инвентару

У канцеларији проводиш трећину свог дана, то је и један од разлога зашто је битно да буде уредно и пријатно. Оно што имамо у просторијама, није се ту створило само од себе :)



Директор у радној акцији

Све је то нашим заједничким трудом и радом створено; сходно томе, опходимо се пажљиво, као да је наша лична својина, како би свима било угодно.

Имамо и кухињу, у којој се налазе и личне и заједничке намирнице.

Заједничким делом се можеш увек послужити. Осим алкохолом – то тек после 16ч.



Битно је да знаш да купујемо домаће, како бисмо малим, али битним корацима доприносили домаћој привреди и производњи. И за ово постоји изузетак, ако од домаћих производа немамо нешто прихватљивог квалитета.

Који ауто може 200км/ч преко лежећег?

Службени.

Надамо се да смо те насмејали, али овај виц одмах заборави :)

Службено возило возиш као да је твоје лично. Потребно је да, након завршетка путовања очистиш возило, наточиш „до врха” и оставиш га испред компаније.

У случају да уочиш неки проблем, одмах пријавиш особи задуженој за возни парк, како би се и наше колеге сигурно возиле.

Додатна и техничка опрема за рад (ad hoc опрема)

Ако ти треба било шта од опреме или намештаја што може да олакша и/или убрза твој рад, слободно наручи. Ако им цена не прелази око 100€ то иде по аутоматизму, у случају да је скупље, потребно је да се консултујеш са надређеним.

Наравно, не наручујемо бахато и непромишљено.

Књиге

Инфостуд има своју библиотеку, која се непрестано шири и дужи :)

Књиге можеш да задужиш преко интерног сајта и купиш их из наше библиотеке. Не само да имамо супер књиге, већ и очекујемо да их прочиташ.

Ако нађеш неку супер књигу (у Србији или у иностранству) која те занима, слободно је наручи.

Ко чита – не скита!

Знамо, знамо – мало смо променили изреку, али шта сад?! :)



Софтвер

Користимо легалне програме. Лиценце се купују без икаквог проблема и компликација, неопходно је само да се обратиш свом колеги и/или надређеном и питаш ако ти је нешто потребно.

Није дозвољено имати нелегалне програме на пословним рачунарима.

Предлози за унапређење и системске промене

Сви имамо могућност да предлажемо унапређења, сугеришемо промене у пословном простору, опреми, начину функционисања и организацији рада.

Ако сматраш да у теби чучи и неки дизајнер, иноватор – go with the flow. :)

Чак и када је системска промена у питању, ако сматраш да нешто може боље – предложи и лобирај.





**НАСТАНАК И РАЗВОЈ
ИНФОСТУДА**

Инфостуд је настао крајем 2000. године развојем сајта Infostud.com, који је тада био посвећен студентима и будућим студентима. То је био први сајт у Србији на коме су се млади могли информисати о универзитетима у земљи и разним програмима за усавршавање. Инфостуд је првобитно био сајт којим су се његови оснивачи бавили у слободно време. Финансиран је од џепарца оснивача и њихових плата које су зарађивали на другим пословима. Није примао средства из донација, фондова и сл. Данас се то модерно каже, стартовали смо из гараже. :)



Бранислава Гајић Станојевић



Стефан Салом



Бранимир Гајић

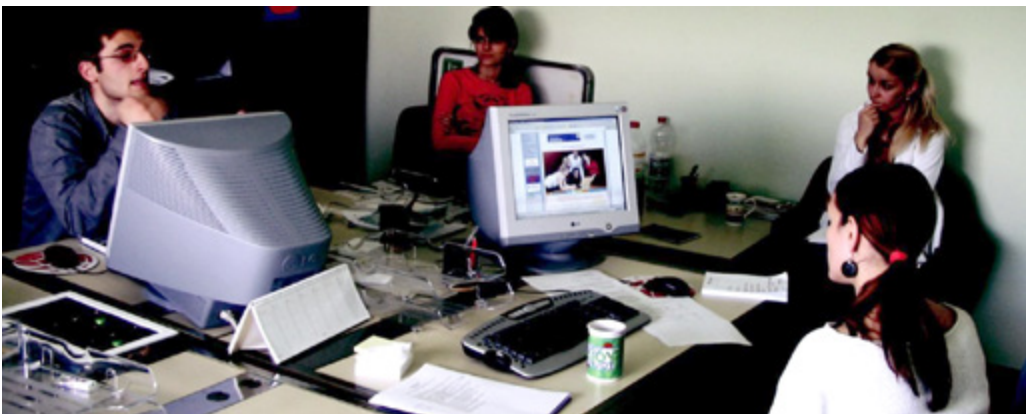
Настанак сајта poslovi.infostud.com

Три године након свог оснивања, Инфостуд је отворио одељак посвећен запошљавању који је кроз неко време израстао у сајт poslovi.infostud.com и тако променио начин на који људи у Србији траже посао. Данас је на Гуглу у Србији појам „Инфостуд” траженији него појам „посао”.

Како се ширио спектар Инфостудовог рада, из иницијалног сајта infostud.com настали су сајтови посвећени образовању – prijemni.infostud.com и najstudent.com.

Одлазак од куће, улазак у прве канцеларије

Захваљујући развоју поменутих сајтова 2005. године прешли смо у наше прве канцеларије. Кренули смо са канцеларијом од 20 квадрата, па се проширили на 40, па на 60, па чекали да се комшије иселе и узели цео блок од 80. Користили смо dial up интернет све до априла 2007. године.



Први службени кофер

Док смо били мала фирма наше прво превозно средство, али не за људе, био је кофер са точкићима. Стално смо на сајмове и догађаје носили рекламни материјал у кесама и џаковима. А онда смо схватили да нам је потребан један практичан, велики кофер у који можемо да ставимо све. Купили смо га 2006. године и дан данас нас одлично служи, веровали или не. :)



Наш први службени аутомобил

Први службени аутомобил приуштили смо себи 2007. године. То је био и један од знакова да постајемо озбиљна фирма. Данас имамо читаву флоту, 11 аутомобила, и сви су марке Форд. Због чега су изабрани фордови зна Бане. Најважније је да нас лепо служе. :)



Daily Mail and General Trust купује 25% Инфостуда

Почетком 2008. године, међународна корпорација Daily Mail and General Trust купила је 25% власништва и постала мањински сувласник компаније Инфостуд. Инфостуд су наставили да воде његови оснивачи, који су задржали 75% власништва.

Отварање прве канцеларије у Београду

Централа Инфостуда је у Суботици, а 2008. године отворили смо прву Инфостудову канцеларију, тј. филијалу у Београду. У овој канцеларији налази се и ПР сектор Инфостуда.



Улазак у свет аутомобилизма

У октобру 2008. године компанија Инфостуд купује сајт www.polovniautomobili.com чиме је започето ширење на интернет тржиште аутомобилизма у Србији. Данас је сајт Половни аутомобили најпосећенији сајт у Србији из ауто-мото области.

Инфостуд својој групацији прикључује сајт putovanja.info

Октобра 2009. године компанија Инфостуд купила је 60% власништва сајта www.putovanja.info, једног од најпосећенијих српских портала специјализованих за промоцију туристичких понуда и дестинација. Уколико волиш да путујеш вероватно ћеш најкорисније савете других путника о жељеној дестинацији прочитати на овом сајту.

Прве бебе и пакетићи

Прва беба „стигла“ је у Инфостуд 2009. године. Ускоро нас је захватио прави „бејби бум“, а у 2016. години, у време писања овог водича, имали смо 75 деце. Оно што нас радује јесте да следи и „други талас“. :)

Са децом је у наш колектив стигао и Деда Мраз, па смо 2011. увели и традиционалну доделу новогодишњих пакетића.

Прве „озбиљне“ канцеларије

Развојем бизниса, дошло је време да и ми имамо озбиљан пословни простор. Прешли смо у нашу прву зграду, у улици Владимира Назора у Суботици 2010. године. Мислили смо да ће нам овај простор бити довољан за наредне године, али смо већ 2012. године морали да тражимо додатни. :)



Улазак у „свет гума“

У септембру 2011. године Инфостуд је купио домаћи сајт за продају гума путем интернета www.internet-prodaja-guma.com (ИПГ). Куповином овог сајта Инфостуд је додатно проширио пословање у области аутомобилизма, а уједно је то представљао и наш улазак у е-комерц.

Место где Србија паркира аутомобиле

2012. године Инфостуд је купио сајт mojagaza.rs који је нека врста друштвене мреже на којој возачи размењују искуства о аутомобилима које су возили, које возе или које намеравају да купе. Сајт је специфичан по томе што практично целокупан његов садржај стварају корисници.

Alma Media купила 25% Инфостуда

Интернационална корпорација Alma Media, пореклом из Финске, 2012. године постала је нови власник 25% удела у компанији Инфостуд, који је до тада био у власништву британске Daily Mail групације. У власништву оснивача Инфостуда остало је 75% власништва компаније.

Alma Media водећа је финска групација у области новинског издаваштва у овој земљи, а у југоисточној Европи поседује и врло успешне сајтове за запошљавање, некретнине, аутомобиле итд.



Преко 100 запослених

2013. године прешли смо магичну бројку од 100 запослених.

100+

Настанак сајта helloworld.rs и апликације Послонаут

У 2015. години направили смо сајт www.helloworld.rs који је намењен ИТ професионалцима који траже или желе да промене посао. Поред великог броја ИТ огласа на сајту се налазе и информације о компанијама, колумна о дешавањима и трендовима у ИТ свету, као и утисци о послодавцима. У области запошљавања Инфостуд учвршћује своју лидерску позицију и уводи новину на тржишту апликацијом Послонаут, која је намењена проналажењу углавном допунских, студентских и нижеквалификованих послова, на основу геолокације.



Нове авантуре: Осигураник, 4Зида, Тезга

Године 2015. и 2016. покренуто је неколико стартап бизниса, из области запошљавања, некретнина и онлине трговине. Крајем 2015. године Инфостуд је постао власник још једног е-комерц сајта, osiguranik.com. Основна делатност овог сајта је продаја осигурања путем интернета и обезбеђивање најбоље понуде за купца било које врсте осигурања. Инфостуд током 2016 улази на тржиште некретнина, аквизицијом сајта [4zida](http://4zida.com). Тезга је последњи подухват Групације, који је крајем 2016. започео прве кораке и ушао у свет онлајн трговине, односно општих огласника.

Први неуспеси

Нису сви наши пројекти били успешни, поносни смо и на наше неуспехе. Храбро смо пробали и из свега много научили. 2009. године угасили смо сајт zujanje.com који је био друштвена мрежа за упознавање. Facebook нас је претекао :). Године 2012. угасили смо и сајт unapredicv.com чија је сврха била да помогне кандидатима да исправно напишу пословну биографију и боље себе представе послодавцима.



ЗАНИМЛЪВОСТИ ИЗ ИНФОСТУДА

Инфостуд маратон

Сваког априла на Фрушкој гори организује се Фрушкогорски маратон. Први пут смо на њега отишли 2010. године и од онда је постао наша традиција. Будући да подржавамо здрав начин живота и повратак природи, одлазимо на њега сваке године и тамо смо најбројнији.

У зависности од физичке спреме и менталне снаге, запослени могу да одлуче којим ће стазама ићи, лакшим или тежим. Оно за шта се сви одлучују на крају јесте роштиљ који се прави по завршетку маратона. То је многим и најомиљенији део дана, а ако ћемо искрено, неки само и због тога иду. :)



Инфостуд екскурзија

Први пут смо 2012. отишли на екскурзију. Један од догађаја који са задовољством организујемо јесте Инфостуд екскурзија. Настала је спонтано у сектору Половњака, а временом је постала обичај целе фирме.

Наиме, 2014. године неколико запослених овог сектора се договорило да организују продужени викенд у Бриселу и тако је на пут отишло двадесетак људи. Следеће године изабран је Краков, када нас је било скоро 50.

Временом је идеја постала традиција и сада се сваке године, почетком пролећа, путује на неко друго место.

Инфостуд екскурзија није обавезна. Запослени сами покривају своје трошкове, али и Инфостуд обично учествује у неким ставкама (нпр. понекад је то превоз, понекад смештај, храна итд. све зависи од дестинације). Дестинација се бира гласањем. Организација је још увек на екипи Половњака. Можда ћеш и ти имати задовољство да организујеш неку од предстојећих екскурзија. То је онако... баш један леп посао. :)





ТЕСТ ЗНАЊА

Честитамо!

Прочитао си овај водич и сада знаш све о нама. Постао си део тима. У ствари...

ниси још. Прво да видимо да ли си нас разумео. Овај кратак тест ће ти помоћи да испиташ своје познавање Инфостуда. Ако будеш имао мање од 50% тачних одговора можда би било боље да вечерас уместо серије Game of Thrones ипак још једном бациш поглед на овај водич.

Ако си на све одговорио тачно, јави се менаџменту да одмах пронађу неку функцију за тебе. :)

1. Инфостуд нема сектор за иновације. Чији је то посао?
2. Шта значи Паретово правило 80:20?
3. Шта ми у Инфостуду подразумевамо под проактивним приступом?
4. Који је једини начин да не направиш грешку?
5. Како гласи слоган из серије Мућке којим објашњавамо наш однос према грешкама?
6. Шта подразумевамо под отвореном комуникацијом?
7. Уколико дођеш у проблем или сукоб са колегом, који је твој/ваш први корак који ћете предузети?
8. Шта у нашој фирми ради сектор под чудним именом „Одељење за продају рекламног простора“?
9. Шта значи скраћеница ЦКР и наведи најмање две његове предности?
10. Када је у Инфостуду могуће пити алкохол?
11. Шта је то “Т” сет вештина?
12. Када је настао Инфостуд?
13. Које е-комерц сајтове има Инфостуд групација?
14. Који маратон Инфостуд не пропушта?

1. То је посао свих нас 2. 80% резултата долази од 20% времена рада 3. Немој да чекаш да ти се нешто каже да урадиш. Предузимај иницијативу, покрену себе и друге! Промењай начин воде, подигни папирни са земље, предложи нову пословну идеју... 4. Да не ризикујеш или ти радан шифр 5. “Хе вохо дарес шисни” 6. Бити спреман да отворено и искрено кажеш шта мислиш, а да се не осудиш онлине самостално решавања проблема 8. Сектор за продају рекламне простора на нашем сајту 9. Скраћеница од циљева и кључних резултата у раду међусобно усклађивање тимског рада, јасно дефинисање циљева, проток 10. После 16 часова 11. Стручна вештина и област, али ма експертизу само у једном одређеном пољу (основа Т-стуба) 12. Инфостуд је настао 2000. године 13. Интернет продаја гума и Осигурање 14. Фрушкогорски маратон у априлу