

Mr Sandra Barjaktarović, direktor sektora marketinga i PR MK Group

Investiranje u znanje

„Za uspeh u poslu, pored kompetencija, potrebna je ambicija, visok nivo samopoštovanja, posvećenost poslu i upornost. Odgovoran pristup obavezama i iznad prosečna socijalna inteligencija, takođe. Mislim da su uspešni oni koji svoju karijeru grade isključivo rezultatima, fer i korektnim relacijama sa ljudima i kolegama, oni koji imaju razvijene snažne moralne principe i koji rade po pravilima struke i profesije, jer se poslovni renome gradi dugo, a veoma lako i brzo se može uništiti.” S.B.

Sandra Barjaktarović je diplomirala na Filozofskom fakultetu u Novom Sadu 1996. godine. Po struci je psiholog. Magistrirala je 2007. godine na Fakultetu za preduzetni menadžment iz oblasti Menadžmenta ljudskih resursa, na temu Mobinga, psihološkog zlostavljanja na poslu. U MK Group radi nešto više od pet godina. Pored marketinga i PR-a, bavi se i poslovima koji su vezani za ljudske resurse. Pre MK Group radila je četiri godine u nevladinom sektoru na projektima vezanim za socijalnu zaštitu ugroženog stanovništva u međunarodnim nevladinim organizacijama. Od septembra 2009. godine, počće da studira Executive MBA program Cotrugli Business School-a, kao ovogodišnji dobitnik stipendije vredne 18.000 evra, u konkurenciji od 400 kandidata. U intervjuu za Profit magazin, Sandra Barjaktarović govori o tome šta je potrebno za uspeh u poslu.

„Za uspeh u poslu, pored kompetencija, potrebna je ambicija, visok nivo samopoštovanja, posvećenost poslu i upornost. Odgovoran pristup obavezama i iznad prosečna socijalna inteligencija, takođe. Mislim da su uspešni oni koji svoju karijeru grade isključivo rezultatima, fer i korektnim relacijama sa ljudima i kolegama, oni koji imaju razvijene snažne moralne principe i koji rade po pravilima struke i profesije, jer se poslovni renome gradi dugo, a veoma lako i brzo se može uništiti. Međutim, smatram da je uspeh u poslu prilično relativna stvar, i taman i da su svi elementi uspeha prisutni poput novca,

moći, pozicije u društvu, komfora života, ukoliko ne postoji adekvatna ravnoteža sa privatnim životom - pre svega mislim na dobre relacije u porodici, zadovoljstvo koje treba da prati uspeh je neminovno manje” - objašnjava Sandra Barjaktarović..

Stalno usavršavanje. Brzina promena u okruženju u kome živimo i radimo je toliko prisutna i evidentna, da ponekad može da deluje zastrašujuće. Svaka vrsta „uljuljivanja” u već postignuto i naučeno neminovno vodi ka stagnaciji, a zbog brzine promene i efekta globalizacije, koju svi itekako osećamo, čak i regresiji. Ne može se živeti u iluziji da je ono što znamo sasvim dovoljno za okruženje u kome radimo i živimo. Progres društva i pojedinca je uslovljen znanjem. U znanju je moć, jer je znanje neotuđivi, lični deo svake persone, zahvaljujući kojem su mnoge alternative dostupnije, i u životu, a naravno i u poslu. Verujem da je investiranje u obrazovanje i usavršavanje najisplativija investicija za svakog pojedinca, koja se višestruko vraća.

Cotrugli stipendija. Stipendiju za Executive MBA Program Cotrugli Business School-a doživljam kao jedan od najdražih uspeha, jer sam se za nju izborila u veoma ozbiljnom procesu selekcije, u konkurenciji koju su činili menadžeri najboljih domaćih i stranih firmi. Mogućnost da studiram ozbiljan biznis studij, prema svetski akreditovanom programu, za mene je došla u pravi čas. Bila sam na pragu da upišem doktorske studije, ali sam se jako

razočarala birokratizmom, koji još uvek postoji u našim visokoškolskim institucijama, kao i priličnom udaljenošću studijskih programa u odnosu na svakodnevnu poslovnu praksu i potrebe privrede. EMBA diploma Cotrugli Business School-a će za mene imati vrednost doktorata. Uz pomoć znanja koja ću steći od renomiranih, svetskih profesora i mreže kontakata se kolega ma sličnog ranga iz najboljih stranih i domaćih kompanija, otvoriće mi se nove perspektive i na poslovnom, a i na ličnom planu. Sa nestrpljenjem čekam početak nastave za moju generaciju, radujem se velikom izazovu koji je predamnom i još uvek uživam u sreći da sam uspeła da osvojim tako vrednu stipendiju.

Stvaranje dobrih saradnika. Mislim da se dobar tim gradi sa onim kolegama i saradnicima sa kojima ste ostvarili odnos poverenja, međusobnog poštovanja i uvažavanja, kao i razumevanja kako svojih ličnih prednosti i mana u poslu, tako i njihovih. U poslu je potrebno obratiti pažnju na izgradnju kvalitetnih saradnika, prepoznavati njihove ambicije, sklonosti i uloge koje im najviše leže. Po mom mišljenju, uspešan je onaj menadžer koji je uspeo da razvije i izgradi mnogo kvalitetnih saradnika. Razvijati ljude nije lako i retki su oni koji uopšte imaju svest o tome koliko je umeće rada sa ljudima značajno za organizaciju.

Uspešna kompanija. Jasno je da ekonomski pokazatelji predstavljaju osnovni kriterijum uspeha svake kompanije. U to nema sumnje.

Mislim da su uspešne one kompanije koje imaju dobre lidere, jasne poslovne ciljeve i strategije za njihovo dostizanje, podsticajnu organizacionu klimu i dobre i kvalitetne međuljudske odnose. Uspešna je ona kompanija čiji zaposleni osećaju ponos što su deo baš te kompanije. Ona kompanija, koja ostavi za sobom pozitivan trag u društvu u kome radi, koja stvara istoriju i razvija svoje ljude i njihove potencijale, može sebe smatrati uspešnom. Respekt koji poslovni partneri, konkurencija i šira društvena zajednica imaju prema kompaniji je takođe nešto što je integralni deo tog uspeha.

IT i ljudski resursi. Veoma je važno ulagati u oba resursa - i ljude i IT. Nezamislivo je imati ozbiljan, uspešan biznis bez ulaganja i u jedno i u drugo. Što se više oslanjate na kvalitetan kadrovski potencijal i od njega zavisite, to morate biti veštiji da prepoznate i razvijete sve njegove potencijale do maksimuma. Jer u tržišnim uslovima poslovanja, uspeh kompanije prave njeni ljudi. Ovo je jedna od polaznih pretpostavki u poslovnom okruženju u kome radim. Jednako kao i za informativne tehnologije. Možete imati čudo poslednje generacije u informacionim tehnologijama, ali bez ljudi koji znaju da upravljaju istim, bićete kao vlasnik crvenog ferarija koji mu stoji u garaži jer nema vozačku dozvolu! MK Group je jedna od retkih privatnih, domaćih kompanija, koja se može pohvaliti da je prva uvela informacioni sistem poput SAP, IP telefoniju, share point portal, a trenutno radimo i na važnom IT projektu - uvođenju business intelligence-a.

Menadžment MK Group. MK Group je po mnogo čemu specifičan i jedinstven sistem koji opstaje u neverovatnim ekonomskim uslovima i ima kontinuiran razvoj zahvaljujući, pre svega, izuzetnom liderstvu i vizionarskom duhu njenog osnivača - Miodraga Kostića, a zatim i kvalitetnim menadžerima kojima je okružen. Kada imate tako snažnog osnivača, onda su i vrednosti i verovanja kompanije, stil i način rada veoma obojeni ličnošću njenog osnivača. Energija g.Kostića, brzina i inteligencija su podsticaj za sve koji rade u njegovoj blizini. Ono na čemu se u MK Group insistira je profesionalizam, efikasnost i brzina u radu. Preduzetnički duh i upornost su osobine koje se veoma cene, a snažan lični integritet se podrazumeva.

Unapređenje poslovanja kompanije. Uvek sam bila deo važnih projekata koji su se dešavali u našoj kompaniji. Recimo da sam u prošloj godini bila aktivno uključena u dva veoma velika i zahtevna projekta: jedan se odnosio na



izlazak MK Group na jednu od svetskih berzi (koji je, na žalost, odložen zbog svetske ekonomske krize), a drugi se odnosio na uvođenje optimalnog modela korporativnog upravljanja. Okruženje u kome radim je veoma dinamično, i kompanijski prioriteti se često vrlo brzo menjaju, pa se i od mene očekuje da se brzo operativno prilagođavam zahtevima, što je povremeno veoma teško. Želim da naglasim da je proces unapređenja obostran, odnosno, koliko sam ja pomagala unapređenju poslovanja kompanije, toliko je kompanija pomogla mom

poslovnom rastu i razvoju. MK Group mi daje priliku da razvijem svoje potencijale, da realizujem skoro sve ideje, a u poslovnom smislu, radom u ovoj kompaniji sam stekla značajnu dozu poslovne zrelosti.

Selekcija kandidata. U okviru MK Group poslovnog sistema postoji standardizovan proces selekcije, koji podrazumeva psihološko testiranje i dva kruga intervjua - jedan sa stručnjacima za regrutaciju i selekciju, i drugi sa rukovodiocem sektora. Na ovaj način obez-



beđujemo nepristrasnost pri izboru i dobru komparaciju svih kandidata koji se prijave za posao. Naš cilj je da odaberemo ljude koji svojim sposobnostima i kompetencijama najbrže mogu da ostvare naše poslovne ciljeve, a isto-vremeno se svojom ličnom dinamikom najlakše mogu adaptirati na našu organizacionu kulturu i vrednosti koje MK Group promovise i očekuje od svojih zaposlenih.

Ekonomska kriza. Naše poslovanje će u uslovima ekonomske krize biti obojeno konzervativnom finansijskom politikom, jer smo veoma velik i razgranat sistem, koji je kao takav i najranjiviji u okolnostima ozbiljne ekonomske krize kakva je ova, sa kojom se suočavamo. Štednja na svim nivoima i u svim oblicima, racionalna potrošnja i svođenje rizika u poslovanju na minimum su osnovni bedemi naše odbrane. U ovoj godini, na žalost, naš fokus će biti odbrana, a ne toliko rast i razvoj, kao svih ovih godina, što naravno ne znači da i dalje nećemo

budno motriti na profitabilne poslovne šanse. Dodatno, radimo uveliko na podizanju svesti među svim zaposlenima o rizicima za poslovanje, koji su posledica ekonomske krize, kako bismo svi zajedno, u domenu svojih nadležnosti i odgovornosti, dali svoj doprinos odbrani stabilnosti kompanije.

Stipendije za najbolje studente. MK Group daje stipendije zato što mi, kao kompanija, cenimo znanje i talenat. To je deo naših organizacionih vrednosti. Dajemo stipendije zato što znamo da takva vrsta podrške mladim ljudima znači mnogo. Stipendijama želimo da pružimo podsticaj pametnim i vrednim studentima, da im pokažemo da u ovoj zemlji postoje kompanije koje prepoznaju važnost studiranja, dobrih rezultata, i na kraju krajeva, da mladi ljudi u Srbiji prepoznaju već u školskoj klupi da se investiranje u znanje isplati. Nadamo se da je vreme degradacije učenja i ulaganja u znanje u Srbiji daleka prošlost.

Posao, usavršavanje, privatni život. Veoma teško i za muškarce, a za žene još teže, posebno u domaćim okolnostima, u kojima su stereotipi i predrasude o ulogama polova itekako prisutni. I dalje se od žene očekuje da manje radi u odnosu na muškarca, manje zarađuje, više vremena provodi kod kuće, u kuhinji, sa decom i slično, pri čemu je muškarac taj koji će biti ekonomski oslonac porodici i imati uspešnu karijeru. Ne pristajem na taj obrazac i činim sve da napravim ravnotežu između posla, usavršavanja i porodice. Iako se radi o kategorijama koje se ne mogu porediti po vrednosti, imam snažnu svest o tome da su za mene sve tri bitne i da jedna drugu ne moraju da isključuju. Znam da bez ogromne podrške i razumevanja svoga supruga i ljubavi svoje ćerke sigurno ne bih bila ono što jesam. U životu je moguće sve, ali samo ako znaš šta želiš, realan si u proceni svojih potreba i uložiš trud da ostvariš ono do čega ti je stalo. Daleko od toga da je lako, ali važno je da je moguće. ■

Darko Milosavljević