

25 YEARS
OF
LEADERSHIP

CEO upitnik 2014

Kako se usavršavamo?

10 YEARS
OF
LEADERSHIP
Belgrade office

www.stantonchase.com



Opšti prikaz

Naš najnoviji CEO Upitnik baziran je na tri oblasti: razvoj, privatno preduzetništvo i rukovođenje javnim preduzećima.

Kao i svake godine u našoj anketi učestvovali su, pored domaćih rukovodilaca, i Generalni direktori koji dolaze iz drugih zemalja, a rade u Srbiji, čime je slika trenutnog stanja potpuna.

Najveći broj Generalnih direktora koji su učestvovali u anketi je preko 10 godina na rukovodećoj poziciji, a najveći broj učesnika ankete dolazi iz finansijskog sektora, sektora robe široke potrošnje i profesionalnih usluga. Ono što je važno je činjenica da su predstavnici svih sektora, uključujući i državne institucije, uzeli učešće tako da imamo sveobuhvatan uvid u mišljenje čelnih ljudi naših kompanija, javnih preduzeća i vladinih institucija.

Razvoj

Apsolutna većina ispitanika, njih 74,2% zadovoljna je dosadašnjim razvojem svoje karijere. Stručno usavršavanje i specijalizaciju polovina smatra najvećom prednošću u razvoju, a za trećinu su to *Executive Management* programi koje im njihove kompanije pružaju. Ovaj podatak ipak nije bio dovoljno ubedljiv, jer većina, sa druge strane, smatra da je upravo ovo segment na kojima bi njihove kompanije mogle najviše da porade. Na drugom mestu su formalno obrazovanje i *Executive Coaching*, koji je istaknut kao najčešći oblik ulaganja u razvoj CEO-ova. Finansijska znanja i rukovođenje ljudima su oblasti koje bi ispitanici najviše voleli da razvijaju.

Preko polovine ispitanika uključeno je u pripremu svoga naslednika, po čemu se može zaključiti da većina kompanija u Srbiji razmišlja unapred i ima jasno definisan program razvoja karijere. Tek 10% nema takvu vrstu plana, a 16,7% ima još uvek dovoljno vremena da na tome radi, jer se ne planira promena u bliskoj budućnosti. Takođe, velika većina smatra da je dolazak rukovodilaca iz druge grane industrije prednost, jer gledaju njihovu delatnost iz drugog ugla i na taj način mogu doprineti stvaranju novih ideja i mogu sagledati pojedine procedure na nov i možda korisniji i efikasniji način. Očigledno je da je put CEO-ova jasno definisan. Postepeno građenje karijere je put koji je većina prošla i to jeste pravi recept za uspeh.

Pitali smo *CEO*-ove koje su osobine i veštine potrebne da bi bili uspešni na svojim pozicijama. Po njima upravljanje ljudima, vizionarstvo, odlučnost, organizacione sposobnosti i prilagodljivost i upravljanje promenama su ključne osobine i veštine uspešnog *CEO*-a.

Pokretanje sopstvenog biznisa

Hipotetička pitanja koja smo postavljali *CEO*-ovima na temu pokretanja sopstvenog biznisa možda mogu pojedincima dati jasnu ideju u šta ulagati i šta raditi.

Malo više od polovine se odlučilo za agrar, što je u skladu sa našim ispitivanjima obavljenim prethodnih godina, kada je preko 80% odgovorilo da je agrar perspektiva Srbije. Naravno, obnovljivi izvori energije su na drugom mestu, takođe očekivano, jer se o ovome već godinama priča, ali veliki pomak nije napravljen. Izvoz bi bio ključna strategija, ali pored nje i stvaranje porodične firme na duže staze. Polovina ispitanika kaže da je inače ovo strategija koja se delimično podudara sa onim što trenutno rade.

Rukovođenje javnim preduzećima

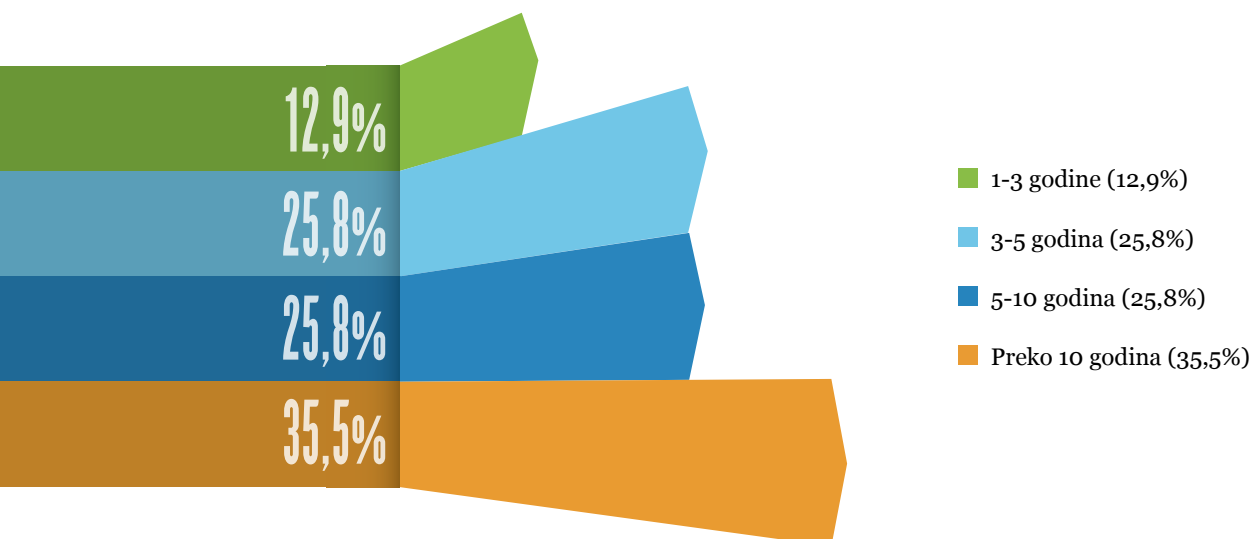
Već nekoliko godina, ako ne i deceniju, aktuelna tema. Većita dilema, da li ima dovoljno stručnog kadra, da li ima dobre volje i od strane sposobnih menadžera, a i od države da im dozvoli da uz odgovorno ponašanje promene *status quo* koji vlada u većini javnih preduzeća. Prema očekivanjima, većina *CEO*-va bi javna preduzeća transformisala u organizaciju postavljenu po internacionalnim postulatima poslovanja. Procena postojećih kadrova i promena svesti bili bi ključni koraci u ovakvoj postavci. Naravno, to se podudara sa strategijom kompanije koju trenutno vode. Ono što većina smatra, a sada nije slučaj, je da prilikom zapošljavanja rukovodeće strukture u javnim preduzećima treba koristiti usluge specijalizovanih kompanija koje se bave ovom vrstom usluga. Smatraju da je to najbolji način da se dobiju što relevantniji kandidati i u skladu sa međunarodnim standardima. Kompanije koje se bave *Executive Search*-om na taj način mogu preneti svoja iskustva, jer ipak sarađuju sa internacionalnim firmama koje se gotovo po pravilu oslanjaju na njih. Kako kažu, to jeste prilika da se izbegne stranačko zapošljavanje i da se prepusti profesionalcima.

Na kraju želimo da se zahvalimo svim Generalnim direktorima na još jednom učešću i velikom odazivu u popunjavanju *CEO* Upitnika. Možda će Vam čitanje našeg upitnika biti inspiracija kako i u kom pravcu da razvijate svoju karijeru ili koju vrstu biznisa da pokrenete. U svakom slučaju je još jedna prilika da čujete šta ima da kaže poslovni svet koji vodi naša preduzeća.

Rukovodeće iskustvo

Većina ispitanika je na poziciji rukovodioca preko 10 godina.

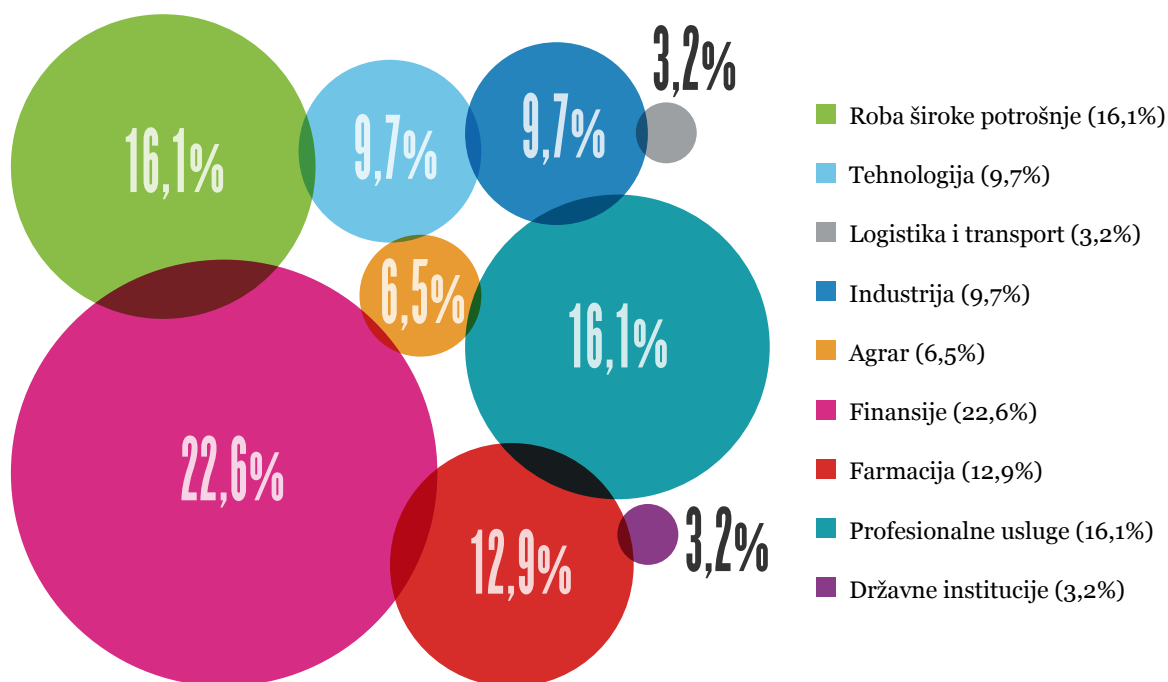
1. Koliko dugo ste na rukovodećoj poziciji?



Industrijski sektori koji su zastupljeni u upitniku

Najveći broj ispitanika dolazi iz sektora finansija, robe široke potrošnje i sektora profesionalnih usluga.

2. U kojoj industriji radite?

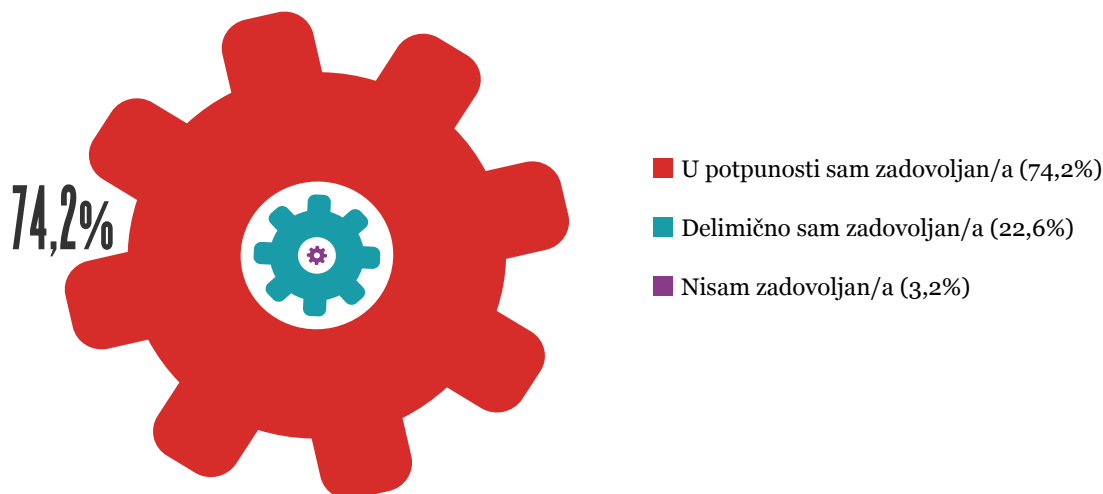


Your Leadership Partner

Razvoj karijere

Većina ispitanika je u potpunosti zadovoljna razvojem svoje karijere.

3. Koliko ste zadovoljni dosadašnjim razvojem svoje karijere?

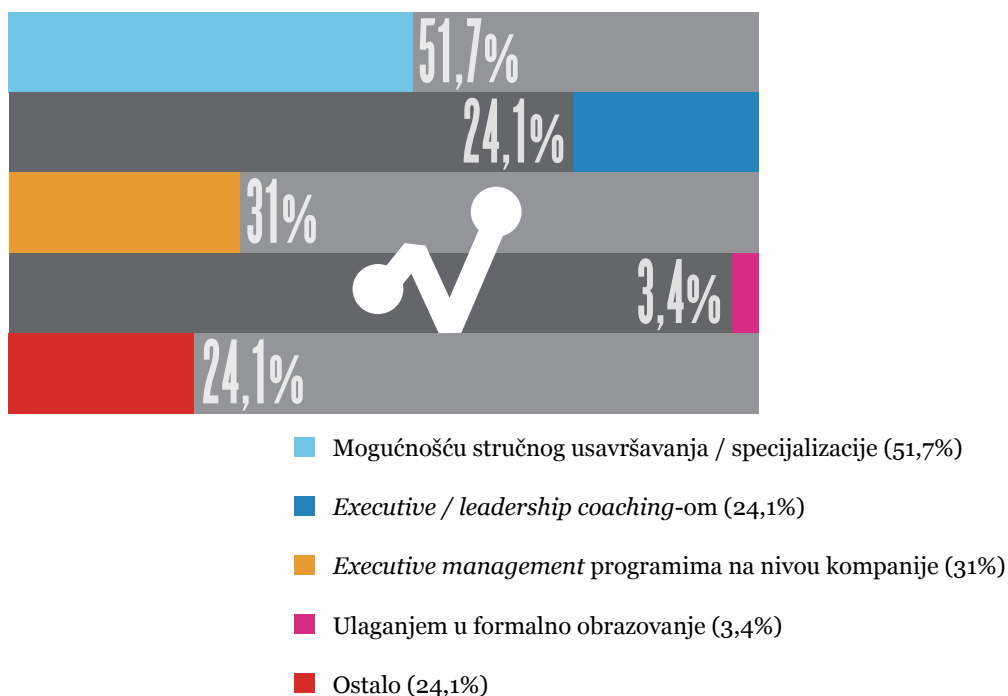


Komentari:

- *Zadovoljan sam kako se moja karijera odvijala u poslednjih 14 godina, a posebno u poslednje 3 godine. No, spreman sam za još veće izazove.*
- *Dinamičan posao - sticanje novih znanja i veština - mogućnost dodatnog usavršavanja.*
- *Optimalno povećanje ovlašćenja praćeno porastom znanja i iskustva.*
- *Poslednje 3 godine je period stagnacije i nenapredovanja.*

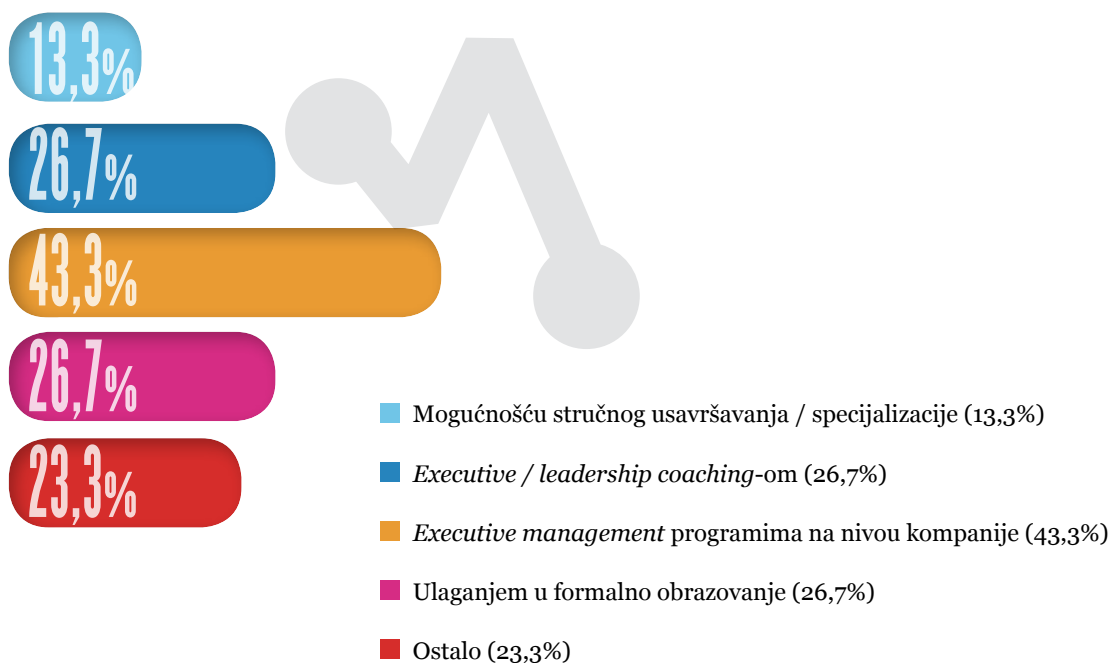
Generalni direktori u Srbiji su, kada je reč o aspektima razvoja karijere, najviše zadovoljni mogućnošću stručnog usavršavanja / specijalizacije, dok su ostali aspekti uglavnom ravnomerno zastupljeni.

4. Kojim aspektom razvoja ste zadovoljni?



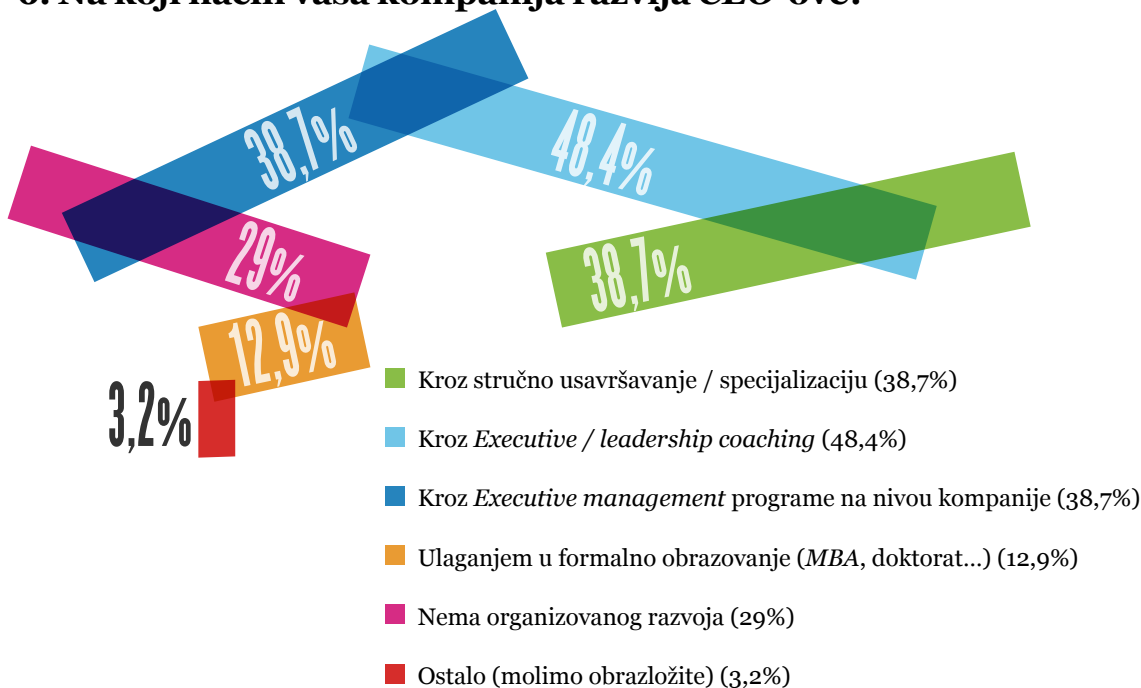
Iako je trećina ispitanika veoma zadovoljna *Executive management* programima na nivou kompanije, preko 40% njih ovim aspektom je najmanje zadovoljno.

5. Kojim aspektom razvoja niste zadovoljni?



Executive / leadership coaching, *Executive management* programi na nivou kompanije i stručno usavršavanje / specijalizacija su najčešći načini na koje kompanije u Srbiji razvijaju CEO-ove.

6. Na koji način vaša kompanija razvija CEO-ove?

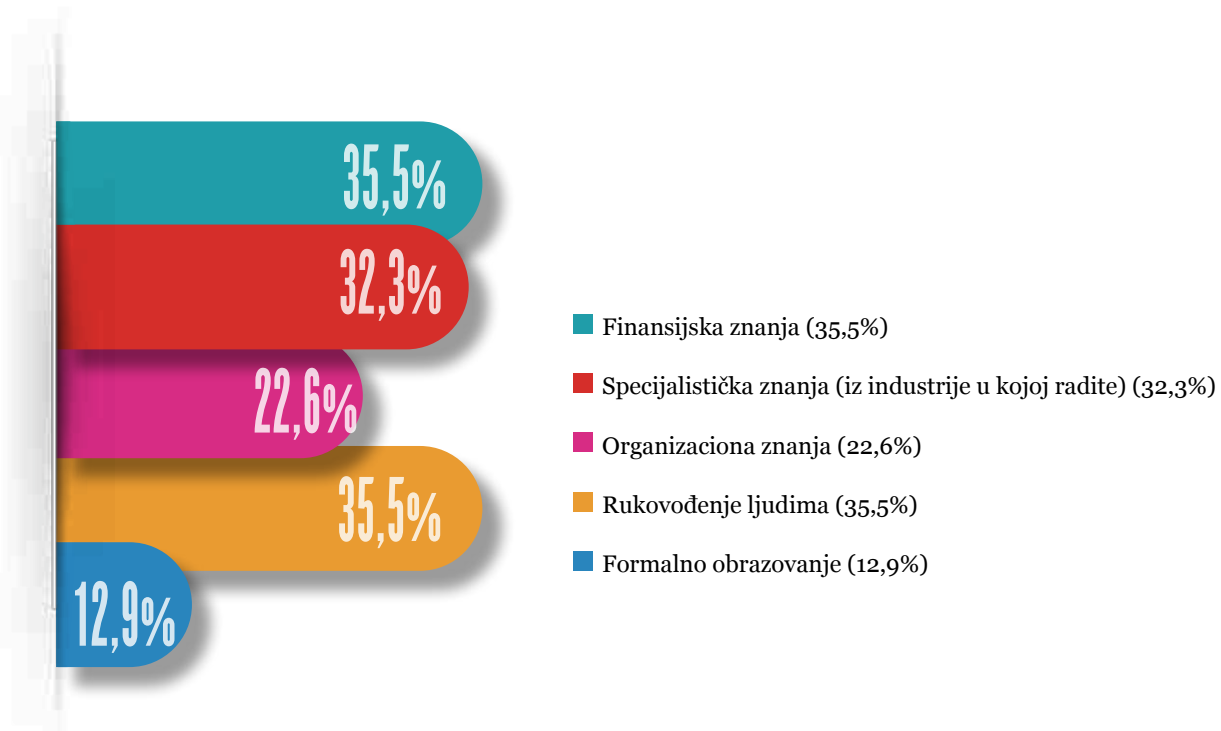


Komentari:
– Odlučuje se na nivou centrale.

Your Leadership Partner

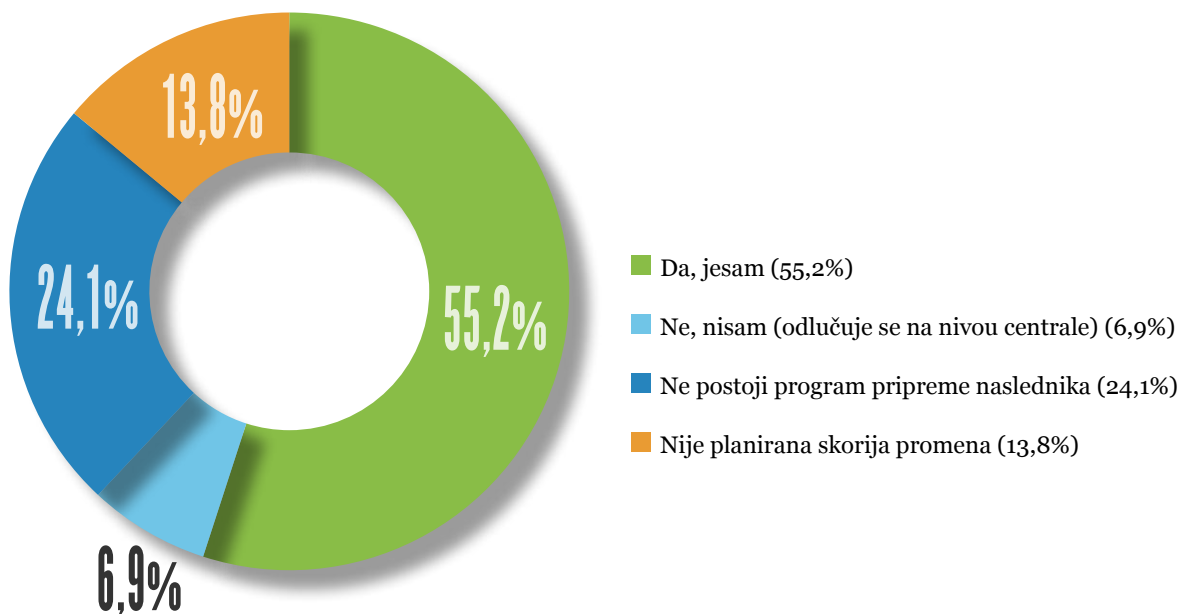
Većina ispitanika bi želela da unapredi finansijska i specijalistička znanja, kao i veštine rukovođenja ljudima.

7. Koje veštine i znanja biste želeli da unapredite?



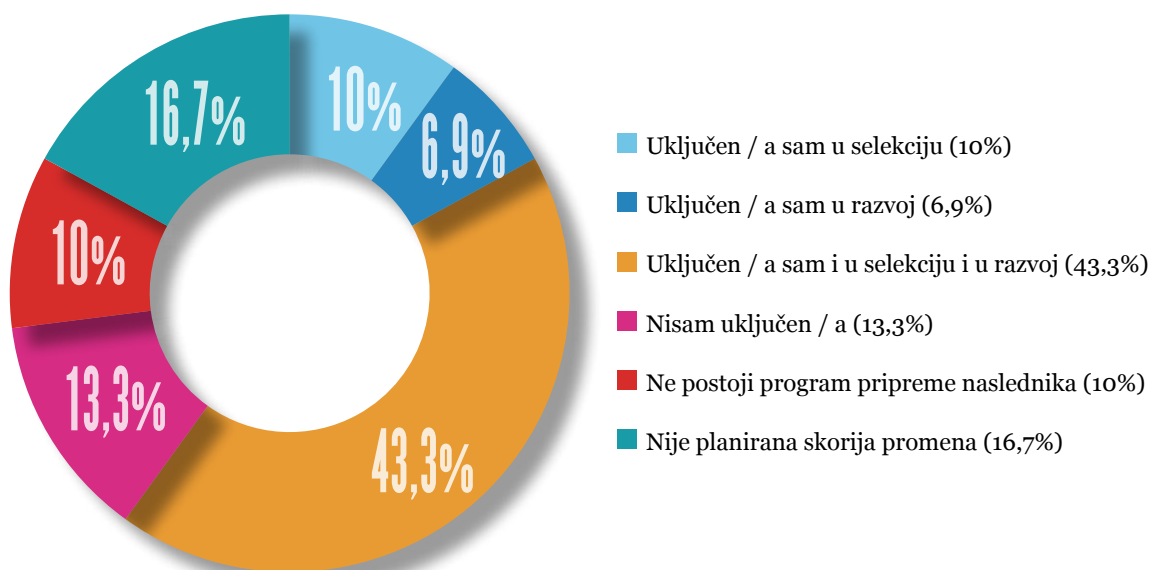
Najveći broj ispitanika je uključen u pripremu svog naslednika.

8. Da li ste uključeni u pripremu svog naslednika?



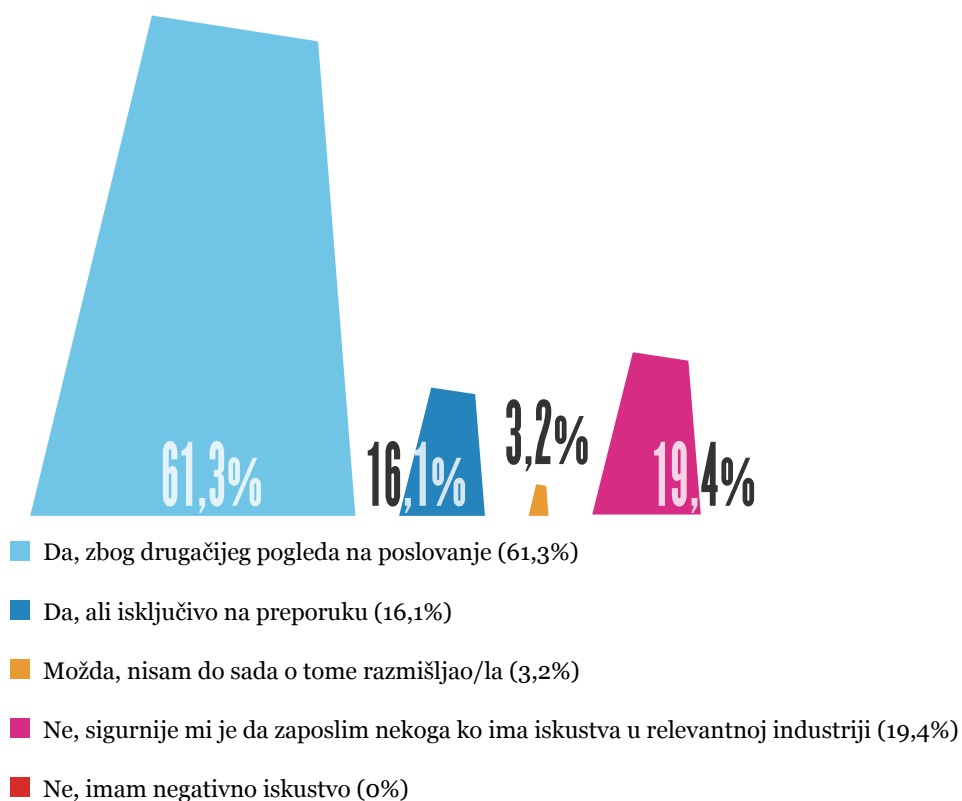
Priprema naslednika se u najvećem broju slučajeva ogleda kroz uključenost u procese selekcije i razvoja. Ohrabruje činjenica da u malom broju kompanija program pripreme naslednika ne postoji.

9. Na koji način ste uključeni u pripremu svog naslednika?



Drugačiji pogled na poslovanje jedan je od razloga zbog kog se većina ispitanika pozitivno izjasnila o angažovanju osobe iz druge industrije na rukovodeću poziciju.

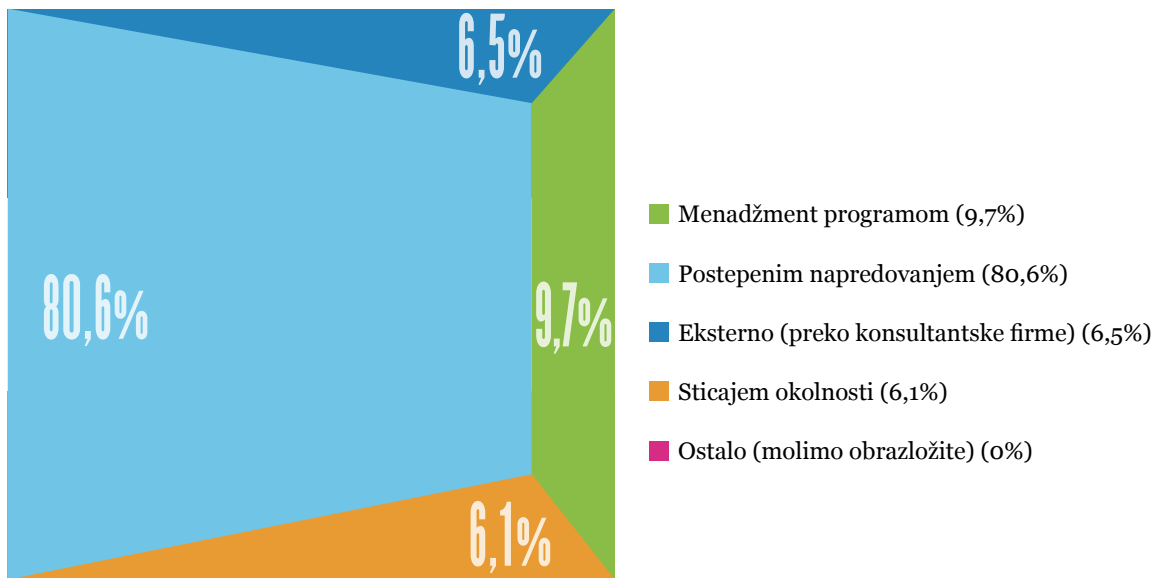
10. Da li biste kod Vas u kompaniji zaposlili osobu iz druge industrije?



Your Leadership Partner

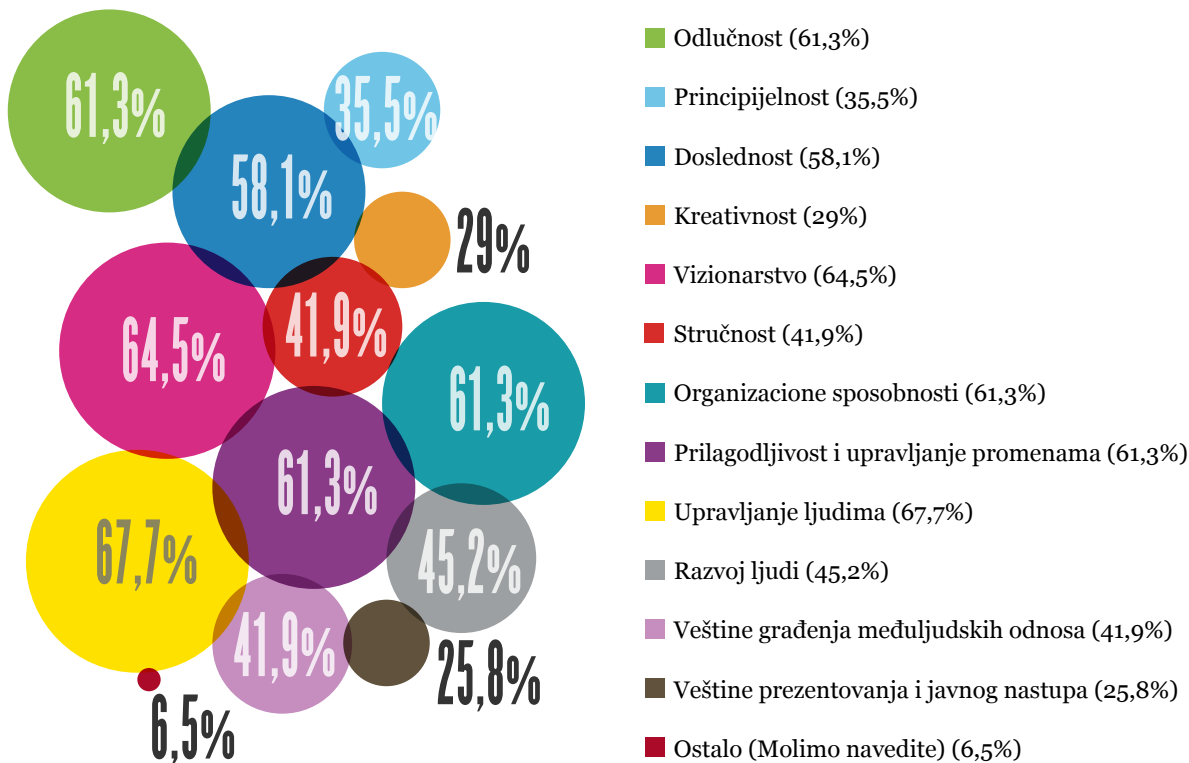
Ogromna većina ispitanika je na poziciju CEO-a došla postepenim napredovanjem.

11. Na koji način ste napredovali do pozicije CEO-a?



Upravljanje ljudima, vizionarstvo, odlučnost, organizacione sposobnosti i prilagodljivost i upravljanje promenama su ključne osobine i veštine uspešnog CEO-a.

12. Koje su po Vašem mišljenju osobine i veštine uspešnog CEO-a?



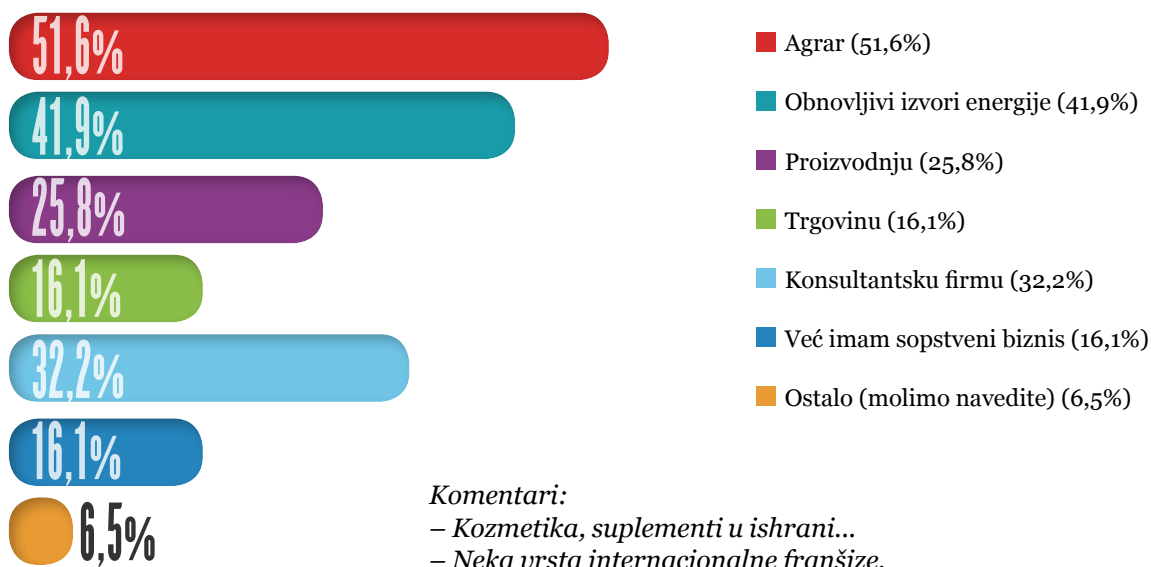
Komentari:

- Na našem tržištu izuzetno je važna veština prilagodljivosti i upravljanje promenama, jer smo stalno u situaciji da se bavimo kriznim menadžmentom.
- Strpljenje.

Pokretanje sopstvenog biznisa

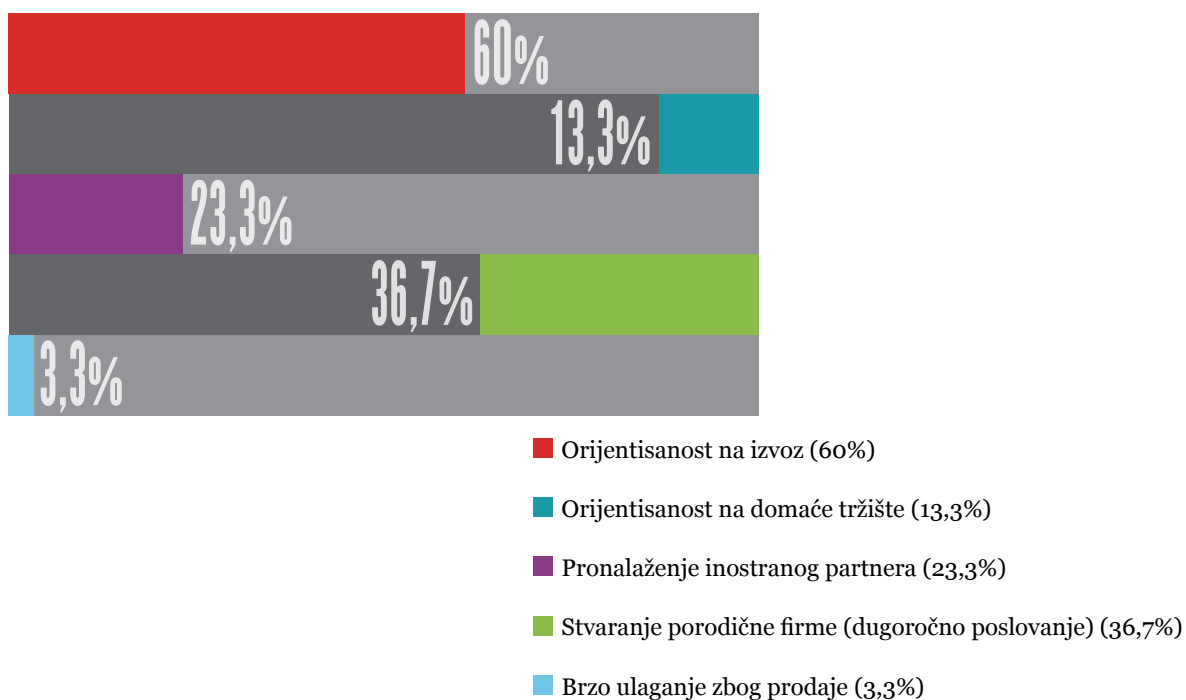
Polovina ispitanika bi u slučaju pokretanja sopstvenog biznisa ulagala u agrar. Na drugom mestu su obnovljivi izvori energije, a na trećem otvaranje konsultantske firme.

13. Kada biste pokretali sopstveni biznis u koju granu industrije biste ulagali?



U slučaju pokretanja sopstvenog biznisa orijentisanost na izvoz bila bi strategija najvećeg broja ispitanika.

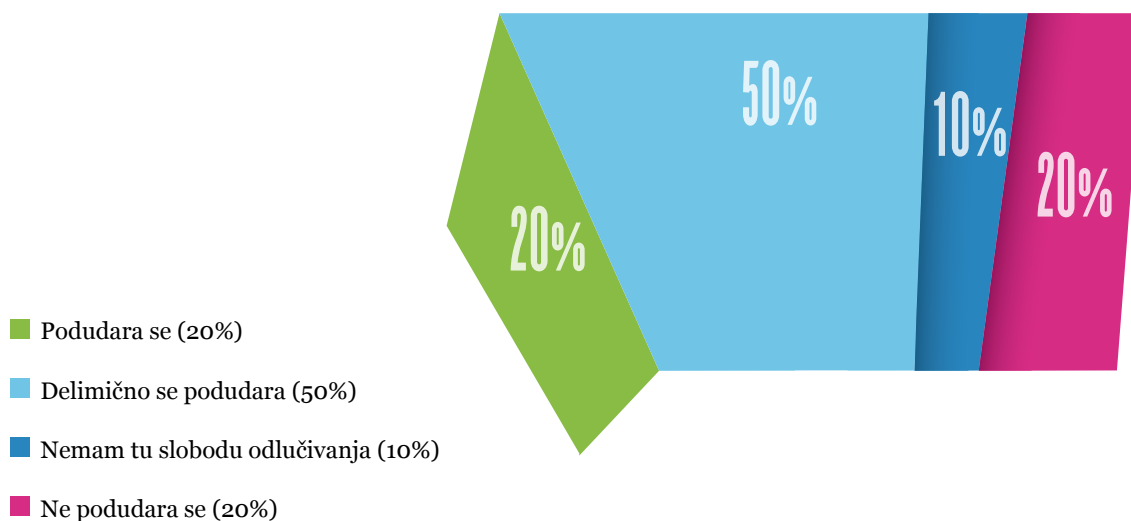
14. Kakva bi bila Vaša strategija da pokrećete sopstveni biznis?



Your Leadership Partner

Strategija koju su *CEO*-ovi izabrali u slučaju pokretanja sopstvenog biznisa se delimično poklapa sa strategijom koju trenutno primenjuju u kompanijama kojima rukovode.

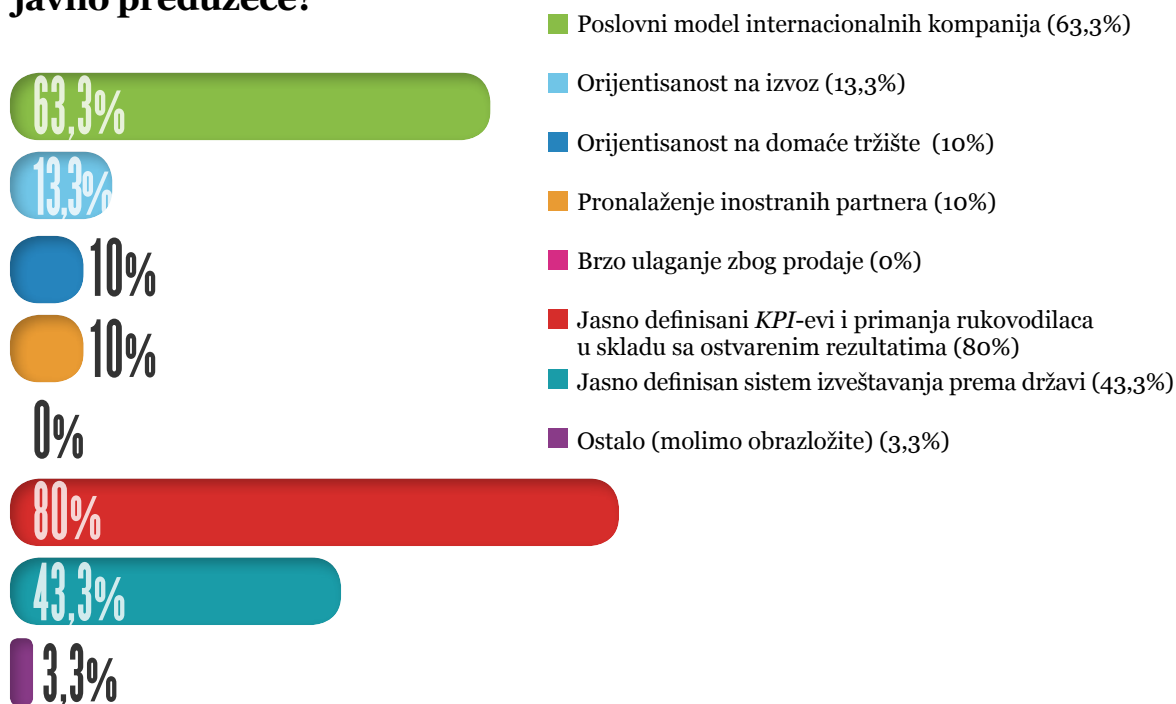
15. Koliko se ta strategija podudara sa onim što sada radite?



Rukovođenje javnim preduzećima

Ukoliko bi im se ukazala prilika da profitno vode javno preduzeće, rukovodioci u Srbiji bi primenili poslovni model internacionalnih kompanija, ali bi i insistirali na jasno definisanom sistemu izveštavanja prema državi.

16. Kakva bi bila vaša strategija da imate priliku da profitno vodite javno preduzeće?

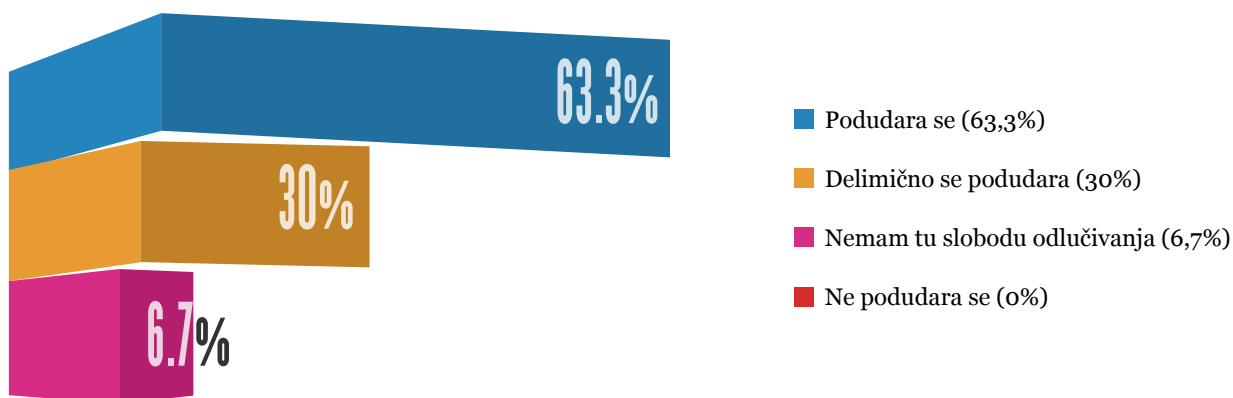


Komentari:

– Jako je važno proceniti strukturu kadrova u preduzeću, rešiti tu problematiku, osavremeniti način razmišljanja i shvatanja biznisa. Promena svesti čini se kao ključni problem.

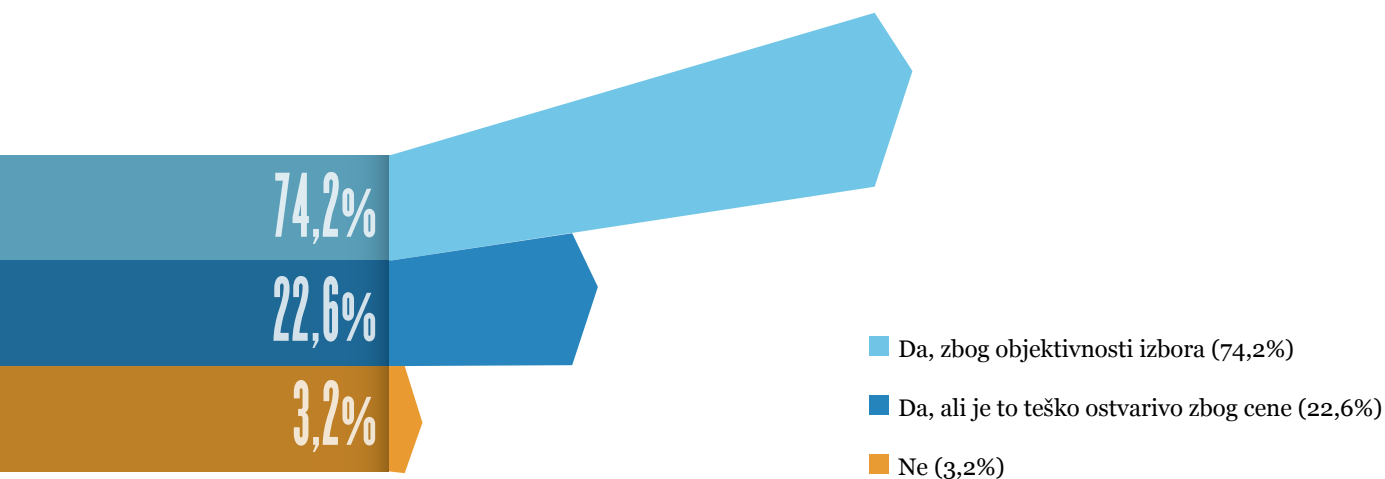
Izabrana strategija se podudara sa strategijom koju *CEO*-ovi trenutno primenjuju.

17. Koliko se ta strategija podudara sa strategijom kompanije koju trenutno vodite?



Najveći broj ispitanika smatra da agencije za zapošljavanje treba koristiti prilikom zapošljavanja rukovodećeg kadra u javnim preduzećima i državnoj upravi i to zbog objektivnosti izbora.

18. Da li po Vašem mišljenju treba koristiti agencije pri zapošljavanju rukovodećeg kadra u javnim preduzećima i državnoj upravi?



Komentar:

– Samo ukoliko bi proces odlučivanja bio objektivan, jasan i stranački neobojen.

Your Leadership Partner

O Stanton Chase-u

Stanton Chase International je međunarodna specijalizovana *executive search* kompanija, koja koristeći ekspertizu svojih konsultanata nudi klijentima vrhunsku uslugu pronalaženja i procene najviših rukovodećih kadrova. Ono što nas čini posebnim je naše poznavanje svet-skih, regionalnih i lokalnih kretanja na tržištu radne snage (kadrova), kao i pristup kandidatima iz svih zemalja sveta. Stanton Chase International je firma sa potpuno integrisanim sistemom od 70 kancelarija u 41 državi sveta. Prema poslednjim istraživanjima u ovoj industriji, kompanija je rangirana među vodećih 10 međunarodnih *executive search* konsultantskih firmi po veličini, brzini razvoja i reputaciji. Među svojim klijentima firma je naročito cenjena zbog izuzetnog kvaliteta svog poslovanja, pre svega zbog uspešne poslovne procene u komplikovanom procesu pronalaženja i odabira vrhunskih rukovodećih kadrova.

Beogradska kancelarija Stanton Chase-a je na srpskom tržištu prepoznata kao kompanija koja pruža usluge najeminentnijim lokalnim i međunarodnim kompanijama, efikasno i na vreme, još od svog osnivanja 2005. godine. Naše iskustvo u celom regionu i različitim industrijama, kao i usluga u skladu sa zapadnim standardima čine nas kompetentnim i dugoročnim partnerom kako na srpskom, tako i na tržištima bivših Jugoslovenskih republika – Hrvatske, Bosne i Hercegovine, Crne Gore i Makedonije. Ekspertizu našeg tima dokazuju uspešni projekti na svim hijerarhijskim nivoima, a karakterišu nas i rešenja prilagođena potrebama klijenata i posvećenost svakom projektu.

Danas je Stanton Chase Beograd pozicioniran među vodeće *executive search* kompanije u Srbiji

Naš tim sačinjavaju konsultanti i istraživači specijalizovani za određene grane industrije. Posebno želimo da istaknemo da su naši konsultanti sticali znanja, veštine i iskustva radeći na rukovodećim pozicijama u industrijama za koje su specijalizovani.

Naša specijalizacija

Mi pružamo sektorsku stručnost u devet dinamičnih oblasti:

- Industrija
- Tehnologije (*IT* & Telekomunikacije)
- Roba široke potrošnje
- Farmaceutska industrija
- Finansije
- Profesionalne usluge
- Logistika i transport
- Prirodni resursi i energija
- Vladine ustanove, obrazovni i neprofitni sektor

Korišćenjem najsavremenije metodologije za procenu kompetenci i profila ličnosti (*on-line* psihometrijski testovi i strateške vežbe u formi poslovnih simulacija) obezbeđujemo uspešnu i brzu ocenu najboljih kandidata relevantnih za projektni zadatak.

Dodatne usluge

- Interne procene zaposlenih
- *Coaching*
- Restruktuiranje firme

STANTON CHASE

Bulevar oslobođenja 75, 11000 Beograd
+381 11 3973676
www.stantonchase.com

www.stantonchase.com

STANTON CHASE



Your Leadership Partner