

# SEVAL

**impol**  
Aluminum Industry  
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | **27. OKTOBAR 2013.** | BROJ 130

- Godina rezultata i priznanja
  - Naša prednost su naši zaposleni
- 

4

Godina rezultata  
i priznanja



6

Naša prednost  
su naši zaposleni



7

Vreme rada  
i poverenja traje



8

Aktivnosti u području investici-  
ja i razvoja između dve proslave  
Dana Društva



13

Novi model selekcije kandidata  
za zasnivanje radnog odnosa



## Uz čestitku za Dan Društva

Svaki praznični broj Sevala je prilika da se podsetimo onoga što je najvažnije – a to su naši zaposleni.

Već odavno je jasno da svetska ekonomska kriza nije samo ekonomska i finansijska. Ona je i institucionalna, društvena, moralna i etička. Ako odaberemo da krizu samo preživimo, u hodu sprovodimo nužne promene, ali nam to ne garantuje opstanak, još manje dugovečnost.

Kriza je pogubna za slabe, ali šansa za jake. Problema je mnogo, ali ako se svi ti problemi reše, pretvaraju se u šansu za nova dostignuća i sistem se nezaustavljivo kreće napred, što pokazuje upravo primer Impol Sevala.

Očigledno je da je u krizi onaj ko nema dovoljno znanja i iskustva i sposobnosti da ih primeni i tako prevaziđe krizu. Zbog toga je istinska kriza – kriza nekompetentnosti.

Najveća prednost Impol Sevala su bili i ostali kompetentni zaposleni, oni koji znaju i imaju sposobnost da svoja znanja primene. Sa takvim zaposlenima nije previše teško konstruktivno upravljati krizom. Zato ih u svakom momentu sa dodatnom pažnjom treba poštovati i čuvati.



Gordana Savič, izvršni urednik

**IMPOL**  
Aluminij  
Impol · Se

**Svim zaposlenim i penzionerima  
Impol Seval čestitamo  
Dan Društva 27. oktobar !**



# Godina rezultata i priznanja

*Ninko Tešić, generalni direktor Impol Seval a.d.*

## Šta se promenilo u poslovanju Impol Sevala u odnosu na oktobar 2012. godine ?

I dalje živimo i radimo

u vremenu krize. Svaka godina je novi izazov za zaposlene. U ovu godinu smo ušli sa novom Linijom za bojenje koja je u probnom radu. Bavimo se problemima plasmana bojenog programa. Objektivno treba nekoliko godina da nas svetsko i evropsko tržište prihvati odnosno da se pozicioniramo kao ozbiljan proizvođač bojenih proizvoda.

Trenutno u svetu ima 179 valjaonica aluminijskih. Impol Seval popunjava i prodaje kapacitete. Okrenuli smo se više legiranom asortimanu i zahtevnijim proizvodima sa dužim tehnološkim postupkom kao i usitnjenom asortimanu (manji nalozi) gde je najviše legiranog. Tako obezbeđujemo popunjenost kapaciteta i prodaju, a sa druge strane veću dodatnu vrednost i pozitivno poslovanje. To podrazumeva da zaposleni u svakom momentu moraju biti skoncentrisani i odgovorniji jer se neprekidno mora podizati kvalitet proizvoda na viši nivo. Kupci su sve zahtevniji, konkurencija sve veća i jača. Moguće je pobediti jedino boljim kvalitetom i boljim servisom kupaca, a to traži veću radnu i tehnološku disciplinu.

Najveća promena u odnosu na oktobar 2012. godine je veća proizvodnja proizvoda sa većom dodatnom vrednošću što obezbeđuje uposlenost kapaciteta i dobit.

## Prošle godine je svečano puštena u rad nova Linija za bojenje, jedna od najvećih investicija u istoriji Impol Sevala. Da li je ispunila vaša očekivanja ?

Nova Linija za bojenje je tehničko-tehnološki nesporna. Ima velike mogućnosti. Može da da vrlo visok kvalitet bojenog programa i tu ispunjava očekivanja.

Naše pozicioniranje na tržištu bojenog programa ide sporije – ne prema očekivanjima, ali to je i logično. Objektivno je teže pozicionirati se sa bojenim programom. Konkurenciju možemo da istisnemo samo boljim kvalitetom i kraćim rokovima isporuke, a to ne

zavisi samo od zaposlenih na Liniji za bojenje. Mora se podići nivo kvaliteta i rada u celoj fabrici, od Livnice i Valjaonice, do logistike i uslužnih delatnosti. Treba nam besprekoran kvalitet traka i dobar servis kupaca, posebno u pogledu rokova isporuke. To uz dodatne napore i odgovornost podrazumeva vreme – i strpljenje.

## Gde se Impol Seval u ovom momentu nalazi na putu ostvarenja planskih ciljeva za 2013. godinu ?

Prvih devet meseci poslovanja u ovoj godini je zadovoljavajuće. Ukupna proizvodnja je za 6,17% veća u odnosu na proizvodnju za isti period prošle godine, ali je za 4,06% manja od Plana.

Proizvodnja HVP za prvih devet meseci ove godine je za 5,6% veća u odnosu na isti period prošle godine, ali je za 4,1% manja od Plana.

Do kraja godine biće proizvedeno preko 48.000 tona HVP, što će biti najveća proizvodnja HVP u istoriji fabrike, ali ispod Plana koji predviđa 50.000 tona.

Poslovnu godinu ćemo završiti sa pozitivnim finansijskim rezultatom, ali je dobit manja od planirane.

## I dalje je svaka naredna poslovna godina teža od prethodne. Kakva je projekcija za 2014. godinu ?

Niko u svetu ne prognozira da će 2014. biti bolja. Već je izvesno da će ekonomski ambijent Srbije u 2014. biti teži nego u 2013. godini, ali nas to ne obeshrabruje. Uspešno poslovanje očekujemo i u 2014. godini.

## Između ostalih, Vlada je donela mere radi poboljšanja poslovnog ambijenta. Kakva je vaša ocena tih mera i ukupnog stanja u privredi sa aspekta mogućnosti da u kratkom roku dođe do bitnih promena i povoljnijih uslova poslovanja ?

Vlada je napravila jedan korak u pravom smeru, ali rezovi moraju da budu dublji i bolniji da bi došlo do stvarnog rasta i oporavka privrede. Zbog toga ne delim optimizam. Ako Vlada ostane samo na ovim merama – teško će se šta bolje osetiti u privredi.

## Kako ocenjujete standard zaposlenih Impol Seval proteklih godina i danas ?



## Nagrade i priznanja

U 2013. godini, Impol Seval a.d. i generalni direktor Društva Ninko Tešić su dobitnici više nagrada i priznanja, od kojih su posebno značajna sledeća:

- **Zlatna plaketa za održivost domaće proizvodnje u 2012. godini** koja je, od strane žirija Kluba privrednih novinara Srbije, dodeljena Impol Seval a.d. i generalnom direktoru Društva Ninku Tešiću, u okviru tradicionalne manifestacije Kompanije i ličnosti koje su obeležile godinu, u februaru 2013. godine
- **Plasman Impol Seval a.d. među prvih pet velikih privrednih društava za nacionalnu nagradu za društveno odgovorno poslovanje u 2012. godini**, koju je dodelila Privredna komora Srbije, u aprilu 2013. godine
- Priznanje „**Kapetan Miša Anastasijević**“ koje je dodeljeno generalnom direktoru Društva Ninku Tešiću kao najboljem menadžeru Srbije u 2012. godini, u aprilu 2013. godine
- Najviše priznanje u izboru Nezavisne agencije, Evropskog udruženja menadžera i časopisa Euromanager – „**Najmenadžer & Najkompanija za 2013. godinu**“, dodeljeno je generalnom direktoru Društva Ninku Tešiću za sjajne menadžerske rezultate, izuzetno uspešno dugogodišnje poslovanje kompanije, stalne investicije i kvalitet rada – lider u branši u regionu, u julu 2013. godine u Bosni i Hercegovini

Time su okruženje i zainteresovana javnost potvrdili da u Impol Sevalu, Generalnom direktoru Društva i zaposlenima, prepoznaju nekoga „ko dobro pliva u uzburkanim vodama srpskog biznisa“.

Proteklih godina standard zaposlenih održavamo na postignutom nivou uz blaga poboljšanja. Za prvih 9 meseci ove godine prosečna neto zarada po zaposlenom je 57.655,00 dinara, odnosno 512 € (nisu uključene zarade menadžmenta).

Očekujemo da će se stvoriti uslovi za isplatu poslovne stimulacije od 50% prosečne zarade u 2013. godini pa će za 2013. godinu prosečna neto zarada po zaposlenom biti oko 60.000,00 dinara odnosno 535 €, što je u odnosu na prethodne godine porast.

Odredbe Kolektivnog ugovora, u smislu davanja zaposlenima, se dosledno primenjuju: podeljeni su novogodišnji paketići, pokloni za 8. mart ženama, kredit za zimnicu i ogrev, jubilarne nagrade, a za Dan Društva svakom zaposlenom pripada nagrada u iznosu od 17.300,00 dinara.

U najširem smislu standard zaposlenih je poboljšán jer, iako sva ova primanja nisu dovoljna za dobar život, obezbeđuju sigurnost zaposlenima i uslove života iznad srpskog proseka.





# Naša prednost su naši zaposleni

*Jernej Čokl, predsednik Uprave Impol 2000*

**U proteklih par godina svaka poslovna godina, pa i ova, je krizna. Kako se Impol Seval i Impol i ukupno kompanija Impol bore protiv krize ?**

U Srbiji, Sloveniji, pa i u dobrom delu južne Evrope kriza traje već duže vreme. U severnom delu Evrope (Nemačka, Švedska, Švajcarska, Danska) uglavnom krize nema. Sreća sistema Impol pa samim tim i Sevala, je da uglavnom izvozi i da ne zavisi od domaćeg tržišta. Traže se tržišta gde prodaja ide pa nema zavisnosti samo od jednog tržišta.

Druga veoma bitna prednost sistema Impol je velika ponuda različitih aluminijumskih proizvoda od valjanih, presovanih, bojenih, eloksiranih, kovanih, rondelica, livenih, od kojih se neki prodaju dobro, neki lošije, ali stalno nešto ide. Do sada smo uvek proizvodili i prodavali blizu planiranih količina.

Treća prednost je da je faktički moguće kupiti sve proizvode na jednom mestu i da se rade i manje količine. Sistem je sposoban u ovom trenutku da izradi oko 170 različitih legura, od kojih se neprestano okreće oko 100 legura.

Četvrta prednost sistema je dobar kvalitet na kome treba svakodnevno raditi.

Peta prednost sistema Impol je servis našim kupcima na kome treba još dosta da se radi i koji će biti u budućnosti presudan za uspeh sistema.

Šesta prednost je zajednička nabavka sirovina.

Sve rečeno i još po nešto što realno stoji omogućava sistemu da se bori protiv krize. Uspešne smo firme i u Srbiji i u Sloveniji. U sastavu sistema ima puno društava i svako se bori na svoj način protiv krize. Mislim da je Seval u tom pogledu veoma uspešan i da sa bojenim programom polako širi asortiman svoje proizvodnje i prodaje, što će mu omogućiti posebnu raznovrsnost programa i time manju zavisnost od programa limova i traka.

**Strategija razvoja Impol Seval a.d. 2014.-2020. godine je usvojena na sednici Nadzornog odbora u julu ove godine. Koji su ciljevi za Impol, a koji su zajednički razvojni ciljevi Impol Sevala i Impola, na nivou kompanija ?**

U ovom momentu već je usvojena Strategija razvoja do 2020. godine u celom sistemu Impol. Osnovni cilj sistema je da poveća svoju vrednost trostruko sa sadašnjih 100 miliona evra na 300 miliona evra. To znači da će se u sistemu prodati umesto sadašnjih 178.000 tona planiranih 216.000 tona, da će biti ostvareni prihodi preko 650 miliona evra i dobit od oko 47 miliona evra u 2020. godini. U osnovna sredstva biće uloženo do 2020. godine oko 92 miliona evra, a u obrtna sredstva preko 200 miliona evra.

Seval će 2020. godine proizvesti 75.000 tona, od toga 10.000 tona za potrebe sistema, a 65.000 tona za tržište. Od toga će biti bojenih proizvoda oko 25.000 tona. U Seval će, do 2020.godine, biti investirano oko 27 miliona evra. Pri tome treba naglasiti da ostvarenje Strategije zavisi od dobrog poslovanja svake godine. Neophodno je iskoristiti unutrašnje rezerve kojih je puno u celom sistemu, pa i u Sevalu.

**Kako vidite Impol Seval u datom momentu? Gde je prostor za dalja poboljšanja i obezbeđenje stabilnosti i dugoročnosti Društva ?**

U ovom momentu Seval dobro radi i ima dobar poslovni rezultat. Ima novu Liniju za bojenje koja otvara nove perspektive Sevalu, ali istovremeno traži svakodnevni pun angažman svih zaposlenih u tom delu. Problemi na Liniji za bojenje liče na problem folija u Sloveniji gde je bilo potrebno par godina da se program osvoji tehnički, komercijalno i u svakom drugom pogledu i da postane uspešan program. Što pre se savlada bojeni program bolje je za Seval i biće bolja njegova perspektiva.

**U kriznim uslovima poslovanja ljudski resursi se sve više doživljavaju kao ljudski potencijali. Kako biste značaj ljudskih resursa u kriznim uslovima poslovanja objasnili na primeru Impol Sevala ?**

Ovo što ću reći važi za fabriku u Sloveniji pa i za Seval. Niko od nas nema nikakve posebne prednosti ispred naše konkurencije. Jedina moguća prednost jesu naši zaposleni, kojima pomaže dugogodišnje iskustvo. To je veoma važno, naročito u kriznim vremenima. To se vidi u dobrom kvalitetu, produktivnosti i sve više traženom servisu kupaca. Samo timski rad ljudi dovodi do uspeha društva i zbog toga su nam ljudski potencijali dijamant koji treba sa puno poštovanja negovati.

## Šta biste poželili zaposlenima Impol Sevala za Dan Društva ?

Sudbina je htela da je oktobar presudan mesec za Seval. Godine 1975., 27. oktobra, puštena je u pogon Valjaonica aluminijuma, a 2002. godine u oktobru je

privatizovana. Do danas smo zajedno preživeli već jedanaest godina što nije malo. Zbog toga iskrene čestitke za Dan Društva svim zaposlenim i svima koji su ikada radili u fabrici.



## Vreme rada i poverenja traje

*Edvard Slaček, predsednik Nadzornog odbora Impol Seval a.d.*

**Već je druga godina rada Nadzornog odbora Društva čiji ste predsednik. Da li se šta promenilo u metodologiji**

**rada u odnosu na Upravni odbor čiji ste predsednik bili od momenta privatizacije ?**

Vrlo kratko rečeno u načinu rada Nadzornog odbora u poređenju sa radom Upravnog odbora nema velikih promena. Zakon o privrednim društvima i Statut Društva određuju nadležnosti organa Društva tako da su jasno opredeljene nadležnosti i odgovornosti Nadzornog odbora kao i Izvršnog odbora i Skupštine Društva.

**Koje su najznačajnije odluke koje je Nadzorni odbor doneo u proteklom periodu ?**

Nadzorni odbor, u okviru svojih nadležnosti, najviše pažnje polaže na poslovanje Društva, što znači praćenje rezultata poslovanja i planiranja sa aspekta tržišta, proizvodnje, finansija, razvoja, zaštite životne sredine i bezbednosti na radu. U tom kontekstu želim da izdvojim Strategiju razvoja Impol Seval a.d. za period 2014. – 2020. godina.

**Koja su ključna opredeljenja Strategije razvoja Impol Seval a.d. 2014.-2020. godine ?**

Razvoj Impol Seval a.d. za navedeno razdoblje temelji se na sledećim opredeljenjima:

-maksimalno korišćenje postojećih kapaciteta i usaglašenost kapaciteta pojedinih tehnoloških linija u cilju zadovoljavanja potreba tržišta i sistema Impol

u celini,

-povećanje efikasnosti svih procesa, smanjenje troškova i povećanje dodate vrednosti proizvoda,

-povećanje stepena finalizacije sopstvenih proizvoda,

-povećanje učešća sekundarnih sirovina u celokupnoj nabavci i potrošnji metala,

-uspostavljanje Sistema menadžmenta životnom sredinom u skladu sa zahtevima standarda ISO 14001.

**Početak privatizacije Valjaonice aluminijuma u oktobru 2002. godine je obeležen kao vreme rada i poverenja. Traje li to vreme i dalje ?**

Svakako. Rezultati to potvrđuju.

**Šta biste poručili zaposlenima za Dan Društva?**

Svim zaposlenim Impol Seval a.d. čestitam Dan Društva i želim da zajedničkim radom i poverenjem dalje ostvarujemo rezultate kako bismo bili ponosni članovi zajednice koja nosi ime Impol Seval a.d. i Kompanije Impol.



Radimir Dodok, direktor za investicije i razvoj

# Aktivnosti u području investicija i razvoja između dve proslave Dana Društva

## Investicione aktivnosti

Ovaj period su obeležile aktivnosti na realizaciji strateškog investicionog projekta „Nova Lijka za bojenje u Impol Seval a.d.“ kroz puštanje Linije u probnu proizvodnju, otklanjanje evidentiranih nedostataka, optimizaciju rada kao i obimne aktivnosti na pripremi



za tehnički pregled i prijem Linije od strane više ministarstava radi pribavljanja upotrebne dozvole.

Paralelno sa navedenim aktivnostima, u Impol

Seval a.d. intenzivne investicione aktivnosti bile su usmerene na završetak realizacije 13 investicionih projekata od kojih 3 spadaju u veće projekte, i to:

- „Revitalizacija Valjačkog stana za hladno valjanje V-4“

- „Generalni remont i modernizacija Brusilice za valjke V-13/1“

- „Nabavka Linije T-4 (110/6KV, snage 20MVA) za snabdevanje Impol Seval a.d. sa električnom energijom sa 6KV kablovima za rezervno napajanje“.

Osim toga, u toku je realizacija još 9 investicionih projekata od kojih 3 spadaju u veće projekte, i to:

- „Testera za sečenje aluminijumskih trupaca“

- „Reparacija i modernizacija Peći za žarenje V-5/5“

- „Nabavka nove i modernizacija postojeće TARDIS prese za ceđenje šljake“.

Za realizaciju svih investicionih projekata u ovom periodu je utrošeno 2.549.542 EUR što je smanjenje intenziteta investicionih ulaganja u odnosu na ranije godine kada se ulagalo po 10 ili više miliona EUR na godišnjem nivou. Ovo ukazuje na domaćinsko poslovanje Impol Seval a.d. u uslovima svetske ekonomske krize: investicione aktivnosti se ne prekidaju, ali se prilagođavaju objektivnim mogućnostima.

Usvajanjem Strategije razvoja Impol Seval a.d. u periodu 2014-2020., kao i Kompanije Impol u celini, trasiran je dalji put razvoja Društva. Predstoje pripreme za sledeći investicioni ciklus koji bi trebalo da startuje tokom 2016. godine kada se planira značajno povećanje obima investicionih aktivnosti. Ključni predušlov za to je da investicioni projekat Nova Linija za bojenje V-9 ispuni očekivanja i doprinese stvaranju finansijskih uslova za realizaciju narednog investicionog ciklusa.

## Razvojne aktivnosti

U Segmentu razvojnih aktivnosti u ovom periodu je završeno 9 razvojnih projekata iz 2012. godine na čijoj realizaciji je radilo 12 istraživača.

Kao rezultat završenih i validiranih razvojnih projekata proistekli su sledeći efekti:

- Novi proizvodi - 6 projekata
- Poboljšanje kvaliteta proizvoda - 1 projekat
- Ispitivanje kvaliteta proizvoda na novoj opremi - 1 projekat
- Opravanost nabavke dodatne opreme za novi proizvodni program - 1 projekat

U 2013. godini planirana je realizacija 11 razvojnih projekata na kojima radi 15 istraživača.





# Strategija razvoja IMPOL SEVAL a.d. u periodu od 2014 do 2020. godine

*„Bit strategije nalazi se u tome da se sutrašnje konkurentske prednosti kreiraju brže no što konkurenti mogu kopirati one konkurentske prednosti koje vi posedujete danas“*

**Gary Hamel**

Svaki poslovni subjekt koji drži do sebe, pristupa organizovanom i osmišljenom razvoju ne prepuštajući ništa slučaju i nepredvidivim uticajima konkurencije, odnosno tržišta. U tom smislu koncipiraju se strategije razvoja na period od pet ili više godina.



- modernizacija kompletne proizvodne opreme
- povećanje proizvodnje u tonama po zaposlenom na nivou evropskih valjaonica
- povećanje učešća sekundarnih sirovina i proizvodnja „zelenih proizvoda“
- povećanje energetske efikasnosti proizvodnje
- razrešenje svih ekoloških ograničenja i pribavljanje integrisane ekološke dozvole
- asortiman proizvoda koji obezbeđuje korišćenje kompletne proizvodne opreme
- puno korišćenje kapaciteta Linije za bojenje traka i proizvodnja proizvoda sa visokom dodatnom vrednošću
- povećanje plasmana proizvoda krajnjim korisnicima – prerađivačima
- profitabilno poslovanje Impol Seval a.d.

Ovo ukazuje da je Impol Seval a.d. fabrika koja ima budućnost i uslove za realan optimizam.

Strategija razvoja je opšti plan akcija čija je svrha ostvarivanje određenih jasno definisanih ciljeva.

U tom smislu, Impol Seval a.d. je izradio dokument pod zvaničnim nazivom:

Elementi i opredeljenja iz ovog dokumenta implementirani su u Strategiju razvoja Skupine Impol koja je koncipirana u avgustu 2013 pod nazivom:

***"Impol - strategija 2014. - 2020."***

## **„STRATEGIJA RAZVOJA IMPOL SEVAL a.d. u periodu od 2014-2020. godine“**

Strategija je usvojena na drugoj redovnoj sednici Nadzornog odbora Impol Seval a.d. održanoj 24.07.2013. godine.

Konačno opredeljenje iz Strategije razvoja je da sa investicionim ulaganjima od 26,5 miliona evra, u trećem investicionom ciklusu, stvore uslovi da se 2020. sa proizvodnjom od 65.000 tona hladno valjanih proizvoda stekne status srednje valjaonice u evropskim razmerama.

Realizacijom ovog opredeljenja biće postignuti sledeći efekti:

- otklanjanje „uskih grla“ u proizvodnim procesima



# Od Livnice i Valjaonice do lo

*Period između dve proslave Dana Društva u Impol Sevalu je protekao radno, veoma dinamično i uspešno, sa velikim doprinosom u ostvarenju kvaliteta valjanih aluminijumskih proizvoda kao osnovi našeg uspeha.*

Navodimo ključne poslove i aktivnosti u pojedinim organizacionim celinama:

## PJ Livnica



- izvršena analiza stanja i problematike po pojedinim fazama tehnološkog procesa i preduzimanje mera radi otklanjanja nedostataka što je dovelo do znatnog poboljšanja vrednosti ciljnih pokazatelja efikasnosti i efektivnosti procesa u Livnici

- zamenjena je stara vaga za merenje gotovih blokova novom, napravljen novi livni sto, urađeni remont alupura i filter blokova kao i remont na novim pećima za topljenje i TARDIS presi i osposobljena stara peć za topljenje

- sprovedene kadrovske promene na najvišim radnim pozicijama i obezbeđen prijem mladog visokostručnog kadra metalurške struke na poslovima tehnologije

## PJ Valjaonica



- puštena je u rad nova Linija za ravnanje i istezanje traka V8/2

- ostvarena je rekordna proizvodnja hladno valjanog programa u istoriji fabrike

- primljen je veći broj mladih radnika proizvodnih zanimanja

## PJ Linija za bojenje



- priprema Linije za FAT test
- dalji rad na optimizaciji Linije

## Sektor infrastrukture

- obezbeđeni uslovi za nesmetano korišćenje transformatora T4 20 MVA, 110/6KV kupljenog u maju od Valjaonice bakra Sevojno

- objedinjeno elektroenergetsko napajanje i obezbeđena funkcija kompenzacije čime su ostvarene znatne uštede u potrošnji električne energije

- obezbeđena isporuka svih vrsta energenata bez zastoja

- zaokruženi poslovi na modernizaciji i opremanju poslovnog prostora, sanaciji internih saobraćajnica i poboljšani pristup pojedinim objektima sistema, kao i kvalitet zelenih površina

- proširena računarska i telefonska mreža na novim mašinama, uveden sistem video nadzora na mašine i u pogonu i povećan protok internet saobraćaja

- instalirana je i puštena u rad

Linija za ispitivanje protivpožarnih „S“ boca na hladno vodeni pritisak

## Sektor kvaliteta



- održana su dva seminara za sistem menadžmenta kvalitetom: Rukovođenje sa ciljem ostvarivanja održivog uspeha organizacije (standard ISO 9004 : 2009) i Radionica za kontinuirano poboljšavanje, korektivne i preventivne mere

- od strane TÜV SÜD Industrie Service GmbH Minhen izdat je sertifikat kojim se potvrđuje da je deo proizvoda Impol Seval a.d. namenjenih za upotrebu u građevinskoj industriji usklađen sa zahtevima standarda EN 15088 : 2005, te da se isti mogu označiti CE znakom

- puštena je u redovan rad horizontalna glodalica za izradu epruveta za ispitivanje mehaničkih osobina HERMLE model FW 801

- Metalografska laboratorija je opremljena digestorima i laboratorijskim nameštajem

- potvrđeno učešće Društva u projektu koji realizuje Evropska Unija – „Sprovođenje zakona u oblasti kontrole industrijskog zagađenja, sprečavanja hemijskih udesa i uspostavljanja EMAS sistema“. Ovaj projekat, između ostalog, ima za cilj da se za tri odabrana postrojenja izdaju nacrti integrisanih dozvola

- sprovedena je treća resertifikaciona provera sistema menadžmenta kvalitetom nakon čega je Impol Seval a.d. dobio novi sertifikat ISO 9001 : 2008

# gistike i uslužnih delatnosti

no, u obavljanju brojnih poslova i aktivnosti usmerenih ka krajnjem cilju Društva – visokom  
a kojoj Impol Seval gradi svoj poslovni uspeh i dalji razvoj.

## Sektor marketinga

- kontinuirane aktivnosti i mere usmerene na pozicioniranje na tržištu bojenog programa i ukupno bolje servisiranje kupaca
- poboljšanje prodaje nebojenog asortimana i orijentacija ka drugim tržištima, posebno nemačkom i ruskom
- uspešna podrška od strane Nabavke svim investicionim projektima i aktivnostima, realizovanim u 2013. godini
- urađena je i primenjena nova organizaciona šema Prodaje kojom je data šansa mladim, visokostručnim kadrovima

## Zajednički poslovi



- propisani i izdati postupci sistema menadžmenta kvalitetom i obezbeđena njihova primena, za obavljanje poslova na skladištenju, evidentiranju i distribuciji LZS i potrošnog materijala i rad Pisarnice

## Impol Seval Tehnika d.o.o.

- aktivnosti na optimizaciji nove Linije za bojenje i otklanjanje nedostataka
- projektovanje, izrada i puštanje u rad kolica za transport tra-

ka (2 komada) za potrebe nove Linije za bojenje



- izrada i montaža zaštitnih ograda na novim linijama V8 i V9
- izrada jezgara valjaka za bojenje i ceđenje na novim linijama V8 i V9
- izrada livnog stola, kokila i korpi za PJ Livnica
- prodaja proizvoda od čeličnih traka bojenih na novoj Liniji za bojenje

## Impol Seval Final d.o.o.

- obezbeđenje primene finansijsko-računovodstvenih i poreskih propisa koje je verifikovano dobrim nalazima revizora i nadležnih inspeksijskih organa
- praćenje naplate potraživanja i izmirenja obaveza kao i saradnja sa poslovnim bankama radi obezbeđenja stabilne tekuće likvidnosti
- poslovno informisanje, planiranje i analiza poslovanja koje je menadžmentu i upravi Društva obezbedilo podloge za vođenje poslovne politike

## Impol Seval Pravno kadrovski centar d.o.o.

- poslovi u vezi sa podelom nepokretne imovine između Valjaonice bakra a.d. Sevojno i Impol Seval a.d. i poslovi na regulisanju ugovornih odnosa sa Valjaonicom bakra a.d. povodom pružanja usluga i kupoprodaje Transformatora T4

- izrada i obezbeđenje primene Odluke o zaštiti podataka o ličnosti
- revizija Akta o proceni rizika zbog sprovedenih investicionih aktivnosti i donošenja novih pravilnika o posebnim preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu
- prijem 29 mladih kadrova, pretežno proizvodnih zanimanja, u periodu januar-septembar 2013. god.
- izrada Analize fluktuacije zaposlenih za period do kraja 2017. godine
- evaluacija Selekcije kandidata za zasnivanje radnog odnosa
- evaluacija Mentorstva u procedurama i postupcima ljudskih resursa

## Impol Seval President d.o.o.



- uspešno sprovođenje sistema bezbednosti hrane HASSP i resertifikacija sistema u julu 2013. godine
- racionalizacija troškova grejanja Hotela (očekivana ušteda minimum 35% u odnosu na prošlogodišnje troškove grejanja)
- uspešna saradnja sa agencijom „Smart travel“ specijalizovanom za organizovanje seminara i simpozijuma na području Zlatibora



# Znanjem do rezultata

*Impol Seval, kao uspješna kompanija, svesna je da samo kompetentni zaposleni mogu stvoriti rezultat*

## Obuka za bezbedan rad na prvom mestu

***Tokom 2013. godine u Impol Seval je posebna pažnja posvećena obukama za bezbedan rad kao jednoj od najvažnijih preventivnih mera bezbednosti i zdravlja na radu, koja s obzirom na uzroke povređivanja zaposlenih u 2013. godini, daje najbolje efekte.***

U 2013. godini zaključno sa 15.10. bilo je ukupno 12 povreda na radu, od čega 8 lakših i 4 teške. Ukupan broj povreda na radu u odnosu na isti period prethodne dve godine pada, ali se struktura uzroka povređivanja bitno ne menja – i dalje su uzroci najvećeg broja povreda na radu u sferi nepažnje zaposlenih zbog čega se obukama za bezbedan rad po svim osnovama i njihovom programskom sadržaju posvećuje velika pažnja.

U 2013. godini, do 15.10., sprovedeno je ukupno 240 obuka za bezbedan rad i to povodom zasnivanja radnog odnosa i premeštaja na druge poslove, stručne prakse, angažovanja zaposlenih kod drugog poslodavca, te radi periodične provere osposobljenosti za bezbedan rad zaposlenih koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, kao i obučavanje za bezbedan rad zaposlenih zbog uvođenja nove opreme za rad (Linija za ravnanje i istezanje traka V8/2, Linija za bojenje V9 i uređaji za punjenje praha u Vatrogasnoj jedinici).

Dodatne obuke za bezbedan rad zaposlenih u slučaju povreda na radu, posebno za zaposlene koji su se povredili dva ili više puta su postale obavezne, samostalno ili kao mera koja se primenjuje uz druge mere, organizacione prirode.

Specifičnog karaktera su obuke za bezbedan rad kod uvođenja nove opreme za rad, sa naglaskom na demonstraciji bezbednog ponašanja i što više instrukcija usmerenih na krajnju funkcionalnost u primeni mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Osim toga, programski sadržaji obuka za bezbedan rad se razvijaju u pravcu maksimalne konkretizacije, sa ciljem da na realnim situacijama i primerima iz procesa rada, zaposleni shvati suštinu ove mere i potvrdi svoju stvarnu teorijsku i praktičnu osposobljenost za bezbedan rad.

Obuke za bezbedan rad sprovodi Pravno-kadrovski centar d.o.o. kao Lice za bezbednost i zdravlje na radu, saglasno sa zakonom.

Tokom novembra planirana je dodatna obuka

za bezbedan rad zaposlenih PJ Livnica na poslovima livačkih zanimanja i njihovih poslovođa, u segmentu nošenja ličnih zaštitnih sredstava i opreme, a radi obezbeđenja dosledne primene ove preventivne mere bezbednosti i zdravlja na radu.

## Za novu opremu nove kompetencije

***U segmentu realizovanih obrazovnih aktivnosti u periodu između oktobra 2012. i oktobra 2013. godine desile su se kao ključne one obrazovne aktivnosti koje prate aktuelna dešavanja u ostalim segmentima rada, pre svega u vezi sa tekućim investicionim aktivnostima i nabavkom nove opreme za rad.***

Tako posebno mesto zauzimaju obuka za rad na novoj Liniji za ravnanje i istezanje traka V8/2, obuka za rukovanje novom Linijom za bojenje, obuka za rukovanje rezervoarom za demi vodu, obuka za rukovanje i održavanje elektroenergetskog objekta, transformatora T4 20MVA 10/6 KV, obuka za rukovanje opremom u protiveksplozijskoj zaštiti, obuka za održavanje i montažu uređaja u protiveksplozijskoj zaštiti, obuka za rukovanje, održavanje, bezbedan i zdrav rad na zatvorenim energetske postrojenjima do 10 KV i na otvorenim energetske postrojenjima od 110 KV kao i obuke za ispitivanje boca S aparata na hladno vodeni pritisak i za servisiranje PP aparata pod stalnim pritiskom, CO2 aparata i aparata sa CO2 bočicom, sa ukupno 80 učesnika.

Time se nastavlja trend sprovođenja onih obrazovnih aktivnosti koje obezbeđuju direktne kompetencije zaposlenih za poslove koje obavljaju.





# Novi model selekcije kandidata za zasnivanje radnog odnosa

*Od avgusta 2008. godine, od kada je u primeni važeća Metodologija selekcije kandidata za zasnivanje radnog odnosa, u Impol Seval je radni odnos zasnovao 141 zaposleni. Selekcijom, u režimu Metodologije su obuhvaćena 103 zaposlena. U istom periodu trojici zaposlenih je zasnovan i prestao radni odnos, 10 je zasnovano radni odnos bez sprovođenja selekcije (preuzeti iz drugih firmi i praktikanti), 2 zaposlena nisu ocenjena, dok se za 23 zaposlena još nisu stekli uslovi za ocenjivanje.*

U navedenom periodu najveći broj zaposlenih je primljen na poslove proizvodnih zanimanja, usled odlaska zaposlenih u zasluženu penziju. Broj zaposlenih na poslovima uslužnog karaktera je u blagoj stagnaciji s obzirom na to da se prijemi vrše u situacijama izuzetnih potreba, kada se iz raspoloživih resursa ne može nadoknaditi nečiji odlazak. Ukupno 720 zaposlenih u sistemu Impol Seval, sa manjim oscilacijama tokom godine, je već par godina optimalan broj i sve projekcije ljudskih resursa, od biznis planova do Strategije počivaju na tom broju. Kontinuirane investicione aktivnosti i ulaganja u novu opremu, po prirodi stvari ne otvaraju mogućnost direktnog zapošljavanja većeg broja novih radnika. Dodatnom automatizacijom, šta više, smanjuje se broj potrebnih izvršilaca, ali rastu zahtevi za njihovim dodatnim kompetencijama i edukacijom.

Stoga je na sednici Izvršnog odbora Društva u oktobru tekuće godine, razmatrana Evaluacija metodologije selekcije kandidata za zasnivanje radnog odnosa radi utvrđivanja potrebe za njenim unapređenjem u odnosu na dostignuti nivo uključivanja zaposlenih u proces rada, postignute rezultate rada i napredovanja u poslu, a za period od 15.08.2008. godine (od kada se važeća Metodologija primenjuje) zaključno sa 31.08.2013. godine.

Tom prilikom konstatovano je da su ključni segmenti Metodologije zasnovani na testiranju kandidata u Nacionalnoj službi za zapošljavanje

Užice i ocenama rada i performansi zaposlenih tokom trajanja radnog odnosa na određeno vreme, do godinu dana, dali rezultate, s obzirom na postignuti nivo kompetencija ukupno 103 zaposlena koji su bili obuhvaćeni ovom selekcijom.

Prostor za poboljšanje je uočen prilikom detaljnije analize ocena rada zaposlenih koje, iako ukupno visoke, prema pojedinim bitnim aspektima rada kao što su kvalitet rada, efikasnost u radu, poznavanje posla, nezavisnost u radu, ukazuju na nužnost jačanja kapaciteta mentorskog rada, ali i obezbeđenja dodatnih testova prilikom ulazne selekcije posebno za određene radne pozicije i ključne poslove.

Programom realizacije mera sadržanih u Evaluaciji, u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje Užice, obezbediće se dinamika aktivnosti kojima



će počev od 2014. godine, mogućnost zasnivanja radnog odnosa u sistemu Impol Seval biti uslovljena dodatnim kriterijumima, a samo osposobljavanje nakon zasnivanja radnog odnosa i ocena rada i performansi obezbeđena na višem nivou.

Time se Impol Seval i formalno opredeljuje za varijantu da ljudski resursi nisu samo resursi, već potencijal u koji se ozbiljno mora ulagati od početka u nastojanju da se obezbedi kvalitet valjanih proizvoda najvišeg nivoa.

U tom kontekstu Impol Seval će posebnim merama, uz puno uvažavanje socijalnog pritiska iz okruženja radi zapošljavanja, obezbediti racionalniji i kvalitetniji sistem regrutacije kandidata zainteresovanih za zasnivanje radnog odnosa u Impol Seval, kompatibilan po strukturi realnim potrebama sistema. Sa druge strane time će se stvoriti mogućnost za produktivnije zapošljavanje određenog broja kandidata u delatnostima koje su adekvatne njihovom obrazovnom profilu.

## Održana sednica Odbora za bezbednost i zdravlje na radu Impol Seval a.d.



Odbor za bezbednost i zdravlje na radu Impol Seval a.d. je dana 16.10.2013. godine održao 15-sednicu, na kojoj je, u okviru svojih nadležnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom - da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu, razmatra izveštaje o povredama na radu, kao i da Poslodavcu daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, razmatrana Informacija Generalnog

direktora Impol Seval a.d. Sevojno, u vezi sa realizacijom mera na unapređenju i sprovođenju bezbednosti i zdravlja na radu, kao i Izveštaj Impol Seval PKC d.o.o.- Poslova za bezbednost i zdravlje na radu, o povredama na radu i preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu, za period jun-septembar tekuće godine.

Po razmatranju napred navedenih informacija, jednoglasno su donete odluke o usvajanju istih.

Takođe, na ovoj sednici Odbora, izneti su određeni problemi i nedostaci koji su prisutni u proizvodnim pogonima Društva, i u vezi sa istim donet Zaključak kojim je predloženo Generalnom direktoru Društva, da adekvatnim organizaciono-tehničkim merama preduzme odgovarajuće aktivnosti na unapređenju i sprovođenju bezbednosti i zdravlja na radu, i da o preduzetim merama informiše Odbor za bezbednost i zdravlje na radu, na prvoj narednoj sednici.

## JUBILARCI

senior



Aco Jelisavčić

junior



Spasoje Toskić

**Povodom  
jubilarnih godina rada,  
navršenih u 2013. godini,  
zaposlenim u IMPOL SEVAL  
isplaćene su jubilarne  
nagrade.**

**Jubilarcima, kojih je ove  
godine 94, čestitamo i  
želimo i dalje uspešan rad!**

## Zaposleni i bivši zaposleni u IMPOL SEVAL sa jubilarnim godinama rada u 2013. godini

35 godina					
1	Banović M. Dragan	2	Jelisavčić R. Aco	3	Tomić V. Biserka
4	Bjelić M. Radosav	5	Medenica M. Duško	6	Tucović D. Gvozden
7	Bojović M. Ljiljana	8	Ristović Milijan	9	Čolić P. Svetlana
10	Bogdanović M. Milenka (penz)	11	Savić M. Milan	12	Čolić B. Radovan
13	Burlić M. Nikola	14	Savić R. Slobodan	15	Urošević R. Živojnin (penz)
16	Dogandžić D. Zorka	17	Stanković D. Tomica		
30 godina					
1	Antonijević D. Branko	2	Erić M. Dragan (penz)	3	Marjanović N. Slavoljub
4	Babić O. Nada	5	Zarin N. Stevan	6	Obradović O. Zorica
7	Bulatović M. Budimir	8	Jovanović S. Dragan	9	Popović I. Radoljub
10	Đenadija M. Zoran	11	Kilibarda Snežana	12	Radičević M. Branko
13	Glišović M. Ljubinka	14	Luković M. Milovan	15	Stojanović C. Dragan
16	Đokić V. Slobodan	17	Maksimović T. Ratimir	18	Čečarić J. Vidosav
19	Đukić B. Miroslav				
25 godina					
1	Aćimović V. Dragan	2	Marjanović P. Budimir	3	Radojičić U. Nikola
4	Božić R. Zoran	5	Milić M. Milutin	6	Stanić R. Nataša
7	Bošnjaković M. Miodrag	8	Milović R. Bosiljka	9	Starčević R. Koviljka
10	Brkić P. Vladan	11	Milojević M. Dragan	12	Stojanović B. Slavica
13	Vasović M. Miloje	14	Mirković V. Mikajlo	15	Starčević V. Nastas
16	Vranić Ž. Pavle	17	Marić B. Slobodan	18	Selaković R. Mladen
19	Đokić M. Milan	20	Obrenović B. Milovan	21	Stanojević O. Ivan
22	Ivanović M. Aleksandar	23	Petrović M. Dejan	24	Tarabić R. Mićan
25	Janković R. Milijan	26	Petrović S. Boško	27	Todorović A. Ratimir
28	Jeremić M. Mile	29	Podgorica M. Željko	30	Topalović B. Milija
31	Kosić B. Goran	32	Pjević A. Đorđe	33	Tofilović S. Svetlan
34	Lazarević M. Dragoš	35	Radivojević M. Tijana	36	Džavović M. Milanko
37	Marjanović V. Radoš	38	Rodaljević D. Luka	39	Marinković R. Slavka
40	Radović M. Dragiša				
20 godina					
1	Tomašević S. Ljiljana				
15 godina					
1	Bosiljčić D. Sanja	2	Lazarević I. Tihomir	3	Ostojić A. Dragana
4	Damjanović R. Boban	5	Martinović R. Radomir	6	Sretenović S. Predrag
7	Diković R. Gorica	8	Nikitović J. Mira	9	Stevanović V. Dejan
10	Janković R. Zoran	11	Nikitović P. Dragan	12	Šunjevarić S. Vaso
13	Jadžić H. Zdravko	14	Novaković S. Nenad		
10 godina					
1	Matić M. Ivan	2	Prtenjak M. Dušan	3	Toskić Spasoje



Predsednik Sindikata Impol Seval, Ljubiša Đokić

# O aktivnostima Sindikata Impol Seval u periodu između dva Dana Društva

## Koje su aktivnosti Sindikata Impol Seval u periodu između dva Dana Društva ?

Sindikat Impol Sevala u periodu između dva Dana Društva svoje aktivnosti je usmerio na tri ključne stvari. To su praćenje i primena Kolektivnog ugovora, briga



o socijalno ugroženim i zaposlenim sa zdravstvenim smetnjama i zaštita standarda zaposlenih.

Kada je u pitanju primena Kolektivnog ugovora moram istaći, sa zadovoljstvom, da se Kolektivni ugovor u celosti poštuje od strane Poslodavca i da u narednom periodu ne očekujem da se bilo šta promeni što bi bilo nepovoljno za zaposlene.

Što se tiče zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama imamo pojačanu brigu i pomoć i veća izdvajanja jer ima dosta slučajeva gde se radi o teškim oboljenjima koja zahtevaju duže lečenje i rehabilitaciju. U narednom periodu treba da se postaramo i mi u Sindikatu i Poslodavac i većinski vlasnik da ne dođe do pada standarda zaposlenih i da na tom osetljivom terenu u tom smislu svi daju doprinos. Naravno, ukoliko postoje uslovi, treba raditi i na poboljšanju standarda zaposlenih.

## Šta se dešava na nivou Sindikata metalaca Srbije ?

Danas je karakteristika da u Srbiji pa i drugim zemljama metalski kompleks se bori da opstane i preživi. Posledice ekonomske krize ostavljaju dubok trag u preduzećima, koja u sve većem broju idu u stečaj ili se bore za opstanak.

Samostalni sindikat metalaca Srbije kao najači granski sindikat uspeva da u dijalogu sa resornim ministarstvima, poslodavcima i zaposlenima nađe najbolja rešenja koja su od interesa za sve subjekte u dijalogu, a posebno za zaposlene. Tamo gde nije bilo dovoljno razumevanja, bilo koje strane, preduzeća su u haotičnom stanju i teško da mogu opstati u ovim uslovima. SSM Srbije je uvideo da u delu svog organizovanja, rada i delovanja mora da se prilagodi sadašnjem i budućem vremenu te je pristupio izmenama i dopunama Statuta kako bi mogao odgovoriti svim društvenim i političkim izazovima. Kada ovo kažem mislim da Sindikat ima dobru infrastrukturu, ali je ona inertna i bez pravih uticaja na društvene tokove, kako na lokalnu tako i u republici. Sindikat

mora da ojača svoj uticaj i postane nezaobilazni faktor društvenih kretanja kao što je to u mnogim zemljama Evropske unije.

**Česti su komentari u ovim kriznim vremenima da se sindikat odvojio od svoje baze, da ne zastupa realne interese radnika i da je neophodna ozbiljna reforma sindikata ...**

Komentari da se u ovim kriznim vremenima sindikat odvojio od svoje baze i da ne zastupa realne interese radnika ne stoje jer su mnoga zakonska rešenja na insistiranje sindikata i predloge koje je sindikat davao prihvaćena od strane Vlade.

Više je za brigu to što u Srbiji deluje mnogo sindi-



kata koji su razjedinjeni i teško mogu da se slože oko ključnih pitanja koja su od vitalnih interesa za radnike. Savez nema mehanizme da drugim metodama štiti interese radnika sem dijaloga. Zato mora da postoji jedinstvo i svest radnika da kada su ugrožena njihova prava pokažu snagu, okupe se i primoraju vlast na dijalog. Za tako nešto ne postoji zainteresovanost. Očekivanja su da će to neko drugi da uradi umesto njih. Treba se učiti na primerima drugih sindikata iz okruženja. Zato danas svi koriste takvu situaciju, minimiziraju sindikat i njegov rad i rukovodstvo i time neutrališu uticaj sindikata kada je u pitanju radno zakonodavstvo.

Na svu sreću u Impol Sevalu taj problem nemamo, jer smo u prethodnom periodu sačuvali jedinstvo u kolektivu, uspostavili dijalog i uz puno razumevanje i podršku većinskog vlasnika na čelu sa predsednikom Uprave Impola postali uzorno preduzeće u svojoj branši. Zbog toga se od nas vrlo često traži pomoć koja je mnogima omogućila da prevaziđu teškoće, bilo po direktno sindikalnim pitanjima ili pitanjima rada i statusa pojedinih preduzeća.

### **Kamp u Buljaricama je i ove godine radio u organizaciji Sindikata Impol Sevala ...**

Kamp Buljarica nekako prirodno pripada Sindikatu. Rastao je uz Preduzeće. Prvi kamp je bio u Kuparima, a kasnije, raspadom Jugoslavije, je prebačen u Buljaricu.

U teškim vremenima Kamp je bio jedino mesto gde je većina zaposlenih mogla da ode i da sebi i porodici priušti letovanje. Zato su zaposleni vezani za Kamp i mnogi ga doživljavaju kao svoju kuću. Kamp

radi, iako mnogo šta objektivno nedostaje, a kada se stvore uslovi možda bude obezbeđen i bolji smeštaj pa i poželjnija destinacija za letovanje većine zaposlenih.

Ova sezona je bila uspešna što se tiče rada i popunjenosti Kampa. Može se reći da će čist prihod biti oko 500.000,00 dinara što daje mogućnost da se u idućoj sezoni ulože sredstva u cilju poboljšanja uslova smeštaja i boravka u Kampu.



## **Predsednik sindikalne organizacije i generalni direktor potpisali aneks Kolektivnog ugovora o povećanju cene rada za najjednostavniji rad**

**Odbor Sindikalne organizacije Impol Seval a.d. Sevojno je, na sednici održanoj dana 16.10.2013. godine, prihvatio predlog Generalnog direktora za povećanje cene rada za najjednostavniji rad za 5%.**

**Nova cena rada, ugovorena u iznosu od 23.225,00 dinara, obračunavaće se počev od 01.10.2013. godine.**

# Deset stvari kojih neće biti 2030. godine

*Nestaće prodavnice, škole, Evropska unija, pametni telefoni, zavladaće tolerancija i neće biti saobraćajnih nesreća*



Ovosusamo neke od deset stvari koje će nestati do 2030. godine s liste koju je objavio američki časopis

„The Futurist”, u svom najnovijem izdanju, a spisak je sastavilo četrdeset uglednih analitičara.

Šta bi još moglo da nestane u sledećih 15 do 20 godina? I da li će nam sve to uopšte nedostajati? U nekim slučajevima, stvari su nestale u nepovrat i nikada nisu zamenjene (golub pismošča), dok se u drugim gubitak nije ni osetio (velike boginje). Postoji nešto što možda nećemo ni primetiti da nestaje: predviđanja. Ljudi su uvek imali iskonsku potrebu da predviđaju budućnost sa što većom tačnošću. Zato smo pokušali da otkrijemo šta to o budućnosti možda ne vidimo i ne primećujemo.

## 1. Netolerancija i nesporednosti, ad akta

Dolazak pametnih mobilnih telefona može da ubrza nestanak ugroženih jezika, ali i da smanji ekonomske barijere imigracije i masovnu religijsku netoleranciju. Do 2020. sveprisutnost mobilnih telefona i snaga razgovornog interfejsa pružiće obrazovanje bez profesora, to jest konverzaciju na daljinu. Što se tiče dece iz zemalja u razvoju, to podrazumeva učenje dominantnijeg jezika dok usvajaju sopstveni maternji jezik. Od približno 6.000 jezika koliko se danas govori u svetu, deca neće govoriti 3.000 ugroženih jezika 2030. godine. Primat će i dalje imati engleski, jer je to međunarodni službeni jezik, i kineski, jer je to maternji jezik najmnogoljudnijeg naroda na planeti.

## 2. Ostaće samo privatne škole

Javne škole će se privatizovati, a novi načini ocenjivanja znanja i veština zameniće fabrički model obrazovanja. Javno obrazovanje u Americi u potpunosti će nestati do 2030. počev od osnovnog i srednjeg obrazovanja kakvo postoji od kraja 19. veka. Tehnologija će pomoći u uništavanju duge tradicije smeštanja učenika u starosne grupe. Niko neće imati opštu diplomu, već potvrde o kompetenciji u veštinama koje zahteva radna pozicija.

## 3. Evrope možda neće biti

Potrebna je dugoročna kulturna promena da bi Evropa funkcionisala kao celina do 2030. Evropska unija će mnogo toga morati da promeni ako želi da opstane, ali trenutno niko nije fokusiran na promene koje su neophodne. Samo u poslovnom sektoru vodi se računa o kulturološkim razlikama. U stvari, Unija se suočava sa istim pitanjem koje važi u poslovnom svetu: kako spojiti različite zemlje a da njihov jedinstveni kapital znanja donese uspeh zajednici?

## 4. Nestanak polovine radnih mesta

Do 2030. nestaće dve milijarde radnih mesta (približno 50 procenata svih poslova na svetu). Ali učenje novih veština pomoći će ljudima da ostanu u trci za poslom, to jest u skladu s napretkom tehnologija. Ovo nije mračni scenario, već poziv na buđenje i svest o novim veštinama koje će nam biti potrebne u budućnosti.

## 5. Bez prodavnica

Maloprodajni objekti će nestati, ali će se pojaviti nove mogućnosti za distribuciju. Do 2030, najbolje lokacije za maloproduju širom sveta biće zauzete. Već možete naći „Mekdonalds” i „Starbaks” kafu i u najudaljenijim delovima sveta. Do 2030. mnoge kompanije će tražiti inventivne isplative mogućnosti za distribuciju. Kreativni marketinški kanali biće ključ uspeha. Na primer, pošto nije bilo puno prodavnica slatkiša u Rusiji, „Mars” je postavio kioske na mesta kao što je Crveni trg kako bi prodavao svoje proizvode.

## 6. Lekarske dijagnoze u kući

Odrasli više neće posećivati domove zdravlja zbog rutinskih provera. Do 2030, provere holesterola u krvi, prostate ili raka dojki, kao i mnoge druge konsultacije u doktorskoj ordinaciji postaće prošlost. Tehnologija će omogućiti preciznu i personalizovanu dijagnozu u sopstvenom domu. Pametni telefoni i senzori nadziraju hemijske indikatore za rak, glukozu u krvi, EKG, srčane udare i tako dalje.

## 7. Papir odlazi u prošlost

Futurista se pita šta će biti s njegovim podacima kada svet bude funkcionisao bez papira. Ljudi kao nekada, uče iz knjiga i čitaju papirne novine. Dugoročne posledice života bez papira očigledne su svima. Nećemo moći da budemo romantični i čuvamo stara pisma i razglednice iz zemalja u koje nikada nećemo otputovati.

## 8. Kraj privatnosti

Sve je teže zadržati privatne stvari iz života u tajnosti. Danas, naši platni nalozi se pojavljuju u bankama bez dodira naše ruke. Iza sebe ostavljamo tragove kreditnim karticama, a naši telefoni neprekidno odaju gde se nalazimo za slučajeve opasnosti.

## 9. Odlaze pametni telefoni

Zbogom pametnim telefonima, a tek smo ih upoznali i zavoleli. Uređaji će biti suvišni u intimnom dobu razgovora. Gledajući iz perspektive 2013. biće teško zamisliti koliko su veliku ulogu imali pametni telefoni u našim životima. A još teže će biti zamisliti koliko su brzo nestali. Putanja pametnih telefona slična je računarskoj, ali s kraćim životnim vekom.

## 10. Neće biti saobraćajnih nesreća

Do 2030. će nestati sudari i nezgode na putu. Konvergencija tehnologija koje povezuju i upravljaju vozilima učiniće kretanje bezbednim. Štaviše, lična imovina biće povezana velikom svetskom mrežom, te će krađe biti nemoguće, a ako do njih i dođe, policija će vrlo brzo dobijati podatke i dojave.

(www.politika.rs)

## IZ SVETA

### Deca u Kini moraju da brinu o roditeljima

Deca u Kini moraju da brinu o svojim roditeljima, starijim od 60 godina. Na to ih obavezuje nedavno doneti zakon po kome su dužni da ih posećuju, kao i da nastoje da zadovolje njihove finansijske i duhovne potrebe. Za nepoštovanje zakona predviđene su zatvorske kazne. Zakon je usvojen posle brojnih slučajeva zanemarivanja roditelja.

### Nemac za nerad primio 745.000 evra



Jedan 65-godišnji javni službenik iz nemačkog grada Mindena je na dan penzionisanja poslao mejl kolegama u kome je priznao da poslednjih 14 godina na poslu nije radio ništa. On je napisao da je od 1998. godine uredno dolazio na posao, ali da na svom radnom mestu nije radio apsolutno ništa i pohvalio se da je za svoj nerad dobio čak 745.000 evra. Zaključio je da je prilično spreman za penziju. Mediji prenose da je

gradonačelnik Mindena bio "veoma besan" kada je video mejl jer je taj zaposleni tokom 38 godina karijere nikada nije žalio da nema šta da radi. On je dodao da protiv njega neće biti nikakvih kazni, kao i da njegovo mesto neće biti ponovo popunjeno zbog smanjenja budžeta.

### Švajcarci neće duži odmor

Švajcarci ne podržavaju predlog za produženje plaćenih godišnjih odmora, sa četiri na šest nedelja. Prema prvim rezultatima referenduma, 67 odsto je glasalo protiv, dok je samo 33 odsto za duže plaćeno odsustvo. Smatra se da je na ovakav ishod uticalo upozorenje firmi da bi duže odsustvovanje s posla ugrozilo radna mesta i smanjilo konkurentnost zemlje, što bi švajcarsku privredu u vreme ekonomske krize u Evropi koštalo čak šest milijardi franaka. Na referendumu 2002. godine Švajcarci su odbili predlog da se radne sedmica, sa 42, skрати na 36 sati.

### I Srbi među narodima koji izumiru

Mnoge evropske države neće dočekati treći milenijum, a uz sadašnji tempo pada nataliteta Srbi, Hrvati i Bošnjaci biće među 79 naroda koje je svetska organizacija Hjuman lajf ubrojala među nacije koje će izumreti. Prema „karti odumiranja“ čovečanstva, koju su objavili demografski stručnjaci UN – Rusiji je ostalo još 800 godina života, Bosni i Hercegovini 750, Malta bi mogla da izumre do 2908, Slovačka do 2957, Rumunija do 3074, Mađarska do 3104... Japan, Nemačka, Italija ili Španija, kažu demografi, neće postojati duže od narednih hiljadu godina. Čak ni Kini nije ostalo još više od 1500 godina! Demografi procenjuju da će Tunis, Francuska, Južna Koreja, Azerbejdžan, Australija i Norveška nadživeti ostale, dok bi SAD, ne bude li neke katastrofe, mogle da dožive i 10000. godinu!

Za sve su, smatraju u UN, „krive“ žene kojima je, u sve većem broju, draži samački od života u paru i roditeljstva, zbog čega se ne rađa dovoljno devojčica koje nastavljaju reprodukciju.

### Stariji Britanci poželjni radnici

Britanci više neće morati da strahuju da će ih poslodavci prinudno penzionisati kad napune 65 godina, osim ako za to ne navedu opravdani razlog. Vlada u Londonu je saopštila da se na tu meru odlučila ne bi li povećala broj ljudi koji će nastaviti da rade i u poznim godinama. Trenutno u Britaniji radi oko 850.000 starijih od 65 godina, a nadležni tvrde da nema dokaza da produktivnost opada iznad te starosne granice.

(www.penzijainfo.rs)





Izvršni urednik: Gordana Savić

Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović,  
Sanja Bosiljčić

Obradili i uredili: Gordana Savić i Nataša Glogovac

Tekstove pripremila: Gordana Savić

Fotografije: Nataša Glogovac, Nikola Raojičić

Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb

e-mail: [gordana.savic@seval.rs](mailto:gordana.savic@seval.rs)

Štampa: Grafoprint Užice, (031/530-002) Tiraž: 800 primeraka