



Број 6, Август 2016

ЧОВЕЧКИ КАПИТАЛ

Human Capital



HR интервју стр. 56

Новини во Изборот на HR менаџер на годината! стр. 27

стр. 71 - 72

8. интернационална конференција & HR Експо:

"Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being"

Драги пријатели,

Пред вас е уште едно издание од електронскиот весник “Човечки капитал” кое Македонската асоцијација за човечки ресурси го креира и објавува со помош на своите членови и соработници.

Повторно за вас подготвивме содржини кои се обработуваат во менаџментот на човечките ресурси, практични искуства од менаџментот испреплетени со теоријата осврнувајќи се на HR функциите и активностите во организациите: за кариерно советување, HR технологии, регрутација и селекција, оценување на изведбата на вработените итн. предизвици со кои секојдневно се соочуваме работејќи во оваа област, одржани настани, а истовремено најавувајќи ги и претстојните... Исто така, не изостануваат и разговорите со HR лица, интервјуа и коментари поврзани со законската регулатива кои имаат влијание врз работата на компании-те и на HR професионалците.

Особено и со големо задоволство би сакале да го предочиме одржувањето на претстојната меѓународна конференција за човечки ресурси, која МАЧР ја организира осми пат, а оваа година на темата: “Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being” со богата содржина, одлични предавачи кои ќе ги споделат своите искуства и трендовите од областа поврзани со лидерството, талентите, ангажираноста и добрите практики во менаџментот на човечките ресурси.

Повеќе од свесни сме дека организациите имаат потреба од вистинските луѓе, со соодветни компетенции, во право време, со цел да успеат во својот развој и да ја исполнат својата мисија. Ангажираноста на луѓето е, исто така, во тесна врска, што ќе помогне во зголемувањето на продуктивноста, иновациите, услугата на клиентите, квалитетот и многу други посакувани бизнис-резултати, а притоа ќе го поттикне и финансискиот раст.

Општо земено, она што за компанијата е од најголема важност е дека вистинските луѓе ја предводат организациската ефикасност и резултатите, а на долг рок, тие се оние кои ја креираат и ја развиваат општата благосостојба на економијата.

Предизвикот, односно прашањето што се поставува е: Како да се пронајдат овие луѓе? Како да се задржат? Како да останат ангажирани? Како да се негуваат нивните таленти? Како да се развие и да се воспостави соодветна програма на компетенции во организацијата? Токму ова е нашата цел за настанот, за да се одговорат и да се разгледаат овие и многу други прашања на овие тематски содржини, од страна на истакнати директори за ЧР, бизнисмени и претставници на академската заедница, како гости говорници на настанот, кои ќе споделуваат реални, практични искуства од компании во различни индустрии, во регионот и пошироко, а доаѓаат од Франција, Словенија, Англија, Косово, Хрватска, Грција, Холандија итн.

Чест ни е да ве поканиме, да дојдете и да бидете дел од 8. интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being и да дознаете повеќе за практиките на ЧР и препораките коишто би можеле да ги спроведете и во вашите организации.

Се надеваме дека ќе успеете да ни се придружите!



Искрено,

Христина Лозаноска

претседател на

Македонската асоцијација за човечки ресурси

МАЧР - денес и утре

- 5 **Реализирани активности на МАЧР (ноември 2015– јуни, 2016)**
- 6 HR-кафе & Networking, редовни месечни настани на МАЧР
- 12 Стратегиска работилница на МАЧР 2016 година
- 13 Одржано редовно годишно собрание на МАЧР 2016 година
- 16 **Присуство на интернационално ниво**
- 16 • Европски конгрес и годишно собрание на ЕАПМ 2015 – Шпанија
- 17 • Меѓународна HR конференција - Бугарија
- 19 **Проектни активности:**
- 19 • “Македонија и светските трендови на примена на родово сензитивни политики и практики за МЧР” - IME програма
- 23 • “Развивање на новата генерација лидери и менаџери преку применето знаење” - Еразмус Плус програма
- 25 • “Со различности до напредок” – Програма на Цивика Мобилитас
- 27 **Избор на HR менаџер на годината 2016 – Новини**

Стручни трудови и статии од наши членови

- 29 д-р Лесли Т. Самози и д-р Џовани Серафини
- Да се локализираат Човечките ресурси или не?!
- 32 м-р Ана Салтирова Давидовски
- Екологија на промената
- 34 Наташа Алексовска
- Улогата на интегритраните ИТ решенија во функцијата човечки ресурси
- 37 м-р Даниела Карадаков
- Кариерни можности на вработените фазата на доцна кариера
- 40 Ненад Дафинчевски
- Создавање на мапа на компетенции како основа за проценка на изведбата во организацијата
- 42 Татјана Јовановска
- Фактори кои влијаат на регрутацијата и нови трендови
- 44 м-р Сашка Тодоровска
- Управувањето со ризиците на работното место- клучен сегмент во спроведување на безбедност и здравје при работа
- 46 м-р Александра Кацарски
- Организацијата и кариерата на вработените
- 50 д-р Елица Перчинкова
- Соработка на стручниот тим

Од правен аспект ...

- 53 Предизвици околу имплементацијата на законот за безбедност и здравје при работа
- Ангел Димитров

HR Интервју ...

- 56 Успешна адаптација на теоријата во пракса - Никола Ефтимов
60 Предизвиците во функција на иновативноста - Искра Трајкоска
63 Земете длабок здив и погледнете ја големата слика-
Денис Кајт, IBM, споделува препораки за баланс помеѓу личниот и професионалниот живот!
65 Неодговорно користење на социјалните медиуми може да има огромни последици на Вашата организација – Хусеин Дејани

HR Актуелности

- 69 АВРМ активни мерки за вработување
74 Претстојни настани

HR КАФЕ & NETWORKING, редовни месечни настани на МАЧР

Неформалниот настан „HR кафе и Networking” е отворен настан што Македонската асоцијација за човечки ресурси редовно го организира за своите членови и за сите заинтересирани лица што сакаат да слушнат нешто ново од HR областа, да споделат и да разменат корисни и интересни искуства, добри практики, да остварат контакти што понатаму би резултирале со идни соработки... При тоа практикуваме на секое HR кафе да имаме специјален гостин-предавач што има кратко обраќање на актуелна тема.

Како и да е, Македонската асоцијација за човечки ресурси е на добар пат да изгради свој препознатлив бренд од, како што го нарекуваме, HR-кафе, настан кој претсатвува редовна месечна омилена средба за членовите и нивните пријатели, соработници, партнери и други гости, средба од која очекуваат да научат нешто ново и да имаат добра дружба. Овие настани секогаш имаат своја осмислена форма, тема и содржина, интересни гости-предавачи и пријатно дружење. Присутноста постојано се зголемува и коментарите се секогаш позитивни, а честопати на некој од настаните се предлага нова идеја и нова тема за следната средба. Со сигурност, HR-кафе ја зголемува видливоста на МАЧР и дава можност на сите заинтересирани етаблирани и идни HR професионалци да се приклучат кон асоцијацијата.

Овој настан е наменет да се осознае нешто ново и поинаку, за дружење, ширење на мрежата на контакти и размена на искуства.

... и секако, 2015 год. ја завршивме со предновогодишното HR-кафе, последно во изминатата година, коешто се одржана 16.12.2015 год., во клубот Every Day - Скопје, со поддршка на IME-програмата финансирана од SDC и имплементирана од SwissContact и PREDA PLUS.

Покрај членовите на МАЧР, бројни беа и гостите од разни партнерски институции и бизнис-секторот.

Тематскиот дел го имаше прашалниот наслов “Зошто родот е важен во креирањето на политиките и практиките за менаџмент со човечките ресурси?”, со цел да се подигне јавната свест за значењето и почитувањето на различностите во организациите и општеството со посебен фокус на родовиот баланс во ICT-индустријата.



Тројца гости-предавачи преку различен аспект се осврнаа на темата:

- Проф. Лесли Самози – “Gender Diversity: Building the Business Case”
- г-ѓа Марија Савовска – “Род и Родова еднаквост?”
- м-р Дарко Петровски – “Со родово-сензитивни политики и практики за МАЧР до конкурентска предност на компаниите”.

[Линк - Презентација](#)

ХРОНОЛОГИЈА НА HR-КАФИЊАТА НА МАЧР ВО 2016

Јануарско HR-кафе & Networking

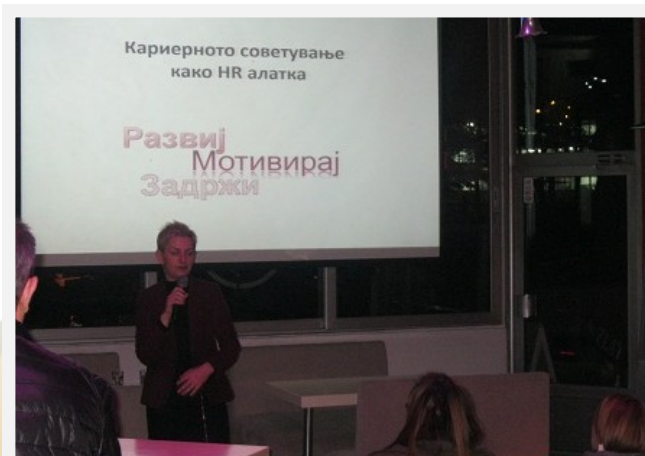
22 јануари 2016, МКЦ Клуб ресторан - Скопје, во соработка со АСК (Асоцијацијата на советници за развој на кариера) со тематски осврт на **“Кариерното советување-алатка на современиот менаџмент со луѓе”**.

Со современата алатка - кариерно советување, присутните ги запознаа сертифицирани советници и тренери за развој на кариера, членки на Управниот одбор на АСК, кои пред слушателите ги пренесоа дел од своите практични искуства во делот на кариерното советување во организациите.

[Линк - презентација](#)

На настанот беше претставена и новата книга **“Советување и коучинг за развој на кариерата на вработените во организацијата”** на м-р Александра Кацарски, членка на МАЧР и АСК.

Ова HR-кафе ја одбележа и заедничка пона-тамошна соработка со АСК.



ХРОНОЛОГИЈА НА HR-КАФИЊАТА НА МАЧР ВО 2016

Мартовско HR-кафе & Networking

14 март 2016, МКЦ Клуб ресторан– Скопје. Ова издание на HR-кафе го одбележа завршувањето на проектот **”Со различности до напредок”**. Пред присутните гости беа презентирани добиените резултати и наодите до кои се дојде преку истражувачкиот дел на проектот и панел-дискусијата одржана на оваа тема.

Всушност, настанот беше дел од проектот **”СО РАЗЛИЧНОСТИ ДО НАПРЕДОК”**, којшто МАЧР го спроведе во соработка со Организацијата на работодавачи на Македонија, а со поддршка на програмата за развој на граѓанско општество ЦИВИКА МОБИЛИТАС, имплементирана од Македонскиот центар за меѓународна соработка - МЦМС, НИРАС од ДАНСКА и Шведскиот Институт за Јавна администрација (СИПУ) и финансиски поддржана од Швајцарската агенција за развој и соработка (SDC). Меѓудругите гости, беа присутни и претставници од овие институции.

[Линк - Презентација](#)



ХРОНОЛОГИЈА НА HR-КАФИЊАТА НА МАЧР ВО 2016

Априлско славеничко HR-кафе & Networking – Роденденски и весело

Македонската асоцијација за човечки ресурси го прослави својот седми роденден.

21 април 2016, МКЦ Клуб ресторан - Скопје

Асоцијацијата со своите членови, соработници и партнери го одбележа седум годишното пос-тоење и успешно работење. Настанот беше свечено отворен со освртот на нашиот претседател, Христина Лозаноска, кој се однесуваше на досегашните успешно реализирани активности и достигнувања, како и актуелната препознатливост и позиционираност на МАЧР во Македонија, но исто така, и како членка на HR-асоцијациите во европски рамки.

Д-р Лулзим Адили– Луи (Примал ЦПД) и младиот актер и пантомимичар Кирил Трајковски-Максим, на инетересен и забавен начин, при-сутните гости ги воведоа во тајните на говорот на телото со посебен фокус на деловните презентации.



[Линк - Презентација](#)

Овој славенички настан се искористи за креирање на првиот промотивен видео-материјал. [Промотивното видео](#) има за цел да пренесе инспиративна порака од луѓето кои членуваат и се присутни во Асоцијацијата и кои се активно вклучени во нејзините активности и настани.



[Линк - Видео](#)

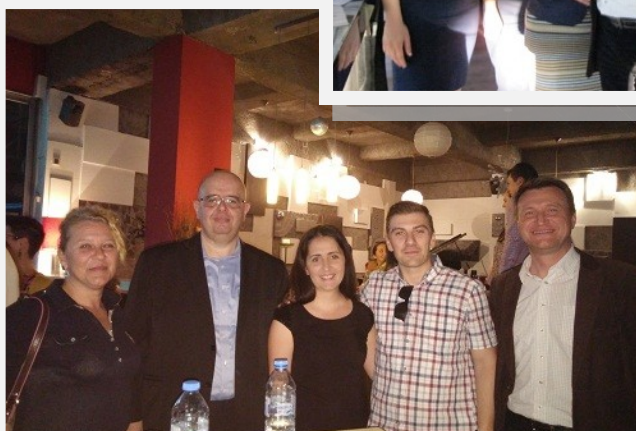
(продолжува)

ХРОНОЛОГИЈА НА НР-КАФИЊАТА НА МАЧР ВО 2016

Априлско славеничко НР-кафе & Networking – Роденденски и весело

Македонската асоцијација за човечки ресурси го прослави својот седми роденден.

21 април 2016, МКЦ Клуб ресторан - Скопје



ХРОНОЛОГИЈА НА HR-КАФИЊАТА НА МАЧР ВО 2016

Мајско HR-кафе & Networking

19 мај 2016, Public Room – Клуб ресторан, Скопје



Овој пат ја сменивме локацијата на нашата средба и промената беше позитивно прифатена кај гостите. Во релаксирачкиот амбиент на клубот наменет, пред се, за креативните индустрии, експертот за истражувања, Весна Кузмановиќ (Stratum R&D), присутните HR-професионалци со своето излагање ги иницираше да обратат внимание на важноста од посветеноста на нивните вработени.

Темата **“Истражување на посветеноста на вработените”** ги опфати разните методи на истражување, алатките за мерење на задоволство на вработени и индексот и анализа на работната клима во компаниите...

Посебен интерес предизвикаа изнесените лични професионални искуства на Кузмановиќ во интернационални и локални компании. Како заклучок, таа истакна дека секој добар акциски план, изработен по интерпретацијата на податоците од истражувањата, придонесуваат не само за раст на задоволството кај вработените, туку и за оптимизација на ресурсите и пораст на финансиските показатели од работењето.

Темата предизвика навистина голем интерес и прашањата од страна на гостите беа многубројни и продолжија и при неформалното дружење.

[Линк - Презентација](#)

ХРОНОЛОГИЈА НА HR-КАФИЊАТА НА МАЧР ВО 2016

Јунско HR-кафе & Networking

15 јуни 2016, МКЦ Клуб ресторан- Скопје

Последната средба пред почетокот на летните одмори ја посветивме на темата “Справување со конфликти “. Сертифицираните мастер тренери, Наташа Ивановска и Биљана Велевска (Personal Strengths Macedonia), на релаксиран и интерактивен начин се обидоа да ни ги откријат причините, симптомите, препознатливите ситуации на конфликт, како и алатките и методите кои во дадени ситуации би можеле да ги употребиме со цел што подобро да се “изменазираат” конфликтните ситуации со кои секојдневно се соочува секој од нас.

Кратката интерактивна демо-сесија присутните ја оценија како забавен и успешен стил на интерпретација.

На присутните им беше интересно и корисно да ги препознаат “своите конфликтни ситуации”, беа поставени многу прашања, се изнесоа одредени искуствени ситуации на конфликтни состојби и се изрази задоволство од предочните алатки, совети, постапки...

И повторно, дружбата ни беше пријатна и корисна, ... а ни дојдоа и нови гости.

Сите си поминаа убаво и си посакаа убав летен одмор и повторната средба со нова интересна тема ја закажавме за септемвриското HR-кафе.

[Линк - Презентација](#)



Драги наши ви посакуваме пријатен летен одмор исполнет со убави доживувања.

Уживајте во летото ... и се гледаме во септември.

РАБОТИЛНИЦА ЗА СТРАТЕГИСКА ОРИЕНТАЦИЈА НА МАЧР ВО ТЕКОТ НА 2016/2017 ГОД.

Скопје, 19 март 2016 год.

Стратегијата за работењето на МАЧР за престојниот периодот (2016/2017 год.) одново беше предизвик за членовите на органите на управување со асоцијацијата.

Со цел да се евалуираат досегашното работење и реакциите на членството, како и да се постави натамошната ориентација на делување, УО и НО предводени од претседателот на асоцијацијата, на почетокот од годинава ја одржаа редовната стратеска работилница.

На работилницата беа разгледани и презентирани досегашните одработени активности и достигнувања во изминатата, 2015 год., финансиските аспекти, сработените и тековните проекти, организациските предизвици и дилеми...

На маса, беа поставени клучни прашања коишто се од голема важност за понатамошното работење на МАЧР, се споделија многу идеи и предлози за унапредување на работата на Асоцијацијата, но и кои би претставувале и лични придобивки и можности за секој од членовите.

Од страна на НО и УО се разгледаа и усвоија престојните активности, а пред се оние редовните: одбележувањето на седмиот роденден на МАЧР, меѓународната редовна стручна конференција (тема и подтеми, концепт, предавачи, организација...), одржувањето на редовните едукативни настани HR-кафиња, можности за остварување на соработка со други организации...

Во оваа пригода, едногласно се усвои и идејата на HR-конференцијата повторно да и се врати стариот концепт во времетраење од два конференциски денови. Во врска со ова, беа изнесено предлози за можни теми, локации, предавачи, организацијата ...

Во текот на работилницата се направија и подготовките за престојното редовно годишно собрание на МАЧР.



ОДРЖАНО РЕДОВНОТО ГОДИШНО СОБРАНИЕ НА МАЧР за 2016

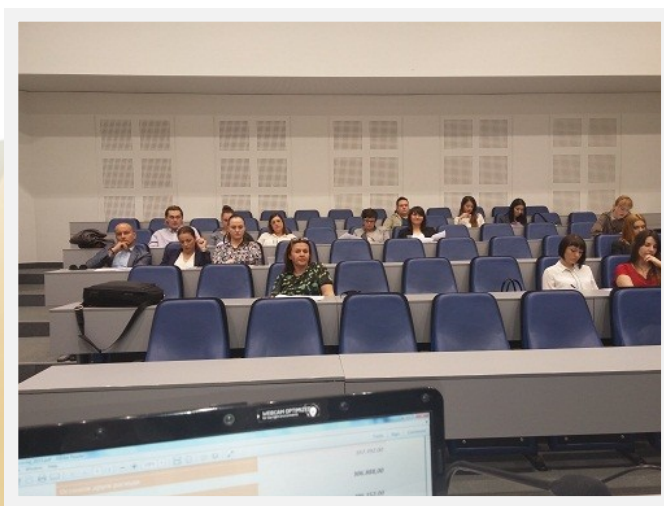
На 26 мај 2016 год., со почеток во 17ч., во просториите на М6 Едукативниот Центар, Скопје членовите на МАЧР ја одржаа Седницата на редовното годишно Собранието на асоцијацијата.

Седницата ја отвори и присутните членови ги поздрави претседателот на МАЧР, Христина Лозаноска, а беше водена од страна на Дарко Петровски, генерален секретар и член на УО на асоцијацијата. Верификационата комисија во состав Ана Салтирова Давидовски и Ивана Христова го констатираше обезбедениот кворум за работа на Собранието.

Дневниот ред за работа на годинашната Седница беше едногласно изгласана од страна на присутните. Собранието, покрај процедуралните точки и усвојувањето на Записникот од минатата седница, ги опфати финансискиот извештај и наративниот извештај за целокупното работење на здружението во 2015г., а посебно внимание посвети на претставувањето на предлог-стратешките цели и програмата за 2016/2017год. и престојната HR-конференција 2016 кои беа претставени од страна на претседателот на МЧРА, Христина Лозаноска.

Собранието констатираше и одобри прием на 30 нови членови за 2016 год. во асоцијацијата.

Претседателот на МАЧР ги информираше присутните дека планираната програма на работа за 2015 год., но и организирање на дополнителни настани, се успешно остварени. Во остварувањето на стратешките цели на асоцијацијата и реализацијата на сите активности е остварена со ангажманот на редовно вработено лице и волонтерството на претседателот, генералниот секретар и членовите на на УО и НО на здружението.



(продолжува)

ОДРЖАНО РЕДОВНОТО ГОДИШНО СОБРАНИЕ НА МАЧР за 2016

Остварени настани и активности на МАЧР во 2015 год.:

- 7. Меѓународна HR-конференција под наслов “HR Experiences & Innovation” и HR-Expo 2015
- Осум тематски полуформални настани од социјален карактер (HR-кафе & Networking)
- Три специјализирани стручни HR-обуки иницирани на барање на членовите
- Медиумска промоција на МАЧР (објавување статии и гостување во медиуми, присуство на социјалните мрежи, ажурирање на итернет станата на асоцијацијата, полугодишно издавање на електронскиот весник – Човечки капитал...)
- Аплицирање и спроведување на два проекти со помош на национални и интернационални финансиски грантови и давање на консултантски услуги од областа на човечките ресурси во рамки на Швајцарска програма за зголемување на вработувањето.
- Интернационално присуство и застапување преку присутност на состаноците на ЕАРМ, регионалната Адриа-група, учество на конференции и работен состанок со HR-асоцијација од Бугарија со цел вмрежување, соработка и споделување на искуства и практики и следење на стручните трендови.
- Управување и водење на МАЧР (стратешко планирање преку работилница на УО и НО, редовни состаноци на органите на управување, координација на членството и соработка со соодветни институции, организации и бизнис-секторот.

Претседателот на асоцијацијата напомена дека има стагнација во активностите и остварувањето на стратешката цел која се однесува на поставување HR-стандарди на национално ниво, но и најави дека во наредниот период работата на ова поле ќе биде интензивирана и ќе се отпочне со потребните процедури.

Финансискиот извештај за 2015 г. покажа дека МАЧР годината ја завршува со позитивно салдо и беше елабориран од страна на претседателот и беше појаснето дека приходите кои асоцијацијата ги стекна во 2015 г. потекнуваат од мал акциски грант кој е добиен од програмата – Цивика Мобилитас (за оперативното работење и директните трошоци за спроведување на активностите), потоа од котизација од HR-конференцијата, годишната членарина, донации и спонзорства и мал дел од консултантски услуги во рамки на IME-програмата.

Расходите се однесувале на трошоците за организација на редовната HR-конференција, оперативни трошоци за канцеларијата, годишна членарина во ЕАПМ, патувања на работни состаноци на ЕАПМ, хонорари по Договор за дело за ангажманот на лицата кои биле вклучени во спроведувањето на акцијата добиена од ЦМ и оперативни трошоци и за настаните поврзани со целите и задачите на МАЧР.

(продолжува)

ОДРЖАНО РЕДОВНОТО ГОДИШНО СОБРАНИЕ НА МАЧР за 2016

Претседателот ја изнесе Програмата за работа на асоцијацијата за периодот 2016г./2017г. и упати повик за иницијатива, дополнителни идеи и активирање на секој од членовите да се вклучат во реализација и дополнување на програмата и во проектите кои што асоцијацијата успева да ги добие.

Исто така, претседателот упати апел до сите членови, коишто имаат искуство во проектен менаџмент, своите идеи да ги упатат до УО и НО на МАЧР со цел да им се овозможи нивна реализација во доменот на делувањето на асоцијацијата, а кои би биле во согласност со нејзината визија, мисија, цели и вредности. Од страна на присутните членови на Собранието беа дадени неколку предлози кои се однесуваа на ре-дизајнирање на формата и содржината на месечните настани HR-кафе, структурата на поканетите гости (покрај членството), идеја понекогаш овој настан да биде организиран и на некои од техничките факултети, одредување на конкретни индикатори и временска рамка на активностите предложени во програмата за работа...

Предложената Програма за работењето на асоцијацијата за 2016/2017 год. беше едногласно усвоена на Собранието.

Systemic AND NLP
CENTAR ZA BIZNIS PSIHOLOGIJA
SOUTH EAST EUROPE

Патот кон успехот е патот на личниот развој !
Тренер: Марина Анчевска, Меѓународно
сертифициран НЛП тренер

NLP PRACTITIONER PROGRAM MODULE 1
ИНТЕРНАЦИОНАЛНО
АКРЕДИТИРАНА ПРОГРАМА

1-ви и 2-ри Октомври
10.00 - 16.00

Побарајте повеќе
информации или пријавете
се на:
contact@centerbpsee.com
078 402 762

ЕВРОПСКИ КОНГРЕС И ГОДИШНО СОБРАНИЕ НА ЕАПМ 2015

27. Конгрес на Европската асоцијација за управување со луѓето –ЕАПМ се одржа во Валенсија, Шпанија од 21 - 23 октомври 2015 год., на тема "Talent & Trust: Aligning strategies". Главен организатор на настанот беше AEDIPE – Шпанската асоцијација за управување и развој на луѓето (La Asociacion Española de Direccion y Desarrollo de Personas).

Претставник на Македонската асоцијација за човечки ресурси на овој Конгрес беше претседателот на МАЧР, Христина Лозаноска. Темата беше презентирана од теоретски и практичен аспект од страна на реномирани професори и професионалци, додека на панел дискусијата, присутните споделија свои практични примери и дилеми со кои се соочуваат со шпанската законодавна регулатива. Беше споделено дека во процесот на откривање, истражување и развој на таленти, важна улога играат родителите и социјалната средина, но исто така, и одговорните во образовниот систем како и HR-професионалците. Меѓу професорите мошне е популарен придонесот на проф. Charlesa Handyja, кој на своја осумдесет и три годишна возраст тој се уште размислува стратешки и нагласува дека треба да се предвиди што ќе се случи во 2050 год. во општественото и деловното опкружување и дека треба да се направи прилагодување на стратегијата за вработените и луѓето на национално ниво во согласност со потребите на компаниите. Во рамките на Конгресот се одржа Годишното собрание на ЕАПМ, каде што делегатите го одобрија финансискиот извештај за 2014 г.

Надзорниот одбор ги усвои критериумите за избор на следниот домаќин на Европскиот конгрес.

Полноправна членка на ЕАПМ стана асоцијација за човечки ресурси во Хрватска - HR Центар, Ерменија се здоби со статус на набљудувач, и Израел, со статус на дописен член.

На ова Собрание беше избран нов лидерски тим и раководство за ЕАПМ:

Претседател, BOB CARLTON, Англија
Потпретседател, LUCAS VAN WEES, Холандија
Ревизор KIM STAACK NIELSEN, Данска
Позицијата поранешен претседател на ЕАПМ ја зазема IZY BEHAR, а исто така, на Конгресот беше свечено предадена функцијата на неговиот наследник.

Следниот Европски конгрес ќе биде во 2017 год., во Франција, а за 2019 год. како заинтересирани организации за реализација на настанот се пријавија Словенија и Кипар.



Меѓународна конференција

"Стратегии и практики за менаџмент со човечките во Централна и Источна Европа"
(Република Бугарија, 13 ноември 2015 год.)

Бугарската асоцијација за управување со луѓе (БАУХ) со цел да презентира нови елементи на традиционалниот есенски настан на асоцијацијата, за прв пат на ноемвриската конференција минатата година го постави фокусот надвор од рамките на Бугарија. Говорници на настанот беа професионалци со богато искуство во управувањето со човечките ресурси од различни земји во Централна и Источна Европа. На овој настан, покрај другите претставници, свое учество имаше и генералниот секретар на Македонската асоцијација за човечки ресурси, Дарко Петровски.

Програмата на овој еднодневен настан опфати практики и податоци од истражувања, кои што го опфатија целиот регион. Тенденциите при развојот и дополнителните придобивки, практики во менаџментот со талентите и ангажираноста на вработените беа дел од темите во програмата на настанот. На самиот почеток, Мартин Лашколниг, основач и директор на Институтот за развој на потенцијалите од Линц, Австрија и претседател на Националната асоцијација на германски говорници го отвори настанот зборувајќи на темата за „Предизвиците и како да се подобри ангажираноста на вработените“. Конференцијата на која присуствуваа околу 300 професионалци, експерти и вработени и претставници на најзначајните компании во Бугарија продолжи со „Науката за талентите“, преку презентирање практики од Централна и Источна Европа.

Во дискусијата која ја модерираше **Марвин Кусчиери**, генерален директор на Фондацијата за развој на човечките ресурси од Малта, покрај генералниот секретар на МАЧР **Дарко Петровски**, учествуваа и **Арта Бирума**, HR-директор во Универзитетската болница "Pauls Stradins" од Латвија; претставник на Латвијската асоцијација за управување со луѓе, **Милена Иванова**, менаџер за управување на програми за развој на талентите за регионот EMEA во Hewlett Packard Enterprise, **Нели Христова**, менаџмент-партнер во IN-Management.

На конференцијата се обратија и **Јуп Феркаутерен**, регионален директор на АОН за Централна и Источна Европа и **Карина Бекса**, главен раководител за Централна и Источна Европа на темата "Дополнителни бенефиции за вработени", а потоа следеше **Андреј Николов**, CEO во IT Step Бугарија и стратешки директор на HR Forum (Украинската HR-асоцијација).

За тенденциите при наградувањето во Централна и Источна Европа говореше **Дарил Дејвис**, сениор консултант во Towers Watson Data Services, а **Атанас Рајков**, генерален менаџер за Централна Источна Европа на Viber го пренесе своетовидување за Приликите и разликите меѓу работата со вработени на локално и на меѓународно ниво.

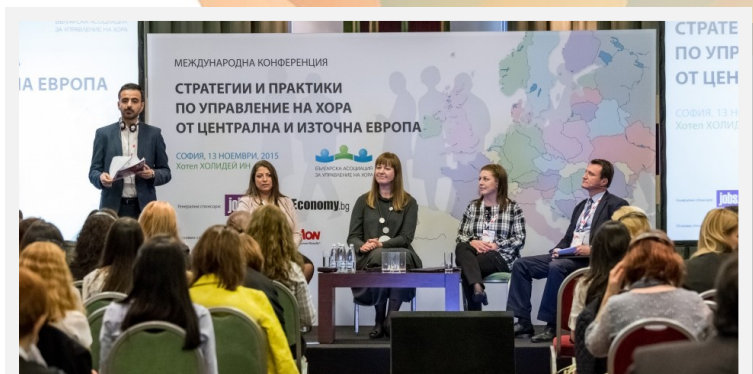
(продолжува)

Присуство на интернационално ниво

Конференцијата ја заокружи Бојан Петров, зоолог и алпинист со темата: “Историјата за врвовите и патот кон нив”.

Конференцијата претставуваше убава можност да се слушнат размислувањата на видните презентери, како и да се воспостават релации и да се разменат мислења и искуства со големиот број учесници од Бугарија и од регионот на оваа мошне посетена меѓународна HR-конференција.

<http://pmconference2015.bapm.bg/presentations?lang=en>



HR4ME CLOUD
СИТЕ ИНФОРМАЦИИ ЗА ВАШИТЕ
ВРАБОТЕНИ НА ЕДНО МЕСТО

HR4me Cloud е веб базирано решение за едноставно управување со човечки ресурси, кое ви овозможува:

- Целосна контрола на HR процесот во вашата компанија;
- Зголемување на административната ефикасност;
- Подобрена интерна комуникација;
- Плаќање зависно од користењето.

HR4me Cloud се состои од три модули:

- Персонална евиденција;
- Автоматска пресметка на плата;
- Онлајн портал за вработени.

За повеќе информации, посетете го линкот
telekom.mk/hr4me-cloud.nspk

T . . . СПОДЕЛИ ДОЖИВУВАЊА

Македонија и светските трендови на примена на родово сензитивни политики и практики за МЧР (Менаџмент со човечки ресурси)

Подготвил: Дарко Петровски, водач на истражувачкиот тим, коавтор и едитор на публикацијата

Денес во светот се повеќе компании, кои во своето работење ја негуваат социјалната одговорност, се вклучени во реализација на целите за одржлив развој на Обединетите Нации UN, особено во делот на родовата еднаквост во работната средина. Имајќи ја во предвид улогата на жената во семејството и општеството, компаниите во своите политики ги земаат во предвид барањата кои произлегуваат од креирањето еднакви услови за професионален и кариерен развој на жените.

Поставување на светските норми и стандарди претставуваат клучен чекор кон акција за да се постигне родова еднаквост и зајакнување на позицијата и улогата на жените. Фактот дека сè поголем број компании преземаат активности за обезбедување на родовата еднаквост и го имаат ова прашање како своја стратешка определба, зборува за тоа колку рамноправното присуство на жените во компаниите, особено на менаџерските позиции, е приоритет за нивното работење. Постојат бројни резултати од истражувања, анализи, но исто така, и статистички показатели на ниво на EU (Европска Унија) кои што обезбедуваат релевантност за внесувањето на родовата перспектива во работењето на компаниите. Тие даваат докази дека инвестициите во родовата разновидност и активниот приод кон привлекување и искористување на талентот и потенцијалот на жените е можност за поефикасно решавање на делов-

ните предизвици и за подобрување на работењето на компаниите. Влијанието на таквите решенија, во крајна линија резултира со зголемување на профитабилноста на компаниите, подобрени решенија за клиентите, зголемена мотивација и продуктивност кај вработените и намалување степенот на одлив на вработени.

Една од целите на Македонската асоцијација за човечки ресурси (МАЧР) е да биде водач во развојот и промовирањето на добрите практики во професијата менаџмент со човечки ресурси, и да спроведува активности поврзани со развојот на работната сила, промоција и унапредување на професијата менаџмент со човечки ресурси. Освен тоа, МАЧР е клучен носител на знаење и компетенции во оваа област преку своите членови, истакнати менаџери и експерти во областа МЧР (Менаџмент со човечки ресурси).

Од тие причини, во 2015 год. програмата за зголемување на вработливоста IME (Increasing Market Employability), поддржана од Швајцарската Развојна Агенција (SDC), а имплементирана од страна на Свисконтакт (Swisscontact) и Преда Плус, ја вклучи нашата асоцијација во поддршката на компании од ICT-индустријата во однос на нивните политики и практики за менаџмент со човечките ресурси. Целта е преку конкретни политики и практики од областа менаџмент со човечките ресурси да се подигне нивната конкурентска предност на пазарот.

(продолжува)

Македонија и светските трендови на примена на родово сензитивни политики и практики за МЧР (Менаџмент со човечки ресурси)

Подготвил: Дарко Петровски, водач на истражувачкиот тим, ко-автор и едитор на публикацијата

Врз основа на претходни истражувања од 2014 год., во Република Македонија во развојот на софтвер и ИТ-услугите има помалку жени (27%), а и помалку вработени жени на раководни места (12%) во споредба со мажите. Слична е состојбата и со високите образовни институции за овие професии, кои едуцираат претежно машки кандидати. Овие аспекти се дотолку поважни кога ќе се земе предвид општиот недостиг од персонал во оваа индустрија во Македонија. Ситуацијата се влошува и со тенденциите за одлив на образован високо квалификуван кадар од ИСТ-струките во странство, вклучително и жени, процес на кој не се имуни најголемиот дел од земјите во развој.

На крајот на 2015 година, МАЧР спроведе истражување за постоењето на родово осетливи политики и практики за менаџмент со човечките ресурси во 10 компании во Македонија за развојна софтвер и ИТ-услуги. Резултатите од истражувањето, кои беа јавно презентирани на Предногодишното HR-кафе (16.12.2015 год.), покажаа зголемен интерес кај жените за оваа релативно млада индустрија во Република Македонија, како преку зголемениот број на жени кои излегуваат од образовниот процес, така и по постепеното врамнотежување на родовиот баланс во компаниите. Особено во компаниите кои се формирани со понов датум, родовиот баланс е повоедначен, како помеѓу вработените, така и во менаџерски структури.

Самата индустрија, поради својата конкурентност и поволните услови кои ги нуди за вработените од аспект на платите и условите за работа, е се повеќе привлечна за жените и неретко има случаи во кои жените поради приходите и стабилноста кои ги остваруваат со работењето во оваа индустрија се финансиски столб во своите семејства. Жените се покажуваат како стабилен кадровски потенцијал во компаниите со помал интерес за брзо и често менување на работната средина, што не е случај со мажите, кои се поподготвени за почести промени, што укажува на тоа дека со проактивен пристап во регрутирањето на жени и со прилагодување на условите и бенефициите што компаниите ги нудат за своите вработени, ќе можат да сметаат на квалитетен кадар кој е постојан, лојален и посветен на корпоративните цели и задачи. Истражувањето покажа и дека се потребни натамошни истражувања во насока на пронаоѓање и проучување на конкретни примери на позитивни родово-сензитивни практики за управување со човечките ресурси од реномирани компании од оваа индустрија во светот и во регионот. Оттаму произлезе и потребата да се подготви публикација заради продолжување на обидите за промоција и актуелизирање на темата за воведување на родово сензитивни политики и практики за менаџмент со човечките ресурси во компаниите, особено во оние од ИКТ-секторот.

(продолжува)

Македонија и светските трендови на примена на родово сензитивни политики и практики за МЧР (Менаџмент со човечки ресурси)

Подготвил: Дарко Петровски, водач на истражувачкиот тим, ко-автор и едитор на публикацијата

Поаѓајќи од горе наведеното, настана и се реализираше нов ангажман за проучување на конкретно применливи примери за компании од светот на ИСТ-индустријата, врз основа на разработените случаи коишто можат да послужат како водилка при вградувањето и комплетирањето на родово релевантните практики за менаџмент со човечките ресурси во македонските компании за развој на софтвер и ИТ услуги. За активностите во подготовката на оваа активност, МАЧР се потпре на работата на дел од своите членови, менаџери, експерти и кон-султанти-специјалисти од областа МЧР. До-полнително, МАЧР се поврза и соработуваше со истакнатиот универзитетски професор од Универзитетот Шефилд во Солун, Лесли Са-мози (Leslie Szamosi), а свој придонес дадоа и експертите за прашања од областа на родовата еднаквост, Жаклина Гештаковска Алексовска и Марија Савовска.

Резултатот на овие активности е публикацијата „Родово сензитивни политики и практики за менаџмент со човечките ресурси по примерот на светските ИСТ-компани“. Авторите, нашите членови Христина Лозаноска, Александра Кацарски, Ивана Христова, Елица Перчинкова, Илија Ќироски, професор Лесли Самози и Дарко Петровски, развијат случаи од седум врвни светски компании од ИСТ индустријата како Гугл(Google), ИБМ(IBM),САП(SAP), Оранж (Orange), Дојче Телеком (Deutsche Telekom), Циско (Cisco) и Симантек (Symantec), и подготвија студии кои ги

пренесуваат светски-те трендови и претставуваат корисна литерату-ра која може да се искористи за конкретна примена на постоечки и успешни практики кои ги применуваат најуспешните глобални компании во своето работење.



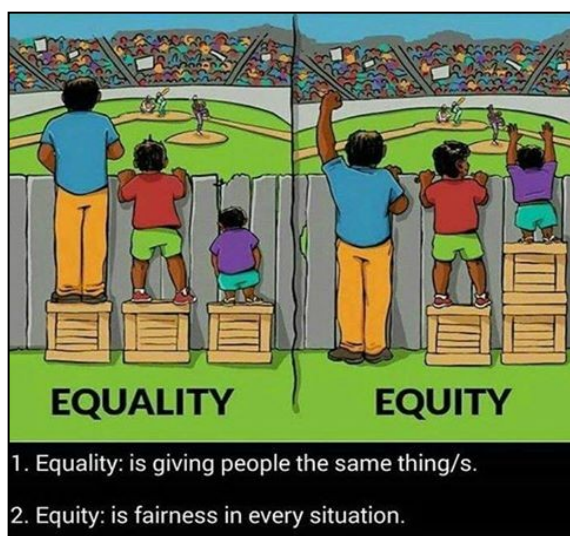
Од разработените примери е видливо дека сите компании имаат стратешки определби за поддршка на активностите за обезбедување еднакви можности за жените во своите компании. Освен тоа, тие имаат дефинирано конкретни мерки за подигнување на свеста за важноста на родовата еднаквост и рамнотежа, како и за промоција на оваа тема, а особено за зголемување на учеството на жените во управувачките структури.

(продолжува)

Македонија и светските трендови на примена на родово сензитивни политики и практики за МЧР (Менаџмент со човечки ресурси)

Подготвил: Дарко Петровски, водач на истражувачкиот тим, ко-автор и едитор на публикацијата

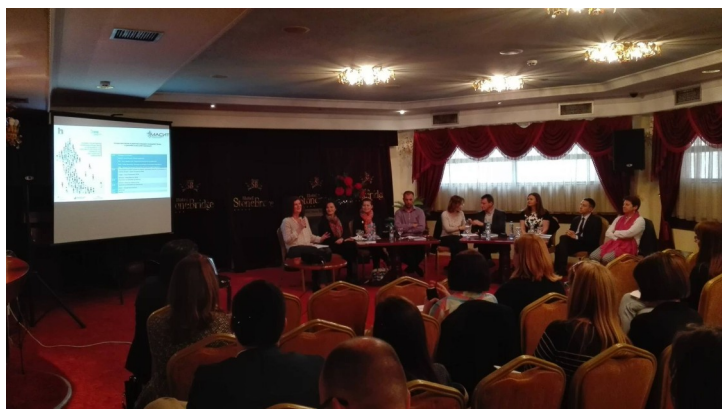
Од случаите произлегува и фактот дека за компаниите родовата еднаквост не е само прашање на правичност, туку е и прашање на привлекување на најдобрите работници, од коишто голем дел се жени.



Прогресивните компании знаат дека родовата еднаквост не е само нешто што треба да се направи, но, исто така, е и паметно да се направи! За одредени конкретни практики потребни се многу малку средства и ресурси, а тие даваат одлични ефекти во смисла на промоцијата на прашањата на родовата еднаквост, пред се од аспект на бизнис резултатите и креирањето на конкурентска предност пред останатите компании и индустрии.

За имплементација на ваквите мерки, неопходно е носењето на стратешки одлуки од страна на постоечкиот менаџмент на ИСТ-компаниите, а за тоа не се неопходни посебни средства, туку посветеност кон

спроведувањето на конкретни мерки за обезбедување на родо-вата еднаквост. Заради приближување на оваа важна тема за подобрувањето на конкурентно-ста на македонските ИСТ-компаниии, во органи-зација на МАСИТ и ИМЕ програмата се направи промоција и претставување на публикација-та на настан кој беше организиран на 07.04. 2016 г., во х. Стоун Бриџ во Скопје.



Се надеваме дека обидот за приближување на конкретните случаи на овие светски познати компании и нивните политики и практики за менаџмент на човечките ресурси во насока на подобрување на сопствените перформанси преку согледување на предностите коишто ги носи со себе концептот за родова еднаквост и еднакви можности за вработените, ќе биде добар поттик за македонските компании од областа на развојот на софтвер и ИТ-услуги да применат дел од опишаните практики и на таков начин да ја зголемат својата конкурентска предност.

Проект за Еразмус Плус програма- “Развивање на новата генерација лидери и менаџери преку применето знаење”

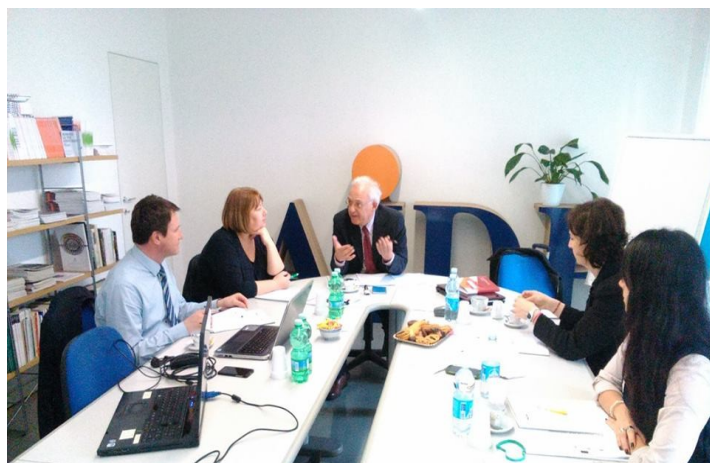
Македонската асоцијација за човечки ресурси со поддршка на средства од програмата Erasmus+ во клучната акција 2: Стратешки партнерства во областа на стручното образование, е вклучена во заеднички проект во соработка со М6 Едука-тивен центар како водеч-ки партнер, Италијанската HR-асоцијација (AIDP), Економскиот факултет од Љубљана–Словенија (FE-LU) и консултантското друштво Идеја ОК.

Според планот, во текот на две години ќе се спроведуваат планираните активности од проект-от, „Развивање на следната генерација лидери и менаџери низ применето знаење”.

Проектот има за цел да го премости јазот помеѓу универзитетите и работодавачите во однос на квалитетот на кадарот и да ги подготви младите да го дадат својот оптимален придонес при нивното вработување.

Во рамките на првата фаза од проектните активности, во месец февруари 2016 год., се спроведе истражување за квалитетот на кадарот којшто им е потребен на компаниите во Македонија при вработувањето.

Целта беше да се добие претстава за предизвиците коишто се исправаат пред работодавачите во поглед на идните лидери и менаџери пред или на почетокот на нивната професионална кариера. Анализите од ова истражување покажаа дека потребите на пазарот на труд не можат да се задоволат самоврз основа на стекнатите квалификации во текот на студиите, туку дека е потребна доквалификација на кадарот којшто им е потребен на компаниите.



(Работна средба на дел од тимот на проект-координаторите одржана во Италија)



Erasmus+

Developing Next Generation Leaders through Applied Know-How

Univerza v Ljubljani



(продолжува)

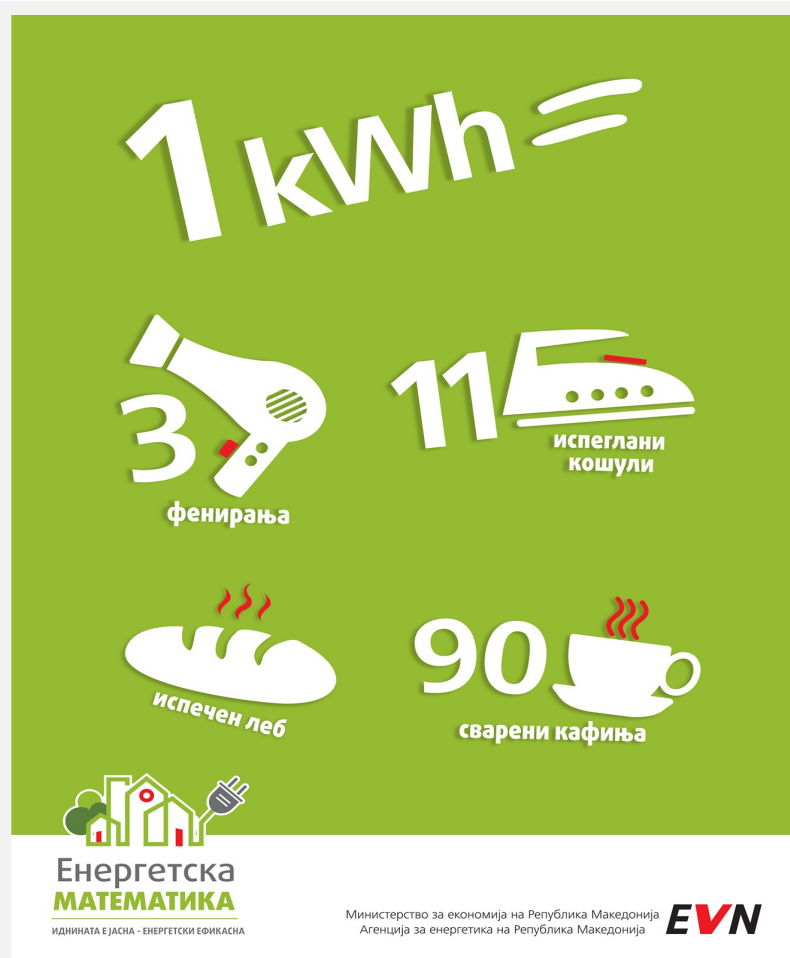
Проект за Еразмус Плус програма- "Развивање на новата генерација лидери и менаџери преку применето знаење"

На поканата на МАЧР се вклучија десет компании чии менаџери и експерти за човечки ресурси се членови на нашата асоцијација, што беше од исклучително значење за успешна реализација и добивањето на релевантни и квалитетни наоди во ова истражување, коешто е од полза како за работодавачите, студентите, односно младите коишто бараат вработување и за универзитетите, така и за поширока општествена корист. Освен тоа, своите гледишта, мислења и ставови ги споделија и дваесетина вработени со стаж не подолг од две години во избраните компании.

Податоците коишто се собраа во тек на ова квалитативно истражување, покрај демографски информации, обезбедија одговори на структурирани прашања поврзани со "меките" вештини, врз база на 67-те стандардни компетенции на Ломингер (Lominger), како и во однос на дигиталните компетенции, и ги дијагностицираа барањата и очекувањата на компаниите и на поединците. Паралелно со ова истражување, истражувачки тим предводен од М6 Едукативниот центар и Економскиот факултет од Љубљана, спроведе истражување коешто опфати повеќе од 1300 студенти од општествените и инженерските факултети во Скопје, со цел да се утврди мислењето на самите студенти во поглед на квалификациите и компетенциите со коишто тие се стекнуваат во поглед на т.н. „меки вештини“ или „вештини на однесување“ во текот на своето образование.

Проектот, кој е предвиден да трае до крајот на следната година, продолжува со анализа на резултатите и изведување на заклучоци од истражувачката фаза, кои ќе претставуваат база за утврдување на потребните мерки за подготовка на програми и курикулуми, коишто ќе придонесат за намалување на јазот помеѓу стекнатите компетенции во текот на формалното образование на студентите и потребите на работодавачите.

Подготвил:
м-р Дарко Петровски
генерален секретар на
МАЧР



Програма на Цивика Мобилитас

Проект: “Со различности до напредок”

Македонската асоцијација за човечки ресурси со поддршка на грант од програмата на Цивика мобилитас, а во соработка со Организацијата на работодавачи на Македонија го спроведува проектот на тема “Со различности до напредок” во периодот 11.2015 до 03.2016 год. Идејата и клучното прашање коишто беа мотив за отпочнувањето со овој мал проект е подигнувањето на јавната свест, односно свеста кај работодавачите, вработените и другите засегнати страни, дека различностите се присутни насекаде, секој од нас носи свои белези и обележја по кои се разликуваме едни од други и при тоа секој заслужува еднакви можности и еднакви услови за работа, без разлика на различностите и обележјата кои потекнуваат од полот, возраста, образованието, етничката, религиската, политичката или сексуалната припадност, личните карактеристики, инвалидитет, или сл.

Првиот настан со којшто го одбележавме почетокот на проектот, свое обраќање имаше проф. Лесли Самози од Интернационалниот факултет Сити колеџот при Универзитетот Шефилд, даде теоретски, но и практичен осврт на темата пред голем број на присутни учесници од приватниот и јавниот сектор. Свои излагања имаа и двајца експерти од областа, коишто ги презентираа релевантните истражувања од нашата земја со што сите теми беа надополнети.

Преку **спроведеното истражување** успеавме да согледаме дали политиките за управување со различностите се значајни за успехот на

организацијата, еднаквоста и недискриминацијата на луѓето (вработените) врз основа на различностите, изразени преку мислењата и ставовите на работодавачите од една страна, а од друга страна на вработените во однос на различностите, дали тие се почитуваат, дали тие се ценат како предност или предизвик, како секое од обележјата по кои би можеле луѓето да се разликуваат, влијае врз односот на другите кон таа индивидуа во работната средина и во нејзиниот кариерен успех, како и кон успехот на организацијата.

По спроведеното истражување одржавме панел дискусија, која беше организирана во две сесии со по тројца гости–панелисти во сесија.

Во првата се дискутираше на темата “Како да управуваме со различностите во работната средина, предизвик или предност?!” додека пак втората панел-сесија беше на тема: “Недискриминација, еднакви права и можности во работните односи, етичко однесување!”

Целта на панелот беше да се согледаат и споредат различните мислења и ставови кој секој панелист ги има како претставници и професионалци од бизнис секторот, но и експерти од релевантна област. Споделувањето на бројни примери и практики од реалната работна средина за тоа како секој од панелистите се соочил и постапил во дадена ситуација и како истото влијаело за успех или неуспех на организацијата, упатувајќи свои лични препораки за третирање на прашањето за различностите и што значитоа за организациите и компаниите, беше од голема значајност за присутните.

(продолжува)

Програма на Цивика Мобилитас

Проект: “Со различности до напредок”

Краток заклучок:

Уставот и законските одредби ги штитат сите граѓани поеднакво од несаканите дискримина- торски појави, меѓутоа, за жал, дискриминациите во реалноста постојат од многубројни причи- ни, но пред сè заради личните предрасуди и стереотипите во општеството коишто не се детално разгледани и издржани, а истите се присутни и помалку или повеќе се распространети во работ- ните средини.

Тврдењето дека различностите водат до напредок е декларативно и општоприфатено од сите активности и настани кои ги спроведовме и се дојде до заклучок дека тие различности често па- ти се предност за организацијата од причина што различните гледишта и ставови водат кон про- дуктивен и конструктивен напредок.



MOMENTIS
coaching & development

Together we grow

www.momentis.mk

- ⊕ МЕНАџЕР КАКО КОУЧ
- ⊕ АВТЕНТИЧНО ЛИДЕРСТВО
- ⊕ ПЕРСОНАЛЕН КОУЧИНГ
- ⊕ ОСНОВИ НА КОУЧИНГ
- ⊕ УСЛУГИ ПО МЕРКА

СЕКОЈ ПРОБЛЕМ и ПРЕДИЗВИК Е СПЕЦИФИЧЕН!
... и не постои едно решение за секој од нив.
Затоа креираме адаптирани тренинг програми
кои адресираат уникатни проблеми од
различни области, во соработка со
докажани локални и регионални
експерти...

 Носител на златниот стандард во коучингот



НОВА ПОНУДА

Team Building

Специјално дизајнирана услуга прилагодена
според потребите на клиентот, зачинета со
уникатни едукативни и забавни активности.

ЕКСЛУЗИВНО:
Комплекси: ДРВЕНГРАД и МОКРИН, СРБИЈА

Новини во Изборот на HR-менаџер на годината

Македонската асоцијација за човечки ресурси го вовеле процесот за Избор на **HR-менаџер на годината во Република Македонија**, со цел да ја подигне свесноста за важноста на човечките ресурси во организацијата и потребата од активно вложување и унапредување на истите.

Заради посветување на поголемо внимание на изборот, како и на самото доделување на наградата, по одлука на Управниот одбор на МАЧР се одлучи **изборот на HR-менаџер за 2016 год. да биде направен на почетокот на 2017 год., а промоцијата на наградениот HR-професионалец ќе се одржи во рамките на роденденот на Македонската асоцијација за човечки ресурси во април 2017 год.** Процесот на селекција и оценувањето ќе се изврши врз основа на достигнувањата на HR професионалецот за изминатата 2016 год. како клучен фактор при изборот, што ќе претставува дополнителна мотивација и поттик за сите HR-професионалци да бидат проактивни, насочени кон резултати и воведување на позитивни промени во работењето со цел да го помогнат развојот и да ја унапредат HR професијата на нашите простори.

Дополнителна новина е дека номинацијата на кандидатите ќе може да се одвива во текот на целата 2016 год.



(продолжува)

Избор на HR менаџер на годината 2016

Важни рокови при спроведувањето на Изборот:

Номинација на кандидати: најдоцна до **30 декември 2016 год.**

Собирање на документи од номинираните кандидати: **01 - 30 јануари 2017 год.**

Оценување и селекција од страна на Комисијата: **01 -15 февруари 2017 год.**

Интервју со номинираните лица влезени во потесен круг: **15 февруари - 15 март 2017 год.**

Прогласување и врачување на наградата: **април 2017 год.**

Главната цел на изборот на HR-менаџер на годината е да се **препознае, признае, промовира** и да се **награди** успехот на најпосветениот професионалец во делот на управување со човечките ресурси. Промовирање и признание за HR-менаџерот, а воедно и промовирање и признание на организацијата која е посветена во интегрирање на успешните практики во делот на управувањето со човечките ресурси како една од носечките алки во делувањето на организацијата.

Со изборот на HR-менаџер на годината се има за цел дефинирање на **вредностите и принципите** според кои се градат организации кои применуваат најдобри практики во управување со човечките ресурси во организацијата, истотака, и да се промовира професијата HR-менаџер и неговото значење и функција за организацијата.

МАЧР го вовеле овој избор на признание за прв пат во 2014 год. од кога успешно беа спроведени два циклуси. Воедно, потсетуваме дека за HR-менаџер на 2014 година беше избрана **г-ѓа Магдалена Славејкова**, HR менаџер во Цементарница Усје АД Скопје, додека HR-менаџер за 2015 год. беше прогласен **г. Никола Ефтимов**, раководител на човечки ресурси во компанијата Алкалоид АД Скопје.

Ве поттикнуваме да го номинирате вашиот предлог-кандидат за избор на HR-менаџер со цел признание да биде врачено на најпосветениот HR-професионалец.

Ги очекуваме вашите номинации!

Да се локализираат Човечките ресурси или не?!



Д-р Лесли Т. Самози, Академски директор и професор на МБА програмата за извршни позиции Меѓународен факултет на Универзитетот Шефилд, Сити Колеџ



Д-р Џовани Серафини, Професор Меѓународен факултет на Универзитетот Шефилд, Сити Колеџ

Една од најчестите дебати кои се одвиваат во компаниите е формализирањето на политиките и практиките за Човечки ресурси. Колку што е организацијата поголема, толку повеќе се очекува да има воспоставено корпоративно ‘упатство’ за администрирање на Човечките ресурси. Знаеме дека во најголем дел од случаевите мултинационалните компании имаат развиено правила кои ги отсликуваат неопходните темели и практики за се што треба да се очекува. Сепак, во многу случаи ова е спротивно на разумот и интуицијата зошто мултинационалните компании работат во други земји, посебно во државите во развој.

Неодамна завршивме една од првите големи студии направена помеѓу повеќе држави кои се фокусираат на компаративна анализа на имплементација на Менаџмент на човечки ресурси основана со применување на меѓународните практики за менаџмент на човечки ресурси од страна на еден глобален играч во високата класа во секторот за угостителство. Се обидовме подобро да го разбереме степенот до кој меѓународните практики за менаџмент на човечки ресурси се под влијание на локалните бизнис системи во економиите во развој споредбено со економски стабилните региони. Кога стана збор за развој на глобални политики за човечки ресурси, ‘упатствата’ беа во голема мера направени со акцент на дисциплината на вработените, вишокот вработени, политика на плати и договарање и промовирање на користењето хонорарни ангажмани.

Најголем предизвик, земена во предвид изложеноста во земјите во развој, беше перцепцијата за недостиг на тренинг и недостигот на обезбедување модерна услуга за клиентите, поради тоа што работната сила не е на ниво на бараните перформанси. Пониските стандарди за перформанси на вработените, согласно можните недостатоци во вештините на локалниот пазар на труд, се идентификувани како предизвикувачи на големи потешкотии при реализација на амбициите предвидени во корпоративните упатства. При влез во пост-комунистички држави, ова стана проблематично и поради самиот начин на размислување, и важноста на неговата улогата.

(продолжува)

Да се локализираат Човечките ресурси или не?!

Организациската култура, прикажана според корпоративните упатства е исто проблематична. Откривме дека некои високо-развиени, електронски инфраструктури се развиени за олеснување на нагорната комуникација, но овој систем наиде на различни предизвици во зависност. Ограничената правна заштита не дозволува усвојување на голем број системи и овој тип на системи се соочени со предизвици од длабоко вкоренети кланови, чишто социјални врски се доволни силни за да не одобрат ниту еден од анонимните процеси на обвинување. Слични проблеми се најдени во операционализацијата на жалбените постапки кај вработените во пост-комунистичките земји, со помала веројатност да преземат акција за поплаки и кои имаат општа недоверба кон механизмот за формално нагорната комуникација и страв од одмазда.

Дополнителни предизвици при поткопување на иницијативите за нагорна комуникација се појавија од артикулираните процедури за постапување со жалбите на вработените. Исто како што се случи со политиката на отворени врати, но со лошо преземање на предностите од истата. Како резултат на тоа, причината за овие формални комуникациски падови особено кај пониското ниво на работна сила, најчесто се наоѓа во релацијата која е воспоставена меѓу најниско-градираниите работници и нивните одделенски раководители кои ги планираат нивните смени и влијаат на нивниот квалитет на работа.

Дали упатствата денес се само корпоративна реторика или тие навистина го преставуваат тоа што мултинационалните компании го сакаат? Нашето верување е дека мултинационалните компании ќе продолжат да развиваат корпоративни упатства за човечки ресурси и ќе го продолжат обидот да развијат пристап на 'еден модел за сите' во професијата - со логиката да се осигура конзистентност и да се развие економија на обем. Земено во предвид претходно кажаното, сепак, апликацијата на ова во подружниците ќе продолжи да биде флексибилна и подредена согласно локалната реалност. Во нашиот регион каде ние сме апликаторите на овој тип на упатства, ова ќе бара од нас многу поинтензивен и единствен сет алатки за менаџирање на човечките ресурси со цел да се одржи духот баран од домашната канцеларија, но исто така и да ги задоволи барањата на локалната реалност.

На Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд неодамна лансиравме специјализиран смер за Човечки ресурси на нашата MBA програма за извршни позиции, кој цели кон унапредување на статусот на професијата за да ги достигне меѓународните очекувања и да помогне при задоволување на потребите на денешните системи. Во склоп со програмата, подетално целиме кон идејата за меѓународен, стратешки Менаџмент на човечки ресурси, со фокус на најдобрите практики од целиот свет од водечките мултинационални компании; вклучувајќи ги и локализацијата на активностите, но и глобалните практики со цел да се осигураме дека компаниите во регионот нудат релевантни и применливи практики за Менаџмент на човечки ресурси. Како што конкуренцијата за привлекување и задржување вешти луѓе станува се поинтензивна, начинот на кој ги менаџираме и интегрираме луѓето во нашата организација станува се покритичен и согласно се зголемува важноста на професијата.



The
University
Of
Sheffield.

A WORLD
TOP 100
UNIVERSITY

The Sheffield Executive MBA for Doers, Thinkers, Talents and Leaders

My MBA

The University
of Sheffield
Executive MBA
in Thessaloniki

The Executive MBA's holistic approach provides a broad understanding of business and management with a strong focus on hands-on applied experience. Designed exclusively for the needs of today's manager acting in a globalised environment, a variety of activities and attributes add up to the unique Sheffield MBA learning experience.

**MBA in General Management | Finance | Marketing | Logistics Management
Healthcare Management | Human Resource Management**

- Taught one weekend per month
- One study week in Sheffield, UK and one in Thessaloniki, Greece



Executive MBA at the International Faculty,
CITY College is accredited by AACSB, AMBA & CMI

My Executive MBA Network
Thessaloniki, Sheffield, Bucharest, Belgrade, Kyiv, Sofia



Scholarships available!

Contact: Managers Academy
14 Skupi Str. (2nd floor), Skopje, Tel: (02) 3064 533
office@managersacademy.mk • www.citycollege.sheffield.eu



The
University
Of
Sheffield.



CITY College
An International
Faculty Of
The University.

Постдипломски студии за Човечки ресурси на Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд, Сити Колеџ

Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд, Сити Колеџ ги нуди следните постдипломски програми во Солун за сите оние кои имаат желба да ги унапредат своите знаења и да се специјализираат во полето на Човечки ресурси:

- МБА програма за извршни позиции – Менаџмент на човечки ресурси
- Постдипломски студии (MSc) во Менаџмент (Менаџмент на човечки ресурси)

Информации:

Email: acadreg@city.academic.gr
www.citycollege.sheffield.eu

ЕКОЛОГИЈА НА ПРОМЕНАТА

- м-р Ана Салтирова Давидовски

На што се треба да внимаваме кога сакаме да постигнеме и инспиративна цел, да направиме позитивна промена. Каде се може да тргнат работите на „криво“? Кога сакаме да движиме напред, да се развиваме и да унапредиме делови од нашиот живот потребно е сестрано да размислиме за истото како би можеле да ги поддржиме сите делови каде промената ќе има влијание. Постигнување на целта поразбира промена. Често фокусирани на она што се посакува, на она што недостасува во моментот, се она што имаме го сфаќаме како нешто што се поразбира дека ќе биде тука за нас постојано. Се со сè е поврзано и едното влијае на другото исто како што секоја промена во еден дел носи промена и во некој друг дел. За да бидеме задоволни и по постигнување на целта потребно е да размислиме за истото пред да пристапиме кон преземање на активности за исполнување на целта.

NLP (Неуро-Лингвистичкото Програмирање) го воведува концептот за проверка на екологијата на целта, што поразбира согледување на влијанието што ќе го има промената врз нас, другите луѓе, преиспитување дали промената во некој контекст е можно да има негативно влијание во некој дел. Проверката на екологијата е на две нива и тоа:

- ♦ Проверка на внатрешната екологија, да се загледаме внатре во себе и во нашите чувства за сестрано согледување на влијанието на посакуваната промена
- ♦ Проверка на надворешната екологија пак подразбира согледување како посакуваната промена ќе влијае врз другите системи (луѓе, општеството, светот).

За да се провери екологијата на целта т.е. посакуваната промена потребно е да замислиме дека ја имаме остварено целта и длабоко да размислиме за следната група на прашања. Како би го продлабочиле размислувањето, истото можеме да го направиме и преку добро познатите три перцептивни позиции, а тоа се: како јас размислувам или првата перцептивна позиција, како на промената гледа некој кого промената го допира во некој контекст или втората перцептивна позиција и последната перцептивна позиција како на промената гледа некој неутрален набљудувач кого промената не го допира во ниту еден контекст.

Проверката на внатрешната екологија може да се направи преку размислување за следните прашања:

- ♦ Како ќе се промени мојот живот со остварување на целта?
- ♦ Што добивам со постигнување на целта?
- ♦ Што губам со постигнување на целта?
- ♦ Дали сум спремен/а да ја платам цената?
- ♦ Од што се треба да се откажам за постигнување на целта?
- ♦ Што се менува со постигнување на целта?
- ♦ Кои се предностите на сегашната состојба?
- ♦ Како можам да ги задржам предностите и да ја постигнам целта?

(продолжува)

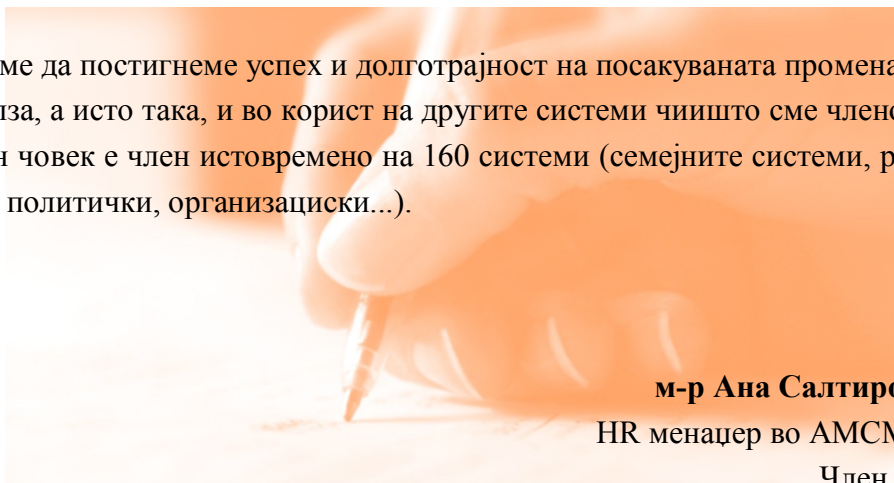
ЕКОЛОГИЈА НА ПРОМЕНАТА

м-р Ана Салтирова Давидовски

Проверката на надворешната екологија може да се направи преку размислување за следните прашања:

- ♦ Како промената ќе влијае на другите луѓе (колегите, семејството, пријателите)?
- ♦ Дали некој од моето окружување ја посакува истата цел?
- ♦ Дали е тоа против нивните вредности?
- ♦ Дали им е важно?
- ♦ Како ќе реагираат?
- ♦ Кои се последиците за околината доколку ја постигнам целта?

Доколку сакаме да постигнеме успех и долготрајност на посакуваната промена истата треба да е и во наша полза, а исто така, и во корист на другите системи чишто сме членови. Пресметано е дека просечен човек е член истовремено на 160 системи (семејните системи, разни системи во окружувањето, политички, организациски...).



м-р Ана Салтирова Давидовски
HR менаџер во AMCM & НЛП тренер
Член на УО на МАЧР



Улогата на интегритраните ИТ решенија во функција на човечки ресурси - Наташа Алексовска

Рedefинирање на улогата човечки ресурси

Во денешното современо деловно работење потребата од рedefинирање на улогата на функцијата човечки ресурси е од особено значење и станува сериозен предизвик на професионалците во областа.

Идната улога на човечките ресурси лесно може да биде дефинирана доколку ги погледнеме предизвиците со кои секоја организација денеска се соочува:

- Создавање на организациона култура која ги држи вработените ангажирани
- Развој на идни лидери
- Привлекување и задржување на вистинските таленти
- Оптимизација на резултати од работа и развој на тимот

Персоналната администрација и пресметка на плата остануваат секако важна област во која човечките ресурси мора да останат експерти, овие процеси мора да бидат оптимизирани и дебирукратизирани, како професионалците од областа на човечки ресурси би можеле да се фокусираат на вистинскиот предизвик, а тоа е управувањето со таленти!

Со креирање на соодветни процеси за управување со таленти, професионалците од областа на човечки ресурси можат овие предизвици да ги претворат во поволни можности за своите организации.

Потреба од интегриран пристап за управување со таленти

Сведоци сме дека голем број од дисциплините за управување со таленти како селекција и регрутација, учење и развој, мерење на резултати и квалитет во работењето се повеќе се специјализирани и софистицирани. Меѓутоа со оваа специјализација, човечките ресурси се повеќе се разделуваат во области кои функционираат самостојно и одвоено од други процеси на функцијата.

Многу често во практиката, одделенијата за селекција и регрутација, учење и развој и мерење на резултати и квалитет во работењето, имаат свои агенди и цели кои не се секогаш меѓусебно координирани.

Ваквата поставеност не оди во прилог на функцијата човечки ресурси, којашто има потреба од детален преглед на работната сила, дури и индивидуалниот вработен-преглед кој ќе биде искористен како основа за носење одлуки и активности на функцијата.

За да може да се развие таков детален преглед, потребно е да се интегрираат софтверските решенија кои се користат за секоја од овие дисциплини на човечките ресурси во еден систем кој ќе ги обедини сите информации од различните процеси на човечки ресурси на едно место.

(продолжува)

Улогата на интегритраните ИТ решенија во функција на човечки ресурси

- Наташа Алексовска

Она што практиката денеска го покажува е дека човечките ресурси обично користат софтверските решенија како би ги оптимизирале своите процеси и би ја подобриле веродостојноста на податоците како и дека често користат различни софтверски решенија, за различни процеси на функцијата.

Доколку сите овие софтверски решенија не се интегрираат во едно, за човечките ресурси ќе биде скоро невозможно да го добие тој детален преглед на работната сила, а со тоа е се подалеку од решенијата на предизвиците пред кои се поставени како функција.

Со интегрираните платформи сите процеси на човечки ресурси работат со исти, конзистентни информации и стандардизиран преглед за секој вработен.

Идејата која стои позади интергираните платформи е да се соберат и поврзат податоци за целиот работен циклус на еден вработен, од моментот кога вработениот е само кандидат за вработување, потоа селекција, воведување, развој, евалуација и промоција. Интегрираната технологија ги поврзува сите овие делови за да како краен резултат, професионалците од областа на човечките ресурси, можат да утврдат како се поврзани овие фактори и какво влијание имаат еден на друг.

Бенефити од интегрирано софтверско решение

Употребата на интегрирано софтверско решение дава голем број придобивки како за функцијата човечки ресурси, така и за организацијата. Некои од бенефитите се:

- Професионалците од областа на човечки ресурси ќе можат да направат проценка на квалитет на одреден начин или канал на регрутација, да направат евалуација на квалитет на вработените коишто биле регрутирани на одреден начин или канал како и процент на заминување на овие вработени
- Информации од активностите поврзани со воведување на нововработените, во комбинација со информации од другите процеси на човечки ресурси, може да дефинираат видови на обуки за нововработените, следење на прогрес на обуките и крајно да помогне за да новите вработени што побрзо да влезат во процесот на работа
- Организациите можат да ги усогласат индивидуалните цели на вработен со целите на организацијата и да добијат јасна слика за тоа како секој вработен допринесува за успехот на организацијата
- На организациите им се дава можност за индивидуален пристап кон вработениот преку персонализирани програми за обука и развој, согласно индивидуалните резултати и квалитетот во работењето, наградување согласно индивидуалниот придонес

(продолжува)

Стручни трудови и статии од наши членови

Улогата на интегрираните ИТ решенија во функција на човечки ресурси

- Наташа Алексовска

- Им помага на вработените до постигнување на успехот во работењето со тоа што на вработените им дава увид во критериумите врз основа на кои биле регрутирани како и критериумите врз кои ќе бидат евалуирани.

Најважно е дека интегрираниот пристап им овозможува на професионалците од областа на човечки ресурси навистина да ја разберат работната сила, вештините, способностите и однесувањата на вработените како и на оние потреби на организациите за да ги постигнат стратешките цели.

На менаџерите од другите области им ги даваат потребните алатки кои ќе им помогнат во носење на одлуки како и секојдневно управување со вработените.

За крај, интегрираните софтверски решенија во човечки ресурси носат поголема ефикасност како на одделите за човечки ресурси, така и на одделите за информациски технологии.

Со информации кои се споделени во интегрирано решение, повторувачкиот внес на податоци е елиминиран, што значи и помалку грешни внесови и помалку потрошено време за внес. Кај информациските технологии, интегрираните решенија бараат помалку специјализирано знаење и вештини споредбено со повеќе самостојни системи.

Ваквата ефикасност и заштеда на средства е императив за секоја организација во денешно време.

Наташа Алексовска

Основач и деловен консултант во Вивендум Ратио Солушнс

Член на МАЧР



Кариерни можности на вработените фазата на доцна кариера - м-р Даниела Карадаков

Развојот на кариерата го претставува животниот век што луѓето го минуваат работејќи во една или повеќе организации, каде тие континуирано се менуваат, тргнувајќи од нивните цели, вредности, амбиции, кои тие ги имале на почетокот, на средината и на крајот од кариерата. Ова укажува на тоа дека организациите имаат за задача да развијат соодветни програми за развој на кариерата и да понудат конкретни и соодветни кариерни можности за вработените во секоја доба од нивниот работен век.

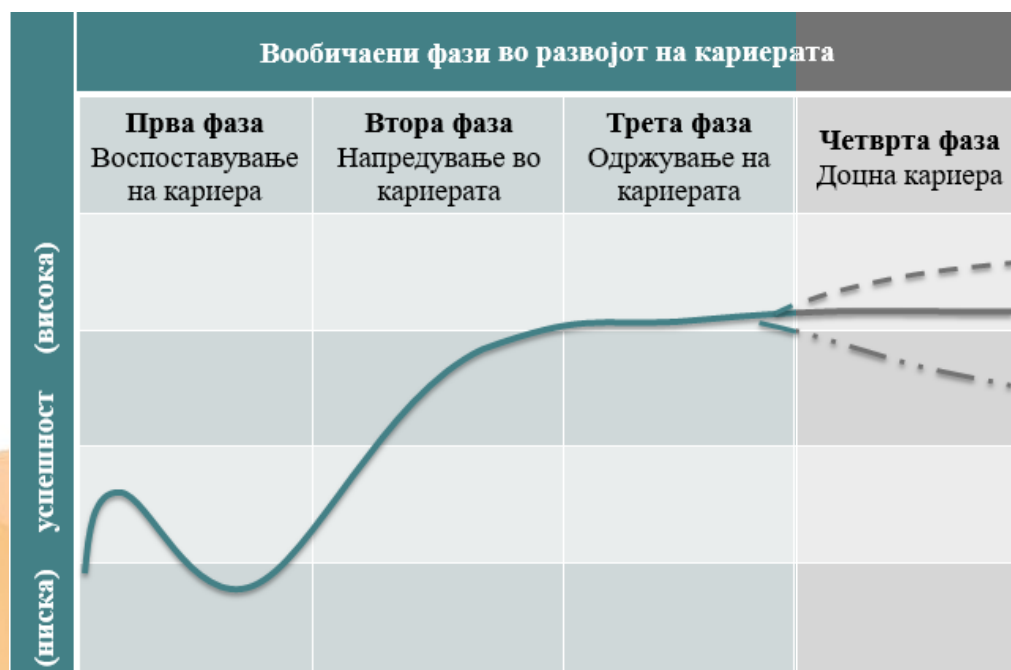
Карактеристичен е третманот на вработените од страна на организациите кои се наоѓаат во последната фаза од развојот на кариерата, а тоа е фазата на доцна кариера.

Во оваа фаза може да се издвојат три специфични кариерни промени:

- Кариерен напредок
- Стагнација
- Повлекување

Кариерниот напредок, произлегува токму од богатото работно искуство, експертското знаење, специфичните вештини што вработените ги носат со себе кои се наоѓаат во оваа фаза од развојот на кариерата. Токму поради тоа, организациите може да ги искористат нивните потенцијали и професионална мудрост за развој на организацијата. Стагнацијата се должи на повеќе причини што се манифестираат кај вработените. Некои вработени немаат доволно енергија и потенцијал за да придонесат во нивното кариерно напредување, други вработени не сакаат да напредуваат, трети го чувствуваат стравот од напуштање на организацијата заради пензионирање и поради тоа одлучуваат да го задржат темпото на извршување на работните задачи и да стагнираат во нивната кариера.

Повлекувањето на вработените, односно пад на кариерата, настанува поради намалени перформанси на вработените, „опуштеност“ заради пензионирање, незаинтересираност, влијанието на „товарот“ што го носи возраста, влијанието на здравствената состојба на вработените, потреба за одмор и сл.



(продолжува)

Кариерни можности на вработените фазата на доцна кариера - м-р Даниела Карадаков

Повлекувањето на вработените, односно пад на кариерата, настанува поради намалени перформанси на вработените, „опуштеност“ заради пензионирање, незаинтересираност, влијанието на „товарот“ што го носи возраста, влијанието на здравствената состојба на вработените, потреба за одмор и сл. Поради важните импликации врз вработените и врз организацијата, а со цел да се отстранат негативните и непосакувани последици кои можат да настанат од прифаќањето на крупните промени и од заокружувањето на еден кариерен циклус, потребно е организацијата да развие програми како кариерна можност за благовремена подготовка на вработените за заминување во пензија и за живот во староста.

Програмите за адаптирање на вработените пред заминување во пензија треба да се развијат врз основа на специфичноста на дејноста која ја извршува организацијата, специфичноста на работата која ја работат вработените, потребите и очекувањата на вработените. Врз основа на тоа може да се стави фокус на следниве програми:

- Форми и начини на искористување на експертското знаење на вработените пред и по пензионирањето;
- Форми и начини на искористување на нивното богатото искуство пред и по пензионирањето;
- Форми и начини на вклучување во проекти кои се значајни за развој на организацијата;
- Прилагодување на работните задачи врз основа на нивната возраст, нивното знаење, вештини и искуство;
- Усогласување на барањата на работата на вработените, со за нив, карактеристичните промени во процесот на извршување на работата;
- Освежување на патот на кариерата преку обезбедување на занимливи работи (доделување на нови задачи, менторство, учество во креирање на едукативни програми и сл.);
- Овозможување на подеднакви можности за напредување;
- Прилагодување на условите за работа во согласност со нивната возраст;
- Намалување на работното време со тек на време се до процесот на пензионирање;
- Спонтано и континуирано намалување на работните активности;
- Спонтано и континуирано насочување кон поедноставни работни задачи;
- Давање на можности за рекреирање надвор од работното место и работната средина;
- Давање на можност за постепено повлекување од кариерата;
- Обуки за физичкото и менталното здравје на вработените кои се пред пензионирање;
- Обуки или советувања за организирање на секојдневниот живот надвор од работата, односно искористување на слободното време по пензионирањето;
- Советување за начините за водење на активен живот во пензија;
- Советување за унапредување на семејниот живот и меѓучовечките односи со околината по заминувањето во пензија;
- Фокусирање на вработените за развивање на хоби или одредени лични интереси;

(продолжува)

Стручни трудови и статии од наши членови

Кариерни можности на вработените фазата на доцна кариера - м-р Даниела Карадаков

Овие кариерни можности кои може организацијата да ги примени за вработените кои се наоѓаат во фазата на доцна кариера ќе придонесат за подигнување на нивото на мотивација кај оваа група на вработени и зголемување на нивното задоволство, што пак, ќе се рефлектира врз имиџот на самата организација.

Виш пред. м-р Даниела Карадаков
Директор на Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје
член на МАЧР



8th MHRA International Conference & HR EXPO 2016:

Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being!

October 13-14, Skopje Marriott Hotel



"An organization does not succeed because it is big or long established; it succeeds because there are people in it who love it, sleep it, dream it, and build future plans for it." (Unknown)

contact@mhra.mk +389 78 389 277 1 www.mhra.mk 2 http://mhraconference2016.must-attend.net

СОЗДАВАЊЕ НА МАПА НА КОМПЕТЕНЦИИ КАКО ОСНОВА ЗА ПРОЦЕНКА НА ИЗВЕДБАТА ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА

- Ненад Дафинчевски

Проценката на изведбата или попознато како performance management е една од клучните компоненти во работењето на секоја организација, а за нејзина реализација е задолжен секторот за човечки ресурси.

Проценката на изведбата е од суштинска важност и мора да биде инкорпорирана како задолжителна активност во работењето на секоја организација што претендира да биде успешна, затоа што истата дава приказ во остварувањето на резултатите и квалитетот на работењето. Преку проценка на изведбата се добива приказ на моменталното ниво на компетентност на вработените во организацијата.

Една од најважните алатки на секој менаџер за човечки ресурси треба да биде мапата на компетенции во организацијата. Мапа на компетенции претставува матрица составена од сите работни позиции од една страна и сите потребни компетенции во организацијата од друга страна. Преку матрично поврзување на овие две компоненти се добиваат потребните компетенции за секоја работна позиција. Напредна форма на мапа на компетенции е каде што компетенциите се поделени во нивоа (пример: основно, средно и напредно ниво на компетенцијата).

Вработените се најважниот ресурс на секоја организација. Тие се носители на компетенциите во организацијата. Проценката на изведбата се прави на индивидуално ниво, за да се процени нивото на компетентност на секој вработен, а тоа се манифестира преку изведбата на работното место. Проценката преку мапата на компетенции се однесува на квалитативна анализа на работењето. Преку проценка на изведбата, користејќи ја мапата на компетенции, секторот за човечки ресурси доаѓа до два важни заклучоци:

- ♦ Потенцијални точки на подобрување- проценката на изведбата е особено важна затоа што ги покажува областите во работењето каде што условно кажано вработениот потфрла, односно изведбата не е на посакуваното ниво или пак има потешкотии при реализацијата. Врз база на овие наоди се планираат потребните обуки за доусовршување на вработениот.
- ♦ Споредба на проценките на изведбата- ова е многу важен елемент бидејќи го покажува трендот на изведба на вработениот, дали има подобрување, влошување или пак стагнирање на неговата изведба.

Секторот за човечки ресурси ја има одговорноста за спроведување на проценката, а посебно време и внимание треба да посвети на дефинирање на компетенциите заедно со вработените, како и дефинирање на посакуваните нивоа на компетентност за секоја работна позиција. Од суштинска важност е секој вработен да знае кои аспекти од неговото работење ќе бидат предмет на проценка.

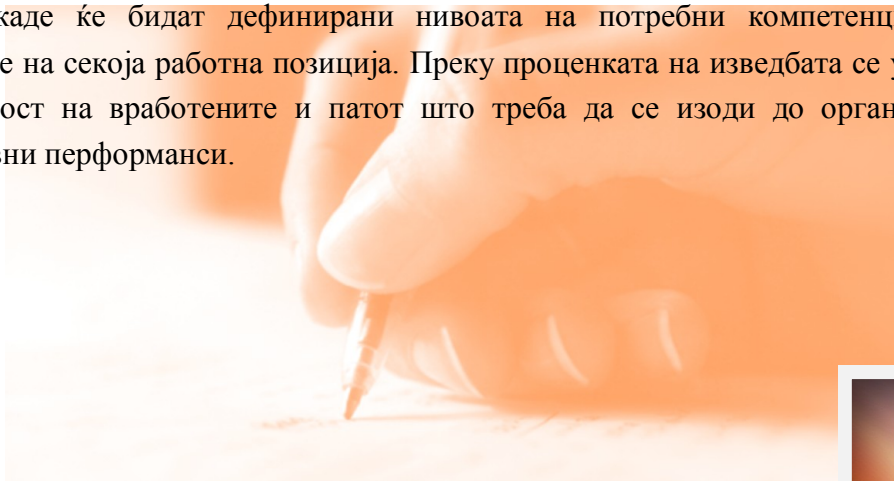
(продолжува)

СОЗДАВАЊЕ НА МАПА НА КОМПЕТЕНЦИИ КАКО ОСНОВА ЗА ПРОЦЕНКА НА ИЗВЕДБАТА ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА

- Ненад Дафинчевски

Самата проценка претставува форма на фидбек, каде што менаџментот на компанијата, а и секој вработен за себе, добиваат повратна информација за нивото на изведба. Проценката на изведбата одговара на едно многу суштинско прашање, а тоа е: „Како ќе знаеме колку сме добри во тоа што го работиме“?

Креирањето на мапа на компетенции е од суштинска важност за успех како на индивидуално така и на организациско ниво. Ниту една организација не може да има врвна изведба се додека не дефинира што подразбира под тоа. Затоа потребно е секоја организација да креира мапа на компетенции каде ќе бидат дефинирани нивоата на потребни компетенции за успешно функционирање на секоја работна позиција. Преку проценката на изведбата се утврдува нивото на компетентност на вработените и патот што треба да се изоди до организација што ќе испорачува врвни перформанси.

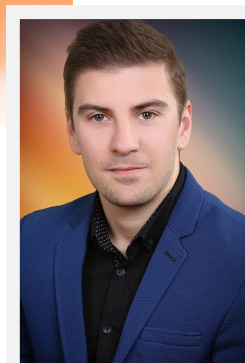


Ненад Дафинчевски

Помлад консултант за организациски развој

ДЕТРА Центар

член на МАЧР



Фактори кои влијаат на регрутацијата и нови трендови - Татјана Јовановска

Процесот на регрутација и селекција на кадар е всушност способност на организацијата да привлече потенцијални вработени со цел да го зголеми квалитетот на постоечкиот човечки капитал и да се издигне над конкуренцијата. Процесот е најчесто воден и е во одговорност на одделот за човечки ресурси.

Концептот на регрутација е поширок од објавување слободна позиција, за прибирање на апликации и селекција на кандидат од постоечката база на апликанти бидејќи постојат повеќе видови на регрутација кои произлегуваат од потребите на организацијата.

Во таа насока може да се издвојат 3 вида на регрутација:

1. **Планирана регрутација**, односно оваа регрутација произлегува од потребите на бизнисот, во насока на планиран раст
2. **Непланирана**, односно потреба водена од непредвиден одлив на кадар или други непредвидени ситуации како смрт, несреќи итн.

За таа цел би рекле дека регрутацијата е постојан процес на привлекување потенцијални кандидати и создавање база на квалификувани апликанти со цел да се одговори на различите потреби на бизнисот.

Фактори кои влијаат на регрутацијата

Регрутмент функцијата е под влијание на интерни и екстерни фактори. Интерните фактори произлегуваат од самата организација и се под контрола на организацијата, додека пак, екстерните фактори се надвор од контролата на организацијата.

Како најбитни **интерни фактори** може да се издвојат следниве:

- **Ефикасност** на процес во смисла на времетраење на процесот од иницијален контакт со кандидатите до известување за финалната одлука на компанијата. Компаниите кои се слаби во менаџирањето на временската рамка губат квалитетни кандидати и создаваат негативен PR за компанијата во јавноста. Доколку поради специфичноста на позицијата или одолговлекување на селекцијата на кандидат лицата кои се задолжени за процесот не одржуваат постојана комуникација со потенцијалните кандидати директно влијаат на PR-политиката на компанијата.
- **Компетентност на лицата** кои се инволвирани во регрутацијата во смисла на јасно претставување на позицијата и секако компетентност за водење на интервјуа и целосен регрутмент процес. Имајќи во предвид дека кандидатите особено помладите генерации преку самиот процес односно интервјуто, ја евалуираат и самата компанија, застарените прашања ‘Каде се гледате за 5 години?’ даваат до знаење за компетентноста на регрутерот и секако за самата компанија која го поставила тоа лице да биде првиот контакт со потенцијалните кандидати. Една од најбитните способности на компетентен регрутер е да создаде слика кај кандидатот за преферирана компанија преку професионален регрутмент процес.

(продолжува)

Фактори кои влијаат на регрутацијата и нови трендови

- Татјана Јовановска

- PR-от на организацијата, односно менаџирањето на заминувањата од компанијата. Доколку компанијата се соочува со голем процент на одлив на кадар, првиот импакт ќе се осети во регрутацијата. Секако одливот на кадар може да биде по одлука на компанијата и по одлука на вработениот. И во двата случаи одговорноста за менаџирање на заминувањето ја има компанијата. Светските трендови покажуваат се повеќе користење на различни алатки со кои компаниите и по заминувањето на вработениот остануваат во контакт со вработените со цел доколку има интерес за повторно вработување процесот да се поедностави.

Екстерни фактори кои влијаат на регрутацијата:

- Пазарот на труд во смисла на понуда и побарувачка на побаруваниот кадар. Доколку побарувачката е ниска, предизвикот на регрутмент лицата е наоѓање на соодветни канали за објавување на позицијата. Меѓутоа, доколку побарувачката е висока, предизвикот на регрутмент лицата е голем бидејќи во тој случај треба да се применат други регрутмент стратегии како head-hunting, препораки од вработени итн.
- Познавање на конкуренцијата во смисла на кои се слабостите на конкуренцијата, а кои се предностите во привлекувањето на потенцијален кадар. Тука влегуваат бенефициите кои се нудат и секако цената на трудот за соодветната позиција.

Нови трендови во регрутацијата

Денес светот на регрутација драматично се менува, традиционалниот пристап на регрутација преминува во networking регрутација.

Традиционален пристап	Канал за регрутација	Networking регрутација
90%	Принтогласи	10%
70%	Сајтови за вработување	30%
40%	Талент заедници	60%
20%	Препораки од вработени	80%



Овој тип на регрутација се однесува на создавање и менаџирање на мрежа на вработени и потенцијални вработени која доколку е добро поставена ќе обезбеди долгорочно задоволдување на регрутмент потребите од аспект на време и квалитет. Привлекувањето на активни и пасивни кандидати преку вработените е клучен тренд во регрутацијата.

Татјана Јовановска

Managing Partner, CEE HR Consulting - IT Executive Search

Член на МАЧР

Управувањето со ризиците на работното место

– клучен сегмент во спроведување на безбедност и здравје при работа

Сашка Тодоровска

Со напредокот на технологиите како и промената на економските и социјални услови во општеството, организациите се соочуваат со нови предизвици.

Се случуваат промени во работните практики и процеси кои иницираат нови ризици во процесот на управување со човечките ресурси.

Управувањето со ризици како интегративно поглавје на политиката за безбедност и здравје при работа, станува должност и обврска на секоја организација особено поради фактот што државите го имаат инкорпорирано во своето позитивно законодавство. Денес, професионалците во полето на човечките ресурси ги почитуваат и практикуваат стандардите за управување со ризик на работното место од два аспекта. Првиот аспект е тесно поврзан со превенција од штетни последици кои потекнуваат од природата на работното место анализирано низ процесот на спроведување на безбедност и здравје при работа. Вториот аспект се однесува на индиректното влијание на активностите поврзани со менаџирање на ризиците на работното место врз кадровскиот потенцијал во организацијата. Поточно, преку активностите на организацијата за минимизирање, односно отстранување на ризиците за секое работно место и намалување на интензитетот на последиците или нивно целосно отклонување, таа демонстрира интерес за задржување на вработените. Вака поставената двонасочна комуникација помеѓу организацијата и нејзините вработени е темелот на градење и зајакнување на корпоративната кадровска политика.

При анализа на прашањето за управување со ризици на работното место од исклучителна важност е акцентирање на потребата од “правилно” координирање на процесот на управување на ризикот во една организација преку професионално спроведување на HR-активности, како што се анализа на работните места и опис на работните позиции, ориентација, обуки, оценување, одржување дисциплина итн.

Дали организацијата овозможува безбедни услови за работа? Дали спроведува контрола на безбедноста? Дали обезбедува соодветна обука на вработените? Дали обезбедува соодветна облека и опрема за безбедност? Дали има соодветни политики и процедури?

Да се имплементира стратегијата за управување со човечки ресурси значи да се дефинираат работните компетенции и работните места, како основа за спроведувањена првиот чекор во дефинирање на ризик за секој вработен.

Теоретски по извршена категоризација, дефинирање на работна позиција и утврдување на ризикот на работното место, по обезбедени услови за работа најголем процент на значење добива и соодветната обука на вработениот.

(продолжува)

Управувањето со ризиците на работното место

– клучен сегмент во спроведување на безбедност и здравје при работа

Сашка Тодоровска

Неопходно е организацијата да се стреми кон подигнување на свеста кај вработените за нивна заштита при работа, приоритетно преку законската обврска за обука за безбедност и здравје при работа, а после тоа и преку спроведување на разни кампањи или други активности кои ќе го поттикнат нивното активно учество при промовирање на културата за превенција од ризици и подобрување на условите за работа.

Следејќи го процесот на управување со човечките ресурси низ последователно проценета важност на секоја активност од него, секоја организација е должна да ги усогласи условите за работа со должност кон вработените за нивна безбедност и здравје при остварување на работните задачи. Всушност, тоа е и стратегија која секоја организација треба да ја имплементира доколку се стреми вистински и професионално да го овозможи остварувањето на своите стратешки цели.

Според Еврпската опсерваторија за ризик, ЕУ-ОСХА, при Европската агенција за безбедност и здравје при работа, која цели кон **идентификување** на нови ризици во областа на безбедноста и здравјето при работа, согласно најновата стратешка рамка на ЕУ за безбедност и здравје при работа 2014-2020 год., продолжува да се истакнува важноста на **предвидување** на ризик.

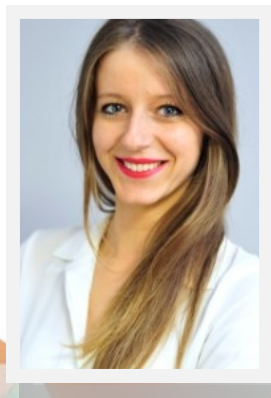
Со оглед на тоа дека оваа рамка има за цел да ги идентификува клучните предизвици и стратешки цели за безбедност и здравје при работа, клучните активности и инструменти, се очекува промовирање на високи стандарди за безбедност и здравје при работа за условите во кои се работи во Европа и на меѓународно ниво.¹

Поттикнувајќи раст и развој на кариерата на вработените во една организација, подобрувајќи ги вештините и знаењата, зголемувањето на мотивацијата и задоволството од работа, поддршка и решавање на проблеми во организацијата, одржување на организациска култура и сл. се само дел од цел процесот на управување со човечките ресурси во една организација. Тоа е едната страна на науката, другата страна е всушност столбот без кој ни една HR-активност не може да прогресира, а тоа е безбедната средина за вработениот.

м-р Сашка Тодоровска

Магистер по менаџмент на човечки ресурси

Член на МАЧР



¹ https://oshwiki.eu/wiki/EU_OSH_Strategic_framework

ОРГАНИЗАЦИЈАТА И КАРИЕРАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ²

Во денешните современи и исклучително динамични услови на делување на организациите, современиот психолошки договор, националните и меѓународни стратегии и програми за развој на кариера, се поголемата конкурентност на меѓународниот пазар на труд, новите технолошки и информатички генерации (генерација Y и Z) неминовно носат и промени во начините како организациите ги управуваат кариерите на вработените. Успешните организации се менуваат, а со тоа ги прилагодуваат стратегиите на новите промени (нови практики, нови теории) и се во функција на најзначајниот ресурс: кадарот. Од човечкиот капитал, односно од неговата интелигенција и потенцијал произлегуваат иновативноста, инвентивноста, прогресот, развојот, новите идеи и др. Лидерските организации создаваат работноокружување и културна почитување на интегритетот на секој вработен кој зад себе, како поединец, носи одредено ниво на знаење, компетенции, вештини, способности, интереси и аспирации. Тие, воедно, ставаат акцент на регрутацијата на компетентни кадри, креирањето на практики поврзани со планирањето на наследните кадри (*succession planning*) и задржувањето на талентите (*talent management*) и оттука го црпат сопствениот развој.

Грижата на организацијата за вработените е во насока на креирање на стратешка ориентацијата кон развој и стимулирање на доживотното учење на вработените, која има исклучителни ефекти на индивидуално и организациско ниво. СМАРТ организацијата треба да постави СМАРТ 4П (политики, процеси, процедури и практики за управување со кариерата) како интегрален дел од стратешкиот менаџмент за управување со човечките ресурси. За таа цел една успешна организација е потребно да:

- ✦ Креира стратегија за управување со кариерата на вработените;
- ✦ Структурира модел за водење низ кариерата, адаптиран на потребите на организацијата и вработените (од планирање до реализација);
- ✦ Воведе процес на водење и развој на кариерата кој ќе се канализира низ одделот за човечки ресурси во соработка со менаџерската структура.

За оставрување на **стратегијата** и следење на насоките од моделот, организацијата неминовно е потребно да:

- ✓ Воведе клучни практики за развој на кариера:
 - ✦ водење во кариерата (советување и коучинг),
 - ✦ менторство (пренос на потребното знаење и вештини на работното место),
 - ✦ формална и неформална едукација,
 - ✦ учење на работното место,
 - ✦ работилници за кариера (интензивни дискусии помеѓу извршниот менаџмент, средниот менаџмент и вработените, од кои произлегуваат практични заклучоци и нивна имплементација),
 - ✦ центри за кариера и др.

(продолжува)

²Извор: Кацарски А., 2015, Советување и коучинг за развој на кариерата на вработените во организацијата, Магор, Скопје

ОРГАНИЗАЦИЈАТА И КАРИЕРАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

- ✓ Овозможи обуки за менаџерите за човечки ресурси за коучинг и советување за кариера (како интерни советници за кариера), заради индивидуално и групно советување;
- ✓ Овозможи обуки за непосредните менаџери за индивидуално и тимско советување, коучинг и водење во кариерата на вработените со кои управуваат;
- ✓ Креира процеси, процедури и практики кои го засегаат процесот на кариера (годишно оценување, управување со таленти, планирање на наследни кадри, стручно усовршување, мобилност, кариерни планови и др), а се составен дел на 4П за управување со кариерата;
- ✓ Стимулира отворена комуникација за кариерата на сите нивоа (вертикална, хоризонтална и дијагонална);
- ✓ Провоира отворени можности за развој на кариера преку отворени интерни огласи;
- ✓ Креира активни програми за развој на кариера;
- ✓ Овозможи пристап до литература, брошури и on-line страни поврзани за кариерата и др.

Целите на организациското управување со кариерата на вработените се:

- ✧ Зголемување на задоволството на вработените од работата,
- ✧ Идентификување на можностите за кариера во организацијата,
- ✧ Идентификување на потребите за знаење, вештини, способности на вработените или потребата од нивно унапредување,
- ✧ Унапредување на перформансите на работното место, преку континуирана комуникација на менаџерт со вработените,
- ✧ Распоредување на вработените според усогласеноста на организациските со индивидуалните цели – принципот “вистински човек на вистинско работно место”
- ✧ Поддршка на вработените во креирање на сопствен план за кариера,
- ✧ Обезбедување на вработените со вештини сами да управуваат со сопствената кариера,
- ✧ Идентификување на талентите и потенцијални вработени и поддршка во нивната кариера да останат во организацијата,
- ✧ Идентификување на бариерите во развојот на кариерата на вработените,
- ✧ Поттикнување на мотивација за понатамошен развој и усовршување.

Придобивките, пак, од воведување процес на водење во кариерата се многубројни:

- ✓ Процесот ги содржи сите потребни димензии од циклусот на развој на кариерата: проценка на личните и професионални карактеристики на вработените, информираност за можностите за кариера, изработка на план на кариера и поддршка во неговата ефективна реализација;
- ✓ Процесот вклучува долгорочна ориентација за развојот на вработените;
- ✓ Процесот се однесува на директната комуникација (советување и коучинг) за различни аспекти од развојот на кариерата (на релација менаџер-вработен);
- ✓ Процесот ги мотивира и поттикнува вработените да се грижат и да стекнат вештини да управуваат со сопствениот развој;

(продолжува)

ОРГАНИЗАЦИЈАТА И КАРИЕРАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

- ✓ Процесот се спроведува од страна на директните менаџери (бидејќи се директно вклучени во работните процеси), потоа може од страна на менаџерите за човечки ресурси, интерни советници за кариера;
- ✓ Советувањето и коучингот за кариера се користат како алатки кои се клучни во: процесот на евалуација на перформансите кога се планира идната кариера, процесот на воведување на нови кадри, развојот на потенцијални вработени (talent management), кога се воведува реструктурирање, реорганизација, спојување или одвојување на организацијата, кога вработените размислуваат за промена на работното место внатре во организацијата, и др.
- ✓ Водењето во кариерата е вештина на менаџерите за успешно управување со тимовите;
- ✓ Процесот се користи за изработка на индивидуални развојни планови кои поттикнуваат развој на кариера на повисоко ниво (индивидуално и организациско);
- ✓ Советувањето и коучингот може да се одвиваат преку формално (структурирано) интервју или преку неформална комуникација;
- ✓ Процесот е долгорочен и ги унапредува и зголемува индивидуалните и организациски перформанси, преку мотивација (само-мотивација) за развој, зголемена ангажираност на работното место и градење на лојалност кон организацијата;
- ✓ Во процесот на развој и водење во кариерата активно учествуваат сите три страни, кои планираат и реализираат заеднички цели: менаџерите за човечки ресурси (советници за кариера), непосредните раководители (менаџери на секое ниво) и вработените,
- ✓ Процесот на водење во кариерата како практика се користи во секоја фаза од развојот на вработените (воведување, рана кариера, зрелост и доцна кариера), потоа при промени на работно место, ротации, задржување, унапредување, користејќи ги процесите на менторство, коучинг, следење, планирање на идни менаџери, управување со таленти и управување со учинокот.

Професорот Барук смета дека *“кариерите се појавуваат и развиваат во организациите, дека организациите се кариерни системи во кои се планираат и управуваат кариерите. Во оваа смисла организациите, преку менаџментот играат, повеќекратна улога во светот на кариерите на вработените”* (Baruch, 2004, стр. 24). И покрај тоа што во организациите се случуваат (развијат) кариерите, сепак поединецот ја сноси одговорноста во сопствениот развој преку процесот на доживотно учење (формално и неформално учење), преку иницијатива за придонес и желба за постигнување. Менаџерите, пак се сврзната алка помеѓу вработените и организацијата, преку која се канализираат стратешките определби на организацијата. Нивната улога во развојот и кариерата на вработените е исклучително голема, поради компетентноста на менаџирање, секојдневната комуникација со вработените и тимовите, но и можноста самите менаџери да се развиваат преку развојот на нивните вработени.

(продолжува)

³Baruch Y., 2004, *Managing Careers theory and practice*, Prentice Hall

Стручни трудови и статии од наши членови

ОРГАНИЗАЦИЈАТА И КАРИЕРАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

Според *Kaye и Giulioni(2012, стр.109)⁴* “помагањето на вработените да растат е есенцијална менаџерска одговорност”.

Повратните информации од сите три страни треба да бидат мрежно вкрстени(не еднонасочни) и континуирано да се разменуваат во отворена комуникација на сите нивоа на соработка (вертикална, хоризонтална и латерална).

м-р Александра Кацарски
Советник за кариера (GCDF)
Коуч за кариера (CCI- IBI)
НЛП практичар (CBP SEE, BureauLand)
Професионален обучувач за возрасни (ЦОВ)
Тренер и член на МАЧР

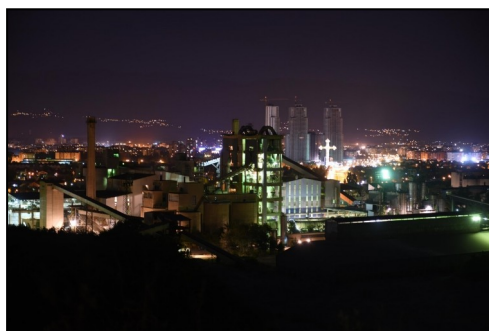


Цементарница Усје е компанија која верува дека вработените се највредниот капитал за постигнување на деловните цели и одржлив развој. Затоа, вработувањето во ТИТАН се карактеризира со долгорочен работен однос со вработените кој се заснова на меѓусебна доверба, сигурност и заеднички вредности.

Политиката и визијата за човечки ресурси на ТИТАН е осмислена да „обезбеди посветена работа сила, како емоционално, така и мисловно“.

Компанијата е посветена на:

- Создавање и задржување на посветена работна сила и етаблирање на ТИТАН како посакуван работодавец
- Градење доверба преку „живеење“ на нашите вредности и применување однесување со кое се обезбедува взаемна почит, соработка и отворена двонасочна комуникација:
- Почитување на човековите права, нивно унапредување во областа на нашето делување и обезбедување безбедна работна средина во која се работи согласно законот.



⁴ Kaye B., Giulioni W. J., 2012, *Help Them Grow or Watch Them Go, Career conversations employees want*, Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco, USA

Соработка на стручниот тим – д-р Елица Перчинкова

Спортот јасно ни покажува како да работиме со другите за да ги добиеме најдобрите резултати. Тој нè учи дека мора да мислиме на групата како целина, а не само на поединците. За успех се потребни и придонесите на сите кои се ангажирани околу спортската екипа. Џон Вуден прави споредба со работата на една филмска продукција каде за успехот на тимот се заслужни сите, а не само режисерот и главните актери. За Вуден спортот не е само победа, туку тој го истакнува значењето на самата игра во спортот, т.е. стилот и начинот на игра.⁵

Тренерот со своето однесување и пристап кон работата треба да биде модел за однесување за играчите, а особено за помладите. Тој треба да го демонстрира она однесување кое го очекува од членовите на стручниот штаб и членовите на спортската екипа.

Кога еднаш ќе ја поставите вашата работна етика, кога еднаш ќе покажете волја да станете рано, да легнете доцна и ќе си зацртате дека ќе истраете сè додека не станете успешен, тогаш вие сте на патот да станете мотивирана личност. Вие мора да бидете еднакво посветени и на работењето на правилен начин. Запомнете, совршено извршената вежба, ве прави совршен.⁶

Од горенаведениот цитат, може да се заклучи дека успехот на еден тим се состои од посветеноста, упорноста и правилниот став кон работата, тренинзите и вежбите на сите актери во спортската игра.

Способноста да се види можност каде што другите гледаат катастрофа е карактеристичен фактор на успешните спортисти и екипи. Најдобрите спортисти се многу оптимистични поединци. Оптимизмот придонесува за подобрување на перформансите на поединците и на целиот тим. Во речиси сите поголеми клубови во состав на стручните тимови покрај доктори, физиотерапевти и нутриционисти сè повеќе има и психолози. Тимотеј Харкнес е клупски психолог во фудбалскиот клуб “Челси” каде што работи со постарите и помладите играчи. Тој во својата работа ги применува принципите на позитивна психологија, обука за когнитивна перцепција, како и психофизиологија.⁷

Успехот на една спортска екипа не зависи само од стручноста на главниот тренер, туку и од неговата соработка со управата, од една страна, и со целиот стручен тим на спортски тренери и работници, од друга страна.

Според Влад Роска, успехот во рагби тимовите е резултат на соработка помеѓу повеќе лица (играчи, тренери, менаџери, медицински лица итн.), управување во која било форма, било да е тоа за обука, лидерство и менаџмент, сето тоа игра важна улога во освојувањето на натпреварите и самото натпреварување. Ефикасното управување е највлијателниот фактор во добивање на еден спортски успех.

(продолжува)

⁵ John Wooden with Steve Jamison, 1997, *Wooden, A lifetime of observation and reflection on and off the court*, McGrawHill, pg. 131

⁶ Rick Pitino with Bill Reynolds, 1997, *Success is a choice-Ten steps to overachieving in business and life*, Broadway Books, p.142

⁷ <http://www.psych.upenn.edu/node/21393>

Соработка на стручниот тим – д-р Елица Перчинкова

На пример, во еден рагби тим кој цели да биде шампионски тим, играчите мора да бидат обучени, управувани и водени од страна на тренер кој треба да ја докаже својата способност да ги води луѓето и да управува со организацијата.⁸

Да се биде дел од победничкиот тим значи да се плати цената за тоа, односно членовите на тимот треба да ги исполнат следните барања: пожртвуваност, посветеност, несебичност и постојан личен развој.⁹

Спортските тренери имаат голема улога во развојот на спортот и постигнувањето на резултатите на спортската екипа. Честопати тие тоа го прават и на волонтерска основа поради пасијата и љубовта кон спортот. Тие им помагаат на спортистите да го достигнат својот потенцијал и да ја подобрат играта и изведбата.

Лидерот на тимот треба да преземе иницијатива и да се осигура дека секој член во тимот расте и се подобрува.¹⁰

Важна е соработката со другите спортски тренери и стручни соработници, како што се: фитнес тренерот, физиологот, психологот, докторот и нутриционистот внатре во самиот стручен тим и соработката на секој член од стручниот штаб со членовите на спортската екипа.

Денес, науката во спортот има сè поголема улога и во креирањето на нови работни места и области за поддршка на спортските тренери, клупските менаџери и стручни соработници. Спортската наука има улога и во индивидуалниот тренинг, но и во екипниот. Во професионалните клубови сè повеќе се ангажираат и вработуваат експерти коишто се стручни во своите области, а кои пак се поврзани со спортот и активностите за постигнување на врвни спортски резултати. Колку корист од овој потенцијал на стручно знаење ќе има спортската екипа зависи и од соработката на тренерот со стручниот штаб. Во основата на оваа соработка лежи комуникацијата, видот и стилот на тренерот за водење и управување. Главниот тренер треба да знае дека не може да го примени истиот стил на водење и комуницирање во стручниот штаб како оној којшто го применува на терен, со спортската екипа.

Здравјето, кондицијата, социјалното здравје, физичкото здравје на членовите на спортската екипа зависат и од соработката на стручниот тим. Квалитетот на соработката внатре во стручниот тим и квалитетот на соработката со членовите на спортската екипа влијае и на односот на играчите кон клубот и соиграчите.

Од друга страна, квалитетот на соработката на тренерот со стручниот тим влијае на работната атмосфера во стручниот тим, климата на доверба, ентузијазмот, посветеноста, а тоа пак, се одразува на соработката на стручниот тим со играчите.

(продолжува)

⁸ Vlad Rosca, *The rugby coach and his three roles in the management Of a rugby team* Management & marketing Challenges for knowledge society(2010) vol. 5, no. 4, pp. 138

⁹ John C. Maxwell, 2001, *The 17 indisputable laws of teamwork*, Tomas Nelson, Nashville, pg.142

¹⁰ Maxwell, pg.170

Стручни трудови и статии од наши членови

Соработка на стручниот тим – д-р Елица Перчинкова

На тој начин се креира еден спирален круг на влијанија врз севкупната ефективност на спортската организација. Секако, како најзначајна е врска на тренерот кон играчите, како на индивидуално ниво, така и кон целата екипа. Од сето ова се гледа дека улогата на главниот тренер во една спортска организација е голема. Имајќи ги предвид задолженијата и очекувањата од тренерот на првиот тим се очекува многу.

Неговата улога е комплексна и не се однесува само на спортската техника и стратегија, туку и на креирањето на работна атмосфера за тимска работа, не само во спортската екипа, туку и во стручниот тим. Ова бара специфични знаења и вештини, но и лична посветеност на тренерот во постигнувањето на целите и заложбите, принципите на тимската работа да ги имплементира во работењето на стручниот тим.

За да се постигне ова треба да се дејствува во две насоки, во форсирање на позитивните практики, од една страна, и намалување на факторите и практиките кои имаат негативно влијание, од друга страна.



д-р Елица Перчинкова
Член на МАЧР

„S&T HR“ софтвер за менаџирање на човечки ресурси, дизајниран со најнови технологии НЕОПХОДНИ СОФТВЕРСКИ РЕШЕНИЈА ЗА ЕФИКАСНО РАБОТЕЊЕ НА СЕКОЈА УСПЕШНА КОМПАНИЈА

S&T AG Групацијата со седиште во Линц, Австрија има околу 2200 вработени, во повеќе од 20 земји меѓу кои и во Македонија. S&T Македонија е присутна повеќе од 21 година на нашиот пазар, благодарјќи на професионалниот и деловно ориентиран пристап, како и силата, знаењето и експертизата на вработените. S&T Македонија претставува една од водечките ИТ-компанијата која нуди целосни и комплетни ИТ-решенија и услуги.

Бизнисот на една компанија е дефиниран од страна на луѓето кои го водат секојдневно. Одделот за човечки ресурси е од големо значење за непреченото работење, за самата култура и етика на компанијата. Ефикасното работење на одделот за човечки ресурси придонесува за одлична комуникација со останатите оддели во компанијата.

Софтверското решение за менаџирање со човечките ресурси, „S&T HR“, е дизајнирано со најнови технологии и овозможува квалитет во работењето на сите оддели. Соф-

верот претставува иновативен, модерен, специјализиран, флексибилен, модуларен и автоматизиран систем за управување на сите дејности за планирање, вработување, оценување, развој, организација, исплата, комуникација и преглед на човечки ресурси во една компанија.

Преку управување со подобностите, изработката на планови и извештаи, автоматското процесирање на барањата од страна на вработените, исклучителната прилагодливост во делот за пресметка на плата, како и евиденција на работно време во различните индустрии, „S&T HR“ овозможува едноставен организациски менаџмент, лесно следење на сите процеси



квалитетот и иновацијата на компанијата, а со тоа и да ги задоволи потребите на клиентите. Преку исфрлање на непотребните хартии, лесниот пристап до сите податоци, софтверот ја насочува функцијата на човечките ресурси кон зачувување на време и енергија.

Материјалните ресурси на една компанија се многу важни, но уште поважни се човечките кои ги создаваат истите. Ефикасноста и конзистентноста на „S&T HR“ кој има видливи позитивни резултати, може да го премести развојот на една компанија на сосем ново и понапредно ниво. Успешните системи како овој, се тие кои се грижат за постигнување на успешни вработени, а преку нив и до успешни компании.

и интеграција на сите информации поврзани со вработените. Овој софтвер е дизајниран на тој начин што и помага на секоја компанија подобро да ги одбира и имплементира бенефициите за вработените, да го следи нивниот работен тек, да ги подобрува

Предизвици околу имплементацијата на законот за безбедност и здравје при работа – Ангел Димитров

Кога Собранието на Република Македонија на седницата на 06 Јули 2007 год. го донесе Законот за безбедност и здравје при работа, основната цел беше да се намалат несреќите при работа, а особено оние со смртни последици.

Од тогаш, до сега, Законот претрпе повеќе измени и дополнувања, а покрај поголемото каснење се донесоа и поголемиот број на правилници кои беа неопходни за неговата имплементација.

Но, кои се резултатите од неговата примена?

Поради заканата од огромните глоби, работодавачите, некои порано, а некои подоцна, ги завршија сите формални обврски коишто им беа наметнати. Направија здравствени прегледи на вработените, им обезбедија обука за безбедност и здравје при работа, извршија испитување на работната средина, донесоа планови за евакуација и спасување и многу други помалку или повеќе битни работи од областа на безбедноста и здравјето на вработените.

Но во информативните гласила секојдневно читаме наслови: „Загина работник во Велес“, „Тракторист се бори за живот“, „Работник повреден при пад од скеле“, „Се повредил на работа, скопјанец остана без два прста“ и многу други вакви информации кои ни предизвикуваат морници по телото. Официјалните бројки на Државниот инспекторат за труд, каде според законот се пријавуваат сите несреќи при работа говорат дека во 2010 год. имало 625 повреди при работа, додека во 2013 год. тие пораснале на 1.338. Некој ќе рече дека тоа е резултат на зголемениот раст на економијата, но ако на вистината и погледнеме во очи ќе забележиме дека законските формалности и тоните хартија коишто стојат во архивите на компаниите не ги дадоа посакуваните резултати.

За да се избегне ваквата состојба потребно е законот од **административните простории на работодавачите да се симне во фабричките хали, на градилиштата и на земјоделските површини** каде секојдневно се случуваат несреќи со страшни последици. Но, како што е вообичаено, ова е полесно да се каже или напише отколку да се направи.

Анализирајќи ги состојбите на терен идентификувавме четири предизвици коишто е потребно да ги решиме за да ја подобриме состојбата и да го направиме законот поефикасен во остварувањето на неговата цел, а тоа е безбедни работни места во Македонија.

Првиот предизвик е **“Како да ја зголемиме улогата и влијанието на стручните лица вработени во компаниите и да ги зголемиме нивните капацитети преку постојана обука и усовршување”**. Ако внимателно се чита законот ќе се забележи дека законодавецот на почетокот не бил сигурен колку од обврските да ги остави на стручните лица вработени во компаниите, а колку од нив да ги префрли на надворешните правни лица коишто имаат овластување да вршат стручни работи за безбедност и здравје при работа.

(продолжува)

Предизвици околу имплементацијата на законот за безбедност и здравје при работа – Ангел Димитров

Така, уште при дефинирањето на поимите коишто се користат во законот во членот 3 стручно-то лице за безбедност при работа се дефинира како „**вработено стручно лице кај работодавачот назначено од него за извршување на стручни задачи поврзани со безбедноста при работа**“. Но, ако се споредат примарните обврски на стручното лице од членот 19 на законот, ќе се види дека тоа лице може само да го советува работодавачот при изборот и купувањето на средствата за работа, за опремувањето на работното место, да врши внатрешен надзор над спроведувањето на мерките за БЗР, да изработува разни упатства за безбедно извршување на работата. Останатите битни обврски на стручното лице, како што се изготвувањето на стручна основа за изјавата за безбедност, вршењето на редовни прегледи на опремата и работната средина или подготовка на програмата за спроведување на обуки на вработените согласно со став 2 на истиот член, може да ги врши само стручно лице кои ги исполнува условите од член 46 на законот. Членот 46 упатува дека министерот надлежен за работите од областа на трудот со правилник ги утврдува условите, вработените, организацијата, техничките и други услови коишто треба да ги исполни „**правното или физичкото лице**“ за вршење на стручните работи. Ако се погледаат условите од правилникот ќе се утврди дека и покрај тоа што се употребува терминот од законот „правното или физичкото лице“ овие стручни работи може да ги вршат само правни лица кои имаат вработено најмалку три стручни лица со високо образование, отсек заштита при работа, технички или друг отсек кој одговара на дејноста на работодавачот. Од тука станува јасно дека ова неможе да го врши физичко лице коешто неможе да вработува работници и да ги исполни другите услови од правилникот. Од друга страна, со измените на законот од 28.11.2011 год. се укина обврската стручното лице од членот 19 „да има *положено стручен испит за безбедност при работа*“. Од ова може да се забележи дека законодавецот наместо на стручното лице вработено во компанијата поголема надлежност и значење му дал на надворешното правно лице кое откако ќе ги изготви сите потребни документи и ќе ги достави до компанијата ја напушта и нема никакви понатамошни контакти со вработените и работните места. За разлика од нив, стручното лице коешто е вработено во компанијата секојдневно е на работното место и може навреме да реагира и да ги предвиди непосредните опасности по здравјето и животот на вработените.

Вториот предизвик е „**Ослободување од некои обврски за микро и малите компании**“. Превземените мерки за безбедност и здравје при работа имаат и финансиски реперкусии врз работењето на компаниите. Точно е дека „здравјето нема цена“ но дали некои обврски за чиешто непочитување се предвидени значителни глоби во законот се претерани за микро и малите компании. И самите инспектори се свесни дека за фирмите коишто имаат до 10 вработени, излишни се обврските како на пример да им се овозможи на вработените, непосредно или преку свој

(продолжува)

Предизвици околу имплементацијата на законот за безбедност и здравје при работа – Ангел Димитров

преставник, да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа, или да се консултира и соработува со вработените и нивните преставници во однос на последиците и опасностите кои произлегуваат од изборот на работната опрема, да склучи договори со други правни субјекти специјализирани за давање услуги, особено во давањето на прва помош, итна медицинска помош, активности за евакуација и спасување и противпожарна заштита и многу други слични обврски за кои е предвидена глоба од 1.000 евра. На крајот на краиштата, какви обврски за безбедност и здравје при работа треба да исполнат фирмите со три до четири вработени, каде единствена опрема за работа им е работно биро и компјутер?!

Третиот предизвик е **„Вклучување на прашањата за безбедност и здравје при работа во процесот на социјален дијалог на ниво на компанија и колективното договарање.** За жал социјалниот дијалог на ниво на компанија во Македонија е на ниво на зародиш и со исклучок на некои поголеми компании многу ретко се среќава. Како и за останатите прашања од економско социјалната сфера, така и од областа на безбедноста и здравјето при работа, социјалниот дијалог е една успешна алатка која може многу да помогне. Седнувањето на една маса на преставниците на вработените и менаџерите на компаниите и започнувањето на дијалог за безбедноста на работните места во компанијата е голем чекор напред. Затоа е потребно да го стимулираме овој процес и да им укажеме на компаниите дека тоа е и во нивен интерес. Намалувањето на несреќите при работа носат и финансиски бенефити за фирмата. А, кој може тоа подобро да го направи од најзасегнатите, а тоа се работниците и работодавачите. Надворешните стручни лица се добродојдени со нивните совети, но разговорите внатре во фирмата за секое работно место можат најрано да ги откријат можните опасности по здравјето на вработените.

Четвртиот предизвик е **„Давање на поголеми права и обврски на Националниот совет за безбедност и здравје при работа во следењето на имплементацијата на Законот за безбедност и здравје при работа.** Според неговата структура и стручност ова тело заслужува поголемо внимание и неговите препораки мораат да се уважат со големо внимание во подоцнежните измени и дополнувања на законот.

Решавањето на овие предизвици, но и на некои други кои постојат во оваа област, е од многу големо значење. Намалувањето на бројот на несреќите на работните места, особено на оние со смртни последици верувам дека сите нас ќе не направи посреќни.

Ангел Димитров
Организацијата на работодавачи на Македонија
Претседател



Никола Ефтимов, раководител на Одделот за управување со човечки ресурси во Алкалоид АД Скопје и добитник на наградата - HR менаџер за 2015 година

“Самиот процес за избор на менаџер за човечки ресурси во организација на МАЧР е доста темелен и сеопфатен и за секој професионалец од оваа област тој влијае мотивирачки од секој аспект.”



◇ *Господине Ефтимов, Вие сте раководител на Одделот за управување со човечки ресурси во една од најуспешните македонски компании со домашен капитал – Алкалоид АД Скопје. Кој е сублиматот на Вашиот работен ангажман во компанијата?*

Областа на активности и на одговорности на мојата позиција опфаќа грижа за развивање, имплементирање и за одржување на процесите за управување со човечки ресурси во компанијата. Благодарение на свесноста и на разбирањето за потребата од овие процеси на менаџментот на Алкалоид АД на чело со г. Живко Мукаетов, и благодарение на агилноста на тимот на Одделот за управување со човечки ресурси, активно се грижиме за организацискиот менаџмент, за селекцијата и за регрутацијата на кадар, за управувањето со таленти, планирањето на човечките ресурси, меѓународниот менаџмент, за системите и за процесите за планирање и за имплементирање тренинг и едукација, за подобрување на интерната комуникација, за управувањето со промените, управувањето со тимовите, за системите за наградување, како и за лоцирањето на потребата за подобрување на технолошките (софтверски) решенија коишто се во функција на процесите за управување со човечките ресурси.

◇ *Вашата компанија работи и на меѓународен пазар, во неколку држави. Како ги менаџирате вработените коишто работат надвор од Македонија и која е Вашата улога во тоа?*

Улогата на Одделот за управување со човечки ресурси е да ги усогласи клучните процеси за управување со човечките ресурси во сите свои фирми ќерки и претставништва. Најчесто сме инволвирани во процесите на селекција за клучните позиции, едукација и на тренинг на вработените, како и во процесите на управување/менаџирање со промени и на имплементирање на технолошки решенија.

(продолжува)

Успешна адаптација на теоријата во пракса

◇ ***По професија сте машински инженер, а Вашата работа се одвива во сферата на управувањето со човечките ресурси. Интересно..., кое е Вашето толкување?***

Во периодот на деведесеттите години кога студирав и дипломирав на Машинскиот факултет во Скопје, индустријата во Република Македонија беше речиси колабирана, а можности за вработување на машинските инженери речиси и да не постоеја.

Во таквиот амбиент барајќи начин да ги реализирам своите амбиции и да отпочнам со својот развој на кариерата, почнав со ангажман во меѓународни организации, прво во ОБСЕ, а потоа и на проекти на Европската комисија во Република Македонија, каде што всушност, и ги развивав своите компетенции од областа на управување со луѓе, менаџмент на човечки ресурси, организациски менаџмент, тренинг и едукација, управување со компетентноста на вработените и друго.

Јас, лично, ја имав таа среќа во јануари 2008 година, по 8-годишно искуство во областа, да добијам шанса да станам дел од менаџерскиот тим на Алкалоид АД Скопје. Во меѓувреме, како дел од 4-тата генерација постдипломци на Економски факултет-Љубљана, ги завршив испитите од областа на управувањето со човечки ресурси и во моментот го изработувам својот магистерски труд.

Иако, машинството и човечките ресурси припаѓаат во различни научни области, голема бенефиција и причина за успех во имплементирањето на проектите од областа на човечките ресурси беше токму мојот матичен факултет и начинот на размислување што го развив студирајќи во областа на оваа техничка наука.

◇ ***Вас, кои карактеристики и вештини треба да ги поседува еден успешен менаџер за човечки ресурси и како професионалец и како личност? На кој начин Вие ги стекнавте потребните вештини?***

Покрај академското знаење во областа и практичното искуство за имплементирање на проекти, како и во секоја друга област, потребно е професионалецот многу добро да ја познава индустријата во којашто работи, со цел поуспешна адаптација на теоријата во праксата, да ги препознава и лоцира потребите на бизнисот за имплементирање практики од областа на човечките ресурси, да биде љубопитен и постојано во потрага по нови знаења и надградба, да биде амбициозен, приземен и реален во очекувањата и во реализацијата на проектите, агилен, постојан ... и, секако, многу упорен.

◇ ***Кои се најголемите предизвици со коишто еден менаџер за човечки ресурси се соочува во Македонија и кои се најголемите предизвици со коишто Вие се соочувате во Алкалоид АД Скопје?***

(продолжува)

Успешна адаптација на теоријата во пракса

Мојот впечатокот е дека во Македонија најголемиот предизвик на професионалците од областа на човечки ресурси е синхронизацијата на потребите на компанијата и знаењето коешто младиот неискусен кадар го носи со себе, во смисол на време потребно за доедукација и за пренесување на знаењето.

◆ *Кои Ваши професионални достигнувања во компанијата ги сметате за најзначајни (и најголеми) во изминатата година како менаџер за човечки ресурси?*

Изминатата, 2015 година, отпочнавме со имплементирање нов Систем за управување со таленти. Тој има за цел да ги надгради досегашните практики во управувањето со вработените (поточно со нивните таленти) и во управувањето со компетентноста на вработените во компанијата, да ги мотивира вработените и на долг рок да постави одржливи процеси во развојот и во градењето замени за сите клучни позиции во Алкалоид АД Скопје.

◆ *Претходната година Ви беше врачено признание за менаџер за човечки ресурси на годината. Што значи за Вас ова признание? Како го оценувате процесот на избор што го организира Македонската асоцијација за човечки ресурси (МАЧР)?*

Ова признание за мене има пошироко значење од личен успех и сатисфакција. Уверен сум дека доколку ја немав поддршката од менаџментот на Алкалоид и разбирањето за потребите од проектите кои во изминатите години беа успешно имплементирани, а многу од нив и за прв пат во некоја од компаниите во Македонија, и доколку ја немав поддршката од мојот тим во Одделот за управување со човечки ресурси, едноставно немаше да имам ваква можност да ги реализирам професионалните амбиции и планови во областа.

Самиот процес за избор на менаџер за човечки ресурси во организација на МАЧР е доста темелен и сеопфатен и за секој професионалец од оваа област тој влијае мотивирачки од секој аспект.



(продолжува)

◈ *Која е Вашата проценка на условите во коишто се развиваат менаџерите за човечки ресурси во нашата држава? Дали организацијата игра пресудна улога во нивниот личен и професионален развој? Која е Вашата препорака за помладите колеги во однос на нивниот професионален и стручен развој во оваа област?*



Изминативе 4 до 5 години, домашните факултети, професионалниот кадар во областа на човечките ресурси ги издигна своите капацитети на доста повисоко ниво во споредба со претходниот период, со што се издигна и нивото на институциите и нивната подготвеност да понудат релевантно знаење и академска подготовка. Поради недостиг на нивни практични искуства, МАЧР треба да го заземе соодветното место во комплетирање на таа едукација, нудејќи можности за сертифицирање на професионалците од областа на човечките ресурси.



Здравјето пред сè

www.alkaloid.com.mk

Предизвиците во функција на иновативноста

Искра Трајкоска - HR менаџер во Лакталис МК и добитник на наградата - Најиновативен HR менаџер за 2015 година

“Најголемата иновативност е тоа што како менаџер за човечки ресурси, “пораснав и созреваа” во она што го работам. Искуството и знаењето кое што континуирано го добивам е огромно.”

◆ **Вашата професија во HR областа ја почнавте во ИТ секторот. Кои се придобивките да се работи во тој сектор?**

Новата технологија и луѓето пред сè. Тоа е поинаков свет, сосема различен од било која индустрија и пристапот кон работата, работните задачи и вработените е поинаква од било која друга индустрија. Научив да ги разбираам потребите на вработените, начинот на комуникација и соработка кое ми помогна многу во мојот развој како менаџер за човечки ресурси. Значително ја проширив мрежата на контакти што е голем бенефит, имав можност да работам на информациски системи за човечки ресурси, на нивно креирање и подобрување. Најголема лична придобивка е големото искуство во целиот процес на регрутација и селекција кое што многу ми помогна кога го променив работното место и индустрија.



◆ **Кои предизвици би ги издвоиле како најспецифични со кои што сте се соочиле?**

Целото работење во ИТ секторот беше предизвик сам по себе. Формирање на нов сектор и воведување на нова позиција беше голем предизвик. Чекор по чекор полека ги имплементирав сите модули од човечки ресурси постепено развивајќи се и самата во ова поле. Секако најголемиот предизвик беше тоа ншто менаџментот беше свесен и очекуваше позитивни резултати. Исполнувањето на нивните очекувања беше најголемиот предизвик... и тоа се потврди со наградата за компанија во 2010 година HR Excellence Award организирана од тогашното списание Global HR -CS Global.

◆ **Моментално работите како HR менаџер во една од најголемите компании во млечната индустрија – Лакталис МК. Како би ја коментирале Вашата улога и Вашиот придонес како менаџер за човечки ресурси во компанијата?**

Мојата улога т.е улогата на секој HR менаџер во Лакталис групацијата е позиционирање како бизнис партнер на сите сектори, вклучително и на генералниот менаџер. Тоа значи активно

(продолжува)

Предизвиците во функција на иновативноста

учество во работењето на компанијата, познавање на севкупниот бизнис и движење на компанијата, сервис на клучните сектори во компанијата, континуирана поддршка, подобрување на процесите и континуирана обука и следење на вработените. Нашиот Оддел за човечки ресурси е многу развиен сектор во целата групација и целосно е посветен на развојот на вработените, нивното интегрирање во компанијата, идентификување на таленти и нивниот развој и работи на задржувањето на вработените и намалување на одливот. Тоа е и мојата улога во Лакталис МК.

◆ *Која е Вашата сугестија (и совет) за младите професионалци, колеги од HR-областа, кои што сакаат да преминат од една во друга индустриска гранка, а коишто воопшто не се сродни? Што е она нешто на што е нужно тие да обратат внимание?*

Преминот од една во друга индустриска гранка е храбар потег, но воедно и ризичен. Навистина треба да си подготвен и да сакаш да ја направиш промената. Важно е да бидат самосвесни, сигурни и истрајни дека ќе ја надминат било која пречка којашто ќе им се појави. А, ќе ги има!!! И секако, потребно е добро да се информираат за индустријата во којашто сакаат да преминат. Тоа е навистина важно за да ја имаат глобалната слика за индустријата во кој би заминале.

◆ *Регрутацијата и селекцијата се едни од Вашите работни обврски. Што барате кај новиот млад кадар, кои што се со скромно професионално искуство, а кои се пак, личните одлики и барања кои ги имате за стручниот и веќе изграден професионален профил кај повозрасните и поiskusните потенцијални кандидати за вработување?*

Во процесот на регрутација и на селекција на кадар никогаш не сум сама, туку секогаш имам поддршка од раководителот на секторот каде што е потребно да се пополни испразнетата позиција. Кај младиот кадар, со скромно професионално искуство, како лична одлика којашто ја ценим е скромноста и интересот за компанијата во којашто аплицираат да работат и препознавањето на меките вештини кои според мене се мошне важни. Стручноста, т.е техничките карактеристики може да се научат и подобрат, но меките вештини е нешто што го поседувааш. Тоа важи и за стручниот и веќе изграден професионален профил на кандидатите за вработување. Професионалното однесување и скромниот човечен пристап се моите лични одлики и барања кај повозрасните и поiskusните потенцијални кандидати за вработување.

◆ *Минатата година, во рамките на 7. Меѓународна конференција за човечки ресурси, Вам Ви беше доделена наградата Најиновативен HR менаџер за 2015 год. Кои се иновативните промени кои ги воведовте во компанијата во којашто работите, а воедно беа и одлучувачки за да го добиете ова признание?*

Да си дел од голема странска корпорација значи постојано имплементирање иновации, особено затоа што во Македонија за жал човечките ресурси како сектор и/или професија сеуште е нова област за освојување.

(продолжува)

Предизвиците во функција на иновативноста

Изминатата година започнавме со целосно нова организациска поставеност, креирајќи уште една компанија со која ја проширивме дејноста. Тоа значеше вработување на нови ресурси, обука на постоечките, имплементација на SAP софтвер за полесно работење и следливост во компанија. И сето тоа преку имплементирање на вредностите на групацијата. Со помош на SAP се имплементираше алатка за спроведување на годишните и полугодишните евалуации на вработените (вклучително и на менаџментот), се креираше база на ментори во компанијата како и интерни тренери сè со цел поголем развој на вработените.

Од неодамна, Лакталис Македонија е дел од пилот програма на групацијата за спроведување на годишна евалуација на вработените, идентификување на таленти и наследници, нивен развој и унапредување во самата групација, на светско ниво. Резултатите од овој пилот проект ќе бидат видливи во 2017 година бидејќи наредната година ќе биде година на тестирања и прибирање информации.

И најголемата иновативност е тоа што како менаџер за човечки ресурси „пораснав и созрева“ во она што го работам. Искуството и знаењето кое што континуирано го добивам е огромно.

◆ *Според Вас, кои се идните предизвици со кои HR менаџерите би се соочиле во блиска иднина?*

Новата генерација милениалс. Новите стандарди за работа кои директните странски инвестиции полесно ги наметнуваат. Адаптацијата и прилагодувањето на честата измена на законската регулатива, свесноста на работниците за нивните законски права. А, најмногу свесноста на менаџерите за важноста на секторот за човечки ресурси во компаниите и придобивките од истиот. Се радувам што свесноста за постоењето и важноста на професијата човечки ресурси почнува да земав замав. Се радувам што младите професионалци имаат желба да работат човечки ресурси не затоа што е интересно, туку затоа штотоа е вистинско, искуствено и развојно. Особено ми е драго и што менаџерските тимови во компаниите ја прифаќаат важноста на постоењето на ваков ресурс токму во нивните компании, но не само во органограмот туку активно вклучен во работењето.



Денис Кајт, IBM, споделува препораки за баланс помеѓу личниот и професионалниот живот!

Земете длабок здив и погледнете ја големата слика!

Денис Кајт има повеќе од дваесет годишно искуство во областа на човечките ресурси во различни индустрии и различни улоги во рамките на функцијата за човечки ресурси, вклучувајќи плати и придонеси, бенефиции, регрутирање, организациски развој, односи со вработените, обука, како и лидерство и развој на менаџментот. Во моментот е партнер за развој на лидерството во IBM, и се фокусира првенствено на развој на менаџментот помеѓу вработените на IBM низ Блискиот Исток.



➤ **Кажете ни нешто повеќе за себе и вашиот професионален пат. Како се одлучивте човечките ресурси да бидат вашиот избор за кариера?**

Во текот на мојата втора година на факултет, сè уште немав одлучено за мојата главна насока на студиите. Знаев дека сум заинтересиран за бизнис, но немав ништо поконкретно на ум од тоа. Го слушав предметот Организациско однесување, бидејќи тоа ми звучеше интересно и нешто едноставно се совпаѓаше. Тогаш ми стана јасно дека тоа е она што јас треба да го студирам. Од тој момент, па натаму знаев дека сакам да работам во областа на човечките ресурси. Се одлучив за студиумот Организациски развој, и повеќе никогаш не погледнав назад.

Неколку години подоцна, сфатив дека ќе ми треба диплома на магистер за да ми се отворат вратите на организациите за кои навистина сакав да работам, па се вратив на факултет и се здобив со диплома на магистер во областа на Организациска психологија. Јас сум тип на личност која што сака да се соочува со предизвици и да учи нови работи, па затоа секогаш бев во потрага по можности за да пробам нешто ново во човечките ресурси, и да се здобијам со повеќе искуство во таа област, без разлика дали се работи за плати и придонеси, регрутирање, или управување со тим. Исто така, бев спремен за преземање ризици, па кога ми се укажа можноста за преселување надвор од САД, веднаш ја прифатив. Тоа беше најдобрата одлука што можев да ја донесам.

➤ **Сите се под стрес, сите се обидуваат да направат повеќе работи одеднаш, а понекогаш тоа може да излезе од контрола. Како лично Вие се справувате со стресот?**

Ова е стапица во која може многу лесно да се падне. Јас се справувам, така што прво земам длабок здив, а потоа се обидувам да ја согледам големата слика. Се обидувам да согледам што од многуте нешта што треба да ги направам се навистина важни, и исто така, ги согледувам и оние работи кои не се толку важни. Приоритет им давам на важните работи, и ги распределувам

(продолжува)

Денис Кајт, IBM, споделува препораки за баланс помеѓу личниот и професионалниот живот!

Земете длабок здив и погледнете ја големата слика!

или отфрлам работите кои не се толку важни. Сите ние тежнееме и мислиме дека треба да бидеме совршени во сè што правиме. Човечките суштества не се совршени, и не треба да се стреми-ме кон совршенство. Не ме сфаќајте погрешно, но сè уште треба да се работи со висок квалитет и додадена вредност, и сето тоа да се постигне благовремено, а совршенството има суштински недостатоци. Никој не очекува совршенство од вас, затоа не губете скапоцено време и енергија обидувајќи се да го постигнете тоа.

Како се справувате со вработени кои се под стрес. Што е првото нешто што Ви доаѓа на ум?

Имам испробан и проверен начин за справување со вработени коишто се под стрес. Ја затворам вратата, и целосно им го посветувам моето внимание, ги замолувам да се посветат на идентификување на решение за проблемот, кој е под нивна контрола за време на нашиот состанок. Ги оставам да се искажат за она нешто поради кое се под стрес, а потоа суптилно ги прашувам за препораки за тоа како мислат дека проблемот може да се реши. Доколку не понудат никакви препораки, барам од нив малку да размислат за она што е во нивна контрола со цел да ја разрешат ситуацијата, а потоа да се вратат кај мене со неколку можни решенија. Разговараме за нивните препораки, а потоа барам од нив да ги применат овие решенија и да направат забелешки за она што одговара, а што не, со цел тоа да се дискутира за време на нашиот следен состанок. Сметам дека повеќето луѓе веќе ги имаат одговорите на своите проблеми, само што им е потребно некој да им помогне да ги идентификуваат и да ги извлечат од себе.

Во моментот сте лоцирани во Дубаи. Како би ја споредиле работната средина таму со остатоците од светот?

Секој во светот гледа на Дубаи како на една егзотична дестинација за одмор, па се разбира, затоа што живееме во Дубаи, сите сметаат дека ние тука сме само на еден долг одмор. Тука работам повеќе часови отколку што имам работено во било кој друг дел од светот кај што сум живеел. Не сум сам. Многу од моите колеги во Дубаи го кажуваат истото. Дубаи е интересно место за живот и работа, но, исто така, може да биде вистински предизвик. Има многу простор за подобрување во професионалниот свет, особено во областа на човечките ресурси, така што постојано се соочуваме со нови искуства кои го предизвикуваат нашиот ум и знаење, и треба да излеземе надвор од нашата „удобна зона“ за да се справиме со овие предизвици. Сепак, и крајните резултати се многу задоволувачки.

Денис Кајт, партнер за лидерски развој во IBM, беше еден од говорниците на Глобалниот самит за HR Трендови 5 во Загреб во мај 2016, каде што одржа работилница за креирање баланс помеѓу работата и животот за вработените, во организација на глобалната агенција P World.

Неодговорно користење на социјалните медиуми може да има огромни последици на Вашата организација

Препораки и насоки за корпоративни социјални медиуми од Хусеин Дејани, главен оперативен директор на Hug Digital и еден од говорниците на Global HR Trends Summit во Аман во организација на глобалната агенција P World (<http://thepworld.com/>), кој настан се одржа во април 2016.



➤ Кажете ни нешто повеќе за себе и за вашиот професионален пат?

Во моментот, работам со Hug Digital како главен оперативен директор, во институтот DM3 предавам за Дигитална Стратегија и маркетинг на социјалните медиуми и ментор сум во Turn8 и Arbreneug. Исто така, поканет сум како говорник на најразлични конференции во регионот и на радиото во Монте Карло каде што секоја недела учествувам како гостин во дискусиите за најновите трендови и иновации во областа на телекомуникациите, технологијата, маркетингот и комуникациите.

*Што се однесува на мојот професионален план, јас имам петнаесет годишно искуство со маркетинг комуникации во водечки и интегрирани маркетинг практики на просторот во рамки на мултинационални агенции (JWT, Leo Burnett и TBWA) и како клиент (Fortune 500 компаниите-Virgin Mobile и Red Bull), околу регионот на Блискиот Исток и Африка. Јас бев меѓу првата група вработени во WPP MENA кои што ја примија познатата WPP награда за Млади лидери со висок потенцијал од Мартин Сорел (шеф и светски претседател на WPP) и Боб Џефри (поранешен шеф и претседател на JWT- *J. Walter Thompson Worldwide*).*

Низ мојата петнаесет годишна кариера и искуство на Блискиот Исток и Африка, имав можност да работам на глобални, регионални и локални брендови и да се стекнам со темелни разбирања за нивните културни сфаќања, како и оние на потрошувачите. Во еден свет, кој е одделен и дефиниран преку своите различности, поделен од својата религија и традиција, каде парите и технологијата се вредувани на едно невидено ниво и каде што иницијативите се себични, има голем недостаток на прифаќање на индивидуална независност. Да, ние пишуваме блогови на Facebook и Twitter кои постојано не држат конектирани, но што точно ние правиме со таа конекција е разликата. Јас сум "конектор" како што Малколм Гладвел има дефинирано во The Tripping Point. Како што потекнувам од семејство со многу роднини, јас сум навикнат постојано да бидам опкружен со различни карактери, да се справувам со нив и да најдам компромис.

(продолжува)

Неодговорно користење на социјалните медиуми може да има огромни последици на Вашата организација

На истиот тој начин се однесувам и со сите оние луѓе кои ги запознавам надвор од моето семејство. Сето тоа е многу природно за мене. Па така, врската која ја воспоставувам со тие луѓе лично мошне ми годи, а многу често и на професионално ниво. Никогаш не ме задоволуваат лесни одговори со многу едноставни објаснувања: секогаш мора да има нешто повеќе, нешто поинтересно и покомплексно. Ова можеби е и како одбрамбен механизам: растејќи во земја како Либан, и град како Бејрут, каде што граѓанската војна дефинираше голем дел од моето детство и ме научи уште на рани години дека околноста во животот се надовор од наша контрола, а лојалноста е повеќеслојна и со повеќе лица, дека знаењето е моќ. Вежбањето на умот овозможува на истиот да оди над личните ограничувања, над границите, над културата и над околноста... и можеби, тоа ни дава некое чувство на контрола над еден свет кој и не може да се контролира. Оваа љубопитност ја објаснува целата моја животна филозофија.

Еден мој стар пријател еднаш напиша една фраза и побара од мене да размислам во врска со тоа: "Зрелоста е способност да управуваш со неизвесноста". Многу пати се навраќам на овие мудри зборови... и ги користам како кормило за управување и движење во овој таканаречен втор дел од мојот живот, кој се надевам, ќе биде означен преку оваа дефиниција за зрелост.

➤ **Вашата сесија на Самитот за Глобални HR трендови ги покри корпоративните и социјалните насоки. Кажете нешто повеќе околу темата и важноста на оваа проблематика?**

Глобално, а посебно во регионот на Блискиот Исток и Африка, интересот и учеството во социјалните медиуми има висока стапка на раст со тоа што сè повеќе и повеќе луѓе се конектираат "online" преку најразлични социјални мрежи. Овој интерес, истотака, се проширува и во организациите кои што го препознаваат беневитот од социјалните медиуми и можноста на нови начини да привлечат и да се поврзат со потрошувачите, клиентите, целните групи и јавноста во разни конверзации и да примат иницијативи и совети коишто ќе им помогнат за да ги развијат и подобрат своите брендови и услуги. Но, во последните неколку години, во медиумите се истакнаа настани кои покажаа дека неодговорно, несовесно користење на социјалните медиуми може да има големи последици за организациите коишто немаат соодветни политики. Со брзиот развој и примена на социјалните медиуми, бизнисите мора да имаат соодветна политика која што ќе обезбеди дека оние вработени кои што ги користат социјалните мрежи (како дел од нивната работа или пак за лични потреби) тоа да го прават според упатство и насока за нивната "online" комуникација и однесување. Ова е многу важно за користење на социјалните медиуми во однос на организацијата, нејзините вработени, партнери, производи и услуги, конкуренти или други поединци и организации од областа на организацијата.

Подемот на социјалните медиуми ја наметна потребата компаниите да создадат правилник за она што нивните вработени смеат и не смеат да го дискутираат на интернет.

(продолжува)

Неодговорно користење на социјалните медиуми може да има огромни последици на Вашата организација

- **Дали мислите дека корпоративните правилници и упатства се најефективната алатка за контролата на “online” однесувањето?**

Политиката за социјални медиуми која што постои во една организација, на прво место, е значајна за да може секоја од организациите да се одбрани и да го ублажи ризикот на работникот и на работодавачот.

Една добро составена политика за социјални медиуми може:

- Да обезбеди насоки за вработените на кој начин да комуницираат во општествениот и “online” светот, јасно дефинирајќи ги очекувањата на компанијата затоа што е дозволено да се каже или направи на интернет, со што ќе се осигура дека претставниците на таа компанија ќе разберат што е право, а што е погрешно, и кои се последиците од објавување на несоодветни содржини, клевети, закани, малтретирања, дискриминација и омраза за некое друго лице или субјект.
- Да обезбеди појаснување на организациските вредности и организациската култура за клиентите, вработените и за јавноста.
- Да постави очекувања за вработените од моментот на нивниот почеток, осигурувајќи се дека проблемите ќе се спречат наместо да имаат лошо влијание врз бизнисот кој потоа би се соочил со криза.
- Овозможува на компанијата да ја алоцира одговорноста за контрола и одобрение. Со други зборови за вработен кој има потреба да направи контакт со организацијата за да добие одобрение за одредени коментари или објава на интернет која е поврзана со самата организација.
- Да се намали изгубеното време и продуктивноста кои што би се потрошиле на неовластеното користење на социјалните медиуми, како и справувањето со последиците од тие акции.
- Да се намали ризикот и правната изложеност на бизнисот.

Преку обезбедувањето на јасни насоки и параметри за вашите вработени, вие ќе бидете способни да се осигурате дека вашиот бренд е подобрен и вашата репутација не е нарушена од коментарите на интернет кои што ги поставиле Вашите вработени.

- **Во ситуација, доколку нешто “протече” на интернет, или пак, кога вработените даваат мислења кои што му наштетуваат на брендот, тогаш кои се приоритетите на компаниите кои што би требало да бидат? Како да се исконтролира една криза со социјални медиуми?**

- Најдобрата стратегија за да се постигне тоа е:
- Немојте да кревате паника
- Бидете грижливи, човечни, но цврсти
- Објавете ја веста во медиумите, не чекајте тие да имаат корист од оваа ситуација со цел да придобијат читатели
- Објавете кои се соодветните и официјалните канали за комуникација

(продолжува)

Неодговорно користење на социјалните медиуми може да има огромни последици на Вашата организација

- Бидете транспарентни и одговорни
 - Проценете и управувајте со брзината со која циркулира комуникацијата
 - Немојте да молчите, туку одговарајте на прашања
 - Одете на прогрес
 - Објавете статистички податоци
 - Поправете ги лажните информации
 - Пробајте да ја пренасочите комуникацијата “offline”.
- **Моментално сте лоцирани во Дубаи. Како би ја споредиле работната средина таму со остатокот од светот?**

Иако, Дубаи е дел од Африка, сепак поради својата космополитска природа, не делува многу како арапски град. Конкурентноста е исклучителна, а стресот на работа е еден меѓу највисоките во регионот на Блискиот Исток. Јас, нависитна не можам да направам споредба со остатокот од светот бидејќи моето искуство е ограничено токму на Блискиот Исток, но сепак, морам да потенцирам дека овој пазар е многу поуникатен во споредба со Арапскиот.



[линк за настанот](#)

ABPM активни мерки за вработување

Програми за вработување на лица до 29 години

Со цел да се намали стапката на невработеност и да се стимулира вработување на млади лица, Агенцијата за вработување на Република Македонија (ABPM) овозможува обуки со коишто невработени лица на возраст до 29 години може да се стекнат со вештини кои ќе им помогнат во наоѓањето работа или пак надградување на претходно стекнатите знаења.

Кај невработените лица интересот е најголем за бесплатните обуки за основни ИТ-вештини и странски јазици. Обуката за ИТ-вештини е насочена кон изучувањето на MS Office и користење на Internet. Обуката за странски јазици е насочена конкурсите (степените) кои ги покриваат нивоата на Европската јазична рамка на Советот на Европа, за еден од трите најчесто користени јазици на Европската Унија (англиски, француски и германски јазик).

На овие обуки може да се пријават невработени лица на возраст до 29 години, со минимум завршено средно образование и се евидентирани како - активни баратели на работа во Агенцијата за Вработување на Република Македонија.

Програми за вработување кои ги нуди ABPM се:

Програма за самовработување; Субвенционирање на вработување; Пилот-Програма за субвенционирање на плодуживатели на државно земјоделско земјиште; Програма за подготовка за вработување; Обука кај познат работодавач; Обука кај познат работодавач со субвенционирање; Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот; Обука за напредни ИТ-вештини; Практиканство како прво работно искуство до вработување; Едукација за започнување на бизнис; Анкета за слободни работни места; Организирање на јавни работи; Проект за самовработување со кредитирање.

За повеќе информации: <http://www.avrm.gov.mk/>

Состојба на пазар на труд

Просечна плата за месец јуни, 2016 год.

Според податоците на Државниот завод за статистика, индексот на просечната месечна исплатена нето-плата по вработен, во јуни 2016 година, во однос на јуни 2015 година, изнесува 100.7.

Ваквото зголемување се должи, пред сè, на зголемувањето на просечната месечна исплатена нето-плата по вработен во секторите: Градежништво (10.6%), Административни и помошни услужни дејности (6.3%) и Земјоделство, шумарство и рибарство (6.3%).

Намалување на просечната месечна исплатена нето-плата по вработен, во однос на претходниот месец, е забележано во секторите: Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли (4.4%), Објекти за сместување и сервисни дејности со храна (3.7%) и Стручни, научни и технички дејности (3.4%).

Просечната месечна исплатена нето-плата по вработен, во јуни 2016, изнесува **22 187 денари**.

Во јуни 2016 година, 1.6% од вработените во Република Македонија не примиле плата.

(продолжува)

Состојба на пазар на труд

Активно население

Според податоците на Државниот завод за статистика, во првото тримесечје од 2016 година активното население во Република Македонија брои 945 821 лица од кои вработени се 714 435, а 231 386 лица се невработени. Стапката на активност во овој период е 56.4, стапката на вработеност е 42.6, додека стапката на невработеност изнесува 24.5.

Слободни работни места

Според податоците на Државниот завод за статистика, во првото тримесечје од 2016 година, стапката на слободни работни места изнесува 1.38%. Највисока стапка на слободни работни места има секторот Ѓ - Градежништво и изнесува 2.66%, додека најмала е стапката во секторот Љ - Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување, каде што изнесува 0.12%.

Деловните субјекти со број на вработени од 10-49 имат највисока стапка на слободни работни места која изнесува 1.84%.

Југоисточниот регион има највисока стапка на слободни работни места која изнесува 2.21%. Најголем број на слободни работни места, односно 2025, има во петтата група на занимања - Работници во услужни дејности и продажба.

Податоците се преземени од Државен завод за статистика на Република Македонија (<http://www.stat.gov.mk/>).

The screenshot shows the homepage of VRABOTUVANJE.COM. At the top, there's a navigation bar with links: Почетна, Едукација, Совети, Вработување Ливинг, Вработување NEWS, Креирај CV, and Мали огласи. A large red banner features a magnifying glass over the text "ПАКЕТ 550". Below this, a grey box contains the text "ЕКСКЛУЗИВНО ОГЛАСУВАЊЕ ЧР БАНЕР КАМПАЊА". Underneath, there are two columns of offers. The left column, titled "ПРЕМИУМ ОГЛАСИ", lists services like resume preparation, ad design, and unlimited job postings. The right column, titled "ИЗДВОЕНИ ОГЛАСИ", shows a price of 33,825 MKD per year plus 18% VAT. At the bottom, contact information for Ule Vasile Gorgov is provided.

ЕКСКЛУЗИВНО ОГЛАСУВАЊЕ ЧР БАНЕР КАМПАЊА

ПРЕМИУМ ОГЛАСИ

- Подготовка на огласи
- Дизајнирање на огласи
- Објавување на неограничен број на работни позиции
- Објавување без ограничување на број на денови
- Дополнително позиционирање во категорија на „Ексклузивни“ или „Препорачани“ огласи
- Банер кампања за 10 огласи во траење од 7 дена

ИЗДВОЕНИ ОГЛАСИ

ПРЕПОРАЧАНИ НА ДЕНОТ НА НЕДЕЛАТА

Цена на годишна услуга
33.825 денари
+ ДДВ 18 %

Ул. Васил Горгов 24-1/5, Скопје
Тел: (02) 32 30 091, (02) 32 13 065 | Факс: (02) 32 96 446
www.vrabotuvanje.com.mk | e-mail: vrabotuvanje@vrabotuvanje.com.mk

8-ма меѓународна конференција за човечки ресурси и HR EXPO 2016: „Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being“

Македонската асоцијација за човечки ресурси, оваа година, ја организира 8. Меѓународна конференција за човечки ресурси и HR EXPO на тема „Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being“.

Конференцијата ќе се одржи на 13-14 октомври, во Marriott Hotel во Скопје.

На овогодинашната конференција ќе земат учество истакнати говорници од странство (Англија, Словенија, Австрија, Хрватска, Косово, Грција, Холандија), за споделување на искуство и проверени практики од менаџментот и HR во повеќе индустриски гранки, кои присутните ќе можат да ги применат во областа и организацијата во која работат.

- Одржани 7 интернационални конференции
- 1000 + задоволни учесници
- Предавачи со интернационално искуство од над 20 земји ширум светот
- Обработени над 65 различни теми и споделени најдобри HR практики

Теми кои ќе бидат опфатени:

- Ангажираност и мотивација на вработените
- Регрутација и задржување
- Зголемување на организациските резултати
- Постигнување на економска добросостојба
- HRM предизвици и решенија
- Лидерски способности

И оваа година:

- Докажани практичари и познати предавачи
- Интернационални искуства и препораки
- Проверени најдобри практики за HR и менаџмент
- Одлична можност за вмрежување и зајакнување на бизнис мрежата

- Компетенции на иднината
- Градење на успешни тимови
- Фактори за ангажираност
- Градење на врвни лидери
- Емоционална интелигенција
- Образовни програми и тренинзи

HR трендови, добри практики & HR Искуства

Резервирајте го вашето место и дојдете на настанот на којшто гостуваат истакнати менаџери и HR професионалци со единствена цел да ги пренесат своите искуства и знаења, да ги ескалираат вашите бизниси, и да ви помогнат да бидете уште поуспешни.

За повеќе информации за конференцијата, пристапете до:

- <http://mhraconference2016.must-attend.net> или
- www.mhra.mk или
- обрзете се на тел. број 078/389-277.

Се надеваме дека и оваа година ќе не почестите со вашето присуство на 13-14 октомври во “Мериот” хотел во Скопје!“



Ви ја претставуваме програмата за годинешната HR конференција & HR Ехро 2016:

13 октомври 2016 – ДЕН 1	
09:00 - 09:30	Регистрација на учесниците
09:30 - 09:45	Отворање и обраќање: м-р Христина Лозаноска , претседател, МАЧР м-р Маја Кадиевска-Војновиќ , Вицегувернер, НБРМ
09:45 - 11:00	“The future of HR”, - Lucas Van WEES , Vice President, European Association for People Management- EAPM “Case on Employee Engagement - Titan Group”- Anna MAMALAKI , Titan Cement Company , Employee Engagement, Talent & Organizational Development manager (Грција)
11:00-11:30	Кафе, дружење и HR Ехро 2016
11:30- 12:00	Инспиративен говор , Симон Трпчески , меѓународно истакнат македонски класичен пијанист, светски талент
12:00-13:30	“Employee Engagement: Myths and Reality”- Brane GRUBAN , Dialogos, Strategic Communications, ABC , Founder & Consultant (Словенија) “Part-time/ temporary employee engagement in service focused environments – a blessing or a curse for the economic well being?”- Chris LIASSIDES , The University of Sheffield International Faculty, City College , Academic Director (Грција)
13:30- 14:30	Коктел & дружење & HR Ехро 2016
14:30-16:00	“Factors of engagement among future employees: evidence from longitudinal studies in UK and Slovenia”, Dr. Matej CHERNE , Faculty of Economics , University of Ljubljana, Professor (Словенија) “The Role of Emotional Intelligence In the Work Place: Staff Engagement Begins With You”, Gwyneth LETHERBARROW , Feelgood Coaching and Consulting , Author Speaker Professional Development Coach (Австрија)
16:00	Крај на ден 1
14 октомври 2016 – ДЕН 2	
09:00 - 09:30	Регистрација на учесниците
09:30 - 09:45	Осврт на претходниот ден
09:45 - 11:15	“Leadership skills for wellbeing: Spreading your wings”, Lucas Van WEES , KLM , VP Human Resources Commercial & Global (Холандија) “Future competencies for high-tech companies: Recruitment and selection- RIMAC case study”, Aco MOMCILOVIC , RIMAC Automobili , HR Director (Хрватска)
11:15-12:00	Кафе, дружење и HR Ехро 2016
12:00-13:30	“Soft Skills for Future Employees: What can be the contribution of Study and Training Programs”, Dr. Jaka VADNJAL , Hranilnica LON d.d. (LON Savings Bank), President of the Managerial Board (Словенија) & University American College Skopje , Part-time Professor “Challenges in development of staff competences for the upcoming Institutional business strategy”, Zana BOKSHI KAZAZI , KEP Trust , Chief HR Officer (Косово)
13:30- 14:30	Коктел & дружење & HR Ехро 2016
14:30-16:00	“Future Competencies for Great Leaders”, Steve COCKRAM , GIANT Worldwide , Leadership Speaker (Англија) “Developing Next Generation Leaders through Applied Know-How”(based on international survey)- Darko PETROVSKI & Dr. Ljupco EFTI-MOV , Macedonian HR Association , Board members
16:00	Крај на настанот

Седма меѓународна конференција за човечки ресурси и HR EXPO 2015 : "HR EXPERIENCE & INNOVATION", 30.10.2015 - Скопје



Минатата 2015 година Македонската асоцијација за човечки ресурси како дел од своите активности, ја одржа 7. меѓународна конференција за човечки ресурси, под мотото "HR Experience & Innovation". Познати практичари од HR областа од приватниот и академскиот сектор ја исполнија минатогодишната агенда со што се привлече вниманието на многубројни гости-учесници од најголемите компании во РМ, како:

- **Весна Водопивец**, директор за HR и организациски развој во **НЛБ** (Словенија)
- **Михаела Смадило**, глобален бизнис партнер во **IBM** & HR менаџер за 2014 во Хрватска
- Професорот **Лесли Самози** од Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд, **Сити Колеџот** (Грција) и Академијата за менаџери- Скопје
- **Јоке Ланд**, Психолог и НЛП Мастер тренер, од компанијата **Bureau Land & Partners** (Холандија)
- **Корнелија Венева**, HR лидер во компанијата **SAP** за Југо-источна Европа & HR менаџер на 2014 година во Бугарија



Покрај предавачите на настанот се обратија: Заменик-министерот на МОН **Спиро Ристевски**, и г-ѓа **Јасмина Поповска** директорот на Фондот за иновации и технолошки развој.



Ве потсетуваме

Беа доделени **наградите за "HR менаџер на годината"**, која оваа година му припадна на директорот за човечки ресурси во компанијата Алкалоид АД Скопје, **г. Никола Ефтимов**. плакета за **"Иновативен HR менаџер на 2015"**, на **г-ѓа Искра Трајкоска** од компанијата Лакталис МК и награда за најдобар HR есеј за 2015 за **г-ѓа Елица Перчинкова**.

Во рамките на оваа конференцијата традиционално се одржа и **HR EXPO 2015** каде што компании, цен-три за обука и консултантски куќи, агенции за посредување при вработување, ИТ компании ги претставија своите услуги и програми на присутните учесници, меѓу кои се вбројуваат: СиТ Македонија, Вработување.ком, Momentis Coaching & Development, Центарот за Бизнис Психологија – Системски НЛП, ЈИЕ, НЛБ Нов Пензиски Фонд и Македонски Телеком АД Скопје.

Настанот беше организиран со овозможената поддршка од страна на соработниците и партнерите на Македонската асоцијација за човечки ресурси, односно: **Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд, Сити Колеџот и Академијата за менаџери, ЕВН Македонија, Нордеус, Алкалоид АД Скопје, М6 Едукативен центар и Тиквеш.**



Зашто да инвестирате во доброволниот пензиски фонд НЛБ Пензија плус?

Никој не сака да работи до крајот на животот. Повеќето од нас се надеваат дека ќе имаат доволно приходи и пензионерските денови ќе можат да ги поминат на патување, одмор и трошење време со луѓето кои ги сакаме, без работа и без грижа за плаќањето на сметките. Но, за жал, многу луѓе не се наоѓаат во таква ситуација.

Ако пензионирањето е далеку за Вас, тоа е добра вест. Времето е на Ваша страна, а времето прави огромна разлика. Колку порано почнете да инвестирате, толку поголем принос ќе добиете со текот на времето. Дури и ако месечно може да заштедите само мал износ на средства, најдете начин да го направите тоа, затоа што тоа навистина може да значи нешто за вашите пензионерски денови. Ако сте блиску до пензионирање и немате доволно заштеда, ќе мора да штедите поголема сума на пари, а можеби ќе треба да работите подолго, со други зборови, да го одложите вашето пензионирање.

Повеќето луѓе знаат колку пари трошат моментално. Но, многу малку знаат колку пари ќе им бидат потребни во текот на една година откако ќе се пензионираат. Обидете се да направите сопствен план за да видите колку пари ќе Ви бидат потребни по пензионирањето.

Доброволните пензиски фондови се формирани со цел на граѓаните да им се овозможи да ја надополнат пензијата од Првиот и Вториот пензиски столб и да си осигураат дополнителни примања за старост. Како резултат на тоа, вложувањето во доброволните пензиски фондови овозможува граѓаните да заштедат за „златните години“.

Доброволното пензиско осигурување, преку професионална пензиска шема, им овозможува на компаниите/здруженијата на граѓани да уплатуваат дополнителен доброволен пензиски придонес за своите вработени/членови со што вра-

ботените/членовите би оствариле дополнителна пензија. Со цел да се поддржи и поттикне развојот на ова пензиско осигурување, воведени се одредени даночни ослободувања за фирмите кои им уплаќаат на своите вработени во доброволното пензиско осигурување.

Компанијата - организатор на пензиската шема може да ги искористи даночните ослободувања за уплатените средства за своите вработени во доброволно пензиско осигурување, така што за уплатените средства во доброволно пензиско осигурување компанијата е ослободена од:

- Плаќање на персонален данок*,
- Плаќање на придонеси*.

Уплатените средства во доброволно пензиско осигурување се сметаат за трошок на фирмата (признат трошок од аспект на данок на добивка до соодветното ограничување*).

* Износот на ослободувањето по член за една календарска година не може да биде поголем од 4 просечни месечни бруто плати во Р.Македонија објавени за претходната година, во согласност со законската регулатива (за 2016 година максимум до 128.692 мкд).

Вработените можат да ја користат својата пензиска заштеда најрано десет години пред возрастната граница за стекнување на право на старосна пензија, во општ случај 54 години старост за маж и 52 години старост за жена.



Повеќе пензија, повеќе живот!

NLB
Нов пензиски фонд

www.nlbnpf.mk

Контакт центар: 02/15-900

Нашите калкулатори Ви овозможуваат да направите различни финансиски сценарија за висина и динамика на штедење во доброволен пензиски фонд и ќе Ви дадат информации со кои може да ја планирате вашата иднина. Посетете не на: www.nlbnpf.mk
НЛБ Нов пензиски фонд АД Скопје

Септември 2016

Настан: HR Swiss Congress

Датум на одржување: 6-7 Септември 2016

Место на одржување: Берн, Швајцарија

Организатор: HR Swiss - Swiss Association for Human Resources Management

Email: info@hr-swiss.ch

Повеќе информации:

<http://www.hr-swiss-congress.ch/>

Настан: EHR2016- The Digital Age of HR

Датум на одржување: 21-22 Септември 2016

Место на одржување: Будимпешта, Унгарија

Организатор: OGI Europe

Email: inquiry@ogieurope.com

Повеќе информации: <http://ehr.ogieurope.com/>

**Посебен промотивен попуст за членови на МАЧР*

Октомври 2016

Настан: 8. интернационална конференција & HR Ехро 2016

Датум на одржување: 13-14 октомври, 2016

Место на одржување: Скопје, Македонија

Организатор: Македонската асоцијација за човечки ресурси (MHRA)

Email: contact@mhra.mk

Повеќе информации: <http://www.mhra.mk/>

Настан: Global HR Trends Summit Iran

Датум на одржување: 18-19 Октомври 2016

Место на одржување: Техеран, Иран

Организатор: The P World

Email: info@thepworld.com

Повеќе информации: <http://www.thepworld.com/prevents/event/129/global-hr-trends-summit-iran>

Настан: WFPMA 16th World Congress on Human Resource Management "Connecting People – Connecting the World!"

Датум на одржување: 20-21 Октомври 2016

Место на одржување: Истанбул, Турција

Организатор: World Federation of People Management associations & PERYON - People Management Association of Turkey

Email: secretariat@wfpma2016istanbul.org

Повеќе информации:

<http://www.wfpma2016istanbul.org/>

Ноември 2016

Настан: Четвртата меѓународна научна конференција: Современите менаџерски предизвици и организациските науки

Датум на одржување: 4-6 Ноември, 2016

Место на одржување: Битола, Македонија

Организатор: Бас институт за менаџмент- Битола, Бизнис Академија Смилевски – БАС- Скопје, Центарот за развој на пелагонискиот плански регион и Здружението на економисти и менаџери на Балканот- Белград.

Email: conferencebasim@yahoo.com

Настан: CIPD Annual Conference & Exhibition 2016

Датум на одржување: 9-10 Ноември, 2016

Место на одржување: Манчестер, Англија

Организатор: Chartered Institute of Personnel and Development- CIPD

Повеќе информации: <http://www.cipd.co.uk/events/annual/conference>

Настан: Global HR Trends Summit 3 Istanbul

Датум на одржување: 17-18 Ноември, 2016

Место на одржување: Истанбул, Турција

Организатор: The P World

Email: info@thepworld.com

Повеќе информации: <http://www.thepworld.com/prevents/event/128/global-hr-trends-summit-3-istanbul>

Настан: Global Business Leadership Summit

Датум на одржување: 17-18 Ноември, 2016

Место на одржување: Будимпешта, Унгарија

Организатор: GLS

Email: Europe@gleaderships.com

Повеќе информации: www.gleaderships.com

**За членови на МАЧР, следува посебен промотивен попуст од 20% на износот за учество.*

Станете член на МАЧР!

Придружување кон членството на МАЧР

Најголемата вредност и причината на постоењето на Здружението на граѓани - Македон -ската асоцијација за човечки ресурси е неговото членство, кое моментално брои околу 100 индивидуални членови. Од таа причина Здружението секојдневно работи кон залагање за интересите на членовите и нивните аспирации поврзани со поддршка и со промоција на МЧР професијата, како и исполнување на нивните очекувања преку унапредување на професијата. Доколку сакате и вие да станете дел од оваа мрежа на професионалци од HR областа, да се дружите, да разменувате искуства, можни идни соработки, а можеби и нови работни места, повелете и придружете ни се...

Што добивате преку членството во ова Здружение на граѓани?

- Едукативни настани во наша организација или во организација на нашите блиски соработници и партнери;
- Меѓународни конференции, обуки, настани, работилници-бесплатни или по повластени цени;
- Известувања за најновите настани и случувања во областа на HRM во земјава и во Европа;
- Можност за директно вклучување во работењето на Здружението во некоја од работните групи во рамките на МАЧР;
- Можност за целосно вклучување и креирање проекти од областа на HRM, притоа застапувајќи го Здружението;
- Последно, но и најважно — ширење на мрежата на контакти и вклучување во NETWORKING-от на здружението на докажани и врвни HR експерти и професионалци од приватниот и од јавниот сектор од земјава и од странство и размена на искуства и практики.

Кој може да биде член на Здружението?

- ✓ HR професионалци, експерти и консултанти
- ✓ HR директори, раководители и вработени во одделите за управување со човечките ресурси од приватниот и од јавниот сектор
- ✓ професори, но и студенти и почетници во областа на HRM

т.е. сите заинтересирани лица за дејствување во областа на управувањето со човечките ресурси!!!

Како да станете член на Здружението?

- пополнете и потпишете ПРИСТАПНИЦА за членство (и доставете ја до Извршната канцеларија на МАЧР или скенирана на електронската адреса: contact@mhra.mk), и
- уплатете го износот за годишната членарина

Оние што имаат поднесено Пристапница за членство вршат негова обнова со уплата на годишната членарина за 2016 година.

Ве очекуваме...

**** За сите детални информации и дополнителни насоки контактирајте нè на: contact@mhra.mk или 078/389-277.**

МАЧР настани низ слики



Електронското списание „Човечки капитал“ е создадено од членовите на МАЧР и е наменето за нив и за пошироката јавност, обработувајќи содржини од областа на менаџмент на човечките ресурси. Ве повикуваме вашите коментари, ставови и истражувања да ги споделите со нас со пишување статии и текстови на актуелни теми од областа. Вашите содржини може да ги испратите на contact@mhra.mk

Ви благодариме однапред на вашиот придонес!
Редакцискиот тим на „Човечки капитал“

„Човечки капитал“

Списание на Македонската асоцијација за човечки ресурси
август 2016 година
Год. 6, бр. 6

Издавач:

Здружение на граѓани Македонска асоцијација за човечки ресурси
Ул. „810“ бр. 2 Скопје
Република Македонија

Редакциски тим на „Човечки капитал“

Главен и одговорен уредник
Љупчо Ефтимов

Извршен уредник
Дарко Петровски

Редакциски одбор:
Христина Лозаноска
Дојранка Анастасовска Цветковска
Иван Антоновски
Ивана Христова

Лектор: Мелита Секуловска

Дизајн и техничка подготовка:
Наташа Здравковска

Место на издавање: Скопје

- ©Македонска асоцијација за човечки ресурси, 2016



МАКЕДОНСКА
АСОЦИЈАЦИЈА за
човечки ресурси

Ул. 810 бр.2
1000 Скопје, Македонија
тел./факс: ++389 78 389 277

MACEDONIAN
human resources
ASSOCIATION

Str. 810 No.2
1000 Skopje, Macedonia
tel./fax: ++389 78 389 277

www.mhra.mk
contact@mhra.mk