

**Истражување за ставовите и интересите на  
македонските професионалци во врска со  
програма за сертификација за човечки ресурси  
(ноември 2010)**



# Содржина

2

1. Цел на истражувањето
2. Методологија
3. Резултати



# 1. Цел на истражувањето



## Цел на истражувањето

- Македонската асоцијација за човечки ресурси (МАЧР) ја спроведе оваа електронска анкета со цел да го испита мислењето на професионалците во полето на управување со човечки ресурси за потребата од воведување на професионална сертификација за човечки ресурси.
- Воведувањето на сертификацијата воедно значи и воспоставување на стандарди во професијата и акредитирање на знаењето и искуството на професионалците во полето на управување со човечки ресурси.

## 2. Методологија



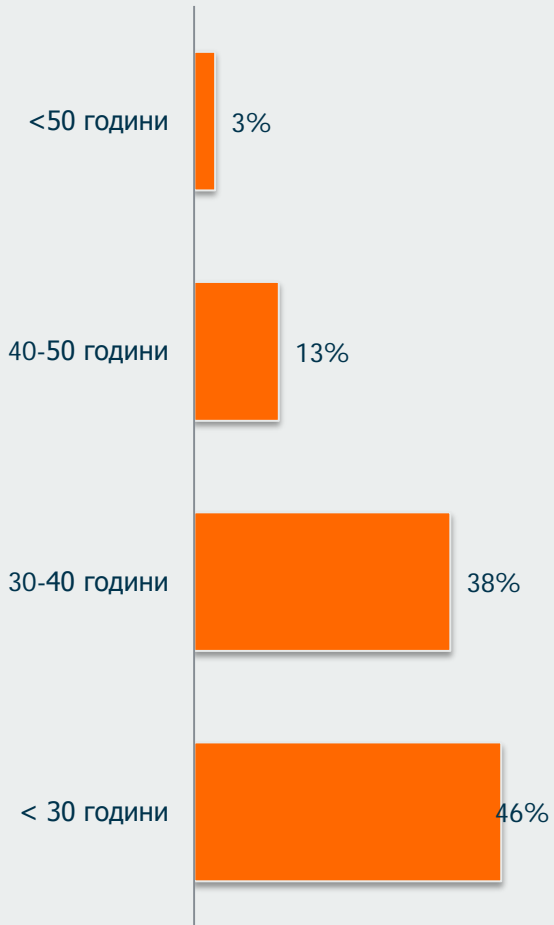
# Методологија

## Квантитативна студија

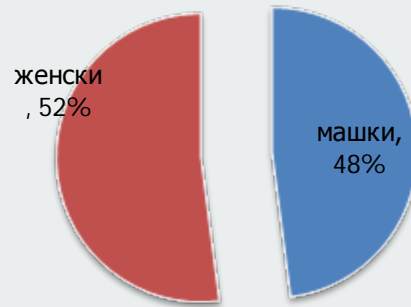
- On line интервјуа
- Вкупно реализирани 671 интервју
- Таргет популација – професионалци за човечки ресурси во приватниот сектор, во општинската и во државната администрација како и до тековни/дипломирани постдипломци по управување со човечки ресурси
- Време на реализација на истражувачкиот проект: ноември 2010

# Опис на примерок

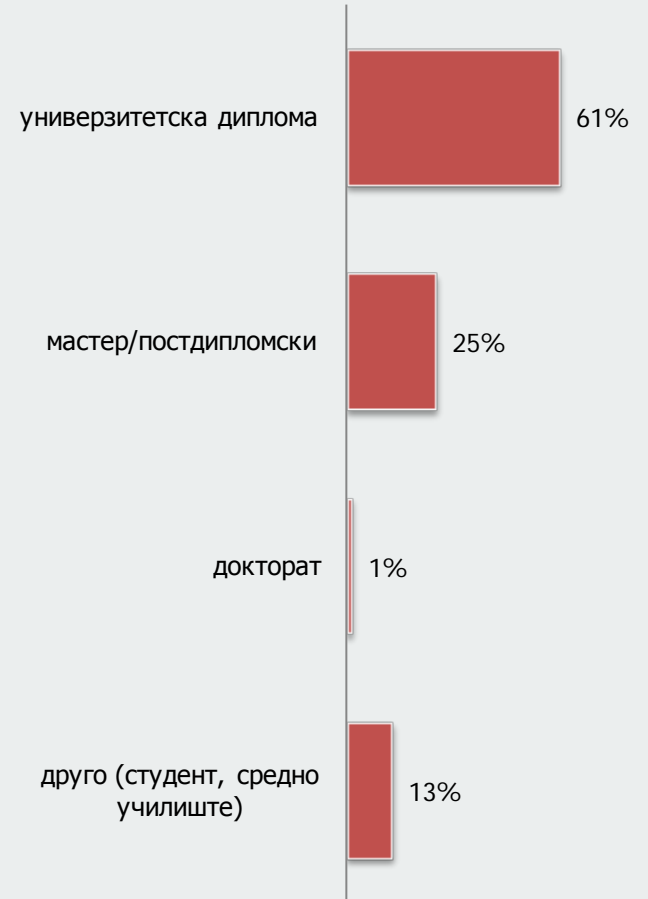
Возраст



Пол



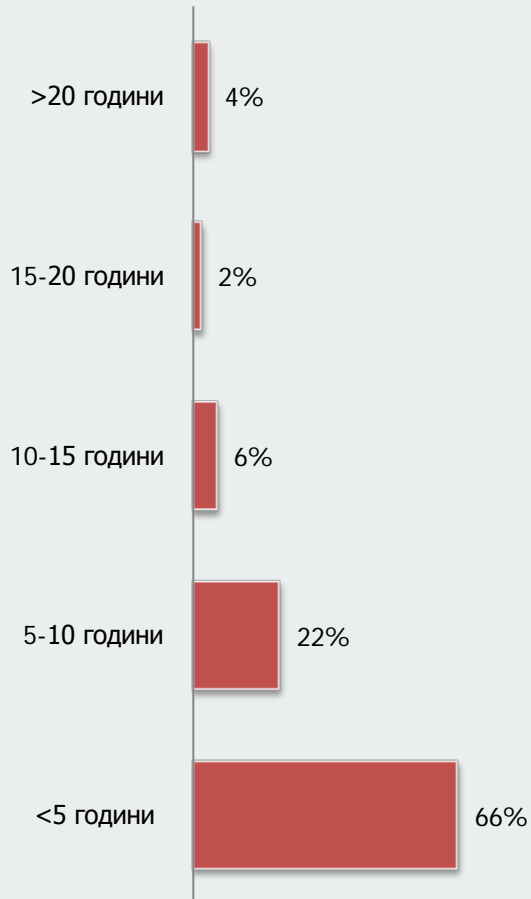
Едукација



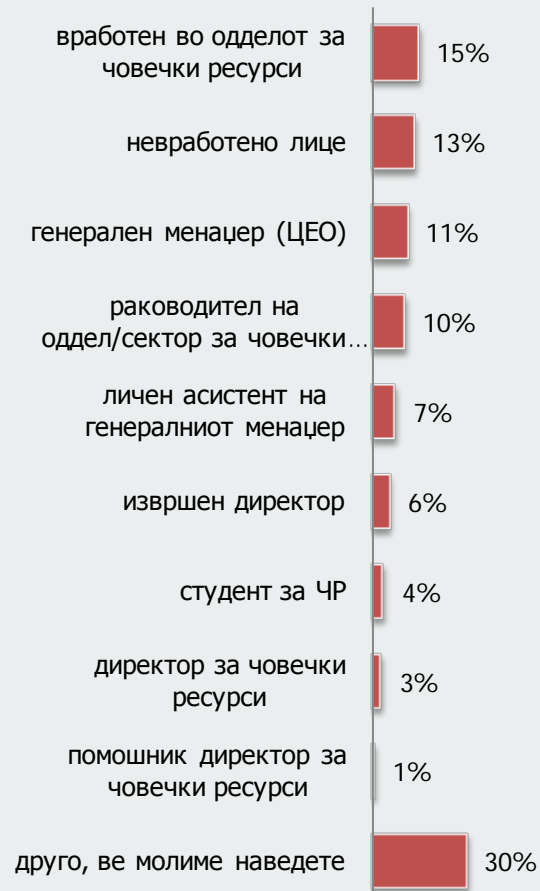
# Опис на примерок

8

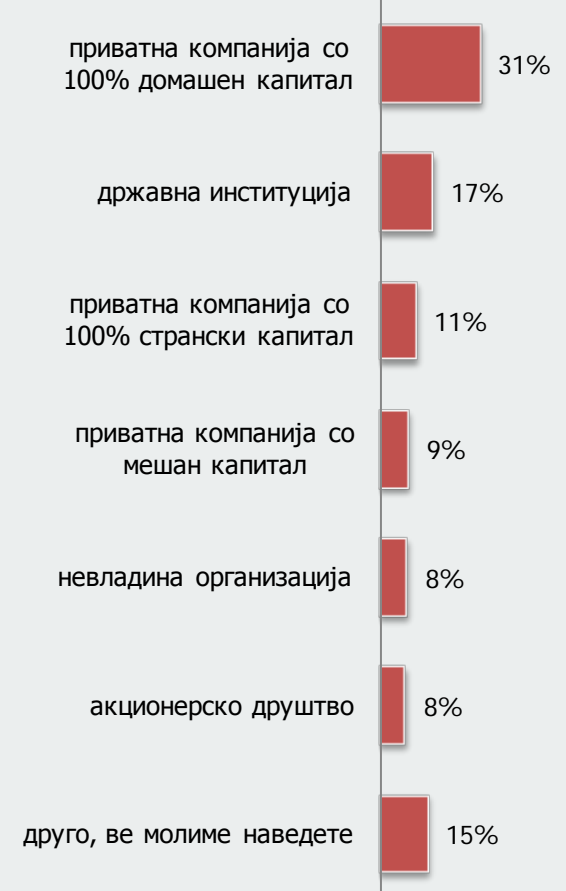
## Работно искуство во полето на Управување со човечки ресурси



## Работна позиција



## Вид на организација



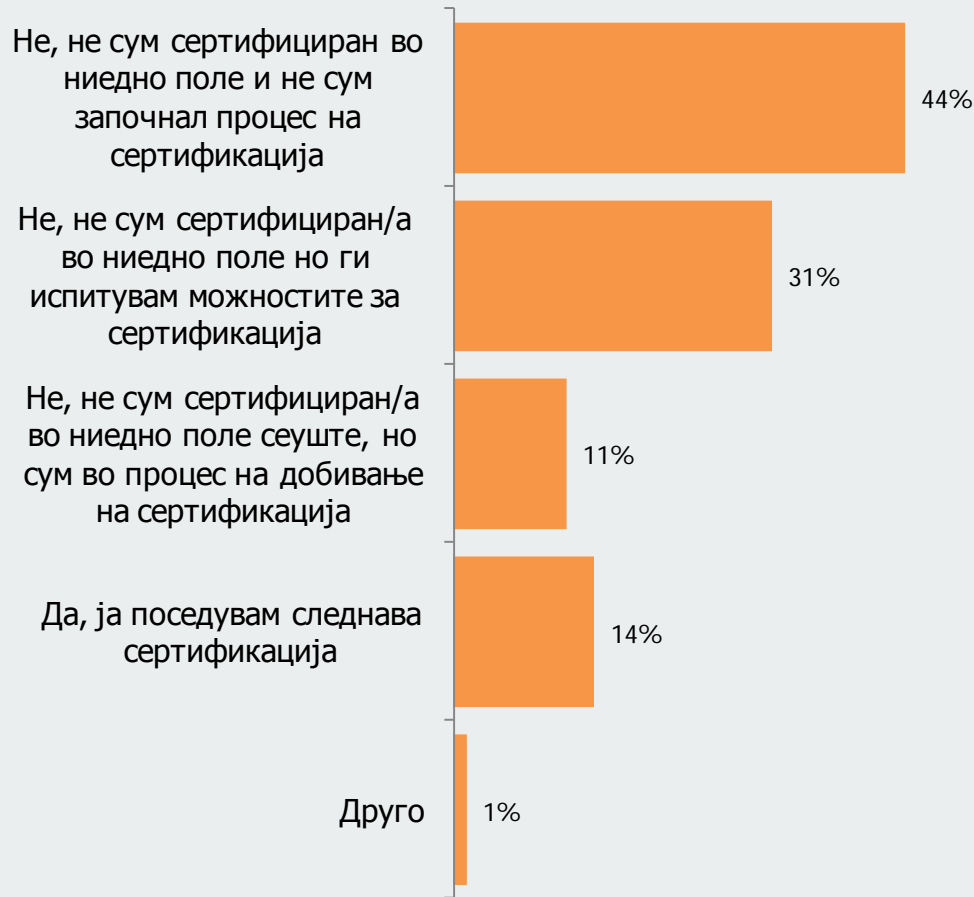


## 3. Резултати



# Професионална сертификација

10



Најголемиот дел од испитаниците изјавиле дека не се сертифицирани во ниту едно поле и немаат отпочнато процес на сертификација (44%). Една третина од испитаниците ги испитуваат можностите за сертификација, додека 14% поседуваат некој вид на сертификација.

# Професионална сертификација

11

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладин организација/Асо цијација, АД	Друго
Не, не сум сертифициран/а во ни едно поле и не сум започнал/а процес на сертификација	47,6	35,1	46,7	35,2	44,6	42,1	43,6
Не, не сум сертифициран/а во ни едно поле, но ги испитувам можностите за сертификација	29,0	39,0	33,3	33,3	25,9	35,1	27,7
Не, не сум сертифициран/а во ни едно поле сеуште, но сум во процес на добивање на сертификација	9,0	18,2	10,0	7,4	14,3	15,8	5,0
Да, ја поседувам следнава сертификација	13,3	7,8	10,0	16,7	14,3	7,0	21,8

Испитаниците од компаниите со 100% приватен капитал во значително поголем процент ги испитуваат можностите за стекнување сертификација. Вработените во невладините организации се најактивни во овој поглед со оглед на фактот дека помеѓу нив има значително повисок процент на испитаници кои се или во процес на добивање на сертификација или пак ги испитуваат можностите за истата.

# Професионална сертификација

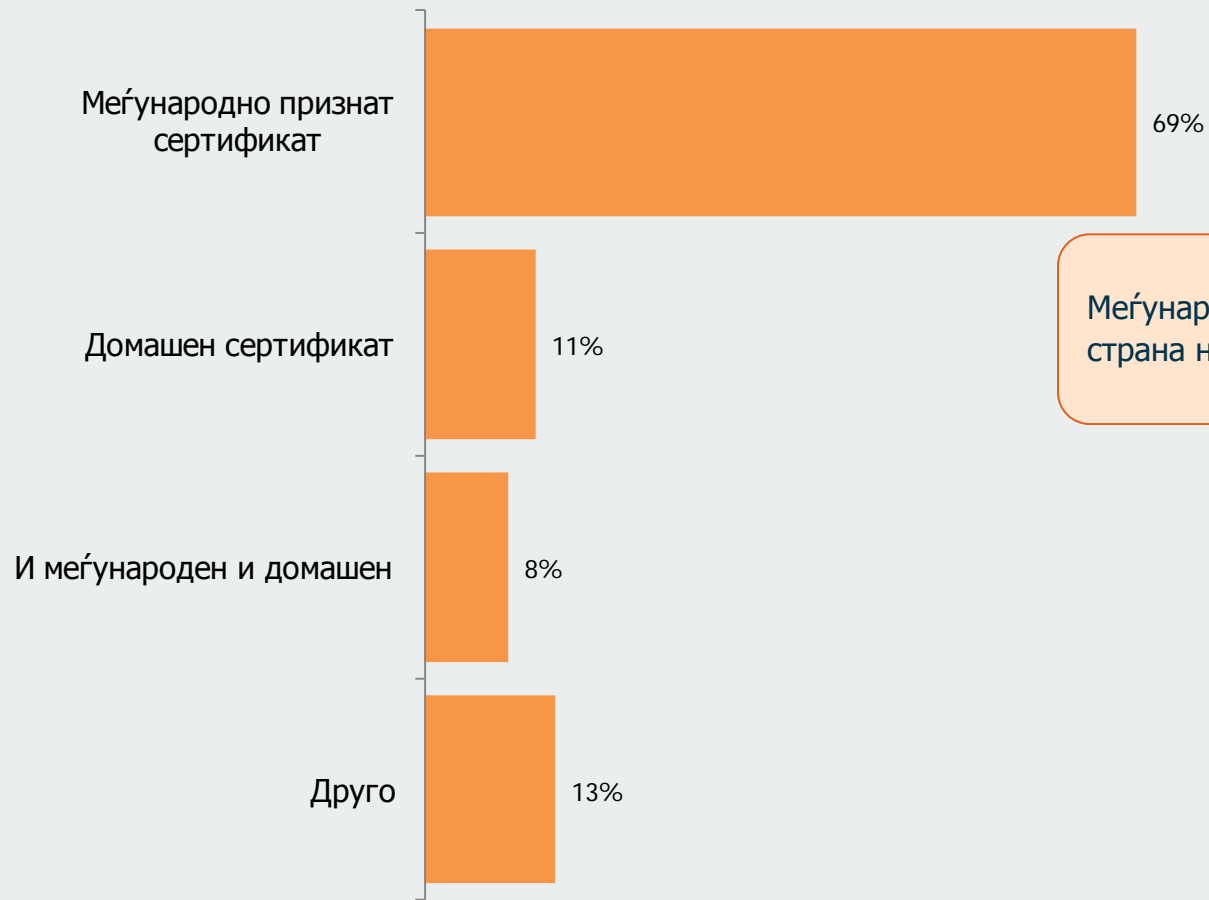
12

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Не, не сум сертифициран/а во ни едно поле и не сум започнал/а процес на сертификација	51,3	28,6	52,6	40	100,0	51,4	37,4	28,0	42,2	43,9
Не, не сум сертифициран/а во ни едно поле, но ги испитувам можностите за сертификација	15,8	51,0	34,2	35,0	0,0	30,0	43,4	44,0	27,8	24,7
Не, не сум сертифициран/а во ни едно поле сè уште, но сум во процес на добивање на сертификација	15,8	14,3	7,9	0,0	0,0	10,0	11,1	12,0	11,1	10,1
Да, ја поседувам следнава сертификација	17,1	6,1	5,3	25,0	0,0	8,6	5,1	12,0	16,7	19,7

Во однос на позицијата која ја имаат во организацијата, вработените во одделот за човечки ресурси во најголем процент ги испитуваат можностите за сертификација, како и студентите за ЧР. Значително поголем број на испитаници кои се во процес на стекнување на сертификација има помеѓу генералните менаџери, додека директорите за човечки ресурси во најголем процент поседуваат некој вид на сертификација.

# Претпочитан сертификат

13



Меѓународно признат сертификат е претпочитан од страна на две третини од испитаниците (69%).

# Претпочитан сертификат

14

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладин организација/Асо цијација, АД	Друго
Меѓународен сертификат	71,0	70,1	71,7	74,1	62,5	73,7	61,4
Домашен сертификат	10,0	7,8	5,0	11,1	15,2	7,0	14,9
И меѓународен и домашен сертификат	6,7	6,5	10,0	9,3	10,7	10,5	5,9
Друго	12,3	15,6	13,4	5,6	11,6	8,8	17,8

Вработените во невладините организации во поголем процент претпочитаат меѓународен сертификат. Најголем дел од вработените во државните институции исто така претпочитаат меѓународен сертификат, но значително повисок процент од просекот претпочитаат и домашен сертификат.

# Претпочитан сертификат

15

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Меѓународен сертификат	69,7	65,3	71,1	65,0	83,3	61,4	73,7	80,0	66,7	67,7
Домашен сертификат	10,5	8,2	7,9	15,0	0,0	17,1	12,1	4,0	14,4	8,1
И меѓународен и домашен сертификат	14,3	8,1	8,0	5,6	8,1	3,8	2,6	5,0	9,3	3,6
Друго	5,5	18,4	13,0	14,4	8,6	17,7	11,6	11,0	9,6	10,6

Вработените во оддели за ЧР, студентите за ЧР како и помошниците директори за ЧР се повеќе заинтересирани за меѓународен сертификат. Раководителите на сектори за ЧР во значително повисок процент се заинтересирани и за домашен сертификат.

## Претпочитана програма за сертификација

16



Меѓународна програма прилагодена на домашниот контекст (законодавство) е претпочитан вид на програма за сертификација.



# Претпочитана програма за сертификација

17

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладинa организација/Асоцијација, АД	Друго
Меѓународна (глобална) програма без прилагодување на домашниот контекст	17,1	19,5	18,3	7,4	17,9	28,1	13,9
Меѓународна програма прилагодена на домашниот контекст (законодавство)	58,1	63,6	61,7	63,0	46,4	54,4	62,4
Домашна програма во целосна согласност со домашното законодавство	15,2	7,8	5,0	13,0	19,6	7,0	11,9
Друго	9,6	9,1	15,0	16,6	16,1	10,5	11,8

Испитаниците од приватните компании со 100% странски капитал како и оние од акционерските друштва во уште поголем процент претпочитаат меѓународна програма прилагодена на домашниот контекст (законодавство). Испитаниците од невладините организации во значително повисок процент од просекот претпочитаат глобална програма без прилагодување на домашниот контекст, додека пак, испитаниците од државните институции претпочитаат домашна програма значително повеќе отколку просечниот број на испитаници.

# Претпочитана програма за сертификација

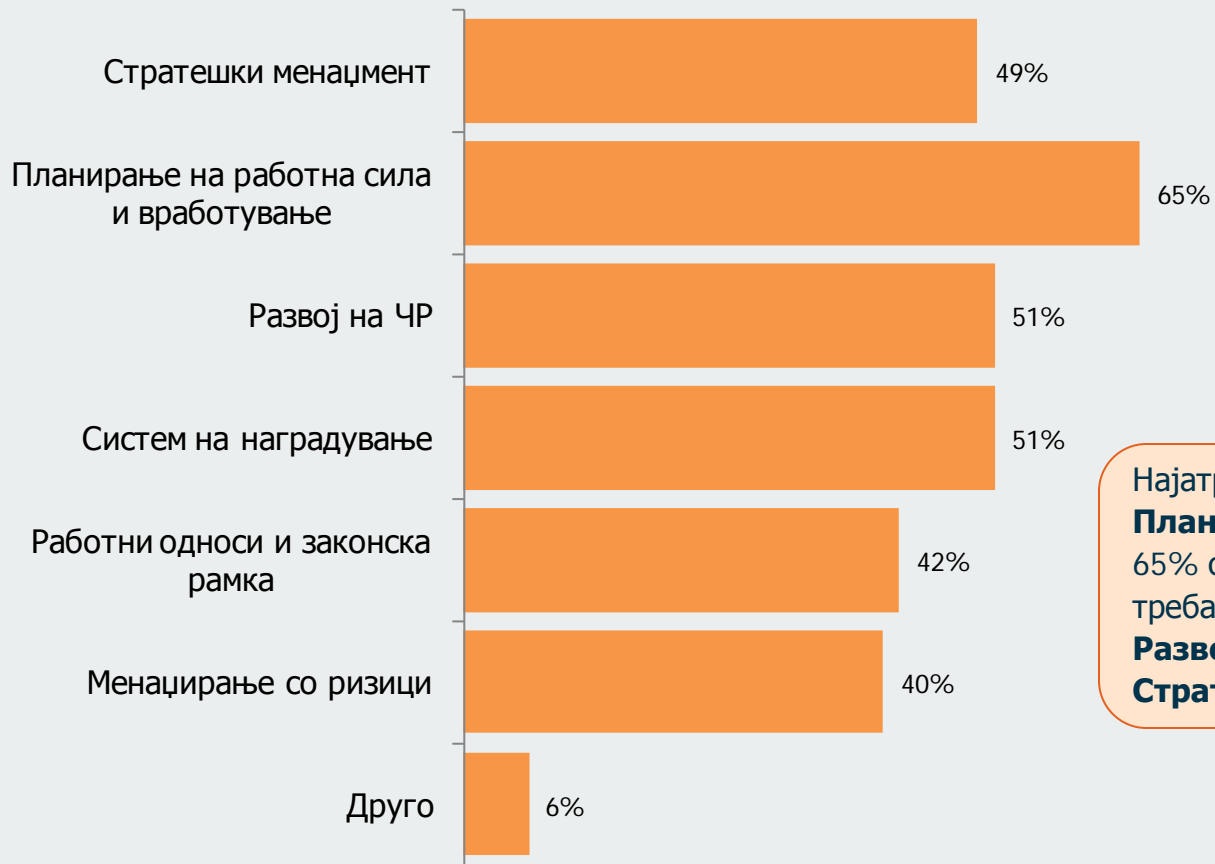
18

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Меѓународна (глобална) програма без прилагодување на домашниот контекст	21,1	18,4	21,1	10,0	33,3	8,6	14,1	20,0	20,0	18,2
Меѓународна програма прилагодена на домашниот контекст (законодавство)	55,3	61,2	65,8	55,0	66,7	61,4	60,6	64,0	56,7	53,5
Домашна програма во целосна согласност со домашното законодавство	11,8	10,2	7,9	15,0	0,0	20,0	13,1	8,0	10,0	14,1
Друго	11,8	10,2	5,2	20,0	0,0	10,0	12,3	8,0	13,3	14,2

Генералните менаџери во поголем процент од просекот претпочитаат меѓународна (глобална) програма без прилагодување на домашниот контекст. За прилагодена меѓународна програма посебно се изјасниле извршните директори и студентите за ЧР.

## Теми на програма за сертификација

19



Најатрактивна тема на програма за сертификација е **Планирање на работна сила и вработување** – 65% од испитаниците ја навеле оваа тема која би требало да биде опфатена во рамките на програмата. **Развој на ЧР, Систем за наградување и Стратешки менаџмент** се исто така атрактивни.

# Теми на програма за сертификација

20

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладинска организација/Асоцијација, АД	Друго
Стратешки менаџмент	51,9	45,5	55,0	55,6	46,4	59,6	36,6
Планирање на работна сила и вработување	61,4	72,7	70,0	66,7	57,1	68,4	67,3
Развој на ЧР	48,6	59,7	53,3	57,4	45,5	59,6	44,6
Систем на наградување	46,2	64,9	61,7	61,1	50,0	50,9	38,6
Работни односи и законска рамка	45,2	42,9	41,7	44,4	32,1	43,9	41,6
Менаџирање со ризици	43,3	41,6	30,0	37,0	38,4	52,6	35,6
Друго	3,3	6,5	6,7	9,3	10,7	3,5	6,9

Планирање на работна сила и вработување е посебно интересна тема за сертификациона програма за испитаниците од приватните компании со 100% странски капитал. Развој на ЧР е потенцирана тема за испитаниците од акционерските друштва и невладините организации. Системот на наградување е повеќе спомнуван кај приватните компании со 100% странски и мешан капитал како и кај акционерските друштва. Испитаниците од невладините организации повеќе од останатите ја потенцираат важноста на менаџирање со ризици како тема на сертификациона програма.

# Теми на програма за сертификација

21

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Стратешки менаџмент	68,4	44,9	68,4	60,0	66,7	48,6	42,4	52,0	36,7	46,5
Планирање на работна сила и вработување	63,2	61,2	50,0	75,0	33,3	72,9	65,7	76,0	66,7	63,1
Развој на ЧР	59,2	57,1	50,0	65,0	50,0	58,6	48,5	72,0	40,0	45,5
Систем на наградување	48,7	36,7	42,1	70,0	66,7	55,7	48,5	68,0	40,0	56,6
Работни односи и законска рамка	51,3	32,7	39,5	55,0	33,3	48,6	34,3	60,0	37,8	40,4
Менаџирање со ризици	48,7	30,6	39,5	25,0	16,7	42,9	38,4	36,0	40,0	42,4
Друго	5,3	2,0	7,9	5,0	33,3	4,3	3,0	4,0	2,2	11,1

## Префериран облик на посета на програма за сертификација

22



Префериран облик на посетување на програма за сертификација е **можноста за online подготвителни часови и online полагање на тестот** – 36% од испитаниците се изјасниле за ваков облик. Исто така атрактивен облик е **посетување на часови и потоа полагање на тестот (paper based)** – 27%.

# Префериран облик на посета на програма за сертификација

23

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладинa организација/Асоцијација, АД	Друго
Посетување на подготвителни часови и потоа полагање на тестот (paper based)	29,0	27,3	26,7	29,6	27,7	24,6	24,8
Посетување на подготвителни часови, а потоа online полагање на тест	15,2	5,2	20,0	18,5	21,4	26,3	15,8
Можност за online подготвителни часови и потоа полагање на тестот (paper based)	12,4	13,0	15,0	5,6	7,1	12,3	15,8
Можност за online подготвителни часови и online полагање на тестот	36,2	45,5	30,0	37,0	36,6	26,3	34,7
Полагање на сертификациски тест (paper based) без посетување на подготвителни часови	1,4	3,9	5,0	3,7	4,5	1,8	5,9
Online полагање на сертификациски тест без посетување на подготвителни часови	5,7	5,2	3,3	5,6	2,7	8,8	3,0

Испитаниците од државните институции како и од невладините организации повеќе од останатите преферираат посетување на подготвителни часови а потоа online полагање на тестот. Испитаниците од приватните компании повеќе од останатите преферираат можност за online часови и потоа полагање на тестот (paper based).

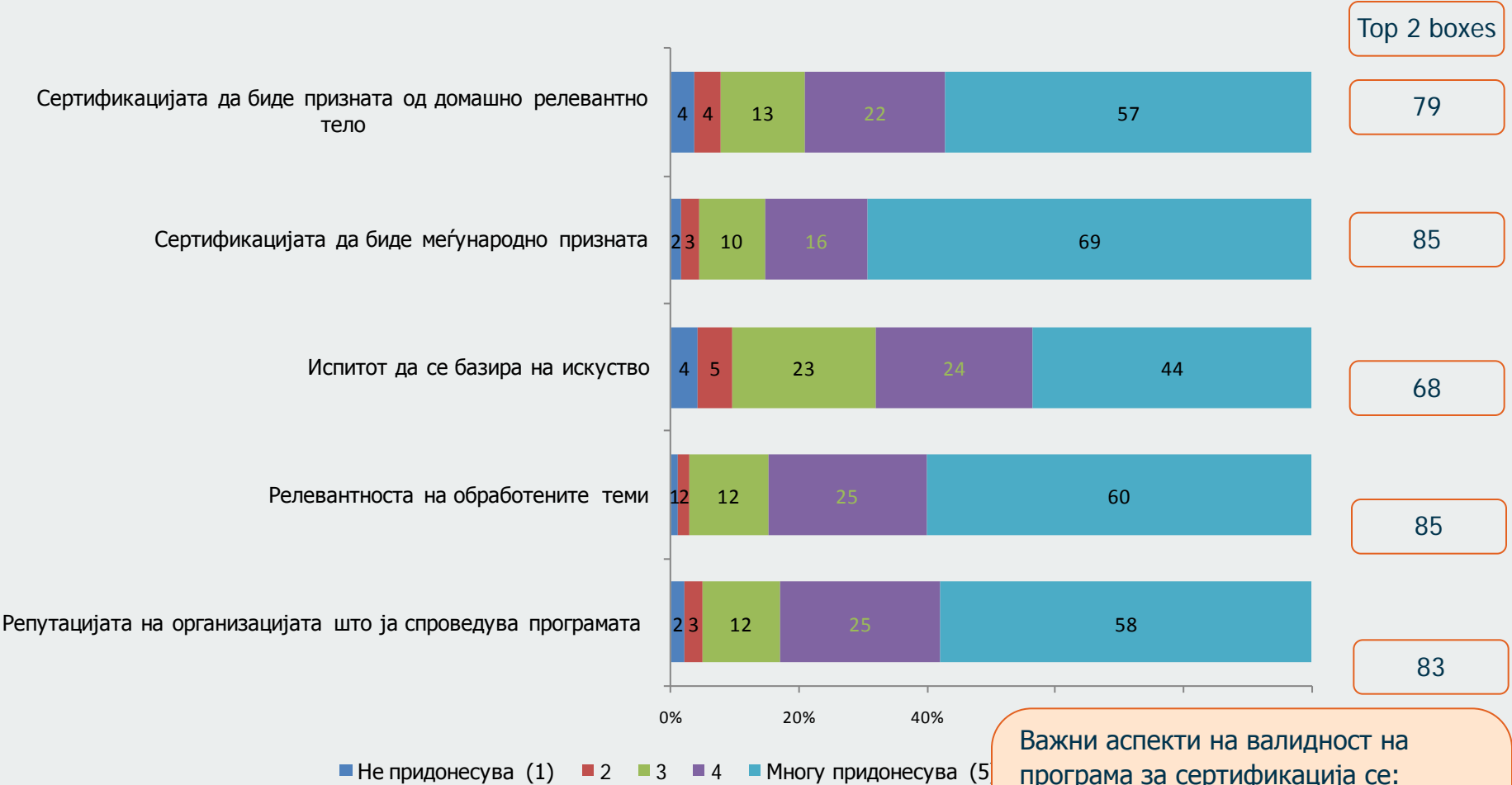
# Префериран облик на посета на програма за сертификација

24

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Посетување на подготвителни часови и потоа полагање на тестот (paper based)	32,9	28,6	18,4	20,0	16,7	28,6	33,3	16,0	30,0	24,7
Посетување на подготвителни часови, а потоа online полагање на тест	15,8	6,1	21,1	20,0	33,3	14,3	16,2	24,0	20,0	17,2
Можност за online подготвителни часови и потоа полагање на тестот (paper based)	9,2	26,5	18,4	20,0	16,7	8,6	11,1	4,0	13,3	8,6
Можност за online подготвителни часови и on line полагање на тестот	35,5	32,7	34,2	25,0	33,3	40,0	33,3	36,0	31,1	39,9
Полагање на сертификациски тест (paper based) без посетување на подготвителни часови	2,6	0,0	2,6	10,0	0,0	2,9	2,0	12,0	3,3	4,0
Online полагање на сертификациски тест без посетување на подготвителни часови	3,9	6,1	5,3	5,0	0,0	5,7	4,0	8,0	2,2	5,6



# Валидност на сертификацијата



Важни аспекти на валидност на програма за сертификација се: **меѓународна признатост, релевантност на обработените теми и репутацијата на организацијата што ја спроведува.**

Q7. Од што зависи валидноста на една програма за сертификација во областа на човечките ресурси?

# Валидност на сертификацијата

26

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладин организација/Асо цијација, АД	Друго
Репутацијата на организацијата што ја спроведува програмата	80,5	85,7	86,7	87,1	80,8	87,7	80,2
Релевантноста на обработените теми	83,4	85,7	88,3	87,1	85,7	91,2	79,2
Испитот да се базира на искуство	72,9	75,4	60,0	64,8	62,6	71,9	62,4
Сертификацијата да биде меѓународно призната	84,3	83,1	88,3	81,5	85,7	89,5	86,2
Сертификацијата да биде призната од домашно релевантно тело	77,2	70,2	73,3	83,4	85,7	75,4	85,2

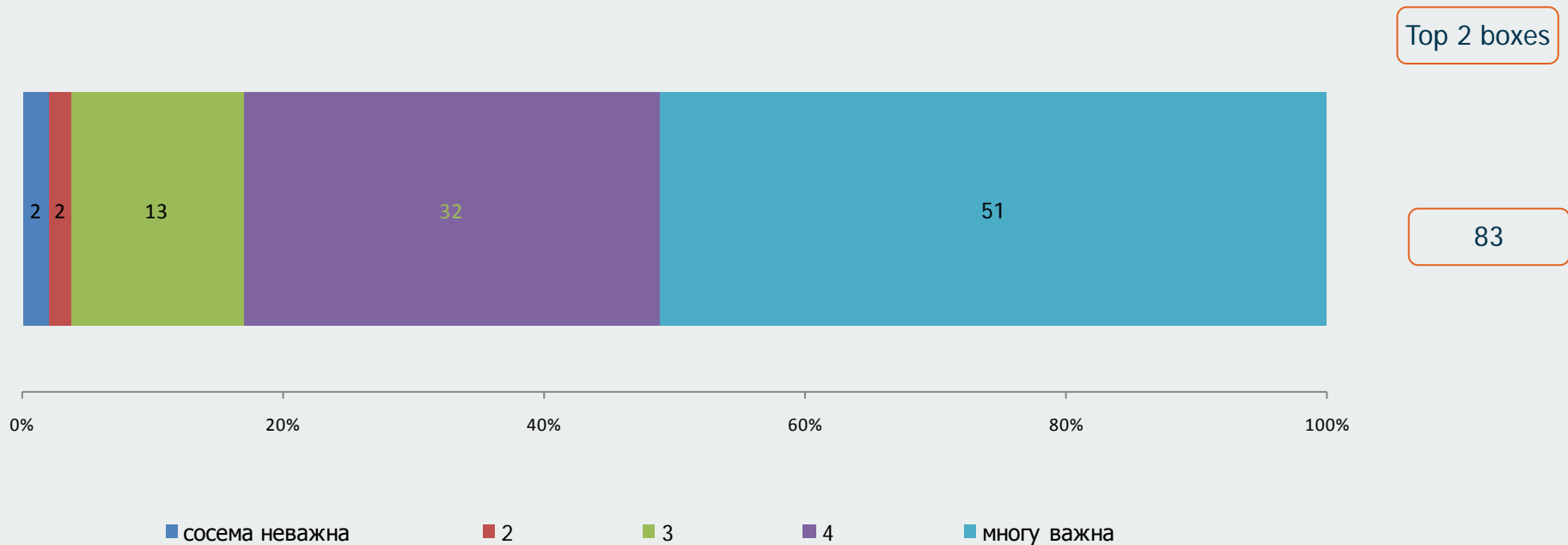
# Валидност на сертификацијата

27

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Репутацијата на организацијата што ја спроведува програмата	78,9	83,7	78,9	85,0	100,0	80,0	88,9	96,0	77,7	82,8
Релевантноста на обработените теми	85,5	81,6	81,6	90,0	100,0	90,0	88,9	84,0	75,6	85,3
Испитот да се базира на искуство	73,7	73,5	71,0	80,0	83,3	71,4	72,7	48,0	54,4	67,1
Сертификацијата да биде меѓународно призната	81,6	81,6	84,2	85,0	100,0	82,8	87,9	100,0	88,9	82,7
Сертификацијата да биде призната од домашно релевантно тело	69,8	71,4	73,6	60,0	50,0	91,4	85,8	92,0	84,4	76,3

# Важност на сертификацијата

28



Половината од испитаниците (51%), сметаат дека програма за сертификација е **многу важна** и дополнителни 32% од нив сметаат дека една таква програма е **важна**. Само 4% се изјасниле дека програмата за сертификација не е важна.

## Важност на сертификацијата

29

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладин организација/Асо цијација, АД	Друго
сосема неважна	1,9	5,2		5,6	0,9	1,8	1,0
2	1,9		3,3		0,9		4,0
3	14,3	10,4	16,7	11,1	10,7	14,0	14,9
4	31,0	32,5	30,0	38,9	38,4	28,1	25,7
многу важна	51,0	51,9	50,0	44,4	49,1	56,1	54,5
TOP 2 BOXES	81,9	84,4	80,0	83,3	87,5	84,2	80,2

Испитаниците од државните институции посебно ја истакнуваат важноста на една програма за сертификација.

## Важност на сертификацијата

30

	Генерален менаџер (CEO)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
сосема неважна	3,9		5,3	10,0		1,4	1,0		1,1	2,0
2	5,3	2,0		10,0					2,2	1,0
3	14,5	12,2	18,4	10,0	16,7	17,1	13,1	4,0	14,4	11,6
4	35,5	26,5	26,3	50,0	50,0	27,1	36,4	24,0	20,0	36,4
многу важна	40,8	59,2	50,0	20,0	33,3	54,3	49,5	72,0	62,2	49,0
TOP 2 BOXES	76,3	85,7	76,3	70,0	83,3	81,4	85,9	96,0	82,2	85,4

Студентите за ЧР сметаат дека програма за сертификација е важна во значително повисок процент од останатите.

# Индивидуални придобивки од програмата за сертификација

31



**Знаењата како и поголемата можност за напредување, нови и подобри работни места се главните придобивки кои испитаниците ги перцепираат како лични придобивки.**

# Индивидуални придобивки од програмата за сертификација

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладина организација / Асоцијација, АД	Друго
подлабоки знаења, усовршувања	22	23	20	17	20	25	25
можност за напредување, можност за професионален напредок	16	16	15	24	15	18	29
не знам	16	18	22	20	19	14	15
конкретни решенија во работата	16	18	13	19	10	12	8
професионална надградба	11	12	12	15	15	9	12
личен развој	11	12	13	11	13	11	10
искуство	13	8	12	6	8	7	11
потврда за знаење	9	10	10	15	4	12	8
професионалност	7	8	7		8	11	8
подобар и полесен менаџмент	7	4	2	6	4	5	1
ништо особено	2	6	5	6	3	2	3
самодоверба	3	5	7	2	1	4	1
можност за вработување	1	3	2			4	8
повисока плата	2			2	1		1
квалитет во работата		1	2		2		1
задоволство	0,5			2	2		
креативност	0,5				1		



# Индивидуални придобивки од програмата за сертификација

	Генерален менаџер (CEO)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за чр	Невработен о лице	Друго
подлабоки знаења, усовршувања	24	20	21	25	17	26	23	20	29	17
можност за напредување, можност професионален напредок	9	10	16	25		14	19	20	24	23
не знам	17	20	16	10		20	21	12	19	15
конкретни решенија во работата	14	16	21	15	17	14	12	8	9	15
професионална надградба	14	8	5	20	17	19	13	12	9	12
личен развој	9	22	13	5	50	7	6	16	8	15
искуство	9	12	5	5		11	8	4	14	11
потврда за знаењата	11	6	16	20		11	10	8	6	8
професионалност	4	8	11	10		3	9	4	7	8
подобар, полесен менаџмент	11	2	5		17	1	6		1	5
ништо особено	4			10		7	5	4	1	3
самодоверба	3	8	5			1	2	8	3	2
можност за вработување		4							10	3
повисока плата	3	2					1			3
квалитет во работата						1	3			
задоволство	1						1	4		
креативност							1			

# Организациски придобивки од програмата за сертификација

34



**Како главни организациски придобивки од програмата за сертификација се гледаат -**

**професионалниот ЧР оддел во компанијата, како и целокупната зголемена ефикасност на истата рефлектирана низ ефикасноста на вработените заради нивна правилна селекција.**

# Организациски придобивки од програмата за сертификација

35

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладинска организација / Асоцијација, АД	Друго
професионалност од ЧР одделот	14	26	18	17	13	26	15
ефикасност на компанијата, зголемена ефикасност, профит	19	12	13	13	13	21	11
зголемена ефикасност на вработените	10	13	18	6	13	9	12
ефикасност од ЧР одделот	14	13	7	13	9	11	10
подобра селекција на вработени	9	13	23	6	14	11	7
големи, огромни	9	10	7	11	8	4	8
квалитетен кадар, квалитет во работата	5	4	5	4	8	2	7
подобри односи помеѓу вработени	4	4		4	4	2	3
полесно менаџирање	4	1	2		4	7	2
правила, администрација на правилата, стандарди	3	5	5		1	5	3
во тренд со светските стандарди	3	1	2	2	2	7	1
развој на ЧР одделот и вработените	1	3			4	2	4
успешност, успешна организација	3	3		2			1
искуство, размена на искуства	1	1		6	3		
имиџ, репутација на компанијата	1		2		3	4	
лични добивки	1			2	2		2
унапредување на процесите	1	1	2	2	1		
подобри меѓучовечки односи	2				1	2	
промоција на компанијата	1	1	2		2		
задоволство на вработените	1		2		1		
да се задржи кадарот	0		2		1		
меѓуетничка толеранција	0				1		
усогласување на цели	0	1					
примена на знаења надвор од земјата							1
никакви посебни придобивки	3	5	8	4	4	5	5
не знам	17	10	22	22	20	16	30

Q10. Кои би биле придобивките за организацијата за која што работите?

# Организациски придобивки од програмата за сертификација

36

	Генерален Менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот Т менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководите л на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработен о лице	Друго
професионалност од ЧР одделот	14	18	21	30	33	29	9	8	21	15
ефикасност на компанијата, зголемена ефикасност, профит	21	16	18	25	33	11	20	8	9	13
зголемена ефикасност на вработените	18	10	5			11	12	12	11	12
ефикасност од ЧР одделот	7	18	13	10	17	20	6	16	6	13
подобра селекција на вработени	12	14	11		17	13	10	20	8	12
големи, огромни	8	12	16	5		6	12	20	4	6
квалитетен кадар, квалитет во работата	9	2	8	5		9	5	4	4	4
подобри односи помеѓу вработени	5	6		5			2		2	5
полесно менаџирање	1	2	8	5		4	3	4	3	3
правила, администрација на правилата, стандарди	1	6	3	5	17	3	2	4	2	3
во тренд со светските стандарди	3	4	5			1	1		1	4
развој на ЧР одделот и вработените	1	4			17	1			2	3
успешност, успешна организација			3	5		1	2			3
искуство, размена на искуства						4	2		1	2
имиџ, репутација на компанијата	1	2	3						1	3
лични добивки			3			1	2		2	1
унапредување на процесите		2				3	2			1
подобри меѓучовечки односи							2		2	1
промоција на компанијата	3	2								2
задоволство на вработените	1							8		1
да се задржи кадарот	1								1	1
меѓуетничка толеранција	1						1			
усогласување на цели		2		5						
примена на знаења надвор од земјата										1
никакви посебни придобивки	5	2		20		4	3	8	2	6
не знам	17	12	13			16	24	20	36	17

Q10. Кои би биле придобивките за организацијата за која што работите?

# Цена за подготвителни часови

37

	Колкав е износот што сте подготвени да го платите за подготвителните часови.
Minimum	0
Maximum	90000
Mean	5844
Median	3000
Mode	3000
Percentile 25	1000
Percentile 75	6000

**Median:** точка која ги дели податоците во две групи (50% горна и 50% долна група)

**Mode:** е најчесто појавуваната вредност во податоците

**Mean:** е средната вредност (сума од сите поделено со бројот на случаи)

**Percentile:** Точка која означува колкав процент на случаи се под наведената вредност

3000 денари е просечната сума што испитаниците се подготвени да ја платат за подготвителни часови. Износот на сума што се подготвени да ја платат се движи од нула (бесплатно) до 90,000 денари. 75% од испитаниците не се подготвени да платат повеќе од 6000 денари.

# Цена за подготвителни часови

38

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско Друштво	Државна институција	Невладинa организација/Асоцијација, АД	Друго
Minimum	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	60000	50000	30000	30000	90000	30000	75000
Mean	5937	6362	4302	8372	5035	6403	5518
Median	3000	5000	3000	6000	3000	3000	3000
Mode	3000	3000	3000	6000	0	3000	0
Percentile 25	1000	2250	1000	3000	100	1000	78
Percentile 75	6000	7000	6000	10000	6000	6075	6000

# Цена за подготвителни часови

39

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Minimum	0	0	0	0	10	0	0	6	0	0
Maximum	42000	60000	30000	50000	30000	60000	30000	15000	75000	90000
Mean	6746	6187	7150	8415	9802	8066	4613	4873	4961	5158
Median	5000	3000	5000	6000	6000	5000	3000	5000	3000	3000
Mode	6000	6000	6000	6000	10	3000	3000	6000	0	3000
Percentile 25	1000	100	2000	20	1505	1000	1000	1187,5	500	810
Percentile 75	10000	6000	12000	9000	20000	12000	6000	6000	6000	6000

## Цена за полагање на тест

40

	Колкав е износот што сте подготвени да го платите за полагање на тестот?
Minimum	0
Maximum	65000
Mean	4286
Median	2250
Mode	3000
Percentile 25	612
Percentile 75	5750

2250 денари е просечната сума што испитаниците се подготвени да ја платат за полагање на тестот. Износот на сума што се подготвени да го платат се движи од нула (бесплатно) до 65,000 денари. 75% од испитаниците не се подготвени да платат повеќе од 5750 денари.



# Цена за полагање на тест

41

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско Друштво	Државна институција	Невладинa организација/Асоцијација, АД	Друго
Minimum	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	65000	30000	30000	30000	30000	45000	30000
Mean	4259	5237	4253	4539	3306	6635	3297
Median	2000	3000	3000	3000	1750	3000	1800
Mode	3000	3000	3000	3000	1000	1000	0
Percentile 25	905	1000	700	1000	250	1000	10
Percentile 75	5000	6000	6000	6000	5000	6000	5000

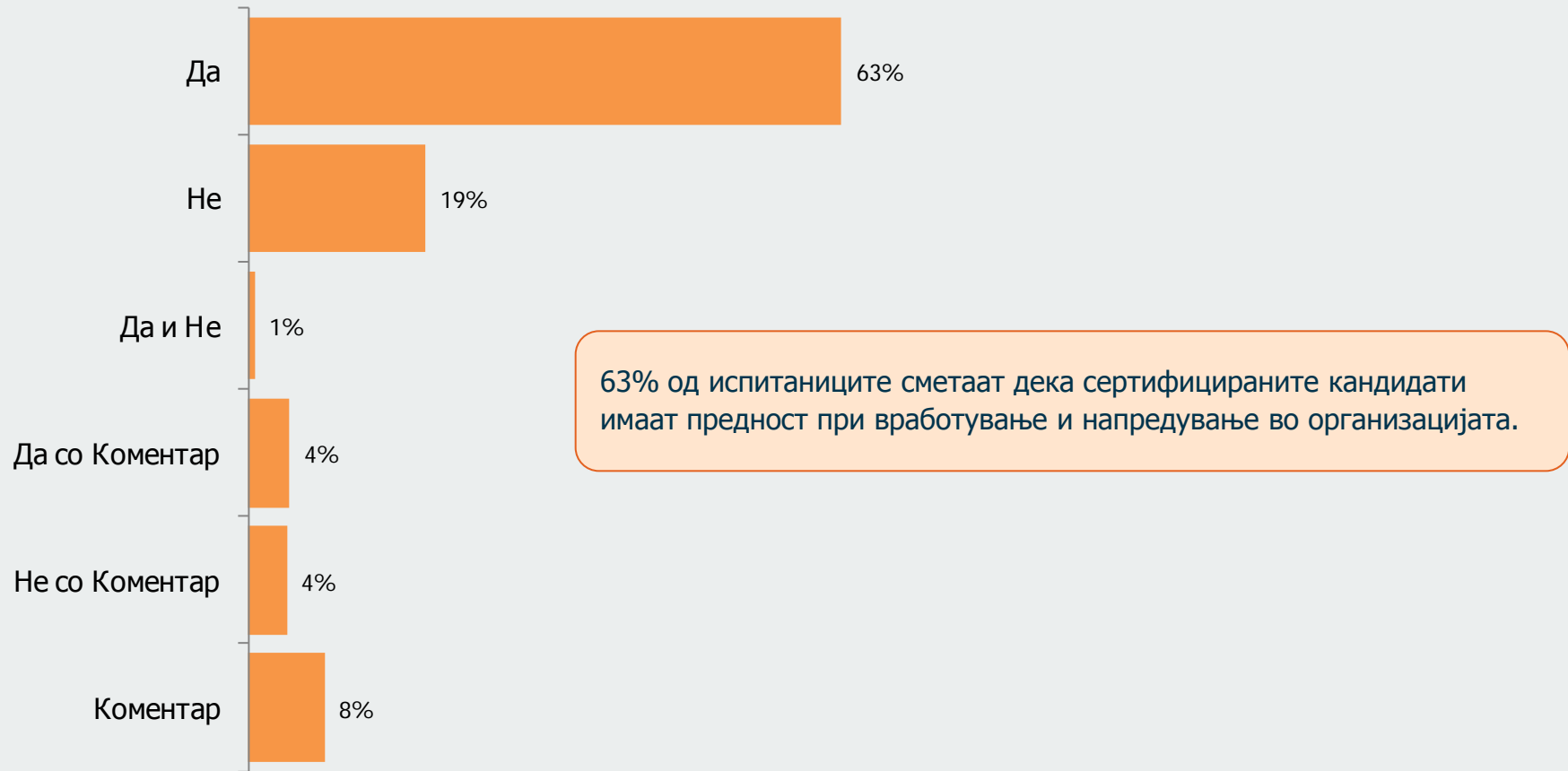
## Цена за полагање на тест

42

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Minimum	0	0	0	0	10	0	0	6	0	0
Maximum	65000	12000	60000	30000	12000	30000	30000	30000	30000	30000
Mean	5803	3114	7589	5795	7002	5122	3551	4688	2698	3889
Median	3000	3000	3000	3000	10000	3000	2000	3000	1000	2000
Mode	3000	3000	3000	6000	10000	1000	3000	1000	1000	3000
Percentile 25	1000	1000	575	503	1505	1000	500	1000	500	500
Percentile 75	6000	4500	6000	8000	11000	7500	5000	6000	3000	5000

# Предност на сертифицираните кандидати

43



## Предност на сертифицираните кандидати

44

	Приватна компанија со 100% домашен капитал	Приватна компанија, со 100% странски капитал	Приватна компанија со мешан капитал	Акционерско друштво	Државна институција	Невладинa организација/Асоцијација, АД	Друго
Да	67,6	68,8	63,3	66,7	58,9	61,4	55,4
Не	16,7	16,9	20,0	13,0	25,0	24,6	17,8
Да и Не	0,5					1,8	3,0
Да со Коментар	3,3	10,4	3,3	1,9	3,6	3,5	5,9
Не со Коментар	3,8	1,3	6,7	5,6	6,3	1,8	4,0
Коментар	8,1	2,6	6,7	13,0	6,3	7,0	13,9

Процентот на испитаниците кои сметаат дека сертифицираните кандидати имаат предност при вработување и напредување во организацијата е поголем кај оние што работат во приватни компании со 100% домашен и 100% странски капитал.

## Предност на сертифицираните кандидати

45

	Генерален менаџер (ЦЕО)	Личен асистент на генералниот менаџер	Извршен директор	Директор за човечки ресурси	Помошник директор за човечки ресурси	Раководител на сектор за човечки ресурси	Вработен во одделот за човечки ресурси	Студент за ЧР	Невработено лице	Друго
Да	72,4	71,4	52,6	55,0	50,0	60,0	70,7	76,0	60,0	59,1
Не	18,4	12,2	23,7	30,0	33,3	22,9	18,2	8,0	18,9	18,7
Да и Не	1,3								1,1	1,5
Да со Коментар	1,3	4,1	7,9	5,0	16,7	5,7	4,0	8,0	4,4	4,0
Не со Коментар	2,6	6,1	2,6	5,0		2,9			2,2	8,6
Коментар	3,9	6,1	13,2	5,0		8,6	7,1	8,0	13,3	8,1

Генералните менаџери, вработените во одделот за ЧР и студентите за ЧР, повеќе од останатите, сметаат дека сертифицираните кандидати имаат предност при вработување и напредување.



## HUMAN AND INSTITUTIONAL DEVELOPMENT PROJECT



Оваа анализа е подготвена од страна на Теодора Лазетиќ, во соработка со Програмата на УСАИД за човеков и институционален развој со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД).

Мислењата, изразени во оваа анализа, му припаѓаат на авторот и не ги изразуваат ставовите на Агенцијата на САД за меѓународен развој или на Владата на Соединетите Американски Држави.