



ЧОВЕЧКИ КАПИТАЛ



⇒ **10 совети за подобрување на посветеноста на вработените!**

Гвинет Ледербароу, стр. 39



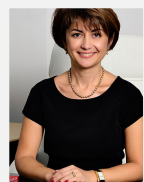
⇒ Одблиску со г. Рок Жупанчич, Телеком Словеније

Компаниите треба да се во чекор со трендовите! стр. 44



⇒ **Што донесоа измените на Законот за минимална плата?**

Ангел Димитров, ОРМ стр. 47



⇒ Одблиску со г-ѓа Миглена Узунова Цекова, М-ТЕЛ Бугарија

Најважно е да ја сакате работата која ја работите! стр. 46

Почитувани членови, соработници, пријатели и читатели,

Заедничките идеи, визији и замисли ги преточивме во новото издание на нашето електронско списание “Човечки капитал”. Во овој број, со кој заокружуваме еден цел календарски циклус, имаме задоволство да Ве информираме и потсетиме на активностите на Македонска асоцијација за човечки ресурси и на нашите заеднички достигнувања. Во најголем дел даваме ретроспектива на настаните кои се одржаа во изминатиот период од последното издание на нашиот електронски весник.

Особено внимание заслужува нашиот најпрепознатлив бренд – традиционалната годишна меѓународна конференција за човечки ресурси, на која сме особено горди. Таа го привлекува вниманието на се поголем број на учесници од земјава и регионот. Во овој број, сите оние кои немаат можност да присуствуваат или да се запознаат преку бројните објави и написи во медиумите, ќе можат да се запознаат со настаните на конференциите во 2016 година, одржана во хотелот Мериот во Скопје, и во 2017 година одржана во хотелот Александар Палас во Скопје. Од година во година, овој настан е сè повисоко на картата на HR настани во регионот и пошироко, со потврден квалитет и сè поголема посетеност.

Не ги изоставивме и сопствените иницијативи, како што е наградата “HR менаџер на годината”, која оваа година беше доделена по трет пат од нејзиното воведување. Понатаму, редовните полуформални средби именувани како “HR кафе & Networking”, кои се сè попосетени од нашите драги членови и соработници и од кои се почесто прилегуваат убави приказни и долгорочни пријателства и соработки. Донесуваме и интервјуа со HR професионалци, кои ни ги пренесуваат своите искуства и постигнувања во менаџирањето со луѓето.

И во ова издание, ќе имате можност да ги прочитате стручните статии на наши членови, кои обработуваат интересни актуелни теми и споделуваат искуства, овојпат со акцент на личниот и професионалниот развој.

Се надеваме дека темите ќе го привлечат Вашиот интерес и дека ќе уживате во читањето!

*Со почит,
Редакцискиот тим на
“Човечки капитал”*

МАЧР - денес и утре

- 4** Реализирани активности на МАЧР
(09/2016– 08/2017)
- 4** 9. Интернационална HR конференција - 2017
- 11** МАЧР проекти
Избор на HR менаџер на годината 2016 и 2017
- 13** HR-кафе & Networking,
редовни месечни настани на МАЧР
- 20** Стратегиска работилница – 2017
- 21** 8. Интернационална HR конференција - 2016
- 26** Проектни активности
- Развивање на новата генерација лидери и менаџери преку применето знаење!
- Еразмус Плус програма
 - Young Professionals! Say No to bullies!
↗ Семинар 11/2016
↗ Тренинг 02/2017

HR Интервју ...одблиску со...

- 44** Рок Жупанчич, Телеком Словенија
- 46** Миглена Узунова Цекова, М-Тел Бугарија

Стручни трудови и статии од наши членови

- 29** Инвестирање во развој на менаџерските вештини – клучна компонента за траен успех во управување со човечките ресурси
↗ м-р Сашка Тодоровска
- 31** Обид за кариерна промена: Како да ја најдете најдобрата верзија од себе?!
↗ м-р Ана Салтирова Давидовски
- 33** Развој на креативноста на лично ниво, развој на меките вештини
↗ д-р Елица Перчинкова
- 37** Организационски системи – Еден друг поглед на организацијата
ЛУЃЕТО СЕ БИЗНИСОТ, БИЗНИСОТ Е ЛУЃЕТО!
↗ Марина Анчевска
- 39** Десет совети за подобрување на посветеноста на вработените
↗ Гвинет Ледербароу, МБА
- 42** Дигиталната интелигенција ја зголемува продуктивноста
↗ проф. д-р Марко Кести

HR Актуелности

- 47** Што донесоа измените во Законот за минимална плата?
↗ Ангел Димитров, ОРМ
- 52** Претстојни настани

9. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “The best HR Solutions for Facing Challenges in the Fast Growing Industries”

Одржана на 31 мај—1 јуни 2017, хотел “Александар Палас”

Оваа 2017 година, изборот за главна тема на која се зборуваше за време на деветтата конференција за човечки ресурси, беше “Најдобрите HR решенија за соочување со предизвиците во брзорастечките индустрии”. Настанот традиционално се одржа во организација на Македонската асоцијација за човечки ресурси, а оваа година во партнерство со Вработување.ком.

“Растечките бизниси имаат тенденција да го менуваат начинот на работа. Различни проблеми и можности бараат креативни и иновативни решенија. Она што функционирало добро пред една година, сега можеби веќе не е најдобриот пристап. Препознавањето и надминувањето на предизвиците поврзани со растот се од суштинско значење за бизнисот да продолжи да расте и да просперира”, вели Христина Лозаноска, претседател на Македонската асоцијација на човечки ресурси.



Рок Жупанчич, директор за човечки ресурси во Телеком Словеније, зборуваше на тема “Како ефективното лидерство и системот за управување со перформанси влијаат врз задржување на талентите во компанијата”. Тој ги пренесе искуствата и практиките кои се применуваат во Телеком Словеније за задржување и привлекување на талентирани вработени во време на промени.

“На крајот на 2015 прифативме нова бизнис стратегија и решивме да влеземе во нов бизнис со електрика. Ако решите да ја менувате стратегијата, ви требаат нови компетенции во компанијата и нова бизнис култура. При промена на бизнис културата, две работи се многу важни – ефективно лидерство и систем за управување со перформансите. Развивањето лидери е клучна стратешка алатка за подобрување на продажбата и другите бизнис цели. Но, само добро лидерство не е доволно. Потребен е ефективен систем за управување со перформансите. На крајот на денот, главна цел на секоја компанија треба да биде задоволни работници”, сподели Жупанчич.



За Дигитален HR и неговата моќ за трансформација на успехот зборуваше Зејнеп Мине Алптекин, консултант од Турција, која има 17 годишно искуство во областа на човечки ресурси. Алптекин вели сека кога сè се менува во оваа дигитална ера, треба да се трансформираат и



(продолжува)

Студиска програма на втор циклус студии

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ ВО СКОПЈЕ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ - СКОПЈЕ

СТРАТЕГИСКИ МЕНАѢМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ едногодишни студии

ВАЖНИ ДАТУМИ:

Пријавување на кандидати
8 - 22 јануари 2018

Запишување на кандидати
29 - 30 јануари 2018

Почеток на наставата
15 февруари 2017

Изведување на наставата
Петок 16:30-20:30 часот
Сабота 10:00-14:00 часот

КЛУЧНИ КАРАКТЕРИСТИКИ

- Студиска програма дизајнирана по примерот на студиските програми на најреномираните европски и светски универзитети.
- Конкретна ориентација кон стратегиските и меѓународните аспекти на управувањето на вработените во компаниите и во јавните институции.
- Настава базирана на најновите научни достигнувања и теоретски концепти.
- Примена на најсовремени методи за изведување на проектно-ориентирана интерактивна настава со анализа на студии на случај и примери од практиката на светски успешните компании.
- Реномирани професори од областа на организациските науки и подрачјето на менаџментот на човечки ресурси.
- Ангажирање на експерти и професионалци во областа на менаџментот на човечки ресурси од земјата и странство.
- Соработка со професионални асоцијации од областа на човечките ресурси.



ЦЕЛИ НА ПРОГРАМАТА

Со усвојување на сознанијата од оваа студиска програма, се очекува студентите да бидат способни да ја унапредуваат својата професија, да можат на иновативен и претприемнички начин да придонесат за развој на својата работна средина и бизнис окружување, да ги применуваат принципите на ефикасност и етичност во своето делување и односи со вработените, и да бидат способни и отворени за прифаќање и брзо приспособување на организациските промени кои ги наметнува денешното глобализирано и динамично работење.

РАБОТНИ МЕСТА ЗА КОИ СЕ ОСПОСОБУВААТ МАГИСТРАНТИТЕ

- Дипломирани студенти;
- Менаџери или професионалци вработени во одделите за човечки ресурси во приватните компании;
- Претприемачи и линиски менаџери кои според описот на работните задачи се задолжени и за менаџмент на човечки ресурси;
- Директори, раководители или службеници одговорни за менаџментот на човечки ресурси во државни институции, државни агенции, во општините и во сите оние институции во кои се извршуваат некои од основните МЧР функции како вработување, обука и развој и односи со вработените;
- Вработени во агенции за посредување при вработување, центри за обука и кариера, консултантски куќи;
- Вработени во образовни институции како предавачи или истражувачи во оваа област.

УСЛОВИ ЗА ЗАПИШУВАЊЕ

Услов за запишување претставува завршен прв циклус студии со времетраење од 8 семестари или најмалку 240 кредити. Факултетот нуди програма по Стратегиски менаџмент на човечки ресурси и за двегодишни студии за која услов за запишување претставува завршен прв циклус студии со најмалку 180 кредити (подетално за оваа програма можете да најдете на веб страната на Факултетот).

НАЧИН НА ФИНАНСИРАЊЕ

Студиите се врз база на самофинансирање и чинат вкупно 2.000 евра во денарска противвредност. Цената на секој семестар е 500 евра (2 x 500 евра). Пријавувањето и одбраната на магистерскиот труд е 1000 евра во денарска противвредност. Пријавувањето на испитите се 25 евра во денарска противвредност.

ДОКУМЕНТИ ЗА ПРИЈАВУВАЊЕ

1. Пријавен лист за запишување на УКИМ и уплата од 50,00 ден административна такса;
2. Електронска пријава (www.upisi.ukim.edu.mk);
3. Копија од уверение за завршени четиригодишни додипломски студии (заверена на нотар);
4. Потврда за активно познавање странски јазик (заверена на нотар);
5. Кратка биографија (CV);
6. Извод од матична книга на родени (оригинал, без разлика на датумот на издавање);
7. Уверение за државјанство (оригинал, без разлика на датум на издавање).

Детални информации за условите за запишување, потребната документација, организацијата и временскиот распоред на студиите, заинтересираните кандидати може да ги добијат на следниов [линк](#) или **Студентски прашања (02) 3286-829**

КОНТАКТ:

Проф. д-р Љупчо Ефтимов (eftimov@eccf.ukim.edu.mk) (02) 3286-875
Проф. д-р Стојан Дебарлиев (stojan@eccf.ukim.edu.mk) (02) 3286-916

9. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “The best HR Solutions for Facing Challenges in the Fast Growing Industries”

Одржана на 31 мај—1 јуни 2017, хотел “Александар Палас”

“Дали знаете што се случува во 60 секунди на Интернет? Се праќаат 452.000 твитови, 900.000 логирања на Facebook, 3,5 милиони пребарувања на Google, се праќаат 156 милиони мејлови, се трошат 751.522 долари онлајн...



Човечките ресурси треба да се соочат со менувањето на бизнис потребите и развојот на работната сила и да се адаптираат на промените. Технологијата го менува начинот на кој работиме и комуницираме. Дигиталната технологија во човечките ресурси носи промени во три клучни работи: овозможување на нови пристапи кон обезбедување на HR услуги; воведување демократизација во менаџирањето на таленти и овозможување на човечките ресурси да функционираат повеќе како маркетинг. Со промените во човечките ресурси, оваа област ќе биде поцентрализирана во бизнисот. Сè ќе биде поразлично од човечките ресурси какви што ги знаеме денес”, рече Алптекин.

Професорите Лесли Самози и Крис Лиасидес од Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд, Сити колеџ, Грција, се редовни гости-спикери на годишната интернационална HR конференција.

Двајцата професори преку заедничка и интерактивна презентација ја отворија темата за тоа како менаџментот со човечките ресурси повторно да се врати на врвот.



„Човечките ресурси е наука каде се случуваат многу промени, постојано се движи напред и се појавуваат нови трендови кои треба задолжително да се знаат. Вистинските професионалци за човечки ресурси треба да поседуваат и бизнис вештини освен основните за човечки ресурси. Ова е тренд кој најверојатно ќе продолжи



и во наредните години. Затоа, ние преку нашето излагање ќе ги натераме

учесниците на конференцијата да размислат кои се и што сакаат. Ќе откриеме некои скриени елементи за тоа како менаџментот со човечки ресурси да се искачи на врвот. Преку дискусија и интеракција со учесниците, ќе се отворат некои многу важни прашања како што се тежкотиите при остварување на оваа цел и како таа може да се постигне“, гласеше дел од најавата на професорите. (продолжува)

9. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “The best HR Solutions for Facing Challenges in the Fast Growing Industries”

Одржана на 31 мај—1 јуни 2017, хотел “Александар Палас”

Меѓу предавањата се направи кратко освежување и анимирање на публиката со панел дискусијата на која како панелисти се јавија генерални директори и менаџери на дел од најголемите компании во Македонија: г-ѓа Букет Геречи, Извршен директор и член на Управен одбор - Халкбанка, г. Илија Секуловски, Извршен директор - СЕМОС групација, г. Миливоје Ѓорѓевиќ, Ко-сопственик - FX3X, г. Војдан Јорданов, Сениор консултант & раководител за развој на бизнисот (ко-сопственик) - РСМ Македонија, г. Есер Џевахир, член на Управен одбор - Sevahir Holding.



Темата на која дискутираа панелистите беше **“Предизвиците со луѓето (човечкиот фактор) во брзорастечките индустрии – перспектива на извршните директори”**.

Од Италија, како гостин говорник ни дојде, д-р Масимилиано Санторо, културолошки



антрополог и “коуч”, кој се осврна на темата како мозокот реагира на предизвици.

“Времињата се менуваат. Ние се менуваме, животот се менува, бизнисот се менува. Зошто луѓето имаат отпор кон промените? Затоа што се плашат дека веќе нема да бидат тоа што се. Се плашат од неуспех, од тоа дека ќе останат без простор во компанијата во којашто работат, се плашат од победи, повеќе се плашат од успех отколку од пораз. Дали знаете како ги донесуваме одлуките во животот, рационално или интуитивно? Дури 95% од одлуките ги донесуваме интуитивно, а за да може мозокот да прифати промена, потребни му се еден до два месеца”, рече Санторо.



Римац
 Аутомобили е компанија што не троши пари за маркетинг и реклами, а извршниот директор Мате

Римац, кој е многу популарен во Хрватска, не дава интервјуа за хрватските медиуми. За комуникација, оваа компанија најчесто ги користи социјалните медиуми, а внимание привлекува и преку учество на различни конференции, организирање на тури во погоните, учество на саеми за кариера... Како регрутираат кадар? За Ацо Момчиловиќ, директор за човечки ресурси во оваа хрватска компанија, главен канал се социјалните медиуми.

“Неодамна имавме ревизија на планот за регрутација и планираме во следните неколку месеци да примиме 70 луѓе, што е голема работа за мал оддел за човечки ресурси. Сега сме околу 200 вработени. Најмногу ќе ни требаат инженерски позиции, што тешко се наоѓаат, па можеби во иднина ќе ја таргетираме и вашата земја”, најави Момчиловиќ.

(продолжува)

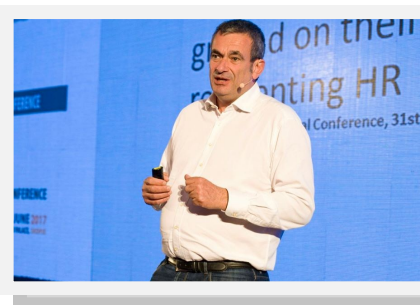
9. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “The best HR Solutions for Facing Challenges in the Fast Growing Industries”

Одржана на 31 мај—1 јуни 2017, хотел “Александар Палас”

За тоа дека живееме во свет на креативни и интелегентни луѓе од кои на повеќето им е тешко да се воочат и да се препознаат, за тоа како да се привлечат и задржат талентите нудејќи неколку практични начини и примери, зборуваше сопственичката на хрватската компанија Mamforce, Дијана Кобашиќ.



Ксавиер Молини, шеф на одделот за човечки ресурси на француската компанија Photobox, се осврна на промените на очекувањата на вработените во компаниите.



“Живееме во многу конектиран свет, имаме наплив од информации. Во 19 век, приливот на информации бил

еквивалентен како да се прочита еден дневен весник за целиот животен век. Денес сме преплавени со информации. Но главната работа не е да дојдеме до информации, туку да дојдеме до важните информации. Се проширија и границите. Сега работиме од секаде, за секаде. Променети се и очекувањата на вработените. Генерациите што доаѓаат (Y и Z) имаат различни вештини, вредности, амбиции и очекувања од светот. Генерацијата Boomers (1946-1964) е генерација на искуство, на градење релации, ориентирана кон пружање услуги, за нив процесот е пред резултатите, не го сака конфликтот. Генерацијата X (1965-1977) е технолошки писмена, не се плаши од авторитет, креативна и скептична. Генерацијата Y (1977-1989), позната и како Милениалс, постојано ги проверува мејловите, информациите, постојано се на Интернет. Тие го претставуваат светот. Ако сакаме компаниите да ги исполнат очекувањата на клиентите, треба да ги прифатиме нивните идеи. А некогаш имаат луѓе идеи. Тие се тимски ориентирани, “мултитаскери” со глобален ум. Тука е и генерацијата Z, која е зависник од социјални медиуми, не признава авторитет и класично менаџерско однесување, тие се љубопитни и многу добро информирани”,
 (продолжува)
 констатира Молини.



Покрај направениот осврт на првиот ден од страна на Христина Лозаноска и претходниот претседател на ЕАПМ, г.

Филипо Абрамо, вториот ден го отвори, наградената менаџерка за човечки ресурси за 2016 година во Бугарија, Миглена Узунова – Цекова од Mobitel EAD.

Темата на која се обрати беше “Програми за препознавање и нивната додадена вредност”.



Според неа, препознавањето е од најголема важност за ангажираност на вработените, и го сподели нејзиното искуство со ваквите програми кои се имплементирани во Mtel и кои се резултатите од имплементацијата.

9. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо
 “The best HR Solutions for Facing Challenges in the Fast Growing Industries”

Одржана на 31 мај—1 јуни 2017, хотел “Александар Палас”

Жерард О’Донован, говорник и коуч од Британија, зборуваше за комбинација од лидерство и коучинг.

“Светот во кој живееме има потреба од лидерство и коучинг. Живееме во свет што се



менува. Предвидувам дека следните седум години светот значително ќе се промени. А коучингот ги менува луѓето, им помага да се надградуваат, да растат, да креираат... Коучингот е нешто што доаѓа. Магазинот *Fortune* пред две години напиша дека луѓето не ги напуштаат компаниите, туку ги напуштаат менаџерите. А ќе ви кажам кого никогаш нема да го напуштат луѓето – инспиративен лидер. Да зборуваме за лидерството. Што имаат лидерите? Визија. Визија да ги видат своите тимови, компании, земји на поинаков начин, да сакаат да постигнат повеќе, да остават повеќе наследство зад себе... Што друго имаат големите лидери? Добри се во комуникација. Следно, лидерите имаат интегритет, луѓето им веруваат. Лидерите имаат отворени умови, сакаат да учат, да се менуваат, да растат. Ова се квалитети на лидерите”, рече О’Донован.

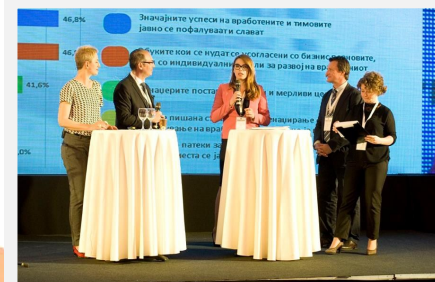
За најновите трендови во регрутирање вработени зборуваше Игор Жоња, извршен директор на интернет страната за вработување Мој Посао од Хрватска, кој воедно ја најави и идната соработка со Вработување.ком.



Дарко Велков, директорот на Вработување.ком, пак, излезе со факти извадени од оваа платформа, за тоа што се случува и ќе се случува на

пазарот на трудот, што е многу важно за сите сопственици на компании и за менаџерите на човечки ресурси. Според аналитиката на оваа платформа, топ пет позиции со најмногу објавени огласи на она што се барало во Македонија 2016 и на почетокот на 2017 се: продажбата на прво место, потоа возачи, курири, дистрибутери, на трето место е кадар во угостителство, комерција на четврто и работници за во магацин. По индустрии, најмногу објавени огласи има во индустријата за малопродажба, потоа угостителство, ИТ, трговија и дистрибуција и на петто место е производство. Најмногу добиени апликации по работна позиција има од областите: продажба, дистрибуција и возачи, комерцијалисти, магацин и администрација. Како дефицитарен кадар минатата година и на почетокот на оваа година, во топ пет се: текстилни работници, осигурителни агенти, кол оператори, кадар за во угостителство, технички персонал (заварувачи, лимари итн.) и ИТ кадар. Предвидувањата за 2017 се дека продажбата ќе биде многу дефицитарна позиција, ќе се бараат осигурителни агенти, кол оператори, ИТ

профили, инженери, фризери, козметички работници и медицински специјалисти.



(продолжува)

9. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “The best HR Solutions for Facing Challenges in the Fast Growing Industries”

Одржана на 31 мај—1 јуни 2017, хотел “Александар Палас”

На Конференцијата беше доделена наградата HR менаџер на годината. За 2016 година наградата ја доби м-р **Стефан Јовановски**, директор за човечки ресурси во компанијата оне.Вип.

Филипо Абрамо, поранешен претседател на Европската асоцијација за човечки ресурси беше прогласен за почесен член и поддржувач на Македонската асоцијација за човечки ресурси.

Покрај оваа награда, беше доделено уште едно вредно признание од страна на сопственикот на Вработување.ком г. Дарко Велков, кое го доби компанијата Џонсон Мети за најпосетован огласувач на електронскиот портал Vrabotuvanje.com, во минатата 2016 година. Согласно информациите од софистицираниот софтвер за бизнис интелигенција со кој располага Vrabotuvanje.com, наградениот оглас имал над 290 000 посети. Наградата ја прими Дејан Тодоровски од Џонсон Мети.



Галеријата на фотографии од гала вечерта може да се видат овде: <http://bit.ly/2tgJIHj>

Овогодишната конференција беше помогната и поддржана од поголем број на компании и организации, меѓу кои: РСМ Македонија, Меѓународниот факултет на Универзитетот Шефилд, Сити Колеџ, С&Т Македонија, Шпаркасе Банка, Триглав Осигурување, Веро, Академија за банкарство и информатичка технологија, Семос, Алкалоид АД Скопје, Економски факултет – Скопје при Универзитет Св. Кирил и Методиј, Noble Manhattan Coaching, ВВ Тиквеш, Кроација Осигурување/Живот, КИА Моторс и Програмата за зголемена вработливост – ИМЕ.



Презентации - линк

Доделена наградата за HR менаџер на 2016 година!

Македонската асоцијација за човечки ресурси (www.mhra.mk) по трет пат ја додели наградата HR менаџер на годината! Овој пат за 2016 година наградата заслужно ја доби **м-р Стефан Јовановски**, директор за човечки ресурси во компанијата оне.Вип.

Годинава, доделувањето на наградата се одржа на посебен специјален настан во присуство на повеќе од 150 гости, претставници на академската и бизнис заедницата во рамки на одржаната 9та интернационална конференција за човечки ресурси, на која наградата му беше врачена од страна на претседателката на Македонската асоцијација за човечки ресурси, Христина Лозаноска. За доделувањето на наградата, одлучуваше Комисија составена од еминентни личности од професијата менаџмент со човечки ресурси, членови на МАЧР, а согласно пропишани и јавно објавени критериуми за избор. Г. Јовановски кој е професионалец со 20 годишно искуство во HR окружувањето во телекомуникацискиот сектор, при градењето на својата кариера, се соочува со низа предизвици со стартапи, спојувања и аквизиции, особено минатите години откако стапи правното спојување на трите компании (ОНЕ, ВИП и Близу) и нивните професионални кадри. Период со голема динамика на активности пропратен со постојани промени на околноста под кои се води бизнисот и неколку промени на сопственичката структура. Менаџерската улога и придонес на Стефан, особено минатата 2016 година, се согледува кога компанијата се соочуваше со спојување на три компании, кога владееше неизвесна атмосфера, тој успеа да го одржи стабилен својот сектор, да ги задржи квалитетните работници, да одржи работна атмосфера и мотивирачка работна средина.

Му честитаме на наградата и посакуваме да продолжи по истиот пат!!!!



“Голема чест, но уште поголема одговорност е да се носи титулата најдобар менаџер за човечки ресурси особено пред моите илјада колеги за кои безрезервно тврдам дека се едни од најдобрите на пазарот на труд во Македонија. Без нив и особено моите колеги во одделот немаше да успееме во моментите кога навистина притисокот беше голем и да продолжиме со квалитетна работа на телекомуникацискиот пазар во што и успеавме. Продолжуваме да го следиме чекорот со трендовите и да ги применуваме најсовремените алатки за управување со човечки ресурси во нашата компанија”, изјави Стефан Јовановски.

Македонската асоцијација за човечки ресурси ја воведо наградата “HR менаџер на годината” со цел да се препознае, признае, промовира и да се награди успехот на најпосветениот професионалец во професијата управување со човечките ресурси. Оваа година, огласот повторно ќе биде отворен за номинации за сите заинтересирани кандидати!

Избор на HR менаџер за 2017 година

Почитувани HR менаџери,

Македонската асоцијација за човечки ресурси и оваа година продолжува со процесот на доделување на најголемото признание во областа на Менаџментот на човечки ресурси, односно наградување на најпосветениот и најангажираниот HR менаџер во Република Македонија.

Наградата ја воведовме во 2014 година, со единствена цел 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.

Повеќе информации за процесот на изборот и начинот на номинирање можете да погледнете на www.mhra.mk!

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

Со нетрпение ги очекуваме Вашите номинации!



**“НОВА ИНОВАТИВНОСТ
ВО СВЕТОТ НА
ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ!”**

HR КАФЕ & NETWORKING, редовни месечни настани на МАЧР, спој на корисно и пријатно за членствите, партнерите и гостите...

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.

Септемвриско HR-кафе & Networking

28 септември 2016, Скопје Мериот хотел

На ова HR-кафе на тема **“Развој и компетенции на нови лидери и менаџери”**, пред повеќе од 110 присутни гости, своите искуства ги споделија Димитар Османли, претседател на Надзорниот одбор на МАЧР, Дарко Петровски, генерален секретар на МАЧР и Благлица Ризоска- Ваниќ од Ембра Корпорација, со посебен осврт на пречките со кои се соочуваат младите луѓе во Македонија после завршување на формалното стручно образование и потребите на компаниите во однос на потребните компетенции за работните места.



Воедно, на ова дружење беа презентирани и главните цели на Еразмус проектот “Развивање на следната генерација лидери и менаџери низ применето знаење” кој е спороведуван од страна на М6 Едукативниот Центар, Економскиот Факултет при Универзитетот во Љубљана, Идеа ОК, Италијанската асоцијација на човечки ресурси и Македонската асоцијација на човечки ресурси.

Настанот претставуваше вовед во претстојната интернационална HR конференција која се одржа на 13 и 14 октомври во организација на МАЧР, каде што оваа тема беше една од главните презентирани теми.

[Линк до презентацији](#)



ХРОНОЛОГИЈА НА НАСТАНИТЕ “HR-КАФЕ & NETWORKING”

Тема: СЕ Е ПЕРЦЕПЦИЈА

29 ноември 2016, МКЦ клуб ресторан – Скопје.

За време на овој настан, зборувавме и ги проширавме нашите хоризонтите и одблиску се запознавме со техниките на Неуро-лингвистичкото програмирање—НЛП.

Која беше идејата што нè поттикна да ја избереме оваа тема? Секојдневните ситуации во кои често пати се затекнуваме со различни или спротивни ставови во разговор со нашите соговорници, а на крај се испоставува дека и двајцата сме во право? Случаеви во кои е изградена слика за одредена ситуација, за која по извесно време се сфати дека на истата може да и се пристапи од друг аспект и целосно го променува нашето мислење и став?... Овие и многу други ситуации беа согледани со помош на техники од Неуро-лингвистичкото програмирање (НЛП) со помош на нашата гостинка-говорник на настанот, **Ана Салтирова Давидовски**.

“Ние не ги гледаме работите какви што се, ние ги гледаме работите какви што сме!!!”

Ана е менаџер за човечки ресурси во АМСМ, воедно и НЛП тренер која со помош на техники од НЛП не водеше низ темата со цел да го разбереме сопствениот ум, начините на кои комуницираме и зошто е важно да бидеме свесни за сопствените мисли и навики. Таа активно работи на развивање и испорака на обуки за меки вештини а нејзиниот интерес е насочен на можностите за развој на секој “просечен” поединец, како и унапредување на работата со учење од разликите. Ана воедно е и член на Управниот одбор на Македонската асоцијација на човечки ресурси.



[Презентација – линк](#)

ХРОНОЛОГИЈА НА НАСТАНИТЕ “HR-КАФЕ & NETWORKING”

Предновогодишно HR-кафе & Networking
21 декември 2016, МКЦ клуб ресторан – Скопје.

Последниот од серијата на HR настани за 2016 година, целосно посветен за дружење без формален дел и презентација. Со овој настан ја заокруживме 2016 година, ги споделивме досегашните успеси и предизвици, но и стремежите и целите за Новата 2017 година.

Со цел да ја одбележиме годината што не одмина имавме подготвено вредни изненадувања и награди за најсреќните. Ви пренесуваме дел од атмосферата на настанот низ окото на објективот.



ХРОНОЛОГИЈА НА НАСТАНИТЕ “HR-КАФЕ & NETWORKING”

Тема: Спортска рекреација – за подобри професионални достигнувања!
31 јануари 2017, МКЦ клуб ресторан – Скопје.

Овој прв настан во Новата 2017 година, го организираме на тема “*Спортска рекреација – за подобри професионални достигнувања!*”, посветен на позитивните промени и здравите навики кои треба да бидат дел од секојдневието на секоја личност.

Нашата гостинка проф. Кети Матеничарска Накова, професор по физичка култура и која зад себе има 13 годишно искуство во предавање култура на здраво живеење и е инструктор по групни фитнес активности, се обиде да ни даде одговор на сите прашања поврзани со важноста на физичката активност во современото живеење и справување со последиците од истото.

Една од основните цели на менаџментот со човечки ресурси е поттикнување на здрави навики во секојдневниот живот на вработените за нивна долгорочна благосостојба и добро здравје. Важноста на телесната кондиција претставува предуслов за среќа и успешни професионални достигнувања – ни тврди Кети, која преку стручни совети не мотивираше да размислиме која активност најмногу ни прилега и како активно да ја внесеме во нашиот живот.

[Презентација—линк](#)

Зборувавме за предизвиците со кои секојдневно се справуваме, балансот меѓу професионалните односно менталните напрегања и важноста да го одржуваме своето тело здраво со редовна физичка активност. Неоспорно е дека овие две аспекти од живеењето се надополнуваат.



ХРОНОЛОГИЈА НА НАСТАНИТЕ “HR-КАФЕ & NETWORKING”

Тема: **Балансот помеѓу барањата на работното место и личниот живот**

5 април 2017, МКЦ клуб ресторан – Скопје.

На ова HR-кафе зборувавме за “**Балансот помеѓу барањата на работното место и личниот живот**”. Гостин-предавач на овој настан беше **Елица Перчинкова**, член на



Со откривање на потенцијалот кој го носиме во себе, стануваме способни да ги направиме потребните промени а со тоа и ја креираме сопствената иднина.

“*Добро за сите, добро за мене*” е нејзиното етичкото мото. Надминувањето на сопствените граници и бариери е предизвикот кој ја водел во истражувањето на нови техники и практики во развојот на човековите ресурси. Целта на настанот не беше само предавањето на Елица туку и низ дискусија да се иницира и да се испровоцира промена за која, Елица вели, дека е најважната алка во откривање на сопствениот потенцијал.

МАЧР од нејзиното основање, доктор по образовен менаџмент, сертифициран обучувач за возрасни, НЛП мастер практичар, мастер бизнис тренер, СДИ фасилитатор. Таа зборуваше за начинот на постигнување квалитетно живеење преку баланс во потрагата на работа и личниот живот и како тоа што ќе го постигнеме зависи само од нашиот ум и тело преку превземање на целосна одговорност за содржината на нашата мисла.



[Презентација-линк](#)

ХРОНОЛОГИЈА НА НАСТАНИТЕ “HR-КАФЕ & NETWORKING”

Роденденско HR-кафе & Networking

11 мај 2017, МКЦ клуб ресторан - Скопје

Оваа 2017 година славејме **8 години** од основањето на Македонската асоцијација на човечки ресурси, проследени со постојано напредување и подобрување, успеси, соработки, многу научени лекции и пред се, континуирано градење на мрежата на членови – за кои сме неизмерно благодарни!



За оваа прилика, покрај поводот за славење и дружење, за да не го изоставиме едукативниот и корисен дел на настанот, поканивме две гостинки – **Нина Ангеловска**, извршен директор и коосновач на првиот македонски веб сајт за групни попусти, Group-er.mk, кој предизвика револуција во онај купувањето и стана лидер на пазарот на е-трговијата. Нина ни зборуваше на темата “*Моќта на гемификацијата на работа*”.

Нашата втора гостинка **Катерина Ангеловска**, тренер за личен развој, автор на книгата “333 Афирмации” и мотивациски говорник, се обрати на темата “*Моќта на позитивната мисла*”!



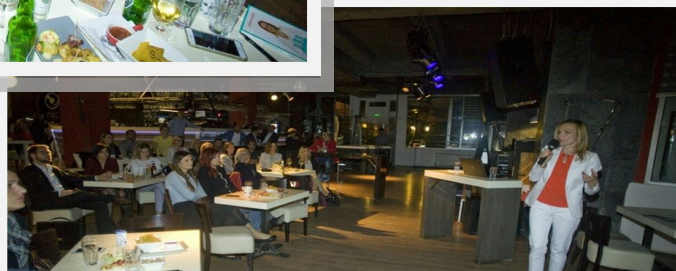
Пораката која беше испратена од страна на говорниците, со тематскиот избор на овој настан, беше дека: Моќта е секаде околу нас, треба само да и се даде шанса!



Сликите од роденденското дружење зборуваат за атмосферата и позитивната енергија која владееше тој ден и не потсетуваат на сите убави моменти од нашето досегашно постоење.

ХРОНОЛОГИЈА НА НАСТАНИТЕ "HR-КАФЕ & NETWORKING"

Роденденско HR-кафе & Networking
11 мај 2017, МКЦ клуб ресторан - Скопје



РАБОТИЛНИЦА ЗА СТРАТЕГИСКА ОРИЕНТАЦИЈА НА МАЧР ВО ТЕКОТ НА 2017/2018 ГОД.

Скопје, 25 февруари 2017 година

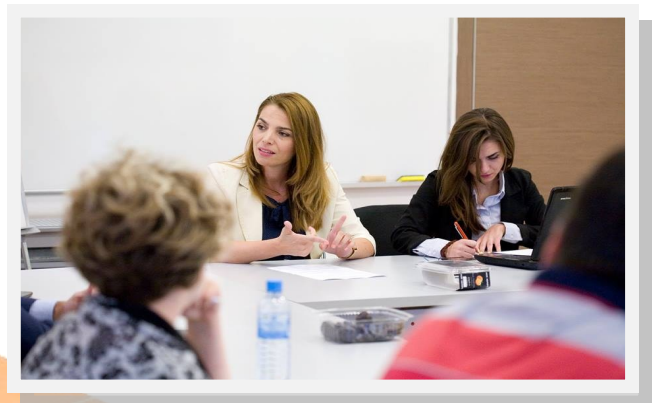
На годишната средба на членовите на Управниот и Надзорниот одбор на МАЧР, наменета за стратесиска ориентација на работењето на МАЧР, односно на **стратесиската работилница**, оваа година повторно беа ревидирани поставените стратесиски цели, и беа разгледани сите тековни активности кои водат кон нивно исполнување.

Со големо задоволство, се забележа дека обемот на работа е во постојан пораст како резултат на кредибилното работење и интересот на членовите да бидат дел од активностите и присутни на настаните кои ги организира МАЧР. Во рамките на оваа работилница, најголемо внимание беше оддвоено за дискусија во однос на одржувањето на годишната традиционална конференција за човечки ресурси која МАЧР оваа година ја организира по 9ти пат. За истата беше одлучено да се организира во партнерство со Вработување.ком, заради подобра организираност и поддршка во реализацијата.

На работилницата беше утврден редоследот и обемот на активностите за тековната 2017 година!



Покрај оваа годишна средба со предодредена цел, членовите на Управниот и Надзорниот одбор на МАЧР, редовно одржуваат состаноци заради дисусија на редовните тековни и ад-хок активности кои произлегуваат од секојдневното работење и предложени иницијативи од страна на поширокото членство на МАЧР.



8. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being”

Одржана на 13-14 октомври 2016, хотел “Мериот”- Скопје

На овој настан се одговорија и разгледаа многу прашања на темите поврзани со креирање на организациската ефикасност и резултати, преку важноста на вистинските луѓе, со соодветни компетенции, кои со својот развој во компаниите ќе успеат да ја исполнат својата мисија, а со тоа и да придонесат во развивање на општата благосостојба на економијата. Ангажираноста на вработените најлесно се согледува во организациските резултати, затоа темата на настанот, кој ја одбележа 2016 година, е неизмерно актуелна и неисцрпна или како што Ана Салтирова Давидовски, член на Управниот одбор на Македонската асоцијација на човечки ресурси, вели:

„Ако се земе предвид дека загубите од непродуктивноста на непосветените вработени ја чинат економијата на САД од 450-550 билиони долари годишно (Gallup), јасно е прашањето зошто оваа тема е актуелна и зошто и посветуваме внимание. Емотивното исклучување на вработениот е полошо и поскапо за компанијата од физичкото заминување на вработениот, затоа ни е важно на конференцијата да размениме нови идеи како да се оформи компанијата за да може да привлече и задржи добри вработени, кај кои почетниот ентузијазам со кој се вработуваат да не биде успешно „излечен“ од страна на компанијата.“



Гости на настанот беа истакнати директори за ЧР, бизнисмени и претставници на академската заедница, кои споделија реални, практични искуства од компании во различни индустрии, во регионот и пошироко, а ни дојдоа од Словенија, Австрија, Косово, Хрватска, Грција, Холандија итн.

Додека се одржуваше конференцијата



традиционално беше организирано и **HR експо**, каде консултантски компании, ИКТ компании, тренинг центри, универзитети, ловци на таленти, компании и агенции за привремено вработување, издавачки куќи итн., имаа можност да ги презентираат и покажат своите услуги, производи, програми и технологии кои ги поддржуваат HR функциите и Одделот за човечки ресурси во организациите наменети за претставниците од бизнис секторот и HR професионалците.

Првиот ден од конференцијата започна со официјалното отворање од страна на претседателот на Македонската асоцијација на човечки ресурси – г-ѓа Христина Лозаноска и вице-губернерот на Народна Банка на Република Македонија – г-ѓа Маја Кадиевска-Војновиќ кои со воведен говор им посакаа добредојде на сите присутни и ја истакнаа важноста на настанот.



The University
Of
Sheffield.

A WORLD
TOP 100
UNIVERSITY

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

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

Personal
& Professional
Development
Programme

Applied
Knowledge
with a Global
Perspective

International
Exposure
& Experience

Business
Networking
Opportunities



AACSB



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

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

**My
MBA**

The University
of Sheffield
Executive MBA
in Thessaloniki



The University
Of
Sheffield.



CITY College
An International
Faculty Of
The University.

Scholarships available!

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



HeRMes®
Интегриран систем за управување
со човечките ресурси

Предности:

- » Интуитивен, **високоефективен систем** за управување со човечките ресурси
- » Голема **флексибилност** – можност за управување на различни организациски модели
- » Многу висок степен на **автоматизација на сите HR процеси** поврзани со планирање, оценување, наградување и развој на човечкиот капитал во организацијата
- » **Комплетна историја** на сите правила, објекти и податоци
- » **Self services за автоматизација** на управувачките процеси
- » Достап на сите вработени до информации и услуги
- » Можност за **интеграција** со надворешни системи: ERP, сметководствени, банкарски системи, системи за работно време
- » Високо ниво на **заштита на податоците** и прецизно дефинирање на правата на пристап на секој корисник.
- » HeRMes® се состои од **22 модула** и **30 Self Service** процедури, како и Self Service портал, оптимизиран за мобилни уреди.
- » Се имплементира од **тим со повеќе од 20 години искуство** со корпоративни клиенти во регионот.



University of Ljubljana

**FACULTY OF
ECONOMICS**



EQ Excellence

8. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being”

Одржана на 13-14 октомври 2016, хотел “Мериот”- Скопје

Презентациите започнаа со тема за иднината на човечките ресурси, на која ни зборуваше Lucas Van Wees од Европската асоцијација за управување со човечки ресурси, преку која се направи вовед во програмата на конференцијата. На панел дискусијата, нашите големи таленти Ѓорѓе Војновиќ, директор на Триглав Осигурување АД и поранешен кошаркар, и Наташа Мешковска, пливач, дискутираа и ги споделија своите искуства преку темата “Од таленти до успешна кариера”.



Следните презентации ги опфатија “Идните



компетенции за високо технолошките компании” преку студија на случај што ни ја претстави компанијата РИМАЦ Автомобили, “Ангажираноста на вработените и фактори на ангажираност” за кои ни зборуваа двајца предавачи од Словенија, г. Бране Грубан (*Dialogos Strateske komunikacije*) и проф. Матеј Черне (*Економски факултет, Универзитет Љубљана*). Своја презентација имаше и проф. ЈКрис Лиасидес од *Универзитетот Шефилд*, *Сити Колеџот* (Грција) за повремени/сезонски вработени и нивното влијанието врз економијата.

Крајот на денот го заокруживме со “Улогата на емоционалната интелигенција на работното место”, за која ни зборуваше Гвинет Ледербароу - авторка, спикер и тренер за професионален развој од Австрија. Вториот ден започна со говорот на Филипо Абрамо, член на одборот на

Светската Федерација на асоцијации за



управување со ЧР. Како теми на денот беа опфатени лидерските вештини, меките

вештини, предизвиците во развивањето на компетенциите на вработените, идните компетенции на големите лидери, предизвиците во развојот на компетенциите при креирање на интернационални стратегии итн. Гости говорници за темите се јавија: г-а Ана Мамалаки, од Титан Групација (Грција), проф. Јака Вадњал, LON Savings bank (Словенија), г-ѓа Зана Бокши Казази, KEP Trust (Косово) и г. Стив Кокрам, GiANT Worldwide (Англија), мотивациски и интернационален спикер за топ менаџери ширум светот.

Барате советник кој ќе ве разбере?

За самоуверено да носите одлуки за вашиот претприемачки и растечки бизнис, ви треба поинаков советник. Советник кој најпрво ќе разбере каде сакате да се движите, а потоа ќе ви помогне да стигнете таму носејќи идеи и согледувања од искусен глобален тим.

Нашиот фокус е секогаш на вас, за вашиот фокус да е секогаш кон напред.

www.rsmmk.mk



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING



Дебитни картички



Еден регион. Една Групација.

Повлекувањето средства со дебитните картички на Шпаркасе Банка од банкоматите во Групацијата (Австрија, Хрватска, Србија, Црна Гора, Босна и Херцеговина, Словенија) е **БЕЗ ПРОВИЗИЈА**.

ERSTE  BANK

SPARKASSE  BANK

Тел.: + 389 (0) 2 3200 500 | Е-mail: contact@sparkasse.mk

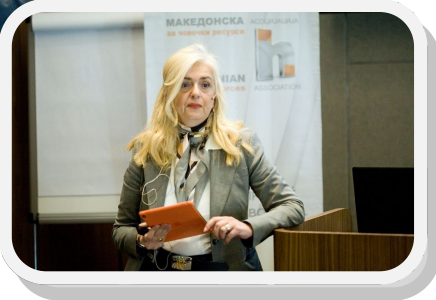
8. Интернационална конференција за човечки ресурси и ЧР експо “Employee Engagement & Future Competencies for Economic Well-being”

Одржана на 13-14 октомври 2016, хотел “Мериот”- Скопје

Настанот се заокружи со презентацијата од Еразмус+ проектот “Развивање на следната генерација на лидери преку применето практично знаење” за кој ни зборуваше Дарко Петровски, генерален секретар на МАЧР. На овој настан присуствуваа повеќе од 170 гости, како најголем одзив досега за ова 8-мо издание на конференцијата за човечки



ресурси, за кој интересот од година во година се повеќе се зголемува и е



препознаен како бизнис настан каде што покрај квалитетните предавња и споделени искуства во едукативниот дел, е одлична прилика за ширење на мрежата на контакти и склучување на партнерства и соработки меѓу присутните учесници. Двата конференциски дена беа финализирани со завршнн коктел со забавна програма, а истиот беше овозможен со поддршката на Универзитетот за туризам и менаџмент Скопје.



Настанот беше поддржан од страна на повеќе компании и институции, кои ја овозможија успешната реализација на 8-то издание од оваа годишна конференција за ЧР.

[Линк до презентациии](#)

Македонската асоцијација за човечки ресурси, партнер во спроведување на проектот:

„Развивање на следната генерација лидери и менаџери низ применето знаење“

финансиран од Еразмус плус програмата 2015-2017

Кратко резиме на проектот:

Проектот „Развивање на следната генерација лидери и менаџери низ применето знаење“ е поделен во три фази. Во првата фаза од реализација на проектот, партнерите во проектот (М6 Едукативниот Центар – Скопје, Економскиот Факултет при Универзитетот во Љубљана, Италијанската Асоцијација за Човечки Ресурси, Идеа ОК и Македонската Асоцијација за Човечки Ресурси извршија анализа на квалитетот на кадар кои им е потребен на компаниите во Македонија т.е ја истражија побарувачката на кадар на квалитативно ниво. Исто така, партнерите извршија и квалитативно истражување за понудата на пазарот на трудот фокусирајќи се на квалитетот на кадар кои произлегува од стручното високо образование. Целта на анализите беше да се осознае дали потребите на пазарот на труд можат да се задоволат исклучиво со завршувањето на студиите или потребна е доквалификација на кадарот кои им е потребен на компаниите. Истражувањето беше спроведено во две насоки, испитување на потребите и ставовите на компаниите и потребите и ставовите на нововработените лица кои штотуку се вработени. Во следната фаза на проектот, беа изберени 30 учесници:

- ☞ Студенти во финална година на студии при земјоделскиот, машинскиот, економскиот, технолошко-металуршкиот и градежниот факултет на УКИМ
- ☞ Нововработени во дел од најголемите компании во Македонија (вработени не повеќе од 1 година во компаниите и не постари од 35 години)



Developing Next Generation Leaders through Applied Know-How



По формирање на групата на учесници, се изработија курикулуми за доквалификација на учесниците и тоа во две насоки: Во насока на самовработување преку обуки за започнување на сопствен бизнис, и во насока на вработување во компании преку обуки за доквалификација според потребите на индустријата во земјава.

Истите беа реализирани од страна на професори како и искусни менаџери кои се дел од партнерските организации. Идејата на овој иновативен образовен пристап е да им овозможи на учесниците академска и практична доквалификација со цел оптимално реализирање на нивниот потенцијал при нивно (само)вработување. Модулите се реализираа преку настава во училишница, како и преку користење на ИКТ алатки / платформа која беше развиена за потребите на проектот.

Преку користењето на ИКТ платформата учесниците имаа можност да работат на заеднички проекти под надзор на македонски, словечки и италијански професори и практичари.

Во тек е третата и последна фаза на проектот, во која е направена кратка анализа и прирачник за практиките кои се применуваат во Македонија, Италија и Словенија во однос на практиканството, стражирањето и работа во сенка (job shadowing) со посебен осврт на меките вештини.

Македонската асоцијација за човечки ресурси, партнер во спроведување на проектот:

Young Professionals - Say No to bullies!

Финансиран од Еразмус Плус програмата 2016-2017

Прв дел: Семинар со кој се отпочнаа активностите на проектот !!!

Проектот “Young professionals! Say no to Bullies!!!” финансиран од Еразмус+ програмата е проект со повеќе цели адресиран за млади луѓе кои влегуваат во пазарот на трудот, луѓе кои се поврзани со организации кои ги поддржуваат жртвите на bullying, дискриминација, сексуално злоставување, како што и самиот наслов на проектот кажува.

Проект вклучуваше две главни активности, односно започна со семинар кој се одржа во Лублин, 10-17 ноември 2016 чија цел беше да се размени искуство и информации. Семинарот го привлече вниманието на проблемот и значењето за проблемот, потребата на младите луѓе да ги разберат последиците и можностите на пазарот на трудот. Идејата беше насочена кон тоа да се добие слика за моменталната состојба, како задоволството од работата и работните услови. Во времетраењето на семинарот, учесниците се сретнаа со претставници на Инспекторатот на трудот и Националната Асоцијација за Антимобинг, за да ги запознаат двете клучни Полски организации кои ги поддржуваат луѓето во потешкотиите во работната средина. Во проектот, покрај Македонија, застапена преку МАЧР, учествуваа претставници од повеќе земји, како Полска, Обединетото Кралство, Грција, Украина, Египет, Белорусија, Унгарија,

Ерменија, Србија, Италија, Романија, Русија, Босна и Херцеговина. Самиот проект беше поддржан од многу HR специјалисти, менаџери, експерти за вработување, психолози и педагози кои истовремено беа и

учесници на програмата. На семинарот учествуваа околу 31 луѓе од 14 партнерски организации. По завршувањето на активностите на семинарот, учесниците го посетија Музејот Мајданек и Замокот



во Лублин. На интеркулурното дружење, учесниците подготвија презентација за нивната организација и држава. Низ дискусија, самите учесници направија планови за вториот дел од проектот. Семинарот имаше повеќе ефекти, како зголемување на знаењето за вознемирување, дискриминација, малтретирање, зголемување на знаењето за причините и методите на работа против овие појави, зголемување на знаењето за ситуацијата на работното место во различни земји, зголемување на знаењето за добрите практики во мобинг, права и граѓански слободи, зголемување на знаењето за можноста да се дојде до локалните општества преку отворена дебата. На семинарот се подобрија комуникациските вештини на учесниците преку меѓусебно споделување на културите и традициите на матичните земји, самите учесници станаа поотворени за културните разлики.

Македонската асоцијација за човечки ресурси, партнер во спроведување на проектот:

Young Professionals - Say No to bullies!

Финансиран од Еразмус Плус програмата 2016-2017

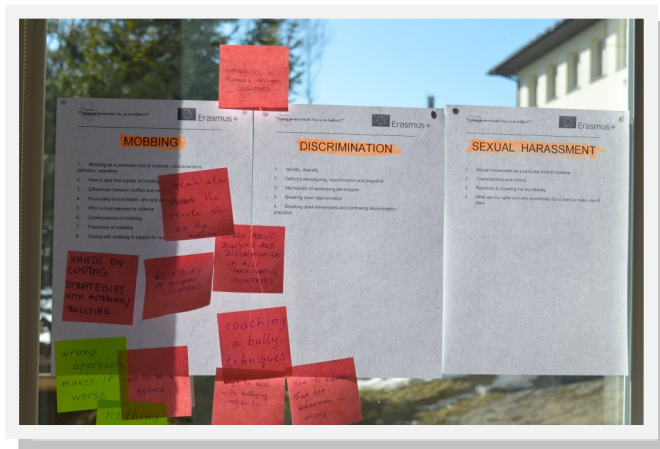
Втор дел: Обука за препознавање, превенција и спротивставување на мобингот во Полска

Во февруари 2017 година, претставници на Македонската Асоцијација за човечки ресурси земаа учество во еднонеделна обука на тема „Млади професионалци, кажете НЕ на мобинг“. Обуката, која претставува втор дел од имплементацијата на Еразмус+ проектот за поттикнување на мобилноста на младите чиј носител е Центарот за образование и вработување на младите (ОНР) од Лублин, се одржа во местото Ланцкорона во Полска. Во проектот покрај Македонија учествуваат уште 14 земји тоа: Обеднетото Кралство, Латвија, Русија, Белорусија, Украина, Египет, Србија, Ерменија, Босна и Херцеговина, Италија, Унгарија, Романија, Грција и домаќинот Полска.



Мобингот во работната средина е присутен во сите земји преку слични или различни пројави и специфики и со него се соочуваат голем број вработени и работодавачи. Преку презентирање на истражувањата спроведени во повеќето земји непосредно пред семинарот, сите учесници ги елаборираа резултатите, што беше основа за натамошниот тек на обуката.

Преку учеството во обуката подготвена од организаторот, нашите претставници се здобија со вештини за превенција, препознавање и



спречување на мобингот на работното место и надвор од него, а со тоа го верификуваа знаењето за спроведување на вакви и слични обуки во нашето деловно опкружување.

Овој дел од проектот вклучуваше натпреварување на изработени слогани за анти-bullying и анти-дискриминирање кампањата, на која што заедно со тренерите на програмата се работеше во работилници и самите изработени слогани беа имплементирани во локалните заедници.

Здобиеното искуство на оваа обука ја отвора можноста за организирање на работилници и обуки на оваа актуелна тема во нашата земја со цел да се сподели стекнатото знаење на компаниите и професионалците и да се унапредат односите во работната околина.

Инвестирање во развој на менаџерските вештини – клучна компонента за траен успех во управување со човечките ресурси



Автор: м-р Сашка Тодоровска

Магистер по менаџмент на човечки ресурси

Член на МАЧР

Нагласувајќи ја важноста да се биде јасен во преземањето на улогите и одговорностите во една организација придонесуваме за зголемување на свеста и кај останатите

вработени за нивна посветеност и желба за успех. Знаеме дека традиционалниот начин на управување со работната сила се менува пребрзо особено во поголемите организации, но што е уште поважно интеракцијата на вработените со нивните директни менаџери поттикна потреба од инвестирање во развој на одредени вештини кај менаџерите.

Карактеристично за една организација е третманот на вработените од нивниот менаџер. Тоа влијае врз нивната продуктивност, креативност и успешност што всушност ја издвојува организацијата од нејзината конкуренција.

Во делот на развој на компетенции на потенцијалните лидери особено е важно да се внимава да истите веќе поседуваат едно значајно ниво на културна интелигенција. Тоа ќе биде основата за инспирација и една ефикасна комуникација со вработените. Однесувањето на менаџерот има еден вообичаен тек, кој воглавно изгледа вака:

- ♦ воспоставување на комуникација, потреба од стекнување на авторитет и градење на доверба
- ♦ вршење на ефективно лидерство и менаџмент, односно користење на широк спектар на пристапи
- ♦ практикување на свесно размислување, планирање и реално перцепирање на конфликтни случувања

Ова се неколку чекори кои се меѓусебно зависни. Да се поседува способноста да се наметне одреден став и да се делува согласно своите зборови и ставови е една од посакуваните карактеристики за еден менаџер. Од суштинско значење за стекнување на авторитет е менаџерот да развие вештини за ефикасно управување со перформансот, мотивација, тимот за развој како и да поседува интерперсонални и комуникациски вештини.

Вработените во најголем дел знаат да го ценат нивото на знаење и вештини, доколку ги поседува нивниот менаџер. Тоа го покажуваат со нивна лојалност и посветеност кон работата а воедно и почит спрема својот надреден. Тие сакаат да ја почувствуваат слободата, како би ја зголемиле и продуктивноста што несомнено е дел од очекувањата и за 2017 година. Една од најважните алатки од делот на управување со човечки ресурси треба да биде и способноста на менаџерот да се насочи кон решенија и можности за дејствување во конфликтни ситуации.

Во други ситуации, кога однесувањето на менаџерот оди во спротивна насока од горенаведеното, неможе а да не се очекува пад на продуктивноста, недоразбирање и незаинтересираност од страна на вработените. Како резултат на тоа во голем дел од организациите се потврдува изјавата која вели дека вработените даваат отказ поради менаџерот, а не поради организацијата.

(продолжува)

Инвестирање во развој на менаџерските вештини – клучна компонента за траен успех во управување со човечките ресурси

Автор: м-р Сашка Тодоровска

Еволуцијата во сфаќањата за менаџментот со човечките ресурси воедно доведува до прифаќање на различни пристапи и начини на фокусирање кон квалитетно управување со работната сила. Но земајќи предвид дека човечките ресурси се тие кои директно влијаат во остварување на целите на организацијата, уште поголема станува потребата од фаворизирање на холистичкиот пристап кон учество на вработените и нивна одговорност за своето однесување. Можеби избледува неговото значењето како поим, но во суштина сеуште важи за клучен елемент во постигнувањето на стратешките цели. Врз основа на тоа при управување со човечките ресурси би требало да се стави фокус на следните работи:

- ⇒ Овозможување на развој на работната сила во организацијата како една целина
- ⇒ Сеопфатно разбирање на целите на организацијата од страна на вработените
- ⇒ Овозможување на нивно партнерство во текот на исполнувањето на целите
- ⇒ Развој на односите на организацијата со окружувањето

Достигнувањето на еден ваков пристап во функционирањето на организацијата не само што ќе ја зголеми посветеноста на вработените и ќе го овозможи остварувањето на организациските цели, туку ќе го зголеми и квалитетот на работниот век на вработениот.



Обид за кариерна промена:

Како да ја најдете најдобрата верзија од себе?



Автор: м-р Ана Салтирова Давидовски

HR менаџер во AMCM & НЛП тренер

Член на УО на МАЧР

Време е за еволуција, а не за револуција, време е за постојано проучување, учење, одучување и повторно учење за да можеме да го следиме трендот на постојана

промена. Оние кои се поготвени да ја пресретнат промената, кои се подготвени да учат постојано ќе ги прошируваат границите ќе ја креираат и унапредуваат најдобрата верзија од себе – ЈАС 2.0.

Постојано отворени, кои негуваат поинаков начин на размислување учејќи сè и од секого, преиспитувајќи ги добиените одговори, тие ќе бидат креаторите на новите работни места кои економијата не ги познаваше пред десетина и помалку години, како што се: *Менаџер на on-line заедница, Професионален блогер, Адвокат на пациенти, Координатор за менаџирање на таленти, Менаџер за искуството на корисниците, Едукативен консултант, On-line фитнес инструктор, Програмер за мобилни апликации или пак Декустатор на сладолед, Терапевт за смеење, Декустатор за кучешка храна, Чоколаден инженер, Јога инструктор за кучиња, Писател на пораки во кинески колачиња, Детектив за миленичиња, Декустатор на меден месец, Контролор на тобогани...*

Можеме да бидеме најдобра верзија од себе првично ако се запознаеме, засакаме, си веруваме, се подржуваме и одиме само напред во тоа да бидеме тоа што сме и да го работиме тоа што сме, да живееме, да бидеме платени и да заработуваме за живот правејќи го она во кое уживаме и кое сме ние всушност.

Ако таква професија нема ЈАС 2.0 ќе ја креира, како што некој не многу одамна ја креираше *Шетач на кучиња*

Немојте да дозволите едноставноста на овој текст, питкоста на содржината да ја разбуди вашата логика и да ве сопре во остварување на вашите идеи, се што гледаме денеска е идеја за која некогаш некој храбар бил исмејуван од „реалистите“.

На патот на успехот најголемата препрека ја имаме од ЈАС, најголема препрека сме си самите на себе, се она што до тогаш не имаат научено да веруваме за себе, за тоа кои сме и што можеме и не можеме. Една од многуте врати кои ни овозможува да погледнеме внатре во себе си, која помага да одучиме некои некорисни програми и да научиме нови програми е НЛП-то (неуролингвистичко програмирање). НЛП ја проучува структурата на човековото субјективно доживување на светот, наука која го проучува начинот на кој луѓето постигнуваат успех и извонредни резултати во најразлични области, а преку моделите, вештините и техниките ги подучува како тоа да го постигнат. НЛП-то не се труди да го смени светот туку се труди да го смени погледот на поединецот на светот. Вистинскиот напредок се мери според личните стандарди, а не по стандардите кои се проектирани од окружувањето, во поширока смисла и општеството. Верувањата со кои се влегува во работата во голем дел го диктираат (не)успехот. Тоа се лични верувања на кои секој може да работи и да ги менува, преземајќи ја одговорноста за (не)успехот. Малата разлика кај луѓето која прави голема разлика во резултатите е начинот на кој се размислува.

(продолжува)

Обид за кариерна промена:

Како да ја најдете најдобрата верзија од себе?

Автор: м-р Ана Салтирова Давидовски



Мислата има неверојатно голема моќ. Она на кое што се фокусира мислата има тенденција да расте, а одговорноста лежи пред секого за тоа на што ги фокусира сопствените мисли. Еве некои од верувањата кои ги имаат успешните луѓе според НЛП-то:

- ⇒ Матата не е територија
- ⇒ Ако можеш еднаш можеш секогаш, ако може некој можам и јас
- ⇒ Значењето на она што се комуницира е во повратниот одговор
- ⇒ Умот и телото преставуваат единствен систем
- ⇒ Најважната информација која ни ја дава соговорникот е неговото однесување, не е можно да не се комуницира.
- ⇒ НЕ постои неуспех, постои само резултат
- ⇒ Секој човек ги има сите потребни ресурси
- ⇒ Кога нешто не носи резултати потребно е да се проба нешто друго
- ⇒ Луѓето за себе секогаш ја избираат најдобрата можна варијанта
- ⇒ Зад секое однесување се крие добра намера
- ⇒ ...

КВАЛИТЕТЕН ЦЕМЕНТ – КВАЛИТЕТЕН ЖИВОТ



Производството на висококвалитетен цемент е наша работа.
За ваша безбедност!

60
ГОДИНИ YEARS

TITAN
CEMENTARNICA USJE

Развој на креативноста на лично ниво, развој на меките вештини...

Автор: д-р Елица Перчинкова
Член на МАЧР



Успехот на една организација зависи од тоа со каков кадар таа располага, односно за зајакнување на човечкиот капитал на една организација е потребно континуирано ажурирање на знаењето, следење на

новините во соодветната област. Развојот треба да се комбинира со методи на работното место и надвор од него, со цел не само кон професионално знаење туку и кон т.н. меки вештини, развивајќи самостојност во работата, самораководење и тимска работа. Овој процес имплицира нови задачи за раководителите во развојот на надлежности на сопствените членови од тимот. Развојот на човечките ресурси е ефикасен и ќе има вистински придонес во постигнување на стратешките цели на една организација, доколку се изведува како стратешка активност употребувајќи интегриран систем за развој, кој е блиско поврзан со другите системи за раководење во организацијата. Ова имплицира две линии на активности, дефинирање на развојот на надлежности, кој е потребен за група на вработени кои ги имаат предвид стратешките цели, и дефинирање на индивидуалните потреби за развој, имајќи ги предвид потребите на одредена група од која вработениот е дел и индивидуалните потреби на секој вработен.

Креативноста и потребите од учење во организациите

Секоја организација која сака да оди напред треба да ги следи новините, што значи треба да има изграден систем за развој на човечките ресурси. Системот за развој на човечките ресурси треба да биде во линија со ор-га-ни-зациската стратегија и стратегијата за човечки ресурси, како и со системот за раководење со човечките ресурси на организацијата. Системот за развој на човечките ресурси треба да ги поддржи постигнувањата на стратешките цели преку обезбедување развој на клучни и критични надлежности и усогласување со насоките за развој кои се формулирани во политиките за човечки ресурси, во меѓувреме, исто така, да даде поддршка на развојот на кариерата на вработените. Системот за развој на човечки ресурси треба да биде интегриран во други потсистеми и алатки за раководење со човечките ресурси во организација.

Развојот на човечките ресурси во организациите е комплексен, кружен процес со фази на планирање, имплементирање, евалуација и повратен механизам за планираната активност. Фазите за процесот на развој на човечките ресурси се: анализа на потребите за развој, елаборација на планот за развој, елаборација на програмите за развој, имплементирање на планот за развој, евалуација на резултатите и повратен одговор од процесот на планирање.

(продолжува)

Развој на креативноста на лично ниво, развој на меките вештини...

Автор: д-р Елица Перчинкова
Член на МАЧР



Секоја од овие фази бара системски приод во планирањето и извршувањето со цел системот на развој на човечки ресурси да ја постигне својата цел, а тоа е креирање на можност за развој и искористување на потенцијалите на секој вработен.

Менаџментот на човечки ресурси може да биде дефиниран како стратегиски и кохерентен пристап кон управување со најзначајните средства на ед-на организација, односно луѓето кои работат во неа, кои поединечно и ко-ле-к-ти-вно -придонесуваат во реализацијата на нејзините цели.¹

Организациско учење како услов за креативна атмосфера

Денес организациите работат во една многу динамична средина која бара брзо реагирање на промените. Честопати успешното реагирање на промените бара и нови знаења, односно учење на нови вештини. Успешното усвојување на новото знаење и неговата примена зависи од извршениот трансфер на знаење. Успешниот трансфер на знаење во голема мера зависи и од условите во кои се извршува. За да одговори на промената, организацијата треба да се менува, односно да учи. Бидејќи организациите се составени од индивидуи, ор-га-ни-за-ци-с-ката -промена започнува со индивидуалното учење и раст, а тоа бара промена во-менталните модели на личноста. Учењето, односно индивидуалната промена е предуслов за организациската промена.

Промената мора да се случи прво на ментално, а потоа на физичко ниво.

Организацијата претставува еден динамичен комплекс на односи и релации, па согласно со тоа и учењето во една организација зависи од самиот поединец, организациската култура и средина. Учењето во организациите е специфично и тоа може да биде од колегите, средината, водството, формална обука, надзорништво или самообразување. Во процесот на учење во една организација актери се непосредниот раководител и колегите. Не треба да се изостави и влијанието на работната околина, условите, работните задачи, организациската поставеност. Во процесот на учење голема улога има и ор-га-ни-за-ци-с-ката култура, колку се промовира развојот на членовите, како на групно та-ка- и на индивидуално ниво.

Развој на креативните потенцијали на вработените

Кога зборуваме за успешен развој, односно ефикасност и ефективност во функционирањето на која било организација, треба да се има предвид дека тоа не е можно да се постигне без постоење на луѓе кои располагаат со неопходни знаења, умеења, способности и вештини и нивно соодветно однесување и ангажирање.

¹ Добри Петровски, Менаџмент на човечки ресурси, Универзитет Св. Климент Охридски, Битола, 2007, стр: 20

(продолжува)

Развој на креативноста на лично ниво, развој на меките вештини...

Автор: д-р Елица Перчинкова
Член на МАЧР



Систематичното развивање на вработените во организацијата во суштина е долгорочна стратегија, што го максимизира човечкиот капитал на организацијата преку инвестирање на време, пари и идеи за збогатување на знаењата и способностите на работниците.²

Развојот на човечките ресурси во услови на динамични, секојдневни промени, бројни технолошки иновации на сите полиња се наметнува како потреба. За успешно следење на модерните текови и новини, организацијата треба да се приспособи и од аспект на човечките ресурси. Организацијата, тоа може да го направи преку ефикасно управување, реструктурирање на постоечките човечки ресурси и развој на човечките ресурси. Развојот на вработените претставува кон-ти-нуиран процес на учење што има за цел да овозможи унапредување и усовршување на перформансите и пораст на одговорноста кај поединците.

Питер Сенге на организациското учење гледа како на наука која се развива. Како основоположник на оваа теорија тој смета дека организациското учење го сочинуваат пет одделни но заемно тесно поврзани и условени дис-ци-п-лини. Сенге учењето го групира во следните пет дисциплини: лично мајсторство, ментални модели, градење на споделена визија, тимско учење и системско мис-ле-ње. Развивањето и вештината во овие дисциплини го отвора патот кон гра-де-ње- на организации што учат и остварување на концептот за организациско учење.

Сите овие дисциплини претставуваат посебен дел кој треба самостојно да се негува и развива.

Тимовите и тимската работа во функција на развојот на креативноста

Поставени во извонредно динамични услови на технолошки, информациски, социјални и политички промени, човечките ресурси во современите организации се силно изложени на стресни состојби. Проблемите што секојдневно треба да се надминат се такви што не можат да се решат само со творечки занес, енергија, ентузијазам на одделни раководители и специјалисти. Опстојувањето на секоја организација сè повеќе зависи од мобилизирање на творечкиот потенцијал на што поголем број луѓе, меѓутоа организирани на специфичен начин, односно надвор од досегашните традиционални рамки. Станува збор за една специфична форма на организација - тимска работа и тим составен од луѓе со разни квалификации со цел да решат определен проблем или задача.³

За ефективно управување, менаџерот треба да има знаења од различни теории на мотивација, односно да може да ги идентификува вредностите на колегите, вработените соодветно на тоа да пронајде начин како да ги мо-ти-ви-ра-, при тоа применувајќи ги правилата за успешна тимска работа.

² Добри Петровски, Менаџмент ма човечки ресурси, Универзитет Св. Климент Охридски, Битола, 2007, стр: 196

³ Добри Петровски, Менаџмент ма човечки ресурси, Универзитет Св. Климент Охридски, Битола, 2007, стр: 294

(продолжува)

Развој на креативноста на лично ниво, развој на меките вештини...

Автор: д-р Елица Перчинкова
Член на МАЧР



Од голема помош за лидерите, е да разберат како групите и индивидуите функционираат. Потребно е да се познава групната динамика во тимот и во организацијата, фазите на тимската работа, очекуваните проблеми, техники за решавање на конфликтите. Како заеднички содржател на сите фактори кои влијаат врз ефективноста на тимската работа е ефективната комуникација.

Секој член на тимот треба да биде фокусиран на целите и да соработува со другите членови на тимот. Во секој тим може да постои конфликт и недостиг од разбирање на концептот. Секоја индивидуа треба да ја види својата улога во групата, но, исто така, е потребен и лидер да ги вклучи членовите во тимот кон постигнување на групните цели.

Улогата на водството е клучна кон постигнувањата на една успешна и креативна група. Секој член треба да биде свесен за својата улога, функција и одговорност и тоа мора да биде јасно дефинирано и напишано за да се избегнат конфузии, недоразбирања и можни конфликти. Секој мора јасно да ја види својата улога согласно со неговите лични и други должности и да помогне групата, односно тимот да ја постигне целта. Придонесот од групната практика во смисла на тоа како индивидуите ја користат силата на групата и ги препознаваат постигнувањата и изведбата се многу важни и не треба да се занемарат во групното работење. Корисно е да се земат предвид концептите како групна креативност, тимски развиена структура и организација ако се види дека има можност за развој на групата кон заедничката цел.

Начинот на кој индивидуите во групата одговараат на авторитети и ко-ре-ли-раат со него се многу важни. За да се постави групна кохезија и секој да работи заедно со другите, важно е да се разбере како индивидуите реагираат во групите и ги согледуваат своите улоги и како гледаат на нив.

Тимот претставува група на луѓе со полно множество на комплементарни веш-ти-ни потребни за да се заврши една задача, работа или проект. Членовите на тимот работат со висок степен на меѓузависност, споделување на овластувањата и се одговорни за колективна изведба. Тие работат за постигнување заедничка цел и заеднички ги слават победите. Во еден тим, кој треба навистина да функционира како таков, а не само како работна група, целите не се поставуваат туку-така; задолженијата не се распределуваат туку-така. Целта на тимот е да го користи ефектот на синергија. Синергијата настанува само при креативна соработка, кога членовите меѓусебно се инспирираат, што е единствено возможно кога сите имаат рамноправна положба во тимот.

Организациски системи – Еден друг поглед на организацијата ЛУЃЕТО СЕ БИЗНИСОТ, БИЗНИСОТ Е ЛУЃЕТО!

Автор: Марина Анчевска

Основач на Центар за бизнис психологија-Системски НЛП на ЈИЕ
НЛП тренер, сертифициран lifestyle коуч, инспиратор, јога учител
Член на МАЧР



Човекот како поединец во конекција со другите, во една организација е тој што ја движи организацијата и ја води кон успех или кон неуспех. Најзначајниот показател за тоа како функционира една организација, всушност, се меѓучовечките односи, т.е. наједноставната комуникација меѓу вработените. Секоја единка е одговорна и учествува во креирањето на организацискиот систем.

Што е тоа што една организација ја поврзува и ја прави една целина? Одговорот е многу едноставен: *Луѓето!*

Колку од вработените ги знаат вредностите на организацијата, колкумина се вистински поврзани со нив и колкумина имаат чувство на припадност? Дали воопшто се чувствуваат дел од организацискиот систем или пак целта на нивното работење е само преживување?

Овие прашања се клучни кога се зборува за организациски системи.

Меѓутоа сè започнува од семејните системи. Еден организациски систем е збир на поединци, кои што потекнуваат од свој уникатен фамилијарен систем. Секој од нас во себе го носи својот фамилијарен систем и истиот потсвесно го пресликува во организацискиот. Влијанието на семејните системи и динамики, во секојдневниот живот на лично и професионално поле, е огромно. Тие се основата на вредностите од коишто произлегуваат начинот на комуникација, на однесување и дејствување.

Сите овие испреплетени динамики што се провлекуваат низ целиот наш живот и што нè прават да бидеме тоа што сме, се столбовите на кои се темели нашиот живот.

И во една организација сите вработени се системски поврзани во организацискиот систем и зависат еден од друг. Оваа поврзаност не познава хиерархија, туку организацијата ја движи поврзаноста човек со човек. Организацискиот систем вели дека, секој поединец е значаен и можеби не е најдобар, но е таму затоа што е потребен и едноставно затоа што е таму, каде што е.

Во каква улога сте на Вашето работно место? Што кажува вашето однесување? Што дополнувате, која емоција или која празнина од Вашиот семеен систем?

Во денешно време неизбежно е, функционирањето на една организација да не се погледне од една друга перспектива, како што е системска поврзаност. Тренинзи кои што ги откриваат динамиките во еден организациски систем се неизбежни, бидејќи преку нив се освестуваат обрасците на однесување, дејствување и комуникација на секој поединец.

Овие тренинзи ја гледаат организацијата како процес којшто е во постојан развој. Колку повеќе поединецот се развива на лично поле, толку повеќе неговиот напредок влијае на околината и креира промени.

Колку од вашите колеги, вработени, работат за да живеат т.е. да придонесуваат, а колку за да преживеат? Колку од нив вистински припаѓаат во организацискиот систем?

(продолжува)

Организациски системи – Еден друг поглед на организацијата ЛУЃЕТО СЕ БИЗНИСОТ, БИЗНИСОТ Е ЛУЃЕТО!

Автор: Марина Анчевска

Основач на Центар за бизнис психологија-Системски НЛП на ЈИЕ
НЛП тренер, сертифициран lifestyle коуч, инспиратор, јога учител
Член на МАЧР

Чувството на припадност ја креира мотивацијата и желбата за растеж.

Никогаш не заборавајте дека ако не постојат луѓето, организацијата ќе биде само празен објект.

За жал, постојат многу организации во коишто иако има луѓе во нив, тие сепак се празни.

Креирањето на чувството на припадност е процес во којшто се работи на подигнување на свеста и на преземање лична одговорност во создавањето систем, во којшто сакате да припаѓате.

Како сме поврзани со самите себе – се рефлектира врз поврзаноста со другите, кон светот и обратно. Како сме поврзани со светот и со другите – укажува на тоа како сме поврзани со самите себе. Ние сме во една мрежа од релации и нашето постоење е во постојана поврзаност со другите и со светот околу нас. Сите потсвесни динамики што секој поединец ги носи во себе, се дел од креирањето на организацискиот систем.

И затоа, вестирањето во личниот развој на вработените, не е трошок, туку повратна инвестиција!

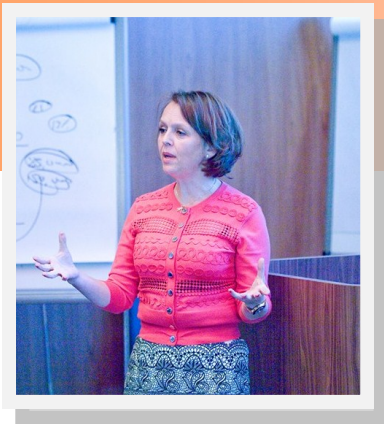
Авторката на овој текст, Марина Анчевска, неодамна ја издаде својата книга “Едноставно јас”, во која пишува за тоа како да се биде едноставно свој.

Во истата е прикажано дека човекот функционира на четири полиња: Ментално поле, физичко поле, поле на енергија и поле на душата. Сите четири полиња влијаат едно на друго и се надополнуваат. Според Марина, од клучно значење е да научете како да препознаете на кое поле е потребно да дејствувате за да креирате хармонија во сите други полиња.

Запрашајте се себе си дали трошите или инвестирате време, пари и енергија? Дали ризикувате, правите нешто ново со цел да креирате промена или останувате на сигурно, затоа што тоа ви е познато и знаете што да очекувате? Овие и многу други прашања, практични вежби и искуства од областа на НЛП, коучингот, емоционалната интелигенција, јогата и семејната терапија ќе ве поттикнат да бидете едноставно свои!



10 СОВЕТИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПОСВЕТЕНОСТА НА ВРАБОТЕНИТЕ



Автор: Gwyneth Letherbarrow MBA
Креатор на Dream Team Formula™, автор, спикер,
тренер за професионален развој,
Feelgood Coaching and Consulting e.U. (Австрија)



Што е ангажман на вработени?

“Збир на позитивни ставови и однесувања, кои овозможуваат високи перформанси во работата на начин кој што кореспондира со мисијата на организацијата” (John Storey et al. – 2009)

Постои огромно количество на литература пишувана на оваа тема за ангажманот на вработените. Уште од 2000 година кога започнавме да бидеме се повеќе загрижени за тоа дали вработените ја даваат својата вредност на годишните статистики спроведени од Gallup е покажано малку или воопшто немање на подобрување.

Тогаш што е погрешно?

Комуникацијата, технологијата, притисокот на работа, културните и генерациските разлики – сите овие се фактори кои влијаат на недостатокот на мотивацијата, која многу од вработените ја чувствуваат.

И тука е клучниот збор – ЧУВСТВУВА – бидејќи знам дека постојат денови кога ќе се чувствуваш уморно и само ќе сакаш да одиш дома и да се скриеш, и дека постојат и други денови кога сакаш да ја затвориш вратата на канцеларијата и да не зборуваш со никого.

Но не е професионално да зборуваш за ‘чувствата’ на работното место, и ако некој те квалификувал за работа тогаш тие очекуваат да ја завршиш!

Причината за тие неславни Gallup статистики кои не се подобруваат е тоа што многу малку работодавачи ги превземаат потребните чекори за справување со нивниот процес на регрутација и нивните вработени одделно.

Дали емотивната интелигенција е одговорот? ДА!

Постојат десет начини на кои може да се подобри ангажманот на вработените со малку или без воопшто (финансиски) трошок – но тие бараат да се тргнеш од својата комфорна зона и да превземеш АКЦИЈА.

1. Огласот за доделување на работно место

Твојот психолошки договор со идните колеги започнува во истата секунда кога тие ќе го прочитаат твојот оглас за работно место. Немој само да доставиш листа на задачи и одговорности. Пред да го објавиш огласот за слободни работни места, размисли за карактеристиките на личноста која сакаш да ја вработиш и вклучи го тоа во објавата.

(продолжува)

10 совети за подобрување на посветеноста на вработените

Автор: Gwyneth Letherbarrow MBA

Креатор на Dream Team Formula™, автор, спикер, тренер за професионален развој, Feelgood Coaching and Consulting e.U. (Австрија)



На пример, ако ти е потребен сметководител, ќе сакаш некој кој е “прецизен и избалансиран” или “креативен и пријателски”? Со користење на зборови кои ќе го опишуваат лицето кое го барате, ќе привлечете кандидати кои ги исполнуваат вашите критериуми.

2. Процесот на регрутирање

Не бидете една од оние организации или компании кои не вложуваат труд да ги задржат кандидатите во текот на процесот на регрутирање. Во време кога Ексел табелите и Outlook можат да направат порака во секунди, не постои оправдување. Прифати ја апликацијата за работа и објави датум за кога апликантот може да очекува повратен одговор, исто така и објави време кога ќе биде интервјутото. И известете ги ако не ја добиле работата!

3. Првиот ден на работа

Ова можеби звучи премногу очигледно, но бидете сигурни да вашиот нов колега добие маса, стол и компјутер – и дека ќе има некој таму кој ќе му помогне да го постави неговиот e-mail веднаш (и да започне со работа). Очекувате од нив да го дадат нивниот максимум, затоа е важно и вие да го дадете вашиот.

4. Управување со очекувањата

Организирајте да се сретнете со вашиот нов член на тимот веднаш штом ќе се сместат на работното место (на нивниот прв ден). Ако не сте во моментот тука, осигурајте се дека тоа ќе го направи некој друг на ваше место, а вие ќе надоместите по вашето враќање.

Ако имате прирачник со политики и правила, дадете им го ним лично и пројдете ги заедно најважните аспекти од нивната работа. Повторно, не е доволно само да зборувате за задачите и одговорностите и какви резултати очекувате. Како вашиот колега ќе знае дека извршува добра работа?

5. Честата повратна информација е добра

Прашајте го вашиот член на тимот што му е потребно од вас! Секој е уникатен, и додека некој ќе биде среќен да си продолжи со работата, друг ќе сака да се консултира со вас на дневна база. Ова нема никаква поврзаност со нивната способност да се заврши работата – тоа е поврзано со тоа каква средина за работа вие создавате за вашите колеги да напредуваат.

6. Имајте отворен ум

Природата на човекот е да осуди некој во рок од 30 секунди од нивното запознавање. Бидете свесни какви одлуки ќе донесувате врз основа на нечија националност или други културни разлики.

(продолжува)

10 совети за подобрување на посветеноста на вработените

Автор: Gwyneth Letherbarrow MBA

Креатор на *Dream Team Formula*™, автор, спикер, тренер за професионален развој,
Feelgood Coaching and Consulting e.U. (Австрија)

7. Помогнете му на вашиот тим да биде тим

Одличен начин да се започне неделата е со поминување на неколку минути заедно – одете низ канцеларијата и побарајте од сите да истакнат едно достигнување од претходната недела, потоа побарајте да кажат на што ќе се фокусираат во следните денови. Ова ќе ве осигура да сите го кажат своето и ќе им дозволи активно да придонесат.

8. Team Building (Градење на тим)

Многу менаџери бегаат од ова затоа што тие предвидуваат скапи настани кои го вклучуваат целиот персонал – што значи никаква работа нема да се заврши. Но **team building** може да биде едноставно нешто како купување на вкусно кафе во петок наутро. Само потсетувајте се да не го правите вашиот **team building**, натпреварувачки бидејќи на долг рок ќе ја вратите чекор назад вашата напорна работа.

9. Направи промена и во вашата глава и во вашето срце

Секој пат кога некој си оди или се придружува во тимот, секој пат кога сте на одмор или некој нов проект почнува или завршува, секој пат кога некој е унапреден или награден на некој начин, односно секој пат кога рутината е прекината, динамиката на тимот ќе се промени. Разберете дека луѓето се справуваат со промената со различна брзина, и направете се што е во ваша моќ да ги направите работите полесни за вашите колеги со тоа што ќе ја споделувате секоја релевантна информација на дневна база. Ако не смеете да им кажете нешто бидејќи доверливоста е вклучена, кажете им зошто – никогаш не лажете!

10. Грижете се за себе

Не сакам да бидам сурова, но доколку не уживате во управувањето со луѓето тогаш најдете си друга работа! Да се биде менаџер носи голема одговорност за доброто на другите, и како што се вели “вработените никогаш не ја оставаат компанијата, тие секогаш оставаат лош менаџер”.

Бидете искрени со себе за тоа што сакате да правите, бидејќи доколку вашиот ангажман и мотивацијата падне, вашиот тим нема да биде далеку зад вас.

Со среќа!

Гвинет

Дигитална интелигенција ја зголемува продуктивноста!

Автор: д-р Марко Кести, професор по општествени науки на Универзитетот во Лапланд, Финска

Интелигентната дигитализација од HR функциите може драматично да го подобри управувањето со човечките ресурси, значително зголемувајќи ја продуктивноста на вработените.

Во Финска, HR административните функции се добро дигитализирани. Ние го следиме перформансот на вработените користејќи различни индикатори. Известувањето преку податоци е прогресивно и во тек па така најдобрите практики се дистрибуирани електронски. Во тој случај, персоналните ризици се минимизирани и каузалните врски се интерпретирани брзо со помош на податоците. Благодареејќи на електронските алатки и високото ниво на Know-how, Финскиот HR менаџмент е веројатно меѓу светските најефикасни.

Како и да е, ние сме само на почетокот од дигиталната еволуција на организацискиот менаџмент и сеуште го правиме најосновното. Преку информациониот менаџмент, ние ја подобруваме стратешката анализа и станавме повеќе проактивни. Но ние само ја имаме изгребано површината во максимизирање на нашиот нематеријален човечки капитал. Научните истражувања индицираат на тоа дека организациите ќе постигнат конкурентска предност преку HR аналитика базирана на знаење. Според истражувањата на Финската влада и Советот на иновации “Дигитализацијата на нашето општество и економија е во почетната фаза, а во иднина значително ќе се промени нашиот начин на учење и работење... Високо квалитетното истражување и искористување на неговите резултати и адаптирање на технологијата се неопходни предуслови за нови иновации, продуктивноста и економскиот раст.”

Со дигитализација на работното место, лидерите теоретски треба да имаат повеќе време да комуницираат со вработените, но ситуацијата сеуште е обратна. Како што системот ќе собира информации и ќе известува за резултати, ќе биде потребно додатно време и Know-how за да се анализираат информациите и имплементираат решенија. Во иднина, овие системи не само што ќе собираат податоци, туку исто така ќе служат интелигентно во управување на стратешко и практично ниво.

Следната генерација на дигитализација ќе ги собира и шири вистинските информации во вистинското време и ќе ги илустрира резултатите јасно, така што промената ќе може да се спроведе ефикасно. Така, вниманието на лидерите ќе биде насочено попродуктивно како на пример во проширување и подобрување на нивната комуникација со работниците.

Еден пример за интелигентна HR алатка е дигиталниот робот кој собира податоци на премолченото знаење и продуктивноста на вработените. Истражувањето не е направено во регуларни интервали но континуирано прашува прашања на одредено време со цел информацијата да е постојано апдејтирана. Бидејќи прашалникот е краток, само 15 прашања, не одзема многу од корисното работно време. Резултатите може да се користат за стратешка и практична акција во реално време. На пример, менаџментот предходно можел да реагира само откако ќе се зголеми отсуството на вработениот, сега може да ги разбере причините и да реагира на време, пред да се изгуби продуктивноста.

(продолжува)

Дигитална интелигенција ја зголемува продуктивноста!

Автор: д-р Марко Кести, професор по општествени науки на Универзитетот во Лапланд, Финска



Втор пример за интелигентен HR се дигиталните игри за учење на лидери. Know-how за управување со луѓе се подобрува со помош на симулации на работното место. Овие игри ќе разјаснат дали менаџерите можат да ги користат своите знаења во различни практични ситуации и решавање на различни проблеми со кои се соочува организацијата и нејзините вработени. Менаџерите треба да бидат способни да се прилагодат на најдобрите практики со човечките ресурси во реално време, како предизвици за работата кои се појавуваат во заедницата.

Таквите дигитални игри ќе можат да ги симулираат повратните информации на вработените, како и да му дадат витални информации на менаџерот за економските последици од сопствените постапки. Игрите се економично ефикасен личен тренер кој ќе го води менаџерот во ефективно работење во различни ситуации кои би можеле да се појават на работно место.

Продуктивноста ќе се зголеми кога ќе се подобрат професионалните вештини на лидерите.



Со дигитализација на работното место, лидерите теоретски треба да имаат повеќе време да комуницираат со вработените, но ситуацијата сеуште е обратна.”

Опишаните примери веќе постојат и нивната ефективност е подложена на научни достигнувања. Според досегашните истражувања, овие нови дигитални решенија ја зајакнуваат организациската ефикасност преку подобрување на квалитетот на работниот живот на вработените.

Годишниот раст на продуктивноста е проценета да биде околу 3000 евра по вработен годишно – конзервативна проценка. Подобрување може да се постигне секоја година и за неколку години последователно, според студиите. Ова значи дека проблемот со продуктивноста што во моментот ги оптоварува компаниите од приватниот живот во Финска може да биде решен во две години.



** Текстот е преземен и преведен од Worldlink Europe, vol.26 no.5*

Компаниите треба да се во чекор со трендовите!

Одблиску со г. Рок Жупанчич, Телеком Словеније –

Гостин-предавач на 9тата годишна интернационална конференција за човечки ресурси



◇ **Како би ја опишале вашата кариера и што ве мотивираше да одберете професија во областа на човечки ресурси?**

Јас всушност имам завршено на Правниот факултет во Љубљана и мојата прва работа беше во Министерството за одбрана каде што работев на законот за работни односи. Набрзо сфатив дека повеќе ме интересира решавањето на системските проблеми отколку оперативните и дека уживам да работам со различни луѓе. Па така природниот избор ме однесе до менаџмент на човечки ресурси каде што работам на решавање на системски проблеми кои имаат за цел да влијаат на бизнис резултатите и на задоволството на вработените.

◇ **Живееме во време на брзорастечки индустрии и напредна технологија па така комуникацијата меѓу луѓето е од витална вредност. Што мислите кои се најголемите предизвици со кои се соочува депарتمانот на човечки ресурси во телекомуникациската индустрија?**

Моментално се соочуваме со два проблеми и тоа: телекомуникациската индустријата созрева и напреднува се повеќе па така држење на чекор со истата но и генерирањето поголем профит станува предизвик. Постојат три решенија за овој проблем:

- 1) Менаџментот да ги откупи конкурентските компании
- 2) Да инвестира во нови бизниси (спор и долг процес)
- 3) Да ги намали трошоците

Намалувањето на трошоците во областа на човечки ресурси, често подразбира воведување на некои непопуларни и негативни мерки како што е отпуштање на вработените. Вториот проблем со кој што се соочуваме е фактот што границата меѓу телекомуникациската и ИТ индустријата станува скоро невидлива односно компетициите кај вработените кои што и двете индустрии ги бараат се многу слични.

Па така имате случај каде што компании како Apple, Google, Telco, IBM бараат работници со слични способности и вештини. Ова, неизбежно влијае на депарتمانот за човечки ресурси бидејќи тие во исто време се соочуваат со двата проблеми: на едната страна е намалувањето на трочшоците и на друга страна е менаџирање на вработените и регрутирање на нови работници со компетенции кои се бараат а е тешко да се најдат.

(продолжува)

Компаниите треба да се во чекор со трендовите!

Одблиску со г. Рок Жупанчич, Телеком Словеније –

Гостин-предавач на 9тата годишна интернационална конференција за човечки ресурси

◇ **Кои се вашите три совети кои ги препорачувате како начин за стекнување на конкуритивна предност при привлекување и заджување на талентите во компанијата?**

Најпаментните и најталентираните луѓе во компанијата не се мотивирани од пари и профит туку од предизвик. Тие сакаат да бидат во можност да уживаат во проектот на кој што работат, да знаат зошто работат на него и како тој проект ќе влијае на околината. Па така компаниите кои сакаат да привлечат талентиран кадар треба покажат дека главен приоритет на компанијата е иднината и идниот развој затоа што денешните генерации се повеќе заинтересирани за претприемништво и стартап проекти, а помалку привлечни им се старите бизниси од типот банкарство, осигурување и сл. Компаниите треба да се во чекор со трендовите.

И трето, компаниите треба да создадат и програми за развој на талент кадри и развој на кариера на вработените се уште два фактори кои ќе ги привлечат младите таленти.



◇ **Кои фактори влијаат за да еден систем за управување на перформанси биде ефективен и со кои предизвици се соочува департаментот за менаџмент на човечки ресурси?**

За еден систем за управување на перформанси да биде ефективен треба да ги покрива сите релевантни HR и бизнис практики односно целите на вработените да се поврзани со бизнис целите на компанијата. Системот треба да понуди одговор на две важни прашања: што правиш (цели) и како тоа го правиш (компетенции). Повратниот одговор се добива од вработените кои мора да знаат што треба да прават, како да го направат тоа и како сработеното ќе биде оценувано.

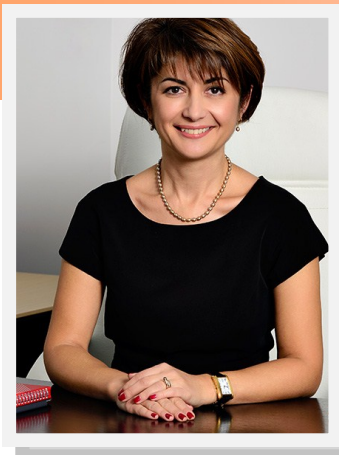
Податоците од системот потоа ќе бидат обработени и ќе се дојде до заклучок кој вработен колку ќе биде награден, платен, унапреден или пак дообучуван за позицијата. Исто така ќе бидат и детектирани вработени кадри кои не придонесуваат доволно и се под стандардите на компанијата.

И за крај секој систем е ефикасен онолку колку што менаџерот знае да управува со истиот. Важно е за лидерот или менаџерот да знае да управува со податоците, да ги разбира и да ги обработува истите за да може да носи одлуки кои се со цел за подобрување на перформансите на вработените и на фирмата. Затоа од витална важност е еден менаџер постојано да го надоградува своето знаење во овој сегмент.

Најважно е да ја сакате работата која ја работите!

Одблиску со г-ѓа Миглена Узунова Цекова, М-ТЕЛ Бугарија

Гостин-предавач на 9тата годишна интернационална конференција за човечки ресурси



◇ **Како би ја опишале вашата кариера и што ве мотивираше да одберете професија во областа на човечки ресурси?**

Мојата кариера не започна во областа на HR но со тек на време

ја запознав оваа област и ми се допадна функцијата која ја има во бизнис светот и до ден денес верувам дека е од голема вредност за компаниите. Затоа и одбрав кариера во HR департманот и тоа прво работев на процесот на регрутација и менаџмент на перформанси за потоа моите одговорности да се прошират кон воведување на тренинг практики и интерна комуникација. Уште од 2002 година сум на менаџерска позиција во компанијата во која работам.

◇ **Според вас, кој дел од процесот на редизајнирање и реструктурирање на организацијата е најголем предизвик за одделот за човечки ресурси?**

Најголемиот предизвик при воведување на овие процеси е да се избалансираат очекувањата и реакциите на вработените. Додека за бизнисот овие практики се позитивни бидејќи носат нови можности и промени, за вработените претставуваат нарушување на сигурноста во која работеле долго време. Голем дел од нив не сакаат да воведуваат промени и да ја напуштат својата комфорна зона. Затоа е тука HR департманот кој ќе се погрижи промените да не бидат нагли и истите да бидат правилно пренесени и објаснети со цел за полесно и позитивно прифаќање.

◇ **На минатата 9. HR конференција во организација на МАЧР, зборувавте за важноста за препознавање и наградување на вработениот за добро сработената работа. Може ли накратко да ни кажете кое е вашето искуство со имплементирањето на ваквите програми?**

Моето искуство со ваквите практики вели дека наградување на вработениот за добро завршената работа како и препознавање на неговиот талент, потенцијал и учество се круцијални за мотивацијата и лојалноста на вработениот. Задоволен и пофален работник е мотивиран да придонесува повеќе за компанијата а со тоа и влијае на успешноста на организацијата. Затоа е важно HR департманот да обрне посебно внимание на ваквите програми и лично сметам дека е подобро да се имплементираат според способностите на секој вработен поединечно (или пак помала група) отколку да се оценуваат како една голема група.

◇ **Во 2016-та година бевте прогласена за најдобар HR менаџер од страна на Бугарската асоцијација за развој на луѓето - БАПМ. Што мислите, кои фактори придонесуваат за тоа еден HR менаџер е прогласен за најдобар?**

Мислам дека крајните резултати зборуваат гласно за тоа кој е најдобар како HR менаџер. На крајот од денот за HR менаџерот е најважно да биде медијатор кој ги балансира барањата на корпорацијата и на вработените. Признавам дека е предизвик да ги исполнам индивидуалните очекувања на вработените од една страна, а од друга страна корпоративните цели и таргети. Но, кога ќе ги видам крајните резултати секогаш велам дека сета мака и труд вредат. И за крај, најважно е да ја сакате работата која ја работите!

ШТО ДОНЕСОА ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА



Автор: Ангел Димитров

Претседател

Организацијата на работодавачи на Македонија

МАЛКУ ИСТОРИЈА

На крајот од 2011 год. Собранието на РМ донесе Закон за минимална плата во Република Македонија, кој отпочна да се применува со платата за месец Јануари 2012 год. Законот беше објавен во „Службен Весник на РМ“ бр. 11/12 и некои тоа го сметаа како „историски момент“ затоа што до тогаш во Македонија минималната плата или „најниската плата за одделни степени на сложеност“ се регулираше со грански колективни договори.

Висината на минималната плата изнесуваше 39,6% од просечната бруто плата во Републиката за претходната година, согласно со податоците објавени од Државниот завод за статистика. Вака пресметаната минимална плата изнесуваше 8.050 денари во нето износ.

За одделите кои во Јули 2011 год. имаа исплатена просечна плата под нивото од 15.600 денари во бруто износ, се предвиде период на усогласување од 3 години, така што тие за 2012 год. имаа минимална плата пониска за 22,2%, за 2013 год. за 14,8% и за 2014 год. за 7,4%. Тоа беа одделите 13-Производство на текстил, 14-Производство на облека и 15-Производство на кожа и слични производи.

Првиот проблем се појави уште во 2013 год. кога во Февруари 2013 год. Заводот за статистика ја објави просечната бруто плата за 2012 год. Согласно Законот за минимална плата Економско социјалниот совет на РМ требаше да ја утврди висината на минималната плата за 2013 год и да ја достави до Министерството за труд и социјална политика истото да ја објави. Но бројките покажуваа дека просечната плата за 2012 год. не само што не е зголемена туку имаше мал пад во однос на 2011 год. Затоа ЕСС му предложи на МТСП минималната плата да остане на нивото од 2012 год. во износ од 8.050 денари, а зголемување да се изврши само на одделите 13, 14 и 15 од 6.263 денари на 6.859 денари согласно претходно утврденото усогласување.

Веќе во 2014 год. Владата одлучува да го смени концептот за минимална плата и наместо процент од платата остварена во минатата година одлучи да се утврди фиксен износ и тоа 13.140 денари во бруто или 8.800 денари во нето износ за 2014 год., 9.590 денари за 2015 год. и конечни 10.080 за 2016 година. За одделите 13,14 и 15 таа за 2014 год. изнесуваше 7.700 денари со постепено покачување во 2018 год. да ја достигне минималната плата од 10.080 денари. („Службен весник на РМ“ бр. 30/14 од 10.2.2014 г., во сила од 18.2.2014 година).

Ваквото поголемо покачување не предизвика некои поголеми негативни реперкусии во поглед на напуштање на работници, а статистичките податоци покажуваат дека во периодот Февруари 2014 год. до Март 2017 год. просечната нето плата во Републиката пораснала за 7,2%, а во одделот 14-Производство на облека дури за 22,9%. Ова зборува дека притисокот од минималната плата се почувствувал само кај одделите со најниски плати додека не предизвикал поголемо покачување на одделите кои имаат повисоки плати.

(продолжува)

ШТО ДОНЕСОА ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА

Автор: Ангел Димитров

Претседател

Организацијата на работодавачи на Македонија

ИЗМЕНИТЕ И ДОПОЛНУВАЊАТА ОД 2017 ГОДИНА

Сегашната владеачка партија уште во својата пред изборна програма вети дека ако дојде на власт ќе донесе Закон за минимална плата со кој минималната плата ќе ја подигне на износ од 12.000 денари уште во 2017 год. и таа ќе важи и за одделите текстил и кожа. За да не се предизвика напуштање на работници, тие предвидоа финансиска помош за оние кои имале пониски плати пред донесување на законот. Затоа уште со првите денови на владеење, новата Влада се зафати со измени и дополнувања на Законот за минимална плата.

Законот се објави во „Службен весник на РМ“ бр. 132/17, а стапи во сила од 20.09.2017 год. Во членот 10 од измените и дополнувањата беше регулирано дека висината на минималната плата во бруто износ почнувајќи од месец септември 2017 година па заклучно со јуни 2018 година, изнесува 17.130 денари или 12.000 денари во нето.

Со измените не се смени дефиницијата за минималната плата и таа остана како „најнискиот месечен износ на основна плата која работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран учинок“. Но истовремено во членот 2 се додадоа три нови става кои треба да ги спречат работодавачите да го злоупотребуваат нормираниот учинок.

-став (2) Нормираниот учинок се утврдува од страна на работодавачот, секоја година, во февруари, врз основа на критериуми на ефикасност на производниот процес, утврдени од страна на работодавачот во соработка со работниците, а кои критериуми мора да се исти за секоја техничко - технолошка целина кај работодавачот,

-став (3) Нормираниот учинок од ставот (2) на овој член треба да е остварлив за најмалку 80% од бројот на вработените за секоја техничко - технолошка целина, поодделно и

-став (4) Работодавачот е должен, на крајот на секој месец, на работникот да му издаде потврда за остварениот нормиран учинок, заедно со писмената пресметка на платата.

Овие измени предизвикаа одредени нејаснотии и дилеми кај некои работодавачи, па затоа МТСП заедно со Организацијата на работодавачи и Државниот инспекторат на труд донесоа „Насоки за примена на Законот за минимална плата во Република Македонија“. Во насоките особено се потенцира дека:

- Ставовите 2, 3 и 4 од членот 2 и ставот 1 од членот 7-б се однесуваат само на работодавачите кои исплаќаат плати во висина на минималната плата согласно Законот. Ова значи дека кај работодавачите за работни места кои не се нормираат, не се однесуваат одредбите од Законот за минимална плата за нормираниот учинок.

Исто така се укажува дека работодавачите кои исплаќаат плати повисоки од минималната, немаат обврска за утврдување на нормиран учинок согласно Законот, ниту пак обврска за издавање на потврди за остварениот нормиран учинок.

(продолжува)

ШТО ДОНЕСОА ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА

Автор: Ангел Димитров

Претседател

Организацијата на работодавачи на Македонија

Понатаму, на работодавачите кои имаат воведено нормиран учинок и оние кои сакаат да го воведат во своето работење им се насочува дека треба да донесат интерен акт, кој особено би требало да содржи:

- ♦ назив на работните места за кои се врши нормирање;
- ♦ методот на нормирање може да се врши врз основа на примена предходно искуство, самостајни мерења, самостојни проценки и сл.;
- ♦ мерењето на резултатот, односно нормираниот учинок треба да е мерлив изразен во количини, време, вредност и сл.

Исто така се укажува дека нормирањето може да се воведо само за работните задачи за кои обемот на работењето може егзактно да се измери. Во врска со потврдата за остварениот учинок се укажува дека, кога процентот на остварениот нормиран учинок е наведен во месечната пресметка на плата, работодавачот нема обврска да издава посебна потврда.

Со измените се измени и начинот на усогласување на минималната плата. Така, за разлика од порано, кога, како основ за усогласување се земаше само со порастот на просечно исплатената плата на сите вработени во Република Македонија за претходната година, сега таа се усогласува со:

- ♦ една третина од порастот на просечно исплатената плата во Република Македонија;
- ♦ една третина од порастот на индексот на трпшоците на живот и
- ♦ една третина од реалниот пораст на бруто домашниот производ, за претходната година.

ФИНАНСИСКА ПОМОШ

Со измените исто така е предвидена финансиска помош за компаниите кои во месеците Јануари, Февруари и Март 2017 год. имале исплатувано плати пониски од 11.500 денари. Финансиската помош изнесува 2.000 денари за плати до 10.000 денари, 1.500 денари за плати до 10.500 денари, 1.000 денари за плати до 11.000 денари и 500 денари за плати до 11.500 денари. Финансиската помош за месеците Март 2018 до Август 2018 се намалува за 50%.

Финансиската помош ги следува работодавачите кои ги исполнуваат следниве услови:

- работодавачот да не е ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување или персонален данок на доход за вработеното лице од членот 4-а став (1) од овој закон;
- работодавачот да има статус на активен обврзник, односно да не е во постапка на стечај или ликвидација или постапка на бришење согласно со членовите 477, 477-а, 552-а и 552-б од Законот за трговските друштва;
- работодавачот во 2016 година да остварил загуба или нето добивка по оданочување во износ помала од 10% од вкупните расходи,
- работодавачот да ги има подмирено обврските по основ на плата, придонеси од задолжително социјално осигурување и даноци, заклучно со последниот ден од месецот за кој се обезбедува финансиската помош.

(продолжува)

ШТО ДОНЕСОА ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА

Автор: Ангел Димитров

Претседател

Организацијата на работодавачи на Македонија

Министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за финансии, донесе Правилник за начинот на обезбедување на финансиската помош за исплата на минимална плата. Во правилникот е уредено дека при поднесување на Месечната пресметка за интегрирана наплата до Управата за јавни приходи (МПИН), за периодот од септември 2017 година - август 2018 година, од страна на работодавачот се означуваат вработените лица за кои се бара обезбедување на финансиска помош за исплата на минимална плата, со шифра 401 во поле 3.23 од клиентскиот софтвер. На овој начин се олесни постапувањето на работодавачите бидејќи не беа приморани да поднесуваат посебни барања во хартиена форма и да обезбедуваат докази дека ги исполнуваат критериумите од членот 4-в од Законот. Но за жал се појавија и одредени проблеми, како на пример:

- При пресметката на просечниот износ на исплатена месечна нето плата за месеците Јануари-Март 2017 год. не може да се одбие **додатокот за прекувремена работа (35%)**, иако според ставот (2) од членот 4-б од Законот стои дека во просечниот износ на нето плата не се пресметува додатокот за прекувремена работа;
- При пресметката на просечниот износ на исплатена нето плата исто така не е возможно да се издвои **додатокот од 0,5% годишно по основ на работен стаж** иако во законот во членот 2 минималната плата се дефинира како основна плата во која не влегуваат додатоците. Ова од проста причина што во месечната пресметка на плата –образецот МПИН не постои податок за овие додатоци и УЈП мораше да

калкулира со вкупната месечната нето плата во која влегуваат сите додатоци на плата (за прекувремена работа, за работа на празник, за ноќна работа и за работен стаж). На овој начин за голем број на работници работодавачите добија известување дека не им следува финансиска помош иако согласно законот им следува.

- Софтверот на УЈП исто така ги исклучува работниците кои се вработени во Февруари и Март 2017 год. или работниците кои во некој од овие три месеци користеле боледување на терет на Фондот за здравствено осигурување и кои во некој од овие месеци немале барем еден ден остварени работни часови кај работодавачите.
- При изготвување на Законот исто така не се зема во предвид дека ќе се појават случаи кога во 2016 год. некои компании имале добивка повисока од 10% од вкупните расходи, ама таа добивка е остварена од продажба на недвижности или некои други **приходи кои не потекнуваат од основната дејност на компанијата**, а од основната дејност имаат загуба или многу мали добивки.

Имајќи ги во предвид овие недоследности а и фактот дека финансиската помош е далеку помала од зголемените трошоци на компаниите, голем број на компании воопшто не поднесоа барање за финансиска помош и вкупно поднесените барања се драстично помали од очекуваните.

(продолжува)

ШТО ДОНЕСОА ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА

Автор: Ангел Димитров

Претседател

Организацијата на работодавачи на Македонија

КАКО ПОНАТАМУ

Факт е дека последните измени на Законот за минимална плата донесоа значително зголемување на истата. Така, ако законот од 2012 год. висината на минималната плата ја утврдуваше на 39,6% од просечната нето плата остварена во минатата година, таа денес изнесува околу 53% од просечната нето плата во минатата година. Ова зголемување кај одделите 13, 14 и 15 е уште поголемо. Сега кај нив минималната плата изнесува над 80% од просечната плата во овие оддели.

Компаниите се свесни дека покачувањето на платите само на работниците кои земале плата пониска од 12.000 денари, без да се покачат и повисоките плати ќе доведе до „урамниловка“ и пад на мотивираноста на работниците што од своја страна ќе предизвика пад на производството и услугите. Ваквото зголемување на вкупните плати ќе предизвика поголеми финансиски потешкотии особено во трудоинтензивните дејности.

Ако сакаме да спречиме затварање на некои производни погони и напуштање на работниците, Владата треба сериозно да размисли за воведување на систем на линеарно плаќање на придонесите за платите од 12.000 денари до 18.000 или 20.000 денари. Во тој случај придонесите би останале фиксни -5.130 денари за сите овие вработени кои земаат плата од 12.000 до 20.000 денари и на тој начин би се обезбедиле доволно средства за пораст на вкупните плати, што беше идеја и на самата Влада. Ова особено затоа што планираната финансиска помош, а со тоа и обезбедените финансиски средства со ребалансот на буџетот нема да можат да се искористат, а тие беа издвоени со цел да се спречат негативни ефекти од измените на законот.



Подготвено од:

Ангел Димитров

Претседател

ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ НА МАКЕДОНИЈА

Претстојни настани

Ноември 2017

Настан: [HRcomm Masterclass Summit 2017 <<Art of Innovation>>](#)

Датум: 9 Ноември 2017

Место: Братислава, Словачка

Организатор: HRcomm

Јазик: Словачки

Email: hrcomm@hrcomm.sk

Повеќе информации: <https://www.hrcomm-masterclass.eu/>

Настан: **APG – 50th APG National Conference/50^o Encontro Nacional da APG «Back to People: The Rupture of Paradigms in People Management»**

Датум на одржување: 16 Ноември 2017

Место на одржување: Лисабон, Португалија

Организатор: APG

Јазик: Португалски

Email: izobrazevanje@planetgv.si

Повеќе информации: <http://www.apg.pt/>

Настан: **Conference <<Digitalization, Agility, Challenges and Leadership of tomorrow>>**

Датум: 9 Ноември 2017

Место: Швајцарија

Организатор: HR Swiss / ZGP

Јазик: Германски

Email: zgp@zgp.ch

Повеќе информации: <https://www.zgp.ch/Veranstaltungen>

Настан: **DGFP // Competence Forum “Global Mobility of the Future”: Expatriate Managers as Strategic Business Partner – let’s do the time warp!**

Датум на одржување: 16 -17 Ноември 2017

Место на одржување: Франкфурт, Германија

Организатор: DGFP

Јазик: Англиски

Email: heuer@dgfp.de

Повеќе информации: <http://www.dgfp.de/seminare/seminar/1391>

Настан: **Breakfast Tasting Networking: “The Management of Error”**

Датум: 14 Ноември 2017

Место: Шпанија

Организатор: AEDIPE Galicia

Јазик: Шпански

Email: galicia@aedipe.es

Повеќе информации: <http://aedipegalicia.com/events/2017-09-21/>

Настан: **HRx 2017<<Technology and People>>**

Датум на одржување: 21 Ноември 2017

Место на одржување: Хелсинки, Финска

Организатор: ALMA/HENRY

Јазик: Англиски, Фински

Email: etunimi.sukunimi@almamedia.fi

Повеќе информации: <http://events.almatalent.fi/hrx/>

Настан: **Congress & DGFP // lab: Moving HR -> forward, fast and furious**

Датум на одржување: 14-15 Ноември 2017

Место на одржување: Берлин, Германија

Организатор: DGFP

Јазик: Германски

Email: /

Повеќе информации: <http://lab.dgfp.de>

Настан: **3rd APG Portuguese Coaching Group Conference**

Датум на одржување: 22 Ноември 2017

Место на одржување: Лисабон, Португалија

Организатор: APG

Јазик: Португалски

Email: global@apg.pt

Повеќе информации: <http://www.apg.pt/>

Настан: **(HR + M) x OE conference: The power of leadership and the responsibility of the individual**

Датум на одржување: 15 Ноември 2017

Место на одржување: Љубљана, Словенија

Организатор: SHRA – Planet GV

Јазик: Словенски

Email: izobrazevanje@planetgv.si

Повеќе информации: <http://www.planetgv.si/hrm-konferenca>

*** Информациите се преземени од официјалниот календар на активности на ЕАПМ*

Станете член на МАЧР!

Придружување кон членството на МАЧР

Најголемата вредност и причината на постоењето на Македонската асоцијација за човечки ресурси е нејзиното членство, кое моментално брои околу 100 индивидуални членови на годишно ниво. Од таа причина Асоцијацијата 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 и вие сакате 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 тековната година.

Ве очекуваме...

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

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 релевантни 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
октомври 2017 година
Год. 7, бр. 7

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
Ивана Христова

Место на издавање: Скопје

- ©Македонска асоцијација за човечки ресурси, 2017



**Македонска асоцијација
за човечки ресурси**

Ул. 810 бр. 2
1000 Скопје, Македонија
+389 78 389 277

**Macedonian Human
Resources Association**

2, 810 Street
1000 Skopje, Macedonia
+389 78 389 277

www.mhra.mk
contact@mhra.mk