



ДОБРА РАБОТА МК

Излегува еднаш месечно | Година 1 | Број 1 | Септември 2010

Во соработка со



www.csglobal.com.mk

ПРИЛОГ НА ШПИЦ ЗА ПОЛЕСНО ВРАБОТУВАЊЕ

Прилогот за полесно вработување добраработа.МК донесува:

▶ Четири најголеми митови во однос на препораките за работа



Не ги слушај луѓето кои ти кажуваат дека препораките повеќе не се значајни во „новата економија.“ Голем дел од работодавците ги проверуваат препораките, и за нив се значајни. Работодавците можат да се јават на било кој со кого некогаш сте работеле или кој можеби ве познава, и оние кои добро ги проверуваат препораките нема да се ограничат себеси само на онаа листа на препораки која вие сте им ја дале.

▶ Аплицирајте за работа и внимавајте на вашиот е-имиџ



Проверете ги вашите профили на социјалните мрежи. Видете ги сите детали, фотографии кои сте ги ставиле на Facebook, LinkedIn, YouTube или MySpace. Дали се согласно политиките на компанијата во која аплицирате за работно место? Може ли некоја информација или фотографија да ви наштети? Проверете во кои групи сте членови и дали тие имаат добри дискусии, активности кои не се екстремни?

▶ Доживотно учење во Македонија или учење без граници...



Може да се види дека околу 15 понудувачи се јавуваат во делот на неформалното образование. Колку од нив се ориентирани кон образование на возрасни? Каква е поделбата на целната група? Како се структурирани програмите? Сите се или би требало да бидат дел од доживотното учење.

▶ Жените ја даваат својата сила, како? Што очекуваат да добијат за возврат?



Личната сила е неопходна за секој аспект од нашето живеење. Како жени ние ја користиме силата, или подобро кажано нашата моќ, за да ги штитиме нашите деца, се стремиме да бидеме унапредени, да добиеме некој поен и да ги задоволиме и потребите на нашите партнери.

ФАКТ Е ДЕКА ...

Пријателите може да ги избереме самите, а колегите не

Не е секогаш предност колегите да бидат наши пријатели, да се дружиме и во слободно време. Прашањето е колку блиски може да бидеме со колегите?

Разбирањето со колегите и нормално со текот на годините разговори за приватен живот се неизбежни, но тоа не значи дека колегите треба да ни бидат пријатели. Често се вели дека атмосферата за работа е значително

подобра и попријатна кога колегите добро се разбираат. Секако дека тоа е одлично. Секој ден треба заедно да работиме. Пријателите самите ги избираме, а колегите не. Кога ќе се помешаат приватните и професионалните работи може да се појават конфликти.

На пример Марија В. од Скопје ни раскажа дека ужива да оди на работа, само за да се гледа со колегите и да разговара.

Таа работи само 3 месеци во таа компанија, а нејзината колешка од канцеларија ни изјави дека кога започнала да работи во компанијата пред четири години се гледала со колегите, но денес не практикува приватно да се дружи со колегите. Главната причина е што имала неколку непријатни ситуации кои биле предизвикани од лични дружења и озборувања.



НУДИТЕ РАБОТА?

БАРАТЕ РАБОТА?

dobrarabota.mk

Вашето место за полесно вработување

ПРАВНИ ПРАШАЊА

► **Колкав годишен одмор му следува на секој вработен во компанијата?**



Со измените и дополнувањата на Законот за работни односи е утврдено дека секој работник има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни денови. Исто така постои и можност со колективен договор или со самиот договор за вработување, годишниот одмор да трае и до 26 работни денови. При тоа, празниците, слободните денови, отсуствата поради боледување како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите за годишниот одмор.

► **Доколку лицето прв пат заснова работен однос дали и кога има право на годишен одмор?**



Кога работникот за прв пат заснова работен однос, се здобива со право на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без разлика дали работникот работи цело време или пократко работно време од целото. Сепак со Законот за работни односи се регулира и правото на работникот за користење на пропорционален дел од одморот и тоа во вкупен износ од по два дена од годишниот одмор за секој месец работа.

► **Како законски се заштитуваат жртвите на мобинг?**



Со измените во ЗРО се забранува секаков вид на психичко вознемирување на работното место (мобинг) кое е секое негативно однесување од поединец или група, кое често се повторува (во период од 6 месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Со тоа на работниците кои се жртви на мобинг им се даде можност да тужат и да ги остварат своите права, а тој што им ги ограничил и повредил да ја добие соодветната казна.

► **Колку време е потребно да се работи во една недела и како се наградуваат прекувремените работни часови?**



Согласно со ЗРО полното работно време не смее да биде подолго од 40 и пократко од 36 часа неделно. Работникот е должен да врши прекувремена работа во случаи определени со закон. При тоа работата може да трае најмногу 10 часа во текот на неделата и најмногу 190 часа во годината. Работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсуствувал повеќе од 21 ден годишно, тогаш работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата.

INFORMATION SOFTWARE MANAGER

За клиент компанија со седиште во Скопје имаме отворена позиција на Information Software Manager.

Завршено високо образование: информатика или електро-технички факултет и одлично познавање на англиски јазик. Предуслов се кандидати кои имаат искуство во работа со банкарски софтвер во Македонија.

Работно искуство од минимум 5 години како Senior вработен во развој на софтвер или Менаџер за развој на софтвер во финансиска институција.

ИНФОРМАЦИИ 02 32 90 540 и 02 32 90 544
www.csglobal.com.mk | ce@csglobal.com.mk

БРОКЕРИ

МАКОИЛ БРОКЕР АД СКОПЈЕ, Бул. Србија ББ
Има потреба од осигурителни брокери.

ИНФОРМАЦИИ 02 2400-424, 070 318-234



www.koma.com.mk

ЦС Глобал HR ACADEMY®

Уписи за HR Академија© 2010/2011

Бидете дел од есенската генерација на стручната Академија за управување и развој на човекови ресурси.

Сакате:

- Професија со голема иднина!
- Практично HR знаење со акцент на променливите барања!
- Гарантиран успех во кариерата!
- Зголемена мотивација на вработените во Вашата компанија!
- Одлично подготвен HR Оддел!
- Да вложите во програма за образование која ќе Ви гарантира максимален поврат на инвестицијата!
- Да бидете дел од успешната мрежа на HR професионалци во Македонија!

Пријавете се до 24 септември 2010. Наставата започнува на 15 октомври 2010 година.

Бројот на часови изнесува 300 како комбинација од настава и работа со присуство и самостојно учење и работа од дома.

HR менаџер, HR директор, HR специјалист, HR асистент, Одговорен за селекција и регрутација на кадар, Одговорен за обука и развој, Одговорен за плати и бенефиции ... се само дел од позициите кои може да ги работите по завршување на HR Академијата®

*Постои можност за посета на поедините модули.

Содржините се прилагодени на учесниците. Тие се практични, со индивидуални и тимски задачи, како и дискусии за конкретни практики и споредби на различни искуства од бизнис опкружувањето.

HR практики со интензивен, практичен и интерактивен пристап, единствен во Македонија. Ви ја отвораме вратата за успешна професионална кариера.

т.ф.: 02/3290 540; 02/3290 544
contact@hracademy.com.mk
www.hracademy.com.mk



Четири големи митови во однос на препораките за работа

Многу често наидувам на мејлови кои презентираат недоразбирања во однос на препораките за работа, како тие функционираат, на кого се повикуваат, и што таа личност може да каже. Ке ги разгледаме четрите најголеми митови во однос на препораките на кои наидувам:

Препораките се застарени; никој повеќе не ги користи.

Не ги слушај луѓето кои ти кажуваат дека препораките повеќе не се значајни во „новата економија.“ Голем дел од работодавците ги проверуваат препораките, и за нив се значајни.

Работодавците единствено ќе ги проверат препораките доколку им ги дадете.

Работодавците можат да се јават на било кој со кого некогаш сте работеле или кој можеби ве познава, и оние кои добро ги проверуваат препораките нема да се ограничат себеси само на онаа листа на препораки која вие сте им ја дале. Тие им се јавуваат на поранешните менаџери, наведени или не од ваша страна или понекогаш, особено на оние кои не

се наведени, доколку знаат дека испуштањето е со намера и се забележува. Вие давате листа на оние луѓе кои ќе ве презентираат во најдобро светло. Единствената работа која секогаш се зема во предвид при проверка на препораките е јавување кај вашиот ментален работодавач, се останато е фер игра.

Минатите работодавци не смеат да кажат ништо лошо за вас.

Дозволено им е на работодавците да даваат детална препорака, вклучувајќи и негативни информации, се додека тие се фактички и точни. (Некои компании имаат политика да не даваат препораки, но оваа политика лесно може да се заобиколи.)

Никогаш нема да можете да најдете нова работа доколку постои лоша препорака за вас.

Доколку сте загрижени за некоја потенцијална лоша препорака, проверете ја можната штета претходно! Јавете се кај вашиот стар шеф и прашајте дали ќе се согласи со вас да постигнете некој договор во однос на тоа што треба да каже доколку во иднина и се јават за препорака. Кога ќе се јави-

те кажете нешто од типот: „Загрижен/а сум дека препораката која би ја дале за мене ќе ме спречи да ја добијам работата. Може ли да смислиме нешто заедно со цел да немам пречки на патот?“ Исто така, нема да боли доколку го/ја разнежните малку со кажување дека сте научиле од ситуацијата, ја цените шансата што ви била дадена итн. ☺



АПЛИЦИРАЈТЕ ЗА РАБОТА И ВНИМАВАЈТЕ НА ВАШИОТ Е-ИМИЦ

► Многу работодавци пребаруваат на интернет за да видат повеќе детали за одреден кандидат или пак да дојдат до дополнителна информација. Ова е особено потребно кога се наоѓаат повеќе кандидати во потесен избор и се прави проверка на е-имицот на секој од нив ◀◀

Ако сликата која кандидатот ја дава со својата биографија, писмо за намери и презентирање на интервју, не се совпадне со онаа при пребарувањето на интернет, тогаш се губи работното место засекогаш во таа компанија.

Како да направите сопствена проверка на е-имицот?

Постојат алатки кои се креирани за ова, но ова се само дел од советите:

► Гуглајте се самите. Ова значи користење на популарната машина за пребарување Google

и видете што информации при тоа излегуваат како резултат. Дали има нешто кое може да ви наштети на имицот? Ако има погрижете се да биде отстрането како информација при пребарување. Веднаш најдете го изворот и побарајте да се избрише.

► Проверете ги вашите профили на социјалните мрежи. Видете ги сите детали, фотографии кои сте ги ставиле на Facebook, LinkedIn, YouTube или MySpace. Дали се согласно политиките на компанијата во која аплицира-

Една вработена во голема компанија имала на својот профил на Facebook напишано колку се чувствува мизерно и неисполнето на работа. Оваа информација довела до тоа нејзиниот работен статус многу брзо да се промени во „невработена“.

те за работно место? Може ли некоја информација или фотографија да ви наштети? Проверете во кои групи сте членови и дали тие имаат добри дискусии, активности кои не се екстремни?

► Проверете ја содржината на вашиот блог или страница на интернет, ако ги имате. Кои теми ги обработувате? Да не сте напишале нешто кое е спротивно на вашата апликација и одговори на интервјуто?

► Внимавајте што пишувате на онлајн форумите. Вашите збо-

рови може да останат таму засекогаш. Да, а тоа е достапно за секој работодавец. Ова не се однесува само на содржинската страна, туку и на начинот на обраќање. Дали ги потценувате другите кои пишуваат на форумот за таа тема? На кој начин им се обраќате? Дали сте учтиви, културни, трпеливи и во случај некој да ве навредува? Дали користите уличен речник итн.

Наједноставно кажано, во процесот на барање на работа, вашиот е-имиц би требало да биде соодветен и пристоеен. ◻

Кариера

► Careers are the creation of value through the commitment of your passion and expertise over time; making history, your story ◀◀

Не може да копираат кариера од некој друг, не може да прочитате упатство и по тоа да се водите на патот кон вашата кариера и успех. Има многу фактори од кои зависи кариерата, но најважен е личната посветеност.

Степенот на развој на економијата и пазарот на труд влијаат врз барањето на работа и врз вашата кариера, но сепак најголемо влијание врз вашиот личен успех, успехот во кариерата и барањето на работа имате самите вие.

Важно е да се познавате самите себе си

Вие во најголема мера го одредувате вашиот успех и со ефективно планирање и управување со вашата кариера можете значајно да ги подобрите шансите за да бидете успешни.



Лицето кое е најквалификувано и кое има најголемо искуство не значи дека ќе се вработи. Се случува лицето, односно кандидатот кој најдобро се продава себе си да го добие тоа работно место. Вие сте најдобрата личност која може да ве продаде вас самите при процесот на барање на работа или да ви помогне при градење на кариера, бидејќи ги знаете сите предности и недостатоци. Колку повеќе се знаете себе си,

толку повеќе ќе бидете способни да се продадете себе си за одредено работно место и ќе може да ги дефинирате патеките на развој на кариерата која најдобро ќе ги истакне вашите таленти, ќе ви овозможи задоволство во работата и успех. Ако не се познавате себе си доволно, тогаш поминете некое време на работа на самите себе, да се запознаете и да видите кои сте. ◻

ЕНТУЗИЈАЗАМ, ХУМОР И ОДРЖУВАЊЕ



ОСНОВНИ РАБОТИ ШТО ВЕ ПРАВАТ УСПЕШНИ

Луѓето треба да си ја сакаат својата работа. Секој професионалец треба да се чувствува исполнет, радосен и, секако, ангажиран. Кои се тие основни работи што го прават да се чувствува така?

► Ентузијазмот е основен. Може да се каже дека е производ на повеќе работи, вклучувајќи ја и желбата за учење нови работи. Тој не е неопходен на почетокот на кариерата, туку и во подоцнежните години. Ако се има вистинскиот сооднос на знаење и на ентузијазам еден професионалец може да биде исполнет и да му се восхитуваат и соработниците и колегите. Тој ќе претставува инспирација во работната средина.

► Хуморот е алатка што помага во различни ситуации, понекогаш вас ве одвојува од другите професионалци во индустри-

јата. Секако, ведрата страна помага да бидете позитивни и полесно да ги прифаќате работите како што доаѓаат, без предрасуди и однапред утврдени ставови. Способноста да се смеете, особено на себеси, е здрава за кариерата, но и за здравјето. Да се пренесува хуморот на другите е прекрасна работа, а средината за работа се прави поубава.

► Кариерата треба да се одржува исто како што се одржуваат цвеќињата дома, како што се грижиме за бракот. Негата е важна и треба постојано да се бараат иновативни начини за работната средина да се направи повредна. Одржувањето вклучува социјализација, користење електронски мрежи и членство во професионални асоцијации. ◻

Доживотно учење во Македонија или учење без граници ...



”

An investment in knowledge always pays the best interest - Benjamin Franklin

Инвестицијата во знаење секогаш ни носи најголема заработувачка - Бенџамин Френклин

Ако појдеме од оваа изјава за жал ќе заклучиме дека и не сме така богати. Можеби инвестираме во погрешни работи и очекуваме камата? Релативно многу пари се вложуваат во Македонија во образованието, независно дали е основно, средно или високо. Сеуште превладува размислувањето дека добиената вештина ќе осигура кариера, напредок, вработување ... Споредено со вложувањата во формалното образование, вложувањата во неформалното образование се многу пониски. Фирмите се потпираат врз формалното образование и очекуваат работоспособни ресурси кои веднаш ќе започнат со работа. Тоа претпоставува дека знаат да работат!

Водич за неформално образование - Електронски информатор

Малку гледаме од доживотното учење во Македонија. Многу се говори, имаме закон, се трудиме. Пред некое време почна бесплатно неделно да се дистрибуира **Водич за неформално образование - Електронски информатор**. „Во него се презентираат информации за обуки, курсеви, семинари и слични настани од областа на Неформалното Образование и се дистрибуираат до

членовите на листата”. Одлично. Може да види дека околу 15 понудувачи се јавуваат во делот на неформалното образование. Колку од нив се ориентирани кон образование на возрасни? Каква е поделбата на целната група? Како се структурирани програмите? Дали имаат критериуми за запишување како на пример со искуство, без релевантно искуство, со познавање на ...и слично. Сите се или би требало да бидат дел од доживотното учење.

Прашања кои си ги поставуваат HR Менаџерите се како да го направиме учењето привлечно за сите вработени независно од нивната возраст? Колку долго е способен мозокот да учи? Доживотното учење има/нуди ли нови методи?

Доживотното учење треба да биде повеќе од само убав и звучен слоган. Демографските промени бараат проширување на знаењата и тоа е неопходност во денешно време, ако сакаме да (о) станеме конкурентни во иднина. Сега се соочуваме со голема невработеност, а од друга страна со

недостаток на одредени профили. Како е ова можно? Нели инвестираме, сите заедно?

Од друга страна во организациите кај нас, независно дали се државни, приватни, се забележува трендот на стареење на вработените. Тоа движење е континуирано, природно, не може да го запреме. Не сега во време на рецесија.

Во минатото вработените кариерата си ја градеа со текот на годините, имаа гаранција. Денес се поместува границата за пензионирање, тоа значи треба да се остане способен за вработување во секој момент. Значи да се следат трендовите, да се учи, да се надградува. Employability е клучен збор.

Организациски гледано ова е можно. Истражувањата јасно кажуваат дека ако е здрав мозокот е способен да учи до старост. Мотивацијата е тука важна. Возрасен вработен може многу убаво да научи уште еден странски јазик, независно од неговата возраст, тука се работи за неговата мотивација. Зошто? Што ќе добијам? Колку долго ќе ми е потребен уште еден странски јазик во кариерата?

Возрасните учат поинаку од младите. Ова е поврзано со тежината на различните начини на размислување. Затоа искуството го израмнува механичкиот недостаток со текот на времето. ☺

ПРАШАЊА

кои предизвикуваат проблеми на кандидати при интервју

Кажете ми нешто за себе.

Ова прашање е „тешко”, бидејќи е отворено прашање. Не ви се даваат насоки, што очекува интервјуерот да слушне. Не се одговара едноставно. Потребна е подготовка, истражување на себе, за улогата, позицијата, компанијата. Бидејќи интервјуерот не ве познава, сака да слушне конкретни работи, ситуации и примери за вашите вештини вразни за работното место за кое се пријавувате. Вежбајте на глас да кажете за себе од каде сте, кој сте, но и за претходното искуство и образование. Да се слушнете самите е многу важно!

Што правевте откако сте без работа?

Ова прашање е исто така „тешко”. Дали ќе се ставите во улога на жртва и ќе се жалите за сè, или ќе постапите како да ви се отворила можност да започнете втора кариера, да почнете друго да работите, тоа зависи од вас.

Кое се вашите слаби страни?

Прашање кое не се препорачува за интервју, но сепак во

Македонија сеуште доста се поставува.

Еден одговор кој често се добива од кандидатите е „мојот претпоставен смета дека сум перфекционист и дека сакам да завршам навреме со сите обврски на време и во предвидениот буџет. Понекогаш тоа бара да останувам на работа подолго време”. Ова преминува во клише. Многу често се користат и кандидатите како да го имаат научено на памет.

Внимавајте со одговорот. Перфекционизмот не е позитивен. Од друга страна ако кажете „немам слаби страни”, може да делувате како нереални. Со тоа се добива и впечаток дека не сакате да учите нови работи и не сте отворени за подобрувања.

Зошто ја напуштивте претходната работа?

Постои непипшано правило да не се говори негативно за претходниот работодавец. Да не се кажува се што се случило. Може едноставно да ја наведете потребата за промена или желбата за напредок во кариерата. ☺



Жените ја даваат својата сила, како? Што очекуваат да добијат за возврат?



Личната сила е неопходна за секоја аспект од нашето живеење. Како жени ние ја користиме силата, или подобро кажано нашата моќ, за да ги штитиме нашите деца, се стремиме да бидеме унапредени, да добиеме некој поен и да ги задоволиме и потребите на нашите партнери. Како жени сме познати по тоа дека имаме голема вродена сензибилност и трошиме енергија кога ни е најмногу потребна. Тоа не е затоа што не сме интелегентни и секако дека не сакаме да се про-

даваме за кратко време, се разбира не додека сме свесни за тоа. Но за жал тоа го правиме кога се потпираме на однесувањето кога сме поразени и за момент можеби изгледа дека е добра работа да го направиме тоа или начин да го зачуваме мирот. Тоа е учтива желба да не бидеме закана или да не имаме внатрешна конфузија за тоа што го работиме.

Еден начин како најчесто жените ја даваат својата моќ е што се премногу добри и не може да кажат „НЕ”. ☺

СОВЕТ

Чувајте ја својата сила, бидете жена, а не се трудете да бидете супер жена, мајка, сопруга, снаа, ќерка ...едноставно тоа е премногу тешко во денешно време. Научете се да поставувате приоритети и да се цените самите.

Уредување: CS Global
Дизајн и подготовка: www.koma.com.mk