



Десет совети за Вашата кариера

Во овој денешен свет на несигурности вашиот пат на пазарот на трудот може да биде предизвикувачки и тежок.

Ова се десет совети кои може да ви помогнат да ја планирате и да управувате со вашата кариера:

1. Бидете одговорни за управување со својата кариера, бидејќи вие ја поседувате вашата кариера, а вашиот работодавец ја поседува вашата работа;
2. Кога сте млади вие го „продавате“ вашиот потенцијал на работодавците, а кога сте повозрасни вие го менувате вашиот потенцијал во вештини и искуство и го „продавате“ вашето минато;
3. Колку сте постари и поiskusни, толку е потешко да најдете работа која ќе придонесе за напредок во вашата кариера;
4. Вие треба да бидете одговорни за секоја одлука која ќе ја донесете во однос на вашата кариера;
5. Секогаш цел нека ви биде да постигнете врв во вашата кариера;
6. Секогаш цел нека ви биде да се стекнете со искуство релевантно за пазарот на труд;
7. Знајте кога да преземете ризик во кариерата и кога да се консолидирате;
8. Вашите лични вештини и карактеристики се важен дел од успехот на вашата кариера;
9. Обуките треба да бидат континуирана пракса во животот;
10. Подобро е да бидете способни во секој момент да може да се вработите, отколку да бидете вработени. ☺

ПРИЛОГ НА ШПИЦ ЗА ПОЛЕСНО ВРАБОТУВАЊЕ



СОДРЖИНА

Мотивација на вработени

Кој е импулсот за мотивација? Како се создава импулсот за да може да се мотивираме?

2 стр.

Карактеристики на „Генерацијата Y“

Во Македонија многу не се говори за генерацијата Y, која исто така е позната како милениумската генерација.

3 стр.

Справување со „примадони“

Денеска зборот „примадона“ се користи за да се опишат лица кои за себе имаат нереално високо мислење...

3 стр.

Емоционална писменост

Таа ги унапредува човечките меѓусебни врски, овозможува односи меѓу луѓето исполнети со љубов...

4 стр.

Workaholics

Дури и на одмор секогаш сте достапни и сте последниот кој го гаси светлото навечер...

4 стр.

Пет работи што работодавците ги очекуваат од штотуку дипломираните студенти

► Денешните студенти можат да ја имаат посакуваната глобална перспектива. Како што се менува бизнис светот, компаниите сè повеќе работат на меѓународно ниво, посебно за работата во областа на финансиите и телекомуникациите. Поради тоа, студирањето во странство може да биде одлично за подобрување на Вашето резиме.

► Покрај тоа, познавањето на два или повеќе јазици е ценето во сите области. Покажување на вашето мулти-културно знаење и искуството е еден бонус во секое резиме, што во најмала

рака може да доведе до интересни разговори за време на интервјуата, и ќе направи полесно да бидете запаметени.

► Една од позитивните карактеристики на денешницата, е тоа дека денешните млади имаат пораснато со најновата технологија и честопати тие имаат подобри знаења во оваа област од постарите кандидати. Искористете го ова како предност. Овие вештини се важни, па затоа потенцирајте ги. Истражувајте во областа каде што имате намера да аплицирате со цел да дознаете каква технологија

таму се користи, и кои вештини ги вреднуваат. Запишете се на курс за да ги пополните недостатоците на вашето образование.

► Работодавците денеска од работниците очекуваат да бидат мулти-квалификувани. На пример, од лицата кои работат во областа на технологија, се очекува да ги прилагодат своите технички вештини со своите бизнис вештини. Поседувањето на двете вештини истовремено Ве прави поатрактивни за работодавците. Студентот кој се има приклучено кон некоја органи-

зација која е поврзана на некој начин со кариера, или студентот кој волонтира користејќи ги своите вештини и кој ги користи сите можности што му ги дава волонтерството, секако ќе има повеќе понуди за работа, отколку некој студент кој ги има положено само испитите до дипломирање.

► Професионализмот често пати е пречка кога станува збор за вработување на млади вработени. Кога барате работа потребно е да покажете дека работата е многу значајна за Вас. Ова го покажувате со тоа што сте љу-

безни, соодветно сте облечени, фокусирани само на интервјуото (без свонење на мобилниот, гледање во текстот, или носење на шоља кафе) и испраќање на маил или писмо на благодарност. Можете да бидете многу интелегентни и добро образовани, но доколку не покажете професионализам, менаџерот веројатно ќе ве гледа омаловажувачки и малку е веројатно дека би Ве вработил. Практиканството или привремената работа за време на студирањето е добар начин да се подготвите себе си за она што Ве очекува. ☺

НУДИТЕ РАБОТА?
БАРАТЕ РАБОТА?

dobrarabota.mk

Вашето место
за полесно вработување

О Б У К И



CS Global

Тел.: (0)2 3290 540; 3290 544
training@csglobal.com.mk

08.11.2010

Управување со човечки ресурси
основно ниво

11-14.11.2010

Обука за деловен асистент

15-18.11.2010

Train the trainer's Обука на
обучувачи

20-21.11.2010

Бизнис однесување и етика

22.11.2010

Управување со човечки ресурси
напредно ниво

25-26.11.2010

Мотивација на вработени и
менаџмент на конфликти

27-28.11.2010

Правни аспекти за HR
професионалци

**РЕКЛАМИРАЈТЕ
ГИ ВАШИТЕ
ОБУКИ ОВДЕ**

ЗА САМО
1.800
ДЕН
+18% ДДВ

ПРАВНИ ПРАШАЊА

► **Кои се обврските на
работникот во врска со
вршење на работата?**



Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот. Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

► **Што вели Законот за ра-
ботни односи во врска
со отсуството од работа
поради празнување?**



Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, кои што се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени слободни денови. Правото на платено отсуство од работа за празниците на Република Македонија на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

► **Под кои услови доаѓа до
прекин на договорот за
работа поради возраст
на работникот?**



Работодавачот има право да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување старосна пензија согласно со закон. Работодавачот, на работникот кој исполнува услови за остварување на старосна пензија, може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон и општ колективен договор поинаку не е утврдено.

► **Како се уредува пра-
вото за годишен одмор
според ЗРО?**



Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена. Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор. Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор. Работникот се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократно работно време од полното.

Мотивација на вработени



Кој е импулсот за мотивација? Како се создава тој импулс за да може да се мотивираме самите? Зошто едни работат повеќе и се попосветени од други вработени? Зошто некои вработени се стремат да се успешни, да добијат унапредување, а други пак не сакаат ништо освен напишаното во нивниот опис на работни задачи? Многу работи влијаат врз нашето однесување и нашата мотивација. Некои од нив се на пример моменталната ситуација, искуството во минатото, системот за наградување, менаџерскиот систем, добрите односи, културата во компанијата, перцепцијата и личните вредности. Секој од нас се мотивира на различен начин во различно време.

ПОЗИТИВНИТЕ МИСЛИ мотивираат. Потсетете се на некој професор или родител кој постојано ви велел дека ќе успеете, тоа многу значи. На овој начин

во мотивирал. **САКАМ ДА РАБОТАМ!** Ова не се слуша многу често денес. Уживањето во работата мотивира. Доколку со задоволство работите, може да бидете поенергични, да не гледате на часовник, да се посветите максимално на работата. Често се заборава чувството на важност како мотиватор. Ако знаете и забележувате дека ве слушаат и ве следат луѓето ќе бидете мотивирани да работите и дадете максимум од себе. Вработениот ако не се чувствува важен, ако му давате информации дека е заменлив, дека може кој било друг да ја заврши таа работа, прашањето на мотивација е многу далеку од успех.

УСПЕХОТ е голем мотиватор. Ако го работите на пример проектот со голема љубов и постигнете успех ќе бидете доста мотивирани и да го завршите до крај со полна пара.

Во Македонија вработените се мотивираат кога имаат личен бенефит од работата. Секако дека треба да објасните што ќе има секој од тоа. На крајот на денот сите ние работиме за нешто. Личната придобивка е важна за секое живо суштество, а со тоа се мотивираат вработените уште повеќе. Доколку не е јасна целта, не се гледа крајниот резултат, не може ниту да се очекува вработените да бидат мотивирани. Секогаш јасната комуникација на ситуацијата, очекувањата, барањата од вработените се важни за да се мотивираат вработените да го постигнат максимумот. Јасна слика и остар фокус се мотиватори. Некои вработени сакаат исто така одлична организација и да имаат структура во работата, а не постојано да „гаснат пожари“, сите задачи кои им се даваат да се за вчерта. Тоа е лошо за мотивацијата и има последици. Личните приоритети треба да се земаат предвид секогаш.

Be part of the business world

ИНТЕНЗИВНИ КУРСЕВИ:

- Бизнис англиски
- Англиски за угостители
- Англиски за вработени
- Деловна комуникација и кореспонденција на германски јазик
- Учење во странство (Британија, Германија, Италија)
- Англиски за HR професионалци
- Англиски за правници
- Македонски за странци

* Можност за индивидуална настава

Сите видови преводи (англиски, германски, шпански, италијански, француски, руски, албански, грчки, шведски, холандски и многу други)

www.csglobal.com.mk
Контакт тел: 32 90 540 и 32 90 544
languages@csglobal.com.mk
translation@csglobal.com.mk

Во Македонија многу не се говори за генерацијата Y, која исто така е позната како милениумската генерација. Во работната средина понекогаш не се зема како „различна“. Се обидуваме да бидеме во тек и да видиме како подобро да ја разбереме оваа генерација. Колку знаеме за оваа генерација?

Луѓето од оваа генерација се родени некаде меѓу 1980-тите и 2000-тите. Ако сте завршиле со школувањето во новиот милениум тогаш најверојатно сте дел од оваа генерација. Разлики постојат од земја до земја и од култура до култура, но еве пример на поделба:

САД: роден меѓу 1984 и 2001

Европа/Британија: роден меѓу 1985 и 2001

Јапонија: роден меѓу 1986 и 2001

Јужна Африка: роден меѓу 1990 и 2001

Овие се некои интересни дополнителни показатели дека сте дел од генерацијата Y:

- ▶ Мислите дека Мајкл Џексон отсекогаш бил бел.
- ▶ Никогаш не сте имале грамофон.
- ▶ Отсекогаш сте имале телефонска секретарка.
- ▶ Не знаете за Студената војна.
- ▶ Не ви се верува дека пелени некогаш се правеле од платно.
- ▶ Знаете за свет само со СИДА и свински грип како „страшни болести“.



КАРАКТЕРИСТИКИ НА „ГЕНЕРАЦИЈАТА Y“

▶ Мислите дека сите имаат профил на Facebook.

„Ајде да го направиме светот по добро место“ е општодносна припадниците на оваа генерација.

Доста се умерени и не сакаат неискреност и претеран стил на живот. Толерантни, грижливи, искрени, балансиран, независни, оптимисти, средени се нивни карактеристики.

Здравствен проблем кој е често присутен е прекумерната тежина. Тие пораснале со мама, тато и 1,67 деца. За разлика од претходните генерации тука се можни и други комбинации од мама

и мама; тато и тато; само мама...

Во слободно време сакаат компјутерски игри и сурфање на интернет. ☺

Дали хронолошките биографии се повеќе ценети од страна на регрутерите?

Како одговор на ова прашање, доволно говорат резултатите од истражувањето дизајнирано од професионалците на Accountemps, светски позната компанија специјализирана за регрутација, привремено вработување, финансии и сметководствени услуги. Ова истражување е спроведено од страна на независна компанија за истражување, преку телефонски интервјуа со 150 извршни регрутери од 1000 најголеми компании.

„Хронолошката биографија им дава можност на кандидатите кои бараат работа да го презентираат напредокот во својата кариера на работодавците на начин кој е лесен за следење според датумите. Исто така, испитаниците изјавиле дека функционалните биографии даваат акцент на вештините, а не на работните позиции. Иако се популарни кај кандидатите кои се наоѓаат во процес на промена на кариера или кај оние што имаат дупки во биографијата, но овој вид на биографии не се префери-



Тие биле запрашани „Дали преферирате да добиете биографија напишана во хронолошки формат кој ги организира податоците за работата или да добиете биографија во функционална форма организирана според вештини?“

раат кај професионалните регрутери и работодавачи. „Други, пак, регрутери велат дека е подобро директно да се обрнат кандидатите на позицијата која е огласена со вештините и способностите, отколку, да пишуваат на широко за сè што работеле. ☺

Не е важно каков формат ќе одберете за вашата биографија, важно е информациите кои се дадени да бидат јасно презентирани и да се даде целосна приказна за искуството и вештините.

СПРАВУВАЊЕ СО „ПРИМАДОНИ“

„...Не ми се допаѓа таа личност, не знае да работи, не може да се вклопи, постојано се расправаме. Па што ако само што се вклучил во работата, не ми се допаѓа“.

Денеска зборот „примадона“ се користи за да се опишат лица кои за себе имаат нереално високо мислење, се сметаат себе си за многу побитни од останатите, имаат високи очекувања за другите и стануваат нервозни и се лутат кога нивните барања или стандарди не се задоволени. Ова значи дека овие луѓе се од оние што се грижат само за себе и општите правила не важат за нив, бидејќи тие мислат дека се поважни од „обичните“ луѓе. Но, исто така, ова е израз со кој се опишуваат суетни луѓе, ситничари и луѓе кои постојано бараат внимание. „Примадоните“ или главните фраери или „сверки“ не само што сакаат другите околу нив постојано да им посветуваат внимание, туку тие исто така очекуваат сите да прават како што тие ќе им кажат и да добиваат се што ќе посакаат. Тие исто така, најчесто се егостични за време на дискусиите и не сè добри тимски играчи. Компаниите мора да реагираат брзо за да се справат со ваквите проблеми бидејќи негативноста на само една личност е деструк-

тивна, преовладува и лесно може да се прошири.

Соработниците на „шмизлите“ имаат на располагање 3 начини на справување со негативните вибрации кои ги оддаваат овие луѓе - интервенирање со мотивација, отфрлање и/или одбрана.

Едно црвливо јаболко во кошницата може да ги расипе и другите јаболка во кошницата

Мотивирачка интервенција значи дека соработниците ќе ја искажат својата загриженост и ќе го замолат да го промени своето однесување, и доколку тоа е безуспешно тој ќе биде отфрлен од нивните активности. Ако една од овие постапки е успешна, компанијата ќе се придвижи во правилна насока.

Овие две можности може да бидат искористени кога останатите членови на тимот имаат еднаква моќ како и негативниот член. Ако имаат помала моќ од него, тие ќе се чувствуваат фрустрирани и ќе сакаат да се одбранат. Дефанзивното однесување кое може да се појави е одрекување, социјална повлеченост, бес, анксиозност, страв, недоверба и исклучување. ☺

Емоционална интелигенција

Што се емоции?

Емоциите претставуваат суштински дел од човековата природа. Ако се трудиме да ги изолираме или потиснеме губиме еден фундаментален аспект од нашите човечки способности. Преку осознавањето и управувањето на сопствените емоции и со слушање и реагирање на емоциите на другите луѓе, се зголемува сопствената лична моќ. Во најбуквална смисла, емоцијата е дефинирана како: какво било возбуждавање или вознемирување на умот, чувствата, страстите; каква било состојба на бес или неспокојство. Сепак, емоција може да подразбира чувства и разновидни мислења, психолошки или биолошки состојби и дијапазон од разновидни можности на однесување.

Што претставува емоционалната интелигенција?

Низ литературата овој термин е дефиниран како: когнитивна способност која вклучува процесирање на емоциите; како однесување и вештина како и збир на различни квалитети кои не се IQ. Интелектуалната и емоционална

та интелигенција не се спротиставени, туку одделни способности. Кај секој од нас се преплетуваат емоционалната и интелектуалната остроумност; луѓе со висок IQ и ниска емоционална интелигенција, наспроти стереотипите, се релативно ретки.

Академската интелигенција нема многу врска со емоционалниот живот. И најумните можат да пропаднат во плитките води на раскаланиите и неконтролирани пориви; луѓе со висок IQ можат да бидат исклучително невешти водичи во животот. Постојат големи отстапувања од правилата дека со IQ може да се предвиди успехот – многу повеќе има исклучоци од постоечките примери кои го потврдуваат правилото. Во 20 % од случаите IQ дава придонес на факторите кои го одредуваат успехот во животот, додека во 80 % влијаат други фактори. Како што забележува еден истражувач: „Поголемиот дел на човековиот успех во животот и општеството е одреден со влијанија кои немаат врска со IQ, од општествениот статус, па се до индивидуалната среќа“.



Workaholics

Дури и на одмор секогаш сте достапни и сте последниот кој го гаси светлото навечер: работата е централната точка во вашиот живот - Вие сте workaholic! Овие луѓе се зависни од работа и никогаш не им е доста од истата, се додека целосно не бидат здробени. Воркохолизмот може да му се случи на секој оној кој го изгубил балансот помеѓу работата и релаксацијата. Особено загрозуваат луѓето кои имаат надпросечно чувство на одговорност и мислат дека сè мораат да направат совршено и тоа самите - укажува burnout - експертот Франц Тајзен, интентист и кардиолог. Прекумерниот перфекционистички став, објаснува Тајзен, доаѓа од длабокиот страв дека ќе Ве сакаат само доколку направите нешто посебно.

Зависноста од работа започнува како и повеќето други зависимости - прикрадувајќи се. Ништо друго не Ви е важно, а тоа директно води до тотално преенапрегање и на крај Ве доведува до работна неспособност. Доколку болеста не се третира навремено, може да доведе и до смрт. Така на пример во САД се почесто забележуваат инфаркти кај младите успешни луѓе под 30-тата година. Во Јапо-

нија постои и причина за смрт така наречена „прекумерно работење“: таму умираат годишно околу 20.000 луѓе од „Кароши“. Не дозволувајте да дојдете дотаму. Проверете самите дали сте загрозувани.

За да не ја загубите здравата мерка во работењето, потребно е да ги препознаете знаците за предупредување и да ги сфатите сериозно: зависноста од работа се препознава врз основа на телесни и физички симптоми, како на пример чести главоболки, недостаток на енергија, проблеми во концентрацијата или изразена нестабилност во расположението. Воркохолиците одбиваат да признаат дека работат надпросечно. Вие работите и понатаму, и тогаш кога сте го преминале Вашиот праг на толеранција и понатаму ја зголемувате дозата: за да добиете задоволство од работата, морате сè повеќе да работите. Оттука секогаш наоѓате изговори и се обидуваат да ја оправдате прекумерната работа: „Ова мора во секој случај денес да се заврши“.

Воркохолиците се плашат од тимската работа: ја чувствуваат како терет и пречка и ја избегнуваат. Освен тоа, сметаат дека треба постојано да се достапни, било да е тоа на одмор или за време на викенд. Не ги делегираат обврските со задоволство: и најбаналните задачи не ги испуштаат од рака. И се разбира се мора да биде перфектно. Заради тоа воркохолиците се често незадоволни со она што го постигнале.



Емоционална писменост

Емоционалната писменост им помага на емоциите да работат за нас, наместо против нас. Таа ги унапредува човечките меѓусебни врски, овозможува односи меѓу луѓето исполнети со љубов, создава кооперативна клима за работа и дава можност за развивање на чувството на заедништво. Секој може да научи по нешто за своите емоции. Некои луѓе низ процесот на растење се здобиваат со високо ниво на емоционална писменост, меѓутоа малкумина на полето на емоциите се онолку мудри колку што би можеле да бидат. Да се биде емоционално интелигентен значи да се распознаваат сопствените емоции и емоциите на другите, колку се тие силни и што ги предизвикува.

Да се биде емоционално писмен значи да се знае како да се управува со сопствените емоции. Учењето на емоционалната писменост не учи како се изразуваат чувствата, како и кога да се изразуваат и како тие влијаат врз другите.



СЛОБОДНИ РАБОТНИ МЕСТА

Повеќе на dobrarabota.mk

ЗА САМО
500
ДЕН
+18% ДДВ

**МЕСТО
ЗА ВАШИОТ
ОГЛАС!**

Контакт: dobrarabota.mk@gmail.com

ГОТВАЧ И КЕЛНЕРКИ

Ресторан ЕКВЕСТРИАН бара готвач, пица мајстор или пекар со минимум 5 год раб. искуство. Има потреба и од келнерки.

2467 782; 070 38 38 32; Еквестриан од 16.00-18.00.

ПРОДАЖБА-ПРЕЗЕНТАЦИЈА

Комуникативни девојки за работа во продажба-презентација со полно раб. време. Не е потребно работно искуство. Заработка 300-400 евра.

076 682 648

SENIOR TECHNICAL SPECIALIST

EDC for the USAID project YES: Senior Technical Specialist, Finance and Administration Manager, Office Manager

more: http://edc.org/about/job_opportunities;

afrodita.panovska@csglobal.com.mk

РАБОТА НА БРОД

Примањата на месечно ниво: Готвач - 4500\$; Слаткари 2500\$ - 3000\$; Garde Manager 2000\$ - 2500\$; Пекари 1500\$ - 1800\$

02/32 90 540; 32 90 544

NURSES И DOCTORS SPECIALISTS

New offer for UK. Nurses (with bachelor degree, or with 4 years education). Doctors specialists with at least 5 years of professional experience and solid English.

02/32 90 540; 32 90 544

СОРАБОТНИЦИ

SCOTT & FETZER има потреба од 15 соработници со и без возило, возраст 18-45 г. Стартна плата+бонус, за Скопје. Јавување од 9-16 ч.

24 60 790; 070 387 723

КОМЕРЦИЈАЛИСТИ

Време и Шпиц имаат потреба од комерцијалисти со работно искуство

marketing@vreme.com.mk

Бидете информирани и образовани –
читајте **Global HR™**
www.globalhr.mk

