

ДОБРА РАБОТА **МК**

www.dobrarabota.mk | Година 2 | Број 11 | Јануари 2011



Во соработка со



www.globalhr.mk

ПРИЛОГ НА ШПИЦ ЗА ПОЛЕСНО ВРАБОТУВАЊЕ

Раководителите одлучуваат врз инстинкт

71% од испитаните раководители би го смениле мислењето за луѓето доколку им се овозможи втора шанса. **2 стр.**

Импесионирајте го вашиот шеф!

1. Знајте ја мисијата на организацијата; 2. Дознајте како ќе бидете евалуирани; 3. Зрачете со позитивна енергија.... **3 стр.**

Трендови на глобалниот пазар на труд

Според истражување, стапката на невработеност во глобални рамки е на рекордно високо ниво, трета година по ред. **3 стр.**

Најчесто поставувани прашања на интервју

Кажи ми нешто повеќе за себе?; Што знаете за нашата организација/компанија?; Зошто имате желба... **4 стр.**

Теоретска и Практична Обука

Започнете да се интересирате за напредок во вашата идна професија најдоцна за време на студиите. **4 стр.**

Кратка биографија за вашата понатамошна кариера



Личните вештини се од круцијално значење за вашата кратка биографија. Тие треба да покажат дека не само што ги имате туку и дека имате правилен пристап кон нив. Треба да се користат фрази од типот „мотивиран/а“, „лесно приспособлив/а на промена“, „заинтересиран/а за понатамошно образование“.

Доколку сакате да направите некоја промена, неколку совети во продолжение кои ќе ви помогнат да ја подготвите вашата кратка биографија. Без разлика на вашето минато искуство и образование и без разлика каква работа барате, вашата кратка биографија треба да ги истакне вашите способности и искуство и како тие би се примениле на работната позиција која ја посакувате. Кога подготвувате кратка биографија, обрнете внимание на селектирање на оние вештини што ги имате и кои би биле од корист за вашата нова работа. Клучот кон успехот е како на најдобар начин да ги презентирате таквите вештини. Додена ги набројувате вештините, образованието и искуството, прво набројте ги оние кои се важни за новата работна позиција, а останатите потоа. Набројувањето на одговорностите нема да е од корист за ваквиот тип на кратка биографија. Треба да му покажете на

работодавецот дека сте ги стекнале потребните вештини за да се справите со оваа работна позиција. На пример, некој сака да направи промена во својата кариера и да се испроба во делот за продажба и маркетинг. Иако порано немал искуство во продажба, може да спомне термини како „комуникација со клиенти“, „подготовка на презентации за состаноци“, „професионално искуство“, „разбирање на потребите на клиентите“, „способност за развивање деловна комуникација“ и „одлични комуникациски вештини“. Работите како „одржување на генератори“ нема да бидат од корист, освен ако не продавате делови од генератор. Добро запаметете ги причините зошто токму вие сте способни за справување со промената во кариерата и уште еднаш осигурете се дека вашата биографија го покажува тоа. Од вас зависи дали ќе ги уверите дека вие сте најдобриот кандидат за таа работа. **0**

Интервју за работа на англиски јазик

Многу често интервјуата за работа се спроведуваат на англиски јазик, бидејќи работодавците сакаат да го проверат користењето на јазикот во секојдневниот говор. Порано беше доволно да доставите фотокопија од дипломата или сертификатот за завршен степен по англиски јазик, или пак да го поминете тестот за англиски јазик во писмена форма. Денес се бараат резултати, а тоа значи не е доволна дипломата или пасивното познавање на англискиот јазик, граматиката, туку практичната примена. Влегувате на интервју и сите се претставуваат на македонски јазик. Како кандидат во тој момент ви олеснува и си

велите „добро е, на македонски јазик ќе биде интервјуто“. И тогаш член на комисијата ви вели „добро, сега може да го започнеме формално интервјуто кое ќе се одвива на англиски јазик“. Да, токму тоа е моментот за кој треба да бидете одлично подготвени.

За да бидете одлични на вашето интервју на англиски јазик, започнете да го користите јазикот

Англискиот јазик денес е задолжителен за постигнување успех.

Тоа значи се бара одличен вокабулар, комплетно користење на стручната терминологија и разбирање. Ова е еден критериум врз основа на кој се излегува од процесот на селекција и регрутација, едноставно „мора“ да се познава англиски јазик.

Комуницирајте на англиски јазик колку што можете повеќе. Имате блиски пријатели со кои може да вежбате, ако не, тогаш читајте на интернет. Слушајте го јазикот и обидете се да размислувате на англиски јазик. Јазикот најдобро се учи при комуникација во средина на мајчин јазик, ако имате можност поминете 2 до 3 недели на јазичен престој во странство. **0**



НУДИТЕ РАБОТА?

БАРАТЕ РАБОТА?

dobrarabota.mk

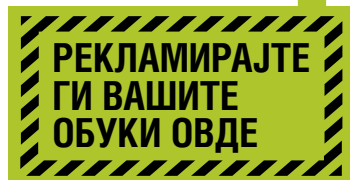
Вашето место за полесно вработување

О Б У К И



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

- 02.02.2011
Управување со време
- 05-06.02.2011
Презентациски вештини
- 07.02.2011
Обука за интерни обучувачи
GET PREPARED for a Job Interview!
- 08.02.2011
Обука за интерни обучувачи
REFRESH YOUR ENGLISH
- 09.02.2011
Обука за интерни обучувачи
Improve your employability skills!
- 10.02.2011
Обука за интерни обучувачи
CV Writing and Business
Correspondence
- 11.02.2011
Наоѓање на работа преку
социјалните мрежи
How to write CV and Cover Letter
- 12-13.02.2011
Бизнис однесување и етика
- 14-15.02.2011
Подготовка за барање работа
и планирање на кариера



Раководителите одлучуваат за изборот на работниот персонал врз основа на **НИВНИОТ ИНСТИНКТ** за решителност

Седум од 10 водечки раководители се сомневаат во нивната решителност кога се работи за менаџирањето со луѓе

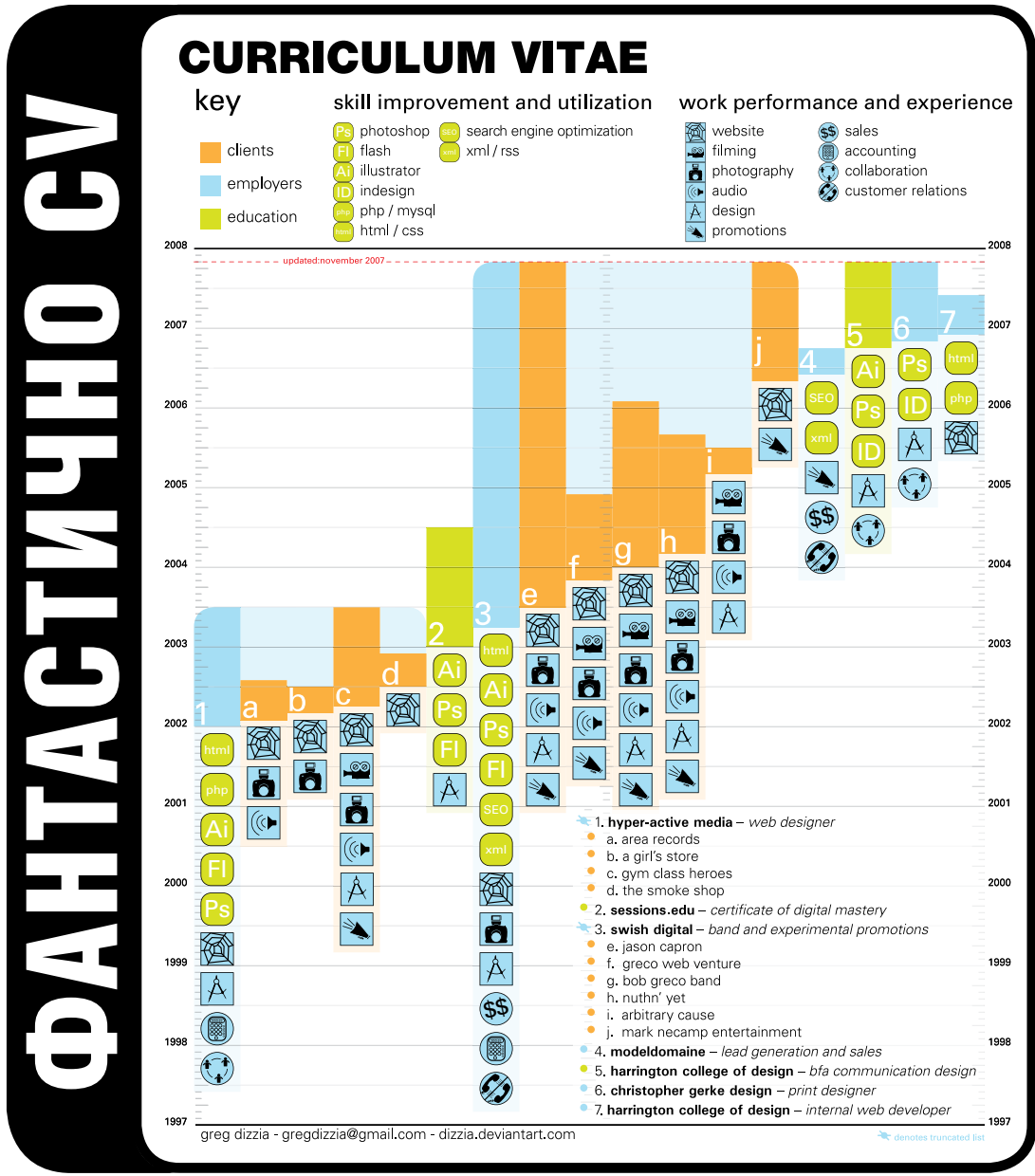


Според резултатите од проучувањето од страна на психолозите за работно место, 71% од испитаните раководители би го смениле мислењето за луѓето доколку им се овозможи втора шанса. Приближно четири од десет водечки раководители (39%) рекоа дека тие сеуште се потпираат врз инстинктот за решителност како еден од најважните фактори кога е во прашање донесување одлука за нивните луѓе. Една четвртина од нив признаа дека големо влијание има и тоа колку е допадлива самата личност. Најголемата грешка е тоа што раководителите веруваат дека тие навистина ги познаваат нивните вработени – мислење кое не е

популарно помеѓу вработените: 97% од раководителите мислат дека доволно добро ги познаваат своите луѓе, а само 74% од вработените се согласуваат со нив. Речиси половина (47%) од менаџерите велат дека знаат дури многу повеќе од она што треба да го знаат за нивниот персонал, додека само 23% од вработените се согласуваат со овој став. Згора на тоа, 45% велат дека тие не веруваат во инстинктот на нивниот раководител кога се работи за одлучувањето за персоналот. Организациите треба да се запрашаат зошто тие бараат објективност и транспарентност за секоја донесена одлука за ресурсите, особено во овие тешки времиња кога целата инвестиција е под

надзор, а кога се работи за луѓе тие си дозволуваат „да одлучуваат на слепо“. Раководителите прават грешки околу изборот на работниот персонал многу почесто од вообичаено и по откривањето не можат ниту да ги подржат во нивните одлуки. Грешките се движат од преувеличувањето на потенцијалот на личноста па се до откривање други информации кои се под тоа ниво со што би ги смениле нивното мислење. Во секој случај, овие одлуки често се применуваат скришум како и поради недостаток на цврсти факти. „Економскиот трошок за погрешната проценка на работниот персонал е добро документиран. Постапувањето на погрешни луѓе на погрешни работни позиции има

директно влијание на продуктивноста и ефикасноста како и трошокот околу промена на одлуката е доста висок. Треба да се направат промени во навиките на раководителството. Возможно е да се добијат прецизни и објективни информации врз кои може да се потпреме во врска со одлуката. Имајќи го предвид докажаното искуство, резултатите од психометричното тестирање и степенот на соодветното образование, се создава подобра основа за донесување на овие одлуки. Тоа е најдобриот начин со кој компаниите би се справиле со ризикот кога се работи за нивните луѓе/персонал и ова е начинот на кој секој извршен директор би требало да го примени.“



ВЕБ ПОРТАЛ ЗА ПОЛЕСНО ВРАБОТУВАЊЕ

Барате работа ?

БАРАТЕЛИ НА РАБОТА

- » Објавете биографија [CV]
- » Генератор на биографија [CV]
- » Добијте бесплатен профил
- » Снимајте ги огласите
- » Бесплатен информатор
- » Активирајте автоматски информатор за слободни работни места

Нудите работа ?

РАБОТОДАВАЧИ

- » Објавете оглас
- » Пребарувајте ја базата на биографии [CV]
- » Бесплатен информатор
- » Испратете повик до одреден кандидат

www.dobrarabota.mk

ФАНТАСТИЧНО CV

ЦС Глобал HR ACADEMY®

Уписи за HR Академија© 2011

Бидете дел од новата 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!

Наставата започнува на 28 јануари 2011 год.

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



www.csglobal.com.mk

Имп्रेसионирајте го вашиот шеф!



Без разлика дали се борите за унапредување или пак само сакате да оставите добар впечаток, еве неколку совети како да се покажете и докажете:

1. Знајте ја мисијата на организацијата. Идентификувајте се со целите и вредностите на

вашиот шеф и на компанијата. Приоритетите на вашиот шеф се и ваши приоритети.

2. Дознајте како ќе бидете евалуирани. Пробајте да дознаете кои вештини, однесувања и достигнувања ќе бидат земени во предвид кога ќе

бидете оценувани или наградувани.

3. Зрачете со позитивна енергија. Никако не се обидувајте да го критикувате вашиот шеф, ниту пак компанијата и насоката во која истата се движи. Бидете мотиватор – личноста со којашто секој посакува да работи.

4. Претставете го вашиот шеф во најдобро светло. Завршете ги вашите работни задачи навреме и професионално. Презентирајте идеи пред шефот кои ќе му помогнат нему и на одделот во кој работите. Преземете ги работите во свои раце и почнете да ги имплементирате добрите идеи.

5. Признајте ги своите грешки. Преземете ја одговорноста за грешките кои ќе ги направите, така што ќе се фокусирате на тоа што сте научиле од грешката, а не што точно сте погрешиле. **НЕ:** „Мое мислење е дека неуспехот на овој проект се должи на неорганизираноста на тимот“. **ДА:** „Следниот пат, ќе се погрижиме организацијата на тимот кој што работи на проектот да биде на највисоко можно ниво“.

Продолжува во наредниот број...

Трендови на глобалниот пазар на труд

» Невработеноста е сеуште „трн во око“ во светската економија «

Меѓународната организација на трудот (МОТ) им порача на сите влади во светот да стават акцент на креирањето на нови работни места во економиите. Според истражувањето спроведено од организацијата, стапката на невработеност во глобални рамки е на рекордно високо ниво, трета година по ред.

Во 2010 година, бројката на невработени изнесуваше 205 милиони лица во целиот свет. Оваа состојба не е ништо подобра од 2009 година, кога бројот на невработени беше сличен. Од 2007 година па наваму, односно во периодот кога економската криза почна да ги „повредува“ светските економии, бројот на невработени порасна за цели 27,6 милиони невработени лица. Овој проблем е доста сериозен

МОТ за 2011 година предвиде дека стапката на невработеност во светски рамки ќе изнесува 6.1%, односно 203.3 милиони невработени. Истата стапка за 2010 година изнесуваше 6.2%, и забележа пад од претходната година – 2009, кога процентот беше 6.3%

за МОТ, бидејќи иако голем број на земји остварија видлив економски раст во последно време, стапката на невработеност е сеуште висока. Клучните економ-

ски индикатори, како што се глобален БДП, лична потрошувачка и степен на инвестиции значително се подобрија во 2010 година. Повеќе од половина, поконкретно 55% од вкупниот број на лица кои останаа без работа помеѓу 2007 година и 2010, произлегоа од развиените земји и земјите од Европската Унија. Поразително е тоа што овој процент доаѓа од развиените земји кои учествуваат со само 15% во вкупната светска работна сила.

Исто така, познат е бројот на млади работоспособни лица кои се погодени од светската економска криза. 78 милиони млади лица биле невработени во 2010 година, бројка која бележи подобрување од 2009 година, кога невработени биле 80 милиони млади лица. ☺



Најчесто поставувани прашања на интервју за работа



Ова се некои од најпоставуваните прашања на интервју за работа.

1. Кажете ми нешто повеќе за себе?

Бидејќи со ова прашање се започнува интервјуто, бидете претпазливи и не избрзувајте. Подгответе се да потрошите неколку минути на овој одговор. Разговарајте за вашето образование, искуство и активности поврзани со истите. Но не ги „трошете“ вашите најдобри одговори овде, само потрудете се сето тоа да звучи уверливо и важно.

2. Што знаете за нашата организација/компанија?

Треба да поразговарате за нивната визија и мисија, цели, производи и услуги, но немојте да се однесувате како да знаете сè за нивната компанија. Покажете доволно интерес, дека сте ја истражувале организацијата на интернет пред да дојдете на интервјуто (како дел од вашата подготовка).

3. Зошто имате желба да работите за нас?

Ова прашање може да го поврзете со одговорот на предходното. Бидејќи сте ја истражиле компанијата и знаете кои се нејзините цели, вметнете се себе си во организациските потреби. Дознајте на кои проекти и активности работи компанијата и дека токму тука вие се гледате, дека можете да дадете максимум од вас и голем е вашиот интерес да помогнете компанијата да го достигне своето посакувано ниво. Напоменете дека сакате да учите и да го градите искуството во таква средина

Да бидеш подготвен е веќе половина добиена битка. Претпазливо треба да се впуштите во процесот на барање работа, да веруваме во нашите способности и можности и да бидеме добро подготвени.

нијата и знаете кои се нејзините цели, вметнете се себе си во организациските потреби. Дознајте на кои проекти и активности работи компанијата и дека токму тука вие се гледате, дека можете да дадете максимум од вас и голем е вашиот интерес да помогнете компанијата да го достигне своето посакувано ниво. Напоменете дека сакате да учите и да го градите искуството во таква средина

– со силен менаџмент и интерактивен тим.

4. Што можете Вие да допринесете, а што другите не можат?

Овде имате секако право да бидете егоистични и малку да се пофалите себе. Напоменете некои од вашите постигнувања и резултати и дека сето тоа комбинирано со вашите вештини и интереси ве прави вас доволно вреден за потребите на организацијата. Спомнете ја вашата способност за поставување приоритети, идентификување проблеми и енергија за решавање на истите.

5. Што гледаш интересно, а што како недостаток на оваа работна позиција?

Набројте четири до пет позитивни работи и една до две минимални забелешки за одредената работна позиција. Како позитивни можете да ги наброите потенцијалот за напредок во компанијата, добрата организациска култура, можноста за учење од искусните вработени и предизвикот.

Теоретска и Практична Обука

Идеално време да започнете да се занимавате и интересирате за вашата кариера е за време на студиите.

- ▶ Кон кое професионално поле се стремите? (Приватно претприемништво, здружение, јавна дејност или самовработување)
- ▶ Која област ја претпочитате? (Индустија, трговија или услужна дејност)
- ▶ Која бранша најмногу ве интересира?

Одредете ги вашите цели со тоа што ќе направите самоанализа. За да има конкретен професионален напредок во едно претпријатие, разликуваме две алтернативи:

- ▶ **“Training-on-the-job”** (практична обука) наречено уште и „Учење при дејствување“ или „директен напредок“ и
- ▶ **“Training-off-the-job”** (теоретска обука, надвор од работното место)

За разлика од практичната обука, при теоретската нема да бидете веднаш поставени во некој оддел од претпријатието. Ќе помине одреден период додека да добиете вистинска, практична задача. Наместо тоа ќе добиете можност да бидете дел од така наречена програма за практикант која во зависност од претпријатието може да трае од 6 до 24 месеци и која исто така често предвидува престој во странство.

Како практикант Вие не добивате определено знаење за една област, туку напротив, треба да ги поминете сите области и оддели во претпријатието и со нив подобро да се запознаете.

“Training-off-the-job” се разликува од практичната обука во некои суштински одлики и тоа позитивни и негативни, а дел од нив се и амбивалентни:

ПРЕДНОСТИ:

- ▶ Претпријатието инвестира во својата стручна и лична квалификација.
- ▶ Сеопфатен преглед на претпријатието и неговите структури.
- ▶ Можна е промена на желбата за одредена професија додека се запознаваат различни други области.
- ▶ Помал „практичен шок“ со помош на постепен напредок со постепено зголемување на обврските.

НЕГАТИВНОСТИ:

- ▶ Често помал напредок
- ▶ Помалку интересни и предизвикувачки активности
- ▶ Фаза на договорна обврска и должност за враќање на средствата потрошени на обуката на претпријатието.
- ▶ Доцна интеграција во одделот.

АМБИВАЛЕНТНИ КАРАКТЕРИСТИКИ:

- ▶ мали барања за постигнување успех за почеток на професионалната дејност
- ▶ задоцнето преземање на поголема одговорност.

СЛОБОДНИ РАБОТНИ МЕСТА

Повеќе на dobrarabota.mk

МЕСТО ЗА ВАШИОТ ОГЛАС!

Контакт: dobrarabota.mk@gmail.com

ХОСТЕСИ, ФИТНЕС ТРЕНЕРИ, КЕЛНЕРИ...

Работете во **Royal Mirage, Дубаи**. Рецепционери/ки, секретарки, помошници за во кујна, готвачи. Добро познавање на англиски јазик

cc@csglobal.com.mk
02 32 90 540

МЕДИЦИНСКИ ПЕРСОНАЛ

Се бараат медицински лица за работа во Германија и Либија.

cc@csglobal.com.mk
02 32 90 540

БАРМЕНИ, КЕЛНЕРИ, РЕЦЕПЦИОНЕРИ

Regency Hotel in Qatar needs: Restaurant manager Assistant restaurant manager Waiters, bartenders, Cashiers, Life Guards and much more!

cc@csglobal.com.mk
02 32 90 540

КЕЛНЕРИ И ШАНКЕРИ

Armani Hotel Dubai, луксузниот хотел во Дубаи, ОАЕ. Познавање на англискиот јазик, возраст од 21 и 32 год. и да имаат работно искуство.

cc@csglobal.com.mk
02 32 90 540

ИНТЕРЕН РЕВИЗОР

Клиент на ЦС Глобал, има потреба од интерен ревизор. Високо образование, положен испит за ревизор, познавање на англиски јазик, работно искуство од минимум 2 год. CV на англиски јазик.

hr@csglobal.com.mk

СМЕТКОВОДИТЕЛ

ЦС Глобал има потреба од овластен сметководител. Работно искуство минимум 5 години. Сертификати и лиценци во соодветната област.

hr@csglobal.com.mk

ВРАБОТУВАЊЕ

Се бараат комуникативни лица за работа во странска фирма.

078/225-232

ВРАБОТУВАЊЕ

Странска фирма бара заинтересирани лица за работа.

075/287-980

СОРАБОТНИЦИ

Меѓународна компанија има потреба од 24 соработници со и без возило, возраст 18-45 год. Стартна плата + бонус, за Скопје. Јавување од 09-16:00.

02 24 60 790; 070 387 723

ХОТЕЛСКИ ПЕРСОНАЛ

Хотел во Сингапур кој што се отвора во февруари, има потреба од персонал. Познавање на англиски јазик и искуство се предност.

cc@csglobal.com.mk
02 32 13 310

ХОСТЕСИ, КЕЛНЕРИ, ГОТВАЧИ...

Cipriani во Abu Dhabi, има потреба од персонал за ново отворениот ресторан. Задолжително познавање на англиски јазик и релевантно искуство.

cc@csglobal.com.mk
02 32 13 310