

# ДОБРА РАБОТА МК

www.dobrarabota.mk | Година 2 | Број 17 | Април 2011

ШПИЦ

Во соработка со

Global

HR

www.globalhr.mk



## ПРИЛОГ НА ШПИЦ ЗА ПОЛЕСНО ВРАБОТУВАЊЕ

### Барање работа преку LinkedIn

Во денешно „електронско“ време, LinkedIn е неопходна алатка за сите оние кои бараат работа.

2 стр.

### Напредувајте на работното место

Ако сте вреден работник не значи дека секогаш ќе ги добиете заслужените награди.

3 стр.

### Основни правила за учење на странски јазик

1. Потребно време! 2. Слушајте и читајте секојдневно; 3. Фокусирајте се на одредени зборови и фрази....

3 стр.

### Задржување на таленти

Едно од најчесто поставуваните прашања во организациите е како да ги задржиме талентите?

4 стр.

### Тимски дух

Постоењето тимски дух во тимската работа подразбира постоење заемна почит и доверба.

4 стр.

## Напредок во професијата

Започнете најдоцна за време на студиите да се занимавате и интересирате за напредок во вашата идна професија.

- ▶ 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“

или

- ▶ „Training – off – the – job“ (теоретска обука), кој одговара на програмата за практиканти.

За разлика од практичната обука, при теоретската обука нема да бидете веднаш поставени во некој оддел од претпријатието. Вие ќе добиете одреден „краен рок“ додека да добиете вистинска, практична задача. Наместо тоа ќе добиете можност да бидете дел од така наречена програма за практиканти 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 подо-

бро да се запознаете.

По правило практичниот дел се надополнува со пропратна програма. Исто и во овој случај во преден план не се изучувања на одредени области туку комуникативни и динамични содржини и процеси како на пример плански игри во врска со претпријатието. Многу ретко односно во идеален случај практикантите работат во група и тоа не на фиктивни проблематики туку на реални задачи, кои што се однесуваат на многуте оддели кои меѓусебно се тесно поврзани. Тие сами ги презентираат резултатите и ја преземаат одговорноста за тоа. Типични содржини за изучување се на пример техника за модерирање, странски јазици и информатички способности како и размена на искуства со предавачите и другите практиканти. ☺



## Невербална комуникација

**Н**евербална комуникација е заедничко пренесување на значењата / симболите преку сите невербални начини. Главни елементи на невербалната комуникација се:

- ▶ Тон на гласот
- ▶ Израз на лицето
- ▶ Поза
- ▶ Гестови
- ▶ Оддалеченост
- ▶ Јачина
- ▶ Интонација

Во моментот кога ќе биде присутно уште едно лице започнува комуникацијата. Вашиот физички изглед, облеката, квалитет

на гласот, израз на лицето, поза и други фактори, ја пренесуваат информацијата. Тие даваат информација за повеќе работи меѓу кои за нашиот интерес, внимание, личен вкус и слично. Кога зборувате вашиот глас оди надвор од зборовите. Вашиот акцент можеби ќе го пренесе вашето место на живеење или образование. Вашиот тон можеби ќе каже на соговорникот дали сте тажни, возбудени или ви е досадно. Околу 90% од вашата комуникација е невербална. Голем дел од неа е несвесна, но дел од неа можете да ја контролирате преку

свесноста за неа. Често се вели во науката за комуникација дека квалитетот на гласот пренесува 38% од значењето. Има голем број на политичари, актери слично кои ангажираат гласовни тренери за да им помогнат во покачување односно намалување на октавите. Волуменот и брзината на зборување треба да се користи претпазливо и на контролиран начин. Овие квалитети можат да работат во склад и да постигнат моќни ефекти. ☺

НУДИТЕ РАБОТА?

БАРАТЕ РАБОТА?

[dobrarabota.mk](http://dobrarabota.mk)

Вашето место за полесно вработување

# Барање работа преку LinkedIn

Во денешно „електронско“ време, LinkedIn е неопходна алатка за сите оние кои бараат работа. Најмногу поради фактот дека оваа веб страна е онлајн мрежа од преку 8,5 милиони искусни професионалци и честопати менаџерите и регрутерите пребаруваат низ профилите на LinkedIn за да ги најдат најквалитетните кандидати. Имено ЦС Глобал организира обуки со тема „Како до работа преку социјалните мрежи“?

**Темелно пополнете го Вашиот профил.** Под пополнет профил се подразбира:

- ▶ Ставете ваша слика, бидејќи таа овозможува подобро поврзување со вас.
- ▶ Внесете го вашето образование, минатите работодавачи, професионалните врски, награди, како и сите клучни зборови поврзани со вашата работа и вашите активности. Некои луѓе за вработување советуваат да се вклучи искуството до пред десет години. Тоа често пати е добар совет.
- ▶ Контакттирајте ги минатите работодавачи, колеги и подредените за да добиете препораки. Исто така вклучете и препораки од купувачите, клиентите и колегите. Менаџерите за вработување и регрутерите редовно ги проверуваат пре-

пораките на потенцијалните кандидати.

- ▶ Напишете описен наслов (веднаш под вашето име). Општ назив како „Корпоративен адвокат“ нема да привлече многу, но IPO специјалист (специјалист за интелектуална сопственост) сигурно ќе ги привлече оние кои бараат специјалисти за заштита на права од интелектуална сопственост. Осигурајте се дека вашиот наслов е она што вашата целна група го бара.

**Градете ја вашата мрежа.** Градете ја вашата мрежа за да ја зголемите веројатноста дека вашиот профил ќе дојде до менаџерите за вработување и регрутерите кога ќе барат кандидат за вработување. Поканете по 5 лица секој ден да се приклучат во вашата мрежа и ќе бидете изненадени од резултатите. Колку повеќе контакти имате во вашата мрежа, толку се поголеми шансите да бидете забележани.

**Секојдневно барајте работа.** Листата на работни позиции на LinkedIn функционира исто како и сите останати, само што тие се ексклузивни на LinkedIn. Овде препораките од вашиот профил навистина може да направат разлика, откако ќе аплицирате, регрутерите можат веднаш да ги проверат вашите препораки ка-



ко поддршка на вашата биографија или мотивационо писмо.

**Постојано менувајте го вашиот профил.** Секогаш кога го правите ова, сите останати членови на мрежата добиваат известување за вашите активности.

**Вклучете го вашиот LinkedIn профил во вашиот потпис на секој меил кој го испраќате.** На овој начин сите ќе можат со еден клик да го проверат вашиот профил и вашите квалификации.

**Испраќајте автоматски одговор „out of office“ кога сте отсутни.** Социјалните мрежи се битен фактор во вработувањето – доколку можете, посетете обуки за полесно совладување. ☺

**Доколку активно барате работа, морате да се приклучите на LinkedIn и да ги научите сите начини преку кои овој сајт овозможува да ги искористите при барање на работа. Следуваат неколку совети кои ќе Ви помогнат да го подобрите барањето на работа користејќи LinkedIn.**

## ОБУКИ



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

27.04.2011

Говорење во Јавност/ Обука за ЕВС\*L

27.04.2011

Како до работа преку социјални мрежи

28-29.04.2011

Подготовка за барање работа и планирање кариера/ Обука за ЕВС\*L

30.04.2011

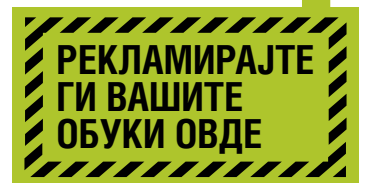
Комуникациски вештини

04-06.05.2011

Тренинг за тренери

06-08.05.2011

Модул 6 HR академија: Плати, наградување и финансиски аспекти на HR



Кога Ви треба дизајн



www.koma.com.mk



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

## ПРЕПОРАКА

За лицето *име и презиме*

Оваа препорака е да се потврди дека лицето работеше во нашиот креативен тим како маркетинг агент. Исто така работеше и во депарتمانот за маркетинг/односи со јавност во периодот од *дајшум до дајшум*.

Врз база на нашата професионална соработка, согледавме дека е чесна и отворена личност во нејзиниот приод кон работата. Покажа висок степен на лојалност, свесност, одлични способности за тимска работа, а нејзиниот придонес во превземените проекти беше многу ценет.

Срдечно би ви ја препорачала за соработник *име и презиме* и верувам дека ќе биде квалитетен член во било кој тим.

Доколку имате потреба од повеќе специфични информации за нејзината работа, Ве молам да контактирате со мене.

Со почит,  
Име и презиме \_\_\_\_\_  
Функција/позиција \_\_\_\_\_  
Телефон \_\_\_\_\_  
Е-маил \_\_\_\_\_

Препораката може да се земе и од професор каде што сте изработувале семинарски трудови или пак заеднички сте учествувале во некој заеднички проект. Овие писма се најделикатни во светот на деловната кореспонденција и осетливи и на најмалите „грешки“. Доколку

звучите премногу позитивни би можеле да создадете чувство на недоверба, а доколку звучите премногу негативно може да се земе вашето мислење како субјективно. Најважно што треба да запаметите е дека препораките треба да се базираат на факти а не на мислења, треба да имаат

објективен тон и да ја следат стандардната форма за пишување на писмо за препорака. Како и за другите форми на деловна кореспонденција, така и за оваа важи правилото *simple is better (едноставно е подобро)*, како содржински така и визуелно. ☺

## ЦС Глобал HR ACADEMY®

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!

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



# НАПРЕДУВАЈТЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

## Истакнете дека сте вреден работник

Ако сте вреден работник не значи дека секогаш ќе ги добиете заслужените награди. Повремено гледајте да најдете начин да се пофалите за сработеното. Дали неодамна ви ја признале добро сработената работа? Најдете начин вашиот претпоставен да ги признае вашите постигнувања во списанието на компанијата или на огласната табла. Купете си убава марама или вратоврска како потсетник за тој успех. Кога луѓето ќе коментираат за тој предмет (марамата или вратоврска) најдете начин да им кажете зошто сте го купиле.

## Дадете му на знаење на вашиот претпоставен дека сакате да напредувате

Не е вистина освен ако не чита мисли. Одвојте време да разберете како сакате вашата работа да напредува. Одржете состанок со вашиот претпоставен и кажете ги вашите цели. Не го напуштајте состанокот додека не сте сигурни дека сте ја добиле поддршката на вашиот претпоставен. Дали ќе ми помогнете? е важно прашање кое треба да го поставите за време на ова интервју. Прашањето

му ласка на вашиот претпоставен и е многу важно прашање, бидејќи многу често ќе ви треба помошта на шефот за да напредувате.

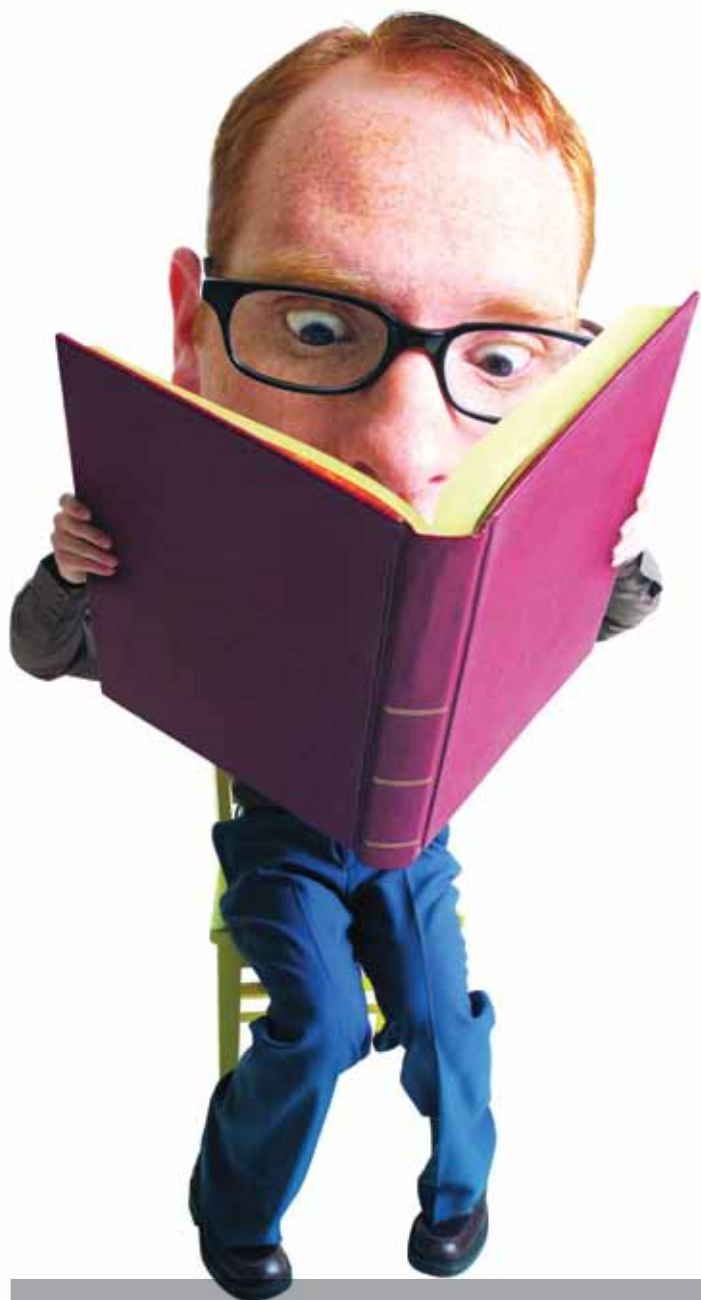
## Мојот колега е мој пријател и никогаш не би се натпреварувал со мене за ново отворено работно место

Секако не - тоа е динамична нова позиција која е платена од 10% до 20% повеќе отколку кој

било од вас двајцата заработува. Имајте на ум дека работата е на прво место. Одлично е доколку ги сакате вашите колеги, но имајте ја на ум и вашата цел и не дозволувајте вашето внимание да биде одвлечено со неважни разговори. Некој може да добие предност додека вие не гледате. ☺



## Основни правила за учење на странски јазик



1.	Потребно време! Можеби најважниот фактор за изучување на странски јазици е времето поминато совладувајќи го странскиот јазик. Колку време повеќе поминувате во допир со јазикот (во слушање, говорење, читање и слушање на фрази) толку побрзо ќе бидете способни да го говорите. Потребно е квалитетно време на изложеност на јазикот кој го изучувате.
2.	Слушајте и читајте секојдневно. Слушајте радио програма на јазикот кој го изучувате додека се одмарате или возите автомобил. Доколку сте во можност прочитајте го и текстот на песната и потрудете се да ги запомните зборовите.
3.	Фокусирајте се на одредени зборови и фрази. Изградете го својот личен јазик. Потребни Ви се многу зборови за да можете успешно да комуницирате. Запишувајте ги зборовите во тетратка и комбинирајте ги со фрази кои одат заедно. Читајте текстови на интернет и кога ќе наидувате на непознати зборови, потрудете се да ги запомните и употребите нареден пат. Не грижете се ако правите грешки, со време ќе располагате со голем број на зборови кои ќе можете да ги употребувате коректно.
4.	Вие сте одговорни за учењето на странски јазик. Ниту еден наставник не може да ве научи да зборувате толку течно колку што посакувате Вие. Тоа зависи од Вас, изберете аспект на јазикот кој Ви е од голем интерес и фокусирајте се на тој сегмент. Читајте и пишувајте тогаш кога ќе се чувствувате расположени тоа.
5.	Посетете ја земјата каде што се говори јазикот кој што го изучувате. Доколку имате прилика, без размислување искористете ја приликата. Ќе имате одлична прилика да го потврдите вашето знаење и директно да се најдете во позиција каде што мора да говорите на нивниот мајчин јазик. ЦС Глобал е една од компаниите која овозможува интензивно учење на странски јазици за време на летните одмори. Не грижете се ако не можете сè да запомните, разберете или да кажете сè. Она што е важно е да постојано учите и напредувате.

# ЗАДРЖУВАЊЕ НА ТАЛЕНТИ



Едно од најчесто поставуваните прашања во организациите е како да ги задржиме талентите? Истражувањата покажуваат дека вработените си заминуваат од организациите најчесто во текот на првата година на работење. Тоа е поврзано со огромни трошоци за наоѓање на нов вработен за тоа работно место и од тој профил со исти квалификации. Голем број од организациите немаат стратегија како да се справат со овој проблем.

Постојат голем број на предизвици во однос на ова прашање, но дали сме подготвени да ги прифатиме? Во моментот кога ќе ја идентификуваме причината за напуштање на работа, односно за голема флукуација на вработени, тогаш ќе може да започнеме да размислуваме како да ја контролираме. Најдобро е ако може да ги дефинирате главните причини за напуштање на организацијата кои постојано се повторуваат. Можеби е преголе-

**Денес сме свесни дека постои еден вид на војна за таленти и станува сè потешко организациите да ги задржат вработените**

миот стрес и притисок, можеби е недостаток на развој на кариера, можеби е несоодветен пакет за наградување, или пак се работи за различни вредности на организацијата од индивидуалните вредности на вработениот. Сепак за испитување на ова постојат соодветни алатки.

## РЕАЛНОСТ

... Често слушаме: „не е проблем ако си одат, ќе најдеме нови вработени“? Дали ова е точно? Земјќи го во предвид фактот дека секое заминување на вработен, освен што има влијание врз буџетот, исто така има влијание и врз организациските цели. Тогаш сме понеуспешни и потешко може да ги оствариме организациските цели. Потешко е да се задржат професионалците и останатите вработени во споредба со лицата на менаџерски позиции. Исто така е потешко да се задржат добрите лица кои работат продажба, но и во ИТ областа. Запрашајте се зошто? Дали овие вработени „се размазани“, „сакат повеќе од другите“ или пак немаме соодветни алатки да ги задржиме овие таленти? Од друга страна исто така е важно да се знае дека замената на менаџерска позиција ќе ве чини три пати повеќе од барање на замена на неменаџерска позиција. ☺

## ТИМСКИ ДУХ

► Постоенето тимски дух во тимската работа подразбира постоење заемна почит и доверба.

Тимската работа постои токму поради тоа што никој не може да биде компетентен за сè. Потребната компетентност за една тимска задача е збир на компетентност на членовите на тимот. Свесноста за постоењето на другиот член на тимот и за способноста за комуницирање со него ја раѓаат почитта кон него. Значи, почитта се појавува и расте со појавата и со растењето на свесноста. Таа, како резултат на тој процес, се појавува веднаш по првиот контакт. Од тука произлегува дека тој член на тимот, кој избегнува или се воздржува од контакт, избегнува и се воздржува од изразување почит. Појавата на почит е предуслов за градењето доверба затоа што изразувањето почит подразбира комуникација, а комуникацијата и почитта водат кон градење доверба. Ако членовите на тимот не се целосно свесни еден за друг и ако не се способни да контактираат, тогаш заемното

почитување нема да постои. Во овој контекст интересно е да се спомене дека постојат голем број запишани случаи на многу успешни спортски тимови каде што членовите не се сакале меѓусебно, но не постоел недостиг од заемна почит и од заемна доверба.

Најголем број од водачите на тимови ја сметаат довербата за клучен елемент на успешна тимска изведба. Но, довербата не е секогаш присутна во тимската работа. Недостигот од доверба редовно се појавува во почетокот на тимската работа, поради тоа што членовите се бранат себеси и информациите што ги имаат, сè додека не се почувствуваат безбедни. Со право или не, повеќето членови на тимот веруваат дека ако го изразат своето мислење, тоа ќе им донесе одредена казна, ако не веднаш, тогаш наскоро. Но потребно е да се потрудите да бидете дел од тимот, бидејќи еден од предусловите за вработување е тимскиот дух. ☺



## СЛОБОДНИ РАБОТНИ МЕСТА

Повеќе на [dobrarabota.mk](http://dobrarabota.mk)

### МЕСТО ЗА ВАШИОТ ОГЛАС!

Контакт: [dobrarabota.mk@gmail.com](mailto:dobrarabota.mk@gmail.com)

#### КЕЛНЕРИ

Се бара девојка за работа во сендвичара.

078 430 136

#### КЕЛНЕРИ

Пицерија Ања Кеј 13 ноември, бара келнери со 2 годишно искуство, плата 25.000 ден.

075 414 802

#### МАШИНИСТИ

Печатница Мисирков има потреба од двајца табачни- офсет машинисти со работно искуство. Пратете CV на е-маил:

[info@pecatnicamiskov.com.mk](mailto:info@pecatnicamiskov.com.mk)

#### УВО НОС И ГРЛО

ПЗУ специјалистичка ординација за УВО НОС И ГРЛО Др. Весна Мирковиќ Ви ги нудиме сите видови ОРЛ услуги во дијагностика и терапија на болестите на уво нос и грло. Локација Т.Ц. Олимпио нас. Тафталице

02 3 075 740; 071 907 502

#### УГОСТИТЕЛСКИ ПЕРСОНАЛ

Се бара угостителски персонал за работа во Катар.

[cc@csglobal.com.mk](mailto:cc@csglobal.com.mk); 02 3 213 310

Велигденски илустрации: dryicons.com

Уредува тимот на редакција Global HR [www.csglobal.com.mk](http://www.csglobal.com.mk), [www.globalhr.mk](http://www.globalhr.mk) | Дизајн и подготовка: [www.koma.com.mk](http://www.koma.com.mk)

Бидете информирани и образовани –  
читајте **Global HR™** [www.globalhr.mk](http://www.globalhr.mk)



Global  
**HR**  
[www.globalhr.mk](http://www.globalhr.mk)