



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Business Environment
Activity

МАКЕДОНСКА
АСОЦИЈАЦИЈА за
човечки ресурси



MACEDONIAN
human resources
ASSOCIATION

Во овој број: **стр**

ИНТЕРВЈУ СО **4**
ДАРКО МАЦОСКИ

ПИСМО ОД ПИТЕР **5**
ХАЕН

КЛАУС ВИТКУН **9**

РЕПОРТАЖА ОД **11**
КОНФЕРЕНЦИЈАТА

ИНТЕРВЈУ СО **13**
КИРИЛ МИНОСКИ



•• T •• Home ••

Сакаш ли и ти да зборуваш за 0 денари?

Приклучи му се на најголемото семејство кое зборува бесплатно меѓу себе и постојано расте!



Инсталација
и безжичен
рутер
бесплатно!

Јас сум Нина од Скопје.
Зборувам бесплатно со Анита
и Кристијан од Струга, Владо и
Јелмаз од Тетово, Даниел и Нино од
Куманово, Игор од Гостивар, Никола
од Охрид, Тео од Штип, Миле, Мејди
и Илина од Скопје и со уште 100.000
други луѓе од Македонија.

Земји Call & Surf или 3 Max и води неограничени бесплатни
разговори со над 100.000 Call & Surf и 3 Max корисници,
без дополнителна претплата!

Провери со кои од твоите пријатели можеш да зборуваш
бесплатно на www.imenik.telokom.mk

Дознај повеќе и нарачај на 171, www.t-home.mk, во нашите продажни салони или кај
нашите продажни партнери.

Сподели доживувања

Call & Surf

Телефонија ✓

MaxADSL интернет ✓

веќе од 999 ден.

T Home

Цената се однесува за пакетот Call & Surf Start, со ДДВ износот е 1.179 ден, и важи за договор склучен до една година. Уредот е даден на бесплатно користење на корисникот, а останува во сопственост на Македонски Телеком. Бесплатната инсталација важи за сопствена монтажа од страна на корисникот. Понудата за бесплатна инсталација и бесплатен рутер важи за пакетите Call & Surf.

Вовед

Почитувани ,

Со посебно задоволство и голема чест Ви го претставувам првиот број на електронскиот весник на Македонската асоцијација за човечки ресурси. Ова е наш и Ваш медиум, гласило на Асоцијацијата, преку кој ќе се потрудиме сите наши активности и планови да ги доближиме до поширокиот аудиторинум, но и до сите наши членови.

Првиот број, разбирливо, во голема мера се осврнува на периодот од основањето на МАЧР па се до денес, активностите што беа преземени, постигнувањата, очекувањата...

Се разбира во фокусот на ова издание на Електронскиот весник е и Првата меѓународна конференција за човечки ресурси, впечатоците од настанот, како и следните предизвици.

Во наредниот период ќе се обидеме да Ви презентираме повеќе теми и актуелни информации за кои што сметаме дека ќе Ви бидат корисни и секако дека ќе бидат во функција на Вашиот професионален развој.

Електронскиот весник ќе биде отворен за сите Ваши идеи и за теми што Вие ги сметате за интересни. Исто така Ве охрабруваме преку ваши текстови да придонесете во креирање на содржината на весникот затоа што тоа е алатка која ни припаѓа на сите нас, и е направена во наш интерес - членовите на Македонската асоцијација за човечки ресурси...



**ИНВЕСТБАНКА
АД СКОПЈЕ**

членка на

Steiermärkische
SPARKASSE 

Издава: Македонска асоцијација за човечки ресурси

Ул. Никола Вапцаров 2/4, 2 спрат, Скопје, Република Македонија

Тел/Факс 3231 250, веб страна: www.mhra.mk, е-мејл: contact@mhra.mk

Главна редакција: Дарко Маџоски, Кирил Миноски, Олга Михајлова Тикваровска, Марија Игнатова Ѓошева, Дојранка Анастасовска Цветковска

Дарко Маџоски, претседател на Македонската Асоцијација за човекови ресурси

Имаше ли активности МАЧР од основањето до денес? Како претседател на асоцијацијата за човечки ресурси во Република Македонија, како би ги оцениле досегашните активности?

Асоцијацијата ја формиравме на 22 април со поддршка на проектот за деловно опкружување на УСАИД. Во период пократок од половина година го реализиравме сето тоа што го предвидовме на една од првите седници на Извршниот одбор, веднаш по Основачкото собрание и кое логично се наметна како приоритет во почетниот период.

Почнавме со потпишување Меморандум за соработка со Програмата на УСАИД за човечки и институционален развој со цел да работиме на создавањето предуслови за долгорочен и одржлив развој на Македонската асоцијација за човечки ресурси. Токму тоа ни овозможи да почнеме студиозно со испитување на професионалната, но и на пошироката јавност во Македонија, менаџерите и професионалците за човечки ресурси во компаниите, сродните и блиски професионални организации и институциите за очекуваните активности и начини на функционирањето на асоцијацијата, за моделите на организирање, за придобивката што членовите ќе го имаат, за нивните очекувања...

При тоа не ги исклучуваме ниту очекуваните позитивните ефекти од професионалното дејствување што би ги имале и самите компании, вработените, професионалците во областа на човечки ресурси, па и општеството во целина.

Во истиот период почнавме со нашата интензивна меѓународна активност. Во мај потпишавме Меморандум за соработка со бугарската асоцијација, која воедно стана и наш ментор во процесот на зачленување во европското семејство на професионалците во ЧР. На почетокот на јуни ја подготвивме и испративме апликацијата за членство во ЕАПМ (European Association of People Management) и по успешната презентација на годишниот состанок, нашата апликација беше едногласно прифатена и со тоа добивме статус на асоцијативно членство во ЕАПМ. Со тоа беше направен првиот и најважен чекор до полноправно членство. При тоа, без лажна скромност, поголемиот дел од колегите и асоцијациите од другите европски држави потрошиле многу повеќе време и ресурси да дојдат до тоа што ние го направивме за само два месеца од основањето на македонската асоцијација.

Летниот период, пак, иако со помалку активности поради традиционалното користење на годишните одмори, го искористивме за подготовка на првата меѓународна конференција, како и за создавање модел на услуги што ќе ги обезбеди претпоставките за одржливост на асоцијацијата на подолг рок.

Нашата веб-страница е веќе активна и планираме многу скоро таа да биде исполнета со информации за досегашните активности, и со најави за претстојни настани, како и со многу други корисни информации за професионалците во оваа област.

Тоа што мене како претседател на асоцијацијата посебно ме радува е што голем број поединци, активни членови, исклучително се ангажираат и даваат огромен придонес во реализирањето на сите активности на асоцијацијата. Без нивна поддршка и без ангажманот на членовите на Извршниот одбор, кој редовно одржува состаноци, сето ова што е направено досега ќе беше само добра намера и неостварена желба.



Интервју со Дарко Маџоски, претседател на Македонската Асоцијација за човечки ресурси

Кој помогна во основањето на асоцијацијата?

И покрај тоа што имаме голема поддршка и интерес од повеќе меѓународни институции да се вклучат во процесот на етаблирање на асоцијацијата, најголемата помош ја добиваме од нашите донатори Проектот на УСАИД за деловно опкружување и Програмата за човечки и за институционален развој. И сега има многу институции и компании што се подготвени да помогнат и да ги спонзорираат нашите активности. На пример, Македонски телекомуникации „Те-хеме“ ќе биде генерален спонзор и покровител на првата Меѓународна конференција за човечки ресурси.

Дали од основачкото собрание до денес има континуиран интерес за зачленување?

Тоа ги надмина очекувањата и на најголемите оптимисти меѓу нас. Асоцијацијата беше формирана од 54 поединци, а во период од неколку месеци веќе имаме добиено уште стотина нови апликации. Комисијата за прием на нови членови, формирана во рамките на Извршниот одбор, работи со полна пара.

Кои се активностите планирани за во иднина?

Покрај конференцијата во Охрид, планираме да организираме и неколку работилници со актуелни теми и многу активно да се вклучиме во нашето

европско и меѓународно интегрирање и поврзување.

На 11 и на 12 септември 2009 година во Охрид ќе се одржи првата Меѓународна конференција за човечки ресурси. Дали може да најавите кои ќе бидат темите и предавачите?

Главната тема на конференцијата, со оглед на тоа што е прва од ваков карактер во Македонија, е генерална - Како човечките ресурси влијаат во успехот на вашата компанија

Покрај другите интернационални предавачи и спикери, ќе говори поранешниот претседател на Германската асоцијација за ЧР, Д-р Ханс Бом, директорот за ЧР на една од најголемите компании во регионот ќе зборува за ЧР како стратески партнер на компанијата.

Ќе има и актуелни теми од Бостон консалтинг груп, кои ќе ги споделат резултатите од најновото истражување во Европа, како и за креирањето на предности од човечките ресурси во време на криза. Во двата дена ќе продефилираат и на присутните ќе им се обрзат и многу истакнати професионалци и професори од Македонија и од регионот од оваа област со актуелни теми и поединечни случаи од практиката.

Дали во рамките на конференцијата ќе има и други настани?

Да. Поради големиот интерес на многу поединци и компании, ќе има и

Кој е Дарко Маџоски?

Во своето професионално искуство, подолго од дваесет години, Дарко Маџоски, претседател на Македонската асоцијација за човечки ресурси, раководел повеќе компании и бил на позиции, кои во фокусот го имале човекот и развојот на човечките ресурси.

Како Country Manager и генерален директор на едни од најголемите мултинационални компании УНИЛЕВЕР И БРИТИШ АМЕРИКАН ТОБАКО за Македонија, Албанија и за Косово работел во системи со речиси совршена методологија и системи за управување на ЧР.

Бил на позицијата главен директор за човечки ресурси во Македонски телекомуникации и како првиот професионално избран директор на таа позиција и ја почнува професионалната трансформацијата на функцијата и на секторот за ЧР.

Бил директор на проект во Светска банка и претседател на Управниот одбор и генерален директор на „Фруктал мак“. Во моментот е менаџер-партнер на „Профил груп“, една од најголемите компании во регионот за барање и за селекција на врвен менаџмент и за ЧР и менаџментски консултации.

придружна манифестација – ЧР–експо, на која компаниите ќе можат да се претстават пред менаџерите и професионалците од оваа област.

Како и каде заинтересирани лица може да се пријават за учество?

Сега засега во секретаријатот на асоцијацијата, а од многу скоро апликациите ќе може да се преземат и од нашата веб-страница и да се достават до извршните органи.

Дали има некои посебни предуслови за зачленување во асоцијацијата?

Не. Напротив. Сакаме асоцијацијата да ја отвориме за сите активни, некогашни и идни професионалци во областа на управувањето и развојот на човечките ресурси. И тоа и вработени и студенти. Тоа значи дека, буквално, секој што мисли дека може да има придобивки од членството во асоцијацијата е добредојден. Не го ограничуваме членството и го прифаќаме европскиот концепт и тренд, кој се однесува на менаџирање на луѓето (People management) во најширока смисла на поимот.

Интервју со Дарко Маџоски, претседател на Македонската Асоцијација за човекови ресурси

Кои би биле придобивките од членството? Што можат да очекуваат сегашните и идни членови?

Покрај можноста да се биде во контакт со своите колеги преку конференциите и работилниците на актуелни теми, таму членовите ќе може да се разменат мислења за одредени прашања, и да бидат постојано информирани за најновите трендови во областа. Исто така, ќе можат да очекуваат и конкретни придобивки за информации од одделни области како што се правна регулатива поврзана со ЧР, едукации и обуки, можности за образование и тоа формално и неформално, конкретни актуелни податоци поврзани со пазарот на трудот, ниво на вреднување по индустрии и по позиции итн..

Се разбира, вмержувањето со колегите во земјата, во регионот, но и пошироко е една од најсериозните придобивки што треба да ја очекуваат членовите, а ќе им биде овозможено преку членството во Македонската асоцијација за човечки ресурси.

Каков е сегашниот статус на професијата и позицијата на професионалците во ЧР?

Досега, можеби, и не толку колку во некое блиско минато, професионалците во оваа област се сретнуваа со неприфаќање, непризнавање, маргинализирање...

Во исто време, за волја на вистината, во голема мера за таквиот статус придонесувале и начинот на работење и практикувањето на управувањето на ЧР, па така имавме, а ,за жал, негде сè

уште има, оддели за општи и кадровски работи, кои единствено што прават и можат да направат е да ги администрираат лошите и нефункционални системи за управување на ЧР .

Денес во Македонија имаме компании, менаџери и професионалци за ЧР, кои спроведуваат функционални системи и употребуваат најсовремени алатки за управување и за развој на ЧР, меѓутоа , за жал, нивниот број е незначителен.

Лично мислам дека е крајно време за пошироко подигнување на нивото на свесност на компаниите, институциите и на организациите, односно на тие што ги управуваат за значењето што човечките ресурси го имаат во своето работење и за местото и за улогата што менаџерите и вработените во секторите за ЧР го имаат во резултатите и нивниот успех или неуспех. И, тоа не само како фраза што сите ја трошат зашто, нели, убаво звучи, туку и како вистинско разбирање на потребата. Крајно време е за спроведување современи, практични и прагматични системи на управување и на развој на човечките ресурси и тоа во сите компании и институции...



Питер Хаен, Претседател на Европска асоцијација за управување со човекови ресурси

Почитуван Претседателе и членови на Македонската асоцијација за човечки ресурси,

Со големо задоволство Европската асоцијација за управување со човекови ресурси го поздравува воведувањето на вашата млада и амбициозна асоцијација во европското семејство, на состанокот што се одржа во Амстердам пред 3 месеци.

Ни претставуваше посебно задоволство да видиме дека иницијативата за организирање на професионалците од областа на управување со човекови ресурси дава резултати и дека бројот на нејзините членови континуирано се зголемува. Понатамошниот развој, интерните иницијативи, воспоставувањето на професионалните програми и мрежи, како и трансферот на know-how ќе претставуваат основа за идното полноправно членство на вашата Асоцијација.

На Европската асоцијација за управување со човекови ресурси, ќе и претставува задоволство да и помогне на вашата Асоцијација во нејзиниот раст и развој и да ја поддржи истата на патот до остварување на статусот полноправен член.

Европската асоцијација за управување со човекови ресурси ја сочинуваат националните асоцијации од 30- Европски земји, не само од земјите членки на ЕУ, туку и од Норвешка, Швајцарија, Русија и Турција и истата има за цел подобрување на квалитетот на управувањето со човечки ресурси и развој и унапредување на професионалните стандарди.

Преку нејзините активности, конвенции, истражувања, како и платформите за дијалог, Европската асоцијација за управување со човекови ресурси ја промовира размената на искуства помеѓу експертите за човекови ресурси широм Европа.

Питер Хаен, Претседател на Европска асоцијација за управување со човекови ресурси

Една од најновите иницијативи на Европската асоцијација за управување со човекови ресурси, беше промоцијата на извештајот подготвен заедно со Бостон Консалтинг Група во јуни 2009 година со наслов "Креирање на предности на човечкиот капитал, како да се пресретнат главните предизвици во управувањето на човечки ресурси во услови на криза и потоа"

Извештајот ги анализира резултатите од најсеопфатното истражување на човечки ресурси кое е спроведено во Европа. Бостон Консалтинг Група и Европската асоцијација за управување со човекови ресурси спроведоа електронско истражување широм Европа во периодот ноември - јануари 2009 година. Во рамките на истражувањето добиени се 3348 одговори од менаџери за управување со човечки ресурси и останати секторски менаџери во компаниите во повеќе од 30 европски држави. Ова истражување беше пропратено со дополнителни 109 интервјуа со извршни директори, кои што беа спроведени во периодот помеѓу декември 2008 година и април 2009 година.



Во рамките на истражувањето се бараше од директорите да го рангираат идното значење на 21 прашање од областа на управување со човечки ресурси. Менџирањето со таленти е од суштествено значење за компаниите денес и во иднина и тоа им беше познато на менаџерите што партиципираа во истражувањето. Од селектираните 21 тема, значењето на прашањата за подобрувањето на лидерството и обезбедувањето на мотивираност на вработените бележеа значителен тренд на пораст во однос на истражувањето од 2007 година. Во постоечката економија лидерите треба да покажат дека можат да раководат во услови на турбуленции на пазарот, притоа обезбедувајќи ја мотивираноста на вработените. Останатите прашања, како што се

избалансираноста помеѓу работата и животот и управувањето со корпоративната општествена одговорност, добија помал приоритет во одговорите споредбено со 2007 година.

Еден од заклучоците од истражувањето покажува дека најголемиот дел од европските компании не се подготвени да се сочат со демографските проблеми кои ќе се појават по завршување на рецесијата. Компаниите брзаат да отпуштат што поголем број вработени без да земат предвид дека луѓето наскоро ќе бидат ресурс кој што ќе недостасува. Моето мислење е дека не е предоцна да се преземе акција.

Само 15 проценти од европските компании одговориле дека однапред ги планираат своите потреби од работна сила за временски период подолг од три години, што сугерира дека многу компании можат наскоро да се сочат со недостаток на квалификувани кадри како резултат на намалувањето на стапката на новородени и зголемување на бројот на пензионери.

Дојдовме до сознание дека 47 проценти од европските компании однапред не ги планираат своите потреби од работна сила во временски период подолг од една година. Компаниите што биле принудени да ги намалат трошоците и да отпуштат дел од своите вработени во текот на рецесијата може да се сочат со проблеми во наоѓањето на работна сила, во случај да се појави таква потреба при евентуален раст на економијата. Компаниите, од тие причини, треба да ги анализираат долгорочните ефекти од нивните постапки, посебно во услови на криза. За десет години, најлимитираниот ресурс за компанијата ќе бидат луѓето. Компаниите треба да спознаат како нивната работна сила ќе се развива, кои категории на работна сила ќе го движат бизнисот и како ќе се развива побарувачката на пазарот на труд. Со неизвесностите кои што се присутни денес, одделите за управување со човечки ресурси треба да ги анализираат различните сценарија за да утврдат дали и како да најдат, вработат, задржат, аутсорсираат или отпуштат вработен.

Целиот извештај базира на пристапот на стратешко планирање на работната сила со цел да се обезбеди иднината на компаниите. Компаниите треба да пресметаат како различните стратешки сценарија ќе влијаат на побарувачката на определни профили на кадри и како компаниите да утврдат дали има доволна понуда на вработени – било да е тоа во рамките на компаниите или на пазарот на труд. Стратешкото планирање на работна сила ќе бара фундаментални промени на практиките на ЧР. Покрај стратешкото планирање на работната сила, компаниите треба да водат сметка за поврзување на севкупните корпоративни стратегии со нивните практики на ЧР и истите да се засновуваат на мерила што ќе го обезбедуват учинокот на вработените и на процесите на ЧР. Само малкумина директори кои што немаат инволвираност во управувањето со човечови ресурси, веруваат дека одделот за човечки ресурси представува партнер на компаниите. Едно од можните решенија може да биде ротирање на секторските директори во и надвор од одделот за управување за човечки ресурси. Меѓутоа, во половина од одделите за човечки ресурси, само 3 од 10 вработени имаат искуство согласно на нивното работно место. Многу компании имаат проблем не само со мерењето туку и со воспоставување на ЧР деловно партнерство согласно потребите на клиентите.

Горенаведените, како и останатите наоди и заклучоци ви стојат на располагање, како континуирана истражувачка активност што ќе ја спроведуваат Европската асоцијација за управување со човечови ресурси и Бостон Консталтинг Група.

Нашите извештаи имаат за цел да им помогнат на нашите членки и да обезбедат дека тие остваруваат конкурентска предност, градат поефикасни организации и го обезбедуваат остварувањето на сигурни резултати.

За жал нема да можам да присуствувам на првата историска конференција. Се надевам дека тоа ќе го направам во некоја идна прилика, во меѓувреме ви посакувам плодна, пријатна и незаборавна конференција.

Со средечен поздрав до сите вас,

Питер Хаен,

Претседател на Европската асоцијација за управување со човечови ресурси



Питер Хаен, Претседател на Европската асоцијација за управување со човечови ресурси



Кариера во EVN МАКЕДОНИЈА

ИСКОРИСТЕТЕ ЈА МОЖНОСТА, СТАНЕТЕ И ВИЕ ДЕЛ ОД
EVN МАКЕДОНИЈА!

НУДИМЕ :

- Одлична работна атмосфера
- Можност за почеток и развој на кариера
- Работа со тренери од Австрија кои несебично го пренесуваат своето знаење
- Можност за искуство во работните процеси на модерна компанија по европски стандарди

БАРАМЕ:

- Мотивирани, образовани и квалификувани личности IV-VII степен образование
- Одлично познавање на англиски , германски, и/или албански јазик
- Компјутерски вештини
- Лојалност, посветеност, флексибилност за патување и подолг престој низ Републиката, ориентираност кон потрошувачи, тимска работа, и желба за работа и успех во EVN Македонија

ВРАБОТУВАЊЕ
Оддел за човечки ресурси и организација
EVN Македонија, АД
11 Октомври 9, 1000 Скопје, Р.Македонија
Тел: + 389 (0)2 3149-275
Факс: + 389 (0)2 3149-268
jobs@evn.com.mk
www.evn.com.mk

Секогаш тука за Вас



Интервју, Клаус Виткун - HR Консултант



Како Вие се поврзавте со Македонската Асоцијација за Човечки Ресурси (МАЧР)?

Јас сум партнер и член на Управниот Одбор на консултантска куќа во Германија која е фокусирана на човечките ресурси. Ние им помагаме на компаниите во поставувањето на нивните оддели, процеси и системи за човечки ресурси. Вториот сегмент на нашето работење опфаќа дизајнирање на организациони структури, каде во соработка со УСАИД имаме работено во Македонија во период од четири години на неколку проекти. Поради оваа комбинација на искуство и експертиза, УСАИД ни се обрати нам, да ја поддржиме МАЧР во иницијалната фаза од нејзиниот развој. Ние ја имаме таа среќа што дел од нашиот тим, е и поранешниот претседател на Германската Асоцијација за Човечки Ресурси Dr. Hans Boehm. Тој бил член на Генералниот секретаријат и претседател на Европската асоцијација за човекови ресурси. Фактот што го имаме Др. Boehm во нашиот тим, ни овозможува на МАЧР да и обезбедиме најдобро знаење и искуство (know-how) во оваа област.

Присуствувавте на првата Конференција за човекови ресурси во Македонија која се одржа во септември 2009 година. Кои се вашите импресии?

Навистина бев импресиониран од конференцијата. Искрено, не очекував дека квалитетот на конференцијата ќе биде на толку високо ниво, со оглед на краткото време за нејзиното организирање. Сите луѓе со кои зборував за конференцијата имаа навистина

позитивен став кон истата, и со нетрпение ја очекуваат наредната. МАЧР не можеше да има подобар почеток. Но, сега останува отворено прашањето како да се продолжи понатаму и да им се покаже на членовите на Асоцијацијата дека услугите кои таа може да ги понуди ќе бидат исто така на завидно ниво.

За какви услуги станува збор?



Во текот на изминатите неколку недели, спроведовме едно истражување за состојбата со човековите ресурси во Македонија. Во истражувањето беа вклучени околу 600 компании и очекуваме резултатите да бидат објавени во текот на наредните недели. Во рамки на ова истражување беше поставено и прашањето кои се најзначајните услуги кои МАЧР треба да ги понуди. Одговорот беше дека е потребно да се работи со групи во кои ќе се врши

размена на искуствата поврзани со човечките ресурси, но и едукација во оваа област преку организирање на семинари, конференции и слични настани од едукативен карактер. Покрај тоа луѓето очекуваат атрактивна и интересна веб страна и списание кое ќе обработува теми поврзани со човечките ресурси.

МАЧР забрзано работи на

воведувањето на тие услуги. Веќе е поставена веб страната и истата постојано се надополнува и надградува. Исто така веќе се размислува и за наредната конференција. Развојот на останатите услуги секако зависи и од волонтерската работа.

Асоцијацијата располага со ограничени средства, а тоа вклучува и недоволно кадар.



Како и останатите асоцијации и МАЧР зависи од нејзините членови и нивната спремност да волонтираат.

МАЧР на Конференцијата веќе успеа да собере доволен број на луѓе спремни да го вложат своето знаење и искуство (know-how) во Асоцијацијата.

Знам, и ова може да биде најзначајниот сигнал дека ќе се обезбеди одржливост на МАЧР. Волонтерската работа не може доволно да се измери и вреднува. Добросостојбата и социјалната кохезија во побогатите земји, како што е на пример Германија, во голема мера зависи од волонтерската работа. Волонтирањето може да биде во спортски клубови, во хорови, цркви, детски градинки, училишта и слично. Но, ова е често занемарено. Колку што разбрав, Македонија нема култура на волонтерско работење. Јас не можам да судам, но сигналите кои ги добиваме од членовите на МАЧР влеваат надеж.

Можеби луѓето не ја гледаат користа од волонтерската работа?

Можно е, меѓутоа тоа е погрешен став. Прво, за секој човек задоволство е да го работи она што навистина го сака. Покрај тоа, за многу луѓе, давањето свој придонес за развој на заедницата само по себе е придобивка. Исто така, волонтерите добиваат огромно признание за нивната работа. Земете го мојот пример: Јас сум член во Одборот на Германската Асоцијација, што за мене лично е многу голема придобивка, но тоа не е сè. Без формално претставување и промовирање на мојата компанија, остварив многу корисни контакти кои резултираа во конкретни проекти. Но ова не се случува секогаш и не се случува на краток рок. Ова е само дел од целата приказна. Членувањето во оваа асоцијација ми обезбеди широко професионално искуство со, луѓе кои инаку не би ги запознал. А згора на сè, чувството дека давам свој личен придонес во развојот на заедницата ја дава смислата на целиот мој ангажман.

Се надевам дека во Македонија има доволно луѓе кои ги гледаат нештата на овој начин и се спремни да го поддржат развојот на МАЧР.

Кои според Вас би требало да бидат наредните чекори кои треба да ги направи МАЧР?

Наредните чекори се формирањето на Комисии во кои ќе бидат вклучени волонтери. На тој начин Асоцијацијата ќе го зајакне своето

членство. Овие комисии понатаму ќе ги постават основите за услугите кои ќе бидат побарани од членството. Првите комисии би требало да бидат:

- Групи за размена на искуства
- Комисија за организирање на конференција
- Комисија за членство
- Комисија за маркетинг

Сите овие комисии треба да ги развијат своите концепти во служба на членството на Асоцијацијата.

Покрај тоа треба да се изработат и одредени публикации (водичи) за волонтерите со цел да се обезбеди тие да ја добијат потребната поддршка и да се воспостави структура во која ќе работат и ќе ги преземаат своите активности. Потребна е и дополнителна обука за волонтерите.

Што и посакувате Вие на МАЧР во иднина?

Јас посакувам Асоцијацијата брзо да се развие и да продолжи со својот високо квалитетен пристап во работењето. И за крај мојата последна забелешка е дека сум убеден дека Асоцијацијата ќе успее. МАЧР има добра и перспективна иднина. Постои голем интерес и има многу луѓе кои се подготвени да ја поддржат МАЧР, што секако гарантира успех.

SEMOS

HR.net

Имај бузија

Нашето софтверско решение за управување со човечки ресурси овозможува:

- одржат за човечки ресурси да се фокусира на планирање на кадрите и влијават на мислите на вашата компанија
- спречи непознати неизјаснети документи, пајажии и повторувачки податоци
- дизајнирајте извештаи и влијават на бенефици и плати
- целимање на отсуствата
- интеграција со системи за наплата
- дополнување на мерките и мотивацијата на вработените
- договорување на вашите тековни и идни потреби
- прилагодени и стандардни извештаи со едно кликување
- приватни во корпоративна софтверска платформа

- + Управување на организациската структура
- + 360° анализа
- + Администрација на податоци за вработените
- + Поддршка на процесот на евалуација на ефикасноста
- + Управување со едукативните процеси
- + Управување со процесот на вработување на нови кадри
- + Портал
- + OLAP интерактивен систем

Microsoft
GOLD CERTIFIED
Partner

Advanced Infrastructure Solutions
Business Intelligence Solutions
Learning Solutions

02/ 24 65 900
www.semos.com.mk

полесно, побрзо, подобро.

Репортажа од конференцијата

асоцијација за човечки ресурси. Главниот фокус на Конференцијата беше ставен на тема: Како човечките ресурси придонесуваат за успехот на вашата компанија.

За времетраењето на Конференцијата беше организиран и HR EXPO чија цел беше претставување на образовните институции, консултантските компании, executive search и headhunting компаниите од Македонија и регионот пред учесниците на настанот.



Главни покровители на конференцијата беа Проектот за деловно опкружување на УСАИД и Програмата за човеков и институционален развој на УСАИД, додека генерален спозор на Конференцијата беше T-Home Македонија.

Во рамките на протоколарниот дел, на првиот ден од Конференцијата свое обраќање имаа Претседателот на Македонската асоцијација за човечки ресурси, г-ин Дарко Маџоски, потоа беше прочитано поздравното обраќање на Претседателот на Европската асоцијација за управување со човечки ресурси, господинот Питер Хаен, а на присутните им се обрати Директорот на канцеларијата за економски развој во рамките на Мисијата на САД за меѓународен развој УСАИД, господинот Тим Хаман, како и претставникот на T-Home Македонија, г-ѓа Сандра Липша.

Официјалниот презентациски дел го отвори д-р Ханс Бом, долгогодишен Претседател на Германската асоцијација за човекови ресурси, поранешен претседател на Европската асоцијација за управување со човечки ресурси и член на Бордот на Светската асоцијација за управување со човекови ресурси, како и менаџер во компании како Audi AG, Bosch Foundation, Fiesto AG. Во својата презентација тој се осврна на најновите

трендови во професионалното управување со човечки ресурси потенцирајќи го значењето на повторно навраќање и имплементирање на јасни етички и морални вредности на корпоративната култура (општествена одговорност и заедничко чувство за праведност и чесност, доверба, меѓусебна солидарност и лојалност и преземање на одговорност за направените пропусти), како предуслов за надминување на глобалната економска криза.

Вториот презентер беше директорката за човекови ресурси на Меркатор групацијата, најголемиот ланец на супермаркети и трговски центри во регионот на Југоисточна Европа, а воедно и најголем работодавач во регионот со речиси 22.000 вработени. Темата која ја презентираше г-ѓа Јазбец беше: Управувањето со човечки ресурси како стратешки партнер на компаниите, со осврт на искуствата имплементирани во Меркатор групацијата.

Во попладневниот дел беа презентирани наодите од последното истражување спроведено од страна на Европската асоцијација за управување со човекови ресурси и Boston Consulting Group со наслов: Креирање на предности со човечкиот капитал во услови на криза. Истражувањето е спроведено во 33 земји и опфаќа 3340 испитаници. Наодите од истражувањето беа презентирани од страна на претставникот на BCG, Карајотис Јанис. Главната поента на презентацијата беше



дека управувањето со таленти и лидерството, како и мотивацијата на вработените имаат главен приоритет во развојот на компаниите.

Репортажа од конференцијата

Потоа следеше презентацијата Управување со промените на Томас Хигинс и Светислав Заров од Балкански Пристапен Фонд. Во рамките на презентацијата беше даден осврт на проблематиката на управување со човекови ресурси низ призмата на инвестиците на фондот во компании од регионот, како и на фактот дека основните предуслови за успехот на компаниите се конзистентноста, концентрираноста и соработката.

Во попладневниот дел следеше панелот за корпоративната општествена одговорност од аспект на управувањето со човечки ресурси, организиран во соработка со Корпоративното тело за корпоративна општествена одговорност. Активностите на Телото беа презентирани од страна на Претседателот на телото за корпоративна општествена одговорност, г-ин Горан Лазаревски.

Во рамките на панелот беа презентирани компаниите кои што ги добија овогодинашните награди за корпоративна општествена одговорност, ЕВН Македонија и Космофон.

Во својата презентација, претставничката на ЕВН Македонија, Искра Тикваровска, се осврна на општествено одговорните практики имплементирани во ЕВН Македонија со акцент на човековите ресурси, додека директорката за човекови ресурси во Космофон, г-ѓа Емилија Трајковиќ Христова, се осврна на темата Евалуација на учинокот.

Панелот за корпоративна општествена одговорност беше затворен со потпишување на Меморандум за соработка помеѓу Македонската асоцијација за човекови ресурси и Телото за корпоративна општествена одговорност.

Работниот дел на првиот ден на Конференцијата беше затворен со презентацијата на наодите од најновото Истражување за потребата од работна сила во ИКТ индустријата 2009 на МАСИТ, презентирано од страна на Анита Никова и со потпишување на Меморандум за соработка помеѓу претседателите на МАСИТ, г-ин Васко Кронеvски и Претседателот на МАЧР, г-ин Дарко Маџоски.

Вториот ден од конференцијата беше осмислен како ден за презентирање на практичните примери од имплементирањето на практиките за управување со човекови ресурси во компаниите.

Денот отпочна со презентацијата на Бил Друсдал и Марија Шишкова, фокусирана на креирање на програми за развој и обука и нивното влијание врз креирањето на додадена вредност.

Потоа следеше презентацијата на професорот од Економскиот факултет во Скопје, Леонид Наков, се осврна на напредните методи за едуцирање на менаџерите за подобрување на нивните капацитети за управување со човечки ресурси.



Репортажа Конференција за ЧР

Во својата презентација представниците на Technologica, Павел Петров и Горан Велинов, ги презентираа искуствата од имплементирање на современи ИТ системи за управување со човечки ресурси, поентирајќи дека имплементацијата на ИКТ алтаци придонесува за зголемување на ефикасноста во извршувањето на функцијата управување со човечки ресурси.

Презентерот од Македонски телеком, директор на системите за управување со човечки ресурси, господинот Тони Лукановски, ги сподели искуствата од имплементацијата на културата на услуги преку аудио-визуелна презентација.

На имплементацијата на практиките за заштита и здравје при работа во компаниите, фокусирајќи се на искуствата во АД Фени, се осврна во својата презентација Ана Андова, менаџер за човечки ресурси АД Фени.

Во текот на вториот ден посебно внимание предизвика презентацијата на еден од водечките европски консултанти за управување со човечки ресурси, Клаус Виткун, основач и менаџер на Performance Design International, кој на илустративен начин на задоволство на присутните презентираше за учиниот како концепт кој што го промени управувањето со човекови ресурси.

До крајот на вториот ден следеа презентациите на порталот Моја кариера кој што има за цел промоција на практиканството и презентацијата на Институтот на директори.

Во своето завршно обраќање претседателот на Асоцијацијата Г-ин Дарко Маџоски, ги сумираше заклучоците од конференцијата и се осврна на следните предизвици за Асоцијацијата, понатамошно вмрежување во регионалните и



меѓународните активности, доближување на активностите на асоцијацијата до нејзиното членство, децентрализација, како и воспоставување на професионални стандарди.

Конференцијата беше модерирана од страна на Кирил Миноски, советник за реформа на пазарот на труд во Прокетот за деловно опкружување на УСАИД.

На настанот присуствуваа повеќе од 200 учесници. Во текот на конференцијата беа огласени можностите за учество во комитетите на Асоцијацијата на волонтерска основа со цел да се зголеми бројот на членовите кои што ќе бидат вклучени во извршувањето на најзините активности.

Генералниот впечаток од настанот е дека со нетрпение ги очекуваме следните настани организирани од страна на Македонската асоцијација за човечки ресурси.





Кирил Миноски е вработен во Проектот за деловно опкружување на УСАИД, како Раководител на делот за реформа на пазарот на труд и пензиски реформи. Повеќе од десет години работи за американската консултантска компанија Буз Ален и Хамилтон на развојни програми поврзани со човечките ресурси и работната сила, како и за институционален развој на државната администрација и приватниот сектор во Република Македонија

Г-ине Миноски, кој беше предизвикот за вас како Проект за деловно опкружување да бидете еден од главните иницијатори и поддржувачи на формирањето на Македонската асоцијација за човечки ресурси?

Во рамките на нашите активности за реформа на пазарот на труд и развојот на работната сила, како и во комуникација со институциите со кои што соработуваме, а тоа се пред сè, Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување на РМ, дојдовме до сознание дека еден од главните приоритети за Македонија е прашањето на стандардизација на неформалното образование. Од тие причини сметавме дека основањето на професионална асоцијација фокусирана на развојот на човечкиот капитал, која ќе ги обединува професионалците од областа на управување со човекови ресурси од приватниот и јавниот сектор, може да даде придонес во остварување на овие цели.

Како се успеа во обидот за основање на Асоцијацијата?

Неопходно беше да се изнајде критична маса на професионалци од областа на управување со човечки ресурси, кои што ќе ја споделат визијата и мисијата за една професионална асоцијација и ќе бидат спремни на волонтерска основа да работат на реализирањето на нејзините програмските цели и задачи. На Основачкото собрание успеавме да конституираме извршни органи со професионалци, кои што несебично се вложија во реализирањето на целите на Асоцијацијата.

Дали сте задоволни од она што е досега направено од страна на Асоцијацијата?

Динамиката на работа која што беше наметната од страна на Претседателот и Извршниот Одбор беше навистина интензивна. Беа потпишани повеќе меморандуми за соработка со донаторите (Програмата за институционален и човеков развој на УСАИД), потоа со Бугарската асоцијација за човекови ресурси, со Македонската асоцијација за информатичка технологија МАСИТ, со Телото за корпоративна општествена одговорност, Асоцијацијата беше вклучена во активностите на Европската и Светската асоцијација за управување со човечки ресурси, беа организирани два настани, беше организирана официјална промоција на Асоцијацијата во јуни, како и Првата меѓународна конференција за човечки ресурси.

Кои се Вашите впечатоци од Првата Конференција на МАЧР?

Малку е нескромно јас, како модератор на конференцијата и непосреден учесник во нејзината организација, да ја оценувам нејзината успешност. Би сакал да потенцирам дека од аспект на бројот на учесниците, од аспект на квалитетот на презентациите и реномето на презентерите, поставени се високи стандарди, кои што МАЧР треба да ги следи и во наредниот временски период. Впечатоките кои што беа споделени со мене по завршувањето на Конференцијата се позитивни. Темата на конференција: Како човечките ресурси придонесуваат за успехот на вашата компанија беше полн погодок, а посебен печат даде и ЕХРО делот, на кој беа презентирани повеќе консултантски компании, ИТ компании, образовни институции и слично.



Дали Проектот за деловно опкружување на УСАИД ќе продолжи да ја поддржува работата на МАЧР?

Како што веќе спомнав, покрај непосредното инволвирање на нашиот Проект, успеавме да обезбедиме дополнителна поддршка од УСАИД во рамки на Програмата за човеков и институционален развој. Изминатиот временски период интензивно се работеше на креирање стратегија која ќе обезбеди долгорочна одржливост на Асоцијацијата со тим на меѓународни консултанти. Очекуваме по финализирањето на стратегијата и по нејзиното усвојување од страна на Извршниот одбор, истата да отпочне да се имплементира.

Нашиот пристап во наредниот временски период е да помогнеме во организација на едукативните настани, во крирањето база на податоци за професионалци од областа ЧР, збогатување на содржините на веб страната, поддршка на понатамошното вмрежување на Асоцијацијата во регионалните, европските и светските текови, како и во стандардизацијата на професијата, на проектна основа.

Со оглед дека како проект изминативе години работевме на јакнење на економско социјалиот дијалог на национално и локално ниво, планираме да го помогнеме воспоставувањето на партнерство со организациите на работодавачи, сè со цел да се стимулира креирањето на легислатива која ќе го поттикне инвестирањето во човечкиот капитал.

Дали вие како Проект поддржувате и други иницијативи во областа на развојот на работната сила?

Во моментот работиме на имплементирање на софтвер во Агенцијата за вработување на РМ, кој ќе овозможи базична професионална ориентација, утврдување на тн skill gap и креирање на индивидуален план за вработување. Во изминатиов период го поддржавме и воспоставувањето на програмата за практиканство како дел од Оперативниот план на Владата за активни мерки на пазарот на труд.

Која е Вашата порака до членовите на МХРА?

Глобалната економска криза уште еднаш покажа дека 21 век е век во кој што компаниите ќе се конкурираат не на база на капитал и технологија, туку на база на човечки капитал. Успехот на компанијата ќе зависи од

способноста да се обезбеди кариерен развој и лидерство. Вклучувањето во активностите на асоцијацијата овозможува размена на искуство и знаење, стандардизација на професијата и имплементирање на стекнатото искуство во останатите области-професии.

Успехот на МХРА ќе зависи од спремноста на нејзините членови и раководство да се ангажираат во реализацијата на еден од главните приоритети на Македонија, а тоа е развојот на нејзиниот човеков капитал како предуслов за конкурентна економија и благосостојба.





Contacts:

TechnoLogica Macedonia
 b.c. Paloma Bjanka fl.3
 Skopje
www.technologica.com
 tel/fax: (+389 2) 32 32 381

Интегриран систем за управување со човечките ресурси HeRMeS®

Ефективен инструмент за управување со човечкиот капитал, којшто лесно се адаптира кон специфичностите на организацијата.

Функциите, правилата и алатките вградени во HeRMeS® се применливи за сите организации, независно од нивната големина или бранша во која припаѓаат.

Интегрираните Self Service процедури се идеално средство што може да го користи секој вработен од компанијата.

Основни карактеристики на системот HeRMeS® верзија V:

- Моделирање и управување на организацијата;
- Управување на процесот на избор и вработување, оценување и развој на персоналот;
- Можност за усовршување на персоналот преку обуки и квалификациски програми;
- Планирање и следење на работните обврски на вработените;
- Удобни инструменти за дефинирање и структурирање на индивидуалните надоместоци на секој вработен;
- Автоматизирање на процесите за пресметка на надоместоците на вработените;
- Планирање на буџети, следење и контрола на расходите;
- Вградени кориснички алатки за генерирање на извештаи;
- Интеграција со други системи (ERP, финансии, банкарски системи, сметководство).



HeRMeS®



ТИКВЕШ

ВИНАРСКА ВИЗБА

idea

Винарска визба ТИКВЕШ Ве поканува:

- Да дојдете и да ја слушнете приказната за најдобрата и настара, но во исто време и најиновативна винарска визба во Македонија и пошироко.
- Да дегустирате дел од нашите прекрасни вина проследено со закуска или ручек во несекојдневниот амбиент на винскиот подрум кој се наоѓа на импресивни 8 метри под нивото на винарницата.
- Да дознаете зошто Тиквеш, според водечкиот саем за храна и пијалоци „SIAL“ во Франција, е избран за еден од 30-те светски вински брендови во 2008 година.

Доколку сакате да бидете дел од магијата на правење вино, Ве молиме контактирајте нé на tours@tikves.com.mk или на телефон 043/400-988.

*Ве очекуваме,
Ваш ТИКВЕШ*

Зрвено од Македонија



www.mhra.mk
contact@mhra.mk

МАКЕДОНСКА
АСОЦИЈАЦИЈА **за**
човечки ресурси

Никола Вапцаров 2/4, 2 спрат
1000 Скопје, Македонија
тел/факс : ++389 2 3231 250

MACEDONIAN
human resources
ASSOCIATION

Nikola Vapcarov 2/4, 2 floor
1000 Skopje, Macedonia
tel/fax : ++389 2 3231 250

www.mhra.mk
contact@mhra.mk