

48 МЕНАѢЕР

пишува:

Силвана Жежова
silvana.zezova@kapital.mk

фотографија:

фотоархива на Капитал

Актуелната економска криза, меѓу другото, ја оштети, или попретицино ја разниша довербата меѓу работодавецот и вработениот, што е голем проблем за компаниите. Според експертите за човечки ресурси, компаниите кои имаат добри перформанси во работењето имаат и добро управување со луѓето. Магдалена Славејкова, директор на човечки ресурси на Цементарница Усје, вели дека овој сектор има стратешка улога бидејќи во современите бизнис услови се случуваат брзи промени, брз развој на технологијата и во креирањето на конкурентска предност. „Компетентноста на човечкиот капитал ја креира конкурентната предност на компанијата. Нашиот водич кон целта е фокусиран на четири точки, меѓу кои човечкиот капитал и почитта на луѓето. Нашите вработени се нашиот најголем капитал. Наша цел е да го привлечеме и да го задржиме човечкиот потенцијал, а тоа произлегува од разбирањето на вработените“, истакна Славејкова на четвртата Меѓународна конференција за човечки ресурси што се одржа во Скопје минатата недела, чија што тема беше „Човечките ресурси како деловен партнер“. Според неа, секторот за човечки ресурси треба да ги познава работните системи на организацијата, да ги познава работните процеси, функционирањето на организацијата, деловно-стратешките цели и да бидат одговорни за намалување на трошоците. „За да бидат деловни партнери, треба да ја поттикнува организациската

Експертите за менаџмент со човечки ресурси велат дека компаниите кои имаат добри перформанси во работењето имаат и добро управување со луѓето. Тоа се две работи неизбежно поврзани една со друга. Кризата наметна потреба и од отпуштања, но предизвик останува како да се мотивираат оние кои остануваат на работа

култура за да се оствари стратегијата на компанијата на долгорочен план и одржлив развој. Притоа, треба да ја поттикнуваат и климата за луѓето да бидат компетентни и да ја чувствуваат организацијата како своја. Чувството на припадност придонесува за севкупниот резултат“, објаснува Славејкова. Претседателот на Светската федерација на асоцијациите на човечки ресурси, Питер Хајн, ја истакна поврзаноста меѓу добрите перформанси на компанијата со доброто управување со луѓето. Тој вели дека мора да се најде начин како да се мотивираат луѓето, бидејќи нивната посветеност на работата носи и повисоки резултати. „Компаниите со повисоки перформанси во работењето се силни во три области: градат силни лидери, ги задржуваат талентираните луѓе и се транспарентни во работењето. Луѓето со ниски перформанси треба да ги отпуштите, тоа е добра порака која им ја испраќате на вредните луѓе во компанијата. За да останете конкурентни на пазарот, треба да ги задржите најдобрите луѓе во компанијата“, изјави Хајн.

Дали да се купат или да се создадат таленти?

Оливера Геговска, HR-менаџер во најголемата информатичка компанија во земјава, Сеавус, направи една паралела меѓу различните генерации кои дејствувале и работеле своевремени и она што денес се случува во модерниот свет, каде што функционираат

виртуелни тимови составени од луѓе со различно искуство, култура и религија. „Технологијата ги смени очекувањата, начинот на мислење, интеракцијата. 2011 година беше година на социјалните медуми, а оваа 2012 година помина во знакот на мобилните платформи. Целокупното знаење во светот се дуплира за 18 месеци. Работната сила има своја култура, карактеристики, мотивациони фактори, различни погледи на светот“, вели Геговска. Според неа, прва на удар во ова ново време е лојалноста, која повеќе не постои. Младите генерации не работат за работодавецот, туку за себе. Талентите кои се доста самоуверени во своите квалитети најпрвин го бираат општеството во коешто сакаат да живеат, а потоа бараат работа таму. За во иднина, Геговска истакна дека целта на компаниите ќе им биде да имаат мал број корпоративни луѓе во својата компанија, таленти на кои им се дава задача и кои со помош на технологијата си наоѓаат заедници и тимови од светот, ја завршуваат задачата, групата се растура и корпоративните луѓе се враќаат во компанијата. Се повеќе се користи аутсорсингот на луѓе и консултанти отколку стандардниот начин на вработување. „Одговорностите на одделот за човечки ресурси ќе се променат. Талентите се премногу скапи и не седат во компанијата доколку не го работат тоа што го сакаат и немаат конкретен

HR-МЕНАѢЕРОТ НА ГОДИНАТА ВО ХРВАТСКА ПОРАЧУВА:

Вработените сакаат да ги видат менаџерите меѓу нив

На четвртата Меѓународна конференција за човечки ресурси своја презентација имаше и Горана Сандрик, која е директор за човечки ресурси во фабриката за цемент Холцим (HOLCIM), Хрватска, која е дел од Холцим груп (HOLCIM group), еден од водечките светски доставувачи на цемент, транспортен бетон, асфалт и други услуги во градежниот сектор. Сандрик е прогласена за HR-менаџер на годината во Хрватска за минатата година од страна на Асоцијацијата на здруженија за човечки ресурси.

Ја прашавме за тоа како да се одржи мотивацијата на луѓето во услови на криза, кога постои неизвесност и грижа за работното место, кратење на плати и сл.

„Потребен е голем ангажман на менаџментот и отворена комуникација. Ние треба да се грижиме за работи за кои претходно не сме воделе грижа. Фер е тие работи однапред да се најават, посебно во нашата индустрија. Ние не сме толку брза индустрија за работите да се случуваат многу брзо и да се решаваат во рок од три месеци. Прашање е дали менаџерот има време и на кој начин сака да комуницира, на кој начин комуницира целата организација“, објаснува Сандрик.

Таа додава дека луѓето сакаат да ги видат нивните менаџери меѓу нив: „Анализите покажуваат дека менаџерите треба повеќе да бидат на локациите. Треба да има посилен среден менаџмент, кој треба да знае да ја објасни стратегијата и поради што се случуваат некои работи“.



ГОРАНА САНДРИК
Холцим, производител на градежни материјали

ФИЛИПО АБРАМО

претседател на Европската асоцијација за управување со човечки ресурси

Точно е дека технологијата е лидер, но во ситуација кога имаме голема опрема, сè повеќе луѓе стануваат важни токму поради технологијата. Еден високотехнолошки уред не ја менува глупавоста на една глупава личност, туку ќе ја направи уште поопасна.



предизвик. На прашањето дали е подобро да се купат или да се создадат се наметнуваат други прашања: дали во компанијата имате луѓе со базични вештини кои може да се надградат, дали ви требаат луѓе од повисоко или од пониско ниво на работна сила итн. Но, се менува моделот на едукација во рамките на компаниите. Класичните тренинзи и долгорочните програми не се интересни за новите генерации“, вели Геговска.

МенаѢери има, нема лидери

Економската криза со себе донесе многу предизвици. Покрај финансискиот проблем, тука е и психолошкиот, за кој малкумина размислуваат, а уште помалку работат за да се справат со

него. Оттука, кога има отпуштања, проблем е како да се мотивираат оние кои остануваат на работа, вели претседателот на Европската асоцијација за управување со човечки ресурси, Филипо Абрамо.

„Кога има криза, нормално е да има и отпуштања, но во тој случај се намалува мотивацијата на работниците што остануваат да работат. Тие не го даваат својот максимум кога знаат дека работното место не им е сигурно, а иднината е неизвесна. Мора да се борите за да останат најдобрите, бидејќи конкуренцијата расте и тие луѓе вам ви се потребни. Потребно е вработените да бидат талентирани и флексибилни за промени, бидејќи пазарот се менува“,

**ПИТЕР ХАЈН**

претседател на Светската федерација на асоцијациите на човечки ресурси

Компаниите со повисоки перформанси во работењето се силни во три области: градат силни лидери, ги задржуваат талентираниите луѓе и се транспарентни во работењето.

истакна Абрамо.

На конференцијата зборуваше и Горана Сандрик, менаѢер за човечки ресурси во хрватската компанија за градежни материјали, Холцим. Таа смета дека понекогаш секторот за човечки ресурси изгледа како да има задача само да пријавува и да отпушта вработени.

„Секој менаѢер треба да биде менаѢер за човечки ресурси во својот дел, но на

imageRUNNER 1133

Повеќефункционалните модели од серијата 1100 се вистинско решение за вашата канцеларија. Кај нив автоматското двострано печатење е стандард а опционално, можете да ги набавите и со можност за Wi-Fi поврзување. Се разбира тука се и технологиите за eMaintenance и Secure Print, заедно со високата енергетска ефикасност кои што овозможуваат да ги исполните крајните рокови, а се разбира и да заштедите пари.

www.canon.com.mk

Повеќефункционален црно-бел ласер.

Најважни достапни функции: печатење, копирање, скенирање

СПЕЦИФИКАЦИИ НА ПЕЧАТАЧОТ

- Брзина на печатење: До 33 стр./мин. (A4)
- Резолуција на печатење: 600 x 600 dpi, до 1200 x 600 dpi (напредно)
- Двострано печатење: Автоматски
- Печатење од мемориски медиуми: USB мемориски уреди
- Поддржани типови на фајлови: JPEG, TIFF
- Внес на хартија (стандарден): Касета за 500 листови
- Повеќеменаменска касета за 50 листови
- Максимален капацитет за внес на хартија: 1050 листови
- Димензии (Ш x Д x В): 450 x 472 x 413mm / 450 x 472 x 550mm (со дополнителна касета)
- Тежина: припл. 18,3 kg (19,1 kg со основниот картиц)

СПЕЦИФИКАЦИИ НА СКЕНЕР

- Рамно лежиште
- Скенирање на документи во боја

Canon

ALFA
TECHNOLOGIES

Genel

Genel
www.genel.com.mk

IMPEGNA

VE TEC

you can

50 МЕНАџЕР

крајот на краиштата, ние сме поддршка на вработените. Прашање е на кој начин се отпуштаат вработените. Тоа е најтешкиот дел, но лично сметам дека тоа е работа на повисокиот менаџмент, бидејќи на крајот на краиштата, секторот за човечки ресурси не одлучува кои луѓе се потребни. Треба да се пристапува внимателно со нив, бидејќи тие луѓе не ја губат само работата, туку и целта во животот. Во заднината ја губат самодовербата и достоинството, бидејќи човекот има право на работа", вели Сандрик, којашто е избрана за HR-менаџер на годината во Хрватска за 2011 година. Филипо Абрамо истакна дека токму во тој контекст тоа што им недостига на компаниите, според него, е отсуство на лидерство. Има менаџери, но нема лидери. Тој советува дека компаниите треба да размислуваат на стратешки начин, а одделот за човечки ресурси има многу важна улога во креирањето на тој план, бидејќи тој сектор гледа што се случува внатре во компанијата, но ги следи и движењата на пазарот.

„Компанијата не е изолиран остров, таа е дел од случувањето во едно општество. Одделот за човечки ресурси мора да разбира што се случува надвор на пазарот на работна сила, да учествува во формирањето на стратегијата“, вели Абрамо.



Христина Лозаноска, претседател на Македонската асоцијација за човечки ресурси, организатор на конференцијата, истакна дека по четиригодишно успешно работење на асоцијацијата, се зголемува интересот и ентузијазмот за исполнување на мисијата на ова функционално здружение.

„Човечките ресурси се бизнис-партнер на компаниите, а партнерството се гради со почитување и разбирање на заедничките потреби и интереси. Воедно, човечките ресурси треба да дадат поддршка на генералниот менаџмент во овој брз технолошки развој, турбулентни времиња и промени“, заклучи Лозаноска.

Сервери кои ја отстрануваат вонредноста за вашиот бизнис да биде извонреден



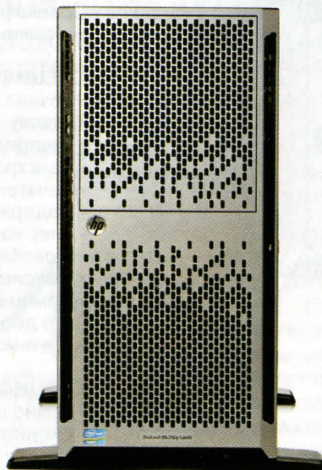
HP ProLiant Gen8 е-Серија сервери.

Толку паметни, што вие сте конечно слободни целосно да се посветите на раст на вашиот бизнис.

HP ProLiant Gen8 Е-серија сервери практично ги елиминира сите досадни, рачни задачи кои трошат време и енергија потребни за иновации во вашиот бизнис. Изграден на HP ProActive Insight архитектура, овие сервери го рedefинираат пазарот во поглед на ефикасноста, сигурноста и интелигенцијата и го прават идеален за СМБ сегментот.

Сега можете да искористите вашето време на извонредност.

Моќта на HP Converged Infrastructure е тука.



За избор на најсоодветниот модел и цена, контактирајте не на +389 (0)2 3202 800; sales@pakom.com.mk
www.pakom.com.mk