

- **Тема на број:**
Внимателно
со келнерите!
- **Лидери:**
Шарл де Гол
Европа- од Атлантикот
до Урал!
- **Профил:**
КСЦ-10 годишна
успешна приказна
- **Интервју:**
Катерина Поповска
Кроациа осигурување
- **Огласи:**
Вработи се!



Содржина



16 CV на Шарл де Гол



30 Вработи се!

4 Актуелности

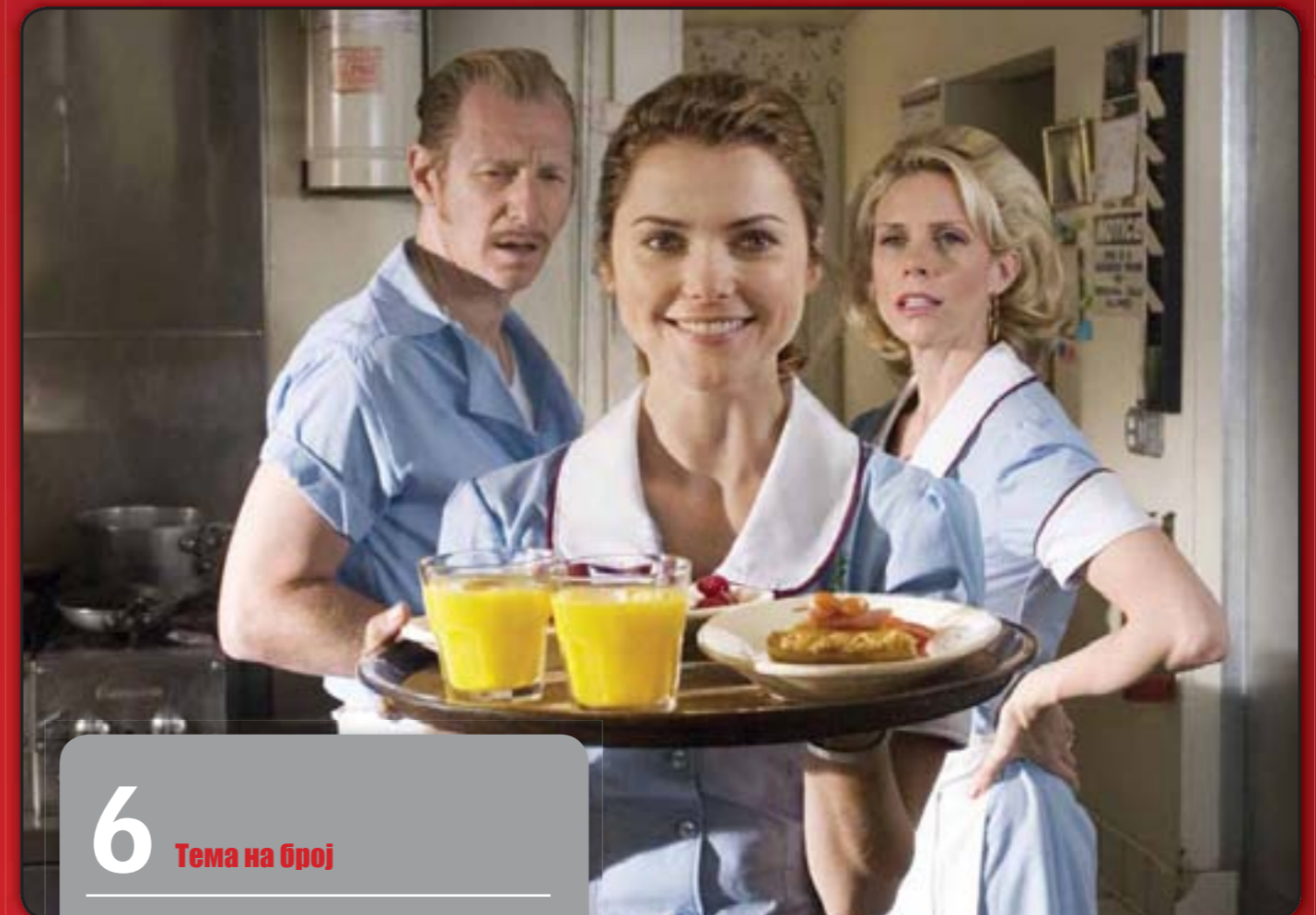
11 HR Речник

12 КСЦ - успешна приказна

20 Блиц

22 Вработување едукација

25 Делоевн стил



6 Тема на број

Внимателно со келнерите

Поради важноста на денот 22 март недела, кога ќе се одржат изборите во Македонија, на кои ќе треба да избереме лидер на државата како и локални лидери, нашата Тема на број како и текстот во рубриката Преземено е поврзан со карактеристиките на лидерите. Во овој случај станува збор за менаџери или пак раководители на високи функции но заедничко на сите е што се „одговорни“ за група на луѓе. Прочитајте!



8 Како најдобрите лидери ја градат довербата

Крај на кризата 2009, опоравување на почетокот на 2010

„Економскиот опоравок во САД би требало да започне со почетокот на следната година“, вели претседателот на американската централна банка- Ben Bernanke „Рецесијата најверојатно ќе се заврши оваа година но опоравувањето ќе настапи со почетокот на следната година, кое, пак, ќе се забрзува со тек на време“- изјавил Bernanke за телевизиската станица Si-Bi-Es



Телевизиската станица на која што била дадена изјавата од Ben Bernanke, тврди дека ова е прв пат во последниве 20 години некој со таква функција да даде изјава на некоја телевизија. Токму заради тоа овој гест е протолкуван како исклучително сериозен кој пак ја отсликува сериозната ситуација во која се наоѓа светот и Америка.

Истовремено Bernanke призна дека светскиот финансиски систем бил многу близу до целосен колапс, но е избегнат секаков ризик од повторување на голема економска криза слична на таа во 1929.

За претседателот, најголемата опасност би било евентуалното отсуство на политичката волја за решавање на овој проблем. Како заклучок пак, нагласил дека големите американски банки со сигурност нема да „пропаднат“.

Во Македонија 351.115 се невработени

Вкупно 351.115 лица се пријавени како невработени во Агенцијата за вработување до крајот на февруари годинава. Бројот на невработените во февруари, во однос на јануари за зголемил за 2746 лица. Во јануари имало 348.396 невработени лица. Според последниот извештај на агенцијата за вработување, објавен деновиве 20,4 насто од евидентираниите невработени лица или над 71 илјада рекле дека се пријавуваат само заради остварување на правото на здравствено осигурување. (time.mk)



Стравот ги претвори денарските заштеди во девизи

Според последните податоци на Народна банка на Македонија во јануари за 50 насто се зголемила побарувачката по девизи, а се топат и девизните резерви. Истиот месец денарското штедење паднало за 3,5 насто, а заштедите во евра се зголемиле за 1,9 проценти. Денарските депозити во јануари годинава, во однос на претходниот месец се намалиле за 53 милиони евра, а девизните депозити пораснале за 26 милиони евра.

Се проценува дека овие пари биле заштеда во денари, но претворени во девизи се вратиле во банките. Вкупниот обем на депозитите во банките се намалил за 27 милиони евра и се смета дека тие средства граѓаните ги извадиле од банките и ги чуваат дома. Вкупните депозити на граѓаните и на компаниите во македонските банки и штедилници заклучно со јануари изнесува 2,8 милијарди евра. Експертите сметаат дека најстрашно што може да се случи е девалвација, која ќе удри по џебот на сиромашните, а од неа корист би имале само големите извозници.



Звучник-приврзок за активните луѓе



Споредено со другите модели од серијата мобилни телефони „вокмен“, опремени со многу мултимедиски можности, „Сони Ериксон“ го претстави и новиот додаток со кој слушањето музика во движење го однесе на едно многу поинакво ниво. Моделот „аутдор вајарлес спикер MC500“ совршено се дополнува со понудата на блутут-поддршка што ја имаат мобилните телефони, без разлика дали станува збор за „Сони Ериксон“ или за некој друг произведувач на мобилни телефони. Звучникот е многу едноставен, но сепак има многу елегантен дизајн и сигурно ќе им се допадне на голем број корисници што се активни, затоа што е згоден за носење и одлично ќе се вклопи во опремата за џогирање. Што се однесува на перформансите, звучникот со мобилните телефони се поврзува преку блутут-врска, а работи со помош на две AA-батерии. Тоа што сакаме да го репродуцира звучникот го управува преку уредот со кој е поврзан. Димензиите на звучникот изнесуваат 113x83x45 милиметри и тежи 155 грама.



Продавница за сиромашните со 500 евра плата

Во Словенија отворена е нова продавница за прехранбени и козметички артикли во која ќе можат да купуваат само сиромашните граѓани. Граѓаните за да купуваат во продавницата, во која основните артикли се за 70 проценти помалку од редовните цени, претходно треба да докажат дека заработуваат 500 евра месечно, за која добиваат посебна картичка.



Како што јавува МИА, тие ќе можат да купуваат стока во вредност до 60 евра месечно. Некои од артиклите, како на пример лебот, ако наскоро им поминува рокот на траење, ќе се делат бесплатно. Првите денови во продавницата најчести посетители беа пензионерите. „Продавницата е реална слика на нашето време, што е тажно“, изјави Мартин Перме, припадник на службата за обезбедување на објектот и еден од првите купувачи. Продавницата е во сопственост на компанијата „СОС“, која најави отворање на уште пет такви продавници во Словенија.



ВНИМАТЕЛНО СО КЕЛНЕРИТЕ!

Вашето однесување кон келнерите, кажува многу за однесувањето кон вашите вработени

Колку и да ви изгледа чуден насловот на темата, на овој број, верувајте дека вашето или, пак, однесувањето на вашиот пријател во ресторан, кафе или во друг угостителски објект, може да го покаже начинот на однесување на работното место. Најчесто ваквото однесување кон келнерите е својствено за луѓе на високи позиции, односно направената „сцена“ на директорот врз келнерот кој му донел виски со четири коцки мраз наместо со три, зборува дека тој ист директор има таков став и кон своите вработени... Исто така и изгледот на тоалетите во одредена компанија може да каже многу за менаџерот на истата....

Дали некогаш ви се случила следнава ситуација. Доаѓате со вашиот деловен партнер во отмен ресторан на деловен ручек. Влегувате во ресторанот, келнерот ве поздравува со насмевка, а вашиот партнер, одмерувајќи го од глава до петици, не го удостојува ни со возвратен поздрав. Си мислите во себе, можеби е отсутен или на крајот на краиштата преоптоварен со работата. Но, тоа е само почеток на неговото грубо однесување.

Порачувате вино, а вашиот партнер сака посебна сорта која ресторанот, за жал, ја нема, и тука започнува пеколот. Почнува да ги навредува келнерот, ресторанот, сака да зборува со сопственикот и се разбира ја изговара легендарната реченица позната на голем дел од балканските деловни луѓе - „Дали вие знаете кој сум јас“?

Вас, пак, започнуваат да ве мачат стомачни тегоби и знаете дека овој ручек ќе прерасне во кошмар. На заминување му се извинувате на келнерот во име на колегата и се обидувате да го оправдате неговото однесување со реченицата: „Во суштина тој не е толку лоша личност“.

Правило на келнерите – лакмус тест за однесување на менаџерот

Сценариото со виното е само еден од можните примери кои можат да ги вклучат и на пример, недоволно брзата услуга, незадоволството од храната и сл. Ако некогаш сте ја доживеале оваа ситуација, тогаш на сопствена кожа сте се сретнале со она што американските извршни директори го нарекоа „правило на келнерите“, а кое гласи: „Личноста која добро се однесува кон вас, а лошо кон келнерите и останатите луѓе, особено кон оние подредени на нив, не е добра личност“. Келнерите, хигиеничарките, секретарките, погонските работници, трговците, оние кои мијат садови, сите овие професии стануваат еден вид „полигон за изживување“ на овој тип личности. Тоа им е

можност да ја докажат својата супериорност, моќ и со својот став да покажат како тие се подобри луѓе од овие лица, кои во нивните очи, најблаго речено, се неуспешни.

Но, таквото однесување зборува многу за нив, не само како работодавачи и колеги, туку и како деловни партнери. Bill Swanson, извршен директор на американската компанија Raytheon, прв пат се соочил со вакво однесување уште во 70-тите години од минатиот век, кога ручал со личност која се однесувала грубо кон келнерот само поради тоа што локалот не служел одредена сорта на вино. Тоа на Swanson му бил одличен сигнал за неговата понатамошна соработка со таа личност. „Пазете се од луѓе кои имаат паралелни вредносни системи, еден за вас како личност на функција, а друг за сите останати луѓе, особено за оние во подредени положба“ - рекол Swanson. Таквата личност сигурно се однесува на ист начин и кон своите вработени, а ќе се однесува и кон вас, ако барем малку паднете на општественото скалило. Правилата кои ги стекнал во практиката ги сумирал во книгата „Непишаните правила на Swanson“.

Каква е врската на „келнерското правило“ со работењето?

„Келнерското правило“ е еден од суптилните показатели на менаџерот каков човек е. Слично е на едно друго таканаречено „тоалетно правило“ кое говори за еден друг вид на тест, односно, ако сакате да процените каков е односот на работодавачот кон неговите вработени, сирнете во тоалетите за вработени. Ако во тоалетите забележите, на пример, непријатна миризма, еднослојна тоалетна хартија, поплавени WC школки, напукнати тоалетни даски, полупразни садови за течен сапун (или уште подобро, суви парчиња евтин сапун), „чучавци“ во кои пуштајќи вода добивате и бесплатно миење на

нозе, неисправни сушачи за раце, додека од друга страна, тоалетите на менаџментот се опремени со услови за еден добар приватен wellness, имајте на ум дека мотото испишано на годишниот извештај „вработените се нашиот најдрагоцен ресурс“ е чиста фраза.

Еве неколку деловни импликации на „келнерското правило“:

1. „Знаете ли вие кој сум јас“ или „Можам сите да ве собирам со еден потег“, зборуваат за тоа како личноста очевидно пребрзо дошла до моќ или пари, што значи дека и како менаџер многу често ќе употребува исти принципи на она што во литературата се нарекува „моќ на кондигна“. Освен тоа, покажува и еден вид на заслепеност од моќ и функција, која ја замаглува способноста за одлучување. Моќта е опијум за кој овие личности се подготвени да направат се, дури и да ви забијат нож в грб.
2. Личностите кои лесно се развивуваат и кои ги потценуваат професиите кои во вистинскиот живот ги сметаат за инфериорни, такви се и кон своите вработени. Таквите личности не се соработници, зашто се сметаат себе си за подобри и поумни од другите луѓе. Не се добри за тимска работа и немаат способност за мудро решавање на конфликти. покрај нив можете да изгубите многу добри вработени, а за демотивираноста на оние кои ќе останат, не треба ни да зборуваме.
3. Непостојаноста во однесувањето говори за непостојност на вредносен систем и личност без интегритет. Ако ваква личност имате за деловен партнер, имајте на ум дека со вас ќе соработува само додека и самите имате моќ или додека трае партнерскиот „меден месец“. Затоа што го гледаат само сопствениот интерес, ќе ви го свртат грбот кога работите ќе тргнат надолу.

Како вработени, овие личности имаат интенција да се дружат со хиерархиските моќници и настојчиво ќе му се предаваат на „шефовото его“. Но, на своите подредени ќе го покажат своето вистинско лице. Ако ви е важно да ја знаете вистината за работите кои се случуваат во вашата компанија, прескокнете ги нивните мислења зашто истите никогаш не се виновни за настанатите проблеми.

4. Личност која може јавно да им вика на келнери, очевидно е склона кон такви испади. За жал, со такви личности никогаш не сте сигурни дека и во други ситуации, значајни за работењето, нема да доживеете „сценски настап“ со кој може да изгубите потенцијални и постојни бизниси.

5. Личност која остава мал или никаков бакшиш, со образложение дека услугата или храната биле лоши, е таква и кон своите вработени. Во годишните проценки на вработените ќе најдете на најразлични, дури и банални грешки, како оправдување за незголемување или дури и смалување на платите. Се разбира, секогаш можете да ја очекувате легендарната реченица: „Сите сме заменливи“ и „На твоето работно место чекаат 5 други лица“. Таквите личности немаат способност на холистичко согледување на настанатите деловни проблеми, а за евентуална самокритика, може само да сонувате.

Во деловниот свет се сретнуваме со цел спектар на различни луѓе и при тоа мора да сме свесни дека никој од нас не е совршен. Работата што ја извршуваме е само една од улогите на сцената на таканаречениот човечки живот, само еден сегмент од она што нè прави човечки суштества. Да проценувате некого, само врз основа на она што го работи, повеќе зборува, за зал, за самиот проценител отколку за личноста која се проценува.



ГРАДАТ ДОВЕРБАТА

Компаниите со висока доверба, работат за речиси 300% поуспешно од компаниите со ниска доверба!

Стивен М. Р. Кови, главен говорник на Единаесеттиот годишен Самит на најдобрите во организацискиот развој

Речиси каде и да се свртиме, довербата е во опаѓање. Довербата во нашата култура, воопшто, во нашите институции и во нашите компании е значително пониска отколку што беше пред една генерација. Проучувањата покажуваат дека само 49% од вработените му веруваат на високото раководство, а само 28% веруваат дека генералните извршни директори се веродостоен извор на информации. Да ја земеме предвид загубата на вербата и довербата во финансиските пазари денес. Навистина, „довербата е таа што го врти светот“, а деновиве доживуваме криза на довербата. Оваа криза нè принудува да си поставиме три прашања. Прво, дали постои начин да се измери цената на ниската доверба? Второ, дали високата доверба носи материјални придобивки? Трето, како може најдобрите раководители да ја градат довербата и во рамките на своите организации да ги искористат придобивките од високата доверба?

Повеќето луѓе не знаат како да размислуваат за организациските и за општествените последици на ниското ниво на доверба, бидејќи тие не знаат како да ги квантифицираат или измерат трошоците на еден од таканаречените „меки“ фактори како што е довербата. За многумина, довербата е неопиплива, нестварна и неизмерлива. Ако тоа остане така, луѓето нема да знаат како да се справат со неа или како да ја подобрат. Сепак, останува фактот дека цената на чинење на малата доверба е многу реална, дека е мерлива, и дека е вчудовидувачки голема.

Едно неодамнешно истражување што беше спроведено од страна на Здружението на овластени ревизори за откривање проневери, процени дека просечната американска компанија загубила 6% од своите годишни приходи како резултат на определен вид измамнички активности. Истражувањето покажува слични ефекти и за останатите прикриени

даноци што произлегуваат од ниското ниво на довербата.

Размислете за тоа на следниов начин: Кога довербата е ниска, во некоја компанија, или во некоја врска, таа наметнува скриен „данок“ за секоја трансакција: сите комуникации, сите интеракции, сите стратегии, сите одлуки се оданочени, со што се намалува брзината, а трошоците растат. Според моето искуство, значителната недоверба двојно ги зголемува трошоците за водење на бизнисот и трипати го зголемува потребното време за завршување на работите.

За споредба, поединците и организациите што стекнале и работат со голема доверба, го доживуваат спротивното на данокот – „дивиденда“ во вид на мултипликатор на успешноста, што ги прави успешни нивните комуникации, интеракции и одлуки и им овозможува да напредуваат со извонредна брзина. Неодамнешното истражување на Вотсон Вајат, покажа дека компаниите со висока



доверба, работат за речиси 300% поуспешно од компаниите со ниска доверба!

Поттикнувањето на градењето доверба, всушност е способност што може да се научи, да се применува и да се разбере. Тоа е нешто за кое можете да се усовершите, нешто што може да го измерите и подобрувате, нешто што може да има значителни финансиски последици. Не може да бидете ефикасен раководител без доверба. Како што вели Ворен Бенис, „Раководење без заемна доверба е контрадикција сама по себе.“

Како најдобрите раководители ја градат довербата?

Првата обврска на секој раководител е да ја поттикне довербата. Довербата има две димензии: карактер и компетентност. Карактерот ги вклучува вашиот интегритет, мотив и вашите намери во односот со луѓето. Компетентноста ги вклучува вашите способности, вештини, резултати и искуство. И двете димензии се суштински.

Можете да сметате дека некое лице е искрено, дури и чесно, но нема да имате целосна доверба, доколку тоа лице не дава резултати. Важи и спротивното. Определено лице може да поседува извонредни вештини и таленти и да има добро претходно искуство, но ако тоа лице не е чесно, вие нема да му верувате.

Најдобрите раководители започнуваат со врамување на довербата во економски рамки за своите компании. Ако една организација го препознае фактот дека во неа има низок степен на доверба, може да се очекуваат огромни економски последици. Сите работи ќе одземаат повеќе време и ќе чинат повеќе поради мерките коишто ќе треба да ги преземе компанијата за да го надомести недостатокот на доверба. Таквите трошоци можат да се квантифицираат, и кога ќе се стори тоа, раководителите веднаш сфаќаат дека ниското ниво на довербата не е само социјално прашање, туку е и прашање од економски карактер. Дивидендите од високата доверба можат да се квантифицираат на сличен начин, овозможувајќи им на раководителите убедливо да ја оправдаат довербата од деловна гледна точка.

Најдобрите раководители потоа се фокусираат на тоа како креирањето на довербата да го претворат во експлицитна цел. Тоа мора да стане цел како и сите останати, цел на која се става фокусот, се мери и се подобрува. Мора да се пренесе пораката дека довербата е важно прашање за раководството. Треба

да се укаже на тоа дека градењето на довербата е вистинското нешто и дека тоа е економски оправдано. Еден од најдобрите начини како да се постигне ова е да се изврши првично мерење на основата на довербата во организацијата и потоа да се следат подобрувањата со текот на времето.

Вистинската трансформација започнува со градењето на кредибилитетот на лично ниво. Вашиот личен кредибилитет претставува основа на довербата, и може да биде особина што навистина прави разлика за секој раководител. Угледот на едно лице претставува непосреден одраз на неговиот кредибилитет, и им претходи на сите интеракции или преговори што таквото лице може да ги води. Кога кредибилитетот и угледот на определен раководител се високи, тоа му овозможува на раководителот брзо да воспостави доверба - брзината се зголемува, трошоците опаѓаат.

Кредибилитетот има 4 суштински елементи, и сите 4 суштински елементи - Интегритет, Решеност, Способности и Резултати – делуваат заеднички. Дел од градењето доверба е разбирањето – разјаснувањето - што бара организацијата и што вие може да ѝ понудите. Бидете оној што го прави тоа најдобро. Потоа, вашиот кредибилитет дополнете го со однесување што ја гради довербата. (видете ги 13 однесувања што градат доверба во продолжение на текстот). Потоа, не го ограничувајте ова само на себе, како раководител, и проширете го на целата организација. Комбинацијата на таквиот вид кредибилитет и однесување и организациско усогласување резултираат со култура на висока доверба. Висока доверба, голема брзина, мали трошоци.

13 точки на однесувања на раководителите со висока доверба во светски рамки

На оваа стратегија ѝ пристапувам првенствено како практичар, како со моето искуство, така и со искуството од обемната соработка со други организации. Во текот на целиот овој процес на учење, идентификувавме 13 заеднички однесувања на раководителите од доверба во светот, коишто градат доверба и ви овозможуваат да ја одржувате истата. Прифаќањето на овие начини на однесување можат да се поистоветат со вложување средства во „сметката на довербата“ на другата страна.

1. Зборувајте отворено
2. Покажете почит
3. Креирајте транспарентност
4. Поправајте ги неправдите

5. Покажете лојалност.
6. Давајте резултати
7. Подобрете се
8. Соочете се со реалноста
9. Објаснете ги очекувањата
10. Работете одговорно
11. Прво сослушајте
12. Исполнувајте ги ветувањата
13. Ширете ја довербата

Запомнете дека овие 13 однесувања секогаш треба да бидат меѓусебно врамнотежени (на пр.Зборувајте отворено, треба да се балансира со Покажете почит) и дека одењето во крајности со кое било од овие однесувања може да се претвори во слабост.

Во зависност од вашите улоги и одговорности, може повеќе или помалку да влијаете врз останатите. Меѓутоа, секогаш може да имате извонредно големо влијание врз вашите појдовни точки: Самодоверба (довербата во себе – во вашата способност да утврдувате и постигнете цели, да ги исполнувате ветувањата, да ги претворате

вашите зборови во дела, и во вашата способност да влевате доверба во другите) и Доверба во односите (како да ги воспоставите и зголемувате „сметките на довербата“ што ги имате со останатите).

Работата на лидерот е да стори нешто прв, т.е. прв да укаже доверба. Тоа не треба да биде „слепа“ доверба без очекувања и одговорност, туку „разумна доверба“, со јасни очекувања и силна одговорност што се вградени во процесот. Најдобрите водачи секогаш се одликуваат со решителна склоност кон довербата, наместо со склоноста кон недовербата. Најдобрите раководители се свесни дека довербата влијае врз нас деноноќно, 365 дена во годината. Таа лежи во основата и влијае врз квалитетот на сите односи, сите комуникации, сите работни проекти, сите деловни потфати, сите наши напори и активности. Таа го менува квалитетот на секој сегашен момент и ја менува патеката и резултатот на секој иден момент од нашите животи – како на личен, така и на професионален план. Во било која ситуација, ништо не е толку брзо како брзината на довербата.



Експертиза - (engl. Expertise), или во превод напълно стручна разработка на некое прашање кое побарува посебно стручно знаење (стручњак-експерт). Експертизата ги претставува следниве услови:

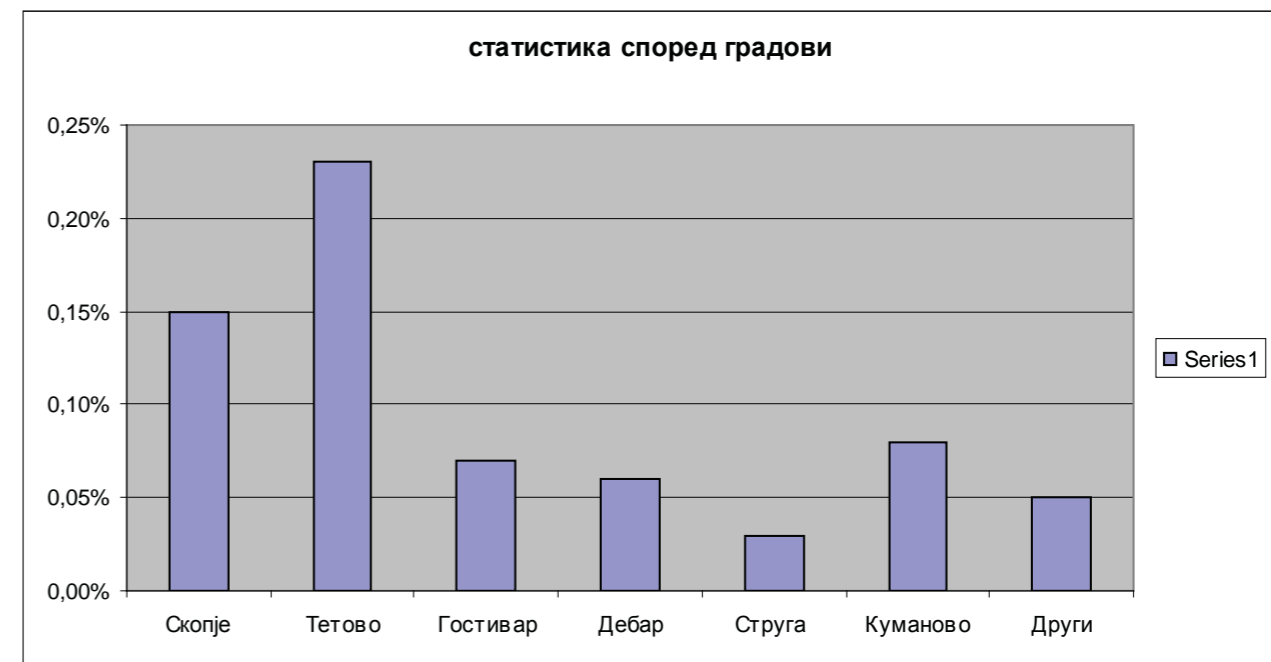
- познавање најдобра практика
- способност за решавање на проблеми, ситуации и дилеми без познати примери
- познавање и способност за простудирање на добрите и лоши страни на некое решение
- познавање и способност за простудирање на причините, зошто некое решение ќе ги оствари очекувањата, а некое не
- способност, експертот исто како фасцилаторот да го води корисникот сам да учествува во проектирање на промените во своето опкружување (клучна консултантска особина).

Експертизата како вид способност на личноста, е една од клучните карактеристики на консултантот. Уште се користи и изразува исто како know-how вештина и компетенција, но тие имаат и други значења, па не можат да бидат синоними за експертиза.

Евалуација (engl. Change Evaluation), е повратна информација на успешноста на спроведената промена. Во основа, тоа е посебен облик на програмирано прибирање податоци на учесниците на некоја спроведена промена. Како последен елемент на постапка Think-Agree-Act-Evaluate зависи еден од критичните фактори за успешни промени.

СТАТИСТИКА НА PUNESIM.COM

Според Punesim.com првата on-line берза на албански јазик, најголемиот број на невработени Албанци се наоѓаат во Тетово, потоа во Скопје а трет град со најмногу невработени припадници на албанската националност е Куманово.



ЛУЃЕТО ДА СЕ РАЗБЕРАТ

10- годишна - успешна приказна- КСЦ



Нивните почетоци датираат од претходниот век, од 1999 година, раководени од старата вистина - и патот кон највисоката планина започнува со првиот чекор., вВелата дека сега се само на половина изоден пат до „високата планина“. Имаат своја канцеларија во Белград, а веќе се гледаат и канцелариите во Босна , во Црна Гора... Во нивното портфолио можат да се сретната домашни и странски компании, агенции, организации, делегации, министерства... Всушност на сите оние на кои некогаш им бил потребен брз квалитетен и стручен превод од било која било област или, пак, било кој било јазик , се обратиле во **КОНГРЕСНИОТ СЕРВИСЕН ЦЕНТАР**

-Кога ја создадовме КСЦ целта ни беше -со еден повик, клиентот од едно место да може да добие квалитетен консекутивен, симултан и писмен превод на сите јазици.-вВели Јове Тодоровски Маркетинг Ддиректорот на КСЦ, - Втор клучен момент во оваа дејност е да имате целосна логистичка поддршка при организација на настани од затворен тип (локација за одржување на настанот, сместување, опрема за симултан превод, подготовка и печатење на работни материјали, транспорт итн). **Рецептот е едноставен, но екстремно ефикасен - наш императив е на клиентот да му овозможиме амбиент во кој тој ќе се фокусира само на неговите идеи – ние работиме сèе друго што е поддршка.**

За почетоците....

- Како и секој почеток и Одисејата на КСЦ беше тешка, но никогаш неизвесна. Се раководевме од старата вистина – и патот кон највисоката планина почнува со првиот чекор. Првиот чекор беше сознанието дека постои недостаток од агенции или фирми коишто ќе дејствуваат во сферата на нашата дејност. Тоа ни го покажа претходната работна позиција на еден од оснивачите на Конгресен сервисен центар. Секојдневната потреба од

превод, како и организација на неколку семинари и настани во Македонија и на Балканот, едноставно речено, ни ги отвори перспективите или беше наш креативен мотор. Природно дојде идејата за да формираме компанија којашто ќе нуди пакет на овие услуги. На почетокот не беше лесно, бидејќи стануваше збор за сосема нова дејност, за која не постоеја веќе дефинирани правила на менаџирање и начин на маркетиншко анимирање на потенцијалните клиенти, беше многу тешко да се убедат компаниите, особено оние домашните, дека со еден повик и поевтино отколку ангажман на сопствени ресурси можат да добијат квалитет. Од тие причини на самиот почеток се фокусиравме на странските проекти што веќе беа присутни во Македонија. Странските менаџери имаа потреба од овој вид на централизирана услуга што ја користеле во нивните матични држави. Со тоа успеавме да се позиционираме и на нашиот пазар. **Всушност, можам да констатирам дека нашата приказна, условно речено, е невообичаена – прво го освоивме странскиот, а потоа нашиот пазар**

За квалитетот на кадарот....

- На почетокот, во Македонија и не постоеше доволно искусен кадар за превод, а странците оценувајќи ги земјите од овој регион неретко констатираат дека поради поранешната централизираност на Југославија, огромен потенцијал и know-how (знаење) е концентриран во Белград, другата димензија е дека и мноштвото од настаните се одржуваа таму.

- Од тие причини, ние на самиот почеток имавме проблем со млад и квалитетен кадар, но сега ситуацијата е подобрена. На почетокот целосно се фокусиравме на обука и подготовка на квалитени, брзи и точни преведувачи. **Нашата стратешка точка на успехот е што се ориентиравме да ги регрутираме и да им овозможиме вистински развој на најдобрите студенти од јазичните катедри на Филолошкиот факултет.**

- Паралелно со нивниот ангажман, подготвувавме интерен терминологски речник што

во континуитет го надградувавме. Практично со тој потег успеавме на некој начин да обезбедиме некоја основа за работа. Ако ме прашате за превод на други јазици, освен англискиот во такви ситуации, искрено ретки, сепак преферираме да ги користиме оние на кои јазикот им е мајчин или таканаречени native speakers.

За канцеларијата во Белград....за идните планови....

Канцеларијата во Белград ги нуди истите услуги што ги нудиме и во Македонија, и е идентично поставена и брендирана како и канцеларијата во Скопје. Како што реков Белград е значајна бизнис дестинација. Таму во моментов работиме голем и значаен проект за Српската Влада којшто е финансиран од Европската унија. Очекуваме наскоро да го засилиме присуството во Босна и Херцеговина (за што имаме реални и добри изгледи). Црна Гора е веќе на видикот и таму очекуваме успех. Но, можеби е најважно на меѓународните проекти што работиме во конзорциум со силни компании од Белгија, Франција, Италија, итн. Не сакам да звучи нескромно, но етаблирањето на КСЦ во рамките на оваа професија, е на половина изоден пат од високата планина која ја споменав на почетокот.

Како изгледа добро „изорганизиран“ семинар....

За подготовка на еден семинар, доколку клиентот ги има добро дефинирани своите потреби, потребно е многу кратко време, бидејќи ние се трудиме да работиме енергично и рафинирано, брзо и точно истовремено. За ова имаме поставено стандарди во фирмата – се работи по точно пропишани процедури. **Знаете, тајната на успехот во организирањето на настани е – бидете невидливи за клиентот. Наш интересен закон е настанот да се одвива перфектно, а клиентот да не забележи дека сме таму.** После подолги настани од неколку дена, обично клиентите сфаќаат што сè се одвивало „зад кулисите“ и

тогаш ни честитаат. Тогаш дознаваат дека можеби снемало струја, или се расипал автобус или низ цел град сме барале нов проектор. Притоа сакам да потенцирам дека имаме одлични партнери и одлична соработка со нашите подизведувачи.

Мотото на КСЦ....

Уметност на разбирањето (The Art of Understanding). Идејата беше да се каже дека навистина претставува уметност, луѓето кои

зборуваат различни јазици да се разберат еден со друг на вистински начин, а токму тоа ние им го овозможуваме. Кога ќе излезе некој проблем, редовно се сеќавам на она што го рекол американскиот писател на детска литература Роберт Мек Клоски. Тој вели – „Знам дека веруваш дека разбираш што мислиш дека реков, но не сум сигурен дали сфаќаш дека тоа што го слушна можеби не е тоа што го мислев“.

Нашата работа едноставно е сложена – да направиме луѓето да се разберат. Сите преводи се важни, но само да ви илустрирам, понекогаш преведуваме на многу многу важни состаноци. **Грешките во преводот се исклучени!!!**

Како заклучок....

СЕПАК НАПРАВИВМЕ ЕДНА УСПЕШНА ПРИКАЗНА



ПРЕБРОДИ ФИНАНСИСКАТА КРИЗА!

Кроациа Осигурување – Живот, веќе ги презема сите потребни мерки за сведување на негативните ефекти од финансиската криза на минимум



Најдоброто нешто што секој од нас посакува да го слушне во овие „кризни“ денови е дека неговите пари се на сигурно и дека компанијата која ги „чува“ е стабилна, одговорна, нема да претрпи поголеми потреси, точно знае што прави и има стратегија да ја надмине кризата. Една од овие компании, лидери на пазарот за животно осигурување е Кроациа Осигурување – Живот. Во интервјуто со Катерина Поповска, директор на Секторот финансии, во Кроациа

**ЖИВОТНО
ОСИГУРУВАЊЕ**



Осигурување – Живот, ги добивме одговорите на најважните прашања поврзани со вашите пари. Од таму гарантираат дека нивната компанија без поголеми проблеми ќе ја надмине кризата и дека и понатаму ќе се придржуваат до нивната визија. - Осигурениците да ја доживуваат Кроациа како партнер во животот кој ги респектира потребите и мислењата на клиентите и кој секогаш е подготвен да понуди уште подобра услуга!

1. Кои се финансиските аспекти на животно осигурување

Улогата на осигурителните компании на живот, е единствена и многу поволна за сите. Од една страна, покриваат ризик, а од друга страна, го имаат штедењето- компонента за парите на осигурениците. Со осигурувањето на живот, остварувате конкурентен начин на штедење, со девизна клаузула што ви носи постојана добивка, а воедно ви нуди и извонреден облик на осигурување од сите видови на ризик кои ви ги носи динамичниот начин на живеење. Полисата за животно осигурување по истекот на траењето на осигурувањето ви ја гарантира осигураната сума зголемена за припишаната добивка, а во случај на смрт осигураната сума зголемена за дотогаш припишаната добивка која се исплатува на корисникот на осигурувањето.

Осигурителните компании на живот, се значаен инвеститор на пазарот на капитал преку пласманите на средствата од техничките резерви и од капиталот. Балансирањето на ризикот и приносот на различните финансиски инструменти мора да ги задоволи начелото на сигурност на вложувањата со истовремено исполнување на начелото на ликвидност и профитабилност.

2. И покрај „црните денови“ за светската економија, како Вие ја гледате иднината на вашата осигурителна компанија?

Генерално, може да се каже дека конзервативната политика на вложувања на компаниите за осигурување на живот, е клучна компонента за успешно работење во вакви моменти. Нашата Компанија без поголеми проблеми ќе ја преброди финансиската криза, што се должи на конзервативниот начин на вложување на средствата од осигурениците, како и на целосната посветеност кон потребите на осигурениците. Нашата визија е партнерство со осигурениците кои ќе не доживеат не само како осигурително друштво, туку како партнер во животот кој ги респектира потребите и мислењата на клиентите и кој е секогаш подготвен да понуди уште подобра услуга.

Сметам дека иднината на Кроациа Осигурување е неспорно перспективна.

3. Каква структура на вложувања има Кроациа Осигурување-Живот АД Скопје?

Вложувањата на осигурителните компании стриктно ги дефинира законската регулатива, конкретно

Законот на супервизија на осигурувањето. Земајќи ги предвид сите значајни одредници, за управување со вложувањата, друштвата за осигурување мора да усвојат стратегија и модел на управување со средствата кој ќе им осигура остварување на поставените цели од вложувањето, но како најважно да им осигура долгорочно стабилно, солвентно и профитабилно работење. Посакуваниот резултат, целите, стратегиите и моделите на управување со вложувањата ја дефинираат и ризичноста и потенцијалната профитабилност на осигурителните компании.

Кроациа Осигурување - Живот АД Скопје, со цел за одржување на вредноста на техничките резерви и на капиталот, 70% од средствата ги вложува во државни обврзници кои ги издава и за кои гарантира Народната банка на Република Македонија, а кои се со девизна клаузула, што значи дека ратите и каматите од државните обврзници се исплаќаат по средниот курс на еврото на НБРМ на денот на исплатата. Останатите 30% од средствата ги вложуваме во државни записи и во депозити во реномирани банки во Република Македонија.

4. Да направиме споредба со структурата на вложувањата во другите осигурителни компании за живот?

Ако се погледне и ако се направи споредба на структурата на вложувањата на осигурителните компании на живот во светски размери, пред појавата на светската криза, се доаѓа до констатација дека во земјите со високо развиени пазари на капитал, подеднакво се вложува средства во корпоративни обврзници, акции, инвестициски фондови и други финансиски инструменти, додека, пак, земјите со помалку развиен или неразвиен пазар на капитал, ги карактеризираа вложувања во државни обврзници и депозити. Динамички гледано, портфолиото на осигурителните компании на земјите во транзиција, бележи намалување на уделот на депозити, а расте на уделот на финансиските инструменти, со најголемо учество на државните обврзници.

Со појавата на финансиската криза, компаниите за осигурување на живот мора да воведат конзервативна стратегија на вложувањата, со доминација на обврзничкото портфолио како и намалување на вложувањата во акции и инвестициски фондови.



5. Дали светската криза влијаеше на менување на навиките за вложување и во Вашата компанија?

Секако, кризата ја наметна потребата за стратешко разгледување и прилагодување на вкупната изложеност на ризикот на друштвото и преиспитување на профитабилноста. Се поставија нови патокази во управувањето со вложувањата за заштита од финансиските ризици.

Заради моменталното опкружување, во портфолиото на Кроациа Осигурување - Живот АД Скопје, државните обврзници го заземаат првото место. Следуваат државните записи, уделот на депозити во денари е драстично намален, додека пак, вложувања во акции и во инвестициски фондови немаме.

Севкупно земено, можам да кажам дека Кроациа Осигурување - Живот АД Скопје, веќе ги презема сите потребни мерки за сведување на негативните ефекти од финансиската криза на минимум.



**КАКО ИЗГЛЕДА CV
НА ГОЛЕМИТЕ ЛИДЕРИ**

CURRICULUM VITAE

Personal information

Birth name	Charles Andre Joseph Marie de Gaulle
Born	November 22, 1890 - November 9, 1970, Lille, France
Nationality	French
Religion	Roman Catholic
Marital status	MARRIED (1921) TO Yvonne Vendroux, Three children: Phillipe De Gaulle (1921), Elisabeth De Gaulle (1924), Anne De Gaulle (1928)
Occupation	Military

Work experience

• Dates	1921
* Name and address of employer	Saint-Cyr military academy
• Main activities and responsibilities	Lecturer
• Dates	1922
* Name and address of employer	École Supérieure de Guerre
• Main activities and responsibilities	Staff College
• Dates	1925
* Name and address of employer	Higher War Council, the Conseil Supérieur de la Guerre
• Main activities and responsibilities	Vice-president
• Dates	18 June 1940 – 3 July 1944
* Name and address of employer	Free French Forces
• Type of business or sector	Leader of Free French Forces
• Dates	3 July 1944 – 20 January 1946
* Name and address of employer	Provisional Government of the French Republic
• Type of business or sector	President of Provisional Government of the French Republic

- Dates 1 June 1958 – 8 January 1959
- * Name and address of employer **Government of France**
- Type of business or sector Prime Minister of France
- Dates 1 June 1958 – 8 January 1959
- * Name and address of employer **Government of France**
- Type of business or sector Minister of Defense
- Dates 8 January 1959 – 28 April 1969
- * Name and address of employer **French Republic**
- Type of business or sector 18th President of the French Republic & Co-Prince of Andorra

Education and Training

- Dates 1907
- Name and type of institution Collège Stanislas in Paris
- Dates 1908 - 1912
- Name and type of institution Saint-Cyr Institute

Politic experience

- Dates 1947-1955
Rally of the French People
- Dates 1958–1968
Union for the New Republic
- Dates 1968–1970
Union of Democrats for the Republic

Additional Information - Works

French Editions

- La Discorde Chez l'Ennemi (1924)
- Histoire des Troupes du Levant (1931)
- Le Fil de l'Épée (1932)
- Vers l'Armée de Métier (1934)
- La France et son Armée (1938)
- Trois Etudes (1945)
- Mémoires de Guerre: Volume I - L'Appel 1940-1942 (1954)
- Volume II - L'Unité, 1942-1944 (1956)
- Volume III - Le Salut, 1944-1946 (1959)
- Mémoires d'Espoir: Volume I - Le Renouveau 1958-1962 (1970)
- Discours et Messages: Volume I - Pendant la Guerre 1940-1946 (1970)
- Volume II - Dans l'attente 1946-1958 (1970)
- Volume III - Avec le Renouveau 1958-1962 (1970)
- Volume IV - Pour l'Effort 1962-1965 (1970)
- Volume V - Vers le Terme 1966-1969



CV-то на Шарл Андре Жозеф Мари де Гол и не може да се нарече вистинска „работна“ биографија, подобро би го нарекле военополитичко CV. Роден во 1890 година, како благородник, Шарл де Гол бил француски генерал, државник и претседател. Познат како поборник за употреба на оклопни и воздухопловни сили, значаен затоа што успеал да ја поведе Франција по патот на стабилна слободна и самостојна држава, де Гол засекогаш ќе остане запаметен по денот кога решил да ја одбие капитулацијата која веќе ја потпишал тогашниот премиер Филип Петен, пребегнал во Лондон и од таму решил да ја предводи владата во сенка на Слободна Франција. Неговиот говор кој бил првиот чекор за ослободување на Франција, а пренесен преку ББС и ден денес е еден од најзначајните во француската историја. А, неговата реченица “Франција изгуби битка, но не војна!” -била испишана на насловните страници на сите француски весници... На меѓународната сцена, де Гол ги одбил и САД и СССР, наметнувајќи ја самостојната Франција со сопствено нуклеарно оружје и силно поддржувајќи ја „Слободна Европа“, верувајќи дека заедницата на европските држави ќе ја врати славата на старите европски царства. А, како камен-темелник на Европската економска

заедница, го поставил француското пријателство со до тогаш закоравените противници -Германците. Во 1963г. бил потпахан договорот за соработка со Германија, а де Головата посета била првата посета на француски претседател на Германија, после Наполеон. Со неговата визија, пак, Европа-од Атлантикот до Урал, биле поставени темелите на Европската Унија. Што се однесува до неговиот „пензионерски“ живот, значен е податокот дека за разлика од другите политичари, кога заминал во пензија, не ги прифатил примањата на кои имал право како пензиониран генерал и Претседател. Ја прифатил онаа која ја добивале полковниците. Неговото семејство морало да ја продаде семејната куќа која ја купила една фондација, а денеска таа е претворена во Музеј Шарл де Гол. Де Гол починал во немаштија и беда и тоа сосема случајно -пишувајќи ги своите мемоари. Неговиот гроб, по негова желба е ист како и гробовите на „обичните смртници“ на него пишува *Шарл де Гол, 1890-1970* и ништо повеќе. Денеска, неговото име го носи вториот по големина аеродром во светот, а неговите внуци ја продолжуваат неговата политичка кариера, па така еден од нив, бил член на Евро-парламентот, а друг внук - Жан де Гол, е пратеник во Францускиот парламентарен дом.

ЧИЈА РАБОТНА ПОЗИЦИЈА ЈА ПОСАКУВАТЕ?

Без разлика на кое работно место се наоѓаме, кои се нашите работни обврски или, пак, колку е висока нашата позиција, секогаш барем потсвесно, ако не свесно, посакуваме нечија друга позиција. Најчесто тоа е позиција на успешни луѓе за кои секојдневно слушаме. На пример, би сакале ли да застанете на местото на Доналд Трамп, да бидете Роман Абрамович или, пак, барем на кратко да бидете во „кожата на Опра Винфри“? Можеби ја посакувате нивната слава, нивната моќ, нивната способност, одлучност или, пак, нивниот ланец на ресторани? Со кого би се менувале на 5 минути? Чија работна позиција (на светско ниво) ја посакувате?

Зошто баш таа позиција и што ве воодушевува кај личноста која е сега на таа позиција?

Што би „позајмиле“ од таа личност (самодовербата, моќта, богатството, автомобилот, изгледот...)?

Што би направиле за почеток кога би „стапнале“ на тоа работно место?

Дали нешто би смениле за да дадете свој печат или само едноставно ќе се „соживеете“ со улогата?

ВЛАДИМИР ДОДЕВ, социолог

Мојот став околу ова прашање е дека воопшто не треба да се посакува некоја позиција туку да се постигне саканата цел преку таа позиција. Затоа, ќе речам дека мојата посакувана работна позиција е од областа на политиката и тоа, како Евро-комесар на ЕУ односно водење на надворешна политика и решавање на конфликти, посредување при меѓународни спорови и билатерални прашања. Моментално на таа позиција е Хавиер Солана, но тој како личност и не е нешто што ме воодушевува, туку само неговата позиција е таа во која се пронаоѓам и којашто ме импресионира. А, како личности кои ми оставиле посебен впечаток ќе ги споменам Кофи Анан и Бутрос Бутрос Гали. Инаку, воопшто не ми импонира да позајмувам нешто од некого, но доколку мора нешто да изберам, тогаш тоа би биле општествените услови во кои живееле и живеат овие луѓе. А што ќе направам кога би „стапнал“ на едно од горенаведените работни места? Пред сè би се залагал за образование, труд, добри меѓучовечки односи, подигање на нивото на интелегенција со обуки и воспоставување на контакти со луѓе кои ќе допринесат на постигнување на таа цел. Исто така би вовел многу новини во областа на решавање на проблемите во билатералните односи, приближување на нациите и решавање на нивните проблеми со симулации и безброј други идеи, а сето тоа би се остварило доколку ми биде дадена шанса за да го реализирам.



АЛЕКСАНДАР СПАСОВСКИ, политиколог

Ја посакувам работната позиција- претседател на САД, односно позицијата што моментално ја има Барак Обама, затоа што таа е позиција којашто има многу одговорности, којашто има многу надлежности, многу привилегии, бара посветеност, но и самата по себе носи многу опасности што ѝ додава само поголема возбуда и динамичност на истата. Она што најмногу ме воодушевува, за таа позиција моментално, е што конечно е добиена битката со расизмот. Со оглед на позицијата што ја посакувам, таа сама по себе носи и богатство и моќ, во секоја смисла на зборот, а особено политичка. Но, сепак она што би сакал да го позајмам од таа личност е харизматичноста и лидерските способности коишто ги поседува. А што прво би направил кога би „стапнал“ на тоа работно место? Најпрво би си оставил простор за уживање, што самата позиција го нуди, потоа градење на авторитет и моќ (но, не онакви што самата позиција ги нуди). Единствено би ја сменил несимпатичната економска политика којашто ја водат САД, понатаму, само би се „соживеал“ со улогата. It's damn good to be the U.S. president!

НИКОЛА БЛАЖЕВСКИ, информатичар

Јас ја посакувам работната позиција на неговото височество Бил Гејтс. Ми се допаѓа тоа што Бил Гејтс во своите почетоци кога го понудил MS-DOS на компјутерските компании по многу поевтини цени од софтверот на IBM и со тоа го започнал својот бизнис, а мислам дека и MS-DOS не бил негово дело, туку тој го купил од друг човек за многу поевтино, го доусовршил и го продал на компјутерските гиганти. Ми се допаѓа тоа што има пристап до највисоката технологија, за која обичните луѓе ќе дознаат повеќе за неколку години. Од таа личност би сакал да го имам чувството за бизнис и едноставниот поглед кој го има врз работите, како и начинот на кој умее да ги убеди луѓето да му веруваат и да направат тоа што тој сака и сè уште да мислат дека е нивна идеја.

ВЛАТКО ДУКОСКИ, маркетинг и продажен агент

Работната позиција којашто ја посакувам, е онаа на инвеститорот на берза, мислам дека се вика Вилијам Бафет. А, зошто баш таа позиција? Затоа што станува збор за интересна професија, исполнета со комуникација, информации, возбуда, исчекување итн. Ме воодушевува фактот што од ништо направил огромно богатство. Тој е еден од најбогатите луѓе во светот, а го почитувам затоа што е голем филантроп- издвојува огромни средства од своето богатство и ги дава на различни организации кои, пак, им помагаат на луѓето. Што би позајмил од него...? Од сè по малку освен изгледот- човекот има 70 години! Ако по некоја случајност „стапнам“ на тоа работно место, тогаш ќе уживам во моќта и парите, ќе се обидам да ги задржам и секако ќе инвестирам во Македонија, а за своја душа ќе си купам некој фудбалски клуб!

ПРИНЦИПОТ НА ПЕТЕР ИЛИ ХИЕРАРХИЈА НА НЕСПОСОБНИТЕ



Ивана Дојчиновска-Стојановиќ

Принципот на Петер, наречен по неговиот пронаоѓач Лоренс Ј. Петер, ги опишува законитостите кои се причина за неспособноста што владее во јавниот живот во целиот свет и во секое занимање. Оваа теорија нуди комплетна дијагноза на неспособноста, а кон неа и соодветна терапија, секогаш заснована на факти. Иако навидум многу провокативно, принципот на Петер е корисно и интересно четиво, напишано во сатирично-иронична форма. Во наредните неколку броја ќе ви пренесеме апстракт од теоријата на Петер.

Феноменот на неспособноста

Неспособноста ја наоѓаме насекаде. Има неспособни учители, неспособни судии, службеници, занаетчији, лекари или менаџери. Неспособноста не е ограничена само на една професија. Сепак, неспособните луѓе, особено оние коишто се на повисоки позиции, често оставаат впечаток на професионалци кои точно знаат што прават, а и постојано го прават најисправното.

При подетална анализа, сепак, ќе се забележи дека немаат поим како да ја завршат својата задача, дека се губат во неважни работи или дури и дека донесуваат грандиозно погрешни и штетни одлуки, кои најчесто немаат катастрофални последици единствено затоа што неспособниот шеф обично има способни подредени, кои неговите погрешни одлуки ќе ги пренасочат на точниот пат без тој воопшто да забележи.

Петер има собрано и анализирано многу примери на неспособност. Тој притоа заклучил дека сите тие покажуваат одредени заеднички особености. Сите личности кои ги посматрал се наоѓале на позиции кои ги исполнувале квалитетно и целосно. Но, бидејќи тие се докажале како способни на тие

позиции, биле унапредени на повисоки работни места, за кои биле несоодветни и неспособни. Од стотиците вакви примери, Петер го формулирал својот принцип:

Во хиерархијата, секој вработен тежнее кон повисока позиција, сè додека не ја достигне позицијата на сопствената неспособност.

Во принцип, овој принцип важи за секого, бидејќи сите ние сме на овој или оној начин вклучени во некаква хиерархија. Хиерархијата претставува опис на раководната структура на една организација, најчесто претставена преку пирамида, при што секој член на пирамидата зазема една одредена позиција или ранг. Способноста, со која еден вработен ги извршува своите задачи, го квалификува за премин или скок во позиција од наредното, повисоко рамниште. Така, секој вработен (под услов хиерархијата да има доволен број рамништа) со секое наредно унапредување е сè поблиску до позицијата која ќе биде над неговите способности. Тој ќе „заглави“ токму на таа позиција, оти преку неа не ќе може да се квалификува за наредното ниво. Петер го извлекува следниов заклучок:

По извесно време, секоја позиција ќе биде

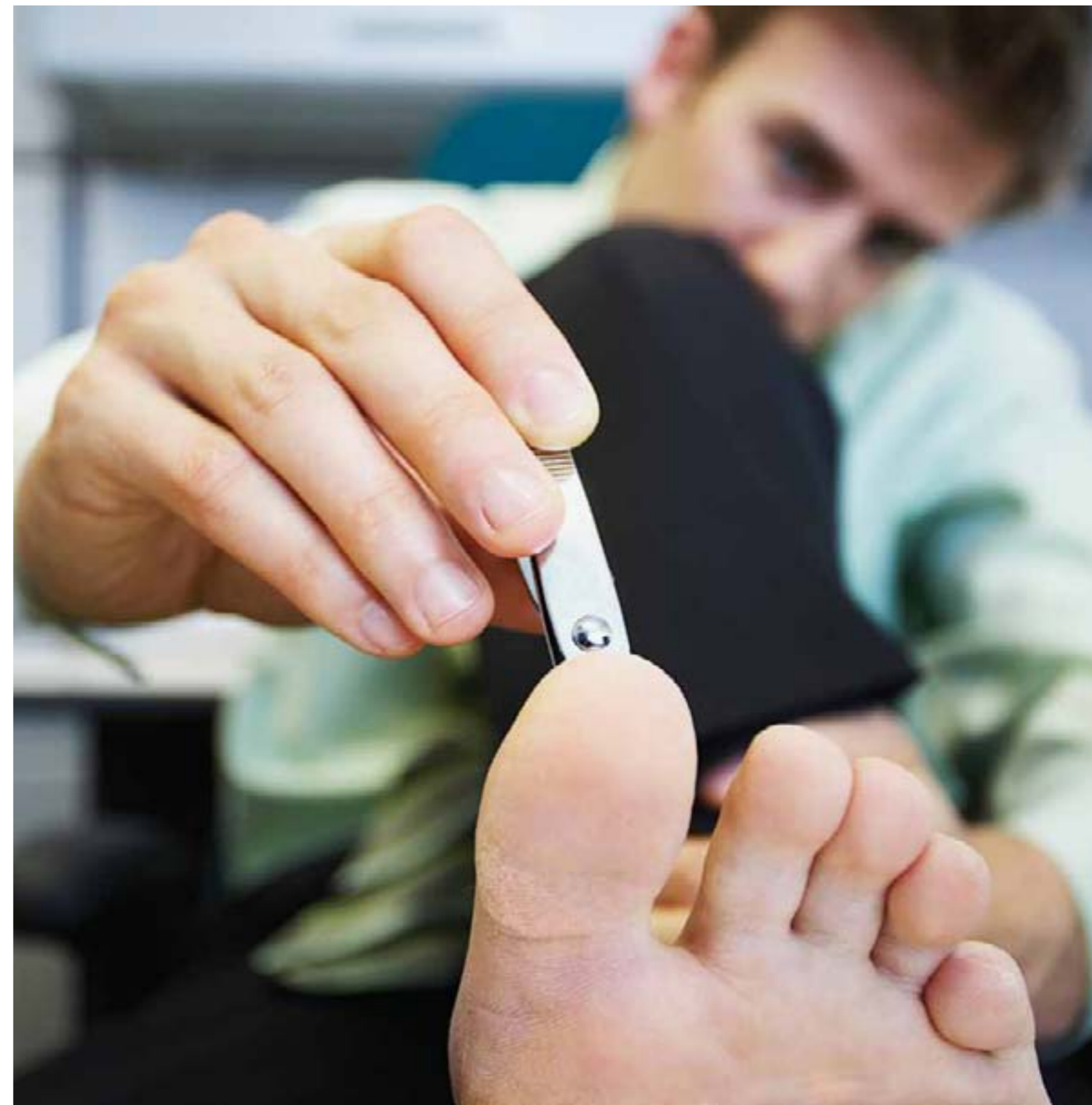
запоседната од вработен кој не е способен да ги извршува дадените задачи.

Секако, не сите го достигнуваат своето ниво на некомпетентност истовремено. Вработените кои сè уште го немаат достигнато тоа ниво, подработуваат по нешто и ја одржуваат организацијата функционална. Значи:

Работата ја завршуваат вработените кои сè уште го немаат достигнато нивото на својата неспособност. Не е тешко да се најдат примери за ова во

секојдневието:

Еден наставник добива унапредување затоа што е добар педагог. Еден ден, тој ќе стане раководител на актив или директор на училиштето. Но, тој на оваа позиција ќе потфрли, оти тој е навистина добар педагог, но никако и добар администратор. Службеникот, омилен колега, човек што најдобро ги извршувал задачите во тимот, бил унапреден во раководител на сектор. Станал многу лош раководител, оти тој воопшто не бил во состојба да управува со луѓе.



КАКО ДА СИ ГО ЗАДРЖИТЕ РАБОТНОТО МЕСТО ЗА ВРЕМЕ НА КРИЗА?

Економијата е во незавидна положба, а компаниите секојдневно најавуваат затворање на погоните и отпуштања на работници. Но, и во овие неповолни услови, несомнено е дека некој ќе опстане, а за да го задржите вашето работно место, ќе ви користат следниве неколку совети. За почеток, ставете се во позиција на работодавач и размислете со кој би соработувале со драго срце: со личност која ги потенцира негативностите на секоја ситуација или со личност која охрабрува и дава поддршка?

Добри вибрации

Неизвесноста која ја следи рецесијата предизвикува застрашувачки реакции, а стравот и напнатоста се отсликуваат на лицата и гестовите на повеќемината чија егзистенција зависи од платата. Но, најважно е да ширите добри вибрации кога и да се наоѓате во работна средина, па дури и тогаш кога не сте позитивно настроени. Работодавачите и покрај сè ги задржуваат работниците кои нудат решенија и на кои не им паѓа моралот, а пак, на драго срце се ослободуваат од оние кои делуваат обесхрабрено и кои се жалат, независно од тоа што имаат оправдани причини за таква реакција. Затоа, градењето на улога на позитивна личност којашто успева да го подигнува расположението, е многу важна за осигурување на вашето работно место. Ова, се разбира, не подразбира и не значи подбивање со ситуацијата и изигрување клоун. Држете се исправено и задржете ја насмевката на вашето лице. Во спротивно вашите претпоставени може да донесат заклучок дека со отказ ви прават услуга. Да се биде позитивен и да се крева моралот во работната средина не е само извонреден маркетиншки потег за вас, туку може и на соработниците и на надредените да им влее дополнителна енергија и сила и да им помогне во справување со кризни ситуации.

Искажете стручност и независност

Исто така, одлична тактика за задржување на работното место во време на криза, е да ја искажете својата стручност и независност. Покажете му на работодавачот дека можете истовремено да работите неколку работи и дека сте во состојба да ги завршите зададените задачи брзо и ефективно. За да ве забележи надредениот и да ве признае како личност со чија помош може да ја развива компанијата, важно е да се „спружите“ и вон границите на вашето работно место. Вработените кои можат да внесуваат иновации и размислуваат надвор од „рамката“ се ретки, зашто врз нив лежат и заработката и заштедата.

Барајте повратна информација

Од време на време, барајте од надредените да се произнесат за вашата работа. И тоа, не за генералниот ефект од работата, туку за конкретно сработена работа, зашто барањето потврда за вашата корисност би звучело уплашено и очајно. Кога од работодавецот ќе побарате повратна информација, дајте му на знаење дека сте заинтересирани за квалитетно извршување на работата. Така се рекламираат без фалење и наметнување, и му овозможувате на надредениот да ве забележи. Дури и притоа да слушнете критики, тие ќе бидат поблаги, и што е уште поважно, ќе дознаете за нив многу поскоро отколку вообичаено. Имено, кога надредениот ќе одлучи вработениот да го предупреди за некои пропусти, тоа е во момент кога веќе му е „преку глава“ од истите.

„Вмрежување“

Активирајте се и на полето на „вмрежувањето“ и воспоставете што повеќе цврсти друштвени врски со луѓето околу себе, што исто така може многу да ви помогне во зачувување на работното место. Тука е многу важно и да се истакнете со некои ваши предности, со што надредениот ќе ве види како вистинска личност, а не само како силуета или име на парче хартија. Истакнете се на состаноците со вредни предлози или забелешки, но не штедете на прашања ниту на фалби. Сето погоре наведено, можете да го правите и без да оставите впечаток на „подлизурко“, туку спротивното, на вреден тимски играч.



Која кошула со која вратоврска...?

Мала помош за сите мажи

Ако во претходниот број, го прочитавте, а се надеваме и го примените првото правило за комбинирање на одело, кошула и вратоврска - сега ви ги претставуваме останатите две правила. Така, ќе ги имате сите три најважни правила поврзани со комбинирањето на „машката“ облека.

Правило бр. 2. : Комбинирање на дезените. Или еднобојни делови со дезенирани делови. Или големи со мали дезени.

Дали ви се случило ова? Гледате совршена комбинација од одело кошула и вратоврска на излог различната комбинација на големина на вертикалните линии и коцкички изгледа совршено. Вие купувате само едно парче од оваа комбинација и кога доаѓате дома сфаќате дека немате со што да го искомбинирате, и ниту една комбинација нема да изгледа исто како во излогот.

- Парчиња со вертикални линии се комбинираат со клод парчиња
- Тенки линии со дебели линии или линии на поголемо со линии на помало растојание

Во линии и клод

Пример: Доколку сте одбрале сино одело со тенки вертикални линии како ваше основно парче за комбинирање, еве ви помош за комбинирање. Одберете светло сина кошула. Ако ви изгледа дека оделото доминира во целта комбинација тогаш ставете светло црвена вратоврска. Сигурно сте ја виделе оваа комбинација и претходно ама сега знаете на кој принцип е направена и зошто изгледа толку добро!

Тенки и дебели линии во комбинација

Ако одблизу се погледнат линиите на оделата може да се забележи дека најчесто растојанието меѓу нив изнесува 1 см, што значи најдобра е комбинацијата со кошула чии линии се наоѓаат на растојание од 3 см или пак уште подобро комбинација со кошула во коцки. Значи одело со тенки линии со бела кошула со сини коцкички. Совршен избор за сино одело и бело / сино во коцки кошула е розова или светло жолта.

Правило бр.3: Контраст

Блед или изглед на папагал? Премногу хармонија може да биде досадна но и премногу екстремните контрасти не се добредојдени, тие можат дури и да исплашат некого. Најважна е идеалната микстура. Најдете контраст на бои кој ќе биде во хармонија.

Еве ви неколку примери: Темно сино одело со светло сина кошула – најхармонична комбинација. Темно сината вратоврска пак ќе се совпадне совршено во целата комбинација но нема да има функција на нешто што би требало да ја „разбие“ темната комбинација. Но свежата портокалова боја (не јака) ќе го направи вистинскиот погодок. Темно сино одело и бела кошула. Ова само од себе прави одличен контраст. Кога ќе одберете пак светло црвена вратоврска, тогаш гарантирано ќе избиете на листат најлошо облечени според Паковска.. Многу помалку иритирачки за око то ќе биде ако одберете светло розова, светло плава или пак нежно зелена вратоврска. Откако го научивте ова се надеваме дека ќе имате што помалку „утки“ во комбинациите на облека и што подобар изглед! Само напред!



Wiedemann, Julius (ED)

LATIN AMERICAN GRAPHIC DESIGN



Формат: 7.7 x 9.8 in.
Издадена: 2008 год.
број на страни: 544 стр
цена: 2140,00 ден

Comunicación visual: the best Latin American designers from yesterday and today

Вклучувајќи и 20 земји лоцирани во Северна, Јужна и Централна Америка исто така и на Карипските острови, Латинска Америка е населена со преку 500 милиони луѓе. Од Аргентина до Мексико, сите земји во Латинска Америка зборуваат шпански со исклучок на Бразил, каде официјалниот јазик е Португалски. Латинска Америка со децении произведува уникатен графички израз, а оваа историска публикација ги претставува најдобрите примери од дваесеттиот век, па се до денес.

Џозеф Марфи

КАКО ДА ГО ДОБИЕТЕ ТОА ШТО ГО САКАТЕ



Формат: 140x205
Издадена: 2007 год.
број на страни: 177 стр
цена: 250,00 ден

Ви претставуваме уште еден подарок од д-р Џозеф Марфи за вас, за вашиот подобар и посрекен живот, за вашиот напредок во секој поглед. Не одбивајте го овој благороден подарок! Во секое од тринаесетте поглавја големиот американски духовник се осврнува на некој од општочовечките проблеми. Го објаснува и дава корисни упатства како да го решите својот проблем. КАКО ДА ЈА УПОТРЕБИТЕ СИЛАТА НА МОЛИТВАТА - за да ви бидат исполнети желбите

Митко Керамитчиев

ПЕТТА ДИМЕНЗИЈА - НОВА ПАРАДИГМА ЗА ЖИВОТОТ



Формат: 160x230
Издадена: 2008 год.
број на страни: 286 стр
цена: 990,00 ден

Исполнувањето на нашите животни соништа не зависи од степенот на нашето образование, на нашето етничко потекло, наследство или на било кој друг надворешен фактор. Тоа е исклучиво резултат на начинот на нашето размислување. Развивање и артикулирање на мислите е првиот чекор кон трансформација на сонот во реалност.

НАСЛОВНО ПИСМО!?



Јас сум особа која работи многу, ја цени работата може да работи се и сешто, дури и потешки работи. Тимски играч, шофер кој може непрестано да вози и подалечни релации дури и со поголемо комбе, љубезен. Друго за себе не би можел да кажам бидејќи не е се во зборовите.



Јас сум љубазна, 56 годишна госпоѓа, поштовна од газдите. Сакам да работам во фурна. Со искуство. Хигиена на високо ниво. Миене раце, капа и униформа.

Верувам дека ќе бидам земен за озбиљно како кандидат за оваа позиција!

“Поздрав до вашата поштована агенција го прочитав огласот од штампата и сакам да конкурирам во врска со работно место.

Постар брачен пар, бара работа како чувар на баба или дедо пред умирање и после умирање стан.



КОМПАНИЈАТА Д-5

Актуелно од Вработување. Ком.

Ако деновиве на нашата Веб-страница или, пак, во Весникот го сретнавте огласот на компанијата Д-5 која бараше да вработи луѓе на повеќе работни позиции, во делот од пекарско-слаткарската индустрија, бидејќи отвора свој сопствен погон за производство во Скопје, нашиот тим ве информира до каде е процедурата и како тече регрутацијата...

Д-5 е компанија која ќе отвори сопствен произведен погон во Скопје, како и два млечни ресторана во нашиот град. За таа цел, Компанијата – работодавач побара услуга од Вработување. КОМ, за регрутирање и селекција на кандидати за вкупно 31 работна позиција и тоа од следниве профили: пекари, асистенти на пекари, слаткари, продавачи на каса, работници за пакување, за послужување, дистрибутер со комбе, работници за деливери сервис. После првиот состанок, што го имавме со клиентот, процедурата ја започнавме со пополнување на формулари за секоја од побаруваните работни позиции, во кои се содржат сите побарувани квалификации и критериуми за позициите. По прифаќање, од страна на клиентот – работодавач, следеше подготовка на содржината и дизајнот на огласот, како и негово објавување во медиуми.

Од минатата седмица, започната е кампања за регрутација со објавување на огласот во дневен печат, во Дневник во вторник 10.03.2009 и во сабота 14.03.2009, како и на он-лајн берзата на труд www.vrabotuvanje.com.mk. Кампањата за регрутација траеше до 18.03.2009. До сега пристигнаа голем број на апликации, дел од нив со компетентни квалификации и искуство, а дел без работно искуство за објавените работни позиции. Евидентно е дека најголем интерес има за работните позиции продавач на каса, работници за пакување, дистрибутери со комбе, деливери сервис, додека апликации на квалификувани кандидати за позициите пекари и слаткари, се со помал број. Ова ни укажува дека во моментот, вакви профили се дефицитарни на пазарот на труд. Претселекцијата на сите апликации е веќе отпочната и ќе трае до 21.03.2009. Во согласност со динамиката и планираните

рокови, од страна на работодавачот, целата процедура за екипирање со кадри за вработување треба да заврши до крајот на овој месец. По завршување на фазата претселекција, по пристигнати апликации, ќе следуваат пред интервјуа со комисија од Вработување. КОМ. Согласно евалуацијата на кандидатите, од страна на тимот на нашата Агенција и предлог – препорака на соодветни кандидати, клиентот – работодавач ќе одлучи со кои од нив ќе има финални интервјуа за вработување. На овие интервјуа, работодавачот ќе има можност да ги провери директно искуствата и способностите за работа на секој од селектираните кандидати, како и презентирање на условите за работа кои ги нуди за работните места. Рокот за пријавување на заинтересирани кандидати сè уште трае. Затоа, ги покануваме сите заинтересирани работодаватели, посебно стручни пекари и слаткари, да се пријават на огласот и да си отворат можност за разговор за работно место и нов предизвик во кариерата. До следниот број и нова актуелност во агенцијата Вработување. КОМ, срдечно ве поздравуваме.

Тимот на Вработување. КОМ



Д - 5,
компанија од пекарско-слаткарската индустрија, со сопствено производство и продажни салони-млечни ресторани во соработка со
ВРАБОТУВАЊЕ
како резултат на проширување на својата дејност во Скопје - отварање на нов произведен погон и два млечни ресторани, објавува
ОГЛАС
за вработување на ентузијастични професионалци, на следните работни позиции

- | | |
|---|--|
| 1. Пекари – во производство и во продажни салони (7 позиции) | - со или без работно искуство во млечни ресторани |
| Квалификации: | 6. Работници за послужување (4 позиции) |
| () години работно искуство | Потребни квалификации: |
| 2. Работници за пакување (6 позиции) | - СССР |
| Квалификации: | - работно искуство во млечни ресторани е предност |
| во иста дејност | - одлични комуникациски и организациски способности |
| 3. Дистрибутер со комбе (1 позиција) | 7. Дистрибутер со комбе (1 позиција) |
| Квалификации: | Потребни квалификации: |
| во иста дејност | - СССР |
| 4. Работници за деливери сервис со мотори (2 позиции) | - поседување на Ц – категорија |
| Квалификации: | - минимум 5 (пет) години работно искуство |
| - СССР | - возачко искуство |
| - поседување на Б категорија | 8. Работници за послужување на мотори (2 позиции) |
| - минимум 3 (три) години работно искуство | Потребни квалификации: |
| на иста или слична позиција | - СССР |

на приоритет се стручни тимска
пливи, појални, одговорни, со
иозни, иницијативни, тимски
мпанијата, Ве покануваме да
ставете ги на
botuvanje.com.mk, или на
знака на апликацијата *за
идоцна до 18.03.2009.

ОГЛАСИ ОГЛАСИ ОГЛАСИ

Фирма: Т.Д КА-ДИС
Град: Скопје
Објавен: 07.03.2009, Дневник

Т.Д КА-ДИС вработува:
1.Машински инженер;
2.Автомеханичар;
3.Електромеханичар.
Адреса за аплицирање: Т.Д КА-ДИС, Ул. Скупи бб, 1000 Скопје или на e-mail kadis@kadis.com.mk Огласот е отворен до 20.03.2009год.

Фирма: „САНОС“ д.о.о.
Град: Скопје
Објавен: 09.03.2009, Дневник

Санос објавува оглас за вработување: Административен работник-секретарка. Адреса за аплицирање: „САНОС“ д.о.о. – Скопје, ул. 516 бр.10 1000 Скопје или на следната e-mail адреса: sanos@mt.net.mk Огласот е отворен до 20.03.2009г.

Фирма: Министерството за локална самоуправа
Град: Скопје
Објавен: 11.03.2009, Дневник

Министерството за локална самоуправа објавува оглас за слободни работни позиции: Проект службеник и Финансиски службеник во рамките на КАРДС Договорот за директен грант „Поддршка на Министерството за локална самоуправа во реализација на ИПА прекугранични програми“. Адреса за аплицирање: Даме Груев 14, 1000 Скопје. Огласот трае до 27.03.2009год.

Фирма: Вип Оператор
Град: Скопје
Објавен: 11.03.2009, Дневник

Вип Оператор објавува оглас за вработување на Продукт Менаџер. Адреса за аплицирање ул. Васил Аџиларски бб, 1000 Скопје или на e-mail hr@vipoperator.mk

Фирма: OSCE
Град: Скопје
Објавен: 09.03.2009, Дневник

Наблудувачката мисија на ОБСЕ објавува оглас за вработување: Проект асистент. E-mail за аплицирање personnel-mk@osce.org Огласот трае до 22.03.2009год.

Фирма: UNDP
Град: Скопје
Објавен: 09.03.2009, Дневник

УНДП објавува оглас за вработување:
1.Project Manager;
2. Project Assistant.
Деталите за аплицирање се објавени на сајтот на UNDP www.undp.org.mk Рок за пријавување е 20.03.2009год.

Фирма: ТРАНС МЕТ доо
Град: Скопје
Објавен: 11.03.2009, Вечер

ТРАНС МЕТ доо Скопје има потреба од Геодетски техничар и градежен инженер. E-mail за аплицирање info@transmet.com.mk

Фирма: АД Осигурителна полиса
Град: Скопје
Објавен: 12.03.2009, Вечер

Национална групација за осигурување АД Осигурителна полиса Скопје објавува оглас за прием на Референт за општи, правни и кадрови работи. Адреса за аплицирање: бул. Маркс и Енгелс бр.3 1000 Скопје или на e-mail info@insurancepolicy.com.mk Огласот трае до 23.03.2009год.

Фирма: Соравиа
Град: Скопје
Објавен: 10.03.2009, Дневник

Соравиа Скопје вработува Службеник за прием на клиенти. Адреса за аплицирање: t.zangerl@soravia.at

Фирма: Nic alarm
Град: Скопје
Објавен: 11.03.2009, Дневник

Nic alarm вработува Продукт менаџер. E-mail за аплицирање: nik@nik.com.mk Огласот е отворен до 22.03.2009год.

Фирма: Лотус Транспорт
Град: Скопје
Објавен: 13.03.2009, Дневник

Лотус Транспорт објавува оглас за 30 работни позиции – Такси Возач. Адреса за аплицирање: 16 Македонска бригада – 18, Скопје, п.фах 735. Огласот трае до 20.03.2009

Фирма: Национална и сателитска телевизија АБ Канал
Град: Скопје
Објавен: 13.03.2009, Дневник

Национална и сателитска телевизија АБ Канал има потреба од шминкер. Потребните документи можете да ги доставите на бул. Св. Климент Охридски бр.68. Огласот трае до 21.03.2009

ОГЛАСИ ОГЛАСИ ОГЛАСИ

Фирма: Адвокатска комора на Република Македонија
Град:
Објавен: 13.03.2009, Дневник

Адвокатска комора на Република Македонија објавува конкурс за вработување на Референт за правни работи. Потребните документи доставете ги на следната адреса: ул.Даме Груев 3, Скопје. Огласот трае до 21.03.2009

Фирма: Стопанска Банка а.д
Град: Битола
Објавен: 13.03.2009, Дневник

Стопанска банка а.д Битола објавува оглас за вработување на Овластен ревизор во Службата за внатрешна ревизија и извршители во Службата за АОП и микрофилм. Вашите апликации можете да ги доставите на следната адреса: ул.Добривоје Радосавлевиќ 21, 7000 Битола. Огласот трае до 21.03.2009

Фирма: ПЗУ Пулмомедика
Град: Скопје
Објавен: 13.03.2009, Дневник

ПЗУ Пулмомедика има потреба од доктор – Специјалист Педијар

Фирма: КОМА
Град: Скопје
Објавен: 14.03.2009, Вест

КОМА бара графички/ка дизајнер/ка. Вашите пликации доставете ги на koma@koma.com.mk. Огласот трае до 25.03.2009

Фирма: Аптеките Алпи Фарм
Град:
Објавен: 13.03.2009, Дневник

Аптеките Алпи Фарм има потреба од вработување на фармацевтски техничари. Телефон за контакт: 070 228 838 или на е-маил: alpifarm1@zam.com.mk, alpifarm3@zam.com.mk

Фирма: Кале лтд
Град: Скопје
Објавен: 13.03.2009, Дневник

Кале лтд објавува оглас за вработување: Книговодител; Магационер; Архитект – дизајнер; Презентери – за продажба на во салон. Апликациите да се испраќат на info@kale.mk или на факс 02 3110 956

Фирма: Johnson Matthey
Град: Скопје
Објавен: 14.03.2009, Дневник

Johnson Matthey бара Security Manager. Телефон 02 3228 448. Огласот трае до 22.03.2009

Фирма: Окитекс АД Скопје
Град: Скопје
Објавен: 17.03.2009, Шпиц

Окитекс АД Скопје има потреба од коресподенти – комерцијалисти. Тел.: 02 3296 235

Фирма: Картонажа
Град:
Објавен: 14.03.2009, Дневник

Картонажа има потреба од вработување на работник за работа на станца и работник за работа на нож. Телефон за контакт: 02 3287 333

Фирма: Мулти Медија
Град: Скопје
Објавен: 14.03.2009, Дневник

Мулти Медија има потреба од работник за работа со ЦНЦ машина и работник со познавање на Photoshop. Информации на 2465 599

Фирма: Вик Дентал Скопје
Град: Скопје
Објавен: 17.03.2009, Дневник

Компанијата Вик – Дентал Скопје има потреба од дипломиран фармацевт. Вашите апликации можете да ги доставите на следната адреса: ул.Васил Ѓоргов бр.29/1-A2, Скопје

Фирма: Light Caffè
Град: Скопје
Објавен: 18.03.2009, Вест

Light Caffè има потреба од келнерки и шанкери. Информации на телефон 071 266 202 од 14-18ч.

ОГЛАСИ

Вработување.ком за потребите на својот клиент објавува оглас за вработување: **Сметководител**

Заинтересираните кандидати своите апликации треба да ги достават на следната е-маил адреса: silvanal@vработување.com.mk

Вработување.ком за потребите на својот клиент, реномирана компанија за производство и трговија со производи за широка потрошувачка објавува оглас за вработување на: **Административен асистент**.

Заинтересираните кандидати своите апликации можат да ги достават на следната е-маил адреса: slavicat@vработување.com.mk



за потребите на свој клиент,

РЕНОМИРАНА МАРКЕТИНГ АГЕНЦИЈА

од Скопје објавува

ОГЛАС

за вработување на:
ДИНАМИЧНИ ЕНТУЗИЈАСТИ ЗА МАРКЕТИНГ ПОЗИЦИИ

Ако сте:

- со стекната универзитетска диплома, Економски факултет-предност маркетинг насока
- со одлично знаење на англискиот јазик
- со работно познавање на MS Office
- организирана и мотивирана личност
- динамични, иницијативни и насочени кон резултати
- со желба за постојана надградба и усовршување

Нашата компанија нуди:

- динамична работа во професионална работна средина
- можност за Ваша професионална реализација
- современи работни процеси

Доколку сакате да станете дел од компанија, во која приоритет се стручна тимска работа, сте енергични, доверливи, лојални, одговорни, спремни за работа под притисок и се стремите кон успех и напредок, Ве покануваме да аплицирате. Вашата Професионална Биографија и Насловно Писмо доставете ги на е-mail: slavicat@vработување.com.mk, со назнака на апликацијата "за оглас за маркетинг позиција". Апликациите може да ги испраќате најдоцна до 23.03.2009. Оние кои ќе влезат во потесен круг, ќе бидат контактирани.

ВРАБОТУВАЊЕ.КОМ

Do you want to work in International Fortune 500 Company? Are you enough challenging to work and willing to work for IT company - distinguishable positioned brand, with widespread prospect abroad Macedonia?

Manpower[®] In cooperation with

For all interested candidates, announces the hereinafter positions:

1. IBM Senior Windows System Administrator
2. IBM Senior UNIX System Administrator
3. IBM Database Administrator Oracle, DB2
4. IBM MSSQL Administrator
5. IBM Storage Administrator
6. IBM Lotus Domino/Lotus Notes Administrator
7. IBM zSeries Specialist
8. IBM SAP BASIS Support Specialist

If you want to become a part of a company with specialized and team work, professional communication, client oriented and goal attainment, if you are energetic, reliable, loyal, and responsible, with experience and eagerness to work under pressure, ambitious and initiative, aspiring towards success and progress in the work, we kindly invite you to apply.

Send your professional Curriculum Vitae (CV) and Cover Letter (CL) in English to kateram@vработување.com.mk, sending your job position in the subject line.

Only completed applications will be considered.
Only short listed candidates will be notified.

Our client knows how to accomplish high-ranking goals, and give you a chance to try reaching them.

ВРАБОТУВАЊЕ.КОМ

КРОАШНА ОСИГУРУВАЊЕ АД
Друштво за осигурување на живот Скопје

КРОАШНА ОСИГУРУВАЊЕ АД - Друштво за осигурување на живот Скопје, е една и единствена компанија во својата категорија во Јужна и Источна Европа.

ОГЛАС
за Застапници во осигурувањето

СТАНЕТЕ НАШ ЗАСТАПНИК ВО ОСИГУРУВАЊЕ!

Кандидатите потребно е да ги исполнуваат минималните следниве услови:

- СССР/ССС
- Работно искуство во продажба (позитивно)
- Познавање на работна софтверна програма (MS Office)
- Познавање на англиски јазик

Сите заинтересирани кандидати потребно е да поднесат своја Биографија на следната е-маил адреса kateram@vработување.com.mk со назнака ЗА КРОАШНА ОСИГУРУВАЊЕ.

ВРАБОТУВАЊЕ.КОМ



ВАШАТА УСПЕШНА КАРИЕРА Е НАША ЗАДАЧА

ВРАБОТУВАЊЕ ЕДУКАЦИЈА ЗА СИТЕ ЗАИНТЕРЕСИРАНИ ОРГАНИЗИРА ОБУКИ НА ТЕМА

- КАКО ДА СЕ ОДНЕСУВАТЕ НА ИНТЕРВЈУ?
- КАКО ДА НАПИШЕТЕ ОДЛИЧНО МОТИВАЦИСКО ПИСМО (COVER LETTER)?
- КАКО ДА НАПИШЕТЕ ПРИВЛЕЧНА БИОГРАФИЈА?

ЦЕЛИОТ ПАКЕТ обуки ќе биде ваш за само 1100,00 МКД

СИТЕ ЗАИНТЕРЕСИРАНИ КАНДИДАТИ МОЖАТ ДА СЕ ПРИЈАВАТ НА СЛЕДНИТЕ МЕЈЛОВИ НАЈДОЦНА ДО 31 МАРТ 2009:

- ЗА МАКЕДОНСКИ ЈАЗИК EDUKACIJA@VRABOTUVANJE.COM.MK
- PER NË GJUHËN SHQIPE SALIHIN@VRABOTUVANJE.COM.MK



ВРАБОТУВАЊЕ
ЕДУКАЦИЈА

Консултантски активности
Едукација на човекови ресурси
Подготовка на специјализирани програми и курсеви
Дизајн, организација и имплементација на обуки
СЕОФАТНА ТРЕНИНГ И ЛОГИСТИЧКА ПОДДРШКА

