



Трет симпозиум

МЕНАЏМЕНТОТ И СОВРЕМЕНИТЕ ПРАКТИКИ

Предметен фокус

МЕНАЏМЕНТОТ И ВРАБОТЛИВОСТА

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ

од третиот симпозиум

„МЕНАЏМЕНТОТ И СОВРЕМЕНИТЕ ПРАКТИКИ“

со предметен фокус

„МЕНАЏМЕНТОТ И ВРАБОТЛИВОСТА“

СКОПЈЕ, 2014

Издавач

Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје
БАС Институт за менаџмент, Битола

За издавачот

Доц. д-р Кристина Крстеска
Претседател на програмски одбор

Техничка и компјутерска обработка

Виш пред. м-р Даниела Велкова

Корица

Виш пред. м-р Даниела Велкова

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје
005.95/.96(062)

ЗБОРНИК на трудови од третиот симпозиум "Менаџментот и современите практики" со предметен фокус "Менаџментот и вработливоста" [Електронски извор]. – Текст, табели, граф. прикази – Скопје : Бизнис академија Смилевски, 2014

Начин на пристап (URL): <http://www.bas.edu.mk/>

Начин на пристап (URL): <http://basim.edu.mk/>. – Наслов преземен од екранот. – Опис на изворот на ден 12.06.2014. – Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-4690-06-1

а) Менаџмент на човечки ресурси – Собири
COBISS.MK-ID 96512266

Програмски одбор:

1. Доц. д-р Кристина Крстеска, БАС Институт за менаџмент, Битола претседател;
2. Проф. д-р Димитар Ефтимоски, Факултет за администрација и менаџмент на информациона системи – ФАМИС, Битола;
3. Мустафа Мандал – Агенција за поддршка на претприемништвото на РМ, Скопје;
4. Вон. проф. д-р Емилија Стевановска, БАС Институт за менаџмент, Битола;
5. Доц. д-р Гордана Тасевска, БАС Институт за менаџмент, Битола;
6. Проф. д-р Цветко Смилевски, професор во пензија на Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;

Организациски одбор:

1. Доц. д-р Маја Кочоска, БАС Институт за менаџмент, Битола, претседател;
2. Пред. м-р Васил Стамболиски, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
3. Наташа Николовска, деловен секретар на Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
4. Ненад Дафинчевски, координатор за теренска студентска практика на Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
5. Ана Ивановска, координатор за теренска студентска практика на Бизнес академија Смилевски – БАС, одделение за дисперзирани студии, Битола;
6. Билјана Бајрактарова МБА, координатор за теренска студентска практика на Бизнес академија Смилевски – БАС, одделение за дисперзирани студии, Струмица;

КАРИЕРНА АНГАЖИРАНОСТ – МОСТ ПОМЕЃУ КАРИЕРНОТО СОВЕТУВАЊЕ И АНГАЖИРАНОСТА НА РАБОТНОТО МЕСТО	270
Ивана Дојчиновска-Стојановиќ.....	270
ПЛАНИРАЊЕ НА КАРИЕРА	276
Д-р Мирјана Стојческа Ѓорѓиоска	276
Д-р Мимоза Серафимова	276
Евгенија Ѓорѓиоска	276
ПОСТИГНАТИТЕ РЕЗУЛТАТИ КАКО ПОСЛЕДИЦА НА ПРАВИЛНИОТ ИЗБОР И СЕЛЕКЦИЈА	283
Андријана Кулевска	283
Николина Стојковска	283
Доц. д-р Виктор Митревски	283
СОЦИЈАЛНОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО ВО МАКЕДОНИЈА И ПОТРЕБАТА ОД КАРИЕРНО СОВЕТУВАЊЕ ЗА ПОДДРШКА НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПРЕТПРИЕМАЧИ	289
Жаклина Гештаковска Алексовска.....	289
ТЕРЕНСКАТА СТУДЕНТСКА ПРАКТИКА КАКО ФАКТОР ШТО ВЛИЈАЕ НА ВРАБОТЛИВОСТА	295
Ненад Дафинчевски	295
Наташа Николовска.....	295
ВИРТУЕЛНИТЕ КОМПАНИИ – МОЖНОСТ ЗА РАЗВИВАЊЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ КАЈ СТУДЕНТИТЕ.....	301
Александра Тасева.....	301
УЧЕЊЕ ПРЕКУ ПРОЕКТИ МОЖНОСТ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ВРАБОТЛИВОСТА КАЈ МЛАДИТЕ ЛУЃЕ	305
Билјана Бајрактарова.....	305
Величка Георгиева	305
ИСТОРИСКИТЕ СОЗНАНИЈА КАКО ПОМОШ ВО ГРАДЕЊЕТО НА УСПЕШНА КАРИЕРА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	311
М-р Скандиловска Александра	311
ПРЕТПРИЕМАШТВОТО И САМОВРАБОТУВАЊЕТО.....	316
М-р Елена Донева	316
МЛАДИТЕ ВО АКЦИЈА –НОВИ МЕНАЏМЕНТ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА.....	320
Катерина Младеновска Саркисиан	320
КАРИЕРЕН РАЗВОЈ ВО ВОСПИТНО-ОБРАЗОВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ ВО МАКЕДОНИЈА.....	325
м-р Маја Милевска-Кулевска, докторант	325
УЛОГАТА НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И РАЗВОЈОТ НА КАРИЕРНАТА ПАТЕКА.....	330
Филип Никодиновски	330
ДЕЛОВЕН СОФТВЕР И УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ.....	334
Пред. М-р. Ѓорѓи Николов.....	334
ПРОБЛЕМИ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕТО НА МЛАДИТЕ ЛИЦА ВО МАКЕДОНИЈА	338
Ивана Далевска	338
Симона Наќева	338
ПАЗАР НА ТРУД.....	342
М-р Стефанија Мирческа.....	342

ПЛАНИРАЊЕ НА КАРИЕРА

Д-р Мирјана Стојческа Ѓорѓиоска

Бизнис Академија Смилевски, Битола
mirjanastojceska@gmail.com

Д-р Мимоза Серафимова

УГД „Гоце Делчев“ Штип, Факултет за туризам и бизнис логистика
mimozaserafimova@yahoo.com

Евгенија Ѓорѓиоска

Студент на Филолошки факултет „Блаже Конески“ Скопје
evgenija_gorgioska@yahoo.com

УДК: 005.966

АПСТРАКТ

„За сите нас постојат можности кои не ни се познати. Можеме да направиме работи за кои не сме ни сонувале дека може да ги оствариме“ Dale Carnagie

Избирањето на насока за кариера е патување за цел живот со можност за неколку промени бидејќи со него доаѓаат доста можности и настани. Некои луѓе на мала возраст знаат што е тоа што сакат да го работат; некои никогаш не се сигурни дека ја работат вистинската работа. За секој поединец, пронаоѓањето на вистинската кариера е процес на обиди и грешки кој почнува со идеја и бара многу истражување низ тоа патешествие.

Ако се прифати ставот дека кариерата трае во текот на целиот живот, управувањето со кариерата е континуиран процес на кој не се посветува внимание само во одредени, битни моменти, на пример кога се избира запишување во средно училиште или на факултет, туку се однесува на сите професионални и лични одлуки поврзани со сите кариерни ситуации во животот на поедниецот.

Какви се можностите за планирање на кариера во средно училиште, кариерното советување и информирање, станува збор во овој труд.

Клучни зборови: кариера, планирање, кариерно советување, информирање.

ВОВЕД

Да се биде успешен во денешниот современ свет бара совладување на нов збир од знаења и способности, кои го отсликуваат XXI век како современо место за живеење, но и ги задолжуваат вработените да бидат добро образовани и да поседуваат флексибилност и способност да се соочат со постојаните промени во знаењето и во потребните вештини.

Во минатото планирањето на кариерата не беше толку комплексно и важно како што е сега. Стекнатата квалификација и еднаш најдената работа главно значеше обезбедена егзистенција за долг рок, најчесто за целиот живот. Искуството се ценеше повеќе од се друго, а социјалната грижа на компаниите за нивните вработени овозможуваше сигурна иднина за вработените и нивните семејства.

Денес ситуацијата е многу поинаква и покомплексна, што се должи на големиот број постојани промени во економијата и технологијата. Денешните ученици, а утрешните вработени, ќе конкурираат на глобалниот пазар на трудот, ќе менуваат неколку работни места во текот на работниот век, ќе бидат ценети и платени според нивната ангажираност и според придонесот во остварувањето на компаниските цели, а не според минатиот труд или според квалификациите. Утрешните вработени ќе мора сами да ја планираат и да ја осигураат својата иднина до и по пензионирањето.

Сепак, идниот свет на работа нуди многу повеќе можности. Достапноста на информациите и на новите технологии им го нудат светот на дланка на идните генерации. Затоа младите и нивните родители се исправени пред предизвикот да се соочат со предизвиците и со можностите на новото време и планирање на нивната кариера.

КАРИЕРНО ИНФОРМИРАЊЕ

Кариерното информирање се сите информации потребни за планирање, добивање и задржување на работа, независно дали станува збор за времено или трајно вработување. Информирањето вклучува собирање, структурирање и давање податоци за занимањата, вештини, можни кариерни патеки, можности за учење, трендови и услови на пазарот на трудот, образовни програми, образовни установи и институции, владини и невладини програми и услуги и можности за вработување. Информирањето е основа и услов за сите други услуги на кариерното насочување.

КАРИЕРНО ИНФОРМИРАЊЕ И НАСОЧУВАЊЕ ВО УЧИЛИШТАТА ВО МАКЕДОНИЈА

Кариерното информирање и насочување во образовните системи на земјите од ЕУ е еден од главните приоритети во насока на креирање на компетентна работна сила, а во Македонија тоа сега станува дел од образовниот процес. Во последно време со помош на одредени проекти, се прават напори да се сфати важноста и улогата на кариерно насочување на учениците во насока на нивна подобра вработливост и конкурентност на пазарот на трудот како и правилен развој на нивната кариера. Она што треба да претставува вистински ресурс за градење на професионалната кариера на учениците се Центрите за кариера, кои како физички ресурси постојат во повеќе средни училишта во Македонија. Овде учениците треба да го бараат одговорот на прашањето: Понатамошно образование или работа? А потоа и: Какво образование и каква работа? Центрите за кариера и кариерните советници треба да им помогнат на учениците да го најдат одговорот на овие прашања и да донесат правилна одлука. Затоа треба да нудат што повеќе информации и што повеќе услуги поврзани со продолжувањето на образованието како и информации и услуги поврзани со вработувањето и самовработувањето.

КОИ УСЛУГИ ЗА КАРИЕРА СЕ ДОСТАПНИ ВО УЧИЛИШТАТА?

Кариерата најчесто се смета за редослед од работни позиции во текот на животниот век. Градењето и планирањето на кариерата, сепак започнуваат многу порано, пред првото вработување – од основното училиште, изборот на средно образование, одлуката да се бара вработување или да се продолжи со образованието.

Размислувањето за сопствената кариера и преземањето одговорност за нејзиниот развој значи постојано планирање, поставување цели и работа на нивно остварување. На тој начин се зголемуваат можностите младите да ја креираат својата иднина, наместо да зависи од околностите, изборите на врсниците и ситуацијата во опкружувањето.

Планирањето на кариера е процес, а не одлука што се носи еднаш засекогаш. Систематското планирање на кариерата има четири главни чекори. Треба младите да се водат низ сите чекори без прескокнување. Кариерниот советник треба да помогне да го разбере процесот и да ги најде одговорите во секоја од фазите.

Повеќето училишта имаат обично еден вработен за да им помага на младите луѓе да ги осознаваат своите интереси и да истражуваат различни курсеви и опции за вработување. Најчесто тоа се педагог или психолог во училиштето.

Училишниот тим за кариера има за цел да им помага на младите луѓе на следните начини:

- Да развие разбирање за нивните потреби, интереси, вредности, таленти и
- претензии во поглед на образование, обука и работа. За овој процес се достапни најразлични тестови за кариера, наменети само за насочување;
- Да истражува кариери и можности, овозможувајќи им да добиваат податоци за локални, национални и меѓународни можности за образование, обука и работа;
- Да се стекнат со работно искуство или структурирано учење на работно место, за да се дознае повеќе за некое посебно поле на работа, да се виде што значи да си вработен, и да се научат некои вештини на работно место.
- Да ги развиваат и имплементираат нивните планови за кариера и да им помогнат да добијат пристап до надворешни извори. Не е задача на кариерните советници да го убедуваат младиот човек да направи некаков избор, или да завземаат страни. Тие треба да понудат опции и податоци и можност да се позборува за изборите и одлуките.
- Да се стекнат со вештини за да постигнат ефективен премин од училиште кон понатамошно образование, обука или вработување како што се пополнување на форми за аплицирање, составување на резиме, аплицирање за курс, вештини за на интервјуа сл.

Со овие активности се одговара на потребите на младите за кариерно советување и се поттикнува ширење на мрежата на услуги на кариерно информирање и советување, односно овозможува поврзување на сите учесници во процесот на кариерно водење и советување – младите, нивните родители, работодавачите, социјалните партнери, училиштата и високообразовните институции. Развојот на кариерното информирање создава основа за иден развој на останатите активности на системот на кариерно водење и советување, особено на локално ниво.

ПЛАНИРАЊЕ НА КАРИЕРА ВО СРЕДНО УЧИЛИШТЕ

Средното училиште можеби е најдобро ниво за почеток на процесот на кариерно планирање и развој на младиот човек и почеток на самоистражување на личните способности, афинитети и интересирања. Самоистражувањето кое всушност е суштина на кариерното планирање на ниво на средно училиште му овозможува на младиот човек да размислува за своите:

- Вештини и способности;
- Интереси;
- Лични приоритети;
- Оспособување и образование;
- Животно искуство. (Maksimovič, 2012)

Улогата на кариерниот советник во планирањето на кариера на средношколците е суштинска во сите фази и кариерното водење и советување во средно училиште и има клучна улога во професионалниот развој на ученикот на оваа возраст.

Кариерно водење и советување е услуга со која на поединците им се помага да ги процени своите способности, интереси и вредности, да добие информации за можности за понатамошно образование, за вработување, позиционирање на пазарот на тродот. Истовремено кариерното водење и советување во светот е препознато како систем кој:

- Ги оспособува поединците да го планираат своето образование, обука и работа;
- Им помага на образовните институции да ги мотивираат поединците во преземање на одговорност за сопственото образование и работа;
- Допринаесува за развојот на локална, регионална и национална економија преку развивање на работна сила.

Тоа е всушност процес на насочување на поединецот во текот на развивање на кариерата, кое го врши стручно лице и тоа по пат на информирање, советување и помош при донесување на одлуки и креирање на планови. Значи советникот го води поединецот низ процесот на управување со кариерата, обезбедувајќи му потребни информации, го упатува на други стручњаци и институции кои можат да му бидат од корист и давајќи му совети за чекорите кои можат да ги преземат во наредните фази на планирање.

Кај нас досега овие активности ги водеа психолози и педагози во средните училишта, вработени во центрите за кариера на факултетите, вработени во агенциите за вработување во нивните центри за информирање и професионално советување и др. организации.

Во светот постојат развиени сервиси, услуги и центри за кариерно водење и советување, во кои работата специјално образовани или обучени стручњаци – кариерни советници.

Сега и кај нас веќе има обучени кариерни советници кои ја презедоа оваа улога.

Процесот на планирање на кариера е составен од четири суштински компоненти:

- Запознавање себеси;
- Собирање потребни информации;
- Донесување одлуки;
- Изработување на план.

Овој комплексен процес на кариерно планирање овозможува развивање на:

- Воспоставување позитивен однос кон работата;
- Вештини за самопроценување;
- Вештини за информирање;
- Планирање на лични професионални чекори (акциони планови);
- Лично презентирање.

Образование насочено кон стекнување компетенции за вработливост Воведувањето на елементи на кариерно насочување во наставата не е реформа само по себе. Тоа треба да предизвика променет пристап кон наставата и учењето. Наставниците, но и самите ученици треба во процесот на учење да бидат ориентирани не само кон остварување на целите зацртани со наставниот план, туку и кон целите што треба да ги направат учениците успешни работни луѓе. Учењето ќе стане поинтересно за учениците, а наставата поефективна. Ориентацијата кон стекнување на компетенции за вработливост, а особено на компетенциите за кариерен развој, ќе предизвика отворање на училиштето кон надворешниот свет, светот на работата. Целната ориентација ќе ја видоизмени наставната методологија од настава центрирана кон темата во контекстуално, холистичко, учење низ работа - „учење од прва рака“.

Одредени аспекти од компетенциите за вработливост во голема мера веќе се содржани во наставните содржини. Цел на советникот за кариера е да им помогне на наставниците да ги идентификуваат, да им посветат особено внимание и да применат соодветна методологија која ќе ги стави во преден план. Притоа, процесот на совладување на овие вештини ќе го следи и ќе се испреплетете со совладувањето на тематската содржина од предметот кој се изучува. Примената на наставните содржини во практично применлив, интердисциплинарен контекст во основа ќе го унапреди целиот процес на учење.

Наставата насочена кон стекнување компетенции треба да обезбеди:

- **Вклученост на учениците.** Тие активно ќе истражуваат и учествуваат во развојот на своите знаења, вештини и однесување.
- **Практична ориентација.** Наставата треба да биде што е можно повеќе насочена на „учење преку работа“
- **Корелација со реалноста.** Новите концепти треба да се што помалку хипотетички, да реферираат на реални ситуации, со цел да се обезбеди што поопiplив предмет на изучување. Ито така, предметот на изучување треба да биде од современата реалност.
- **Употребна вредност на наученото.** Секоја наставна содржина има некаква примена во животот, работата или едноставно во

понатамошното учење. Наставата насочена кон стекнување компетенции ја става примената на наученото во преден план и секогаш има одговор на прашањето „Зошто го учам ова?“

Во основа постојат два начини за вклучување на елементи од кариерното насочување во наставата:

- - промена на пристапот и методологијата во наставата, со цел **интегрирано развивање** на компетенциите за вработливост во рамките на предметот
- -одвојување време **надвор од наставната содржина и наставниот час** за наставни активности во функција на развивање разбирање за компетенциите за вработливост .

ЗАКЛУЧОК

Проблемот на вработување е едно од клучните прашања на развојот на секоја земја. Во тој сегмент практично се среќаваат образованието, и пазарот на трудот и тоа најдиректно и највидливо.

Образованието не може да го решава проблемот со вработувањето, односно невработеноста, но во голема мера може да влијае на процесот на вработување и на политиката за вработување. За земјите во транзиција вработувањето добива многу драматични рамки и конотација. Меѓутоа исто толку е важно и разгледувањето на пазарот на трудот, кое особено во земјите во транзиција, има свои ограничувања, комплексност и отежнителни околности. Во тој контекст областа на кариерно водење, советување и планирање на кариера добиваат посебна функција.

Планирањето на кариера е само еден од аспектите на поврзување на средните училиштата со високообразовните институции и со пазарот на трдот. Нејзиното воведување во училиштата е голем чекор кон модернизирање и реформа на системот на образование и негово воведување во економските текови на општеството. Затоа е потребна стратегија за кариерно водење и информирање која:

- Вклучува кариерно советување како сеопфатна цел на секое ниво на образование;
- Обезбедува постојано усовршување на методите на кариерно советување;
- Создавање на систем на усовршување на педагози, психолози и советници за кариера во училиштата;
- Подигнување на општетсвената свест за значењето на индивидуалното планирање на кариера, што би помогнало за вработување на поединецот во услови на постојани промени на пазарот на трдот.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Parents as Career and Transition Support, RMIT University, 2005
- 2) Vodič za planiranje karijere, Beogradska otvorena škola, 2012.
- 3) Howard Figler & Richard Nelson Bolles: THE CAREER COUNSELLOR'S HANDBOOK, 2007

- 4) A. G. WATTS, JENNIFER M. KIDD: Guidance in the United Kingdom: past, present and future, 2010
- 5) Maksimovič I. (2012), Vodič za karijerne savetnike
- 6) Планирање на кариера, прирачник за наставници, УСАИД, 2013
- 7) Shatkin I. (2011), Career plan, Indianapolis