



HR УСЛУГИ

ПОСРЕДУВАЊЕ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ



ПОСРЕДУВАЊЕ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ

РЕГУТАЦИЈА НА КАДРИ	4
СЕЛЕКЦИЈА НА КАДРИ	4-5
ДЕКРА БАЗА НА КАНДИДАТИ	6
РЕТЕНЦИЈА НА КАДРИ	6
EXECUTIVE SEARCH ("HEAD HUNT")	6
ПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИ	7
ПСИХОЛОШКА ПРОЦЕНА	7





Подетално за методологијата:

По прегледувањето и селекцијата на доставените пријави во потесен избор влегуваат исклучиво кандидатите кои ги задоволуваат формалните услови поставени од страна на клиентот.

Следен чекор во селекцијата е психолошкото тестирање. Психолошкото тестирање можеме да го поделиме во две фази:

- Тестирање на интелектуалните способности. Под тоа подразбираме тестови од типот “молив-хартија” кои се временски ограничени. Резултатите од овие тестирања ни даваат информации за општите или специфичните (вербални, нумерички) интелектуални способности на кандидатите.
- Тестирање на личноста. Под тоа подразбираме тестови од типот “молив-хартија” кои не се временски ограничени. Тестовите кои ги користиме ни даваат информации за карактеристиките на кандидатите кои се битни за успешно извршување на работните задачи (емоционална стабилност, кооперативност, степен на индивидуалност, отвореност за промени, организираност).

РЕГРУТАЦИЈА НА КАДРИ

Регрутацијата на кадри подразбира лоцирање и привлекување на индивидуи со цел пополнување на слободните работни места, на најфикасен и финансиски најисплатлив начин.

Процесот на регрутација на кадри зависи од нивото на позицијата, како и од застапеноста на позицијата на пазарот на работна сила. При регрутирањето на кадри, ги користиме сите расположиви методи:

- огласување во медиумите
- огласување на Декра web site (бесплатно)
- метод на директно барање (head hunt)
- Декра база на кандидати
- интерни извори

СЕЛЕКЦИЈА НА КАДРИ

Селекцијата на кадри е процес кој започнува по регрутацијата, а чија главна цел е филтрирање на кандидатите преку примена на селективни постапки и инструменти.

Селекцијата на кадри опфаќа:

- Преглед и селекција на доставените пријави
- Психолошко тестирање
- Бихејвиорално интервју
- Проверка на стручното знаење
- Проверка на вештините потребни за работното место (знаење на странски јазици, компјутерски вештини и др.).

По завршувањето на селекцијата на кандидатите, на клиентот му се проследува најтесниот круг на кандидати кои одговараат во барањата на конкретното работно место, со детален писмен извештај.

При селекцијата на кандидати исклучиво се користат тестови чија примена се докажала како ефикасна при селекцијата на кандидати. Сите тестови кои ги користиме ги задоволуваат психометричките стандарди.

По завршувањето на тестирањето, во зависност од добиените резултати, се формира уште потесен избор на кандидати.

По психолошкото тестирање следи интервју. Во текот на интервјето се собираат сите релевантни информации во врска со образованието, работното искуство, стекнатите знаења и вештини и мотивација на кандидатот. Исто така, интервјето претставува и дополнување на психолошките тестови во врска со заклучоците за особините на личноста на кандидатот. Во текот на интервјето ја користиме тнр. бихејвиорална техника, во која на основа на одговорите на прашањата за постапките на кандидатот во минатото се донесуваат заклучоци за развиеноста на неговите компетенции, и се предвидува однесувањето во иднина

Интервјето се дополнува со поединечни задачи (тнр. „case-ovi”), врзани за ситуации карактеристични за работното место. Кандидатот е во ситуација во која треба да реши некој проблем кој е составен дел на работата за која конкурiral. На основа на одговорите се проценуваат некои карактеристики на однесувањето релевантни за успешноста во работата. На тој начин може да се проценат особини како што се: усна и писмена комуникација, самодовреба, планирање и организација на работата, правење приоритети и превземање на разици.

Во рамките на интервјето се врши и проверка на стручното знаење како и проверка на вештините неопходни за бараното работно место (знаење на странски јазици, компјутерски знаења и програми). Исто така, практикуваме и писмени проверки на стручното знаење и знаењето на странски јазици, а доколку процесот на селекција тоа го бара, екстерно ангажирање на експерти кои ни помагаат во оваа фаза на селекција.

ДЕКРА БАЗА НА КАНДИДАТИ

Декра располага со база од 15 000 кандидати ширум Македонија. Нашата база на кандидати е хетерогена по состав и зависно потребите на клиентот, имаме пристап до кандидати кои се најсоодветни за бараните работни позиции.

Декра има пристап до кандидати кои имаат различно стручно образование, професионално искуство, технички познавања и согласно барањата на клиентот можеме да ги обезбедиме потребните кадри за различни индустрии и работни позиции.

Покрај трајното и привременото вработување, Декра ја користи својата база на кандидати и за сезонски вработувања. На овој начин Декра им овозможува на своите клиенти на брз и ефикасен начин да ги пополнат слободните работни места во компанијата.

Декра ја збогатува својата база на кандидати на дневно ниво. Сите заинтересирани индивидуи, преку пополнување на online прашалникот прикачен на Декра веб сајтот или пак преку испраќање на својата кратка биографија преку електронска пошта или пак на адреса, можат бесплатно да се зачленат и да станат дел од Декра базата на кандидати.

РЕТЕНЦИЈА НА КАДРИ

Трендовите на работната сила ни посочуваат дека новите вработени можеби нема да останат во истата компанија во текот на својата кариера. Задржувањето на кадрите е еден од поголемите предизвици со кои се соочуваат компаниите денес.

Флукуацијата на работната сила може скапо да ја чини компанијата. Заминувањето на врвните и искусни вработени претставува инвестиција со нереализиран поврат. Затоа, денешните компании мора да имаат силни механизми на задржување, за да не ги загубат своите врвни работници.

Декра на своите клиенти им ја нуди услугата на задржување на кадри преку користење на индивидуален пристап во креирање стратегии за задржување на вработените.

EXECUTIVE SEARCH ("HEAD HUNT")

Декра регрутира вешти професионалци со експертиза и знаење согласно потребите на клиентот. Располагаме со богата база која вклучува илјадници професионалци со цел обезбедување на клиентот со најсоодветните кадри за креирање на менаџерскиот тим.

ПРОЦЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенциите претставуваат индивидуални карактеристики потребни за правилна изведба на конкретна работа. Проценката на компетенции овозможува точен и објективен пристап за предвидување на работната изведба и успехот на кадрите.

Во зависност од природата и сложеноста на работата, Декра креира компетенционен модел кој опфаќа група компетенции (најчесто 7-9 компетенции) потребни за конкретната работа. Бројот и видот на компетенции во моделот зависи, покрај од природата и сложеноста на работата, исто така и од организациските вредности и климата во која се одвива работата. Овие проценки се прават со помош на "Behavioral Event Interviews" кои се фокусирани на мислите и однесувањето на кандидатите во симулирани работни ситуации.

ПСИХОЛОШКА ПРОЦЕНА

Декра вработување на своите клиенти им ја нуди услугата на психолошка проценка на вработените. Деталното познавање на работниот потенцијал на вработените му помага на менаџментот оптимално да ги искористи расположивите човечки ресурси.

Декра врши проценка на:

- Интелектуални способности (G фактор, вербално, нумеричко, механичко, просторно резонирање)
- Личност
- Внимание и способност за концентрација
- Мотивација
- Работни вредности и интереси
- Силови на раководење
- Лични и генерички компетенции

Методологија која се користи:

Психолошки тестирања на вработените. Вработените пополнуваат стандардизирани психолошки тестови кои ги мерат варијаблите од значење за успешно вршење на работата:

1. Тестови на интелектуални способности
2. Прашалници и инвентари за испитување на личноста
3. Невропсихолошки тестови
4. Прашалници за испитување на интересите
5. Прашалници за испитување на мотивацијата
6. Прашалници за професионална ориентација
7. Работни тестови

Категории кои се мерат:

Главни категории се: менталните способности, мотивацијата, работните вредности, раководниот стил, екстровеизија, толеранција на стрес, одлучност, независност, самоконтрола, функционално резонирање, емоционална стабилност, продорност, практичност, отвореност за промени и самодоверба.

Обработка и интерпретација на резултатите :

Декра, резултатите на ова истражување ќе му ги презентира на клиентот, во вид на елаборат (писмен извештај со нумерички показатели, графикони и интерпретација на резултатите). Добиените резултати на менаџментот му овозможуваат поадекватно поставување кон секој од вработените. Ефективноста и ефикасноста на вработените ќе се зголеми ако им се делегираат задачи, во согласност со нивните способности и карактеристики.

HR УСЛУГИ

ДЕКРА ТРЕНИНГ ЦЕНТАР	10
ДЕКРА ПРАШАЛНИЦИ	11
ОРГАНИЗАЦИСКА КЛИМА (CORPORATE CLIMATE)	11
ТАИНСТВЕНО КУПУВАЊЕ - MYSTERY SHOPPING	12
ИНДИВИДУАЛНИ И КОРПОРАТИВНИ РАЗВОЈНИ ПРОГРАМИ	12
ДИЗАЈНИРАЊЕ ОРГАНИЗАЦИСКА РАМКА.....	13
РАЗВОЈ НА КАДРИ	13
РАЗВОЈ НА ОРГАНИЗАЦИЈА	14
КРЕИРАЊЕ НА КОРПОРАТИВНА ПОЛИТИКА	14
SWOT АНАЛИЗА	15



ДЕКРА ТРЕНИНГ ЦЕНТАР

ДЕКРА Тренинг Центарот врз база на својата богата понуда на модули ориентирани на деловниот развој (hard skills) и личниот развој (soft skills) креира кон клиентот прилагодени тренинзи.

Тренинзите ги подготвуваме и усогласуваме со потребите на корисникот и ги спроведуваме според меѓународно признатите IAF стандарди (International association of facilitators).

Паралелно со искуствата на ДЕКРА корпорацијата, ги пратиме и светските трендови по пат на стручни публикации од «business & personal development» областите. На тој начин тренинзите се темелат на проверени и докажани модели, успешни случаи од праксата (success stories) и актуелните деловни правци.

Остварување на соработката

1. Информативен разговор со потенцијалниот клиент и дефинирање на подрачјата на интереси
2. Предлог на модули од страна на ДЕКРА кои ги опфаќаат претходно дефинираните области на интереси
3. Прифаќање на понудата и снимање на состојбата со цел прилагодување на модулот кон специфичните потреби на клиентот
4. Договорарење на терминот за тренинг, локацијата и останатите придружни содржини
5. Прилагодување на тренингот (сценарио, модули, скрипти, вежби)
6. Реализирање на тренингот и оценување на тренерот од страна на групата, доделување на дипломи
7. Статистички извештај за клиентот за оцените на групата и тренерот

ДЕКРА Тренинзи

1. Топ 25 алатки и техники за управување со време.
2. Модел на успешна малопродажба.
3. Модел на успешна продажба на клучните купувачи.
4. Управување со стрес и зголемување на продуктивноста.
5. Модели и техники на решавање конфликти и проблеми.
6. Работни анализи за подобар настап на пазарот.
7. Управувачки модел Management by Values.

Бенефити од спроведените тренинзи

бенефит за компанијата

- подобри работни резултати
- имиџ кон внатре – «нас ни е грижа за нашите» работници
- имиџ кон надвор – «вложуваме во своите работници»
- подобар однос меѓу вработените – неформално дружење, поминување низ ист процес
- подобро меѓусебно разбирање – исти концепти, модели, речник, визија

бенефит за вработените

- аспект на личен развој,
- аспект на тимски развој,
- работа на конкретни проблеми,
- учење по пат на искуство,
- учење на нови концепти,
- јакнење на контекстот на успех и резултати

ДЕКРА ПРАШАЛНИЦИ

Декра вработување на своите клиенти им ја нуди услугата испитување на факторите, кои се од големо значење за успешното функционирање и развој на компаниите. За таа цел, Декра ги користи следните прашалници:



Преку користење на проверената методологија, им овозможуваме на нашите клиенти увид во актуелната компаниска слика.

- Корпоративни вредности
- Ангажираност и лојалност
- Флексибилност
- Насоченост на корисник
- Организираност
- Систем на мотивирање
- Професионален развој
- Компаниско раковоство
- Непосредно надредени
- Меѓучовечки односи
- Комуникација/проток на информации
- Технолошки аспекти на работа
- Задоволство од работа

ОРГАНИЗАЦИСКА КЛИМА (CORPORATE CLIMATE)

Организациската клима е создадена од стилот и ставовите на менаџментот и ја исполнува организацијата. Организациската клима е тесно поврзана со организациската култура, особено при креирање на атмосферата во организацијата.

Климата во организацијата може да влијае на повеќе аспекти како продуктивноста, креативноста или пак фокусот на клиентите и токму поради тоа секоја компанија потребно е да создаде клима која ќе го потпомага компанискиот успех.

Испитување на организациската клима

Со испитувањето на организациската клима се утврдува квалитетот и развиеноста на одредени сегменти на работата во компанијата и се даваат предлози за нивно унапредување. Со примената на предложените корективни мерки се зголемува работната ефикасност и успешноста на компанијата во целина.

Методологија која се користи:

Организациската клима се испитува со помош на прашалник кој е составен од голем број на тврдења кои опишуваат различни аспекти на ситуациите во организацијата (настани, постапки, правила и односи). Прашалниците ги пополнуваат вработените, чија задача е на предложените скали (1-5) да проценат, во која мерка, понудените тврдења ја опишуваат нивната организација.

Категории кои се мерат:

Организираност, начин на раководење, стручна оспособеност на вработените и можност за усовршување, припадност кон организацијата, однос кон квалитетот на работа, производи и услуги, постоење и познавање на мисиите, визији и цели на компанијата, наградување, мотивација, комуникација и информирање внатре во фирмата, развој на кариерата и меѓучовечки односи.

Интерпретација на резултатите :

Декра, резултатите на ова истражување ќе му ги презентира на клиентот во вид на елаборат (писмен извештај со нумерички показатели, графикони и интерпретација на резултатите), со посебен осврт на евентуалните негативни тенденции во организацијата, со предлог на корективни мерки.

ТАИНСТВЕНО КУПУВАЊЕ - MYSTERY SHOPPING

Таинственото купување е метод во истражување на пазарот, заснован на таинствено и активно забележување на претходно дефинирани елементи.

Со Mystery Shopping-от се проценува во која мерка, постапките на продажниот персонал, во текот на интеракцијата со клиенти, се усогласени со поставените или пропишаните стандарди. За таа цел, тренираните поединци ("таинствени купувачи") ги проценуваат и мерат различните аспекти врзани за односот продавач-купувач.

Преку примена на MYSTERY SHOPPING, Декра им овозможува на своите клиенти да ги развијат постоечките стандарди и да го подигнат задоволството кај купувачите/клиентите.

Чекори во организирање на MYSTERY SHOPPING истражувањето:

- Дефинирање на процеси
- Одредување на бројот на MYSTERY SHOPPING посетите
- Составување на "временска шема"
- Составување на сценарио
- Составување на прашалници
- Избор и тренинг на "таинствени купувачи"
- Работа на терен: изведба на купување
- Работа на терен: повратна врска
- Анализа на собраните податоци
- Подготовка на извештаи

ИНДИВИДУАЛНИ И КОРПОРАТИВНИ РАЗВОЈНИ ПРОГРАМИ

Динамичната и турбулентна средина ја наметнува потребата од континуирано управување со промените.

Имплементирањето на Декра развојните програми, на клиентите им обезбедува проактивен пристап кон промените и зголемување на компаниската ефективност и пазарна конкурентност.

Декра развојни програми:

Индивидуални развојни програми

- Користење на алатки и системи
- Индивидуални тренинзи
- Менаџерски развојни програми

Корпоративни развојни програми

- Тренинзи за запознавање и користење на работни процедури
- Фасцилитација на процес за изработка и следење на бизнис план
- Развој на тимови (Team Building)

ДИЗАЈНИРАЊЕ ОРГАНИЗАЦИСКА РАМКА

Организациската структура е рамка која го дефинира формалниот систем на задачи и односи помеѓу вработените на различни нивоа во организацијата.

Преку дизајнирање на формалниот систем, ДЕКРА им овозможува на своите клиенти да ги контролираат, координираат и мотивираат вработените кон остварување на долгорочните компаниски цели.

Чекори при дизајнирање на организациска рамка:

- Мапирање на работните процеси
- Мапирање на работните места
- Мапирање и вклопување со извршители на работните места и нивно усогласување

РАЗВОЈ НА КАДРИ

Развојот на кадрите внатре во организацијата ја подобрува компаниската изведба и претставува еден од клучните методи за задржување на кадрите.

Овој процес подразбира примена на разновидни програми, случаи и искуства кои ги усовршуваат постоечките вештини, како и помагаат при развивање на нови вештини.

Декра методологија

Работни искуства и активности

Работни искуства:

- привремени работни задачи
- ротација на работни места
- организирање на состаноци, конференции и форуми
- подготовка на презентации
- следење на работата
- меѓусебно поврзување

Меѓучовечки односи:

- менторство од страна на поискусен соработник
- поделба на работата и поддршка
- обучување помалку искусен соработник

Водење структурирани разговори со вработените

- обезбедување на приватно и удобно место за разговори
- развивање на атмосфера на доверба и соработка
- активно слушање и двонасочна комуникација
- јасно презентирање на целите
- потенцирање на идните чекори и одговорностите кои произлегуваат од нив

Индивидуални развојни планови

- идентификување на развојни цели
- претварање на развојните цели во конкретни активности
- идентификување на стратегии за постигнување на целите
- преземање акции



РАЗВОЈ НА ОРГАНИЗАЦИЈА

Целта на организацискиот развој е да го подобри капацитетот на организацијата за справување со внатрешното и надворешното функционирање.

Декра на своите клиенти им помага во процесот на развивање преку:

- подобрување на интерперсоналните и групните процеси
- поефективна комуникација
- зголемување на способноста за справување со организациските проблеми
- подобрување на процесот на одлучување
- избор на соодветен лидерски стил
- разрешување на конфликти

КРЕИРАЊЕ НА КОРПОРАТИВНА ПОЛИТИКА

Декра преку користење на сопствениот know how Ви помага во градење на Вашата корпоративна политика.

Чекори при креирање на корпоративна политика

1. Дефинирање работен кодекс
2. Дизајнирање рамка на надлежности и одговорности по работно место - Chart of Authority
3. Креирање на систем на плати и награди
4. Креирање на систем за оценување и следење на компаниските и личните резултати

SWOT АНАЛИЗА

Декра креира SWOT Анализи прилагодени кон клиентот и помага при стратешкото планирање. Врз основа на систематски спроведените анализи, идентификуваме најсоодветна стратегија за постигнување на дефинираните цели.

На овој начин Декра им овозможува на своите клиенти да добијат увид во компаниските:

- **Јаки страни** ("Strengths") – атрибути кои помагаат во постигнување на целта
- **Слаби страни** ("Weaknesses") – атрибути кои штетат или пак го попречуваат постигнувањето на целта
- **Можности** ("Opportunities") – надворешни услови кои придонесуваат кон постигнување на целта
- **Закани** ("Threats") – надворешни услови кои можат да му наштетат на бизнисот

Преку користење на SWOT Анализата, се воспоставува систем кој презентира практичен начин на асимилирање на внатрешните и надворешните информации за бизнисот, опишување на краткорочните и долгорочните приоритети како и лесен начин за развивање на менаџерски тим кој може да ги постигне поставените цели.

Употреба на SWOT Анализа

SWOT анализата е повеќенаменска и може да се употребува за проценка на:

- компанијата (пазарната позиционираност, продажно остварување и сл.)
- методот на продажна дистрибуција
- производ или бренд
- бизнис идеја
- можност за добивка
- потенцијално партнерство
- работни тимови
- промена на добавувачи
- одвојување (outsourcing) на услуга, активност или пак ресурс
- инвестициона можност

Декра чекори при изработка на SWOT Анализа

1. Дефинирање цели
2. Идентификување на јаки и слаби страни, можности и закани
3. Анализа на постоечките стратегии
4. Дефинирање на стратешки точки
5. Развој на нови/ревидирани стратегии
6. Утврдување критични фактори за успех
7. Подготовка на оперативни и проектни планови за имплементирање на прифатената стратегија
8. Следење на резултатите



ДЕКРА вработување дооел

Митрополит Теодосиј Гологанов 42
1000 Скопје

тел . + 389 (0)2 32 30 952
факс + 389 (0)2 32 30 953

e-mail: office@dekra.com.mk