

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

ISSN 1857-7229



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK**

ГОДИНА 2

VOLUME II

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF LAW**

За издавачот

Проф. д-р Јован Ананиев

Издавачки совет

Проф. д-р Саша Митрев
Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева
Проф. д-р Јован Ананиев
Доц. д-р Љупчо Сотироски
М-р Ана Никодиновска Крстевска

Редакциски одбор

Проф. д-р Јован Ананиев
Доц. д-р Љупчо Сотироски
Доц. д-р Борка Тушевска
М-р Ана Никодиновска Крстевска

Главен уредник

Проф. д-р Јован Ананиев

Одговорен уредник

Доц. д-р Љупчо Сотироски

Јазично уредување

Даница Гавриловска-Атанасовска
(македонски јазик)

Техничко уредување

Славе Димитров
Благој Михов

Печати

Печатница „2-ри Август“ - Штип
Тираж - 300 примероци

Редакција и администрација

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип
Правен факултет
ул. „Крсте Мисирков“ бб
п. фах 201, 2000 Штип
Р. Македонија

Editorial board

Prof. Saša Mitrev, Ph.D
Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotiroski, Ph. D
Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Editorial staff

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotiroski, Ph. D
Ass. Prof. Borka Tuševska, Ph. D
Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Managing editor

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D

Editor in chief

Ass. Prof. Ljupčo Sotiroski, Ph. D

Language editor

Danica Gavrilovska-Atanasovska
(Macedonian)

Technical editor

Slave Dimitrov
Blagoj Mihov

Printing

„Vtori Avgust“ - Štip
Printing No 300

Address of the editorial office

Goce Delcev University – Štip
Faculty of law
Krste Misirkov b.b.,
PO box 201, 2000 Štip,
R. of Macedonia



СОДРЖИНА

д-р Јован АНАНИЕВ Анализа на демократскиот капацитет на единиците на локалната самоуправа во Република Македонија	5
д-р Марко АНДОНОВ Некои аспекти на застапувањето на акционерите согласно законот за трговски друштва	21
м-р Димитар АПАСИЕВ Ius Naturale подзаборавениот правец во философијата на правото	33
м-р Владимир АРСОВ Големата повелба за народите од 1215 година. Историски развој и нејзиното значење за развојот на уставното право како гранка на правото во Англија и светот	53
д-р Снежана БИЛИЌ-СОТИРОСКА Потребата од промена на компетенциите во развојот на човечките ресурси во постресецкиот период	65
д-р Ненад ГАВРИЛОВИЌ Концептуални постановки на непосредното и посредното застапништво, vis-à-vis откриеното и неоткриеното застапништво	77
м-р Илија ГРУЕВСКИ Технологијата како фактор на економскиот раст низ правците на економската теорија	105
м-р Олга ЃУРКОВА Влијанието на римскиот казненоправен систем врз модерните казнени системи	117
м-р Кристина МИШЕВА Ликвидација на отворени инвестициски фондови	127
д-р Андон МАЈХОШЕВ Правно уредување на плата во меѓународните инструменти и во националното законодавство на Република Македонија	137
м-р Марија РАДЕВСКА Концепт на нематеријална штета – правна регулатива и правни тенденции	147
м-р Ана НИКОДИНОВСКА КРСТЕВСКА Концептот на нормативна моќ на Европската унија	163
д-р Страшко СТОЈАНОВСКИ Основни претпоставки за поставеноста на правниот систем во рамките на доцноосманлиската империја	173
д-р Борка ТУШЕВСКА Мерки на одбрана на акционерските друштва од преземање контрола	189

ПОТРЕБАТА ОД ПРОМЕНА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ВО РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ПОСТРЕЦЕСКИОТ ПЕРИОД¹

Апстракт: Процесот на глобалната трансформација на општествата и економиите од општества базирана на работа во општества врз основа на знаења го направи развојот на човечките ресурси едно од најважните средства на секоја организација и најважен елемент во економскиот развој на земјата. Инвестициите и реформите во високообразовниот систем станаа реалност за Европа и земјите од Западен Балкан за да ги задоволат новонастанатите потреби на пазарот на труд. Усовршувањето на високообразовниот систем и развојот на концептот на доживотно учење се предуслови за развој на висококомпетентни индивидуи, кои ќе придонесат во развојот на конкурентно стопанство. Главна цел на овој научен труд е да се презентираат причините за реформа на високообразовниот систем во Република Македонија, како и да се потенцираат специфичните проблеми со кои се соочуваат високообразовните институции за време на овој реформски процес. Исто така, главна цел на овој труд е да изведе заклучок за бараните компетенции со кои студентите треба да се стекнат за време на образовниот процес. Овие компетенции се анализирани од страна на академскиот кадар, дипломираните студенти и работодавачите. Тие треба да бидат движечка сила во понатамошниот развој и реформи во создавањето на квалитетни човечки ресурси.

Клучни зборови: човечки ресурси, високо образование, Болоњска декларација, вештини, пазар на труд, Република Македонија

NECESSITY OF CHANGING THE COMPETENCES IN THE HUMAN RESOURCES DEVELOPEMENT IN POST-RECESSION PERIOD

Abstract: The process of global transformation of societies and economies from work-based to knowledge based societies and economies made a human resources development as one of the key asset of every organization and most

¹ Меѓународен балкански универзитет – Скопје, Факултет за економски и административни науки (sbilicsotiroska@ibu.edu.mk)

important element in the economic growth of a country. Investments and reforms of the higher education system have become a reality for Europe and Western Balkan countries in order to meet the newly emerged needs of the labour market. Improvement of higher education system and development of the concept of lifelong learning are preconditions for development of highly competent individuals, which would contribute to the development of competitive economy. The main goals of this scientific paper are to present the reasons for the reforms of the higher education system, as well as to point out specific problems faced by the higher education institutions during the reform process. Also the ultimate aim of the paper is to make conclusions on the requested competences which students should obtain during the educational process. These competences have been analyzed from the side of the academic staff, graduated students and employers. They should be driving force in the further development and reforms in the process of development of qualitative human resources capital.

Key words: *Human Resources, Higher Education, Bologna Declaration, Skills, Labour Market, Republic of Macedonia*

Вовед

На почетокот на XXI век сите економии во светот се соочуваат со голем број на предизивици: брзи и радикални промени во опкружувањето, зголемена глобална конкурентност, светска финансиска криза, зголемена важност на новите информатички технологии и доминација на знаењето како клучен фактор кој влијае врз компетитивните предности. Традиционалните извори на компетитивни предности, како што се производните капацитети, пристапот до финансиските ресурси, начините на дистрибуција или обемот на стопанството, се неопходни но, не се доволни за успех во денешната светска економија. Во вакви услови есенцијално е секое стопанство, без оглед дали е развиено, во развој или во транзиција, да има добро образована, обучена и компетентна работна сила. Развојот на концептите за доживотно учење, образование и обука се предуслови за адаптација на меѓународното и локалното опкружување и тие се главните фактори кои влијаат на севкупниот социоекономски развој на секоја земја.

Една од студиите на Европската унија во областа на човечките ресурси разјаснува дека транзициите во општествата базирани на знаење бараат комбинација на вештини (како што се технолошки, информатички и вештини за решавање на проблеми, адаптивност и тимска работа) и специфично знаење (како што е од областа на инженерството,

математиката, странските јазици и економијата).² Во делот на „вештините за иднина“ студијата истакнува дека индивидуалците треба да преземат одговорност за развој на нивните сопствени вештини, а бизнис заедницата (работодавачите) би требало да има значајна улога во определувањето на тоа кои вештини им се потребни на индивидуите. Образовните институции мора да ги имаат предвид овие потреби и да имаат континуиран развоен процес кој ќе образова во текот на целиот живот. Исто така, политиката и процесот на донесување на одлуки мора да имаат значајна улога во промовирањето на овие акции.

Имајќи ги предвид сите промени што ги донесе глобализацијата и економијата базирана на знаење, земјите од Западен Балкан постигнаа многу важни чекори во подобрувањето на високото образование. На почетокот на овој труд се претставени главните чекори на водечките промени во институциите за високо образование. Потоа се објаснува важноста на високото образование и се нагласува улогата што високото образование ја има во развојот на човечките ресурси.

1. Материјал и метод на работа

Научните методи кои се употребени при изработката на трудот се категоризирани како основни и дополнителни научни методи. Како основни научни методи се користат методите на индукција, дедукција, историскиот метод, методот на анализа, синтеза и методот на компаративна анализа. Како дополнителен научен метод е користен методот на студија на случај.

Спроведена е анкета на пет универзитети во Република Македонија (четири јавни универзитети и еден приватен универзитет) и пет средни претпријатија со најмногу до 50 вработени. Целни групи во анкетата беа дипломираните студенти, академскиот кадар и работодавачите во Република Македонија.

2. Развојот на човечкиот капитал – клучен фактор за конкурентноста

Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) го дефинира човечкиот капитал како „знаења, вештини, способности и атрибути отелотворени во поединци кои го олеснуваат создавањето на личната, социјалната и економската благосостојба“.³ Со други зборови, човечкиот

² Tuning Educational Structure in Europe, 2010 Tuning Project 2000 – 2004: General Presentation, Brussels

³ OECD 2010: Statistical Annex of the 2010 Development Co-operation Report, <http://www.oecd.org/document/9/html>

капитал претставува целиот опсег на способности и ресурсите потребни за подобрување на конкурентноста и развојот кои придонесуваат за успехот на една нација.

Владите, фондациите, невладините и непрофитните организации, како и субјектите од приватниот сектор, играат важна улога во создавањето и развојот на човечкиот капитал, што е и една од водечките цели на многу владини програми. Насекаде во светот, владите сè повеќе се занимаваат со подигање на нивото на човечкиот капитал, главно преку образование и обука, кои денес се сметаат за еден ресурс од клучно значење неопходен „за снабдување со гориво на економскиот раст и развој“. Успешно развиен човечки капитал може да преземе многу форми и програми, мора да биде ефикасен, фокусиран и флексибилен за да одговори на локалните потреби. Инвестирањето во алатките за развој на човечкиот капитал е инвестиција на долг рок, која нуди враќање на капиталот, исто како и при инвестирањето во традиционалниот физички капитал, како што се развојот на инфраструктурата или развој на природните ресурси на земјата.

Финансиската криза која започна во 2008 година предизвика владите сè повеќе да се свесни дека инвестициите во својот национален човечки капитал се многу важни. Потенцијалот на земјите насочен кон закрепнувањето на нивните економии базирани на знаење во голема мера зависи од нивниот човечки капитал.

Еден од приоритетите во развојните програми на среден рок на владите е развојот на човечкиот капитал преку реформа на образовниот сектор, оптимизација на училишната мрежа, рехабилитација на стручното образование и консолидација на институциите за стручна обука, зајакнување на здравствениот систем и заштита на јавното здравје и приспособување кон стандардите на Европската унија, како и спроведување на целна социјална помош, заштита и социјалната вклученост на лицата со посебни потреби итн.

Признавајќи го градењето на човечкиот капитал, како главен столб за зголемување на долгорочната конкурентност во регионот, регионалните институции прават значителни напори за развивање на триаголникот на знаење - истражување, образование и иновации - вклучувајќи ги и реформите поврзани со подобрување на инфраструктурата.

Градење на општество базирано на знаење, преку развој на човечкиот потенцијал и компетентност е предизвик и приоритет за регионот, особено за Западен Балкан на нивниот пат кон пристапот во ЕУ. Иако развојот

на човечкиот капитал е национален приоритет во Југоисточна Европа, во повеќето земји постои недостиг на инвестиции во триаголникот на знаење. Дел од националниот приход посветени на образованието и науката во некои земји е причина за сериозна загриженост.

Најновите Индекси на инвестициони реформи (ИРИ) во извештајот за 2010 година на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), јасно ја поврзуваат димензијата на човечкиот капитал со економскиот успех. “Квалитетот на човечките ресурси во голема мера влијае на странските директни инвестиции. Дури и поконкретно, една дополнителна година на образование на населението покренува акции на странски инвестиции од 1,9%“.⁴ Тоа особено се нагласува при значењето на човечкиот капитал во high-tech индустријата, каде што привлекувањето на високотехнолошкиот бизнис се смета за стратешки приоритет од страна на многу влади. Конечно, во извештајот ИРИ ја дава врската меѓу образованието и продуктивноста со заклучок дека подобро едуцирани вработени имаат тенденција да бидат попродуктивни.

3. Нови потреби на менаџерите за спарување со предизвиците од пострецесијата

Резултатите од петтиот европски барометар за човечки ресурси, студии дизајнирани и спроведени од европски клуб за човечки ресурси, покажа дека глобалните човечки ресурси се главен предизвик за 2010 година.⁵ Плановите за раст и развој на корпорации се фокусираат на избраните мерки за развојот на човечкиот капитал, вклучувајќи ја и можноста за новоформираните квалификувани работни места, како и можност да се измери ефективната потпора и вредноста на човечките ресурси кон бизнисот. Сепак останува загриженост во однос на продуктивните празнини, адекватноста на работната сила и строгоста во имплементација на политиката на управувањето со човечките ресурси.

Студијата покажува дека 2011 година се појавува како вистински година на транзиција во текот на која компаниите бараат да ја подобрат нивната конкурентност и да се подготват за посткризната средина. Ова води кон поголема рамнотежа помеѓу „одбранбените“ мерки (како, на пример, мерки со цел да се намали производството, трошоците на работната сила и капацитети) и мерките за „раст“ со цел да се надолжни продуктивноста, талентот и лидерските способности, или да се истражуваат нови можности за спојувања и аквизиции.

⁴ OECD 2010: Statistical Annex of the 2010 Development Co-operation Report, <http://www.oecd.org/document/9/html>

⁵ European Club for Human Resources, 2010: 5th European HR Barometer Results, Brussels

Се очекува овие фактори да имаат влијание на новите бизнис компетенции насочени кон развивање на човечките ресурси.

Првите три приоритети на агендата за човекови ресурси за периодот 2010-2012 г. се:⁶

- развој на лидерството (46%),
- ангажираноста на работната сила (39%) и
- талентот (32%).

Исто така, студијата покажува дека при развојот на човечките ресурси е потребно да се посвети внимание на едукацијата на работната сила која пак од своја страна ги опфаќа:

- развојот на вештини и
- развојот на компетенции.

Вештините се однесуваат на генералното знаење стекнато преку образовниот циклус, а компетенциите се искуството кое се стекнува од професионалниот ангажман. Вештините се генерални алатки и правила кои се употребуваат во многу ситуации и се од витално значење за оној кој ги употребува.

4. Рангирање на потребните компетенции и вештините релевантни за пазарот на труд

Генералните тенденции во високото образование се во насока на поддршка на реформите во системот на високо образование кои водат кон имплементацијата на целите на Болоњскиот процес.⁷ Притоа се фокусираа на компетенциите кои студентите ги стекнуваат во процесот на високото образование. Зошто токму на компетенциите? Пред сè поради:

- Дополнителната транспарентност на професионални профили во студиските програми и истакнувањето на резултатите од учењето;
- Промена на пристапот во образованието - студентско ориентирано образование;
- Растечки барања за доживотно учење во општеството, кое бара поголема флексибилност;
- Потребата за повисоко ниво на вработување и продуктивност;
- Зајакнување на европската социјална димензија на високото образование;

⁶ Regional Cooperation Council, 2010, Newsletter, vol. 2.

⁷ Tuning Educational Structure in Europe, 2010 Tuning Project 2000 – 2004: General Presentation, Brussels

- Потребата за заеднички јазик за консултации со сите заинтересирани страни (академската заедница, студентите и работодавачите).

За таа цел се спроведе анкета во која се направи мерење на компетенциите и општите академски вештини.⁸ Притоа компетенциите се дефинирани во три групи, како инструментални компетенции, интерперсонални компетенции и системски компетенции и тоа:

(а) Инструментални компетенции:

- Капацитет за анализа и синтеза;
- Капацитет за организација и планирање;
- Основно општо познавање;
- Основни знаења од областа на студирање;
- Орална и писмена комуникација во вашиот мајчин јазик;
- Познавање на втор јазик;
- Елементарни компјутерски вештини;
- Вештини за управување со информации (способност да се приберат и анализираат информации од различни извори);
- Решавање на проблеми;
- Донесување на одлуки.

(б) Интерперсонални компетенции:

- Критички и самокритички способности;
- Тимска работа;
- Интерперсонални вештини;
- Способност да се работи во интердисциплинарен тим;
- Способност да се комуницира со експерти во други области;
- Почитување на различности и мултикултурна средина;
- Способност да се работи во меѓународен контекст;
- Етичка посветеност.

(в) Системски компетенции:

- Капацитет за примена на знаењето во практика;
- Истражувачки вештини;
- Капацитет за учење;
- Капацитет да се приспособат на новите ситуации;
- Капацитет за генерирање на нови идеи (креативност);
- Лидерство;
- Разбирање на културите и обичаите на други земји;

⁸ Tuning Educational Structure in Europe, 2010 Tuning Project 2000 – 2004: General Presentation, Brussels

- Способност да се работи самостојно;
- Проект-дизајн и менаџмент;
- Иницијатива и претприемачкиот дух;
- Грижа за квалитетот;
- Желба да се успее.

Целните групи во анкетата беа дипломираните студенти, работодавачите и академски кадар во Република Македонија. Таа се спроведе на пет универзитети (четири јавни и еден приватен) и пет средни претпријатија со најмногу до 50 вработени.

Вкупниот број на одговори од целните групи овозможи да се рангираат првите пет најважни компетенции. Но, приоритетот на рангираните компетенции е различен за работодавачите и за академскиот кадар.

Рангирањето покажа дека единствено академскиот кадар за најважни ги смета компетенциите – основни знаења од областа на студирање. Истите не се селектирани од страна на работодавачите и дипломираните студенти. За нив најзначајни се капацитетот за анализа и синтеза, капацитет за учење и капацитет за примена на знаењето во практика.

Табела 1. Рангирање на најважните компетенции

Дипломирани студенти	Работодавачи	Академски кадар
1. Капацитетот за анализа и синтеза	1. Капацитет за учење	1. Основни знаења од областа на студирање
2. Капацитет за учење	2. Капацитет за примена на знаењето во практика	2. Капацитет за анализа и синтеза
3. Капацитет за примена на знаењето во практика	3. Капацитет за анализа и синтеза	3. Капацитет за учење
4. Елементарни компјутерски вештини	4. Капацитет да се приспособат на новите ситуации	4. Капацитет за генерирање на нови идеи (креативност)
5. Капацитет да се приспособат на новите ситуации	5. Интерперсонални вештини	5. Капацитет за примена на знаењето во практика

Ова покажува дека е потребно приспособување на наставните планови и програми на високообразовните институции кон барањата на работодавачите и промена во концептот на образование во делот на очекуваните компетенции на студентите.

Заклучок

Среднорочните национални приоритети за Република Македонија и за земјите во регионот се институционалните реформи кои посебно се однесуваат на интеграцијата на универзитетите и Болоњскиот процес, соединувањето на образованието и истражувањето и развојот на претприемништвото.

Регионалната компонента на политиката на Европската комисија спроведена преку програмите за реформите во високото образование, треба да ја поддржи Република Македонија во остварувањето на натамошната имплементација на наставните планови и програми на регионално ниво и воспоставување на заеднички степени на образование. Заедничките дипломи и студии со партнерите во регионот и Европската унија би требало силно да се поттикнуваат во наредниот период, затоа што тие водат комплементарно и квалитетно образование.

Многу е важно да се нагласи зголемување на интернационализацијата која навлезе и во светот на наставата, учењето и истражувањето. Високообразовни институции не можат да избегаат од последиците на глобализацијата и зголемената атмосфера на конкуренција, која создава ситуација во која финансиските средства сè потешко можат да се добијат. На новите трендови може да се гледа само во однос на институциите за високо образование како носители на знаење, глобалните пазари за студентите, меѓународна мобилност на студентите и факултетот, меѓународни признавање на дипломите, достапност на програмите преку интернет, како и развој на стратешки сојузи помеѓу институциите како даватели на услуги на глобално ниво. Брзиот напредок во комуникациските технологии во последниве неколку години ја направија соработката помеѓу високообразовните институции сè повеќе можна и пожелна меѓу земјите. Истовремено, намаленото финансирање на програмите за истражување направија меѓуинституционалната соработка да е сè повеќе потребна.

Идните проекти за реформите во високото образование во Република Македонија не би требало да бидат повеќе фокусирани на содржините на студиите, туку на процесите поврзани со студиите, особено на

релевантноста на наставните планови и програми со потребите на пазарот на трудот, вработувањето на студентите и заедничкото реализирање на додипломските и постдипломските ориентираны програми за обука, кои ќе ги надоплнуваат академските студии.

Литература:

- Arandarenko, M., Kotzeva, M., Pauna, B., 2006. "Valuing Human Capital in Balkan Transition Countries" http://www.cerge.cuni.cz/pdf/gdn/RRCV_111_paper_01.pdf
- Barro, R. J. 1991. Economic growth in a cross section of countries. *Quarterly Journal of Economics* 106: 407-44.
- Benhabib, J., Spiegel, M. 1994. The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data. *Journal of Monetary Economics* 34: 143-73.
- Blom, A., Holm-Nielsen, L., Verner, D. 2001. Education, Earnings, and Inequality in Brazil, 1982-1998: Implications for Education Policy *Peabody Journal of Education* 76(3&4): 180-221.
- Chase, R.S. 1998. Markets for Communist Human Capital: Returns to Education and Experience in Post-Communist Czech Republic and Slovakia. *Industrial and Labour Relations Review* 51(3): 401-423
- Dr Maja Ćirić, 2009 Reform of Higher Education in Serbia - Quality Assurance and the Influence on Human Resource, Proceedings of the 2009 EMUNI Conference on Higher Education and Research Portorož, Slovenia, 25-26 September
- European Club for Human Resources, 2010: 5th European HR Barometer Results, Brussels,
- Huskić, S., 2008 Razvoj ljudskih resursa u BiH: kako pokrenuti stagnirajući razvoj, Program podrške istraživanjima u oblasti javnih politika http://www.soros.org.ba/images_vijesti/stipendisti_2008/sanel_huskic_final_policy_study_bh.pdf
- Kotter, J., 1996. *Leading change*. Harvard business school press, USA.
- Krueger, A.B. and J.S.Pischke 1995. A Comparative Analysis of East and West German Labour Markets: Before and After Unification in Freeman, R.B. and F.Katz, eds., *Differences and Changes in Wage Structures*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Kertesi, G. and J.Kollo, 2002. Economic Transformation and Revaluation of Human Capital – Hungary, 1986-1999. *Research in Labour Economics*, vol. 20.
- Lubyova, M. and K.Z.Sabirianova 2001. Returns to Human Capital under Economic Transformation: The Cases of Russia and Slovakia. *Ekonomicky casopis* 49(4), 630-662.
- Mankiw, N. G., Romer, D. and Weil, D. N. 1992. A contribution to the empirics of economic growth. *Quarterly Journal of Economics* 107: 407-37.

Потребата од промена на компетенциите
во развојот на човечките ресурси во пострецескиот период

Regional Cooperation Council, 2010, Newsletter, vol. 2,

OECD 2010: Statistical Annex of the 2010 Development Co-operation Report, [http://
www.oecd.org/document/9/html](http://www.oecd.org/document/9/html)

Tuning Educational Structure in Europe, 2010 Tuning Project 2000 – 2004: General
Presentation, Brussels

www.tempus.gov.mk