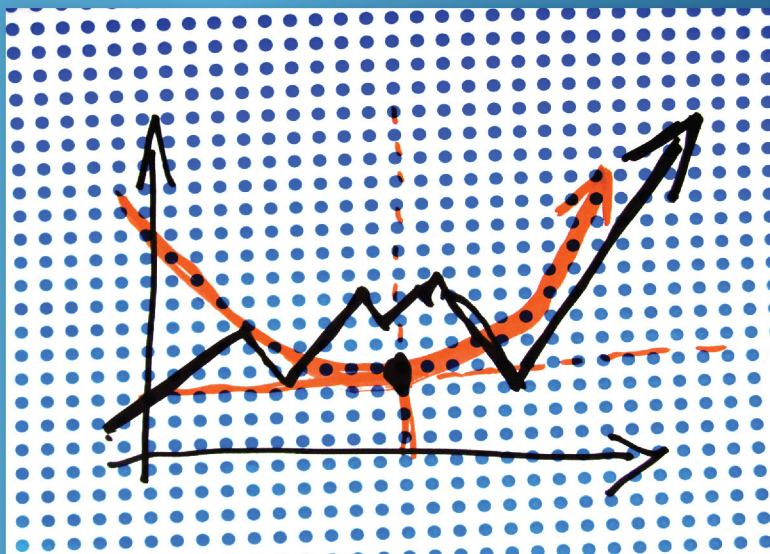


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП  
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-7628

# ГОДИШЕН ЗБОРНИК 2009 YEARBOOK



ГОДИНА 1

VOLUME 1

GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP  
FACULTY OF ECONOMICS

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ” – ШТИП  
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

---



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК**  
**2009**  
**YEARBOOK**

ГОДИНА 1

VOLUME I

---

UNIVERSITY “GOCE DELCEV” – STIP  
FACULTY OF ECONOMICS



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК  
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ  
YEARBOOK  
FACULTY OF ECONOMICS**

За издавачот:  
Проф д-р Ристо Фотов

**Издавачки совет**

Проф. д-р Саша Митрев  
Проф. д-р Ристо Фотов  
Доц. д-р Круме Николовски  
Проф. д-р Трајче Мицески  
Проф. д-р Милан Илиески  
Асист. м-р Борјан Ѓоргиев  
Асист. м-р Стеван Габер

**Editorial board**

Prof. Saša Mitrev, Ph.D  
Prof. Risto Fotov, Ph.D  
Ass. Prof. Krume Nikolovski Ph.D  
Prof. Trajce Miceski Ph.D  
Prof. Milan Ilieski, Ph.D  
Assist. Borjan Gorgiev, MSc  
Assist. Stevan Gaber, MSc

**Редакциски одбор**

Проф. д-р Ристо Фотов  
Доц. д-р Круме Николовски  
Проф. д-р Трајче Мицески  
Проф. д-р Милан Илиески

**Editorial staff**

Prof. Risto Fotov, Ph.D  
Ass. Prof. Krume Nikolovski Ph.D  
Prof. Trajce Miceski Ph.D  
Prof. Milan Ilieski, Ph.D

**Главен и одговорен уредник**

Проф. д-р Трајче Мицески

**Managing & Editor in chief**

Prof. Trajce Miceski Ph.D

**Јазично уредување**

Даница Гаврилоска-Атанасовска  
(македонски јазик)

**Language editor**

Danica Gavrilovska-Atanasovska  
(Macedonian)

**Техничко уредување**

Славе Димитров

**Technical editor**

Slave Dimitrov

**Печати**

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

**Printing**

„Vtori Avgust“ - Stip  
Printing No 300

**Редакција и администрација**

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

**Address of the editorial office**

Goce Delceva University – Stip  
Faculty of Economics  
Krste Misirkov b.b.,  
PO box 201, 2000 Stip,  
R. of Macedonia



СОДРЖИНА  
CONTENT

<b>Д-р Ристо Фотов</b>	
Одржлив развој - императив на современиот свет .....	7
<b>Д-р Ристо Фотов</b>	
Анатомија на финансиската и економската криза во светот .....	18
<b>Проф. д-р Трајче Мицески</b>	
Очекуваното траење на животот во европските земји и нивната корелативна зависност со бруто-домашниот производ по жител .....	25
<b>Проф. д-р Трајче Мицески</b>	
Менаџмент филозофија на совршенство - лидерство со љубов .....	34
<b>Проф. д-р Димитар Ефтимоски</b>	
Видови претприемништво .....	44
<b>Доц. д-р Круме Николоски</b>	
Менаџмент на здравствено-информациски системи - од податоци, преку информации до знаење .....	52
<b>Доц. д-р Круме Николоски</b>	
Човечки ресурси во јавно-здравствениот систем - од адекватна работна сила до квалитетна здравствена заштита.....	68
<b>Jollanda MEMAJ Assoc. Prof. Dr. Raimonda DUKA</b>	
MPA Analysis of public expenditure on education in Albania .....	80
<b>Evis Kushi, PhD 88</b>	
Measuring asymmetric information in Albanian tourism .....	90
<b>Трајко Мицески*, Петар Клетникоски**</b>	
Заедничка аграрна политика на ЕУ .....	101
<b>М-р Борјан Ѓоргиев</b>	
Образованието и менаџментот на знаење - фактори за развој на човечките ресурси во економија базирана на знаење .....	109
<b>М-р Златко Бежовски</b>	
Матрица за е-бизнис настап на македонските компании и претприемачи .....	119



**М-р Стеван Лазар Габер**

Улогата на пактот за стабилност и раст во креирањето  
на фискалната политика во Европската унија ..... 132

**Помлад асистент Марија Димитрије Гогова**

Евидентни недостатоци во регулирањето на финансискиот сектор ..... 143

**К. Чабулева, Т. Мицески, Т. Јованов**

Корелациона зависност меѓу живородени деца и склучени  
бракови и живородени деца и разведени бракови во Р. Македонија ..... 150

**М-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска**

Електронското банкарство - поим и ризици ..... 162

**М-р Дејан Методијески**

На „Долгата опашка“ во функција на туризмот ..... 172

**М-р Илија Груевски**

Политиката на девизниот курс во услови на фиксен режим  
при неговото формирање ..... 179

**Помлад асистент Марија Димитрије Гогова**

Општите психолошки фактори на однесување на потрошувачите ..... 195

**Асистент м-р Елизабета Митрева, Љубица Стефановска, дипл.маш.инж.**

Примена на методите и техниките за бездефектно  
производство во проектирањето на систем на квалитет и  
оптимизација на деловните процеси ..... 202

**М-р Стеван Лазар Габер**

Значајноста на фискалните правила за имплементација  
на стабилна фискална политика ..... 213

**М-р Љупчо Давчев**

Проценка и менаџирање на државен ризик ..... 220

**Т. Јованов<sup>1</sup>, Т. Мицески<sup>2</sup>, К. Чабулева<sup>3</sup>**

Корелациона зависност меѓу природниот прираст на  
населението и живородени деца и починати лица во Р. Македонија ..... 230

**М-р Илија Груевски**

Начини на одбрана од каматното влијание кај банките и другите  
финансиски институции ..... 241



<b>Stojan Kocев MSc</b>	
SIX SIGMA and CMMI APPLICATIONS and SYNERGY .....	253
<b>Душан Миланов - Центар за кариера и развој, м-р Борјан Ѓорѓиев</b>	
Стилот на донесување на одлуки како карактеристика на личноста која дава понатамошни насоки за развој на човечките ресурси .....	267
<b>Љубица Стефановска, м-р Елизабета Митрева</b>	
Проектирање на систем на мотивација - нужност во остварување на стратегијата и целите на компаниите .....	279
<b>Помлад асистент Емилија Митева</b>	
Технолошки развој на малите и средните претпријатија во PM преку програми за соработка со странски партнери .....	288
<b>Помлад асистент Дарко Лазаров</b>	
Странски директни инвестиции во Централна и Источна Европа .....	298
<b>Помлад асистент Емилија Митева</b>	
Улогата на Светска банка во светската економија .....	309
<b>Марија Манева, Центар за односи со јавноста при УГД</b>	
Маркетинг менаџмент во високообразовните институции .....	321
<b>Дипл. психолог Билјана Герасимова</b>	
Влијанието на степенот на образование, висината на личниот доход и областа на работа врз начинот на однесување при купување ...	329



Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, Економски факултет - Штип

Душан Миланов - Центар за кариера и развој

М-р Борјан Ѓорѓиев

## СТИЛОТ НА ДОНЕСУВАЊЕ НА ОДЛУКИ КАКО КАРАКТЕРИСТИКА НА ЛИЧНОСТА КОЈА ДАВА ПОНАТАМОШНИ НАСОКИ ЗА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ

### Abstract

Man as complex being, which lives, creates and is in constant interaction with other people, occurrence and things, everyday a large amount of questions which need to be answered piles for him. As a subject here, by using Jung personal theory, man as a social-cultural is being considered only from one aspect of view, the way which the man could or is getting to the decisions, which are possible main factors for that kind of reacting, how and in which way that could be used in further development and advancement to his potentials and capacities. Concerning, his proneness for acceptance the stimuli and accordingly to that, his reaction in the environment, and by that decision making or reaction choosing, and so how can this knowledge be used by employees, teachers, professors etc.

### Вовед

Во стручната литература често пати се споменува донесувањето на одлуки или решавањето на проблеми како многу важен фактор, не само за успех во работата, туку и во интерперсоналните односи меѓу вработените и решавањето на конфликти. Прашање кое би се наметнувало е зошто овој фактор којшто е неизбежен дел од човековото секојдневно постоење е од толку големо значење како за науката, така и за „обичните“ луѓе? Дали поради различниот поглед на работите, методите коишто ги применува некоја личност во совладување на проблемите што се појавуваат, начинот на однесување во тимот, стилот на раководење со тимот, како се одбира одлука итн. Како и да е, се наметнува еден друг аспект, а тоа е различноста на луѓето во перцепцијата, одлучувањето и реагирањето на надворешната средина, без да се намали вредноста на внатрешните психички процеси кај секоја личност. Човечкото суштество поседува значајни капацитети и резерви и големи потенцијали. (Нескладностите и противречностите во личноста чинат дел од нив). Нив личноста само делумно ги користи и искористува<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Гримак Л.П. Резерви на човечката психа, 1987



Сознанието како луѓето ги донесуваат и доаѓаат до одлуките е од огромна важност и е интерес на голем број науки. На пример, добитникот на Нобелова награда за економија во 2002 година, Daniel Kahneman, за тема на својот награден труд ги има одлуките помеѓу алтернативи коишто вклучуваат ризик, односно алтернативи со несигурен резултат.

**Клучни зборови:** *донесување на одлуки, решавање на проблеми, развој, потенцијали, Јунг*

### **Личноста како најважен дел од човекот**

Човечката личност е организирана и составена од огромен број на компоненти, повеќе области и неколку потсистеми и слоеви<sup>2</sup>. Претставува уникатен склоп на црти, вредности, мотиви, ставови, способности итн., меѓутоа само одреден дел од овие компоненти ја создаваат сржта или јадрото на личноста. Тие компоненти ги нарекуваме базични или централни компоненти. Местото на компонентите во структурата на личноста и степенот на нивната акцентираност може да се менува во текот на животниот пат, структурата на личноста не е постојана, во текот на животниот пат се реструктурира многу пати. Во личноста постојат голем број на несогласувања и противречности, на пример, постојат противречности во односите на личноста кон одредена друга личност или кон одредена социјална улога. Според К. Г. Јунг, интровертната личност е латентен екстреверт, а во секоја личност паралелно постојат „анимус“ и „анима“.

Во психологијата се укажува на неколку основни чинители во изградувањето, менувањето и развојот на личноста: наследниот материјал – гените, организмот, контекстот, активноста на личноста и самата личност. Секој од овие чинители претставува неразделив дел од функционирањето и развојот на личноста.

Треба да се имаат предвид некои податоци за човечката личност, а коишто се однесуваат на изградувањето, менувањето и развојот на личноста, вклучувајќи ги и таквите добиени со лонгитудинални истражувања (Ананјев, 1987; Анциферова, 1981; Brinthaup and Lipka, 1994; Кон, 1987, 1988; Healherton and Weiniberger, 1994):

- личноста не се раѓа, таа е систем кој се изградува, менува и развива во текот на животниот пат;
- можат да се менуваат не само поведението, функционирањето и состојбите на индивидуата, туку и својствата и структурата на личноста;
- разни својства, одлики и функции на личноста, како и области и аспекти на поведението не се менуваат на ист начин и во еднаков степен;
- постојат големи интериндивидуални разлики во изградувањето, менувањето и развојот;

<sup>2</sup> Благоја Јанакон, Личноста во контекст - „Дијалог“, стр.160, 1994 г.





- изградувањето, развојот, менувањето и постојаноста на личноста не можат да се објаснат доколку не се земе предвид организмот со неговата генетска програма и контекстот во кој личноста суштествува;
- личноста се менува во текот на целиот животен век, во сите негови периоди;
- постои внатрешна, од личноста одредена логика на изградувањето, развојот и (не) менувањето на личноста;
- иако во текот на животниот пат се случуваат бројни промени, постојат точки на пресврт, личноста суштествува во континуитет; таа се менува, но останува своја<sup>3</sup>.

Иако постојат многу дефиниции за тоа што е личноста, повеќето дефиниции имаат некои заеднички одлики, а тоа се индивидуалноста и единственоста. Олпорт ја дава следната дефиниција за тоа што претставува личноста:

*„Личноста е динамичка организација на оние психофизички системи во индивидуата кои го одредуваат нејзиното карактерно однесување и нејзиниот карактеристичен начин на размислување“<sup>4</sup>.*

*„Склоп и развој на личноста“ - Олпорт, 1969 г.*

Една од најважните одлики на личноста е нејзината индивидуалност, не постојат две наполно исти личности. Со овој факт не се негира дека секоја личност има сличности со некои други (членовите на семејството, личностите од иста возраст, пријателите, колегите, сонародниците итн.) и со сите други личности<sup>5</sup>. Во однос на индивидуалните разлики, односно сличности, постојат две области во психологијата: диференцијална психологија и типологија. Овие две области претставуваат само делумен пристап кон индивидуалноста. Типологот, како и диференцијалниот психолог е незадоволен со она „што е заедничко за еден имбецил и Аристотел“<sup>6</sup>.

### **Карл Густав Јунг за личноста**

Можеби најистакната и најспецифична одлика на Јунговиот поглед на личност е дека ги комбинира телеологијата и каузалноста. Човековото однесување не е условено само од индивидуалната и расна<sup>7</sup> историја (каузалност), туку и од аспирациите и целите (телеологија). И минатото како актуелност, но и иднината како потенцијал, управуваат со човековото моментално однесување<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Благоја Јанакон, Личноста во контекст - „Дијалог“, стр.160, 1994 г.

<sup>4</sup> Сулејман Хрњица, Општа психологија со психологија на личноста, стр.108, 2000 г.

<sup>5</sup> Благоја Јанакон, Личноста во контекст - „Дијалог“, стр.157, 1994 г.

<sup>6</sup> Gordon V. Olport, Sklop I razvoj licnosti, стр. 29, 1969

<sup>7</sup> Објаснување: се мисли на човековата раса низ историјата како вид којшто еволуирал

<sup>8</sup> Hol and Lindzi, Teorije licnosti, стр.124, 1978 г.



Во својата теорија Јунг ја дели личноста на три дела: **а) его**, коешто го идентификува со свесниот ум, **б) лично несвесно**, коешто вклучува сè што моментално не е во полето на свесноста, но може да биде, **в) колективно несвесно**, овој дел од психата на личноста е оној што го издвојува Јунг од сите други психолози, може уште и да се нарече „психолошко наследство“. Претставува резервоар на нашите искуства како вид на знаење со кое сите се раѓаме и за кое никогаш не можеме директно да бидеме свесни. Колективното несвесно влијае на секое наше искуство и однесување, особено на емоционалните, но за неговото влијание знаеме само индиректно гледајќи ги неговите влијанија. Содржината на колективното несвесно е претставена преку архетипови или примордијални слики, архетиповите претставуваат ненаучена тенденција да ги доживуваме работите на одреден начин. На кратко, еве некои од архетиповите во теоријата на Јунг: **сенка**, овде се прикажани животинските инстинкти и сексот, тоа е темната страна на егото, злото за кое сме способни, но таа е аморална, исто како и животните; **персона** е лицето коешто го презентираме пред јавноста, таа би претставувала само „добра импресија“ која што сите сакаме да ја оставиме соодветно на социјалните улоги коишто ги имаме и барањата што ги поставува општеството во однос на тие социјални улоги; **анима** и **анимус**, еден дел од персоната е и улогата на машко или женско, којашто мора да ја играме. За повеќето луѓе улогата е предетерминирана со физичкиот пол што го имаат, но Јунг (и некои други психолози) смета дека луѓето по природа се бисексуални. **Анима** е женскиот аспект што постои во колективното несвесно на машкото, а **анимус** е машкиот аспект што постои во колективното несвесно кај женското. Заедно, се однесуваат како *syzygy* (вид на единство, кое се постигнува преку координација и подредување); најважен архетип е **Јаството**, овој архетип во себе ги содржи сите други архетипови и тие орбитаат околу него, ја претставува трансценденцијата на сите спротивности, така што сите аспекти на нашата личност би биле еднакво изразени. Тој претставува врвно единство на личноста, тоталитет на целата психа. Други архетипови за кои зборува Јунг се: мајка, мана, татко, семејство, дете, херој, девојка, измамник, бог, хермафродит, животно итн<sup>9</sup>.

За да се сфати динамиката на психата во теоријата на Јунг е потребно да се нагласат принципите по коишто се одвива оваа динамика. Според Јунг, постојат три принципи според кои се таа се одвива, принципот на спротивност, на еквивалентност и на ентропија.

<sup>9</sup>Миланов Душан, Дипломска работа, „Поврзаност меѓу функции на личноста според Јунг и работен морал кај менаџери“, 2008 г.



Главна карактеристика на Јунговата психологија е тенденцијата на личноста да се развива во смисла на стабилно единство. Развојот претставува отворање и развивање на изворните недиференцирани целини со кои се родени луѓето. За да се развие здрава и интегрирана личност, на секој систем мора да му биде овозможено да го постигне најпотполниот степен на диференцијација, развој и на изразување.

Јунг првата поделба на личноста ја прави во две генерални категории, што ги нарекува **интровертност** и **екстровертност**. Оваа поделба ја прави во однос на личносната ориентација кон објектот. Според Јунг, Егото или Јас, има четири неразделни функции, четири различни фундаментални начини за забележување и интерпретирање на реалноста, и два начина на реагирање на неа. Тие четири начини на интерпретирање на реалноста се четирите функции на егото: осетливост, мислење, чувствување и интуиција. Овие функции се состојат од два дијаметрално спротивставени парови, мислењето е спротивно на чувствувањето, и осетливоста е спротивна на интуицијата. Така, според Јунг, ако личноста поседува високоразвиена функција на мислење (аналитичен, со „глава“ насочен начин на гледање на светот), функцијата на чувствување (емпатичен, на вредности базиран, односно со „срце“ начин на гледање на светот) како нејзина спротивност, ќе биде соодветно неразвиена и во суштина потисната. Истото се однесува на осетливост и интуиција, осетливоста е насочена кон надворешната физичка реалност, а интуицијата кон внатре, кон психичката реалност. Секоја од овие функции е различно претставена кај интровертните, односно екстровертните. Но, во целина една од функциите е доминантна, свесна и најмногу развиена, Јунг ја нарекува оваа функција супериорна. Најчесто, една од останатите три функции е длабоко несвесна и помалку развиена, оваа функција Јунг ја нарекува инфериорна<sup>10</sup>.

Мислење и чувствување се алтернативни начини за формирање на судови и создавање на решенија, тие претставуваат рационални функции. Мислењето е во врска со објективната вистина, расудување и објективна анализа. Луѓето кај коишто доминира мислењето како функција се многу добри планери; како и да е, тие тежнеат да се држат до своите планови и апстрактни теории дури и кога ќе се судрат со нов и контрадикторен доказ. Чувствувањето е фокусирано на вредноста. Може да вклучи судови, добро наспроти лошо и исправно наспроти погрешно (како спротивност на донесувањето на решенија кои се во согласност со критериумот на логика или ефикасност, како кај мислењето).

Интуицијата е начин на сфаќање на перцепциите во вид на можности, минато искуство, идни цели и несвесни процеси. Импликациите од

<sup>10</sup> C. G. Jung, Gerhard Adler, и R. F.C. Hull, Psychological Types (Collected Works of C.G. Jung Vol.6), 1976



искуството им се многу поважни на интуитивците отколку самото искуство. Силно интуитивните луѓе толку често им додаваат значења на нивните перцепции што не можат да ги одделат нивните интерпретации од сировите сензорни податоци. Интуитивците брзо ги интегрираат новите податоци, автоматски поврзувајќи го минатото искуство и релевантните информации со непосредното искуство. Бидејќи често вклучува несвесен материјал, интуитивното мислење изгледа тече со скокови<sup>11</sup>.

За жал, никој не ги развива сите четири функции еднакво добро. Секоја индивидуа има доминантна функција и една делумно развиена, помошна функција. Другите две функции главно се несвесни и работат со значајно помала ефективност. Колку се поразвиени и посвесни доминантната и помошната функција, толку се понесвесни нивните спротивни функции.

### Насоки за развивање на човечките ресурси

Типот на функција кај една личност што е доминантен ги покажува нејзините јаки страни и слабости и видот на активност што таа личност го преферира. Гледано во организациски контекст, комбинацијата на осетливост со мислење одговара за професија техничар, осетливост со чувствителност одговара за професија наставник, интуиција со мислење за професија планер и интуиција со чувствителност за професија артист. Јунговата типологија е особено корисна за разбирање на социјалните врски; таа опишува како луѓето сфаќаат на различни начини и употребуваат различни критериуми во создавањето на судови.

Во менаџерската литература која се заснова на типологијата на личност, според Јунг произлегуваат 4 стилови на одлучување кои произлегуваат од функциите на личноста во неговата теоријата: осетливост, мислење, чувствување и интуиција. Гледајќи ги овие функции како стилови на одлучување, осетливост значи дека се настојува да се решат проблемите на стандарден начин, мислење значи да се биде неемоционален, да се исклучат емоциите, да се разгледаат сите можни опции и со интелектуален приод да се разреши еден проблем, интуиција значи поголемо потпирање на претчувствата, спонтаност и отвореност во рedefинирање на проблемите сè додека тие не се разрешат, чувствителност значи да се поседува емпатија, за другите, тенденција за добро однесување кон другите, воедно голема грижа и внимание се посветува на развивање на хармонични и пријателски работни односи при решавање на проблеми. За определување на стилот на одлучување, алатка која се користи, е МБТИ (Myers Briggs Type Indi-

<sup>11</sup> C. G. Jung, Gerhard Adler, и R. F.C. Hull, Psychological Types (Collected Works of C.G. Jung Vol.6), 1976



cator), што се базира на Јунговата типологија на личност и претставува најупотребуван тест за проценка на личноста во светот<sup>12</sup>, се користи и во академски и во компаниски/организациски цели. Во САД секоја година овој тест го користат околу 2 милиони испитаници.

Високата релијабилност и валидност на овој инструмент е докажана во голем број на студии. Резултатите од овие студии подетално се интерпретирани во “Building People, Building Programs“ (chapter 7) by Gordon Lawrence and Charles Martin (CAPT 2001).

Кај МБТИ, тестот за проценка, постојат четири дихотомни поделби. Екстрроверзија – интроверзија, се однесува на тоа како преферираме да биде насочено нашето внимание и од каде ја црпиме енергијата; осетливост – интуиција, како преферираме да ги добиваме информациите; мислење – чувствителност, како ги донесуваме одлуките; судење – забележување, како се справуваме со надворешниот свет<sup>13</sup>.

Кои би биле придобивките од знаењето на кој тип му припаѓаме според оваа поделба? Како одговор на ова прашање би ги набројал некои од најважните карактеристики за секоја од функциите, а со тоа би се имало увид во некои од нивните најзначајни одлики како личност.

Екстрвертни: преферираат акција пред размислување, приспособени се на надворешниот свет, преферираат да комуницираат со зборување, најдобро учат преку работа или дискусија, се социјабилни и експресивни, уживаат да работат во група.

Интровертни: преферираат размислување пред акција, приспособени се на внатрешниот свет, преферираат да комуницираат со пишување, најдобро учат преку ментална вежба и размислување, повлечени, уживаат да работат сами или во парови.

Осетливост: ја нагласуваат прагматичноста, преферираат факти и детали, ориентирани се кон моменталната реалност, го ценат реализмот, набљудуваат и ги паметат деталите преку петте сетила, внимателно и темелно доаѓаат до заклучоци, му веруваат на искуството.

Интуиција: ја нагласуваат теоријата, преферираат генерални концепти, ориентирани се кон идни можности, ја ценат имагинацијата, гледаат насоки и модели во специфични податоци, го употребуваат „шестото“ сетило, брзо доаѓаат до заклучоци, го следат претчувството, ѝ веруваат на инспирацијата.

Мислење: аналитични, употребуваат причинско - последично резонирање, решаваат проблеми по логика, се стремат кон објективен стандард за вистина, разумни, бараат мани во дискусија, правични – сакаат сите да бидат третирани еднакво.

<sup>12</sup> Goby, V. P. & Lewis, J. H. „Using experiential learning theory and the Myers-Briggs Type Indicator in teaching business communication. Business Communication Quarterly, 63 (3), стр. 39-48, 2000

<sup>13</sup> Myer-Briggs Personality Type Personality Type Indicator – MBTI ®Career Enhancement Committee Kathy Prem University of Wisconsin-Madison



Чувствување: емпатични, водени од сопствените вредности, го проценуваат влијанието на одлуката врз луѓето, се стремат кон хармонија и позитивни интеракции, сочувствителни, бараат точка на сложување во дискусија, правични – сакаат сите да бидат третираны како индивидуи.

Судење: организирани, се стремат да завршат една задача пред да започнат друга, сакаат да имаат одлука за работите, се обидуваат да го избегнат стресот за „во последна минута“ завршување на работите, добро ги завршуваат задачите пред крајниот рок, се обидуваат да ги избегнат изненадувањата, ги гледаат рутините како ефективни.

Забележување: спонтани и флексибилни, започнуваат многу задачи, но може да имаат проблеми со нивно завршување, сакаат работите да бидат полабави и отворени за промена, се чувствуваат поенергични под притисок на краен рок, ги завршуваат задачите во крајниот рок, уживаат во изненадувања, гледаат на рутините како ограничувачки<sup>14</sup>.

Според МБТИ, постојат 16 типа на личност и соодветни професии во однос на типот на личност:

Слика 1.<sup>15</sup>

ИОМС Менаџмент Администрација Судски извршител Сметководство	ИОЧС Образование Здравствена заштита Религија	ИНМС Религија Советување Подучување Уметност	ИНЧС Научни или технички области Компјутери Право
ИОМЗ Трговија Технички области Земјоделе Судски извршител Војска	ИОЧЗ Здравствена заштита Бизнис Судски извршител	ИНМЗ Советување Пишување Уметност	ИНЧЗ Научни или технички области
ЕОМЗ Маркетинг Трговија Бизнис Судски извршител Апликативна технологија	ЕОЧЗ Здравствена заштита Подучување Тренирање Грижа за деца Трговија	ЕНМЗ Религија Советување Подучување Уметност	ЕНЧЗ Наука Менаџмент Технологија Уметност
ЕОМС Менаџмент Администрација Судски извршител	ЕОЧС Здравствена заштита Подучување Религија	ЕНМС Религија Подучување Уметност	ЕНЧС Менаџмент Лидерство

<sup>14</sup> Myers, with Kirby & Myers, “Introduction to Type“, 1998

<sup>15</sup> A.L. Hammer, “Introduction to Type and Careers“, Consulting Psychologists Press, 1993



Каде што: И - интровертност, Е - екстровеитност, О - осетливост, Н - интуиција, М - мислење, Ч - чувствување, С - судење, З - забележување.

Како насока за подобрување на комуникацијата меѓу спротивставени парови, на пример меѓу интроверт – екстровеит, доколку сте екстровеит којшто зборува со интроверт, намалете го нивото на енергија при зборувањето, никогаш не навлегувајте во тишината на интровертот. Доколку сте интроверт кој што зборува со екстровеит, подигнете го нивото на енергија при зборувањето, одржувајте контакт со очите и поставувајте прашања за да го одржите разговорот<sup>16</sup>.

Поделба којашто може да се направи е по парови на функции и донесување на одлуки:

Слика 2.<sup>17</sup>

	ОМ	НМ	ОЧ	НМ
Внатрешни склоности (како се примаат и користат информациите)	Специфични факти (може да ги игнорираат шаблоните)	Систематични шаблони (може да ги игнорираат специфичностите коишто се разликуваат од моделот)	Мислењето на другите луѓе (може да ги игнорираат материјалните податоци)	Симболи, слики и метафори (може да ги игнорираат практичните податоци)
Надворешни склоности (основа за креирање на алтернативи)	Модели на решавање на проблеми коишто биле успешни во минатото	Податоци коишто го потврдуваат нивниот концептуален шаблон	Мислења кои што се поддржани од важни луѓе	Аналогии и нови идеи
Операционална склоност (основа за решенија)	Правилност, структурираност и во склад со стандардната пракса	Логичка категоризација базирана на нивниот концептуален шаблон	Што сакаат и за што имаат потреба луѓето во одредена ситуација	Асоцијации од слично искуство или нивна визија за иднината

ОМ - осеќање/мислење, НМ - интуиција/мислење,

ОЧ - осетливост/чувствување, НМ - интуиција/мислење

### Истражување

Истражувањето е спроведено во 2008 година, во Штип, на пригоден примерок од 34 испитаници, од коишто 24 (76%) се врвни менаџери, додека останатите 10 (24%) се наоѓаат во други сектори како што се: продажба, развој итн.

<sup>16</sup> Shoya Zichy, Ann Bidou, “Career match“, стр. 246, 2007

<sup>17</sup> Mike Brennan and Jim Wesser, “MBTI in organizations and career report“, 2009

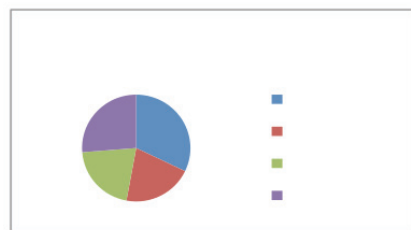
Од менаџерите - 79%, односно 27 се вработени во текстилната индустрија во Штип, останатите 21%, односно 7 испитаници се од други дејности со работно место во Штип. Во однос на полот, 55,9% или 19 испитаници се од машки пол, 44,1% или 15 испитаници се од женски пол.

Според образованието коешто го имаат испитаниците, поделени се во 4 категории:



- средно образование - 8 испитаници;
- вишо образование - 7 испитаници;
- високо образование - 18 испитаници и
- магистерски студии - 1 испитаник.

Според работното искуство коешто го имаат испитаниците, поделени се во 4 категории:



- до 10 години - 11 испитаници;
- од 10 до 20 години - 7 испитаници;
- од 20 до 30 години - 7 испитаници и
- над 30 години - 9 испитаници.

### Мерни инструменти

Во ова истражување се употребени два мерни инструмента. За мерење на функциите на личноста според Јунг: мислење, чувствување, осетливост и интуиција беше применет прашалник за функции на личноста на Јунг во скратена верзија, според Kreitner, R. & Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior, IRWIN*, додека работниот морал е мерен со прашалник за работен морал преземен од бихејвиористот Milton R. Blood, според Kreitner, R. & Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior, IRWIN*. Во овој труд нема потреба да ја разгледуваме работниот морал, така што воопшто нема да се задржуваме на прашалникот и резултатите добиени од него.

Прашалникот за функции на личноста според Јунг се состои од 16 искази, одговорите се со заокружување на една од понудените две опции. Во зависност од одговорот на прашањето се бодува соодветната функција за тоа прашање во клучот од прашалникот. Максималниот скор за секоја од функциите е 8 поени, а минималниот 0. Скоровите на секој





испитаник се добиени со сумирање на сите соодветни одговори на секоја од субскалите во клучот на прашалникот.

При прегледот на резултатите од истражувањето се утврдени следниве стилови на одлучување: во 9 случаи, парот Н/М; во 3 случаи, парот Н/Ч; во 8 случаи, парот О/М и во 2 случаи, парот О/Ч. Овој резултат за интуиција/мислење кај менаџери е во склад со истражувањето спроведено од Ashridge business school во Велика Британија, во коешто е забележано дека околу 80% од испитаниците имаат доминантна функција мислење, додека функцијата интуиција е многу избалансирано распоредена, околу 50% од популацијата на испитаниците, а самата функција интуиција во генералната популација е застапена со околу 30%. Во едно друго нивно истражување е утврдено дека парот И/М се самоселектира за работа во менаџментот. Сепак, тие заклучуваат дека постојат одредени типови со поголема застапеност во менаџментот, (според прашалникот МБТИ, кој се базира на типологијата на личноста според Јунг, постојат 16 типови на личности), како на пример: ЕНМС, ЕОМС, ИОМС и ИНМС<sup>18</sup>.

### **Заклучок**

„Луѓето не ги доведуваат во заблуда работите, туку погледот кон работите“

Донесувањето на одлука само по себе претставува комплексна област и затоа голем број на науки ги интригира како се одвива овој процес, поради кои причини и кои сè фактори влијаат во донесувањето на една или повеќе одлуки.

Вредноста од користењето на тестовите и профилирањето на типовите на личност во една организација, како и работењето со човечки ресурси е многукратна. Најпрвин се зголемува свесноста за себеси, се намалува дефанзивноста, се зголемува отвореноста од добивањето на фидбек, се зголемува свесноста за постоење разлики меѓу луѓето и почитувањето на тие разлики, конструктивност, подобрување на комуникацијата итн.

Може само да се додадат некои од придобивките од одредувањето на кој тип одредена личност припаѓа. Слични типови на личности во тим: членовите на тимот подобро ќе комуницираат; ќе доаѓаат до решенија брзо, со што е можно да прават грешки, бидејќи не ги земаат предвид сите гледишта; може да ги пропуштат придобивките од имањето на членови од друг тип. Со различни типови во тим подолго ќе се воспоставува комуникација меѓу членовите на тимот, помалку е веројатно дека ќе пропуштат некои можности и детали, подолго ќе им треба за да постигнат консензус.

<sup>18</sup> IBE / Management Today, 2005



Кај сите луѓе процесот на донесување на одлука се одвива на еден генерално ист начин, како прво се прибираат податоците, потоа ги анализираме внесените податоци и можните импликации од нив и на крајот донесуваме одлука. Сите луѓе, меѓутоа, не ги гледаат или забележуваат истите работи, односно не ги примаат истите информации. Исто така и не посветуваат еднакво внимание на перцепцијата и на донесувањето на одлука. Значи не станува збор дека луѓето се ставаат во одредени категории или типови, туку дека имаат склоност или претпочитаат да ги забележуваат работите на одреден начин и дека на одреден начин ќе дојдат до сопствената одлука, токму во тоа се состои теоријата на Јунг за склопот на личноста, функциите коишто таа ги поседува, како и ориентираноста кон надворешниот или внатрешниот свет. Резултатите коишто се добиени од голем број на истражувања, што го користат како инструмент МБТИ, само ја потврдуваат теориската основа поставена од Јунг.

Потребно е уште и да се нагласи дека одлуките не се донесуваат изолирано, сите сме под влијание на структурни влијанија, од социјалните и културолошки групи на коишто им припаѓаме, од социјалната класа на која ѝ припаѓаме, полот, етничката група и од карактеристиките на локалната заедница во којашто живееме.

### Користена литература

- Гримак Л.П. Резерви на човечката психа, 1987 г.  
Благоја Јанаков, „Личноста во контекст“ - Дијалог, 1994 г.  
Сулејман Хрњица, Општа психологија со психологија на личноста, 2000 г.  
Gordon V. Olport, “Sklop I razvoj licnosti“, 1969  
Hol and Lindzi, “Teorije licnosti“, 1978  
Миланов Душан, Дипломска работа, „Поврзаност меѓу функции на личноста според Јунг и работен морал кај менаџери“, 2008 г.  
C. G. Jung, Gerhard Adler, и R. F.C. Hull, “Psychological Types“ (Collected Works of C.G. Jung Vol.6), 1976  
Goby, V. P. & Lewis, J. H. “Using experiential learning theory and the Myers-Briggs Type Indicator in teaching business communication“. Business Communication Quarterly, 63 (3), 2000  
Myer-Briggs Personality Type Personality Type Indicator – MBTI ®Career Enhancement Committee Kathy Prem University of Wisconsin-Madison  
Myers, with Kirby & Myers, “Introduction to Type“, 1998  
A.L. Hammer, “Introduction to Type and Careers“, Consulting Psychologists Press, 1993  
Shoya Zichy, Ann Bidou, “Career match“, 2007  
Mike Brennan and Jim Wesser, “MBTI in organizations and career report“, 2009  
IBE / Management Today, 2005