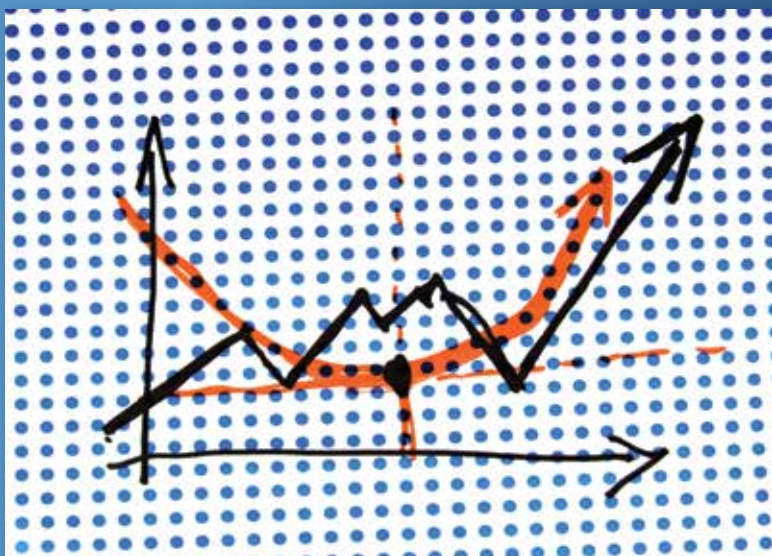


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-7628

ГОДИШЕН ЗБОРНИК 2015 YEARBOOK



ГОДИНА 7

VOLUME VII

GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF ECONOMICS

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

ISSN: 1857- 7628



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
2015**

YEARBOOK

ГОДИНА 7

VOLUME VII

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP
FACULTY OF ECONOMICS



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

За издавачот:
Проф. д-р Ристо Фотов

Издавачки совет Editorial board

Проф. д-р Саша Митрев	Prof. Sasa Mitrev, Ph.D
Проф. д-р Лилјана Колева - Гудева	Prof. Liljana Koleva - Gudeva, Ph.D
Проф. д-р Ристо Фотов	Prof. Risto Fotov, Ph.D
Проф. д-р Трајко Мицески	Prof. Trajko Miceski, Ph.D
Проф. д-р Круме Николоски	Prof. Krume Nikolovski, Ph.D
Проф. д-р Еленица Софијанова	Prof. Elenica Sofijanovska, Ph.D
Доц. д-р Емилија Митева-Кацарски	Emilija Miteva-Kacarski, Ph.D
Доц. д-р Благлица Колева	Blagica Koleva, Ph.D
Доц. д-р Љупчо Давчев	Ljupco Davcev, Ph.D

Редакциски одбор Editorial staff

Проф. д-р Ристо Фотов	Prof. Risto Fotov, Ph.D
Проф. д-р Трајко Мицески	Prof. Trajko Miceski, Ph.D
Проф. д-р Круме Николоски	Prof. Krume Nikolovski, Ph.D
Проф. д-р Ристе Темјановски	Prof. Riste Temjanovski, Ph.D

Главен и одговорен уредник Managing & Editor in chief

Проф. д-р Трајко Мицески Prof. Trajko Miceski, Ph.D

Јазично уредување Language editor

Даница Гавриловска-Атанасовска Danica Gavrilovska-Atanasovska
(македонски јазик) (Macedonian)

Техничко уредување Technical editor

Славе Димитров Slave Dimitrov
Благој Михов Blagoj Mihov

Редакција и администрација Address of editorial office

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип Goce Delcev University
Економски факултет Faculty of Economics
бул. „Крсте Мисирков“ бб Krste Misirkov b.b., PO box 201
п.фах 201, 2000 Штип, Македонија 2000 Stip, R of Macedonia

СОДРЖИНА CONTENT

проф. д-р Ристе Темјановски ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СООБРАЌАЈ И ОДРЖЛИВИОТ РАЗВОЈ: МЕРКИ И ПРЕПОРАКИ ЗА ЕФИКАСЕН ТРАНСПОРТЕН СИСТЕМ	7
проф. д-р Круме Николоски РОБЕРТ ЛУКАС И ТЕОРИЈАТА НА РАЦИОНАЛНИ ОЧЕКУВАЊА	25
проф. д-р Еленица Софијанова, доц. д-р Тамара Јованов-Марјанова КОНФЛИКТНО ПАРТНЕРСТВО РЕФЛЕКТИРАНО НИЗ ОРГАНИЗАЦИСКАТА ЗРЕЛОСТ НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО	33
доц. д-р Емилија Митева-Кацарски, м-р Костадинка Чабулева МЕЃУНАРОДНАТА ТРГОВИЈА ПРЕД И ПО ГЛОБАЛНАТА ЕКОНОМСКА КРИЗА	41
доц. д-р Благоица Колева , проф. д-р Оливера Ѓорѓиева-Трајковска СПРОВЕДУВАЊЕ НА КОДЕКС НА ЕТИКА НА ИНТЕРНИТЕ РЕВИЗОРИ ВО РЕВИЗОРСКАТА ПРОФЕСИЈА	49
доц. д-р Љупчо Давчев, д-р Данче Николовска-Вратевска ВЛИЈАНИЕТО НА ФИНАНСИСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ ВРЗ ЕКОНОМСКИОТ РАСТ И ФИНАНСИСКАТА СТАБИЛНОСТ	57
доц. д-р Марија Гогова-Самоников, доц. д-р Елена Веселинова ИМПЛИКАЦИИ НА ФИНАНСИСКИТЕ ИНОВАЦИИ ВРЗ БАНКАРСКИОТ СЕКТОР – ПРИМЕНА НА НОВИ ФИНАНСИСКИ ИНСТРУМЕНТИ ВО БАНКАРСКОТО РАБОТЕЊЕ	67
доц. д-р Марија Гогова-Самоников, доц. д-р Елена Веселинова ИМПЛИКАЦИИ НА ФИНАНСИСКИТЕ ИНОВАЦИИ ВРЗ БАНКАРСКИОТ СЕКТОР – ПРИМЕНА НА НОВИ ФИНАНСИСКИ МЕТОДИ ВО БАНКАРСКОТО РАБОТЕЊЕ	75



м-р Наташа Стојовска, проф. д-р Трајко Мицески КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА НАТАЛИТЕТОТ ВО БАЛКАНСКИТЕ ЗЕМЈИ	83
м-р Слајана Стефанова, проф. д-р Трајко Мицески МОТИВАЦИЈАТА И ПОСТИГНУВАЊАТА	91
Горица Фотова Калевска ДЕФИНИЦИЈА НА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА	99
Билјана Димовска СТУДИЈА ЗА ХЕЏ ФОНДОВИТЕ, КАКО ИНСТРУМЕНТ ЗА ЗАШТИТА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ НА РИЗИК	109



КОНФЛИКТНО ПАРТНЕРСТВО РЕФЛЕКТИРАНО НИЗ ОРГАНИЗАЦИСКАТА ЗРЕЛОСТ НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО

проф. д-р Еленица Софијанова, доц. д-р Тамара Јованов-Марјанова

Апстракт

Процесот на трансформација создава голем предизвик во организацијата согледан низ ефективноста, поточно, успешната адаптација кон разликите во организациското однесување, во кое се инкорпорирани организациските конфликти. Во настојувањата да се одржи организацијата и да се зголеми нејзината ефикасност се потребни партиципирање, имплементирање, иницирање, нов распоред на функциите, концентрирани во изградба на нов вредносен систем кој се базира на партнерски однос во практичната реалност. Ова се димензии на видлива организациска зрелост потребна за поттикнување на партнерски однос. Се создава потреба од конфликтно партнерство кое се рефлектира во зголемена организациска зрелост и задоволство во односот помеѓу менаџерите и другите вработени. Неопходна е една продлабочена анализа на социолошките и менаџерските различности од кои настануваат организациските конфликти, поточно условите во кои тие настануваат и се развиваат.

Клучни зборови: *трансформација, организациско однесување, организациски конфликти, конфликтно партнерство, организациска зрелост*



CONFLICT PARTNERSHIP REFLECTED THROUGH ORGANIZATIONAL MATURITY

Elenica, Sofijanovа, Tamara, Jovanov, Marjanovа

Abstract

The process of transformation creates a challenge in the organization through the perceived effectiveness, to be precise, successful adaptation toward differences in organizational behavior in which the organizational conflicts are incorporated. In efforts to maintain the organization and increase its efficiency it is necessary to have relevant participation, implementation, initiation and a new layout of the functions, concentrated in the construction of a new value system based on partnership relationships in practical reality. A need for conflict partnership is created which reflects in increased organizational maturity and satisfaction in the relationship between managers and other employees. An in-depth analysis of the social and managerial differences from which organizational conflicts, namely the conditions in which they arose and developed, is necessary.

Kew words: *Transformation, organizational behavior, organizational conflicts, conflicts partnership, organizational maturity*

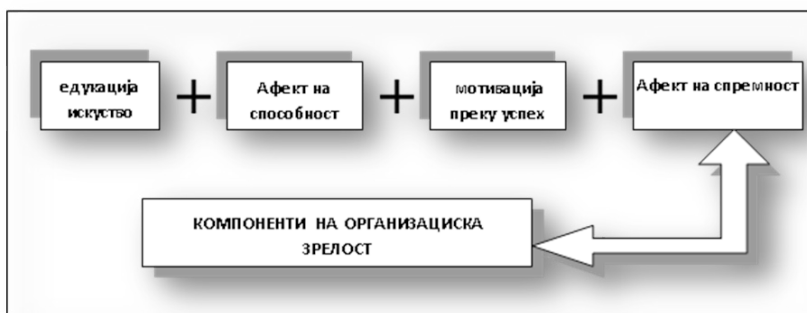
1. Вовед

Менаџментот или деловното управување е непосреден и динамичен процес на извршување на задачите во организацијата со помош на другите вработени, кои се раководени од менаџерот (Hellpigel, Slocum, 1998). Тоа е процес преку кој се остваруваат организациските цели. Во тој процес континуирано егзистираат организациските конфликти поттикнати од постојани промени, наредување, приспособување на импулсите од надворешното и внатрешното опкружување во кое е ситуирана организацијата. Секоја организација има организациски конфликти со кои се менаџира и според кои се врши обид да се креираат и развијат диверсифицирани стилови на менаџирање како коректен начин на однесување и размислување. Динамиката и пристапот кон организациските конфликти најчесто зависи од односот меѓу менаџерите и вработените. Менаџерите преку стилот на менаџирање ги екстернализираат своите претпоставки, пристапи и размислувања и постапно градат организациска филозофија, мисија и политика со цел вработените да ја прифатат како коректен начин на однесување кое е резултат од нивната идентификација

со организацијата и нејзините јасно поставени цели.

Успешната мотивација на вработените има примарно значење во организацијата, вклучувајќи високи, но остварливи цели, при што се чувствува грижа за индивидуалниот успех и задоволство манифестирано преку соодветна награда како фидбек за добро извршената задача (Колку добро работам?) и задоволството од однесувањето (Колку добро се однесувам?).

Секундарно значење има нивото на едукацијата (професионалноста) и/или искуството. Нема битна разлика помеѓу овие две димензии. Едукацијата или професионалноста е важна за постигнување на зрелоста за успешно реализирање на поставените задачи за што е потребно и соодветно искуство кое се стекнува непосредно во работниот процес.



Слика 1. Компоненти на организациска зрелост

2. Материјал и метод на работа

Во методологија на истражувањето беа вклучени квантитативни и квалитативни методи, досегашните истражувања на оваа проблематика најчесто за прибирање и анализирање на податоците, ги употребуваат следниве методи:

- метод на компаративна анализа;
- метод на проценување и просудување;
- метод на континуирано следење.

Фактот што носители и создавачи на организациската зрелост и конфликтното партнерство се токму менаџерите (од сите три нивоа), истражувањето е фокусирано токму на овој кадар кој има компетенции и можности тоа да го реализира во индустријата и во производните дејности.



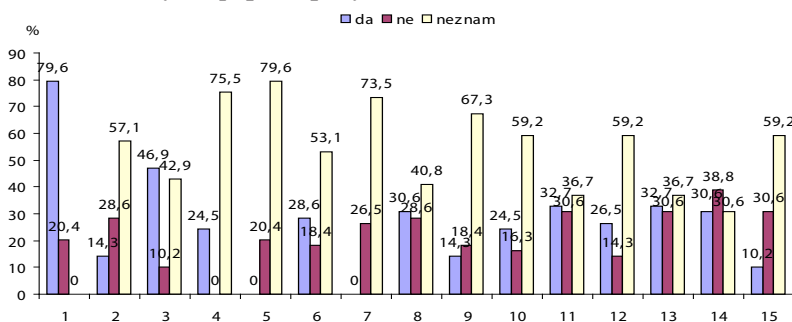
3. Резултати и дискусија

Од анализата на добиените податоци се заклучува дека испитаниците од оваа дејност (индустрија и производство) по полова припадност се 100% мажи, според образованието се 38,7% со виша и 40,8% со високо, а според работниот стаж, повеќе од половина се со работен стаж над 30 години (66,6%), а останатиот дел, до 20 години - 25,64% и до 10 години - 17,94%. Овие менаџери својата работа ја доживуваат како фасцинирачка (59,1%), рутинска и потполно се задоволни од неа. Во неа има креативност, предизвик, ги исполнува и се чувствуваат пријатно додека ги извршуваат работните задачи (63,2%) (таб.1).

Табела 1. Пол и образование на испитаните менаџери
Table 1. Paul of surveyed managers

Пол и образование на менаџерите				
		Пол	Образование	Работен стаж
N	Машки	100%	20,5% средно, 38,7% виша	Над 30 год – 66,6%, до 20 год. 25, 64% и до 10 год. 17,94%
	Женски	0%	40,8% високо	
	Вкупно	100%	100,0	

Финансискиот надоместок за тоа (платата) е доволен за нормални потреби (77,5% се сложуваат со овој став), но не овозможува луксуз. Од нив 55,1% сметаат дека добиваат помалку од што им следува, а 63,2% дека не се доволно платени. Во однос на напредувањето, помалку од половината (46,9%) испитаници се изјаснија дека има добри можности за напредување, за што се потребни индивидуални способности (46,9%) и добро работење. Но, 30,6% не се согласуваат со ова размислување, сметаат дека во организацијата има ограничени можности за напредок, воздржани се околу нефер напредувањето. (сл.1)



Слика 2. Податоци за менаџирањето во индустријата и производството

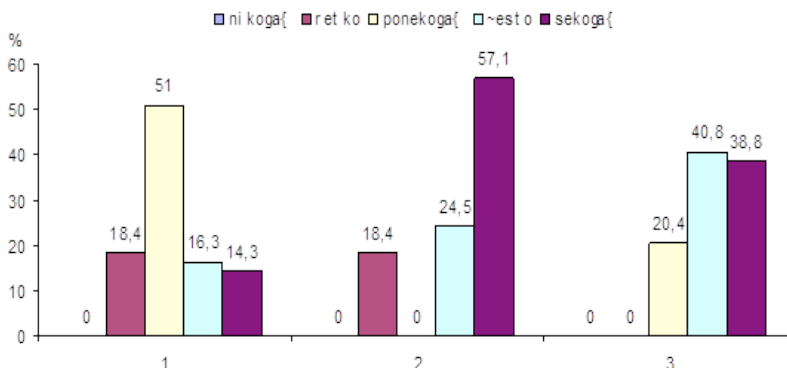


- 1-ме прашуваат за совет
- 9-здодедни се
- 2-тешко е да им се удоволи
- 10-непопустливи се
- 3-се наградува добрата работа
- 11-добро си ја знаат работата
- 4-тактични менаџери
- 12-лошо менаџираат
- 5-влијателни менаџери
- 13-интелигентно менаџираат
- 6-во тек се со настаните
- 14-ме оставаат да правам што сакам
- 7-многу темпераментни менаџери
- 15-мрзливи се

Менаџерите се чувствуваат за потребни во организацијата, затоа што (79,5%) вработени бараат совет од нив. Сепак, менаџерите се самокритични во однос на сопствената работа. Од нив, само една третина (32,7%) добро си ја знаат работата, исто толков број (30,6%) не се задоволни од сопственото извршување на работните задачи, а останатиот дел (36,7%) не одговорило.

Зошто менаџерите не зборуваат за своето менаџирање, за сопствениот стил, во кој, може да се заклучи дека секој во одредена ситуација партиципира со своето знаење, умевање и вештини, но потоа се повлекува само кон реализирање на своите работни задачи?! Значи, како да нема близина и пријателски однос во оваа работна атмосфера.

Се поставува прашањето: кои се реалните причини за оваа состојба? Тоа се должи на фактот што тие како менаџери се многу малку упатени од, за нив, релевантните фактори, кои сепак не им дозволуваат да управуваат така како што знаат и умеат (38,77%) се изјасниле дека не се оставени да работат како што сакаат, па затоа користат „променливо“ однесување објективно перципирајќи ја одредената ситуација, а понекогаш користејќи ја и моќта на позицијата. Заради одржување на релативно добрите меѓучовечки односи, меѓусебе и со другите вработени, овие менаџери ја наградуваат добрата работа (46,93%) со што создаваат услови за партиципирање во работата. (сл.2)



Слика 3. Податоци за однесувањето на вработените во индустријата и производството

- 1-редовното доаѓање на работа е над очекувањата
- 2-се даваат иновативни предлози за подобрување на работниот процес
- 3-се присуствува на настани на коишто не мора да се присуствува, но ја подобруваат сликата на организацијата

Желбата за раст на организацијата и напредување пред конкуренцијата се согледува и од фактот што подредените во оваа дејност даваат свои иновативни предлози за подобрување на состојбите (59,18%) во организацијата. Тие, заедно со своите менаџери доброволно присуствуваат на настани кои не се нивна редовна обврска, но со кои се подобрува сликата на организацијата.

Ова упатува на констатацијата дека менаџерите раководат со луѓе кои се инволвирани и лојални на својата организација, со подредени кои се вклучени во секојдневните настани и во процесот на одлучување, а тоа го овозможува информираноста и комуникацијата.

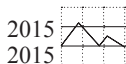
Комуникација постои, но протокот на информации е од врвот кон базата (59,1%), со што се градат јасни односи за хиерархиската поставеност и подреденост, приоритет за 59,1% од испитаните менаџери е ставот дека „треба да се знае кој е кој“.



4. Заклучок

Значи, постои хиерархиска поставеност на одговорноста и делегирање на задачите, во овие организации од индустријата, менаџерите на јасен и видлив начин ги покажуваат својата моќ и позиција, го користат концептот на водачи во организацијата. Ова однесување е причина за конфликтни состојби меѓу подредените и менаџерите. Нема доверба во менаџерскиот тим, единствен мотив за работа е финансиската добивка, иако е развиено чувството на припадност и интеракција.

Повремено бараат помош и мислење од другите вработени, ги вклучуваат во одредени ситуации со што создаваат услови за задоволување, не само на своите лични потреби и желби, туку и на заедничките потреби и организациски цели. Разликите се „балансираат“ благодарение на добрите развиени вештини за комуницирање и на тој начин се решаваат организациските конфликти. Во овие средини многу малку се застапени елементи од конфликтно партнерство, не може да стане збор за некакво „партнерство“ кога повеќе од половина менаџери се изјаснија дека мора да се знае „кој е кој“. Партнерството подразбира почитување на различноста, но со постоење на меѓусебно почитување и доверба. Довербата не се гради со повремено партиципирање, туку со константен процес на градење на добри меѓучовечки односи и врски, социјализирани блиски односи кои произведуваат задоволство во работата.



Користена литература

- [1] Anthony, W. P. et al., (1999), “Human Resource Management: A Strategic Approach”, (third edition), USA: The Dryden Press.
- [2] Armstrong, M. (2003), “A Handbook of Human Resource Management Practice” (9th edition), London: Kogan Page.
- [3] Barney, J., Wright, M., Ketchen, Jr., D. (2001), “The resource based view of the firm: Ten years after 1991”, *Journal of Management*, Vol. 27, Issue 6, pp.625-641.
- [4] David, F. R. (2005), “Strategic Management: Concept and Cases” (11th edition), New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- [5] Dess, G. G. et al., (2005), “Strategic Management: Creating Competitive Advantages”(2nd edition), International Edition: McGraw-Hill/Irwin.
- [6] Dessler, G. (2005), “Human Resource Management”(10th edition), International edition: Pearson/Prentice Hall.
- [7] Hill, C. W & Jones, G. R. (2001), “Strategic Management: An Integrated Approach”, Boston: Houghton Mifflin Company.
- [8] Johnson, G. & Scholes, K. (1999), “Exploring Corporate Strategy” (6th edition), International edition: Prentice Hall/Financial Times.
- [9] Porter, M. E. (1998), “Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance”, New York: The Free Press.
- [10] Quinn, J.B. (2005), “The intelligent enterprise a new paradigm”, *Academy of Management Executive*, Vol.19. No.4, pp.109-121.
- [11] Thompson, A. A. & Striskland, A. J. (2001), “Strategic Management: Concept and Cases”(12th edition), Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- [12] Torrington, D. et al., (2001), “Human Resource Management” (5th edition), International edition: Prentice Hall/Financial Times.
- [13] Wright, P.M., Dunford, B.B., Snell, A.S. (2001), “Human resources and the resource based view of the firm”, *Journal of Management*, Vol. 27, Issue 6, pp.701-721.