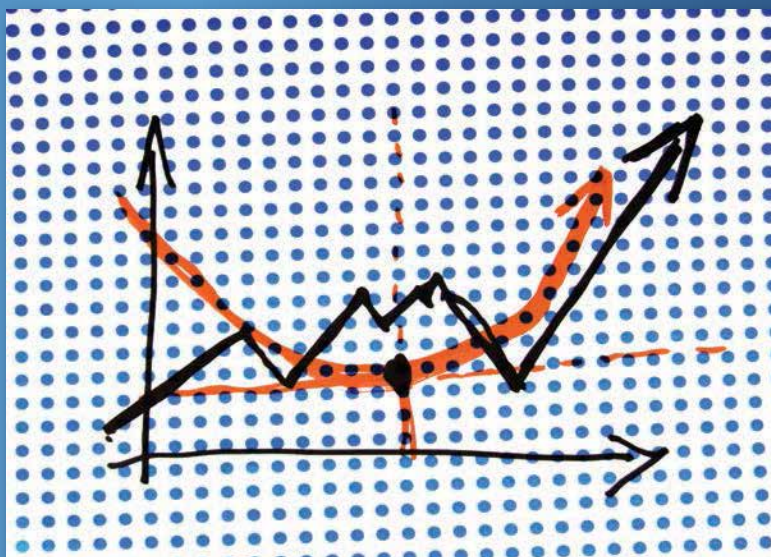


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-76-28

ГОДИШЕН ЗБОРНИК 2015 YEARBOOK



ГОДИНА 7

VOLUME 8

GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF ECONOMICS

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ” – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

ISSN: 1857- 7628



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
2015**

YEARBOOK

ГОДИНА 7

VOLUME VIII

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP
FACULTY OF ECONOMICS



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

За издавачот:
Проф.д-р Трајко Мицески

Издавачки совет Editorial board

Проф. д-р Блажо Боев	Prof. Blazo Boev, Ph.D
Проф. д-р Лилјана Колева - Гудева	Prof. Liljana Koleva - Gudeva, Ph.D
Проф. д-р Трајко Мицески	Prof. Trajko Miceski, Ph.D
Проф. д-р Ристо Фотов	Prof. Risto Fotov, Ph.D
Проф. д-р Круме Николоски	Prof. Krume Nikoloski, 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 Благица Колева	Blagica Koleva, Ph.D
Доц.д-р Љупчо Давчев	Ljupco Davcev, Ph.D

Редакциски одбор Editorial staff

Проф. д-р Трајко Мицески	Prof. Trajko Miceski, Ph.D
Проф. д-р Ристо Фотов	Prof. Risto Fotov, Ph.D
Проф. д-р Круме Николоски	Prof. Krume Nikoloski, 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)

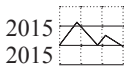
Техничко уредување Technical editor

Славе Димитров Slave Dimitrov
Благој Михов Blagoj Mihov

Редакција и администрација Address of editorial office

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

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



СОДРЖИНА
CONTENT

Проф.д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска, доц.д-р Весна Георгиева Свргинов	
ВЛИЈАНИЕ НА НЕМАТЕРИЈАЛНИТЕ СРЕДСТВА ВРЗ ПАЗАРНАТА ВРЕДНОСТ НА КОМПАНИИТЕ	7
Проф.д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска, Ивана Ивановска Рунтева	
ФИНАНСИСКАТА РАЦИО АНАЛИЗА – ОСНОВА ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ОДЛУКИ ЗА ИНВЕСТИРАЊЕ.....	19
Доц.д-р Илија Груевски, доц.д-р Стеван Габер	
ПРИРОДАТА И ЕФЕКТИТЕ НА ДАНОЧНАТА ИНЦИДЕНЦА (СО ПОСЕБНА АНАЛИЗА НА НЕКОИ ОДБРАНИ ЗЕМЈИ)	27
Доц.д-р Јанка Димитрова, доц.д-р Благица Колева	
КВАЛИТЕТНОТО УПРАВУВАЊЕ СО ЗАЛИХИТЕ ПРЕДУСЛОВ ЗА БРЗА И ЕФИКАСНА РЕВИЗИЈА	49
Доц.д-р Дарко Лазаров, доц.д-р Митко Кочовски	
ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА НА ДИРЕКТНИТЕ ЕФЕКТИ НА ИНДУСТРИЈТА ЗА ОСНОВНИ МЕТАЛИ ВО МАКЕДОНСКАТА ЕКОНОМИЈА	63
Доц.д-р Стеван Габер, доц.д-р Илија Груевски	
ФИНАНСИСКАТА КРИЗА ВО БРАЗИЛ И АРГЕНТИНА	87
Доц.д-р Емилија Митева-Кацарски, м-р Костадинка Чабулева	
УЛОГАТА НА ЗЕМЈИТЕ ВО РАЗВОЈ ВО МЕЃУНАРОДНАТА ТРГОВИЈА	101
Доц.д-р Благица Колева, проф.д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска	
ЗНАЧЕЊЕТО НА СТРАТЕШКОТО МЕНАџЕРСКО СМЕТКОВОДСТВО КАКО ПОЗИТИВЕН ИНДИКАТОР ВО СОВРЕМЕНОТО БИЗНИС ОПКРУЖУВАЊЕ	111
Доц.д-р Јанка Димитрова, Драгица Мицовска Шукриева	
РЕВИЗОРСКАТА ПРОФЕСИЈА ВО МАКЕДОНИЈА И ВО СВЕТОТ	123
Татјана Теохарева- Монева, проф.д-р Ристо Фотов	
ЖЕНИ ПРЕТПРИЕМАЧИ- ПРЕДИЗВИЦИ И МОЖНОСТИ.....	133



- Деспина Бојчева, проф.д-р Трајко Мицески
**ПЛАНИРАЊЕТО КАКО ПОЧЕТНА ФАЗА
ЗА ФОРМУЛИРАЊЕ НА СТРАТЕГИЈА НА
ОРГАНИЗАЦИОНИТЕ СУБЈЕКТИ (со посебен осврт на
текстилната дејност) “.....145**
- Бобан Трајковски, проф.д-р Ристе Темјановски
**ЛОГИСТИЧКИ ИНФОРМАЦИОНЕН СИСТЕМ И
ЗНАЧЕЊЕТО ЗА СОВРЕМЕНИОТ БИЗНИС: ПОСЕБЕН
ОСВРТ НА ОРГАНИЗАЦИОНА ПОСТАВЕНОСТ НА
ЛОГИСТИКАТА КАЈ КБР СЕРВИСИ.....155**
- Наташа Никовска, проф.д-р Трајко Мицески
**ОРГАНИЗАЦИСКАТА СТРАТЕГИЈА ВОДИЧ ЗА
СОЗДАВАЊЕ И ОДРЖУВАЊЕ НА КОНКУРЕНТСКА
ПРЕДНОСТ НА ПАЗАРОТ171**
- Роберт Трајковски, проф.д-р Трајко Мицески
**СЕЛЕКЦИЈА НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ СО ФОКУС НА
ДРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА 183**
- Татјана Макаренкова, проф.д-р Трајко Мицески
**ВЛИЈАНИЕТО НА ЛИДЕРСТВОТО ВРЗ ИЗВРШУВАЊЕТО
НА СТРАТЕГИЈТА НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО195**
- Сашо Арсовски, проф.д-р Трајко Мицески
**ВЛИЈАНИЕТО НА РАКОВОДИТЕЛИТЕ ВРЗ
ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ,
СО ОСВРТ НА МВР205**
- Марина Панева, проф.д-р Трајко Мицески
**ВЛИЈАНИЕТО НА ТЕХНОЛОГИЈАТА И ИНОВАЦИИТЕ
ВРЗ КРЕИРАЊЕТО НА МЕНАџМЕНТ СТРАТЕГИЈА НА
ПРЕТПРИЈАТИЕТО.....215**
- Давид Тоневски
**УЛОГАТА НА ЗАДОЛЖНИЦАТА ВО РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА КАКО ФИНАНСИСКИ ИНСТРУМЕНТ.....227**
- Маја Лешева
**ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА ЕЛЕКТРОНСКОТО
БАНКАРСТВО, НЕГОВИТЕ ПРЕДНОСТИ И
НЕДОСТАТОЦИ ВО БАНКАРСКИОТ СЕКТОР ВО Р.М.....237**



СЕЛЕКЦИЈА НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ СО ФОКУС НА ДРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА

Р.Трајковски¹
Т.Мицески²

Краток извадок

Клучен фактор и фокус кон кој треба да се насочат организациите се човечките ресурси. Значењето на овие ресурси е сè поголемо, а ефективното управување со нив е стратешки интерес на секоја организација. Затоа треба да се внимава при селекцијата на истите, при нивното вработување или распоредување на работните места.

Успешен процес на селекција како дел од менаџментот на човечки ресурси е процесот кој обезбедил избраниот кандидат ефикасно и ефективно да ги извршува работните задачи во согласност со поставените правила и критериуми на организацијата.

Од изборот на кадрите зависи успехот, како на приватниот сектор така и на државната администрација.

Клучни зборови: *вработување, кандидат, интервју, испит, тестови, образование.*

1) Магистерски студии-МБА менаџмент, Економски факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, robert.208326@ugd.edu.mk

2) Редовен професор, Економски факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, trajko.miceski@ugd.edu.mk



HUMAN RESOURCES SELECTION WITH FOCUS ON STATE ADMINISTRATION

R.Trajkovski
T.Miceski

Abstract

Key factor and focus on which organisations needs to be directed are human resources. The importance of these resources is increasing, and the effective management of them is a strategic interest of any organization. Therefore attention should be paid to selection, employment or deployment of work places.

Successful selection process as part of the human resources management is the process which provides the selected candidate to effectively and efficiently carry out tasks in accordance with established rules and criteria of the organization.

The success of the private sector and the public administration depends by choosing the staff.

Key words: *employment, candidate, interview, exam tests, education.*

Вовед

Државната администрација со својата важна улога е важен ресурс на секоја земја. Реформите во администрацијата во согласност со европските стандарди се неопходен чекор за модернизација на државните управи и земјите-кандидати за членство во ЕУ. Работење во интерес на граѓаните, деполитизација и градење на квалитетен службенички систем се темелните карактеристики кои треба да ги има секоја администрација.

За таа цел постојано се работи на усовршување и подобрување на квалитетот на администрацијата преку изготвување на стратешки планови и измени во законите за државните службеници, односно преку подобрување на процесот на селекција, начинот на оценување и мотивирање на државните службеници.

Правото на работа е едно од основните човекови права кое со бројни закони и договори е загарантирано и на граѓаните им овозможува слободен избор при вработувањето. Нудењето на еднаков пристап за вработување и унапредување, исклучиво со поседување на стручност, компетентност, образование, искуство и вештини, е прав начин за квалитетна администрација во земјата.



Селекција на државни службеници

Вработувањата на службениците треба да се темели на критериумите на компетентност и стручност, соодветно на видот на образование, искуство, вештините, просекот на образование, како и бројот на поени односно резултатот од стручниот испит кој е неопходен.

Балканските држави практикуваат селекција која започнува откако органот до надлежната институција за државни службеници ќе достави барање за објавување на оглас во кој мора да се наведени условите што треба да ги исполнат, времетраењето на огласот, нагласување дека е задолжително да се полагаат предвидените испити и друго³. Заинтересираните може да аплицираат електронски или лично со пополнување на пријава, при што имаат обврска целосно да ја пополнат но немаат обврска да достават и други документи, бидејќи пријавата воедно е и изјава со која кандидатот со материјална и кривична одговорност тврди дека внесените податоци се вистинити и дека на барање на органот ќе ги достави бараните документи на увид со што се придонесува, како за транспарентноста така и за избегнување на трошоци за заверки на дипломи, уверенија и други документи. Со истекот на предвидениот рок за аплицирање се врши административна селекција, односно проверка дали се уредни или недоставените пријави. По завршувањето на оваа постапка уредните кандидати се известуваат за местото, времето, прашањата и литературата за испитот⁴.

Врз основа на бодови од испитот и успехот од образование се изготвува листа со најдобри кандидати⁵ за секое работно место, кои се должни во утврден период да ги достават доказите дека ги исполнуваат условите барани во огласот, а откако ќе бидат проверени истите, како и претходно положениот психотест, листата со најдобри кандидати се доставува до органот за чиишто потреби се спроведува постапката.

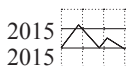
Во следната фаза органот/општината формира комисија која со кандидатите ќе спроведе интервју, а е составена од неколку члена, така што едниот задолжително мора да е од агенцијата⁶. Интервјуто овозможува вршење на конечна селекција со шанса за освојување дополнителни

3) Доц. д-р Любомир Стефанов, Невјана Кънева, Снежана Димитрова (2007), София, Управление на државната администрация, 100

4) Mr. Guy Van-Biesen, (2006) Overview of civil service selection procedures in EU, European Personnel Selection Office (EPSO) Belgium, 7

5) Пет кандидати кај нас, според Pravdiko.mk, <http://www.pravdiko.mk/vrabotuvan-e-vo-drzhavnata-sluzhba-preku-objavuvan-e-na-javen-oglas/>

6 Агенција за административна администрација, преземено на 2 април 2015, <http://aa.mk/>



бодови⁷.

Согласно со бодовите освоени на интервју и во претходно спроведениот испит се прави листа со помал број најдобри кандидати за секое место⁸ и се доставува до државниот/генералниот или секретарот на општина кој го прави конечниот избор. Во Р.Македонија досега функционираше начин на селекција сличен на претходно наведениот, меѓутоа со измените на законите кои се однесуваат на администрацијата се направени големи промени, како во начинот на селекција така и во бараните критериуми и услови за да се добие статус на административен службеник.

Институциите и општините по примерот на јавните администрации на Канада, Нов Зеланд, Австралија и западноевропските земји кои важат како најефикасни во светот ќе имаат обврска да ги планираат вработувањата со подготвување на годишен план за наредна година, кој ќе мора да содржи моментална состојба на службеници во институцијата според возраст, припадност на заедница, пол, образование, како и според начин на вработување определено или неопределено, позиции кои ќе се ослободат и причините за истите, предлози за нови вработени и други податоци⁹. Со овие измени целосно е променета постапката на селекција и истата ќе се одвива во четири фази:

Административна селекција – проверување на податоци внесени во пријавите со условите од огласот при што веднаш завршува процесот за оние за кои ќе се утврди дека не ги исполнуваат.

Испит за административен службеник е составен од два дела и тоа стручен дел со кој преку одговарање на прашања во форма на тестирање на компјутер се утврдуваат познавања на кандидатот од локалната самоуправа, уставот, правото и друго и дел за процена на интелектуалниот капацитет на кандидатот со кој се проценува способност за апстрактно расудување преку тестот - матрица за когнитивни способности и способноста за логичко расудување преку тестот за силогизми. Базата со одреден број на прашања кои се јавно достапни мора да се менува еднаш годишно, така што мора да се утврди секое прашање колкумина точно го одговориле, дали со некоја измена во некој закон одговорот е промент и други фактори коишто можат да влијаат со цел да се подобри квалитетот

7) Максимум десет во Р.Македонија, според Закон за административни службеници, член 42, Сл. весник на Р.Македонија, бр.27 од 5.2.2014

8) Три во нашиот случај, според Pravdiko.mk, <http://www.pravdiko.mk/vrabotuvan-e-vo-drzhavnata-sluzhba-preku-objavuvan-e-na-javen-oglas/>

9) Civil servants act Official Gazette no.92/2005, Article 42 исто така и Zakon o državnim službenicima „Narodne novine“ broj 49/12, članak 42



на базата на прашања. Прашањата за секој кандидат се по случаен избор на базата и носат одреден број поени во зависност од тежината кои се наведени до прашањето. Во рок од три дена од испитот се подготвува и ја објавува ранг-листата со идентификациски кодови на кандидатите и датумот за следната фаза на селекција.

Проверка на веродостојност на докази интервју - кандидатите имаат обврска пред интервју или за време на интервју да ги донесат бараните документи во оригинална или нотарска заверена копија. Сомнителните кандидати за кои се смета дека доставиле лажни докази подлежат на постапка за утврдување на веродостојност на ако се докаже истата кандидатот во наредните десет години губи право да стане службеник, а истото се евидентира во Агенцијата. По интервјутото се подготвува ранг-листа (не со име и презиме туку со кодови) врз основа на сите претходни тестирања и истата е јавно достапна.

Тест на личност и избор на кандидат е последната фаза, при што кандидати што успешно ќе го поминат овој тест остануваат на ранг-листата, а се избира најдоброрангираниот кандидат кој случува договор за вработување со институцијата за чии потреби е спроведена селекцијата при што за останатите селекцијата е завршена.

Целата постапка на селекција се врши во Агенцијата за администрација која е опремена со специјален тест-центар во кој се вршат тестирањата кои се решаваат на компјутер, а во тоа време снимени и пренесувани во живо на веб-страницата на Агенцијата. Веднаш по тестирањето излегуваат резултатите кои, исто така, се пренесуваат во живо. Со ова се отстранува секаква можност за интервенција во бодовите од постапката на селекција. Целта е да се вработи најдобриот, прворангираниот кандидат кој ќе биде понуден на раководното лице на институцијата. Се укинува стариот процес со кој се предлагаат тројца кандидати и се остава дискреционо право на министерот или на директорот да избере еден од нив. Квалитетот станува единствениот критериум за вработување, а сите политички, партиски, лични, финансиски и секакви други влијанија на таков начин ќе бидат елиминирани.

Емпириско истражување

За целите на трудот беше спроведено емпириско истражување преку спроведување на анкета во едно од министерствата и неговите подрачни единици во Скопје, Куманово и во Штип.

Главната хипотеза на истражувањето гласи: доколку во институцијата се применува правилна селекција при вработување и истата бележи континуитет на напредок, тогаш таа ќе придонесе за подобри резултати.



Емпириското истражување се спроведе преку анкетен прашалник кој за овој дел се состоеше од три прашања наменети за раководителите и за вработените, а за секое прашање беа понудени по три одговори.

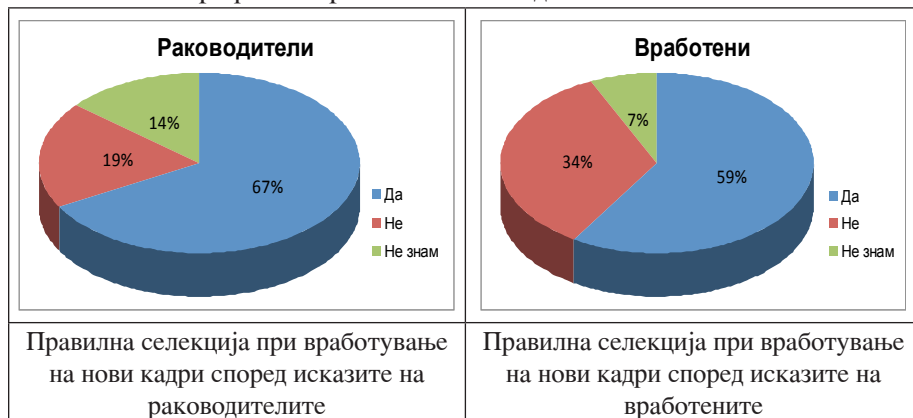
Првото прашање е формулирано на ист начин и за раководителите и за вработените и гласи: Дали сметате дека во Вашата институција се врши правилна селекција при вработување на нови кадри?

Добиените одговори во продолжение се претставени тебеларно и графички.

Табела 1. Селекција при вработување на нови кадри
Table 1. Selection when employing new staff

Поставени прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Раководители		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
1. Дали сметате дека во Вашата институција се врши правилна селекција при вработување на нови кадри?	Да	14	67	63	59
	Не	4	19	36	34
	Не знам	3	14	7	7
	Вкупно	21	100	106	100
$\chi^2 = 7,087$					

Истото е графички прикажано на следниов начин:



Слика 1. Селекција при вработување во администрацијата
Figure 1. Selection for employment administration

Со обработка на одговорите од двете групи испитаници за првото прашање и пресметаниот χ^2 тест и коефициентот на контингенција е добиено:

$$\chi^2 = 7,087 > \chi^2_{0,05} = 5,991$$

$$C = 0,18$$

Се гледа дека пресметаната вредност за χ^2 -тестот (7,087) е поголема од табличната вредност (5,991), при што може да се заклучи дека одговорите на раководителите и на вработените по ова прашање не се идентични.

Исто така, и коефициентот на контингенција (0,18) покажува дека интензитетот на меѓусебна поврзаност на одговорите, помеѓу одговорите на раководителите и вработените, е многу слаб.

Од табелата, но и од графиконите, може да се забележи дека иако поголем дел од раководителите (67%) сметаат дека се врши правилна селекција при вработување на нови кадри, сепак вработените имаат поинакво мислење во врска со ова прашање и позитивно се изјасниле 59%. Дека не се врши правилна селекција при вработување на нови кадри сметаат 34% од вработените за разлика од раководителите каде што процентот е прилично помал поточно 19%. Што се однесува до понудениот одговор „не знам“ може да се забележи ситуација каде што



двојно е поголем процентот на раководителите кои го избрале „не знам“ како еден од можните одговори, поточно овој одговор го избрале 14% од раководителите и 7% од вработените. Со тоа целосно не се потврдува поставената хипотеза.

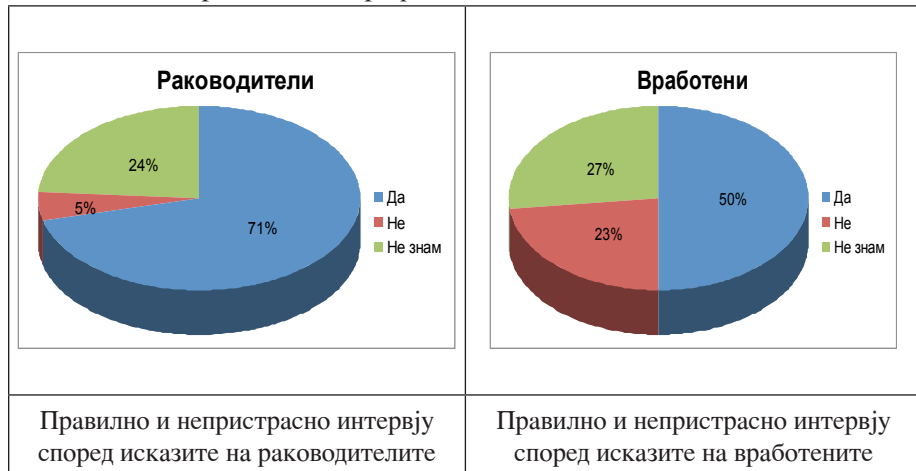
Второто прашање и за двете групи испитаници е формулирано на ист начин и гласи: Дали во Вашата институција при селекција на кандидатите се спроведува правилно и непристрасно интервју?

Добиените одговори во продолжение се претставени тебеларно и графички.

Табела 2. Правилно и непристрасно интервју
Table 2. Proper and unbiased interview

Поставени Прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Раководители		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
2. Дали во Вашата институција при селекција на кандидатите се спроведува правилно и непристрасно интервју?	Да	15	71	53	50
	Не	1	5	24	23
	Не знам	5	24	29	27
	Вкупно	21	100	106	100
$\chi^2 = 15,393$					

Истото е прикажано и графички на следниов начин:



Слика 2. Правилно и непристрасно интервју
Figure 2. Proper and unbiased interview

Со обработка на одговорите од раководителите и вработените за второто прашање и пресметаниот χ^2 -тест и коефициентот на контингенција е добиено:

$$\chi^2 = 15,393 > \chi^2_{0,05} = 5,991$$

$$C = 0,26$$

Пресметаната вредност за χ^2 -тестот (15,393) е поголема од табличната вредност за χ^2 за 2 степени на слобода и праг на значајност 5% (5,991), при што може да се заклучи дека одговорите на раководителите и на вработените по ова прашање се разликуваат, а коефициентот на контингенција со вредност од 0,26 покажува дека интензитетот на меѓусебна поврзаност помеѓу одговорите на раководителите и вработените е многу слаб.

Табелата и графичкиот приказ покажуваат дека по ова прашање во голем дел се разликуваат позитивните одговори на раководителите и вработените т.е. 71% од раководителите се со позитивни ставови за разлика од вработените каде што овој процент изнесува 50%. Слична ситуација е и со негативните одговори од кои се забележува дека само 5% од раководителите имаат негативен став кон ова прашање, а дури 23% од вработените.



Значи и овде нецелосно се потврдува поставената хипотеза.

Третото прашање и за раководителите и за вработените е поставено на ист начин и гласи: Дали во Вашата институција при вработувањето или унапредувањето доследно се спроведуваат одредбите од Законот за административни службеници (поранешен Закон за државни службеници)?

Табеларно и графички добиените одговори се претставени во продолжение:

Табела 3. Спроведување на одредбите од Законот за административни службеници

Table 3. Implementation the provisions of the law Administrative Officers

Поставени Прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Раководители		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
3. Дали во Вашата институција при вработувањето или унапредувањето доследно се спроведуваат одредбите од Законот за административни службеници (поранешен Закон за државни службеници)?	Да	18	86	68	64
	Не	2	9	35	33
	Не знам	1	5	3	3
	Вкупно	21	100	106	100
	$\chi^2 = 17,441$				

Графичкиот приказ е следниот:



Слика 3. Графичко претставување на третото прашање
Figure 3. Graphic presentation of the third question

Со обработка на одговорите од раководителите и вработените за третото прашање се доби дека пресметаната вредност за χ^2 -тестот е 17,441 која е поголема од табличната вредност за χ^2 за 2 степени на слобода и праг на значајност 5% која изнесува 5,991, при што може да се заклучи дека одговорите на раководителите и на вработените по ова прашање се разликуваат, а коефициентот на контингенција има вредност 0,28 и покажува дека интензитетот на меѓусебна поврзаност помеѓу одговорите на раководителите и вработените е многу слаб.

Табелата и графичкиот приказ покажуваат дека и по ова прашање има прилично несоваѓање во одговорите на двете групи испитаници. Позитивно кон ова прашање се изјасниле 86% од раководителите и 64% од вработените. Несоваѓање на одговорите има и кај негативниот став кон ова прашање каде што негативен одговор дале 9% од раководителите и 33% од вработените. Кај третиот понуден одговор, односно како одговор „не знам“ имаат избереено само 5% од раководителите, а 3% од вработените.

Емпириското истражување спроведено во едно од министерствата се состоеше од прашања наменети за раководителите и за вработените во министерството, а имаа можност да изберат само еден од понудените три одговори.

Сумираните резултати, односно одговорите на испитаниците, не ја потврдуваат основната (генералната) хипотеза: доколку во институцијата



се применува правилна селекција при вработување и истата бележи континуитет на напредок, тогаш таа ќе придонесе за подобри резултати.

Согласно со ова, неопходна е потребата министерството да направи корективни активности и вложувања за поквалитетна селекција при вработување.

Заклучок

Примената на транспарентна постапка за вработување и напредување во службата врз основа на принципот на стручност и компетентност се позитивен сигнал за модерна и професионална државна администрација.

Со цел поефикасна, поефективна и поквалитетна администрација, неопходни се средби, обуки и размена на мислења со поискусните и поразвиени администрации. Нивните искуства, начинот на работење и реформите да бидат водилка и пример кој треба да го следат помладите и понеискусни администрации, а во таа насока ЕУ има дефинирано начела и стандарди што треба да се исполнат за да се постигне ефикасна јавна управа. Овие реформи воопшто не се едноставен процес, напротив долгорочни планирани проекти и измени кои треба да бидат реализирани. Праксата карактеристична за балканските земји во која политичките партии сметаат дека е нивно правото да именуваат свои членови на места во државната служба ги исклучува и оддалечува овие земји привремено од патот до ЕУ.

Користена литература

- [1]. Агенција за администрација, преземено на 2 април 2015 г., <http://aa.mk/>
- [2]. Доц. д-р Любомир Стефанов, Невиана Кънева, Снежана Димитрова, (2007) *Софија, Управление на државната администрација*, 100
- [3]. Закон за административни службеници, Сл. весник на Р.Македонија, бр.27 од 5.2.2014 г.
- [4]. *Civil servants act Official Gazette no.92/2005, Article 42* што така и *Zakon o državnim službenicima „Narodne novine“ broj 49/12, članak 42*
- [5]. *Mr. Guy Van-Biesen, (2006) Overview of civil service selection procedures in EU, European Personnel Selection Office (EPSO) Belgium, 7*
- [6]. [Pravdiko.mk, http://www.pravdiko.mk/vrabotuvan-e-vo-drzhavnata-služhba-preku-objavuvan-e-na-javen-oglas/](http://www.pravdiko.mk/vrabotuvan-e-vo-drzhavnata-služhba-preku-objavuvan-e-na-javen-oglas/)