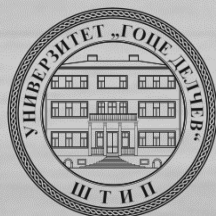


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП



2021

ГОДИШЕН ЗБОРНИК НА
ФАКУЛТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И
БИЗНИС ЛОГИСТИКА

YEARBOOK OF FACULTY OF
TOURISM AND BUSINESS
LOGISTICS

ГОДИНА 1

VOLUME I

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ФАКУЛТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И БИЗНИС ЛОГИСТИКА

ISSN 2671-3969



ГОДИШЕН ЗБОРНИК НА
ФАКУЛТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И БИЗНИС ЛОГИСТИКА
2021

YEARBOOK OF
FACULTY OF TOURISM AND BUSINESS LOGISTICS
2021

ГОДИНА 1

VOLUME I

GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF TOURISM AND BUSINESS LOGISTICS

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ФАКУЛТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И БИЗНИС ЛОГИСТИКА

ГОДИШЕН ЗБОРНИК НА
ФАКУЛТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И БИЗНИС
ЛОГИСТИКА

YEARBOOK OF
FACULTY OF TOURISM AND
BUSINESS LOGISTICS

За издавачот

Проф. д-р Татјана Бошков

For the publisher

Prof. Tatjana Boshkov, Ph.D.

Издавачки совет

Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева
Проф. д-р Мишко Цидров
Проф. д-р Татјана Бошков
Проф. д-р Наташа Митева

Editorial board

Prof. Blažo Boev, Ph.D.
Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Prof. Mishko Dzidrov, Ph.D.
Prof. Tatjana Boshkov, Ph.D.
Assis. Prof. Natasha Miteva, PhD.

Редакциски одбор

Проф. д-р Татјана Бошков
Проф. д-р Мишко Цидров
Доц. д-р Наташа Митева
Проф. д-р Никола В. Димитров
Проф. д-р Билјана Петревска
Проф. д-р Елизабета Митрева
Проф. д-р Златко Јаковлев
Проф. д-р Цане Котески
Проф. д-р Драшко Атанасоски
Проф. д-р Мичо Апостолов
Проф. д-р Александра Жежова
Проф. д-р Зоран Темелков
Проф. д-р Марија Магдинчева-Шопова
Проф. д-р Тања Ангелкова Петкова
Проф. д-р Дејан Методијески
Проф. д-р Мимоза Серафимова
Доц. д-р Душко Јошески
Доц. д-р Оливер Филипоски
Доц. д-р Владимир Китанов
Доц. д-р Анета Стојановска-Стефанова
Доц. д-р Душица Попова
Доц. д-р Цветанка Ристова Магловска
Д-р Билјана Цоневска Гуњовска

Editorial staff

Prof. Tatjana Boshkov, Ph.D.
Prof. Mishko Dzidrov, Ph.D.
Assis. Prof. Natasha Miteva, PhD.
Prof. Nikola V. Dimitrov, PhD.
Prof. Biljana Petrevska, PhD.
Prof. Elizabeta Mitreva, PhD.
Prof. Zlatko Jakovlev, PhD.
Prof. Cane Koteski, PhD.
Prof. Drasko Atanasoski, PhD.
Prof. Mico Apostolov, PhD.
Prof. Aleksandra Zezova, PhD.
Prof. Zoran Temelkov, PhD.
Prof. Marija Magdinceva-Shopova, PhD.
Prof. Tanja Angelkova Petkova, PhD.
Prof. Dejan Metodijeski, PhD.
Prof. Mimoza Serafimova, PhD.
Assis. Prof. Dushko Joseski, PhD.
Assis. Prof. Oliver Filiposki, PhD.
Assis. Prof. Vladimir Kitanov, PhD.
Assis. Prof. Aneta Stojanovska-Stefanova, PhD.
Assis. Prof. Dushica Popova, PhD.
Assis. Prof. Cvetanka Ristova Maglovska, PhD.
Biljana Conevska Gunjovska, PhD.

Уредувачки одбор

Проф. д-р Татјана Бошков – Главен уредник
Доц. д-р Наташа Митева – Одговорен уредник
Доц. д-р Душко Јошески – Уредник
Доц. д-р Цветанка Р. Магловска – Уредник

Editors

Prof. Tatjana Boshkov, PhD. – Managing Editor
Assis. Prof. Natasha Miteva, PhD. – Editor in chief
Assis. Prof. Dushko Joseski, PhD. - Editor
Assis. Prof. Cvetanka R. Maglovska, PhD. - Editor

Техничко уредување

Славе Димитров

Technical editor

Slave Dimitrov

Јазично уредување

Вангелија Цавкова
д-р Марија Крстева

Language editor

Vangelija Cavkova
Marija Krsteva, PhD.

Редакција и администрација

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
Факултет за туризам и бизнис логистика
ул. „Крсте Мисирков“ бб, п. факс 201,
2000 Штип, РС Македонија

Address of the editorial office

Goce Delcev University – Štip
Faculty of Tourism and Business Logistics
Krste Misirkov 10-A., PO box 201,
2000 Štip, RN Macedonia

СОДРЖИНА - CONTENTS

Никола В. Димитров - ФАКТОРИ И УСЛОВИ ЗА РАЗВОЈ НА ВЕРСКИ ТУРИЗАМ ВО ОПШТИНА БИТОЛА СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА МАНАСТИРСКИОТ ТУРИЗАМ	6
Biljana Petrevska; Vlatko Cingovski - SUSTAINABILITY IN HOTEL INDUSTRY: THE ROLE OF ROOFTOP PV PLANTS	12
Златко Јаковлев - УЛОГА И ЗНАЧЕЊЕ НА ФИНАНСИСКИОТ МЕНАЏМЕНТ ЗА РАБОТЕЊЕТО НА ТУРИСТИЧКО - УГОСТИТЕЛСКИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА	18
Златко Јаковлев; Душита Матета Гигова - МЕНАЏМЕНТ НА КВАЛИТЕТ ВО ТУРИЗМОТ	26
Mimoza Serafimova; Bobana Stefanoska - OPERATIONS STRATEGY AND COMPETITIVENESS - CASE STUDY AND ANALYSIS	31
Tatjana Boshkov; Mishko Djidrov - CIRCULAR ECONOMY CONCEPT AND PERSPECTIVES IN CROATIA	39
Дејан Методијески; Оливер Филиповски - КОН ПРИСТАПЕН ТУРИЗАМ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	44
Марија Магдинчева-Шопова; Анета Стојановска-Стефанова - ПОЛИТИКИ ЗА РАЗВОЈ НА РОДОВО ПРЕТПРИЕМНИШТВО	53
Dushko Josheski; Tatjana Boshkov - BEQUEST TAXATION, ESTATE TAXATION, LAND TAXATION, OPTIMUM TOWN, HENRY GEORGE THEOREM AND CAPITAL TAXATION: A SURVEY	58
Aneta Stojanovska-Stefanova; Marija Magdinceva-Sopova - WOMEN'S RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS: A DECADE OF THE COUNCIL OF EUROPE ISTANBUL CONVENTION	79
Mladen Micevski; Biljana Petrevska - OTTOMAN HERITAGE: SPECIFIC PERCEPTION OF STUDENTS FROM NORTH MACEDONIA	90
Емануела Есмерова; Драшко Атанасоски - ОБУКАТА И РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ЕКОНОМИСУВАЊЕ НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА	94
Перпарим Ќахили; Цане Котески - ВЛИЈАНИЕТО НА ЗАГАДУВАЊЕТО ВРЗ РАЗВОЈОТ НА ТУРИЗМОТ ВО РЕГИОНОТ НА АНА МОРАВА	100
Ивица Јосифовиќ - РЕГУЛАТИВАТА ЕУРОДАК: КОН ПОДОБАР СИСТЕМ ЗА ЕВИДЕНЦИЈА И КОНТРОЛА МИГРАЦИЈАТА И АЗИЛОТ	115
Христина Рунчева-Тасев; Филип Стојковски - ЕФЕКТИТЕ НА КОВИД-19 ПАНДЕМИЈАТА ВРЗ МЕЃУНАРОДНИТЕ ОДНОСИ: ТРАНСФОРМАТИВНА МОЌ НА ГЛОБАЛНАТА КРИЗА	115
Џеват Кицара - ИМИЏОТ И РЕПУТАЦИЈАТА НА ДЕСТИНАЦИЈАТА КАКО ФАКТОР ЗА ПРОМОЦИЈА НА ПРЕСПАНСКИОТ РЕГИОН КАКО ТУРИСТИЧКА ДЕСТИНАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	128

Марио Чобанов - СОВРЕМЕНИ ТРЕНДОВИ НА СИНЦИРИТЕ НА СНАБДУВАЊЕ ВО ВРЕМЕ НА ГЛОБАЛНИ ПРОМЕНИ – СОСТОБИ И ПЕРСПЕКТИВИ.....	137
Александар Магдески - СТРАТЕГИЈА ЗА РАЗВОЈ НА ТУРИСТИЧКИТЕ ЕВЕНТИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА „ПИВО ФЕСТ“ – ПРИЛЕП	144
Наташа Петровска - КУЛТУРОШКО-ПРАВНИТЕ АСПЕКТИ НА ЕКОТУРИЗМОТ КАКО ФАКТОР ЗА ПОВТОРНО ЗАЖИВУВАЊЕ НА ТУРИЗМОТ ПО ПАНДЕМИЈАТА СО КОВИД-19.....	153

ОБУКАТА И РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ЕКОНОМИСУВАЊЕ НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА

Емануела Есмерова¹; Драшко Атанасоски²

¹ Факултет за економски науки при Универзитетот Мит – Република Северна Македонија, Вонреден професор, mail: emaesmerova@yahoo.com

² Универзитет "Гоце Делчев" - Штип, Факултет за туризам и бизнис логистика - Штип Република Северна Македонија, Редовен професор, draskoatanasoski@yahoo.com

Апстракт

Преку дефинирање на обуката и развојот на примената на вредносните системи, треба да се назначат и улогите коишто сите учесници ќе ги земат, така што секој ќе ја игра својата улога на ефикасен начин и во таа смисла ќе ја преземе одговорноста, а истото е можно само доколку се разграничат улогите. По обуката би се очекувало да биде намален бројот на грешки во работењето, поголеми искористување на ресурси во работењето и на поефикасен и поефективен начин преку намалување на потребата за супервизија што значи дека вработените направиле еден чекор напред во нивниот професионален развој. Треба да се знае дека се она што вработениот го носи во себе како потенцијал, не мора да е видно односно најчесто уникатен концепт на функционирање на индивидуите. Карактеристиките и одлуките на личноста како и елементите од каде што индивидуата ја црпи мотивацијата се најчесто скриени

Клучни зборови: обука, развој, човечки ресурси, претпријатија, економисување

TRAINING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN ENTERPRISE ECONOMY

Emanuela Esmerova¹; Drashko Atanasoski²

¹ Faculty of Economics at MIT University - Republic of North Macedonia, Associate Professor, emaesmerova@yahoo.com

² University "Goce Delchev" - Shtip, Faculty of Tourism and Business Logistics – Shtip, Republic of North Macedonia, Full Professor, draskoatanasoski@yahoo.com

Abstract

By defining the training and development of the application of value systems, the roles that all participants will take should be specified, so that everyone will play their role in an efficient way and in that sense will take responsibility, and the same is possible only if the roles are differentiated. After the training, it would be expected to reduce the number of mistakes in the work, greater use of resources in the work and in a more efficient and effective way by reducing the need for supervision, which means that employees have made a step forward in their professional development. It should be known that everything that the employee carries in himself as a potential, does not have to be visible, ie most often a unique concept of the functioning of individuals. The characteristics and decisions of the person as well as the elements from which the individual draws the motivation are most often hidden

Keywords: training, development, human resources enterprises is economizing

1. Вовед

Обуката и развојот на кадрите преку квалитетни вредносни системи се однесува за сите вработени во претпријатијата, како за менаџерите, така и за неменаџерите. Неменаџерскиот кадар се обучува со разни вештини, техники и оперативни знаења, во врска со конкретните работни операции, како дел од целокупниот работен процес во претпријатието. Менаџерскиот кадар се обучува за развивање активност за: планирање, менаџирање на човечки ресурси, одлучување, комуникација и мотивација. Обуката и развојот имаат за цел зголемување на ефикасноста на работењето, но и подготвеност за воведување нови техничко технолошки промени. Обуката и развојот се спроведуваат низ посебни програми кои се разликуваат во зависност од барањата на работните места на коишто работат кадрите, нивните способности, цели на обука и карактер на обуката. На пример, програмите за обука на менаџерите се од посебно значење, при што постојат разлики во програмирање за обука на новите менаџери од оние коишто се наметнати за искусните менаџери. Во обуката на неменаџерските кадри посебно важна е обуката којашто се спроведува од страна на нивните претпоставени-менаџерите.

2. Апликативни сознанија за обуката и развојот на човечките ресурси во економиката на претпријатијата

Методот на обука и развојот на кадрите е метод на промена на работата на работните места. Со користење на овој метод вработените се оспособуваат и за извршување други работни задачи во организациската единица во која работат, или во друга организациска единица. Други методи на работа за обуката на кадрите на работното место се: работа на различни проекти, само обука, контакти со колегите, од екипата, внатрешни курсеви, практиката и подучување на работното место, користење учебни помагала и прирачници, како и набљудување на работните процеси. Обуката на кадри може да се оствари и надвор од работното место [1]. Овој вид обука придонесува за размена на искуства. За таа цел се посетува специјална настава изведувана од специјалисти од разни области, се посетуваат семинари и курсеви на кои се обработуваат разни стручни теми од областите потребни за извршување на работата. Со тоа кадрите се стекнуваат со ново искуство, со нови знаења, се запознаваат со нови технологии и слично што придонесува за нивна поголема оспособеност и подготвеност во извршување на разни одговорни задачи. Обуката и вредносниот систем на менаџерите во најелементарна смисла ја запазува краткорочната временска димензија, односно знаењето и вештините стекнати по обуката да се применуваат веднаш, додека од друга страна развојот ја запазува среднорочната и навлегува во долгорочната димензија и знаење коешто би се искористило и понатаму. Обуката е активност којашто има за цел да изврши олеснување, адаптација на вработените и олеснување на работата. Затоа треба да исто така да се смета дека претставува и еден вид средство за мотивација. Само во случај кога вработениот чувствува дека овозможувањето обука претставува дополнителна вредност, обуката може да придонесе за доживување поголема сатисфакција при извршување на работата. Исто така може да се јави потреба од обука и развој во случај на зголемување на обемот и содржината на производството или на понудување на услуги или пак доколку се бара зголемување на квалитетот во работењето. Доколку станува збор за работни места со поголем степен на ризик и опасности, очекуван резултат би бил намалување на бројот на несреќи и инциденти. Обуката треба да помогне во намалување на отсуството од работа и флукуација на работната сила [2]. Обуката и развојот често пати се поврзуваат со целите на претпријатијата. Како на пример: цел може да биде намалување на грешките во работењето, односно зголемување на квалитетот на изведбата.

Успешните супервизори треба да го препознаат скриениот потенцијал кај вработените, да го предизвикаат и пренесат во видливиот дел. Кога е видно поле другите ќе можат да го препознаат заради апликација на истите во практиката односно секојдневното работење како трансфериран облик на вештини и знаења [1]. Еве еден пример како е направена проценка на потребите од обука и како вработените соработуваат т.е. каква е соработката.

Проценката на потребите на обука во Македонски Телеком се прави на редовна основа. Вработените и менаџерите соработуваат во области за човечки ресурси за правилно откривање на потребите за развој, а резултатите од таа процена се преточуваат во годишниот план за обука и развој. Процесот на примена почнува со евалуацијата на остварувањата на минатогодишните цели и со поставување на новите во рамките на нашиот систем за евалуација на работењето. Потоа, преку поединечни состаноци со менаџерите, детално се утврдува потребата за обука. За повисоко ниво на менаџери постои посебен процес на процена на потребите за нивниот професионален развој. Секако ова е во согласност со компанијата стратегија и претставува поддршка во реализацијата и во утврдувањето на стратешките и деловните цели на Македонски Телеком. Најмногу обуки биле застапени од професионален тип, но секако биле застапени и обуки коишто влегуваат во областа на меки вештини, бидејќи тоа е пред сè компанија којашто е ориентирана кон корисникот. Редовно организирале и друг вид на обуки како на пример обуки коишто се поврзани со „живеењето“ на нашата марка, како и на вредностите и стандардите на групацијата на којашто припаѓале. Ова претпријатие ја прави евалуацијата веднаш по завршувањето на самата обука, преку анонимни прашалници, како и со обучувачите, со цел да се добие комплетна слика како за нивниот впечаток така и за ефектите. Втората фаза е средба со надлежните во компанијата заради проверка на ефектите од обуката, т.е. дали се чувствуваат промени во подобрувања на извршувањето на работните задачи преку примена на наученото [4]. Во следење на ефектите од обуката и на организациското влијание на една компанија се користат различни алатки. Но Македонскиот Телеком има неколку проекти на годишно ниво коишто помагаат во прецизно утврдување на ефектите од обуката и неминовно е да се спомене и поддршката од надворешните соработници. Често резултатите од обуката се видливи веднаш, а за многумина надвор од полето на човечките ресурси им се чини дека се непотребни трошоци што е посебно сега за време на рецесија [3]. Потребата е да се биде упорен во инвестицијата наречена обучување бидејќи на долгорочен план, секако, ефектите за организацијата се познати и вредноста се капитализира.

3. Истражувачки резултати за вредносниот систем на менаџери во економиката на претпријатијата на човечките ресурси

Заради поцелосна прегледност и споредба на претходните податоци е спроведена анкета за истражување на вредностите коишто се најмногу застапени во работните средини и тоа преку основно поставено прашање: Кои вредности (карактеристики) се застапени во Вашите работни средини? Анкетата 1 е веќе подготвена и реализирана со содржина како што е изнесена во прилогот.

При составување на прашањата од анкетата се зема предвид структурата на испитаниците и постојниот менталитет, па затоа прашањата беа направени подостапни и разбирливи за секого. Испитаниците слободно ги заокружуваа сите оние вредности за коишто сметаат дека во периодот на анкетирање се најзастапени во нивните работни средини. Во согласност со извршеното испитување податоците беа сумирани резултатите и добиениот редослед се прикажа во Табела 1.

Концентрацијата на одговори на испитаните вработени во истражувањето покажа јасно издиференцирани две групи одговори од кои 45,2% беа заокружени искривени вредности, несакани и неповолни, како што се: итрина, скриени игри и интриги, желба по секоја цена да се стигне до положба или богатство, поделба меѓу вработените, недоволна информираност, дволичност, интерес, агресивност, нетрпеливост, непочитување, полтронство, егалитаризм (без разлика на вредностите). Додека пак другата концентрирана група одговори од страна на испитаните вработени се одликуваше со вистински вредности, трајни вредности, според застапеноста во работните средини и изнесуваше 54,8% со следниов редослед: работливост, индивидуализам, знаење, конкуренција, демократија, прагматизам, меѓусебна соработка, разумност, почитување, доверба, отвореност, информираност, вистинитост и реалност.

Од Табелата 1 се гледа дека 54,8% се вистински вредности, а 45,2 % се искривени вредности. Во групата на искривени вредности најголем пораст покажуваат вредностите на желбата по секоја цена да се стигне до богатство со 4,7% скриените интриги и игри со 4,8, дволичноста со 4,1% , поделбата помеѓу вработените со 4,2%, недоволната информираност со 4,0%, нетрпеливоста и непочитувањето со 3,8%, агресивноста со 3,7%, полтронството и егалитаризмот со 3,6%.

Табела 1: Кои вредности се застапени во работните средини?

Застапени вредности во работните средини од аспект на испитаните вработени

Table 1: What values are represented in the work environments?

Represented values in the work environment from the aspect of the surveyed employees

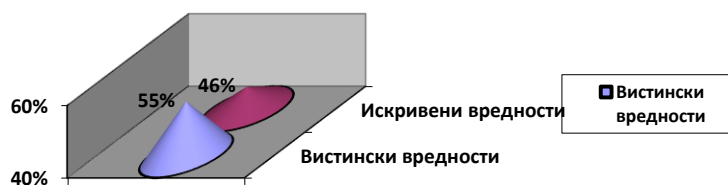
Застапеност на вредности во работните средини	Одговор на испитаниците	% на застапеност
1. Итрина	55	4,5
2. Желба по секоја цена да се стигне до положба или богатство	58	4,7
3. Скриени игри и интриги	54	4,8
4. Дволичност	51	4,1
5. Недоволна информираност	50	4,0
6. Поделба помеѓу вработените	52	4,2
7. Интерес	52	4,2
8. Нетрпеливост и непочитување	47	3,8
9. Агресивност	46	3,7
10. Полтронство	45	3,6
11. Егалитаризам (без разлика на вредности)	44	3,6
12. Работливост	51	4,1
13. Знаење	55	4,5
14. Индивидуализам	52	4,2
15. Меѓусебна соработка	53	4,3
16. Разумност	50	4,0
17. Почитување	50	4,0
18. Конкуренција	47	3,8
19. Демократија	46	3,7
20. Вистинитост	56	4,5
21. Почит и верба	46	3,7
22. Прагматизам	45	3,6
23. Реалност	50	4,0
24. Отвореност	40	3,2
25. Информираниост	40	3,2
Вкупно поени	1.235	100

Вистински вредности	54.8%
Искривени вредности	45.2%

Процентите на вистинските вредности се поголеми во споредба со искривените вредности и се движат од 1-5%. Некои од нив се следните: знаењето со и вистинитоста со 4,5%, работливоста со 4,1%, индивидуализмот со 4,2%, меѓусебната соработка со 4,3%, разумноста и почитувањето со 4,0%, конкуренцијата со 3,8%, демократија со 3,7% и прагматизам со 3,6%. Отвореноста и информираноста се застапени со 3,2%.

Графикон 1: Застапени вредности во работните средини - вистински вредности и искривени вредности од аспект на испитаните вработени

Graph 1: Presented values in the work environment - real values and distorted values from the aspect of the surveyed employees



Според искажувањата на испитаните менаџери како застапени вредности во работните средини во табелата 5-5 се гледа дека менаџерите сметаат дека 80,2% во деловната средина се застапени вистински вредности во работните средини, а додека само 19,8 % ги потенцираат искривените вредности. Од анализата во табелата 5-5 се гледа дека вистинските вредности со најголем процент се: знаењето со 8,7%, работливост и меѓусебната соработка со 7,9%. Реалноста со 7,6%, конкуренцијата со 7,0%. Разумноста како позитивна вредност е опфатена со 6,3%. Отвореноста, демократијата се застапени со 5,6%, информираноста со 5,4% и почитувањето е опфатено со 5,2% .

Искривените вредности како итрината е изразено со 3,0%, останатите искривени вредности се егалитаризам со 2,4%, поделба меѓу вработените со 2,2%, недоволна информираност и дволичност се изразени со 2,0%. Останатите вредности со најмал процент од 1% и под 1% се по хиерархиски редослед: агресивност, скриени игри и интриги, желба по секоја цена да се постигне богатство, нетрпеливост и непочитување, интерес и полтронство.

Табела 2: Кои вредности се застапени кај менаџерите во работењето?

Застапени вредности во работните средини од аспект на испитаните менаџери

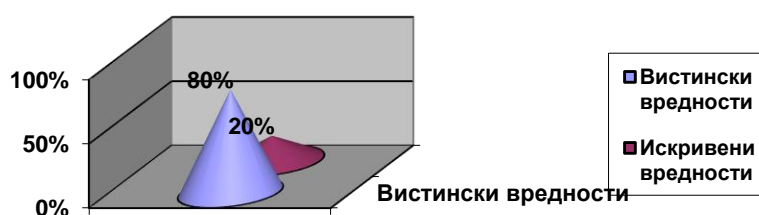
Table 2: What values are represented by the managers in the operation?

Represented values in the work environment from the aspect of the surveyed managers

Застапеност на вредности во работните средини	Одговор на испитаниците	% на застапеност
1. Знаење	94%	8,7
2. Работливост	86%	7,9
3. Меѓусебна соработка	86%	7,9
4. Реалност	82%	7,6
5. Конкуренција	76%	7,0
6. Разумност	68%	6,3
7. Отвореност	60%	5,6
8. Демократија	60%	5,6
9. Информираниост	58%	5,4
10. Почитување	56%	5,2
11. Вистинитост	48%	4,4
12. Почит и доверба	46%	4,3
13. Прагматизам	46%	4,3
14. Индивидуализам	34%	3,1
15. Итрина	32%	3,0
16. Егалитаризам	26%	2,4

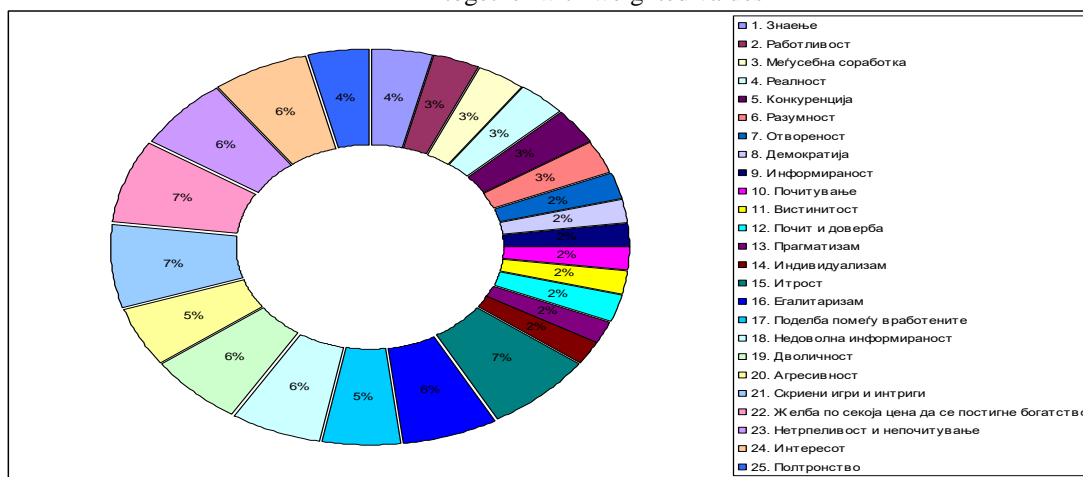
17. Поделба помеѓу вработените	24%	2,2
18. Недоволна информираност	22%	2,0
19. Дволичност	22%	2,0
20. Агресивност	14%	1,3
21. Скриени игри и интриги	12%	1,1
22. Желба по секоја цена да се постигне богатство	8%	0,7
23. Нетрпеливост и непочитување	8%	0,7
24. Интересот	6%	0,5
25. Полтронство	6%	0,5
Вкупно поени	1080	100%
Вистински вредности		80,2%
Искривени вредности		19,8%

Графикон 2: Вистински и искривени вредности од аспект на испитаните менаџери
Chart 2: True and distorted values from the perspective of the surveyed managers



Имајќи ја предвид веќе направената сумарна анализа на двете групи на истражување, притоа користејќи соодветни пондери за учество на менаџерите и вработените во вкупниот број вработени (за менаџерите - пондер 1,5, а за вработените-3 се добива еден вид поцелосна претстава за застапените вредности во работните средини прикажани во табела и на графикон.

Графикон 3: Вредности во работните средини од аспект на испитаните вработени и испитаните менаџери заедно со пондерирани вредности
Graph 3: Values in the work environment from the aspect of surveyed employees and surveyed managers together with weighted values



Од направената општа анализа јасно се гледа дека во македонските работни средини, во периодот на истражувањето застапени се вистински вредности и искривените вредности. Вистинските вредности како што се: индивидуализам, должност, реалност, вистинитост, утилитаризам, демократија, прагматизам, конкуренција и одговорност се помалку застапени, односно со 33%. Но не само овие вредности, туку малку се застапени и другите вредности, меѓу кои се: разумноста, отвореноста, почитта, информираноста, меѓусебната соработка, а исто така помалку се цени работливоста и знаењето. За разлика од нив, кај околу 67% се застапени искривени вредности што е прикажано графички. Ваквите состојби на застапеност на искривени вредности во испитуваните работни средини, сепак упатуваат на

потребите од продолжување и продлабочување на испитувањето во подетална анализа и дијагноза на причините за ваквите состојби и од повеќе аспекти (општествен, социолошки и психолошки).

4. Заклучок

Да не забораваме дека постојаната едукација не значи само подобро работење (во квалитет и квантитет) туку тоа е важна мотивациска алатка, како и алатка за задржување на квалитетните човечки ресурси. Најважниот аспект на развојот на човечките ресурси е вистинските луѓе на вистинските работни места. За да го оствари ова едно претпријатие прво мора да ги открие потребите за развој и да ги искористи правилните резултати од реализираните обуки

Бидејќи вработените треба да имаат поголеми одговорности, неопходно е да се развиваат и обучуваат. Најуспешни менаџери се оние кои ќе ги мотивираат најдобрите тимови и ќе создадат услови за развој на вработените. Обуката и развојот на кадрите, којашто е потребна за нивно издигнување е процес на одржување, усовршување и развивање на работните способности на кадрите во претпријатието. Тие се неопходни поради промена на секојдневните технологии и придонесуваат кадрите да се оспособат за воведување и прифаќање на нови знаења и новини во работењето. Со обуката кадрите се издигнуваат и оспособуваат за поголема креативност и инвентивност во работата, се согледуваат новите можности за производство, нови начини на продажба, се воведуваат нови производи и слично.

Користена Литература:

1. A. Mumford and J. Golg. (2006). *Management Development Strategies for Action*, Chartered Institute of Personnel and Development, London.
2. C. Greenlaw and A. P. Kohl (2005). *Personal Management: Managing Human Resources*, Blackwell, Oxford.
3. C. R. Greer, S. A. Youngblood and D. A. Gray (1999.) *Human resource management outsourcing: the make or buy decision*. *Academy of Management Executive*, Vol.13, No.3.
4. M. Elton. (1996). *The Human Problems of Industrial Civilization*, The Macmillan Company, New York.
5. *Competitive intelligence education: Competencies, sources, and trends*" *Information Management Journal*, No.38.