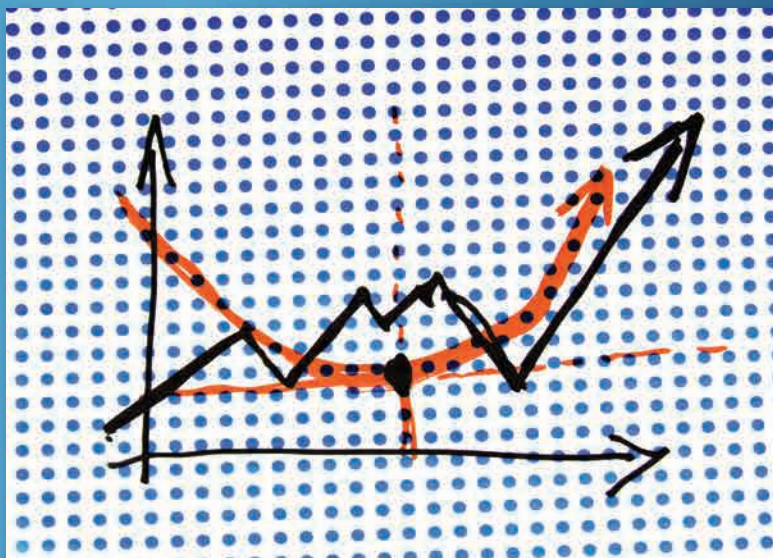


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



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 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 Ристо Фотов | Prof. Risto Fotov, Ph.D |
| Проф. д-р Трајко Мицески | Prof. Trajko Miceski, 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 (македонски јазик) | Danica Gavrilovska-Atanasovska (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“ 66 | 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 Благица 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 Сладана 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 |



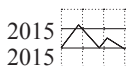
МОТИВАЦИЈАТА И ПОСТИГНУВАЊАТА

м-р Сладана Стефанова, проф. д-р Трајко Мицески

Апстракт

Мотивацијата претставува внатрешна желба што ги стимулира вработените да работат. Мотивацијата на вработените како менаџмент функција е битен фактор за поттикнување, насочување и зајакнување на однесувањето на вработените во организациите. За организацијата е многу важно вработените да се мотивирани, само на тој начин ќе бидат остварени нејзините цели. Менаџерот најчесто е одговорен за мотивацијата на вработените и за задоволување на потребите кои ги имаат на работното место, но препорачливо е вработените и самите да се мотивираат. Главно, вработените работат за да остварат одредени резултати. Истражувањата покажуваат дека парите сè уште претставуваат главен фактор на мотивација.

Клучни зборови: *мотивација, менаџери, фактори, пари, влезови и резултати, системи на награди*



MOTIVATION AND ACHIEVEMENTS

Slagana Stefanova, Trajko Miceski

Abstract

Motivation is an internal aspiration that stimulates employees to work. The motivation of employees as management function is an important factor in encouraging, guiding and strengthening the behavior of employees in organizations. For one organization is very important the employees to be motivated, only thus will be achieved its objectives. The manager is usually responsible for the motivation of employees and for fulfilment their needs in the workplace, but it is recommended the employees to motivate themselves. Generally, employees are working to achieve certain results. Studies show that money is still a major factor in motivation.

Key words: *motivation, managers, factors, money, inputs and outputs, the reward*

Вовед

Терминот мотивација потекнува од латинскиот збор „moves, movere”, што значи: се движи. Мотивацијата дефинирана како теорија се занимава со процесите и објаснува како и зошто човековото однесување е активно. Поради ваквите процеси кај секоја индивидуа се јавуваат два концепти на мотивираност: внатрешна и надворешна мотивација. Вработените во организацијата треба да бидат мотивирани за успешно да ги извршуваат нивните работни обврски. Менаџерите може да ги мотивираат парично, на тој начин што ќе им ја покачат платата или пак ќе им исплаќаат бонуси. Исто така, мотивацијата може да се изрази и непарично, како продолжен одмор, напредување во работното место, пофалници, разни бесплатни обуки, семинари и слични активности кои ги мотивираат вработените да ги остварат своите цели и целите на организацијата во којашто работат.

Поим и дефинирање на мотивација

Мотивацијата може да биде дефинирана како психолошки сили кои го одредуваат правецот на однесување на личноста во организацијата, нивото на напор на личноста и нивото на истрајност на личноста во лицето на пречките. Правецот на однесување се однесува на бројните можни однесувања во кои може да биде вклучена личноста. Напорот се однесува на тоа колку напорно работат луѓето. Истрајноста се однесува на тоа дали



кога се соочени со препреки луѓето продолжуваат да се обидуваат или се откажуваат.¹

Кога личноста е мотивирана полесно се стигнува до целта, меѓутоа кај сите личности мотивот е различен, како што се различни и целите до кои секој поединец се стреми. Значи успехот на поединецот, тимот или групата зависи од мотивацијата, како сложен процес. Постоенето на мотив претставува една фаза во процесот на мотивација, која најчесто се одвива во циклуси, така што секое остварување на еден мотив создава можност за остварување на друг мотив.

Мотивацијата е основа на секој човек, таа како движечка сила на поединецот ги насочува активностите и управува со однесувањето. Најчесто како основен мотив на поединецот се мисли дека се парите, т.е. платата или приходот кој го остваруваат како резултат на нивната работа. Логично би било оние кои имаат повисоки приходи повеќе да се залагаат за работното место, отколку оние кои заработуваат помалку.

Мотивацијата и вработените

Менаџерите претставуваат клучен фактор во мотивацијата на вработените, тие мора да направат вработените да се чувствуваат како членови на тимот и, пред сè, да направи да чувствуваат дека се важни за организацијата. Примената на контролата и командата како стил на менаџирање со вработените се покажа како неефективен во создавањето на висока мотивираност на работното место, а со тоа се доаѓа и до неисполнување на целите на организацијата. За да можат да се мотивираат вработените, најпрво менаџерите треба да ги запознаат подобро, а под тоа се подразбира да се знае што работи, како работи, зошто го работи тоа и кои се потребите на вработените. Постојат многу елементи кои влијаат врз мотивацијата и постигнувањата на вработените во организацијата:²

- **Пофалби и укори.** Пофалбите (наградите) претставуваат фактор кој покренува активности, тој ги насочува вработените работните задачи да ги извршуваат на најдобар начин за да бидат наградени. Наградите не мора да бидат парични, може и непарично да се наградуваат вработените како на пример, подолго време за одмор, напредување во работната позиција, организирани викенди за одмор од страна на организацијата и слични други активности. Додека укорите и казните го намалуваат степенот до кој работникот се залага за работните обврски.

1). Jones, R. Gareth & George, M. Jennifer, (2007) Contemporary Management, 5th Edition, McGraw Hill Higher Education, USA, pp.519

2). <http://www.communicationtoolbox.com/motivation-at-work.html>



- **Конфликтни ситуации.** На работното место настануваат ситуации коишто доведуваат до конфликти, со што на работникот му е оневозможено да ги извршува неговите работни задачи на начин на кој тој најдобро го може тоа. Затоа менаџерот треба да биде запознаен со таквата состојба и да настојува истата да биде решена на најдобар можен начин и во најкраток рок.
- **Натпревар.** Во текот на работата, работникот ја анализира својата работа и се споредува со другите работници. Тоа значи дека остварува некој натпревар со другите работници. Затоа натпреварите се добри во организациите и треба почесто да се организираат.
- **Соработка.** Соработката е важен фактор за мотивирање. Соработката мора да постои помеѓу членовите во групите, помеѓу групите, односно помеѓу сите вработени. Битен фактор кој мора да постои во организацијата за да има соработка претставуваат меѓучовечките односи.
- **Пари.** Според многу автори, еден од најважните фактори кои имаат најголемо мотивационо влијание врз вработените, претставуваат парите. Парите се најголем мотиватор поради тоа што со парите се задоволуваат најголемиот дел од човечките потреби, почнувајќи од основните- биолошки потреби, па се до културните потреби. Има и такви ситуации каде што парите не претставуваат мотив за работа, на пример за научниците, уметниците, академици, кои што како најважен фактор ја земаат горделивоста. Но, во поголемиот дел, парите се сметаат како најважен фактор за мотивација, може да бидат исплатени на работниците во две форми, како бонуси или покачување на нивната основна плата.

Сите елементи се важни за мотивирање на вработените, но сепак менаџерот има најголема важност при мотивирање на вработените. Тој треба да поминува и подолго време со вработените, добро да ги запознае, на некој начин да стане пример за вработените со што ќе се зголемат нивните постигнувања.

Емпириско истражување Материјал и метод на работа

Во рамките на трудот беше спроведено истражување преку анкетен прашалник со цел да испитаме кој од погоре наведените фактори има најголемо влијание врз мотивацијата на вработените. Прашањето во спроведената анкетата е од затворен тип, а намената на анкетниот прашалник назначена при што анонимноста е во целост загарантирана. Потоа со статистичка обработка е извршено табеларно и графичко

прикажување на добиените податоци. Во истражувањето беа опфатени вкупно 187 вработени лица во повеќе организации од различни сектори на територијата на Општина Штип.

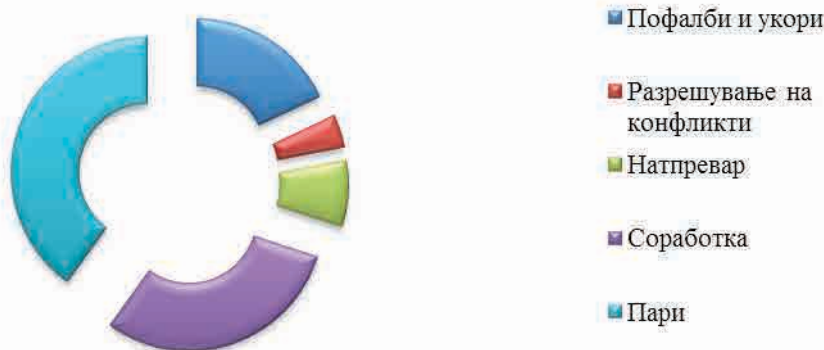
Резултати и дискусија

Добиените резултати ги прикажуваме табеларно и графички:

Табела 1. Фактори кои влијаат врз мотивацијата на вработените
Table 1. Factors that influence the motivation of the employees

| Фактори кои влијаат врз мотивацијата | Број на испитаници | Процентуална застапеност |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| Пофалби и укори | 33 | 18 |
| Разрешување на конфликтни ситуации | 8 | 4 |
| Натпревар | 15 | 8 |
| Соработка | 56 | 30 |
| Пари | 75 | 40 |
| Вкупно | 187 | 100 % |

Фактори кои влијаат врз мотивација



Слика 1. Фактори кои влијаат врз мотивацијата на вработените
Figure 1. Factors that influence the motivation of the employees

Како што согледуваме најголем дел од испитаниците како најзначаен мотиватор за работа го сметаат факторот пари. За овој фактор се одлучиле дури 40% од анкетираниите вработени. Ваквиот резултат воопшто не е изненадувачки имајќи го предвид беневитот што го носи овој фактор. Меѓутоа, она што изненадува е дека добар процент т.е. 30%



од испитаниците одговориле дека најмногу ги мотивира соработката на работа. Вака се одлучиле најверојатно затоа што добрата соработка меѓу колегите и соработниците и/или со претпоставените секогаш носи и позитивни финансиски резултати. Пофалбите и укорите како најзначаен фактор на мотивација го сметаат 18%, за натпреварот се решиле 8%, а за разрешувањето на конфликти како најбитен фактор на мотивација само 4% од испитаниците. Сето ова ни говори дека полека, но сигурно, расте влијанието и на останатите фактори на мотивација, освен парите. Доколку станува збор за добро платена работа, но изостануваат останатите фактори на мотивација голема е веројатноста дека истата ќе биде одбиена од страна на работникот.

Заклучок

Мотивацијата претставува психолошка сила, која го поттикнува и го насочува однесувањето на вработените. Мотивацијата на вработените претставува клуч за подобрување на ефикасноста во една организација. Таа претставува сила која ги поттикнува вработените да преземаат акција за извршување на работните активности, на начинот на кој најдобро можат, со што ќе бидат остварени целите на организацијата.

Мотивацијата е во тесна врска со желбата и амбицијата којашто ја има секој вработен, доколку тие се отсутни, тогаш е отсутна и мотивацијата. Доколку некој вработен има желба и амбиција за поттикнување некоја работа или остварување некоја цел, често нема иницијатива за преземање акција. Тоа се должи на фактот што вработените не се мотивирани. Најголем мотиватор за вработените претставуваат парите, но сè повеќе расте влијанието на добрата соработка, пофалбите и укорите, натпреварот, како и разрешувањето на конфликтите. За мотивирањето и стимулирањето на вработените се задолжени менаџерите. Менаџерот игра клучна улога во мотивирањето на вработените. Мотивираните вработени ги остваруваат сопствените цели и целите на организацијата.

За да ги мотивира вработените менаџерот треба добро да ги познава, да ги знае нивните недостатоци и потреби на работното место, односно да знае со што да им поттикне и да ги охрабри за остварување на организациските цели.



Користена литература

- [1] Griffin, C. Ricky, (2007), Principles of Management, Houghton Mifflin Company, USA
- [2] Jones, R. Gareth & George, M. Jennifer, (2007) Contemporary Management, 5th Edition, Mc Graw Hill Higher Education, USA
- [3] Mathis, L. Robert & Jackson, H. John, (2007), Human Resource Management, 12th Edition, Cengage Learning, USA
- [4] Претприемач, Мотивираност на вработените, <http://www.pretpriemac.com/motiviranost-na-vrabotenite/>
- [5] The communication toolbox, Motivation at work,
- [6] <http://www.communicationtoolbox.com/motivation-at-work.html>