

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ЕДИНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“**
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА

Година VII

Број 1

Април 2020

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2020 -

Издавач: Меѓународен Центар за Славјанска Просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО И ИНФОРМАТИКА)

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: проф. д-р Владислав М. Јурјев

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкич - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

Уредник: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Адриано Панајотов, Кристијан Цанев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лектурирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Печатница МЦСП, Свети Николе

Тираж: 100

ОБЛАСТ
ЕКОНОМИЈА

СОДРЖИНА

<i>Мариана Стоева</i> ЕКОЛОГИЧНА БЕЗОПАСНОСТ И УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ В ГЛОБАЛНАТА ИКОНОМИКА	13
<i>Наира Апетовна Терзян</i> ПЛЮСЫ И МИНУСЫ «ОТХОДНИЧЕСТВА» КАК ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	23
<i>Силвана Пашовска</i> БИЗНИС ПЛАНОТ КАКО ПРЕДУСЛОВ ЗА ОДРЖЛИВ БИЗНИС ВО УСЛОВИ НА ПРОМЕНЛИВО ОКРУЖУВАЊЕ	33
<i>Кристијан Плужников</i> ФУНКЦИОНАЛНА ОРГАНИЗАЦИСКА СТРУКТУРА КАКО ФАКТОР ЗА УСПЕШНО МЕНАЏИРАЊЕ	41
<i>Драган Ѓурчевски</i> <i>Гуле Гулев</i> <i>Богдан Ѓурчевски</i> МЕСТОТО НА ЕЛЕКТРОНСКИОТ БИЗНИС ВО СОВРЕМЕНАТА ЕКОНОМИЈА	47
<i>Саша Максимовски</i> ФИНАНСИРАЊЕ НА ЈАВНИ КАПИТАЛНИ ПРОЕКТИ СО ЈАВНО-ПРИВАТНО ПАРТНЕРСТВО	55
<i>Бойко Соколовски</i> ИНОВАТИВЕН ПОДХОД НА ПРЕДПРИЕМАЧИТЕ ОТ МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЈАТИЈА /МСП/ В СФЕРАТА НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ИНТЕРЕСИ НА ГОЛЕМИТЕ КОМПАНИИ	61
<i>Менде Солучневски</i> <i>Лидија Стефановска</i> <i>Марија Котевска Димовска</i> ФЛУКТУАЦИЈА ВО ФУНКЦИЈА НА ЕФЕКТИВНО И ЕФИКАСНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ПРЕТПРИЈАТИЈАТА	69
<i>Синиша Цветковиќ</i> СОВРЕМЕН МЕНАЏМЕНТ НА СТРЕСОТ ВО ФУНКЦИЈА НА ПОВИСОКА ПРОДУКТИВНОСТ И ЗДРАВИ РАБОТНИ МЕСТА	75
<i>Александра Илиева</i> АНАЛИЗА НА ЧОВЕЧКОТО ОДНЕСУВАЊЕ ВО ОРГАНИЗАЦИСКИОТ СИСТЕМ (ПРЕТПРИЈАТИЕ)	81
<i>Трајанка Макревска</i> СОЛИДАРНАТА ЕКОНОМИЈА И СОЦИЈАЛНИТЕ БИЗНИСИ	87

<i>Ѓоко Стрезовски</i> МЕНАЏИРАЊЕ СО ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ОД АСПЕКТ НА СПРЕЧУВАЊЕ НА ПОЈАВАТА НА ОДЛИВ НА МОЗОЦИ КАКО ОСНОВА ЗА СТАБИЛИЗИРАЊЕ НА СОСТОЈБИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ	93
<i>Марија Јанкуловска</i> <i>Лука Поповски</i> ЕФЕКТОТ ОД КОНТРОЛАТА НА МЕНАЏЕРОТ ВРЗ ПЕРФОРМАНСИТЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ	103
<i>Еленица Софијанова</i> <i>Марко Манев</i> <i>Љупчо Вчков</i> ВЛИЈАНИЕТО НА МЕНАЏЕРИТЕ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВРЗ ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПЕРФОРМАНСИ	109
<i>Габриела Крстевска</i> <i>Соња Ризоска Јовановска</i> <i>Орце Симов</i> РАБОТНАТА СИЛА НА ИДНИНАТА	115
<i>Kiril Jarmov</i> <i>Qi Su</i> CERTIFICATION MARKS – MARKS OF CONFIDENCE	123
<i>Јулијана Силјаноска</i> <i>Борче Митревски</i> <i>Никола Мариновски</i> ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА ПОЛИТИКА НА ЦЕНИ КАЈ КОМПАНИИТЕ ОД РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА- ПРИМЕРОТ НА ВИНАРИЈА ТИКВЕШ	135
<i>Шеќеринка Ивановска</i> <i>Јулиа Атанасовска</i> ИНСТАГРАМОТ КАКО ЕФЕКТИВНА СОЦИЈАЛНА ПЛАТФОРМА ЗА РАСТ НА БИЗНИСИТЕ	141
<i>Јулиа Атанасовска</i> <i>Шеќеринка Ивановска</i> TRANSPORT IS A VITAL FACTOR IN THE ECONOMY OF NORTH MACEDONIA	149
<i>Павлина Стојановска</i> <i>Ленче Петреска</i> УПРАВУВАЊЕ СО ЛИКВИДНОСТА НА КОМПАНИИТЕ	153
<i>Сашо Манасов</i> <i>Иван Манасов</i> ИНСПИРАТИВНИ ВОДАЧИ – НОВИ НАУЧНИ ИСТРАЖУВАЊА ЗА ПРОЦЕСОТ ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ	161

<i>Lence Petreska</i> <i>Pavlina Stojanovska</i> <i>Ljupco Vchkov</i> OPPORTUNITIES FOR DEVELOPING THE CHINESE MARKET IN A CONTEXT OF GLOBALIZATION	167
БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО	
<i>Викторија Јакимова</i> УЧЕСНИЦИ НА ПАЗАРОТ НА КАПИТАЛ	173
<i>Мартин Савевски</i> <i>Симона Мојсова</i> ПРОЦЕНА НА РИЗИКОТ ВО ЕНЕРГЕТСКИТЕ СИСТЕМИ И ЗАШТИТА ОД ДЕЈСТВО НА ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА	181
<i>Мартин Савевски</i> <i>Симона Мојсова</i> УПРАВУВАЊЕТО СО РИЗИЦИ ВО ФУНКЦИЈА НА БЕЗБЕДНОСТА И ЗДРАВЈЕТО ПРИ РАБОТА	189
<i>Цветанка Митревска</i> <i>Сузана Зиковска</i> <i>Лидија Јолеска Буреска</i> <i>Борче Митревски</i> ПРЕДЛОГ МЕРКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА БЕЗБЕДНОСТА ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР	197
<i>Синиша Цветковиќ</i> <i>Мартин Ѓорѓиев</i> ВЛИЈАНИЕТО НА ИНТЕНЗИТЕТОТ НА РАБОТА ВРЗ ЗДРАВЈЕТО И БЛАГОСОСТОЈБАТА НА РАБОТНИЦИТЕ – СОСТОЈБИ ВО РСМ И ЕУ	203
<i>Синиша Цветковиќ</i> <i>Слободан Бундалевски</i> ПРЕВЕНТИВНИ МЕРКИ ЗА СПРАВУВАЊЕ СО МУСКУЛНО- СКЕЛЕТНИ НАРУШУВАЊА КАЈ КОМПЈУТЕРСКО РАБОТНО МЕСТО	209
<i>Сузана Зиковска</i> <i>Цветанка Митревска</i> <i>Лидија Јолеска Буреска</i> АЛОКАЦИЈА НА ДОВЕРЛИВОСТА НА СИСТЕМИТЕ – МЕТОДИ И НИВНА ПРИМЕНА	215
<i>Лидија Јолеска Буреска</i> <i>Сузана Зиковска</i> <i>Слободан Бундалевски</i> ИЗБОР НА ИНДИКАТОРИ ЗА БЕЗБЕДНОСТ	221

<i>Лидија Јолеска Буреска</i> <i>Сузана Зиковска</i> <i>Цветанка Митревска</i> УПРАВУВАЊЕ СО БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА И КУЛТУРА ВО НЕЈЗИНАТА ПРИМЕНА	227
<i>Слободан Бундалевски</i> <i>Сузана Зиковска</i> <i>Лидија Јолеска Буреска</i> АНАЛИЗА НА НЕСРЕЌИТЕ ПРИ РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	237
<i>Слободан Бундалевски</i> <i>Лидија Јолеска Буреска</i> <i>Сузана Зиковска</i> <i>Невена Груевска</i> УПРАВУВАЊЕ СО СИСТЕМИ ЗА ТРЕТМАН НА ОТПАД	243
<i>Сузана Зиковска</i> <i>Лидија Јолеска Буреска</i> <i>Слободан Бундалевски</i> ОСНОВНИ ПОИМИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА БЕЗБЕДНОСТА НА ТЕХНИЧКИТЕ СИСТЕМИ	251
<i>Невена Груевска</i> АЗБЕСТОТ КАКО ПРИЧИНА ЗА ПОЈАВА НА ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗАБОЛУВАЊА	257
<i>Јулијана Силјаноска</i> <i>Борче Митревски</i> ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ И КЛИМАТА НА БЕЗБЕДНОСТ НА РАБОТНО МЕСТО КАЈ ПРОИЗВОДСТВЕНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	265
<i>Ристе Петков</i> ПРОЦЕНКА И ПРЕВЕНИРАЊЕ НА РИЗИЦИТЕ ВО УРБАНА СРЕДИНА И РАБОТНО МЕСТО	271
ИНФОРМАТИКА	
<i>Виктор Денковски</i> <i>Гоце Гаврилов</i> <i>Орце Симов</i> РЕАКТИВНИ AODV И ПРОАКТИВНИ DSDV РУТИРАЧКИ ПРОТОКОЛИ КАЈ БЕЗЖИЧНИТЕ СЕНЗОРСКИ МРЕЖИ	279
<i>Александар Петровски</i> АВТОМАТСКО ПРЕПОЗНАВАЊЕ НА ИМЕНУВАНИТЕ ЕНТИТЕТИ ВО МАКЕДОНСКИТЕ ТЕКСТОВИ	287
<i>Hadžib Salkić</i> <i>Sanita Fazlić</i> ZNAČAJ EFIKASNOG TESTIRANJA SOFTVERA	293

<i>Mahir Zajmović</i> <i>Ibrahim Obhodž</i> PRIMJERI NAPADA I TEHNIKE ZAŠTITE DOMAIN NAME SYSTEM-A (DNS)	301
<i>Александар Османли</i> <i>Жанета Сервини</i> ВЛИЈАНИЕ НА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИСКИОТ БРЕНД ВРЗ КОРИСНИЦИТЕ ЗА ВРЕМЕ НА ДОМАШНА ИЗОЛАЦИЈА	311
<i>Жанета Сервини</i> <i>Александар Оманли</i> ПРЕГЛЕД И АНАЛИЗА НА ОБЈАВЕНИ ИСТРАЖУВАЊА ОД ОБЛАС-ТА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ПОДДРШКА НА ОДЛУЧУВАЊЕТО (СПО) СО ПРИМЕНА НА АНР ВО ПОРАНЕШНИТЕ ЈУГОСЛОВЕНСКИ РЕПУБЛИКИ	319
<i>Димитар Богатинов</i> <i>Орце Симов</i> ПРЕГЛЕД НА ИСТРАЖУВАЊА И ТЕХНИКИ ОД ДОМЕНОТ НА ВЕШТАЧКАТА ИНТЕЛЕГЕНЦИЈА КОРИСТЕНИ ЗА ДЕТЕКЦИЈА НА ПОЗНАТИ И НЕПОЗНАТИ DDOS НАПАДИ	325
<i>Димитар Богатинов</i> <i>Орце Симов</i> ПРЕДИЗВИЦИ И МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА И ОПОРАВУВАЊЕ ОД RANSOMWARE НАПАДИ	331

005.7:005.332.1]:005.96-057.17
005.96-057.17

Проф. д-р Еленица Софијанова

Факултет за економија, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
Република Северна Македонија

Марко Манев, студент

МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе-Битола
Република Северна Македонија

Доц. д-р Љупчо Вчков

МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе-Битола
Република Северна Македонија

ВЛИЈАНИЕТО НА МЕНАЏЕРИТЕ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВРЗ ОРГАНИЗАЦИСКИТЕ ПЕРФОРМАНСИ

АПСТРАКТ: Менаџерите за човечки ресурси можат да имаат директно влијание врз организациските перформанси на голем број на специфични начини, минимизирање на прометот на вработените и трошоците за придобивки од невработеност преку практикување на здрави човечки односи и создавање работна атмосфера што промовира задоволство од работата. Менаџерите за човечки ресурси веруваат дека организациите кои ги усогласуваат своите човечки ресурси и деловните стратегии се попрофитабилни. Потребно е квалитетно комуницирање, посебно при маркетингот на нов производ. Комуникацијата е повеќе од зборување, пишување и читање, вистинската комуникација се одвива кога разбирањето е пренесено од една страна или од извор до друга. Затоа, комуникацијата може да се дефинира како трансфер на информации што се значајни за соговорниците, преку кои се зголемува профитабилноста во работењето.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: менаџери на човечки ресурси, профитабилност, интер групни маркетинг комуникации, работно задоволство

THE IMPACT OF HUMAN RESOURCES MANAGERS ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

ABSTRACT: Human resource managers can have a direct impact on organizational performance in a number of specific ways, minimizing employee turnover and the cost of unemployment benefits by practicing healthy human relationships and creating a work environment that promotes job satisfaction. Human resource managers believe that organizations that align their human resources and business strategies are more profitable. Quality communication is needed, especially when marketing a new product. Communication is more than talking, writing and reading, real communication takes place when understanding is conveyed from one side or from one source to another. Therefore, communication can be defined as the transfer of information that is important to the interlocutors, through which the profitability in the operation is increased.

KEYWORDS: human resource managers, profitability, intergroup marketing communications, job satisfaction

ВОВЕД – МЕНАЏИРАЊЕ СО ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА ДОВЕДУВА ДО ЗГОЛЕМЕНИ ПРИХОДИ

Основната идеја на менаџирањето на човечките ресурси во организацијата е да се посочи значењето на знаењето за човечки ресурси во термини кои имаат материјални и препознатливи економски придобивки – особено за оперативните менаџери. Според податоците од неколку истражувања се посочува на фактот дека менаџментот за човечки ресурси на една компанија значително ја намалува флукутацијата на вработените, што резултира во зголемени приходи.

Менаџирајќи со вработените, се даваат три видови на помош:

- » специфични услуги,
- » совети,
- » координација

Специфични услуги	Совети	Координација
Одржување на евиденција на вработените	Дисциплински работи	Оценување на перформанси
Водење со почетните фази за ориентација на вработените	Важна е еднаква можност за вработување	Праќање за компензација

Табела 1. Примери на видови на помош обезбедени од менаџментот за човечки ресурси¹

Се поставува суштинско прашање, во која мера се чувствува потреба од менаџментот на човечки ресурси, која е неговата функција имплементирана во севкупниот работен процес?

Менаџирањето на човечките ресурси подразбира планирање на човечките ресурси, вработување и избор кое се реализира преку:

- » Спроведување на анализи за работа за утврдување на специфични барања за индивидуални работни места во рамките на организацијата.
- » Предвидување на барањата за човечки ресурси на организацијата треба да ги постигне своите цели.
- » Развивање и спроведување план за исполнување на овие барања.
- » Регрутирање на човечките ресурси што организацијата бара да ги постигне своите цели.
- » Избор и ангажирање на човечки ресурси за пополнување специфични работни места во рамките на организацијата.

Подразбира и развој на човечки ресурси реализирано преку:

- » Ориентирање и обука на вработените.
- » Дизајн и спроведување на програми за управување и организациски развој.
- » Градење ефективни тимови во рамките на организациската структура.

1. Bogičević, B., Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski fakultet, Beograd, 2003, стр.36

- » Дизајн на системи за проценка на перформансите на индивидуалниот вработен.
- » Помагање на вработениот во развивањето на планови за кариера.

Подразбира и надоместок и придобивки видливи преку:

- » Дизајн и имплементација на програми за надоместок и придобивки за сите вработени.
- » Обезбедување дека надоместокот и придобивките се фер и доследни.

Обезбедува безбедност и здравје на вработените:

- » Дизајн и спроведување на програми за да се обезбеди здравје и безбедност на вработените.
- » Давање помош на вработените со лични проблеми кои влијаат на нивните работни перформанси.

Го насочува вниманието кон вработени и работните односи:

- » Служба како посредни помеѓу организацијата и нејзините синдикати.
- » Дизајн на системи за дисциплина и управување со поплаки.

Современи предизвици на менаџерите на човечки ресурси

Денес активноста на менаџмент на човечки ресурси е повеќе интегрирана и видлива во менаџирањето на работниот процес, како и во процесот на стратешко планирање на организацијата, вообичаено организира и координира вработување и обука, води евиденција за персоналот, делува како врска помеѓу менаџментот, трудот и владата, ги координира програмите за безбедност².

Една од причините за оваа проширена улога е тоа што организациското опкружување стана многу поразновидно и сложено. Разновидноста во работната сила опфаќа многу различни димензии, вклучувајќи пол, раса, национално потекло, религија, возраст и инвалидитет. До 2012 година, просечната возраст на вработени ќе се искачи на 41,4 од 40,0 во 2002 година. Оваа промена ќе биде проследена со значителен пад на бројот на вработени од 25 на 39 години. Во 2002 година, 56,3 проценти од работната сила беше на возраст од 40 години или повеќе; до 2012 година, скоро 60 проценти од работната сила ќе биде во оваа возрасна категорија. Ова зголемување и пад на возраста во помладиот базен на трудот ќе има мешан ефект. Постарата работна сила најверојатно ќе биде поискусна, сигурна и стабилна, но веројатно и помалку прилагодлива за промена и преквалификација. Еден директен резултат на овој тренд е дека возраста за пензионирање веќе се зголемува.

2. Adair, J., Developing tomorrow 's leaders, Retrieved from: <http://www.johnadair.co.uk/articles/> , 2005



Проблем и истражување

За да се исполнат предизвиците на иднината, менаџментот за човечки ресурси треба да бидат многу посоефицицирани од нивните претходници. Со оглед на зголемената улога што мора да ја исполнат одделите за човечки ресурси, неопходно е менаџерите за човечки ресурси да бидат интегрално вклучени во стратешките и активности на донесување политика. Се поставуваат неколку значителни прашања:

- » Кои се целите на организацијата во текот на следната година, 3 години, 5 години и 10 години?
- » Како би го опишале основниот бизнис на организацијата?
- » Како вашата организација се споредува со конкурентите во уделот на пазарот и услугата на клиентите?
- » Дали компанијата ќе расте преку спојување и аквизиција или од внатрешен раст?
- » Дали растот ќе биде локален, национален или глобален?
- » Дали растот ќе биде од проширување на тековните бизниси или од проширување на обемот?
- » Наместо раст, ќе има намалување и ако е така, зошто?
- » Кои се целите на приходите на организацијата во краток и долг рок?

Една неодамнешна студија на лидерите за човечки ресурси од повеќе од 1.000 организации од 47 земји откри дека 67% од испитаниците припаѓале на највисокото раководство на тимот во нивните организации. Доколку менаџерите за човечки ресурси утре треба да заработат за почитта на своите колеги и највисокото раководство, тие мора да надминат одредени негативни впечатоци и пристрасност понекогаш поврзани со управување со човечки ресурси. Тие можат да го сторат тоа на неколку начини. Прво, менаџерите за човечки ресурси треба да станат добро заоблени бизнисмени. Покрај тоа што имаат звучна позадина во основните дисциплини на професијата, професионалците за човечки ресурси треба да разберат деловни комплексности и стратегии. Од согледување на резултатите од компаративните истражувања се констатираат позитивните практики покажуваат неколку заеднички карактеристики:

- » Запознајте ја стратегијата на компанијата и деловниот план
- » Поддршка на деловните потреби
- » Поминете повеќе време со линијата за луѓе
- » Држете ја раката на пулсот на организацијата
- » Научете да пресметувате трошоци и решенија во голем број.

Неодамнешните истражувања укажуваат на тоа дека раководителите со човечки ресурси стануваат по стратешки. Едно неодамнешно истражување на 1.310 професионалци со хумани ресурси, кое е поддржано од Друштвото на менаџери за човечки ресурси, покажа дека 63 проценти од испитаниците веруваат дека професионалците за човечки ресурси ги разбираат стратешките насоки на нивните организации. Оваа иста група објави дека 50% од високите професионалци за човечки ресурси биле вклучени во реалниот развој на деловните планови. 47% изјавиле дека човечки ресурси ги разгледувал деловните планови во нивните соодветни компании. Една студија поврзана со Pricewaterhouse Coopers (PwC) откри дека организациите со пишана стратегија за човечки ресурси имаат тенденција да бидат попрофитабилни од оние без една.

Професионалци за човечки ресурси кои темелно ги разбираат своите деловни активности ќе помогнат да се надмине заедничката идеја дека луѓето со човечки ресурси не се запознати со проблемите со работењето и проблемите со кои се соочува организацијата. Менаџерите за човечки ресурси, исто така, треба да бидат целосно запознаени со сегашните и идните трендови и проблеми во човечките ресурси и другите сродни полиња. Ова ќе им помогне да се заштитат да нема несреќи со поминати трендови или неефикасните техники.

Конечно, менаџерите за човечки ресурси треба да промовираат ефективно искористување на човечките ресурси во рамките на организацијата. Наместо да се користи моралистички пристап кога се работи со оперативни менаџери, треба да се потенцира важноста од зголемувањето на профитот, иако ефикасно се користи човечкиот ресурс на организацијата. Во оваа светлина, менаџерите за човечки ресурси треба да научат да бидат проактивни и да искористат можности за да покажат како можат позитивно да влијаат на крајната линија.

ЗАКЛУЧОК

Нема сомнение дека менаџерите за човечки ресурси поминуваат значително време работејќи на проблеми и проблеми во врска со човечката страна на организацијата. Поради ова, многу луѓе сметаат дека раководителите на човечки ресурси се грижат само за прашања што се однесуваат директно на човечката страна на организацијата. Менаџерите за човечки ресурси можат да имаат директно влијание врз организациските перформанси на голем број на специфични начини:

1. Намалување на непотребните прекувремени трошоци преку зголемување на продуктивноста во текот на еден нормален ден.
2. Останувајќи на врвот на отсуството и воведувањето програми дизајнирани да ги намалат потрошените пари за неработено време.
3. Елиминирање на потрошеното време од вработените преку звук дизајн на работа.
4. Инсталирање и следење на ефективни програми за безбедност и здравје за да се намалат несреќите во изгубени времиња и да се одржат ниски трошоци за надомест на медицината и на работниците.
5. Правилна обука и развој на сите вработени за да можат да ја подобрат

нивната вредност на компанијата и да направат подобра работа за производство и продажба на високо квалитетни производи и услуги по најниска можна цена.

6. Намалување на скап материјален отпад со елиминирање на лошите работни навики и ставови и лошите работни услови што доведуваат до невнимание и грешки.
7. Ангажирање на најдобри луѓе достапни на секое ниво и избегнување на претерано работење.
8. Одржување на конкурентни практики за плати и програми за придобивки за поттикнување на мотивациска клима за вработените.

ПРЕПОРАКИ

За менаџерите за човечки ресурси е корисно да развијат маркетинг пристап при спроведување на нивните програми. Старата изрека „Луѓето гледаат што правиш, а не она што го зборуваш“ е секако точно во однос на комуникациите на вработените. Ветувањата дадени усно или писмено, треба да бидат поткрепени со активности доколку сакаат да успеат. Потребно е охрабрување на вработените, кои веројатно знаат повеќе за оревите и завртките на нивните работни места од кој било друг, да достават идеи за зголемување на продуктивноста и намалување на трошоците, инсталирање на информациски системи за човечки ресурси за рационализирање и автоматизирање на многу функции на човечки ресурси.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Mileham, P.& Spacie, K. Transforming Corporate Lidership, Priman Publishing, London, 1996
2. Bogičević, B., Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski fakultet, Beograd, 2003
3. Gareth R.Jones and Jennifer M.George, 2008, Contemporary management,, Глобал комуникации, Скопје
4. Adair, J., Developing tomorrow 's leaders, Retrieved from: <http://www.johnadair.co.uk/articles/> , 2005
5. Carell M, Elbert, Hatfield R. Human Resource Management, Prentice Hall, N.Y, 1995
6. H.G.Hickes, C.R.Gullett, Management, Fourth Edition, McGraw – Hill Book Co, N.Y. 1981