ОПШТИНА ШТИП
КОМИСИЈА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, СОВЕТ НА ОПШТИНА ШТИП
ФАКУЛТЕТ ЗА ОБРАЗОВНИ НАУКИ ШТИП



СОСТОЈБИ, ПРЕДИЗВИЦИ И ПЕРСПЕКТИВИ ВО ВОСПИТАНИЕТО И ОБРАЗОВАНИЕТО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

штип, 2016

СОВРЕМЕНОТО ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

-СОСТОЈБИ, ПРЕДИЗВИЦИ И ПЕРСПЕКТИВИ-

зборник на трудови

2016, ШТИП

ОПШТИНА ШТИП
КОМИСИЈА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, СОВЕТ НА ОПШТИНА ШТИП
ФАКУЛТЕТ ЗА ОБРАЗОВНИ НАУКИ

СОВРЕМЕНОТО ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

-состојби, предизвици и перспективи-

2016, Штип

MUNICIPALITY OF STIP

COMMITTEE ON EDUCATION, COUNCIL OF THE MUNICIPALITY OF STIP

FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES

CONDITIONS, CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN EDUCATION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA

2016, STIP

Издава
НУ-УБ „Гоце Делчев“ Штип

За издавачот
Милена Ристова-Михајловска

Организационен одбор
Снежана Мирасчиева–претседател

Членови
Соња Петровска, Емилија Петрова Ѓорѓева, Никола Смилков, Снежана Јованова Митковска, Даниела Коцева, Весна Ничева, Елена Ташкова, Јовче Арсов, Соња Николова, Атанас Крстовски, Цветанка Красиќ, Снежана Санева, Илија Митров, Трајан Коцев, Данче Николовска Вратеовска, Димитар Љуботенски, Зоран Костовски, Вања Џамбазова Николовска, Јане Миланов, Маја Ашкилова, Јордан Митков, Ирена Китанова, Верица Јосимовска, Оливер Цацков

главен и одговорен уредник
Снежана Мирасчиева

уредник
Соња Петровска

уредувачки одбор
Снежана Мирасчиева (Македонија), Димитар Димитров (Бугарија), Младен Вилотијевиќ (Србија), Нина Биједиќ (Босна и Херцеговина), Лилјана Тодорова (Бугарија), Татјана Атанасова Пачемска (Македонија), Кристинка Селаковиќ (Србија), Јосип Милат (Хрватска), Емилија Петрова Ѓорѓева (Македонија), Трајан Попкочев (Бугарија), Крстивоје Шпијуновиќ (Србија)

јазична редакција на македонски јазик
Весна Ристова

лектура на англиски јазик
Снежана Кирова

дизајн на корица
Никола Смилков

техничка поддршка
Верица Јосимовска

печати
Полиестердеј -исток, Штип
Тираж 500

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

37(082)

СОВРЕМЕНОТО воспитание и образование : состојби, предизвици и перспективи : зборник на трудови / [главен и одговорен уредник Снежана Мирасчиева]. - Штип : НУ Универзитетска библиотека "Гоце Делчев", 2016. - стр.148 : илустр.53; 30 см

На наспор. насл. стр.: Conditions, challenges and perspectives in education in the Republic of Macedonia. - Фусноти кон текстот. - Библиографија кон трудовите. - Abstract

ISBN 978-608-242-037-0
1. Ств. насл. на наспор. насл. стр.
а) Образование - Зборници
COBISS.MK-ID 102297098

СОДРЖИНА

Предговор.....10

1. Марина Алексовска, Виолета Стошевска, Лидија Николовска – Георгиевска
Растеме заедно
Marina Aleksovska, Violeta Stosevska, Lidija Nikolovska-Georgievska
We grow together.....11

2. Билјана Ефтимова Бошкова, Деспина Сивевска
Природната околина како средина за учење на децата од предучилишна возраст
Biljana Eftimova Boskova, Despina Sivevska
Natural environment as a learning environment of preschool children.....13

3. Емилија Петрова Ѓорѓева
Карактеристики на современото училиште во контекст на воспитната компонента
Emilija Petrova Gjorgjeva
Characteristics of modern school in the context of the educational component.....19

4. Валентина Петрушева
Естетското – важен аспект на современото образование и воспитание
Valentina Petruseva
Aesthetic – an important aspect of the contemporary education and upbringing 22

5. Габриела Димова
Здравствената едукација на родителите - тенденција на образованието денес
Gabriela Dimova
Health education of parents - tendency of education today 26

6. Снежана Јованова-Митковска
Техники на учење во високошколската настава
Snezana Jovanova- Mitkovska
Technique of learning at the academic teaching……..……..... 30

7. Снежана Мирасчиева
Современа настава за современо образование
Snezana Mirascieva
Modern teaching for modern education ..……..…….....……... 35

8. Верица Јосимовска
Застапеноста на интеркултуралните вредности во системот на современото образование и воспитание
Verica Josimovska
The presence of intercultural values in system contemporary education……..... 38

9. Милена Ристова-Михајловска
Жанрот полемики во старата писмена традиција и неговата актуелност во современиот образовен процес
Milena Ristova-Mihajlovska
The genre polemics in the old written tradition and its relevance in the modern educational process …….....……..... 41

10. Павлина Николовска, Нада Ѓоргова, Влатко Николовски

Специфични развојни потешкотии кај децата како проблем во современото образование
Pavlina Nikolovska, Nada Gjorgova, Vlatko Nikolovski
Specific developmentaldisorders in children as a problem in modern education……..... 49

11. Славица Танева Анева
Инклузијата во образованието, позитивните и негативните страни од аспект на општеството со посебен осврт на ученици со аутизам
Slavica Taneva Aneva
Inclusion in education, advantages and disadvantages with respect of society with special reference to students with autism ...……..……..... 55

12. Даниела Коцева
Меѓуетничките односи во образовниот систем
Daniela Koceva
Interethnic relations in the educational system……..... 58

13. Стојко Стојков
Изучувањето на македонската национална историја во бугарските училишта
Stojko Stojkov
The study of Macedonian national history in Bulgarian schools ……..……. 63

14. Снежана Јованова-Митковска
Социометриски истражувања-потреба, значење
Snezana Jovanoa-Mitkovska
Sociometric research - necessity, importance ..……...……..... 67

15. Елена Мирасчиева
Методот на демонстрација во индивидуалната настава по флејта
Elena Mirascieva
Method of demonstration in individual teaching of fluite ……...…… 73

16. Оливер Цацков
Учењето по пат на откривање незаменлива компонента во наставата по историја
Oliver Cackov
Learning by exploring - irreplaceable component in the teaching of history……..... 76

17. Драгана Кузмановска, Снежана Кирова, Биљана Иванова
Интернационалниот карактер на народните пословици и поговорки
Dragana Kuzmanovska, Snezana Kirova, Biljana Ivanova
International character of sayings and proverbs ……..... 79

18. Марија Тодорова, Татјана Уланска
Рано изучување на странски јазик
Marija Todorova, Tatjana Ulanska
Early language acquisition 83

19. Лилјана Макаријоска, Жаклина Ѓорѓиоска
Кон реализацијата на областа дијалектологија во гимназиското образование
Liljana Makarijoska, Zaklina Gjorgjioska
Towards the implementation of the area of dialectology in high school education …...…… 87

20. Деспина Сивевска
Средствата за масовна комуникација и слободното време на децата и младите
Despina Sivevska
Means of mass communication and leisure time of children and youth……..... 92

21. Киро Јорданов
Градиме мостови преку МИО активности
Kiro Jordanov
Building bridges through MIE's activities 97

22. Веска Влахова
Педагошкиот пристап во образовниот процес на субјектот – наставник во корелација со субјектот ученик
Veska Vlahova
Pedagogical approach in the educational process of the subject – teacher in relation to the subject – student ……..... 105

23. Билјана Алексова Даневска
Техники за градење на самодоверба кај децата во ран детски развој од одделенска настава во наставата по англиски јазик
Biljana Aleksova Danevska
Techniques for building confidence in children in early child development in lower grades in teaching english language ……...……. 109

24. Киро Јорданов, Драгица Петрова, Загорка Чапова
Дигитална зависност кај учениците
Kiro Jordanov, Dragica Petrova, Zagorka Chapova
Digital addiction of students …….……. 115

25. Славица Стојанова, Трајче Стојанов
Образованието како место за изградба на добар граѓанин
Slavica Stojanova, Trajce Stojanov
Education as a place for building a good citizen 124

26. Снежана Ставрева Веселинова, Трајче Стојанов
Од екоетика до екосвест
Snezana Stavreva Veselinova, Trajce Stojanov
From eco-ethics to eco-awareness 128

27. Снежана Мојсоска, Данче Николовска Вратеовска
Економскиот раст и знаењето за банкарските наспроти пазарните финансиски системи
Snezana Mojsoska, Danche Nikolovska Vrateovska
The economic growth and the knowledge about banking versus market financial systems ...…….....……..... 131

28. Слаѓана Костадиновска, Данче Николовска Вратеовска, Миле Вратеовски
Функциите на менаџментот на човечки ресурси и банкарските институции
Slagjana Kostadinovska, Danche Nikolovska Vrateovska, Mile Vrateovski
Functions of the management of human resources and the banking institutions……..... 136

29. Данче Николовска Вратеовска
Наученото од глобалната економска криза (2008) за силните и слабите страни на финансискиот систем и макроекономската стабилност во македонија
Dance Nikolovska Vrateovska
The learned of the global economic crisis (2008) about the strenghts and the weaknesses of the financial system and macroeconomic stability in Macedonia……..... 140

30. Данче Николовска Вратеовска
Детерминантите на инфлацијата низ различните макроекономски школи
Dance Nikolovska Vrateovska
Detreminants of the inflation through the various macroeconomic schools 145

дека, целокупниот финансиски развој и комплементарноста на банакарските и небанкарските финансиски институции, помагаат да се објасни успешниот раст кај многу од земјите и дека развојот и правилното и ефикасно функционирање на финансиските институции зависи од: правната рамка во земјата и регулаторните механизми, заштитата на сопственичките права, доследното и брзо спроведување на договорите, заштитата на инвеститорските права, сеопфатните и меѓународно споредливи сметководствени стандарди, транспарентноста на економските агенти, макроекономската агенда, политичката стабилност, културолошките специфики на земјата итн.

Литература

- Мојсоска, С. (2011). *Инвестициските фондови, потреба и перспектива за развој во Р.Македонија*, докторска дисертација, Економски факултет, Универзитет „Св. Климент Охридски“, Прилеп, 2011
- Николовска Вратеовска, Д. (2015). *Економската стабилност низ призма на финансискиот систем*, НУУБ „Гоце Делчев“, Штип, 2015
- Наумова, Е. (2013). *Влијанието на финансискиот сектор врз економскиот раст со посебен осврт на Р. Македонија*, докторска дисертација, Економски факултет, УКИМ, 2013
- King and Levine, R. (1993)- “Financial and Growth: Shumpeter Might be Right, *Quartely Journal of economics, 1993*
- Levine, R. (2002) – “Bank-Based or Market-Based Financial Systems: Which Is Better? *Journal of Financial Intermediation*, 2002
- La Porta, R. (1998)-„Law and Finance„ *The Journal of Political Economy, Volume 106, Issue 6, 1998*

УДК 005.96:336.71]:303.72
(прегледен труд)

ФУНКЦИИТЕ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ И БАНКАРСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ

Слаѓана Костадиновска[1], Данче Николовска Вратеовска[2] , Миле Вратеовски[3]
[1]Економски факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, [2]Совет на о.Штип, [3]НУЦК „Ацо Шопов“ Штип

Апстракт: *Менаџментот на човекови ресурси е еден од клучните фактори за успешно функционирање во една организација. Со правилно менаџирање на човековите ресурси се обезбедуваат квалификувани, посветени и мотивирани човекови ресурси, како базични двигатели во постигнувањето на организациските цели. Овој труд преку користењето на индуктивниот и дедуктивниот научен метод, методот на синтеза и анализа како и методот на генерализација, ги дефинира основните функции на менаџментот на човековите ресурси и одговара на прашањето: зошто тие се од суштествена важност во банкарските институции?*

Клучни зборови*: менаџмент, човечки ресурси, организациони цели, банкарски институции*.

FUNCTIONS OF THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AND THE BANKING INSTITUTIONS

Slagjana Kostadinovska[1], Danche Nikolovska Vrateovska[2], Mile Vrateovski[3]
[1]Faculty of Economics, Goce Delchev University, Shtip, [2]Local Government– Shtip, [3]NUCK “Aco Shopov” Shtip

Abstract: *Management of human resources is the key factor for the successful functioning of an organization. With proper management of human resources qualified, committed and motivated human resources that are basic engines in achieving organizational goals are provided. Through the use of inductive and deductive scientific method, synthesis*

and analysis and the method of generalization, this paper defines the basic functions of managing human resources and answers the question why they are essential in banking institutions.
***Keywords**: management, human resources, organizational goals, banking institutions.*

Вовед

Кога се зборува за менаџментот на човечки ресурси се мисли на голем избор на менаџмент стратегии за создавање, развивање и оддржување на работната сила во организацијата со цел и нејзин постојан развој. Функцијата за управување со човечки ресурси вклучува голем број на активности: обезбедување на практики на управување во согласност со различни прописи, управување со концептот на надоместоци и системот на награди и казни на вработените, број и образование, кометенции и вештини на човечките ресурси како и креирање и спроведување на кадровската политика на ниво на организација. Основата на секој ефективен систем на менаџмент со човечки ресурси е збирот на менаџерски функции и задачи.Овие задачи треба мора да бидат спроведувани ефективно за да се насочат и охрабрат и платените вработени и волонтерите во организацијата да работат ефективно, со висока продуктивност, посветеност подолг временски период. Континираната потреба менаџерот да ја развива развојната стратегијата на организацијата ја повлекува и потребата тој, навремено и постојано да биде информиран и за опкружувањето и за внатрешната средина, како и за анализирање и презентирање на информации кои ќе придонесат за правилно донесување на планираните стратегии. Подеднакво важно е и постоењето на внатреорганизациски етаблиран систем кој ќе обезбедува мотивирање на човечките ресурси и тоа посебно преку соодветно наградување.

Функциите на менаџментот на човечките ресурси

Менаџментот на човечките ресурси претставува стратешки и кохерентен пристап кон раководењето со највредните ресурси во една организација односно со луѓето коишто работат таму и коишто индивидуално и колективно придонесуваат за остварувањето на организациските цели (Мицевски, 2009). Ваквиот пристап оперира на еден кохерентен начин преку: *Стратегии* за човечки ресурси кои го дефинираат правецот во којшто менаџментот со човечки ресурси тендира да го следи; *Филозофии* за човечки ресурси кои ги опишуваат вредностите и водечките принципи прифатени и инкорпорирани при самото менаџирање со луѓе; *Процеси* за човечки ресурси кои се состојат од формални процедури и методи користени за стратешките планови на човечките ресурси да стапат на сила; *Програми* за човечки ресурси кои овозможуваат стратегиите, политиките и практиките на менаџментот со човечки ресурси да бидат спроведени според утврдениот план. Особено значајни се одредени пракси и политки кои претставуваат дел од менаџментот на човечки ресурси и тоа: анализирање на работата, избор на кандидати за работа, планирање на работни места и регрутирање на кандидатите за работа, насочување и обука на новите вработени, процена на учинокот, управување со надокнади и плати, овозможување мотивација и бенефиции на вработените, обука и усовршување на вработените, креирање посветеност кај вработените. Погрешно е да се мисли дека менаџирањето со човечки ресурси е обврска на единствено на раководителите за човечки ресурси и кадрови прашања: тоа всушност е одговорност на секој менаџер или супервизор.

Управувањето со човечките ресурси како најзначаен ресурс во организацијата е најважен фактор за успешноста на претпријатието. Поради големата важност со управувањето со човечки ресурси постои и позитивна законска регулатива како и интерни процедури, кодекси, меморнадуми со кои се регулирани правата и обврските на вработените но и односите вработувач-вработен, плати и надоместоци, посебна заштита, синдикати и здруженија на работодавачи, колективни договори, еднаквост при вработувањето итн. Човечките ресурси се единствени за секоја организација и истите се разликуваат од организација до организација. На пример, може две организации да имаат еднаков број на вработени, ист пол и возрасен статус но тоа сепак не значи дека тие имаат идентични човечки ресурси (Клековски, 2008).

Планирањето на човечките ресурси опфаќа низа активности со цел предвидување на тековните, па и идните потреби од човекови ресурси. Тековните ресурси ги вклучуваат вработените кои и се потребни на организацијата денес, заради обезбедување на високо квалитетни стоки и услуги на потрошувачите. Идните пак човекови ресурси се вработените кои што се потребни за идното постигнување на целите односно долгорочните цели. При планирањето на човечките ресурси мора да се има предвид и нивната понуда и побарувачка. Основната цел на планирањето на човечките ресурси е да се пополнат сите идни слободни работни места во организацијата, а типични,конкретни цели на планирањето на човечките ресурси се: да се привлечат и задржат оној број луѓе кој е потребен со соодветните вештини; експертиза и компетентност; предвидување на проблемите на

потенцијалните вишоци или дефицити на луѓе; развој на добро обучена и флексибилна работна сила, на тој начин придонесувајќи кон организацискатa способност да се приспособи на несигурната а и променлива околина; да се намали зависноста од надворешна регрутација тогаш кога клучните вештини се најпотребни, а постои дефицит со формулирање стратегија за развој на вработените и задржување на кадарот и зголемување на мотивираноста, користа и продуктивноста на луѓето со воведување пофлексибилен систем на работа (Пржуљ, 2002).

Постои одредена разлика помеѓу т.н. „тврдо" и „меко" планирање на човечки ресурси. „Тврдото" планирање е базирано на квантитативна анализа а чија цел е осигурување достапност до онолкав број луѓе компетентни во конкретна област, тогаш (во иднина) кога ќе и бидат потребни на организацијата. „Мекото" планирање се концентрира на достапноста на луѓето кои ќе и се посветени на организацијата и на работата, наедно работата ќе ги привлекува и предизвикува и, се разбира, луѓе кои ќе дејствуваат во склад со правилата и прописите на организацијата.

Мотивацијата на човечки ресурси претставува однесување насочено кон остварувањето на некоја цел, поаѓајќи од определена потреба на човекот а со цел за нејзино задоволување. Во организациски контекст, мотивацијата се дефинира како спремност за учество во остварувањето на целите на организацијата.

Трите компоненти на мотивацијата (Kaufman, 2008) се:

- Насока - што се обидуваме да направиме;
- Напор – колку многу се обидуваме;
- Упорност - колку долго се обидуваме.

Ако целта е постигната, потребата ќе биде задоволена и веројатно е дека
однесувањето ќе се повтори следниот пат кога ќе се појави таква потреба. Вработените можат да се мотивираат со барање, наоѓање и извршување работа.
која ги задоволува нивните потреби или барем им овозможува да се надеваат дека нивните цели ќе бидат остварени и/или преку методи како плата, промоција, награда, работни услови итн.

Постојат: а) внатрешна мотивација - самогенерирани фактори кои влијаат на луѓето да се однесуваат на одреден начин или да се движат во одредена насока (Одговорност, чувство дека работата е важна, автономија, опсег на користење и развој на вештини и способности, наоѓање интерес и предизвик во работата, можности за напредување; и б) надворешна мотивација - награди, плата, промоција, пофалба како и казни, дисциплински мерки, критики итн. Современите истражувања кои ја кои је третираат оваа материја подвлекуваат дека наградувачкиот мотивационен систем е многу подолгорочен и поефикасен во однос на системот на репресии и казни. Еден од мошне потенцираните фактори за брзиот подем на јаопонската економија и нејзиниот реален сектор е т.н. „патернализам„ т.е. татковскиот однос на сопственикот и на менаџерот кон своите вработени како и можноста на вработените да ги вработуваат и своите деца во фирмата. Токму затоа ќе подвлечеме дека надворешната мотивација може да има брз и мочен учинок, но не е сигурно дека ќе трае долго. Поголема е веројатноста дека внатрешната мотивација ќе има подлабок и подолгорочен
учинок, бидејќи не е наметната.

Менаџментот со наградувањето се однесува на формулирање и спроведување стратегии и политики кои имаат за цел да обезбедат одредено наградување кое е фер, праведно, конзистентно и во согласност со вредноста која ја носат луѓето за организацијата и на тој начин да и помогне на организацијата кон постигнување на своите стратешки цели. Елементите на менаџментот со наградувањето се:

- Систем за наградување (политики кои обезбедуваат насоки за пристапи за менаџмент со наградите и практики кои обезбедуваат финансиски и нефинансиски награди);
- Стратегија за наградување (утврдува кои се намерите на организацијата подолгорочно во однос на развојот и спроведувањето политики, практики и процеси за наградување кои ќе овозможат постигнување на целите);
- Политики за наградување (ниво, обем на наградување, улога на средно раководство, транспарантност и сето она што ќе им овозможи на вработените да чувствуваат дека на нив се гледа како на човечки суштества, а не само како работна сила.

Банките и важноста од менаџментот со човечките ресурси

Погоре нотиравме дека управување со човечките ресурси е важно за секоја организација. Менаџментот на човечките ресурси во рамки на банкарските институции се остварува низ неколку основни функции: планирање на човековите ресурси; регрутирање, селекција и социјализација; обука и усовршување и оцена на учинок со утврдување на надокнади: материјални и нематеријални

стимулации (Јович, 2008). Управувањето со човечки ресури е од суштествена важност за банкарските институции, бидејќи дејноста на банкарскиот сектор припаѓа на индустријата на услуги или т.н. терцијален сектор. Носечки принципи според кои се водат банкарските институции во нивното оперативно работење се принципот на банкарско работење и управување со банкарскиот потенцијал, ликвидноста, професионалност и ефикасност, сигурност, рентабилност како и солвентноста и ажурноста. Во многу анализи и истражувања е подвлечено дека најважна ставка во билансот на секоја финансиска институција е нејзиниот кредибилитет (Петковски, 2009) што од друга страна е условено со расположливата експертиза и човечки капитал за управување со ризикот. Притоа два основни предизвика пред кои се поставени банките се креирањето и етаблирањето на стратегии за управување со ризикот и стратегии за управување со човечките ресурси. Ефикасно управување со ризикот ќе биде оневозможено доколку банката нема стратегија за управување со човечките ресурси и не располага со ефикасна, квалификувана и високостручна експертиза и човечки ресурси кои би одговориле на потребата од мерењето, утврдувањето и управувањето со ризикот.

И покрај рапидниот раст и развој на нова и пропулзивна техника и технологија која со себе повлекува и брз развој на електорнското банкарство, сепак и во денешни услови можеме да подвлечеме дека покрај ценовната компаративна предност и диференцираноста на финансиските инструменти кои ги нуди банката, сеуште мошне значајна улога во банкарскиот систем игра личното банкарство (Николовска Вратеовска, 2015). При личното банкарство основна претпоставка е дека во рамки на банката постојат банкарски агенти на кои им се зададени конкретни комитенти кои ќе бидат целосно опслужувани од агентот, со што се подвлекува индивидуалноста, мобилноста, независноста од време и место и флексибилноста при добивањето на банкарската услуга. Основна компаративна предност во практикувањето на личното банкарство се способностите, личните карактеристики, квалитетите и компетенциите на човечките ресурси со кои менаџираат банките.

Заклучок

Човечките ресурси се основни двигатели во една организација. Затоа е потребно истите постојано да се следат, планираат, насочуваат и мотивираат на соодветен начин, а со цел ефикасно да придонесуваат за остварување на поставените организациски цели.

Водењето на кадрова политика е во функција на правилна алокација на човечките ресурси т.е. нормативот вистинските луѓе да бидат ангажирани на вистинско место. Освен тоа истата треба да обезбеди можност на прилагодување на соодветното работно место во организацијата, на нејзините политики, процедури, системи и култура, да овозможи стекнување на нови знаења и вештини, како и објективно вреднување на работниот ангажман кај поединецот со цел постигнување на мотивираност и љубов кон работата.

Профитабилноста и опстојот на банкарските институции е во корелациона пропроционална зависност од задоволството на комитентите и од задоволувањето на нивните очекувања. Вредностите како што се сигурност, ликвидност, бонитет, иновативност, општествена одговорност, блискост и транспарентност се повеќе се нагласуваат а човеките ресурси во банките се и ќе останат клучни носители на овие нормативи. Токму затоа, менаџментот на човечките ресурси во смисла на планирање на стекнување на правото на луѓето, задржување / развивање на човечките ресурси, управување со човечкиот капитал, процена на влијанието на брзите технолошки промени врз менаџирањето на човечките ресурси, процена на културолошкиот јаз помеѓу различни генерации на вработени кои работат во исти тимови, управувањето со промените и етаблирањето на систем на награди и казни кои ќе го инхибираат моралниот хазард кај вработените во банкарските институции се есенцијален императив за успешно функционирање на банкарските институции.

Литература

- Јович, З. (2008). *Менаџмент финансиских институција, Универзитет Сингидунум, Београд*
- Мицески,Т.(2009). *Менаџмент*, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип
- Николовска Вратеовска, Д. (2015). *Економската стабилност низ призма на финансискиот систем*, НУУБ „Гоце Делчев“, Штип
- Клековски, С. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси,* Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје
- Петковски, М. (2009). *Финансиски пазари и институции,* второ и дополнето издание, Економски факултет Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Скопје