

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

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

СПИСАНИЕ
на научни трудови

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

Година VIII

Број 1

Април 2021

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2021 -

Издавач: Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

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

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

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 Салкиќ - 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, Маја Маријана Панајотова, Благој Митев

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 лекторирањето 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 и книжарница „Славјански“, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ

ИСТОК - ЗАПАД

ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА

ОБЛАСТ
ЕКОНОМИЈА

Проф. д-р Соња Ризоска-Јовановска
Доц. д-р Габриела Крстевска
 Универзитет "Св. Кирил и Методиј" – Скопје
 Р. Северна Македонија

HOME OFFICE И КАНЦЕЛАРИЈА: НА РАБОТ НА ИЗВОРИТЕ НА ДВАТА ИДЕНТИТЕТА

АПСТРАКТ: Секоја генерација верува дека е современик на големите промени и дека, „нашата генерација“ се разликува од останатите. Додека „ние“, сега и тука веруваме дека „нашите“ животи се променети, согласно информатичката технологија и дигитализација, сведоци сме дека претходните генерации сметале дека летањето, електрицитетот, или парниот погон се параметри кои се предизвици на „нивното“ време. Нашиот труд е фокусиран на промените кои доаѓаат непредвидливо и неочекувано, во случајов на глобално ниво и на кој начин може да повлијаат врз развојот на личноста, групата, одредена организација, тимот, лидерот, вработените, работниот простор (home office), времето и свеста на генерациите преку својот „личен“ идентитет.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: глобализација, промени, идентитет, дигитализација, home office

HOME OFFICE AND OFFICE: ON THE EDGE OF THE SOURCES OF BOTH IDENTITIES

ABSTRACT: Each generation believes that it is a contemporary of great changes and that "our generation" is different from the others. While "we", here and now believe that "our" lives are changed, according to information technology and digitalization, we have witnessed that previous generations felt that flight, electricity, or steam power were parameters that was a challenge in "their" time. Our work is focused on the changes that come unpredictably and unexpectedly, in this case globally, and how they can affect the development of a person, group, organization, team, leader, employees, workplace (home office), time and awareness of generations through their "personal" identity.

KEYWORDS: globalization, change, identity, digitalization, home office

ВОВЕД

Имајќи предвид дека живееме во време на гигантски промени во комплеметарен поглед на човештвото, основното нешто кое најпрвин треба да го елаборираме е дека глобализацијата треба да ја сфатиме многу сериозно, бидејќи таа е агенс не само на економската, општествената и политичката трансформација, туку ни покажа дека не можеме да ја изоставиме и здравствената, која не стави на работ на „без избор“ на свој личен идентитет.

Наместо да направиме синтеза на сите промени, сметаме дека од непроценливо значење е да посочиме што се` се глобализира, или пак: Што сè се менува? Едновременно, треба да детектираме, дали нештата се менуваат еволуциски или револуциски и што е тоа „ново нешто“ кое упатува на низа промени насочени кон многу значајни фактори. Како на пример, времето предвидено

за реализирање на производите кои треба да бидат релевантни на пазарот на труд, постоечката свест на генерациите кои преку својот „личен“ идентитет го менуваат хоризонтот на гледање, доживување, соочување, прилагодување, приспособување, актуелизирање и реализирање на целокупната специфична сложеност која на своевиден начин создава интеракција на исклучителната технолошка иновација која во комбинација со глобалното ширење го создава новиот вид на хоризонт, кој наспроти создадените човекови ресурси и вредности со кои опстојуваме е на работ на изворот на двата спротивставени идентитети.

1. ШТО СЕ' СЕ МЕНУВА?

Факт е дека и еволуциски и/или револуциски се менуваат многу нешта. Низ низата промени ние сфаќаме дека не сме сами, бидејќи она што на современата промена и дава сила и актуелизација на трансформацијата е обединувањето со терминот „глобализација“ на сите пори на човековото егзистирање. Специфичната сложеност на глобализацијата ни нуди „нова интеракција“ поврзана со исклучително значајната технолошка иновација која се развива со брзина која не можела ниту да се замисли порано. Она што ја истакнува револуцијата, наспроти еволуцијата е јасниот квантен скок во степенот и природата на ризикот, како и можноста како светот да се прилагоди на новиот начин на динамиката и развојот создавајќи преку ноќ „ново портфолио“ на работникот кој сè повеќе се чувствува (не)сигурен на новото работно место, home office-от...

2. КАРАКТЕРИСТИКИ НА HOME OFFICE

Новата професионална парадигма на идентитетот во домашни услови наспроти (дрес код, улога на професијата, планирање на времето, чувството на дел од тимот, чувството на атмосферата, чувството на мобилизација, премногу личен притисок во домашната канцеларија) постоечката, препознатливата, прифатената го започна создавањето на работ (за некој остар како сечилото) на „нешто сосема ново“ за сите. Тоа „нешто ново“ не е само збир на промени на глобално ниво. Во прашање се голем број на исчезнувања на меѓусебни преклопувања на истоимената човечка историја која преку ноќ стана демодирана наспроти мигрирањето на моделите на современото „ново“ во контекст на глобалното конектирање кое означуваше промена во целост и на човечките животи, без разлика на местото и времето каде се затекнати во новите услови на новото трендовско функционирање, како и создавање на идентитет, неразбирлив, ниту за тие што го превземаат, ниту за тие кои го наметнуваат. Технолошката промена направи реструктурирање на идеите и формите на користење на различни модели на работа скоро во сите сфери на глобалната економија, управување, производство и вмреженост во дигитализацијата на сите нивоа на делување. Тоа на своевиден начин направи промена на личниот идентитет во однос на чувството – Дали можам да се прилагодам на новиот технолошки модел, или пак, ќе останам дисквалификуван во однос на новите парадигми кои доаѓаат со новиот развој.

Home office-от е сфатен амбивалентно, бидејќи нуди сосема поинакви перформанси од досега постоечките (задолжително физичко присуство на работа во просторот детерминиран од менаџментот, т.е. законска легислатива која го врзува(ше) работното место за точно одредена локација, конкретно работно време, начин на вмрежување во однос на системскиот тек на сите последователни активности, издвоеност на лидерот во однос на „Јас“ наспроти „Вие“. Од друга

страна, home office-от донесе нови правила во однос на целокупниот систем на функционирање на организациите (мали, средни, големи).

3. HOME OFFICE-ОТ: НОВА МОЖНОСТ ИЛИ КОНТИНУИТЕТ НА ПОСТОЕЧКИОТ РИЗИК

Како и се друго, office-от има свои предности и недостатоци. Тоа подразбира, создавање на двоен идентитет кој и визуелно го посочува работ, од една страна, како сечило, а од друга страна, како предизвик.

Кога сме кај позитивните карактеристики на home office-от, детерминирајќи ги на глобално ниво, можеме да констатираме, на пример, дека home office-от го намалува стресот при целокупна подготовка за одење на работа, придонесува за зголемено слободно време поради непатување до и од работното место, намален стрес од сообраќаен метеж и бучава, создава послободна поделба на работното време, што придонесува и евентуална можност за поквалитетна изведба на работата, нуди можност за користење на поздрави оброци, а со тоа влијае и на здравствената состојба кај вработените, комодитетот на работниот простор кој си го создава според своите потреби (температура на просторот, користење на музика, без да му смета на другиот, приватност во однос на телефонските повици), како и урамнотеженост во однос на работата и приватниот живот....

Имајќи ја предвид пандемијата како глобална состојба, многу од компаниите преку home office-от успеаја да се справат полесно со пандемијата предизвикана од короната, бидејќи превентивните задолжителни мерки, како носење на маски, држење на дистанца и создавање на услови за строги хигиенски мерки беа од голема олеснителна околност во домашни услови за вработените да работат без дополнителен притисок.

Сите овие карактеристики едновременно создаваат пријатност во работењето што секако влијае и на сопственото чувство за продуктивност, зачувување на менталниот склоп, како и поголемо чувство на слобода без надзор на „другите“, кои во голема мера влијаеле деструктивно на целокупноста од работењето.

Наспроти позитивните карактеристики, секако се присутни и многу негативни карактеристики за одредени индивидуи, кои можеби на прв поглед и не се така видливи.

Не секому му е лесно да се организира самостојно, или да има добар time management. Затворениот простор некому му создава монотоност која претендира кон депресивна состојба (осаменост, присуство на асоцијалност и загуба на чувството за социјална припадност кон тимот)

Дури и исклучувањето на лаптопот или компјутерот создаваат чувство на грижа на совест што резултира со потреба од лично докажување пред менаџментот и колегите, а тоа е директно поврзано со губењето на чувството за работното време се со цел вработениот да си потврди дека и самостојно може да ги изврши работите најпрофесионално. Тоа честопати води кон прекувремени работни часови кои резултираат негативно и на социјалниот живот, а во најголема мера и на здравствената состојба (телесна, ментална, емотивна). Не смееме да ги изоставиме ниту, социјалната изолација, зголемениот напор за организирање на работата, како и немањето зададена дневна структура на работата, преклопувањето на професионалниот и приватниот живот што води кон запоставување на сите оние активности коишто означувале лични задоволства. Home office-от бара и висока дисциплина, самомотивација и самоактуелизација на вработените, редуцирана

видливост на добрите перформаси, повисока потреба на заштита на лични податоци, како и намален увид во резултатите на последователните активности. Home office-от кај одредени индивидуи влијае негативно и врз подготвеноста за настап, бидејќи одредени индивидуи имаат потреба од директен контакт со публиката.

Сето ова ни ја оправдува и народната изрека позната ширум светот дека – Не е злато сè што сјае.

Од друга страна, менаџерите беа ставени пред голем тест, дали можат да се научат на новите околности, како на пример, како од далечина да препознаат дали вработениот е доволно мотивиран, презаситен, или пак, недоволно искористен.

Дигитализацијата доби најголем приоритет, не само за вработените, туку и за менаџерите што услови сосема ново преструктурирање и на начинот на менаџирањето, но тоа е сосема друга тема којашто бара дополнителни истражувања и може да резултира со значајни параметри кои и од поинаков аспект може да ја актуелизираат темата за улогата на home office-от во нашето современе.

ЗАКЛУЧОК

Новата ситуација, т.е. новото нормално, не само за вработените, туку и за работодавците значи промена на личниот идентитет согласно промените и можностите за вклучување во новиот тренд на делување, со што се потенцира регрутирањето на нови таленти кои би можеле да го завземат местото на одредени структури со што би се повлијаело на целокупната организација.

Примерите покажуваат дека не секогаш home office-от е најдобра алтернатива за работење, бидејќи работата дома претпоставува и многу дополнителни природни појави, како што се: надгледувањето на децата кои имаат свои потреби без разлика на возраста, (пре)адаптација на активностите на членовите на семејството, средување на домот, справување со соседските бучави, барањата на блиските за „важни“ нешта...

Ова не значи експлицитност дека вработените не ја вршат својата работа во зададен рок, бидејќи во home office-от приоритетите природно е да бидат изместени, а до одредена мера и очекувано е согласно е со човечките норми создавани низ целокупниот процес на социјализација. Тоа подразбира и промена и на домашната култура која до вчера била најзначаен вредносен систем. Присутните проблеми согласно промените, стануваат значаен параметар кој не е лесно преку ноќ никому да му го објасниш, а камоли да му го наметнеш на било кој член од семејната заедница. Искуството покажува дека повлекува одредени реперкусии и кај самата личност, кај семејната констелација, како и во системот на перцепција за извршување на работите зададени од страна на менаџментот, што само по себе значи присуство на двоен личен идентитет кој води битка сам со себе, за да ги задржи постоечките позиции како на работното место, така и во семејството. Затоа честопати се случува и создавање на голем стрес кај личноста која резултира со изместување на идентитетот. Тоа подразбира поистоветување со дефанзивен идентитет, т.е. се создава еден сосема нов вид на изместен идентитет токму поради чувството од одговорност кон себе, кон блиските, кон организацијата, наспроти стравот од непознатото и потребата за самодокажување. Глобализацијата со сите нејзини промени ни покажа дека кога луѓето ќе бидат ставени на работ на егзистенција, можат многу полесно да ги совладаат препреките, отколку кога им се доделени како избор.

ЛИТЕРАТУРА

1. *An Introduction to Organizational Behavior* (v.1.1)2012ladrbucket.org
2. *Creating Tomorrow's Organizations, Unlocking the Benefits of Future Work*1995LondonFT
3. Pitman publishing
4. DeutscheBankResearchHuman capital is the key to growth Success stories and policies for 2020
5. <http://www.creatingconnections.nl>
6. <https://www.forbes.com>
7. Human capital management: A new name for HRM?2013Int. J. of Learning and Intellectual Capital Vol 10. No.118-34
8. IFAA-Institut für angewandte Arbeitswissenschaft2019www.arbeitswissenschaft.net
9. Strategic business management: from planning to performance2013New York, USAAICPA
10. Strategic management: concepts and cases —13th ed.2007New JerseyPrentice Hall
11. Talk your way to the top – How to address any audience like your career depends on it, 2004New YorkMcGraw-Hill
12. 2016The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial RevolutionWorld Economic Forum
13. Vom Ich zum Wir: Das Anforderungsprofil der Führungskräfte im 21. Jahrhundert, 2020
14. www.personalwirtschaft.de
15. www.thebalance.com