

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 Менде Солунчевски

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

Проф. д-р Лидија Стефановска

Бизнис Академија Смилевски
Р. Северна Македонија

Проф. д-р Марија Котевска Димовска

РЕК Битола
Р. Северна Македонија

ФЛЕКСИБИЛЕН ОРГАНИЗАЦИСКИ ДИЗАЈН НА ОРГАНИТЕ НА ДРЖАВНА УПРАВА ВО УСЛОВИ НА КРИЗНА СОСТОЈБА ПРЕДИЗВИКАНА ОД ПАНДЕМИЈАТА КОВИД-19

АПСТРАКТ: Организациски дизајн е континуиран процес на обликување на организацијата во зависност од новонастанатите услови.

Временскиот период во 2020 и 2021 година се соочува со досега невидена кризна состојба во светски рамки од пандемијата предизвикана од корона вирусот (SARS-nCoV) Ковид 19. Кризната состојба влијае за флексибилен организациски дизајн во работењето на сите организации меѓу кои и органите на државна управа.

За успешно справување со пандемијата од Ковид 19, зачувување на здравјето на своите вработени од една страна и ефективно и ефикасно работење од друга страна, за прв пат органите на државна управа креираа поинаков организациски дизајн. Меѓу препознатливите форми ќе ги споменеме: работа од дома on-line, работа во смени, редуцирана работа преку дежурства, ослободување од работа на ризични групи работници и др.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: Организациски дизајн, органи на државна управа, Ковид -19

ВОВЕД

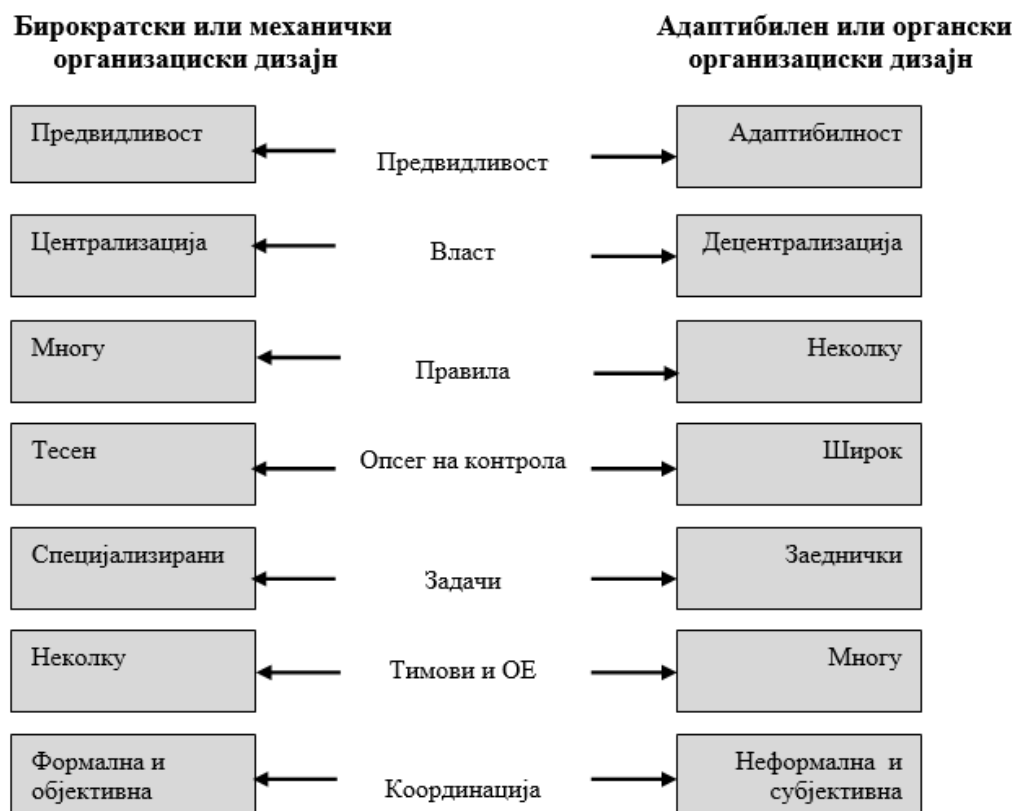
Организирањето е процес на креирање на организациската структура како релативно стабилен сегмент за ефективно и ефикасно функционирање на организацијата во окружувањето. Организациски дизајн е континуиран процес на обликување на организацијата во зависност од новонастанатите услови.

Пандемијата предизвикана од Ковид 19 влијаеше во креирање на флексибилен организациски дизајн на сите организации во целиот свет. Во Република Северна Македонија, исто така, пандемијата од Ковид 19 го промени организацискиот дизајн во 2020-2021 во сите организации, вклучително и во органите на државна управа. Доминантни форми на работа во овој период се: работа од дома on-line, работа во смени, редуцирана работа преку дежурства, ослободување од работа на ризични групи работници и др. Сите промени во работата се во функција на зачувување на здравјето на своите вработени и ефективно и ефикасно работење, во услови на пандемија од Ковид 19.

Предмет на овој труд е да се детектираат позитивните и негативните страни на новите форми на организациски дизајн во органите на државна управа во услови на пандемијата од Ковид 19.

ОСНОВНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ОРГАНИЗАЦИСКИОТ ДИЗАЈН

Во зависност од организациската структура, организацискиот дизајн може да биде механички или бирократски и органски или адаптибилен организациски дизајн. На сликата се претставени основните карактеристики на секој од нив.



Слика 1 Алтернативи на организацискиот дизајн од механички до органски

Механичкиот дизајн најдобро функционира за организации кои изведуваат рутински задачи во стабилни средини. Кога организациите работат во динамични и често несигурни средини нивната ефективност зависи од способноста за промени низ времето. Ова бара повеќе органски дизајн.¹

Меѓу најзначајни детерминанти кои влијаат на организацискиот дизајн се: Средината или опкружување; Стратегијата; Технологијата; Големината на организацијата; Човечките ресурси; Моќ и контрола.²

Средина или опкружување како детерминанта ги опфаќа сите димензии: економски, правни, политички, природни, културолошки и сл. Влијанието на средината врз дизајнот на организацијата е следно: во стабилна средина вработените имаат малку потреба од промена на нивните способности и вештини бидејќи секој ги извршува поставените задачи без промена. Во нестабилна средина (променлива, турболентна и транзитивна) работите и задачите константно се редефинираат со помала или поголема брзина. Тоа бара промена на способностите и вештините на луѓето, промена на работни места, односно укинување на одредени, а создавање на нови работни места.³

1. Rosabeth M.K., Organisations dynamics, New York, 1983, pp.6.

2. Солунчевски М., Современ менаџмент на Системот за заштита и спасување, МНД Битола, 2018, стр.62

3. Види пошироко: Стрефановска Л., Солунчевски М., Стратегиски менаџмент, БАС, Скопје, 2015, стр.126-145

Во видоизменети услови без оглед на тоа како е дизајнирана работата како поединечна поделба на обврските и улогите во организацијата, се јавува потреба од континуирано задавање на конкретни задачи на подредените (делегирање). Во тој процес, покрај она што на соработниците им припаѓа според дизајнот на работата (работната надлежност), се јавува потреба од задавање на задачи кои произлегуваат од променетите услови во организацијата (отсутни соработници) или во опкружувањето (нови потреби и барања на клиентите). Исто така, менаџерот делегира дел од своите одговорности на некои работници поради своја зафатеност или пак за развој на работниците.

Доверувањето одговорност е сложена постапка која бара одговор на повеќе прашања: Што треба да се довери? Кому да се довери? Кога да доверувате? Како да доверувате? Како да се следи извршувањето? итн.⁴

Подобро распределување на работата и овластувањата, менаџерите го спроведуваат со распределување на работата на останатите вработени. Процесот на добро распределување на работата треба во себе да ги вклучи следните чекори:

Чекор 1. Менаџерот назначува одговорност преку внимателно објаснување на работата или должностите кои некој друг треба да ги изврши. Оваа одговорност претставува очекување дека другата личност ќе ги изведе назначените задачи.

Чекор 2. Менаџерот доделува надлежност за дејствување. Заедно со назначената задача на другата личност се дава и правото за преземање на неопходни дејства (на пример: да потроши пари, да користи средства, да го насочи работењето кон други итн.)

Чекор 3. Менаџерот создава надреденост. Преку прифаќање на долготрајноста личноста презема директна обврска пред менаџерот да ја изврши работата како што е договорено.⁵

За справување со новонастаната состојба и зголемување на ефикасноста во работата менаџментот предвидува разни форми на промена на работата на работниците. Меѓу најчестите се: работно проширување, работно збогатување, ротација на работата, работа во смени, работа со скратено работно време, работа од дома итн.⁶

Работата и работното време на работникот во организацијата се определува со закон или со подзаконски акти. Во Република Северна Македонија (PCM) во Законот за работни односи се определени сите форми на работно време.⁷ За одредени дејности работните форми се допрецизирани со посебни закони. За дефинирање на работата во органите на државна управа (ОДУ) покрај Законот за работни односи како посебен закон е Законот за административни службеници.⁸

ОСНОВНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ПАНДЕМИЈАТА ОД КОВИД 19

Изворите на загрозување потекнуваат од природата и од општеството. Затоа тие можат да се поделат на природни непогоди и други несреќи. Природните непогоди и други несреќи кои доведуваат до сериозно нарушување на функционирањето на заедницата или општеството од аспект на човечки, материјални, економски или загуби на животната средина и влијанија, со што се

4. Види пошироко: Смилевски, Ц., и др. Менаџмент на човечки ресурси, (пилотна верзија) Детра, Скопје, 2007, стр.164.

5. Шермархорн, Ц., Менаџмент 11е (Management 11 e) Европа 92 Кочани, 2013, стр. 249-253.

6. Види пошироко: Солунчевски М., Вчков Љ., Основи на менаџмент, (интернетна скрипта) МСУ Св.Николе-Битола, 2019, стр.82

7. Закон за работни односи, Службен весник на РМ, 34/2014, член 116-131.

8. Закон за административни службеници, Службен весник на РМ, 27/2014.

надминува способноста на засегнатата заедница или општество да се справат со користење на сопствени ресурси се нарекуваат катастрофи.⁹

Kovid 19 е заболување предизвикано од SARS-n CoV-2 вирусот. Вирусот е причинител на акутно вирусно респираторно заболување. Преносот од човек на човек е можен преку допир и преку капков пат. Коронавирусот за прв пат е откриен во Кина во декември во 2019 година.¹⁰

Пандемијата предизвикана од Ковид 19 е епидемија која според својата манифестација ги перцепира знаците на катастрофа во меѓународни размери. Штетите од пандемијата од Ковид 19 се манифестираат како: човечки и економски загуби на општеството и влијат на организацискиот дизајн во работење на сите правни субјекти меѓу кои и во ОДУ.

МЕРКИ ПРЕЗЕМЕНИ ВО КРИЗНАТА СОСТОЈБА ЗА СПРАВУВАЊЕ СО ПАНДЕМИЈАТА ОД КОВИД 19 КАЈ ОРГАНИТЕ НА ДРЖАВНА УПРАВА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА КОИ ВЛИЈААТ ВРЗ ОРГАНИЗАЦИСКИОТ ДИЗАЈН

Органите на државната управа, како дел од извршната власт, се основаат во областите и подрачјата кои се од значење за вршење на функциите на државата и за ефикасно остварување на правата и должностите на граѓаните и правните лица. Органите на државната управа, можат да се основаат како министерства, други органи на државната управа и управни организации.¹¹

Пандемијата од Ковид 19 наметна видоизменето работно време во ОДУ. Доминантни форми на работно време се: работа од дома, работа со скратено работно време, работа во смени. Исто така, во овој период се видоизменија и условите за работа, работа со заштитни средства. (заштитна маска, заштитни ракавици, заштитна облека итн). Во периодот на пандемијата од Ковид 19 заради заштита на здравјето на вработените лицата со хронични заболувања, лицата заразени од ковид 19, и лица кои биле во контакт со лица заразени од Ковид 19 се ослободуваат со решенија од матичен лекар, лекар специјалист и од Државниот санитарен и здравствен инспекторат.¹²

Видоизменетата ситуација предизвикана од пандемијата од Ковид-19 доведе до видоизменет организациски дизајн во ОДУ, а со тоа и нивната ефикасност и ефикасност во работата.

ППРЕГЛЕД НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во истражувањето се вклучени 110 испитаници вработени во ОДУ во подрачните единици на: Министерството за здравство, Министерството за финансии, Министерството за одбрана, Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, Министерството за правда и во самостојните дирекции: Дирекција за заштита и спасување и Центар за управување со кризи. Истражувањето е спроведено на територијата на Пелагонискиот плански регион, во месеците февруари и март. Во текстот е претставен дел од истражувањето карактеристичен за организацискиот дизајн.

9. Proposed Updated Terminology on Disaster Risk Reduction, UNSDR, Geneva, August 2015,11

10. <https://koronavirus.gov.mk/pocetna/zashtita/covid19>

11. Закон за организација и работа на Органите на државна управа, Службен весник на РМ, 58/2000,член.1-10.

12. Одлуки, заклучоци и препораки на Владата на РСМ во услови на кризна и вонредна состојба во 2020-2021.(Првите одлуки, заклучоци и препораки на Владата на РСМ кои се однесуваат на мерки и активности во врска со Ковид 19, се донесени на 15-тата седница на Влада од 10 март 2020 година бр.44-2147/1. Од тогаш до денес одлуките, заклучоци и препораки се видоизменуваат и дополнуваат)

Од прегледот на општите податоци во ОДУ доминираат повозрасни вработени. Најмногу вработени 45 или 40,9% се на возраст од 55 до 65 години. Вработени од 45 до 55 години има 33 или 30%, од 35 до 45 години 19 или 17,2% и до 35 години 13 или 11,9%.

Во поглед на образованието доминира високото образование. Со високо образование се 57 или 51,8%, со средно образование се 43 или 39,1%. Доктори на науки и магистри има 9 или 8,1%, додека бројот на вработени со основно образование е минорен 1 или 0,01%.

Од испитаниците вработени во ОДУ, 21 или 19,1% се на раководна позиција, 55 или 50% на стручна позиција и 34 или 30,9% извршуваат останати работни должности.

Во истражување сметам дека е најсоодветен пристапот на разгледување на организациски дизајн во корелација со работната позиција на испитаниците. Од тој аспект секое од стручните прашања е претставено во посебна табела.

Работна позиција	Сам во канцелари		Делам заедничка канцеларија		На шалтер сам		Повеќе на шалтер		Вкупно	
	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%
Раководна	7	33,3	12	57,1	2	9,6	0	0,0	21	19,1
Стручна	29	52,7	21	38,2	3	5,5	2	3,6	55	50,0
Останата	10	29,4	22	64,7	0	0,0	2	5,9	34	30,9
ВКУПНО	46	40,9	55	50,0	5	4,6	4	5,5	110	100,0

Табела 1 Локација на работното место

Од Прегледот на локација на работните места се гледа дека во: заедничка канцеларија работат 55 или 50%, наспроти 46 или 40,9% кои работат сами во канцеларија. Самостојно на шалтер работат 5 или 4,6% и на заеднички шалтер работат 4 или 5,5%. Нема голема разлика помеѓу раководните, стручните и останатите работни позиции во поглед на локацијата на работното место. Кај вработените кои работат во заедничка канцеларија и заеднички шалтер постои поголем ризик од заразување од Ковид 19 во текот на работата.

Работна позиција	Од дома		Скратено раб. време		Во смени		Платено отсуство		Исто како пред тоа		Вкупно	
	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%
Раководна	0	0,0	6	28,5	18	85,7	0	28,5	6	28,5	21	19,1
Стручна	0	0,0	16	29,1	42	76,3	9	16,4	8	14,5	55	50,0
Останата	0	0,0	13	38,2	25	73,5	4	11,7	10	29,4	34	30,9
ВКУПНО	0	0,0	35	31,8	85	77,3	13	11,8	24	21,8	110	100,0

Табела 2 Начин на работа

Во текот на пандемијата од Ковид 19, ОДУ имаат различен пристап во работата се со цел заштита на здравјето на вработените. Кај вработените доминира работата во смени со што се намалува можноста за контакти пред се на вработените во иста канцеларија. Во смени работат 85 или 77,3%, со скратено работно време работат 35 или 31,8%, а исто како пред пандемијата од Ковид 19 работат 24 или 21,8%. Поради

хронични болести ја искористиле Одлуката на Владата на РСМ и користат платено одсуство 13 или 11,8%. Во ОДУ не се изјаснил никој дека работи од дома. Работата со скратено работно време е најкарактеристична кај останатите вработени, додека работата во смени е карактеристична за сите работни позиции. Платеното одсуство го искористиле во најглем процент вработените на раководни позиции. Карактеристично е што од вработените во ОДУ во текот на 2020 и 2021 година искористиле повеќе начини на работа. Најмногу начини на работа искористиле останатите вработени додека најмалку вработените на раководни позиции.

Работна позиција	Заразен/ прележав Ковид 19		Во излолација поради вработен		Во излолација поради член на семејство		Без промени		Вкупно	
	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%
Раководна	6	28,5	0	0,0	4	19,1	11	52,4	21	19,1
Стручна	9	16,4	9	16,4	8	14,6	30	54,6	55	50,0
Останата	11	32,3	0	0,0	5	14,7	17	50,0	34	30,9
ВКУПНО	26	23,6	9	8,2	17	15,4	58	52,7	110	100,0

Табела 3 Здравствена состојба

Поголемиот број од вработените 58 или 52,7% немаат никакви промени поврзани меѓу работата и здравствената состојба. Сепак пандемијата од Ковид 19 влијае врз работата во ОДУ. Од вработените 26 или 23,6% се заразени или прележале Ковид 19. Процентуално најмногу се заразени или прележале Ковид 19 останатите вработени 11 или 32,3% а најмалку стручните соработници 9 или 16,4%. Во изолација заради вработен биле 9 или 8,2%, а заради член на семејството 17 или 15,4%.

Работна позиција	Заштитна маска		Заштитна облека		Дистанца		Дезинфекциони средства		Вкупно	
	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%
Раководна	19	90,5	0	0,0	18	85,7	17	80,9	21	19,1
Стручна	51	92,7	0	0,0	42	76,4	41	74,5	55	50,0
Останата	29	85,3	0	0,0	26	76,5	26	76,5	34	30,9
ВКУПНО	99	90,0	0	0,0	86	78,2	84	76,3	110	100,0

Табела 4 Преземени мерки за заштита на здравјето

Од преземените мерки за заштита на сопственото здравје и здравјето на своите соработници најмногу кај вработените во ОДУ се практикува носење на заштитна маска 99 или 90%. Исто така, голем е бројот на вработени кои држат прописно растојание од најмалку 2 метри, 86 или 78,2% и користат дезинфекциони средства 84 или 76,3%. Ниту еден од вработените не се изјаснил дека користи заштитна облека и заштитни ракавици. Карактеристично е што вработените истовремено преземаат повеќе од наведените мерки за заштита на здравјето.

Работна позиција	Да, целосно		Некогаш да, Некогаш не		Не		Вкупно	
	бр	%	бр	%	бр	%	бр	%
Раководна	11	52,3	7	33,3	3	14,4	21	19,1
Стручна	33	60,0	22	40,0	0	0,0	55	50,0
Останата	18	52,9	11	12,3	5	14,8	34	30,9
ВКУПНО	62	56,4	40	36,4	8	7,2	110	100,0

Табела 5 Перцепција за квалитетно и навремено извршување на работата

Пандемијата предизвикана од Ковид 19 влијае врз квалитетот и навремено извршување на работните задачи во ОДУ. Само 62 или 56,4% сметаат дека и во вакви услови целосно можат да ја извршуваат работата, наспроти 48 или 47,6% кои се изјасниле дека не можат да ја извршуваат квалитетно и навремено работата. Од нив 40 или 36,4% некогаш успеваат, а некогаш не успеваат квалитетно и навремено да ја завршат работата, а кај 8 или 7,2% воопшто не можат да ја завршат квалитетно и навремено работата. Ваквата перцепција е поизразена кај раководните и останати структури, во однос на стручните работници.

ЗАКЛУЧОК

Организациски дизајн е континуиран процес на обликување на организацијата во зависност од новонастанатите услови. Пандемијата од Ковид 19 за прв пат наметна видоизменето работно време во ОДУ, а со тоа променлив организациски дизајн. Доминантни форми на работно време во 2020 и 2021 година во ОДУ се: работа со скратено работно време и работа во смени. Исто така дел од вработените во ОДУ со хронични заболувања, користеа платено одсуство.

Во наведениот период дел од вработените се во изолација и не доаѓаа на работа заради: позитивен на тест од Ковид 19, заразенен соработник или член на семејството од Ковид 19. Ваквите промени во организацискиот дизајн се преземаат заради заштита на здравјето на вработените во ОДУ. Флексибилниот организациски дизајн придонесе за зачувување на здравјето на вработените.

Видоизменетиот организациски дизајн влијае врз квалитетот и навремено извршување на работата. Ваквото влијание резултира со намалени ефективност и ефикасност во работата на ОДУ.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Proposed Updated Terminology on Disaster Risk Reduction, UNSDR, Geneva, August 2015
2. RosabethM.K., Organisations dynamics, New York, 1983
3. Смилевски, Ц., и др. Менаџмент на човечки ресурси, (пилотна верзија) ДЕТРА, Скопје, 2007
4. Солунчевски М., Современ менаџмент на Системот за заштита и спасување, МНД Битола, 2018,
5. Солунчевски М., Вчков Љ., Основи на менаџмент, (интернет скрипта) МСУ Св. Николе-Битола, 2019
6. Стрефановска Л., Солунчевски М., Стратегиски менаџмент, БАС, Скопје, 2015,
7. Шермархорн, Ц., Менаџмент 11е (Management 11 e) Европа 92 Кочани, 2013

8. Закон за работни односи, Службен весник на РМ, 34/2014,
9. Закон за организација и работа на Органите на државна управа, Службен весник на РМ, 58/2000.
10. Закон за административни службеници, Службен весник на РМ, 27/2014.
11. Одлуки, препораки и заклучоци на Владата на РСМ во услови на кризна и вонредна состојба во 2020-2021.
12. Интернет: <https://koronavirus.gov.mk/pocetna/zashtita/covid19>