

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“  
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

UDK 34



ISSN 0583-5062

# ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ  
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

## ANNUAIRE

DE LA FACULTÉ DE DROIT  
„IUSTINIANUS PRIMUS“ DE SKOPJE

ВО ЧЕСТ НА  
КИКИ МАНГОВА ПОЊАВИЌ



ТОМ  
50

Скопје 2014

д-р Дејан Донеј \*

## ФЕНОМЕНОТ И ЗНАЧЕЊЕТО НА МЕНАџЕРСТВОТО

УДК:005.1

1.02 Прегледна научна статија

### Апстракт:

Разгледување на феноменот и значењето на менаџерството, како и на факторите кои нив ги објаснуваат и определуваат, заедно со нагласувањето на значењето на етиката на менаџерството и на менаџерите - не кажуваат само кои се и што се менаџерот и менаџерството. Истовремено се согледува зошто тие се неопходни на патот кон создавање на нова економија, базирана врз прецизна организациона поставеност и поделба на трудот и улогите во нејзините процеси, што ќе води и кон "новите реалности", за кои емфатично говори најпознатиот теоретичар на современото менаџерство Питер Дракер.

### Abstract:

Exploring the phenomenon and the meaning of management, as well as the factors which explain and determine it, together with the emphasized meaning of management and managerial ethics - doesn't only tell us which are and what are the managers and management. Simultaneously, it can be recognize why they are necessary on the way toward making new economy based on the precise organizational supposition and division of labor and the roles of it's processes which will lead into "new realities" - for which the most famous theoretician of contemporary management, Peter Drucker, speak so emphatic.

Трагањето по основите и содржината на поимот "менаџмент" покажува дека менаџментот, како умеење и дејство, се јавува уште пред игладиници години. Имено, во практиката, менаџментот постои откако постои цивилизацијата, а независно од својот појавен облик, тој ќе остане и натаму една од основните и доминантни карактеристики според кои се вреднува и ќе се вреднува една цивилизација. Како што вели Р. М. Фалмер:

"... менаџментот, во својата најелементарна форма, постоел откако некој човек убедил друг да стори нешто - било со стап било со морков... Поимите за менаџментот ги развиле илтрите луѓе, кои барале поголема ефикасност во

\* Доцент на Институтот за новинарство, медиуми и комуникации по предметот "Етика во новинарството I...", како и на мајстер програмите на Институтот за новинарство, медиуми и комуникации и на мајстерите на Политички студии при Правниот факултет „Јустинијан I...“ Скопје.

работата, со употреба на концепции што нолуцна ќе им помогнат да постигнат поголеми успеси во организациите...<sup>11</sup>

## 1. Дефинирање на поимите “менаџмент”, “менаџерство”

Како за сите науки во современиот свет, така и за менаџментот, денес, постојат многу дефиниции, од кои многу од нив се комплексни. Тие обично се однесуваат на функциите кои го сочинуваат менаџментот, како и на начинот на кој менаџерите ја извршуваат својата работа.

Но, имајќи предвид дека секоја дефиниција на одреден поим до некој степен е субјективна и arbitrarna, голем број автори кои се занимаваат со изучување на оваа проблематика обетнуваат директни дефиниции на менаџментот и своето внимание го свртуваат кон содржинската определба на поимот.

Следствено, постојат голем број автори кои даде различни определби, објаснувања, толкувања на поимот менаџмент, во зависност од различното дефинирање на неговата содржина, принципи и функции, со што дошле и до разновиден пристап кон практичната основа на менаџерството како професија.

Тоа му дава за право на Роџер Бенет да смета дека “веројатно постојат онолку дефиниции за менаџментот колку што постојат автори за оваа област”<sup>2</sup>. Тоа придонесува менаџментот да се дефинира на најразлични начини.<sup>3</sup>

Имено, во теориите за менаџментот постојат различни критериуми при дефинирањето на овој термин и тоа во зависност од опсегот на неговото дејствување, т.е. од определувањето на она што и како менаџерите работат, и во зависност од припадноста на авторот кон некоја од школите на менаџментот. Според **првиот критериум**, при дефинирањето на менаџментот, во зависност од опсегот на менаџерското дејствување, има неколку вида пристап:

- *prvo*, менаџментот се сфаќа како процес на извршување на работите за заедницата и со посредство на разни видови заедница, па се однесува на широки подрачја на активност.<sup>4</sup> Во оваа смисла, и Питер Дракер, гуру на со-времено менаџмент, вели дека постојат голем број на “менаџерски работи”<sup>5</sup>,

- *второ*, со поимот за менаџментот се опишуваат сите нивоа на власт во рамките на организацијата, т.е. врвен, среден и низок менаџмент, а оттука се и улогата и позицијата на менаџерите кои треба нив да ги преземат врз себе;

<sup>1</sup> Робер М. Фалмер, *Новиот менаџмент* (прв дел), Скај агенција, Скопје, 1994, стр. 18.  
<sup>2</sup> R.D.Vennet, "Management and the relevance of the behavioural sciences", in: A.G. Cowling, M.J. Stanworth and others. *Behavioural sciences for managers*, Edward Arnold, London, 1988, p. 2.

<sup>3</sup> За најразличните начини на дефинирање на менаџментот види кај Бобек Шуклеп, *Менаџмент*, четврто издание, Економски факултет, Скопје, 2004, стр. 3.

<sup>4</sup> C. Renold, *The nature of management*, Occasional Paper No. 2, BIM, 1949.

<sup>5</sup> Peter Drucker, *The practice of management*, Heinemann, New York, 1955, p. 22.

- *трето*, терминот менаџмент означува функционален приод кој опфаќа планирање, организирање, координирање, мотивирање и контролирање, во остварувањето на целите на една стопанска организација во остварувањето на одредени економски резултати.<sup>6</sup> Во оваа смисла менаџментот е сфатен како чир од бројни функции и принципи кои ја истакнуваат дестинкцијата за тоа што менаџерите прават и како тоа го прават;<sup>7</sup>

- *четврто*, со поимот менаџмент се опфаќаат и вработените, финансиите, материјалите и целите, купувањето и продавањето, методите и постапките, средствата и опремата, односно со вклучувањето на економскиот предзнак на менаџментот тој е сфатен како поширок процес на извршување на работите преку други луѓе.<sup>8</sup>

Според **вториот критериум**, во теоријата постојат најразлични облици на дефинирање на поимот менаџмент - согласно со многубројните школи за менаџмент: класичната школа,<sup>9</sup> школата за процесен менаџмент,<sup>10</sup> школата за меѓучовечките односи, математичката школа, емпиријската школа, школата на социјални системи, ситуационата школа, школата за ефективен лидер, партиципативната школа, бихејвиористичката школа на менаџментот и други. Во зависност од школата на која и припаѓаат авторите, се нудат најразлични дефиниции за менаџментот.<sup>9</sup>

Иако овие стојалишта истакнуваат различни ставови, сепак во литературата можат да се сретнат и дефиниции кои претставуваат обид за субимирање на досегашната долготрајна работа на голем број теоретичари и практичари, припадници на една или друга школа, правец, учење или ориентација. Тоа значи дека можат да се извлечат неколку заеднички елементи за да се предложи една по-сеопфатна дефиниција, т.е. можно е да се укаже на она што е заедничко кај сите нив:<sup>10</sup>

- станува збор за процес (активност) во вреќа со поставувањето и реализацијата на целите на организацијата;

- при тоа се работи со луѓе;

- функциите во менаџментот се планирање, организирање и екипирање, (рако)водење, контролирање;

- работењето на менаџерот треба да резултира со ефикасно и ефективно (успешно) работење, односно со целесходно искористување на ресурсите.

Така, според професорот Бобек Шуклеп, менаџментот може да се дефинира како “универзален процес на ефективно и ефикасно извршува-

<sup>6</sup> Јордан Крстески, *Економски лексикон*, трето издание, Просветно дело, Скопје, 1998, стр. 378.

<sup>7</sup> Сайт: McNamee, *Introduction to Management*, <http://www.managementhelp.org/definition.htm>.

<sup>8</sup> J. Scott, J. & A. Kochester, *What is manager?*, Sphere, BIM, 1984, p. 79.

<sup>9</sup> Резиме за различните определби на менаџментот дава професорот по Менаџмент на Економскиот факултет во Скопје, Бобек Шуклеп, цит. дело, стр. 1-5.

<sup>10</sup> Тодор Крушев, *Основи на менаџментот*, ЦИМ, Скопје, стр. 4-5.

не на работата со помош на други луѓе и ангажирање на ресурсите за остварување на однапред дефинираните цели на претпријатието.”<sup>11</sup>

Генерално, треба да се подвлече дека е нужно менаџментот да почне да се дефинира и третира и како активност или процес. Тоа значи дека се нуди еден нов можен приод кој овозможува менаџментот да биде сфатен не само како наука и збир на упатства, туку и како негова практика. Во прилог на ова, денес е забележливо едно поместување на парадигмата од “менаџментот” како поим во “менаџментот” како една активност чиј практичен израз е “менаџирањето” или “менаџерство” како професија. Оваа констатација укажува на фактот дека кога се зборува за оваа област и факторите-условите за нејзината реализација, посодоветно би било да се говори или користи терминот “менаџерство”, бидејќи во денешната практика тоа е одредено и со неговите спроведувачи - менаџерите.

Поаѓајќи од претходно терминолошко разграничување и усогласување, уште повеќе, менаџерството подразбира извршување на работите или овозможување работите да се случат низ процес кој што луѓето го прифаќаат како начин или култура на нивното живеење и дејствување во организациите. Оттука, менаџерството треба да биде сфатено како практична примена на сите досега стекнати искуства и научни сознанија, преточени во практично дејствување, базирано на најважните цели и врз основните принципи на менаџментот. Така ќе се постигне една од основните цели на човечкото постоење и цивилизацијски развој - етиката и моралните вредности да станат определувачки норми како за секој вид на активност и реализација, така и за менаџментот и менаџерите.

Во набројаните дефиниции на менаџментот, без оглед на нивната прифатливост или олфат, она што може да се изведе како заеднички именител е токму недостигот од нагласување и дефинирање на улогата на етиката, односно на почитувањето на етичките вредности и норми како основен предуслов за исполнување на императивот на новото време - создавање на однесување базирано врз основните принципи на етиката.

Доколку се води сметка и за оваа забелешка, која подразбира и имплементација на етичките аспекти во дефиницијата на поимите “менаџмент”, “менаџирање” и “менаџерство”, тие нема да бидат само номинално набројување на одредени функции и улоги, туку ќе претставуваат и упатство како да се исполни нивната општествена улога.

## 2. Историскиот развој на менаџерството и на менаџерските школи-правци

Од досегашните примери и согледби видовме дека менаџерството, и како професија и како практична примена на сите досега стекнати искуства и научни

сознанија преточени во практично дејствување базирано на најважните цели и врз основните принципи на менаџментот - во историјата на светот се применува долго време. Но, изучувањето и развивањето на неговата теориска основа, како дисциплина, почна да се развива дури крајот на XIX век, а се разви во XX век. Во оваа насока први беа напорите на научниците Фредерик Тејлор и Хенри Фол, како и на корифејот на современите менаџерски истражувања, Питер Дракер.

Резултатите од научно-истражувачката работа на Фредерик Тејлор (1858-1915) и на неговите следбеници, пред се на Хенри Л. Ганг и Френк Гилберт, ја отвориле ерата на големи творечки испитувања кои резултираа со нови сознанија и откријќија кои и денес се ефектуираат во менаџерството.

До појавата на Хенри Фајол (1841-1925) доминантен став беше дека менаџерството, воопшто управувањето со претпријатието, зависи од врелните својства на поединецот. Токму Фајол, меѓу првите, забележува дека менаџерството може и треба да биде систематски изучувано.

Како последица од ваквиот став, пред Втората светска војна се појавил голем број автори и дела од капитално значење за оваа област. Едно такво дело е “Менаџерската револуција” на Џејмс Барнам, првично издадена во 1940 година, каде главната хипотеза е најавување на нов период во општествениот развој - период во кој, заради развојот на општествено-економските односи, капиталистите ќе исчезнат оставајќи им место на оние кои менаџираат со капиталот, т.е. ќе настапи периодот на менаџерското општество.

“... гледаме дека капиталистите, владеачката класа на модерното општество, ја губи контролата, дека социјалната структура која им ја даваше позицијата на владеачка класа е веќе изменета. Но тоа промената не се случуваа утре, туку сега како што можеме да видиме. Во новата структура кога нејзиното фундаментање ќе биде завршено, ќе нема веќе капиталисти.”<sup>12</sup>

Точноста на ова претскажување се збоги со својата конкретна потврда уште во текот на Втората светска војна, кога поради новонастанатите економски услови, за кратко време постоечките економски системи мораа да се прилагодуваат и се случиле крупни промени во структурата на целокупното производство, промет и услуги, кои беа одредени со потребите на воената економика. Со тоа само по себе се наметна и помасовното користење на менаџерството во практиката.

Сознанијата и искуствата, од ваквите состојби и од соодветниот став кон менаџерството, по Втората светска војна најдобро ги икористиле Јапонците; менаџерите беа една од централните раздвојувачки сили и фактори во обновата на тотално разрушената и уништена економија на земјата.

Голдините по Втората светска војна, па се до крајот на XX и почетокот на новиот век, несомнено беа период на збогатување и разгранување на појавните облици на менаџерството. Како резултат од ова, кон крајот на инаминатиот век започна комплетно изучување на менаџерството на универзитетите широм светот.

<sup>11</sup> James Burnham, *The managerial revolution*, Fourth edition. Indiana University press, London, 1966, p. 97.

Изучувањето на менаџерството појсжи дека, генерално, како што менаџментот може да се подели на четири развојни периоди<sup>13</sup>, така и тоа може да биде поделено на:

1. преднаучно;
2. научен;
3. концепттрирање, ширење и синтеза на менаџерството;
4. рафинирање, ширење и синтеза на менаџерството.

Пред да почнеме со експликацијата на суштината на научното изучување на менаџерството, треба да се потсетиме на неговиот развој.

Како дисциплина, тоа започнува како надоврешна гранка на економијата во XIX век.<sup>14</sup> Класичните економисти, како Адам Смит и Џон Стјуарт Мил, обесбедуваат теоретска основа за алокација на ресурсите, производството и цените. Во исто време иноваторите, како што се Ели Витни, Џејмс Ваг и Метју Болтон, развиваат елементи на техниката на производството, како што се стандардизацијата, проедурите за контрола на квалитетот, пресметката на трошоците, како и плановите за работа. Паралелно и независно од ова, многу од овие аспекти на менаџирањето постоа дури и во американската робовска економија, каде 4 милиони луѓе беа управувани во профитабилното масовно производство.

Овие нови интеракциони односи и размената на сознанијата, кон крајот на XIX век доведоа да економистите Алфред Маршал и Леон Валрас воведат ново ниво на комплексност во теоретското вгметување на менаџирањето. Како лична последица следуваше понудата за првиот курс по менаџирање во 1881 година од страна на Џозеф Вартон.

Ако се бараат корените на научно вгметеното проучување и практицирање на менаџерството како дисциплина и менаџментот како наука, може да се смета дека проучувањето на истите започнува во првата декада на XX век.<sup>15</sup> Како година на почетокот на проучувањата се зема 1911 година, кога Фредерик Винслоу Тејлор ја објави книгата “Принципи на научниот менаџмент”, кога беше објавен и првиот учебник за колеџ по менаџерство на Џ. Данкан.<sup>16</sup>

Американскиот инженер Фредерик Винслоу Тејлор (1856-1915) ги постави темелите на научниот менаџмент - scientific management и ги формулираше неговите принципи. Неговиот особен придонес е во унапредувањето на научната организација на индустриското производство, со што се обележува почетокот на менталната револуција во два аспекти:

1. односот кон обврските во работата;
2. односот на менаџерот кон работниците и нивните секојдневни проблеми.

<sup>13</sup> Трајан Голевски, *Обрзговен менаџмент*, второ издание, Македонска гизика, Купаново, 2003, стр. 17.

<sup>14</sup> *Management*, < <http://en.wikipedia.org/wiki/Management> >.

<sup>15</sup> Иако и пред тоа Хенри Тоун го објави делото “Најуквата на менаџментот” во 1890 година.

<sup>16</sup> Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Management, Data status*, Beograd, 2005, стр. 606.

Од овој период, поточно од 1912 година, датира и првото воведување на тејлоризмот во Јапонија од страна на Јошии Уено, кој подоцна стана и првиот консултант по менаџмент, кој го создаде јапонскиот менаџерски стил. Истовремено во 1913 година Хенри Форд, врз основа на организационите истражувања и идеи на Тејлор, ја создаде првата подвижна лента во својата автомобилска фабрика, со што започна нова ера во индустриското производство.

Првите исцрпни теории во однос на оваа проблематика се појавиле околу 1920 година, кога Хенри Гант (1868-1919) ги создава т.н. гантограми (графичка приказ на динамиката на производството дадена во временска димензија, т.е. визуелна претстава на активностите според времето), значајни во организацијата на оперативното планирање и следење на производството, кои поматаат за планирање и контрола, т.е. како техника за контрола на производството; тој го разви и системот на бонусот, т.е. на наградувањето според работните и економските резултати.

Еден од првите кои ги објаснија различните гранки на менаџментот е Хенри Фајол (1841-1925). Овој француски инженер ги постави основите на процесниот менаџмент и даде голем придонес во поделбата на работата на шест типски функции, истакнувајќи 14 принципи на менаџментот, т.н. “функции на менаџментот”.<sup>17</sup> На тој начин тој ја концептираше рамката за анализа на менаџментот како процес, а со тоа ја отвори и вратата за проучување на менаџирањето како практика и менаџерството како професија.

Во раните 1920-ти години Ордварг Тет и Валтер Ског ги применија принципите на психологијата на ова поле, додека Џејмс Муни и Алан Рејли ги формулираа современите принципи за истото. Другите автори, како Елтон Мајо (1880-1949), кој го разви индустрискиот хуманизам; Мери Паркер Фолет (1868-1933), која го елаборираше сознанието за моќта на групната работа и ја прочисти функцијата на координирањето; Честер Бернхард (1886-1961), кој го елаборираше значењето на организацијата како соработка помеѓу луѓето и ја формулираше теоријата на прифатен авторитет; Макс Вебер (1864-1920), кој ги разви сознанијата за бирократската организација, односно за идеалната форма на организацијата и му приде на овој феномен од социолошка перспектива; Даглас Мејклелгор (1906-1964) кој ги формулира теориите X и Y; познатиот брачен пар Френк Б. Гилбрет (1868-1924) и Лилијан М. Гилбрет (1878-1972) кои ги развија 17-те основни движења сврзани со извршувањето на работните задачи, наречени *fingerlig* (читање наопаку на презимето Гилбрет) - се авторите чиј придонес е несомнен. Во овој период Питер Дракер ја напиша и една од своите клучни книги за применетиот менаџмент - “Концепцијата на корпорацијата”, која беше објавена дури во 1946

<sup>17</sup> Подетално види во неговото дело *General and industrial management*, Pitman Publishing Company, London, 1949.

година,<sup>18</sup> а е создадена по барање на Алфред Слоун, претседателот на Денерал Моторс.

Во истиот период Х. Доу, Роналд Фишер и Тортон Фрај ги воведоа статистичките техники. Во 1940 година Патрик Блекет ги комбинираше овие статистички теории со микроекономската теорија и ја „породи“, науката за операционални истражувања. Операционалното истражување, многу често познато како „менаџмент наука“, се обиде да заземе и развие научен пристап во разрешувањето на менаџерските проблеми, особено во областа на логистиката и операциите.

Откако во XX век се стабирираше одредено признание од страна на менаџерите и имаше влијание врз практичарите на менаџментот, се отвори пат за популистички систем од менаџерски идеи. Тој, сепак, е многу повеќе поврзан со поп-психологијата отколку со научната менаџмент теорија.

✂

Едновременно, со историскиот развој на проучувањето на менаџирањето и менаџерството кои денес дораснаа до научна дисциплина - менаџментот, се појавија и бројни посебни школи. Секоја од нив го одразува времето во кое настанува, ставовите на своите основоположници и следбеници, како и поширокиот или потесен опфат на истражуваниот предмет. Некои од школите се специјализирани во своите истражувања, ја истакнуваат посебната улога во економијата на човекот и посебно на менаџерот, а другите го истакнуваат придонесот на одделни научни дисциплини во менаџментот и сл. Секоја школа набљудува од своја гледна точка. Ниедна, како што веќе споменавме, не е сеопфатна во својот пристап кон оваа проблематика и ниедна од нив не е сеопфатна во однос на некоја друга.

Всушност, школите се појавиле во тој момент од развојот на економските и проиводните односи кога се наметнала потребата од воведување на метод кој ќе ја зголеми продуктивноста на трудот и економската ефикасност. Класичните истражувања на менаџментот и менаџерските процеси развиле универзални принципи, применливи во различни ситуации пред кои стои менаџерството. За време на големата економска криза и во периодот на Втората светска војна, интересирањето било свртено кон човечките ресурси – резултат од ова е познатата дискусија и ставови за меѓучовечките односи. Развојот на социјалната психологија и нејзината примена во претпријатието создадоа бихевиористички пристап насочен кон креирање на работното окружување во кое луѓето можат да ги задоволат сопствените потреби работнички во група. Во последно време, системскиот, стратешкиот и ситуационниот пристап ја истакнуваат комплексноста на менаџерството, пред се затоа што организациите не се гради само од човечки компоненти. Во нив има уште низа

фактори за кои мора да се води сметка. Овие модерни приходи го изучуваат претпријатието како систем, стратешки го позиционираат и откриваат техниките применливи во различни ситуации. Сето тоа се изучува во динамично, турбулентно и комплексно окружување, исполнето со неизвесност, неопходни задачи и ризик кое од менаџерите бара водечке сметка за научните сознанија од теориското изучување на менаџментот како наука и за сознанието од истото дека менаџерството и менаџерите се повеќе мораат да се одредуваат според нив и стичките сознанија на кои тие укажуваат.

Од денешен аспект, дури може да се каже дека разгледувањето на теориите поврзани со оваа област на човековото стичко осветлување значи и соочување со разни школи на менаџмент и за менаџери. Постојат бројни, често противставени, теории и стојалишта. „Сепак, во сепашниот миг, школите за мислата на менаџментот се повеќе од реалност, па за студент по менаџмент претставува ризик ако ова подрачје го изучува без минимално нивно разбирање“.<sup>19</sup>

Така, низ еволуцијата на менаџментот, на мислата за менаџментот и нејзиното отелотворување и проверување низ практиката преку менаџирањето и менаџерството, се создадени следниве основни школи-правци: класична школа, школа на процесен менаџмент, школа на одлучување, школа на меѓучовечки односи, квантитативна школа, школа на човечко однесување, културолошка школа, ситуациона школа, школа на формализам, школа на партиципација, школа на моќен лидер, школа на ефективен лидер и други.<sup>20</sup>

Паралелно со развојот и зголемувањето на бројот на школите-правците во мислата за менаџментот, се развиваа и разни менаџерски генерации. Тие со своето дејствување му донесуваат се поголемо значење на менаџерството.

### 3. Менаџерските генерации

Патот за појавата и практичното дејствување на менаџерите се отвори пред повеќе од 100 години (иако низ целата историја има случаи на раководење со сложени организациони процеси). Топаш се создадоа услови за одвојување на функцијата „сопственик на средствата за проиводство“ од функцијата „организатор и управувач на процесот на проиводството“, што особено дојде до израз кај акционерските друштва и посебно кај големите компании. Сето тоа беше придружено, а некаде и инициирано, од сознанијата и укажувањата на Телор за состојбите во претпријатието - дека управувањето во и со фабриката треба да се темели исклучиво врз стручноста. Како што забележува Јордан Крстевски:

“На тој начин управувачката функција се претвори во професионална функција на стручни лица. Капиталистите, сопствениците на капиталот, се

<sup>18</sup> Види за тоа кај John B. Miner, *Management theory*, The Macmillan Comp., New York, 1971, p. 146-150.

<sup>20</sup> Stephen P. Robbins, *The Administrative process, Integrating theory and practice*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1976, p. 47.

претворија само во примачи на дивиденди. Така започна ерата на менаџерски-от капитализам, кој ги карактеризира промените во најразвиените земји на современiot свет, во кои располагањето на капиталот, управувањето и раководењето со големите фирми се пренесува од надлежност на капиталистите (сопствениците на капиталот) во надлежност на квалификувани и способни луѓе - менаџери.<sup>21</sup>

Така, од досегашната менаџерска историја, теорија и практика, можно е да се разграничат четири генерации на менаџери, додека пак петтата е суштинска фаза на дооформување.<sup>22</sup>

**Првата генерација** на она што може да се нарече "менаџери", во денешна смисла на зборот, резултираше од желбата и потребата на сопствениците на капиталот и на средствата за производство испите да се задржат во рацете на семејството и неговите потомци. Имено, повеќето од владеечките бизнис семејства не ретко остануваа без машки потомци кои би го презеле бизнисот, па заради обичаите и моралот на времето, сфаќањето на улогата на жената како и нејзиното место во општествените улоги, излезот се наоѓаше во склучувањето бракови, при кои основниот услов е избраникот да има соодветни работни и менаџерски способности во согласност со потребите и интересите на компанијата.

Втор фактор за појавата на менаџерите беа психо-физичките способности на можниот наследник на бизнисот, поради што морало да се бара унапредувач на семејното богатство. Затоа, за првата генерација менаџери е карактеристично правото на менаџирање врз основа на роднински врски со сопствениците на капиталот и на средствата за производство или во врска со нивното ангажирање на водење туѓ семеен бизнис.<sup>23</sup>

**Втората генерација** менаџери се роди од потребата на сопствениците на капиталот и на средствата за производство да најмат луѓе - менаџери, кои со своите организациски и економски способности можат да го развијат или да продолжат да го оплодуваат нивниот капитал. Или фирмата станува претломазна за сопственикот создавач, или пред неа се поставуваат задачите на унапредување и модернизација за која биле нужни соодветни знаења и способност, или по генерацијата на големи сопственици се случуваше нивните наследници да не можат или не сакаат да ја водат фабриката, а не ретко ни

довекуваа фабриките до банкротство, па, за да се избегне ваквата пропаст, се ангажираа менаџери.<sup>24</sup>

Доведувањето на соодветно стручно оспособени и образовани лица на раководните-менаџерските позиции нужно доведе и до промени во системот на општествените и економските односи кои дотогаш беа примарно одредени од фактот кој е сопственик а не од фактот кој раководи, т.е. од реалното менаџирање.

Во ваквиот вид менаџери спаѓаат и раководителите во тукушто создадените социјалистички општества (СССР, Монголија), каде непосредното раководење и организирање на државниот капитал во некоја одделна економска активност и фирма им беше предавано на одбраните управници со позиција и право на "едноначалие".

Раздвојувањето на функцијата "сопственик на капиталот и на средствата за производство" од функцијата "организатор на производниот процес" воедно значи создавање на сериозни услови за појавата на менаџерството во денешната смисла на зборот.

**Третата генерација** менаџери е карактеристична не само според стилот на менаџирањето (во рамките на карактеристичниот правец на менаџирање на човечките односи), туку и според стратешката улога која менаџерите ја имаа во рамките на сеопштиот развој, како на компанијата, така и на економијата на која и припаѓаа, па, со тоа и на нивното општество.

Една од основите за ова беше и тоа што, речиси по правило, неколку проценти (дури до 10 отсто) од капиталот на компаниите им беше препуштен на ваквите менаџери. Тоа доведе не само до нивната преголема лична мотивираност за остварување на целите на компаниите, туку и до нивно ангажирање за промена на односите на берзата заради севкупното оплодување на капиталот - што значеше особено, а често и дополнителен, услов за развој на тие општества.

Ваквата практика е мотивирана и од реалноста на omasовувањето на акционерскиот капитал, како и од потребата вистинските сопственици на главницата на капиталот да останат анонимни. Промената на пазарните услови и условите на берзанското работење, како и зачестоците на антимонополистичките тенденции на пазарот, бараа тип на менаџер и менаџерство кои ќе бидат ослободени од тесно семејните економски односи и интереси.<sup>25</sup>

Тука може да се согледа уште една мошне важна карактеристика за оваа генерација менаџери. Тоа се посебен вид менаџери, оние кои направиле и развиле огромни компании, но не единствено врз база на сопствен капитал, кој растеше

<sup>21</sup> Јордан Крстески, цит. дело, стр. 377-379.

<sup>22</sup> Дел од оваа поделба на генерации е од истражувањата на проф. Кирил Темков во наставата по предметот Филозофија на менаџерството на Институтот за филозофија на Филозофскиот факултет во Скопје и во рачни постдипломски курсеви, а дел како резултат од моите истражувања помрвани со докторските студии на оваа тема во периодот од 2007-2009.

<sup>23</sup> Таков пример имаме со бизнисот на семејствата Вандербилт или Крул.

<sup>24</sup> Таков случај имаме во рамките на семејството Ротшилд или во семејниот бизнис на Ферари и Порше, а во втората половина на минатиот век такви ситуации имаме во рамките на семејствата Олсанс, Гети и други.

<sup>25</sup> Пример за вакво менаџерство е Ивршиниот директор на Дизигленд корпорацијата, кому од страна на Управниот одбор на корпорацијата му беше дадено право на приватно располагање со дел од ефективниот капитал на компанијата.

со развивањето на берзанската положба и вредноста на компанијата.<sup>26</sup> Имено, до овој период и ваквата позиција на менаџерите - обликувачи и носители на етичките вредности во врска со бизнисот, беа сопствениците на капиталот кои на ангажираните менаџери им кажуваа како да постапуваат во областа на моралот. Изменувањето на пазарните услови и животниот стандард доведе до се покачавањето доведување во прашање на дотогаш постоечките етички вредности и норми во економијата и во менаџерството. Ова ги доведе менаџерите во ситуација да станат носители на идејата за новата економија и новите етички правила во неа.

**Четиригата генерација** менаџери произлезе од промената на економските, општествените и прозиводните односи во средината на XX век. Овие промени кај оваа генерација менаџери резултираа со тоа што тие станаа сулпински носители на економскиот развој, во кој еден од основните императиви беше да се создаде економија со принципи.

Во овој период започнува и практиката компаниите на своите менаџери, во зависност од нивниот ранг на менаџерската скала и придонес, во форма на стимулација или бонус да им дава одреден број акции од самата компанија. Економската анализа покажа дека ваквата практика ги создаде условите да се заборава на дотогаш важечката цел: да се уништи конкуренцијата, дури и преку замама или грабеж, и да се прејде на инвестирање на пазарот на хартии од вредност, со што не само што ќе се крене вредноста на сопствената компанија, туку и секулната економска расположива маса за оцлодување на капиталот. Измената на овие односи и однесување на самите менаџери доведе и до подигање на нивното на етиката на менаџерите и до се позачестено придружување до нејзините вредности и норми, што ја наложи потребата и од создавање на кодекси за однесување на пазарот, во воденето на компанијата, но и на меѓучовечките односи во фирмата.

Како резултат на ова, наместо појава на зачестени инфлаторни и кризни циклуси, кои во претходните периоди се појавуваа на секои 3, 7 или 11 години, предизвикани не ретко од потребата на сопствениците на капиталот на шпекулативен начин да го оцлодат сопствениот капитал, сега отпочнува процесот за новење сметка за општата состојба на економијата и за спречување на ваквите тенденции. Ова оди заедно со развивање на свега дека треба да се одбегнува поткопувањето на економската основа на општеството, што е во согласност со тенденцијата за создавање на економија со принципи, а, од друга страна, со зголемувањето на секупното етичко ниво на општеството на кое му се припаѓа и на етичката улога на економијата и на менаџерите како раководители на луѓе и на економски процеси.

Тоа јасно укажува на видоизменетата улога на менаџерството и на носителите на оваа дејност во нашата епоха. Тоа го докажува и фактот што веќе с нив повидок нова генерација менаџери.

<sup>26</sup> Класичен пример за ова е една од најголемите светски компании IBM, чиј дотогашниот менаџер Волсон беше и нејзиниот идолот и вистински водач, но не мнозински сопственик.

**Петтата генерација** менаџери се карактеризира со тоа што менаџерот има голема одговорност бидејќи му е дадена речиси целосна слобода на планот на инвестициите, но преку многу строги дејствени и етички правила.<sup>27</sup> Ваквата слобода му се потврдува и со што му се нуди да стане косопственик на капиталот, што од своја страна ја зголемува и личната одговорност во текот на менаџирањето.

Зголемувањето на личната одговорност, пак, резултира не само со почитување на правилата на однесување на пазарот заради зачувување и оцлодување на капиталот, туку и со промената на етичкиот однос кон условите на создавање и оцлодување на капиталот. Оттука, не треба да чули фактот што најстрогите етички и дејствени кодекси во економијата и воопшто во општеството денес се берзанските кодекси (во просек со 50-тина страници норми) и банкарските кодекси во кои се опфатени речиси сите предвидливи ситуации.

Оваа петта генерација прејмовира менаџер со голема моќ. Таа моќ не се базира само врз косопственоста или врз фактот што тој управува со капитал чие прогатање може да има и сериозни последици врз секупните економски и пазарни односи, туку и врз улогата што му се дава како инвеститор, планер, аналитичар, консултант, личност со голем социјален и интернационален утлед, итн.

Посебноста на улогата на оваа генерација менаџери е и во тоа што тие дејствуваат во услови кога нивната улога во инвестирањето во иновациите и воопшто, како темел на понатамошниот развој, ја потенцира нивната одговорност за успехот на браншата, за развојот и за последните. Со тоа се создаваат услови за градење на нивната самосвест како етички суштества, за разлика од улогата што ја имаа во првите фази на менаџерството и во системот на државното стопанство, кога беа само спроведувачи на одлуките на сопствениците на капиталот. Преведено на јазикот на економијата, неговата функција и моќ на одлучување не потекнуваат од уделот во сопственоста на претпријатието, туку од неопходноста за стручно организирање и водење на економскиот процес. Со оглед на тоа што стабилноста на положбата на менаџерот зависи од деловните резултати, кај менаџерите се јавува тенденција да ги избегнуваат ризичните деловни операции кои би можеле да имаат негативен економски ефект по секупната стабилност и на компанијата и на општеството и економијата во кои дејствуваат.

\* \* \*

Ова покажува дека е дојдено времето на менаџерите што го истакна уште Џејмс Барнам во својата "Менаџерска револуција" од 1940 година, која во

<sup>27</sup> Ова го илустрираме со основното правило во денешната економија дека не смее да се направи грешност во работењето и со тоа да се упропасти сето претходно само заради некои ситни лични интереси. Во економијата е потребна чесноста за да може да функционира слободната конкуренција. Само така може да се одржи системот. Пример за тоа се последните случувања во Сметската банка и разрешувањето на нејзиниот директор Џон Волфронд поради јавен скандал.



“Историјата на човештвото - XX век” на УНЕСКО е означена како кингта која донесува најзначајни сознанија за денешницата која избобилува со транзиции.

“Она што се покажува во оваа транзиција е настојувањето да се постигне социјална доминација, моќ и привилегии и да се освои позиција на владеечка управувачка класа од страна на социјалната група или класа на менаџери (како што ќе ги нарекувам...). На крајот од транзиторниот период ова настојување ќе биде успешно, менаџерите ќе ја постигнат социјалната доминација и ќе бидат владеечка-управувачка класа во општеството. Овој прарец на општествени промени е и светска тенденција.”<sup>28</sup>

Затоа, оправдано е тврдењето дека не е погрешно да се каже дека менаџерите со право се сметаат за нови создавачи на животот, исто колку што се сметаат и за откривачи на новите правила во него, бидејќи тие сосема опривилегира се обрасли на новиот свет и морализатори на новото време.

Оттука, како најважни се наметнуваат прашањата како да се унапредат управувањата на менаџерите во современиот свет и како да се најде начин тие да го дадат својот максимум затоа што денешната економија стана менаџерска економија. Ова пак на менаџерите им отвори простор да го дадат својот придонес во припадностето на етичките вредности и норми во економијата со цел ефикасно, но притоа и да се оплодува капиталот, да се гради и доградува пазарната економија како основа за човечки достоинствен живот, плуралистичко редено демократско правно-ѓанско општество и да се ревитализира капитализмот кој беше на работ на уривање.

др Елена Михајлова\*

## СУКУЕСИЈАТА НА ДРЖАВИ ВО ОБЛАСТА МЕЃУНАРОДНИТЕ ДОГОВОРИ

УДК:341.218.3

1.01 Изворна научна статија

Сукулесијата на држави се јавува тогаш кога една држава трајно менува друга држава во поглед на суверенитетот над определена територија во согласност со меѓународното право.<sup>1</sup> Сукулесијата на држави е широка категорија која го покрива феноменот на фактичка промена на суверенитетот над определена територија. Таа промена се јавува во повеќе конкретни ситуации како: спојување на две или повеќе држави во една единствена, акорпција на една држава во друга, раздвојување на една држава на две или повеќе држави, отцепување на дел од држава за формирање на нова држава, припојување на дел од територија на една држава кон друга, создавање на нова држава како резултат на деколонизација.

За да постои сукулесија на држави суштествено е да постои територијална промена меѓу нив. Политичките промени кои можат да се случат врз основа на револуција или државен удар во една држава, не се основа за сукулесија. Во овој случај доаѓа до промена на власта, во, инаку, непроменет објект на меѓународното право и притоа, новата власт е должна во целост да ги отвори на меѓународните обврски што ги презела старата власт врз истата држава.<sup>2</sup> Во оваа смисла прашањето за сукулесија на државите треба да се одликува од прашањата за сукулесија на влади, особено револуционерната сукулесија, и последователните начини/образци на признавање и одговорност.

Секоја територијална промена на државите, меѓутоа, задолжително не вликува до сукулесија. Таа постои само тогаш кога територијалната промена извршена на легален начин, т.е. во согласност со меѓународното право, а особено со начелата содржани во Повелбата на ОН.<sup>3</sup> При одвојувањето на

\*Доцент на научната област Меѓународно право и меѓународни односи на Правниот факултет “Јустинијан Први” - Скопје

Види Ian Brownlie, *Principles of Public International Law*, Fifth Edition, Oxford, 1998, pp. 649.

Види Љ.Д.Фрчкоски, Тулузковски, Ортаковски, *Меѓународно јавно право*, Јабрдикул, Скопје, 1995, стр. 149.

Член 6 од Виенската конвенција за сукулесија на државите во областа на договорите од 1978.