



УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – СКОПЈЕ



Студиска програма
за II циклус на студии
по МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО ОПШТЕСТВЕНИТЕ
ДЕЈНОСТИ

Магистерски труд
Тема

**Бизнис тенденциите и човечките ресурси кај малите и
средните претпријатија во Република Македонија**

Кандидат:

Катерина Арсова
Број на индекс 4559/13

Ментор:

проф. д-р Јован Пејковски

Скопје, октомври, 2015

Содржина

Вовед.....	5
I Теориски пристап кон истражувањето.....	7
1. Дефинирање на проблемот и основните поими.....	8
2. Релевантни истражувања.....	11
II Методологија на истражувањето.....	15
1. Предмет на истражувањето.....	15
2. Цел и карактер на истражувањето.....	16
3. Задачи на истражувањето.....	17
4. Хипотези.....	18
5. Варијабли на истражувањето.....	19
6. Методи, техники и инструменти на истражување.....	19
7. Популација и примерок.....	19
8. Анализа и интерпретација на податоците.....	20
9. Организација и тек на истражувањето.....	21
III Резиме на истражувањето.....	22
1. Вовед во истражувањето.....	22
2. Профил на претпријатијата во Република Македонија.....	22
2.1 Профил на претпријатијата според истражувањето.....	24
3. Вработувања во Република Македонија.....	29
3.1 Вработувања според истражувањето.....	31
4. Почеток на бизнисот.....	33
4.1 Почеток на бизнисот според истражувањето.....	36
5. Раст на бизнисот.....	39
5.1 Раст на бизнисот според истражувањето.....	42
6. Пречки за успешно дејствување на бизнисот.....	45

6.1 Пречки за успешно дејствување на бизнисот според истражувањето.....	45
7. Пристап до финансии.....	49
7.1 Пристап до финансии според истражувањето.....	56
8. Иновации.....	59
8.1 Иновации според истражувањето.....	61
9. Бизнис поддршка.....	62
9.1 Бизнис поддршка според истражувањето.....	72
10. Менаџмент на човечки ресурси.....	72
10.1 Менаџмент на човечки ресурси според истражувањето.....	77
11. Обука и развој на човечките ресурси.....	81
11.1 Обука и развој на човечките ресурси според истражувањето.....	82
12. Технологија.....	85
12.1 Технологија според истражувањето.....	86
13. Обрт на средства според истражувањето.....	87
14. Сопственост според истражувањето.....	88
15. Профил на претприемачите.....	90
15.1 Профил на претприемачите според истражувањето.....	93
IV Споредба на резултатите од истражувањето за МСП во Велика Британија и Република Македонија.....	95
V Заклучок.....	99
1. Општ заклучок.....	99
2. Заклучоци според истражувањето.....	100
2.1 Општата тенденција на МСП во Република Македонија е дека тие се стремат кон раст и развој.....	101
2.2 МСП се носители на динамизмот и главен извор на работни места.....	102
2.3 МСП делумно или не секогаш ги применуваат практиките за ефективен менаџмент со човечки ресурси.....	102
2.4 Мал дел од сопствениците на МСП се грижат за обука и развој на вештините на своите вработени.....	104
2.5 Најголема пречка за успех на малите бизниси е пристапот до финансии.....	104

2.6 Постојат голем број на програми и средства за поддршка на МСП обезбедени од страна на државата, но поголемиот дел од сопствениците не се свесни за истите или не ги користат.....	104
2.7 Постои значајна поврзаност помеѓу вклученоста на претприемништвото во образованието и развивањето на претприемничката свест и култура кај младите.....	105
3. Препораки до Владата за поддршка на растот и развојот на МСП.....	106
VI Користена литература.....	109
VII Прилози.....	116

Вовед

Пред повеќе од една декада Европа си постави цел да стане најконкурентна светска економија која ќе се заснова на одржлив економски раст, развиен претприемнички дух и култура, развиено иноваторство и огромен број иновации, зголемена стапка на вработување во едно информатичко, иновативно, претприемничко и сеопфатно општество кое истовреме ќе се грижи и за заштита на животната средина преку примена на соодветните технологии, енергетската ефикасност и примена на новите обновливи извори на енергија. Притоа како клучен фактор за остварување на европската цел се јавуваат малите бизниси како „р’бетен стол на европската економија, клучен фактор за конкурентност, главни креатори на работни места и најплодна почва за материјализирање на деловните идеи на претприемачите“ (Европска повелба за МСП, 2000). Имајќи го предвид сознанието дека малите и средните претпријатија (МСП) се клучот за успех и патот до целта – ЕУ да стане најконкурентна светска економија, првиот чекор на Европа кон реализација на нејзините цели е изготвувањето закони, програми и стратегии за поддршка на растот и развојот на МСП, како и формирање на голем број центри и институции со истата намена. Како една од најзначајните вакви политики за МСП се јавува Европската повелба за МСП усвоена во Лисабон во 2000 година. Основно мото на новата европска политика е „Прво мисли на малите“ (Европска повелба за МСП, 2000). Веднаш по прифаќањето на повелбата, Европската комисија започнува дијалог со земјите-кандидатки за членство, земјите од Западен Балкан и други земји со цел запознавање со основните начела на повелбата и нејзино прифаќање меѓу кои и Република Македонија. Официјално прифаќање на повелбата од нашата страна се случува на самитот на ЕУ во Солун 2003-та година, истата година кога Владата на Република Македонија ја усвои Програмата за мерки и активности за поддршка на претприемништвото и создавање конкурентност на малите и средните бизниси во Република Македонија.

Имајќи го предвид стремежот на Република Македонија за станување земја-членка на ЕУ и настапување на европскиот пазар, развојот на МСП и нивното

зацврстување како 'рбетен столб на македонската економија е приоритет од огромна важност не само за македонската економија, туку и за приклучувањето кон Европската унија. Виталното значење на МСП произлегува и од самата структура на активните претпријатија во земјава. Доколку се анализираат податоците презентирани од Државниот завод за статистика, може да се согледа дека бројот на активните деловни субјекти во Република Македонија во 2013 година изнесувал 71 290. Од кои најголемо учество од 85% имаат деловните субјекти со 1-9 вработени, потоа следат деловните субјекти без вработени или субјекти со неутврден број на вработени (без податок за вработени) со 6.2%, па субјектите со 10 - 19 вработени со 4.2%, потоа субјектите со 20-49 вработени чие учество изнесува 2.5 %, со 1.8% учествуваат субјектите со 50-249 вработени и само 0.3% од активните деловни субјекти имаат над 250 вработени. Или, МСП во Република Македонија се застапени со 99.7% од вкупниот број на претпријатија. (Соопштение за број на активни деловни субјекти на ДЗС, бр. 6.1.14.13, стр. 1) Податоците од 2014 година покажуваат дека бројот на активните деловни субјекти во Република Македонија во 2014 година изнесува 70 659, од кои најголемо учество од 85.2% имаат деловните субјекти со 1-9 вработени. Потоа следат деловните субјекти без вработени или субјекти со неутврден број на вработени (без податок за вработени) со 5.6%, па субјектите со 10-19 вработени со 4.4%, потоа субјектите со 20-49 вработени чие учество изнесува 2.6%, со 1.8% учествуваат субјектите со 50-249 вработени и само 0.3% од активните деловни субјекти имаат над 250 вработени. Или, 99.7% од вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија отпаѓаат на МСП, додека големите претпријатија со над 250 вработени се застапени со само 0.3%. (Соопштение за број на активни деловни субјекти на ДЗС, бр. 6.1.15.14, стр. 1) Доминацијата на МСП во македонската економија упатува на фактот дека растот на македонската економија зависи првенствено од развојот и успешното дејствувањето на МСП, кои можат да се постигнат само преку создавање на општество во кое примарните вредности ќе бидат насочени кон поттикнување и развој на претприемништвото и негување на претприемничкиот дух, иноваторството и креативноста.

Целта на овој труд е да ја прикаже меѓузависноста на растот и развојот на МСП и економијата и претприемничката дејност во Република Македонија преку истражување и приказ на бизнис тенденциите и човечките ресурси кај МСП во Република Македонија со што би се согледале сите аспекти на нивното дејствување и би се направила една општа слика за состојбата на МСП во Република Македонија вклучувајќи го нивниот бизнис профил и карактеристики. Би биле согледани и бизнис перформансите, човечките ресурси, бизнис капацитетите, пристапот до финансии, (не)добивањето поддршка, тенденциите кон раст и вработување нови лица, потребите, грижите, пречките како и областите во кои МСП треба да се развиваат како би им се овозможила целосна поддршка за оптимален раст и развој, а со тоа би се постигнал и целокупен економски и општествен развој за земјата.

Изборот на темата на овој истражувачки труд се должи на областа на постдипломските студии – Претприемништво и развој на човечките ресурси во организациите која е длабоко засегната со ова прашање и личниот интерес на авторот на трудот за подобрување на општата економска состојба во Република Македонија.

I Теоретски пристап кон проблемот на истражување

Проблем на истражување во овој проект е да се покаже меѓузависноста на растот и развојот на МСП и економијата и претприемничката дејност во Република Македонија така што се испитуваат сите аспекти на дејствување на МСП и се прави општ преглед на состојбата на МСП во Република Македонија. Ова подразбира истражување на главните бизнис тенденции на МСП како што се: бизнис профилот и карактеристиките на претпријатијата, нивните перформанси и човечки капацитети, моменталниот број на вработени и тенденциите за отварање нови работни места и вработување на други лица. Согледани се и начинот и проблемите при добивање финансиски средства, поддршката од Владата на Република Македонија и општините, плановите за раст и развој во иднина, главните потреби

за успешно функционирање, пречките со кои се соочуваат и сл. Со ова би се утврдиле недостатоците, пречките и областите во кои треба да се подобрат и самите претпријатија и законските мерки, регулативи, даночни и административни оптеретувања како би се овозможил континуиран и оптимален раст и развој на МСП во Република Македонија, а со тоа би се постигнал и целокупен економски и општествен развој за земјата.

1. Дефинирање на проблемот и основните поими

Малите и средните претпријатија (МСП) се движечка сила на европската и светската економија. Тие се доминантни по број и по создавање на нови работни места. Во ЕУ, МСП се застапени со 99% од вкупниот број на активни претпријатија. Во Република Македонија, МСП се застапени со 99.7%.

Според големината, претпријатијата се делат на микро, мали, средни и големи претпријатија. Според европскиот закон и препораката на Европската комисија, „во категоријата на микро, мали и средни претпријатија (МСП), спаѓаат сите претпријатија чиј број на вработени е помал од 250 лица, чиј годишен обрт на средства не надминува 50 милиони евра и/или чиј годишен биланс на состојба што не надминува 43 милиони евра“. Или попрецизно, согласно член 2 од препораката на Европската комисија за дефинирање на МСП, категоризацијата на микро, мали и средни претпријатија е следнава: (European Commission, 2003)

Категорија	Вработени	Обрт на средства	Биланс на состојба
Средно претпријатие	< 250	≤ € 50 m	≤ € 43 m
Мало претпријатие	< 50	≤ € 10 m	≤ € 10 m
Микро претпријатие	< 10	≤ € 2 m	≤ € 2 m

Во Република Македонија е усвоена истата класификација со тоа што е задржан само првиот критериум, односно бројот на вработени, а останатите два параметри се прилагодни на состојбата во земјата и соодветно намалени.

Категорија	Вработени	Обрт на средства	Биланс на состојба
Средно претпријатие	< 250	≤ € 10 милиони	≤ € 11 m
Мало претпријатие	< 50	≤ € 2 милиони	≤ € 2 m
Микро претпријатие	< 10	≤ € 50,000	≤ € 50 000

(Закон за трговски друштва, член 470, 2004).

И покрај тоа што се мали, заради доминантноста, флексибилноста и брзата прилагодливост на промени, МСП се главни носители на динамизмот, промените и економскиот развој. Па така, иднината на претприемништвото и на светската економија воопшто, лежи токму во развојот на МСП заради што од огромно значење е навреме да се согледаат бизнис тенденциите и човечките ресурси на овие претпријатија за да може да се формира една јасна претстава за нивната насока на движење во иднина и врз основа на таквите знаења и факти максимално да се оптимизира нивниот раст и развој, што е и целта на овој труд.

Кога станува збор за бизнис тенденциите на МСП и менаџментот на човечки ресурси се мисли на моменталната состојба и планови на претпријатието кои ги означуваат правците за нивно дејствување во иднина во поглед на: самиот бизнис, вработените, менаџментот со човечки ресурси, почетокот на бизнисот, растот, пречките, финансиите, иновациите, бизнис поддршката, обуките и развојот на вработените, технологијата, обртот на средства, сопственоста и личните карактеристики на сопственикот/претприемачот.

Истражувањето се фокусира на погоре споменатите тенденции кои понатаму разработуваат дополнителни аспекти од соодветниот домен и тоа согласно горенаведениот редослед: видот, големината, правниот статус, главната дејност и производ/услуга, периодот на функционирање, сопственоста, местоболожбата на седиштето на претпријатието и работа од дома; број на вработени и споредба на истиот со минатогодошниот број на вработени, како и со планираниот број на вработени за наредната година; менаџирање и развој на човечките ресурси; причина за основање на претпријатието, олеснителни околности и пречки за започнување бизнис; раст, предности и пречки за раст, бизнис план; пречки за

успехот на претпријатието; соработка со банките, надворешни извори на финансии, побарувачка на финансиски средства, потешкотии при добивање финансии, задоцнето плаќање; воведени и планирани иновации и промени; организации и институции за поддршка на МСП, совети од надворешни лица, менторство; извршени и планирани обуки и развој на вработените; пристап до и примена на современа технологија и Интернет; годишен обрт на средства, споредба на годишниот обрт со минатогодишниот и очекуваниот за следната година; сопственост на бизнисот, промена на сопственоста, планови за во иднина; образовна, полова, возрасна и национална структура на сопствениците на МСП во Република Македонија.

Преку дефинирање и согледување на ваквите тенденции, сопствениците на МСП и државата, како и сите заасегнати и надлежни организации и институции, можат да ја предвидат иднината на претпријатието и полесно да ја формираат најдобрата стратегија и план за успех на бизнисот. Така на пример, преку испитување и согледување на финансиската тенденција на едно претпријатие сопственикот, менаџерите и инвеститорите добиваат јасна претстава за моменталната ситуација на претпријатието, неговите потреби и насоката на движење (дали е на вистинскиот пат или започнува да стагнира/пропаѓа) и во согласност со истите можат да ја предвидат и планираат иднината на бизнисот.

Кога се дискутира за МСП и нивните бизнис тенденции, неизбежно е да се посвети дел од вниманието на претприемништвото во Македонија. Претприемништвото е релативно нова дејност во Република Македонија што се должи на процесот на транзиција кој ја зафати земјата од осамостојувањето во 1991 година. Истата година со донесувањето на Уставот на Република Македонија претприемништвото добива значење на уставна категорија и е заштитено од власта според Член 55 од Уставот каде е утврдено дека „Се гарантира слобода на пазарот и претприемништвото“. Понатаму се гарантира еднаква правна положба на сите субјекти на пазарот и се обврзува државата да се залага за пазарно стопанисување преку спречување на монополското однесување. (Пејковски, 1997)

Уставната заштитеност и правото на еднаквост и пазарно стопанисување се голем чекор за унапредување на претприемничката дејност во Македонија. Претприемништвото започнува да се воведува во образовната програма на средните училишта и високите образовни институции, се формираат голем број на институции и организации кои го помагаат претприемничкиот дух и го поддржуваат развојот на МСП преку кои се изразува претприемништвото, се воведуваат голем број на државни политики и програми кои ги олеснуваат околностите за започнување сопствен бизнис, ги финансираат претприемачите и го потпомагаат нивниот раст и развој. Но и покрај сите овие напори и главно поради општата лоша економска состојба и недоволно развиената претприемничка култура во Македонија, МСП се` уште се соочуваат со голем број на пречки кои го спречуваат или оневозможуваат нивното успешно работење.

Како најчести пречки за започнување и одржување на бизнисот Шутевски ги наведува: високите даноци, високите трошоци за кредитите и заеми, големите банкарски трошоци и провизии, високиот данок на доход, незаинтересираноста на банките за малите бизниси, неповолното претприемничко опкружување во државата, високата стапка на невработеност, слабото регионално поврзување со другите држави, недоволниот број на бизнис инкубатори и научни центри, малата застапеност на жените претприемачи итн. (Шутевски, 2011)

2. Релевантни истражувања

Во поглед на бизнис тенденциите на МСП извршена е анализа на релевантни истражувања на оваа тематика како што е „Анкетата за малите бизниси од 2014 година“ (Small Business Survey 2014: SME Employers, 2015) врз чии принципи се темели и овој труд. Анкетата е изготвена и спроведена од страна на Одделот за бизнис иновации и вештини во Велика Британија. Истражувањето (Small Business Survey 2014: SME Employers, 2015) било спроведено во Англија, Шкотска, Велс и Северна Ирска по пат на телефонски разговори во периодот од јуни до септември 2014 година и опфаќа 4 355 мали и средни бизниси, секој од нив со вкупен број на

вработени помал од 250, но поголем од 0. Анкетата била наменета за менаџери и сопственици на мали бизниси и испитува голем број на аспекти како што се: пораст на продажбата и бројот на вработени, пречки за успех на бизнисот, способностите на менаџерите и сопствениците (во смисла на способност за иновација, извоз, обука на персоналот и сл.), пристап до финансии, примена на бизнис поддршка итн.

Анкетата за првпат била спроведена во 2010 година, потоа во 2012 година и во 2014 година. Извештајот покрај тоа што ги прикажува резултатите за 2014 година, истите ги споредува со оние од 2010 и 2012 и ги утврдува разликите и тенденциите. Во овој труд е направена и споредба помеѓу резултатите од анкетата спроведена во Република Македонија и резултати од анкетата спроведена во Велика Британија.

Во поглед на профилот на бизнисот, извештајот од спроведеното истражување во Велика Британија истакнува дека 82% од анкетираниите МСП се микро претпријатија (со 1-9 вработени), 15% се мали претпријатија (10-49 вработени) и само 2% се средни претпријатија (50-249 вработени). 88% од нив раководат со бизнисот од еден единствен објект, 20% се активни веќе 5 години, 72% се семејни бизниси, 18% се управувани од жени, 7% се управувани од лица кои припаѓаат на етничко малцинства и само 5% од нив се дефинирани како општествени претпријатија. Во споредба со резултатите од 2010 година, позначителен пораст од 7% во 2012 година се забележува кај претпријатија кои се управувани од дома, пораст од 8% кај претпријатијата кои имаат еден единствен сопственик и пораст од 5% кај претпријатијата кои се управувани од жени. Во 2014 година во споредба со 2012 година се забележува пораст од 3% кај претпријатијата кои се управувани од дома, пораст од 8% кај претпријатијата кои имаат еден единствен сопственик и пораст од 10% кај претпријатијата кои се семејни бизниси. Минимално опаѓање од 1% се забележува кај претпријатијата кои се управувани од жени.

Споредбата на резултатите од анкетите спроведени во 2014, 2012 и 2010 година графички е прикажана подолу во табела 1. (Small Business Survey 2012: SME Employers, 2013; Small Business Survey 2014: SME Employers, 2015)

	2014	2012	2010
N =	4355	4768	3817
	%	%	%
Претпријатието се состои од само 1 објект	88	88	86
Управуваат со претпријатието од дома	32	29	22
Единствен сопственик	35	27	19
Работат 0-5 година	20	19	16
Семеен бизнис	72	62	62
Управувани од жени	18	19	14
Управувани од припадник на етничко малцинство	7	7	8
Општествено претпријатие	5	5	6

Табела 1: Споредбата на резултатите од анкетите спроведени во 2014, 2012 и 2010 година во Велика Британија (Small Business Survey 2012: SME Employers, 2013; Small Business Survey 2014: SME Employers, 2015)

Друго слично истражување е истражувањето на Јосифовска (2004) за малите и средни претпријатија во Република Македонија каде Јосифовска прави преглед на тогашната состојба на МСП и проблемите со кои се соочуваат со цел да се поддржи дијалогот и да се подобри разбирањето помеѓу ЕУ и Република Македонија. Во истражувањето Јосифовска (2004, р.2) објаснува дека тогашната неповолна економска клима за МСП во дел била последица на долгогодишниот процес на транзиција од кој земјата се` уште се опоравувала, а дел последица на неодамнешните етнички тензии кои предизвикале ризик и несигурност кај потенцијалните домашни и странски инвеститори. Како главни пречки за успешно дејствување на МСП Јосифовска (2004) ги наведува:

- непотполна или постојано менлива законска регулатива,
- ограничен пристап до кредитите за развој на МСП,

- ограничен свест за МСП средината кај Владата,
- даночни оптеретувања,
- недоволна поддршка од страна на Владата за малите бизниси,
- слаби менаџерски капацитете кај поголемиот дел од МСП,
- недостаток од искуство на странски пазари кај МСП. (Josifovska, 2004, p. 3)

Една декада подоцна, резултатите од ова истражување покажуваат дека МСП во Република Македонија се` уште се соочуваат со дел од пречките кои ги наведува Јосифовска како што се неповолната законска регулатива, даночните оптеретувања и слабите менаџерски капацитети кај МСП.

Како препораки за надминување на пречките со кои се соочуваат МСП, Јосифовска (2004) ги наведува:

- Подобрување на законската регулатива,
- Поедноставување на административните процедури,
- Подобрување на финансиските инструменти за МСП,
- Подобрување на инструментите за бизнис развој на МСП,
- Олеснет пристап до информации за консултантски услуги и поддршка за МСП,
- Поттикнување на иновативноста и трансфер на технологиии преку обезбедување на бизнис совети, обуки и информациски сервиси,
- Промоција на конкурентноста,
- Промоција на технолошки паркови и индустриски зони,
- Поддршка на претприемничкото учење и бизнис економијата (воведување на економските предмети во основните и средните училишта),
- Промоција на арбитража и други решенија надвор од судот за разрешување на спорови,
- Приватни институции како асоцијации и комори,

- Модерни едукативни претприемнички програми како жени претприемачи, млади претприемачи, лица со посебни потреби и слично,
- Промоција на стандардизација и работење во согласност со законската регулатива на ЕУ и други меѓународни стандарди,
- Поддршка на извозот,
- Промоција на партнерски програми и бизнис мрежи. (Josifovska, 2004, pp.5,6).

II Методологија на истражувањето

1. Предмет на истражувањето

Предмет на ова истражување се **бизнис тенденциите и менаџментот со човечки ресурси кај МСП во Република Македонија**. Проблемот е од сложена природа и ги опфаќа сите аспекти на дејствување и функционирање на МСП. Предметот на истражување ги опфаќа следните фактори:

- бизнис тенденциите и менаџментот со човечки ресурси кај МСП во Република Македонија,
- споредба на бизнис тенденциите на МСП во Македонија и во Велика Британија,
- општа слика за состојбата на МСП во Република Македонија,
- поволностите за МСП во Република Македонија,
- пречките со кои се соочуваат МСП во Република Македонија,
- важноста на МСП во развој на претприемништвото, економската состојба и зголемување на вработеноста во Република Македонија.

2. Цел и карактер на истражувањето

Целта на истражувањето е да се испитаат бизнис тенденциите, менаџментот со човечки ресурси и општата состојба на МСП во Република Македонија преку истражување на бизнисот профилот и капацитетите на претпријатијата, видот на претприемничката дејност со која се занимаваат, пристапот до финансии, информираноста на сопствениците за можностите кои ги нуди Владата на Република Македонија, тенденциите кон раст, развој и вработување нови лица во иднина што позитивно би се одразило на македонската економија, како и главните пречки и недостатоци со кои се соочуваат МСП и кои го забавуваат или спречуваат нивното успешно функционирање и развивање. Покрај ова, се прави и споредба на бизнис тенденциите на МСП во Република Македонија и во Велика Британија. Крајната цел на истражувањето е да се прикаже важноста на МСП во македонското општество и економија, како и неопходноста од овозможување на потполна поддршка за нивно непречено функционирање и развој, елиминирање на пречките и недостатоците со кои се соочуваат и менаџирањето со човечките ресурси. Понатаму, се разгледуваат и начините за надминување на елементарните пречки кои го оневозможуваат успешното дејствување на МСП, како и големиот број на програми усвоени од Владата на Република Македонија, можности, бизнис центри и институции за општа и финансиска поддршка на растот и развојот на МСП во државата.

По својот карактерот истражувањето е: квалитативно, дескриптивно, компаративно, дијагностичко, применето и современо.

3. Задачи на истражувањето

Целта на истражувањето е конкретизирана преку следниве задачи:

- Испитани се бизнис тенденциите и менаџирањето со човечките ресурси во МСП во Република Македонија;
- Истите се споредени со оние во Велика Британија;
- Направена е општа слика за моменталната состојба на МСП во Република Македонија и очекувањата за во иднина;
- Испитани се карактеристиките на претпријатието, вработените и сопствениците;
- Испитани се тенденциите на МСП во Република Македонија кон отворање на нови работни места и раст и развој;
- Испитани се причините за започнување на сопствен бизнис и формирање на МСП во Република Македонија;
- Испитани се пречките со кои се соочуваат МСП во Република Македонија;
- Испитан е пристапот до финансии на МСП во Република Македонија;
- Испитана е бизнис поддршката која им се нуди и која ја добиваат МСП во Република Македонија;
- Испитани се тенденциите на МСП во Република Македонија кон проверка и развивање на вештините на вработените преку разни обуки;
- Испитана е примената на современа технологија и Интернет во работата на МСП во Република Македонија;
- Испитан е годишниот обрт на средства и профитот кој го остваруваат МСП во Република Македонија;
- Испитан е образовната, старосната и родовата структура на сопствениците на МСП во Република Македонија;
- Идентификувани се начините за надминување на пречките со кои се соочуваат МСП во Република Македонија;

- Прикажана е важноста од непречен и успешен раст и развој МСП во Република Македонија за развој на претприемништвото и на општиот економскиот и општествениот развој.

4. Хипотези

Земајќи ги предвид предметот и целта на истражувањето, соодветно на нив е поставена една општа и неколку посебни хипотези. Општата хипотеза гласи дека – Развојот на претприемништвото и економијата во Република Македонија зависи од растот и развојот на МСП и менаџирањето со човечките ресурси.

Посебните хипотези кои произлегуваат и се поврзани со општата хипотеза, се следниве:

- Општата тенденција на МСП во Република Македонија е дека тие се стремат кон раст и развој;
- МСП се носители на динамизмот и главен извор на работни места;
- МСП делумно или не секогаш ги применуваат практиките за ефективен менаџмент со човечки ресурси;
- Мал дел од сопствениците на МСП се грижат за обука и развој на вештините на своите вработени;
- Најголема пречка за успех на малите бизниси е пристапот до финансии;
- Постојат голем број на програми и средства за поддршка на МСП обезбедени од страна на државата, но поголемиот дел од сопствениците не се свесни за истите или не ги користат;
- Постои значајна поврзаност помеѓу вклученоста на претприемништвото во образованието и развивањето на претприемничката свест и култура кај младите.

5. Варијабли на истражувањето

Во ова истражување се застапени и зависни и независни варијабли. Независни варијабли во ова истражување се: видот на претприемничката дејност, полот, возраста, правниот статус на претпријатието, големината, периодот на работење, степенот на образование, пристапот до финансиски средства, обемот на финансиски средства и големината на претпријатието. Зависни варијабли се: растот и развојот на МСП, менаџирањето со човечките ресурси и оптимизацијата на економијата и претприемничката дејност преку развој на МСП во Република Македонија.

6. Методи, техники и инструменти на истражување

Методите кои се применети во ова истражување се дескриптивни, компаративни и каузални. Заклучокот е изведен по пат на непотполна индукција.

Применети техники на истражување се: анкетирање и анализа на документација.

Инструменти на истражувањето се анкетни листови, табели и прегледи.

7. Популација и примерок

Во истражувањето се вклучени мали и средни претпријатија со вкупен број на вработени до 250 лица, односно претприемачи од повеќе дејности и од разни видови на претпријатија кои дејствуваат на територијата на Република Македонија.

Примерокот на истражувањето е **примерок снежна топка**.

Опфатени се вкупно 100 претпријатија кои се деловни субјекти во Република Македонија, односно 100 испитаници кои се претприемачи од различни дејности, сопственици на мали или средни претпријатие во Република Македонија.

8. Анализа и интерперетација на податоците

Статистичките обележја кои се предмет на анализа се атрибутивни и нумерички.

Атрибутивни обележја се:

- пол на сопственикот/ците,
- националност на сопственикот/ците,
- степен на образование на сопственикот/ците,
- вид на дејност на претпријатието,
- големина на претпријатието,
- правен статус на претпријатието,
- пристап до финансии,
- воведување на иновации и промени,
- обука и развој на вештините на вработените,
- примена на современи технологии и Интернет,
- примена на бизнис поддршка,
- работа од дома,
- остварен профит,
- планирано затворање/пренос/продажба на бизнисот,
- планиран раст,
- примена на ментори.

Нумерички обележја се:

- возраст,
- број на сопственици,
- број на вработени (моментален и очекуван),
- број на објекти,
- активен период на работење на претпријатието,
- обрт на финансиски средства,
- обем на остварен профит.

Обработката и анализата на податоците опфаќаат: редигирање, сигнирање или кодирање, табелирање и квалитативна анализа.

Графичкото прикажување на податоците е направено со помош на:

- бар дијаграми,
- табеларни прикази,
- кружни дијаграми (пирти).

Компјутерската обработка на податоците е направена со помош на програмата Excel.

9. Организација и тек на истражувањето

Истражувањето е спроведено во различни градови во Република Македонија во разни деловни субјекти од различни дејности на примерок снежна топка на 100 испитаници сопственици на МСП кои дејствуваат на територијата на Република Македонија со минимум 1, но не повеќе од 250 вработени.

Испитани се бизнис тенденциите и менаџментот со човечки ресурси кај МСП во Република Македонија.

Бидејќи се работи за квалитативно истражување, текот на истражувањето е извршен во повеќе етапи од цикличен карактер што значи дека редоследот на етапите не е строго утврден и тие може да се повторуваат. Истражувањето е организирано во шест етапи и тоа:

- Избор на проблем за истражување,
- Дизајнирање на истражувањето или изработка на истражувачки проект,
- Собирање податоци,
- Анализа на податоците,
- Интерпретација на резултатите и донесување заклучоци,
- Пишување извештај.

III Резиме на истражувањето

1. Вовед во истражувањето

Истражувањето за бизнис тенденциите и човечките ресурси кај малите и средните претпријатија во Република Македонија беше спроведено по пат на анкета во периодот од ноември до мај 2015 година.

Анкетата беше пополнета од сопствениците или менаџерите на претпријатијата и опфаќа голем број на прашања поврзани со растот на бизнисот во однос на продажба, обрт на средства и вработувања, пречките за успешно дејствување бизнисот, способноста на сопствениците/менаџерите за воведување на иновации во бизнисот, извоз и пласирање на производителите/услугите на нови пазари, обука и развој на човечките ресурси, пристапот до финансии и бизнис поддршката која ја добиваат и користат и слично.

2. Профил на претпријатијата во Република Македонија

Како што веќе беше наведено погоре, 99.7% од вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија отпаѓаат на МСП, додека големите претпријатија со над 250 вработени се застапени со само 0.3%. (Соопштение за број на активни деловни субјекти на ДЗС, бр. 6.1.15.14, стр. 1) Ваквите бројки сведочат во прилог на една од посебните хипотезите на ова истражување која гласи дека **„МСП се носители на динамизмот и главен извор на работни места“**. Од податоците на Државниот завод за статистика на РМ, како и од податоците добиени од ова истражување може да се согледа дека најзастапени активни деловни субјекти во Република Македонија се МСП што ги прави најголем извор на работни места во државата, како и најзаслужни за движење и развој на економијата.

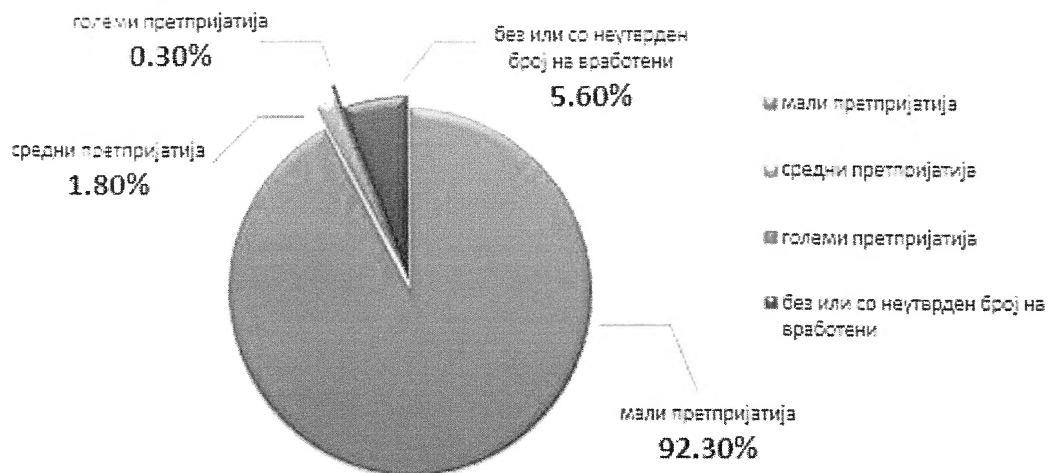


График 1: Застапеност на МСП во Република Македонија

Најзастапени сектори се: трговија на големо и трговија на мало и поправка на моторни возила и мотоцикли со 24 674 субјекти или 34.9%, на второ место е преработувачка индустрија со 7 675 субјекти или 10.9%, а најмалку застапени се секторите рударство и вадење на камен со 180 субјекти или 0.3% и снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација со 151 субјект или 0.2%. (Соопштение за број на активни деловни субјекти на ДЗС, бр. 6.1.15.14, стр. 1)

Како што може да се види од горе наведените податоци, вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија во 2014 година во споредба со 2013 бележи пад од 0.88%, или намалување за 631 претпријатие.

	2013	2014
Број на активните деловни субјекти	71 290 (100%)	70 659 (100%)
0 вработени/неутврден бр. на вработени	6.2%	5.6%,
1-9 вработени	85%	85.2%
10 - 19 вработени	4.2%,	4.4%,
20-49 вработени	2.5 %,	2.6%,
50-249 вработени	1.8%	1.8%
над 250 вработени	0.3%	0.3%

Табела 2: Број на вработени во активните деловни субјекти во Република Македонија

Во однос на бројот на вработените и застапеноста на секторите, податоците од Државниот завод за статистика и податоците од ова истражување нормално се разликуваат земајќи го предвид фактот дека во ова истражување се вклучени само 100 МСП во Република Македонија случајно одбрани со примерок на снежна топка (или 0.14% од вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија) меѓутоа она што е забележително е дека постои голема сличност во добиените податоци. На пример, најголема застапеност и според двете истражувања имаат микро претпријатијата од 1 до 9 вработени, а најзастапени сектори се трговијата на мало и големо и преработувачката индустрија.

2.1. Профил на претпријатијата според истражувањето

Според податоците од анкетата, од вкупниот број на вклучени претпријатија во истражувањето:

52% од МСП дејствуваат од 1 објект, од кои 90.6% се мали претпријатија, а 9.4% се средни претпријатија. 6% од претпријатијата дејствуваат од повеќе од 10 објекти, од кои сите се средни претпријатија.

Просечниот број на вработени во едно претпријатие изнесува 28, најмалиот број на вработени изнесува 2, а најголемиот број на вработените изнесува 200.

Малите бизниси во истражувањето се застапени со 81%, додека средните се застапени со 19%. Или поточно, претпријатијата со 1 до 9 вработени се застапени со 52%, претпријатијата со 10 до 19 вработени се застапени со 19%, претпријатијата со 20 до 49 вработени се застапени со 10% и претпријатијата со 50 до 249 вработени се застапени со 19%.

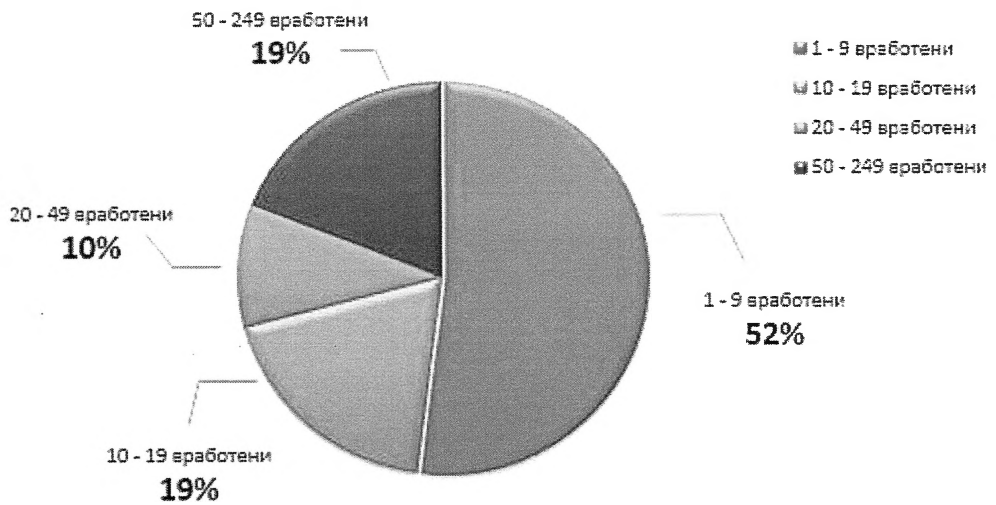


График 2: Структура на МСП во истражувањето според број на вработени

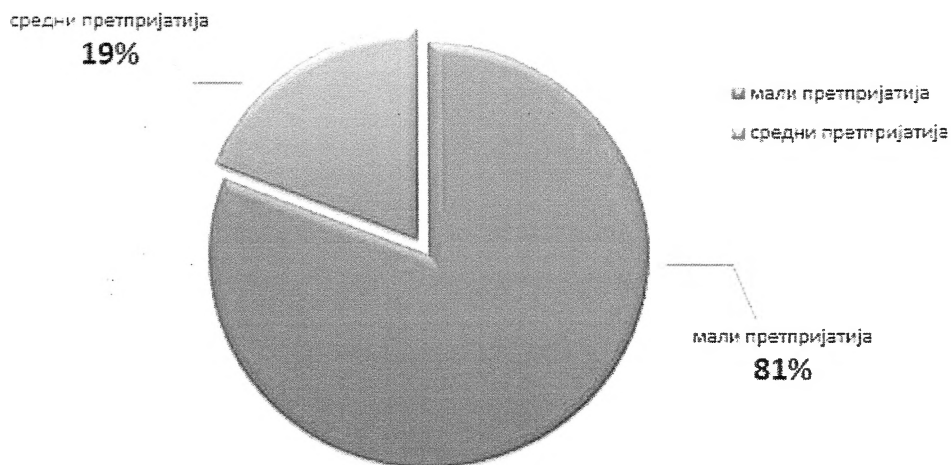


График 3: Застапеност на МСП во истражувањето

Во однос на годишниот обрт на средства, 24% од претпријатијата имаат **годишен обрт на средства** до € 10 000, 29% од претпријатијата имаат годишен обрт на средства до € 50 000, 37% од претпријатијата имаат годишен обрт на средства до € 2 милиони и 11% од претпријатијата имаат годишен обрт на средства до € 10 милиони

Според **главната дејност** на претпријатијата, најзастапени се трговија на големо и трговија на мало со 37%, производство со 25% и угостителство со 8%.

Според видот на **главниот производ или услуга**, најзастапени се претпријатијата чиј главен производ или услуга се месо и месни производи со 15%, потоа следат претпријатијата чиј главен производ се прехранбени производи со 13%, понатаму претпријатијата чиј главен производ е облека со 10%, па алкохолни и безалкохолни пијалоци со 9%, овошје и зеленчук со 4%, млеко и млечни производи со 6%, здравствени услуги со 6% и на крај сметковотствени услуги со 3% и леб и бели пецива со 3%.

Според **правниот статус** на претпријатието, најзастапени се оние претпријатија кои се правно регистрирани како Друштво со ограничена одговорност на едно лице

или ДООЕЛ со 53%, потоа претпријатијата чиј правен статус гласи Друштво со ограничена одговорност или ДОО со 18%, потоа доаѓаат претпријатијата регистрирани како Трговец поединец со 16%, Претпријатијата со правен статус на Привата здравствена установа се застапени со 7%, Акционерските друштва или АД се застапени со 4% и најмалку застапени се претпријатијата чиј правен статус гласи Занаетчиска дејност со 1% и Трговско претпријатие со 1%.

Според **годините на постоење** на претпријатието, релативно новите бизниси или оние претпријатија кои постојат и дејствуваат од 0 до 5 години се застапени со 13%, претпријатијата од 6 до 10 години се застапени со 24%, претпријатијата од 11 до 15 години се застапени со 24%, претпријатијата од 16 до 20 години се застапени со 21%, претпријатијата од 21 до 30 години се застапени со 11% и претпријатијата со повеќе од 30 години се застапени со 7%.

30% од испитаниците **работат и дејствуваат од домот**, односно седиштето на претпријатието и живеалиштето на сопственикот на претпријатието се наоѓаат на едно исто место. Ова говори во прилог на една од предностите на МСП а тоа е флексибилноста во работното време, можноста да се работите од дома и да се посвети повеќе време на домот и семејството.

Во истражувањето се вклучени 16 од вкупно 34 **града во Република Македонија**. Вклучени градови се: Богданци, Валаново, Велес, Гевгелија, Гостивар, Кавадарци, Кочани, Крива Паланка, Куманово, Неготино, Охрид, Прилеп, Свети Николе, Скопје, Струмица и Штип. Според **географската местоположба**, најзастапени се претпријатијата чие седиште се наоѓа во градовите Велес, Скопје и Куманово.

29% од сопствениците на МСП барем еден ден од неделата **работат од дома**, иако само 1% од испитаниците се изјасниле дека приоритетот и слободата да се работи од дома е една од причините што ги натерала да отворат сопствено претпријатие.

Вкупно анкетирани претпријатија	100
Број на вработени	%
≤ 10	54
≤ 50	29
≤ 100	5
≤ 150	9
≤ 200	3
Број на објекти	
работа од 1 објект	53
работа од 2-3 објект	27
работа од > 4 објект	20
Годишен обрт на средства	
≤ € 10 000	24
≤ € 50 000	29
≤ € 2 милиони	37
≤ € 10 милиони	10
Главна дејност	
трговија	41
производство	25
туризам и угостителство	10
Правен статус	
ЗД	1
Трговско претпријатие	1
АД	4
ПЗУ	7
Трговец поединец	16
ДОО	18
ДООЕЛ	53
Години на постоење на претпријатието	
постојат 0-5 години	13
постојат 6-10 години	24
постојат 11-20 години	43
постојат > 20 години	18
Работа од дома	
да	29

Табела 3: Профил на МСП во Република Македонија според истражувањето

3. Вработувања во Република Македонија

Работнотоспособното население го сочинуваат сите лица на возраст од 15 до 79 години. Економски активното население (работната сила) се состои од сите вработени и невработени лица. Вработени се лицата што засновале работен однос на неопределено или на определено време и кои добиваат надоместок независно од типот на работното време. Невработени се лицата кои не се во работен однос.

Невработеноста е социјално економска појава при која дел од активното население во одредена држава кое е на возраст над 15 години и е способно е за работа, бара работа, но не може да ја најде.

Според соопштението за пазарот на трудот на Државниот завод за статистика на Република Македонија од 2015 година со број 02.1.15.29, во второто тримесечје од 2015 година **активното население** во Република Македонија изнесува 956 174 лица од кои 577 012 (60.3%) се мажи, а 379 162 (39.7%) се жени. **Вработени лица** се 699 578, од кои 415 161 (59.3%) се мажи, а 284 417 (40.7%) се жени. Бројот на **невработени лица** изнесува 256 596, од кои 161 851 (63.1%) се мажи, а 94 745 (36.9%) се жени. Стапката на активност во овој период е 57.0%, стапката на вработеност е 41.7%, додека стапката на невработеност е 26.8%. Најголема стапка на невработеност од 46.3% е забележана кај младите лица на возраст од 15 до 24 година.

На почетокот од 2014 година, од вкупно 958 998 активно население, 690 188 биле вработени, а 268 809 лица биле невработени. Стапката на активност во овој период е 57.3, стапката на вработеност е 41.2, додека стапката на невработеност е 28.0. (Соопштение за пазар на трудот во Република Македонија на ДЗС, 2015, бр. 02.1.15.29, стр. 1, 2, 5).

Од табела 3 подолу се забележува континуирано растење на стапката на вработеност и континуирано опаѓање на стапката на невработеност во периодот од 2014 до 2015 година, со исклучок на второто тримесечје во 2014 година. Или попрецизно од 28.0% на почетокот од 2014 година, стапката на невработеноста во

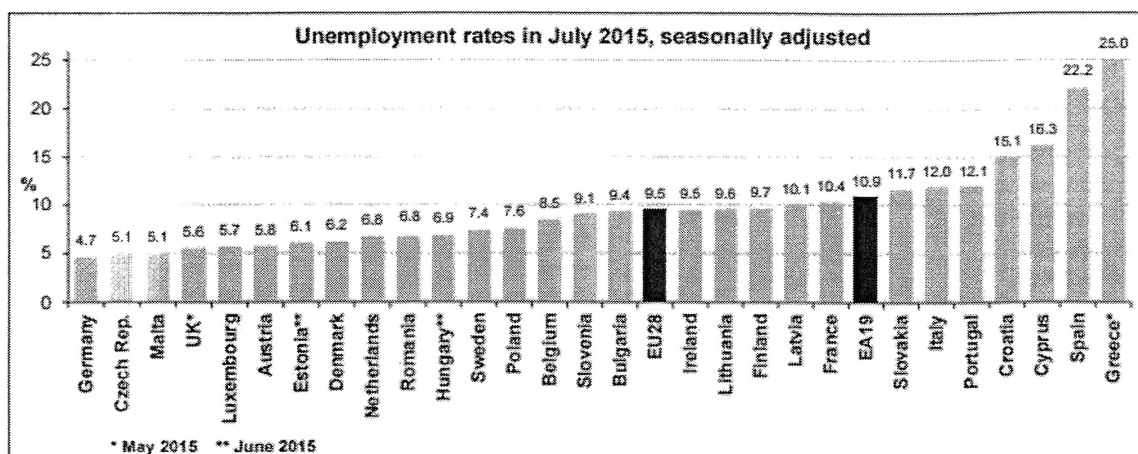
Република Македонија во период од една година се намалила за 1.2%, односно на 26.8% во второто тримесечје во 2015 година, додека стапката на вработеност пораснала за 0.5%.

	Вкупно работноспособно население	Активно население			Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност
		Вкупно	вработени	невработени			
2014/I	1 673 494	958 998	690 188	268 809	57.3	41.2	28.0
2014/II	1 671 725	957 790	687 465	270 325	57.3	41.1	28.2
2014/III	1 673 056	958 393	690 965	267 428	57.3	41.3	27.9
2014/IV	1 676 198	961 416	696 046	265 370	57.4	41.5	27.6
2015/I	1 675 607	959 388	697 248	262 140	57.3	41.6	27.3
2015/II	1 676 400	956 174	699 578	256 596	57.0	41.7	26.8

Табела 4: Активно население и стапки на активност (Соопштение за пазар на трудот во Република Македонија на ДЗС, 2015, бр. 02.1.15.29, стр. 2)

За споредба, стапката на невработеност во Европската Унија, според извештајот на Евростат, генералниот Директорат на Европската Комисија, во јули 2015 година изнесувала 9.5% што е за близу три пати помалку од онаа во Република Македонија. Во споредба со јули 2014 година кога стапката на невработени изнесувала 10.2, бројот на невработени во Европската Унија во периодот 2014 – 2015 година се намалил за 1 648 милиони лица, или стапката на невработеност бележи пад од 0.7%. (Eurostat Press Office, 2015, p.1)

На слика 1 подолу е прикажана стапката на невработеност во јули 2015 година во земјите членки на Европската Унија, при што најниска стапка на невработеност е забележана во Германија со 4.7% и во Чешка и Малта со подеднакви 5.1%. Највисока стапка на невработеност е забележана во Грција со 25.0% и во Шпанија со 22.2%.



Слика 1: Стапка на невработеност во земјите членки на ЕУ, јули 2015 година (Eurostat Press Office, 2015, p.1)

Во однос на тендициите за 2016 година, Меѓународниот Монетарен Фонд (ММФ) предвидува пораст од 3.2% на македонската економија и намалување на стапката на невработеност која во 2017 година би требало да изнесува 25.7%. (Петревски, И. 2015)

Во Европската Унија се предвидува економски пораст од 2.1 % и пад на стапката на невработеност на 9.2% во 2016 година. (European Commission, 2015)

3.1 Вработувања според истражувањето

Податоците од истражувањето покажаа дека според бројот на вработени лица во текот на 2014 година, сопствениците на МСП во Република Македонија во просек **вработиле 3 нови лица** во текот на годината.

Или попрецизно, 57 претпријатија вработиле од 1 до 5 лица, 10 претпријатија вработиле од 6 до 10 лица, 26 претпријатија не вработиле ниту едно лице и 7 претпријатија вработиле повеќе од 10 лица.

Во однос на очекувањата и плановите за вработување нови лица во 2015 година, 22% од сопствениците на МСП не планираат да вработат нови лица во текот на 2015 година, 62% планираат да вработат нови лица (во просек 3 нови лица), а 16% планираат да го намалат бројот на вработени лица во претпријатието (во просек за 2 лица).

Земајќи ги предвид горенаведените податоци и започнувајќи со намалувањето на бројот на невработени лица во Република Македонија во периодот од 2014 до 2015 година за 12 213 лица, порастот на стапката на вработеност од 0.5% и позитивните предвидувања за пораст на македонската економија од 3.8% и понатамошен пад на стапката на невработеност па се` до податоците од ова истражување кои покажуваат зголемен број на вработувања кај МСП во Република Македонија во изминатата година и плановите за отворање на нови работни места и во наредната година може да се заклучи дека посебната хипотеза која гласи „**Општата тенденција на МСП во Република Македонија е дека тие се стремат кон раст и развој**“ е точна бидејќи преку зголемување на бројот на вработените расте и се развива и самото претпријатието. Растот на бизнисо пак упатува на зголемена побарувачка и води кон зголемен обрт на работни средства и профит. Со растот на претпријатието се наметнува и потребата од развој и подобрување на производите и услугите кои се нудат, како и на оперативните процеси, подобрување на вештините на вработените, обука на новите вработени и целокупен организациски развој.

Понатаму, со ваквите податоци се потенцира и меѓузависната поврзаност помеѓу растот и развојот на МСП во Република Македонија со растот и развојот на македонската економија и упатуваат на фактот дека општата хипотеза на овој труд која гласи дека „**Развојот на претприемништвото и економијата во Република Македонија зависи од растот и развојот на МСП**“ е исто така точна. МСП се доминантни деловни субјекти на македонската економска сцена што ги прави главни двигатели на македонската економија. Растот и развојот на МСП значи раст и развој на економијата и обратно. Со отворањето на нови работни места се намалува стапката на невработеност и расте економијата.

4. Почеток на бизнисот

Започнувањето на сопствен бизнис во денешно време во Република Македонија е релативно лесно. Од аспект на правно регистрирање на фирмата сите процедури може да се завршат во еден ден. За регистрација на фирма во хартиена форма, потребно е само да се отиде до Централниот регистар на Република Македонија и да се има на увид лична карта. Од шалперот за Основање на фирма можат да се добијат сите потребни обрасци кои треба да се пополнат и да се изврши уплата до максимум 5000 денари за трошоци како такса, проценител и печати. Истовремено на истиот шалпер може да се направи проверка на називот на претпријатието кое треба да се регистрира. По завршување на сите процедури останува да се отвори жиро сметка во банка по избор. (Што се ми е потребно за да отворам своја компанија?, 2008) Истата постапка може да се изврши и бесплатно по електронски пат од кое било место во државата каде има регистрациски агент или сметководител - регистрациски агент.

Олеснителна околност за македонските претприемачите е и можноста за добивање на почетна финансиска помош од страна на државата, како на пример, во форма на кредит. Македонските банки во соработка со МБПР нудат голем број на кредитни линии најчесто во износ од 5000 евра до 7000 евра како дел од проектите за самовработување со кредитирање и програмите за поттикнување на претприемништвото во Република Македонија.

Отворањето на сопствено претпријатие е еден од највозбудливите, но и најпредизвикувачките и најризичните моменти во работата на еден претприемач. Растот и опстанокот на бизнисот, како и неговото пласирање на пазарот се критични во овој период.

Според македонскиот автор Чубровиќ (2011) најчести причини за започнување на сопствен бизнис се:

- самовработување и поголема независност,
- можност да се заработи и/или зголеми личниот доход,
- вработување на членовите на семејство,

- искористување на можности на пазарот,
- страст или предизвик.

Светските медиуми (The Startups Team, 2004) пак, сметаат дека најдобрите причини поради кои треба да се започне сопствен бизнис се:

- **Сам свој газда** - Предноста на тоа да се има сопствена компанија е што не мора да се одговара пред никој. Сопственикот е одговорен самиот на себе и има слобода да ги прави нештата на сопствен начин, да ги имплементира сопствените идеи и да донесува сопствени одлуки.
- **Се работи нешто што навистина се сака** – Доколку некој работи заглавен во канцеларија, позади биро, каде секој ден продава осигурување на незаинтересирани пензионери по телефон многу веројатно е дека радо би правел нешто друго. Предноста на тоа да се биде претприемач е тоа што самиот претприемач бира каков вид на претпријатие ќе отвори и каде. Така, под претпоставка дека претприемачот добро го истражил пазарот и увидел каде има реални шанси за успех, тој/таа може да го претвори сопственото хоби во профитабилен бизнис.
- **Сопствен бизнис = сопствени рокови** – Имањето сопствен бизнис овозможува самиот претприемач да поставува сопствени рокови и да одлучува кога ќе ги исполни. Секако тоа не значи претприемачите се излежуваат во кревет до два часот попладне и да работат само два часа дневно – потребна е голема самодисциплина за успешно да се раководи со едно претпријатие. Но, исполнувањето на зацртаните цели може да биде голема мотивација за уште понапорна работа која ќе придонесе за понатамошен успех на бизнисот.
- **Креативност** - Да се биде претприемач значи да се има слобода на изразување и простор за реализирање на сопствените идеи на начин кој ќе го одбере самиот претприемач. Секако, секогаш постојат финансиски или

друг вид на препреки, но можноста да се биде креативен е далеку попривлечна од која било едно-димензионална работа.

- **Лесно е** - Во последните неколку години беа воведени неколку мерки и програми кои навистина го олеснуваат процесот на отворање сопствено претпријатие. Почнувајќи од разните локални, па се до државните проекти, владата навистина се труди да го олесни патот за потенцијалните претприемачи. Покрај ова, постојат и голем број на организации кои можат да помогнат со финансирање и лесно започнување на бизнисот.
- **Профитабилно е** – Претпоставката дека само големите корпорации остваруваат големи профити е погрешна. Постојат безброј примери за претприемачи кои имале неверојатна идеја што добро ја реализирале и до крајот на годината веќе заработиле милион евра. Иако на почетокот може да биде навистина тешко, да се работи прекувремено, а да се заработува малку, доколку претприемачот успешно го води бизнисот, наградите ќе бидат огромни, а и поголемиот дел од профитот останува за сопственикот.
- **Не е досадно** – Работата на претприемачите никогаш не е досадна. Во еден момент се среќува документацијата, наредниот се контактираат набавувачите, а следниот веќе се бара место за нови простории – работата не еден претприемач не е само напорна, таа е и неверојатно разновидна и интересна. Имањето сопствено претпријатие постојано ги држи сопствениците на нозе, а нивните способности секогаш се оптимално искористени. Започнувањето на сопствен бизнис е идеално решение за сите лица кои не се доволно мотивирани од монотоната работа која ја имаат.
- **Може да се има и втора работа** - Секако, доколку претприемачот не сака да се откаже од постојаниот приход, секогаш може да го искористи најдоброто од двата света и да остане вработен додека истовремено води сопствен

бизнис. Иако ваквото жонглирање може да биде доста незгодно, да се има успешен бизнис на страна може да биде навистина профитабилна опција.

- **Сообраќајниот метеж е минато** - Иако повеќето мали бизниси функционираат од една или неколку канцеларии, голем број на претприемачи сметаат дека работењето од дома може драстично да ги намали трошоците во почетна фаза и да заштеди време. Доколку се работи од дома, покрај познатата и удобна средина, не се трошат финансии за превоз, ниту се губи време поради сообраќајниот метеж.
- **Сонот може да стане реалност** – Многумина сметаат дека започнувањето на сопствен бизнис не е ништо повеќе од сопствена канцеларија и неколку вработени со кои ќе може да отворите претпријатие. Но, шансите се дека и најлудите сонилшта навистина можат да се остварат. Еден од многубројните примери е Анита Родик која во 70-те едвај отворила продавница за козметика во Брајтон, а за краток период веќе имала цел ланец на продавници низ Велика Британија и започнувала да ја реализира својата идеја и во САД. Така што, ако некој сонува да биде следниот Ричард Бренсон, не треба да се откажува така лесно – секој го може тоа! (The Startups Team, 2004)

4.1 Почеток на бизнисот според истражувањето

Кога станува збор за **причините поради кои македонските претприемачи вклучени во ова истражување се одлучиле да започнат сопствен бизнис**, најголем дел од нив или 38%, се изјасниле дека отвориле сопствено претпријатие за да искористат некоја бизнис можност, 28% одговориле дека започнале сопствен бизнис бидејќи немале друга опција за работа, исто толкав број на претприемачи од 28% се изјасниле дека започнале сопствен бизнис и заради искористување на некаква бизнис можност и бидејќи немале друга опција за работа, додека само 6% од вкупниот број на претприемачи се придружиле на веќе постоечкиот семеен бизнис. Значи, во поголем дел од случаевите преовладал претприемничкиот дух и

желбата да се следи сопствениот сон, а не само потребата да се обезбеди работа и средства за живот.

Во однос на **состојбата на претприемачите пред започнување на сопствен бизнис**, најголем број од нив или 46%, биле вработени во друга компанија пред отворање на сопствено претпријатие, 21% биле на редовни студии по чие завршување се одлучиле да започнат сопствен бизнис, 17% веќе воделе друг бизнис, 15% од претприемачите биле невработени лица и само 1% се грижеле за домот и децата.

- **Од оние 46% на претприемачи кои биле вработени во друга компанија**, 33% се одлучиле да ја напуштат работата и да отворат сопствено претпријатие заради искористување на некаква бизнис можност, додека 24% останале без работа поради што започнале сопствен бизнис. Останатите 43% истовремено немале друга опција за работа и здогледале бизнис можност која можеле да ја искористат.
- **Од оние 21% на претприемачи кои биле редовни студенти пред отворање на сопствено претпријатие**, 43% се решиле на таков чекор заради искористување на бизнис можност, 19% му се придружиле на семејниот бизнис и 19% немале друга опција за работа, односно не можела да најдат работа соодветна на нивните вештини. Останатите 9% истовремено немале друга опција за работа и здогледале бизнис можност која можеле да ја искористат.
- **Од оние 17% на претприемачи кои веќе воделе друг бизнис пред да го започнат постоечкиот бизнис**, 65% здогледале нова бизнис можност и се одлучиле да ја искористат, а 18% немале друга опција за работа, односно го затвориле претходниот бизнис, поради што се решиле да отворат ново претпријатие. Останатите 17% истовремено немале друга опција за работа и здогледале бизнис можност која можеле да ја искористат.

- **Од оние 15% на претприемачи кои биле невработени** пред започнување на сопствен бизнис, најголем дел од нив, односно 67% немале никаква друга опција за работа, 7% му се приклучиле на семејниот бизнис, а 20% се решиле да отворат сопствено претпријатие заради искористување на некаква бизнис можност. Останатите 6% истовремено немале друга опција за работа и здогледале бизнис можност која можеле да ја искористат.
- **И оние 1% кои се грижеле за домот и децата** му се придружиле на семејниот бизнис.

Како најчести причини за започнување на сопствен бизнис испитаниците ги навеле:

- не ми се допаѓаа условите за работа на претходното работното место – 32%,
- поголема независност/сам свој газда - 29%,
- подобри услови за работа - 19%,
- поголем личен приход - 19%,
- му се придружив на семејниот бизнис - 15%,
- да обезбедам каков било приход - 14%,
- не најдов работа соодветна на моите вештини - 13%,
- ја согледав побарувачката/пазарот - 8%,
- ја изгубив работата - 7%,
- семејни обврски/потреба за работа од дома - 6%,
- отпуштен како технолошки вишок - 6%,
- страст/предизвик - 6%,
- го затворив претходниот бизнис - 5%,
- мојот сопруг/а ја изгуби работата - 4%.

Доколку се разгледаат наведените причини за започнување на сопствен бизнис од аспект на претприемничко размислување и потреба, тоа би изгледало вака



График 4: Причини за започнување на сопствен бизнис според истражувањето

Како дополнителни околности кои значително би го олеснале започнувањето на бизнисот, македонските претприемачи ги навеле:

- финансии – 40%,
- подобра економија - 28%,
- грантови/субвенции од влада – 21%,
- помалку административна работа/законски регулативи - 21%,
- совети - 11%,
- информации – 6%,
- достапност на работен простор - 5%.

5. Раст на бизнисот

Основната цел на секој претприемач е да обезбеди постојан и солиден раст и развој на својот бизнис. Растот на едно претпријатие се обезбедува преку континуирано учење, прилагодување на промените, постојано воведување на мерки за подобрување и иновации и следење на технолошките трендови, а се гледа преку различни елементи и процеси. На пример, зголемената побарувачка води до зголемен број на вработени и растење на претпријатието што ултимативно води до

зголемување на обртот на средства, приходите и профитот. Растот на бизнисот се гледа и од зголемената продажба и воведувањето на нови производи или услуги кои значат зголемен број на купувачи и пофисоки профити. Пласирање на производите или услугите на нови пазари исто така придонесува за географско растење на бизнисот и стекнување на нови купувачи. Со воведување на нова технологија или машини и со воведување на нови подобрени процеси во работењето значително може да се скрати времето на производство и трошоците, а истовремено да се овозможи раст на бизнисот. Растот на бизнисот може да се набљудува и од аспект на подобрување на вештините на вработените со што се зголемува нивната продуктивноста, а се намалуваат трошоците и времето за извршување на работните задачи. Зависно од одлуките на претприемачот и неговата стратегија за раст, растот на бизнисот може да биде брз, бавен или воопшто да не се случи.

Постојат голем број стратегии за раст на бизнисот кои претприемачите можат да ги применат за да обезбедат раст и развој на својот бизнис. Притоа, секогаш треба да се има предвид големината и перформансите на бизнисот, финансиите кои се на располагање и временскиот период во кој треба да се постигне крајната цел. Еден претприемач може да има направено идеална стратегија за раст која би значела оптимално подобрување на сите аспекти на бизнисот, но доколку не ги предвиди финансиите со кои би можел да ја реализира својата идеја стратегијата ќе остане само на хартија. Или доколку претприемачот предолго работи на развивање на стратегијата за раст, во моментот кога ќе почне со нејзино реализирање, пазарот и окружувањето повеќе нема да бидат исти, а иницијалните идеи и планови стануваат нерелевантни и некорисни.

Доколку растот на едно претпријатие се замисли како скала каде најниските скалила се најмалку ризични, но и носат помал раст и развој на бизнисот или барем не толку брз, а највисоките скалила се оние кои носат најмногу можности за брз развој, но и најголем ризик, лочично е дека еден претприемач би го започнал патот по скалата на растот од долу нагоре каде секое искачување на ново скалило би

значело поголем раст и развој на бизнисот, но и поголем ризик за опстанокот на претпријатието.

Според Дарен Дал (2010), стратегиите за интензивен раст започнувајќи од најмалку до најмногу ризичните се следниве:

- **Пенетрација на пазарот** – Најмалку ризичната стратегија за раст на кој било бизнис е зголемување на продажбата на постоечките производи на постоечките купувачи. Ваквиот вид на стратегија е усовршен и најмногу применувана од страна на компаниите кои произведуваат производи за широка потрошувачка. Пример, доколку некој сака да купи тоалетна хартија, веќе не може да најде само една ролна, туку морате да купи цело пакување од 12 или 24 ролни. Исто така, наоѓањето нови начини за купувачите да го користат производот како на пример рекламирањето на сода бикарбона како освежувач за фрижидерот е друг вид на пенетрација на пазарот.
- **Проширување на пазарот** – Следното скалило за раст на бизнисот е да се започне продажба на постоечките производи или услуги на нови пазари.
- **Алтернативни канали на продажба** – Стратегиите за раст вклучуваат и стекнување на купувачи на други начини како на пример воведување на е-трговија и онлајн продажба. Со помош на Интернетот може да им овозможи на купувачите брзо и лесно купување на понудените производи.
- **Развој на нови производи и услуги** – Ова е класична стратегија преку која на постоечките купувачи им се нудат нови и подобрени производи или услуги. Постојаното подобрување и проширување на асортиманот на производи значи не само задоволни купувачи, туку и да се биде чекор напред пред конкуренцијата.
- **Стекнување нови купувачи** – Развојот на нови производи и услуги кои ќе бидат наменети за таргетирана група на нови купувачи значи зголемена

продажба и нормално профит и раст за бизнисот. А кога веќе еднаш ќе се добијат новите купувачи, лесно може да им се понудат и веќе постоечките производи кои можеби на почетокот и не им делувале така привлечни. (Dahl, 2010)

5.1 Раст на бизнисот според истражувањето

Кога станува збор за **растот на бизнисот кај македонските претприемачи**, 64% од испитаниците се изјасниле дека планираат зголемување или проширување на бизнисот во следните 2 до 3 години, додека 36% од нив се изјасниле дека не планираат зголемување на бизнисот. Овие податоци се во полза на и ја потврдуваат уште еднаш една од посебните хипотези во овој труд која гласи дека **„Општата тенденција на МСП во Република Македонија е дека тие се стремат кон раст и развој“**.

Како што веќе беше напоменато, растот на еден бизнис е тесно поврзан со **мерките на подобрување** кои претприемачите ги воведуваат во сопственото претпријатие. Во однос на **плановите за во иднина**, 15% од испитаниците се изјасниле дека немаат никакви планови за подобрување на бизнисот во блиска иднина, најголем процент од испитаниците или 37%, се изјасниле дека планираат зголемување на обртот преку пласирање на производител/услугите на нови пазари потоа 32% одговориле дека планираат да создадат и почнат да продаваат нови производи/услуги, 31% се изјасниле дека планираат да ги подобрат вештините на вработените, 15% планираат вработување на нови лица и 10% планираат да ги намалат трошоците преку зголемување на продуктивноста на вработените.

Од испитаниците беше побарано и **да ги оценат перформансите на сопствениот бизнис** во неколку клучни области со оценка од 1 до 5, при што 1 е многу лошо, а 5 е одлично. Просечната оценка од сите области е 3.62, или попрецизно:

За менаџмент со човечки ресурси во просек македонските претприемачи се оцениле со 3.7. Најниската оценка е 2, а највисоката е 5. Од вкупниот број на

сопственици на МСП, 3% се оцениле со 2 по ова прашање, 41% се оцениле со 3, 39% се оцениле со 4 и 17% се оцениле со 5.

За **развој и имплементација на бизнис стратегија** добиена е просечна оценка од 3.72. Најниската оценка е 2, а највисоката е 5. Од вкупниот број на претприемачи, 5% се оцениле со 2 по ова прашање, 38% се оцениле со 3, 37% се оцениле со 4 и 20% се оцениле со 5.

За **развој и обука на вештините на вработените** добиена е просечна оценка од 3.77. Најниската оценка е 2, а највисоката е 5. Од вкупниот број на испитаници, 5% се оцениле најниско со оценка 2, 31% се оцениле со средна оценка 3, најголем број од испитаниците или 46% се оцениле со оценка 4 и 18% се оцениле со највисока оценка 5.

За **примена на практики и програми за МЧР** испитаниците во просек се оцениле со 3.41. Најниската оценка е 1, а највисоката е 5. Од вкупниот број на испитаници, 2% се оцениле со 1, 10% се оцениле со 2, 42% се оцениле со 3, 37% се оцениле со 4 и само 9% се оцениле со 5.

За **развој и продажба на нови производи** е добиена највисока просечна оценка од 3.85. Најниската оценка е 2, а највисоката е 5. Најлошо, со оценка 2 се оцениле 3% од испитаниците, 33% се оцениле со средна оценка 3, 40% се оцениле со 4 и 24% се оцениле одлично со оценка 5.

Пристапот до финансии е оценет со најниска просечна оценка од 3.21. Најниската оценка е 1, а највисоката е 5. Од вкупниот број на испитаници, 8% дале просечна оценка 1 по ова прашање, 15% пристапот до финансии го оцениле со 2, 37% дале оценка 3, 28% сметаат дека пристапот е многу добар и 12% дале највисока оценка на ова прашање. Ваквите податоци ја потврдуваат посебната хипотеза која гласи дека „**Најголема пречка за успех на малите бизниси е пристапот до финансии**“, но во повеќе детали оваа хипотеза е разгледана подолу во делот 6. Пречки за успешно дејствување на бизнисот.

Оперативното подобрување е просечно оценето со 3.71. Најниската оценка е 1, а највисоката е 5. Само 1% од претприемачите се оцениле со најниска оценка по ова прашање, 4% имаат дадено оценка 2, 34% се имаат оценето со средна оценка 3, 45% сметаат дека се многу добри по ова прашање и 16% се оцениле со највисока оценка 5.

	Просечна оценка	Најниска оценка	Највисока оценка
Менаџмент на човечки ресурси	3.7	2	5
Развој и имплементација на бизнис стратегија	3.72	2	5
Развој и обука на вработените	3.77	2	5
Примена на практики и програми за МЧР	3.41	1	5
Развој/продажба на нови производи	3.85	2	5
Пристап до финансии	3.21	1	5
Оперативно подобрување	3.71	1	5
Вкупна оценка	3.62		

Табела 5: Оценување на перформансите на МСП од страна на сопствениците

Една од клучните работи за успешен раст и развој на еден бизнис е и бизнис планот. Бизнис планот е формален писмен документ врз основа на кој се развива бизнисот. Се состои од замислата за основање на претпријатието, преку мисијата, визијата и стратегијата за раст и развој, па се` до детали за тековното работење, менаџментот со човечки ресурси, производство и пласирање на пазарот и финансии. Преку бизнис планот може да се опишат, следат, мерат и периодично да се ревидираат бизнис перформансите на претпријатието со што секогаш навремено можат да се планираат промените и подобрувањата.

На прашањето **дали македонските сопственици на МСП имаат напишан формален бизнис план кој е во тек со случувањата**, најголем дел од нив, односно дури 49% се изјасниле дека немаат. 37% се изјасниле дека имаат бизнис план и дека истиот е во тек со случувањата и 14% одговориле дека имаат формален план, но дека истиот не е во тек со случувањата.

6. Пречки за успешно дејствување на бизнисот

МСП се главни носители на динамизмот, промените и економскиот развој. Со 99.7% од вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија, МСП се главен извор на работни места и значајни учесници во бруто домашниот производ (БДП) на земјата. Поради ова, од клучно значење е да се утврдат пречките кои го спречуваат успешниот раст и развој на МСП и уште поважно да се најдат решенија за надминување на истите. Најчестите пречки кои го спречуваат растот и развојот на МСП се поврзани со пристап до финансии и прилив на парични средства, административни, законски и даночни регулативи и оптеретувања, бизнис опкружувањето, како и регрутација и менаџмент со човечки ресурси.

6.1 Пречки за успешно дејствување на бизнисот според истражувањето

Според резултатите од истражувањето како **најчести и најголеми пречки** со кои се соочуваат македонските претприемачи се јавуваат:

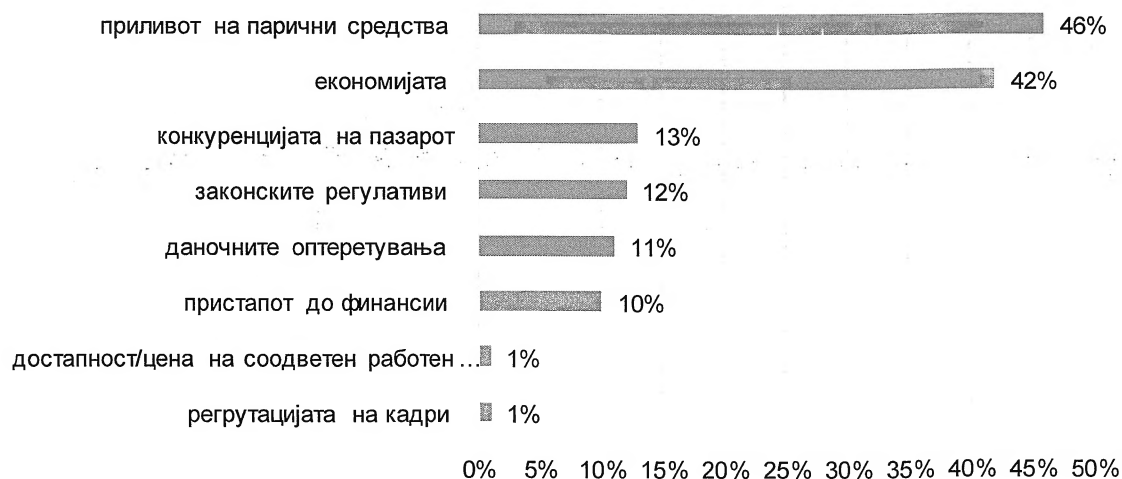


График 5: Најчести пречки за МСП според истражувањето

5% од испитаниците се изјасниле дека ниту една пречка нема посебно негативно влијание врз успешноста на нивниот бизнис.

Приливот на парични средства со 46% е убедливо доминантна и најчеста пречка за успешен раст и развој на МСП во Република Македонија. Ваквите податоците од истражувањето ја потврдуваат посебната хипотеза која гласи дека **„Најголема пречка за успех на малите бизниси е пристапот до финансии“**.

Во однос на **најзначајните економски прашања кои негативно влијаат врз успешното дејствување на македонските МСП** според истражувањето се јавуваат:

- намалување на побарувачката 43%,
- зголемени цени на сурови материјали 28%,
- притисок да се намалат цените 27%,
- зголемени трошоци за енергија 15%,
- евтин увоз 10%,
- пониско ниво на внатрешни инвестирања 3%,
- сиромаштија, невработеност 2%,
- неповолен девизен курс 2%,
- странската економија 2%,
- несоодветна законска регулатива 1%.

Економските прашања се често тесно поврзани со пристапот до финансии на едно претпријатие. На пример, намалувањето на побарувачката значи намалување на обемот на продажба и последователно намалување на профитот што може да резултира со зголемени трошоци и принудно намалување на бројот на вработени. Зголемените цени на сурови материјали значат зголемени трошоци за бизнисот кои доколку не биле планирани и предвидени ќе повлечат средства од профитот. Притисокот да се намалат цените директно се одразува на приливот на парични средства и профитот на претпријатието што може да резултира со намалување на платите или бројот на вработените.

Приливот на парични средства, како што веќе е напоменато погоре, често е најголема пречка за успешно работење на едно претпријатие. Како **најчести пречки поврзани со приливот на финансии** според сопствениците на МСП во Република Македонија вклучени во ова истражување се следниве:

- задоценти плаќања од клиенти 30%,
- бизнисот бара високо ниво на инвестиции 22%,
- задоценти плаќања од други претпријатија со кои се соработува 20%,
- приходите варираат, додека трошоците се непроменливи 17%,
- набавувачите бараат предвремено исплаќање 13%,
- трошоците варираат, но приходот е непроменлив 8%,
- бизнисот бара високо ниво на работен капитал 5%,
- тешко/скапо се добива кредит од набавувачите 3%,
- тајмингот на даночните плаќања 2%,
- одредени клиенти очекуваат да им се понуди кредит 1%,
- сиромашлија, невработеност 1%,
- притисок да се намалат цените 1%,
- државата 1%.

Како **најчести и најголеми пречки со кои се соочуваат македонските претприемачи од аспект на законските регулативи** според резултатите од истражувањето се јавуваат:

- даночни оптеретувања 47%,
- регулативи посебно наменети за секторот на дејствување 13%,
- регулативи за заштита и безбедност на храна 10%,
- планирање/градење/развој 6%,
- регулативи за извоз 6%,
- регулативи за вработување 5%,
- регулативи за минимална плата 5%,
- регулативи за заштита на животната средина 4%,
- анти-дискриминација 3%,

- здравје и безбедност 3%,
- обезбедување информации/чување на податоци 2%,
- заштита на странски производители 1%,
- плаќање ДДВ на нереализирани фактури 1%,
- административна работа 1%,
- директива за работно време 1%,
- стандарди за тргување 1%,
- ограничување на прекувремениите часови во годината, вработените бараат да работат повеќе бидејќи им се плаќа дополнително, но законот не дозволува 1%,
- регулативи за увоз 1%.

Како што може да се види од горе наведените податоци, **даночните оптеретувања** се една од најголемите пречки за успешно дејствување на македонските МСП. Како најчести испитаниците ги истакнаа:

- данок на добивка 37%,
- ДДВ 34%,
- царини 8%,
- персонален данок на доход 6%,
- данок на имот 3%,
- акцизи 3%,
- социјални придонеси од плата 2%,
- казнена политика 1%,
- ненавремен поврат на ДДВ и социјални придонеси (за инвалидни лица) 1%.

7. Пристап до финансии

Најчестиот проблем за малите бизниси е почетниот капитал со кој би се стартувало претпријатието. Малите и средни претпријатија, особено оние во почетна фаза многу потешко доаѓаат до капитал за разлика од големите компании со добар историјат. Банките нудат кредити со прифатливи каматни стапки за големите компании, но проблемот е што ниту една банка не нуди производ кој би го стимулирал растот и развојот на стартап бизнисите. Ваквиот заклучок беше потенциран од Претседателката на Сојузот на стопански комори Даниела Арсовска на 12-та Конференција за финансии, деловни можности и економски развој - ФИНЕКСПО 2014, одржана во Скопје, 2014 година. Покрај ова, на конференцијата беше истакнато дека финансискиот сектор во Република Македонија има позитивни трендови и висок степен на стабилност и покрај високата финансиска нестабилност во Европа во овој период, што придонесе и за економскиот раст на земјата. Според министерот за финансии, Зоран Ставрески, ова се должи на намалените ризици во однос на домашната економија и координацијата на монетарната и фискалната политика што допринесоа за раст на депозитите и кредитите кои растат со над 9%. На Конференцијата беше истакнато и дека во 2015 година ќе се поддржат малите и средни претпријатија, како и почетните бизниси преку Фондот за иновации. Ставрески изјави дека поддршката ќе се однесува на четири категории, односно „да се кофинансираат стартап бизниси со 30.000 евра од кои 85% се финансира од Фондот, грантови за комерцијализација на иновации до 100.000 евра од кои кофинансирањето е 75%, грантови за трансфер на технологии до 200.000 евра при што кофинансирањето е 50% и техничка помош“. Притоа ги повика и банките да се вклучат во овој процес на кредитирање на малите претпријатија. (Малите и средните претпријатија ќе добијат поддршка од Фондот за иновации, но треба и од банките, 2014)

Поради ваквите сознанија, со ова истражување беше испитан и односот помеѓу банките и македонските претприемачи, информираност на сопствениците на МСП за надворешните начини на финансирање, обидите за пристап до финансии и проблемите со задоцнето плаќање.

Во прилог на државните напори за стимулирање на растот и развојот на малите бизниси се и големиот број на програми за кредитирање на малите и средни бизниси воведени во Република Македонија од страна на самите банки, како и од Македонската банка за поддршка на развојот (МБПР).

Комерцијална банка на пример, во соработка со МБПР И ЕИБ (Европска Инвестициона Банка) има воведено неколку кредитни програми посебно наменети за поддршка на развојот на микро, малите и средни претпријатија во Република Македонија. Такви се:

- Кредитната програма за поддршка на микро, мали и средни трговски друштва со средствата од посебниот кредитен фонд реализирана преку Македонска банка за поддршка на развојот наменета за микро, мали и средни трговски друштва со седиште во Република Македонија при што се овозможува подигнување на средства до 300 000 евра кои може да бидат отплатени во рок од 8 години со каматна стапка од 7-8%;
- Програмата за кредитирање на развојот на мали и средни претпријатија реализирана преку Македонска банка за поддршка на развојот наменета за сите мали и средни претпријатија од производниот и производно-услужниот сектор при што се овозможува подигнување на средства до 500 000 евра кои може да бидат отплатени во рок од 8 години со каматна стапка од 6.5%;
- Кредитната линија од ЕИБ реализирана преку МБПР за учество во програмата за кредитирање на мали и средни претпријатија и приоритетни проекти во износ од 100.000.000,00 евра наменета за сите мали и средни претпријатија од производниот и производно-услужниот сектор при што се овозможува подигнување на средства до 3 500 000 евра кои може да бидат отплатени во рок од 7 години со каматна стапка од 5.5%.

ПроКредит банка е присутна на македонскиот пазар од 2003 година и е позната како развојно ориентирана банка фокусирана на поддршка на малите и средни претпријатија во Република Македонија. Во соработка со МБПР И ЕИБ, ПроКредит нуди повеќе кредитни линии наменети за малите и средни претпријатија во Република Македонија како што се:

- Кредитна линија за кредитирање на развојот на мали и средни претпријатија преку Македонска Банка за поддршка на развојот пришто се овозможува подигнување на средства до 500 000 евра, кои може да бидат отплатени во рок од 11 години, со каматна стапка од 6.5%;
- Кредитна линија за поддршка на микро, мали и средни трговски друштва со гарантна шема со средства од Посебен кредитен фонд преку Македонска Банка за поддршка на развојот пришто се овозможува подигнување на средства до 300.000 ЕУР, кои може да бидат отплатени во рок од 8 години, со каматна стапка од 8%;
- Кредитна линија од Европска Инвестициона Банка за финасирање на проекти превземени од мали и средни претпријатија преку Македонска Банка за поддршка на развојот пришто се овозможува подигнување на средства до 3.500.000 ЕУР, кои може да бидат отплатени во рок од 8 години, со каматна стапка од 5.50%;
- Кредитна линија за поддршка на извозот преку Македонска Банка за поддршка на развојот пришто се овозможува подигнување на средства до 2.000.000 ЕУР, кои може да бидат отплатени во рок од 2 години, со каматна стапка од 6%.

Покрај овие, банката нуди и сопствени кредитни линии наменети за развој и поддршка на малите и средни претпријатија во Република Македонија за кредитирање на инвестиции во основни средства и дополнителен работен простор, за обртни средства, еко кредити за енергетска ефикасност и органско производство и слично.

НЛБ Тутнска банка исто така нуди голем избор на кредитни продукти за финансирање на микро и малите претпријатија во земјата. Меѓу нив се:

- МБПР - ПКФ Кредитна линија,
- МРФП Кредитна линија,
- МБПР - Земјоделски кредитен дисконтен фонд,
- АГРО Бизнис,

- Кредити за деловен простор,
- АВТО Бизнес,
- БИЗНИС ПЛУС денарски кредит,
- Долгорочни кредити за микро и мали бизниси,
- Кредити обезбедени со депозит,
- Краткорочни денарски кредити,
- Револинг кредити,
- Кредити за набавка на опрема,
- БРЗ бизнис кредит,
- МБПР - ЕИБ Кредитна линија за финансирање на МСП проекти.

Покрај кредитите од банка, постојат и други различни извори на финансирање како што се европските фондови и програми за финансирање на малите и средни претпријатија, бизнис ангели, мезанин финансирања, ризичен капитал и слично, меѓутоа поголемиот број на сопственици на МСП во Република Македонија не се информирани за достапните финансиски инструменти, ниту како можат да дојдат до истите.

Бизнис ангелите се поединци или група на луѓе кои својот капитал (финансиски средства, знаење, вештини и социјален капитал) го инвестираат во потенцијално успешни стартап бизниси, а за возврат добиваат дел од профитот или удел во сопственоста на компанијата. Бизнис ангелите најчесто даваат средства во облик на грантови, без камата и со минимална или нормална камата.

Европската мрежа на бизнис ангели (EBAN – *European Business Angel Network*) е формирана во 1999 година од страна на Европската комисија со цел да се обезбедат фондови за стартап бизнисите. Бизнис ангелите инвестираат 7.5 милијарди евра годишно со што имаат витална улога во европската економија и развојот на малите и средни претпријатија.

Во Република Македонија мрежата на бизнис ангели е формирана во 2011 година од страна на Центарот за иновации при Проектот на УСАИД за конкурентност со

основна цел домашните инвеститори да помогнат во финансирањето на претпријатијата во зачеток кои немаат доволно средства за развој на бизнисот.

Придобивките од ваквиот неконвенционален начин на финансирање на стартап бизнисите ги објаснува Ѓорѓи Г. Рафајловски во статијата „Верувате ли во ангели?“. Според Рафајловски (2011) ефектот на мрежата на бизнис ангели функционира на принцип на меѓусебна размена и придобивка. На една страна се инвеститорите, кои најчесто и самите се успешни претприемачи, кои се спремни да го вложат својот капитал во добра бизнис идеја која би прераснала во успешна компанија со брз раст. Покрај почетните финансии, бизнис ангелите многу често нудат и бизнис совети или трикови како резултат на своето долгогодишно искуство во бизнис сферата и кои значајно можат да им помогнат на тазе претприемачите. За возврат, ангелите добиваат дел од бизнисот или дел од заработката на компанијата. Од друга страна се претприемачите кои добиваат алтернативен извор на финансирање под многу поповолни услови од банките за стартување на бизнисот. Предноста на мрежата на бизнис ангели според Рафајловски е тоа што со нејзиното формирање е нарушен конвенционалниот систем на финансирање во Република Македонија при што единствен извор на финансии беа банките и инвестициските фондови. Доколку постојат алтернативни извори на финансирање, претприемачите нема да бидат принудени да бараат средства под неповолни услови и високи каматни стапки или да мораат да се осврнуваат на сопствените средства и да бараат финансиска поддршка од роднините и пријателите. (Рафајловски, 2011)

Како една од програмите на Европската Комисија кои се наменети за подобрување на финансиското опкружување за малите и средни претпријатија се јавуваат и **мезанин финансирањата** или **мезанин инвестициите**. Ваквиот извор на капитал е алтернативен начин за пристап до финансии пришто на претпријатието кое зема заем му се дава можност долгот да се претвори во сопственост или акционерски капитал за давателот во случај кога не постои можност за навремено или целосно враќање на заемот. Мезанин инвестициите се јавуваат како едни од инструменти за поддршка на новооснованите и иновативни претпријатија при Фондот за иновации и технолошки развој на Република Македонија.

Ризичниот капитал претставува формално или неформално (бизнис ангели) финансирање на мали, брзорастечки, но истовремено и ризични стартап компании кои имаат потенцијал повеќекратно да го зголемат вложениот капитал за краток временски период. Официјалниот ризичен капитал може да се добие од поединец или од група на инвеститори кои вложуваат финансии во иновативни бизнис идеи на претприемачи, а за возврат добиваат значаен удел во сопственоста на претпријатието, најчесто од 20% до 55%. Ваквиот принцип на работа носи голем ризик од неуспех за инвеститорите кои го штитат својот капитал со високи камати поткрепени со одредени хипотеки и гаранции. За претприемачите кои немаат доволно финансиски средства да го поткрепат стартувањето на својот бизнис, ризичниот капитал е добар алтернативен извор на финансирање, но најчесто за сметка на сопственоста на компанијата. Заради штитење на сопствените интереси и капитал, инвеститорите ја делат исплатата на парични средства на неколку фази и притоа постои можност да се откажат во која било фаза доколку бизнисот не ги остварува замислените цели.

Според Чубровиќ (2010) фазите на финансирање на претпријатијата со ризичен капитал се следниве:

Фаза	Ризик за реализирање
'Seed' капитал	80%
'Start-up' капитал	60%
Капитал за финансирање на прва фаза	50%
Капитал за финансирање на втора фаза	40%
Капитал за финансирање на трета фаза	30%
'Bridge' капитал	25%

Табела 6: Фази на финансирање на претпријатија со ризичен капитал (Чубровиќ, 2010)

Чубровиќ (2010) објаснува дека ризикот во почетната фаза на финансирањето е огромен, па затоа и капиталот е многу мал или 'seed' капитал (од англ. семе, зачеток). Во оваа фаза од претприемачите се очекува да ја докажат својата идеја и да стекнат доверба кај инвеститорите за понатамошно финансирање. Со "start up" капиталот се очекува да се заврши развојот на производот и иницијалниот маркетинг. Со капиталот за финансирање на првата фаза се развива производот и се започнува со комерцијалното производство и продажба. Преку капитал за финансирање на втората фаза се обезбедува обртен капитал со кој бизнисот би можел да функционира и во иднина. Капитал за финансирање на третата фаза добиваат фирмите кои имаат растечки обем на продажба. Овие средства се користат за маркетинг, зголемување на обртот на средства, раст и развој на бизнисот, производот и производствените капацитети. Последната фаза од финансирањето на претпријатијата со ризичен капитал е т.н. "bridge" капитал фазата кога бизнисот преминува од стартап во зрело и развиено претпријатие, а средствата се наменети за поддршка на деловните и организациските промени. (Чубровиќ, 2010)

Ваквиот вид на алтернативни финансирања како бизнис ангели, мезанин инвестиции и ризичен капитал се соодветни и погодни за малите бизниси кои се наоѓаат во почетната фаза од своето работење и имаат недостаток од приходи за да го финансираат сопствениот развој. Ваквите финансирања нудат голем број на придобивки како брзо стимулирање на растот на бизнисот со готов капитал, грантови, отсуство на камата или ниски каматни стапки, бизнис совети и експертиза од професионалци, удел во сопственоста на бизнисот наместо враќање на заемот и слично.

7.1 Пристап до финансии според истражувањето

Финансиите се една од најголемите пречки со кои се соочуваат сопствениците на МСП во Република Македонија. Според резултатите од анкетата најголем дел од испитаниците, односно 46% се изјасниле дека **приливот на парични средства претставува најголема пречка за успешно дејствување на бизнисот**. Од нив, 50% сметаат дека проблемите со приливот на парични средства се должат на проблемите со задоцнето плаќање од клиенти и од други претпријатија со кои соработуваат. 10% од анкетираниите лица како најголема пречка го сметаат пристапот до финансии.

На прашањето „**Како би го оцениле односот со банките?**“, најголем дел од испитаниците, односно 49% ја оцениле соработката со банките како средна, 30% од анкетираниите сопственици на МСП сметаат дека многу добро соработуваат со банките, 18% сметаат дека одлично соработуваат и само 2% го оцениле односот со банките како лош и 1% како многу лош.

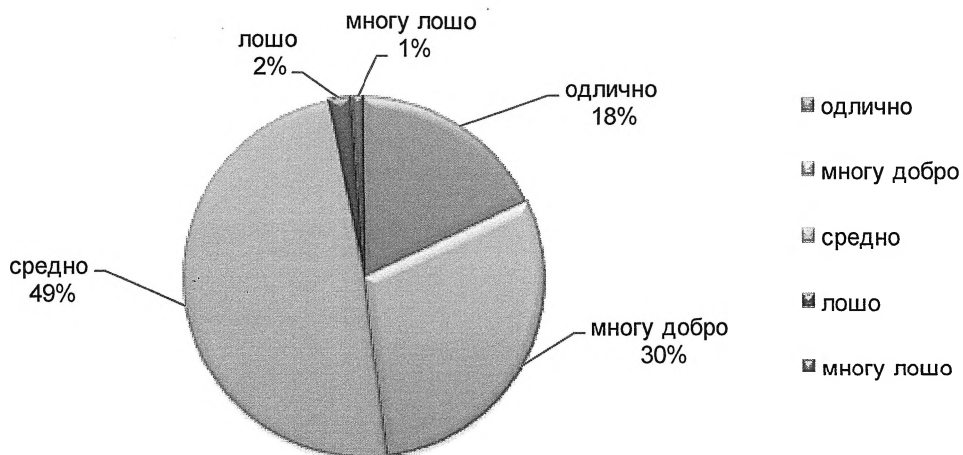


График 6: Соработката на сопствениците на МСП со банките според истражувањето

Во однос на **информираноста на македонските сопственици на МСП со алтернативните начини на финансирање како бизнис ангели, мезанин**

финансирања и ризичен капитал, најголем дел од испитаниците одговориле дека ниту се запознати со таквите форми на надворешни финансии, ниту знаат како да дојдат до истите. Или попрецизно, 75% од испитаниците не се запознати со **бизнис ангелите** како форма на надворешни финансии, 13% слушнале, но не знаат како да дојдат до нив и само 12% одговориле позитивно. **Финансирањето со ризичен капитал** им е познато на само 3% од анкетираниите лица, додека 8% слушнале за истото, но не и како да дојдат до него, а останатите 89% никогаш не слушнале за таква форма на финансирање. **Мезанин финансирањата** им се непознати на дури 90% од испитаните македонски претприемачи, само 4% се запознати со нив, а останатите 6% слушнале, но не знаат како да дојдат до истите.

Ваквите податоци се загрижувачки и упатуваат на неинформираноста и недостатокот од иницијатива кај сопствениците на МСП во Република Македонија за достапноста на различните форми на надворешни финансирања кои постојат и кои би го помогнале и забрзале растот и развојот на бизнисот. Понатаму, со овие сознанија се потврдува и една од посебните хипотези која гласи дека „**Постојат голем број на програми и средства за поддршка на МСП обезбедени од страна на државата, но поголемиот дел од сопствениците не се свесни за истите или не ги користат**“.

Пристапот до финансии беше наведен како една од најголемите пречки за успешноста на функционирањето на МСП во Република Македонија од страна на 10% од сопствениците. Според резултатите од анкетата, 70% од сопствениците на МСП еднаш или неколку пати пробале да добијат финансиски средства во текот на изминатата година. Односно, 45% од испитаниците одговориле дека само еднаш се обиделе да дојдат до финансиски средства за потребите на бизнисот во изминатите 12 месеци, 30% одговориле дека не пробале да дојдат до никакви финансии и 25% неколку пати се обиделе да дојдат до финансиски средства.

Од нив, поголемиот број од испитаниците, односно 84%, добиле дел или целата сума која ја барале со мали или никакви **потешкотии**. Или попрецизно, 26% од сопствениците на МСП во Република Македонија кои се обиделе да дојдат до

финансиски средства истите ги добиле без никаков проблем, 20% од испитаниците добиле одредена сума, но не онаа што ја барале, 18% ја добиле целата сума која ја барале, но со мали потешкотии и 16% не успеале да добијат никакви финансиски средства.

Од оние испитаници кои барале финансиски средства во изминатите 12 месеци, 39% од нив како **причина зошто финансиите им биле потребни** навеле работен капитал, односно прилив на парични средства; 30% од испитаниците се обиделе да дојдат до финансии поради подобрување на објектите; 26% заради купување на опрема и/или возила; 24% од испитаниците барале финансиски средства заради купување на земјиште и/или објекти; 4% поради купување на друг бизнис; 3% заради трошоци поврзани со обука и развој на вработените; 3% поради маркетинг и само 1% заради истражување и развој.

Во однос на **задоцнетото плаќање**, како од клиенти, така и од други претпријатија со кои соработуваат сопствениците на МСП, како една од најчестите причини за проблемите со прилив на парични средства со кои се соочуваат македонските претприемачи, речиси половина од испитаниците, односно 49% се изјасниле дека имаат голем проблем со задоцнето плаќање од клиенти и/или претпријатија со кои соработуваат, 31% одговориле дека имаат мал проблем и 16% се изјасниле дека немаат никакви проблеми со задоцнето плаќање. Останите 4% од анкетираниите сопственици на МСП се изјасниле дека ваквиот проблем не е релевантен за нивниот бизнис бидејќи секогаш наплаќаат веднаш, без исклучоци.

8. Иновации

Иновативноста и постојаното воведување на иновации е единствен начин да се остане во чекор со последните случувања на пазарот и да се биде пред конкуренцијата. Самиот збор претприемништво е тесно поврзан со превземање и имплементација на нови идеи, процеси и производи, како и напори овие иновации да прераснат во економски добра и профитабилен претприемнички бизнис.

Иновацијата се дефинира како процес на трансформирање на идеја или инвенција во економско добро или услуга која ќе има вредност, односно за која купувачите ќе платат. За да може да се нарече иновација, идејата мора да биде репродуцирачка по економична цена и мора да задоволува специфична потреба. Иновацијата значи намерна примена на информации, имагинација и иницијатива при создавање на поголема или поразлична вредност на одредени ресурси и ги вклучува сите процеси со кои се генерираат нови идеи и истите се трансформират во корисни производи. Во бизнисот, иновацијата често следи кога компанијата воведува нови идеи и процеси за да задоволи нови потреби и очекувања на купувачите. Во социјален контекст, иновацијата помага при креирање на нови методи за здружување на компании, флексибилно работно време и создавање на куповна моќ на купувачите. Иновациите можат да бидат еволуциони и револуционерни. Еволуционите иновации се постојани и динамични и настануваат постепено со напредокот во технологијата или процесите. Револуционерните иновации се непостојани и често се потполно нови и оригинални. ("Innovation", 2015)

Иновацијата е тесно поврзана со превземањето ризик. Компаниите кои создаваат револуционерни производи или процеси превземаат огромен ризик бидејќи создаваат нови пазари и купувачи, а исходот е непредвидлив.

Таткото на модерниот менаџмент и реномиран американски автор, Питер Дракер, во делото „Иновација и претприемништво“ ја дефинира иновацијата како:

„Иновацијата е специфична алатка на претприемачите, средство со кое ја истражуваат промената како можност за создавање на поинаков бизнис или услуга. Може да се претстави како научна дисциплина која може да се научи и практикува.

Претприемачите мораат со цел да ги бараат изворите на иновација, промените и симптомите кои ги посочуваат можностите за успешна иновација. Покрај ова, тие мораат да ги познаваат и да знаат како да ги применат принципите на успешна иновација“. (Druker, 1985/1991, str. 45)

Дракер смета дека иновацијата резултира од анализа, систематски преглед и напорна работа и може да се репродуцира и научи. Намерната систематска иновација започнува со анализа на можностите, а ваквата анализа мора да биде организирана и да се прави редовно.

Дракер идентификува седум извори на иновацијата од кои првите четири се однесуваат на промени во рамките на претпријатието или индустријата, а последните три се однесуваат на промени надвор од овие рамки. Овие извори на иновативни можности се:

1. Неочекуваните успеси и неуспеси на компанијата, но и оние на конкуренцијата и надворешните случувања, сите можат да бидат симптом на уникатни можности.
2. Несогласувањата помеѓу реалноста и очекувањата можат да создадат иновативни можности.
3. Иновација врз основа на потребите на процесот – кога во одреден процес се забележуваат недостатоци, а луѓето работат околу овој недостаток наместо да го решат, присутна е огромна можност за лицето или компанијата која е спремна да го надмине овој недостаток.
4. Промени во индустријата и структурата на пазарот – можноста за иновативен производ или услуга се јавува секогаш кога доаѓа до промени во индустријата или структурата на пазарот.
5. Промени во демографијата – промените во бројот на населението, старосната структура, вработеноста, нивото на образование и слично можат да создадат иновативни можности.
6. Промени во перспективата, расположението и значењето – иновативни можности се јавуваат секогаш кога општествените верувања, однесувања и претпоставки се менуваат.

7. Нови знаења – напредокот во научните и ненаучните знаења може да резултира во нови пазари и нови производи. (Дракер, 1985/1991, стр.61, 62, 63)

Иновацијата по природа е ризична, како што е и целата економска активност. Со воведување на нови производи, процеси или услуги претприемачите превземаат огромен ризик, но истовремено и го минимизираат ризикот за опстанок на претпријатието останувајќи на тој начин во чекор со последите случување на пазарот и чекор пред конкуренцијата.

8.1 Иновации според истражувањето

Кога станува збор за иновативноста кај македонските претприемачи и колку се залагаат на оваа тема, со истражувањето беше испитано **дали сопствениците на МСП во Република Македонија имаат воведено нови/значајно подобри производи/услуги во последните 12 месеци**. Според податоците од анкетата, 66% од испитаниците одговориле позитивно, додека 34% одговориле негативно, односно не вовеле никаква промена во текот на изминатата година. Од оние претприемачи кои вовеле нови/значајно подобри производи/услуги во изминатите 12 месеци, 85% се изјасниле дека промените кои ги направиле се потполно нови во рамките на нивниот бизнис, а останатите 15% вовеле производи/услуги кои се потполно нови на пазарот.

Во однос на **подобрувањето на процесот на работење**, 55% од испитаниците во текот на изминатата година вовеле значително подобри процеси во нивната работа, додека останатите 45% не направиле никакви оперативни подобрувања. Од оние кои ги подобриле процесите на дејствување на бизнисот, 98% од испитаниците тоа го сториле на ниво на бизнисот, додека само 2% направиле оперативни измени кои се потполно нови на пазарот.

Според резултатите од истражувањето, може да се оцени дека иновативноста во Република Македонија и практиката на постојано воведување на нови производи

и/или услуги, како и подобрувањето на оперативните процеси е на релативно добро ниво. Иновациите се постепени и еволуциони и повеќе се ориентирани кон подобрување на постојаните производи, услуги и процеси, а многу малку кон воведување на револуционерни промени на пазарот или во индустријата.

9. Бизнис поддршка

Конкурентноста и благосостојбата на европската и светската економија се темелат на растот и развојот на МСП како главни носители на динамизмот и промените во општеството, бизнис секторот и економијата, тие се први креатори на нови работни места и поле за развој и реализација на огромен број претприемнички идеи и можности. За таа цел во Република Македонија се развиени голем број на програми и политики за развој и поддршка на претприемништвото и иноваторството кај МСП поддржани од Европската Комисија и Европскиот информативен и иновативен центар во Македонија (ЕИИЦМ).

Европската повелба за раст и развој на малите и средните претпријатија е основата на сите понатамошни политики, програми, стратегии и центри за поддршка формирани од ЕУ за реализација и имплементација на основните принципи за поттикнување на претприемништвото и иноваторството кај малите бизниси. Како една од најважните мрежи за бизнис-поврзувања во Европа во 2008 се јавува Европската мрежа на претпријатија (ЕЕН) како резултат на спојување на дотогашните две развиени мрежи – мрежата на евро-инфо центрите (ЕИЦ) и мрежата на центрите за пренос на иновациите (РИЦ). ЕЕН е присутна во 45 земји, а нејзините услуги се достапни за 25 милиони претпријатија во ЕУ и земјите членки на мрежата.

Во Република Македонија како полноправен член на ЕЕН е формиран Европскиот информативен и иновативен центар. Основна цел на центарот е подобрување на пристапот на МСП на странските пазари и унапредување на претприемништвото, науката, иновациите и технологијата во Република Македонија. Главна цел е подобрување на конкурентноста и иновативноста на малите бизниси, засилување

на нивниот технолошки капацитет и подобрување на пристапот до информации. ЕИИЦМ овозможува соработка на МСП со голем број научно-истражувачки и развојни центри, со академскиот потенцијал на меѓународно ниво и овозможува информации за бизнис можностите кои ги нуди ЕУ или пак нуди консултантски услуги во однос на проблемите и предизвиците со кои се соочуваат МСП и нивно успешно решавање. Центарот им помага на сопствениците на малите бизниси подобро да се запознаат со политиките на ЕУ и европското законодавство како и огромниот број на можности кои ги нуди европскиот пазар и европските програми за раст и развој на МСП. ЕИИЦМ е во директна врска со Европската Комисија и преку него можат да се спроведуваат и имплементираат сите програми за поддршка на МСП и развој на конкурентноста и иноваторството кои доаѓаат од ЕУ.

Како позначајни програми се јавуваат: Рамковна програма за конкурентност и иновации – ЦИП, ИПА - Инструмент за претпристапна помош, Седмата рамковна програма за истражување и технолошки развој, ЕУРЕКА- Европска програма за поддршка на истражувањето и развојот, КОСТ – Соработка во науката и технологијата, Програмата за доживотно учење – Леонардо да Винчи, ТЕМПУС, ПРОГРЕС 2 – Социјална заштита и социјална вклученост, ПРОГРЕС 3 – Работни услови, КУЛТУРА 1 – Поддршка на акции од областа на културата, Превенција и борба против криминалот (ИСЕЦ) и други.

Рамковната програма за конкурентност и иновации предвидува поддршка и поттикнување на иноваторството и сите форми на иновации, вклучувајќи ги и еко-иновациите, ефикасно искористување на енергијата и промовирање на нови извори на обновлива енергија, унапредување на претприемништвото и конкурентноста и подобро искористување на информатичките и телекомуникациските технологии во МСП. Вкупниот буџет предвиден за реализација на програмата изнесува 3 милијарди и 621 милиони евра. Предвидената временска рамка беше шест години, од 2007-та до 2013-та година. Програмата се фокусира на неколку главни области како енергија, иновации, услуги, нови технологии, комуникации, економија, финансии, туризам и политики за МСП. Програмата нудеше директен пристап на МСП до сите можности и бенефиции кои ги нуди ЕУ, а се однесуваат на

транснационална соработка, поддршка на инвестиции, применливо истражување и размена на знаења. Рамковната програма за конкурентност и иновации содржи и неколку потпрограми како:

ЦИП1 – Програма за претприемништво и иновации која има за цел да го подобри пристапот до извори за финансирање на МСП, да ги поттикне инвестициите и да создаде поволни услови и окружување за МСП, особено во однос на прекуграничната соработка. За реализација на програмата се креирани бројни финансиски инструменти и мрежи на услужни центри за поддршка на бизнисот и иновациите.

ЦИП2 – Политика за поддршка на информатичките и комуникациските технологии која има за цел да го финансира и поддржи развојот на информатичките услуги во здравството, библиотеките и архивите, јавните услуги, енергетската ефикасност, интернет еволуцијата и слично. Програмата се стреми кон стимулирање на изнаоѓање нови иновативни информациски решенија и услуги и експлоатација на електронската содржина од граѓаните, претпријатијата и владите во Европа.

ЦИП3 – Програма за интелегентна енергија – која е креирана за да влијае на климатските промени и енергетските цели на ЕУ. Програмата располага со буџет од 730 милиони евра кој е наменет за поддршка на конкретни проекти, иницијативи или практики во насока на енергетска ефикасност и обновување на енергијата.

ИПА (Инструментот за претпристапна помош) е формиран од Европската комисија за помош и поддршка на земјите-кандидатки за членство во ЕУ и на потенцијалните земји-кандидатки. ИПА се состои од пет различни компоненти: помош за транзиција и градење на институциите, меѓугранична соработка, регионален развој, развој на човечки ресурси и рурален развој. За сите земји-кандидатки достапни се мерки кои се однесуваат на сите пет компоненти на ИПА во склоп на административните капацитети и структури на земјите. Целта на ИПА е исполнување на копенхагенските критериуми за членство во ЕУ, ефикасно усвојување на 'acquis communautaire' или целокупното право на ЕУ, формирање на ефикасни институционални и административни капацитети, подготовка за

подоцнежна употреба на структурните и кохезионите фондови. Предвидениот буџет за реализација на програмата изнесуваше околу 208 милиони евра за Република Македонија, а временската рамка предвидуваше период од 6 години, од 2007-та до 2013-та година. Области на дејствување се: јавниот менаџмент, транспортот, локалниот развој, околината, услугите, политиките за МСП, вработувањата и сл. Програмата предвидува развојна помош дисеминација на информации, обуки, поддршка на инвестиции, размена на знаења, техничка асистенција итн.

Седмата рамковна програма за истражување и технолошки развој е наменета за подобро искористување на истражувачките капацитети во Европа и материјализација на научните откритија во нови производи, процеси и услуги. Предвидува истражувања во корист на МСП, соработка помеѓу универзитетите и научноистражувачките институции со МСП, регионален пристап во истражувањето и пооттикнување партнерства за истражување и развој. Вкупниот буџет планиран за програмата изнесуваше 54 милјарди евра за рок од шест години, од 2007-та до 2013-та година. Полиња на дејствување се транспортот, енергијата, индустријата, иновациите, новите технологии, околината, здравјето итн. Програмата се залага за транснационална соработка, креирање на мрежи, мобилност, учење, тренинг, организација на настани, апликативно истражување, размена на знаења и слично. Како потпрограми се јавуваат: Програмата за соработка и поддршка на истражувањето која се остварува преку интернационални проекти за соработка во ЕУ и светот, Програмата за идеи, Програмата за тренинг, обука, истражување и мобилност на висококвалификуваните човечки кадри и Програмата за капацитети.

ЕУРЕКА (Европска програма за поддршка на истражувањето и развојот) е програма која ги поддржува иновативните производи и технологија и овозможува можност за учество во меѓународни иновативни проекти и соработка со голем број европски истражувачки центри, компании и универзитети. Наменета е за малите и средните компании, но и за големите компании, универзитетите, јавната администрација и истражувачките центри. Како потпрограма на ЕУРЕКА специфично наменета за МСП се јавува програмата ЕУРОСТАРС која има за цел

да ги поттикне процесите за истражување и развој и да го подобри пристапот до финансии за МСП. Буџетот на програмата изнесува 400 милиони евра годишно и е наменет за претпријатија кои ќе развијат општествено корисен нов продукт, процес или услуга во временски период од 3 години и истиот ќе го пласираат на пазарот најдоцна 2 години по завршувањето на проектот.

Мрежата КОСТ е европска мрежа за помагање на соработката помеѓу европските партнерски институции (вклучувајќи ги и МСП) во науката и технологијата. КОСТ поддржува и неконкурентни истражувања бидејќи основната цел на програмата е создавање на основа за воспоставување почетни контакти и размена на иновативни идеи преку кои учесниците подоцна ќе можат да аплицираат за некоја од европските рамковни програми. КОСТ има предвиден буџет од 30 милиони евра годишно и се однесува на повеќе области меѓу кои: биомедицина и молекуларни науки, храна и земјоделство, шуми, производи и услуги, хемија и молекуларни науки, информациско-комуникациски технологии, транспорт и урбанизам, општество, наука, култура и здравје.

Програмата за доживотно учење – Леонардо да Винчи е наменета за финансиска помош, развој и подобрување на системот на учење преку разни иновативни политики, методи, процедури, мрежи, тренинзи, едукација, размена на знаења и слично, со цел за стекнување на нови знаења, способности, вештини, квалификации што на крај води до поттикнување на конкурентноста на меѓународниот пазар. Буџетот предвиден за оваа програма беше 275 милиони евра годишно, а временската рамка предвидуваше три години, од 2007-та до 2013-та година. (Стојковски, 2010)

Покрај ваквите програми наменети за поддршка на растот и развојот на МСП во Република Македонија постојат и посебни институции и организации наменети за таа потреба како што се бизнис инкубаторите, научно-технолошките паркови, Македонска банка за поддршка на развојот (МБПР), Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АПП) итн.

Бизнис инкубаторите се места наменети за давање на инфраструктурна поддршка на иновациската активност чија основна дејност е ставање на располагање деловен простор, административни, технички и други услуги на новооснованите бизниси во временски период не подолг од три години. Целта на бизнис инкубаторите не е само обезбедување простор за сопствениците на малите бизниси туку и нудење пријатна средина за работа, зголемување на бизнис мрежата и можност за поврзување со други слични бизниси, подобрување на бизнис вештините и општа поддршка за бизнисот во моментот кога е најранлив и изложен на најголем ризик.

Првите обиди за имплементација на бизнис инкубатори во Република Македонија беа дел од две посебни програми на Светската Банка спроведени во периодот од 1997 до 2001 година за чија намена банката одобри кредит од 4 милиони американски долари. Програмите предвидуваа имплементација на осум бизнис инкубатори на територијата на Република Македонија во градовите Крушево, Прилеп, Македонска Каменица, Делчево, Штип, Струмица, Охрид и Велес. Меѓутоа проектот заврши неславно. Според Деспотовски и Менкова (2009), „Како најголема причина за неуспехот на овој проект може да се наведене недостигот на политичка волја, односно промена на владеачката гарнитура во периодот 2002 год. Една од најголемите бариери за развој на инкубаторите во Република Македонија беше и се` уште е недостигот од свест за претприемништво и недоволен развој, односно непостоење на одредени финансиски инструменти како seed capital фондови, мрежа на бизнис ангели и venture capitalist (заеднички/ризични вложувања). Врската меѓу претприемништвото и инкубаторите е доста сложена. Инкубацијата се` повеќе се користи како средство за промоција на претприемништвото и на почетни бизниси, при што води кон појава и развој на нови политички иницијативи, а истовремено и самата содржина на овој концепт станува се` повеќе многузначна“.

(Деспотовски и Менкова, 2009)

Во 2015 година во Република Македонија постојат три бизнис инкубатори кои се наоѓаат во Скопје, Струмица и Битола, како и еден стартап центар на Машинскиот факултет во Скопје.

Инкубаторот во Скопје е познат под името Претприемнички сервис за млади (ПСМ) и е наменет за поддршка на микро, мали и средни претпријатија од областа на информационо-комуникациските технологии преку процес на бизнис инкубација. Главната цел на инкубаторот е да го поттикне претприемништвото и да ја зголеми вработеноста кај младите лица преку нивно оспособување да основаат сопствен бизнис. ПСМ инкубаторот овозможува пристап до голем број на услуги наменети за забрзување на растот и развојот на МСП членките преку нудење бенефицирани цени за деловен простор, слободно користење на сала за состаноци, компјутерска лабораторија, просторија за одржување на презентации и обуки, бизнис совети, обуки и тренинзи за подобрување на претприемничките вештини, домашни и странски ментори, промоција на бизнисот, посредување при финансирање, поврзување со клиенти, организација на настани за проширување на бизнис мрежата на локално и интернационално ниво и слично.

„ПСМ инкубаторот располага со деловен простор од 600 м² со 19 канцеларии кои се подготвени за издавање на потенцијални станари, една сала за состаноци и конференциска сала, две компјутерски лаборатории, кујна, внатрешен двор со површина од 160 м² и паркинг за 25 возила. Во моментот во инкубаторот работат 16 фирми“. (Деспотовски и Менкова, 2009)

Научно-технолошките паркови се места посебно креирани за давање на инфраструктурна поддршка и промовирање на иновативните идеи и како такви имаат значајна улога во обезбедувањето на поддршка за иновациската дејност особено кај МСП. Научно-технолошките паркови придонесуваат за зголемување на иновативноста и овозможуваат просторни и инфраструктурни услови за создавање и примена на нови технологии, создавање и пласман на нови производи и услуги на пазарот и подобрени оперативни процеси преку поттикнување на соработката помеѓу бизнис заедницата и науката.

Во рамките на Универзитетот на Југоисточна Европа во Тетово во 2013 година беше отворен првиот научно-технолошкиот парк во Република Македонија познат како SEEUTechPark. Целта на паркот е да создава услови за развој и имплементација на иновативни идеи и стартап претпријатија преку овозможување

на соработка помеѓу студентите, истражувачите и бизнис секторот. Крајната цел е секако зголемен економски раст и создавање на нови работни места во Република Македонија. Според Едмонт Етеми, оперативен директор на паркот, „Овој парк е местото каде што бизнис идеите се трансформираат во профитабилни бизниси, место каде обуката го исполнува истражувањето и станува главен извор на економскиот раст и можности за вработување во земјата. Место каде истражувањето, развојот и иновациите носат одлични резултати“. (Спасеновски, 2015)

Македонска банка за поддршка на развојот (МБПР) е развојна и извозна банка во државна сопственост чија основна цел е „да го поддржува и поттикнува развојот на македонското стопанство во согласност со стратешките политики, цели и приоритети на Република Македонија“. (Закон за Македонската Банка за поддршка на развојот, член 2, 2009) Банката врши кредитирање на мали и средни претпријатија и извозни компании и работи под надзор на Министерството за финансии и во согласност со банкарската регулатива под супервизија на Народната банка на Република Македонија. Основни задачи на МБПР според член 10 од Законот за Македонската Банка за поддршка на развојот (2009) се:

- финансирање на развојот на трговските друштва основани во Република Македонија,
- поттикнување на извозот,
- поддршка на мали и средни претпријатија основани во Република Македонија,
- финансирање на инфраструктурата,
- поддршка на регионалниот развој,
- финансирање на проекти за обезбедување и заштита на животната средина и на обновливи извори на енергија.

МБПР ги нуди следните кредитни линии (Македонска банка за поддршка на развојот, 2011) :

- кредит за поддршка на извозот - обртни средства за подготовка на производство наменето за извоз и обртни средства за премостување на периодот од направениот извоз до наплатата на средствата од странскиот купувач;
- кредит за мали и средни претпријатија - трајни обртни средства и инвестиции од различни извори: ИКЛ-револвинг, МБПР, ЕИБ, ЕИБ-револвинг;
- кредит за поддршка на земјоделството и агроиндустријата - примарно производство, преработка и извоз - преку комерцијалните банки или директно преку МБПР;
- кредит за микро компании - микро и мали трговски друштва, индивидуални претприемачи, занаетчиски дуќани, приватни трговци, тезги на пазар и други микро и мали стопански субјекти;
- кредит за енергетика - енергетска ефикасност и обновливи извори на енергија;
- кредит за намалување на невработеноста - создавање и одржување на работни места и самовработување со кредитирање;
- кредит со гарантна шема - микро, мали и средни трговски друштва кои немаат доволно обезбедување при аплицирање кај деловните банки;
- кредит за сместувачки капацитети - инвестиции за микро, мали и средни претпријатија со седиште во Република Македонија за купување, изградба и адаптација на мали сместувачки капацитети до 70 легла со стандард не поголем од три ѕвезди;
- кредит за старечки домови и градинки - микро, мали и средни претпријатија со седиште во Република Македонија за изградба и опремување на установи за стари лица и детски градинки;
- кредит за општините во Република Македонија - за реализација на проекти од ИПА компонента за прекугранична соработка. (Македонска банка за поддршка на развојот, 2011)

Покрај кредитните линии МБПР нуди и кредитно осигурување на домашни и извозни побарувања од комерцијални и политички ризици и факторинг кој е најнов и единствен производ на финансискиот пазар на Република Македонија.

Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АПП)

е државна институција формирана во 2003 година за реализација на Програмата на мерки и активности за поддршка на претприемништвото и создавање конкурентност на малото стопанство во Република Македонија, како и за реализација на други програми донесени од Владата на Република Македонија кои се однесуваат на претприемништвото и малото стопанство. Целна група на АПП опфатена со Законот за Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АПП) се малите претпријатија кои имаат помалку од 50 вработени и годишен обрт кој не надминува 1.5 милиони евра, кои се независни во своето работење и се најмалку 51% во приватна сопственост, трговци поединци, занаетчии и други даватели на услуги. (Закон за основање на Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија, член 3, 2003)

Основни задачи на АППРМ се:

- изградба на поволно економско опкружување и законска регулатива,
- создавање и развој на институционална инфраструктура за поддршка и развој на претприемништвото и конкурентноста во малото стопанство,
- спроведување и координација на државната и меѓународната поддршка за микро, малите и средни бизниси,
- промоција на претприемништвото преку нефинансиски и финансиски форми на поддршка,
- спроведување на Програмата за мерки и активности за поддршка на претприемништвото и создавање на конкурентност во малото стопанство на Република Македонија. (appgm.gov.mk, 2005)

9.1 Бизнес поддршка според истражувањето

Во однос на информираноста на македонските претприемачи со различните институции за поддршка на претприемништвото во Република Македонија, заклучокот од истражувањето е дека во поголемиот број од случаевите сопствениците на МСП не се информирани за постоењето и пристапот до вакви институции. Попрецизно,

- информираност за бизнис инкубатори – 17%,
- информираност за научно-технолошки паркови – 3%,
- информираност за Македонска банка за поддршка на развојот (МБПР) – 45%,
- информираност за Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АППРМ) – 51%.

Ваквите податоци по втор пат ја потврдуваат една од посебните хипотези која гласи дека **„Постојат голем број на програми и средства за поддршка на МСП обезбедени од страна на државата, но поголемиот дел од сопствениците не се свесни за истите или не ги користат“**.

10. Менаџмент на човечки ресурси

Постојат голем број на дефиниции за она што точно претставува менаџментот на човечки ресурси.

Според Стори (1995) „Менаџментот со човечки ресурси е посебен пристап кој се стреми кон конкурентна предност преку стратегиско распоредување на високо посветена и способна работна сила и преку примена на низа културни, структурни и лични техники“. (Desy, 2012)

Според Букејнан и Хуцзински (2004) „Менаџментот со човечки ресурси е менаџерска перспектива која ја потенцира потребата да се воспостават интегрирани низи на политики за вработените заради поддршка на организациската стратегија“. (Desy, 2012)

Според Братон и Голд (2007) „Менаџментот со човечки ресурси е стратегиски пристап за управување со вработените кој истакнува дека влијанието на способностите на вработените е критично за постигнување на конкурентска предност, а се постигнува преку посебни интегрирани политики, практики и програми за вработените“. (Desy, 2012)

Бојаџиоски (2009) во делото „Менаџмент на човечки ресурси“ наведува повеќе дефиниции за МЧР од различни автори меѓу кои како универзална дефиниција ја наведува онаа на Шибер која гласи: „Менаџментот на човечки ресурси претставува низа на меѓусебно поврзани активности и задачи на менаџментот и организацијата насочени кон обезбедување адекватен број и структура на вработени, нивни знаења, вештини, интереси, мотивација и начини на однесување потребни за остварување на моменталните, развојните и стратегиските цели на организацијата“. (Бојаџиоски, 2009, стр. 21)

Менаџментот на човечките ресурси се состои од неколку основни функции и тоа: анализа на работното место, планирање на човечките ресурси, регрутација на човечките ресурси, селекција на човечките ресурси, обука на човечките ресурси, развој на човечките ресурси, оценување на перформансите на човечките ресурси, развој и управување со кариерата, стратегиски менаџмент на човечките ресурси, заштита на здравјето и унапредување на безбедноста на вработените и колективно преговарање и работни односи. Менаџментот на човечки ресурси игра стратешка улога во управување на вработените, како и на работната средина и организациската култура. Доколку е успешно спроведен може значајно да придонесе за целокупниот перформанс и успех на претпријатието, како и за постигнување на бизнис целите.

Анализата на работното место е систематски процес со кој се собираат информации за работата и преку кој се утврдуваат задачите и обврските на лицето кое ќе ја извршува дадената работа, природата на работните задачи, потребните вештини, знаења и квалификации, ризиците од работа и слично. Анализата на работното место се врши за подобро разбирање на работните задачи и нивна оптимизација и наоѓа примена понатаму во другите функции на менаџментот на

човечки ресурси како што се развојот на ефективни програми за обука на вработените, селекција на вработените, поставување на стандарди за перформанси и оценување на истите, наградување и плати итн.

Планирање на човечките ресурси е процес со кој се идентификуваат моменталните и идните потреби од човечки ресурси во организацијата преку кој се обезбедува дека претпријатието во секое време ќе располага со стручна работна сила со соодветни знаења и вештини која со своите перформанси ќе придонесе за остварување на стратегиските цели и задачи.

Регрутација на човечките ресурси е процес на барање и привлекување на соодветни кандидати за работа.

Селекција на човечките ресурси е процес со кој од база на повеќе кандидати се избира оној кој според вештините и способностите и низа други критериуми има најголем потенцијал за успешно извршување на работните задачи на слободното работно место.

Обука на човечките ресурси е систематска организациска активност насочена кон подобрување на вештините и способностите на човечките ресурси со цел поефикасно извршување на работните задачи.

Развој на човечките ресурси е процес на обучување на вработените за работни задачи и места кои моментално не постојат, но ќе се јават во иднина.

Оценување на перформансите на човечките ресурси е формален и систематски процес на утврдување, мерење и оценување на перформансите на вработениот, неговото однесување и потенцијалот за развој во иднина насочен кон оптимално извршување на работните задачи и остварување на бизнис целите.

Развој и управување со кариерата е постојан и плански процес во кој организацијата врши низа активности насочени кои збогатување и подобрување на човечките ресурси заради остварување и на индивидуалните и на организациските цели и потреби. Напредокот во кариерата на вработениот се одвива во посебни фази, а секоја се одликува со различни развојни задачи и активности.

Современата концепција за менаџментот на човечките ресурси се развива заради зголемување на економската ефикасност на организацијата, зголемување на продуктивноста на вработените и остварување на конкурентска предност на пазарот, а со тоа и долгорочен организациски успех и опстанок низ времето. Клучен фактор за постигнување на ваквите стратегиски цели на организациите се токму вработените, кои со развојот на МЧР започнуваат да се гледаат како најважен и најуникатен стратегиски ресурс на организацијата за постигнување на конкурентска предност. Успехот на организацијата зависи од продуктивноста на вработените, а пак продуктивноста на вработените е силно поврзана со нивните вештини, задоволство и мотивираност од работата. Така, една од главните задачи на менаџерите за човечки ресурси е максималното мотивирање на вработени за нивен несебичен ангажман и целосна посветеност на извршувањето на работни задачи, како и посветување внимание на обука и развој на човечките ресурси во претпријатието со што перформансите на бизнисот секогаш ќе бидат на завидно ниво.

Важноста на менаџментот на човечки ресурси се гледа во усогласувањето на интересите и целите на вработените со организациските цели и интереси. За да се соочат со постојаните предизвици од аспект на знаење и вештини, нови технологии и трендови во глобалната економија, на претприемачите им е потребен ефективен менаџмент со човечките ресурси без оглед на големината на претпријатието.

Значењето на менаџментот со човечки ресурси може да се набљудува од организациски, социјален и професионален аспект.

Од организациски аспект МЧР е од витално значење за секое претпријатие како средство за постигнување на бизнис целите на следниве начини:

- добрите практики на МЧР помагаат во привлекување на најдобрите луѓе во организацијата,
- развој на потребните вештини и правилните однесувања кај вработените преку развој, обука, оценување на перформансите и слично,

- обезбедува доброволна соработка од страна на вработените преку мотивација, вклучување во донесувањето одлуки, справување со поплаките итн.,
- ефективно користење на човечките ресурси,
- креирање на тим од компетентни и посветени вработени.

Од социјален аспект, МЧР е клучен за постигнување на задоволство кај вработените.

- бројни можностите за вработените,
- правилно и оптимално користење на човечките ресурси преку заштита на физичкото и менталното здравје на вработените,
- оптимално користење на талентот. Претпријатијата кои добро ги плаќаат своите вработени и добро се однесуваат со нив секогаш ќе бидат напред пред другите и ќе имаат одлични резултати.

Од професионален аспект, значењето на МЧР се состои во развој на вработените и обезбедување на здрава работна средина за ефективно користење на нивните знаења и способности. Ова може да се постигне преку:

- континуиран развој на вработените и нивните вештини со што полесно би се справиле со предизвиците во работата,
- промовирање на тимската работа и дух меѓу вработените,
- нудење на одлични можности за раст на вработените кои имаат потенцијал,
- развој и примена на креативноста преку разни иницијативи и практики.

10.1 Менаџмент на човечки ресурси според истражувањето

Кога станува збор за менаџментот со човечки ресурси кај МСП во Република Македонија со ова истражување беа испитани клучните функции на МЧР и нивната примена од страна на македонските сопственици и се дојде до општ заклучок кој ја потврдува една од посебните хипотези во овој труд која гласи дека **„МСП делумно или не секогаш ги применуваат практиките за ефективен менаџмент со човечки ресурси“**.

На прашањето дали **применуваат формални стандарди и практики за менаџмент со човечки ресурси** најголемиот дел од испитаниците, односно 46% одговориле дека применуваат и истите се формални. Понатаму 26% од македонските претприемачии вклучени во истражувањето одговориле дека не применуваат никакви стандарди и практики за управување со човечки ресурси. 15% се изјасниле дека применуваат неформални и 13% применуваат наизменично и формални и неформални стандарди и практики за успешно менаџирање на своите вработени.

Во однос на тоа дали применуваат **методи за подобрување на перформансите на вработените**, мнозинството од испитаниците одговориле позитивно и тоа 47% редовно користат методи со кои би ги подобриле перформансите на своите вработени, 49% тоа го прават одвреме навреме и само 4% се изјасниле дека не применуваат никакви методи или техники за подобрување на перформансите на човечките ресурси во нивното претпријатие.

Клучно за успешноста на еден бизнис е **вработените секогаш да бидат точно и навремено информирани** за се` што се случува во претпријатието. Да бидат запознати со мисијата, визијата и стратегијата на компанијата и истите да ги доживуваат како лични цели. Успесите и достигнувањата треба да бидат јавно споделени, а сите заслужни пофалени, што би ја зголемило мотивацијата и дополнително би ги стимулирало перформансите на вработените. На прашањето дали редовно одржуваат состаноци со вработените и ги информираат за важните случувања во претпријатието, мнозинството од испитаниците, односно 56% од нив

се изјасниле дека тоа го прават редовно, 42% одговориле дека одржуваат состаноци одвреме навреме и само 2% одговориле дека никогаш не одржуваат таков вид на состаноци со своите вработени.

Во однос на тоа дали сопствениците на МСП имаат **формален план за планирање на човечки ресурси**, поголемиот дел од испитаниците, односно 51% одговориле дека немаат.

Што се однесува до **процедурите за регрутација на човечки ресурси** кај МСП во Република Македонија и колку истите се формални и во склад со законските прописи, најголем дел од македонските претприемачи или поточно 39% одговориле дека одвреме навреме спроведуваат формална процедура, но не секогаш 33% од испитаниците се изјасниле дека секогаш спроведуваат регуларна процедура при вработување на нови лица и останатите 28% од сопствениците на МСП во Република Македонија одговориле дека никогаш не спроведуваат формална процедура за регрутација на човечки ресурси.

Клучен момент за вработување на вистинското лице за одредена работа е најпрво добро изработена анализа на работно место. На прашањето **дали сопствениците на МСП во Република Македонија прават анализа на работното место пред да започнат процес на регрутација и селекција на кандидати**, 53% од испитаниците одговориле дека секогаш прво изработуваат анализа на работно место, па потоа пристапуваат кон вработување на одредено лице за тоа работно место. 33% се изјасниле дека прават анализа, но само понекогаш и 14% одговориле дека никогаш не прават анализа на работното место пред вработување.

За да процесот на регрутација и селекција биде што е можно пообјективен и поуспешен потребно е да се спроведе **интервју или тестирање на кандидатите пред финалната селекција** на едно лице. Во однос на тоа колку често сопствениците на МСП во Република Македонија практикуваат да спроведуваат интервјуа и/или тестирања на кандидатите при процесот на селекција, 61% одговориле дека секогаш спроведуваат интервју и/или тестирање пред вработување, 26% се изјасниле дека повремено практикуваат да направат интервју

и/или тестирање на кандидатите при процесот на селекција, но не секогаш и 13% се изјасниле дека никогаш не практикуваат да спроведуваат интервјуа и/или тестирања на кандидатите.

Проверката на вештините на вработените идеално би требало да се врши еднаш до два пати во годината со цел да се утврдат перформансите на вработените и навремено да се увиди доколку има потреба од подобрување на истите. На прашањето колку често македонските претприемачи вршат проверка на вештините на своите вработени, најголем дел од испитаниците, односно 48% одговориле дека проверката на вештините на вработените ја прават само доколку има потреба, 45% се изјасниле дека редовно спроведуваат проверка на вештините на своите вработени и 7% се изјасниле дека никогаш не практикуваат да вршат проверка на перформансите на вработените.

Клучна улога во **развојот на кариерата на вработените** секако има сопственикот на претпријатието и неговото залагање за континуирано подобрување на вештините на вработените преку разни обуки, тренинзи, семинари и слично. Со истражувањето беше испитано и колку македонските претприемачи им помагаат на своите вработени во развојот на кариерата. Најголемиот дел од испитаниците, односно 65% од нив се изјасниле дека секогаш се спремни да им помогнат на своите вработени во развојот на нивната кариера, 34% одговориле дека би помогнале, но само доколку вработените го побараат тоа од нив и 1% од испитаниците одговориле дека не практикуваат да им помагаат на своите вработени во развојот на кариерата.

Во однос на тоа колку **им е важно на сопствениците да ги задржат вработените со високи перформанси**, дури 92% од испитаниците одговориле дека секогаш се трудат да ги задржат ваквите вработени, 5% се изјасниле дека не се трдат да ги задржат вработените со високи перформанси бидејќи важно им е само да имаат луѓе кои ќе ја извршуваат потребната работа и 3% одговориле дека понекогаш се трудат, но не обрнуваат многу внимание.

Според податоците од истражувањето, 65% од македонските претприемачи редовно ги **оценуваат перформансите на своите вработени**, 29% тоа го прават повремено и 2% не практикуваат да ги оценуваат перформансите на вработените. Од овие, најголемиот дел, односно 55% секогаш ги споделуваат резултатите од оценувањето со своите вработени, 43% тоа го прават повремено и само 2% не им даваат никакви повратни информации на своите вработени во врска со оценувањето на нивните перформанси.

Задоволството на вработените е еден од најважните елементи за успешен бизнис, високи перформанси и општа позитивна работна атмосфера. На прашањето колку често сопствениците на МСП во Република Македонија спроведуваат анкети или разговори со вработените со цел да го утврдат степенот на задоволство од работата, најголемиот дел од испитаниците, односно 61% од нив одговориле дека повремено практикуваат да го испитуваат задоволството на вработените, но не редовно. 31% се изјасниле дека редовно имаат разговори со своите вработени или спроведуваат анкети со цел да го утврдат нивното задоволство од работата и 9% одговориле дека никогаш не практикуваат да го испитуваат задоволството на вработените.

Образовната подготовка има големо значење врз успешното менаџирање со човечките ресурси во едно претпријатие. Со ова истражување беше испитано и колку сопствениците на МСП во Република Македонија имаат претходни познавања и/или формално образование за менаџмент со човечки ресурси и беше утврдено дека мнозинството од испитаниците, односно 41% ги стекнале знаењата од областа на менаџирањето со човечки ресурси преку обуки и семинари, 37% од нив слушнале за тоа, но немаат никакви познавања, 17% не се воопшто информирани иако се сопственици на претпријатија и управуваат со вработени лица и само 5% се формално квалификувани, односно имаат завршено образование за менаџмент со човечки ресурси.

11. Обука и развој на човечките ресурси

Обуката на вработените е посебна функција на менаџментот на човечки ресурси и претставува систематска организациска активност насочена кон подобрување на вештините и способностите на човечките ресурси со цел поефикасно извршување на работните задачи. Развојот на човечките ресурси пак е насочен кон иднината и претставува процес на обучување на вработените за ефикасно извршување на работни задачи и/или на работни места кои во моментот не постојат, но ќе се јават во иднина. Обуката и развојот се постојани процеси во претпријатието и се тесно поврзани со постојаните промени внатре во самото претпријатие како промена во целите, мисијата и стратегијата на организацијата, како и со надворешните промени како што се промените во технологијата, индустријата и структурата на пазарот, постојаното воведување на иновативни процеси и економското опкружување. Динамичната средина во која функционираат претпријатијата налага постојано учење и прилагодливост на промените. Ваквото учење современите бизниси го постигнуваат преку процесите на обуката и развој на вработените кои се од огромно значење за раст и развој на самите претпријатија.

Постојат повеќе видови на обука во зависност од повеќе критериуми. Според бројот на лицата кои се обучуваат, обуката може да биде индивидуална и групна. Во зависност од вештините кои треба да се подобрат и знаењата кои треба да се стекнат обуката може да биде основна и дополнителна. Во зависност од временскиот период на извршување на обуката разликуваме обука пред започнување со работа, обука по прием на работа и обука во текот на работата. Според местото на спроведување на обуката, обуката може да се врши на работното место и надвор од него.

Без разлика на видот и намената, обуката мора да биде соодветно дефинирана од страна на менаџментот на човечки ресурси и навремено спроведена во согласност со потребите и целите на претпријатието за да може да допринесе за остварување на крајната цел а тоа е подобрување на работната ефикасност на вработените и развој на нивните вештини и знаења,. Понатаму, обуките придонесуваат и за

остварување на стратешките цели на претпријатието и целокупното подобрување на бизнис перформансите.

11.1 Обука и развој на човечките ресурси според истражувањето

Поради огромното значење на обуката и развојот на човечките ресурси во современите организации, со истражувањето беше испитан и односот на сопствениците на МСП во Република Македонија кон практиката на континуирано учење и подобрување на вештините и способностите на вработените.

Во однос на **организирањето обуки од страна на македонските претприемачи**, според резултатите од анкетата 54% од испитаниците организирале обука за своите вработени во текот на изминатите 12 месеци од кои:

- 28% од претприемачите организирале формална, надворешна обука за вработените,
- 19% од претприемачите организирале неформална, внатрешна обука за вработените,
- 7% од претприемачите организирале и формални, надворешни и неформални, внатрешни обуки за вработените.

Кога станува збор за **причините и потребите од организирање обуки**, според изјаснувањата на македонските претприемачи, најголем процент од обуките во текот на изминатата година биле спроведени заради подобрување и развивање на техничките и практичните вештини на вработени специфични за работата која ја вршат, потоа следат задолжителните обуки за здравје и безбедност на вработените, па обуките за подобрување на тимската работа и обуките за развивање на лидерските и менаџерските способности кај вработени. Со најмал процент се застапени обуките заради подобрување на ИТ вештините и проширување на знаењата од областа на даночното законодавство. Попрецизно, обуките заради подобрување на вештини од следниве области се застапени со:

- технички и практични вештини специфични за работата 52%,
- здравје и безбедност 48%,
- тимска работа 31%,
- водство и менаџмент 17%,
- ИТ вештини 4%,
- даночно законодавство 2%.

Понатаму, со истражувањето беше испитано и дали спроведувањето на обуките се вршело само со цел да се стекне одреден сертификат или друг вид на формална квалификација и да се исполни законската регулатива или заради иницијатива на сопственикот. Во поголемиот број од случаевите, односно 78% од обуките биле спроведени заради добивање на формална квалификација, додека само 22% биле спроведени на иницијатива на сопственикот заради подобрување и развивање на одредени вештини и знаења кај вработените.

Што се однесува до тоа кој ја спроведувал обуката, во најголем дел од случаевите за истата биле ангажирани надворешни фирми за обука или приватни консултанти или попрецизно кај 83% од организираниите обуки во текот на изминатата година. Кај само 9% за спроведување на обуката биле задолжени внатрешни кадри од самото претпријатие. Останатите 8% од обуките биле спроведени од страна на професионалци од истата дејност, центри за јавно здравство и универзитети.

- надворешни фирми за обука или приватни консултанти 83%,
- внатрешни кадри од самото претпријатие 9%,
- професионалци од истата дејност 2%,
- центри за јавно здравство 2%,
- универзитети 2%.

Во однос на финансирањето на обуките, во 100% од случаевите за истите трошоците биле подмирени од страна на самото претпријатие.

46% од сопствениците на МСП во Република Македонија не организирале никаков вид на обука за своите вработени во текот на изминатата година. Загрижувачки е и податокот дека поголемиот број од нив, односно дури 67% не планираат да организираат каква било обука ниту во наредната година. Останатите 33% од испитаниците кои не организирале обука, планираат тоа да го сторат во текот на следните 12 месеци.

Најчеста причина поради која македонските претприемачи на организирале обука за своите вработени според резултатите од истражувањето е општото размислување дека обуките се непотребни и во никој случај не се приоритет за успешното работење на претпријатието. Попрецизно, причините за неспроведување на обука и процентот со кој се застапени се следниве:

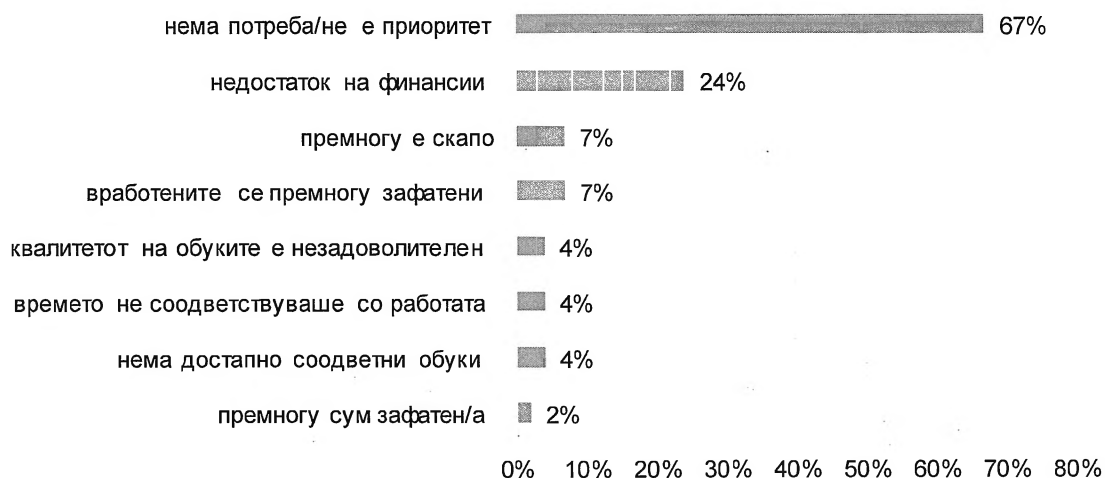


График 7: Причини поради кои сопствениците на МСП не спровеле обука според истражувањето

Според горе наведените податоци добиени од спроведеното истражување може да се оцени дека една од посебните хипотеза која гласи дека „Мал дел од сопствениците на МСП се грижат за обука и развој на вештините на своите вработени“ е вистинита.

12. Технологија

Технологијата драстично го промени начинот на кој функционира не само бизнисот, туку и светот во глобала. Во ерата на информациската технологија, придобивките од Интернетот и компјутерите значително го зголемија ваквото влијание. Денес е незамисливо за поголемиот дел бизниси да функционираат без секојдневна примена на компјутерската технологија. Ваквото технолошко влијание е видливо во сите сфери на бизнисот вклучувајќи го и менаџментот со човечки ресурси каде технологија континуирано влијае и ги менува практиките за управување со човечките ресурси.

Една од областите која е радикално изменета од современите технологии е процесот на регрутација на човечки ресурси. Пред појавата на Интернетот, работата и доменот на регрутерите биле драстично ограничени на печатени изданија како весници каде можеле да се објават отворените работни места и да се привлечат потенцијални апликанти. Нормално, се користело и вмрежувањето како техника, но во никој случај не било возможно да се објави оглас за отворено работно место на една или повеќе локација и притоа во исто време да биде достапен за милиони луѓе. Благодарение на технологијата, современата регрутација е далеку посоефицицирана и поефикасна.

Информациските технологии овозможуваат и поефикасна обука на новите членови во организацијата. Можноста за пристап до компаниските информации и програмите за обука од различни локации ја елиминираа потребата обучувачите да работат директно со нововработените во текот на целиот процес. Интеракцијата е секако неопходна, но обуките во виртуелни училници овозможуваат брзо обучување на голем број вработени, како и систематско следење на нивниот напредок преку компјутерски програми.

Друга предност на современите технологии е во начинот на електронско собирање, чување и враќање на огромен обем на информации во електронски формат достапни во секое време и од работа и од дома преку примена на различни уреди.

Времето за пристап до одредена информација или документ е скратено на неколку секунди или минути, а огромните купови хартија се далечно минато.

Подобрениот менаџмент со перформанси е исто резултат на современата технологија. Менаџерите можат многу лесно да ги следат перформансите на вработени со примена на алатки и софтвери и точно да знаат колкав обем од работата е завршен за даден временски период. (Lewis, n.d.)

Со помош на Интернетот, современите бизниси можат да регрутираат луѓе кои би работеле од комфорот на сопствениот дом. Со помош на ваквиот систем, бизнисот може да вработи стотици луѓе низ светот за извршување на одредени задачи кои се платени по завршување на работата со што истовремено се заштедува на време и финасиски трошоци.

12.1 Технологија според истражувањето

Во однос на примената и пристапот до Интернет и современа технологија во Република Македонија, според резултатите од истражувањето може да се согледа дека дури 92% од испитаниците имаат пристап до Интернет на работа, а 32% од сопствениците на МСП во Република Македонија имаат и сопствена веб страна.

Сопственици кои имаат пристап до Интернет, истиот го користат заради:

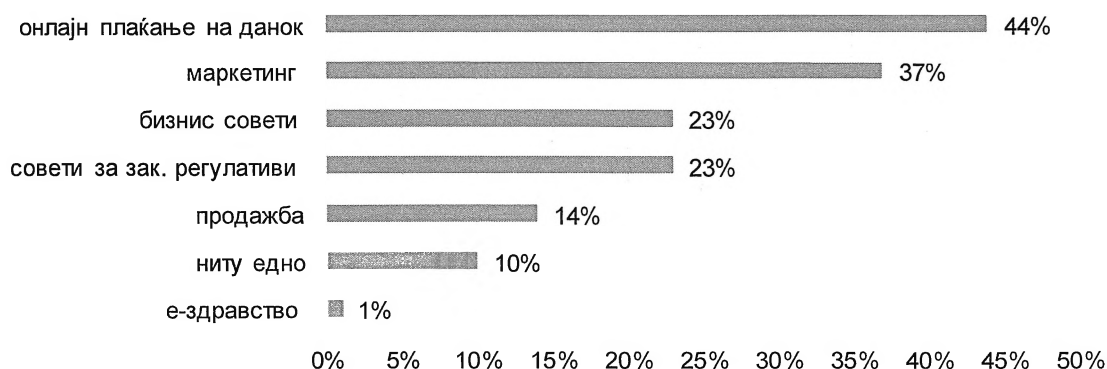


График: 8 Примена на Интернетот кај МСП според истражувањето

Во однос на примената на одреден софтвер или програма за менаџмент со човечки ресурси само 11% од испитаниците се изјасниле дека користат софтвер или програма за управување со човечките ресурси, додека поголемиот број од сопствениците на МСП во Република Македонија, односно 89% не користат софтвер или програма за менаџмент со човечки ресурси.

13. Обрт на средства според истражувањето

Во однос на обртот на средства, профитот и очекувањата за наредната година, 85% од македонските претприемачи во текот на изминатата година оствариле профит, додека 15% не оствариле профит.

44% од сопствениците на МСП им исплаќаат на вработените повеќе од 50% од остварениот профит, за разлика од оние 56% кои не им исплаќаат на вработените повеќе од 50% од остварениот профит.

Во текот на изминатата година кај 46% од испитаниците обртот на средства се зголемил во споредба со претходната година (во просек за 14%), кај 36% останал ист и кај 18% се намалил (во просек за 18%).

За наредната година, 64% од анкетираниите претприемачи очекуваат зголемување на обртот на средства, во просек за 16%, 33% очекуваат обртот на средства да остане ист и само 3% очекуваат да се намали.

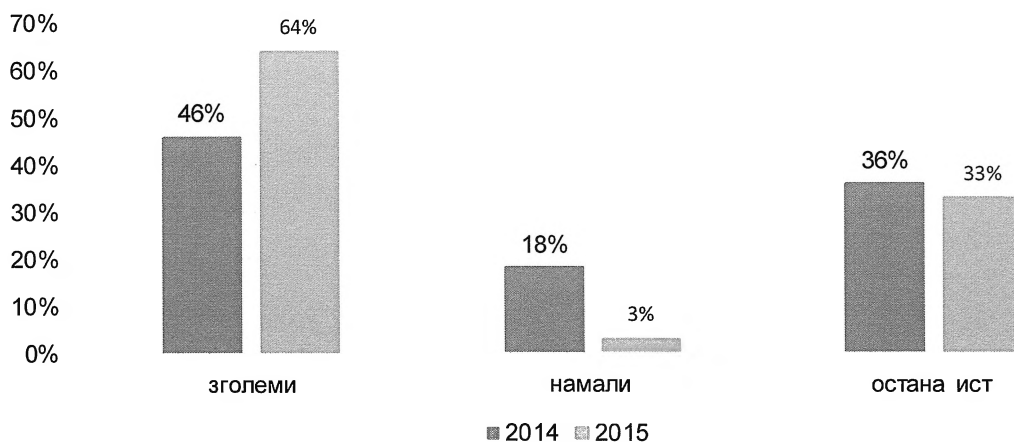


График 9: Обртот на средства кај МСП во 2014 г. и очеувањата на сопствениците за 2015 г. според истражувањето

Како што веќе беше наведено погоре, растот на бизнисот се гледа преку зголемување на обртот на средства и нормално зголемениот профит и прилив на парични средства. Податоци од извршеното истражување покажуваат не само зголемен профит во текот на изминатата година кај поголемиот дел од испитаниците, туку и очекувано зголемување и за наредната година со што по трет пат се потврдува посебната хипотеза која гласи дека „**Општата тенденција на МСП во Република Македонија е дека тие се стремат кон раст и развој**“.

14. Сопственост според истражувањето

Според резултатите од анкетата повеќе од половина од МСП во Република Македонија се **семејни бизниси**, односно 62% од македонските претприемачи се сопственици на семеен бизнис. Од нив

- кај 45% од анкетираниите лица бизнисот е во сопственост на семејството 1 генерација,
- кај 52% од анкетираниите лица бизнисот е во сопственост на семејството 2 генерации,

- кај 3% од анкетираните лица бизнисот е во сопственост на семејството 3 генерации.

Во однос на **плановите и очекувањата за во иднина**, 97% од испитаниците планираат да продолжат со работа во наредните 5 години, додека 3% од претприемачите очекуваат да го затворат претпријатието во наредните 5 години.

Кај 67% од оние сопственици кои планираат да го затворат претпријатието, годишниот обрт на средства се намалил и истите не оствариле никаков профит во текот на изминатата година што ја објаснува причината за затворање на бизнисот.

Кога станува збор за **сопственоста**, 81% не планираат никакви **измени**, додека останатите 19% од испитаниците очекуваат да ја препуштат сопственоста врз бизнисот на друго лице (пр. да го препуштат бизнисот на децата, да го продадат претпријатието и слично).

67% од македонските претприемачи се **единствени сопственици** на своите бизниси, додека останатите 33% **ја делат сопственоста врз бизнисот со други лица**. Од нив,

- 67% имаат 1 партнер,
- 9% имаат 2 партнери,
- 9% имаат 3 партнери,
- 3% има 4 партнери,
- 3% има 5 партнери,
- 3% има 6 партнери,
- 3% има 24 партнери,
- 3% има 42 партнери (АД).

Во однос на **поделената сопственост и половата структура**, само 42% од МСП во Република Македонија кои се партнерства се во сопственост поголема од 50% на лице/а од женски пол, додека останатите 58% од МСП кои се партнерства се во сопственост на лица од машки пол.

15. Профил на претприемачите

Последниве неколку години претприемништвото е главна економска, социјална и образовна тема во светски рамки. Претприемништвото е од огромно значење бидејќи води кон развиена економија, иновации на пазарот, нови работни места и зголемена стапка на вработеност. Голем број на емпириски истражувања посочуваат дека претприемништвото е научна дисциплина и како таква може да се научи (Druker, 1985/1991, str. 45), како и дека образованието го поттикнува, развива и негува претприемничкиот дух кај младите луѓе (Raposo & Paço, 2011; The Small Business Economic Report, 2007; Holmgren, From, Olofsson, Karlsson, Snyder, & Sundström, 2004, p. 55-71; Reynolds, Hay, & Camp, 1999). Како резултат на ваквите сознанија претприемништвото е се повеќе застапено во образовните програми во основните, средните и високите образовни институции. Во Република Македонија на пример, веќе неколку години наназад во средното образование се изучува предметот Бизнис и претприемништво, а од 2014 година е воведен и предметот Иновации и претприемништво во основните училишта.

Воведувањето на претприемништвото во раното образование игра главна улога во развој на карактеристиките кои се неопходни за еден успешен претприемач. Клучни карактеристика на претприемачите се самодоверба, автономија, строга работна дисциплина, амбиција, емпатија и внатрешен локус на контрола и сите се подеднакво заслужни за мотивирање на претприемачите да ги реализираат своите иновативни идеи. Претприемничкото учење може да биде главна алатка за поттикнување токму на овие квалитети кај младите луѓе. Претприемничкото учење ја зголемува и мотивацијата да се оствари успех и значително влијае врз размислувањето и мотивацијата кај младите луѓе и самите да станат претприемачи. Негувањето на претприемничкиот дух во раната возраст значително ги зголемува шансите за развивање на претприемнички способности и започнување сопствен бизнис во раните години од животот. Понатаму, поттикнувањето на претприемничките квалитети кај младите луѓе им помага понатаму во животот во секоја професија. Иновативноста и амбицијата се главна движечка сила за професионален успех, а самовреднувањето и самоконтролата ја

поттикнуваат самодовербата и дисциплината кај младите луѓе потребни за реализирање на сонштата. Ваквите вештини и карактеристики се од круцијално значење во која било професија и со нивно развивање преку примена на претприемничкото учење младите луѓе многу лесно можат да прераснат во успешни претприемачи. Вистинската придобивка од претприемничкото учење се гледа во бројните бенефитите кои ги има во, но и надвор од бизнис сферата. За оние студенти кои сонуваат да станат претприемачи им помага рано да го започнат овој процес преку тестирање и експериментирање со сопствените идеи уште во училишните клупи, а за оние кои сакаат да се развиваат во сферата на медицината, правото или образованието им помага да развијат вештини за иновирање и успех во својата област.

Претприемничкото образование помага да се поттикне претприемничкото размислување кај младите луѓе преку развивање на нивната креативност, знаење и вештините потребни за започнување и успешно раководење со сопствен бизнис. Понатаму им помага во согледување на можностите и ограничувањата кои постојат во опкружувањето, развивање на бизнис план и стратегија, определување на финансиските барања и ризици при започнување на сопствен бизнис, како и успешно справување со сите пречки и проблеми кои можат да се појават во текот на работата. Претприемничкото учење е насочено кон согледување и искористување на можностите и изградба на млади претприемачи кои ќе бидат полни со самодоверба и подготвени лесно да се справат со ризикот и непознатото. Проактивни индивидуалци способни да ги реализираат своите иновативни идеи и да ги трансформираат во профитабилни економски добра и услуги. Според Какуринова (2015), „Ваквите личности доброволно превземаат одговорност, ефективно комуницираат, преговараат, планираат, организираат и се во состојба да влијаат на другите. Тие се активни, сигурни и полни со цели. Поседуваат позитивен, флексибилен и прилагодлив став кон промени, гледајќи на нив повеќе како на предизвик отколку проблем“. (Какуринова, 2015)

Како што младите луѓе стануваат центар во претприемничката бизнис средина и како што претприемништвото е се` позастапено во образовниот систем, така расте

и потребата од ефективно мерење на влијанието кое го има претприемничкото образование. Постојат голем број на студии (Raposo & Paço, 2011; The Small Business Economic Report, 2007; Holmgren, From, Olofsson, Karlsson, Snyder, & Sundtröm, 2004, p. 55-71; Reynolds, Hay, & Camp, 1999) кои ја испитуваат корелацијата помеѓу претприемничкото учење и неговото влијание врз развивањето на претприемничкиот дух кај младите луѓе и поголемиот дел од нив сведочат во прилог на и ја потврдуваат посебната хипотеза која гласи дека **„Постои значајна поврзаност помеѓу вклученоста на претприемништвото во образованието и развивањето на претприемничката свест и култура кај младите“**. Генерално, релевантната литература (Raposo & Paço, 2011) посочува дека постои значајна поврзаност помеѓу образованието, започнувањето сопствен бизнис и претприемничкиот перформанс, како и помеѓу претприемничкото учење и претприемничката активност. Според бизнис економскиот извештај до претседателот на САД (2007) во кој е мерено влијанието на образованието врз претприемништвото дојдено е до заклучок дека постои позитивна врска помеѓу образованието и претприемничкиот перформанс. Како и дека врската помеѓу образованието и изборот на претприемничка активност не е линеарна, односно највисоките нивоа на претприемништво се поврзани со високо образование на самите претприемачите. (The Small Business Economic Report, 2007) Голем број на автори сметаат дека претприемништвото 'се наоѓа' внатре во самиот претприемач и се состои од лични претприемнички карактеристики или однесувања кои можат да се учат и развиваат преку процесот на образование. (Holmgren, From, Olofsson, Karlsson, Snyder, & Sundtröm, 2004, p. 55-71) Образованието е важно за поттикнување на претприемничка активност кај младите луѓе бидејќи им дава чувство за автономија, независност и самодоверба. Образованието ги прави младите свесни за алтернативните кариерни избори кои им се достапни. Понатаму, образованието ги шири хоризонтите и погледите на светот и бизнис средината и ги 'опремува' младите луѓе за подобро препознавање на можностите кои можат да ги искористат и од кои можат да заработат. На крај, образованието нуди знаење кое младите можат да го искористат за превземање на претприемничка активност. (Reynolds, Hay, & Camp, 1999) Претприемачите не се родени како такви, туку се

градат и учат во текот на целиот живот. Преку ефективно претприемничко учење личноста може да дојде до потребните знаења и вештини за да започне и развие сопствен бизнис.

15.1 Профил на претприемачите според истражувањето

Што се однесува до корелацијата помеѓу образованието на сопствениците на МСП во ова истражување и претприемничката активност може да се оцени дека мнозинство од претприемачите имаат завршено високо образование. Според **образовниот профил**, најголемиот дел од испитаниците, односно 53% завршиле високо образование, претприемачите со средно образование се застапени со 45% во ова истражување, 1% од анкетираниите лица имаат виша школа и 1% имаат завршено докторски студии.

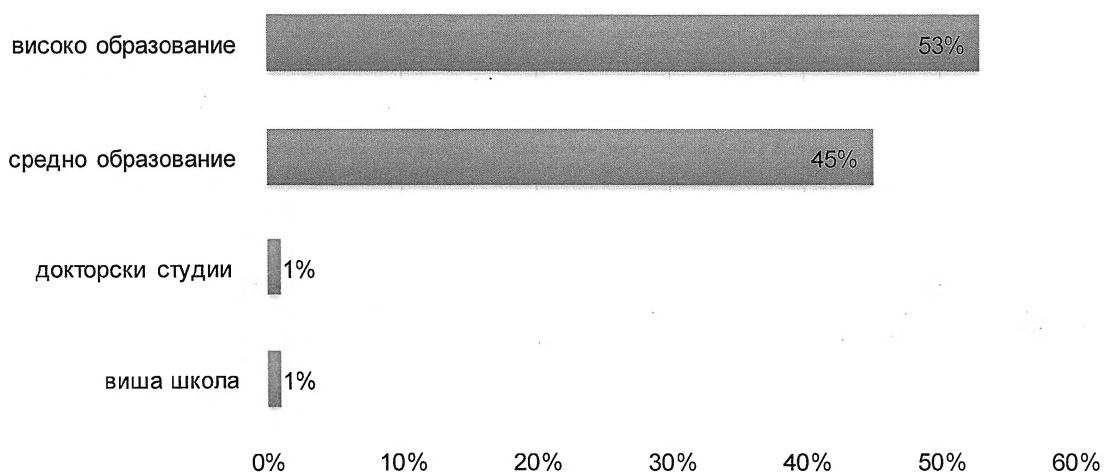


График 10: Образовната структура на претприемачите според истражувањето

Во однос на **старосната структура**, најмладиот претприемач, сопственик на МСП во Република Македонија според анкетата има 24 години, а најстариот има 62 години. Просечната возраст на испитаниците е 44 години. Попрецизно,

- 9% од испитаниците се на возраст од 24 години до 33 години,

- 36% од испитаниците се на возраст од 34 години до 43 години,
- 35% од испитаниците се на возраст од 44 години до 53 години,
- 20% од испитаниците се на возраст од 54 години до 62 години.

Според **половата застапеност**, 77% од анкетираниите лица сопственици на МСП во Република Македонија се од машки пол, додека жените претприемачи се застапени со само 23%.

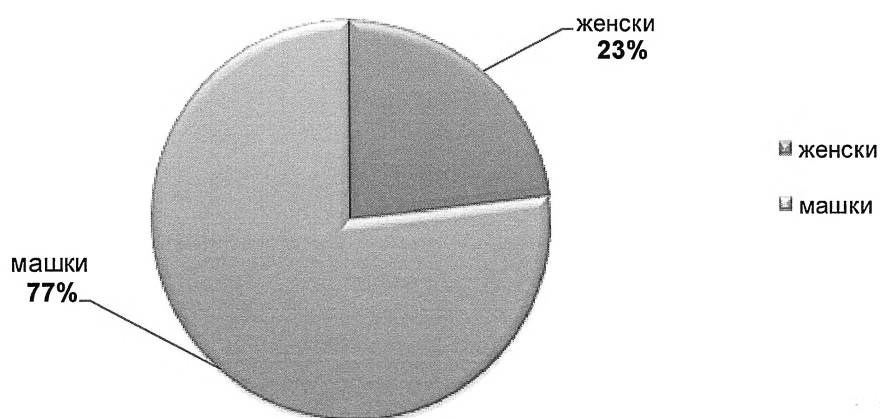


График 11: Полова структура на претприемачите според истражувањето

Во однос на **етничката припадност**, 96% од сопствениците на МСП во Република Македонија според ова истражување се Македонци, додека останатите етнички групи како Албаници, Власи, Турци, Грци и Германци се застапени секоја со по 1%.

IV Споредба на резултатите од истражувањето за МСП во Велика Британија и Република Македонија

Како што може да се согледа од табела 7 подолу во која се наведени добиените податоци за бизнис тенденциите кај малите бизниси од истражувањето спроведено во Велика Британија и истражувањето спроведено во Република Македонија, нашата држава не заостанува многу во поглед на високо развиена економска европска земја како што е Велика Британија. Клучните бизнис тенденции и во двете земји се дека микро бизнисите, односно претпријатијата кои имаат од 1 до 9 вработени се најзастапени во структурата на активни деловни субјекти. Поголемиот број на МСП работат и дејствуваат од 1 објект. Генерално, една третина од сопствениците на МСП практикува да работи од дома, односно седиштето на компанијата и домот се наоѓаат на иста адреса. Најзастапени се претпријатијата кои постојат над 10 години. Мнозинството од претприемачите оствариле профит и зголемен обрт на средства во текот на 2014 година, а за 2015 планираат раст и проширување на бизнисот. Околу 50% извршиле обука на вработените и повеќе од 90% од малите бизниси имаат пристап до Интернет на работа. Околу 50% побарале бизнис совет од надворешно лице во текот на минатата година и многу мал процент од отприлика 15% имале бизнис ментор.

Воочливи разлики постојат во бројот на нови вработувања во текот на изминатата година, каде значителни 62% од сопствениците на МСП во Република Македонија вработиле нови луѓе во споредба со само 22% кај Велика Британија. Друга значителна разлика постои во однос на воведување нови производи и услуги, односно 66% од анкетираниите лица во Република Македонија вовеле нови производи и услуги во текот на изминатата година со споредба со 38% од испитаниците во Велика Британија. Понатаму пристапот до финансии и економијата се значително поголеми и почести пречки за македонските претприемачи, отколку за претприемачите во Велика Британија.

	Велика Британија (2014)	Република Македонија (2014)
Вкупно анкетирани претпријатија	4355	100
	%	%
Профил на претпријатието		
Работа од 1 објект	88	53
Работа од 2-3 објект	10	27
Работа од > 4 објект	2	20
Работа од дома	32	29
Правен статус ДОО	66	18
Правен статус ДООЕЛ	13	53
Микро претпријатија (1-9 вработени)	38	52
Мали претпријатија (10-49 вработени)	39	29
Средни претпријатија (50-249 вработени)	23	19
Постојат 0-5 години	22	13
Постојат 6-10 години	18	24
Постојат 11-20 години	21	43
Постојат > 20 години	39	18
Вработувања		
Вработиле повеќе луѓе од минатата година	22	62
Вработиле помалку луѓе од минатата година	16	16
Очекуваат да вработат повеќе луѓе во наредната година	32	56
Очекуваат да вработат помалку луѓе во наредната година	4	41
Раст на бизнисот		
Зголемен обрт на средства	40	46
Намален обрт на средства	18	18

Очекуваат зголемување на обртот на средства во следната година	51	64
Очекуваат намалување на обртот на средства во наредната година	8	3
Оствариле профит минатата година	78	85
Планираат да го затворат претпријатието во следните 5 години	4	3
Планираат да го прошират бизнисот во следните 2-3 години	73	64
Иновации		
Нови производи или услуги	38	66
Нови подоброени процеси	32	55
Извршиле обука на вработените	57	54
Пристап до Интернет	98	92
Финансии		
Побарале финансии во изминатите 12 месеци	19	70
Проблеми со задоцнето плаќање	44	80
Барале финансии заради прилив на средства/работен капитал	38	39
Барале финансии за опрема или возила	24	26
Имале потешкотии при добивање финансии	39	74
Ги добиле бараните финансиски средства	71	64
Пречки		
Економија	13	42
Конкуренција	12	13
Даночни оптеретувања	11	11
Прилив на парични средства	7	46
Законска регулатива	6	12
Пристап до финансии	5	10

Бизнис поддршка		
Побарале совет од надворешно лице во изминатите 12 месеци	44	55
Имале бизнис ментор	12	18
Сопственост		
Еден сопственик	35	67
Двајца сопственици	38	22
2-5 сопственици	15	8
6-10 сопственици	2	1
> 11 сопственици	1	2
Семејни бизниси	72	62
Водени од жени	18	23
Водени од припадници на етничко малцинство	7	4

Табела 7: Споредба на резултатите од истражувањата за МСП спроведени во Велика Британија (Small Business Survey 2014: SME Employers, 2015) и Република Македонија за 2014 година

V Заклучок

1. Општ заклучок

Малите бизниси се р'бетниот столб на кој се темели светската и европската економија, претставуваат главен креатор на работни места, најважен фактор за постигнување конкурентност на пазарот и најповолна почва за реализирање на иновативните идеи на претприемачите. Со застапеност од над 90% на светско ниво малите и средни бизниси се моторот на економскиот раст и развој, а претприемачите се главниот двигател на целиот приватен сектор, како и на сите промени, технолошки иновации, раст, развој и напредок во општеството. Човечките ресурси пак, како најважен, најдрагоцен и незаменлив стратегиски ресурс на секоја компанија се клучен фактор за економска ефикасност на организацијата, постигнување на кокурентска предност на пазарот и исполнување на стратегиските организациски цели. Успехот на организацијата зависи од продуктивноста на вработените, а пак продуктивноста на вработените е тесно поврзана со успешно имплементираниот менаџмент на човечки ресурси во таа организација. Оттука и поврзаноста на малите бизниси, претприемништвото и менаџментот на човечки ресурси со економскиот раст и развој.

Во Република Македонија, малите и средни бизниси се застапени со дури 99.7% од вкупниот број на активни деловни субјекти што ги прави главни економски играчи на пазарот, носители на динамизмот и иновациите во македонското општество и најголем извор на работни места. Доминацијата на малите бизниси на македонската економска сцена не само што е во прилог на општата хипотеза дека **„развојот на претприемништвото и економијата во Република Македонија зависи од растот и развојот на МСП и менаџирањето со човечките ресурси“**, туку и упатува на фактот дека без малите бизниси Република Македонија не би ни имала економија. Растот на македонската економија зависи првенствено од развојот и успешното дејствувањето на МСП, кои можат да се постигнат само преку создавање на општество во кое примарните вредности ќе бидат насочени кон поттикнување и развој на претприемништвото и негување на претприемничкиот дух, иноваторството и креативноста. Понатаму, земајќи го предвид стремежот на

Република Македонија за станување земја-членка на ЕУ и настапување на европскиот пазар, развојот на МСП и нивното зацврстување како 'рбетен столб на македонската економија е приоритет од огромна важност и за македонската економија и за приклучувањето кон Европската унија.

И покрај тоа што се мали, заради доминантноста, флексибилноста и брзата прилагодливост, МСП се главни носители на динамизмот, промените и економскиот развој. Па така, иднината на претприемништвото и на светската економија воопшто, лежи токму во развојот на МСП заради што од огромно значење е навреме да се согледаат бизнис тенденциите и човечките ресурси на овие претпријатија за да може да се формира една јасна претстава за нивната насока на движење во иднина и врз основа на таквите знаења и факти максимално да се оптимизира нивниот раст и развој, што е и целта на овој труд.

2. Заклучоци според истражувањето

Во поглед на бизнис тенденциите и менаџментот со човечки ресурси кај малите и средни бизниси во Република Македонија главните сознанија од ова истражување посочуваат на **позитивна општа тенденција на малите бизниси во Република Македонија кон раст и развој**, зголемен број на вработувања и отворања на нови работни места, зголемен профит и обрт на средства, планови за понатамошен раст и развој на бизнисот и голема поддршка од страна на државата. Најголеми пречки за МСП во Република Македонија се приливот на парични средства и пристапот до финансии кои во најголем дел се должат на проблемите со задоцнето плаќање, даночните оптеретувања и економската состојба во земјата. Менаџментот на човечки ресурси и обуката на вработените, имплементацијата и примената на современа технологии и практиката на постојано воведување на иновации во бизнисот се полиња каде е потребно подобрување и напредок. На ова може да се влијае со вклучување на претприемништвото во раното образование и развивањето на претприемничка свест и вештини кај младите луѓе од најрана возраст со крајна цел за создавање на високо развиено, иновативно, креативно,

дигитализирано општество во чекор со светските трендови и достигнувања кое ќе биде погодна почва за раст и развој на малите бизниси и претприемништвото кои се глави двигатели на економски раст и развој и конкурентската предност на земјата.

Бизнис тенденциите можат да бидат разгледани и од аспект на поставените хипотези во овој труд и сознанијата од истражувањето кои ги потврдуваат. Општата хипотеза гласи дека **„Развојот на претприемништвото и економијата во Република Македонија зависи од растот и развојот на МСП и менаџирањето со човечките ресурси“** и според податоците од истражувањето се покажа како точна и вистинита и понатаму поткрепена со посебните хипотези кои гласат:

2.1 Општата тенденција на МСП во Република Македонија е дека тие се стремат кон раст и развој.

Во прилог на оваа хипотеза се податоците од истражувањето кои покажуваат тенденција на зголемување на бројот на вработени лица, планови за раст и развој на бизнисот, зголемен обрт на средства и зголемен остварен профит, како и позитивните предвидувања и очекувања на сопствениците на МСП за наредната година. Или попрецизно, во однос на отворањето на нови работни места и придвижување на македонската економија 74% од сопствениците на МСП во Република Македонија во просек вработиле 3 лица во текот на годината, а 62% планираат да вработат во просек 3 нови лица во текот на наредната година. Во однос на раст и развој на бизнисот, 64% од испитаниците се изјасниле дека планираат зголемување или проширување на бизнисот во следните 2 до 3 години. Кога станува збор за обртот на средства и профитот, 85% од македонските претприемачи во текот на изминатата година оствариле профит, кај 46% од испитаниците обртот на средства се зголемил во споредба со претходната година, а за наредната година 64% од анкетираниите претприемачи очекуваат зголемување на обртот на средства, во просек за 16%.

Понатаму, податоците од Државниот завод за статистика покажуваат намалувањето на бројот на невработени лица во Република Македонија во

периодот од 2014 до 2015 година за 12 213 лица и пораст на стапката на вработеност од 0.5%, а ММФ предвидува пораст на македонската економија од 3.8% и понатамошен пад на стапката на невработеност.

2.2 МСП се носители на динамизмот и главен извор на работни места.

Во прилог на оваа хипотеза е фактот дека 99.7% од вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија отпаѓаат на МСП што ги прави главен извор на работни места и двигател на растот и развојот на економијата во земјата. Во однос на податоците од истражувањето, 81% од претпријатијата отпаѓаат на малите бизниси, додека средните се застапени со 19%.

2.3 МСП делумно или не секогаш ги применуваат практиките за ефективен менаџмент со човечки ресурси.

Според податоците од истражувањето сопствениците на МСП во Република Македонија во најголем број применуваат практики и методи за менаџмент со човечки ресурси, но не секогаш и не редовно.

Големи отстапувања постојат во однос на процесот на планирање на човечки ресурси каде 51% од испитаниците се изјасниле дека никогаш не практикуваат однапред да ги предвидат потребите за човечки ресурси и да изготват формален план за таа цел. Понатаму, се забележува големо отстапување во однос на формалните процедури за регрутација на човечки ресурси каде само 33% од испитаниците секогаш спроведуваат формална процедура при барање и вработување на нови луѓе.

Умерени отстапки се забележуваат во делот на применување формални стандарди и практики за менаџмент со човечки ресурси каде 26% од испитаниците не применуваат никакви стандарди и практики за менаџмент на вработените, 15% применуваат неформални и 13% наизменично применуваат и формални и неформални стандарди и практики за успешно менаџирање на своите вработени. Понатаму, податоците од истражувањето посочуваат на умерено отстапување при изготвување на анализа на работното место пред започнување со процесите на

регрутација и селекција на кандидати каде 14% никогаш не прават анализа на работното место, а 33% од испитаниците тоа го прават само повремено. Во однос на проверка и оценување на вештините на вработените, најголемиот дел од македонските претприемачи вклучени во ова истражување, односно 48% проверката на вештините ја вршат само доколку има потреба, а 7% никогаш не го прават тоа, 29% само повремено ги оценуваат перформансите на вработените, а 2% никогаш не вршат оценување. Од нив, 43% понекогаш ги споделуваат резултатите од оценувањето на перформансите со вработените, но не секогаш, а 2% не им даваат никакви повратни информации на своите вработени. Во однос на тоа колку се грижат за задоволството од работата на вработените само 31% од испитаниците редовно спроведуваат анкети или разговори за таа цел. За подобрување на перформансите на вработените 49% од испитаниците повремено, но не секогаш применуваат одредени методи и техники, а 4% не го прават тоа никогаш.

Позитивни тенденции во однос на менаџментот со човечки ресурси кај МСП во Република Македонија според податоците од истражувањето постојат во комуникацијата со вработените и нивното навремено информирање за главните случувања во самото претпријатие и на пазарот каде 56% од испитаниците редовно одржуваат состаноци со вработените и ги информираат за важните случувања во претпријатието. Понатаму, на задоволително ниво е и процесот на селекција на кандидатите каде 61% од македонските претприемачи секогаш спроведуваат интервју и/или тестирање пред вработување. Позитивна тенденција постои и во поддршката на развојот на кариерата на вработените каде 65% од испитаниците се изјасниле дека секогаш се спремни да им помогнат на своите вработени во развојот на нивната кариера и во ценењето на вработените со викоси перформанси каде дури 92% од испитаниците одговориле дека секогаш се трудат да ги задржат ваквите вработени.

2.4 Мал дел од сопствениците на МСП се грижат за обука и развој на вештините на своите вработени.

Во прилог на оваа хипотеза се податоците од истражувањето кои посочуваат дека само 54% организирале обука за своите вработени во текот на изминатата година, но најголем дел, односно 78% од нив, тоа го сториле заради добивање на формална квалификација задолжителна по закон. Останатите 46% од испитаниците не организирале никаков вид на обука, а најчеста причина е општото размислување дека обуките се непотребни и во никој случај не се приоритет за успешното работење на претпријатието.

2.5 Најголема пречка за успех на малите бизниси е пристапот до финансии.

Во прилог на оваа хипотеза е податокот дека кај мнозинството од испитаниците, односно 46%, приливот на парични средства е убедливо доминантна и најчеста пречка за успешно работење на бизнисот. Понатаму, пристапот до финансии е оценет од испитаниците со најниска оценка просечна оценка од 3.21 (од можни 5). Тесно поврзани со проблемот со финансии се и економските прашања кои се најчеста пречка за успешно функционирање на македонските претпријатијата од типот на намалување на побарувачката, зголемени цени на сурови материјали, притисок да се намалат цените, зголемени трошоци за енергија, евтин увоз, сиромаштија и невработеност, неповолната законска регулативна како големите даночни оптеретувања и слично.

2.6 Постојат голем број на програми и средства за поддршка на МСП обезбедени од страна на државата, но поголемиот дел од сопствениците не се свесни за истите или не ги користат.

Во прилог на оваа хипотеза се сознанијата од истражувањето кои посочуваат на малата информираност на македонските претприемачи со алтернативните начини на финансирање како бизнис ангели, мезанин финансирања и ризичен капитал. Како и на слабата информираност и соработка со институциите за бизнис поддршка како бизнис инкубатори, научно-технолошки паркови, Македонска банка за

поддршка на развојот и Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија.

2.7 Постои значајна поврзаност помеѓу вклученоста на претприемништвото во образованието и развивањето на претприемничката свест и култура кај младите

Во прилог на оваа хипотеза се голем број на студии и релевантна литература кои посочуваат дека навистина постои значајна поврзаност помеѓу образованието, започнувањето сопствен бизнис и претприемничкиот перформанс, како и помеѓу претприемничкото учење и претприемничката активност.

Со посебните хипотези и доказите за истите понатаму се потврдува општата хипотеза на овој труд и уште повеќе се истакнуваат меѓусебната поврзаност помеѓу развојот на претприемништвото и економијата во Република Македонија и растот и развојот на МСП и менаџирањето со човечките ресурси.

Земајќи го предвид горе наведеното и доминантност на МСП во Република Македонија и нивното огромно учество во бруто домашниот производ, надворешната трговија и креирањето на работни места, може да се заклучи дека растот и развојот на МСП, како и растот и развојот на претприемништвото и менаџментот со човечки ресурси се од витално значење за економски раст и развој на земјата.

3. Препораки за поддршка на растот и развојот на МСП

- Градење добри односи помеѓу Владата на Република Македонија и финансиските институции, особено банките, заради понатамошно олеснување на пристапот до финансии за МСП;
- Воведување на нови финансиски инструменти за поддршка на МСП од страна на Владата на Република Македонија, Министерството за финансии и банките;
- Зголемување на ризичниот капитал и формирање фондови со кои ќе се финансираат новите иновативни претпријатија од страна на Владата на Република Македонија и Министерството за финансии;
- Развој и промовирање на конкурентноста преку: зголемување на извозот, зајакнување на капацитетите на МСП за создавање конкурентни производи и услуги, воведување стандарди за квалитет, промоција на нови иновативни производи и процеси, пријава и заштита на патенти и интелектуална сопственост, учество на меѓународни саеми, зајакнување на меѓународната бизнис мрежа и партнерства, промовирање на енергетска ефикасност и слично од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Поттикнување на општествената свест за научно истражувачка дејност, развој и иновативност од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Зголемување на инвестициите за истражување и развој од страна на Владата на Република Македонија;
- Поттикнување на соработката на научните и образовните институции со МСП од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Зголемување на меѓународната соработка и поттикнување странски директни инвестиции од страна на Владата на Република Македонија;
- Создавање на бизнис клима која ќе ги промовира и негува претприемништвото и иноваторството од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;

- Промовирање на информатичко општество од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Реформирање на законската регулатива во полза на поддршка на растот и развојот на МСП по примерот на ЕУ од страна на Владата на Република Македонија;
- Следење на препораките и работење во согласност со ЕУ и Европската Комисија од страна на Владата на Република Македонија;
- Намалување на даночните оптеретувања за МСП од страна на Владата на Република Македонија;
- Намалување или елиминирање на административните оптеретувања и овозможување на електронско работење од страна на Владата на Република Македонија;
- Воведување на претприемничкото учење во раното образование од страна на Владата на Република Македонија, локалните власти и Министерството за образование;
- Формирање на информативни центри и веб портали за олеснување на пристапот до информации, бизнис совети и консултантски услуги од страна на Владата на Република Македонија, министерствата и локалните власти;
- Масовно промовирање на програмите и институциите за поддршка на МСП, како и на достапните финансиски инструменти и алтернативните начини на финансирање од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Создавање на инфраструктура за одржлив развој преку формирање на нови бизнис инкубатори, технолошки паркови и научни центри и нивно масовно промовирање од страна на Владата на Република Македонија, локалните власти, министерствата и образовните институции;
- Организирање бесплатни обуки за менаџерски способности и менаџмент со човечки ресурси за сегашните и потенцијалните претприемачи од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;

- Организирање бесплатни обуки за вработените од областа на ИТ технологиите од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Промовирање и трансфер на нова технологија преку намалување на увозните трошоци за технологија од страна на Владата на Република Македонија;
- Поттикнување на извозот од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Ослободување од фиксни трошоци и даночни оптеретувања во првата година од работењето од страна на Владата на Република Македонија;
- Поддршка при проблемите со задоцнето плаќање од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Организирање на натпревари и финансиски награди за поттикнување на развојот на стартап и иноваци од страна на Владата на Република Македонија и локалните власти;
- Поттикнување на женското претприемништво од страна на Владата на Република Македонија, локалните власти.

VI Користена литература

На англиски јазик:

Abduli, S. (2013). Effective Human Resource Management in Small and Medium Size Enterprises in the Republic of Macedonia. Retrieved on October 08, 2014 from <http://www.hrmars.com/admin/pics/1753.pdf>

Brand, M. J., & Bax, E. H. (2002). Strategic HRM for SMEs: Implications for Firms and Policy.

Brown, A. (n.d.). Linkages Between Human Resource Management Practices and Continuous Quality Improvement Practices in SMEs. Retrieved on October 08, 2014 from http://www.academia.edu/2467958/Linkages_Between_Human_Resource_Management_Practices_and_Continuous_Quality_Improvement_Practices_in_SMEs

Cannon-Brooks, M. (March 10, 2008). Atlassian's 20% time experiment [Blog post]. Retrieved on October 08, 2014 from http://blogs.atlassian.com/2008/03/20_time_experiment/

Ceranic, S. & Popovic, B. (n.d.). Human resources management in small and medium Enterprises. Retrieved on October 08, 2014 from <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/49230/2/8Human%20resources%20management.pdf>

Chandrakumara, A. (2013). Human Resources Management Practices in Small and Medium Enterprises in Two emerging economies in Asia: Indonesia and South Korea. Retrieved on October 08, 2014 from <http://www.seaanz.org/sites/seaanz/documents/2013SEAANZConference/SEAANZ-2013-Chandrakumara.pdf>

Combee G.J. (2010). Human Resource Management in small size ambidextrous organizations. Retrieved on October 08, 2014 from <http://www.utwente.nl/mb/cvi/archief/Master%20Assignment%20Gert-Jan%20Combee.pdf>

Croatian Chamber of Economy (2009). The Training Needs Analysis in Small and Medium Enterprises with Particular Stress on Entrepreneurial Skills. Retrieved on October 08, 2014 from http://en.hgk.hr/files/2013/06/tna_summary2009.pdf

Dahl, D. (2010, February 25). How to Develop a Business Growth Strategy: There are many ways to guide a business through a period of expansion. *Inc.com*. Retrieved on September 16, 2015 from <http://www.inc.com/guides/small-business-growth-strategies.html>

Department for Business Innovation & Skills. (2013). Small Business Survey 2012: SME Employers. Retrieved on September 20, 2014 from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/193555/bis-13-p74-small-business-survey-2012-sme-employers.pdf

Desy. (2012, December 10). Purpose and Definition of HRM by Different Authors. *Desrizal Blog*. Retrieved on September 16, 2015 from <http://www.desrizal.com/reading-93-Purpose-and-Definition-of-HRM-by-Different-Authors.html>

Eurostat Press Office (1 September 2015). Eurostat Newsrelease Euroindicators, July 2015, number: 147/2015 (p. 1). Retrieved on September 13, 2015 from <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6976371/3-01092015-AP-EN.pdf/bf970f57-6481-42be-a689-33fd455fa932>

European Commission. (2000). European Charter For Small Enterprises. Retrieved on October 08, 2014 from http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/charter/docs/charter_en.pdf

European Commission (2003, May 20) Recommendation 2003/361/EC: SME Definition. Retrieved on September 20, 2014 from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:EN:PDF>

European Commission (2015, July 1). Spring 2015 Economic Forecast: Tailwinds support the recovery. Retrieved on September 13, 2015 from http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2015_spring_forecast_en.htm

Fujimoto, M., Fumio, I. & Fujinami, M. (n.d.). Human Resource Development in Small and Medium-Sized Enterprises. Retrieved on October 08, 2014 from <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-research/no.103.pdf>

Heneman, R. L., Tansky, J. W., & Camp, S. M. (2000). Human Resource Management Practices in Small and Medium-Sized Enterprises: Unanswered Questions and Future Research Perspectives.

Holmgren, C., From, J., Olofsson, A., Karlsson, H., Snyder, K., & Sundtröm, U. (2004). Entrepreneurship education: Salvation or damnation? *International Journal of Entrepreneurship*, 8 (p. 55-71).

Human Resource Management in Small and Medium Enterprises. Retrieved on October 08, 2014 from

<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/49230/2/8Human%20resources%20management.pdf>

Havenga, W. (n.d.). Managing Human Capital to ensure Small and Medium-sized Enterprise Competitiveness. Retrieved on October 08, 2014 from

http://www1.kmu.unisg.ch/rencontres/renc2008/topics_2008/d/rencontres_2008_havenga_w_f.pdf

Innovation. (2015). In *BusinessDictionary.com*, Retrieved on September 20, 2015 from

<http://www.businessdictionary.com/definition/innovation.html>

Josifovska, A. (2004). Research In The Small And Medium-Sized Enterprises Development In The Republic of Macedonia: Support To Promoting Reciprocal Understanding And Dialogue Between EU And Western Balkan Countries (pp.2,3). Skopje: WesternBalkans

Lewis, J. (n.d.). How Does Technology Impact HR Practices?. Chron.com. retrieved on September 20, 2015 from <http://smallbusiness.chron.com/technology-impact-hr-practices-37912.html>

Machado, C. & Melo, P. (2014). Effective Human Resources Management in Small and Medium Enterprises:Global Perspectives. Business Science Reference – United States of America. Retrieved on October 08, 2014 from

<http://ulastirmalojistik.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2014/02/MachadoBookFront.pdf>

Matlay, H. (2004). HRD in Small Organisations: Research and Practice. Journal of SmallBusiness and Enterprise Development.

Raposo, M. & Paço, D. A. (2011). Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity. Retrieved October 04, 2015 from

<http://www.psicothema.com/pdf/3909.pdf>

Reynolds, P.D., Hay, M., & Camp, S.M. (1999). Global Entrepreneurship Monitor: 1999 - Executive Report. Babson College, London Business Scholl and the Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.

Reid, R., Morrow, T., Kelly, B., & McCartan, P. (2002). People management in SMEs: Ananalysis of Human Resource Strategies in Family and Non-Family Businesses. Journal of Small Business and Enterprise Development. Retrieved October 08, 2014 from <http://www.emarketing.net.cn/upload/file/2009/03/04/221236176212378.pdf>

Rowden, R. W. (2002). High Performance and Human Resource Characteristics of Successful Small Manufacturing and Processing Companies. *Leadership & Organization Development Journal*.

Seker, M. & Correa, P. G. (2010). Obstacles to Growth for Small and Medium Enterprises in Turkey. Retrieved on October 08, 2014 from <http://www.enterprisesurveys.org/~media/GIAWB/EnterpriseSurveys/Documents/ResearchPapers/Obstacles-to-Growth-in-Turkey.pdf>

Shaharin, S. (2012). Exploring Human Resource (HR) Practices in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) and Firm Performance. Retrieved on October 08, 2014 from <http://dare.uva.nl/cgi/arno/show.cgi?fid=476071>

Small Business Survey: 2012: SME Employers. (2013). Department for Business Innovation & Skills. Retrieved on September 05, 2014 from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/193555/bis-13-p74-small-business-survey-2012-sme-employers.pdf

Small Business Survey: 2014: SME Employers. (2015). Department for Business Innovation & Skills. Retrieved on April 10, 2015 from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/414963/bis-15-151-small-business-survey-2014-sme-employers_v1.pdf

The Small Business Economic Report. (2007). A report to the President. Washington: United States Government Printing Office. Retrieved on October 05, 2015 from https://www.sba.gov/sites/default/files/files/sb_econ2007.pdf

The Startups Team. (2004, Januar 1). 10 reasons to start a business. *Startups*. Retrieved on September 15, 2015 from <http://startups.co.uk/10-reasons-to-start-a-business/>

Umer, M. (2012). Human Resource Management Theory and Practices in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) and Enterprises Performance in Pakistan. Retrieved on October 08, 2014 from https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/5-Human-Resource-Management-Theory.pdf

На македонски јазик:

Агенција за поддршка на претприемништвото во Република Македонија. (2005). Мисија на агенцијата. Превземено на 29 септември, 2015 година од http://www.apprm.gov.mk/za_nas.asp?id=15

Агенција за поддршка на претприемништвото во Република Македонија (2004).
Опсерваторија за МСП во Република Македонија - Извештај 2004. Превземено на
08 октомври, 2014 од

<http://www.apprm.gov.mk/webdata/dokumenti/MSP%20Opservatorija%20izvestaj%20004.pdf>

Ангелоска Г.Н. (2011). Планирање на научно истражување. Скопје, необјавен труд.

Бојаџиоски, Д. (2009). Менаџмент на човечки ресурси (стр.21). Скопје: Економски факултет

Деспотовски, Љ., Менкова, М. (2009, октомври 15). Анализа на потребата од бизнис инкубатор во Скопје, Република Македонија (стр. 5) . Скопје: ПСМ Фондација

Државен завод за ревизија. (2012). Стратегија за управување со човечки ресурси за периодот 2013-2017. Превземено на 08 октомври, 2014 од

http://www.dzr.gov.mk/Uploads/Strategija_HR_2013_2017_001.pdf

Државен завод за статистика. (2013). Сопшление за број на активни деловни субјекти, бр. 6.1.13.14 (стр.1). Превземено на 20 септември, 2014 од

<http://www.stat.gov.mk/pdf/2014/6.1.14.13.pdf>

Државен завод за статистика. (2014). Сопшление за број на активни деловни субјекти, бр. 6.1.15.14 (стр.1). Превземено на 15 јули, 2015 од

<http://www.stat.gov.mk/pdf/2015/6.1.15.14.pdf>

Државен завод за статистика. (2015). Сопшление за пазар на трудот, бр. 02.1.15.29 (стр.1, 2, 5). Превземено на 13 септември, 2015 од

<http://www.stat.gov.mk/pdf/2015/2.1.15.29.pdf>

Закон за Македонската банка за поддршка на развојот, член 2, Службен весник на Република Македонија, бр. 105/09. (2009).

Закон за основање на Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија, член 3, Службен весник на Република Македонија бр.60/03. (2003).

Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија, бр. 158. (2010).

Закон за трговски друштва, член 470: Класифицирање на трговците, Службен весник на Република Македонија, бр.28. (2004).

Какуринова, С. (2015, септември 02). Претприемничко учење. Превземено на 05 октомври, 2015 година од <http://blog.key.com.mk/pretpriemnicko-ucenje/>

Македонска банка за поддршка на развојот. (2011). *mbdp.com*. Превземено на 29 септември, 2015 година од <http://www.mbdp.com.mk/index.php/mk/proizvodi>

Малите и средните претпријатија ќе добијат поддршка од Фондот за иновации, но треба и од банките. (2014, декември 2). Превземено на 19 септември, 2015 година од <http://www.finance.gov.mk/mk/node/4698>

Министерство за информатичко општество и администрација во соработка со Центар за управување со промени. (2014). Стандарди за управување со човечки ресурси. Скопје. Превземено на 08 октомври, 2014 од <http://www.mio.gov.mk/files/pdf/dokumenti/Standardi%20za%20upravuvanje%20so%20covecki%20resursi.pdf>

Пејковски Ј. (1997). Претприемништво и иновации (стр.144-169). Скопје, НИП Екопрес-МагнаСкен.

Петревски, И. (2015, април 15). Извештај на ММФ: Економски раст од 3,8% и невработеност од 27,4%. 24вести.мк. Превземено на 13 септември, 2015 од <http://24vesti.mk/izveshtaj-na-mmf-ekonomski-rast-od-38-i-nevrabotenost-od-274>

Рамковна програма за конкурентност и иновации (CIP). Превземено на 20 септември, 2014 од http://eeas.europa.eu/delegations/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/eu_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/eu_assistance/comm_prog/cip/index_mk.htm

Рафајловски, Г. Ѓ. (2011, април 06). Верувате ли во ангели?. *Biznis101*. Превземено на 19 септември, 2015 година од <http://biznis101.com/osnovaj-biznis/pocetno-finansiranje/93-veruvate-li-vo-angeli.html>

Спасеновски, С. (2015, март 05). Што се технолошки паркови, акцелератори, бизнис ангели и нивната улога во Македонија. *Cefe.mk*. Превземено на 19 септември, 2015 година од <http://cefe.mk/Investiraj/%D1%88%D1%82%D0%BE-%D1%81%D0%B5-%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%88%D0%BA%D0%B8-%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE/>

Стојковски, Ј. В. (2010). *ЕУ-програми за малите и средните претпријатија во Македонија*. Универзитет „Св. Кирил и Методиј“: Скопје

Чубровиќ И., & Шутевски Д. (нема датум). Жени претприемачи. *Pretpriemas.com*. Превземено на 08 октомври, 2014 од <http://www.pretpriemas.mk/index.php/tips/98-2009-08-19-09-03-14.html>

Чубровиќ И. (2010, септември 09). Ризичен капитал (Venture Capital). *Pretpriemas.com*. Превземено на 15 септември, 2015 од <http://www.pretpriemas.com/rizicen-kapital-venture-capital/>

Чубровиќ И. (2011, декември 27). Започнување на нов бизнис. *Pretpriemas.com*. Превземено на 15 септември, 2015 од <http://www.pretpriemas.com/zapochnuvanie-na-nov-biznis/>

Што се ми е потребно за да отворам своја компанија?. (2008, јуни 10). *Investicii.com.mk*. Превземено на 10 октомври, 2015 од http://www.investigii.com.mk/index.php?view=article&catid=56%3A2008-06-10-11-11-09&id=193%3A2008-06-10-11-21-44&option=com_content&Itemid=41

На српски јазик:

Druker, F. P. (1991). Inovacije I preduzetnistvo: praksa I principi (str.45, 61, 62, 63). (M. Obradovic, prevod). Beograd: Privredni pregled (Datum izdavanja originala 1985)

VII Прилози

Прилог бр. 1

Анкета за бизнис тенденциите и човечките ресурси кај малите и средните претпријатија во Република Македонија

Почитувани,

Анкетата е анонимна и се спроведува заради потребите на научно истражување (магистерски труд) од областа на бизнис тенденциите и човечките ресурси кај малите и средните претпријатија во Република Македонија. Вашите одговори на прашањата од оваа анкета ќе бидат употребени САМО за истражувачки цели и се строго доверливи. Ниту една информација нема да биде поврзана со Вас или со Вашето претпријатие. За пополнување на оваа анкета ќе ви бидат потребни околу 15-20 минути.

Дел А: За бизнисот

1. Преку колку објекти (продавници, погони и сл.) дејствува Вашиот бизнис? Внеси број _____
_____.
2. Колкав е вкупниот број на вработени во Вашето претпријатие? Внеси број _____.
3. Колкав е годишниот обрт на средства на Вашето претпријатие?
 - a) \leq € 10 000
 - b) \leq € 50,000
 - c) \leq € 2 милиони
 - d) \leq € 10 милиони
4. Која е главната дејност на Вашето претпријатие? Наведи _____

_____.
5. Кој е главниот продукт или услуга која ја произведувате/нудите? Наведи _____

_____.
6. Кој е правниот статус на Вашето претпријатие?
 - a) Друштво со ограничена одговорност (ДОО)
 - b) Друштво со ограничена одговорност на едно лице (ДООЕЛ)
 - c) Акционерско друштво (АД)
 - d) Јавно трговско друштво
 - e) Трговско друштво (ТД)
 - f) Трговско претпријатие (ТП)
 - g) Приватна здравствена установа
 - h) Друго (Наведи) _____

7. Колку години работи Вашето претпријатие? Внеси број _____.

8. Дали седиштето на Вашето претпријатие е воедно и Ваше место на живеење?
а) Да
б) Не
9. Во кој град се наоѓа седиштето на Вашето претпријатие? Наведи _____

10. Дали во просек работите од дома барем еден ден во неделата?
а) да
б) не

Дел Б: Вработување

1. Колку лица вработивте во изминатите 12 месеци? Внеси број _____.
2. Дали моменталниот број на вработени е помал/поголем од минатогодишниот број на вработени?
а) Помал
б) Поголем
3. Колку лица планирате да вработите во наредните 12 месеци? Внеси број _____.

Дел В: Почеток на бизнисот

1. Што правевте пред да започнете сопствен бизнис?
а) Водев друг бизнис
б) Вработен/а во друга компанија
в) Во пензија
г) Се грижев за домот и децата
д) Невработен/а
е) Редовен студент
ж) Друго (Наведи) _____
2. Дали започнавте сопствен бизнис за да искористите некоја бизнис можност или бидејќи немавте подобри опции за работа?
а) За да искористам бизнис можност
б) Немав друга опција за работа
в) И двете
г) Друго (Наведи) _____
3. Доколку се одлучивте да започнете сопствен бизнис за да искористите некоја бизнис можност, кои беа главните причини што Ве натераа на тоа?
а) Подобри услови за работа
б) Семејни обврски/потреба да работите од дома
в) Поголема независност/сам свој газда
г) Поголем личен приход/финансиски средства

- e) Да обезбедите каков било приход
 - f) Му се придруживте на семејниот бизнис
 - g) Страст/предизвик
 - h) Ја согледавате побарувачката/пазарот
 - i) Бевте отпуштени како технолошки вишок од претходната работа
 - j) Друго (Наведи) _____
4. Доколку се одлучивте да започнете сопствен бизнис бидејќи немавте подобри опции за работа, кои беа главните причини што Ве натераа на тоа?
- a) Не ми се допаѓаа условите за работа на претходното работно место
 - b) Ја изгубив работата
 - c) Мојот сопруг/а ја изгуби работата
 - d) Семејни обврски/потреба да работите од дома
 - e) Не најдов работа соодветна на моите вештини
 - f) Го затворив претходниот бизнис
 - g) Бев отпуштен како технолошки вишок од претходната работа
 - h) Друго (Наведи) _____
5. Со што од следново полесно ќе го започневте Вашиот бизнис:
- a) Финансии од банка
 - b) Грантови/субвенции од владата
 - c) Општи/други финансии
 - d) Информации за тоа како да го започнете бизнисот
 - e) Совети за тоа како да го започнете бизнисот
 - f) Подобра економија
 - g) Помалку административна работа/помалку законски регулативи
 - h) Достапност на работен простор
 - i) Друго (Наведи)

Дел Г: Раст

1. Дали во следните 2 или 3 години планирате да го зголемите/проширите Вашиот бизнис?
- a) Да
 - b) Не
2. Дали планирате да направите нешто од подолу наведеното во следните 2-3 години?
- a) Да го зголемите обртот преку пласирање на производите/услугите на нови пазари
 - b) Да ги подобрите вештините на вработените
 - c) Да ги подобрите водечките способности на менаџерите
 - d) Да вработите повеќе лица
 - e) Да ги намалите трошоците преку зголемување на продуктивноста на вашите вработени (поголемо работно време, пообемни работни задачи и сл.)
 - f) Да создадете и почнете да продавате нови производи/услуги
 - g) Ниту едно од горе наведените

3. Во однос на работните задачи и вештини кои се потребни за Вашиот бизнис да функционира успешно, оценете колку Вашиот бизнис располага со следниве вештини од 1 до 5, при што 1 е многу лошо, а 5 е одлично.

	Многу лошо	Лошо	Средно	Добро	Одлично
Менаџмент со човечки ресурси, регрутација (наоѓање и вработување) и делегирање (пренесување авторитет и обврски)	1	2	3	4	5
Развој и имплементација на бизнис план и стратегија	1	2	3	4	5
Развој и обука на вештините на вработените	1	2	3	4	5
Примена на практики и програми за менаџмент со човечки ресурси	1	2	3	4	5
Развој и продажба на нови производи/услуги	1	2	3	4	5
Пристап до надворешни финансии	1	2	3	4	5
Оперативно подобрување (примена на најдобрите практики)	1	2	3	4	5

4. Дали имате формален, напишан бизнис план и дали истиот е во тек со случувањата?
- Да и е во тек со случувањата
 - Да, но не е во тек со случувањата
 - Не

Дел Д: Пречки

- Што моментално претставува најголема пречка за успешноста на Вашиот бизнис?
 - Економијата
 - Пристапот до финансии
 - Прилив на парични средства
 - Даночни оптеретувања
 - Регрутација на кадри
 - Законски регулативи
 - Достапност/цена на соодветен работен простор
 - Конкуренција на пазарот
 - Недостаток на менаџерски вештини/искуство
 - Недостаток на вештини во глобала
 - Пензии
 - Друго (Наведи) _____
 - Не постојат пречки
- Кои од следниве економски прашања негативно влијаат на Вашиот бизнис?
 - Намалување на побарувачката за производи/услуги
 - Притисок да се намалат цените

- c) Зголемени цени на сурови материјали
- d) Зголемени трошоци за енергија
- e) Пониско ниво на внатрешни инвестирања
- f) Неповолен девизен курс
- g) Евтин увоз
- h) Поевтина странска работна сила
- i) Странската економија во глобала
- j) Друго (Наведи) _____

3. Доколку приливот на парични средства е пречка за успешноста на Вашиот бизнис, што од следново мислите дека е причина за Вашите потешкотии по тоа прашања?

- a) Тешко/скапо се добива кредит од набавувачите
- b) Набавувачите бараат предвремено исплаќање
- c) Бизнисот бара високо ниво на инвестиции
- d) Бизнисот бара високо ниво на работен капитал
- e) Приходите варираат, додека трошоците се непроменливи
- f) Одредени клиенти очекуваат да им понудите кредит
- g) Задоцнети плаќања од одредени клиенти
- h) Задоцнети плаќања од други претпријатија со кои соработувате
- i) Трошоците варираат, но приходот е непроменлив
- j) Тајмингот на даночните плаќања
- k) Друго (Наведи) _____

4. Кои законски регулативи претставуваат пречка за успешноста на Вашиот бизнис?

- a) Анти-дискриминација
- b) Регулации за вработување
- c) Регулации за заштита на животната средина
- d) Регулации за извоз/административна работа
- e) Регулации за заштита од и спречување на пожари
- f) Регулации за заштита и безбедност на храна
- g) Здравје и безбедност
- h) Регулации за минимална плата
- i) Пензии
- j) Планирање/градење/развој
- k) Обезбедување информации/чување на податоци
- l) Регулации посебно наменети за вашиот сектор на дејствување
- m) Даночни оптеретувања
- n) Стандарди за тргување
- o) Директива за работно време
- p) Друго (Наведи) _____
- q) Никоја посебно

5. Кои видови на даночни оптеретување сметате дека се пречки за успешноста на Вашиот бизнис?

- a) Данок на имот
- b) Персонален данок на доход
- c) Данок на добивка

- d) Данок на додадена вредност (ДДВ)
- e) Акцизи
- f) Царини
- g) Социјални придонеси од плата
- h) Друго (Наведи) _____
- i) Ниту едно од наведеното

Дел Г: Финансии

1. Како би го оцениле односот со банката/банките со кои соработувате?
 - a) Многу лошо
 - b) Лошо
 - c) Средно
 - d) Многу добро
 - e) Одлично

2. Дали сте запознати со следниве форми на надворешни финансии и дали знаете каде да ги најдете?

	Да	Да, но не знам како да дојдам до нив	Не
Бизнис ангели			
Ризичен капитал			
Мезанин финансирања			

3. Дали во изминатите 12 месеци сте се обиделе да дојдете до финансиски средства за Вашиот бизнис?
 - a) Да, само еднаш
 - b) Да, неколку пати
 - c) Не
4. Доколку сте барале финансиски средства во изминатите 12 месеци, за што Ви биле потребни?
 - a) Работен капитал, прилив на парични средства
 - b) Купување на земјиште/објекти
 - c) Подобрување на објектите
 - d) Опрема/возила
 - e) Истражување и развој
 - f) Заштита на интелектуална сопственост
 - g) Обука и развој на вработените
 - h) Купување друг бизнис
 - i) Маркетинг
 - j) Друго (наведи) _____
5. Дали имавте потешкотии при добивање на финансиските средства кои ги баравте?
 - a) Да, не успеав да добијам никакви финансиски средства
 - b) Да, добив одредена сума, но не онаа што ја барав

- c) Ја добив целата сума што ја барав со мали потешкотии
- d) Не, немав никаков проблем

6. Дали имате проблем со задоцнето плаќање од страна на купувачите?
- a) Голем проблем
 - b) Мал проблем
 - c) Немате проблем
 - d) Не е релевантно (секогаш наплаќате веднаш)

Дел Е: Иновации

1. Дали имате воведено нови/значајно подобри производи/услуги во последните 12 месеци?
- a) Да
 - b) Не

Ако да, дали ваквите промени се нови на ниво на Вашиот бизнис или воопшто? (никогаш досега не биле продавани од некој друг)

- a) Нови во вашиот бизнис
- b) Потполно нови

2. Дали имате воведено значително подобри процеси во Вашата работа во последните 12 месеци?
- a) Да
 - b) Не

Ако да, дали ваквите промени се нови на ниво на Вашиот бизнис или воопшто? (никогаш досега не биле воведени од некој друг)

- c) Нови во вашиот бизнис
- d) Потполно нови

Дел Ж: Бизнис поддршка

1. Со што од следново сте запознати:
- a) Бизнис-инкубатори
 - b) Научни паркови
 - c) Македонска банка за поддршка на развојот (МБПР)
 - d) Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АПП)
2. Дали сте побарале стручен совет од надворешни лица во врска со Вашиот бизнис во последните 12 месеци?
- a) Да
 - b) Не
3. Каков вид на совет баравте или во врска со што?
- a) Зголемување/раст на бизнисот
 - b) Е-тргување/технологија
 - c) Закон за работни односи/технолошки вишок

- d) Еднакви можности/дискриминација
- e) Извоз
- f) Финансии
- g) Здравје и безбедност
- h) Иновации
- i) Правни прашања
- j) Маркетинг
- k) Законски регулативи
- l) Започнување на нов бизнис
- m) Данок
- n) Обука, развој на потребни вештини
- o) Заштита на животната средина
- p) Подобрување на ефикасноста/продуктивноста на бизнисот
- q) Менаџмент/лидерство
- r) Друго (наведи) _____

4. Дали плативте за советот/информацијата која ја добивте од надворешни лица?

- a) Да
- b) Не

5. Каде се обравите или ќе се обравите доколку имате потреба за совет или поддршка во врска со водењето на бизнисот? Наведи _____

6. Доколку имате потреба од совет во врска со финансии или околу пристапот до нив каде ќе се обравите?

- a) Сметководител
- b) Банка
- c) Бизнис мрежи/трговски асоцијации
- d) Бизнис консултант/советник
- e) Стопанска комора
- f) Специјалист/финансиски советник
- g) Пријател или член на семејството
- h) Интернет
- i) Локалните власт
- j) Ментор/организација за менторство
- k) Адвокат
- l) Колеги од работа
- m) Друго (наведи) _____

7. Дали доколку имате потреба од некаков совет/информација прво се обидувате да дознаете нешто повеќе околу тоа на интернет?

- a) Да
- b) Не

8. Дали во последните 12 месеци сте имале бизнис ментор, односно бизнис експерт кој континуирано Ве поддржувал во развојот и водењето на Вашиот бизнис?
- a) Да
 - b) Не (оди на прашање 9)

Доколку да, како најдобро би го опишале Вашиот ментор?

- a) Бизнис ментор специјалист
- b) Пријател/колега
- c) Некој кој нуди други бизнис услуги како сметководител или адвокат
- d) Некој кој има комерцијален интерес од вашиот бизнис, инвеститор
- e) Друг вид на ментор (Наведи) _____

Дали бизнис менторството му помогна на Вашиот бизнис на некој од следниве начини?

- a) Менаџмент со човечки ресурси
- b) Развој на бизнис план и стратегија
- c) Пораст на продажбата и профитот
- d) Подобрување на вештините за лидерство и менаџмент
- e) Добивање финансиски средства
- f) Друг вид на помош (Наведи) _____

9. Доколку не сте имале бизнис ментор, дали би биле заинтересирани да имате во иднина?
- a) Да
 - b) Не

Дел 3: Менаџмент со човечки ресурси

1. Дали применувате формални стандарди и практики за управување со човечките ресурси?
 - a) Да, формални
 - b) Да, неформални
 - c) Да, двете
 - d) Не
2. Дали користите одредени методи и практики за мотивација и подобрување на перформансите на вработените?
 - a) Да, редовно
 - b) Да, понекогаш
 - c) Не
3. Дали одржувате редовни состаноци со вработените за да ги информирате за битните случувања во претпријатието?
 - a) Да, редовно
 - b) Да, понекогаш
 - c) Не

4. Дали имате однапред подготвен план за планирање на човечките ресурси во Вашето претпријатие?
 - a) Да
 - b) Не

5. Дали спроведувате формална процедура за регрутација на кадри?
 - a) Да, секогаш
 - b) Понекогаш
 - c) Не

6. Дали правите анализа на работното место и задачи пред да започнете со процесот на селекција на кандидати?
 - a) Да, секогаш
 - b) Понекогаш
 - c) Не

7. Дали при селекција на кандидатите за одредено работно место спроведувате интервју/тестирања?
 - a) Да, секогаш
 - b) Понекогаш
 - c) Не

8. Дали вршите проверка на вештините на вработени?
 - a) Да, редовно
 - b) Да, доколку има потреба
 - c) Не

9. Дали им помагате на вработени при развојот на кариерата?
 - a) Да, секогаш
 - b) Да, доколку побараат
 - c) Не

10. Дали ви е важно да ги задржите вработените со високи перформанси во претпријатието?
 - a) Да, секогаш се трудам да ги задржам
 - b) Понекогаш, но не обрнувам многу внимание
 - c) Не, важно ми е да имам луѓе за работа, не прави разлика кој

11. Дали ги следите и оценувате перформансите на вашите вработени?
 - a) Да, редовно
 - b) Да, понекогаш
 - c) Не

12. Доколку ги оценувате перформансите на вработените, дали им давате повратни информациите за оценката?
 - a) Да, секогаш
 - b) Понекогаш
 - c) Не

13. Дали спроведувате анкети или разговари за проверка на задоволството на вашите вработени?
- a) Да, редовно
 - b) Да, понекогаш
 - c) Не
14. Дали имате некакви предзнаења или формални обуки/образование за менаџмент со човечки ресурси?
- a) Да, имам формално образование (Факултет за Менаџмент со човечки ресурси, на пр.)
 - b) Да, имам посетувано обуки/семинари
 - c) Сум слушал/а, но немам никакви познавања од таа област
 - d) Не сум информиран/а

Дел 5: Обуки

1. Дали во последните 12 месеци сте организирале или финансирале формална обука надвор од работното место или неформална обука/развој на работното место?
- a) Да, формална, надворешна
 - b) Да, неформална, внатрешна
 - c) Да, двете
 - d) Не
2. Доколку да, кои вештини и знаења беа покриени со обуката?
- a) Водство и менаџмент
 - b) ИТ вештини
 - c) Здравје и безбедност
 - d) Технички и практични вештини специфични за работата
 - e) Тимска работа
 - f) Друго (наведи) _____
3. Дали обуките беа спроведени со цел да се стекне формална квалификација (пр. сертификат)?
- a) Да, поголемиот број
 - b) Да, некои
 - c) Не
4. Кој ги спроведуваше обуките?
- a) Приватен консултант или надворешна фирма за обука
 - b) Универзитет
 - c) Друго (наведи) _____
5. Кој ги финансираше обуките?
- a) Самото претпријатие
 - b) Вработените сами се финансираа
 - c) Надворешен фонд или грант
 - d) Друго (наведи)

6. Доколку не сте организирале обука за вработените во последните 12 месеци, дали планирате да го сторите тоа наскоро?
- a) Да
 - b) Не
7. Кои се причините поради кои не сте организирале обука во последните 12 месеци?
- a) Датумот/времето на обуката не соодветствуваше со работата
 - b) Недостаток на финансии
 - c) Нема потреба/не е приоритет
 - d) Нема достапно соодветни обуки
 - e) Премногу сум зафатен/а за да организирам обука
 - f) Вработените се премногу зафатени за да посетуваат обука
 - g) Квалитетот на курсевите/обуките е незадоволителен
 - h) Премногу е скапо
 - i) Друго (наведи)

Дел И: Технологија

1. Дали Вашето претпријатие има сопствена веб страна?
- a) Да
 - b) Не
2. Дали имате пристап до интернет на работа?
- a) Да
 - b) Не
3. Дали Вашето претпријатие го користи Интернетот за следниве цели?
- a) Онлајн плаќање на данок
 - b) Барање на бизнис совети
 - c) Продажба на производи/услуги
 - d) Маркетинг на производителите/услугите
 - e) Совети за законските регулативи
 - f) Ниту едно од наведеното
 - g) Друго (наведи) _____
4. Дали користите софтвер или програма/и за менаџмент на човечки ресурси?
- a) Да
 - b) Не

Дел Ј: Обрт на средства

1. Земајќи ги предвид сите извори на приходи, дали минатата година остваривте профит?
- a) Да
 - b) Не
2. Дали им плаќате на вработените (или себеси ако сте вработен/а) повеќе од 50% од профитот?

- a) Да
- b) Не

3. Во споредба со претходната година, дали овогодинашниот обрт на средства се:

- a) Зголеми
- b) Намали
- c) Остана ист

За колку проценти се зголеми/намали? Наведи _____%.

4. Дали во наредните 12 месеци очекувате обртот на средства да се:

- a) Зголеми
- b) Намали
- c) Остане ист

За колку % очекувате да се зголеми/намали? Наведи _____%.

Дел К: Сопственост

1. Дали Вашиот бизнис е семеен?

- a) Да
- b) Не

2. Доколку да, колку генерации е бизнисот во Вашето семејство? Наведи _____.

3. Дали очекувате да го затворите претпријатието во следните 5 години?

- a) Да
- b) Не

4. Дали очекувате промена во сопственоста на Вашето претпријатие во следните 5 години? (На пр. да го продадете, да го препуштите на Вашите деца и сл.)

- a) Да
- b) Не

5. Дали Вие сте единствениот сопственик на Вашето претпријатие?

- a) Да
- b) Не

6. Доколку не сте единствен сопственик, колку партнери имате? Наведи број _____.

7. Доколку имате еден партнер или повеќе партнери, колку од нив се:

- a) Вработени со полно работно време? Наведи број _____.
- b) Жени? Наведи број _____.
- c) Членови на семејството? Наведи број _____.
- d) Припадници на етничко малцинство? Наведи број _____.

8. Дали повеќе од 50% од Вашиот бизнис е во сопственост на лице од женски пол?

- a) Да
- b) Не

9. Доколку сте единствен сопственик на Вашето претпријатие, дали работите со:
- a) Полно работно време
 - b) Скратено работно време

Дел Л: Лични информации

1. Степен на завршено формално образование?
- a) Средно образование
 - b) Виша школа
 - c) Високо образование
 - d) Магистерски студии
 - e) Докторски студии
 - f) Немам формално образование
2. Колку години имате? Наведи број _____.
3. Вие сте:
- a) Машко
 - b) Женско
4. На која етничка група припаѓате?
- a) Македонци
 - b) Албанци
 - c) Роми
 - d) Турци
 - e) Власи
 - f) Срби
 - g) Друго (наведи) _____.

Ви благодарам на одвоеното време!