
STRATEGIC CAPABILITY OF THE MANAGER

Izet Hoti

KEK-Prishtina, Kosovo i.spahiu@yahoo.com

Abstract: In the modern economy, there is no single factor that is important to what management is. Independently, management remains in the throes of formulating and successfully executing jobs. The generator can be proclaimed that the energy that transforms from the surrounding is transformed into an exhausted bulk. This edition of the transformation needs to plan, organize, coordinate, motivate and control.

Management means work on creating, encompassing in the world of work should be done efficiently and efficiently. This encompasses the use of human, financial, and natural resources with the intention of achieving the goals .

Keywords: strategy, manager, capability, human, management, organization.

СТРАТЕГИСКИ СПОСОБНОСТИ НА МЕНАЏЕРОТ
Изет Хоти

КЕК, Приштина, Република Косово

Резиме: Во модерното економско работење нема ниту еден фактор така важен како што е менаџментот. Независно, менаџментот останува да се грижи за формулирање и успешно извршување на работата. Претпријатието може да се набљудува како единка која влезот од окружувањето го трансформира во корисен излез за општеството. Оваа единица која врши трансформација треба да планира, организира, координира, мотивира и контролира.

Менаџментот означува работа на креирање, окружување во кое луѓето треба да ги остварат целите ефикасно и ефективно. Ова окружување вклучува употреба на човечки, финансиски и природни ресурси со намера да се остварат целите.

Клучни зборови: стратегија, менаџер, способност, човечки, менаџмент, организација.

ВОВЕД

Целта е, да се постигне подобар можен економски живот, унапредување на општествениот стандард, остварување на поефикасна влада, е предизвик за секоја современа менаџерска способност. Нема супституција за менаџментот. Менаџментот обезбедува користење на човечкиот напор. Тој помага да се оствари производство, опрема, услуга и воспоставување човечки односи.

Менаџментот е работа која може да биде извршувана од група луѓе, но пред се се мисли на одделни менаџери. Менаџментот е секако доминантна активност во секој аспект на модерното општество. Тоа значи дека постои универзалност на менаџментот со примена на strate[ki] celi.

Менаџментот е универзална активност бидејќи се наоѓа во сите видови на претпријатија, во сите функции и нивоа во претпријатието. Главна карактеристика на една модерна нација е менаџмент во претпријатијата. Цел на менаџерот е да формулира и да го поддржи интерното окружување во кое луѓето работат заедно ефикасно и ефективно кон остварување на целите на претпријатието.

Од претпријатието денес се бара висок степен на ефикасност во користење на човечките и материјалните ресурси. Улогата на менаџментот во претпријатието, па и пошироко, е да го води работењето на претпријатието со примена на strategija.

Менаџментот е динамичен и општествен процес. Тој е процес бидејќи вклучува серија на акции кои водат кон остварување на целта. Тој е динамичен процес, бидејќи му дава живот на секој дел од работењето. Тој е општествен процес, бидејќи овие акции во принцип се однесуваат на односите меѓу луѓето. Менаџментот е процес затоа што тој е комбинирање на ресурсите од страна на менаџерите за остварување на целите.

МЕНАЏМЕНТОТ КАКО ПРОФЕСИЈА

Често се поставува прашањето дали менаџментот е, или не е, професија? За да се одговори на ова прашање потребно е да се има јасно разбирање на суштината на елементите на професијата. Професијата, традиционално ја следат пет карактеристики:³⁴¹

³⁴¹ Fred Luthans, Richard Schonberger, Rasel Morey: Introduction to management: A contingency approach,

1. Систем на знаење
2. Формално учење на знаењето
3. Асоцијација на членството која зборува за професијата на професионален начин
4. Етички стандарди на управување
5. Наградата да е под влијание на концептот на услуга и "фер плеј".

Постои огромно и доволно конкретно знаење за менаџментот. Менаџерската работа е различна од другите видови работа. Работата на менаџерот е слична независно на организацијата и позицијата на менаџерот. Процесот на менаџмент може да се разгледува како јасна активност која вклучува функции како што се: планирање, организирање, координирање, мотивирање и контролирање. Со сите овие размислувања може да се каже дека менаџментот го задоволува првиот критериум за да биде професија.

Прашањето за карактерот на менаџментот: умешност, наука, умешност и наука, се уште побудува голем интерес во литературата за менаџмент.

Менаџментот работи со луѓе и предмети. Во работењето со предметите менаџерот може да го примени менаџерското знаење и да очекува резултати кои се сигурни, но кога работи со луѓе менаџерот се судрува со неизвесност содржана во човечкото суштество, и резултатите не се приближно како предвидените. Умешноста треба да се базира на добра техничка вештина и на имагинација. Овие технички вештини се базираат на наука.

Луѓето работат заедно во систем за да остварат сакани цели на тој систем. Тоа е менаџмент. Следува дека менаџментот е поле на знаења и постанува наука. Ова убедување е сепак предмет на верување кое лежи во нас со обврска да се дефинира поле да ги наведе нејзините термини и теории и да ги докаже овие наспроти животот.³⁴²

ПРИЦИПИ НА МЕНАЏМЕНТОТ

Кога се говори за менаџментот како наука пред се се мисли на принципите. Во врска со тоа се поставуваат прашањата: Што се принципите? Каков е односот на принципите во однос на законот? Зошто се потребни принципите?

Принципите на менаџментот се водич за менаџерска акција. Тие се општа вистина која му помага на менаџерот да одлучи што да направи во дадена ситуација. Формулирањето на принципите датира од почетокот на XX век и оттогаш па се до денес некои од нив се потврдени, некои се нови, а трети модификувани. Принципите се функционален водич кон акцијата. Принципите можат да се дефинираат како извештај за односите меѓу феномените кои се потврдени како доволно употребливи и во практиката служат како основен водич на акција, или принципот е дефиниран како "фундаментална вистина" или тврдење од кое зависат многу други; примарно вистинито разбирање, или формулирање на основа за различни подредени вистини, фундаментална претпоставка која формулира основа за ланец на резонирање.³⁴³

Иако се добива впечаток дека претходните дефиниции, за принципите и законот се слични, сепак разликата е во тоа што принципите се пофлексибилни, додека законот е апсолутно строг. Следува констатацијата според која на менаџмент принципите треба да се гледа како на водич на акцијата, а не на закони кои треба да се следат без исклучок. И понатаму, законот е фиксна вистина, а принципот е фундаментален водич за подготвување политика и извршување на активност. Принципите не треба да бидат флексибилни. Тие треба периодично да се прилагодуваат на важни промени. Во практика принципите се работни средства, алат на научниот менаџмент. Принципите се суштината на научниот менаџмент кој развива систем на уверувања дека извршувањето е потребно.

Принципите на менаџментот не се закони, тие се водичи. Менаџерот мора да ја сними ситуацијата и да одлучи дали даден принцип треба да се искористи. Бројни принципи на менаџментот се развиени за да му помогнат на менаџерот во извршувањето на неговите функции. Обично пропишуваат соодветен тек на менаџерска акција. Доколку прецизно се следат, активност во значајна мерка ќе биде извршена. Бидејќи се однесуваат на однесувањето на човекот, тие не се точни така како што се точни принципите во природните науки. Принципите на менаџментот се важна карактеристика на науката за менаџмент.

Принципите се тие основни вистини кои ги објаснуваат односите меѓу две или повеќе варијабли. Научниот метод вклучува определување на факти низ набљудување на настаните и верификација на точноста на овие факти низ континуирано набљудување.

McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1976, p. 18

³⁴² Bobek [uklev: Menaxment, Ekonomski fakultet, Skopje, 1998, str. 17.

³⁴³ The Oxford English Dictionary, sec. ed., Clarendon press, Oxford, 1989, p. 499

Тие се верување во дадено време. Можат да бидат дескриптивни, нормативни и прескриптивни. Зошто се потребни и што овозможуваат принципите? Со принципите се потврдува научниот карактер на менаџментот. Менаџер кој правилно ги применува принципите остварува подобри резултати.

СПОСОБНОСТИ НА МЕНАѢРОТ

Човечката способност е способност на менаџерот да работи ефективно како член на група и да гради напор за соработка во рамките на тимот што тој го води. Како што техничката способност претежно се интересира за работење со "предметите" (процеси или физички објекти), така човечката способност претежно се интересира за работење со луѓе. Оваа способност прикажана на начин на кој индивидуата ги сваќа нејзините старешини, еднакви на него и подредени, и на начин на кој тој се однесува подоцна. Личност со високо развиена човечка способност е свесна за сопствените ставови, претпоставки и верувања за други поединци и групи. Тој е способен да ја види корисноста и ограничувањата на овие чувства. Со прифаќање дека постојат гледишта, перцепции и верувања кои се различни од неговите, тој е способен во разбирањето што други стварно мислат под тие зборовии однесувања.

Човечката способност се однесува на меѓуодносите со другите луѓе. Таа е способност на стварно комуницирање со други. Поедноставено, човечката способност е способност за изразување низ однесување, така што тие се разбрани и способни да го разберат однесувањето на другите. Човечката способност самата не го прави менаџерот ефективен, но без неа, ефективноста не е можна. Човечката способност е способност на менаџерот да работи со други луѓе и да работи ефективно како член на групата. Оваа способност вклучува способност за мотивирање, координирање, комуникација, разрешување на конфликти и водење. Менаџерот, со таква способност им дозволува на подредените да го изразат своето мислење без страв од исмејување и да охрабрува партиципација. Менаџерот со човечка способност ги саќа другите луѓе и тој е сакан од другите.

Концепциската способност вклучува способност, да се види претпријатието во целина, таа вклучува препознавање како различните функции во претпријатието зависат една од друга, како промените во било кој дел влијаат на сите други, и проширување на сликовитата замисла на односите на претпријатието во индустријата, општината, економските и општествените сили на нацијата како целина. Препознавањето на овие односи и сфаќањето на значењето на елементите во било која ситуација, менаџерот тогаш треба да биде способен да постапува на начин кој ја зголемува благосостојбата на целото претпријатие. Концепциската способност се однесува на тоа, зошто е нешто направено и да се гледа на претпријатието во целина. Оваа способност вклучува знаење и разбирање на концепции и функции вклучени во процесот на менаџмент, знаење и способност што е вклучено во извршувањето на секоја функција и како секоја функција се однесува на другите функции. Концепциската способност влијае на менаџерската способност да се подготвуваат сложени одлуки. Способностите се класифицирани и на: техничка способност, способност за комуникација која вклучува човечка, аналитичка и способност за одлучување и концепциска способност.³⁴⁴

РАБОТАТА НА МЕНАѢРОТ

Работата на менаџерот е да креира опкружување кое се однесува на остварување на личните цели и целите на претпријатието. Познато е дека менаџерот мора да биде способен да инспирира, мотивира и да ја насочува работата на другите.

Типичниот менаџер е крајно активен со бројни контакти кои се однесуваат на енормно голем број на луѓе: старешини, подредени, други личности во неговата организација и личности надвор од организацијата. Доволно изненадуваат студиите кои покажуваат дека најголем број менаџери поминале релативно во мали пропорции од нивното време со подредените.

Менаџерските односи со старешините и подредените се односи на два начина. Односите се од меѓусебна зависност. Менаџерот има одговорност кон подредените. Тој треба да е сигурен дека тие знаат и разбираат што се бара од нив. Тој треба да им помогне при поставување на сопствените цели и да ги остварат тие цели. Тој е одговорен за обезбедување на потребните информации. Тој треба да им помага со совети, а доколку треба и да ги подучува како подобро да ја извршат работата. Резимирано кажано односите на менаџерот со подредените можат да бидат од корист. Но, менаџерот има и односи кон старешините. Секој менаџер треба да извлече сопствени цели од целите на претпријатието и цели за организационата единица на која е одговорен. Оттука, мотивите се внатрешни услови на една индивидуа кои создаваат енергија, го насочуваат и го определуваат интензитетот на однесувањето. Тогаш мотивот е она што движи или побудува кон акција.

³⁴⁴ Bobek [uklev: Menaxment, Ekonomski fakultet, Skopje, 1998, str. 73.

Мотивот може да произлезе од потреба, недостиг од нешто за преживување, здравје или благосостојба на индивидуата. Мотивот може да произлезе од стимуланси, било од внатре или надвор од организмот. Потребно е да се прави разлика помеѓу мотив и мотивација. Мотивот, како што беше претходно истакнато е внатрешен услов или состојба која го детерминира интензитетот на однесување на индивидуата. Мотивацијата е процес во кој однесувањето е поттикнато, активирано и канализирано кон остварување на целите. “Мотивацијата е поширок термин од мотивот. Таа го вклучува целиот процес со кој однесувањето е енергирано, одржувано или намалено. Мотивирањето е работа на менаџерите за извршување, за поттикнување, за охрабрување и за одушевување на луѓето за да ја преземат бараната акција.

ОДНЕСУВАЊЕ НА РАБОТА

Многу фактори делуваат на индивидуалните разлики во однесувањето. Стварните работни услови, вклучувајќи ги физичките услови, психолошките процеси и формалните односи во организацијата имаат влијание на однесувањето. Од посебен интерес е ефектот на технологијата врз работната ситуација и на однесувањето. Културните норми исто така, влијаат на општиот став и на однесувањето. Односите на групите имаат директно влијание на однесувањето, а индиректно има и менаџерскиот систем. Економската иницијатива влијае најмногу на работната ситуација. Сето ова влијание се филтрира низ личниот став на перцепција, познавање и мотивација.

За перцепцијата се важни два аспекти и тоа: селективна и стереотипна перцепција. Селективната перцепција означува процес со кој индивидуата различните стимули од опкружувањето ги селектира за натамошно внимание. При тоа некои од нив се предмет на внимание, додека други не. Кога стимулите ќе бидат забележани од индивидуата, таа се обидува да ги категоризира во согласност со својата сопствена претстава и сопствените потреби. Откако индивидуата ќе им додели некакво значење на стимулите таа е во ситуација да дефинира соодветен договор или реакција на тоа. Стереотипната перцепција претставува категоризација на луѓето на основа на атрибути. Општи атрибути се: раса, пол, старост и др.

Стимул кој не е прифатен нема ефект на однесувањето. Моделот на перцепција покажува како се формира истата и како влијае на индивидуалното однесување. Активноста на селективна перцепција е важна бидејќи бројни информации се добиваат и создаваат. Поединецот ги селектира оние информации кои се од посебен интерес. Поединецот ги игнорира информациите кои можат да бидат несакани. На таков начин се издвојуваат информации за понатамошно размислување. Интерпретацијата зависи од минатото искуство и системот на вредности на секоја посебна личност. Активноста на затвореност во формирањето на перцепцијата се однесува на тенденцијата на поединци да имаат комплетна слика на било која дадена ситуација.

ЗАКЛУЧОК

Мотивите се ограничени од интерните услови на индивидуата. Мотивацијата ги вклучува овие интерни состојби плус сите други интерни и екстерни фактори кои ја определуваат сумата на енергија и ентузијазам на индивидуата вклучена во работата. Кога надзорникот го наградува извршувањето на подредените, предизвикувајќи индивидуите да продолжат да работат вредно, оваа постапка е дел од процесот на мотивација. Мотивацијата во оваа смисла е набљудувана како менаџмент активност насочена кон побудување на другите да постапат на начин кој ќе биде корисен за организацијата”³⁴⁵

Мотивацијата е она што ја поттикнува личноста на постапка на сигурен начин или развивање склоност за конкретно однесување. Ова прогонување на акција може да се допре со екстерни стимуланси или може интерно да биде создадено во процесот на поединецот. Мотивирањето на било кој организам е само делумно разбирливо. Конфликтите и неуспесите се добри примери на прогонување кои ги модификуваат индивидуалните потреби за создавање на strate[ki celi.³⁴⁶

ЛИТЕРАТУРА

Fred Luthans, Richard Schonberger, Rasel Morey: Introduction to management: A contingency approach, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1976, p. 18

The Oxford English Dictionary, sec. ed., Clarendon press, Oxford, 1989, p. 499

Bobek [uklev: Menaxment, Ekonomski fakultet, Skopje, 1998, str. 73.

³⁴⁵ Howard M. Carlisle: Management: Concepts, methods and applications, Science research associates, Inc., Chicago, 1982, p. 368.

³⁴⁶ Bobek [uklev: Menaxment, Ekonomski fakultet, Skopje, 1998, str. 239.

- Bernard Berelson, Gary A. Steiner: Human behavior. An Inventory of scientific findings, Harcourt, Brace Jovanovich, Inc., New York, 1964, p. 240.
- [uklev, B., - *Menaxment*, EF, Skopje, 1998
- Krlev, T., - *Osnovi na menaxmentot*, CIM, Skopje, 2007
- Howard M. Carlisle: Management: Concepts, methods and applications, Science research associates, Inc., Chicago, 1982, p. 368.
- Raki~evi }, G., - *Menaxment na «.R.*, FTU, Ohrid, 2007
- Potevska, M., - *Delovno komunicirawe I etika*, EU, Skopje, 2012
- Mudhakar V. Joshi: Management science: A survey of quantitative decision making techniques, Duxbury Press, North Scituate, Massachusetts, 1980
- Fred Luthans, Richard Schonberger, Rasel Morey: Introduction to management: A contingency approach, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1976
- Harold Koontz, Cyril O'Donel: Principles of management: An analysis of managerial functions, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1976
- Bernard Berelson, Gary A. Steiner: Human behavior. An Inventory of scientific findings, Harcourt, Brace Jovanovich, Inc., New York, 1964
- Howard M. Carlisle: Management: Concepts, methods and applications, Science research associates, Inc., Chicago, 1982
- David Krech, Richard S. Crutchfield, Egerton L. Ballacehy: Individual in society, A Text book of social psychology, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York, 1962
- Harold J. Leavitt: Managerial psychology. An Introduction to individuals, pairs and groups in organizations, The University of Chicago press, Chocago, 196