

## Апстракт

Во услови на забрзан општествено-економски, научно-технички, технолошки и друг развој пред човекот се поставуваат голем број индивидуални и организациски предизвици. Еден од нив, со универзален карактер и тенденција, е како да се подобри персоналната и организациската ефикасност, односно како низ каузалната поврзаност да се согледаат ефикасните институционални решенија во кои личноста го наоѓа своето заслужено место. Во согласност со класичното сфаќање на човекот како рационално суштество се уште во современиот свет се среќаваат две биполарни ориентации. На една страна се фаворизира тезата која личноста ја опсервира низ и само низ рационалниот концепт на функционирање, на другата страна се повеќе се зацврстува научно концептуалното гледиште дека личноста е исклучително сложен и динамичен композит во кој деловите чинат една функционална целина.

Трудот има претензии да отвори неколку парадигмички дилеми кои низ теориско-емпириска елаборација даваат одговор на прашањето за ефикасното функционирање на човекот во современиот организациски дизајн. Всушност, целокупната концептуална композиција на трудот кореспондира со современата организациска доктрина дека човекот е во се, пред се и над се. Во оваа смисла, може да се каже дека само човекот може да ги динамизира останатите организациски и други ресурси, притоа, дистанцирајќи се од механицистичкото сфаќање за организациското функционирање.

Новите европски трендови во деловниот свет се повеќе се ориентираат кон разбирање на менаџментот не само како едноставен збир на функции туку како сложен збир на различни функции кои имаат една функција, а тоа е ефикасна персонална интеграција во сложениот организациски контекст. Но, персоналната интеграција не значи сама по себе ефикасна функција се додека не се постигне заемна интерперсонална комуникација. Во оваа докторска дисертација се актуализира и афирмира значењето на концептот емоционална интелигенција започнат од Мајер и Саловеј, Големан, Бар Он и други како современа психолошка парадигма, пред се, во организациски контекст, односно концепт имплицитно поврзан со менаџментска функција раководење. Трудот недвосмислено претендира

да потврди дека скоро невозможна е ефикасна реализација на менаџментските функции ослободени од емоционалниот колорит на менаџерите.

Р. Македонија неизбежно, во овој контекст, се соочува со светската и европската реалност која диктира постојано следење, усогласување и подобрување на развојот на организациските и индивидуалните перформанси. Притоа, во организациската практика се забележува проблемот - како кадарот посебно менаџерскиот да ги подобри своите социо-емоционални, организациско-комуникациски, персонални и други компетенции кои се компатибилни со потребите на современите економски трендови. Со оглед на тоа што македонските менаџери поседуваат исклучителни развојни потенцијали кои би можеле да се развиваат низ еден планиран менаџерски развој, проблемот на изнаоѓање и воспоставување на адекватен едукативен концепт за развој на македонските менаџери кореспондира со европските тенденции и очекувања од Р. Македонија (Старц, Ј., Кеверески, Љ., 2009). Истите автори наведуваат дека во аспирациите и тенденциите на Р. Македонија за влегување во ЕУ од македонските менаџери се очекува нивните знаења, способности и вештини да кореспондираат и да бидат усогласени со компетенците на менаџерите од европскиот географски простор. Тоа претставува исклучителен предизвик на одговорните за менаџерскиот развој на различните институционални нивоа во Р. Македонија.

## Abstract

In terms of accelerated socio-economic, scientific-technical, technological and other process in front of man are set a lot of individual and the organizational challenges. Some of them have universal character and tendency as to improving personal and the organizational efficiency or through causal connection to identify effective institutional solutions where personality is in the deservedly place. In accordance with classical conception of man as rational creature still in the modern world brings together two bipolar orientations. On one hand favours the thesis, that the personality is observed through and only through the rational concept of operation, on the other hand are more strengthens scientific conceptual view, that personality is extremely complex dynamic composite parts that make a functional whole.

This labour have pretension to opened several paradigmatic dilemmas, which ,through theoretical - empiric elaboration will answer the question of efficient functioning of man in contemporary organizational design. In fact the overall conceptual content of labor, corresponds with contemporary organizational doctrine, that man is in everything, above and above. In this sense we can say that only man could intensify the other organizations and other resources, thereby distancing himself from mechanical understanding of, the organizational functioning.

The new European trends in the business world are increasingly oriented toward understanding of management not only as a simple set of functions but as a complex set of different functions that have one function and it is effective personal integration in the complex organizational context. But personal integration, itself, does not mean efficient function until they achieve mutual interpersonal communication. In this doctoral dissertation, is actualize and affirm the importance of the concept of emotional intelligence started by Mayer, Salovej, Goleman, Baron and other, such modern psychological paradigm, primarily in organizational context, that is implicitly associated with management function governance. Labor unequivocally tends to confirm that almost impossible, effective realization of management function, free from the emotional coloration of managers.

R. Macedonia inevitable in this context is facing with global and European realities which dictate constant monitoring, compliance and improving the development of organizational and individual performance. In addition to organizational practice was

noted problem how the staff especially management, to improved their socio-emotional, organizational communication, personal and other competencies that are compatible with the needs of modern economic trends. Considering that the Macedonian managers possess exceptional development potential which could be developed through a planned management development,problem of finding and establishing adequate educational concept of development of the Macedonian managers, correspond with European trends and expectations of the Republic. Macedonia (Starc, J., Kevereski, L., 2009). These authors suggest that the aspirations and tendencies of the Republic Macedonia entry into the EU, from Macedonian managers is expected their knowledge, abilities and skills, to correspond and be consistent with the competencies of managers ,in the European geographical area. It represents an outstanding challenge to those responsible for management development of various institutional levels in R.Macedonia.