

**ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**  
**-обавезна садржина- свака рубрика мора бити попуњена**

(сви подаци уписују се у одговарајућу рубрику, а назив и место рубрике не могу се мењати или изоставити)

| <b>I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ</b>  |
|---|
| <p>1. Датум и орган који је именовоао комисију<br/>На основу предлога матичне катедре, а у складу са чланом 77, став 1, Статута Факултета техничких наука, дана 07.07.2016. године, декан факултета је донео решење под бројем 012-72/24-09 и именовоао комисију са задатком да прегледа докторску дисертацију кандидата мр Срете Алексића, под називом: "Развој функционалног модела организационог дизајна индустријских система" и сачини извештај о оцени дисертације.</p> <p>2. Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:</p> <p>1. Председник – др Илија Ћосић, професор-емеритус, Факултет техничких наука, Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање:24.03.2016.</p> <p>2. Члан – др Радо Максимовић, редовни професор, Факултет техничких наука, Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 18.12.2008.</p> <p>3. Члан – др Лепосава Грубић Нешић, редовни професор, Факултет техничких наука, Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање:08.07.2015.</p> <p>4. Члан – др Љубомир Миладиновић, редовни професор, Машински Факултет, Београд; УНО: теорија машина и механизма; датум избора у звање: 01.02.2012.</p> <p>5. Ментор – др Бранислав Марић, редовни професор, Факултет техничких наука, Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 13.06.2016.</p> |
| <b>II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ</b>  |
| <p>1. Име, име једног родитеља, презиме:<br/>Срето, Лука, Алексић</p> <p>2. Датум рођења, општина, држава:<br/>05.05.1979.године, Добој, Босна и Херцеговина</p> <p>3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив<br/>Факултет за предузетни менаџмент, Нови Сад, Универзитет Браћа Карић, Београд; студијски програм: управљање предузећем; стечени стручни назив: дипломирани инжењер предузетног менаџмента</p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија</p>  |

5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:  
Факултет за предузетни менаџмент, Нови Сад, Универзитет Браћа Карић, Београд; Joint venture као облик стратешког партнерства у транзиционом периоду; Менаџмент, 01.02.2008.године

6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука: Менаџмент

**III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:**

**Развој функционалног модела организационог дизајна индустријских система**

**IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:**

Навести кратак садржај са назнаком броја страна, поглавља, слика, шема, графикона и сл.

Докторска дисертација Срете Алексића, под насловом: "Развој функционалног модела организационог дизајна индустријских система" садржи укупно 185 страна, од чега основни текст, укључујући уводна разматрања, теоријске основе, истраживање, резултате и закључке, обухвата . страна а остале стране су наслов (страна 1), кључна документацијска информација на српском и енглеском језику (2. стране), садржај (2. стране), листа табела (7. страна), листа слика (1 страна), листа графикона (1. страна), литература односно референце (10. страна), листа прилога (4), и прилози (15. страна).

Дисертација је организована у 8 поглавља и има следећу структуру садржаја:

1. Увод

- 1.1. Општа разматрања значаја организационог дизајна
- 1.2. Проблем и предмет истраживања
- 1.3. Обим и циљ истраживања
- 1.4. Хипотезе
- 1.5. Фазе у истраживању
- 1.6. Приказ дисертације по поглављима

2. Појам организације

- 2.1. Организационе теорије
- 2.3. Организациона структура
  - 2.3.1. Типови организационих структура

3. Организациони дизајн

- 3.1. Приступ организационом дизајну
- 3.2. Оквир организационог дизајна
- 3.3. Кораци организационог дизајна
- 3.4. Модел организационог дизајна
  - 3.4.1. Модел звезде
  - 3.4.2. Модел прилагођен према аутору Гибсону
  - 3.4.3. Модел шест блокова (кутија)
  - 3.4.4. Модел димензије организационог дизајна Ričarda Dafa
  - 3.4.5. Burk - Litwin модел
  - 3.4.6. Модел 7С
- 3.5. Дизајнирање посла
- 3.6. Промене организационог дизајна
- 3.7. Трендови организационог дизајна

4. Истраживање

- 4.1. Методе обраде података
- 4.2. Поступак истраживања
- 4.3. Узорак истраживања
- 4.4. Инструмент истраживања
- 4.5. Факторска структура инструмента
- 4.6. Варијабле истраживања

- 4.6. Приказ резултата истраживања
- 4.7. Развој структуралног модела
- 5. Дискусија резултата према постављеним хипотезама
  - 5.1. Н1- Модел организационог дизајна препознат је као функционалан у испитиваним индустријским системима
  - 5.2. Н2- Организациони дизајн је повезан са карактеристикама организације
  - 5.3. Н3 Функционалност карактеристика организационог дизајна препозната је код испитаника
    - 5.3.1. РН1-Функционалност технологије и информационих система је препозната код испитаника
    - 5.3.2. РН2- Функционалност средине у којој организација послује је препозната код испитаника
    - 5.3.3. РН3- Функционалност стратегије организација је препозната код испитаника
    - 5.3.4. РН4- Функционалност организационе културе и карактеристика запослених је препозната код испитаника
    - 5.3.5. РН5- Функционалност лидерства је препозната код испитаника
    - 5.3.6. РН6- Функционалност распона контроле и поделе посла је препозната код испитаника
    - 5.3.7. РН7- Функционалност централизације и децентрализације је препозната код испитаника
    - 5.3.8. РН8- Функционалност координације је препозната код испитаника
    - 5.3.9. РН9 - Функционалност перформанси организације је препозната код испитаника
- 6. Закључна разматрања и отворена подручја даљих истраживања
- 7. Литература
- 8. Прилози

#### **V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:**

**У првом, уводном, поглављу** приказани су изазови које промене на глобалном тржишту постављају организацијама које послују у данашњем окружењу. У оквиру управљања поменути изазовима указано је на значај великог броја елемената који утичу на дизајн организације, као и различитих модела дизајнирања организације. Дефинисани елементи стварају потребу за идентификацијом постојања, односно идентификацијом јачине утицаја сваког појединчаног елемента на организациони дизајн и отварају питање ефеката тако креираног модела на перформансе организације које су основне детерминанте њене успешности. Анализом теоријских концепата, у оквиру поглавља, дефинисани су основни елементи који утичу на дизајн организације, идентификовани су њихови познати међусобни утицаји као и повезаност између наведених елемената са циљем одређивања јачине њихових међусобних утицаја и утврђивања функционалности организационог дизајна испитиваних индустријских система што представља и основну поставку предметног рада. Такође, у оквиру уводног дела представљени су циљ, проблем и предмет истраживања на основу којих су изведене основне и помоћне хипотезе.

**У другом поглављу** кроз систематски приказ теоријских извора, дефинисан је појам организације и њених основних елемената и приказане су три основе организационих теорија и то организациона култура, организациона структура и организациони дизајн. Посебна пажња усмерена је на значај организационе културе и организационе структуре. Како су досадашња истраживања показала да организациона структура може одредити потенцијални тржишни сегмент успешности организације (Cummins и др., 2003), јер одређене форме имају више шансе за успешност у одређеним тржишним сегментима у оквиру поглавља, указано је на потребу фокусирања на учинке, који пружају конкретно организационо решење, односно сам процес дизајнирања, који нам омогућава функционални модел.

**У трећем поглављу** дефинисан је и анализиран појам организационог дизајна, приказани су основни модели, кораци, оквири као и развојне промене и тенденције. На основу анализе постојећи модела организационог дизајна одабран је модел аутора Galbraight ( који је заснован на факторима, параметрима, организационим структурама и перформансама) који је узет као полазна основа за конципирање истраживања предметног рада.

**У четвртом поглављу** приказане су одабране методе испитивања, узорак истраживања са својим карактеристикама, објашњен је инструмент који је конципиран од стране аутора у сврху предметног истраживања, дефинисане су варијабле истраживања (категоријалне и интервалне). Такође приказани су резултати факторске анализе према свим дефинисаним елементима организационог дизајна и у посебном делу дати су најважнији статистички значајни резултати добијени истраживањем, корелациона анализа утицаја између елемената организационог дизајна и структурални модел за испитиване организације у иностранству и у Републици Србији

**Петом поглављу** обухвата дискусију добијених резултата према постављеним хипотезама, анализу претпоставки.

**У оквиру шестог поглавља** формулисани су закључци и сумиран научни допринос докторске дисертације, који су за резултат имали креирање шематског приказа карактеристичних утицаја и међусобних веза организационог дизајна у испитиваним организацијама на територији Републике Србије. Такође су дефинисани и правци будућих истраживања у складу са идентификованим критичним тачкама истраживања.

**У седмом поглављу** приказан је списак коришћене литературе односно списак књига, научних радова, интернет извора и осталих референци коришћених током истраживања и израде предметне дисертације.

**У осмом поглављу** приказани су прилози коришћени за потребе рада а који нису приказани у самом раду због обимности као и упитник коришћен за потребе истраживања у оквиру израде предметне дисертације.

## **VI СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ**

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у часопису са ISI листе односно са листе министарства надлежног за науку када су у питању друштвено-хуманистичке науке или радове који могу заменити овај услов до 01.јануара 2012. године. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду о томе.

Branislav Marić, Andrea Ivanišević, Slavica Mitrović, Sreto Aleksić, Mihajlo Rovčanin: (2011) „**Analysis of internal rate of return on investments: Dynamic and static approach** “ for publication in the African Journal of Business Management, 2011. ISSN: 1993-8233, Vol5, No.8, Str. 3269-3273

Aleksić, S., Vranješ-Baričić, S., Grabež, S., (2014; October) „**Function of PDCA method in providing efficiency of employees' development**“. International Scientific Conference on INDUSTRIAL SYSTEMS– IS '14(16; 2014; Novi Sad), pp. 253-256

Савић Тот, Т., Тот, В., Алексић, С., (2013.) „**Обука и образовање запослених у функцији јачања људског капитала** “ XI. Међународна научно-стручна конференција „На путу ка добу знања“ Нови Сад

Saša Raletić, Dragan Janjušić, Sreto Aleksić: (2012.) „**Women entrepreneurship as a development potential of countries**“, 1. PAR International leadership conference, Opatija

Срето Алексић, Драган Јањушић, Горан Остојић (2011.) „**Улога предузетничког интелигенса у корпоративном предузетништву**“ 9. Међународна научно-стручна конференција „На путу ка добу знања“ Нови Сад

Савић Т., Алексић С ., Грубић-Нешић Л., Тот В., ( СМ 2009. ) „**Пријем запослених у функцији побољшања перформанси организације - Значај људског фактора у оптимизацији**“, XIV интернационални научни скуп зборник радова, Палић 2009. ИСБН 867233223-7.

Врађеш С., Грубић-Нешић Л., Мастиловић Ј., Алексић С(2008) „**Значај људског фактора у оптимизацији послова микрологистике**“, XIII интернационални научни скуп СМ 2008, Палић

Алексић С., Врађеш С., Гргар Д.( 2008) „**Стратешко партнерство као облик савременог пословања**“, Међународни научни скуп „Страни капитал као фактор развоја земаља у транзицији“, Крагујевац, 2008. зборник радова, стр. 418-425.

## **VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА**

Анализом резултата истраживања потврђене су теоријске претпоставке о препознавању модела организационог дизајна у испитиваним индустријским системима као и његовом функционисању , у одређеној мери, али не и на препознавање елемената на којима организације заснивају конкурентску предност.

Најзначајнији резултати истраживања су:

Истраживањем је потврђена хипотеза да су у испитиваним организацијама запослени препознали модел организационог дизајна. Анализом фреквенција одговора средња вредност одговора на скали од 1 до 5, је 3,46 што указује на скромно препознавање. У циљу бољег сагледавања постављене хипотезе формиране су помоћне хипотезе, а такође и путем структуралног моделовања проверени су резултати на испитаним организацијама у иностранству и у Републици Србији.

Помоћне хипотезе

Функционалност технологије и информационих система је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност средине у којој организација послује је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност стратегије организације је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност организационе културе је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност лидерства је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност распона контроле и поделе посла је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност централизације и децентрализације је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност кординације организације је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Функционалност перформанси организације је препозната код запослених у испитиваним организацијама

Резултати којима се потврђују помоћне хипотезе су:

- На скали Технологија и информациони системи, средња вредност добијених одговора износила је 3.737 испитаници су највећи степен слагања имали на питање: „Свакодневно у раду користите рачунар“ (AS = 4.68; SD = 0.68) и „Сајт организације ( интернет адреса) одговара вашим потребама „ (AS = 4.38; SD = 0.78). Најнижи степен слагања испитаници су показали на питању „Постоји могућност наручивања ваших производа-услуга путем интернета“ (AS = 2.84; SD = 1.59).
- Када је реч о о скали Средина у којој организација послује, добијена средња вредност одговора износила је 3.287, а највиши степен слагања запослени су имали на питањима: „Постоји база купаца, добављача, конкуренције“ (AS = 4.16; SD = 0.93) и „Власници капитала у Вашој организацији имају пресудан утицај на дизајнирање организационе структуре“ (AS = 4.01; SD = 1.00). Док најнижи степен слагања су показали на питању „Промене у политичком окружењу довеле су до промене организационе структуре“ (AS = 2.00; SD = 1.19).
- На скали Стратегија организације, добијена средња вредност је 3.533, а највиши степен слагања показали су на ставкама “Јасно дефинисана организациона структура омогућава спровођење пословне стратегије“ (AS = 4.05; SD = 0.95) и „Приликом дефинисања пословне стратегије узети су у обзир утицаји из окружења“(AS = 4.04; SD = 0.94). Одговори и на осталим питањима су изнад аритметичке средње вредности 3, осим у одговору за тип стратегије који се мери на нивоу 1 и 2.
- Испитаници су изразили највиши степен слагања на следећим питањима скале Организациона култура; „ У вашој организацији, у већини случајева, поштују се временски рокови“ (AS = 4.14; SD = 0.81), док су најнижи степен слагања показали на питањима: „У случају одласка неког од запослених, дошло би до великих проблема у функционисању Ваше организације“ (AS = 2.33; SD = 1.13) и „У нашој организацији се негује усмеравање ка краткорочним “ (AS = 2.77; SD = 1.27). Добијана средња вредност на укупној скали је 3.522.
- Када је у питању скала Лидерство, средња добијена вредност је 3.769, а испитаници су давали више од 3 и посебно се не истиче ни једана од вредности. Ипак издобијит ћемо највишу од њих, а то је „Руководилац је у стању да подстакне друге да се посвете организационим циљевима“ (AS = 3.87; SD = 0.96).
- Највећи степен слагања на скали Подела посла и распон контроле, испитаници су показали на питању: "У опису Вашег радног места јасно су дефинисана потребна знања и вештине" (AS = 4.19; SD = 0.84), док је најмањи степен слагања изражен на питању : "У систематизацији радних места постоји преклапање послова" (AS = 03:01; SD = 01:07). Укупно добијана средња вредност износи 3.687.

- На скали Централизација испитаници су изразили највећи степен слагања са питањем "Више овлашћења у послу подразумева и већу одговорност" (AS = 4.32; SD = 0.83), а најмањи са тврдњом: "Сматрате ли да имате превише правила, процедура које Вас ограничавају у послу "(AS = 3.04; SD = 1.18).
- На скали Координација, испитаници су такође давали одговоре чији просек је изнад 3. Највећи степен слагања испитаници су имали на питању: "Координација унутар сектора је добра" (AS = 3.76; SD = 0.91), док је добијена средња вредност износила 3.564
- На скали Перформансе добијен је најнижи резултат средње вредности одговора 2,31 што нам указује да перформансе нису препознате и самим тим постављена помоћна хипотеза: Перформансе одређује функционалност индустријског система је одбачена.

Структурални модел у овом раду конструисан је и базиран на истраживању организација које послују у иностраном окружењу, организација које послују у Републици Србији као и теоретској подлози овог рада и ранијим истраживањима која се баве овом тематиком. Претпоставка је да карактеристике организације утичу на организационе перформансе директно и индиректно, преко типа организационе структуре. Истовремено, конструисана су два модела за организације које послују у иностранству и организације које послују у Републици Србији, а које су обухваћене овим истраживањем како би показали следеће разлике:

- За организације које послују у иностранству, коефицијент детерминације за латентне варијабле организациона структура и организационе перформансе износи 0,864 односно 0,909 што значи да је више од 86%, односно више од 90% варијансе ових варијабли објашњено егзогеним варијаблама које директно и индиректно утичу на њих што је значајан резултат. Исто тако, потребно је напоменути да се ове вредности по свим критеријумима сматрају бисоким те потврђују ваљаност структуралног модела.
- У испитиваним организацијама у Републици Србији модел организационог дизајна је препознат али са малом могућношћу предвиђања, што нам потврђује структурални модел добијен за ове испитиване организације.

Друга постављена хипотеза да је организациони дизајн повезан са карактеристикама организације је потврђена путем добијених статистички значајних резултата Kruskal-Williams тестом. Под карактеристикама организације посматране су категоријалне варијабле од којих су се са статистички значајним резултатима издвојиле: Правни облик организације, организациона структура и величина организације.

Добијени статистички значајни резултати указују на успостављену везу између :

**Правног облика организације са:** Технологијом и информационом системима, Стратегијом организације и Организационом културом

**Величина организације са:** Преформансама организације, Организационом културом, Технологијом и информационом системима

**Организациона структура са:** Технологијом и информационом системима, Стратегијом

организације, Лидерством, Средином у којој организација послује (окружењем) и Централизацијом и децентрализацијом

ОХЗ-Организациони дизајн је повезан са карактеристикама запослених

Трећа постављена хипотеза да је организациони дизајн повезан са карактеристикама запослених је потврђена путем добијених статистички значајних резултата Kruskal-Williams тестом. Под карактеристикама запослених посматране су категоријалне варијабле од којих су се са статистички значајним резултатима издвојиле: Ниво менаџмента, старост испитаника, радни стаж.

Добијени статистички значајни резултати указују на успостављену везу између :

**Нивоа менаџмента са:** Средином у којој организација послује (окружењем), Стратегијом организације, Организационом културом, Централизацијом и децентрализацијом, Поделом посла и распоном контроле, Лидерством и Координацијом.

**Старост испитаника са:** Стратегијом организације, Организационом културом, Координацијом и Перформансама

**Радни стаж са:** Стратегијом организације, Организационом културом и Лидерством

На основу свих резултата добијен је модел организационог дизајна са значајним особеностима у испитиваним организацијама у Р. Србији. Из друге и треће хипотезе издвојене су значајне везе карактеристика запослених и карактеристика организације са елементима организационог дизајна, а корелационом анализом су издвојени утицаји између елемената организационог дизајна. Успостављене везе и утицаји добијени овим истраживањем шематски су приказани и представљају значајне резултате за испитивање организационог дизајна на овим просторима и уједно указују на даље путеве истраживања.

### **VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА**

Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата истраживања.

У оквиру докторске дисертације систематски је приказан проблем који је дефинисан у предмету и циљу истраживања. Методологија истраживања, обраде и анализе података и приказа резултата је у потпуности у складу са захтевима области истраживања и проблема који се у дисертацији обрађује. Резултати добијени у истраживању су кроз докторску дисертацију анализирани, представљени, тумачени и дискутовани применом одговарајућих статистичких метода прикупљања, обраде и анализе и приказивања квантитативних података. На основу дефинисаног проблема, предмета и циљева истраживања одабран је модел организационог дизајна као полазна основа предметног истраживања. Резултати су представљени, тумачени и дискутовани уз потпуну сагласност са владајућим методама научног рада, уз коришћење релевантне литературе из дате области, уз потпуну јасноћу и са пуним степеном објективности.

Резултати су приказани јасно и прецизно помоћу табела и графикана, текст је написан хронолошки и лако се прати. Тумачење резултата је стручно и показује да кандидат влада материјом и поседује одговарајуће знање.



## **IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:**

Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање:

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме **Докторска дисертација је у потпуности написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације.**

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе **Докторска дисертација представља заокружен истраживачки рад и у потпуности садржи све битне елементе који се захтевају за докторску дисертацију.**

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци  
Разматрајући целокупну материју докторске дисертације кандидата мр Срете Алексић, Комисија је закључила да она представља оригиналан научни допринос аутора теорији и пракси Организационог дизајна, у ужем смислу посебно проучавању значаја елемената организационог дизајна и њихове међусобне везе и утицај кроз карактеристике организације и карактеристике запослених, а у ширем контексту развоју научне области индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент.

Ова оцена заснована је на чињеници да су истраживањем остварени следећи циљеви:

- Проширена су сазнања о различитим приступима дизајнирању организације и моделима организационог дизајна
- Истражени су организациони фактори који су повезани са дизајном организације
- Истражени су општи демографски фактори који су повезани са дизајном организације
- Креиран је предлог новог модела заснованог на могућности усклађивања приступа организацији предузећа у функцији стварања конкурентске предности
- Конципиран је инструмент истраживања - упитник заснован на предложеном моделу, који је имао за циљ да провери препознатост степена повезаности међу елементима организационог дизајна и начина његовог функционисања у различитим организацијама
- Уочена је веза између одређених елемената организационог дизајна са различитим димензијама дизајна, карактеристика организације и карактеристика запослених
- Структуралним моделовањем је утврђена повезаности организационог дизајна и повезаних варијабли

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања **Закључује се да докторска дисертација, у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације, нема ни формалних ни суштинских недостатака у свом садржају, истраживачкој процедури, као и у исказаним разматрањима, те се констатује да су испуњени сви захтеви који су докторском дисертацијом и постављени.**

|   |
|---|
| <b>X ПРЕДЛОГ:</b>   |
| На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:  |
| - да се докторска дисертација кандидата мр Срете Алексић под називом: " Развој функционалног модела организационог дизајна индустријских " прихвати, а кандидату одобри одбрана |

НАВЕСТИ ИМЕ И ЗВАЊЕ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ  
ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

1. Проф. др Илија Тосић, професор емеритус

---

2. Проф. др Радо Максимовић, редовни професор

---

3. Проф. др Лепосава Грубић Нешић, редовни професор

---

4. Проф. др Љубомир Миладиновић, редовни професор

---

5. Проф. Др Бранислав Марић, редовни професор

---

НАПОМЕНА: Члан комисије који не жели да потпише извештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извештај образложење односно разлоге због којих не жели да потпише извештај.