

ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ СУБОТИЦА

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)

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
<p>1. Датум и орган који је именовao комисију</p> <p>Дана 19.07.2018. године Наставно-научно веће Економског факултета у Суботици, Универзитет у Новом Саду.</p>
<p>2. Састав комисије са знаком 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) Проф. др Биљана Ђорђевић, редовни професор, уже научна област: Пословно управљање, 26.03.2018. године, Економски факултет Универзитета у Нишу, председник;</p> <p>2) Доц. др Слободан Марић, доцент, уже научна област: Менаџмент, 01.10.2015. године, Економски факултет у Суботици, Универзитет у Новом Саду, члан;</p> <p>3) Проф. др Агнеш Славић, ванредни професор, уже научна област Менаџмент, 21.01.2016. године, Економски факултет у Суботици, Универзитет у Новом Саду, члан, ментор</p>
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме:</p> <p>Дражена (Градимиr) Станојевић</p>
<p>2. Датум рођења, општина, држава:</p> <p>01.02.1984., Бања Лука, БиХ</p>
<p>3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив</p> <p>Економски факултет у Суботици, Универзитет у Новом Саду; Маркетинг, дипломирани економиста, 2007. године</p> <p>Економски факултет у Суботици, Универзитет у Новом Саду; Менаџмент, дипломирани економиста – мастер, 2009. године</p>
<p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија</p> <p>Уписана 2009. године на докторске студије на Економском факултету у Суботици, Универзитет у Новом Саду, студијски програм: Менаџмент и бизнис, модул: Предузетнички менаџмент</p>
<p>5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:</p> <p>----</p>

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

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Иновативни приступ развоја људских ресурса у функцији организационих перформанси у одабраним земљама Дунавског региона

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација Дражене Станојевић састоји се од 6 поглавља, написан је на 260 страница, садржи 9 слика, 78 табела и 14 графикана. При изради дисертације коришћено је укупно 350 наслова. Испред основног текста дисертација садржи кључну документацију, садржај, као и сажетак на српском и енглеском језику. Након основног текста дат је приказ литературе, као и 3 прилога.

Кратак садржај дисертације је следећи:

1. УВОД

2. ПЕРФОРМАНС МЕНАџМЕНТ СИСТЕМ ОРГАНИЗАЦИЈЕ У ФУНКЦИЈИ ПОСЛОВНЕ УСПЕШНОСТИ

- 2.1. Перформанс менаџмент као стратегијско опредељење у функцији пословне успешности
- 2.2. Перформанс менаџмент на нивоу организације у функцији пословне успешности
- 2.3. Перформанс менаџмент на нивоу пословних процеса у функцији пословне успешности
- 2.4. Перформанс менаџмент на нивоу тимова у функцији пословне успешности
- 2.5. Перформанс менаџмент појединаца у функцији пословне успешности

3. ИНОВАТИВНИ ПРИСТУП РАЗВОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ФУНКЦИЈИ УНАПРЕЂЕЊА КОМПЕТЕНЦИЈА И ПОСЛОВНЕ УСПЕШНОСТИ

- 3.1 Специфичности обуке и развоја запослених у оквиру активности менаџмента људских ресурса
- 3.2. Компоненте програма обучавања запослених
- 3.3. Индивидуални и организациони развој каријере запослених
- 3.4. Иновативни приступи развоја запослених

4. УТИЦАЈ РАЗВОЈА ЉУДСКИХ РЕСУРСА НА ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПЕРФОРМАНСЕ

5. ИСТРАЖИВАЊЕ МЕЋУЗАВИСНОСТИ ИНОВАТИВНОГ ПРИСТУПА РАЗВОЈА ЗАПОСЛЕНИХ И ОРГАНИЗАЦИОНИХ ПЕРФОРМАНСИ У ОДАБРАНИМ ЗЕМЉАМА ДУНАВСКОГ РЕГИОНА

- 5.1. Истраживање о међузависности иновативног приступа развоја запослених и организационих перформанси у одабраним земљама Дунавског региона на бази податка међународног Кранет истраживања
- 5.2. Истраживање законитости ефикасног и иновативног развоја запослених у Србији - на бази анализе случаја
- 5.3. Израда модела развоја људских ресурса у функцији организационих перформанси у Србији

6. ЗАКЉУЧАК

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЗИ

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

1. Увод

У уводном делу дисертације кандидаткиња истиче да управљање људским ресурсима представља важну функцију у савременим организацијама и све већа пажња се посвећује утицају појединих активности менаџмента људских ресурса на перформансе организације. Адекватни програми обуке и развоја кадрова воде не само до промене реакција, ставова, знања и понашања, већ и до унапређења резултата рада појединаца и преко тога до бољих перформанси организације.

Кандидаткиња наглашава да иновативни приступ развоју људских ресурса подразумева континуелни развој свих чланова организације ради побољшања учинака појединаца, тимова и организације. Заснива се на мултидисциплинарном приступу и на активној улози свих учесника, не само током трансфера обуке, већ и током свих осталих компоненти програма обуке, од дефинисања циљева, садржаја, избора и примене метода обуке, до примене стечених компетенција. Укратко, иновативни развој подразумева проактивни приступ приликом дефинисања потребе за развојем, прилагођавање метода обуке насталој ситуацији, климу отворености и подржавања, као и сталну евалуацију резултата обучавања и развоја запослених.

У уводном делу дисертације дефинише се и предмет, циљеви, хипотезе, мотивација за истраживање, као и научни допринос дисертације.

Предмет истраживања докторске дисертације представља обучавање и развој људских ресурса, односно развој компетенција и каријере запослених, са посебним освртом на иновативни приступ развоја запослених у функцији организационих перформанси у одабраним земљама Дунавског региона (Србија, Хрватска, Словенија, Мађарска и Словачка).

Општи циљ истраживања је утврђивање утицаја иновативног приступа развоја људских ресурса на организационе перформансе у Србији и одабраним земљама Дунавског региона. Основне хипотезе (X1 и X2) од које се полази у раду:

X1: Примена иновативног приступа у развоју компетенција запослених побољшава перформансе организације.

X2: Примена иновативног приступа у развоју каријере запослених побољшава перформансе организације.

Емпиријско истраживање кандидаткиње базира се на резултатима међународног Кранет истраживања спроведеног у Србији, Хрватској, Словенији, Мађарској и Словачкој у 2014/16. години. Узорак на коме је спроведено емпиријско истраживање чини 1089 организација. Квантитативне методе које је кандидаткиња користила у анализи су: дескриптивна статистика, параметарске технике и непараметарске технике у зависности од природе података. За детаљније упознавање тренутне праксе обучавања и развоја запослених у Србији у дисертацији кандидаткиња применила је и метод Анализе случајева.

Научни допринос дисертације се везује за утврђивање утицаја иновативног приступа развоја компетенција и развоја каријере запослених на организационе перформансе у Србији и у региону, значајно повећавајући знања из области компаративног међународног менаџмента људских ресурса пружајући значајан допринос теорији и пракси менаџмента људских ресурса (енгл.: human resource management - у даљем тексту ХРМ).

Позитивно се оцењује.

2. Перформанс менаџмент систем организације у функцији пословне успешности

Друго поглавље дисертације посвећено је перформанс менаџменту као стратегијском опредељењу организације. Све је већи број предузећа која настоје да побољшају учинке својих запослених, тимова, али и перформансу организације користећи бројне методе за процене учинака. У оквиру поглавља о перформанс менаџменту детаљно су приказани циљеви и користи, процеси и методе управљања перформансом, како на нивоу саме организације, али и на нивоу процеса, тимова, и појединаца.

Кандидаткиња истиче да је за адекватан перформанс менаџмент на нивоу организације потребно поштовати опште прихваћене принципе и пратити адекватне варијабле. Перформанс менаџмент на нивоу организације у функцији пословне успешности подразумева и одабир и праћење најважнијих кључних перформанс индикатора на нивоу организације.

Пословни процеси резултирају у трансформацији инпута у аутпуте. Успешност пословних процеса постаје све важнији елеменат за повећање ефикасности и ефективности организација. За адекватан перформанс менаџмент на нивоу пословних процеса неопходно је обратити пажњу на димензије и фазе мерења резултата пословних процеса. Адекватан менаџмент људских ресурса, посматран као процес, подразумева и праћење најважнијих кључних перформанс индикатора те активности. Кандидаткиња је описала најпознатије индикаторе: апсентизам, флукутацију, задовољство запослених, оданост запослених итд.

Кандидаткиња у овом делу дисертације говори о тимовима, који представљају једну врсту споне између појединачних циљева запослених и организационих циљева предузећа. Како је данас присутна тенденција организације радних задатака у тимски оријентисан рад, организације треба да посвете посебну пажњу изучавању модела и процеса управљања перформансама тимова. Обрађени су најважнији перформанс индикатори на нивоу тимова: продуктивност, учење, кохезија и интеграција.

Кандидаткиња у оквиру овог дела описује перформанс менаџмент на нивоу појединаца, што обухвата праћење и оцењивање перформанси запослених, као процес континуираног праћења, вредновања и усмеравања радних резултата и радног понашања, заснованог на одговарајућим критеријумима, методама и системима процене. У оквиру менаџмента људских ресурса дизајниране су разне методе за праћење учинака појединаца. Кандидаткиња истиче да је једно од централних питања у области перформанс менаџмента појединаца дефинисање критеријума квалитета оцењивања.

Позитивно се оцењује.

3. Иновативни приступ развоја запослених у функцији унапређења компетенција и пословне успешности

Треће поглавље дисертације бави се обуком и развојем запослених, као важним функцијама ХРМ-а. У овом поглављу кандидаткиња дефинише специфичности обуке, разлике у односу на развојну функцију, али и фазе кроз које пролазе запослени током обуке користећи бројне методе обучавања. Кандидаткиња посебно разматра традиционални и савремени процес развоја каријере, као и примену иновативних приступа који се све више користе у обучавању запослених.

Поред детаљног описа компоненти програма обучавања кандидаткиња истиче да организацијама стоје на располагању бројне методе за обуку и развој запослених којима се могу побољшати њихове вештине, знања и способности. Одлука о обучавању радника мора да се заснива на адекватној процени потреба за обуком, избором метода, као и ефикасној евалуацији. Крајњи циљ обуке јесте да запослени овладају вештинама неопходним за

обављање посла.

Говорећи о развоју каријере кандидаткиња наглашава да могућности напредовања и развоја каријере представљају битан фактор и код избора радног места. За адекватан менаџмент каријере потребно је познавати сиџра каријере, поједине стадијуме и методе развоја каријере. Данас поред организационог менаџмента каријере, све више запослених посвећује пажњу индивидуалном развоју каријере, водећи рачуна и о равнотежи између приватног и пословног живота.

Треће поглавље се завршава приказом иновативних приступа развоја компетенција и каријере запослених. Кандидаткиња детаљно приказује различите иновативне методе развоја компетенција и каријере запослених, као што су електронско учење, коучинг и менторство.

Позитивно се оцењује.

4. Утицај развоја људских ресурса на организационе перформансе

Четврто поглавље је посвећено приказу теоријских и емпиријских истраживања о утицају функције обуке и развоја на перформансе организације. Приказом бројних истраживања и ставова различитих аутора кандидаткиња указује на све већи значај испитивања утицаја обуке и развоја запослених на перформансе организације.

Кандидаткиња сажето представља управљање знањем, као савремени концепт обуке запослених. Истиче да менаџери људских ресурса треба да познају карактеристике и процесе менаџмента знања, као и његов утицај на перформансе предузећа.

Кандидаткиња приказује и разна истраживања о утицају појединих компоненти обуке на перформансе организације. Истиче да су у фази дизајна обуке неопходна сазнања о утицају одређених метода обуке, трајања обуке, као и начина евалуације обуке на перформансе организације.

У оквиру дела о иновативном приступу развоја каријере запослених и резултата пословања предузећа кандидаткиња посебно истиче резултате емпиријских истраживања о утицају коучинга на организационе перформансе.

Позитивно се оцењује.

5. Истраживање међузависности иновативног приступа развоја запослених и организационих перформанси у одабраним земљама Дунавског региона

Пето поглавље дисертације је посвећено емпиријском истраживању и обухвата кратак опис карактеристика управљања људским ресурсима у одабраним земљама Дунавског региона, детаљан приказ Кранет истраживања (методологија, резултати и анализа резултата), као и студију случаја засновану на анализи праксе обучавања и развоја одабране домаће компаније.

Кандидаткиња је анализирала резултате најновијег Кранет истраживања 2014/16. године из Дунавског региона са акцентом на карактеристике обуке и развоја запослених на узорку од 1089 организација из пет земаља (Србија 106, Мађарска 273, Словенија 218, Словачка 267, Хрватска 171). На основу резултата истраживања кандидаткиња је доказала да активности обуке и развоја позитивно утичу на перформансе организације.

Резултати Кранет истраживања указују на то који елементи примене иновативног развоја компетенција запослених (процена потребе за обучавањем, метод обучавања и метод

евалуације програма обучавања), односно који елементи иновативног развоја каријере запослених (метод процене потребе за развојем, метод развоја запослених и метод развоја менаџера) утичу позитивно на побољшање перформансе организација (изражен помоћу квалитета услуга, продуктивности, профитабилности и нивоа иновација).

У оквиру анализе случаја кандидаткиња је на примеру одабраног предузећа из Србије приказала и конкретан утицај обуке и развоја запослених на перформансе организације. Као пример организације која се разматрала у студији случаја, кандидаткиња је обрадила пример мултинационалне компаније која послује у Србији, поседује сектор за људске ресурсе, производно је оријентисана и примењује иновативне методе развоја људских ресурса. Кандидаткиња је указала на законитости ефикасног и иновативног развоја запослених у датом предузећу.

На основу анализе података из међународног истраживања Кранет, као и анализе студије случаја на примеру одабране компаније из Србије кандидаткиња је доказала да активности обуке и развоја позитивно утичу на перформансе организације, односно да иновативни приступ развоја компетенција и каријере запослених побољшава квалитет услуге, продуктивност, профитабилност и иновативност организације.

У задњем делу петог поглавља, кандидаткиња предлаже и модел за развој људских ресурса у функцији организационих перформанси у Србији.

Позитивно се оцењује.

6. Закључак

У закључним напоменама кандидаткиња истиче значај иновативног приступа развоја компетенција и каријере запослених у функцији организационих перформанси. У овом делу дисертације дато је и сумирање научног доприноса дисертације, као и могућих ограничења истраживања и предлога различитих праваца будућих истраживања.

Позитивно се оцењује.

Литература

Списак коришћене литературе садржи 350 наслова. Кандидаткиња је користила савремену домаћу и инострану литературу из области менаџмента људских ресурса, посебно из тематике утицаја обуке и развоја на перформансе организација. Већину коришћених дела чине публикације објављене у високо котираним међународним научним часописима, монографијама, а мањим делом радови објављени на научним скуповима. Сви извори литературе су на адекватан начин цитирани у основном тексту дисертације.

Позитивно се оцењује.

Прилози

Дисертација садржи три прилога: Кранет упитник коришћен у истраживачком периоду 2014-16. године, Упитник коришћен за Анализу случаја и Приказ истраживања о утицају обуке и развоја запослених на перформансе организација. Прилози су адекватно означени.

Позитивно се оцењује.

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.

- 1) Станојевић, Д. (2010). Менаџмент знања. *Анали Економског факултета у Суботици*, 46(23), стр. 207-217. ISSN 0350-2120 (M52)
- 2) Станојевић, Д. & Митић П., (2014). Људски ресурси као извор конкурентности и ефикасности организација. *XIX Интернационални научни скуп CM2014 Стратегијски менаџмент и системи подршке у одлучивању у стратегијском менаџменту*, Суботица: Економски факултет, 16. мај 2014. ISBN 978-86-7233-345-9 (Зборник у облику ЦД-а) (M33)
- 3) Станојевић, Д. (2015). Људски ресурси као фактор економског развоја. *Међународна научна конференција Изазови развоја до 2020. године*, Бања Лука: Независни Универзитет Бања Лука, 22. мај 2015. Зборник радова стр. 286-293 ISSN 1986-8588 (M33)
- 4) Станојевић, Д. & Митић П., (2015). Стратегије људских ресурса у условима глобализације. *XX Интернационални научни скуп CM2015 Стратегијски менаџмент и системи подршке у одлучивању у стратегијском менаџменту*, Суботица: Економски факултет, 21. мај 2015. ISBN 978-86-7233-352-7 (Зборник у облику ЦД-а) (M33)
- 5) Станојевић, Д. & Митић П., (2016). Обука и развој људских ресурса и њихов утицај на организационе перформансе. *XXI Интернационални научни скуп CM2016 Стратегијски менаџмент и системи подршке у одлучивању у стратегијском менаџменту*, Суботица: Економски факултет, 19. мај 2016. ISBN 978-86-7233-356-5 (Зборник у облику ЦД-а) (M33)
- 6) Станојевић, Д. (2016). Impact of human resource management on organizational performance. *XV International Symposium Reshaping the Future Through Sustainable Business Development and Enteprouership SymOrg 2016*, june 10-13, Златибор: Факултет организационих наука, Зборник радова стр. 720-724. ISBN 978-86-7680-326-2 1 (M33)
- 7) Станојевић, Д. (2016). Савремени трендови у обуци и развоју људских ресурса. *VI International Scientific Conference on Economic Development and Standard of Living EDASOL 2016*, Бања Лука, 21-22. октобар 2016. стр. 45 ISBN: 978-99955-91-97-7 (M34)
- 8) Станојевић, Д. (2017). Учење и развој у функцији организационих перформанси. *XXII Интернационални научни скуп CM2017 Стратегијски менаџмент и системи подршке у одлучивању у стратегијском менаџменту*, Суботица: Економски факултет, 19. мај 2017. (Зборник у облику ЦД-а) ISBN 978-86-7233-362-6 (M33)

VII ZAKЉUČCI OДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

На основу елемената модела иновативног развоја запослених који значајно побољшавају организационе перформансе узимајући у обзир специфичности пословног окружења у Србији и у одабраним земљама Дунавског региона, у оквиру дисертације дошло се до следећих закључака:

На перформансе организације (квалитет услуге, продуктивност, профитабилност, ниво иновација) значајно утиче:

А) У оквиру иновативног развоја компетенције запослених:

- коришћење података вредновања учинака запослених за дизајн активности обучавања – као елемент Примене иновативне методе процене потребе за обучавањем,
- примена учења заснованог на рачунарима и e-learning-a - као елемент Примене иновативне методе обучавања,
- систематско вредновање ефикасности програма обучавања - као елемент Примене иновативне методе евалуације програма обучавања,
- примена методе поврата на инвестиције (Return on investment - у даљем тексту РОИ) за евалуацију ефикасности обуке - као елемент Примене иновативне методе евалуације програма обучавања.

Б) У оквиру иновативног развоја каријере запослених:

- примена технике развојних центара – као елемент Примене иновативне методе процене потребе за развојем каријере запослених,
- примена методе међународних радних ангажмана - као елемент Примене иновативне методе развоја каријере запослених,
- примена методе коучинга - као елемент Примене иновативне методе развоја каријере менаџера,
- примена шема за убрзано напредовање и програма за младе таленте високих потенцијала - као елемент Примене иновативне методе развоја каријере менаџера.

Кандидаткиња истиче да као практична импликација модела иновативног развоја запослених, менаџерима људских ресурса у Србији предлаже да у циљу побољшања перформансе организација примене иновативни приступ у развоју компетенција запослених, и у оквиру тога:

- редовно користе податке вредновања учинака запослених приликом утврђивања потребе за обучавањем,
- све чешће примене иновативне методе обучавања као што су учење заснован на рачунарима и e-learning-u,
- редовно врше систематско вредновање ефикасности програма обучавања, а о оквиру тога и методу поврата на инвестиције (РОИ).

У оквиру примене иновативног приступа у развоју каријере запослених, менаџерима људских ресурса у Србији кандидаткиња предлаже да:

- све чешће примене иновативне методе процене потребе за развојем каријере запослених, као што је техника развојних центара,
- све чешће примене иновативне методе развоја каријере запослених, као што је техника међународних радних ангажмана,
- све чешће примене иновативне методе развоја каријере менаџера, као што су коучинг или шема за убрзано напредовање и програми за младе таленте високих потенцијала.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Резултати истраживања докторске дисертације кандидаткиње Дражене Станојевић презентовани су на систематичан начин у виду текста, табела и графичких приказа и детаљно су образложени. Обрада, анализа и интерпретација података у оквиру емпиријског истраживања урађена је у складу са релевантним статистичким методама које одговарају дефинисаном предмету и циљевима истраживања.

Текст ове дисертације је службено проверен на подударност, у софтверу за детекцију плагијата *iThenticate*, посебно ћирилична и латинична верзија текста. У извештају подударности за ћириличну верзију – како је дисертација и написана и предата (*Inovativni pristup razvoja ljudskih resursa u funkciji organizacionih performansi u odabranim zemljama Dunavskog regiona – cirilica, by Dražena Stanojević word count 80161, time submitted 28-JUN-2018 10:23AM, paper ID: 38390720*) стоји да је индекс подударности 4%. Како су као подударни текстови означени и елементи кључне документације, делови текста које је кандидаткиња адекватно цитирала и публикације које су цитиране у дисертацији, Комисија сматра да је овај проценат подударности занемарљив и прихватљив. У извештају подударности за латиничну верзију дисертације (*Inovativni pristup razvoja ljudskih resursa u funkciji organizacionih performansi u odabranim zemljama Dunavskog regiona – latinica, by Dražena Stanojević word count 80161, time submitted 28-JUN-2018 10:23AM, paper ID: 38390742*) стоји да је индекс подударности 16%. Како су као подударни текстови означени и елементи кључне документације, поднаслови дисертације, наслови и елементи табела, итд. као и делови текста које је кандидаткиња адекватно цитирала, Комисија сматра да је овај проценат подударности прихватљив.

На основу претходно наведеног, Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања.

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 написана у потпуности у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација својим насловом, садржајем, постављеним проблемом и предметом истраживања, дефинисаним хипотезама (основном и помоћним хипотезама), методологијом истраживања, резултатима истраживања и начином интерпретирања резултата садржи све битне елементе.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Након разматрања докторске дисертације кандидаткиње Дражене Станојевић Комисија доноси закључак да дисертација представља оригиналан допринос науци у области менаџмента људских ресурса. Научни допринос ове докторске дисертације о утицају иновативног приступа развоја запослених на перформансе организације може се сагледати са два аспекта.

Први аспект посматрања доприноса дисертације односи се на детаљно теоретско и емпиријско изучавање праксе обуке и развоја запослених на перформансе предузећа. У теоретском делу рада дат је систематичан приказ перформанс менаџмент система организације у функцији пословне успешности. Описан је и иновативни приступ развоја запослених у функцији унапређења компетенција и пословне успешности. Посебну пажњу заслужује део о приказу утицаја развоја људских ресурса на организационе перформансе где се приказују резултати доступних истраживања на дату тему. У емпиријском делу рада детаљно се описује пракса развоја компетенција и каријере запослених у Србији и у одабраним земљама Дунавског региона. Као увод приказа одабране активности менаџмента људских ресурса, приказују се основни показатељи ХРМ праксе. Од елемената праксе развоја компетенција запослених анализирани су следећи показатељи: примарна одговорност за обуку и развој запослених, постојање писане стратегије за обуку и развој запослених, ефективност обуке (систематичност у процени ефективности обуке), процена о потребама за обуком запослених, значај обуке и развоја (као нивоа улагања у обуку, помоћу анализе удела трошкова обуке у укупним трошковима запослених), екстензивност обуке (броја дана проведених на обуци годишње), методе за евалуацију програма обуке и методе за развој запослених.

Научни допринос дисертације огледа се у детаљној анализи утицаја елемената примене иновативног приступа развоју компетенција и развоја каријере запослених на перформансе предузећа у Србији и одабраним земљама Дунавског региона. Резултати истраживања сликовито су приказани у Моделу развоја људских ресурса у функцији организационих перформанси у Србији, што представља новину у научној дисциплини Менаџмент људских ресурса. Модел показује који елементи примене иновативног развоја компетенција запослених (процена потребе за обучавањем, метод обучавања и метод евалуације програма обучавања), односно који елементи иновативног развоја каријере запослених (метод процене потребе за развојем, метод развоја запослених и метод развоја менаџера) утичу позитивно на побољшање перформансе организација (изражен помоћу квалитета услуга, продуктивности, профитабилности и нивоа иновација).

Други аспект примене резултата дисертације односи се на стручне аспекте, практичне импликације рада, на могућност усавршавања постојеће праксе обучавања и развоја запослених у Србији. Изучавањем праксе обучавања и развоја запослених у земљама региона, као и утврђивањем законитости утицаја различитих аспеката иновативног приступа развоја компетенције и каријере запослених на перформанс индикаторе у домаћем пословном окружењу, пружају се елементи за примену таквог модела обучавања и развоја запослених који доприноси побољшању индивидуалних перформанси појединих запослених, али и перформанси организација у целини. Адекватна примена горе описаних мера треба да доведе до значајног побољшања индивидуалних перформанси појединих запослених, али и перформанси организација.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Докторска дисертација нема недостатака који би битно утицали на коначан резултат истраживања.

X ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:

На основу укупне оцене дисертације кандидаткиње Дражене Станојевић, Комисија предлаже да се докторска дисертација под називом **"Иновативни приступ развоја људских ресурса у функцији организационих перформанси у одабраним земљама Дунавског региона"** **прихвати, а кандидаткињи одобри одбрана.**

НАВЕСТИ ИМЕ И ЗВАЊЕ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ
ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

Суботица, 20.07.2018. године



Проф. др Биљана Ђорђевић, редовни професор
председник комисије
Универзитет у Нишу Економски факултет



Доц. др Слободан Марић, доцент
члан комисије
Универзитет у Новом Саду Економски факултет у Суботици



Проф. др Агнеш Славић, ванредни професор
члан комисије, ментор
Универзитет у Новом Саду Економски факултет у Суботици

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.