



УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА У НОВОМ САДУ

Факултет за економију и инжењерски менаџмент у Новом Саду

ОБРАЗАЦ ЗА ПИСАЊЕ ИЗВЕШТАЈА О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ/ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА

-обавезна садржина-

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
<p>1. Датум и орган који је именовао комисију Наставно-научно веће Факултета је 04.07.2023. године, одлуком број 4/5-4/3, формирало комисију за писање извештаја о оцени докторске дисертације кандидаткиње Снежане Марковић и теме „Дизајнирање флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања“.</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> <ol style="list-style-type: none">1. Др Никола Градојевић, редовни професор, ужа научна област: Финансије и банкарство, изабран 30.09.2014.године, Факултет за економију и инжењерски менаџмент у Новом Саду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду – ментор2. Др Марко Царић, редовни професор, ужа научна област: Пословна и међународна економија, изабран 23.02.2022. године, Факултет за економију и инжењерски менаџмент у Новом Саду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду – Председник комисије3. Др Владимир Ђаковић, редовни професор, ужа научна област: Менаџмент и инвестиције у инжењерству, изабран 18.07.2023. године, Факултет техничких наука у Новом Саду, Универзитет у Новом Саду – члан комисије
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме: Снежана (Неђељко) Марковић</p> <p>2. Датум рођења, општина, Република: 14.03.1973., Врбас, Врбас, Република Србија</p> <p>3. Претходно стечено звање (датум и место одбране): Магистар економских наука., Новембар, 2007., Београд , Економски факултет Универзитета у Београду.</p> <p>4. Научна, односно уметничка област из које је претходно стечено звање: Економске науке, Пословна економија, Економија бизниса</p> <p>5. Приказ стручних, научних, односно уметничких, радова (по категоријама):</p> <ol style="list-style-type: none">1. Марковић, С., Царић, М., Ђаковић, В. (2022). Дизајнирање флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања, Економија-теорија и пракса, XV, Број III, стр. 33-55. M512. Марковић, С., Дизајнирање процедура везаних за пројекат имплементације Система Квалитета ИСО 9001: 2000, које се односе на организацију пословања комерцијалног сектора (Служба продаје, Служба набавке, Маркетинг служба) у Фабрици Медела из Врбаса, 2002. године.3. Марковић, С., Дизајнирање записа и редизајнирање процедуре Набавке за пројекат имплементације НАССР-е система у Фабрици Медела из Врбаса, 2006. године.4. Марковић, С., Дизајнирање модела флексибилне организације предузећа са посебним освртом на компанију Медела из Врбаса (магистарски рад), Економски факултет, Београд, 2007. године.
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ/ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА:
Дизајнирање флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ/ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА:

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

Докторска дисертација написана је на 163 стране и садржи 9 поглавља, 32 табеле, 12 слика и 1 прилог. Литература садржи 82 наслова страних и домаћих аутора.

Докторска дисертација садржи следећа поглавља:

УВОД

- а. Мотивација за спровођење истраживања
 - б. Проблеми и предмет истраживања
 - ц. Циљеви истраживања
 - д. Преглед литературе и научни допринос истраживања
 - е. Истраживачке хипотезе
 - ф. Методологија истраживања
 - г. Начин избора, величина
 - х. Начин избора, величина и структура узорка
 - и. Резултати истраживања-примена и допринос
1. ОРГАНИЗАЦИОНИ ДИЗАЈН: ПОЈАМ, КОНЦЕПТИ I ФАКТОРИ ORGANIZACIONOG DIZAJNA
 - 1.1 Појам организационог дизајна
 - 1.2 Концепт механичког организационог дизајна
 - 1.3 Концепт органског организационог дизајна
 - 1.4 ФАКТОРИ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДИЗАЈНА
 - 1.4.1 Утицај окружења на дизајнирање флексибилне организације
 - 1.4.2 Стратегија предузећа
 - 1.4.3 Старост и величина организације
 - 1.4.4 Технологија коју предузеће користи
 - 1.4.5 Лидерство и организациона култура
 2. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОНИХ СТРУКТУРА БАЗИРАНИ НА МЕХАНИЧКОМ I ORGANSKOM КОНЦЕПТУ ДИЗАЈНА
 - 2.1 Машинска бирократија
 - 2.2 Професионална бирократија
 - 2.3 Дивиизионална бирократија
 - 2.4 МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОНИХ СТРУКТУРА БАЗИРАНИ НА ОРГАНСКОМ КОНЦЕПТУ ДИЗАЈНА
 - 2.4.1 Пројектна структура
 - 2.4.2 Матрична структура
 - 2.4.3 Тимска структура
 - 2.4.4 Мрежна организација
 3. ДИЗАЈНИРАЊЕ ФЛЕКСИБИЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ПРИМЕНОМ ГАЛБРАЈТОВОГ “МОДЕЛА ЗВЕЗДА”
 - 3.1 Садржај организационог дизајна у Галбрајтовом “моделу звезда”
 - 3.2 Постизање флексибилности преко Стратегије
 - 3.3 Постизање флексибилности преко Структуре
 - 3.4 Постизање флексибилности дизајна преко Организационе културе
 - 3.5 Постизање флексибилности дизајна преко Система награђивања
 - 3.6 Постизање флексибилности дизајна преко Стила лидерства
 4. МЕТОДОЛОГИЈА И РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДИЗАЈНА НА ПРИМЕРУ НЕСТАР d.o.o. из Бачке Паланке
 - 4.1 Преглед модела организационог дизајна
 - 4.2 Дизајнирање флексибилне организације предузећа применом Галбрајтовог “модела звезда”
 - 4.3 Постизање флексибилности преко Стратегије
 - 4.4 Постизање флексибилности дизајна преко Организационе структуре
 - 4.5 Постизање флексибилности дизајна преко Организационе културе
 5. АНАЛИТИЧКИ ХИЈЕРАРХИЈСКИ МОДЕЛ ИЛИ ПРОЦЕС (АХП)
 - 5.1 Дефиниција АХП метода

- 5.2 Хијерархија отежавајућих фактора за дизајнирање флексибилне организације предузећа
- 5.3 Предности и недостаци АХП метода
- 5.4 Оправданост употребе АХП методе за рангирање отежавајућих фактора у процесу дизајнирања флексибилне организације предузећа
- 5.5. Агрегација индивидуалних оцена - одлука у групну одлуку

6. АНКЕТИРАНЕ ГРУПЕ

- 6.1 Анкетиране групе у процесу одлучивања
- 6.2 Упоредни преглед рангова критеријума по групама

7. РЕЗУЛТАТИ

7.1 Рангови фактора

7.2 Резултати АХП анализе

- 7.2.1 Резултати истраживања за групу производних радника
- 7.2.2 Коначни резултати групе производних радника

7.3 Резултати истраживања за групу менаџера средњег нивоа

7.4 Примарни критеријуми

- 7.4.1 Кластер Стратегија
- 7.4.2 Кластер Организациона култура
- 7.4.3 Резултати истраживања за групу менаџера средњег нивоа

7.5 Rezultati istraživanja za grupu menadžera višeg nivoa

- 7.5.1 Примарни критеријуми
- 7.5.2 Кластер Стратегија
- 7.5.3 Кластер Организациона култура
- 7.5.4 Резултати истраживања за групу менаџера вишег нивоа

Odgovor na hipoteze istraživanja

- 7.3 Прва хипотеза
- 7.4 Друга хипотеза
- 7.5 Трећа хипотеза

8. ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉА ИСТРАЖИВАЊА

9. БИБЛИОГРАФИЈА

10. Appendix

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ/ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА:

Проблем истраживања, предмет и циљ истраживања, те истраживачка хипотеза одредиле су програм истраживања и садржај докторске дисертације. Поред увода и закључка, садржај дисертације обухвата следеће целине:

- У уводном делу дисертације приказани су мотиви, проблем, предмет и циљ истраживања, хипотезе од којих се пошло у истраживању, методи, резултати, примена и допринос истраживања.
- У првом поглављу, насловљеном “Организациони дизајн: појам и концепти”, дефинисаће се појам организационог дизајна, анализираће се концепт механичког организационог дизајна и органског дизајна. Указаће се на значај савремених трендова у окружењу и објаснити како су они утицали на промене и заокрете у дизајнирању организације предузећа. Смена концепата и њихово паралелно функционисање у великим компанијама, резултат су притисака из окружења, али и жеље менаџмента да своја предузећа прилагоди овим трендовима, како би сачували своје лидерске позиције или их унапредили.
Имајући у виду да се флексибилна организациона структура дизајнира под утицајем одређених фактора, у првом поглављу, анализираће се утицај фактора окружења, стратегије, технологије, старости и величине организације, лидерства и организационе културе на дизајнирање флексибилне организације предузећа.
- У другом поглављу, анализираће се појавне форме, односно модели организационе структуре базирани на механичком концепту дизајна односно модели организационе структуре базирани на органском концепту дизајна. Друго поглавље, као централно поглавље дисертације потврдиће да су тимске хоризонталне структуре, у савременим условима, супериорније од високих, хијерархизованих структура.
- У трећем поглављу, анализираће се процес дизајнирања флексибилне организације применом Галбрајтовог „модела звезда“, односно биће приказано да су стратегија, структура, организациона култура, лидерство и систем награђивања подједнако важне полуге менаџерског know how у креирању флексибилне организације предузећа.
- У четвртном поглављу, анализираће се процес редизајна организационе структуре компаније Nectar d.o.o. из Бачке Паланке, с посебним освртом на карактеристике наше националне културе и организационе културе српских предузећа, као и на приватизацију предузећа као средства и претпоставке да се организационе промене убрзају.
- У петом поглављу, акценат је на објашњењу употребе АХП методе за рангирање отежавајућих фактора, са свим предностима и недостацима.
- У оквиру шестог поглавља рада, дат је преглед анкетираних група.
- У седмом поглављу рада сумираће се основни резултати за сваку групу испитаника и одговори на истраживачке хипотезе рада.
- Осмо поглавље дисертације односи се на закључке и препоруке за даља истраживања.
- Библиографија
- Следи Appendix у коме су приказане све табеле које се налазе у истраживачком раду

VI ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

За организације које су изложене честим променама режима рада тржишта (нпр. КОВИД-19 или криза у Украјини) веома је важно одредити пројекције будућих стратегија у погледу организационе структуре. Прво треба имати у виду да идеална организациона структура не постоји и да је нужно правити компромисе током којих се не би смањила конкуритивна позиција предузећа. Могуће је правити грешке у погледу организационе структуре које се не могу уочити одмах него после одређеног времена. Тада је систем већ у кризи и негативне последице могу се отклонити само одговарајућим организационим решењима, односно унапређењем организационе структуре.

Основни научни закључак ове докторске дисертације је да потенцијал за флексибилност организације није само у моделу организационе структуре него се он налази и у другим димензијама, елементима организационог дизајна, који су према Галбрајтовом „моделу звезда“ - стратегија, организациона култура, награђивање и лидерство.

Проучавање теоријске литературе и примера из праксе, као и спроведеног истраживања на више од једног предузећа, омогућило је да се изведе закључак да је флексибилност структуре императив савремене пословне организације. Ова флексибилност се огледа у томе да су организације усредсређене и на резултате и на кретања на тржишту. Резултати истраживања показују да бирократски модели пролазе кроз процес модификације али да, као проверено добре структуре, не могу бити дефинитивно одбачене. Флексибилност бирократских модела се може постићи не само надоградњом самог модела структуре разним облицима тимова, него и променама у другим димензијама дизајна. Једна од најважнијих компоненти сваке организације је људски капитал. У том смислу, флексибилност организације предузећа, пре свега, постиже се креативним и иновативним понашањем руководиоца и осталих запослених.

Истраживање је недвосмислено показало да у савременим организацијама структурне промене нису довољне да би организација унапредила своје пословање. Конкретно, механички модел дизајна који је базиран на функционалном моделу организационе структуре може да буде успешно примењен и да одговори захтевима турбулентног окружења оштре конкуренције уколико се користе потенцијали других елемената организације, изван организационе структуре. Такође, важан је и адекватан систем лидерства, који ће обезбедити партиципацију запослених, флексибилност организације и боље перформансе предузећа. У систему награђивања налазе се

значајни потенцијали за флексибилно понашање предузећа. Запослене мотивише систем награђивања у којем се вреднују њихови резултати и доприноси, уважавају разлике у способностима и вештинама и поштују њихова очекивања. Резултати квалитативно показују да организациона култура, која ће да створи амбијент у коме ће запослени бити мотивисани, задовољни, и лојални организацији, у српским предузећима има посебан значај. Запослени се, кроз нови систем вредности, одвикавају од старих навика и почињу да уче и прихватају вредности тимског рада, непосредног комуницирања, поверења, креативног понашања, и сл.

Правци даљих истраживања подразумевају континуирано праћење ефеката примењеног флексибилног модела организације предузећа у новим т.ј. будућим условима и режимима тржишта у циљу доношења оптималних пословних одлука. Такође, важно би било у даљим истраживањима проширити анкету са низом нових фактора који би били изабрани праћењем еволуције корпоративног модела управљања предузећем и ширег економског, научног и геополитичког окружења предузећа.

VII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Кандидат је на професионалан начин изучио и анализирао теоријска и примењена истраживања многих еминентних аутора у складу са предметом и циљем истраживања. Прецизно је дефинисао предмет, циљ, методе и технике истраживања, што је од нарочитог значаја за емпијско и теоријско извођење закључака.

Кандидат је јасно поставио истраживачке хипотезе које су му помогле приликом истраживања теме дизајнирања флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања. У складу са постављеним хипотезама кандидат је анализирао све кључне факторе, организациону структуру, стратегију, лидерство, организациону културу и награђивање.

Кандидат је прецизно приказао резултате добијене анализом фактора и критеријума у процесу дизајнирања флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања, коришћењем статистичких метода, АХП поређењем парова кластера а потом критеријума у оквиру кластера отежавајућих околности.

Коришћењем АХП методе добијени су рангови три независна критеријума а употребом статистичког теста Кендалов коефицијент корелације рангова и вредности за доказивање хипотеза. Систематичном анализом добијених резултата, кандидат је извео закључке.

Кандидат је користио релевантну стручну литературу коју је прецизно пописао, ставио на увид, наводећи ставове и мишљења аутора као и истраживања у вези теме.

Кандидат је уважаио све сугестије и примедбе ментора и чланова комисије, у складу са расположивим подацима и систематски спровео истраживање.

На основу начина на који је кандидат тумачио и приказао резултате, комисија констатује да дисертација садржи оригиналне резултате.

VIII КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ/ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА:

1. Да ли је докторска дисертација/докторски уметнички пројекат написан у складу са образложењем наведеним у пријави теме

Да. Кандидат је докторску дисертацију урадио у складу са образложењем који је навео у пријави теме.

2. Да ли докторска дисертација/докторски уметнички пројекат садржи све битне елементе

Да. Докторска дисертација садржи све битне елементе. Садржај и квалитет докторске дисертације је у складу са важећим стандардима.

3. По чему је докторска дисертација/докторски уметнички пројекат оригиналан допринос науци, односно уметности

Научни допринос је постигнут доказивањем постављених истраживачких хипотеза као валидних, те се на основу овог рада дошло до поузданих квантитавних података у области која није на овај начин истраживана, а веома је важна тема за успешну економску будућност предузећа у условима честе промене режимо рада тржишта (нпр. КОВИД-19 или криза у Украјини). Оригиналан допринос у науци огледа се у препорукама начина дизајнирања флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања са посебним освртом на елементе Галбрајтовог модела звезда, организациону структуру, стратегију, лидерство, организациону културу и награђивање.

Кандидат је применом анкете са релативним поређењем парова критеријума Сатијевом скалом, Кендаловог непараметарског статистичког теста кроз коефицијент корелације рангова и нивоа значајности теста, методе аналитичког хијерархијског процеса (АХП) и методе агрегације индивидуалних одлука у групну (АИЈ), рангирао критеријуме отежавајућих фактора код дизајнирања флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања, код три различите анкетираних групе. Истраживање докторске дисертације обезбедило је сазнања за нека даља истраживања из ове области.

4. Недостаци докторске дисертације/докторског уметничког пројекта и њихов утицај на резултат истраживања

Комисија није уочила недостатке.

IX ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене докторске дисертације/докторског уметничког пројекта, комисија предлаже:

Да се докторска дисертација Снежане (Неђељко) Марковић, под називом „Дизајнирање флексибилног модела организације предузећа у динамичним условима пословања“ прихвати, а кандидату одобри јавна одбрана.

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

проф. др Никола Градојевић

проф. др МаркоЦарић

проф. др Владимир Ђаковић

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.