



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА

05.06.2014. године
Београд,
04-03-11/86

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
Веће научних области техничких
наука
Београд
Студентски трг бр 1

У прилогу дописа достављамо извештај комисије о оцени завршене докторске дисертације кандидата Дејана Јечменице, са пратећом документацијом.

Докторска дисертација и извештај комисије о оцени завршене докторске дисертације кандидата Дејана Јечменице стављени су на увид јавности и у предвиђеном року није било примедби на изложену докторску дисертацију.

С поштовањем,

Секретар факултета

Гордана Алексић Славински, дипл. правник

Факултет организационих наука
УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
04-03-11/86
(Број индекса)

Веће научних области техничких наука
(назив стручног већа коме се захтев упућује,
сходно чл 75. Статута Универзитета у
Београду и чл.7. ст. 1. овог
Правилника)

05.06.2014. године
(Датум)

Београд
Студентски трг

бр.1

ЗАХТЕВ
за давање сагласности на извештај о урађеној докторској дисертацији

Молимо да, сходно члану 68. ст. 3. Закона о универзитету («Службени гласник РС» бр. 20/98), дате сагласности на Извештај о урађеној докторској дисертацији кандидата мр Дејан (Војислав) Јечменица (име, име једног родитеља и презиме)

Кандидат мр Дејан (Војислав) Јечменица пријавио је докторску дисертацију под називом: (име, име једног родитеља и презиме)

Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима

Универзитет је дана 13.09.2006. године својим актом под 16/15 дао сагласност на предлог теме докторске дисертације која је гласила

Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима

Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације кандидата мр Дејана (Војислав) Јечменице (име, име једног родитеља и презиме)

образована је на седници одржаној 26.03.2014. године, одлуком Факултета под 3/25-3 у саставу:

име и презиме члана комисије	звање	научна област
1. др Добривоје Михаиловић	ред. проф. ФОН-а	менаџмент људских ресурса
2. др Гордана Милосављевић	ред. проф. ФОН-а	менаџмент људских ресурса
3. др Винка Филиповић	ред. проф. ФОН-а	маркетинг, односи с јавношћу и мултимедијалне комуникације
4. др Милић Радовић	ред. проф. ФОН-а	Индустријско и менаџмент инжењерство
5. др Жарко Требјешанин	ред. проф. Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију	Општа психологија са психологијом личности

Наставно-научно веће Факултета прихватило је извештај Комисије за оцену и одбрану докторске дисертације на седници одржаној дана 21.05.2014. године.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Прилог:

Проф. др Милан Мартић

1. Извештај Комисије са предлогом,
2. Акт Наставно-научног већа Факултета о усвајању Извештаја,
3. Примедбе дате у току стављања Извештаја на увид јавности, уколико је таквих примедби било.

05-01 бр.3/45-3
26.5.2014

Поводом предлога Већа студијског програма докторских академских студија, а на основу члана 56. Статута Факултета, на седници Наставно-научног већа одржаној 21.5.2014. године, једногласно је донета следећа

ОДЛУКА

Прихвата се Извештај Комисије за оцену завршене докторске дисертације кандидата мр Дејана Јечменице, под насловом »ДОМИНАНТНИ ЧИНИОЦИ РАЗВОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ПРОИЗВОДНИМ ПРЕДУЗЕЋИМА« и даје се на увид јавности.

На Наставно-научном Већу од 20.09.2006. године одобрена је израда докторске дисертације кандидата мр Дејана Јечменице под називом »ДОМИНАНТНИ ЧИНИОЦИ РАЗВОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ПРОИЗВОДНИМ ПРЕДУЗЕЋИМА« на основу добијене Одлуке стручног Већа за машинске, саобраћајне и организационе науке Универзитета у Београду, о давању сагласности на предлог теме докторске дисертације од 13.09.2006. године, број: 16/15.

Кандидат мр Дејан Јечменице је објавио следеће радове који га квалификују да може да одбрани докторску дисертацију:

1. Дејан Јечменица, Development of effective teams in production organizations, Манаџмент, Часопис за теорију и праксу менаџмента, број 44, стр.77-85, 2006, (ISSN 0354-8635)
2. Дејан Јечменица, Лидија Барјактаровић, Development of employees in modern companies, ACTA Technica Corviniensis Bullten of Engineering Faculty Romania; FASCICULE 4/2010, OCT-DEC-TOME III, page 21-25, 2010, ISSN 2067-3809.
3. Лидија Барјактаровић, Дејан Јечменица, Оптимизам vs песимизам конкурентности банкарског сектора Србије, Индустија часопис Економског института – Београд, број 2/2011, стр. 137-150, 2011, ISSN 0350-0373

Председник Наставно-научног већа

Проф. др Милан Мартић

Доставити:

- Стручном сараднику за ПДС
- Секретару органа управљања и стручних органа
- Архиви

05-01 бр 3/122-2
19.9.2013.

Поводом предлога Већа студијског програма докторских академских студија, а на основу члана 56. Статута Факултета, на седници Наставно-научног већа одржаној 18.9.2013. године, једногласно је донета следећа

ОДЛУКА

Одобрава се продужавање рока за израду и одбрану докторске дисертације кандидата мр Дејана Јечменице коме је одобрена израда докторске дисертације под насловом «ДОМИНАНТНИ ЧИНИОЦИ РАЗВОЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ПРОИЗВОДНИМ ПРЕДУЗЕЋИМА» за годину дана.

Председник Наставно научног већа

Проф. др Милан Мартић

Доставити:

- Стручном сараднику за ПДС
- Секретару органа управљања и стручних органа
- Архиви

**НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
ФАКУЛТЕТА ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Предмет: Реферат о урађеној докторској дисертацији кандидата мр Дејана Јечменице

Одлуком бр.3/25-3 од 26.03.2014 године, именовани смо за чланове Комисије за преглед, оцену и одбрану докторске дисертације кандидата мр Дејана Јечменице под насловом

"Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима"

После прегледа достављене дисертације и других пратећих материјала и разговора са кандидатом, комисија је сачинила следећи:

РЕФЕРАТ

1. УВОД

1.1. Хронологија одобравања и израде дисертације

Кандидат је 2006. године поднео пријаву за одобравање израде докторске дисертације под називом **"Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима"**.

Наставно-научно веће ФОН-а је 26.04.2006.године именовало Комисију за оцену научне заснованости пријављене докторске дисертације у следећем саставу:

- Проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Гордана Милосављевић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Винка Филиповић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Милић Радовић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Жарко Требјешанин, редовни професор Универзитета у Београду, Дефектолошког факултета у Београду.

Позитиван извештај комисије усвојен је на седници Наставно-научног већа одржаној 14.07.2006. године, одлука број 3/128/1.

Након тога, извештај је послат на стручно веће за машинске, саобраћајне и организационе науке и на том већу је усвојен 13. 09. 2006. године, број одлуке 16/15, на основу чега су чланови Наставно научног већа Факултета организационих наука одобрили израду докторске дисертације кандидата мр Дејана Јечменице под називом „Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима, број одлуке 3/128/2 од 20.09.2006. године.

На седници Наставно-научног већа одржаној 21.09.2011. године на лични захтев кандидата мр Дејана Јечменице одобрено је продужавање рока за израду и одбрану пријављене докторске дисертације за годину дана, број одлуке 3/84-9.

На седници Наставно-научног већа одржаној 19.09.2012. године на лични захтев кандидата мр Дејана Јечменице одобрено је продужавање рока за израду и одбрану пријављене докторске дисертације за годину дана, број одлуке 3/94-9.

На седници Наставно-научног већа одржаној 18.09.2013. године на лични захтев кандидата мр Дејана Јечменице одобрено је продужавање рока за израду и одбрану пријављене докторске дисертације за годину дана, број одлуке 3/122-2.

Ментор, проф. Др Добривоје Михаиловић је констатовао да је докторска дисертација завршена и Наставно-научно веће ФОН-а је одлуком бр. 3/25-3 од 26.03.2014. године формирало комисију за преглед и оцену завршене докторске дисертације у саставу:

- Проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Гордана Милосављевић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Винка Филиповић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Милић Радовић, редовни професор, Универзитета у Београду, Факултета организационих наука,
- Проф. др Жарко Требјешанин, редовни професор Универзитета у Београду, Дефектолошког факултета у Београду.

1.2. Научна област дисертације

Докторска дисертација припада области техничко-технолошких наука и подручју организационих наука. Дисертација припада ужој научној области менаџмент људских ресурса. Ментор дисертације је проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор Универзитета у Београду, Факултета организационих наука.

1.3. Биографски подаци о кандидату

Дејан Јечменица је рођен 20.10.1972. године у Пријеполу, Република Србија. Након завршене основне и средње школе уписује се 1991. године на Факултет организационих наука у Београду, смер менаџмент. Дипломирао је 1997. године. Своје школовање је 2000. године наставио на последипломским студијама на истом факултету. Магистарски рад под називом "Групе и тимски рад" одбранио је 2002. године. Од 1997. године је радио у Кока – Коли ХБЦ, Апатинској пивари члану ИнБев-а увек на руководећим позицијама и секторима за људске ресурсе.

Био је укључен у више различитих пројеката у земљи и иностранству, као и њиховој имплементацији код нас. Поседује велико интернационално искуство у различитим областима управљања људским ресурсима. Поред тренинг активности активно је био укључен у све програме и пројекте који су у вези развоја запослених и њихових вештина.

Тренутно је запослен у Wiener Stadtische осигурању – које припада Vienna Insurance Group групацији од 2007. године, на позицији HR директора. Одговоран је за све пословне активности везане за креирање и спровођење политике управљања људским ресурсима у компанији.

Дејан је председник одбора за људске ресурсе у Савету страних инвеститора - ФИЦ од 2009. године. Активни је члан одбора за људске ресурсе у Америчкој привредној комори од 2007. године.

Дејан је био активни представник у Националном савету за конкурентност Владе Републике Србије, у радној групи за Развој људског капитала, успостављање ефикасног тржишта рада и иновација, од 2009.године.

Од 2008. године активни је члан Савета експерата Београдске банкарске академије у циљу унапређења високог образовања из области осигурања.

Усавршавање и студијски боравци:

- Train-the-Trainer Workshop, Coca –Cola HBC, Austria 1998,
- Foundation of Management I part, Coca Cola HBC, Austria, 1999,
- Foundation of Management II part, Coca Cola HBC, Austria, 2001,
- People Development, Coca Cola HBC, Austria, 2002.
- Train The Trainer, InBev - Abysco, Croatia, 2005.
- World Class Commercial Program project, InBev, Croatia, 2005,
- World Class Commercial Program HR project, InBev, Croatia, 2006
- Management Essential, Wiener Stadtische osig., Srbija, III modula, 2007-2008
- Quality Systems, Coca – Cola HBC, Belgrade 1998.
- Situational Leadership, Coca Cola HBC, Belgrade, 1998, 1999, 2000, 2001.
- Objective Settings, Coca Cola HBC, Belgrade, 1998.
- Reporting Systems, Coca Cola HBC, Belgrade, 1999.
- Presentation Skills, Coca Cola HBC, Skills, Belgrade, 1999.
- Sales Training Network, Coca Cola HBC, Sofia, 1999.

- Project Center of Excellence, Coca – Cola HBC, Temisvara-Bucurest, 2000-2001.
- On Rout Coaching, Coca Cola HBC, Belgrade, 2000.
- SWOT Analysis, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Risk Analysis, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Business Planning, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Project Management, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Consumer or Customer, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Commercial Awareness, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Communications, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Negotiation, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Vision, Coca Cola HBC, Austria, 1999.
- Change Management, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Creative Thinking, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Feedback, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Coaching, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Teamwork, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Team building, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Influencing, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Decision Making, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Policies and Procedures, Coca Cola HBC, Austria, 2000.
- Marketing Impact Team – Coca Cola HBC, Crna Gora, 2002.
- Train the Trainer Sales Force Development, Coca Cola HBC, Austria, 2003.
- Train the Trainer for Professionals, Coca Cola HBC, Austria, 2004.
- I as a manager and my team, Wiener Stadtische osiguranje, Beograd, 2007.
- I and my organization, Wiener Stadtische osiguranje, Beograd, 2007.
- I and my team, , Wiener Stadtische osiguranje, Beograd, 2007.

Међународни пројекти у оквиру VIG-a (Viena Insurance Group)

Recruitment:

- Employer branding concept
- Personal Marketing activities
- Cooperation with Universities, Business school & Student networks/platforms

Development:

- Establishment VIG University & VIG Business School
- Career Management
- Job Rotation
- Mobile Mind Program
- Internal Job Market
- Knowledge Management
- Sales Academy

Retention:

- Lead@VIG;
- Performance Development Dialog
- Competitive Reward
- Talent Management
- Succession Management

Присуство на конференцијама:

- Annual Human resources managers program, Bled School of Management, Септембар, 2009.
- Annual Human resources managers program, Bled School of Management, Септембар, 2010.
- Annual Human resources managers program, Bled School of Management, Септембар, 2013.
- HR Conference Vienna Insurance Group, Vienna, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.
- HR конференција, Асоцијација HR професионалаца, HR на раскршћу, 03.-04.12.2007.године, Београд,
- HR конференција, Асоцијација HR професионалаца, У сусрет променама, 02.12.2008.године, Београд,
- HR конференција, Асоцијација HR професионалаца, Следећи корак, 01.12.2012.године,

Био је предавач и на следећим конференцијама:

- HR у време транзиције – изазови и могућности, 20.03.2008. године у Београду,
- Конференција о повезаности система високог образовања и тржишта рада, „У вези с тржиштем“, у Београду, 24.02.2012. године.

Гостујућа предавања је имао на Факултету организационих наука, Београдској банкарској академији, Сингидунуму и Факултету за финансије и администрацију.

Међународна монографија, конференције и семинари

1. Јечменица Д., Atanasova E., Dorjanska E., Sales Training Network, Бугарска 2001,
2. Јечменица Д., Doukelis A., Coaching Proces, Грчка 2002
3. Јечменица Д., Dragoi M., Szekely G., Antoniu A., Vacariu M., Barna D., Gergely C., Fondaton on Menagment I , Румунија 2001
4. Јечменица Д., Sorana M., Vacariu M., Gergelz C., Barna D., Center of Excellence, Румунија 2000
5. Јечменица Д., Konfalova R., Sameliak D., Ajayi D., Muminagic S., Fondation on Menagment 1 - II, Аустрија 2001
6. VIG People Strategy Workshop with PhD. Philip Stiles, professor at Cambridge University, 30th of August 2010 in Vienna,
7. 6th INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES NETWORKING MEETING, 12th–13th March 2009, Vienna, Workshop with Dave Ulrich (Dave Ulrich is a Professor at the Ross School of Business, University of Michigan and a partner at the RBL Group, a consulting firm focused on helping organizations and leaders deliver value) on “Performance Management” as a key driver of corporate performance.

Учешће у редакцијама научних и стручних часописа

Јечменица Дејан је члан Издавачког савета часописа Предузетништво, од 2012.године., ISBN 2334-6442, Висока струковна школа за предузетништво, Центар за индустријске односе, www.vssp.edu.rs

Говори енглески, руски и немачки језик.

2. ОПИС ДИСЕРТАЦИЈЕ

2.1. Садржај дисертације

Докторска дисертација мр Дејана Јечменице „Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима“, написана је на 249 страна, која поред текста садржи 7 слика и 54 табеле. Дисертација се састоји од једанаест поглавља, која су међусобно повезана и чине складну и логичну целину. При изради дисертације коришћена је обимна, референтна и савремена литература, укупно 234 референце.

Структура дисертације је следећа:

1. Увод
2. Проблем истраживања

3. Конкурентност и промене у пословном окружењу
4. Менаџмент људских ресурса
5. Развој и стручно усавршавање људских ресурса
6. Образовање људских ресурса
7. Организација тренинг програма за запослене у предузећима
8. Истраживање
9. Закључна разматрања
10. Литература
11. Прилози

2.2. Кратак приказ појединачних поглавља

Докторска дисертација "Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима" садржи једанаест поглавља.

Прво поглавље је посвећено уводу где се упознајемо са референтним оквиром у коме ћемо се кретати. Упознајемо се са проблемима и правимо преглед садашњег стања у циљаној области.

Друго поглавље је посвећено самом истраживању, где су изнети проблем истраживања, упознавање са проблематиком људских ресурса, досадашњим истраживањима у тој области, савременим достигнућима, изнет је и циљ истраживања, изнете су и хипотезе, описан је узорак и инструменти коришћени у истраживању, описан је и ток истраживачког поступка, а на крају поглавља дат је преглед доприноса које ова дисертација настоји да пружи.

У трећем поглављу је наглашена сложеност савременог пословног окружења, важност запослених као најважнијег ресурса сваког производног предузећа. У том смислу је указано на све промене које су утицале на такав став. Неке од њих су технолошке, економске, образовне, као и промене у окружењу и самом предузећу.

У четвртном поглављу дисертације је дат преглед улоге и појма људских ресурса од развоја научне дисциплине ка менаџерској функцији и задацима. Посебно је приказана специфична филозофија менаџмента људских ресурса као посебне функције менаџмента, са свим њиховим карактеристикама.

Петом поглављу је посвећено учењу и развоју запослених и прегледу у тој области.

У шестом поглављу је дат осврт на образовање запослених у правцу професионалног развоја и усавршавања. Наведене су сви циљеви и методе, са целокупном проблематиком и начинима стручног образовања запослених у циљу будућег развоја.

У седмом поглављу је обрађен тренинг запослених, као један од важних чинилаца развоја запослених. У том правцу су дефинисани сви елементе и циљеви тренинга, као и методе и технике за његово извођење у предузећима.

У осмом поглављу су презентовани резултати истраживања, као и анализа добијених резултата са одређеним статистичким приказима добијених резултата.

Девето поглавље је посвећено закључним разматрањима, изворном истраживачком пројекту као комплетирању и верификовању датог теоријског пресека. Истраживање одабраним предметом захтевало је да дефинишемо и идентификујемо све проблеме који настају у процесу развоја запослених. Испитивани су сви чиниоци који утичу на развој запослених у производним предузећима, као и они који су најдоминантнији од њих. Анализирани су они који су најважнији и на посебан теоретски начин са свеобухватним приступом су обрађени и презентовани. Истраживање, чија је функција да поткрепи теоријски концепт докторске дисертације, уродило је низом значајних резултата од којих су неки потврдили постављање хипотеза у потпуности.

Десето поглавље чини списак литературе.

Једанаесто поглавље је резервисано за прилоге.

3. ОЦЕНА ДИСЕРТАЦИЈЕ

3.1. Савременост и оригиналност

Предмет истраживања у овом раду дефинисан је са аспекта дефинисања доминантних чинилаца развоја запослених у производним предузећима, а самим тим и битне претпоставке даљег научног, а тиме и свеопштег развоја и основног проблема како одговорити великим изазовима савременог времена. Предмет овог истраживања јесте испитивање доминантних чинилаца развоја запослених у производним предузећима.

Данашњи начин рада у привреди се разликује од ранијих начина и процеса рада, због опште глобализације и брзих промена које се дешавају на тржиштима. Праћење промена у управљању људским ресурсима има стратешки значај за повећање пословања сваког предузећа, и омогућава анализирање и праћење тренутног стања. Људски ресурси се посматрају као важан чинилац за постизање конкурентске предности и за идентификовање и проналажење обећавајућих ниша. Људски ресурси су један од најважнијих елемената који омогућавају предузећима да дођу до значајног прихода у конкурентном окружењу. Данас, у свету глобализације, људски ресурси и њихов развој су кључни фактори предузећа у борби за конкурентску предност. Све већи значај људских ресурса довели су до раста броја научних радова и студија посвећених проучавању њиховог развоја. Циљ ових истраживања је: праћење развоја запослених у одређеној области која може да послужи за примену одређеног предвиђања; постављање приоритета истраживања;

праћења трендова развоја људских ресурса; интегрисање процеса управљања људским ресурсима; идентификовања пословних прилика; итд.

Улога људских ресурса постаје веома важна, као ресурс за грађење конкурентске предности, не само у производним индустријама, већ и у услужним. Услуге се налазе у самом средишту економске активности друштва и блиско су повезане са другим секторима привреде. Предвиђање будућности је значајна област стратегијског менаџмента, која пружа основ за стратегијско управљање предузећем, односно за управљање будућим акцијама и активностима.

У дисертацији је урађена систематизација постојећих знања у области управљања људским ресурсима на основу којих је даљим истраживањем ова област продубљена и даље допуњена новим сазнањима.

3.2. Осврт на референтну и коришћену литературу

У раду је коришћена савремена и релевантна литература из области управљања људским ресурсима, као и литература из методологије научног истраживања. У референци је наведено 234 јединице, које обухватају књиге најзначајнијих аутора и престижних издавача из ове области, радове из научних часописа и конференција у којима су представљени резултати који су релевантни за тему дисертације. Углавном је коришћена литература на српском и енглеском језику, а представљен је и одређен број референци са Интернета.

3.3. Опис и адекватност примењених научних метода

Сазнања до којих је кандидат дошао су несумњивог практичног значаја и представљају важну основу у избору средстава и метода за успешно дефинисање доминантних чинилаца развоја запослених.

Да би се успешно реализовала идеја истраживања и потврдиле или обориле постављене хипотезе у раду су биле коришћене следеће методе и технике истраживања:

- Метода анализе и синтезе, као основна метода за успостављање и проверу теоријско хипотетичког оквира истраживања у циљу целовитог, систематског и конкретног анализирања свих чинилаца развоја запослених на нивоу предузећа, националном и глобалном нивоу и синтезе ових сазнања у целовити теоријски концепт и стратегију развоја запослених.
- Статистичка метода, у функцији прикупљања и обраде релевантних статистичких података који се директно односе на развој запослених у предузећу, као и података који о томе посредно говоре.

- Квантитативна метода, односи се на ниво мерења прикупљених података, при чему квантитативна метода користи податке који су, барем, оригинални. Неки аутори сматрају да у позадини квантификације психолошких појава заправо стоје квалитативне процене и судови.
- Дескриптивна метода, усмерена према усавршавању научних сазнања, односно према генерализацији. Не зауставља се само на описивању, на прикупљању и сређивању података, него обухвата упоређивање и супротстављање, вредновање и интерпретацију података.
- Метода корелације. Ову методу смо користити у истраживању помоћу упитника. Приликом попуњавања упитника, од испитаника се тражи да изнесу своје ставове о различитим аспектима развоја запослених у њиховима предузећима, као и о јасном дефинисању чинилаца који директно утичу на развој запослених. Користећи овај упитник, односно анкету, обухватили смо велики број питања. На ову технику смо се определили из разлога свеобухватности упитника и питања које желимо да покријемо кроз један упитник.
- Инструменталне технике, подразумевају примену инструмената, у овом случају упитник.

3.4. Применљивост остварених резултата

Да би смо могли што специфичније да дефинишемо све чиниоце развоја запослених у производним предузећима, пратили смо чиниоце развоја у различитим предузећима и њихов утицај на развој запослених. Дисертација на конкретан начин дотиче савремену стварност у нашим предузећима и сагледава доминанте чиниоце развоја запослених.

Може се закључити да обухватно и систематично сагледавање и обрада проблема развоја запослених у нашој теорији и пракси доноси новине у односу на постојеће стање и отвара простор за даља истраживања.

Резултати истраживања примењиви су у реалном систему што представља веома важан практичан значај.

Примарни допринос овог истраживања је научно и теоријско дефинисање потреба и примене савременог достигнућа у професионалном развоју запослених у циљу функционалног прилагођавања и развоја предузећа.

Примарни допринос из горе наведеног је још увек на самом почетку у нашим предузећима. Још увек немамо јасне делове овог процеса или целокупан процес који се примењује код нас, па смо отуда принуђени да користимо искуства развијеног света и да их прилагођавамо нашим потребама, а то изискује примену нових метода рада у истраживањима.

3.5. Оцена достигнутих способности кандидата за самостални научни рад

Кандидат се бави научним радом од 1997. године, о чему сведочи учешће у већем броју различитих пројеката, као и резултати самосталног истраживачког рада наведених у резултатима и објављеним радовима кандидата. Кандидат је кроз дисертацију показао способност да методолошки адекватно конципира истраживање, критички анализира референце и резултате истраживања и на основу тога долази до закључака значајних за дисертацију, као и до препорука за менаџмент праксу. Тиме је доказана способност кандидата за самосталан научни рад, у распону од општег теоријског до примењеног.

4. ОСТВАРЕНИ НАУЧНИ ДОПРИНОС

4.1. Приказ остварених научних доприноса

Научни допринос дисертације огледа се у синтези досадашњих истраживања из области управљања људским ресурсима и давање упоредног прегледа радова најпознатијих аутора. Посебан допринос дисертације огледа се у дефинисању развоја запослених у производним у предузећима. Научна оправданост ове проблематике је веома велика с обзиром да се ради о појавама и процесима који су врло мало истражени и који су релативно скоро ушли у жижу научног проучавања. Имајући у виду да је сазнајни фонд из ове области мали, оваква истраживања имају пионирски карактер и претежни ниво у домену научне дескрипције.

Научни доприноси који произлазе из резултата истраживања се огледају у:

- Дефинисању оних доминантних чинилаца који директно утичу на развој запослених
- Појмовном одређењу развоја запослених и основних карактеристика истог
- Стварању теоретске основе за разумевање развоја запослених
- Дефинисању постојећих система развоја запослених
- Унапређењу теорије из области развоја запослених
- Указивању на знања и искуства из области развоја запослених
- Унапређење процеса и побољшања развоја запослених.

Стручни допринос истраживања огледа се у могућностима практичне примене знања добијених из овог истраживања. Сам развој запослених у предузећима -

уколико се примењује може веома брзо да одговори на све сложеније захтеве тржишта, а самим тим и на креирање конкурентске предности сваког предузећа.

Друштвени допринос дисертације се огледа у систематизацији и проширењу научних сазнања на основу којих се приказани чиниоци развоја запослених могу успешно примењивати у различитим предузећима. Допринос ове дисертације је у томе што пружа систематизована и нова сазнања домаћим предузећима заинтересованим да своју конкурентску предност граде кроз развој запослених из разлога што су данас у свету запослени кључни ресурс за стварање конкурентске предности.

2. Критичка анализа резултата истраживања

Израда ове докторске дисертације подразумевала је обраду комплексне проблематике везане за управљање и развој људских ресурса. Кандидат је анализирао и систематизовао сазнања истраживањем обимне литературе и реализовано веома комплексно истраживање везано за функције развоја и управљања људским ресурсима у производним предузећима. Дисертација је урађена у складу са пријавом, при чему је реализован циљ истраживања и потврђене хипотезе, опште и појединачне. Дисертација је резултат самосталног истраживачког рада кандидата.

Спроведено истраживање обухватило је студију случаја, поштујући принципе значајне за проблем и циљ истраживања и резултирало настанком резултата који се односи на дефинисање чинилаца који директно утичу на развој запослених у предузећима. Добијени резултати ће пружити могућности за даља истраживања везана за управљање људским ресурсима у предузећима, као и у другим делатностима.

У будућности, овај рад треба да послужи:

- Имплементацији функције развоја запослених у производним предузећима,
- Анализи и примени свеобухватног развоја запослених у условима глобалне економије и припреми предузећа за трансформацију предузећа која су окренута савременим трендовима,
- Ширењу свести о могућностима развоја запослених,
- Ширењу свести о неопходности улагања у знања, компетенције и вештине запослених у циљу стварања конкурентске предности предузећа.

4.3. Верификација научних доприноса

Кандидат Дејан Јечменица током свог научноистраживачког рада је објавио велики број научних радова и то у следећим категоријама: М 14 – 1 рад, М 23 – 1 рад, М 24 – 3 рада, М 31 – 3 рада, М 32 – 1 рад, М 33 – 12 радова, М 34 – 2 рада, М 44 – 2 рада, М 51 – 1 рад, М 53 – 6 радова, М 61 – 1 рад, М 63 -7 радова.

У наставку издвајамо следећих 21 радова у којима су директно или индиректно описани кључни доприноси из теме ове дисертације разврстани по категоријама:

Категорија М24

1. Development of employees in modern companies, Ječmenica D. and Barjaktarović L., ACTA Technica Corviniensis Bullten of Engineering Faculty Romania; 2010/FASCICULE 4/OCT-DEC-TOME III, ISSN 2067-3809 p. 21-25.
2. Optimizam vs. pesimizam konkurentnosti bankarskog sektora Srbije, Barjaktarović L. i Ječmenica D., Industrija, časopis Ekonomskog instituta – Beograd, broj 2/2011, ISSN 0350-0373, str. 137-150.

Категорија М31

3. Doživotno učenje i njegova važnost, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik radova druge međunarodne konferencije univerzitetskog obrazovanja u tranziciji: Tranzicija u univerzitetskom obrazovanju – moderno i univerzalno 2011, ISBN 978-86-86707-43-7, str. 35-40.
4. Business Ethics, Ječmenica D. and Barjaktarović L., 1st Scientific Journal Enterprenuership Higher Educational Institution for applied studies of Enterprenuership and Centre for Industrial relations Belgrade, Serbia, Vol.1, No.2/2012, ISSN 2334-6442, p. 10-18.

Категорија М32

5. Motivacija zaposlenih u vremenu najvećih ekonomskih izazova, Ječmenica D. i Barjaktarović L., 5th International Scientific Conference Moral effects of economy and economical effects of Morality - Proceedings, 2013, Visoka škola za preduzetništvo Beograd, ISBN 978-86-86707-68-1, str. 58-63.

Категорија М33

6. Importance of various educational programs for employees, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Savatić S., The Book of Proceedings Symorg 2012, Innovative management & performance, ISBN 978-86-7680-255-5, p. 854-861.
7. Novi pristupi u načinu upravljanja ljudskim resursima u uslovima ekonomske i finansijske krize, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik radova II međunarodni simpozijum menadžmenta i konkurentnosti, EIM 2012, ISBN 978-86-7672-165-8, str. 435-440.
8. The role of teams in current business conditions, Ječmenica D. and Barjaktarović L., The 3rd International Scientific Conference Capitalism in Transition, The book of proceedings, 2012, ISBN 978-86-86707-53-6, p. 343-350.
9. Development of employees in modern companies, Ječmenica D. and Barjaktarović L., Proceedings of the 3rd International Conference on Entrepreneurs, Innovation and Regional Development - ICERID 2010, ISBN 978-86-7892-250-3, p.325-330.
10. Learning organization, Ječmenica D. and Barjaktarović L., Proceedings of the International Scientific Conference Economic Prospects in the Second Decade of the 21st Century - How to Get Out of the Crisis - BBA, Ekonomski institut and Czestochowa University of Technology, 2010, ISBN 978-83-81118-53-4, p. 245-250.
11. Važnost i značaj prakse studenata, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik radova naučno-stručnog skupa sa međunarodnim učešćem Reinženjering poslovnih procesa u obrazovanju RPP011, 2011, ISBN 978- 86-7776-128-8, str. 536-540.

Категорија М34

12. Strategijsko upravljanje ljudskim resursima, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik apstrakata SM 2010 XV internacionalni naučni skup, Palić, 2010, ISBN 978-86-7233-254-4, p. 56-57.
13. Izazovi upravljanja ljudskim resursima u sferi najnovijih tržišnih promena, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik apstrakata XII međunarodni simpozijum „Menadžment znanja i organizacione nauke“ SIMORG 2010, ISBN 978-86-7680-215-9, str. 328-239.

Категорија М44

14. The motivation of employees in the organiyations operating in the Serbian market: The motivation of employees in the organizations operating in the Serbian market: How do employees evaluate it ath the time of crisis? Ječmenica D., Barjaktarović L. and Savatić S., Zbornik radova vodećeg nacionalnog značaja, Post Crisis recovery, str. 603-608, BBA, 2013, ISBN 978-86-7852-034-1.

Категорија М53

15. Povećanje kvaliteta produktivnosti zaposlenih kroz trening, Ječmenica D. i Barjaktarović, L., International Journal Menadžment totalnim kvalitetom & izvrsnost No3 Vo.38 2010, ISSN 1452-0680, s. 157-159.
16. Development of effective teams in production organizations, Манаџмент, Часопис за теорију и праксу менаџмента, број 44, 2006. Године, стр.77-85.

Категорија М61

17. The role of teamwork in the new business conditions, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik abstrakata Visoke strukovne škole za preduzetništvo, 2011, ISBN 978-86-86707-35-2, str. 437-453.

Категорија М63

18. Percepcija zaposlenih u značaju različitih programa edukacije, Ječmenica D., Barjaktarović L. i Savatić S., Naučno-stručni skup Psihologa Srbije, merenje i procena u psihologiji – zbornik radova, 2012, ISBN 978-86-83797-93-6.
19. Neophodnost razvoja zaposlenih u novim tržišnim uslovima poslovanja, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik radova SYM-OP-IS 2010 XXXVII Simpozijum o operacionalnim istraživanjima, 2010, ISBN 978-86-335-0299-3.
20. Mogući pravci unapređenja konkurentnosti bankarskog sektora Srbije, Barjaktarović L. i Ječmenica D., XV naučni skup regionalni razvoj i demografski tokovi zemalja jugoistočne Evrope, Ekonomski fakultet Niš, 2011, ISBN 978-86-6139-026-5, str. 581-602.
21. Planiranje ljudskih resursa, Ječmenica D. i Barjaktarović L., Zbornik Operacioni menadžment u funkciji održivog ekonomskog razvoja Srbije 2011-2020, 2011, ISBN 978-86-7680-244-9, str. 154-159

5. ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

5.1. Кратак осврт на дисертацију у целини, на научне доприносе конкретној научној области и методологији, на примену у пракси и на способност кандидата

Кандидат Дејан Јечменица, магистар наука, почео је да се бави научноистраживачким радом одмах након дипломирања, како у теорији тако и у пракси.

Током своје каријере стекао је значајно искуство радећи на пословима управљања људским ресурсима и развоја запослених. Ово знање је било неопходно за техничко извођење истраживања и имплементације резултата докторске дисертације.

У току рада на докторској дисертацији кандидат је показао способност сагледавања проблема са више аспеката и креативног решавања.

Кандидат поседује потребне стручне квалификације, знање, искуство и способност за самостално истраживање, извођење закључака, издвајање релевантних података. Аналитичке способности омогућиле су му адекватну интерпретацију добијених резултата.

Већи број објављених радова проистеклих из истраживања везаних за докторску дисертацију показали су способност кандидата мр Дејана Јечменице за успешан самостални научноистраживачки рад.

Кандидат је обрадио комплексну проблематику вазану за дефинисање доминантних чинилаца развоја запослених, њихову анализу, праћење и развој. Да би се добили резултати било је потребно да се анализира и обједини обимна литература, као и да се провере различите методе у самом истраживању.

Структура докторске дисертације задовољава основне методолошке захтеве. Кандидат је солидно обликовао методолошку замисао ове сложене и, у нашој земљи, недовољно истражене проблематике.

Већина презентованих ставова су резултат теоријског истраживања, а изложени су на бази анализе актуелне домаће и стране литературе, пре свега, из области људских ресурса, организације, менаџмента, психологије, итд.

И поред бројних тешкоћа са којима се суочавао у току истраживања кандидат је успео да примени прихватљив истраживачки поступак, као и оригиналан приступ.

С обзиром на комплексност и мултидисциплинарност обрађене теме и недовољност литературе на нашем језику из ових области, докторска

дисертација задовољава највише критеријуме и показује способност кандидата мр Дејана Јечеменице да се успешно бави научноистраживачким радом.

Сагласно томе, Комисија предлаже Наставно-научном већу Факултета организационих наука да се докторска дисертација под називом „ Доминантни чиниоци развоја запослених у производним предузећима“ кандидата мр Дејана Јечеменице прихвати, изложи на увид јавности и упути на коначно усвајање Већу научних области техничких наука Универзитета у Београду.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

Проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор
Универзитета у Београду, Факултета организационих наука

Проф. др Гордана Милосављевић, редовни професор
Универзитета у Београду, Факултета организационих наука

Проф. др Винка Филиповић, редовни професор
Универзитета у Београду, Факултета организационих наука

Проф. др Милић Радовић, редовни професор
Универзитета у Београду, Факултета организационих наука

Проф. др Жарко Требјешанин, редовни професор
Универзитета у Београду, Дефектолошког факултета