

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
1. Датум и орган који је именовео комисију
11.02.2016. године, Сенат Универзитета у Новом Саду
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:
<ul style="list-style-type: none">▪ Др Цвијан Крсмановић, редовни професор, уже научна област Информациони и комуникациони системи, 30.08.2004. Факултет техничких наука Нови Сад.▪ Др Агнеш Славић, ванредни професор, уже научна област Менаџмент, 21.01.2016. Економски факултет у Суботици.▪ Др Лепосава Грубић- Нешић, редовни професор, уже научна област Менаџмент људских ресурса, 08.07.2015. Факултет техничких наука Нови Сад.▪ Др Пере Тумбас, редовни професор, уже научна област Информациони системи и инжењеринг, 28.02.2008. Економски факултет у Суботици.
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
1. Име, име једног родитеља, презиме:
Хелена (Мирко) Лајшић
2. Датум рођења, општина, држава:
16.09.1977. Бања Лука, Република Српска, БиХ.
3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив
Универзитет EDUCONS Нови Сад, Факултет за услужни бизнис. Дипломирани економиста.
4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија
Пријава доктората на основу стеченог звања магистра наука, по важећим одредбама закона.
5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:
Универзитет у Бањој Луци. Економски факултет. Двогодишње магистарске студије: Менаџмент пословних система - општи смер: Магистар економских наука.
6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:
Пословна економија, Менаџмент људских ресурса.
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:
Развој модела управљања људским ресурсима уз подршку информационих технологија
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:
Докторска дисертација Мр. Хелене Лајшић: "Развој модела управљања људским ресурсима уз подршку информационих технологија", написана је на 236 страна А4 формата, садржи 6 поглавља, 41 слику, 21 табелу, 139 референци и 7 систематизованих прилога. У наставку је дат кратак садржај дисертације:

Увод

Предмет, проблеми, циљеви и начин истраживања

I УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И ПРОЦЕСИ ЉУДСКИХ РЕСУРСА

1. УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

- 1.1. Развој и карактеристике људског рада
- 1.2. Специфичност људских ресурса
- 1.3. Настанак и развој управљања људским ресурсима
- 1.4. Циљеви управљања људским ресурсима
- 1.5. Утицај и улога управљања људским ресурсима на нашим просторима
- 1.6. Управљање људским ресурсима у времену глобализације
- 1.7. Информације о људским ресурсима

2. ПРОЦЕС(И) УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

- 2.1. Планирање људских ресурса
- 2.2. Модели и начини регрутовања
- 2.3. Селекција и увођење
- 2.4. Развој каријере
- 2.5. Стручно усавршавање
- 2.6. Управљање перформансом
- 2.7. Апсентизам и флукуација
- 2.8. Заштита здравља и заштита на раду
- 2.9. Управљање радним временом
- 2.10. Унапређивање и награђивање

3. ЈОШ НЕКИ РЕЛЕВАНТНИ АСПЕКТИ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

- 3.1. Етика и коректан третман у управљању људским ресурсима
- 3.2. Још неки важни аспекти управљања људским ресурсима: профилисање запослених

II - ИНФОРМАЦИОНЕ ТЕХНОЛОГИЈЕ И СИСТЕМИ У УПРАВЉАЊУ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

1. УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА НАСПРАМ ИНФОРМАЦИОНИХ ТЕХНОЛОГИЈА И ИНФОРМАЦИОНИХ СИСТЕМА

2. ПОЈАМ И СУШТИНА HRIS-A

3. ERP и не-ERP СИСТЕМИ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

- 3.1. Преглед функционалности неких вриједних система управљања људским ресурсима
- 3.2. Упоредни преглед приказаних модула управљања људским ресурсима

4. СИСТЕМИ ПОСЛОВНЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ

- 4.1. Пословна интелигенција: значење, улога и концепт у контексту управљања људским ресурсима
- 4.2. Data Warehouse
- 4.3. Систем извјештавања
- 4.4. Сажетак, кључна питања управљања људским ресурсима у контексту информационих система

III - МОДЕЛ ДИГИТАЛИЗОВАНОГ ПРОЦЕСНОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

1. ПРОЦЕСНА ПАРАДИГМА: СУШТИНА И ЗНАЧАЈ
2. ПРОЈЕКТАНТСКО-РАЗВОЈНА РЈЕШЕЊА МОДЕЛА HRIS-A
 - 2.1. Структура модела
 - 2.2. Спецификације и описи модула
3. ВЕРИФИКАЦИЈА ДИГИТАЛИЗОВАНОГ ПРОЦЕСНОГ МОДЕЛА

IV - РЕЗУЛТАТИ ЕМПИРИЈСКОГ ИСТРАЖИВАЊА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ МОДЕЛА ДИГИТАЛИЗОВАНОГ ПРОЦЕСНОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

1. РЕЗУЛТАТИ ЕМПИРИЈСКОГ ИСТРАЖИВАЊА
 - 1.1. Својства скале за оцењивање процеса управљања људским ресурсима
 - 1.1.1 Резултати анализе поузданости скале
 - 1.1.2 Интеркорелације ставки скале
 - 1.1.3 Резултати факторске анализе
2. РЕЗУЛТАТИ ЕМПИРИЈСКИХ ИСТРАЖИВАЊА У ВЕЗИ СА ПРОБЛЕМИМА, ЦИЉЕВИМА И ХИПОТЕЗАМА ИСТРАЖИВАЊА
 - 2.1. Резултати дескриптивних анализа: показатељи и дистрибуције
 - 2.2. Резултати анализе односа величине организације, ставке скале о функционалној стратегији и функционалности софтвера за подршку управљања људским ресурсима
 - 2.3. Резултати анализе мултидимензионалног скалирања (МДС)
 - 2.4. Резултати регресионе анализе
 - 2.5. Резултати дискриминационе анализе
 - 2.6. Резиме резултата емпиријских истраживања

Закључци

Литература
Прилози

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Опредељење за рад на предметној теми условљено је континуираним и све вреднијим значајем људског капитала и значајем и развојем система за унапређење управљања људских ресурса. Управљање људским ресурсима, односно могућностима организације да учи, развија и управља развојем свог интелектуалног капитала је примарни економски и социјални проблем. Овај рад је у значаној мери научно осветлио и открио одређене, како са теоријског тако и са емпиријског становишта, релевантне проблеме управљања људским ресурсима. Тиме су проширени погледи, прилази и сазнања важна за развој људског капитала и дат допринос менаџменту организација. Докторска теза је усредсређена на истраживање концепата и приступа управљању људским ресурсима са подршком информационих система.

Савремене организације све јасније схватају да ефикасно управљање људским ресурсима значајно доприноси постизању одрживих компетитивних предности. Управљање људским ресурсима у савременим условима живота и рада, постаје један од најзначајнијих делова менаџмента уопште. Значај концепата и приступа управљања људским ресурсима, а према томе и вредновања и оцењивања људског капитала, са подршком управљачких информационих система, се према свему судећи, заснива на томе што је захваљујући њима реорганизовано доскорашње схватање и разумевање доприноса особља перформанси организације.

Докторска дисертација, поред увода и закључака, има 4 поглавља. У уводу су елаборирани предмет, проблеми, циљеви, хипотезе и начин истраживања. Свако

солидно истраживање полази од ових методолошких премиса и што су оне боље постављене и истраживање и резултати истраживања бивају плодотворнији и вреднији. У овој дисертацији сви сачинитељи истраживања су постављени логички, концизно и методолошки кохерентно.

Прво поглавље тезе, након методолошких поставки истраживања, укључује и продубљено аналитичким методама третира концепте управљања људским ресурсима и процесе људских ресурса. Аутор се у њему усредсређује на теоријско-методолошке погледе, прилазе и аспекте управљања људским ресурсима. Представљени су налази, научни постулати и парадигме досадашњих, минулих теоријских истраживања, јер ни једно развојно и/или емпиријско истраживање није замисливо и оправдано без теоријске основе и теоријског тумачења предмета и проблема истраживања. Зато су овом развојно-емпиријском истраживању претходила теоријска изучавања приступа управљања људским ресурсима и модела управљања људским ресурсима.

Друго поглавље је посвећено информационим технологијама и системима у управљању људским ресурсима и фокусирано је на примену ИТ и информационих система у подршци управљања људским ресурсима. Поред општег прилаза дат је осврт на ИТ решења ERP-а, као сложеног интегралног решења подршке организацији; HRIS-а, као самосталног решења подршке управљању људским ресурсима и пословне интелигенције. Детаљно су приказана и коментарисана четири система који се данас користе у пракси.

Треће поглавље се бави и тиче холистичког погледа и тумачења модела дигитализованог процесног управљања људским ресурсима и представља природан поступак наставка теоријских проучавања и истраживања. На основу изучавања теорије и емпирије у овом научном домену, истражено је пројектантско-развојно решење модела управљачког информационог система управљања људским ресурсима, односно развијен је оригинални модел, као еталон модел, који је касније у раду искоришћен као темељ спровођења даљих емпиријских истраживања.

У четвртном поглављу рада, дати су резултати емпиријског истраживања имплементације изграђеног модела дигитализованог процесног управљања људским ресурсима. У њему су саопштени истраживачки резултати до којих се дошло емпиријским истраживањима. Општи и јединствен је налаз да на просторима југоисточне Европе, где је истраживање спроведено, имамо слабо или никакво процесно управљање људским ресурсима, све се упражњава кроз традиционални прилаз кадровске функције. Нити је имплементиран савремени концепт процесног управљања са становишта менаџмента пословних процеса, нити има праве пословне дигитализације тих процеса. Савремени, интерактивни, функционално моћни и web и VI усмерени системи информационе подршке су права оскудица. Дакле и нажалост, комплексни целовити пословни информациони системи данас ту област не подржавају, или чине то само делимично. Општи закључак рада је да нема одговарајуће организационе културе у управљању људским ресурсом, сиромаштво стручног знања и недостатак експерата. Информациони системи, и када их има, су као последица констелације претходних важних чинилаца, изван имплементације.

На крају су, на темељу претходно детаљно елаборираних и дискутованих теоријских и емпиријских резултата спроведених истраживања, дати консеквентно изведени и саопштени закључци.

Рад, поред наведених поглавља и детаљног списка кориштене литературе, има и следеће прилоге:

Прилог 1: Инструменти коришћени у истраживању

Прилог 2: Табеле обрађених података

Прилог 3: Резултати дескриптивне анализе: статистички показатељи и дистрибуције

Прилог 4: Резултати анализе поузданости скале
Прилог 5: Резултати кластерске и МДС анализе
Прилог 6: Резултати факторске анализе
Прилог 7: Резултати регресионе и дискриминантне анализе

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

Лајшић, Х.: *“Хумани капитал базиран на знању као фактор развоја и управљање људским ресурсима”* Зборник радова III Међународног научног скупа о економском развоју и животном стандарду EDASOL 2013- 3rd International Scientific Conference on economic development and standard of living, 2013. године

Лајшић, Х., Јањетовић, Р., Јањетовић, М.: *“Образовање као кључна детерминанта развоја и фактор смањења незапослености”*. Зборник радова IV Међународног научног скупа о економском развоју и животном стандарду EDASOL 2014 - 4th International Scientific Conference on economic development and standard of living, 2014. године

Лајшић, Х., Дамјановић, М., Јањетовић, М.: *“ЈИЕ 2020 – Програм запошљавања за отварање милион нових радних мјеста за земље Југоисточне Европе”*. Зборник радова IV Међународног научног скупа о економском развоју и животном стандарду EDASOL 2014 - 4th International Scientific Conference on economic development and standard of living, 2014. године

Лајшић, Х., Јањетовић, Р., Јањетовић, М.: *“Образовање као кључна детерминанта развоја и фактор смањења незапослености”*. EMC Review- Часопис за економију и тржишне комуникације. Год./Vol. IV , Бр./No II , Децембар, 2014. страна 238.

Лајшић, Х., Радивојевић, М., Миловановић, М., Страживук, Д.: *“Управљање кадровима у јавној управи уз употребу онтологија и база знања”*. Четврта међународна научна конференција “Од кризе према развоју”, Универзитет за пословне студије, 2014. година

Лајшић, Х., Радивојевић, М., Миловановић, М., Страживук, Д.: *“Staff training in the public administration of Bosnia and Herzegovina with special emphasis on time management using ontologies and new software solutions”* Global Journal of Human Resource Management, European Centre for Research, Training and Development (ECRTD) UK, pp. 60-70. 2015. година.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Полазећи од постављених истраживачких питања, проблема истраживања, постављен је главни циљ ове докторске дисертације у смислу дознавања, емиријским истраживањем, одступања нађеног стања имплементације процеса управљања људским ресурсима у пракси, у контексту управљачких информационих система, наспрам дефинисаног теоријског приступа и еталираног модела. Комплиментарни циљ јесте стицање информација о управљању људским ресурсима и имплементацији управљачких информационих система у том процесу посматраном из перспективе развоја људских ресурса. Са становишта главног и комплиментарног циља недвојбено се може извести закључак да је у организацијама у окружењу слабо имплементиран концепт савременог управљања људским ресурсима, као и да су управљачки информациони системи у подршци процесу ниског нивоа.

Такође добијени резултати истраживања недвосмислено потврђују истиност обе постављене хипотезе. Утврђене су и доказане значајне квантитативне (статистичке) и квалитативне (нестатистичке, садржајне) разлике између развијеног (конструктивног) еталираног модела процеса управљања људским ресурсима, представљеног у поглављу II) и постојећих решења и стања у пракси пословних односно

организационих система које су увршћене у истраживање. Иако узорак није репрезентативан него пригодан, ови налази се могу са извесном статистичком грешком, односно са великом поузданошћу уопштити на цео скуп. Све у свему, процес управљања људским ресурсима је слабо уређен у нашој пракси и неадекватно подржан управљачким информационим технологијама - управљачким информационим системима.

Савремени концепти управљања људским ресурсима треба да обезбеде организацију спремним људским капиталом, особљем које мора да има она знања, вештине, вредности и мотивацију који су неопходни за постављену мисију, визију и стратегије организације. Процес управљања људским ресурсима ствара, одржава те вредности у континуитету. Управљање људским ресурсима обезбеђује спремност људског капитала тако да рад особља организације доприноси постизању циљева организације и у ту сврху развија системе и процесе за примењивање добрих пракси. То је оно што би радикално требало мењати у пракси организација у окружењу. Функције управљања људским ресурсима, полазећи од функционалних стратегија, кроз постављање процесних модела организације, савремене методе анализе посла - и описе послова на основу те анализе - треба да поставе посебне репозиторије неопходних компетенција и знања која се захтевају за ефективну и ефикасну реализацију стратегије и управљање перформансом.

Процеси управљања људским ресурсима треба да обезбеђују стратегијску и организациону спремност људског капитала у континуитету. Распољивост људских ресурса у смислу захтеваних и спремних знања, вештина и мотивисаности се у великој мери обезбеђује управљањем тим процесима и пресудно њиховом адекватном информационом подршком. Налази овог истраживања поткрепљују тврдњу да ни процес савременог управљања и управљачки информациони системи, нису расположиви и спремни.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Оцена начина приказа и тумачења резултата истраживања је у суштини методолошки проблем. Гледајући на дисертацију из те перспективе, Комисија за њену оцену истиче да је рад са становишта методолошке коректности, а према томе, и са становишта приказа и тумачења резултат истраживања, у ужем смислу, на надпросечном нивоу. Са тог становишта раду се не би могле учинити озбиљније примедбе. Истраживање је спроведено коректно и са верификовним истраживачким поступцима и инструментима, обрада података је изведена са најпознатијим и софистицираним статистичким методама, приказ и тумачење истраживачких резултата је обављено коректно. Генерална оцена је да је кандидат успостављањем методолошке коректности и строгости обезбедио висок степен поузданости и валидности резултата својих истраживања у докторској дисертацији.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:**1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме**

Докторска дисертација је у потпуности урађена у складу са дефинисаним проблемом, циљевима и иницијалним планом истраживања. Аутор се у целости придржавао у пријави дефинисаног садржаја и безостатка га је реализовао.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација садржи све битне елементе које дефинише Закон о високом образовању. Истовремено, она је технички изведена у складу са нормативним актима Универзитета.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Емпиријски резултати до којих је кандидаткиња дошла, обезбеђују значајан допринос, како теорији, тако и пракси, у напорима квалитетног управљања људским ресурсима уз подршку савременог концепта процесног управљања и уз подршку информационох технологија и информационох система.

Експлицитни оригиналан допринос науци представљају:

- Развијени оригиналан модел (еталон модел) управљања људским ресурсима за пословно окружење и културу организација које су део пословног окружења југоисточне Европе;
- Развијени научни поступак истраживања суштине и начина управљања процесом људских ресурса;
- Извршена научна провера ваљаности тог поступка и научно доказана његова поузданост;
- Стечена нова научна сазнања из домена садржаја, значаја и начина управљања људским ресурсима у пракси, као и утемељен пут менаџменту промена;
- Имплицитно идентификован и отворен подскуп нових и значајних истраживачких проблема.

У региону до сада није спроведено ниједно слично емпиријско истраживање, те су развијени инструменти и добијени резултати емпиријског истраживања, нарочито значајни за спровођење будућих научних истраживања у земљи и свету.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Докторска дисертација нема уочених недостатака по питању давања одговора на дефинисана истраживачка питања и реализацију истраживачких циљева. Такође, дизајн теоријског и емпиријског истраживања урађен је методолошки коректно и доследно, као и изведено тумачење и дискусија добијених резултата.

X ПРЕДЛОГ:

На основу детаљно изведене анализе рада, а у складу са изнетим констатацијама и чињеницама о постигнутим резултатима рада и оствареном научном и стручном доприносу, Комисија предлаже Сенату Универзитета у Новом Саду да прихвати предметни извештај, којим се докторска дисертација под називом **"Развој модела управљања људским ресурсима уз подршку информационих технологија"** позитивно оцењује и прихвата, а кандидаткињи Мр. Хелени Лајшић одобрава њена јавна одбрана.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

Проф. др Цвијан Крсмановић

Проф. др Агнеш Славих

Проф. др Лепосава Грубић- Нешић

Проф. др Пере Гумбас

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.