

Одлуком Научно-наставног већа ФОН-а од 28.06.2017.године бр. 003 именовани смо у Комисију за оцену завршене докторске дисертације кандидата **Зорице Танасковић** под насловом: „**Стратешко планирање образовања људских ресурса у агросектору**“ и на основу тога подносимо следећи

## РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

### 1. Основни подаци о кандидату и дисертацији:

#### 1.1. Наслов и обим дисертације

Докторска дисертација „**Стратешко планирање образовања људских ресурса у агросектору**“ садржи 9 поглавља у којима се, поред обимне анализе података о предмету истраживања, налази обимна научно-теоријска статистичка анализа података добијених теренским истраживањем. Изложена материја садржи преко 30 слика и дијаграма и 80 табела. Поред дескриптивне статистике, примењене су и статистичке методе закључивања и доказивања постављених хипотеза са фокусом на анализу фреквенција одговора добијених у анкети која је реализована током ове студије (тестови независности узорака –  $\chi^2$ -тест). Истраживање је употпуњено Парето анализом и моделима распореда, законима расподеле фреквенција, који дају егзактну слику карактеристичних стохастичких варијабли везаних за рурално подручје Златиборског округа. Посебно поглавље посвећено је примени парадигми вештачке интелигенције у домену управљања образовањем кадрова у агросектору. Дисертација је базирана на преко 100 литературних извора.

#### 1.2. Хронологија одобравања и израде дисертације

Пријаву Научно-наставном већу ФОН-а за одобравање израде докторске дисертације „**Стратешко планирање образовања људских ресурса у агросектору**“ кандидат је поднео 10. марта 2014. године. Научно-наставно веће је именovalo комисију за оцену научне заснованости теме у саставу:

1. др Гордана Милосављевић, ред.проф. ФОН-а Београд
2. др Милица Костић Станковић, ред.проф.ФОН-а Београд
3. др Марко Мухић, ванр.проф. ФОН-а Београд
4. др Сретен Јелић, ванр.проф. Пољопривредног факултета Београд
5. др Драгић Живковић, ред. проф. Пољопривредног факултета Београд

Комисија је написала извештај којим је предложила Научно-наставном већу да одобри израду докторске дисертације на предложену тему и за ментора је именovala др Гордану Милосављевић. Овај извештај усвојен је на Научно-наставном већу 31.03.2014. године и прослеђен Универзитету.

Одлуком број 61206-1736/2-14 од 15.04.2014. године, Универзитет се сагласио са предложеном темом. У јуну 2017. године, ментор др Гордана Милосављевић је обавестила Научно-наставно веће да је кандидат завршио са радом на дисертацији, тако да је Научно-наставно веће, на својој седници од 28.06.2017. године именовало комисију за преглед и оцену предметне дисертације одлуком 05-01 бр.3/80-3 у саставу:

1. др Гордана Милосављевић, ред.проф. ФОН-а Београд
2. др Милица Костић Станковић, ред.проф.ФОН-а Београд
3. др Марко Мухић, ванр.проф. ФОН-а Београд
4. др Сретен Јелић, ванр.проф. Пољопривредног факултета Београд
5. др Драгић Живковић, ред. проф. Пољопривредног факултета Београд

### **1.3. Основни биографски подаци о кандидату**

Мр Зорица (Радован) Танасковић је рођена 25. 07. 1968. године у Ужицу, где је завршила основну и средњу школу. Факултет организационих наука Универзитета у Београду уписала је 1990. године и дипломирала 1995. године са просечном оценом 8,60 и оценом на дипломском раду 10,00. На Факултету организационих наука уписала је последипломске (магистарске) студије - смер: Менаџмент људских ресурса, и положила све испите предвиђене планом и програмом са просечном оценом 10,00. Магистарску тезу под називом „Утицај транзиције на запосленост у приватном и јавном сектору“ под менторством др. Гордане Милосављевић, ред.проф. успешно је одбранила 2010. године и стекла назив магистра техничких наука.

Од 1995. године до 1999. године радила је у ПП „АМИ“ Београд где је била један од чланова тима као провајдер еu-neta. Од 1999. године запослена је на Високој пословно-техничкој школи у Ужицу као стручни сарадник, а од 2003. године у истој Школи је изабрана у звање наставника практичне наставе. Као наставник практичне наставе бирања је за предмете Стручна пракса 1 и Стручна пракса 2 на основним студијама, као и Стручна пракса на специјалистичким студијама на одсеку Менаџмент. Од 2011. године стекла је звање предавача за групу предмета на два студијска програма и то: Организација тренинга на основним студијама и Менаџмент људских ресурса на специјалистичким студијама за студијски програм Менаџмент и Менаџмент туристичке дестинације, док на студијском програму Информационе технологије предаје на основним студијама предмет Менаџмент људских ресурса. Од 2014. године изабрана је за предмет Менаџмент стратегије и развоја, а од 2016. године на предмете Организација рада и Индустијски менаџмент на основним студијама и Организација пословних система на специјалистичким студијама.

Као сарадник учествовала је у реализацији Пројекта за мултимедију и дигиталну телевизију, у оквиру пројекта 517022-ТЕМПУС-1-2011-1-РС-ТЕМПУС-ЈПЦР. Сарађивала је са већим бројем високих школа и института. У току досадашњег рада, у својству аутора или коаутора објавила је 1 монографију националног значаја, 1 уџбеник и 1 практикум, 3 рада у међународном часопису, 39 научних саопштења у зборницима међународних скупова.

#### **1.4. Објављени радови**

##### **1. Монографије, књиге и поглавља у књигама:**

- 1.1.3. Танасковић: Утицај стреса на запосленост у приватном и јавном сектору, Веће савеза самосталних синдиката за више општина Златиборског округа, Ужице, (2012).
- 1.2.М. Мартиновић, З. Танасковић: Менаџмент људских ресурса, уџбеник, ВПТШ, Ужице, 2014., (у штампи)
- 1.3.М. Мартиновић, З. Аћимовић (Танасковић): Практикум из Индустијског менаџмента, ВПТШ, Ужице, 2002.

##### **2. Радови објављени у међународним и домаћим часописима:**

- 2.1.Милосављевић, Г., Танасковић З.: “Strategic development in company and e-education”, Metalurgia International, 2012, Vol. XVII, No. 7, 228-231, ISSN1582-2214, IF 2011=0.084
- 2.2.Милосављевић, Г., Танасковић, З., Аћимовић-Павловић, З.: „Transition influencing stress of employees in Serbia”, Metalurgia International, 2012, Vol. XVII, No. 7, 22227, ISSN 1582-2214, IF 2011=0.084
- 2.3.Милосављевић, Г., Танасковић З.: „Transition and job maintainance in Serbia“ Management, 2012, Vol. 62, ISSN 1820-0222, COBISS.SR-ID112265484

##### **3. Радови објављени на међународним и домаћим научним скуповима**

- 3.1.Танасковић З., Васовић В., Милосављевић Г, Миливојевић М.: „Sustainability of the rural development”, SED 2017., Дрвенград, Србија, 2017. (прихватили рецензенти)
- 3.2.Танасковић З., Милосављевић Г, Миливојевић М., Васовић В.: „ANN classificatory as support in strategy for farmers' education”, XLIV Symposium on Operational Research, SYM-OP-IS, Златибор, Србија, 2017. (прихватили рецензенти)
- 3.3.Васовић В., Танасковић З., Дробњак П.: „Comparative method“, 9 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2016, 30th September-1st October 2016., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-82-0
- 3.4.Танасковић З., Милосављевић Г, Васовић В.: „Human resources development in agricultural sector“, 8 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2015, 2-3 October 2015., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-61-5
- 3.5.Васовић В., Дробњак П., Танасковић З.: „Science and research procedure“, 8 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2015, 2-3 October 2015., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-61-5
- 3.6.Мартиновић М., Танасковић З.: „Flexible working hours“, 7 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2014, Proceedings pp.5-1, 3-4 October 2014., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-43-1

- 3.7. Танасковић З., Милосављевић Г.: „Employee education as a long-term strategy of a company“, 6 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2013, Proceedings, pp.5-66, 4-5 October 2013., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-39-4
- 3.8. Мартиновић М., Танасковић З.: „The role of higher school of professional business and technical studies from Užice in the development of small and medium enterprises in Zlatibor district“, 6 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2013, Proceedings pp.5-1, 4-5 October 2012., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-39-4
- 3.9. Мартиновић М., Танасковић З., Мартиновић С.: „Entrepreneurial strategy and development management of small and medium enterprises“, 6 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2013, Proceedings pp.5-4, 4-5 October 2012., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-39-4
- 3.10. Милосављевић Г., Танасковић З.: „Attitudes and expectations of the unemployed in transition circumstances in Serbia“, Simorg, Zlatibor, 2012.
- 3.11. Мартиновић М., Танасковић З., Мартиновић С.: „Characteristics of companies and contemporary manager’s traits in the 21st century“, 5 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2012, Proceedings pp.5-21, 4-5 October 2012., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-26-4
- 3.12. Вујовић С., Танасковић З.; Премовић Ј.: “Attractiveness in function of the development of destinations“, 5 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2012, Proceedings pp.6-1, 4-5 October 2012., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-26-4
- 3.13. Ђуричић З., Вујичић С., Танасковић З.: „Marketing research on the consumers“, 5 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2012, Proceedings pp.6-92, 4-5 October 2012., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-26-4
- 3.14. Милосављевић, Г., Танасковић З.: “Training intranet“, 4 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2011, Proceedings pp.47-49, 7-8 October 2011., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-22-6, COBSIS.SR-ID 186654988
- 3.15. Милосављевић, Г., Танасковић З.: “Educational management in company“, 4 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2011, Proceedings pp.4-9, 7-8 October 2011., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-22-6, COBSIS.SR-ID 186654988
- 3.16. Мартиновић М., Танасковић З.: “How to increase employees’ satisfaction in the Zlatibor district“, 4 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2011, Proceedings pp. 4-9, 7-8 October 2011., Užice, Serbia, Publisher: High business-technical school Užice, ISBN: 978-86-83573-22-6, COBSIS.SR-ID 186654988
- 3.17. Милосављевић, Г., Танасковић З.: “E-education and strategic development in company“, 4 th International Conference “Science and higher education in function of sustainable development”, SED 2011, Proceedings pp.4-9, 7-8, October 2011., Užice, Serbia,

Publisher: Hogh business-technical school Uzice, ISBN: 978-86-83573-22-6, COBSIS.SR-ID 186654988

- 3.18. Живковић З., Милосављевић Г., Танасковић З.: "Quantitative analysis of information in DSS systems", 4 th International Conference "Science and higher education in function of sustainable development", SED 2011, Proceedings pp.4-9, 7-8 October 2011., Užice, Serbia, Publisher: Hogh business-technical school Uzice, ISBN: 978-86-83573-22-6, COBSIS.SR-ID 186654988
- 3.19. М. Мартиновић, З. Танасковић, Transition and influence on business of Zlatibor district, International Conference SED, Ужице, 2010., ИСБН 978-86-83573-17-2
- 3.20. М. Марковић, А. Скоруп, З. Танасковић, Internet – trends and challenges for contemporary education, International Conference SED, Ужице, 2010. ИСБН 978-86-83573-17-2
- 3.21. Н. Милутиновић, С. Петровић, З. Танасковић, Production management, International Conference SED, Ужице, 2010. ИСБН 978-86-83573-17-2
- 3.22. Б. Ђуричић, З. Танасковић, Sustainable development of turism, International Conference SED, Ужице, 2010. ИСБН 978-86-83573-17-2
- 3.23. М. Мартиновић, З. Танасковић, Entrepreneurial strategy and management development companies, International Conference SED, Ужице, 2009. ИСБН 978-86-83573-06-6
- 3.24. З. Танасковић, М. Мартиновић, Impact of transition and stress on quality of life of employees, International Conference SED, Ужице, 2009. ИСБН 978-86-83573-06-6
- 3.25. Аурел Прстић, Загорка Аћимовић-Павловић, Љубиша Андрић, Зорица Аћимовић (Танасковић), Милена Ћосић: "Application of casting materials based basalt ore in metallurgy and mining industry" XI Balkan Mineral Processing Congress, Durres, Albania 22-26 May 2005., ISBN:99943-694-6-6, p.422-426.
- 3.26. З. Танасковић, С. Панић, З. Аћимовић-Павловић, Љ. Андрић, Љ. Трумбуловић: "Development of Technologies for Processing of Secondary Aluminium", II Balkan Mining Congress, (2007), Belgrade, Proceedings p.281-286, ISBN 978-86-87035-00-3.
- 3.27. З. Танасковић, Б. Мартиновић, Stress and Stress Management, International Conference SED, Ужице, 2008. ИСБН 978-86-83573-07-3
- 3.28. М. Мартиновић, З. Танасковић, Research on the management team and the relationship of team members and the manager of the team, International Conference SED, Ужице, 2008. ИСБН 978-86-83573-07-3
- 3.29. М. Мартиновић, З. Танасковић, Управљање знањем, Зборник радова „Привредни развој и ефикасно пословно управљање-изазови уравнотеженог регионалног развоја“, Ужице, 2006.
- 3.30. М. Мартиновић, З. Танасковић: The rules for successful negotiation, International Conference SED, Ужице, 2008. ИСБН 978-86-83573-07-3
- 3.31. В. Васовић, З. Аћимовић (Танасковић), Привредни развој и животна средина, Зборник са националне конференције о квалитету, Фестивал квалитета, Крагујевац, 2005.
- 3.32. В. Васовић, З. Аћимовић (Танасковић), Захтеви модерне организације и комуникације, Зборник са Осме интернационалне конференције Управљање квалитетом и поузданошћу, DQM, Београд, Приједор, 2005.

- 3.33. В. Васовић, З. Аћимовић (Танасковић), Захтеви менаџмента и урбаног инжењеринга, Зборник са девете интернационалне конференције, Управљање квалитетом и поузданошћу, DQM, Београд, 2006.
- 3.34. З. Танасковић, Б. Мартиновић, Управљање животном средином, Зборник радова са Пете интернационалне конференције РАДМИ, Врњачка Бања, 2005.
- 3.35. З. Танасковић, Б. Мартиновић, Управљање животном средином, Зборник радова са Пете интернационалне конференције РАДМИ, Врњачка Бања, 2005.
- 3.36. М. Мартиновић, З. Аћимовић (Танасковић), Шта чини доброг преговараша и успешан тим, Научно-стручни скуп „Менаџмент у индустрији“, Крушевац 2003.
- 3.37. М. Мартиновић, З. Аћимовић (Танасковић), SWOT амализа АД „Елан“ Пријепоље, VI интернационални симпозијум из Projectmanagement, YUMPA, Златибор, 2002.
- 3.38. З. Танасковић, Б. Мартиновић, Индикатори стреса и њихов утицај на квалитет живота запослених, I Научна конференција са међународним учешћем – Еколошка безбједност у постмодерном амбијенту, Бања Лука, 2009.
- 3.39. З. Танасковић, А. Терзић, Ј. Павловић, З. Аћимовић-Павловић: "Могућности бржег развоја металургије секундарних обојених метала и заштита човекове околине", II Симпозијум о рециклажним технологијама и одрживом развоју са међународним учешћем-Еколошка истина, Соко Бања 2006., Зборник радова, с. 369-372, ИСБН 86-80987-45-X

#### 4. Пројекти

Кандидат је учествовао у реализацији ТЕМПУС пројекта:

1. 517022-ТЕМПУС-1-2011-1-РС-ТЕМПУС-ЈПЦР: Пројекат за мултимедију и дигиталну телевизију

## 2. Предмет и циљ дисертације

**Предмет истраживања** ове дисертације је стратешко управљање људским ресурсима као фактора управљања променама у области агросектора, а пре свега развоја пољопривреде и производње хране, као неопходних елемената економије и друштва Србије. При томе општи приоритет је на анализи специфичности кључних активности управљања људским ресурсима, као што су вредновање људских ресурса у пољопривреди и руралном развоју, анализа могућности за развој стандарда, процедура и пракси у управљању људским ресурсима у овој области и остваривање ефеката развоја на свим нивоима - од појединца, газдинстава, фирми, националне економије, па до глобалног нивоа.

У теоријском делу, на основу литературног прегледа у овој области, проучене су карактеристике стратешког управљања људским ресурсима и његове импликације на управљање променама у области пољопривреде и руралног развоја. Проучени су модели саветодавства у пољопривреди и руралном развоју, процеси и фазе развоја саветодавних служби, финасирања и легислативе о раду саветодавних служби, програми и методе рада саветодавних служби, едукација саветодаваца и корисника саветодавних услуга, повезаност и међузависност саветодавних служби, образовно-истраживачких организација, аграрних институција и корисника услуга у пољопривреди и руралном развоју. Такође, проучен је и начини превазилажења отпора променама и повезаност стратешког

управљања променама са унапређењем квалитета живота и рада у руралним подручјима и предстојећим реформама у том домену. У емпиријском делу рада пажња је посвећена утицају различитих чиниоца (услови, знање, искуство, заинтересованост) на реализацију процеса реформе агросектора кроз стратешко управљање људским ресурсима и шире, кроз стратешко управљање променама и институционализацију интерних покретача промена као носилаца тих реформских процеса.

Привредна структура руралних подручја Републике Србије веома зависи од примарног сектора, посебно од пољопривреде и још је заснована на исцрпљивању природних ресурса. Висок удео пољопривреде, прехранбене индустрије, рударства и енергетике и низак удео терцијарног сектора у оствареном БДП, основне су карактеристике економске структуре руралних подручја Републике Србије. Достигнути ниво диверсификације по перформансама сличан је земљама у окружењу и лимитиран готово идентичним факторима: неповољним положајем аграрног сектора и руралних подручја у развојним политикама и опредељењима, неповољним тржиштем капитала и несигурним инвестиционим амбијентом, недовољно едукованим људским потенцијалом и ниским нивоом приватног предузетништва, што доводи до чињенице да не можемо да остваримо континуитет у количини и квалитету.

Разматрајући проблематику везану за могућности приступања ЕУ и СТО (Светска трговинска организација), прилагођавање захтевима и стандардима ЕУ, треба имати у виду седам главних изазова који се морају решавати у будућности развоја пољопривреде (према Комесару задуженом за пољопривреду и рурални развој ЕУ, Dacian Cioloș, 2010.) и то су:

- Производња хране,
- глобализација,
- заштита животне средине,
- економска питања,
- територијални приступ,
- разноврсност,
- поједностављивање аграрне политике.

То ће омогућити стабилно и сигурно снабдевање храном по приступачним ценама за потрошаче. У складу са Заједничком пољопривредном политиком (ЗПП), Европска унија је усвојила сет прописа и пракси којима настоји да на дужи рок обезбеди одрживост живота на селу кроз јединствену пољопривредну политику за све њене чланице прилагођавајући према томе и аграрне мере (члан 39. Уговора о функционисању Европске уније, Римски уговор, 1957.; ЗПП ЕУ, 2008.; Лисабонски уговор, 2009.) на следећи начин:

- повећати продуктивности, промовисањем технолошког напретка и оптималном употребом свих фактора производње, посебно радне снаге;
- обезбедити примерен животни стандард за пољопривредну заједницу;
- стабилизovati тржиште;
- обезбедити доступност залиха;
- обезбедити храну по повољним ценама за потрошаче.

Искуство у земљама из окружења је показало да обзиром на врло ригорозне критеријуме које ЕУ поставља пред пољопривреднике кроз овај програм, неопходно је што пре почети са едукацијом свих заинтересованих корисника, и припремама пројеката који би задовољили тако строге критеријуме.

Досадашња искуства показала су да политичке промене у врху ресорног министарства додатно отежавају остваривање подстицајних средстава и реализацију мера у области агросектора. То је допринело: спором развоју институција подршке и законодавног

оквира, спором прилагођавању стандардима безбедности хране, променама власничке структуре и укрупњавање поседа, спорог развоја тржишта кредита и тржишта земљишта, неизграђни модерни тржишни ланаца који раде у легалној зони (два су основна изазова у успостављању тржишних ланаца: први, како укључити мале произвођаче у модеран тржишни ланац, јер су у великој мери неконкурентни, раде неформалним каналима и њихов трошак успостављања стандарда је велики; а други, како повећати конкурентност на нивоу прерадних капацитета који ће бити у стању да повећају потрошњу кроз проналажење нових тржишта). Бројни су трендови који се дешавају, и који ће тек узети маха на нивоу пољопривредника или становника руралних предела. Пољопривредно газдинство мења своју улогу јер није више само оно које производи храну него су потребна све шира и већа знања и вештине о економији, маркетингу, менаџменту у пољопривреди, али и потреба за повећаним нивоом едукације руралног становништва, које ће све више налазити посао у услужним делатностима. То све говори у прилог неопходности постојања стратегије управљања људским ресурсима у овој области.

На основу посматрања стања руралних подручја у Републици Србији, могуће је уочити следеће тенденције: смањење броја пољопривредника, повећана миграција у градове због посла, смањење пољопривредних површина, приближавање и чланство у ЕУ. Треба имати у виду и да је аграрни буџет мањи од буџета земаља са којима се пољопривреда Србије такмичи на истим тржиштима. Обзиром на позицију у којој се Србија налази аграрни буџет би требао да задовољи следеће потребе:

- потреба да се у релативно кратком временску периоду одрживо повећа конкурентност, у циљу испуњења копенхагенских критеријума прикључења ЕУ,
- потреба да се пољопривреда посматра као свеобухватни рурални развој који у себи не обухвата само пољопривредну производњу него и све друге аспекте развоја, укључујући и очување животне средине,
- чињеница је да је новчана подршка по газдинству много већа у конкурентним земљама, што српске произвођаче ставља у неравноправан положај на тржишту.

Неизвесност у погледу приступања ЕУ и СТО, неповољно је утицала на динамику прилагођавања захтеваним стандардима и процедурама.

Сам развој руралне економије захтева постојање одрживе и јаке сеоске заједнице са демографском равнотежом, задовољавајућим дохотком и додатним могућностима за запошљавање, у којима се становници лако прилагођавају економским, друштвеним, политичким и еколошким променама. Имајући ово у виду, Србија мора обезбедити једнаке могућности свим становницима руралних области:

- приступ образовању,
- стручном оспособљавању,
- доживотном учењу,
- активно учешће у раду релевантних тела,
- културни идентитет (принципи, обичаји, традиција).

*Зато је у оквиру ове дисертације акценат истраживања био на могућности образовања људских ресурса у области агросектора, односно њихова интеграција у формалне концепте процеса образовања, као и могућности за специјализоване тренинге.*

*Предмет истраживања је стратешко планирање образовања људских ресурса, омеђено теоријом и искуством развијенох аграрних земаља, у којима је овај сектор основа*



*друштвеног развоја, и праксом и могућностима домаћег агросектора уз уважавање локалитета, примене савремених сазнања, технике и технологије у овој области.*

У раду су приказани модалитети који су у развијеним земљама дали добре резултате.

## **2.2. Основни циљ истраживања**

На основу већ предочених полазних ставова, проблема и предмета истраживања, заснованих на проблематици образовања у агросектору, као и Стратегији развоја пољопривреде Србије („Службени гласник РС”, број 78/05), дефинисани су циљеви истраживања ове докторске дисертације.

*Циљ истраживања докторске дисертације је да се на основу позитивних сазнања и искустава развијених економија утврде могућности за стратешки развој и образовање људских ресурса у домаћем агросектору.*

*Подциљеви научног истраживања:*

- *је да се на основу претходно анализираних достигнућа развијених аагроекономија прошире научна сазнања и потенцијали за развој и образовање људских ресурса у домаћем агросектору;*
- *друго, да се на основу сазнатог конституише модел стратешког планирања образовања људских ресурса у овој области.*

*Практични циљ је:*

- *да се у складу са сазнатим предложе решења за конкретне облике образовања и тренинга у овој области.*

Да би се то постигло потребно је снимити постојеће стање, ниво образовања људских ресурса у агросектору, сагледати будуће стратегије државне регулативе и предложити најбољу стратегију развоја.

Циљ је детерминисан научним областима: науком о образовању, тренинг менаџментом, са посебним освртом на образовање у агросектору као и менаџментом људских ресурса.

Реализација наведених циљева претпоставља решавање следећих посебних задатака:

- Проучавање утицаја образовања на развој људских ресурса,
- Проучавање утицаја образовања људских ресурса у агросектору.

## **3. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању**

На основу детаљне анализе литературе и постављеног предмета и циља истраживања, током рада на докторској дисертацији, су провераване хипотезе. Основна хипотеза истраживања и посебне хипотезе, од којих се полазило у истраживању, су научно потврђене.

### **Општа хипотеза ( $X_0$ )**

Имајући у виду друштвено-економску ситуацију, потенцијале људских ресурса, као и геолошке и климатске услове у нас, може се констатовати да имамо значајне ресурсе за развој агросектора, али су кључни разлози за афирмацију адекватни садржаји, облици и методе образовања.

## Посебне хипотезе

Из основне истраживачке хипотезе изведене су следеће посебне хипотезе:

X1: Постоји позитивна политичка клима, препорука и пракса ЕУ да преко својих фондова подржи агросектор, али је то условљено применом одговарајућих стандарда.

X2: Република Србија се оријентише према пољопривреди као значајном ресурсу те у складу са тим улаже средства у њен развој, али изостаје систематско образовање за ову област.

X3: Геоклиматски услови у Србији су погодни за гајење различитих култура и сточарства, али су и упркос томе велике површине и даље необрађене.

X4: Србија има високу стопу незапослености те би се у овом сектору могло упослити велики број људи.

X5: Евидентно је да се агрозаштитне мере у развијеним земљама све више оријентишу на заштиту еко-система, а основно питање је у којој мери су наши произвођачи упознати са тим.

X6: Агросектор се не може посматрати независно од других привредних грана, као што је нпр. туризам, те је за то потребно припремити људске ресурсе.

X7: Стратешко планирање образовања је кључни услов друштвеног развоја, те је сваки облик иновирања знања и праксе нужан.

X8: Позитивни ставови људских ресурса према образовању из ове области захтевају конституисање одговарајућих агро-тренинг центара у Србији као и разноврсне консултантске локалне или регионалне јединице.

Резултати истраживања потврдили су основну хипотезу докторске дисертације према којој на основу данашње друштвено-економске ситуације, потенцијала људских ресурса, као и геолошких и климатских услове код нас, може се констатовати да имамо значајне ресурсе за развој агросектора, али су кључни разлози за афирмацију адекватни садржаји, облици и методе образовања.

Резултати истраживања потврдили су и посебне хипотезе, које су произашле из основне. Постоји позитивна политичка клима, препорука и пракса ЕУ да преко својих фондова подржи агросектор, али је то условљено применом одговарајућих стандарда. Република Србија се оријентише према пољопривреди као значајном ресурсу те у складу са тим улаже средства у њен развој, али изостаје систематско образовање за ову област. Геоклиматски услови у Србији су погодни за гајење различитих култура и сточарства, али су и упркос томе велике површине и даље необрађене. Србија има високу стопу незапослености те би се у овом сектору могло упослити велики број људи. Евидентно је да се агрозаштитне мере у развијеним земљама све више оријентишу на заштиту еко-система, а основно питање је у којој мери су наши произвођачи упознати са тим. Агросектор се не може посматрати независно од других привредних грана, као што је нпр. туризам, те је за то потребно припремити људске ресурсе. Стратешко планирање образовања је кључни

услов друштвеног развоја, те је сваки облик иновирања знања и праксе нужан. Позитивни ставови људских ресурса према образовању из ове области захтевају конституисање одговарајућих агро-тренинг центара у Србији као и разноврсне консултантске локалне или регионалне јединице.

#### **4. Кратак опис садржаја дисертације**

##### **Структура и садржај дисертације**

Докторска дисертација садржи теоријски и практични део и у својој структури има 9 поглавља.

Теоријски део започиње испитивањем релевантне литературе и остварених резултата истраживања из области стратешког планирања образовања људских ресурса са посебним освртом на образовање људских ресурса у агросектору.

Практични део доводи у везу примену теоријског дела на образовање људских ресурса у агросектору и утицај стратешког планирања образовања на њих, путем модела који је прилагођен самом окружењу по својим специфичностима.

Дисертација има следећи садржај:

#### **I УВОД**

- 1.1. Методолошки приступ истраживању
- 1.2. Избор теме
- 1.3. Дефинисање основних појмова
- 1.4. Предмет и циљ истраживања
- 1.5. Хипотезе истраживања
- 1.6. Методологија истраживања
- 1.7. Очекивани допринос истраживања

#### **II ОСНОВНЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ АГРОСЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ – ПОЛИТИЧКО И ЕКОНОМСКО ОКРУЖЕЊЕ**

- 2.1. Политички систем, законодавни оквир и делокруг рада агросектора
- 2.2. Основне географске карактеристике Србије и утицај на демографски развој руралних области
- 2.3. Стање пољопривреде и развој руралних подручја у Србији
- 2.4. Стратешки оквири рада и реформе у домену агросектора
- 2.5. Европске интеграције и економско окружење
- 2.6. Билатерална и мултилатерална донаторска подршка реформама агросектора
- 2.7. Европски и међународни стандарди у раду и функционисању државних органа према агросектору
- 2.8. Специфичности политичко-економског окружења и одлике агросектора

#### **III КОНТЕКС СТРАТЕШКОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА**

- 3.1. Основе стратешког управљања
- 3.2. Процес стратешког управљања
- 3.3. Фактори који утичу на успешност стратешког управљања
- 3.4. Стратешко управљање променама

- 3.5. Отпори променама
- 3.6. Управљање променама – екстерни и интерни покретачи промена
- 3.7. Стратешко управљање људским ресурсима
- 3.8. Унапређење стратешког управљања људским ресурсима кроз управљање учинком и листу усклађених циљева

#### **IV СТРАТЕШКО УПРАВЉАЊЕ У АГРОСЕКТОРУ**

- 4.1. Теоријски основи стратешког управљања у агросектору
- 4.2. Стратешко управљање људским ресурсима у агросектору
- 4.3. Примена информационих технологија у области агросектора
  - 4.3.1. Прецизна пољопривреда
  - 4.3.2. Примена ГПС-а у прецизној пољопривреди
  - 4.3.3. Примена ГИС-а у прецизној пољопривреди
  - 4.3.4. Даљинска детекција
  - 4.3.5. Тржишни информациони системи
- 4.4. Примери стратешког управљања људским ресурсима на националном, регионалном нивоу и државама ЕУ
  - 4.4.1. Развој људских ресурса у агросектору на националном нивоу
  - 4.4.2. Развој људских ресурса у агросектору на регионалном нивоу
  - 4.4.3. Развој људских ресурса у области агробизниса у земљама ЕУ
    - 4.4.3.1. Карактеристике аграрног развоја и развоја људских ресурса у земљама чланицама ЕУ
    - 4.4.3.2. LEADER програм у оквиру ЕУ

#### **V КОНЦЕПТ СТРАТЕШКОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА И ПРОМЕНАМА У АГРОСЕКТОРУ КРОЗ РАЗВОЈ И УНАПРЕЂЕЊЕ ИНТЕРНИХ ИНИЦИЈАТОРА ПРОМЕНА**

- 5.1. Теоријска основа и компоненте концепта
- 5.2. Ограничавајући фактори
- 5.3. Кључни индикатори промена
- 5.4. Развој лидера и менаџера у агросектору кроз стратешко управљање људским ресурсима

#### **VI ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ СТАЊА И МОГУЋНОСТИ РАЗВОЈА ПОЉОПРИВРЕДЕ И РУРАЛНИХ ПОДРУЧЈА**

- 6.1. Методолошки приступ
- 6.2. Основне карактеристике узорка
- 6.3. Анализа података
  - 6.3.1. Креирање Pareto дијаграма. АБЦ анализа. Резултати и дискусија
- 6.4. Укрштање података
  - 6.4.1. Тестови независности-  $\chi^2$  тест. Резултати и дискусија
- 6.5. Кључне препоруке и правци даљих истраживања

#### **VII Модел организовања тренинг центара за образовање људских ресурса у агросектору**

- 7.1. Модел стратегије образовања у агросектору. Структурна шема
- 7.2. Компоненте модела стратегије
  - 7.2.1. Услови
  - 7.2.2. Субјекти
    - 7.2.2.1. Социо-демографска обележја становника:

- 7.2.2.2. Образовно статус становника
- 7.2.2.3. Организације и институције
- 7.2.3. Циљеви
- 7.2.4. Садржај
- 7.2.5. Средства
- 7.2.6. Резултати
- 7.2.7. Простор
- 7.2.8. Време

## **VIII Развој софтверског класификатора базираног на вештачким неуронским мрежама**

- 8.1. Стање у области и циљ
- 8.2. Вештачке неуронске мреже са простирањем унапред
- 8.3. Софтверски класификатор базиран на вештачким неуронским мрежама
- 8.4. ANN pattern класификатор – компонента стратегије SoFE
- 8.5. Case Study
  - 8.5.1. Опис подручја на коме је реализовано истраживање
  - 8.5.2. Подаци
  - 8.5.3. ANN класификатор. Резултати
  - 8.5.5. Дискусија

## **IX ЗАКЉУЧАК**

### **ЛИТЕРАТУРА**

### **ПРИЛОЗИ**

#### **Кратак опис појединачних поглавља дисертације**

- У **уводном делу** рада истакнут је значај теоријског и практичног приступа теми докторске дисертације, која се бави стратешким планирањем људских ресурса у агросектору. Научно истраживање у оквиру докторске дисертације садржи систематизацију теоретских сазнања, насталих ма основу резултата досадашњих истраживања развоја стратешког планирања људских ресурса у агросектору и сазнања из праксе како у нашој земљи тако и у развијеним земљама ЕУ. Овде је описан предмет и циљ истраживања, полазне хипотезе и очекивани резултати истраживања проблематике стратешког управљања људским ресурсима у агросектору.
- У поглављу **Основне карактеристике агросектора у Републици Србији-политичко и економско окружење** даје се кратак преглед политичко-економског окружења и наведене су специфичности агросектора у РС. То је урађено кроз разматрање основних географских карактеристика Србије, проблематике доношења стратегије развоја агросектора и постављања реалних оквира развоја пољопривреде и руралних подручја у наредном временском периоду, смерница за прилагођавање наше пољопривреде захтевима ЕУ и могућностима постизања боље преговарачке позиције у процесу евроинтеграција и коришћења развојне и донаторске помоћи у реформским напорима. Посебан осврт у овом поглављу је на специфичностима функционисања развојних програма у агросектору, са акцентом на сегмент стратешког управљања људским ресурсима. У том смислу, преглед и анализа законодавног и стратешког оквира у агросектору даје заокружену слику тренутног

стања. То је усмерило истраживање ка добијању жељених резултата и препорука развоја у оквиру агросектора РС.

- Треће поглавље рада под насловом **Контекст стратешког управљања људским ресурсима** посвећен је разматрању основа, процеса и утицајних фактора управљања променама. Анализирани су фактори који онемогућавају несметано спровођење промена и реформи у области агросектора, као и могућности њиховог превазилажења. Анализирани су и фактори који позитивно утичу на подстицање реализације промена –екстерни и интерни носиоци промена. Из наведених анализа предложен је концепт стратешког управљања променама кроз стратешко управљање људским ресурсима.
- У четвртом поглављу које носи назив **Стратешко управљање у агросектору** разматране су теоријске основе стратешког управљања променама са акцентом на анализу примене стратешког управљања људским ресурсима на националном нивоу у агросектору. На основу прегледа литературе приказани су примери добре праксе стратешког управљања људским ресурсима у земљама ЕУ, а посебно праксе земаља у региону. Наведени су и теоријски оквири и могућности примене управљања перформансама у руралном развоју.
- У поглављу **Концепт стратешког управљања људским ресурсима и променама у агросектору кроз развој и унапређење интерних иницијатора промена** представљен је концепт стратешког управљања људским ресурсима у агросектору кроз развој и унапређење интерних иницијатора промена. Они су израђени на основу научних сазнања о процесу савременог стратешког управљања променама и резултата спроведеног истраживања. Стратешко планирање је конципирано тако да може да се користи као метод сталног унапређивања рада у агросектору у РС.
- У оквиру поглавља **Емпиријско истраживање стања и могућности развоја пољопривреде и руралних подручја** приказани су и објашњени резултати истраживања које је спроведено на подручју Златиборског округа. Анкетиран је репрезентативни узорак преко 400 газдинстава путем упитника чији су садржај и методологија креирани за потребе овог истраживања. Централна тема упитника је тренутно стање газдинстава, њихова опремљеност, ниво примене технолошких достигнућа за област којом се баве, њихово образовање, њихову спремност за промене, као и спремност за подршку развоја традиционалних производа кроз заштиту географског порекла и производњу органске хране. Истраживање је извршено кроз студије случаја као квалитативне методе емпиријског истраживања, путем анкетирања чланова газдинства. Резултати истраживања и постављене хипотезе на почетку рада на докторској дисертацији анализирани су детаљно и представљени су графички и табеларно.
- На основу снимљеног постојећег стања газдинстава Златиборског округа, на основу резултата истраживања из предходног поглавља у оквиру седмог поглавља предложена је нова **Стратегија образовања кадрова у агросектору** заснована на информатичкој подршци (Strategy of Farmers' Education - SoFE) као и универзални **Модел организовања тренинг центара за образовање људских ресурса у агросектору**. Дати модел садржи све услове, субјекте, циљеве, садржаје, средства и резултате у датом простору и времену који се прилагођава било ком руралном подручју.

- У осмом поглављу под насловом **Развој софтверског класификатора базираног на вештачким неуронским мрежама**, у оквиру Модела, предложеног и описаног у претходном поглављу, је развијена и приказана једна од могућих примена техника машинског учења (Machine Learning-ML) и хеуристика вештачке интелигенције (Artificial Intelligence-AI). Парадигме ML и AI су у последњој декади у фоку су научних истраживања у агросектору, али првенствено у домену који се односи на потенцијал који омогућава рапидан развој аквизиционе и мерне технике у мерењу квантитативних својстава земљишта, усева, климатских параметара (Big data платформа). Ипак, у домену који се односи на стратегије унапређења едукације и знања пољопривредних произвођача, нема научних радова, па је у оквиру овог поглавља докторске дисертације приказана развијена AI компонента (ANN pattern classifier-класификатор базиран на вештачким неуронским мрежама), која представља пример попуне ове празнине. Развијени ANN pattern classifier, на бази прикупљених одговора током анкете која је реализована у оквиру израде ове дисертације, *интелигентно* класификује пољопривредна газдинства у контексту едукације: у кластере (групе) које опредељује за специфичне врсте обука (воћарство, ратарство, повртарство, пчеларство ...) као и према потреби за додатним образовањем у домену пољопривредних активности. У поглављу су приказани резултати валидације перформанси ANN софтверског класификатора произашли из студије случаја за Златиборски регион у Републици Србији. Показано је да ANN класификастор карактерише висока класификациона моћ (75% -93%) као и да SoFE парадигма има потенцијал за даље унапређење и да може имати улогу паметног саветодавца (smart agricultural advisor) у имплементацији стратегије управљања образовањем у агросектору у Републици Србији.
- У поглављу **закључак** дати су финални закључци у којима се истиче да је истраживањем, анализом и добијеним резултатима потврђена општа хипотеза као да су потврђене и појединачне хипотезе ове докторске дисертације. У закључку је посебно наглашено да образовање у агросектору представља есенцијални фактор стратегије развоја пољопривреде у Републици Србији и да у складу са претходним, примена модерних парадигми вештачке интелигенције представља императив. Такође су дефинисани и правци даљег истраживања.

## 5. Методе које су примењене у дисертацији

У оквиру рада на докторској дисертацији примењено је више истраживачких метода, којима је проверавана заснованост постављених научних хипотеза. Избор метода и концепт истраживања био је условљен карактером предмета рада и постављених хипотеза.

Основна метода истраживања у докторској дисертацији је *Анкетна метода* која је у реализацији обухватила следеће стандардне кораке: истраживање референтне литературе, састављање упитника за чланове газдинства у складу са предметом, циљевима и хипотезама докторске дисертације и прикупљање података на подручју Златиборског

округа за преко 400 пољопривредних газдинстава. Након теренског истраживања и прикупљања података, реализована је статистичка обрада података. Потом је спроведена анализа добијених резултата, компарација са постављеним хипотезама што је интерпретирано у закључним разматрањима.

Поред Анкетне методе дисертација је обухватила и примену следећих метода:

- Аналитичко– синтетичку методу;
- Методу компаративне анализе;
- Метода индукције и дедукције;
- Методе тестирања хипотеза и статистичког закључивања;
- Метода моделовања закона расподеле;
- Методе класификације базиране на хеуристикама вештачких неуронских мрежа.

## 6. Коришћена литература

1. Alibabić Š., Ovseni K. (2008), Savremena tehnologija kao podrška realizaciji koncepta doživotnog obrazovanja i učenja u organizaciji, *Образовање одраслих*, 69-89.
2. Ansoff I., (2007). “Strategic Management”, classic edition, Palgrave Macmillan, London
3. Anthony W. P., Kasmar M. K. Perrew P. L., (2009), *Human Resources Management: A Strategic Approach*, Cengage Learning
4. Armenakis A.A., Bedeian A.G., (1999) “Organizational Change: A review of theory and research in 1990s”, *Journal of Management*, 25(3)
5. Balanced Scorecard Institute, *The Strategic Management Maturity Model*, Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
6. Barrantes C., Yagüe J. L., *Adults’ Education And Agricultural Innovation: A Social Learning Approach*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191 (2015)
7. Beale M.H., Hagan M.T., Demuth H.B., *Neural Network Toolbox™, User’s guide*, R2015a, 2015.
8. Berry S. F. (2007). “Strategic Planning as a Tool for Managing Organizational Change”, *International Journal of Public Administration*, Vol. 30 Issue 3
9. Bogičević B. (2003). *Menadžment ljudskih resursa*, Centar za izdavačku delatnost,
10. Bollino C.A., *The Willingness to Pay for Renewable Energy Sources: The Case of Italy with Socio-demographic Determinants*, *The Energy Journal*, Vol. 30, No. 2 (2009), pp. 81-96
11. Brewster C., Sparrow P., Vernon G. (2007), *International Human Resource Management (2nd ed.)*, London: CIPD.
12. Briscoe D. R., Schuler, R.S. and Claus, L. (2009), *International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises (3rd ed.)*, New York: Routledge.
13. Brković A.D. (2000). *Razvojna psihologija*, Užice: Užice-Učiteljski fakultet.
14. Brown K.G., Stewart G. L., (2008), *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*, Wiley.
15. Burke W.W., (2002), *Organizational Change: Theory and Practice*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications



16. Burnes B.(2004), *Managing Change: A strategic approach to Organizational Dynamics*“, Harlow:Pearson
17. Carell M., Elbert N., Hatfield R. (2000), *Human Resource Management–Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce* (6th ed.), Orlando: The Dryden Press.
18. Carrer M.J., Filho H.M. S., Batalha M.O., Factors influencing the adoption of Farm Management Information Systems (FMIS) by Brazilian citrus farmers, *Computers and Electronics in Agriculture* 138 (2017) 11–19,
19. Certo S., Certo T. (2008), *Modern management*, 10<sup>th</sup> Edition, Person Education, Inc,
20. Cvijanović D., Mihailović B., Simonović Z. (2009).Uloga i značaj marketinga u razvoju agrarnog sektora Srbije, Institut za ekonomiku poljoprivrede, Beograd
21. Daley M. D., (2001), *Strategic Human Resource Management: People and Performance Management in the Public Sector*, Pearson
22. Decenzo D.A., Robbins S.P.,(2007),*Fundamentals of Human Resource Management*, John Wiley&Sons, NJ
23. Des G., Lumpkin G., Eisner A.,(2007),*Strategijski menadžment. Teorija i slučajevi*, Data Status, Beograd
24. Desler G., (2007), *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*, Data Status, Beograd
25. Dickmann M., Brewster C., Sparrow P. (2008), *International Human Resource Management: A European Perspective* (2nd ed.), New York: Routledge.
26. Dowling P.J., Welch D.E.(2006), *International Human Resource*
27. Dowling P.J., (2007), *International Human Resources Management*, Cengage Learning
28. Đuričin D., Janošević S. (2005). “Menadžment i strategija”, Ekonomski fakultet, Beograd
29. Eastwood C.R., Chapman D.F., Paine M.S., Networks of practice for co-construction of agricultural decision support systems: case studies of precision dairy farms in Australia, *Agricultural Systems* 108 (2012), 10–18.
30. *Ekonomika poljoprivrede*, Naučno društvo agrarnih ekonomista Balkana, Beograd januar-mart, 2013
31. *Ekonomika poljoprivrede*, Naučno društvo agrarnih ekonomista Balkana, Beograd april-jun, 2013
32. *Ekonomika poljoprivrede*, Naučno društvo agrarnih ekonomista Balkana, Beograd jul-septembar, 2013
33. Evans P., Pucik V., Björkman I. (2011), *The Global Challenge: International Human Resource Management* (2nd ed.), New York:McGrawHill.
34. Fawcett T., *An introduction to ROC analysis*. *Pattern Recognition Letters* 27, 8 (2006), 861–874. DOI:<http://dx.doi.org/DOI: 10.1016/j.patrec.2005.10.010>
35. Fielkea S.J., Bardsley D.K., The importance of farmer education in South Australia , *Land Use Policy* 39 (2014) 301–312,
36. Günther F., Fritsch S., *Neuralnet: Training of Neural Networks*, *The R Journal*, vol. 2(1), 2010., pp. 30-8.
37. *Harvard Business Essentials* (2003), *Managing Change and Transition*, Boston
38. Harzing, A.W., Van Ruysseveldt J., (2004), *International Human Resource Management* (2nd ed.), London: Sage Publications.
39. Hayes J., (2007), *The Theory and Practice of Change Management*, Palgrave Mackmillan, Newrk
40. Heaton J., *Programming Neural Networks with Encog3 in C#*, Heaton Research Inc., <http://goo.gl/Zo8k70> (accessed 3.6.2015), 2015.

41. Hecht-Nielsen R., Kolmogorov's mapping neural network existence theorem, *In: Proceedings of first IEEE international conference on neural networks*, vol. 3, 1987., pp. 11–4.
42. Hiatt J.M., Creasey T.J., (2003), *Change Management. The People Side of Change*, Prosci Research, Loveland
43. Holbeche L., (2009), *Aligning Human Resources and Business Strategy*, CIPD, London
44. Janićijević N.,(2004).“Upravljanje organizacionim promenama”,Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta, Beograd
45. Jovanović P., (1999).“Strateški menadžment”, Grafoslog, Beograd
46. Kantor R. M., Stein B. A., Jick T. D. (1992), *The Challenge of Organizational Change*, NewYork:Free Press
47. Kaplan R.S, Norton D.P. (1996),Using the Balanced Scorecardasa Strategic Management System, *Harvard Business Review*
48. Kaplan R.S., Norton D.P.,(2001),*The Strategy-Focused Organization*, Harvard Business School Press
49. Kotler J.P., (1996), *Leading Change*, Harvard Business School Press
50. Kulik, C.T., (2004), *Human Resourcesfor the Non-HRManager*, Psychology Press
51. Lévesque M., Minniti M., Age Matters: How demographics influence Aggregate entrepreneurship, *Strategic Entrepreneurship Journal*, *Strat. Entrepreneurship J.*, 5: 269–284 (2011)
52. Lévesque M., Minniti M., Age matters: How demographics influence aggregate entrepreneurship, *Strategic Entrepreneurship Journal*, *Strat. Entrepreneurship J.*, 5: 269–284 (2011)
53. Looney C.G., Advances in feed-forward neural networks: demystifying knowledge acquiring black boxes, *IEEE Trans Knowl Data Eng.*, vol. 8(2), 1996., p.p. 211–26.
54. Looney C.G., *Pattern recognition using neural networks, theory and algorithms for engineers and scientists*, Oxford University Press, 1997.
55. Majdi M., Beiki M., Evolving neural network using a genetic algorithm for predicting the deformation modulus of rock masses, *International Journal of Rock Mechanics & Mining Sciences*, vol. 47, 2010., pp. 246–53.
56. Maksimović M.(2004), *Upravljanje ljudskim resursima u međunarodnom poslovanju–strateški pristup*,Institut ekonomskih nauka, Beograd
57. *Management: Managing People in a Multinational Context* (4th ed.), London
58. Manrubia S.C, Axelsen J.B, Zanette D.H (2012), Role of Demographic Dynamics and Conflict in the Population-Area Relationship for HumanLanguages. *PLoS ONE* 7(7): e40137. doi:10.1371/journal.pone.0040137
59. Martinovska Stojcheska A., Kotevska A., Bogdanov N., Nikolic A., How do farmers respond to rural development policy challenges? Evidence from Macedonia, Serbia and Bosnia and Herzegovina, *Land Use Policy* 59 (2016) 71–83
60. McGregor E. B.Jr. (1988). The Public Sector Human Resource Puzzle: Strategic Management of a Strategic Resource. *Public Administration Review*48(6)
61. McLaughlin K., Osborne S., Ferlie E.,(2002),*The New Public Management.CurrentTrends and Future Prospects*, Routledge, London
62. McNulty T.,(2003), *Redesigning Public Services*, British Journal of Management

63. Messer K., Kittler J., Choosing an optimal neural network size to aid search through a large image database, In: Proceedings of ninth British machine vision conference (BMVC98), 1998., pp. 235–44.
64. Mihailović B. (2007). Uloga konsaltinga u restrukturiranju preduzeća u tranziciji, Institut za ekonomiku poljoprivrede, Beograd
65. Mihailović B., (2011). Razvoj konsultantskih usluga u Srbiji i njihov uticaj na performance preduzeća u agrokompleksu, Institut za ekonomiku poljoprivrede, Beograd
66. Milisavljević M. (1997), Osnovi strategijskog menadžmenta, Ekonomski fakultet, Beograd
67. Milisavljević M., Todorović J. (1991), Strategijsko upravljanje, Ekonomski fakultet, Beograd
68. Milivojević M., Stopić S., Friedrich B., Stojanović B., Drndarević D., Computer modeling of high-pressure leaching process of nickel laterite by design of experiments and neural networks, International Journal of Minerals, Metallurgy and Materials, vol. 19, no. 7, 2012., pp. 584-94.
69. Milivojević M., Metode razvoja regresionih modela bazirane na genetskim algoritmima, Doktorska disertacija, Prirodno-matematički fakultet, Univerzitet u Kragujevcu, Institut za matematiku i informatiku, 2016.
70. Milosavljević G., Vukanović S. (2000). Profesionalno obrazovanje na distancu, Beograd: FON.
71. Milosavljević G. (2008), Trening i razvoj, Beograd: FON.
72. Milosavljević G., Mijanović M. (2011), Kreativne metode i tehnike u obrazovanju. Beograd: FON.
73. Moayedī A.A., Azizi M., Participatory management opportunity for optimizing in agricultural extension education, Procedia Social and Behavioral Sciences 15 (2011)
74. Munćan P., Živković D., (2004). Menadžment rada i proizvodnje u poljoprivredi, Poljoprivredni fakultet, Beograd.
75. Nelson M., Illingworth W.T., A practical guide to neural nets, Reading. Mass, Addison-Wesley, 1990.
76. Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P. (2006). Human resource management, The McGraw-Hill Companies, Inc.
77. Norton L. S. (2009). Action Research in Teaching and Learning. New York: Routledge.
78. OECD,(2000),Recent Development sand Future Challengesin Human Resource Management in OECD Member Countries, Background Paperby the Secretariat, Paris
79. Pearce J, Robinson R. (2007), “Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control”,McGraw-Hill, New York
80. Pettigrew A.M,Woodman R.W.,Cameron K.S.,(2001),”Study in organizational change and development challenges for future research”, Academy of Management Journal, 44(4)
81. Popov S. (2007). Društvo učenja i znanja - izazovi moderne pedagogije. (M.Danilović, &S. Popov, Eds.)Tehnologija, informatika, obrazovanje, 4, 24-28.
82. Poulton M.M., Neural networks as an intelligence amplification tool: a review of applications, *J Geophys*, vol. 67(3), 2002., pp. 979–93.
83. Prasad S., Peddoju S.K., Ghosh D., AgroMobile: A Cloud-Based Framework for Agriculturists on Mobile Platform, International Journal of Advanced Science and Technology, 59 (2013): 41-52
84. Radonjić, S. (1992). Psihologija učenja (Vol. drugo izdanje). Beograd: Zavod za udžbenike, Beograd

85. Riedmiller M., Braun H., A direct adaptive method for faster backpropagation learning: the RPROP algorithm, *Neural Networks, IEEE International Conference on: San Francisco, CA*, vol.1, 1993., pp. 586-91.
86. Riedmiller M., Advanced supervised learning in multi-layer perceptrons - From backpropagation to adaptive learning algorithms, *Computer Standards & Interfaces*, vol. 16, 1994., pp. 265-78.
87. Robbins P.S, Coulter M., (2005), *Menadžment, Data status*, Beograd
88. Robbins S., Judge T. *Organizational behaviour*, 12<sup>th</sup> edition, (2009). Pearson Education, Inc., New Jersey
89. Rubenson K. (2011). *Adult Learning and Education*. Kidlington: Elsevier.
90. Rumelhart D.E., McClelland J.L., *Parallel Distributed Processing: Explorations in the Microstructure of Cognition, Foundations*, Cambridge MA: MIT Press, 1986.
91. Salaman G., Storey J., Bilsbeery J., (2006) *Strategic Human Resources. Theory and Practice*, SAGE Publications, Sanderlend
92. Saunders M., Milmore M., Lewis P., Thornhill A., Morrow T., (2007) *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*, Trans-Atlantic Publications
93. Scullion H., Collings D.G. (2006), *Global Staffing*, London: Routledge.
94. Sutherland W.J. (2003) Parallel extinction risk and global distribution of languages and species. *Nature* 423: 276–279.
95. Swingler K., *Applying neural networks: a practical guide*, New York, Academic Press, 1996.
96. Tayeb M.H. (2005), *International Human Resource Management: A Multinational Company Perspective*, Oxford: Oxford University Press.
97. Thompson A., Strickland A.J., (2001), *Strategic Management–Concept and Cases*, McGraw–Hill Inc., New York
98. Tomić D., Vasiljević Z., Cvijanović D. (2009). The role of knowledge, innovation and human capital in multifunctional agriculture and territorial rural development, 113<sup>th</sup> Seminar of the EAAE (European Association of Agricultural Economists), Institute of Agricultural Economists, Beograd
99. Topping B.H.V., Sziveri J., Bahreinejad A., Leite J.P.B., Cheng B., *Parallel processing, neural networks and genetic algorithms*, *Advances in Engineering Software*, vol. 29(10), 1998., pp. 763–86.
100. Torington D., Hol L., Tejlor S. (2004), *Menadžment ljudskih resursa*, Data status, Beograd
101. Van den Ban A.W., Howkins H.S.: *Agricultural Extension*. 2 edition. Blackwell Publ. Professional. 1996.
102. Vance, C. M. and Paik Y. (2006), *Managing a Global Workforce: Challenges and Opportunities in International Human Resources Management*, New York
103. Whitmore J. (2006). *Coaching for performance*, Nicholas Brealey Publishing, London
104. Wythoff B.J., *Backpropagation neural networks: a tutorial*, *Chemometr Intell Lab Syst.*, vol. 18, pp. 115–55.
105. <http://www.bussinesweek.com>
106. <http://www.economist.com>
107. <http://www.socialmediatech.net/>
108. <http://www.thesocialworkplace.com>
109. <http://books.google.com>
110. <http://www.astd.org>
111. <http://wordpress.org/>

112. <http://www.livejournal.com/>

113. <http://www.wikipedia.org/>

114. [www.europe.ec](http://www.europe.ec)

115. [www.stat.gov.rs](http://www.stat.gov.rs)

## 7. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Овом докторском дисертацијом, помоћу теоријских разматрања и кроз емпијска истраживања, обогаћена су научна знања из области примене стратешког планирања образовања људских ресурса у области агросектора у Републици Србији.

Додатни научни допринос имају:

- теоријска разматрања из области примене стратешког планирања образовања у агросектору
- анализа услова и изазова са којим се примена концепта стратешког планирања образовања људских ресурса у пољопривреди сусреће у друштву у транзицији
- анализа стања и карактеристика у области стратешког планирања образовања људских ресурса у агросектору, базирана на емпијском истраживању
- увид, анализа и извођење научних закључака о потреба кадрова односно људских ресурса у агросектору са аспекта образовања,
- статистички доказане хипотезе о потенцијалу за развој и унапређење руралних подручја Републике Србије и агросектора кроз образовање у диференцираним обласатима везаним како за географске тако и за социо-економске карактеристике појединих подручја
- развијени модел стратегије образовања кадрова у агросектору са фокусом на образовање пољопривредника
- развијени модели густина расподеле одабраних стохастичких варијабли из домена руралног развоја, који су од посебног значаја за демографску анализу (миграције, бројност, старосна структура, ...) и доношење адекватних политика за развој одрживих села у Републици Србији у будућности
- развијени примери софтверских решења у којима су примењене методе и парадигме вештачке интелигенције које омогућавају интелигентно класифиовање пољопривредних газдинстава и помоћу којих се ствара подлога за доношење квалитетних одлука у управљању људским ресурсима у агродомену.

Наведени научни доприноси могу представљати базу како за унапређење постојеће, тако и креирање нове аграрне политике у Републици Србији. Поред потенцијала за креирање квалитетне аграрне стратегије научни резултати добијени овом докторском дисертацијом имају и практични значај и могу се конкретно применити за подручје Златиборског округа, које је као огледно анализирано у овој докторској дисертацији.

## 8. Закључак

Дисертација је урађена у складу са усаглашеним Нацртом израде. Реализација појединих фаза рада одвијала се по договореној динамици рада уз коришћење предвиђених метода и обављање конкретних задатака. Ток израде било је у потпуности могуће пратити кроз унапред дефинисани Дијаграм тока израде докторске дисертације усвојен у Нацрту.

На основу анализе дефинисаног предмета истраживања и урађене докторске дисертације, увида у актуелност теме у савременој пракси, а тиме и теорију стратешког менаџмента, утврђеног циља истраживања, постављених и проверених хипотеза, коришћене методологије и оригиналних научних доприноса, као и увида у биографске податке, Комисија закључује да је кандидат мр Зорица Танасковић урадила докторску дисертацију под насловом „Стратешко планирање образовања људских ресурса у агросектору“ у складу са одобреном пријавом, да је дисертација оригинално и самостално научно дело и да су се стекли услови за њену јавну одбрану.

Из изложеног се може закључити да кандидат мр Зорица Танасковић, испуњава све услове предвиђене Законом о високом образовању за одбрану докторске дисертације под насловом „Стратешко планирање образовања људских ресурса у агросектору“.

### ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

др Гордана Милосављевић, ред.проф. ФОН-а Београд

др Милица Костић Станковић, ред.проф.ФОН-а Београд

др Марко Михаић, ванр.проф. ФОН-а Београд

др Сретен Јелић, ванр.проф. Пољопривредног факултета Београд

др Драгић Живковић, ред. проф. Пољопривредног факултета Београд

Београд, 2017.године