

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ		
1. Датум и орган који је именовао комисију: Декан Факултета техничких наука на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука; Решење број 012-199/20-2020. од 6.09. 2023.		
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i>:		
1.	др Илија Ћосић презиме и име Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду установа у којој је запослен-а	професор емеритус звање ука научна област и датум избора Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 24. 03. 2016. Председник функција у комисији
2.	др Јован Филиповић презиме и име Факултет организационих наука, Универзитет у Београду установа у којој је запослен-а	редовни професор звање ука научна област и датум избора Квалитет, ефективност и логистика, 15. 04. 2008 Члан функција у комисији
3.	др Љубица Дуђак презиме и име Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду установа у којој је запослен-а	редовни професор звање ука научна област и датум избора Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 01.02. 2022. Члан функција у комисији
4.	др Бојана Јокановић презиме и име Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду установа у којој је запослен-а	ванредни професор звање ука научна област и датум избора Производни системи, организација и менаџмент, 01.07. 2023. Члан функција у комисији
5.	др Лепосава Грубић-Нешић презиме и име Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду установа у којој је запослен-а	редовни професор звање ука научна област и датум избора Људски ресурси и комуникације, 08. 07. 2015. Ментор функција у комисији

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
1. Име, име једног родитеља, презиме: Маја (Горан) Алексић 2. Датум рођења, општина, држава: 08.02.1984. Теслић, Босна и Херцеговина 3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Факултет техничких наука у Новом Саду; Инжењерски менаџмент, Дипломирани инжењер менаџмента – мастер 4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2017; Индустријско инжењерство / Инжењерски менаџмент
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: РАЗВОЈ КОМПЕТЕНЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ФУНКЦИЈИ ПОВЕЋАЊА КОНКУРЕНТНОСТИ
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: Докторска дисертација кандидаткиње Маје Алексић, под насловом: „Развој компетенција запослених у функцији повећања конкурентности”, садржи 170 нумерисаних страна, 12 графичких приказа, 82 табеле, 13 слика и 133 литературна извора. Испред основног дела текста, у раду су дати: наслов рада, кључна документацијска информација, садржај, листа табела, листа слика и листа графикона. Након основног дела текста дат је списак коришћених литературних извора и 1 прилог. Истраживања реализована у оквиру докторске дисертације су приказана кроз 8 поглавља и има следећу структуру садржаја: 1. УВОД 1.1 Предмет и проблем истраживања 1.2 Циљ и хипотезе истраживања 1.3 Метод истраживања 2. МЕНАЏМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА-ВИТАЛНИ РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИЈЕ 2.1 Еволуција области развоја људских ресурса 2.2 Дефинисање функције управљања људским ресурсима 2.3 Дефинисање појма развоја људских ресурса 3. ИНТЕЛИГЕНТНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ И МЕНАЏМЕНТ ЗНАЊА 3.1 Појам и карактеристике интелигентних организација 3.2 Менаџмент знања 3.3 Значај стварања знања у организацији 3.4 Стратегије за стварање културе учења 4. ОБУКА И РАЗВОЈ

- 4.1 Фактори који утичу на обуку и развој људских ресурса
- 4.2 Обука и образовање на нивоу организације и на нивоу појединца
- 4.3 Савремени концепти обуке и образовање
- 4.4 Методе и технике обуке и образовања
- 4.5 Значај развоја људских ресурса и обуке током пандемије Ковид 19
- 5. КОМПЕТЕНЦИЈЕ И КОНКУРЕНТСКА ПРЕДНОСТ
- 5.1 Појам компетенција
- 5.2 Јаз између потребних и постојећих компетенција
- 5.3 Компетенције као конкурентска предност
- 5.4 Конкурентска предност
- 5.5 Стратешке праксе управљања људским ресурсима и одржива конкурентска предност
- 6. ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ
- 6.1 Предмет и проблем истраживања
- 6.2 Циљ и хипотезе истраживања
- 6.3 Узорак
- 6.4 Инструменти
- 6.5 Поступак истраживања
- 6.6 Анализа података
- 7. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА
- 7.1 Дескриптивна статистика
- 7.2 Компетенције
- 7.2.1 Јаз између компетенција
- 7.2.2 Ефекат седишта организације на компетенције
- 7.2.3 Ефекат власничке структуре организације на компетенције
- 7.2.4 Ефекат делатности предузећа на компетенције
- 7.2.5 Ефекат величине предузећа на компетенције
- 7.2.6 Ефекат нивоа менаџмента на компетенције
- 7.3 Улога топ менаџмента и одељења за развој људских ресурса у организацијама различитог типа
- 7.3.1 Ефекат седишта организације на улогу у развоју људских ресурса
- 7.3.2 Ефекат власничке структуре на улогу у развоју људских ресурса
- 7.3.3 Ефекат делатности на улогу у развоју људских ресурса
- 7.3.4 Ефекат величине на улогу у развоју људских ресурса
- 7.4 Аспекти обуке и конкурентност организација различитих карактеристика
- 7.4.1 Целокупан узорак
- 7.4.2 Седиште
- 7.4.3 Власничка структура организације
- 7.4.4 Делатност предузећа
- 7.4.5 Величина предузећа
- 7.5 Дискусија
- 8. ЗАКЉУЧАК И ПРАВЦИ ДАЉИХ ИСТРАЖИВАЊА
- 8.1 Ограничења истраживања
- 8.2 Будућа истраживања
- ЛИТЕРАТУРА
- ПРИЛОЗИ

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Наслов дисертације је јасно и прецизно формулисан, указује на садржај докторске дисертације описујући разматрану проблематику и спроведено истраживање.

Поглавље 1: Увод

У првом поглављу представљени су друштвено-економски оквири и изазови које промене на глобалном тржишту постављају организацијама које послују у данашњем окружењу. У оквиру управљања поменути изазовима указано је на значај развоја компетенција запослених у организацијама са циљем постизања конкурентске предности.

Један од кључних фактора који доприноси конкурентској предности је присуство квалификоване и способне радне снаге. Модели компетенција служе као драгоцену средство за дефинисање знања, вештина, способности и понашања потребних за успешно обављање специфичних улога у организацији. Међутим, развој модела компетенција који су прилагођени јединственим потребама и карактеристикама организација са различитим контекстима и захтевима представља значајне изазове за науку и праксу, а чини и основну поставку предметног рада. Истраживање пружа вредне препоруке и најбоље праксе за професионалце из области људских ресурса и организационе лидере, који желе да искористе моделе компетенција као стратешко средство за успех у својим индустријама и организацијама. Бавећи се овим проблемима, организације могу стећи увид и упутства о томе како да развију и имплементирају моделе компетенција који ефикасно подржавају њихове стратешке циљеве и повећавају њихову конкурентску предност.

Такође, у оквиру уводног дела представљени су циљ, проблем и предмет истраживања на основу чега су изведене главне и помоћне хипотезе.

Комисија сматра да су контекст, предмет, проблем, као и постављени циљеви, задаци и хипотезе истраживања дефинисани јасно и концизно.

Поглавље 2: Менаџмент људских ресурса-вирални ресурс организације

У другом поглављу кроз систематизовани приказ теоријских извора, представљен је преглед историјског развоја приступа менаџменту људских ресурса.

Значај управљања људским ресурсима као конкурентског алата је широко признат у истраживањима. Приказана је комплексност функције управљање људским ресурсима и различите улоге које има као што су: планирање, регрутација, селекција и увођење у посао, администрација, обуке и развој, процена учинка, управљање наградама, управљање талентима, планирање каријере, међуљудски односи и развој запослених на свим нивоима. Такође, дефинисан је теоријски оквир развоја менаџмента људских ресурса у функцији остварења конкурентске предности.

Након дефинисања најзначајнијих појмова, детаљно су објашњене примарне компоненте утицаја на развој људских ресурса, као и деловање организационих и менаџерских фактора на успешност пословања, а која су потврђена у бројним истраживањима из области менаџмента људских ресурса.

Поглавље 3: Интелигентне организације и менаџмент знања

У трећем поглављу приказан је утицај глобалних економских промена на организације, на запослене и успешност функционисања, са посебним акцентом на успостављање структуре базиране на знању. Дефинисан је појам интелигентних организација уз посебан осврт на значај јаког процеса интеграције и синергетског ефекта појединачних интелигенција.

У оквиру овог поглавља графички је представљен упоредни приказ традиционалне економије и економије засноване на знању, који јасно апострофира утицај управљања знањем на конкурентност организације. Дефинисани су појмови индустрије 4.0. и

индустрије 5.0. који додатно истичу значај људског капитала и развоја у новом пословном окружењу.

Поглавље 4: Обука и развој

У четвртом поглављу представљени су различити погледи на обуку и развој запослених као и фактори који утичу на њих. Приказани су савремени концепти обуке као и два нивоа посматрања обуке и развоја, обука на нивоу организације и обука на нивоу појединца. Узимајући у обзир циљеве који се додатним обукама и развојем људских ресурса желе постићи приказани су кораци у развоју програма обуке. Након дефинисања корака у развоју програма обуке, детаљно су објашњени појединачни кораци и њихов утицај на успешност програма. Са освртом на недавне ванредне околности са којима се сусрело пословно окружење на глобалном нивоу током пандемије корона вируса, а која је била велики изазов за организације у остваривању пословних циљева и самог опстанка организација, истакнут је значај обуке у прилагођавању неизвесним околностима и непредвидивим променама.

Поглавље 5: Компетенције и конкурентска предност

У петом поглављу приказане су дефиниције компетенција различитих аутора као и фактори који их чине. Са фокусом на пословне потребе, конкурентске изазове и растућу потребу развоја, организације се све више одлучују за примену стратегија заснованих на компетенцијама за побољшање перформанси људских ресурса. Јаз између потребних и постојећих вештина је графички приказан а потом је детаљно објашњена улога јаза у идентификовању потребе за обуком што чини први корак у припреми програма обуке и даљем развоју запослених. Приказан је концепт конкурентске предности и све већа улога менаџмента људских ресурса када је у питању побољшање перформанси и конкурентности организације. Значај стратешког управљања људских ресурса као и утицај људских ресурса на перформансе организације и њену конкурентност је све више признат у литератури. Број студија које подржавају значајну везу је у порасту.

Комисија сматра да приказани преглед стања у литератури јасно указује на недостатак досадашњих истраживања која повезују обуку и развој компетенција са стицањем конкурентске предности организације. Комисија констатује да постоји потреба за развој функционалног модела који би објаснио утицај аспеката обуке на тренутне компетенције, смањујући јаз између постојећих и потребних вештина, способности и знања, са циљем повећања конкурентности организације.

Поглавље 6: Емпиријско истраживање

У шестом поглављу представљена је методологија истраживања. Представљен је развој мерног инструмента, дефинисана је врста и величина узорка. Описан је ток самог истраживања и представљен је коначан узорак у истраживању. На крају овог поглавља описани су инструмент истраживања, поступак истраживања као и начин анализе података.

На основу дефинисаног теоријског модела истраживања изабрано је квантитативно истраживање, применом технике анкетног истраживања. Прегледом литературе идентификовани су и изабрани мерни инструменти који су коришћени у ранијим истраживањима у развијеним земљама, а чији резултати су показали да ови инструменти поседују потребне нивое поузданости, као и унутрашње и спољашње валидности (Sokraj,

2009), (Van Dijk, 2003), (Nisha, 2013), (Duffy, 2015).

Истраживање је спроведено на 454 запослена на руководећим и неруководећим позицијама на територији Републике Србије, Републике Српске и Републике Пољске. Испитаници су запослени у организацијама различитих карактеристика, у смислу величине, делатности и власништва.

Свеобухватан упитник је дизајниран да прикупи релевантне информације у вези са циљевима истраживања. Упитник се састојао од више делова који су покривали различите аспекте као што су: организационе карактеристике, праксе обуке, конкурентска предност и перцепције запослених о њиховим компетенцијама.

Анкета је спроведена међу одабраним запосленима путем онлајн метода прикупљања података.

Подаци су припремљени за даљу обраду у складу са техником анкетног истраживања. Након прикупљања података, анализирани су подаци у програму за статистичку анализу података *SPSS*. Спроведени су следећи тестови: дескриптивна статистика, фреквентна анализа, анализа поузданости, анализа корелације, линеарна регресија, *MANOVA* (мултиваријантна анализа варијансе) и т-тест. Дескриптивна статистика је примењена у сврху приказа главних карактеристика варијабли које се испитују.

Комисија сматра да је методологија истраживања представљена јасно и детаљно. Развој истраживачког инструмента и процес узорковања представљени су систематично. Предложене методе за мерење варијабли у овој дисертацији описане су детаљно, и прецизно је одређена њихова примена у контексту овог истраживања.

Поглавље 7: Резултати истраживања

У седмом поглављу јасно и детаљно приказани су резултати реализованог истраживања, са освртом на три сегмента истог и то:

- а) на резултате испитивања компетенција, односно јаза између постојећих и потребних компетенција,
- б) на резултате испитивања о доносиоцима одлука о обукама и развоју људских ресурса,
- в) на резултате испитивања различитих аспеката обуке који предвиђају конкурентску предност у организацијама различитих карактеристика.

Поглавље 7 обухвата и дискусију добијених резултата и анализу постављених хипотеза.

На самом почетку дискусије, а пре приказа резултата везаних за проверу хипотеза, дат је приказ изражености појединих аспеката обуке. Дискутована је анализа посматраних компетенција и постојећег јаза као и улога топ менаџмента и одељења за развој људских ресурса у организацијама различитог типа док су у последњем делу поглавља дискутовани аспекти обука и конкурентност организација различитих карактеристика. Такође, дискутована је и разлика између три различита културолошка система: Републике Србије, Републике Пољске и Босне и Херцеговине са циљем прецизнијег увиђања различитости и сличности које би биле корисне у анализи јаза између потребног и постојећег нивоа знања, вештина и способности.

Ставови који су обухваћени дискусијом резултата сумирани су дефинисањем предлога

општег модела развоја компетенција запослених, а у функцији повећања конкурентске предности.

Комисија сматра да су резултати истраживања представљени јасно и концизно. Примењене статистичке методе у циљу тестирања хипотеза су ваљано спроведене уз адекватну дискусију добијених резултата, посматрано у контексту ранијих истраживања.

Поглавље 8: Закључак и правци даљег истраживања

У деветом поглављу формулисани су закључци и сумиран научни допринос докторске дисертације.

Такође су дефинисана и ограничења истраживања и правци будућих истраживања у складу са идентификованим критичним тачкама предложеног модела.

Комисија сматра да закључна разматрања потврђују адекватност и значајност представљеног модела развоја компетенција у функцији повећања конкурентности. Комисија констатује да постоје наведена ограничења при интерпретацији резултата и да су предложене јасне смернице за даља истраживања.

Литература и Прилози

У даљем наставку представљен је списак литературе која је коришћена приликом израде дисертације као и прилози дисертације - инструмент у истраживању.

Комисија сматра да литература одговара тематици докторске дисертације, а да прилози на адекватан начин употпуњују садржај дисертације.

На основу изложених ставова, Комисија позитивно оцењује све делове докторске дисертације.

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

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду* који је повезан са садржајем докторске дисертације. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду уредника часописа о томе.

Рад објављен у часопису међународног значаја:

1. Tijana Savić Tot; Slobodan Adžić; Vilmoš Tot; **Maja Aleksić**; Nebojša Zakić, The impact of time devoted to video games on student achievement, Education and Information Technologies 28(7), 2022, <http://dx.doi.org/10.1007/s10639-022-11418-5>, (M21)

2. **Maja Aleksić**, Leposava Grubić Nešić, Sreto Aleksić, The role of management in solving organizational conflict, Proceedings on 25th International Joint Conference on Industrial Engineering and Operations Management – IJCIEOM, Springer Nature Switzerland AG, 15-17 july, 2019. (pp. 255-263), http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-43616-2_27, (M33)
3. Sreto Aleksić, **Maja Aleksić**, Organizacioni dizajn u funkciji strategije organizacije, monografija Strategijski menadžment ljudskih resursa kao elemenat konkurentnosti (u štampi), br. 451-03-00007/2018-14, Fakultet za informacione tehnologije i inženjerstvo Univerziteta "Union-Nikola Tesla", 2019 (Beograd : Beopress) (str. 403-433), (M42), ISBN 978-86-81400-06-7
4. Tijana Savić Tot, Vilmoš Tot, Marija Runić, **Maja Aleksić**, Peculiarities of the Human Resources Management process in service organizations-Research results« 5th International Monograph Modern management tools and economy of tourism sector in present era, Beograd 2020 (pp.457-484), (M14), <https://doi.org/10.31410/tmt.2020.457>

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Резултати истраживања наглашавају важност стратешког и свеобухватног приступа обуци унутар организација. Побољшања у раду запослених директно су повезана са јасним дефинисањем циљева обуке и њиховим усклађивањем са укупном организационом стратегијом, максимизирајући ефекат личних и организационих иницијатива за обуку.

Надаље, истраживање пружа увид у улогу обуке у организацијама различитих карактеристика и географских локација. Студија је испитивала организације у Републици Србији, Босна и Херцеговина-Републици Српској и Републици Пољској, сугеришући да однос између обуке и конкурентске предности може варирати у различитим организационим контекстима.

Хипотезе истраживања дефинисане су у складу са предметом и оперативним циљевима истраживања.

X0: Обука и развоја људских ресурса су у функцији стицања конкурентске предности.

X1: У испитиваним организацијама постоји разлика (јаз) између постојећих и потребних компетенција.

X2: У испитиваним организацијама топ менаџмент је задужен за доношење одлука о обукама и развоју људских ресурса.

X3: У испитиваним организацијама различитих карактеристика различити аспекти обука предвиђају конкурентску предност.

На основу приказаних резултата, утврђује се да су Хо, Х1 и Х3 потврђене, док је Х2 делимично потврђена. У оквиру Х2, конкретно топ менаџмент је одговоран на развој људских ресурса у Републици Српској, микро и малим предузећима целокупног подручја, док је сектор за људске ресурсе доминантно одговоран за развој људских ресурса у организацијама из Републике Пољске и Републике Србије, посебно у великим предузећим на целокупном поднебљу обухваћеног узорка. Улога доносиоца одлука у развоју људских ресурса није значајно детерминисана власништвом и делатношћу предузећа. Приликом дефинисања обука потребно је узети у обзир следеће добијене резултате истраживања:

- Утврђен је значајан јаз у свим обухваћеним компетенцијама истраживања;

- Седиште организације детерминише јаз у компетенцијама. Ниво компетенција је виши код запослених у Републици Пољској у односу на запослене из Републике Србије и Босне и Херцеговине-Републике Српске;
- Приватна предузећа стварају позитивнији амбијент за подстицање следећих компетенција: Управљање временом, Продаја, Познавање језика и Техничке вештине, у односу на државна предузећа;
- Предузећа мешовите делатности више подстичу Организационе вештине и Преговарачке вештине у односу на производна;
- Микро предузећа стварају повољнији амбијент за подстицање Организационих вештина, Продаје и Вештине страног језика у односу на преостале категорије величине предузећа;
- Менаџерске позиције предодређују развијене компетенције Управљања тимом, Преговарања и Продаје у односу на запослене који нису на руководећим положајима; Седиште предодређује елементе обуке који доприносе конкурентској предности – Република Србија (дефинисани циљеви, нематеријални фактори, релевантне информације, спремност за спровођење обуке, потребе и методе и технике), Босна и Херцеговина (Република Српска) – садржај, нематеријални фактори, мотивација, спремност, дефинисани циљеви и ефекти) и Република Пољска (садржај, мотивација и план обуке);
- Власничка структура предодређује елементе обуке који доприносе конкурентској предности – приватно (дефинисани циљеви, мотивација, релевантне информације и спремност за спровођење обуке), јавно (садржај, евалуација и нематеријални фактори);
- Делатност предузећа предодређује елементе обуке који доприносе конкурентској предности – производно (нематеријални, потреба и методе и технике), услужна (дефинисани циљеви, спремност и потреба), мешовити (дефинисани циљеви, мотивација, релевантне информације, спремност за спровођење обуке и ефекти);
- Величина предузећа предодређује елементе обуке који доприносе конкурентској предности – микро (план, мотивисаност, релевантне информације и спровођење обука, методе и технике и евалуација), мало (дефинисани циљеви, евалуација, нематеријални фактори, потреба и методе и технике), средње (нематеријални фактори и релевантне информације) и велика (евалуација, нематеријални фактори, спремност организације за спровођење обуке, методе и технике).

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Маје Алексић.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

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

Истраживање је обухватило веома сложен теоријски модел чије тестирање је подразумевало анализу значајног броја директних и индиректних веза.

Резултати су изложени систематично и прегледно, са свим потребним подацима уз табеле и слике које олакшавају визуализацију резултата и њихову интерпретацију.

Закључци су аргументовани и јасно је да произилазе из добијених резултата. Резултати су упоређени са претходним истраживањима, а дати су и предлози за будућа истраживања, као и импликације за практичну примену.

Текст дисертације је проверен у софтверу за детекцију плагијаризма *iThenticate*, који није показао значајно подударање са другим изворима литературе.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Маје Алексић.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање:

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме?

Дисертација је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Дисертација садржи све битне елементе.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Разматрајући целокупну материју докторске дисертације кандидаткиње Маје Алексић, Комисија је закључила да она представља оригиналан научни допринос аутора теорији и пракси менаџмента људских ресурса, посебно у области развоја, компетенцијског јаза и стицању конкурентске предности.

На овај начин препозната је неопходност за јасним теоријским разграничењем појмова и утврђена је потреба за спровођењем свеобухватног истраживања које ће садржати посматрање веза између наведених фактора.

Ова оцена заснована је на чињеници да су истраживањем остварени следећи циљеви:

- 1) Проширена су сазнања о заступљеним приступима обукама и развоју људских ресурса;
- 2) Дефинисани су елементи конкурентности запослених који доприносе конкурентности организације;
- 3) Утврђено је постојање јаза у компетенцијама у испитиваним организацијама;
- 4) Утврђени су доносиоци одлуке о развоју људских ресурса у испитиваним организацијама;
- 5) Уочена је веза између обуке и развоја људских ресурса са стицањем конкурентске предности;
- 6) Сprovedена је компаративна анализа обука и развоја људских ресурса у испитиваним организацијама различитог географског подручја;
- 7) Креиран је предлог новог модела развоја компетенција запослених у функцији повећања конкурентске предности, а на основу резултата истраживања.

Са аналитико-математичког аспекта, детаљном анализом мерног модела у истраживању, идентификовани су потенцијални недостаци употребљених инструмената и наглашена је потреба за развојем нових или унапређење постојећих инструмената, који ће помоћи јаснијем разграничењу наведених појмова приликом тестирања различитих модела у будућим истраживањима области инжењерског менаџмента.

<i>Комисија закључује да дисертација садржи све елементе оригиналног научног рада.</i>	
4. Који су недостаци дисертације и какав је њихов утицај на резултат истраживања?	
<i>Дисертација нема битних недостатака који би утицали на резултате истраживања.</i>	
X	ПРЕДЛОГ:
На основу наведеног, комисија предлаже:	
а) да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана; б) да се докторска дисертација врати кандидату на дораду (да се допуни односно измени); в) да се докторска дисертација одбије.	

Нови Сад, 07.09. 2023.

1. др Илија Ћосић, професор емеритус
_____, председник

2. др Јован Филиповић, редовни професор
_____, члан

3. др Љубица Дуђак, редовни професор
_____, члан

4. др Бојана Јокановић, ванредни професор
_____, члан

5. др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор
_____, ментор

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 и да исти потпише.