



УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА У НОВОМ САДУ

ФАКУЛТЕТ ЗА ПРИМЕЊЕНИ МЕНАѢМЕНТ, ЕКОНОМИЈУ И ФИНАНСИЈЕ,
БЕОГРАД

ОБРАЗАЦ ЗА ПИСАЊЕ ИЗВЕШТАЈА О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

“ Модели за евалуацију и избор запослених засновани на методама вишекритеријумског одлучивања ”, Милица Поповић

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

1. Датум и орган који је именовао комисију

Одлука бр. 2923 од 05. 09. 2022. год, Наставно-научно веће Факултета за примењени менаѢмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија 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:

- Др Драгиша Станујкић, редовни професор, Информатика, 20. 09. 2022., Технички факултет Бор, Универзитет у Београду
- Др Габријела Поповић, ванредни професор, Општи менаѢмент и Информатика, 27. 02. 2020., Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду
- Др Дарјан Карабашевић, ванредни професор, Општи менаѢмент и Информатика, 27. 02. 2020., Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име једног родитеља, презиме:

Милица, Јован, Поповић

2. Датум рођења, општина, Република:

08. 06. 1988, Панчево, Панчево, Република Србија

3. Датум одбране, место и назив мастер тезе:

06. 12. 2017, Факултет за менаѢмент, Сремски Карловци, “Запосленост и привредни развој Србије”

4. Научна област из које је стечено академско звање мастера:

Друштвено-хуманистичке науке, економске науке

5. Радно искуство:

2019–2022 – Наставник економске групе предмета – Зуботехничка школа у Београду

2021–2022 – Асистент на економској групи предмета – Академија струковних студија Београд

2020 – Асистент на економској групи предмета – Факултет за пословне студије, Мегатренд Универзитет Београд

2019 – Наставник економске групе предмета – Прва економска школа у Београду

2018 – Наставник економске групе предмета – Друга економска школа у Београду

2015–2017 – Наставник економске групе предмета – Прва приватна угоститељско-туристичка школа, Београд

QR 14.OB-005

Izdanje 1

2015–2017 – Асистент на предмету Макроекономија – Пословни и правни факултет, Универзитет Унион, Београд

2015 – Наставник економске групе предмета – Средња школа „Доситеј“, Београд

2013–2015 – Наставник економске групе предмета – Европска пословна школа „Милутин Миланковић“, Београд

2011–2012 – Виши референт – Министарство одбране Републике Србије – Војна установа „Београд 2“, Београд

6. Публиковани радови по категоријама:

Рад у националном часопису међународног значаја – М24

Milojević, M., Mihajlović, M., **Popović, M.**, Pantić, N. (2020). Application of quantitative models in the organization of the financial function of agricultural enterprises. *Economics of Agriculture*, 67(3), 747-762.

Рад у врхунском часопису националног значаја – М51

Popović, M., Popović, G., Karabašević, D. (2021). Determination of the importance of evaluation criteria during the process of recruitment and selection of personnel based on the application of the SWARA method. *Ekonomika*, 4, 1-11.

Popović, M., Miškić, M., Jevtić, B., Kvrđić, G. (2021). Information technologies education skills for IT jobs challenges. *LIMESplus*, 3, 39-63.

Mitić, N., **Popović, M.**, Miškić, M., Srebro, B. (2020). The impact of competences and skills on female entrepreneurship development in digital era. *LIMESplus*, 3, 65-96.

Рад у националном часопису – М53

Popović, M. (2021). An MCDM approach for personnel selection using the COCOSO method. *Journal of Process Management and New Technologies*, 9(3-4), 78-88.

Саопштење са међународног скупа штампано у целини – М33

Jovanović, V., **Popović, M.**, Sakać, D. (2020). The importance of tax control for the budget. *11 International scientific conference „Sustainability of economic development“*, Palić, 199-205.

Popović, M., Alavanja, T. (2020). Macroeconomic indicators of economic growth and development. *ElaSA*, Tivat, Montenegro, 108-113.

Popović, M., Alavanja, T. (2020). Significance and role of the budget in public finances. *ElaSA*, Tivat, Montenegro, 114-118.

Popović, M. (2018). Značaj sektora finansija u hotelijerstvu. U: *Zbornik radova “Hotelplan 2018”*, 2-3 novembar, Visoka hotelijerska škola, Beograd, 99-106.

Vladislavljević V., **Popović M.** (2018). Hartije od vrednosti i njihov dematerijalizovani pojavni oblik. U: *Zbornik radova VIII Međunarodni kongres*, Palić, 101-110.

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Модели за евалуацију и избор запослених засновани на методама вишекритеријумског одлучивања

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Докторска дисертација садржи укупно 155 страница. Списак коришћене литературе броји 242 библиографске јединице.

Докторска дисертација садржи следећа поглавља:

Увод од 10 до 11 стране.

1. **Теоријско-методолошки оквири рада** од 12 до 20 стране.
2. **Теоријске основе савременог менаџмента људских ресурса** од 21 до 32 стране.
3. **Вишекритеријумско одлучивање** од 33 до 56 стране.
4. **Евалуација кадрова применом изабраних метода вишекритеријумског одлучивања** од 57 до 78 стране.
5. **Примена предложеног модела** од 79 до 125 стране.
6. **Дискусија резултата** од 126 до 128 стране.
Закључак од 129 до 131 стране.
Литература од 132 до 155 стране.

Докторска дисертација садржи 69 табела, 3 слике и 15 графикона чиме је разматрање ове сложене проблематике знатно обogaћено.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Креирање квалитетне базе запослених изузетно је значајно за сваку компанију. Формирање процедуре која ће омогућити фер и непристрасну евалуацију потенцијалних кандидата и која ће допринети доношењу оптималних одлука је свакако потребна у савременим условима пословања. У циљу адекватне оцене кандидата, неопходно је уважити све критеријуме релевантне за њихов избор, што методе вишекритеријумског одлучивања свакако омогућавају. Могућност поједностављења процеса евалуације и избора кандидата уз помоћ метода и модела вишекритеријумског одлучивања представља научно питање које заокупља пажњу стручњака и теоретичара. Актуелност ове теме је непобитна, а простора за анализу и истраживање свакако има.

Евидентно је да сви критеријуми немају подједнак значај за доносиоце одлуке, тачније менаџере. Наведено варира од менаџера до менаџера, односно сами критеријуми могу бити различито вредновани у зависности од доносиоца одлуке. У том смислу, а ради минимизирања субјективности, неопходно је у евалуацију укључити већи број доносилаца одлуке – менаџера. На тај начин ће добијени резултати бити поузданији и јасно ће бити дефинисано које су то димензије (вештине и способности) посебно важне приликом оцењивања кандидата.

Предмет докторске дисертације под називом „Модел за евалуацију и избор запослених заснован на методама вишекритеријумског одлучивања“ усмерен је на сагледавање начина регрутовања и избора кадрова. У дисертацији су анализирани приступи примењивани у евалуацији и избору кадрова, као и критеријуми на основу којих се сам избор врши. Осим тога, размотрене су методе које су до сада коришћене у евалуацији и избору кадрова, са освртом на предности и недостатке њихове примене. Само истраживање је засновано на примени већ познате и признате методе вишекритеријумског одлучивања, односно *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution – TOPSIS* методе, као и на примени новијих метода и то *Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis – SWARA* методе и *Combined COmpromise SOLution – CoCoSo* методе. Одлучивање је реализовано у условима групног одлучивања ради добијања што репрезентативнијих резултата.

Докторска дисертација се, поред обавезних елемената (апстракт на српском и енглеском језику, уводног разматрања, теоријско-методолошких оквира рада, закључних разматрања, те литературе), састоји од два теоријска поглавља и три истраживачка поглавља.

Прво теоријско поглавље носи назив „**Теоријске основе савременог менаџмента људских ресурса**“. Наведено поглавље је разрађено кроз четири потпоглавља која су усмерена на разумевање значаја људских ресурса, савремених концепата управљања људским ресурсима, те регрутацију и селекцију кадрова. У последње две деценије сви напори теоретичара углавном су се фокусирали на праксу управљања људским ресурсима (УЉР). Стање добробити и задовољство

послом постали су изузетан приоритет како за менаџере, тако и за менаџере људских ресурса, с обзиром на чињеницу да је људски капитал најважнији део сваке компаније и да се уз његову помоћ могу постићи организациони циљеви. Тренутно се компаније суочавају са све већом конкуренцијом, што захтева од менаџера да непрестано проналазе нове начине за оптимизацију својих основних организационих ресурса, односно људских ресурса, где се у све динамичнијим условима пословања људски ресурси управо сматрају кључним фактором успеха у спровођењу политика компаније, пракси и јачању перформанси организације. Штавише, људски ресурси су битан фактор у учинку организације и представљају основу за постизање и задржавање конкурентске предности. Регрутација кадрова представља једну од активности управљања људским ресурсима. Како наводе Cooper & Robertson у својим истраживањима, менаџери људских ресурса дуже време проучавају и предлажу различите методе мерења људских особина, како би се што боље предвидела будућа радна успешност кандидата. Наравно, циљ представља запошљавање најпримеренијег и најкомпетентнијег кандидата за одређено радно место. Процес селекције кадрова логично се надовезује на процес регрутације. Селекција кадрова подразумева поступак који резултира коначним запошљавањем кандидата. Иако се израз може применити на све аспекте процеса, најчешће значење се фокусира на селекцију кадрова. Већина менаџера препознаје да је селекција запослених једна од њихових најтежих и најважнијих пословних одлука. Овај процес укључује доношење одлуке – не само о кандидату, већ и о „уклапању“ кандидата и радног места узимајући у обзир знање, вештине и способности и друге карактеристике које су потребне за обављање посла. Процес се може разликовати од организације до организације, неке кораке које једна организација изводи и сматра важним друга организација исте може прескочити. За избор запослених се може рећи да представља методичну алокацију појединаца на радна места.

Друго теоријско поглавље под називом „**Вишекритеријумско одлучивање**“ кроз четири потпоглавља пружа информације о суштини и развоју поменуте области. Свакодневни живот карактерише доношење великог броја одлука, од оних једноставнијих до сложених, приватних или пословних. Без обзира на врсту проблема, кључни циљ је донети одлуку на један логичан и рационалан начин који укључује сагледавање свих предности и недостатака. Избор одговарајуће опције из читавог спектра понуђених представља суштину одлучивања као и основну ставку која дефинише да ли је један менаџер успешан или није. Када се анализира мотивација и разлози који су довели до одређеног избора и тога да се одређена одлука сматра „добром“ или „лошом“, долази се до закључка да је одлучивање један комплексан и тежак процес. Наведено додатно компликује потреба за дефинисањем адекватних критеријума у односу на које треба бирати и процењивати алтернативе, односно доступна решења. Одлуке представљају изборе, а изборе често није лако начинити директно, већ уз помоћ процеса који укључује одређени број корака. Досадашња истраживања су показала да менаџери доносе одлуке много ефикасније уколико примењују одговарајућу процедуру. Методе вишекритеријумског одлучивања развијене су са циљем да пруже подршку доносиоцима одлука током јединственог процеса одлучивања. Ове методе омогућавају дефинисање компромисног решења применом одговарајућих сета корака и предвиђених процедура. Централно место у реализацији процеса одлучивања применом метода вишекритеријумског одлучивања има доносилац одлуке. Наиме, ове методе нису аутоматизоване и неће пружити исто решење сваком доносиоцу одлуке, већ ће се оно разликовати због увођења субјективних информација. Субјективне информације, које се другачије називају преференцијалне информације, у процес одлучивања уноси доносилац одлуке и од њих зависи коначно оптимално решење. Вишекритеријумско одлучивање обједињава математику, менаџмент, информатику, психологију, друштвене науке и економију. Оно представља значајан део теорије о одлучивању, што потврђује и чињеница да је до сада предложен заиста велики број метода. Комплексност и неструктурираност реалних проблема не омогућава доношење одлуке на основу искључиво једног критеријума који ће обезбедити оптимално решење. Методе вишекритеријумског одлучивања су нашле своју примену и у области управљања људским ресурсима. У циљу избора оптималног кандидата за попуњавање одговарајуће позиције у

организацији, аутори су применили различите методе вишекритеријумског одлучивања што је и врло квалитетно предочено у докторској дисертацији.

Прво истраживачко поглавље насловљено „**Евалуација кадрова применом изабраних метода вишекритеријумског одлучивања**“ усмерено је на приказивање и појашњавање изабраних метода вишекритеријумског одлучивања. На јасан и концизан начин објашњен је начин коришћења, предности и недостаци изабраних метода, те области њихове досадашње примене.

Сама примена неке од метода вишекритеријумског одлучивања започиње дефинисањем тежина евалуационих критеријума на којима се заснива оцена разматраних алтернатива. Аутори из области вишекритеријумског одлучивања су до сада предложили више различитих метода погодних за утврђивање значаја критеријума. У циљу разјашњења и оправдања одлуке да се у овом истраживању примени SWARA метода за дефинисање значаја критеријума, представљено је поређење између ове и добро познате и признате АНР методе. Једноставна примена SWARA методе учинила ју је популарном, те је до сада коришћена у различитим областима ради дефинисања како важности критеријума тако и коначних решења, односно доношења оптималних одлука. Осим класичне SWARA методе, аутори и теоретичари из сфере вишекритеријумског одлучивања су предложили и одговарајућа проширења, а све у циљу побољшања њених могућности и повећања поузданости добијених резултата.

Аутори TOPSIS-а имали су за циљ да креирају такву методу која ће допринети лакшој и поузданијој реализацији процеса одлучивања. Кључне предности ове методе према Hung & Chen су следеће: једноставан и разумљив концепт, интуитивна и јасна логика која осликава рационалност људског избора, једноставна рачунска процедура и ефикасност, скаларна вредност која укључује могућност мерења најбољих и најлошијих релативних перформанси за сваку алтернативу посебно у једноставној математичкој форми и могућност визуелизације. TOPSIS метода представља технику која је корисна за примену приликом структурисања проблема, спровођења анализе, поређења и рангирања алтернатива. Класична TOPSIS метода обично се примењује у решавању проблема код којих су сви улазни подаци познати и изражени целим бројевима. Међутим, реални проблеми врло су често веома комплексни, те је јако тешко критеријуме који их описују изразити у виду целих бројева. Последично, аутори су предложили одговарајућа проширења TOPSIS методе увођењем фази или интервалних критеријума, те фази или интервалних тежина како би се уважила неизвесност, непрецизност и недостатак информација. Недвојбено се може извући закључак да је у питању јако корисна метода, применљива када постоји потреба за поједностављењем процеса одлучивања и доношењем релевантних одлука у складу са реалним условима.

Суштина релативно нове CoCoSo методе (*Combined Compromise Solution*) лежи у комбиновању компромисних перспектива чиме коначно решење мири евалуационе критеријуме који су често конфликтни. CoCoSo метода омогућава преглед могућих компромисних решења која се налазе на располагању доносиоцу одлуке. Претходно изнета констатација да је CoCoSo метода, иако релативно скоро предложена, веома популарна међу истраживачима потврђена је прегледом радова приказаних у докторској дисертацији.

Друго истраживачко поглавље које носи назив „**Примена предложеног модела**“ садржи нумеричке примере који су усмерени на избор адекватног кандидата применом предложеног модела заснованог на изабраним методама вишекритеријумског одлучивања. У циљу тестирања стабилности добијених резултата вршено је више различитих прорачуна са различитим бројем испитаника. Добијени резултати су прокоментарисани у трећем истраживачком поглављу под називом „**Дискусија резултата**“. SWARA метода, која је у овом случају била примењена за одређивање значаја евалуационих критеријума, је једноставна и лака за примену, посебно од стране оних који немају велико искуство у области вишекритеријумског одлучивања. Сходно томе, примена SWARA методе је испунила очекивања постављена на почетку истраживања, тј. формирања ефикасног и лако применљивог хибридног модела. Применљивост предложених

метода је тестирана формирањем различитих сетова алтернатива за оцењивање. Наиме, применом TOPSIS и CoCoSo метода извршена је евалуација најпре сета од 5 кандидата, а затим сета од 10 кандидата. Ради провере степена усаглашености рачунат је и Кронбах алфа. Добијени резултати показали су висок степен усаглашености резултата добијених применом обеју метода.

Добијени резултати недвосмислено показују да је у раду предложен ефикасан и ефективан хибридни модел који се заснива на методама вишекритеријумског одлучивања. Доносиоци одлука најпре су успели да дефинишу значај евалуационих критеријума применом SWARA методе, након чега је даље рангирање кандидата спроведено применом TOPSIS и CoCoSo метода. Према свим параметрима, кандидат означен као A_6 најбољи је у погледу свеукупне евалуације. Иако TOPSIS метода припада групи раније предложених и често коришћених метода, у комбинацији са новијом SWARA методом само је додатно потврдила своју корисност и применљивост. CoCoSo метода, иако недавно предложена, показала се веома корисном и поузданом, што потврђују и једнаки резултати добијени применом добро познате TOPSIS методе. Разлог примене двеју метода је следећи: TOPSIS метода у први план истиче најбоље могуће решење, док CoCoSo метода акценат ставља на компромисно решење. Имајући наведено у виду, у случају избора кандидата није довољно изабрати неког само на основу тога што има врхунске показатеље у једној или пар сегмената. Запослени треба да представља заокружену целину која задовољава све предвиђене услове у одређеној мери. Стога, избор компромисног решења, које испуњава све постављене услове до неког задовољавајућег степена аутоматски га кандидује као оптимално. Због тога је применом поменуте две методе решење прво дефинисано, а затим и потврђено као оно које успешно испуњава све постављене критеријуме. Релевантност добијених резултата додатно је потврђена применом Кронбах алфе, чиме је потврђено постојање високог нивоа интерне конзистентности скупа података.

VI ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Одржавање конкурентске предности савремених организација условљено је постојећим условима пословања. Без сумње, људски капитал једне организације представља најбитнији фактор у постизању и одржавању конкурентске предности организације. Сходно томе, битна фаза у управљању људским ресурсима јесте управо она која се бави избором кадрова, тачније, регрутацијом и селекцијом кадрова. По својој функцији, фаза регрутације и селекције кадрова најчешће обухвата: интервјуисање, регрутовање (екстерно или интерно, у зависности од позиције и постојећих капацитета по питању кадрова), евалуацију и финално, избор најкомпетентијег кандидата. Регрутери имају тежак задатак, да за свега пар дана процене кандидате који ће у организацији радити дужи временски период.

Ова докторска дисертација имала је за циљ да укаже на могућности које пружа примена математичких метода, тј. метода вишекритеријумског одлучивања приликом решавања проблема у области менаџмента људских ресурса, тј. избора оптималног радника. У раду је предложен једноставан групни хибридни вишекритеријумски модел који се заснива на методама SWARA, TOPSIS и CoCoSo. У циљу креирања што ефикаснијег и ефективнијег модела за доносиоце одлука, коришћени су цели тј. „crisp“ бројеви. Примена наведених бројева, која свакако доприноси једноставности примене модела, не укључује неизвесности и неодређености које су неодвојиви део одлучивања. Међутим, тај проблем се успешно може превазићи применом нпр. фази бројева. Последице, у том случају долази до креирања комплекснијих вишекритеријумских модела и упитника који нису разумљиви испитаницима, те им је знатно теже да искажу своје ставове.

Хибридни SWARA – TOPSIS – CoCoSo вишекритеријумски модел омогућио је добијање релевантних резултата. Најпре је успешно дефинисан значај тј. тежина евалуационих критеријума, након чега је спроведено и рангирање кандидата. Примена предложеног модела омогућује менаџерима да на један ефикасан и ефективан начин донесу одлуку о избору кадрова. Поред тога, модел се уз одређене модификације може лако применити и за решавање других

проблема у организацији. Уколико је потребно, критеријуми могу бити разложени на подкритеријуме ради прецизније евалуације. Циљ рада, који се огледа у предлагању релативно једноставног модела који се заснива на методама вишекритеријумског одлучивања, је постигнут.

Критеријуми на којима је заснована евалуација дефинисани су на основу пажљиво спроведеног прегледа релевантне литературе. Захваљујући тако одабраном сету критеријума дефинисани су релеванти резултати, што је омогућило доказивање прве помоћне хипотезе која је наведена у наставку:

Уколико је евалуација и селекција кадрова заснована на сету пажљиво одабраних критеријума, утолико ће начињени избор бити релевантнији и поузданији.

Ради минимизирања субјективизације резултата у процес евалуације био је укључен 31 испитаник односно менаџер. Оправданост оваког приступа доказана је поређењем појединачних и групних резултата, што је омогућило доказивање друге помоћне хипотезе која је наведена у наставку:

Уколико је у процес евалуације укључен већи број доносилаца одлуке односно менаџера, утолико ће степен субјективизирања процеса одлучивања и коначних одлука бити нижи.

Креирани модел који се заснива на примени три методе вишекритеријумског одлучивања омогућио је успешну евалуацију кандидата у односу на предвиђене критеријуме при чему ни један од критеријума није занемарен. Предложени приступ је научно заснован и омогућава дефинисање оптималног избора, чиме је потврђена и трећа помоћна хипотеза која је наведена у наставку:

Уколико се евалуација и селекција кадрова заснива на пажљиво дефинисаним процедурама, утолико је могућност настанка погрешних избора мања.

Процес оцене и избора одговарајућег кандидата је олакшан и унапређен захваљујући примени метода вишекритеријумског одлучивања, што је довело до дефинисања релевантних и научно заснованих резултата. Менаџери, који су били укључени у оцењивање кандидата, релативно су брзо и једноставно овладали предложеном методологијом оцењивања, што је омогућило доказивање и четврте помоћне хипотезе која је наведена у наставку:

Уколико се у процес евалуације и селекције кадрова укључе научно засноване методе, сам процес ће бити једноставнији и омогућиће доношење поузданијих одлука.

Доказивањем помоћних хипотеза доказана је и главна хипотеза на којој се заснива ова докторска дисертација а која гласи:

Уколико је евалуација и селекција кадрова заснована на примени одговарајућих метода вишекритеријумског одлучивања, утолико се са већом прецизношћу и поузданошћу могу изабрати оптимални кандидати који испуњавају претходно дефинисане критеријуме.

VII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Кандидаткиња Милица Поповић извршила је квалитетну анализу теоријског материјала на основу чега је извела одговарајуће, научно засноване закључке. Актуелност спроведеног истраживања потврђују и 242 библиографске јединице које је кандидаткиња користила у теоријској обради докторске дисертације, што потврђује упознатост кандидаткиње са владајућим схватањима и ставовима у предметној материји. Сама докторска дисертација садржи опсежан преглед досадашњих истраживања у вези са применом метода вишекритеријумског одлучивања у области менаџмента људских ресурса, што указује на то да се кандидаткиња озбиљно посветила анализи изабраног истраживачког проблема. Стил писања је у складу са захтевима научног и академског начина писања уз поштовање свих етичких норми и стандарда предвиђених за овакав тип рада. Кандидаткиња је у теоријско-методолошким оквирима рада јасно дефинисала проблем, предмет, циљ, хипотезе, методологију и допринос истраживања, што је од изузетне важности за

правилно извођење јасних закључака и реализацију целокупне теоријско-емпиријске обраде. Квалитетна припрема истраживања, пажљиво постављени хипотетичко-методолошки оквири истраживања и његова успешна реализација довели су до потврђивања главне хипотезе ове докторске дисертације која је представљала основ покретања целокупног научног поступка.

VIII КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација под називом „**Модел за евалуацију и избор запослених засновани на методама вишекритеријумског одлучивања**“ кандидаткиње Милице Поповић, написана је у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација под називом „**Модел за евалуацију и избор запослених засновани на методама вишекритеријумског одлучивања**“ кандидаткиње Милице Поповић садржи све битне елементе карактеристичне за овакву врсту рада и у складу је са важећим стандардима.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Са научног аспекта, допринос овог рада огледа се у систематизованом приказу потенцијала које има област вишекритеријумског одлучивања и могућностима њене примене у управљању људским ресурсима. У посматраном случају предложен је једноставан вишекритеријумски модел који је примењен у условима групног одлучивања. Самим тим, валидност добијених резултата је непобитна, што је омогућено применом математички заснованих метода. Сам избор запослених, који се заснива на скупу често сукобљених критеријума, просто намеће потребу за применом таквих евалуационих процедура које ће омогућити добијање адекватних резултата и доношење оптималних одлука. У овом случају предложен је модел заснован на поменутих SWARA, TOPSIS и CoCoSo методама. Поред тога, за потребе израде овог рада били су коришћени цели бројеви, а све са циљем формулисања разумљивог модела који ће бити лако применљив и у пракси.

Последично, очекује се да ће наведено истраживање, са друштвеног аспекта, омогућити менаџерима да сагледају предности примене вишекритеријумског одлучивања у свакодневном пословању. Поред тога, предлагањем релативно једноставног модела заснованог на методама вишекритеријумског одлучивања које су познате и признате, допринеће се унапређењу процедуре евалуације пријављених кандидата, те доношењу поузданијих одлука. Такође, наведени модел ће утицати на смањење субјективности које је увек присутно у било којој врсти одлучивања.

Уз претходно речено, Комисија констатује да је кандидаткиња верификовала научни допринос докторске дисертације и радовима које је публиковала у еминентним научним часописима.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Комисија није уочила никакве недостатке у разматраној дисертацији, а који би могли имати негативан утицај на резултате истраживања.

IX ПРЕДЛОГ:

Комисија за оцену докторске дисертације кандидаткиње Милице Поповић, под називом „**Модел за евалуацију и избор запослених засновани на методама вишекритеријумског одлучивања**“, сматра да су задовољени сви битни захтеви у вези са докторском дисертацијом. Такође, Комисија оцењује да је предметна докторска дисертација урађена према одобреној пријави и да је оригинално и самостално научно дело, те сматра да су се стекли услови за њену јавну одбрану. На основу претходно изнетог и укупне оцене разматране докторске дисертације, Комисија предлаже да се докторска дисертација прихвати, а кандидаткињи одобри јавна одбрана.

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

Проф. др Драгиша Станујкић, председник

Проф. др Габријела Поповић, ментор

Проф. др Дарјан Карабашевић, члан

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.