



УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА У НОВОМ САДУ

ФАКУЛТЕТ ЗА ПРИМЕЊЕНИ МЕНАџМЕНТ, ЕКОНОМИЈУ И ФИНАНСИЈЕ,
БЕОГРАД

ОБРАЗАЦ ЗА ПИСАЊЕ ИЗВЕШТАЈА О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

“Савремени трендови у примени метода вишекритеријумског одлучивања у процесу евалуације компетенција приликом избора људских ресурса”,

Тијана Ђукић МА

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

1. Датум и орган који је именовao комисију

Одлука бр. 1506 од 29.06.2023. год, Наставно-научно веће Факултета за примењени менаџмент, 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:

- **Проф. др Музафер Сарачевић, редовни професор**, ужа научна област Рачунарски софтвер и програмирање од 15.04.2021. године, Универзитет у Новом Пазару, у својству председника Комисије;
- **Проф. Дарјан Карабашевић, редовни професор**, уже научне области Општи менаџмент и Информатика од 22.02.2023. године, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду - у својству ментора;
- **Проф. Габријела Поповић, редовни професор**, уже научне области Општи менаџмент и Информатика од 22.02.2023. године, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду - у својству коментора, члана Комисије.
- **Проф др. Светлана Вукотић, редовни професор**, ужа научна област Општи менаџмент од 27.02.2020. године, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду - у својству члана Комисије.
- **Проф. др Драгиша Станујкић, редовни професор**, ужа научна област Информатика од 20.09.2022. године, Технички факултет Бор, Универзитет у Београду - у својству члана Комисије.

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име једног родитеља, презиме:

Тијана, Стојан, Ђукић

2. Датум и место рођења, општина, Република:

30.11.1990. године, Смедерево, Република Србија.

3. Датум одбране, место и назив мастер тезе:

13.10.2016. - Универзитет Привредна академија у Новом Саду, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, „Иновативне активности у функцији остваривања конкурентске предности организације“.

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

5. Радно искуство:

- 2020 – Асистент – Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду
- 2017 – Сарадник у настави групи предмета из поља економских наука – Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, Универзитет Привредна академија у Новом Саду

6. Публиковани радови по категоријама:

Рад у врхунском часопису националног значаја – М51

- 1) **Ђукић, Т.**, Дољаница Д., Поповић Г. (2022). Вишекритеријумска евалуација карактеристика паметних градова као паметне туристичке дестинације. *Ecologica*, 107, 297–306.
- 2) **Ђукић, Т.**, Karabašević D., Popović G. (2022). Evaluation of Aspects of Cognitive Skills Using the PIPRECIA Method, *Ekonomika*, 68(4), 1-14. pISSN 0350-137X, eISSN 2334-9190.

Рад у националном часопису – М53

- 1) **Ђукић, Т.**, Janošik, M., Karabašević, D. (2018). Motivation of employees as a part of human resources management. *Quaestus*, 7, 125-136. ISSN: 2285-424X ISSN-L: 2285-424X; ISSN online 2343-8134.
- 2) **Ђукић, Т.**, Janošik, M., & Popović, G. (2022). MCDM Analysis of Factors that Contribute to the Improvement of the Organization's Business. *Quaestus*, 21, 78–87. ISSN: 2285-424X ISSN-L: 2285-424X; ISSN online 2343-8134.
- 3) **Ђукић, Т.** (2022). Ranking Factors that Affect Satisfaction and Motivation of Employees Using the PIPRECIA Method. *Journal of Process Management and New Technologies*, 10(1-2), 102-114, ISSN: 2334-735X (Print) ISSN: 2334-7449 (Online).

Саопштење са међународног скупа штампано у целини – М33

- 1) Јауковић Јоцић, К., Јоцић, Г., **Ђукић, Т.** (2015). Менаџерско управљање временом система учења на даљину. Међународна научно-стручна конференција „Како до квалитетнијег живота?“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, 12.05.2016. Београд, зборник радова, 302-308.
- 2) Пић, М., Ћурић, Н., **Ђукић, Т.** (2017). Obuka i motivacija zaposlenih kao deo upravljanja ljudskim resursima. International Scientific Conference „Knowledge Based Sustainable Economic Development ERAZ 2017“, 08.07.2017. Београд, зборник радова, 381-390.
- 3) Максимовић, М., **Ђукић, Т.**, & Brzaković, P. (2017). Indikatori kvaliteta u obrazovanju. „Evropska nedelja kvaliteta – JUSK ENK 2017“, Београд, 29-32.
- 4) Јаношић, М., **Ђукић, Т.**, Степанов, С. (2018). Утицај менаџера на пословање савремених организација. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије Београд, 08. децембар, Зборник радова – електронско издање, 135-143. ISBN 978-86-84531-37-9
- 5) Ђунђа, З., Јерemiћ, М., **Ђукић, Т.** (2019). Primena informaciono – komunikacionih tehnologija na turističkom tržištu Srbije. 6th International Scientific Conference Agribusiness MAK-2019 „European Road to Success“, Кораоник, 25-26 Januar, Zbornik radova, 175-192. ISBN 978-86-80510-05-7 (ECG).

- 6) Јаношиќ, М., **Ђукић, Т.**, Малешевић, А. (2020). Утицај културе на склоност ка предузетништву. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2020“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, 03. Децембар, Београд, Србија, зборник радова, 218-224. ISBN: 978-86-84531-49-2
- 7) Dragičević Radičević, T., Petrović, N., **Ђукић, Т.** (2021). Smart Cities – Digitalization in the Function of Sustainable Development, Konferencija „Savremeni problemi, tendencije i perspektive socijalno-ekonomskog razvitka, Surgut Publishing Center of SurSU, Surgut, 26. novembar, zbornik radova, 171-174.
- 8) **Ђукић, Т.**, Јаношиќ, М., Поповић, Г. (2021). Rangiranje alata poslovne inteligencije primenom PIPRECIA i EDAS metoda. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2021, Факултет за применени менаџмент, економију и финансије, Београд, 11-17, ISBN 978-86-84531-55-3
- 9) Јаношиќ, М., **Ђукић, Т.**, Вукотић, С. (2021). Inovacije kao faktor sticanja konkurentске предности. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2021“, Факултет за применени менаџмент, економију и финансије, 154-164, ISBN 978-86-84531-55-3
- 10) Орландић, М., **Ђукић, Т.**, Поповић, Г. (2022). Евалуација подстицајних фактора значајних за развој предузетништва, Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2020“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, 01. Децембар, Београд, зборник радова, 320-327, ISBN 978-86-84531-59-1
- 11) **Ђукић, Т.**, Јаношиќ, М., Јауковић Јоцић, К. (2022). Утицај вештачке интелигенције на људске ресурсе у дигиталном добу: селекција кандидата. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2020“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, 01. Децембар, Београд, Србија, зборник радова, 337-344, ISBN 978-86-84531-59-1

Категорија М30 - Саопштења са међународног скупа штампано у изводу (М34)

- 1) Јауковић Јоцић, К., Ненадовић, Д., **Ђукић, Т.** (2021). Примена алата мултимедијалних система у савременој употреби концепта електронског учења у високошколским институцијама. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2021“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије Београд, зборник апстраката, 7, ISBN 978-86-84531-56-0
- 2) Јауковић Јоцић, К., Јоцић, Г., **Ђукић, Т.** (2022). The influence and application of marketing tools for the purpose of improving the business of higher education institutions. Међународна научно-стручна конференција „Иновације као покретач развоја - МЕФкон 2022“, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд, зборник апстраката, 8, ISBN 978-86-84531-60-7

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

„САВРЕМЕНИ ТРЕНДОВИ У ПРИМЕНИ МЕТОДА ВИШЕКРИТЕРИЈУМСКОГ ОДЛУЧИВАЊА У ПРОЦЕСУ ЕВАЛУАЦИЈЕ КОМПЕТЕНЦИЈА ПРИЛИКОМ ИЗБОРА ЉУДСКИХ РЕСУРСА“

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Докторска дисертација садржи укупно 162 страница. Списак коришћене литературе броји 274 библиографске јединице.

Докторска дисертација садржи следећа поглавља:

Увод од 11 до 13 стране.

1. **Теоријско-методолошки оквири рада** од 14 до 20 стране.
2. **Теоријске основе савременог менаџмента људских ресурса** од 21 до 53 стране.
3. **Вишекритеријумско одлучивање** од 54 до 64 стране.
4. **Примена метода вишекритеријумског одлучивања у процесу избора кандидата** од 65 до 79 стране.
5. **Примена предложеног модела** од 80 до 127 стране.
6. **Дискусија резултата** од 128 до 130 стране.

Закључак од 131 до 133 стране.

Литература од 134 до 162 стране.

Докторска дисертација садржи 74 табеле, 5 слика и 7 графикона.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Циљ рада је дефинисан тако да се истакне значај коришћења више критеријума при доношењу одлука у циљу побољшања запошљавања и селекције кадрова. Од великог значаја је посвећеност запосленог послу и осећање припадности организацији, као и допринос саме организације повећању задовољства запосленог, што све заједно утиче на само побољшање пословања организације и брзину обављања пословних процеса. У већини случајева за то је заслужан правилан и експедитиван избор кадрова који су најпогоднији за одређену врсту посла.

Проблем докторске дисертације под називом “Савремени трендови у примени метода вишекритеријумског одлучивања у процесу евалуације компетенција приликом избора људских ресурса” усмерен је на питање људских ресурса који су главни стратешки ресурс данашњег пословања. Чињеница да су од виталног значаја за постизање успеха организације, утицала је на то да људски ресурси дођу у жижу интересовања, те да се детаљније истражи могућност примене савремених метода вишекритеријумског одлучивања у процесу евалуације компетенција приликом регрутације и селекције људских ресурса. Питање регрутације и селекције кадрова значајно је у свим областима пословања, али је у овој докторској дисертацији пажња усмерена на регрутацију и селекцију кадрова у области информационих технологија. Предложен је модел вишекритеријумског одлучивања заснован на методама RИPRECIA S, RИPRECIA-E и WISP, чије су могућности проверене на примеру избора кадрова у области информационих технологија према задатим сетом критеријума. Примена метода вишекритеријумског одлучивања у условима групног доношења одлуке допринело је минимизирању субјективности евалуације и повећању поузданости добијених резултата. Увођењем одговарајућих математичких метода и модела у сам процес евалуације и селекције кадрова у конкретном случају, омогућило је смањење субјективизма, повећање степена доследности доношење меродавнијих одлука.

Докторска дисертација се, поред обавезних елемената (апстракта 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 шест потпоглавља која су усмерена на значај људских ресурса у савременом пословању, кроз развој ИТ регрутације, тренутних трендова и изазова који утичу на избор кадрова у ИТ сектору, затим ефикасних техника избора кадрова

ИТ кандидата, изазова и замки у ИТ регрутацији, као и стратегија задржавања ИТ професионалца.

Управљање људским ресурсима игра виталну улогу у олакшавању овог процеса тако што осигурава да је радна снага добро опремљена неопходним вештинама, знањем и алатима потребним за успех. Међутим, људски ресурси су претрпели значајне промене због нових технологија и промена друштвених норми. Данашњи професионалци у области људских ресурса морају бити вешти у кретању кроз сложене регулаторне оквире, а да истовремено буду у току са савременим трендовима, као што су хибридни модели за рад, флексибилне опције распореда и програми здравља запослених. Ефикасна примена ових модерних трендова у управљању људским ресурсима је критична за одржавање организационог раста усред динамичних тржишних услова. Компаније се могу позиционирати за дугорочни развој коришћењем иновативних стратегија стицања талената док истовремено негују културу различитости и инклузије унутар своје радне снаге. Од виртуелних догађаја регрутовања до процена учинка заснованих на подацима, постоје бројни начини на које менаџери људских ресурса могу да искористе технологију како би максимизирали свој утицај на организационе резултате. Прихватањем нових технологија и иновативних приступа, компаније могу привући и задржати врхунске таленте, побољшати ангажман запослених и побољшати укупну продуктивност. Како технологија наставља да напредује брзином без преседана, потражња за обученим ИТ професионалцима се повећава из дана у дан. Компанијама је потребан јак ИТ тим који им може помоћи да одрже конкурентску предност и постигну своје организационе циљеве. Људски ресурси играју кључну улогу у осигуравању да организације могу да регрутују и задрже врхунске таленте у ИТ-у стратешком применом регрутера током процеса селекције.

Друго теоријско поглавље под називом „**Вишекритеријумско одлучивање**“ кроз два потпоглавља пружа информације о суштини и развоју поменуте области. Ефикасно доношење одлука је кључни фактор за успех у свим доменима, било личним или професионалним. Добра одлука може довести до значајних позитивних исхода, док лоша може резултирати катастрофалним последицама. Примена теорије одлучивања нуди структурирани приступ решавању проблема узимајући у обзир све релевантне факторе и анализирајући њихов утицај на потенцијалне исходе. Теорија одлучивања пружа оквире који усмеравају појединце и организације ка доношењу оптималних одлука на основу доступних информација и помаже у минимизирању ризика. Она омогућава свеобухватно разумевање различитих фактора који су укључени, узимајући у обзир индивидуалне преференције и вредности. Примена теорије одлучивања побољшава комуникацију између заинтересованих страна, јер је сваки корак транспарентно постављен са јасним образложењем сваког избора који је начињен, и то је један од битних фактора који подстиче сарадњу међу члановима тима који могу имати различита мишљења о томе шта треба предузети. Ова теорија наглашава рационално размишљање и анализу засновану на доказима, који помажу у идентификацији пристрасности и грешака које могу утицати на просуђивање. Такође, она нуди практичне алате као што су технике решавања проблема, стратегије управљања ризиком и методе евалуације исхода које побољшавају квалитет донетих одлука.

Доношење одлука игра интегралну улогу у различитим доменима, стога постоји потреба за чврстим теоријским оквирима који имају за циљ да унапреде способности и ефективност одлучивања. Усвајањем и применом теорије одлучивања у различитим доменима као што су пословни менаџмент, здравствена администрација, формулисање јавних политика, појединци су боље оспособљени да доносе информисане изборе који имају трајне утицаје. Доносилац одлуке је у могућности да предвиди потенцијалне ризике док капитализује могућности које пружа ситуација. Иако постоје изазови повезани са имплементацијом неких од предложених приступа због ограничавајућих фактора као што су то ресурси, технолошки напредак је током времена пружио решења која су једноставнија и разумљивија за кориснике.

Прво истраживачко поглавље насловљено „**Примена метода вишекритеријумског одлучивања у процесу избора кандидата**“ усмерено је на приказивање и појашњавање изабраних метода вишекритеријумског одлучивања. Подељено је на два потпоглавља, при

чему прво обухвата комплетан приказ PIPRECIA (Pivot Pairwise RElative Criteria Importance Assessment) методе, како поступно тако и прегледом научних радова из наведене методе. У другом потпоглављу пружен је преглед WISP методе, као и табеларни приказ научних радова.

Друго истраживачко поглавље које носи назив „**Примена предложеног модела**“ садржи нумеричке примере који су усмерени на избор адекватног кандидата из области информационих технологија применом предложеног модела заснованог на изабраним методама вишекритеријумског одлучивања. Првобитно је извршен избор евалуационих критеријума на основу којих је спроведена даља евалуација двадесет потенцијалних кандидата од стране 11 експертских испитаника. PIPRECIA EXTENDED метода примењена је за евалуацију критеријума који су подељени у три димензије, како би се установило шта је важно послодавцима, а шта кандидатима. PIPRECIA SIMPLIFIED је примењена у дефинисању тежине изабраних критеријума, неопходних за коначну евалуацију и рангирање кандидата. Коначно, WISP метода је коришћена је за коначно рангирање кандидата.

Добијени резултати прокоментарисани су у трећем истраживачком поглављу под називом „**Дискусија резултата**“. Један од начина да се проблем реши јесте и вишекритеријумско одлучивање, као што је овде био пример. Предложени модел заснива се на различитим типовима PIPRECIA методе, као и на WISP методи. Тачније PIPRECIA E метода је метода која је у овом случају служила да из предложених димензија дефинише најзначајније критеријуме, као и да дефинише разлике између ставова испитаника из области људских ресурса и испитаника из информационих технологија, што је и потврђено јер су сви имали своје приоритетне критеријуме. Исто тако, доследност испитаника у пруженим одговорима проверена је и доказана применом основу Спирманове корелације ранга. У дисертацији су приказани резултати добијени од сваког доносиоца одлуке појединачно, као и групни резултати спроведеног одлучивања, који су добијени рачуницом геометријске средине. PIPRECIA S метода је омогућила успешно дефинисање значаја критеријума укључених у процес евалуације. На основу литературног истраживања коришћен је сет од седам критеријума који је већ примењиван у селекцији запослених у радовима других аутора. Када се упореде добијени резултати, долази се до закључка да су испитаници давали различити значај критеријумима, чиме је потврђено постојање различитости у ставовима запослених у људским ресурсима и оних из информационих области. WISP метода је омогућила избор адекватног кандидата који најбоље одговара дефинисаним условима, на релативно лак и једноставан начин.

Упркос овим ограничењима, предложени модел је успешно дефинисао оптимално решење, што је довело до научних закључака. У дисертацији увиђамо ограничења услед употребе целих бројева, који не обухватају у потпуности неизвесност у процесима доношења одлука. Намера је била да се направи једноставан модел за практичну употребу, али се препоручује да се он прошири применом fuzzy, neutrosoft, или gray бројева. Још једно од ограничења је то што јсу примењивани критеријуми само приходног типа, као и то што су сви критеријуми квалитативни. Међутим, коначан закључак је да су методе вишекритеријумског одлучивања оправдане за примену у пословном одлучивању, јер омогућавају ауторитативније одлуке и доприносе проналажењу оптималних решења.

VI ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Тренутни услови пословања значајно утичу на способност савремених организација да одрже конкурентску предност. Људски капитал је кључна компонента у позиционирању и одржавању конкурентне организације. Савремени трендови у примени вишекритеријумских метода одлучивања значајно су утицали на процес вредновања компетенција приликом избора људских ресурса. Употреба ових метода омогућила је организацијама структуриран и систематски приступ за процену квалификација, вештина и потенцијала кандидата неопходних за постизање успеха. Један од кључних трендова је интеграција различитих критеријума у моделе одлучивања. Традиционално, компетенције су процењиване на основу ограниченог броја фактора, као што су образовање и радно искуство. Регрутовање и селекција кадрова је критична фаза у управљању људским ресурсима. Процес регрутовања укључује интервјуисање, регрутовање (спољно или интерно) и коначан избор кандидата. Процена кандидата за дугорочно запослење за само неколико дана је изазован задатак за регрутере, а изазовни су и нови трендови у пословању који захтевају брзо адаптирање.

Савремени приступи препознају важност разматрања више димензија, укључујући меке вештине - *soft skills*, културно уклапање, лидерски потенцијал и прилагодљивост. Укључујући ове различите критеријуме, организације могу да стекну свеобухватније разумевање укупне подобности кандидата за одређену улогу. Други важан тренд је коришћење техника заснованих на подацима у процесима доношења одлука. Са напретком технологије и доступношћу огромних количина података, организације сада могу да искористе аналитичке алате и алгоритме да подрже процес доношења одлука. Прикупљањем и анализом релевантних тачака података, као што су метрика учинка, психометријске процене и повратне информације кандидата, организације могу донети боље информисане и објективније одлуке у вези са евалуацијом компетенција. Штавише, све већи нагласак на транспарентност и правичности, утицао је на примену вишекритеријумских метода одлучивања. Организације настоје да обезбеде да њихов процес селекције буде непристрасан и без дискриминације. Вишекритеријумски модели доношења одлука омогућавају им да успоставе јасне критеријуме оцењивања, додељују тежине различитим компетенцијама и дају оправдање за своје одлуке. Ова транспарентност промовише одговорност и подстиче поверење међу кандидатима и заинтересованим странама. Међутим, важно је напоменути да методе одлучивања засноване на више критеријума нису без изазова. Избор ваљаних критеријума, управљање сложеностима модела одлучивања и избегавање замора од одлучивања, неке су од потенцијалних препрека са којима се организације суочавају. Поред тога, текући развој вештачке интелигенције и техника машинског учења може увести нове могућности и сложености у поље евалуације компетенција. Примена ВКО метода у евалуацији компетенција приликом избора људских ресурса нуди неколико предности. Прво, ове методе повећавају конзистентност и транспарентност процеса евалуације. Пружају јасан оквир за доношење одлука и омогућавају доносиоцима одлука да оправдају своје изборе на основу објективних критеријума. Друго, омогућавају доносиоцима одлука да размотре више критеријума и направе компромисе између конфликтних фактора. Ово обезбеђује свеобухватну процену компетенција и смањује ризик од пристрасног доношења одлука. Треће, ове методе олакшавају укључивање више заинтересованих страна у процес доношења одлука. Узимајући у обзир преференције и мишљења различитих заинтересованих страна, помажу да се осигура процес доношења одлука.

Ова докторска дисертација имала је за циљ да укаже на могућности и ширину примене математичких метода, тј. метода вишекритеријумског одлучивања приликом решавања проблема у области менаџмента људских ресурса, тј. избора оптималног кандидата. У раду је предложен примена одговарајућих метода вишекритеријумског одлучивања и то: PIPRECIA Е за дефинисање значаја критеријума од стране испитаника који припадају различитим браншама, и PIPRECIA S и WISP метода за дефинисање значаја критеријума и коначно рангирање кандидата. Како би се примена метода поједноставила, у раду су примењени цели тј. „*crisp*“ бројеви, како би било ефикасније за доносиоце одлука. Наведено се односи и на

разумевање, јер је један од циљева био да се предложи разумљив модел који би био применљив и стручњацима који се не баве вишекритеријумским одлучивањем.

Закључно, савремени трендови у примени вишекритеријумских метода одлучивања су изазвали еволуцију у процесу оцењивања компетенција приликом избора људских ресурса. Ови трендови су довели до Холистичких приступа заснованих на подацима, наглашавајући транспарентност и правичност. Иако изазови постоје, организације које прихватају ове трендове могу имати користи од побољшаног доношења одлука, бољег подударања кандидата и на крају, ефикасније и успешније радне снаге.

На основу спроведеног упитника дефинисане су три кључне димензије са одређеним сетом критеријума, који су коришћени у даљем истраживању ради дефинисања шта је значајно са аспекта послодавца, а шта са аспекта кандидата, и чији је значај дефинисан применом методе PIPRECIA-E. Тако су се издвојили најзначајнији критеријуми, а утврђено је и које критеријуме испитаници виде као мање значајне. Поред тога, значај критеријума, који су дефинисани на основу пажљивог прегледа литературе, и који су представљали улазне податке за примену WISP методе, утврђен је применом PIPRECIA-S методе. Разлог томе јесте једноставност поменуте методе коју могу лакше разумети и испитаници којима вишекритеријумско одлучивање није блиско. Правилно дефинисање еволуционих критеријума омогућио је добијање релевантних резултата, чиме је потврђена прва посебна хипотеза која гласи:

X1: „Уколико се евалуација кадрова заснива на сету пажљиво одабраних критеријума, утолико ће реализован избор бити у складу са исказаним потребама радног места.“

Примена PIPRECIA-E методе за дефинисање значаја одређених димензија у вези са радним местом, односно PIPRECIA-S и WISP у евалуацији и избору оптималног кандидата, омогућила је дефинисање релевантних, научно заснованих резултата и потврдила применљивост вишекритеријумског одлучивања у области избора ИТ кадрова, чиме је потврђена и друга посебна хипотеза која гласи:

X2: „Што се у процесу евалуације кадрова више примењују методе вишекритеријумског одлучивања, то ће процес доношења одлуке бити ефикаснији уз смањење субјективизма у одлучивању.“

Доказивањем посебних хипотеза, доказана је и генерална хипотеза која гласи:

X0: „Уколико је евалуација компетенција кандидата за одређено радно место заснована на примени одговарајућих метода вишекритеријумског одлучивања, утолико се са већом прецизношћу и поузданошћу могу изабрати адекватни кандидати који испуњавају претходно дефинисане критеријуме.“

VII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Кандидаткиња Тијана Ђукић извршила је квалитетну анализу теоријског материјала на основу чега је извела одговарајуће, научно засноване закључке. Актуелност спроведеног истраживања потврђују и 274 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 ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација под називом „Савремени трендови у примени метода вишекритеријумског одлучивања у процесу евалуације компетенција приликом избора људских ресурса“ кандидаткиње Тијане Ђукић, написана је у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација под називом „Савремени трендови у примени метода вишекритеријумског одлучивања у процесу евалуације компетенција приликом избора људских ресурса“ кандидаткиње Тијане Ђукић садржи све битне елементе карактеристичне за овакву врсту рада и у складу је са важећим стандардима.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци:

Научни циљеви дисертације:

Са научног аспекта, основни допринос рада огледа се у предлагању модела вишекритеријумског одлучивања заснованог на методама *PIPRECIA S*, *PIPRECIA-E* и *WISP* чије могућности примене су проверене у области информационих технологија приликом евалуације и селекције кадрова са задатим сетом критеријума. Применом метода вишекритеријумског одлучивања у условима групног доношења одлуке допринело је минимизирању субјективности евалуације и повећању поузданости добијених резултата. Увођење одговарајућих математичких метода и модела у процес евалуације и селекције кадрова у конкретном случају, допринело је смањењу субјективизма, повећању степена доследности, и на тај начин омогућило доношење меродавнијих одлука. Исто тако је доказано која је од наведених метода лакша, а која сигурнија.

Друштвени циљеви дисертације:

Са друштвеног аспекта дефинисао се сет критеријума који менаџерима људских ресурса у ИТ области омогућава једноставнију евалуацију и селекцију кандидата. Таквим приступом друштвени допринос изражен је и чињеницом да је креиран модел који је прихватљив и применљив и ван академских оквира, прецизније речено људима из праксе. Наведени модел је користан и у другим областима пословања, а не само у оквиру ИТ-а.

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 Тијане Ђукић под називом „Савремени трендови у примени метода вишекритеријумског одлучивања у процесу евалуације компетенција приликом избора људских ресурса“, 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 Музафер Сарачевић, председник

Проф. др Дарјан Карабашевић ментор

Проф. др Габријела Поповић, коментор, члан

Проф. др Светлана Вукотић, члан

Проф. др Драгиша Станујкић, 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.