

UNIVERZITET U BEOGRADU
Fakultet organizacionih nauka
U B e o g r a d u, 12. juna 2007.

NASTAVNO-NAUČNOM VEĆU
FAKULTETA ORGANIZACIONIH NAUKA

Na sednici Naučno-nastavnog veća Fakulteta organizacionih nauka od 6. 6. 2007. god. imenovani smo u Komisiju za pregled i ocenu završene doktorske disertacije kandidata mr Vladete Radovića, pod naslovom:

Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa

Na osnovu izvršenog pregleda i analize ove doktorske disertacije, Komisija podnosi sledeći

I Z V E Š T A J

1. UVOD

Naslov i obim disertacije

Doktorska disertacija mr Vladete Radovića, pod naslovom: **Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa**, izložena je na 282 strane teksta, formata A4.

Hronologija odobravanja i izrade disertacije

Doktorska disertacija pod naslovom "Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa", prijavljena je 19. aprila 2006. godine. Komisija za ocenu naučne zasnovanosti formirana je 25. maja 2006. god. i za mentora imenovana prof. dr Gordana Milosavljević, zavedeno pod brojem: 3/144. Izveštaj Komisije o oceni naučne zasnovanosti prijavljene doktorske disertacije je prihvaćen 14. juna 2006. godine, odluka je zavedena pod brojem: 3/144/1 na FON-u. Stručno veće Univerziteta za mašinske, saobraćajne i organizacione nauke je odobrilo izradu doktorske disertacije 10. jula 2006 godine, odlukom broj: 04 br: 16/4, pod naslovom: Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa.

Na osnovu odluke Stručnog veća Univerziteta, odobrena je izrada doktorske disertacije na sednici Nastavno-naučnog veća FON-a od 14. jula 2006. godine, br. odluke 3/144/2. Mentor prof. dr Gordana Milosavljević je dana 4. aprila 2007. konstatovala da je završena izrada doktorske disertacije, a na sednici Naučno-nastavnog veća FON-a od 6. juna 2007. formirana je Komisija za pregled i ocenu završene doktorske disertacije kandidata mr Vlade Radovića pod naslovom: Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa.

WC Mesto disertacije u odgovarajućoj naučnoj oblasti

U klasičnom, odnosno tradicionalnom pristupu, radno mesto je bilo organizovano na osnovu stroge podele rada i usko definisanih specijalizovanih poslova. Tradicionalni pristup, u savremenoj ekonomiji zasnovanoj na znanju više nije u stanju da obezbedi ostvarenje primarnog cilja. Praktično, sve što je do juče bilo prihvatljivo i sasvim razumljivo o radu, organizaciji, znanju, razvoju i interakciji, više nije primenjivo. Da bi se mogao održati u prilično nestabilnoj sredini, radno sposobni deo populacije je prinuđen da stalno uči i usavršava svoje veštine. Oni koji su spori u prihvatanju novih uloga ili novi zahtevi prevazilaze njihove sposobnosti, jasno je da će imati velikih teškoća u radnoj i komunikaciji uopšte. Pritom, ne bi bilo ni malo razborito očekivati, da je moguće ili bar malo usporiti tempo promena. Neophodna znanja su sve složenija, a promene sve učestalije. Preduzeća, kao uostalom i drugi sistemi, kada je reč o zapošljavanju i opstajanju u radnom procesu, biće isključivo orijentisani prema onima koji su još sposobni i spremni da uče. Uprkos činjenici da je obrazovanje složen, relativno dug i zahtevan proces stečena znanja veoma brzo zastarevaju. Pritom, lako je uočljiv osnovni problem stvaranja adekvatnog modela učenja, kojim će biti usklađena brzina učenja sa brzinom promena. Drugim rečima, kako obezbediti odgovarajuće obrazovanje, već zaposlenih radnika "ne odvlačeći ih sa posla". Ovo je doba kontinuiranog učenja. Svedoci smo velikog zaokreta u poimanju prioriteta, od toga da nešto znamo, ka tome - kako da to znanje pronađemo. U suštini, uvođenje informaciono-komunikacionih tehnologija podrazumeva da se savremeno stručno obrazovanje zaposlenih odvija paralelno sa računim procesom. To je ujedno i način na koji je moguće učestvovati u globalnoj komunikaciji.

Doktorska disertacija više "Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa", po svom predmetu istraživanja je interdisciplinarna i pripada oblastima: Menadžment ljudskih resursa i Andragogija.

Biografski podaci o kandidatu

Vladeta Radović rođen je 12. 6. 1963. godine u Beogradu. Osnovnu i srednju školu pohađao je takođe u Beogradu. Dobitnik je nagrade "Svetozar Marković" za književnost.

Osnovne studije završio je na Fakultetu scenskih i primenjenih umetnosti - Akademija lepih umetnosti u Beogradu. Prosečna ocena u toku studija je bila 10. Diplomirao je na odseku Menadžment u umetnosti sa ocenom 10.

Poslediplomske studije upisao je 2001. godine na Fakultetu organizacionih nauka u Beogradu, na smeru Elektronsko poslovanje. Sve ispite predviđene Nastavnim planom i programom FON-a položio je sa prosečnom ocenom 10. Magistarski rad na temu: Elektronsko obrazovanje i Internet komunikacije u medijima, odbranio je u novembru 2005. godine.

Bio je zaposlen u sektoru za marketing u RO Agropromet-SOUR Emona na komercijalnim i poslovima obrade tržišta. Bavio se i zastupanjem, odnosno prezentacijama pojedinih privrednih organizacija, na međunarodnim i domaćim sajamskim i sličnim manifestacijama, što je naravno podrazumevalo i izradu kompletnog pratećeg programskog materijala. U tom poslu se, kao posebno, može izdvojiti umetničko oblikovanje jedne od prvih prezentacija na našem tržištu, danske kuće Cristian Hanssens.

Bio je scenarista i autor preko trideset dokumentarno-tehničkih i reklamnih, uglavnom kratkometražnih filmova.

Nekoliko godina je radio u informativnom programu RTS, kao urednik a kasnije i član Programskog saveta redakcije. U to vreme je bio scenarista i autor mnogobrojnih emisija informativnog, putopisnog, umetničkog i privrednog sadržaja. Sada je zaposlen u Izdavačkom centru ICR- Beograd, kao glavni i odgovorni urednik.

Član je udruženja novinara Srbije.

Međunarodne nagrade

- * Na Međunarodnom sajmu inovativnih dostignuća "Zlatna medalja Brussels - Eureka" za prezentaciju kuće FASO, 1990;
- * Prva nagrada za TV reportažu "Nemirna" na Internacionalnom festivalu TV reportaža INTERFER, Sombor, 1998.
- * Međunarodni festival arhivistike u Barleti (Italija), decembra 1997. za TV prezentaciju "Istorijski arhiv Kotora".

Objavljene knjige

Mediji i e-obrazovanje, Institut za političke studije, Beograd, 2006.
Reforma javnog informisanja u elektronskom okruženju, Institut za političke studije, Beograd, 2006.

2. OPIS DISERTACIJE

Struktura i sadržaj disertacije

Vladeta Radović u doktorskoj disertaciji **Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa**, polazi od stava - da efikasnost menadžmenta za ljudske resurse u stručnom obrazovanju zaposlenih, kao i primerenost promenama u preduzeću i okruženju, pored već definisanih sadržaja i oblika, iziskuju i projektovanje odgovarajućih metoda rada. Metode u obrazovanju i obuci, u najširem značenju, moguće je odrediti kao specifična pravila i načine rada, odnosno ponašanja, koji obezbeđuju efikasnost i ekonomičnost procesa. Predmet istraživanja su metode obrazovanja, njihova uloga i funkcije u menadžmentu ljudskih resursa, koje su zasnovane na savremenim informaciono-komunikacionim tehnologijama. Napredne tehnologije sa raznovrsnim mogućnostima za interakciju i stvaranje e-mreža znanja menadžmentu ljudskih resursa pružaju izuzetne mogućnosti za razvoj kadrovskih potencijala.

Doktorska disertacija je sistematizovana u šest osnovnih poglavlja i to:

- Uvod
 - I Društveni razvoj i obrazovanje
 - II Metodološki pristup
 - III Metode u obrazovanju
 - IV Specifičnosti metoda obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa
 - V Integrativni pristup modelovanju održivog sistema stručnog obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa
 - VI Zaključna razmatranja
- Literatura
Web - izvori
/U Prilogu je dat i Rečnik medijskih i video-konferencijskih termina, pojmova i sintagmi/.

U **Uvodnom delu** kandidat predstavlja problem istraživanja. Ističe da se savremeni radni, tehnološki i društveni procesi ne mogu razvijati bez obrazovanja i to sve temeljnijeg, obuhvatnijeg i zahtevnijeg. Za veoma složen zahvat upravljanja promenama u svim oblastima života i rada bez izuzetka, potrebno je obilje znanja, energije i posvećenosti. To se može postići jedino osavremenjavanjem obrazovnih sadržaja i metoda.

U prvom poglavlju, pod naslovom **Društveni razvoj i obrazovanje**, obrazložena je funkcija obrazovanja u društvenom razvoju; veza obrazovanja i profesionalnog razvoja; obrazovni procesi u menadžmentu ljudskih resursa; uticaj informaciono-komunikacionih tehnologija na obrazovni proces; savremene tendencije strateškog pristupa obrazovanju i razvoju.

Početak trećeg milenijuma, glasnije govorimo o međunarodnom tržištu, međunarodnoj podeli rada. Na taj način i obrazovanje, sve više dobija na univerzalnosti, pri čemu naravno ne gubi izvesne posebnosti. Nauka o obrazovanju, u širem smislu obuhvata proučavanja procesa sticanja znanja i sposobnosti sa aspekta društvenih interesa, ciljeva, sadržaja i načina uticanja na psihičke procese i promene menjanja svesti i aktivnosti pod uticajem saznanog. Obrazovanje sa aspekta politike, predstavlja skup aktivnosti u kreiranju budućih društava, kroz izgradnju vrednosnog sistema, neophodnih znanja i veština, za sve generacije koje će u budućnosti upravljati društvenim životom. Otuda proističu i strateški pravci razvoja obrazovanja. Oni se mogu koncentrisati oko ključnih tačaka: 1) usvajanja znanja neophodnih za aktivno uključanje u životno okruženje; 2) formiranje specifičnih potreba i neophodnih sposobnosti za samoobrazovanje i kontinuirano učenje; 3) formiranje osnovnih psihičkih i fizičkih svojstava ličnosti, neophodnih za samostalno delovanje ali i rad u timu; 4) formiranje u prvom redu obrazovnih institucija za uklapanje u svetske tokove, standardizaciju obrazovanja i sve aktivnije povezivanje obrazovnih institucija u informacione mreže; 5) prevazilaženje tradicionalnog odnosa prema znanjima, ali ne samo kroz formalizovanje obrazovanja kao elementa društvenog statusa, već i formiranje svesti o potrebi za širim informisanjem i obrazovanjem.

Za procese permanentnog inoviranja stručnog obrazovanja, podjednako su odgovorni menadžeri za ljudske resurse kao i zaposleni. Ljudi su postali svesni činjenice da na zahtevnom i promenljivom tržištu nastupaju isključivo sa svojim znanjima i sposobnostima i da im jedino to može osigurati stabilnost posla. Utvrđena je zakonitost, da što je posao koji obavljaju složeniji, kreativniji i što su viši zahtevi za samostalnošću u radu, to je i upućenost na inoviranje znanja neuporedivo veća.

U drugom delu rada predstavljen je Metodološki pristup. Određen je problem istraživanja, definisani predmet i ciljevi, postavljene hipoteze, utvrđene metode i očekivani doprinos istraživanja. Izložen je i pojmovno-kategorijalni sistem. U Metodološkom pristupu pažnja je koncentrisana oko razrešavanja sledećih pitanja: 1) uticaja specifičnih metoda obrazovanja na uspešnost u razvoju ljudskih potencijala; 2) uticaja savremenih metoda obrazovanja na motivaciju zaposlenih za samoobrazovanje; 3) utvrđivanje kriterijuma za menadžere za ljudske resurse u odabiru metoda obrazovanja u inoviranju znanja i sposobnosti zaposlenih kao sistematske aktivnosti; 4) proučavanje specifičnosti savremenih metoda obrazovanja i njihov uticaj na opšte i specifične sadržaje obrazovanja i obuke i 5) primerenost metoda obrazovanja određenim tipovima informaciono-komunikacionih tehnologija i alata.

Treći deo rada nosi naslov **Metode u obrazovanju**. Moderni i racionalno organizovani menadžment ljudskih resursa, u cilju razvoja potencijala zaposlenih, objedinjuje funkcije informisanja, obrazovanja i komunikacije, usklađujući odnos organizacije sa okruženjem u oblasti inoviranja i razvoja novih znanja. U tom procesu je menadžment, sa svim mogućnostima koje pružaju informaciono-komunikacione tehnologije, značajan činilac u razvoju i primeni savremenih metoda obrazovanja.

Kandidat detaljnije obrazlaže funkcije obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa; govori o razlici između oblika i metoda učenja i metoda u obrazovanju i obuci. U raspravi o metodama učenja, prevažno kao psihičkom procesu, navedeni su tzv. unutrašnji činioci uspešnog učenja (motivacija, nivo aspiracija, emocionalni status i dr.). Za menadžment ljudskih resursa to je od posebnog značaja za individualno napredovanje i samorazvoj zaposlenih. Obrazovanje je društveni proces, a nauka o obrazovanju u širem smislu proučava procese sticanja znanja i sposobnosti sa aspekta društvenih interesa, ciljeva, sadržaja i metoda na psihičke procese i promene menjanja svesti i aktivnosti pod uticajem saznanog. Otuda su i metode obrazovanja u stalnom razvojnom procesu kao i društvene zajednice. U radu se ističu: hronološki pregledi razvoja metoda obrazovanja; relevantni aspekti razvoja i metode obrazovanja; i klasifikacija metoda.

Četvrti deo rada pod naslovom **Specifičnosti metoda obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa** je po svom obimu, značajnosti i složenosti najširi deo rada. Vremenska dimenzija u kojoj se o problemu raspravlja je sadašnjost, posebno se elaboriraju trendovi najrazvijenih zemalja sveta u ovoj oblasti. Činjenica, obrazovanje je složen, relativno dug i zahtevan proces, a stečena znanja veoma brzo zastarevaju. Pomenuti fenomeni današnjice praćeni su enormnim količinama informacija. Razvoj savremenih informaciono-komunikacionih tehnologija, determinisao je i razvoj svih ostalih ljudskih delatnosti. Krana ove vrste tehnologija, van svake sumnje, je telekomunikacioni kompleks, posebno Internet. Taj proces je, gotovo iz temelja izmenio celo društvo. Značajno su modifikovani načini rada i ubrzan ritam posla. Široka primena računara u poslovnom životu zahtevala je značajne promene i brzo prilagođavanje i obrazovanje za nove načine rada i komunikacije. Biti deo Sveta znači prihvatiti metode, standarde, tehničke propise, tehnologiju i praktično sve što je opšteprihvaćeno. U jednom istraživanju Evropske zajednice (1998, Bangeman Report) bilo je predviđeno da će svaki radnik morati da prođe kroz proces sticanja potpuno novih znanja i veština barem tri puta u toku svoje karijere. Sada se već sa sigurnošću može reći, da je to utopistička tvrdnja, *proces mora biti kontinuiran*. U suštini, znanje je primena informacija u stvaranju novih vrednosti kroz određenu aktivnost. U organizaciji, znanje je informacija kombinovana sa pozitivnim iskustvom.

Otuda autor u ovom delu rada govori o: 1) informatičkom društvu i novim formama razvoja; 2) uticaju savremenih tehnologija na proces učenja; 3) specifičnostima savremenih metoda obrazovanja u procesu informatizacije - i to, o: a) perspektivama primene informacionih tehnologija u obrazovnom procesu; b) o izmenama klasičnih funkcija u uslovima primene savremenih obrazovnih metoda; 4) elektronskom obrazovanju i 5) teleedukacionom i virtuelnom modelu obrazovanja. U poslednja dva poglavlja bliže se bavi aspektima multimedijalnosti i obrazovnih metoda; audio-vizuelnim telekonferencijama; elektronskim medijima i obrazovanjem i obrazovnim okruženjem i virtuelnom realnošću.

U petom delu rada je izložen - **Integrativni pristup modelovanju održivog sistema stručnog obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa.** Informatička epoha ili kultura elektronske komunikacije- simbolizovana tehnologijom informacionog domena, u potpunosti je nova pozicija razmatranja aktuelnih promena u oblasti obrazovanja. Projekat virtuelnog obrazovanja, odnosno prenosa i integracije saznanog, postavio je sasvim nove naučno-istraživačke i obrazovne standarde. Obrazovna komunikacija obogaćena je mogućnostima međusobne interakcije i povezivanja sa mnogobrojnim bazama raznovrsnih informacionih resursa. To je dovelo do zahteva za precizno definisanim standardima, principima, pravcima i metodama u procesu obrazovanja. Kombinacijom teksta, slike i zvuka, uz primenu savremenih metoda korisnici su u značajnoj meri osamostaljeni u procesu usvajanja određenih sadržaja. U izobilju informacija digitalnog ambijenta komunikacije osnovni su principi: brzina, fleksibilnost i inovativnost. Istraživanja uverljivo ukazuju na izvestan "zamor" tradicionalne, pretežno predavačke nastave. U značajnoj meri, vremenski opterećen kontrolom znanja, evidentiranjem, pretraživanjem didaktičkog materijala i mnogobrojnim drugim, uglavnom neproaktivnim aktivnostima, zastareli obrazovni koncept, više nije u mogućnosti da odgovori zahtevima aktuelnog trenutka. Savremene su metode obrazovanja, uz moderne nastavne tehnologije, omogućile funkcionalniji, brži, precizniji i efikasniji način rada. Ali, priprema, organizacija i realizacija obrazovnog procesa, više nego ikada, iziskuje vrhunsku stručnost, posvećenost i stalno usavršavanu didaktičko-metodičku spremnost predavača. Presentacija obilja novih i veoma zahtevnih informacija, integrativni saznanji procesi, provera, sistematizacija i vrednovanje, sada su neuporedivo delikatniji zadaci. Savremeno metodološki strukturiran obrazovni proces u organizaciji iziskuje razvoj visokokvalitetnog obrazovnog sadržaja. Nasuprot konvencionalnom - linearnom, savremeni model uz obuhvatnost sadržaja mora obezbediti i optimalnu kombinaciju interakcije i medija.

Cilj integrisanog pristupa, jeste razvoj kombinacije nastavnih medija koji mogu zadovoljiti potrebe korisnika, ali istovremeno i parametre efikasnosti i ekonomičnosti.

Integracija medija i novih - informaciono-komunikacionih tehnologija u obrazovni proces, koji se realizuje kao sastavni deo radnog procesa, nije puko pretvaranje savremenih sredstava u nastavna. Suština modernog koncepta jeste u promeni, u stvaranju posve novog, drugačijeg obrazovnog okruženja. Nove metode orijentisane su na iniciranje samostranosti u radu, rešavanje problema i konstrukciju novog, razvoj kritičkog mišljenja i fleksibilnost ritma, koji je sada moguće prilagoditi ličnim sposobnostima, ne gubeći tempo u napredovanju. U ovom delu rada dat je model i utvrđeni standardi za pojedine segmente modela primene savremenih metoda u menadžmentu ljudskih resursa.

U **Zaključnim razmatranjima** (šesti deo rada) kandidat prikazuje i rekapitulira rezultate i zaključke, sa osvrtom na postavljene hipoteze i ciljeve dajući implikacije na osnovne doprinose disertacije i pravce daljeg istraživanja.

O doprinosima teze biće reči u sledećem delu ovog Izveštaja.

I na kraju rada, kandidat daje veoma iscrpan prikaz neposredno i posredno korišćene literature i Web- izvora, kao i Rečnik medijskih i video-konferencijskih termina, pojmova i sintagma.

3. OCENA DISERTACIJE

Savremenost, originalnost i značaj

Doktorska disertacija pod naslovom: "Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa", tretira aktuelnu i savremenu temu koja je značajna ne samo za zemlje u razvoju i zemlje u tranziciji kakva je naša, nego i za najrazvijenije zemlje u svetu.

Menadžment ljudskih resursa u savremenoj ekonomiji zasnovan na znanju, u cilju razvoja potencijala zaposlenih, objedinjuje funkcije informisanja, obrazovanja i komunikacije. Menadžment ljudskih resursa je praktično i odgovoran za razvoj zaposlenih, jer je suština konkurencije kao tržišnog odnosa, pre svega u konkurenciji znanja i umenja, kao i sposobnosti pravovremene i sistematske primene takvih znanja i umenja. U tom procesu je, menadžment sa svim mogućnostima koje pružaju informaciono-komunikacione tehnologije, ključan za razvoj i primenu savremenih metoda obrazovanja.

Predložena tema je savremena, sadrži sve dimenzije obrazovnih aktivnosti kojima se menadžment ljudskih resursa bavi u visoko razvijenim

zemljama, ističe da će u manje razvijenim, to morati da postane kontinuirana aktivnost.

Razvijene zemlje su u poslovanje inkorporirale i obrazovanje na radnom mestu. Tako su visoko razvijene informaciono-komunikacione tehnologije, podrška radu i obrazovanju. Ti procesi su integrisani. Kako u našim uslovima to još uvek nije na zavidnom nivou, kandidat na originalan način pristupa rešavanju problema. Odnosno, kako sa naših pozicija, uz sva ograničenja koja imamo u kadrovskom i tehnološkom smislu, uhvatiti korak sa razvijenim svetom.

Poseban značaj ove doktorske disertacije se ogleda u kreiranju modela primene savremenih obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa u domaćim organizacijama, kao i predstavljanje mogućih modaliteta u svim kompanijama koje su u procesu vlasničke transformacije ili su samo inostrane kompanije koje zapošljavaju naše kadrove.

Osvrt na referentnu i korišćenu literaturu

Kandidat je u doktorskoj disertaciji koristio veoma aktuelnu i savremenu literaturu. Ukupno je navedeno 137 referenci, od kojih je većina objavljena iza 2000. godine. Po tematskom sadržaju, referentna literatura pripada oblastima: Menadžment ljudskih resursa, Andragogija, Psihologija, Komunikologija i Informacioni sistemi. Autor je u radu koristio naučnu literaturu i savremene rezultate istraživanja, posebno u delovima rada koji se odnose na primenu video-konferencija u obrazovanju zaposlenih.

Korišćeni su i izvori dostupni preko Interneta. U Literaturi je data lista Web-izvora, u kojima su predstavljena praksa i rezultati istraživanja velikih kompanija u primeni savremenih obrazovnih metoda, posebno tele-obrazovanja. Primetno je da u savremenom svetu obrazovanje, a posebno trening, postaje sve više tržišna kategorija.

Analiza primenjenih naučnih metoda i njihova adekvatnost za sprovedeno istraživanje

Metodološka korektnost - postavljeni metodološki okvir, od definisanog problema, predmeta, ciljeva, hipoteza i metoda istraživanja do očekivanih doprinosa - je ispoštovana. Definisani ciljevi i postavljene hipoteze su potvrđene primenom sledećih metoda istraživanja: *deskriptivne metode* - koja podrazumeva opisivanje pojava i procesa; metoda je primenjena kod sagledavanja aktuelnih trendova u svetu i kod nas u pomenutoj oblasti; *analitičko-sintetičke metode* u analizi primene postojećih obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa; *studije slučaja*, kojom su predstavljena istraživanja dostupnih slučajeva u literaturi, rezultati istraživanja i konkretna rešenja velikih kompanija

preko Interneta: *metode modelovanja* - koje su primenjene u projektovanju savremenih obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa (sa utvrđenim standardima, kriterijima i merilima kod individualizacije procesa obrazovanja zaposlenih).

Ocena primeajivosti i verifikacija ostvarenih rezultata

U radu je hronološki prikazana transformacija obrazovnih metoda, od tradicionalnih do savremenih, gde su se u multimedijalnom okruženju neke metode transformisale, dobile nova svojstva a neke pojavile kao nove. S obzirom da, problemi primene savremenih metoda obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa, predstavljaju izuzetno značajnu i aktuelnu temu za domaće organizacije, one su za sve organizacije sa stranim kapitalom i nove načine poslovanja postale imperativ. Otuda će i njihova primenjivost biti nužna, što znači da je sužen opseg samoizbora. Jedna od polaznih hipoteza u radu, jeste - da će primena savremenih obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa, značajno doprineti efikasnosti poslovanja i korporativnom razvoju, pa predloženi modeli predstavljaju značajnu osnovu za široku verifikaciju u praksi.

Ocena sposobnosti kandidata za samostalni naučni rad

Uvidom u celokupni rad na doktorskoj disertaciji i originalnim rezultatima do kojih je došao, kao i prethodnim pregledom naučnih i kreativnih radova, kandidat je pokazao visok stepen sposobnosti i samostalnosti u naučnom radu, što se ogleda i kroz naučni doprinos koji je ostvario do sada.

Uvidom u ostvarenja za koje je kandidat dobio međunarodne nagrade za medijsko stvaralaštvo, stiču se podrobnija saznanja o njegovim kreativnim sposobnostima, a preko objavljenih knjiga o mogućnostima za dalji naučno-istraživački rad. Autor je već duži niz godina uspešan novinar, pa mu je i način pisanog izražavanja konzistentan, jezgrovit i razumljiv.

4. OSTVARENI NAUČNI DOPRINOS

U istraživačkom radu pod naslovom - **Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa**, ostvareni su naučni, stručni i društveni doprinosi.

Prikaz ostvarenih naučnih doprinosa:

- * sa teorijskog aspekta rasvetljeni značaj, uloga i funkcije obrazovnih metoda, koje se primenjuju u menadžmentu ljudskih resursa;
- * dat je komparativni prikaz tradicionalnih metoda obrazovanja i inovativnih metoda (onih koje podržavaju savremene informacione tehnologije), a koje su od značaja za menadžment ljudskih resursa;
- * opisane i klasifikovane savremene metode obrazovanja u interaktivnom multimedijalnom okruženju;
- * identifikovana potrebna znanja i veštine svih učesnika u procesu multimedijalnog obrazovanja;
- * identifikovane procedure u odabiru obrazovnih metoda od strane trening menadžera;
- * definisani standardi kvaliteta obrazovanja u interaktivnom multimedijalnom okruženju (standardi učesnika u procesu obrazovanja i obuke, standardi sadržaja i oblika, standardi tehnologije).

Ostvareni naučni doprinosi do kojih se došlo u ovom radu, sigurno će se odraziti na teorijske osnove nauka: Menadžment ljudskih resursa i Andragogija, kao i na buduća empirijska istraživanja pomenutih nauka.

Stručni i društveni doprinosi su:

- * ovo istraživanje je dalo teorijsku osnovu za druge specifikovane projekte u ovoj oblasti;
- * primenjeni rezultati istraživanja su od značaja za razvoj strategija, modela i standarda profesionalnog razvoja i obrazovanja zaposlenih u kompaniji;
- * značajan stručni i društveni doprinos trening menadžmentu u postavljanju trening programa, kako u off-line tako i u on-line obrazovanju i komunikaciji;
- * rezultati su podsticajni za određene ciljne grupe (obrazovni kadar, zaposlene, menadžere za ljudske resurse i dr.), za kontinuirano sticanje novih znanja uz primenu informaciono-komunikacionih tehnologija.

Poseban društveni doprinos ove disertacije se ogleda u predstavljanju raznovrsnih modela primene obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa, u skladu sa kadrovskim potencijalima i tehničko-tehnološkim ograničenjima konkretnih kompanija.

Očekivana primena rezultata u praksi

Rezultati do kojih se došlo, mogu se primeniti aplikacijom modela iz doktorske disertacije u svim domaćim preduzećima u cilju podizanja nivoa stručnog obrazovanja i razvijanja veština zaposlenih. Kako su u pomenutom modelu razvijeni i definisani svi segmenti savremenih metoda obrazovanja i treninga, faktički nepostoje ograničenja u primeni modela, već samo utvrđene specifičnosti kompanija.

Rezultati do kojih se došlo kroz istraživanje u okviru doktorske disertacije će biti predstavljeni i verifikovani u domaćim i međunarodnim časopisima i saopšteni na odgovarajućim skupovima u zemlji i inostranstvu. Pojedini segmenti i rezultati istraživanja su objavljeni u knjigama, pomenutog autora:

Mediji i e-obrazovanje i

Reforma javnog informisanja u multimedijalnom okruženju.

5. ZAKLJUČAK I PREDLOG KOMISIJE

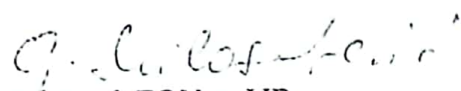
Komisija smatra da doktorska disertacija - **Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa** kandidata Vladete Radovića, sadrži značajne naučne, stručne i društvene doprinose, za oblast primene savremenih metoda obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa. Predloženi modeli primene obrazovnih metoda u menadžmentu ljudskih resursa u domaćim organizacijama, posebno u vreme afirmacije strateškog i međunarodnog menadžmenta ljudskih resursa u nas, čine značajnu osnovu za podsticanje i razvoj obrazovnog nivoa i sposobnosti zaposlenih. Predloženi model predstavlja značajnu bazu za kreiranje ukupnog okruženja i efikasan razvoj obrazovnog nivoa zaposlenih.


Komisija je zaključila da je kandidat mr Vladeta Radović samostalno uradio tezu uz korišćenje obimne savremene literature. Teza je pisana jezgrovito, razumljivim stilom i logičnim redosledom, pri čemu su poštovana sva metodološka pravila za izradu doktorske disertacije.

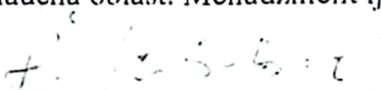
Komisija konstatuje da su postavljeni ciljevi i hipoteze ostvareni i doktorsku tezu pozitivno ocenjuje.

Na osnovu navedcnog, Komisija predlaže Nastavno-naučnom veću Fakulteta organizacionih nauka da usvoji Izveštaj o oceni završene doktorske disertacije kandidate **mr Vladete Radovića** pod naslovom: **Savremene metode obrazovanja u menadžmentu ljudskih resursa** i odobri njenu javnu odbranu.

Članovi Komisije:


Dr Gordana Milosavljević, red. prof. FON-a, UB
/naučna oblast: Menadžment ljudskih resursa/


Dr Ranko Orlić, red. prof. FON-a, UB
/naučna oblast: Menadžment ljudskih resursa/


Dr Šefika Alibabić, red. prof. Filozofskog fakulteta, UB
/naučna oblast: Andragogija/