УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ **ОБРАЗАЦ – 4**
ФАКУЛТЕТ ТЕХНИЧКИХ НАУКА

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ПОДОБНОСТИ КАНДИДАТА, ТЕМЕ И МЕНТОРА ЗА ИЗРАДУ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ
(Свака рубрика мора бити попуњена.)

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

Орган који је именовао комисију: Наставно-научно веће Факултета техничких наука у Новом Саду

Датум именовања комисије: 31.01.2018.

Састав комисије:

1.	др Бранислав Марић	редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Председник
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2.	др Пеђа Милосављевић	редовни професор	Индустријски менаџмент
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Машински факултет, Универзитет у Нишу		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	др Александар Такачи	редовни професор	Рачунарске науке
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Технолошки факултет, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	др Јелена Бороцки	ванредни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5.	др Душан Добромиров	ванредни професор	Менаџмент и инвестиције у инжењерству
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име једног родитеља, презиме: Сања, Ненад, Тодоровић
2. Датум рођења: 28.07.1989. Место и држава рођења: Нови Сад, Србија

II.1 основне студије

година уписа: 2008. година завршетка: 2012. просечна оцена током студија: 8.33

универзитет: Универзитет у Новом Саду

факултет: Факултет техничких наука

студијски програм: Инжењерски менаџмент

звање: Дипломирани инжењер-бечелор менаџмента

II.2 мастер или магистарске студије

година уписа: 2012. година завршетка: 2013. просечна оцена током студија: 9.50

универзитет: Универзитет у Новом Саду

факултет: Факултет техничких наука

студијски програм: Инжењерски менаџмент

звање: Мастер инжењер менаџмента

научна област: Инжењерски менаџмент

наслов завршног рада: Регрутовање и селекција људских ресурса у предузећу

II.3 докторске студије

година уписа: 2014.

универзитет: Универзитет у Новом Саду

факултет: Факултет техничких наука

студијски програм: Индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент

број ЕСПБ до сада остварених: 120 просечна оцена током студија: 9.71

II.4 приказ научних и стручних радова

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
1.	**С. Тодоровић**, М. Радишић и Ј. Бороцки: Подручја инжењерског менаџмента као подршка унапређењу пословних процеса, Тренд - трендови развоја (2017), стр. 323-326, ISBN: 978-86-7892-904-5, м63	**М63**

кратак опис садржине:
У данашњем друштву од предузећа се очекује да буду флексибилна, да одговоре на промене у свом окружењу и да сарађују са многобројним ентитетима, укључујући и високо образовне институције. Тржишне промене дешавају се свакодневно, док развој технологије има рапидни раст. Многе велике светске компаније суочавају се са проблемима како би адекватно одговориле на велики број промена. Што је предузеће веће, то је потенцијал реакције на промене мањи услед неопходности адаптирања многих организационих јединица новонасталим околностима. Са друге стране, мала и средња предузећа могу флексибилније и ефикасније реаговати на те промене. Факултети на којима се изучавају области Индустријског инжењерства и инжењерског менаџмента (ИИМ) омогућују предузећима сарадњу у многим доменима инжењерских и пословних дисциплина. Ова област веома је мултидисциплинарна и обухвата неколико својих подручја. Сама сарадња подручја унутар ИИМ обезбеђује ефикасније и приближније решење многобројних проблема са којима се предузећа сусрећу на тржишту. Један од добрих примера сарадње у циљу унапређења пословних перформанси предузећа јесте сарадња области финансијског менаџмента и менаџмента људских ресурса. Кроз ту сарадњу тежи се повећању пословних перформанси, било да су приказане у виду финансијских резултата и/или задовољства запослених. У овом раду приказан је један предлог начина на који ова два подручја инжењерског менаџмента могу кроз синергетски ефекат допринети побољшању пословања предузећа.

рад припада проблематици докторске дисертације: ДА НЕ ДЕЛИМИЧНО

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
2.	**S. Todorović** and M. Radišić: The importance of management topics for engineering education, International Conference on Engineering and Technology - ICET (2017), pp. 30, ISBN: 978-86-7892-933-5	**М34**

кратак опис садржине:
Engineers are very important for the industry today, because with their knowledge and skills they help in solving many business problems. They are specially trained for the technical and operational monitoring of industrial resources and management of production processes. Management and business topics are very important for the engineering education because engineers need to have broad overview of all the inflow and outflow processes that are happening in companies' activities and not only to focus on pure technical operations. Nowadays companies expect from their engineers to be very flexible and to adapt to new situations happening at the market. Changes in the job market occur all the time so engineers are expected to educate themselves better in order to cope with the pressure markets are bringing. Therefore, by focusing on more business and management topics in their education, engineers gain more useful knowledge, while higher education institutions that offer content-rich curricula attract the best students. The aim of this paper is to present an overall presence of business and management topics at the top 10 world universities ranked by the Shanghai list in the field of Engineering/Technology and Computer Sciences. Each of these universities includes engineering and business /management schools while every engineering school within its study programs has business/management topics. Authors found out that business and management topics are present at engineering schools and this paper will present a general overview of business and management topics within the traditional engineering curricula at the best global universities.

рад припада проблематици докторске дисертације:	ДА	НЕ	ДЕЛИМИЧНО

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
3.	M. Radišić, **S. Todorović** and M. Mirković: Compensations and their impact within SMEs, International Scientific Conference on Industrial Systems - IS (2017), pp. 370-375, ISBN: 978-86-7892-978-6	**M33**

кратак опис садржине:
The small and medium-sized enterprises (SMEs) play a vital role in the economic structure in every country due to their significant contribution in terms of output, exports and employment. Today, along with large-scale corporations, SMEs have gained importance in the developing economies, since they experience the capability of quick adaptation, working with less capital but more intense labour and having lower costs of management and thus having cheaper production/service provisioning. SMEs are less affected from economic crisis due to their flexibility and abilities to keep up with rapidly changed market circumstances. They are vital actors for enhancing innovation, competitiveness, entrepreneurship and the establishment of an effective innovation system for developing countries. For a better positioning in the market and notable business results compensation policies are highly important for SMEs. Compensations and their impact within small and medium-sized enterprises are multiple. Accurately structured compensation policy is a key to the success both in the individual and organizational level. Implementation of well-defined compensation policies, i.e. material and non-material compensation, could equip a SME with higher employees satisfaction, better motivation and, accordingly, better business results which is the aim of every enterprise. This paper presents a general overview on compensation policies within SMEs and focuses on relation between compensations and business results.

рад припада проблематици докторске дисертације:	ДА	НЕ	ДЕЛИМИЧНО

III ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ КАНДИДАТА

III.1 услови дефинисани за кандидата студијским програмом:

Положени сви испити предвиђени студијским програмом докторских академских студија Индустријско инжењерство/Инжењерски менаџмент и положен квалификациони испит (теоријске основе докторске дисертације) са укупно освојених 120 ЕСПБ бодова.

III.2 Да ли кандидат испуњава услове? **ДА** **НЕ**

Образложење:
Студент докторских студија, Сања, Ненад, Тодоровић, положила је све испите одређене студијским програмом (просечна оцена 9.71), овладала теоријским основама докторске дисертације и остварила укупно 120 ЕСПБ бодова. Испуњењем условима предвиђених студијским програмом докторских студија и положеним квалификационим испитом кандидаткиња је стекла све услове за пријаву докторске дисертације.

IV ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНОГ МЕНТОРА

IV.1 ПОДАЦИ О МЕНТОРУ

Биографија ментора (до 500 каракетра):
Проф. др Младен Радишић предаје неколико предмета из области инвестиционог менаџмента и предузетништва на Департману за Индустријско инжењерство и менаџмент Факултета техничких наука, Универзитет у Новом Саду. Активан је у многобројним међународним пројектима на којима су Факултет и Универзитет партнери и гостујући је професор на Машинском факултету Универзитета у Нишу. Сарађује са многобројним пословним удружењима и другим организацијама из земље и иностранства. По позиву, боравио је два месеца (током 2013. и 2014. године) у иностранству на Alexander Technological Educational Institute (ATEI) of Thessaloniki (School of Business Administration and Economics, Department of Accounting), Грчка, где је изводио наставу на енглеском језику за студенте Еразмус програма. Члан је међународне мреже EPIEM - European Professors of Industrial Engineering and Management.

Радови из уже научне области којој припада предлог докторске дисертације:

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
1.	**Radišić M.**, Dobromirov D.: *Statistical Analysis of Price Returns of Regional Stock Market Indices*, Transformations in Business & Economics, 2017, Vol. 16, No 3 (42), pp. 175-186, ISSN 1648-4460	M23
2.	**Radišić M.**, Todorović S., Mirković M.: *Compensations and their impact within SMEs*, 17. International Scientific Conference on INDUSTRIAL SYSTEMS - IS, Novi Sad: University of Novi Sad - Faculty of Technical Sciences - Department of Industrial engineering and management, 4-6 Oct, 2017, pp. 370-375, ISBN 978-86-7892-978-6	M33
3.	Ferenčak M., **Radišić M.**, Dobromirov D., Kupusinac A.: *Customization approach for SME risk assessment*, 7. International Conference on Mass Customization and Personalization in Central Europe MCP-CE, Novi Sad: Faculty of Technical Sciences, 21-23 Sep, 2016, pp. 72-75, ISBN 978-86-7892-84-44	M33
4.	Lučić D., **Radišić M.**, Dobromirov D.: *Causality between corruption and the level of GDP*, Economic research, 2016, Vol. 29, No 1, pp. 360-379 ISSN: 1331-677X	M23
5.	Ašković N., Borocki J., **Radišić M.**: *SME support modalities - examples from selected Southeast European countries*, 8. International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development ICEIRD, Sheffield: The University of Sheffield, 18-19 Jun, 2015, pp. 685-697, ISBN 978-0-9932801-0-8	M33
6.	**Radišić M.**, Borocki J., Dobromirov D., Šenk V.: *Standardization of internalization and innovation support for Serbian companies*, 1. International Conference on Technology Transfer - ICTT, Niš: Faculty of Electronic Engineering, University of Niš, 20-21 Jun, 2013, pp. 173-178, ISBN 978-86-6125-083-5	M33
7.	**Radišić M.**, Nedeljković A.: *5C Model - Business case study solving methodology*, The New Educational Review, 2012, Vol. 27, No 1, pp. 19-30, ISSN 1732-6729	M23
8.	Sando S., **Radišić M.**, Dobromirov D.: *Emerging markets - Galapagos for behavioral financial research*, Actual Problems of Economics, 2012, Vol. 12, No 138, pp. 459-470, ISSN 1993-6788	M23
9.	**Radišić M.**, Marić B., Dobromirov D.: *SMEs and entrepreneurs investments' profitability effects within the transition period in the Republic of Serbia*, African Journal of Business Management, 2011, Vol. 5, No 7, pp. 2654-2659, ISSN 1993-8233	M22

10.	Dobromirov, D., **Radišić, M.**, Šenk, V.: *Attractiveness of Serbia for venture capital*, International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development ICEIRD, Novi Sad, Republic of Serbia, 27 - 29 May 2010, pp. 219 - 226	M33

IV.1 услови дефинисани за ментора у области којој припада докторска дисерација:

На основу Закона о високом образовању (Службени гласник Републике Србије 76/07), Статута Факултета техничких наука и Правила докторских академских студија Универзитета у Новом Саду, ментор је наставник датог студијског програма, који поред услова, који су дефинисани стандардима за акредитацију има најмање пет радова из категорије М21, М22 односно М23 објављених у последњих 10 година. За ментора докторске дисертације предлаже се др Младен Радишић, ванредни професор, чија истраживачка област, у оквиру шире области индустријског инжењерства и менаџмента, обухвата следеће аспекте: финансирање иновативних предузећа, ефикасност јавног менаџмента, подршка предузетништву и малим и средњим предузећима, међународно пословно умрежавање и јачање пословних удружења. Досадашњи научни рад предложеног ментора обухвата преко 50 прихваћених и објављених радова, и то 1 поглавља у публикацији на страном језику, 1 основног уџбеника, 8 научних радова објављених у међународним часописима (категорије М22 и М23), многобројних радова на међународним научним скуповима, итд. До сада је водио преко 80 дипломских и мастер радова, а тренутно је и саветник/ментор двома кандидатима на докторским студијама. Учесник је неколико пројеката финансираних од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије (у оквиру којег обавља функцију националне контакт особе за финансијска питања у оквиру програма Horizon 2020 Европске Комисије), као и од стране Покрајинског секретаријата за науку и технолошки развој Аутономне Покрајине Војводине. Из свега изложеног следи да је Проф. др Младен Радишић подобан за ментора предложене докторске дисертације, и као познавалац проблематике у професионалном смислу и као истраживач из научне области и уже области којој припада тема докторске дисертације.

IV.2 Да ли ментор испуњава услове? **ДА** **НЕ**

Образложење:
Комисија закључује да је др Младен Радишић, ванредни професор запослен са пуним радним временом на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду, објавио одговарајући број радова у часописима са СЦИ листе и другим научним публикацијама, а који су повезани за ужом научном облашћу којој припада предложена тема докторске дисертације. На основу наведеног, др Младен Радишић, ванредни професор, сматра се компетентним да буде ментор кандидаткињи у изради докторске дисертације са предложеном темом.

V ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ТЕМЕ

V.1 формулација назива тезе (наслова)

Модел за унапређење пословних резултата малих и средњих предузећа

Наслов тезе је подобан? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.2 предмета (проблема) истраживања

Предмет истраживања будуће докторске дисертације јесте утврђивање да ли улагања у додатне материјалне и нематеријалне компензације запосленима има утицај на пословне резултате (пословне приходе) малих и средњих предузећа (МСП) и на који начин. Додатне материјалне и нематеријалне компензације сматрају се финансијским трошком и постојање правилне политике управљања додатним компензацијама од великог је значаја за ефикасно остварење пословних резултата предузећа. У смислу будућег рада, додатне компензације или стимулације или подстицаји представљају синониме за издвајања/давања запосленима која су додатак на основне компензације за рад (плате, зараде).

Поступак унапређења компетенција запослених не утиче само на мотивацију, задовољство и успех на индивидуалном нивоу, већ и на продуктивност и добре пословне резултате на организационом нивоу. Стога се дошло на идеју да се развије модел унапређења пословних резултата у малим и средњим предузећима што има импликацију на остварење укупних пословних прихода посматраних предузећа. Финансијска подршка, била она у виду додатних материјалних компензација (бонуси - најчешће у новцу, бенефиције, акције и опције) или у погледу додатних нематеријалних компензација (обуке, тренинзи, развојни програми), за предузеће представља финансијски трошак. Предузећа морају да издвајају велика финансијска средства како би обезбедила материјалне и нематеријалне подстицаје, што представља основни проблем у данашње време услед велике ограничености расположивих ресурса.

Ово истраживање спровешће мерење утицаја додатних материјалних и нематеријалних компензација на финансијски резултат предузећа, односно остварене пословне приходе. Након спроведеног истраживања, добијених резултата и дискусије, доћи ће се до нових сазнања у научној области инжењерског менаџмента која ће допринети разумевању процеса доношења рационалних одлука везаних за процес додатног компензовања запослених и њиховој оптимизацији.

Предмет истраживања је подобан? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.3 познавања проблематике на основу изабране литературе са списком литературе

Многи аутори дефинишу компензације запосленима у предузећима као важан сегмент опште пословне стратегије [1], [2]. Најчешћа подела компензација обухвата две основне групе: основне и додатне [3], [4], [5]. Када је реч о додатним компензацијама, постоје многобројни облици, али издваја се општа подела на додатне материјалне и додатне нематеријалне.

Формирање оваквог модела помоћи ће малим и средњим предузећима, и то нарочито оним која немају посебна одељења и структурирано управљање развојем додатних компензацијама и праћење финансирања истих, да постигну боље пословне резултате.

Један од истраживачких радова спроведених на ову тему на узорку производних предузећа из Индије закључује да постоји значајна разлика у средњим степенима прихватљивости финансијских и нефинансијских перформанси малих и средњих предузећа. Коришћењем статистичког алата АНОВА и уз помоћ $\chi 2$ (хи квадрат) теста анализом средњих вредности, дошло се до закључка да анализа варијансе показује да постоји значајна разлика у средњим степенима прихватљивости финансијског учинка и нефинансијског учинка малих и средњих предузећа, а средњи резултати погодности су високи међу предузећима која усвајају формалне компензације и примењују праксу награђивања. [6]

Према Кулдипу (Kuldeep) [7] постоји значајна веза између компензације и организационих перформанси предузећа. Назлина (Nazlina) и сарадници [8] проучавали су праксу управљања људским ресурсима и организационе перформансе малезијских малих и средњих предузећа. Открили су да опстанак малих и средњих предузећа зависи од компензационе праксе. Закључили су да дато предузеће продуктивност може повећати усвајањем добре компензационе политике.

Стефан и Сураја (Stefan, Suraya) [9] испитали су формалност пословне стратегије компензовања у МСП Уједињеног Краљевства и њихов утицај на организациони резултат великих посредничких

организација. Они су истраживали формално усвајање праксе компензације и показали су маргинално значајан утицај на финансијски учинак организације.

Ровден (Rowden) [10] је истраживао праксу перформанси у производним МСП у САД. У истраживању је идентификовао да најбољи запослени могу бити задржани пружајући им компетитивне компензацијске пакете. Закључио је да препознавање и поштовање запослених у организацији може побољшати пословне перформансе.

Испитивањем запослених на функцији управљања и финансијски учинак малих и средњих предузећа у Индији, закључено је да усвајањем компензација и бенефиција организације могу смањити промет/обрт запослених. [11]

Развој система компензације је важна активност сваке организације. Она почиње са анализом стратегије пословања. Узимајући у обзир постојећу пословну стратегију, политику и праксу награђивања, као и потребе свих спољних актера организације развија се стратегија компензација и дефинишу се кључни принципи награђивања. На основу консултација са менаџментом и запосленима припрема се план компензација. Након финалних комуникација са свим запосленима почиње имплементација развијеног система компензација, који се по потреби преиспитује и модификује. [12]

Литература и друга грађа која ће се користити:

[1] Štangl Šušnjar, G.; Slavić, A. (2012), Promene u sistemu kompenzacija u Evropskim kompanijama – na osnovu analize rezultata Cranet istraživanja. XVII Internacionalni naučni skup SM2012 Strategijski menadžment i sistemi podrške odlučivanju u strategijskom menadžmentu, Subotica-Palić: Ekonomski fakultet

[2] Leković, B.; Štangl Šušnjar, G. (2009), Performanse, kompenzacije – zarade i beneficije u funkciji razvoja ljudskih resursa. XIV Internacionalni naučni skup SM 2009 Strategijski menadžment i sistemi podrške odlučivanju u strategijskom menadžmentu, Subotica-Palić: Ekonomski fakultet, Srbija

[3] George P. Baker; Michael C. Jensen; Kevin J. Murphy (1988), Compensation and Incentives: Practice vs. Theory, The Journal of Finance, Vol. 43, pp. 593-616.

[4] Barry A. Gerhart, Harvey B. Minkoff, Ray N. Olsen (1995), Employee Compensation: Theory, Practice, and Evidence, Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, Vol.2, pp. 95-04

[5] Nemanja Berber, Milan Pasula, Milan Radoševic, Dejan Ikonov, Vesna Kočić Vugdelija (2012), Internal Audit of Compensations and Benefits: Tasks and Risks in Production Systems, Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, Vol. 23(4), pp. 414-424

[6] Ravi K. S., Kumar Santosh A. N. (2015), A Study of Compensation and Rewards Practices in Small and Medium Sized Enterprises in Mysore and Bangalore Region, International Journal of Science and Research, Vol. 4 (8), pp. 95-98

[7] Sathyanarayana B. K., Nawal K. (2013), A Critical Study on the Trends and Performance of Small and Medium Enterprises in India from Strategic HRM View Point, Asia Pacific Journal of Research, Vol. 1 (11), pp. 2319-7064

[8] Kuldeep S. (2004), Impact of HR Practices on Perceived Firm Performance in India, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42 (3), pp. 301-317

[9] Nazlina Z., Siti R. M. Z., Aizzat M. N. (2011), Investigating the Role of Human Resource Management Practices on the Performance of SMEs: A Conceptual Framework, Journal of Global Management, Vol. 3 (1), pp. 74-91

[10] Stefan M., Suraya S. (2012), Exploring Human Resource (HR) Practices in Small Medium-Sized Enterprises (SMEs) and Firm Performance, Master's Thesis Business Studies, Department of Business Studies (Faculty of Economics and Business), University of Amsterdam

[11] Rowden R.W. (2002), High Performance and Human Resource Characteristics of Successful Small Manufacturing and Processing Companies, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 23 (2), pp. 79-83

[12] Armstrong M. (2007), A Handbook of Human Resource Management, Kogan Page, London

[13] Montgomery D., Runger G. (2014), Applied Statistics and Probability for Engineers, Third Edition, John Wiley & Sons Inc., USA

[14] Simon F. (2005), Encyclopedia of Biostatistics University, Vancouver, British Columbia, Canada

[15] Ronald J. T., Rodney B. M. (1987), Manual of Pharmacologic Calculations, Springer, New York

[16] Mary L. Mc. H. (2013), The Chi-square Test of Independence, Biochem Med, Zagreb

[17] Lind, D., Marchal, W., Wathen, S., Statistical Techniques in Business and Economics, McGraw-Hill/Irwin, 2006

[18] Sedgwick P. (2012), Pearson's Correlation Coefficient, Centre for Medical and Healthcare Education, St. George's University of London, Tooting, London, UK

Избор литературе је одговарајући? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.4 циљева истраживања

Општи циљ истраживања јесте формирање једног модела који ће пружити подршку за унапређење пословних резултата малих и средњих предузећа кроз посматрање износа додатних компензација и бољи и успешнији финансијски резултат на крају обрачунске године. Поступак развоја овог модела омогући ће самим предузећима прихватљиво финансијско улагање које ће обезбедити мотивацију и залагање запослених и што ће се на крају финансијске анализе показати као добар корак за повећање продуктивности предузећа. Предложени модел многа мала и средња предузећа могу користити како би постигла најбоље резултате уз добру организациону климу и атмосферу. Поред испитивања утицаја додатних компензација на остварене резултате предузећа у складу са тиме из које индустријске гране (сектора) долазе, посматраће се још три значајне димензије у самом истраживању: процентуални ниво издвајања за додатне компензације у односу на укупне фиксне трошкове зарада запослених, нивои радних места запослених (менаџмент и оперативни извршиоци) и временски тренутак додатног компензовања организован на нивоу квартала у години.

Истраживање започиње прикупљањем података процентуалног износа издвајања за додатне материјалне и/или нематеријалне компензације од укупних трошкова издвојених за плате и зараде запослених. То представља додатни трошак поред трошкова зарада који је неопходно испитати. Треба напоменути да се за истраживање користи инжењерски приступи прикупљања и категоризације података, сагледан кроз аспект остварења пословних резултата малих и средњих предузећа.

Циљеви истраживања су одговарајући? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.5 очекиваних резултата (хипотезе)

Општа хипотеза:
X0: Могуће конструисање модела који дефинише однос политике додатних материјалних и нематеријалних компензација и остварених пословних резултата изражених у оквиру пословних прихода.

Специфичне хипотезе:
X1: Постоје значајне разлике у реализацији додатних компензација између МСП у зависности од сектора/привредне гране којој припадају.

X2: Постоје значајне разлике између МСП у процентуалном нивоу издвајања трошкова за покриће додатних компензација.

X3: Компензације на различитим нивоима запослених утичу на приход МСП.

X4: Испитивање значајности квартала у ком се дају компензације утичу на приход МСП.

Очекивани резултати представљају значајан научни допринос?

ДА **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.6 план рада

План рада је у складу са наведеним циљевима, задацима и хипотезама истраживања. Након дефинисања проблема и постављања циља и хипотеза истраживања, аутор планира да прикаже теоријске подлоге и досадашње резултате истраживања академске заједнице у датој области. У наставку рада, аутор ће обратити пажњу на објашњење основних појмова, као и детаљан теоријски приказ дефинисања малих и средњих предузећа, а који су основни објекат истраживања. Такође, аутор ће теоријски приказати и основно дефинисање појмова основних и додатних материјалних и нематеријалних компензација.

Надаље, биће приказане одабране димензије које су основ за дефинисање специфичних хипотеза (припадност индустријској грани/сектору, процентуални ниво (приказан у интервалима) издвајања за додатне компензације у односу на укупне трошкове зарада запослених, нивои радних места запослених (менаџмент и оперативни извршиоци) и временски тренутак додатног компензовања организован на нивоу квартала у години) и објаснити њихов значај за будући модел.

Аутор даље планира да прикаже детаљан опис података коришћених у истраживању, као и методологије истраживања са коришћеним математичким и статичким моделима. Као завршни корак дисертације, аутор планира да прикаже своје виђење истражене области и предложи одговарајући модел који мала и средња предузећа могу користи како би њихови пословни резултати били успешнији. На крају рада биће извршена анализа квалитета дефинисаног решења, као и његова ограничења. Закључак ће бити пропраћен обавезним предлогом праваца даљег истраживања.

План рада је одговарајући? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.7 метод и узорак истраживања

Узорак у овом истраживању биће одабран методом вероватносног узорковања са маргином грешке 5%. Осим дескриптивних статистичких метода за груписање, сређивање и приказивање статистичких података, као и основних статистичких показатеља средње вредности и средњег одступања, биће коришћене и напредније статистичке методе ради потврђивања или оповргавања хипотеза датих у дисертацији.

Анализа варијансе (АНОВА), Фишеров и $\chi 2$ тест биће коришћени за утврђивање утицаја процента додатних материјалних и нематеријалних компензација на пословни приход предузећа као и разлике у компензационој политици између сектора.

Анализа варијансе може се користити за упоређивање модела када постоје више од два нивоа једног фактора. [13] Фишеров тачан тест се може користити за процену значаја разлике између пропорција у две групе. [14] Хи квадрат (χ^2) тест се примењује у многим ситуацијама у којима се експериментално фреквенције упоређују са теоретским фреквенцијама на основу хипотеза. Јасно је да што је ближа сагласност између посматраних и очекиваних фреквенција, мања је вредност χ^2. [15] Хи квадрат тест је непараметријска статистика, која се назива и тест слободне дистрибуције. [16]

Узорак истраживања чиниће испитаници који су представници МСП разних сектора из Републике Србије.

Начин избора, величина и конструкција узорка:

У доказивању хипотеза биће коришћени подаци прикупљени путем електронског упитника. Подаци ће бити прикупљени у периоду од неколико месеци током спровођења истраживања. Величина узорка није предефинисана, али тежи се достићи величину од неколико десетина испитаника малих и средњих предузећа из Републике Србије, што је анализа литературе показала као реперни обимни оквир када се испитују МСП као правна лица. Испитаници (представници предузећа) биће подељени према сектору коме дато предузеће припада, узеће се у обзир ниво ком припадају запослени на које се односе компензације (сви нивои менаџмента, оперативни извшиоци - радници или оба нивоа), проценат издвајања за додатне компензације од укупних трошкова издвојених за плате запослених у периоду од последње три године (приказан кроз интервалне распоне), период компензовања (први, други, трећи и четврти квартал). Оваква поставка упитника у сагласности је са предложеним хипотезама истраживања. Питања ће бити конципирана тако да једна група понуђених одговора садржи скалу од (1 до n) па стога испитаник може да се одлучи за један од тих одговора или сам напише одговор уколико дати није на понуђеној листи. Друга група питања омогућује означавање једног или више понуђених одговора, док су трећа група општи информативни подаци које испитаник сам попуњује (назив предузећа, функција у предузећу и контакт електронске поште), а који су значајни за касније упаривање са јавно доступним подацима из финансијских извештаја из званичних евиденција које публикује Агенција за привредне регистре Републике Србије.

Метод и узорак су одговарајући? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.8 места, лабораторије и опреме за експериментални рад

Приступ испитаницима који су представници малих и средњих предузећа из Републике Србије вршиће се путем директних састанака и електронске поште, а коришћењем алата који обезбеђује креирање, прикупљање о инцијалну обраду анкетних података (нпр. Google упитник). Узорак се састоји од неколико десетина представника малих и средњих предузећима, различитих делатности како би се добила прецизнија слика стања у различитим индустријским секторима и како би на адекватан начин приказали могућности директне и индиректне додатне финансијске компензације ка запосленима у циљу добијања бољих пословних резултата (пословних прихода) предузећа.

Услови за експериментали рад су одговарајући? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

V.9 методе статистичке обраде података и осталих релевантних података

На основу коефицијента корелације утврдиће се да ли пораст додатних компензација утиче на пораст пословних прихода. Коефицијент корелације може претпоставити било коју вредност на скали од -1 до +1, укључујући и граничне вредности и описује снагу повезаности између два сета варијабли које могу бити интервално или односно скалиране. [17] Ако је знак корелационог коефицијента био позитиван онда постоји позитивна корелација. Супротно томе, ако је знак корелационог коефицијента негативан онда постоји негативна корелација. То се може и графички приказати. Коефицијент корелације од нуле не би имао никакву линеарну повезаност између две варијабле па се стога он назива некорелисан. [18] Програмски језик за статистичку обраду података биће коришћен за обраду података и приказ истих како графичким, тако и нумеричким показатељима.

Предложене методе су одговарајући? **ДА** **НЕ** **ДЕЛИМИЧНО**

VI ЗАКЉУЧАК

кандидат је подобан	**ДА**	**НЕ**	**ДЕЛИМИЧНО**
ментор је подобан	**ДА**	**НЕ**	**ДЕЛИМИЧНО**
тема је подобна	**ДА**	**НЕ**	**ДЕЛИМИЧНО**

Образложење (до 500 карактера):

На основу анализе постављеног проблема и увида у податке о научној и стручној делатности кандидаткиње, Комисија је закључила следеће:

- Предложено истраживање, циљеви, хипотезе, методологија и очекивани резултати истраживања су добро осмишљени и подобни за израду докторске дисертације.
- Досадашње образовање, истраживачко опредељење и резултати рада кандидаткиње Сање Тодоровић показују њену подобност за израду предметне дисертације.
- Тема истраживања је актуелна и иновативна, а предложена истраживања би довела до нових сазнања у предметној области.

Имајући у виду дате закључке, Комисија предлаже Наставно-научном већу Факултета техничких наука у Новом Саду и органима Универзитета у Новом Саду да прихвате тему за израду докторске дисертације под насловом:

“МОДЕЛ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ ПОСЛОВНИХ РЕЗУЛТАТА МАЛИХ И СРЕДЊИХ ПРЕДУЗЕЋА”

кандидаткиње Сање Тодоровић и да се за ментора одреди др Младен Радишић, ванредни професор Факултета техничких наука у Новом Саду.

датум: 12.02.2018.

Др Бранислав Марић, ред. проф.
председник комисије

др Пеђа Милосављевић, ред. проф.
члан

др Александар Такачи, ред. проф.
члан

др Јелена Бороцки, ванр. проф.
члан

др Душан Добромиров, ванр. проф.
члан