

УНИВЕРЗИТЕТУ „ДЖОН НЕЗБИТ“  
ПРАВНОМ ФАКУЛТЕТУ  
БЕОГРАД

ЗАВРШНИ РАД НА СТУДИЈАМА ТРЕЋЕГ СТЕПЕНА Докторска дисертација  
*ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА*

На основу одлуке Сената Универзитета од \_\_\_\_\_, пошто смо проучили урађену  
Докторску дисертацију \_\_\_\_\_ под називом:  
„Одговорност субјеката радног односа и систем управљања људским ресурсима“

кандидаткиње: мс Јелена Вуковић подносимо следећи:  
(звање, име и презиме кандидата)

## РЕФЕРАТ

### **1. Основни подаци о кандидату, докторској дисертацији**

*(Елементарни подаци о кандидату, наслову рада, обиму и библиографским подацима)*

Јелена Вуковић рођена 1988. године у Пожеги. Основну школу и гимназију завршила у родном граду. Факултет за државну управу и администрацију Мегатренд универзитета завршила 2011. године у Београду. Мастер студије завршила на истом факултету 2012. године. Тема мастер рада гласила је: „Правна, пословна и радна способност физичких лица“.

У радном односу од 2011. године. Прво запослење на Мегатренд универзитету. Најпре радила као сарадник у настави. Међутим, од 2013. године ради као асистент за Радно право и више других наставних предмета на Правном факултету тог универзитета, односно Универзитета „Джон Незбит“. Осим асистентских послова, обавља и послове секретара Факултета. Дужност секретара Факултета врши са половином радног времена.

Објавила више радова из области Радног права. Коаутор једног приручника и више практикума за потребе студената.

Оспособљена за рад на рачунару, посебно за коришћење *Microsoft Office* пакета (*Word, Excel, Power Point*) и Интернета.

Говори енглески језик.

Живи и ради у Београду.

**Докторска дисертација** под насловом: „Одговорност субјеката радног односа и систем управљања људским ресурсима“ исписана је на 211 страна. Штампана је ћириличним писмом и обогаћена великим бројем графикона, слика и других прилога. Осим уводног и теоријско-методолошког дела, закључака и списка коришћене литературе, садржи и шест логички повезаних поглавља, односно целина. Значајан део рада представљају и резултати емпиријског истраживања, као и њихова анализа. У њему су приказани резултати који сведоче о заснованости и одрживости постављених хипотеза.

**Истраживање** је спроведено током 2016. године. Њиме су обухваћени испитаници запослени у већем броју јавних и приватних предузећа, као и у делу државних органа Републике Србије. Анкетирано је 270 испитаника, различитог образовног, старосног и другог профила. Све у циљу ближег и потпунијег сагледавања предмета истраживања и одрживости датих хипотеза. Тај део дисертације обрађен је у оквиру последњег поглавља рада. Током истраживања и израде рада, коришћен је подужи списак литературе, како домаћих тако и страних аутора.

## **2. Предмет и циљ докторске дисертације**

*(Показати да је реч о оригиналној идеји, значајној за развој научне или уметничке области)*

**Предмет дисертације** произилази из теме рада. Радом су обухваћена најзначајнија питања из области дисциплинске и материјалне одговорности запослених, материјалне одговорности послодавца и управљања људским ресурсима. Осим тога, обрађена су и упоредна искуства у тим областима. Наиме, дат је приказ система одговорности субјеката радног односа у међународном, европском и упоредном праву. Предметом истраживања се може сматрати и критичко преиспитивање значаја система одговорности субјеката радног односа за успешно управљање људским ресурсима. Тим и таквим питањима с разлогом је посвећена посебна пажња.

Савремени услови живота и рада су променљиви и све сложенији. Између осталог, намећу потребу за сталним преиспитивањем, мењањем, прилагођавањем и унапређивањем радноправне и управљачке регулативе и праксе. Актери процеса рада морају непрекидно трагати за новим, бољим и рационалнијим решењима у свим областима, па свакако и у области Радног права и управљања људским и другим ресурсима. Самим тим, може се закључити да је сваки истраживачки подухват у предметној области веома важан, не само за радноправну, него и за управљачку теорију, праксу и регулативу. Посебно, ако се има у виду чињеница да је одговорност субјеката радног односа у тесној вези са системом управљања људским ресурсима. Без одговорних учесника радног процеса нема ни успешног управљања кадровима и њиховим психо-физичким потенцијалима у њему. Због свега тога, тим и таквим питањима научна мисао мора се стално бавити.

Предмет дисертације се може посматрати на различите начине, а посебно с временског, просторног и дисциплинарног становишта. Такав приступ проистиче из теме рада, предмета и циљева истраживања, структуре рада и постављених хипотеза. Њиме се доприноси стицању јасније и потпуније представе о правилима, принципима, искуствима и стандардима на којима се одговорност субјеката радног односа и систем управљања људским ресурсима темеље.

**Временско одређење** предмета истраживања већ је појашњено. Наиме, истраживачки процес се ослања на постојеће, односно на актуелно стање у предметној области. Мањим делом, њиме је обухваћена и њена историјска димензија. Истраживање је спроведено током 2016. године, о чему су дата ближа и потпунија објашњења у последњем поглављу рада, односно дисертације.

**Просторно одређење** предмета истраживања произилази из теме и структуре рада. Истраживањем је обухваћено стање ствари у предметној области не само у Републици Србији него и у међународном, европском и упоредном праву. Посебна пажња посвећена је и анализи стања у тој области у земљама у окружењу.

**Дисциплинарно одређење** предмета истраживања проистиче из теме рада, предмета и циљева истраживачког процеса. Њиме се највише задире у област радноправне и управљачке теорије, праксе и регулативе. Мањим делом, протеже се и у област грађанскоправне и службеничкоправне материје, односно у област Грађанског и Службеничког права, посебно у делу који се тиче материјалне одговорности субјеката радног односа, која радним законодавством није ближе уређена.

**Циљ докторске дисертације** је да се сагледају и анализирају постојећа теоријска сазнања и позитивна упоредна искуства у предметној области и да се укаже на значај одговорности субјеката радног односа за систем управљања људским ресурсима. Између осталог, то значи да је током истраживачког процеса и израде рада посебна пажња посвећена сагледавању система одговорности послодаваца и запослених у функцији управљања људским, материјалним и другим ресурсима организације. Такав приступ произилази из чињенице да се с разлогом може сматрати да је одговорност субјеката радног односа један од кључних предуслова за успешно управљање кадровима и њиховим потенцијалима у процесу рада.

Такође, циљ рада, односно истраживања био је да се спроведе тестирање заснованости и одрживости датих хипотеза. С тим у вези, посебна пажња посвећена је искуствима стеченим у међународном, европском и упоредном праву. Осим тога, анализирана су и наша искуства у предметној области, тим пре, што се систем одговорности субјеката радног односа у нашим организацијама још увек темељи на правилима, принципима и методима који су временом постали помало превазиђени. Такво стање негативно се одражава на квалитет послова који се у њима обављају, а делимично и на систем управљања људским ресурсима. Стога, истраживање је послужило остваривању и тог циља, потенцирајући значај правилног сагледавања и успешног задовољавања потребе за сталним преиспитивањем, прилагођавањем и унапређивањем радноправне и управљачке теорије, праксе и регулативе, у интересу и послодаваца и запослених.

### **3. Основне хипотезе од којих се у истраживању полазило**

(Објаснити да ли су хипотезе научно потврђене или оборене)

Основне хипотезе од којих се у истраживању полазило дефинисане су Пријавом теме за израду докторске дисертације и засноване на предмету и циљевима истраживања. Састоје се од опште хипотезе и посебних хипотеза.

### Општа хипотеза

Што је одговорност субјеката радног односа већа, то су и претпоставке за успешно управљање људским ресурсима веће и извесније.

### Посебне хипотезе

- 1) Што је систем дисциплинске одговорности запослених праведнији и за субјекте радног односа прихватљивији, то су и изгледи за успешно управљање кадровима и њиховим потенцијалима већи и израженији;
- 2) Што је систем материјалне одговорности послодаваца и запослених уређенији и у пракси потврђенији, то је и потреба за одговорним поступањем према људским, материјалним и другим ресурсима организације израженија и очигледнија;
- 3) Што је систем дисциплинске одговорности запослених уређенији и прилагођенији потребама и интересима субјеката радног односа, то су и претпоставке за повећање његове применљивости и делотворности у пракси веће и извесније;
- 4) Што је систем материјалне одговорности субјеката радног односа праведнији и за њих прихватљивији, то су и изгледи за остваривање позитивних ефеката од његове примене већи и израженији;
- 5) Без доследне примене прописа о дисциплинској и материјалној одговорности послодаваца и запослених нема ни успешног управљања кадровима и њиховим психо-физичким потенцијалима у процесу рада.

**Резултати тестирања одрживости хипотеза.** Истраживачки процес и резултати анкетања, спроведеног на узорку од 270 испитаника, различитог образовног и другог профила, потврдили су пуну заснованост и одрживост наведених хипотеза, о чему сведочи и садржај последњег поглавља рада. Између осталог, анкетирани су и одређени број испитаника на руководећим и руководним позицијама, како у државним органима, тако и у више јавних и приватних предузећа у нашој земљи.

## 4. Кратак опис садржаја рада

Садржај и структура докторске дисертације прилагођени су теми рада, предмету и циљу истраживања и постављеним хипотезама. Дисертација садржи шест логички повезаних поглавља, односно целина. Осим њих, употпуњују је и уводни део рада, теоријско-методолошки оквири рада, закључци до којих је кандидаткиња током истраживања дошла и списак коришћене литературе.

Прво поглавље резервисано је за уводни део рада, односно за дефинисање основних појмова, значајних за ближе и потпуније разумевање предметне материје, а друго за дисциплинску и материјалну одговорност субјеката радног односа.

У трећем поглављу говори се о одговорности субјеката радног односа у међународном, европском и упоредном праву, а у четвртом о систему управљања људским ресурсима и кључним активностима које се у њему спроводе.

Пето поглавље посвећено је питањима која се односе на одговорност субјеката радног односа у функцији успешног управљања људским ресурсима. Фактички, у њему је појашњен значај система одговорности послодаваца и запослених за резултате управљања кадровима и њиховим психо-физичким потенцијалима у процесу рада, па и шире.

И најзад, шесто поглавље посвећено је резултатима истраживања и њиховој анализи. Садржи велики број графикана, слика и других прилога. Осим тога, у њему се анализирају и ставови испитаника о актуелним питањима из предметне области. На тај начин тестирана је заснованост и одрживост постављених хипотеза, о чему сведоче и закључци исписани на крају рада.

Комисија оцењује да је наведена структура рада у складу са структуром утврђеном Пријавом теме за израду докторске дисертације, да одговара предмету и циљевима истраживања и да је кандидаткињи пошло за руком да током истраживачког процеса докаже заснованост и одрживост постављених хипотеза, што потврђују и подаци садржани у последњем поглављу рада.

## **5. Остварени резултати и научни допринос**

*(Конкретно навести допринос научној, стручној или уметничкој области)*

**Остварени резултати** се могу сматрати значајним за даљи развој радноправне и управљачке теорије, праксе и регулативе у предметној области, не само у нашој земљи него и шире. Утолико пре, што је њима потврђена пуна заснованост и одрживост постављених хипотеза. Осим тога, резултати истраживања би могли допринети и даљој реформи радног и управљачког законодавства у нашој земљи, у интересу и послодаваца и запослених. Такав исход истраживачког процеса био би веома значајан, с обзиром на чињеницу да још увек нисмо обезбедили све неопходне претпоставке за његово потпуније и темељније реформисање, у складу са захтевима времена и позитивним упоредним искуствима.

Осим наведеног, резултати истраживања сведоче и о значају дисциплинске и

материјалне одговорности послодаваца и запослених за успешно функционисање система управљања људским ресурсима. Сагледани су и критички преиспитани досадашњи домети реформе радног законодавства у нашој земљи у предметној области. Истовремено, појашњене су и најзначајније активности у области управљања људским и другим ресурсима организације.

**Научни допринос дисертације** је евидентан и углавном доказив. Произилази из резултата истраживања, који се могу сматрати конкретним доприносом даљем развоју научне мисли у предметној области, тим пре, што је њима потврђена пуна заснованост и одрживост постављених хипотеза. Такав исход истраживачког процеса значајан је за даљи развој радноправне и управљачке теорије и праксе, не само у нашој земљи него и шире. Значају остварених резултата доприноси и чињеница да још увек нису обезбеђене све релевантне претпоставке за трајније реформисање те области, у складу са захтевима времена, потребама друштва и позитивним упоредним искуствима.

Осим изнетог, резултати истраживачког процеса би могли допринети и даљем унапређењу радноправне и управљачке праксе и регулативе, у циљу повећања индивидуалне и организационе успешности, посебно у нашим предузећима. Такав исход истраживачког процеса може се сматрати конкретним доприносом даљем развоју научне мисли у предметној области. Између осталог, остварени резултати би могли корисно послужити и креаторима радног и другог законодавства у нашој земљи.

**Друштвена оправданост истраживања** огледа се у проширивању и продубљивању постојећих знања о питањима која су била предмет истраживања и њиховом уграђивању у теоријски фонд Радног права и науке о управљању људским ресурсима. Осим тога, таква знања могу постати значајан ослонац и у процесу даљег унапређивања стања у предметној области, посебно у организацијама наше земље, у циљу сталног повећања њихове успешности у раду и доследне примене прописа о одговорности послодаваца, а не само запослених. Самим тим, добијени резултати наводе на закључак да се спроведено истраживање може сматрати корисним и друштвено оправданим.

## 6. Закључак

*(Навести да је докторска дисертација/магистарски рад/уметнички пројекат урађена у свему према одобреној пријави, да је оригинално и самостално научно или уметничко дело и да су се стекли услови за његову јавну одбрану)*

На основу изнетог, може се закључити:

- 1) да је докторска дисертација урађена у свему према одобреној пријави;
- 2) да се дисертација може сматрати оригиналним и самосталним научним делом;
- 3) да су се стекли услови за њену јавну одбрану.

Сагласно наведеном, Комисија предлаже Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета „Джон Незбит“, у Београду да кандидаткињи мс Јелени Вуковић из Београда одобри јавну одбрану докторске дисертације под насловом: „Одговорност субјеката радног односа и систем управљања људским ресурсима“.

Место и датум:  
Београд, 25. фебруар 2017.

---

Чланови Комисије за оцену кандидата и  
теме докторске дисертације

1. Проф. др Миломир Минић  
(Универзитет „Джон Незбит“, Београд)
2. Проф. др Радоје Брковић  
(Правни факултет у Крагујевцу)
3. Проф. др Живко Кулић  
(Универзитет „Джон Незбит“, Београд)