

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ ДС/СС 05/4-02 бр. 1937/1-VIII/1 24.12.2009. године	
--	--

ВЕЋЕ НАУЧНИХ ОБЛАСТИ
ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду је на својој II редовној седници, 24.12.2009. године – на основу чл. 211. став 1. алинеја 14. и члана 256. Статута Факултета, прихватило Извештај Комисије за докторске студије с предлогом теме за докторску дисертацију: РАЗВИЈАЊЕ МЕНАѢЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЈА У СИСТЕМУ ВОЈНОГ ОБРАЗОВАЊА, докторанда мр Јасмине Милошевић-Столић.

За ментора је одређена проф. др Шефика Алибабић.

<u>Доставити:</u> 1х Универзитету у Београду 1х Стручном сараднику за докторске дисертације 1х Шефу Одсека за правне послове 1х Архиви	ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА Проф. др Весна Димитријевић
--	--

Факултет Филозофски
04/1-2 бр. 6/1665
13.01.2010.
(број захтева)
(датум)

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Веће научних области друштвено-хуманистичких
наука
(Назив већа научних области коме се захтев упућује)

ЗАХТЕВ
за давање сагласности на предлог теме докторске дисертације

Молимо да, сходно члану 46. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду («Гласник Универзитета», бр. 131/06), дате сагласност на предлог теме докторске дисертације:

Развијање менаџерских компетенција у систему војног образовања

(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА ОБЛАСТ андрагогија

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Јасмина (Владимир) Милошевић-Столић

Назив и седиште факултета на коме је стекао високо образовање: Филозофски фак. у Београду

Година дипломирања: 1999.

Назив магистарске тезе кандидата:

Образовне потребе официра на почетним дужностима

у војсци Србије и Црне Горе

Назив факултета на коме је магистарска теза одбрањена: Филозофски

Година одбране магистарске тезе: 2007.

Обавештавамо вас да је Наставно-научно веће

на седници одржаној 24.12.2009.

размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Весна Димитријевић

Прилог:

1. Предлог теме докторске дисертације са образложењем
2. Акт надлежног тела факултета о подобности теме за израду докторске дисертације

Филозофски факултет
Универзитета у Београду
Чика Љубина 18-20

Предлог теме докторске дисертације

Развијање менаџерских компетенција у систему војног образовања

Кандидат:
мр Јасмина Милошевић Столић
Предмет истраживања

Могућности развијања менаџерских компетенција у систему војног формалног (Војна академија, два нивоа студија) и неформалног образовања (различити облици и програми стручног усавршавања), предмет је истраживања овде пројектоване студије.¹ Када говоримо о теоријском и практичном значају истраживања проблема развијања менаџерских компетенција у систему војног образовања, треба рећи да је он и до сада био актуелан, али сматрамо да су наступајуће промене које се огледају у виду изразите трансформације Војске Србије овај проблем учиниле још актуелнијим.

Појам и проблем менаџмента предмет је истраживања многих аутора. Истраживачи су у зависности од својих филозофских схватања и наука из којих су долазили различито посматрали, схватили и приступали проучавању овог феномена. Истраживање и развој функција руковођења почело је половином 19. века, а интензивнији научни рад у овом подручју јавља се почетком 20. века.

У литератури наилазимо на различита терминолошка одређења менаџмента. Неки аутори говоре о менаџменту, руковођењу, вођењу и вођству као синонимима, док други истичу разлике међу овим појмовима. Већина истраживача ипак прави разлику између појмова вођства и менаџмента (руковођења). На менаџмент се често гледа као на процес: планирања, организовања, и контроле пословне активности. Улога менаџмента је да интегрише, координира и усмерава активности подсистема и ставља их у рационални однос са средином у којој организација обавља своју пословну активност.² Gary Yukl под руковођењем подразумева и посебну улогу и процес социјалног утицаја, па га дефинише као процес деловања на друге људе, како би се боље разумели и сложили у томе шта треба учинити и како то треба учинити, те процес поспешивања индивидуалних и колективних настојања у постизању заједничких циљева.³

Проучавање овог сложеног друштвеног феномена захтева један свестрани, холистички приступ који ће обратити пажњу како на природу и специфичности

¹ Наше истраживање није фокусирано на проучавање "процеса развијања" менаџерских компетенција, већ на сагледавање и анализу "могућности развијања" које пружа систем војног образовања.

² Милисављевић, М., Савремени стратегијски менаџмент, Институт економских наука, Београд, 2003.

³ Gary Yukl, Rukovođenje u organizacijama, Naklada Slap, Zagreb, 2008.

делатности којом се управља, тако и на односе међу људима који остварују радни процес, односно делатност. Специфичност менаџмент процеса је у томе што се односи како на сам радни (технолошки) процес, тако и на људе који га реализују. Самим тим, он подразумева двоструку компетентност. Успешан руководиоца треба да познаје технологију процеса којим руководи, односно карактеристике делатности којом управља, а са друге стране мора имати и неопходна знања из области међуљудских односа, комуникације, тимског рада, како би могао успешно координирати и усмеравати свој тим према заједничком циљу. Упориште за проучавање овог специфичног проблема у војној средини налазимо, поред осталог, и у нашем ранијем раду.⁴

У овој студији, с једне стране, проучаваћемо природу и садржај менаџерских послова, менаџерске активности и функције, дужности и одговорности у војној делатности, а са друге стране, испитиваћемо потребе за знањима и вештинама - компетенцијама неопходним за обављање сложених менаџмент функција, као и могућност њиховог развоја кроз систем формалног и неформалног војног образовања, наравно, водећи рачуна о специфичностима организацје коју пручавамо и о целокупном контексту у коме се одвија процес руковођења. Појам менаџерских компетенција је врло комплексан и често се под њим подразумевају специфична знања, вештине, способности па чак и особине личности људи неопходне за успешно обављање руководећих послова.⁵ У нашем истраживању акценат ћемо ставити на знања и вештине која се стичу кроз систем формалног образовања⁶. Руковођење, захтева стицање адекватног образовања из ове области. Није довољно, како сматра Брајша, само хтети, или бити постављен на место менаџера⁷. Данас је немогуће обављати један овако сложени посао без, континуираног, доживотног образовања из наведене области. Све је већи број промена у спољној околини (ван организацје), које поред осталог

⁴ Истражујући потребна знања и вештине за обављање почетних дужности официра, на узорку од 808 испитаника, користећи поступак факторске анализе, дошли смо до закључка да старешине веома високо цене, управо знања из области менаџмента и андрагогије, која су им неопходна за обављање њихових првих менаџерских дужности. Милошевић, Ј., Образовне потребе официра са становишта захтева почетних дужности у светлу трансформације ВС, магистарски рад, одбрањен на Филозофском факултету, Универзитета у Београду, јун, 2007.

⁵ Чувена је и верзија коју дају Mann i Katz трофакторске таксономије способности која као значајне истиче: техничке, интерперсоналне и когнитивне способности.

⁶ Коришћењем разних метода и техника истраживања покушаћемо да дамо одговор на питање: у којој мери се кроз систем војног образовања развијају менаџерске компетенције.

⁷ Брајша, П., Руковођење као међуљудски однос, Новинско издавачка и штампарска радна организацја Вараждин, Вараждин, 1984.

повлаче промене и у самој организацији и стварају нове изазове пред руководиоце у смислу сталног прилагођавања новонасталим условима. Расте потреба за новим менаџерским компетенцијама, али истовремено проналазе се и нови начини и облици њиховог развијања.

За војну организацију треба рећи да је она одувек поклањала велику пажњу усавршавању менаџерских способности и вештина својих старешина. Избор и вођење овог кадра био је и остао централни стожер изградње и развоја војне организације. Војни менаџери и начин њиховог руковођења били су предмет проучавања многих теоретичара. Специфично је то што су знања о руковођењу војни менаџери углавном стицали добијањем разних правила и упутстава. Та правила о успешном менаџменту никада нису могла да објасне у потпуности феномен руковођења, односно менаџмента. Појава масовних армија, посебно, I и II светски рат условили су појаву новог приступа овом проблему, али пре свега са организационо-технолошког приступа, у коме је акценат стављен на процес рационалног остваривања постављених задатака. Проблем менаџмента у војној организацији сложен је због саме природе и карактеристика ове специфичне друштвене организације.⁸

Управо због значаја теме, као и чињенице да су наша искуства у изучавању ове сложене проблематике веома скромна (савремене армије овом проблему приступају са много више пажње), као и чињенице да је ова проблематика увек актуелна и нова, било би научно и стручно оправдано посветити пажњу истраживању проблема развијања менаџерских компетенција у систему војног образовања.

⁸ Војска се конституише као сложени систем пирамиде у којој су чврсто и прецизно дефинисани односи између елемената система, чиме је постигнуто прецизно дефинисање улога и, истовремено, њихова хијерархијска повезаност. Као по много чему значајну карактеристику војне организације наводи се и субординација којом се успоставља линијски систем руковођења у коме се на челу сваке организационе јединице налази руководиоца одговоран руководиоцу више организационе целине.

Циљ истраживања

Основни циљ истраживања у овом раду је: *утврдити могућности развијања менаџерских компетенција у систему војног формалног (основне и дипломске академске студије) и неформалног образовања (програми и облици усавршавања) и на тој основи пројектовати промене у војном образовном систему које би унапредиле развијање менаџерских компетенција*. Под *могућностима* развијања менаџерских компетенција смо подразумевали отвореност система формалног и неформалног војног образовања за предмете/програме усмерене на развијање менаџерских компетенција. *Могућности* су сагледаване и процењиване у односу на израженост образовних потреба (потреба за менаџерским знањима и вештинама). У складу са постављеним основним циљем истраживања могу се дефинисати следећи посебни циљеви:

1. утврдити заступљеност наставних предмета (садржај, циљеви, исходи) у студијским програмима Војне академије усмерених на развијање кључних менаџерских компетенција;
2. утврдити заступљеност наставних предмета (садржај, циљеви, исходи) у студијским програмима Војне академије усмерених на развијање генеричких менаџерских компетенција;
3. сагледати и утврдити "понуду" програма и облика неформалног војног образовања усмерених на развијање менаџерских компетенција (кључних и генеричких);
4. испитати и утврдити сличности и разлике студијских програма војних академија Србије, Белгије и Чешке, у погледу (стварања услова) развијања менаџерских компетенција (користећи следеће индикаторе компарације: назив предмета, садржај, циљ, исходи, број часова и број ЕСПБ бодова);
5. испитати и утврдити потребе за менаџерским компетенцијама неопходним у обављању професионалних војних дужности:
 - а) утврдити потребе проистекле из анализе војних послова
 - б) утврдити потребе за менаџерским компетенцијама запослених на војним дужностима применом адаптираног инструмента MTDNA- Management Training and Development Needs Analysis;
6. сагледати повезаност варијабли војног чина и војне дужности са исказаним потребама за менаџерским компетенцијама;

7. сагледати однос између исказаних потреба за менаџерским компетенцијама и отворености система војног образовања за њихово превазилажење и задовољавање;
8. користећи добијене емпиријске налазе и експертске процене могућности развијања менаџерских компетенција, сачинити функционалну мапу образовања и усавршавања и на тој основи пројектовати моделе развоја менаџерских компетенција у систему војног образовања.

Основна хипотеза

Многи методолози хипотези истраживања приписују функцију предвиђања, као и функцију водиле у процесу истраживања; оно што ће у истраживању бити учињено и начин на који ће то бити учињено умногоме су одређени хипотезом која се тим истраживањем проверава.⁹ Хипотеза у овом истраживању има упориште у општим теоријским сазнањима, досадашњим емпиријским истраживањима и искуствима из праксе, а у складу је са општим циљем овог истраживања те се може дефинисати у виду следеће претпоставке: "Не постоје могућности за развијање менаџерских компетенција у систему војног образовања".

Узорак

Сам проблем и предмет истраживања, битно су утицали и на дефинисање узорка истраживања.

У нашем истраживању користићемо намеран и стратификован узорак, који ће чинити два стратума: 1. стратум 300 професионалних војних лица, 2. стратум 300 војних службеника. Осим тога у овом истраживању учествоваће и група од 20 експерата из области менаџмента система одбране и области менаџмента у образовању.

Овим истраживањем биће обухваћене старешине оба вида (КОВ, В и ПВО)¹⁰ као и сви родови и службе (пешадија, артиљерија, веза, техничка служба и други). Узорком ће бити обухваћено укупно 620 испитаника.

⁹ Ристић, Ж., О истраживању, методу и знању, ИПИ, Београд, 2006. стр.301.

¹⁰ Копнена Војска, Ваздухопловство, Противваздухопловна одбрана

Методе, технике и инструменти истраживања

Избор основне истраживачке парадигме био је условљен природом предмета истраживања те се може рећи да смо одабрали теоријско - емпиријски приступ са акцентом на анализи, синтези и генерализацији квалитативних и квантитативних података.

Од истраживачких метода користићемо дескриптивну и компаративну методу

¹¹

За дескриптивну (survey-research) методу смо се одлучили јер овај начин научне дескрипције подразумева активно укључивање испитаника у давању информација о себи, односно појавама које су предмет проучавања. У исто време ова метода обезбеђује и аналитичко- синтетички приступ истраживаној појави.

Применом компаративне методе проучаваћемо наставне планове и програме школовања студената војних академија код нас и у свету.

У циљу спровођења емпиријског истраживања од истраживачких поступака (техника) користићемо: анализу садржаја, анкетирање, скалирање и интервјуисање. Сходно томе у овом истраживању примениће се следећи инструменти: 1. протокол за анализу садржаја 2. протокол интервјуа за испитивање експерата 3. упитник и скале за процену заступљености програма усмерених на развијање менаџерских компетенција у систему формалног и неформалног војног образовања 4. адаптирани инструмент за испитивање потреба под називом MTDNA- Management Training and Development Needs Analysis.¹²

Уз примену одговарајућих статистичких поступака (из оквира SPSS пакета) одабране методе, технике и инструменти ће нам омогућити да тестирамо постављену хипотезу и остваримо задате циљеве истраживања.

¹¹ Мужих, В., Методологија педагошког истраживања, Завод за издавање уџбеника, Сарајево, 1997.

¹² Инструмент преузет ИЗ: Alibabić, Š., Profesionalizacija menadžmenta u obrazovanju, Зборник: Andragogija na početku trećeg milenijuma, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd, 2007.

СТРУКТУРА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Докторска дисертација би била конципирана тако да се по својој логичкој и садржинској структури може поделити у неколико повезаних целина и то:

1. Увод (основне идеје и поставке рада)

2. Теоријски оквир истраживања

2.1. Појам, проблем и природа менаџмента

2.1.1. Теорије менаџмента

2.1.2. Природа менаџерских послова

2.1.3. Садржај менаџерских послова

2.1.4. Менаџерске улоге и компетенције

2.2. Карактеристике војне организације

2.2.1. Природа војних послова

2.2.2. Менаџмент у војној организацији

2.2.3. Потребе за менаџерским компетенцијама у војној делатности

2.3. Карактеристике система војног образовања

2.3.1. Формално војно образовање

2.3.2. Неформално војно образовање

2.4. Могућност развијања менаџерских компетенција у систему војног образовања

2.4.1. Појам компетенције – менаџерске компетенције

2.4.2. Развој компетенција путем формалног образовања

2.4.3. Развој компетенција путем неформалног образовања

3. Методолошки оквир истраживања

3.1. Предмет истраживања

3.1.1. Дефинисање основних појмова

3.2. Циљеви истраживања

3.3. Хипотеза истраживања

3.4. Варијабле истраживања

3.5. Методе, технике и инструменти истраживања

3.6. Узорак истраживања

3.7. Статистичка обрада података

4. Резултати истраживања – анализа и интерпретација

5. Импликације резултата истраживања на промене у систему војног образовања

6. Закључна разматрања

7. Литература

8. Прилози

Литература¹³

1. Алибабић, Ш., Теорија организације образовања одраслих, ИПА, Београд 2002.
2. Алибабић, Ш., Менаџмент промена у образовању, Европске димензије реформе система образовања и васпитања, Одсек за педагогију Филозофског факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2006.
3. Алибабић, Ш., Развијање лидерских компетенција, Андрагошке студије, бр. 2, ИПА, 2008.
4. Alibabić, Š., Menadžment u obrazovanju, Zbornik FCO, Beograd, 2004.
5. Alibabić, Š., Profesionalizacija menadžmenta u obrazovanju, Andragogija na početku trećeg milenijuma, Naučni skup, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd. 2007.
6. Bass, B. M., Handbook of leadership: A survey of theory and research, New York: Free Press, 1990.
7. Bahtijarević, F., Šiber, Menadžment ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 2002.
8. Бела књига одбране - државне заједнице Србија и Црна Гора, НИЦ, Војска, Београд, 2005.
9. Berne, E., The Structure and Dynamics of Organizations and Groups, Ballantines, New York, 1974.
10. Bion, W., R., Iskustva u radu sa grupama i drugi radovi, Naprijed, Zagreb, 1983.
11. Бојановић, Р., Психологија међуљудских односа, Нолит, Београд, 1979.
12. Брајша, П., Руковођење као међуљудски однос, Новинско издавачка и штампарска радна организација Вараждин, Вараждин, 1984.
13. Brown, J. A. C., The Social Psychology of Industry, 1980.
14. Bulat, V., Teorija organizacije, Zagreb, Informator, 1977.
15. Вујић, Д., Менаџмент људских ресурса и квалитет, Центар за примењену психологију, Београд, 2000.
16. Vroom, V.H., Work and motivation, New York: John Wiley, 1964.
17. Vroom, V.H., Jago, A. G., The new leadership: Managing participation in organizations, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1988.
18. Гаве, А., Вештина командовања, Војноиздавачи и новински центар, Београд, 1993.
19. Gahagen J., Interpersonalno i grupno ponašanje, Nolit, Beograd, 1978.
20. Gary Yukl, Руковођење у организацијама, Наклада Слуп, Загреб, 2008.
21. Gary Yukl, Skills for managers and leaders, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990.
22. Gerbert, D., Boerner, S., Lanwehr, R., The risk of autonomy: Empirical evidence for the necessity of balance in promoting organizational innovativeness, Creativity and Innovation management, 12, 2003.
23. Група аутора - Војна андрагогија, Центар војних школа Војске Југославије, Универзитет Војске Југославије, Београд, 1997.
24. Група аутора, Профил савременог официра ВЈ - стручна расправа, Центар војних школа Војске Југославије, Војна академија, Београд, 1997.
25. Група аутора, Систем образовања и васпитања у оружаним снагама СФРЈ, Институт за стратегијска истраживања, Београд, 1989.

¹³ Литература није коначна већ представља до сада прикупљену грађу.

26. Day, D.V., Leadership development: A review in context, Leadership Quarterly, 2000.
27. Дамјановић, П., Теоријске основе војне наставе, Сектор за ШОНИД, Београд, 2000.
28. Даљевић, М. и Костић, П., Утицај васпитно-образовног процеса у Војној академији на припремљеност и оспособљеност официра за прве старешинске дужности, Билтен Генералштаба ОС СФРЈ, 1988.
29. Деспотовић, М., Образовање у предузећу: стање, потребе и могућности, Настава и васпитање, бр. 1 - 2, Београд, 1991.
30. Деспотовић, М., Радна средина и образовање, ИПА, Београд, 1991.
31. Деспотовић, М., Игра потреба, ИПА, Београд, 2000.
32. Dechant, K., Knowing how to learn: The neglected management ability. Journal of Management Development, 9, 1990.
33. Dechant, K., Making the most of job assignments: An exercise in planning for learning, Journal of Management Education, 18, 1994.
34. Ikač N., Menadžment ljudskih resursa, Eurotrend marketing, Beograd, 2000.
35. Janićijević, N., Organizaciona kultura, Ulix Novi Sad i Ekonomski fakultet, Beograd, 1997.
36. Јовановић, Б., Увод у теорију војног руковођења, Војноиздавачки завод, Београд, 1984.
37. Јовановић-Боџинов М., Живковић М., Цветковски Т., Organizaciono ponašanje, Beograd, 2002.
38. Јовановић - Боџинов М., Кулић Ж., Цветковски Т., Menadžment ljudskih resursa, Beograd 2004.
39. Јокић, Д., Preduzetništvo, Naučno istraživački centar, Užice, 2002.
40. Касагић Љ., Пајевић Д., Војна психологија, Војно-издавачки завод, Београд 2001.
41. Касагић Љ., Костић П., Психологија за војног старешину, Војна академија, Београд, 1992.
42. Килибарда, З., Пожељне особине наставника војних академија са становишта преференције питомаца, (докторска дисертација), Универзитет у Скопљу, Филозофски факултет, 1990.
43. Костић, П., Пожељне особине личности официра неких савремених армија, Зборник радова Војне академије Копнене војске, 1984.
44. Кроња, Т., Психолошка разматрања о руковођењу у армији, Београд, 1966.
45. Лазовић, М., Детерминанте профила командно-штабног официра војске Југославије, Центар војних школа Војске Југославије, Универзитет Војске Југославије, Београд, 1993.

46. Марчек, Ј., Профил официра и интерперсонални односи, Генералштаб Војске Србије и Црне горе, Управа за школство и обуку, Војна академија, Београд, 2003.
47. Марчек, Ј., Савић, А., Данић, Н., Суша, Б., Профил официра родова и служби војске Србије, Војно издавачки завод, Београд, 2006.
48. Maslow, A. H., Мотивација и личност, Нолит, Београд, 1982.
49. Marshall - Mies, J.C., Fleishman, E.A., Martin, J.A., Yaccaro, S.J., Baughman, W.A., McGee, M.L., Development and evaluation of cognitive and matacognitive measures for predicting leadership potential, Leadership Quarterly, 11, 2000.
50. Mathis, R., Jackson J. Human Resource Management, New York, 1997.
51. Mašić, B., Lončarević, R., Menadžment škole i novi pristupi, Ekonomski fakultet, Banja Luka 2000.
52. Mašić, B. Strategijski menadžmen, Univerzitet BK, Beograd, 2001.
53. Mintzberg, H. The structuring of organizations, Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall, 1979.
54. Mintzberg, H., The Nature of Managerial Work, Harper and Row Publishers, New York, 1999.
55. Milićević, V., Strategijsko poslovno planiranje, FON, Beograd, 2002.
56. Милосављевић, М., Савремени стратегијски менаџмент, Институт економских наука, Београд, 2003.
57. Mitchel, T.R., Motivation and participation: An integartion, Academy of Management Journal, 16, 1973.
58. Мужих, В., Методологија педагошког истраживања, Завод за издавање уџбеника, Сарајево, 1997.
59. Мужих, В., Кибернетичка истраживања у савременом одгоју и образовању, Педагошко-књижевни збор, Загреб, 1978.
60. Mumford, M.D., Marks, M.A., Connely, M.S., Zaccaro, S.J., Reiter-palmon, R., Development of leadership skills: Experience and timing. Leadership Quarterly, 11, 2000.
61. McClelland, D.C., Human motivation, Glenview, IL : Scott Foresman, 1985.
62. Нишић, С., Образовање старешинског кадра, Војноиздавачи и новински центар, Београд, 1989.
63. Нишић, С., и Стојковић, В., Систем васпитања и образовања у оружаним снагама СФРЈ, Војноиздавачи завод, 1991.
64. O` Connor, J., Mumford, M.D., Clifton, T.C., Gessner, T.L., Connely, M.S., Charismatic leders and destructiveness: A historiometric study. Leadership Quarterly 6, 1995.
65. Пајевић, Д., Мотивациони чиниоци избора војне професије, Војноиздавачи завод, 1983.
66. Пајевић, Д., Основе психологије рада, Центар војних школа Војске Југославије, 1993.
67. Pejatović, Aleksandra P., Vrednosne orijentacije i obrazovne potrebe odraslih, Filozofski fakultet - Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd, 1994.
68. Radojević, Đ., Osobine ličnosti profesionalnog oficira, Vojska, Beograd, 1997.
69. Ристић, Ж., О истраживању, методу и знању, ИПИ, Београд, 2006.

70. Robinson, Stephen P., Битни елементи организацијског понашања, МАТЕ д.о.о., Загреб, 1992.
71. Rost, J.C., Leadership for twenty-first century, Westport, C.T.: Greenwood, 1991.
72. Rothwell, W.J., Kazanas, H.C., Management development : The state of the art as perceived by HRD professionals, Performance Improvement Quarterly, 4, 1994.
73. Saari, L.M., Johnson, T.R., McLaughlin, S.D., Zimmerle, D.M., A survey of management training and education practices in U.S. companies, Personnel Psychology, 41, 1988.
74. Савићевић, Д., Концепција образовних потреба, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 1989.
75. Савићевић, Д., Савремена схватања андрагогије, Просвета, Београд 1991.
76. Савићевић, Д., Радојевић Ђ., Особине личности професионалног официра, НИВ, Војска, Андрагошке студије, Београд 1997.
77. Самоловчев, Б., Теоријске основе војног васпитања и образовања, Војно-издавачки завод, Београд, 1976.
78. Spreitzer, G.M., McCall, M.W., Jr., Mahoney, J.D., Early identification of international executive potential, Journal of Applied Psychology, 82, 1997.
79. Stogdill, R.M., Handbook of leadership: A survey of the literature, New York: Free Press, 1974.
80. Sparling, K., Organizacija i funkcije marketinga, CLIO, Beograd, 1994.
81. Суша, Б., Чиниоци професионалне успешности наставника у војно - стручној настави, (докторска дисертација), Војна академија, Београд, 2004.
82. Torrington D., Hall L., Taylor S., Menadžment ljudskih resursa, Data status, 2004.
83. Fecteau, J.D., Dobbins, G.H., Russell, J.E.A., Ladd, R.T., Kudisch, J.D., The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer, Journal of Management, 21, 1995.
84. Ferel, O.S., Okvir za razumevanje organizacione etike, Etički problemi upravljanja ljudskim resursima, Fakultet civilne odbrane, Beograd, 2005.
85. Ford, J.K., Quinones, M.A., Sego, D.J., Sorra, J.S., Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. Personnel Psychology, 45, 1992.
86. Ford, J.K., Weissbein, D.A., Transfer of training: An updated review and analysis, Performance Improvement Quarterly, 10, 1997.
87. Фулгоси, А., Факторска анализа, (3. издање), Школска књига, Загреб, 1988.
88. Hall, D.T., Otazo, K.L., Hollenbeck, G.P., Behind closed doors: What really happens in executive coaching, Organizational Dynamics, 29, 1991.
89. Hillman, L.W., Schwandt, D.R., Bartz, D.E., Enhancing staff member s performance through feedback and coaching, Journal of Development, 9, 1990.
90. House, R.J., Howell, J.M., Personality and charismatic leadership, Leadership Quarterly, 1992.
91. Hitt, D.W., The Leder - Menager, Battello Press, Columbus, 1997.
92. Caryl, M.R., Elbert N.F., Hartfield R.D. : Human Resource Management - Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1995.
93. Covey, S. Principi uspešnog liderstva, Grmeč – Privredni pregled, Beograd, 2002.
94. Conger, A. J., Charismatic Leadership, Josse-Buss Publishers, San Francisco 1998.

95. Coleman, D., What Make a Leader, Harvard Business Review, November – December 1998.
96. Čizmić, S., Psihologija i menadžment, Filozofski fakultet – Institut za psihologiju, Beograd, 1995.
97. Čizmić Svetlana, M., Bojanović, R. Ž., Shvatanja o ljudskoj prirodi i izbor stilova rukovođenja, Psihologija, br. 3, Beograd , 1997.
98. Šešić Dragićević, M., Stojković, B., Kultura – menadžment, animacija, marketing, Beograd, CLIO, 1994.
99. Šunje A., Top menadžer, vizionr i strateg, Sarajevo, 2002.
100. Wall, Bosses, Lexington, MA: Lexington Books, 1986.
101. Wall, S.J., Wall, S.R. , The new strategist: Creating leaders at all levels, New York, Free press, 1995.
102. Webber, R.A. , To be a manager. Homewood, IL: Irwin., 1981.
103. Webber, R.A., Time and management, New York, Van Nostrand – Reinhold, 1972.
104. Wexly, K.N., Lathman, G.P., Developing and training human resources in organizations, Glenview, IL: Scott Foresman, 1991.
105. Wexley, K.N., Yukl, G. Organizationa lbehavior and personnel psychology, Homewood, IL: Irwin., 1984.
106. Yammarino, F.J., Individual and group directed leader behavior descriptions, Educational and Psychological Measurement, 50, 1990.
107. Yagil, D., Charismatic leadreship and organizational hierarchy: Attribution of charisma to close and distant leaders, Leadership Quarterly, 9, 1998.
108. Yammarino, F.J., Indirect leadership: Transformational leadership at a distance. In B.M. Bass, B.J. Avolio (eds.), Improving organiyational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage, pp, 26 – 47., 1994.
109. www.unob.cz
110. www.ac.rma.be
111. www.va.gov.mod.rs

ИЗВЕШТАЈ КОМИСИЈ
о предлогу теме докторске дисертације

„Развијање менаџерских компетенција у систему војног образовања“
коју је предложила **мр Јасмина Милошевић-Столић**

Предложена тема припада групи андрагошких проблема којима ваља посветити пажњу на нивоу докторског рада, јер она спаја два, данас итекако научно и друштвено актуелна подручја – *развијање менаџерских компетенција и систем војног образовања*.. Развијање менаџерских компетенција – само за себе (ван контекста војног образовања) је научни проблем првог реда. Он сублимира бројна питања као што су: шта се подразумева под менаџментом и које су његове функције; шта чини структуру компетенције, посебно менаџерске компетенције; како развијати менаџерске компетенције, којим образовним путевима и начинима?

С друге пак стране, политика и систем војног образовања су у сталном процесу усавршавања те би свако, с научним претензијама спроведено истраживање у тим областима, допринело успешности тога процеса, као и адекватном и реалном позиционирању система војног образовања на образовном простору.

С обзиром да је мисија сваког образовног система, његових подсистема и организација/институција да омогуће планиране исходе, разложно је, научно и друштвено оправдано поставити питања – да ли је развијање менаџерских компетенција, неопходних у савременом свету рада, обухваћено политиком војног образовања (планирано) и како систем војног образовања доводи до исхода званог менаџерске компетенције?

Стога је намера овог докторског рада да под окриљем предложене теме путем научне анализе резултата теоријско-емпиријског и компаративног истраживања, сагледа

могућности развијања менаџерских компетенција у систему формалног и неформалног војног образовања и на тој основи предложи правце усавршавања политике и система војног образовања.

Своју истраживачку замисао докторанд је теоријски и методолошки засновао консултујући релевантне изворе (што се види из приложеног истраживачког пројекта). Из методолошког оквира истраживања посебно наглашавамо амбициозан истраживачки циљ – *утврдити, применом различитих истраживачких приступа, могућности развијања менаџерских компетенција у систему формалног и неформалног војног образовања и на тој основи пројектовати промене у војном образовном систему које би унапредиле развијање менаџерских компетенција.*

За реализацију наведеног циља предложено је не само емпиријско истраживање (уз примену техника анкетирања, скалирања и интервјуисања), већ и компаративно, базирано на анализи документације. Компаративна истраживања у андрагогији као релативно младој науци су врло захтевна и не тако честа, стога је опредељење докторанда за ову врсту истраживања одабраног проблема научно пожељно.

Емпиријско истраживање ће бити спроведено на узорку од 620 испитаника (намерно) груписаних у два стратума: стратум од 300 професионалних војних лица; стратум од 300 војних службеника и група од 20 експерата из области менаџмента. Предвиђена врста и величина узорка може омогућити примену одговарајућих статистичких поступака који су у функцији остваривања истраживачких задатака.

У складу са наведеним циљем предложена је структура докторског рада коју чине логички и садржински повезане целине од којих наводимо оне посебно значајне: (1) *Теоријски оквир истраживања* који обухвата теме као што су: Појам менаџмента, Карактеристике војне организације, Менаџмент у војној организацији, Компетенције-менаџерске компетенције, Потребе за менаџерским компетенцијама Систем војног образовања, Развој компетенција;... (2) *Методолошки оквир истраживања* са образложењем циљева и задатака истраживања, избора узорка, метода, поступака и инструмената; (3) *Анализа и интерпретација добијених налаза* – резултати емпиријског и резултати компаративног истраживања; (4) *Закључна разматрања.*

Докторанд је проучио обимне и релевантне изворе (наведене у прилогу пријаве теме), што указује на могућност да проблем буде квалитетно обрађен и проучен на нивоу захтева докторске дисертације.

Резултати теоријско-емпиријског и компаративног истраживања проблема развијања менаџерских компетенција у систему војног образовања, били би значајан допринос

наукама о образовању, посебно андрагошким дисциплинама и подручјима попут Организације образовања одраслих, Менаџмента у образовању, Андрагошке дидактике и Војне андрагогије.

Стога смо мишљења да тема **Развијање менаџерских компетенција у систему војног образовања** може бити предмет докторског рада, те предлагемо Научно-наставном већу Филозофског факултета да је прихвати и одобри **мр Јасмини Милошевић-Столић** израду докторске дисертације на предложену тему.

Београд, 10.10. 2009.

Комисија:

Проф. др Шефика Алибабић

Проф. др Миомир Деспотовић

Проф. др Јан Марчек