

пк ванр. проф. др. Милан Миљковић, Школа националне одбране „Војвода Радомир Путник“, Универзитет одбране у Београду - председник Комисије;

пп доц. др Драган Јевтић, Војна академија, Универзитет одбране у Београду - члан;

пп доц. др Винко Жнидаршич, Војна академија, Универзитет одбране у Београду - члан;

др Милан Канкараш, ванредни професор, Факултет за међународну политику и безбедност, Универзитет „Унион – Никола Тесла“ - члан; и

др Ранко Лојић, редовни професор, Факултет за пословне студије и право, Универзитет „Унион – Никола Тесла“ - члан.

Оцепа научне заснованости
теме докторске дисертације, доставља-

ВОЈНА АКАДЕМИЈА
Наставно - научно веће

Одлуком Наставно-научног Већа Војне академије бр. 29/35 (акт број 62-248 од 15.10.2024. године) именована је комисија за оцену научне заснованости теме за израду докторске дисертације под називом „Модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије“ кандидата пп мр Владимира Ристића.

Комисија је проучила научну заснованост пријављене теме докторске дисертације са приложеним документима, сагледала све релевантне показатеље и на основу тога Наставно-научном Већу Војне академије подноси следећи:

ИЗВЕШТАЈ

1. ОЦЕНА ИДЕЛНОГ ПРОЈЕКТА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

Комисија, на основу сагледавања формулације теме докторске дисертације, констатује да је кандидат студент ДАС МУО пп мр Владимир Ристић дао јасну и прецизну формулацију наслова теме, како у језичком тако и у методолошком смислу.

Комисија цени да је предложена тема, под наведеним насловом актуелна, имајући у виду да је развој каријере официра изузетно важно и комплексно питање којим се организовано и у континуитету баве све државе, укључујући и нашу. Од правилности и успешности овог процеса, у великој мери зависи борбена оспособљеност и готовост оружаних снага сваке државе, што је посебно битно у савременим условима криза и различитих форма сукоба и ратова који се непрекидно дешавају. Комисија сматра да би израда докторске дисертације на наведену тему значајно унапредила теорију и праксу у области развоја каријере официра у нашој земљи, и потенцијално отворила нека нова питања за истраживања у овој области.

1.1. Формулација проблема истраживања

Управљање људским ресурсима као једна од битних функција менаџмента, у данашње време заузима све важније место у свакодневном функционисању организационих система. Посебно интересантна област у којој се афирмише управљање људским ресурсима, због својих карактеристика, специфичности и комплексности, свакако јесте управљање људским ресурсима у војсци. Сложеност управљања људским ресурсима у савременим војскама света заснива се на чињеници да су војна каријера, њен животни циклус и њене специфичности одувек биле условљене бројним и разнородним чиниоцима. Развој људских ресурса у већини модерних војски увелико је заснован на најсавременијим теоретским и научним приступима и позитивној пракси. Војна организација данас подразумева један од функционално најкомплекснијих система у погледу менаџмента, а посебно када је реч о управљању војном каријером. По својој специфичности и карактеристикама каријера у војсци јесте значајно другачија, комплекснија и по много чему захтевнија од већине осталих каријера. Имајући у виду да савремене војске света од војника, пре свега, очекују бескомпромисну оданост позиву, професионалност, изузетно познавање све сложенијих техничко-технолошких решења, али и изражене личне карактеристике - традиционалне вредности, попут храбрости, лидерских особина, поштења и сл. јасно је у којој мери је развој савремене војне каријере комплексан и колики значај има. Због наведених чињеница јасно је да у изградњи војне каријере, итекако, може да се нађе места за примену најсавременијих теоријских, научних и практичних знања уз све јачу и израженију употребу најсавременијих информационих решења. У војној организацији се непрекидно трага за механизмом који ће најспособнијима и најкомпетентнијима дати прилику да командују и руководе, који ће сваког човека, у складу са чином, положајем и исказаним способностима, поставити на место са којег ће систему највише користити, уважавајући истовремено личне потребе и амбиције. Ипак, не би се смела занемарити чињеница, да се наши официри могу налазити на дужности у саставу Војске Србије, али и у саставу организационих целина Министарства одбране, што нужно детерминише различите услове и динамику каријерног развоја.

Професију официра, као и сваку другу, карактеришу: стручност, одговорност и удруживање. Официрска струка није ни занат (који је искључиво заснован на техници и мануелним способностима), нити уметност (која захтева јединствен и непреносив таленат), већ скуп посебних интелектуалних знања и вештина за које је потребна свестрана едукација и стално усавршавање. Професија официра подразумева, пре свега, широку општу културу. Обзиром да стално води бригу о људима, официр мора да познаје људске нарави, мотиве удруживања и деловања људи, њихово понашање и психофизичко стање. Мотивација официра огледа се у оданости позиву и осећају одговорности да своју дужност обавља за добробит државе. Држава, с друге стране, може да обезбеди ту мотивацију ако својим официрима осигура одговарајући стандард. Професију официра карактерише и беспоговорно извршавање задатака и наређења претпостављених – субординација, што је регулисано нормативно-правном регулативом. Међутим, у односу на претходни период, улога официра се мења. Појављују се други предуслови и интересовања, односно официр све више добија „менаџерску“ и „лидерску“ улогу. Војска се све више отвара за људе који показују интересовање и поседују организационе способности и спремност да прате савремена достигнућа и да се током каријере непрекидно усавршавају.

Избор кадра и оптимално постављење професионалних официра на дужности зависи од квалитетног управљања надлежних старешина. Командовањем се баве лица која су постављена на командну или руководећу дужност, па је изузетно значајно да се правилним избором на те дужности постављају официри према способностима и склоностима, јер од квалитетног и стручног рада кадра на командним дужностима зависе укупна организација и рад тих јединица.

1.2. Предмет научног истраживања:

Предмет овог истраживања је утврђивање карактеристика процеса развоја каријере професионалних официра у Министарству одбране и Војсци Србије, битних за развој Војске Србије, и могућност њиховог унапређења кроз модификацију или измену постојећег модела развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије.

1.2.1. Услови развоја каријере:

Друштвени окружење и захтеви представљају детерминишући фактор у развоју каријере официра. Степен развијености и квалитета официрског кадра обично је у директној корелацији са степеном развоја друштва (државе) у целини. У одређеним историјским периодима (током постојања Кнежевине односно Краљевине Србије), официри су били носиоци и промотери развоја друштва (генерали Живко Павловић, Стеван Бошковић и Јован Мишковић су били чланови Краљевске академије наука, при чему је генерал Бошковић био и председник академије од 1900. године).

Област развоја каријере је нормативно-правно уређена, и регулисана кроз Закон о Војсци Србије, Закон о високом образовању у Републици Србији, Закон о војном образовању, Статут Универзитета одбране, Статут Војне академије, и друга подзаконска акта.

1.2.2. Субјекти развоја каријере

У процесу развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије учествује више субјеката. Субјекти развоја каријере могу се условно поделити у три групе:

- Официри (чија се каријера развија), као појединци.
- претпостављени на командним дужностима, од командира чете до команданата команди видова, и
- организационе целине за управљање људским ресурсима на свим нивоима командовања, и то: први ниво: организациона јединица Генералштаба Војске Србије, која је надлежна за управљање људским ресурсима у Војсци;
- други ниво: организациона јединица за људске ресурсе у командама оперативног нивоа и њој равним јединицама, односно организационим јединицама ГШ ВС;
- трећи ниво: организациона јединица за људске ресурсе у командама бригада и њима равним јединицама и
- четврти ниво: организациона јединица за људске ресурсе у командама батаљона.

1.2.3. Мотиви, интереси и циљеви развоја каријере

Мотиви официра за развој каријере су вишеструки. Тим питањима бавили су се многи

истраживачи и теоретичари, захваљујући чему су настали бројни приступи и многе теорије. Сматра се да у томе највећу пажњу заслужују два приступа: Холандова класификација типова личности и Шајнов концепт професионалних упоришта, односно мотива. Мотив система одбране је да се што квалитетнији кадрови поставе на што одговорнија места.

Интереси официра за развој каријере су самопотврђивање, новчани бенефит, боља позиција у систему одбране и друштву, избор радног места и гарнизона за рад, и сл. Интерес система одбране је да се кроз квалитетно и рационално управљање људским ресурсима, ефикасно изврше постављени задаци и оствари успешност организације.

Најопштије се може рећи да је циљ развоја каријере остваривање организационих и индивидуалних интереса и циљева, како официра као појединца, тако и организације у целини.

1.2.4. Методе развоја каријере

Развој каријере официра представља један сегмент припрема у области људских ресурса у Војсци Србије. Менаџмент људских ресурса у ВС обухвата следеће активности:

- анализа формацијских потреба,
- планирање људских ресурса,
- регрутовање кадра,
- селекција кадра,
- социјализација професионалних припадника,
- образовање професионалних припадника,
- оцењивање ефикасности и способности професионалних припадника,
- награђивање и мотивисање професионалних припадника,
- брига о здрављу и безбедности професионалних припадника,
- планирање и развој каријере, деградацију и отпуштање професионалних припадника и
- морално-психолошке припреме.

У овом раду, истраживаћемо да ли постоји и у којој мери, ако постоји повезаност планирања, селекције, школовања и усавршавања, као и распоређивања на развој каријере професионалних официра Војске Србије.

Планирање је систематски и трајан процес анализирања потреба за људским ресурсима у променљивим условима и развијање одговарајућег краткорочног, средњорочног и дугорочног развоја људских ресурса, ради обезбеђивања потребног броја професионалних припадника са одговарајућим способностима. Оно је интегрални део организацијских планова, јер се трошкови људских ресурса појављују у буџетском планирању, а исто тако, својим активностима утичу на буџет. Улога планирања људских ресурса огледа се у смањењу трошкова пословања, јер се успешним планирањем долази до оптималне употребе расположивих људских ресурса.

Планирање се одвија у складу са формацијским потребама и састоји се од следећих фаза: процена будућих потреба, анализа постојећег стања, утврђивање разлике између постојећег и потребног и усклађивање, односно утврђивање начина превазилажења разлике између потребног и постојећег.

Процес планирања реализује се ради формирања и очувања оптималне кадровске структуре и структуре знања и подразумева потребу сталног праћења његовог остваривања. У поступку реализације планова процењује се и реалност њихових параметара, а посебно остварљивост датих процена и предвиђања.

Селекција кадрова је кључна метода формирања кадровске структуре, структуре знања, способности и особина личности, неопходних за ефикасно вршење војних дужности. Селекција представља процес избора између више кандидата, оних чија знања, способности, особине личности, мотивација и друге релевантне особине у највећем степену одговарају захтевима дужности и предлагање тих кандидата командовању за пријем и распоређивање у Војску Србије. Основни циљ селекције јесте што боља усклађеност између захтева дужности, услова у којима се врши дужност и циљева војне организације, с једне стране, и способности и карактеристика кандидата, с друге. Уколико се не постигне усклађеност ове две групе фактора, тешко да ће остали механизми управљања људским ресурсима моћи да дају позитивне ефекте.

Селекција се врши према утврђеним критеријумима од којих зависи успех појединца на некој дужности, а то су: знање (теоријско и практично), способности (опште и посебне), вештине, особине личности, мотивација, ставови, систем вредности и карактеристике понашања. У току избора кандидата за пријем у професионалну војну службу, у процесу селекције потребно је руководити се општим способностима и знањима кандидата, односно општим развојним потенцијалима, стављајући њихова специфична знања и способности у други план. На тај начин обезбеђују се услови за развијање специфичних вештина, знања и квалификација припадника Војске у складу са потребама војне организације.

У ширем смислу, процес селекције се не завршава избором и пријемом одговарајућег кадра, већ се наставља и прожима све остале активности управљања људским ресурсима. Селекција кадра у Војсци врши се и ради постављења на дужност, упућивања на школовање и усавршавање, као и за престанак службе. У овим случајевима у процесу селекције треба се руководити посебним способностима и знањима кандидата.

Образовање професионалних официра се састоји од школовања и усавршавања. Школовање и усавршавање официра Војске Србије се реализује у земљи на Универзитету одбране у Београду, другим државним универзитетима и центрима за обуку Војске Србије, изузетно у војним образовним установама у иностранству у мањем броју. Универзитет одбране је самостална високошколска установа која обавља делатност високог образовања кроз академске студије првог, другог и трећег степена из више научних области у оквиру образовно-научних поља медицинских наука, природно-математичких наука, техничко-технолошких наука и друштвено-хуманистичких наука. Према Закону о високом образовању, високошколска установа може у оквиру своје делатности реализовати програме образовања током живота ван оквира студијских програма за које је добила дозволу за рад. Услови, начин и поступак реализације програма уређују се општим актом установе. Образовање током живота на Универзитету одбране се реализује кроз форму каријерног усавршавања официра у Школи националне одбране.

Каријерно усавршавање официра Војске Србије је систем перманентног образовања официра којим се они додатно оспособљавају и непосредно припремају за обављање виших командних и штабних дужности и обављање послова у области безбедности и одбране, у складу са Правилником о курсевима и другим облицима усавршавања у Министарству одбране и Војсци Србије.

Школа националне одбране организује и реализује четири нивоа каријерног усавршавања официра:

- први ниво – основни командно-штабни курс (ОКШК);
- други ниво – командно-штабно усавршавање (КШУ),
- трећи ниво – генералштабно усавршавање (ГШУ) и
- четврти ниво – Високе студије безбедности и одбране (ВСБО).

Поред наведених облика школовања и усавршавања, официри похађају и курсеве различитих профил (за стране језике, за постављење на конкретне дужности, за руковање новим средствима наоружања и војне опреме и сл.). Распоређивање професионалних официра се врши након школовања (основних студија) на почетне дужности, односно након завршених каријерних усавршавања, на више дужности.

1.2.5. Ефекти правилног развоја каријере

Кроз правилан развој каријере, долази до стварања неопходних услова да официр буде уважен, цењен, адекватно награђен и задовољан својим статусом и целокупним положајем у организацији. Официр је тада мотивисан и спреман да своје целокупне потенцијале стави у функцију организације. У овој ситуацији, организација је такође на добитку јер може ефикасно да изврши постављене задатке и оствари успешност у целини.

Неправилним развојем (вођењем) каријере, официр губи мотивацију, незадовољан је својим статусом и положајем, не жели нити може да оствари своје пуне потенцијале, те самим тим организација трпи и не постиже ефикасно остварење задатака, нити је успешна у целини.

Комисија сматра да је кандидат исправно дефинисао предмет истраживања докторске дисертације.

1.3. Хипотезе научног истраживања:

1.3.1. Генерална (општа) хипотеза истраживања: Развој каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије као сложен и динамичан процес, детерминисан је бројним чиниоцима и састоји се од више повезаних и међусобно условљених елемената, који у функционалном и практичном смислу карактеришу модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије.

1.3.1.1. Прва посебна хипотеза: Нормативно-правне претпоставке, и ефикасна реализација процеса планирања, селекције, школовања, усавршавања и распоређивања на одговарајуће дужности у значајној мери обезбеђују успешан развој каријере официра.

1.3.1.2. Прва појединачна хипотеза: Нормативно-правне претпоставке значајној мери обезбеђују успешан развој каријере официра.

1.3.1.3. Друга појединачна хипотеза: Ефикасна реализација процеса планирања, селекције, школовања, усавршавања и распоређивања на одговарајуће дужности у значајној мери обезбеђују успешан развој каријере официра.

1.3.2. Друга посебна хипотеза: У процесу развоја каријере официра, активно учествује више субјеката, од официра као појединца, преко претпостављених старешина и команди, до

субјеката управљања људским ресурсима на свим нивоима.

1.3.3. Трећа посебна хипотеза: Официри различито схватају значај и потребу напредовања у каријери, што значајно зависи од њихових статусних и социо-демографских карактеристика, као што су статус-чин, социоекономске карактеристике, године живота и укупан стаж у МО и ВС.

1.3.3.1. Прва појединачна хипотеза: Официри различито схватају значај и потребу напредовања у каријери у зависности од личног статуса – чина који имају;

1.3.3.2. Друга појединачна хипотеза: Официри различито схватају значај и потребу напредовања у каријери у зависности од личних социоекономске карактеристике;

1.3.3.3. Трећа појединачна хипотеза: Официри различито схватају значај и потребу напредовања у каријери у зависности од година живота;

1.3.3.4. Четврта појединачна хипотеза: Официри различито схватају значај и потребу напредовања у каријери у зависности од њиховог укупног стажа у МО и ВС;

1.3.4. Четврта посебна хипотеза: Ставови официра о развоју каријере могу се објаснити мањим групама латентних димензија (фактора), који су статистички значајно повезани са њиховим социо-демографским и статусним обележјима.

1.3.5. Пета посебна хипотеза: Постојећи модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије може се побољшати кроз примену резултата успешних научних истраживања из области развоја војне каријере у земљи и иностранству и кроз промену нормативно-правних претпоставки

1.3.5.1. Прва појединачна хипотеза: Постојећи модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије може се побољшати кроз примену резултата успешних научних истраживања из области развоја војне каријере у земљи и иностранству;

1.3.5.2. Друга појединачна хипотеза: Постојећи модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије може се побољшати кроз промену нормативно-правних претпоставки из области развоја војне каријере;

Комисија сматра да су основна, посебне и појединачне хипотезе коректне и релевантне у односу на предмет истраживања, као и да ће се током истраживања, ако буде било потребе размотрити и ревидирати хипотезе у контексту операционализације предмета истраживања и основне хипотезе.

1.4. Варијабле и индикатори истраживања

На основу дефинисаних хипотетичких ставова, ради систематичности у раду потребно је дефинисати критеријуме и параметре у облику варијабли и индикатора. Можемо уочити следеће групе:

1.4.1. Варијабле и индикатори који откривају суштину и утицај нормативно-правних претпоставки на развој каријере официра,

1.4.2. Варијабле и индикатори који откривају суштину и утицај елемената на свим нивоима

система управљања људским ресурсима на развој каријере официра,

1.4.3. Варијабле и индикатори који откривају утицај потпроцеса система управљања људским ресурсима на развој каријере официра

1.4.4. Варијабле и индикатори који откривају утицај статусних и социо-демографских карактеристика официра на њихово схватање значаја и потребе напредовања у каријери,

1.4.5. Варијабле и индикатори који откривају могући утицај резултат истраживања у области развоја војне каријере у земљи и иностранству и промене нормативно-правних претпоставки на побољшање постојећег модела развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије

1.5. Циљеви научног истраживања:

Циљеви истраживања су усмерени на верификацију постојећих емпиријских сазнања и допуна постојећих научних сазнања, као и добијање научне дескрипције о процесу развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије и кључним детерминантама које је опредељују.

Према томе, основни (општи) циљ овог истраживања би био да се утврде најзначајније детерминанте развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије и да се дефинишу основни елементи тог развоја. Реализација истраживања доприноси бољем схватању места и улоге процеса управљања каријером официра у војној организацији, и допринесе изради новог или унапређењу постојећег модела планирања и реализације овог сложеног процеса.

Актуелни процеси трансформације и реорганизације Војске Србије, посебно кадровске и персоналне промене у структури официрског кадра, неминовно намећу научно објашњење, предлоге и прихватљива решења која траже друштвену подршку и практична решења оптималног менаџмента официрским кадром, посебно са аспекта развоја предвидиве каријере.

1.6. Методе научног истраживања

Да би смо дошли до истинитог научног сазнања неопходно је у овом истраживању применити следеће научне методе, технике, поступке и инструменте: Будући да је истраживање на тему: ("Модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије"), претежно теоријско-емпиријско, његове манифестације су:

а) постојећа литература из области менаџмента људских ресурса, конкретно у области развоја каријере;

б) писани искази у облику нормативних одредби тј. чланова, параграфа, ставова и других облика текста датих у резолуцијама, стратегијама, доктринама, законима, подзаконским актима и правилима у којима се регулише област развоја каријере.

в) усмени искази субјеката који имају искуство и сазнање о развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије.

Искази садржани у теоријској литератури и у прописима и усмени искази захтевају примену следећих научних метода:

1.6.1. Опште научне методе које ће се применити су:

1.6.1.1. Метод моделовања

Овај метод примењује се вишеструко:

- проверава се постојећи теоријски модел развоја каријере садржан у доступној иностраној и домаћој литератури;
- открива се нормативни модел ангажовања елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима садржан у стратегији одбране, Војној доктрини, законским и подзаконским актима и другим нормативним и правилским одредбама;
- формира се сазнајна основа за:
 - израду прогностичког модела могућих модалитета активног ангажовања елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима у развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије;
 - компарирање теоријског модела и практичних модалитета могућег ангажовања елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима у развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије;
 - измену и побољшања модела применом симулација.

1.6.1.2. Статистички метод

Ова метода примењује се зато што више теоријских, законских и нормативних извора директно или индиректно третирају и регулишу област развоја каријере. Сви ти извори су састављени из мноштва исказа, теоријских и нормативних одредби разноврсног садржаја, форми и односа, а у том процесу постоји мноштво елемената – субјеката који се у оквиру система одбране ангажују у развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије. Све то захтева одређена пребројавања - квантификацију квантитативних исказа. Конкретизација примене овог метода врши се кроз израду конкретних инструмената истраживања и планове обраде.

1.6.1.3. Хипотетичко-дедуктивни метод у овом истраживању примењује се као конструисано уопштено искуствено сазнање садржано у широко прихваћеним ставовима који гласе „по правилу развој каријере официра је....“, „ангажовање елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима у развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије се најчешће испољава....“ итд. Ти ставови имају нека својства аксиоматизације, односно теорема.

1.6.1.4. Компаративни метод примењује се за компарирање теоријског модела и практичних модалитета могућег ангажовања елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима у развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије.

1.6.2. Основне методе

У овом истраживању биће примењене све основне методе, али ће нагласак бити на анализи, класификацији и генерализацији. Примена ових метода посебно ће бити конкретизована приликом израде инструмената, упућивања на одређене поступке и приликом израде планова истраживања.

Комисија цени да су предложено методе истраживања коректно одабране и у складу са прихваћеном методологијом спровођења истраживачког поступка, те омогућавају проверу хипотеза. Комисија сугерише кандидату да у истраживању користи и друге научно методе, према захтевима појединих сегмената истраживања и у договору са ментором.

1.7. Технике истраживања

1.7.1. Основна техника за прикупљање података која ће се применити у истраживању је анализа (садржаја) докумената који имају својство теоријске грађе и међународних и државних прописа који регулишу област развоја каријере официра. У овом истраживању биће примењене квалитативна и квантитативна анализа (садржаја) докумената.

Квантитативна анализа ће бити примењена као претходна ради израде кодекса појмова и шифара и израде евиденционог обрасца.

Кодекс шифара за квантитативну анализу има својства еластичног, сукцесивног кодекса који се обрађује-допуњава-ревидира после анализе сваког појединачног документа.

1.7.2. Техника испитивања, применом усмереног интервјуа.

Иако усмерени интервју не захтева претходну израду основе за разговор, за потребе овог истраживања биће припремљен подсетник за научни разговор који ће садржати сва битна питања о развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије. И модалитетима могућег ангажовања елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима на развој каријере официра у Војсци Србије.

1.7.3. Инструменти

- Анкетни упитник,
- Протокол интервјуа и
- Арак за анализу садржаја.

1.8. Обухват истраживања

Истраживање је у директној вези са дефинисаним ставовима и непосредној је вези са изворима података и примењеним методама. У посредној је вези са временским и просторним одређењем предмета истраживања.

Временски простор који мора бити обухваћен наведеном тематиком базиран је на пројекцији професионалног официра у периоду 2015-2045. године, али се временска карактеристика која сеже и у прошлост не сме занемарити. На основу тога могли би да кажемо да истраживање временски мора да базира на период који обухвата период од 30 година.

1.9. Ограничења

Ограничења су нужно потребна и неопходна током планирања, организовања и саме реализације истраживачког задатка. Примењују се да би се јасно дефинисали оквири истраживања и спречавају стихијност и непрецизност приликом истраживања. У случају истраживања потребног нивоа знања официра Војске Србије, ограничења можемо везати (углавном) за изворе података, карактеристике узорака и временска обележја самог истраживања.

Истраживање ће се реализовати на пригодном узорку (350 - 380 официра), који чине:

- Полазници на основном командно-штабном курсу (ОКШК),
- Полазници на командно-штабном усавршавању (КШУ),
- Полазници на генералштабном усавршавању (ГШУ),
- Официри из састава ректората Универзитета одбране, Института за стратегијска истраживања, Школе националне одбране, Војне академије и дела Управа Министарства одбране Републике Србије, као и
- Најодговорнија лица – експерти из области људских ресурса из Управе за људске ресурсе (Ј-1) Генералштаба Војске Србије и Сектора за људске ресурсе Министарства одбране Републике Србије.

1.10. Очекивани научни резултати и могућности њихове примене:

Очекивани резултат овог истраживања је верификација постојећих емпиријских сазнања и допуна постојећих научних сазнања о развоју каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије. Класификовање појмова битних за одређење предмета истраживања такође ће бити научни значај овог рада.

Научна оправданост истраживања произилази из његовог научног значаја и својстава научне и стручне литературе из области развоја каријере. Стратегијско-доктринарне, законске и подзаконске одредбе о развоју каријере официра у сталном су, мање или више динамичком процесу мењања под утицајем научног и практичног сазнања о његовим својствима, о односу елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима, њихових циљева, активности и ефеката. То захтева систематска теоријска и емпиријска истраживања верификаторског типа. Истраживање сектора (система) за управљање људским ресурсима у Министарству одбране и Војсци Србије омогућава научну критику и усавршавање научних сазнања о модалитетима могућег ангажовања елемената сектора (система) за управљање људским ресурсима на развој каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије и њихову имплементацију у научну теорију и праксу. Истовремено, научна оправданост истраживања налази свој основ у провери и усавршавању метода истраживања, методолошко-теоријских поставки, избора метода и процедура израде и примене инструмената истраживања. Богате се научна сазнања о проблему истраживања, односно директно се доприноси обогаћењу наше спознаје о проблемима и специфичностима који прате развој каријере професионалног официра у Министарству одбране и Војсци Србије.

Друштвена оправданост истраживања произилази из научног сазнања о предмету истраживања и непосредне примене научног сазнања у процесу израде нормативног система који регулише област развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије и његове примене у пракси ради отклањања несагласности између декларативног, теоријског и практичног деловања у тој области. Актуелна ситуација у Србији и њеном ближем и даљем окружењу, као и у области реформе система одбране наглашава потребу за систематским научним истраживањем ове врсте, чиме доказују његову потпуну друштвену оправданост.

1.11. Програм научног истраживања по фазама:

У првој фази истраживање ће обухватити формулисање проблема, одређење предмета истраживања и дефинисање циљева. Такође, прва фаза ће обухватити и хипотетички оквир истраживања – хипотезе, као и формулацију начина истраживања и његову научну и друштвену оправданост.

Друга фаза обухватиће проверу хипотеза, као и прикупљање претходних резултата истраживања у вези теме дисертације.

Трећа фаза се односи на прикупљање података применом пројектованих метода.

У четвртој фази планирана је анализа и обрада прикупљених података кроз њихово разврставање и припрему.

Пета фаза односи се на планирање потребног времена и средстава за успешну и благовремену реализацију истраживања, као и израду дисертације.

1.12. Закључак о научној заснованости теме докторске дисертације

На основу приложене документације, Комисија је позитивно оценила елементе образложења докторске дисертације који се односе на потребу, значај и методолошке карактеристике истраживања, те сматра да је предложена тема под називом: „Модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије“, друштвено значајна, оправдана, научно заснована и оригинална по свом приступу и самим тим подобна за израду докторске дисертације. Докторска дисертација припала ужој научној области Менаџмент у одбрани, што је верификовано сагласношћу и актом Катедре Командовања и руковођења, акт број 64-122 од 20.09.2024. године.

Комисија је констатовала да је пројекат истраживања усклађен са важећим методолошким стандардима и представља поуздану основу за израду докторске дисертације.

У пријави дисертације кандидат је навео 18 библиографских јединица (у оквиру којих су бројни значајни радови из области Менаџмента у одбрани и развоја каријере), што наводи на закључак да познаје суштину и значај предмета истраживања. Комисија позитивно оцењује консултовање стране и домаће литературе, и сматра да литература наведена у пријави представља добру основу за почетак рада на дисертацији. Комисија такође констатује да је кандидат у пријави приложио сва потребна документа.

2. ОЦЕНА КАНДИДАТА

2.1. Биографски подаци о кандидату

Владимир Ристић је рођен 21. септембра 1969. године у Кикинди. По завршетку средње школе просветне струке, уписао је 1988. године Војну академију КоВ ЈНА, смер артиљерија, коју је завршио 1992. године. У периоду од 1992. до 1998. године радио је у 37. моторизованој бригади Ужичког корпуса у Рашкој, где је обављао дужност командира артиљеријског вода и батерије, након чега прелази на Војну академију у Београду. На Војној академији је обављао дужности наставника у Катедри методологије, командира кадетског вода у Одсеку КоВ, наставника у Катедри руковођења и командовања, као и помоћника начелника за курсеве, уједно заменика начелника Катедре страних језика. У управи Војне академије обављао је дужности референта за планирање и материјално обезбеђење наставе, као и референта за међународну војну сарадњу.

Након оснивања Универзитета одбране у Београду 2011. године, прелази у ректорат Универзитета одбране, где обавља дужности референта за међу универзитетску и међународну сарадњу, као и начелника Групе за међународну војну сарадњу. Поред редовних дужности, у периоду од 2011. до 2021. године, обављао је дужност секретара Савета Универзитета одбране, као и дужност овлашћеног представника Универзитета одбране пред телима / агенцијама ЕУ (LEAR), у периоду од 2011. до 2023. године. Прелази на Институт за стратегијска истраживања 2020. године, где обавља дужности истраживача – уредника, начелника Групе за библиотечку и издавачку делатност, као и дужности главног и одговорног уредника научног часописа „Војно дело“.

На Факултету за финансије, банкарство и ревизију, Алфа БК Универзитета у Београду, 2016. године завршава магистарске студије, одбранивши магистарски рад на тему „Развој каријере официра у Војсци Србије“. Исте године, уписује докторске академске студије, студијски програм "Менаџмент у одбрани" на Војној академији, Универзитета одбране у Београду.

Током каријере, завршио је више обука, курсева и усавршавања у земљи и иностранству (Немачка, Италија, Турска, САД, Велика Британија, Мађарска, Хрватска, и Украјина). Учествовао је на три домаћа научноистраживачка пројекта (Војна академија -1, Институт за стратегијска истраживања – 2), као и на три међународна научноистраживачка пројекта (TEMPUS – 1, ERASMUS + - 2).

Именовани је у дужем периоду био ангажован у наставном процесу са кадетима Војне академије, где је реализовао наставу из више различитих предмета (биран је у звање асистента-приправника за предмет Методологија ратне вештине 1998. године, и за асистента за ужу научну област Менаџмент у одбрани у 2018. години, и у 2023. години). Учествовао је као члан у комисијама за одбрану стручних радова слушаца на Основном Командно-штабном курсу (ОКШК) и на Командно-штабном усавршавању (КШУ) у Школи националне одбране.

Током каријере је више пута награђиван, одликован и похваљиван. Поседује сертификат познавања енглеског језика STANAG нивоа 32+32+, и сертификат за рад на рачунарима ECDL. Ожењен је и отац троје деце.

2.2. Објављени радови кандидата

1. Karović S., Pušara M., Jelić M., Ristić V.: Vision and Missions of the Armed Forces –The Essence of the Knowledge required for the Officers, Scientific and Professional Conference with International Participation " Knowledge and competences required for Officers of the Armed Forces of Serbia 2010 - 2020", Belgrade, 2009.;
2. Лазих М. Г., Ристић В., Јовандић С.: Савремена средства за обезбеђење личности од посебног значаја од атентата РХБ средствима, 3. научно-стручни скуп са међународним учешћем "ОТЕХ 2009" из области одбрамбених технологија, Београд, 2009.;
3. Жупац Г., Ристић В., Пушара М.: Модел прорачуна оперативних норми утрошка ракета ракетног система противваздухопловне одбране "КУБ - М", 3. научно-стручни скуп са међународним учешћем "ОТЕХ 2009" из области одбрамбених технологија, Београд, 2009.;
4. Жнидаршич В., Каровић С., Ристић В., Пушара М.: Процена ризика у процесу доношења војних одлука, 13th International Conference on Dependability and Quality management, Belgrade, 2010.;
5. Ристић В., Лазих Г. М., Савић Д., Марић Д.: Концепт организације која учи, 13th International Conference on Dependability and Quality management - "ICDQM-2010", Belgrade, 2010.;
6. Каровић С., Жупац Г., Ристић В.: Војни менаџмент – научна дисциплина наука о менаџменту и бизнису или наука одбране, Војно дело / лето 2011, Београд, 2011.;
7. Ristić V., Karović S., Lojić R., Župac G.: Importance of the Business Ethics and professional Codes of Ethics for the Organization's Functioning, 14th International Conference on Dependability and Quality management, - "ICDQM-2011", Belgrade, 2011.;
8. Župac G., Pokorni S., Milićević M., Ristić V.: Models of Decision Making in the Process of Election of Projects in the Armed Forces, 14th International Conference on Dependability and Quality management, - "ICDQM-2011", Belgrade, 2011.;
9. Каровић С., Жупац Г., Ристић В.: Војни менаџмент – научна дисциплина наука о менаџменту и бизнису или наука одбране, Науке одбране 2011 – Научностручни скуп са међународним учешћем, Зборник резимеа, Београд, 2011.;
10. Lojić R., Đurić N., Ristić V.: Metodi za ocenjivanje performansi zaposlenih, Zbornik radova, 38. Simpozijum o operacionim istraživanjima - SYM-OP-IS, Zlatibor, 2011.;
11. Kovač M., Ristić V., Mučibabić S.: Strateški menadžment u sistemu odbrane, Zbornik radova, 15. Internacionalni simpozijum iz projektnog menadžmenta – YUPMA 2011, Zlatibor, 2011.;
12. Lojić R., Đurić N., Ristić V.: Upravljanje organizacionom kulturom, Zbornik radova, 15. Internacionalni simpozijum iz projektnog menadžmenta – YUPMA 2011, Zlatibor, 2011.;
13. Ristić V., Župac G., Milićević M.: Models of Decision Making in the Process of Evaluation and Selection of Projects at the University of Defence (abstract accepted), XIII International Symposium "Innovative Management & Business Performance" – SYMORG 2012, Zlatibor, 2012.;
14. Lojić R., Škrbić Ž., Ristić V.: Strategic Approach to Human resources, Defendology, 31/2012, Banja Luka, 2012.;

15. Lojić R., Župac G., Ristić V.: Conflict management in organization, 16th International Conference on Dependability and Quality management - "ICDQM-2013", Belgrade, 2013.;
16. Blagojević S., Ristić V., Bojanić D.: Methodical Problems of Coordinating Attitudes of the Subjects of Organizations in the Group Decision-Making Process, XIV International Symposium "New Business Models and Sustainable Competitiveness" – SYMORG 2014, Zlatibor, 2014.;
17. Karović S., Radovanović G., Ristić V.: Risk Management in Operational Planning Process at the Operational and Tactical Levels, XIV International Symposium "New Business Models and Sustainable Competitiveness" – SYMORG 2014, Zlatibor, 2014.;
18. Karović S., Lojić R., Ristić V.: Utvrđivanje osnovnih karakteristika vatrene osposobljenosti artiljerijskih jedinica za podršku primenom faktorske analize, XLI Simpozijum o operacionim istraživanjima SYM-OP-IS 2014, Divčibare, 2014.;
19. Blagojević S., Ristić V., Bojanić D., Methodical problems of the organization's management, 18h International Conference on Dependability and Quality management - "ICDQM-2015", Prijevor, 2015.;
20. Lojić R., Karović S., Ristić V., Milošević – Stolić J., Selection and Career Development in the System of Defence, 18h International Conference on Dependability and Quality management - "ICDQM-2015", Prijevor, 2015.;
21. Ristić V., Lojić R., Župac G., Bojanić D., Human Resources Management – Development of the Career of Non-Commissioned Officers in the Serbian Armed Forces, 18h International Conference on Dependability and Quality management - "ICDQM-2015", Prijevor, 2015.;
22. Лојић Р., Ристић В., Каровић С.: Развој лидерске каријере, Војно дело 4 / 2015, Београд, 2015.;
23. Bojanić D., Ristić V.: Izbor položaja protivoklopne baterije u odbrambenoj operaciji primenom metoda rangiranja i metode VIKOR, XLIV Simpozijum o operacionim istraživanjima SYM-OP-IS 2017, Zlatibor, 2017.;
24. Bojanić D., Bojanić M., Ristić V.: Application of hybrid model fuzzy AHP - MABAC in ranking the potential locations of the firing position of anti-armour battery in defense operation, The 1st International Conference on management, Engineering and Environment - "ICMNEE 2017", Obrenovac, 2017.;
25. Bojanić D., Kovač M., Bojanić M., Ristić V.: Multi-criteria decision making in defensive operation of guided anti-tank missile battery: an example of hybrid model fuzzy ahp – MABAC, Decision Making: Applications in Management and Engineering (DMAME) 1/2018, Belgrade, 2018.; 13.
26. Ristić V., Mirković-Isaeva O., Vasić B.: Upravljanje prirodnim bogatstvom - prokletstvo prirodnih resursa i socio-ekonomski razvoj, Industrija 2018, vol. 46, br. 2, str. 131-150, Beograd, doi:10.5937/industrija46-17194
27. Марчек Ј., Ристић В., Бојанић Д., Утицај неких детерминанти на развој каријере официра Војске Србије, Војно дело 2018, вол. 70, бр. 7, стр. 239-267, Београд, doi:10.5937/vojdela1807239M
28. Milunović M., Damjanović R., Imamović N., Kostić R., Ćurčić M., Ristić V., Bojanić D.: The possibility of using data mining in the research of agricultural holdings, Ekonomika poljoprivrede 2018, vol. 65, br. 3, str. 1139-1146, Beograd, doi:10.5937/ekoPolj1803139M

29. Karavidić Z., Radovanović G., Ristić V.: Project management in the development of a command-information system for the needs of defence systems of small states, Conference: Proceedings of the 5th IPMA SENET Project Management Conference (SENET 2019), DOI: 10.2991/senet-19.2019.25
30. Bojanić D., Vulić I., Ristić V., Marček J.: Designing cybersecurity management bodies in strategic planning: application of hybrid analysis, Conference: Proceedings of the 5th IPMA SENET Project Management Conference (SENET 2019), DOI: 10.2991/senet-19.2019.43
31. Бојанић Д, Марчек Ј., Ристић В.: Имплементација глобалне стратегије Европске Уније у периоду 2016-2018. године, Војно дело 3/2019, Београд, 2019, DOI: 10.5937/vojdela1903009B
32. Bojanić D., Kovač M., Bojanić M., Ristić V.: Multi-criteria decision-making in A defensive operation of the guided anti-tank missile battery: An example of the hybrid model fuzzy AHP – MABAC, Decision Making: Applications in Management and Engineering. Vol. 1 No. 1 (2018), DOI: <https://doi.org/10.31181/dmame180151b>
33. Bojanić D, Marček J., Ristić V.: Fuzzy Mathematical Model for Designing Cybersecurity Management Bodies in Strategic Planning, Sinteza 2019 - International Scientific Conference on Information Technology and Data Related Research, Novi Sad, 2019, DOI: <https://doi.org/10.15308/Sinteza-2019-3-10>
34. Бојанић Д., Бојанић М., Платиша Ј., Ристић В., Михајловић Д.: Примена математичке оптимизације у одлучивању значајна за отпорност националне безбедности - умрежено друштво као основ међузависности критичних ресурса, Војнотехнички гласник, 2024, вол. 72, бр. 1, Београд, 2024, DOI: 10.5937/vojtehg72-48294
35. Ристић В, Пешић А., Бојанић Д.: Детерминанте развоја каријере официра Војске Србије, Одитор – часопис за менаџмент, финансије и право, Број 1 (2024), Београд, 2024, DOI: <https://doi.org/10.59864/Oditor12404R>

2.3. Закључак о подобности кандидата

Досадашњи рад кандидата Владимира Ристића на докторским студијама, и на службеним дужностима, је посредно и непосредно повезан са облашћу пријављене теме докторске дисертације. Кандидат је положио све испите на докторским академским студијама Менаџмент у одбрани и успешно је реализовао садржаје студијског истраживачког рада.

Спој постојећих знања елаборираних у литератури коју наводи у пријави дисертације и сазнања о предмету истраживања, као и искуствена сазнања из радне каријере, указују да код кандидата постоји профилисан начин посматрања и анализе проблемских садржаја из предметне области. Комисија сматра да кандидат има потребна предзнања и потенцијал за израду докторске дисертације, односно даљи стручни и научни развој у наведеној области.

Узимајући у обзир наведено, Комисија констатује да кандидат, студент Владимир Ристић, испуњава услове за подношење пријаве и израду докторске дисертације.

3. ПРЕДЛОГ МЕНТОРА СА ОБРАЗЛОЖЕЊЕМ

За ментора у изради докторске дисертације комисија предлаже пуковника доцента др Драгана Јевтића, начелника Катедре командовања и руковођења, наставника у Војној академији Универзитета одбране.

Пуковник доцент др Драган Јевтић је на листи ментора докторских академских студија

студијског програма Менаџмент у одбрани прихваћеној од стране Комисије за акредитацију и проверу квалитета. До сада је као ментор водио више кандидата у изради мастер радова и стручних радова на КШУ и ГШУ.

На студијском програму био је носилац реализације предмета Менаџмент обавештајне и безбедносне делатности и учествовао у реализацији предмета Савремене концепције националне безбедности и система одбране.

У протеклом периоду објавио је један рад у истакнутом међународном часопису категорије М24 и више радова у врхунском часопису националног значаја категорије М51, један рад у часопису националног значаја М52. Поред наведених радова објавио је и један помоћни уџбеник. Учествовао је на више научних конференција и објавио више радова категорије М30. Учествовао је на три научноистраживачка пројекта.

Референце

Мирослав М. Талијан, Драган Јевтић, Исламски фактор у атлантистичкој геополитичкој концепцији, Српска политичка мисао, Институт за политичке студије, број 2/2019, Београд, стр. 161-185, DOI: 10.51738/Kpolisa2021.18.3r.1.04, М24.

Драган М. Јевтић, Мирослав М. Талијан, Психолошко-пропагандна дејства као извор угрожавања система националне безбедности и одбране, Култура полиса, Институт за европске студије, број 38, 2019, Београд, стр. 75-91, УДК: 32.019.5:351.78, М51.

Драган Јевтић, Милан Миљковић, Социјална безбедност и ризици савремених миграција, Култура полиса, Институт за политичке студије, број 46, 2021, Београд, стр. 55-71, DOI: 10.51738/Kpolisa2021.18.3r.1.04, М51.

Милан Миљковић, Драган М. Јевтић, Сукоби у информационом простору из угла савремене војне мисли у Руској Федерацији – Искуства за безбедност Републике Србије, Национални интерес, бр. 2/2021, Београд, стр. 105-131, DOI: <https://doi.org/10.22182/ni.4022021.5>, М51.

Драган Јевтић, Слободан М. Радојевић, Хладни рат и државоцентрични концепт безбедности: искуства и паралеле, Политичка ревија, број 4/2021, Београд, стр. 129-154, DOI: <https://doi.org/10.22182/pr.7042021.7>, М51.

Милан Миљковић, Драган Јевтић, Слободан Стојичевић, Информациона димензија безбедносног окружења – основна обележја, Војно дело, Медија центар Одбрана, број 2/2022, Београд, стр. 18-40, DOI: 10.5937/vojdela202018M, М51.

Dragan Jevtić, Aleksandar Dumić, Ranko Lojić, Multi-criteria optimization of brigade command organization in the process of operational planing of military operations, Kultrura polisa, Univerzitet privredna akademija u Novom Sadu, broj 1/2023, str. 156-183, ISSN 1820-4589, М51.

Драган М. Јевтић, Милош Миленковић, Промена значаја војне моћи: пример Хладног рата, Безбедност, Министарство унутрашњих послова РС, бр. 2/2023, Београд, стр. 96-113, DOI: 10.5937/bezbednost2302096J, УДК: 327.54, М51.

Dumić, A., Jevtić, D., Talijan, M. Tendencije razvoja obaveštajne zajednice SAD, Vojno delo, Medija centar Odbrana, broj 2/2019, Beograd, str. 26-41, DOI: 10.5937/vojdela1902026D, М52.

Мирослав М. Талијан, Милинко С. Врачар, Драган М. Јевтић, Исламски фактор на западном балкану у геополитичким концепцијама западних сила и исламских центара моћи, Војно дело бр. 5/2015, Медија центар Одбрана, Београд, стр. 57-88, DOI: 10.5937, ISSN 0042-8426, М51.

Драган Делибашић, Мирослав Талијан, Драган М. Јевтић, Физиономија савремених оружаних сукоба кроз призму оружаног сукоба у Украјини, Војно дело бр. 1/2017, Медија центар Одбрана, Београд, стр. 9-30, DOI: 10.5937, ISSN 0042-8426, M51.

Драган Јевтић, Жељко Пајовић, Александар Думић, Осетљивост улоге војске у борби против савременог тероризма, Војно дело бр. 7/2017, Медија центар Одбрана, Београд, стр. 19-30, DOI: 10.5937, ISSN 0042-8426, M51.

Драган Јевтић, Глобалне геополитичке прекомпозиције и позиција Републике Србије, Војно дело бр. 8/2017, Медија центар Одбрана, Београд, стр. 93-112, DOI: 10.5937/vojdelo1708093J, ISSN 0042-8426, M51.

Драган М. Јевтић, Мирослав М. Талијан, Александар Д. Думић, Геополитичке промене и прекомпозиције у глобалним односима, Војно дело бр. 2/2018, Медија центар Одбрана, Београд, стр. 25-39, DOI: 10.5937/vojdelo1802025J, ISSN 0042-8426, M51.

Милан Здравковић, Драган М. Јевтић, Александар Д. Думић, Припрема подршке цивилним властима у супростављању невојним претњама безбедности, Војно дело бр. 5/2018, Медија центар Одбрана, Београд, стр. 199-215, DOI: 10.5937/vojdelo1805199Z, ISSN 0042-8426, M51.

На основу приказаних референци, комисија закључује да пуковник доц. др Драган Јевтић испуњава услове за менторе који су дефинисани стандардима за акредитацију докторских академских студија студијског програма Менаџмент у одбрани и поседује потребне компетенције за менторско вођење за израду наведене докторске дисертације.

4. УЖЕ НАУЧНЕ ОБЛАСТИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

Уже научне области предложених чланова комисије:

- пк ванр. проф. др. Милан Миљковић, Универзитет одбране у Београду, Школа националне одбране, изабран у наставничко звање из уже научне области Стратегија, датум избора 19.01.2024.;
- пк доц. др Драган Јевтић, Универзитет одбране у Београду, Војна академија, изабран у наставничко звање из уже научне области Менаџмент у одбрани, датум избора 20.02.2024.;
- пп доц. др Винко Жнидаршич, Универзитет одбране у Београду, Војна академија, изабран у наставничко звање из уже научне области Менаџмент у одбрани, датум избора 15.12.2019. године;
- др Милан Канкараш, ванредни професор, Универзитет „Унион - Никола Тесла“ у Београду, Факултет за међународну политику и безбедност, уже научна област Политичка теорија и методологија, датум избора 01.11.2023. године, и
- др Ранко Лојић, редовни професор, Универзитет „Унион - Никола Тесла“ у Београду, Факултет за пословне студије и право, уже научна област Менаџмент, датум избора 23.10.2023. године.

5. ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

5.1. Закључак комисије

На основу свега наведеног, Комисија је закључила да је:

- студент Владимир Ристић уредно поднео пријаву теме докторске дисертације,
- пријава теме у складу са стручним и методолошким опредељењима и да ће оправдати планирано истраживање,
- кандидат добро дефинисао проблем, да је изабрани проблем научни и добро повезан са постојећим сазнањима у предметној области,
- хипотеза релевантна у односу на дефинисани проблем истраживања,
- одабране методе и програм истраживања омогућавају провере хипотезе,
- наведена литература релевантна у односу на предмет истраживања,
- предложени наслов докторске дисертације одговарајући за предмет истраживања,
- предложена тема одговара нивоу докторске дисертације, изузетно актуелна и од значаја за Министарство одбране и Војску Србије, јер се даје допринос бољем разумевању модела развоја каријере официра, као и његовом могућем унапређењу,
- тема од значаја је за научну заједницу, јер се ствара основа за наставак истраживања у овој области, кроз друге научне дисциплине,
- докторска дисертација припада ужој научној области Менаџмент у одбрани,
- студент Владимир Ристић испунио све законске услове за рад на докторској дисертацији, да је као кандидат подобан за израду докторске дисертације јер поседује потребна знања из области Менаџмента у одбрани, као и да има способност за бављење научним и наставним радом.

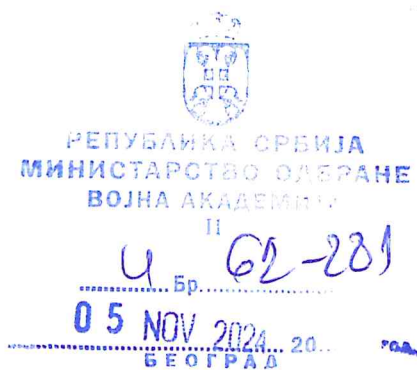
5.2. Предлог комисије

На основу свеобухватног сагледавања пријаве теме докторске дисертације и приложено документације, Комисија сматра да постоји научна заснованост теме, да је научна замисао истраживања добра, да су реално постављени сви оквири истраживања и да је реализација истраживања објективно могућа и научно заснована. Комисија стоји на становишту да је пријављена тема веома актуелна и потребна, и да је као таква подобна за израду докторске дисертације.

На основу напред наведеног, Комисија једногласно,

ПРЕДЛАЖЕ

1. Да се прихвати тема докторске дисертације под насловом „Модел развоја каријере официра у Министарству одбране и Војсци Србије“.
2. Да се прихвати оцена Комисије да је изабрани проблем истраживања научни проблем, односно да постоји научна заснованост истраживања.
3. Да се прихвати мишљење Комисије да кандидат Владимир Ристић испуњава све опште и посебне услове за израду теме докторске дисертације, у духу поднетог пројекта истраживања.
4. Да се за ментора у изради докторске дисертације именује пк доц. др Драган Јевтић.



пк ванр. проф. др. Милан Миљковић, председник комисије

пк доц. др Драган Јевтић, члан комисије

пп доц. др Винко Жнидаршич, члан комисије

др Милан Канкараш, ванредни професор, члан комисије

др Ранко Лојић, редовни професор, члан комисије

Достављено:

- Наставно-научном већу ВА (с/р)
- Катедри стратегија ШНО (с/р),
- Катедри КиР ВА (с/р) и
- Архиви.