

ОБРАЗАЦ 3

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ФАКУЛТЕТ МЕДИЦИНСКИХ НАУКА
У КРАГУЈЕВЦУ

ВЕЋУ СТУДИЈСКОГ ПРОГРАМА

ЗАЈЕДНИЧКИХ ДОКТОРСКИХ АКАДЕМСКИХ СТУДИЈА

ПРЕМЛАТА		06.03.2024	
Сред.	Бод.	Оцена	Бредност
05	1728		

»

ВЕЋУ ЗА ИНТЕРДИСЦИПЛИНАРНЕ И МУЛТИДИСЦИПЛИНАРНЕ ОБЛАСТИ
УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

На седници Већа за интердисциплинарне и мултидисциплинарне области Универзитета у Крагујевцу одржаној 14.02.2024. (број одлуке: IV-04-95/6) одређени смо за чланове Комисије за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације под насловом: „Утицај стратегијског управљања људским ресурсима на перформансе здравствених организација”, и испуњености услова кандидата Драгана Ерића, специјалисте опште хирургије и предложеног ментора Марка Славковића, ванредног професора за израду докторске дисертације.

На основу података којима располажемо достављамо следећи:

ИЗВЕШТАЈ

**О ОЦЕНИ НАУЧНЕ ЗАСНОВАНОСТИ ТЕМЕ И ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА
КАНДИДАТА И ПРЕДЛОЖЕНОГ МЕНТОРА
ЗА ИЗРАДУ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

1. Подаци о теми докторске дисертације
1.1.Наслов докторске дисертације:
Утицај стратегијског управљања људским ресурсима на перформансе здравствених организација
1.2.Научна област докторске дисертације:
Интердисциплинарне и мултидисциплинарне области
1.3.Образложење теме докторске дисертације (до 15000 карактера):
1.3.1. Дефинисање и опис предмета истраживања
Предмет истраживања у докторској дисертације је стратегијски менаџмент људским ресурсима у здравственим организацијама и утицај праксе стратегијског менаџмента људским ресурсима на перформансе здравствених организација. Имајући у виду тежњу здравствених организација да остваре стандарде перформанси, као и специфичност људског капитала здравствених радника, потребна је јединствена стратегија управљања људским ресурсима. То указује на потребу за стратегијским менаџментом људских ресурса, који представља посебно дизајниран приступ управљања запосленима, на начин да се обезбеди остваривање дугорочних циљева,

мисије и визије организације. Тачније, стратегијски менаџмент људских ресурса се може схватити као стратегијски приступ планирању и управљању људским ресурсима који треба да обезбеди реализацију дугорочних циљева организације. Имајући у виду да знање са којим располажу здравствени радници представља специфичан људски капитал, посебан акценат у стратегијском менаџменту људским ресурсима односи се на идентификацију, привлачење и развој људског капитала здравствених радника, свеобухватним програмима обуке и стратегијама развоја знања. Осим наведеног, стратегијски приступ управљања људским ресурсима у здравственим организацијама подразумева редовно мерење учинка, дизајн посебних система награђивања, у којима је осим развоја знања акценат на ретенцији вредног људског капитала.

1.3.2. Полазне хипотезе

Сходно предмету рада, у дисертацији су постављене следеће истраживачке хипотезе:

Хипотеза 1: Стратегијски менаџмент људских ресурса остварује статистички значајан утицај на перформансе здравствених организација.

Хипотеза 1а: Стратегијски менаџмент људских ресурса остварује статистички значајан утицај на социјалне перформансе здравствених организација.

Хипотеза 1б: Стратегијски менаџмент људских ресурса остварује статистички значајан утицај на економске перформансе здравствених организација.

Хипотеза 1в: Стратегијски менаџмент људских ресурса остварује статистички значајан утицај на еколошке перформансе здравствених организација

1.3.3. План рада

План рада на докторској дисертацији захтева најпре одређивање величине узорка. Стога је полазна идеја да прелиминарна величина узорка износи 500 испитаника запослених у здравственим организацијама у Републици Србији. Планирано је да узорковање буде спроведено у Београдском региону, а само формулисање узорка биће спроведено уз претходно информисање и добијање сагласности запослених у здравственим организацијама за партиципирење у истраживању. Планирано истраживање обухватило би испитанике старије од 18 година (18-64 године). Сходно томе, студијом ће се обухватити запослени у више здравствених организација које су лоциране у Београдском региону, како би се обезбедила диверсификованост узорка, при чему ће узорак сачињавати медицинске сестре, медицински техничари и лекарско особље (лекари опште праксе и специјалисти). Како би се обезбедило да процес истраживања буде спроведен у складу са релевантним стандардима и принципима оправданости, свим испитаницима биће доступна информација о истраживању и указаће се на релевантност истраживања. Приликом креирања плана истраживања и одређивања потребне величине узорка, коришћен је G Power 3.1. софтвер, који је показао да на основу планираног коришћења варијабли - HR configurations, TBL и PMS скале, за ниво статистичке значајности од 0,05 и статистичку снагу од 0,95, треба формирати узорак од 100 испитаника. У процесу планирања је на основу претходног теоријског сазнања и искуства, утврђено да примена конфирмативне факторске анализе и модела структурних једначина захтева минималну величину узорка у интервалу од 50 до 80 испитаника. Стога је прелиминарни закључак у плану подразумевао снагу студије, која се најпре огледа у величини узорка, који је G Power софтвер одредио на нивоу од минимално 100 испитаника. У овој фази процеса планирања је донет закључак да је потребну величину узорка неопходно даље увећати, услед чињенице да поједини испитаници могу одбити да партиципирају у истраживању, или пак могу понудити некомплетне

информације и непонуђене упитнике. Користећи Кохранову формулу за велике узорке, уз примену нивоа значајности од 5% и интервала поверења од 95%, утврђено је да минимална величина узорка треба да буде 385 испитаника. Наведена објективност и поузданост резултата валидна је и у случају примене хијерархијске или вишеструке регресионе анализе, у чему се огледа додатна снага овог истраживања. Респектујући све претходно наведено, у плану је донета појединачна одлука да величина узорка износи минимум 500 испитаника.

1.3.4. Методе истраживања

Да би се тестирале постављене истраживачке хипотезе, дефинисано је да у дисертацији и истраживању буде примењена методологија која је примерена интердисциплинарним и мултидисциплинарним истраживањима, а коју прате одговарајуће методе (анализа, синтеза, индуктивно и дедуктивно закључивање).

Да би се донео закључак о коначном прихватању или одбацивању истраживачких хипотеза, биће спроведено квалитативно истраживање које је засновано на идентификацији и мерењу ставова испитаника. Планирано је да овај процес буде спроведен применом мерне скале за мерење степена слагања/неслагања запослених у здравственим организацијама у односу на дефинисане исказе. Истраживање представља студију пресека (Cross sectional study).

Процес истраживања биће спроведен на два начина: електронским и традиционалним путем. Истраживање у циљу прикупљања података који ће се користити у емпиријској анализи у докторској дисертацији, спровеће се са оним испитаницима који су прихватили да учествују у истраживању, а који ће сходно томе добити упитник у папирној форми. Наведени испитаници попуњене упитнике моћи ће да убаце у посебне затворене кутије, обезбеђене посебно за наведену сврху истраживања. Овим путем у процесу истраживања биће коришћен пригодни узорак. Када је реч о електронском приступу, испитаницима који су прихватили да партиципирају у истраживању биће подељен упитник у електронској форми путем електронске поште или других дигиталних форми за дељење садржаја.

У оба случаја, пре спровођења истраживања, биће упућен телефонски позив руководиоцима здравствених организација у циљу представљања сврхе и циља истраживања, а по потреби и писана молба за добијање сагласности за спровођење истраживања. Планирано је да временски интервал истраживања обухвати три месеца, односно почевши од 1. јануара 2024. године па све до момента док се не формира коначна величина узорка.

Када је реч о анонимности, како би се избегла злоупотреба информација, упитник који ће се користити у истраживању дистрибуираће се електронским путем, тако да не постоји било каква могућност прикупљања email или IP адреса. У оним околностима када је истраживање потребно спровести на терену, односно традиционалном путем, штампани упитник који ће се делити запосленима (испитаницима) одлагаће се у посебну затворену кутију, којој приступ има само истраживач. Прикупљени подаци овим путем ће се посебно конвертовати у посебан дигитални формат, којем ће моћи да приступи само истраживач, чиме се додатно обезбеђује анонимност у процесу истраживања.

Када је реч о варијаблима које ће се користити у истраживању, независну варијаблу представља стратегијски менаџмент људских ресурса, а зависну варијаблу перформансе здравствених организација. Независна варијабла (стратегијски менаџмент људских ресурса) биће измерена путем HR configurations скале. Подаци ће се прикупљати применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација претходно наведене HR configurations скале, путем које ће се утврдити различити аспекти стратегијског управљања запосленима у здравственим

организацијама.

Зависна варијабла мериће се применом две скале: путем TBL (Triple Bottom Line) скале и скале PMS (performance measurement systems). Подаци ће се прикупљати применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација претходно наведених скала, путем које ће се утврдити различити аспекти перформанси здравствених организација, које обухватају социјалне, економске и еколошке перформансе. Како би се дошло до релевантних података за статистичку анализу, у имплементацији наведених скала користиће се петостепена Ликертова скала, где ће испитаници моћи да изражавају своје ставове. Оцена 1 односиће се на потпуно неслагање, а оцена 5 на потпуно слагање са наведеним ставом.

Поред наведеног, упитник ће бити дизајниран тако да се прикупе информације категоријског типа, релевантне за примену статистичких тестова, као што су пол, старост, образовање, радни стаж испитаника, искуство у руководећим положајима, брачно стање и врста посла који испитаник обавља. Сви прикупљени подаци ће бити обрађени у статистичком софтверу SPSS V25. Коришћењем наведеног софтвера, у истраживању ће се користити различите статистичке технике, пре свих дескриптивна статистичка анализа ради израчувања аритметичке средине, стандардне девијације и минималних и максималних вредности у погледу дефинисаних констатација. Осим тога, користиће се Cronbach alpha тест ради оцене поузданости коришћених варијабли. Након примене корелационе анализе, а у зависности од испуњености услова на основу претходно примењених тестова конфирмативне факторске анализе, примениће се модел структуралних једначина (SEM анализа), вишеструка или хијерархијска регресиона анализа. Модел структуралних једначина (SEM анализа), примениће се под условом да тестови конфирмативне факторске анализе покажу испуњеност услова за спровођење овог типа теста. За испитивање разлике у аритметичким срединама различитих група испитаника, користиће се ANOVA и t тест.

1.3.5. Циљ истраживања

Полазећи од предмета, одређено је да циљ истраживања представља испитивање ефеката стратегијског менаџмента људских ресурса на перформансе здравствених организација. Поред основног, дефинисани су и изведени циљеви истраживања, који подразумевају: 1) испитивање ефеката стратегијског менаџмента људских ресурса на социјалне перформансе здравствених организација; 2) испитивање ефеката стратегијског менаџмента људских ресурса на економске перформансе здравствених организација; и 3) испитивање ефеката стратегијског менаџмента људских ресурса на еколошке перформансе здравствених организација.

1.3.6. Резултати који се очекују

У истраживању се очекује најпре потврђивање претходно постављених хипотеза, односно афирмација утицаја стратегијског менаџмента на социјалне, економске и еколошке перформансе здравствених организација. Посебна вредност у овом раду биће остварена чињеницом да је релативно мали број емпиријских истраживања у домаћој академској литератури и свету који се баве анализом утицаја стратегијског менаџмента људским ресурсима на перформансе здравствених организација.

Од студије се очекује развој теоријских и практичних импликација. Значај у теоријском погледу огледа се у доприносу постојећим научним истраживањима и проширењу научног сазнања. Имајући у виду да је број академских радова који се баве питањем стратегијског менаџмента људских ресурса у здравственим организацијама у Републици Србији, закључак је да је ниво знања у овој области

дефицитаран. Тиме се ствара основа за спровођење будућих истраживања и формира потпуно ново научно сазнање.

У практичном погледу, резултати истраживања могу бити од користи менаџерима људских ресурса и руководиоцима здравствених организација приликом дизајнирања праксе управљања људским ресурсима. Применом стратегијских принципа у управљању запосленима у здравственим организацијама, ствара се могућност развоја високог нивоа перформанси, како оних економског, тако и оних који се односе на некономски аспект пословања здравствених организација.

1.3.7. Оквирни садржај докторске дисертације са предлогом литературе која ће се користити (до 10 најважнијих извора литературе)

ПРВИ ДЕО: СТРАТЕГИЈСКИ МЕНАѢМЕНТ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ЗДРАВСТВЕНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА

1. Значај и улога стратегијског менаџмента људским ресурсима у здравственим организацијама
2. Људски капитал здравствених радника као фактор конкурентности здравствених организација
3. Планирање и имплементација стратегије управљања људским ресурсима
4. Стратегијско управљање запосленима: концепт и процес
 - 4.1. Стратегијска анализа окружења и планирање људских ресурса
 - 4.2. Регрутација и селекција људског капитала
 - 4.3. Обука и развој људског капитала здравствених радника
 - 4.4. Награђивање и ретенција здравствених радника
5. Савремени приступ стратегијском управљању здравственим радницима
 - 5.1. Дигитализација управљања људским ресурсима у здравственим организацијама
 - 5.2. Управљање диверсификацијом запослених
 - 5.3. Стратегијско управљање организационом културом и променама у организацији
6. Евалуација стратегије управљања људским ресурсима
7. Трендови и будући изазови у управљању људским ресурсима у здравству

ДРУГИ ДЕО: СИСТЕМ МЕРЕЊА ПЕРФОРМАНСИ У ЗДРАВСТВЕНИМ ОРГАНИЗАЦИЈАМА

1. Концепт и улога система мерења перформанси у здравственим организацијама
2. Мерење перформанси и стратегијско планирање
 - 2.1. Развој плана за мерење и управљање перформансама
 - 2.2. Стратегијски оквир мерења перформанси
 - 2.3. Одређивање кључних индикатора перформанси
 - 2.4. Имплементација система мерења перформанси
3. Димензије система перформанси здравствених организација
 - 3.1. Економске перформансе здравствених организација
 - 3.2. Социјалне перформансе здравствених организација
 - 3.3. Еколошке перформансе здравствених организација
4. Специјални аспекти мерења перформанси здравствених организација
 - 4.1. Перформансе задовољства корисника услуга здравствених организација
 - 4.2. Перформансе повезане са иновацијама здравствених организација
 - 4.3. Перформансе повезане са учењем и људским капиталом
5. Дигитализација и мерење перформанси здравствених организација
6. Будући изазови и трендови у мерењу перформанси здравствених организација

ТРЕЋИ ДЕО: СТРАТЕГИЈСКИ МЕНАѢМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА И ПЕРФОРМАНСЕ ЗДРАВСТВЕНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

1. Значај управљања људским капиталом за постизање конкурентске предности

2. Стратегијска улога људских ресурса за задовољство корисника здравствених услуга
3. Стратегијски менаџмент људских ресурса и димензије перформанси здравствених организација
 - 3.1. Улога стратегијског менаџмента људских ресурса у постизању економских резултата
 - 3.2. Улога стратегијског менаџмента људских ресурса у постизању социјалних перформанси
 - 3.3. Улога стратегијског менаџмента људских ресурса у постизању еколошких перформанси
4. Значај стратегијског менаџмента људских ресурса за иновативност здравствених организација
5. Стратегијски менаџмент људских ресурса и организационо понашање
6. Стратегијска анализа људских ресурса и доношење одлука
7. Усклађена листа људских ресурса као алат мерења перформанси здравствених организација

ЧЕТВРТИ ДЕО: ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ

1. Предмет, циљ и хипотезе истраживања
2. Методологија истраживања и опис истраживачког поступка
3. Карактеристике узорка
4. Резултати истраживања
5. Дискусија резултата истраживања
7. Допринос, ограничења и смернице даљих истраживања

У првом делу дисертације биће представљен концептуални оквир стратегијског менаџмента људским ресурсима у здравственим организацијама, са посебним освртом на активности управљања људским ресурсима које чине праксу стратегијског менаџмента људским ресурсима. У другом делу извршиће се приказ концепта мерења перформанси здравствених организација, са посебним освртом на економске, социјалне и еколошке перформансе. Трећи део дисертације ће обухватити анализу и синтезу претходних студија и истраживања које се односе на релације између стратегијског управљања људским ресурсима и перформанси здравствених организација, респектујући циљеве и критеријуме њихове одрживости. У четвртном делу рада биће приказани резултати емпиријског истраживања, чему ће претходити опис предмета, циља, методологије и карактеристика истраживачког узорка, а након тога сами резултати и дискусија истраживања. На крају трећег дела рада указаће се на посебне доприносе, ограничења и даље смернице истраживања.

1. Feng X, et al. Identifying strategic human resource management ability in the clinical departments of public hospitals in China: a modified Delphi study. *BMJ Open*, 2023;13: 1-13.
2. Donnelly R, Hughes E. The HR ecosystem framework: Examining strategic HRM tensions in knowledge-intensive organizations with boundary-crossing professionals. *Human Resource Management*. 2023;62:79-95.
3. Gile PP, et al. Human resource management in Ethiopian public hospitals. *BMC Health Services Research*. 2022; 22: 1-12.
4. Gowen CR, et al. On the centrality of strategic human resource management for healthcare quality results and competitive advantage. *Journal of Management Development*. 2006;25(8):806-825.
5. Kim S, et al. Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. *Human Resource Management*. 2022; 61: 283-293.
6. Nafari E, Rezaei B. Relationship between human resources strategies and organizational performance based on the balanced scorecard in a public hospital in Iran: a cross-sectional

study. BMC Health Services Research, 2022; 22: 1-8.

7. Chmielerska M, et al. Evaluating organizational performance of public hospitals using the McKinsey 7-S framework. BMC Health Services Research. 2022; 22(7): 1-12.

8. Adamopoulos IP. Job satisfaction in public health care sector, measures scales and theoretical background. European Journal of Environment and Public Health. 2022;6(2): 1-11.

1.4. Веза са досадашњим истраживањем у овој области уз обавезно навођење до 10 релевантних референци:

Уважавајући чињеницу да примарни и најбитнији циљ здравствених организација представља реализација високог степена квалитета здравствене заштите, јасно је да пресудну улогу у генерисању остварених перформанси имају здравствени радници и њихова знања. Људски капитал здравствених радника, који обухвата специфична медицинска и немедицинска знања, кључни је фактор остварене ефикасности, квалитета испоручене здравствене неге и задовољства пацијената (Hamzah et al, 2017). Приликом поређења са традиционалним приступом управљања запосленима, стратегијски менаџмент људских ресурса идентификује функцију управљања људским ресурсима у организацији као стратешку функцију, која ће имати пресудан утицај на перформансе и конкурентност организације (Feng et al, 2023). Захваљујући стратегијском менаџменту људских ресурса, здравствене организације стичу способност ефикасне реакције на учестале промене које се дешавају у окружењу, на начин да се искористи креативност и иновативност запослених, као и њихове компетенције. Тим путем формирања се основа ефикасног коришћења ресурса и стварања нових могућности. Наведено практично наводи на став да стратегијски менаџмент људских ресурса повезује функцију и активности управљања запосленима са стратегијским циљевима организације, чија је реализација од пресудног значаја за постизање конкурентке предности и одрживог пословања (Al-Khrashch et al, 2022). Као релевантне активности стратегијског управљања здравственим радницима подразумевају се најпре процес идентификације и регрутације талентованих запослених, који након доласка у организацију морају проћи свеобухватне програме оријентације, едукације и тренинга. Као аспект стратегијског менаџмента људским ресурсима, стратегијско управљање људским капиталом здравствених организација подразумева политику учења и оријентацију на дугорочно унапређење компетенција. Другим речима, потребно је обезбедити политику и праксу континуираног усавршавања здравствених радника, не само у области медицинског, већ и немедицинског знања. У питању је заправо холистички приступ креирању програма развоја и управљања талентима у здравственим организацијама (Feng et al, 2023). Дакле, фундаментална компонента стратегијског управљања људским ресурсима представља идентификација, чување, дељење и унапређење знања, односно процес управљања знањем. Стратегијски задаци менаџмента људским ресурсима у здравственим организацијама подразумевају формулисање политике запошљавања, управљање променама, развој знања које је потребно за коришћење дигиталних технологија, као и дизајнирање радног места које ће минимизирати и елиминисати сагоревање на послу, превелики ментални и физички напор (Mahdavi et al, 2023). Осим наведеног, подразумева се и стратегијски приступ мерењу перформанси, који ће обезбедити увид не само у остварене резултате запослених, већ и у то да ли је потребно унапредити компетенције и у којој мери. У складу са оствареним перформансама здравствених радника, приступа се дизајнирању система награђивања, како би запослени добили припадајуће награде за остварене резултате. Стратегијски приступ награђивању мора укључити претходну процену мотивационих потреба запослених и дизајн система награђивања сходно тим потребама, при чему би акценат требало да буде на учењу, развоју каријере и давању признања и похвала, као нематеријалним наградама за које су посебно заинтересовани здравствени радници. Дугорочна перспектива стратегијског менаџмента људским ресурсима подразумева акценат детаљном и холистичком планирању регрутације, изградњи ефективних система за управљање људским ресурсима, као и

дефинисање политике која ће спречити одлазак, а обезбедити ретенцију људског капитала (Feng et al, 2023). Како би израдила структуру тзв. „радника знања“, здравственом организацијом се мора управљати тако да буде способна да идентификује, привуче и развије запослене различитих вештина, знања и експертиза, али и оне који имају и различите социо – демографске карактеристике, будући да је диверсификована радна снага један од кључних фактора успеха данас. Отуда се може закључити да стратегијски менаџмент људских ресурса може обезбедити високе перформансе здравствених организација (Gowen et al, 2006). Иако се нужно мора имати у виду позитиван утицај праксе стратегијског управљања људским ресурсима на финансијски резултат, који подразумева позитиван утицај на генерисање новчаног прилива и минимизацију трошкова, ипак треба имати у виду и неке додатне перформансе, поред свега осталог и због чињенице да финансијски резултат није најбитнији циљ здравствених организација. Наиме, перформансе здравствених организација односе се како на остварени резултат, тако и на понашање запослених. Руководство здравствених организација мора утврдити у којој мери су здравствени радници додатно посвећени решавању проблема, проналажењу иновативних решења за постојеће организационе и друге проблеме са којима се суочава здравствена организација. Чињеница је да се у текућим условима окружења здравствене организације суочавају са дефицитом финансијских ресурса, услед чега треба мерити финансијске резултате. Поред наведеног, здравствене организације морају узети у обзир и перформансе које се односе на захтеве интерних и екстерних стејкхолдера. Стога, неки од показатеља перформанси могу бити повезани са друштвеним окружењем, где треба измерити задовољство пацијената, време чекања на пружање здравствене неге, степен ангажовања организације у превенцији болести и едукацији људи и слично. Осим наведено, неки од показатеља перформанси могу бити повезани и са еколошким стандардима, посебно ако се има у виду инфективни и други отпад који настаје радом здравствених организација. Полазећи од наведеног приступа идентификацији перформанси здравствених организација, Chmielewska и сарадници (2022) наводе два приступа идентификацији, мерењу и управљању перформансама здравствених организација. Први приступ подразумева мерење степена остварења циљева саме организације (који се примарно манифестују у квалитету и обиму пружања здравствених услуга). Други приступ је системског карактера и подразумева мерење великог броја финансијских и нефинансијских аспеката остварених резултата, а који се везују за саму организацију, или њено деловање у оквиру окружења у којем се налази. Услед наведеног, потребно је дизајнирати посебне активности менаџмента људских ресурса, које подржавају одрживи развој, као што је стварање еколошке свести, едукација запослених о значају животне средине, усвајање нових и одрживих метода рада. Стратешки модел управљања људским ресурсима такође може помоћи организацијама да се суоче са изазовима одрживости, усклађивањем пракси управљања људским ресурсима са мисијом и вредностима организације и интеграцијом еколошких стандарда у процесу доношења одлука о запосленима. Не треба изоставити ни чињеницу да је стратегијско управљање људским ресурсима повезано са задовољавањем потреба запослених на највишем нивоу, које обухватају високоразвојне потребе, поштовање, самоактуализацију и слично. У питању су фактори који могу значајно деловати на мотивацију и задовољство послом, као детерминанте остварених перформанси у каснијем раду запослених (Adamopoulos, 2022). Сходно наведеном, стратегијски менаџмент људских ресурса треба посматрати и као фактор који делује позитивно на перформансе повезане са управљањем људским ресурсима, а који се односе на ретенцију, лојалност и остварену продуктивност (Al-Khrasheh et al, 2022).

1. Adamopoulos IP. Job satisfaction in public health care sector, measures scales and theoretical background. *European Journal of Environment and Public Health*. 2022;6(2): 1-11.

2. Atkinson C, et al. Small firms, owner managers and (strategic?) human resource management. *Human Resource Management Journal*. 2022;32:449-469.

3. Al-Khrasheh AA, et al. The strategic role of human resources management in performing crisis management: the mediating role of organizational culture and human capital during COVID-19 (an

- applied study on the Jordanian ministry of health). Journal of Management Information and Decision Sciences. 2022;25(1): 1-18.
4. Gile PP, et al. Human resource management in Ethiopian public hospitals. BMC Health Services Research. 2022; 22: 1-12.
5. Gowen CR, et al. On the centrality of strategic human resource management for healthcare quality results and competitive advantage. Journal of Management Development. 2006;25(8):806-825.
6. Hamzah N, et al. Intellectual capital management practices in Malaysian private hospitals. Asian Journal of Accounting and Governance. 2017;8:25-35.
7. Lepak DP, Snell SA. Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment and human resource configuration. Journal of Management. 2002;28(4):517-543.
8. Mahdavi A, et al. Human resource management (HRM) strategies of medical staff during the COVID-19 pandemic. Heliyon. 2023;9: 1-14.
9. Chmielerska M, et al. Evaluating organizational performance of public hospitals using the McKinsey 7-S framework. BMC Health Services Research. 2022; 22(7): 1-12.
10. Feng X, et al. Identifying strategic human resource management ability in the clinical departments of public hospitals in China: a modified Delphi study. BMJ Open, 2023;13: 1-13.

1.5. Оцена научне заснованости теме докторске дисертације:

На основу увида у приложену Пријаву докторске дисертације у претходним тачкама Извештаја, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидата Драгана Ерића, закључује да кандидат испуњава све формалне и суштинске услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу, Статута Факултета медицинских наука Универзитета у Крагујевцу и Статута Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. Тема коју је кандидат предложио за докторску дисертацију припада интердисциплинарној и мултидисциплинарној научној области и представља научно релевантну област истраживања. На основу увида у дефинисани предмет и циљеве истраживања, постављене истраживачке хипотезе, стање у подручју истраживања, предложени садржај, методологију, очекиване резултате, научни и практични допринос, закључује се да је тема коју је кандидат Драган Ерић пријавио актуелна и још увек недовољно истражена. На основу анализе приложеног материјала и донетих закључака, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидата Драгана Ерића упућује предлог Већу студијског програма заједничких докторских академских студија и Већу за интердисциплинарне и мултидисциплинарне области Универзитета у Крагујевцу, да донесе одлуку којом се кандидату Драгану Ерићу одобрава израда докторске дисертације под насловом „Утицај стратегијског управљања људским ресурсима на перформансе здравствених организација“.

2. Подаци о кандидату

2.1. Име и презиме кандидата:

Драган Ерић

2.2. Студијски програм докторских академских студија и година уписа:

Менаџмент здравственог система, 2021. година

2.3. Биографија кандидата (до 1500 карактера):

Драган Ерић је специјализацију из опште хирургије завршио на Медицинском факултету Универзитета у Београду. Као специјалиста и доктор медицине, кандидат је више од 15 година своје клиничко искуство унапређивао похађањем бројних семинара, предавања, као и научно-

истраживачким радом. Мотивисан да се континуирано усавршава, уписао је 2021. године докторске студије на Менаџменту здравственог система Факултета Медицинских наука Универзитета у Крагујевцу. У професионалној каријери, Драган Ерић је више година радио у Ургентном центру у Београду, потом као специјалиста хирургије и предавач у бројним здравственим организацијама. У периоду 2018-2020. године био је директор Завода за заштиту радника на Институту за нуклеарне науке Винча. Тренутно обавља дужност директора Завода за здравствену заштиту радника Министарства унутрашњих послова. За свој труд и ангажман у току пандемије COVID-19, добио је одликовање Председника Републике Србије 2021. године.

2.4.Преглед научноистраживачког рада кандидата (до 1500 карактера):

Кандидат је објавио два коауторска рада из уже научне области из које је пријавио тему докторске дисертације. Објављени радови непосредно су повезани са предложеном темом докторске дисертације. Детаљним увидом у биографске и библиографске податке које је кандидат доставио, може се констатовати да кандидат Драган Ерић испуњава све формалне и суштинске услове за пријаву докторске дисертације. У радовима, кандидат се бави испитивањем најзначајнијих фактора мотивације здравствених радника и међусобним односом различитих исхода рада. Кандидат је, заједно са коауторима, дошао до закључка да је екстризишна мотивација значајан предиктор интринзишне мотивације и задовољства послом, при чему интринзишна мотивација истовремено има медијаторску улогу. Категоријске варијабле, као што су пол, старост и тип запошљавања имају статистички значајан утицај на наведене релације. Такође, резултати су показали да радни услови негативно утичу на задовољство послом, док задовољство послом остварује статистички значајан утицај на лични осећај сагоревања и квалитет живота.

2.5.Списак објављених научних радова кандидата из научне области из које се пријављује тема докторске дисертације (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број¹, категорија):

1. Slavkovic M, Eric D, Miric M, Simonovic M. Leveraging a Synergy in Motivation to Effect Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Public Blood Bank Units: A Cross-Sectional Study. *J Multidiscip Healthc.* 2023;16:3203-3214 <https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813> (M22)
2. Simonović, M., Slavković, M., Mirić, M., Erić, D. (2023). Relationship between work-related outcomes of healthcare professionals in transfusion medicine units. *Serbian Archives of Medicine.* <https://doi.org/10.2298/SARH221220025S> (M23)

2.6.Оцена испуњености услова кандидата у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера):

На основу увида у приложену Пријаву докторске дисертације у претходним тачкама Извештаја, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидата Драгана Ерића, закључује да кандидат испуњава све формалне и суштинске услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу, Статута Факултета медицинских наука Универзитета у Крагујевцу и Статута Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. Тема коју је кандидат предложио за докторску дисертацију припада интердисциплинарној и мултидисциплинарној научној области и представља научно релевантну област истраживања. На основу увида у дефинисани предмет и циљеве истраживања, постављене истраживачке хипотезе, стање у подручју истраживања, предложени садржај, методологију, очекиване резултате, научни и практични допринос, закључује се да је тема коју је кандидат Драган Ерић пријавио актуелна и још увек недовољно истражена.

¹ Уколико публикација нема DOI број уписати ISSN и ISBN

3. Подаци о предложеном ментору
3.1. Име и презиме предложеног ментора:
Марко Славковић
3.2. Звање и датум избора:
Вапредни професор, 08.07.2020. године.
3.3. Научна област/ужа научна област за коју је изабран у звање:
Пословна економија
3.4. НИО у којој је запослен:
Економски факултет, Универзитет у Крагујевцу
3.5. Списак референци којима се доказује испуњеност услова за ментора у складу са Стандардом 9 (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број, категорија):
<p>1. Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. <i>Journal of Business Research</i>, 123, 683-695. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013 (M21=8 бодова)</p> <p>2. Slavković M, Eric D, Miric M, Simonovic M. Leveraging a Synergy in Motivation to Effect Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Public Blood Bank Units: A Cross-Sectional Study. <i>J Multidiscip Healthc</i>. 2023;16:3203-3214 https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813 (M22=5 бодова)</p> <p>3. Simonović, M., Slavković, M., Mirić, M., Erić, D. (2023). Relationship between work-related outcomes of healthcare professionals in transfusion medicine units. <i>Serbian Archives of Medicine</i>. https://doi.org/10.2298/SARH221220025S (M23=4 бода)</p> <p>4. Slavković M, Ognjanović J, Bugarčić M. Sustainability of Human Capital Efficiency in the Hotel Industry: Panel Data Evidence. <i>Sustainability</i>. 2023; 15(3):2268. https://doi.org/10.3390/su15032268 (M22=5 бодова)</p> <p>5. Slavković M, Sretenović S, Bugarčić M. Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. <i>Sustainability</i>. 2022; 14(1):70. https://doi.org/10.3390/su14010070 (M22=5 бодова)</p>
3.6. Списак референци којима се доказује компетентност ментора у вези са предложеном темом докторске дисертације (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број, категорија):
<p>1. Slavković M, Eric D, Miric M, Simonovic M. Leveraging a Synergy in Motivation to Effect Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Public Blood Bank Units: A Cross-Sectional Study. <i>J Multidiscip Healthc</i>. 2023;16:3203-3214 https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813 (M22)</p> <p>2. Simonović, M., Slavković, M., Mirić, M., Erić, D. (2023). Relationship between work-related outcomes of healthcare professionals in transfusion medicine units. <i>Serbian Archives of Medicine</i>. https://doi.org/10.2298/SARH221220025S (M23)</p> <p>3. Slavković M, Sretenović S, Bugarčić M. Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. <i>Sustainability</i>. 2022; 14(1):70. https://doi.org/10.3390/su14010070 (M22)</p>
3.7. Да ли се предложени ментор налази на Листи ментора акредитованог студијског програма ДАС?
ДА

3.8. Оцена испуњености услова предложеног ментора у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера):

Доктор Марко Славковић, ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, испуњава услове за ментора предвиђених Стандардом 9 Правилника о стандардима и поступку акредитације студијских програма на високошколским установама, у делу који се односи на докторске студије и налази се на Листи ментора акредитованог студијског програма ДАС. Др Марко Славковић има довољан број референци којима се доказује компетентност ментора у вези са предложеном темом докторске дисертације и има искуства у менторисању пријава, израде и одбране докторске дисертације.

4. Подаци о предложеном коментору

4.1. Име и презиме предложеног коментора:

{унос}

4.2. Звање и датум избора:

{унос}

4.3. Научна област/ужа научна област за коју је изабран у звање:

{унос}

4.4. НИО у којој је запошлен:

{унос}

4.5. Списак референци којима се доказује испуњеност услова коментора у складу са Стандардом 9 (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број*, категорија):

{унос}

4.6. Списак референци којима се доказује компетентност коментора у вези са предложеном темом докторске дисертације (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број, категорија):

{унос}

4.7. Да ли се предложени коментор налази на Листи ментора акредитованог студијског програма ДАС?

{да/не/друге}

4.8. Оцена испуњености услова предложеног коментора у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера):

{унос}

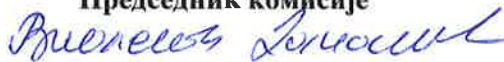
5. ЗАКЉУЧАК

На основу анализе приложене документације Комисија за писање извештаја о оцени научне заснованости теме и испуњености услова кандидата и предложеног ментора предлаже да се кандидату Драгану Ерићу одобри израда докторске дисертације под насловом „Утицај стратегијског управљања људским ресурсима на перформансе здравствених организација” и да се за ментора именује Марко Славковић, ванредни професор.

Чланови комисије:


Виолета Домановић, редовни професор
Економски факултет Универзитета у Крагујевцу
Пословна економија

Председник комисије



Небојша Здравковић, редовни професор
Факултет медицинских наука Универзитета у
Крагујевцу
Медицинска статистика и информатика

Члан комисије



Агнеш Славић, редовни професор
Економски факултет у Суботици Универзитета у
Новом Саду
Менаџмент

Члан комисије

