

МЕГАТРЕНД УНИВЕРЗИТЕТУ БЕОГРАД
ФАКУЛТЕТУ ЗА МЕНАЏМЕНТ
ЗАЈЕЧАР

Број 612-001-065
Датум 16.3.2020
Зајечар, Парк шума Краљевица

ЗАВРШНИ РАД НА СТУДИЈАМА ТРЕЋЕГ СТЕПЕНА ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА
(навести: ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА ИЛИ УМЕТНИЧКИ ПРОЈЕКАТ)

На основу одлуке Сената Универзитета од _____, пошто смо проучили урађену
ДОКТОРСКУ ДИСЕРТАЦИЈУ под називом:
(навести: ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА ИЛИ УМЕТНИЧКИ ПРОЈЕКАТ)

УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ПОСЛОВНИМ БАНКАМА

кандидата: мр Антанасковић Дејана подносимо следећи:
(звање, име и презиме кандидата)

РЕФЕРАТ

1. Основни подаци о кандидату, докторској дисертацији/ уметничком пројекту

Кандидат Дејан Антанасковић рођен у Нишу 3. фебруара 1975. године. Основну школу и Гимназију "Бора Станковић" завршио је у Нишу и школовање наставио на Економском Факултету, Универзитета у Нишу, на коме је дипломирао јула 1999. године.

Магистарски рад на тему "КООПЕРАТИВНИ МАКРОМЕНАЏМЕНТ И ИНОВАТИВНИ КАПАЦИТЕТ ПРИВРЕДЕ" одбранио је јуна 2010. године на Економском Факултету, Универзитета у Нишу, код ментора проф. др. Цветановић Слободана.

Пословну каријеру започео је у тадашњој Делта банци 1999. године, а данас Банци Интези. Године 2006. каријеру наставља у Еуробанци, као Регионални директор продаје за микро и мала предузећа. Од 2008. године до данас, ради на позицији Регионалног директора у Марфин банци, која је 2017. године променила назив у Експобанка.

2. Предмет и циљ докторске дисертације/уметничког пројекта

Предмет истраживања су теоријско и практично проучавање промена у начину управљања кадровима, односно трансформација превазиђених стилова и метода рада у управљању запосленима, у пословним банкама, које су пословале у класичним, статусним, организационим и економским условима руковођења и организовања. Проучава се савремени модел управљања запосленима у банкама, које послују у условима након светске економске кризе, у условима у којима се дешавају структурне промене у начину пословања пословних банака, условљене динамичним пословним окружењем, израженом конкуренцијом, дигитализацијом, глобализацијом, као и укрупњавањем банкарског сектора, како у свету тако и у Србији. Србија спада у ред најмање развијених европских држава. Све то је последица дешавања у протекле три деценије. Економски показатељи су изузетно неповољни: висок спољни дуг (тренутно у паду али још увек висок), значајан спољнотрговински дефицит, ниске зараде и то међу најнижим у Европи, присутност високе незапослености и

инфлације (мада се последњих година евидентира њихов пад), уз пад бруто националног дохотка и индустријске производње готово за половину у односу на почетак деведесетих. У циљу решавања економских проблема, односно у циљу реструктурирања и покретања привреде, позитиван утицај је имала потреба за страним учешћем у организацији управљањем банкама и новим капиталом. Карактеристичан је превазиђени менаџерски, економски и правни оквир организовања и рада банака и недостатак домаћег капитала, те је улазак страног капитала и новог правног устројства био нужан, како би се банке трансформисале.

Савремене банке послују у динамичком окружењу. Основне карактеристике таквог окружења испољавају се у виду глобализације пословања, заоштравања конкуренције, све сложенијих потреба клијената које треба задовољити, динамичког, технолошког развоја, а посебно информатичке технологије, брзог настајања иновације и имитације производа, јачања улоге финансијских тржишта и сл. Информације и знање уз помоћ технолошких промена чини се да губе границе међу државама и да слаби улога државе у вођењу економске политике, с обзиром да међународни стандарди, берза и електронска трансформација информација диктирају нове услове пословања.

Два су разлога за обраду ове теме:

Прво, зато што је успешно руковођење и управљање променама у раду пословних банака уз ангажовање свих расположивих ресурса омогућено применом јединственог система руковођења у банкама као акционарским друштвима за разлику од ранијег организовања и рада банака што је имало за циљ развој банкарског система у европским оквирима чија се примена најбоље преноси и реализује кроз транзиционе промене које су спорведене у Републици Србији.

Друго, зато што непосредни пренос правних, управљачких, организационих, технолошких и економских знања у практичним случајевима по свакој од банака носи нови динамични раст. Овакав механизам преноса знања, посредно ће учврстити истраживачку политику и поступак доношења приоритета примењених истраживања

Циљ дисертације је, да се из дефинисаног истраживачког проблема идентификује пут и начин побољшања и квалитет рада изабраних кадрова у квалитетном функционисању пословне банке. Уз то, циљ докторског рада је сагледавање организационих, економских и правних аспеката неопходних промена упословним банкама, кроз управљање и руковођење менаџера у стварању услова, у циљу квалитетнијег избора кадрова у поменутиим институцијама. У конкретном случају, ради се о банци као специфичном пословном систему, који карактеришу бројне организационе специфичности. Оне се огледају пре свега у чињеници, да су све активности усмерене и подређене клијенту, као крајњем кориснику производа и услуга. Имајући у виду да се пословање одвија у условима изражене конкуренције међу 26 банака, са различитом структуром власништва, како би обезбедила веће тржишно учешће, банка настоји да својим клијентима обезбеди најповољније услове, а који се огледају у дугим роковима отплате, нижим каматним стопама, без трошкова обраде кредитних захтева, нижим накнадама за вођење текућег рачуна и трансфера новца, могућем подизању штедних улога без претходне најаве и пре истека орочења и сл.

3. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

Генерална хипотеза гласи:

X0: Што је управљање људским ресурсима у пословним банкама боље, пословање банака је успешније, јер је већа економичност, продуктивност и рентабилност банкарских операција.

Помоћне хипотезе:

X1: Што је оспособљеност кадрова већа, конкурентска предност банака је већа.

X2: Што је образовање веће и већа едукованост људских ресурса, комуникација са клијентима је боља, а њихово задовољство је веће.

X3: Што је веће задовољство и већа мотивисаност запослених, веће је и њихово ангажовање ка максимизацији пословних резултата

4. Кратак опис садржаја

Садржај

АПСТРАКТ.....	8
ABSTRACT.....	10
УВОД.....	12
1. МЕТОДОЛОШКО-ХИПОТЕТИЧКИ ОКВИРИ ИСТРАЖИВАЊА ..	13
1.1. Предмет рада	13
1.2. Циљ рада.....	15
1.3. Хипотезе	16
1.4. Методе и технике истраживања	16
1.5. Временско одређење и друштвени и научни допринос	17
2. МЕНАџМЕНТ И МЕНАџМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА.....	18
2.1. Менаџерске пословне вештине	18
2.2. Задатак менаџмента људских ресурса	23
2.3. Управљање људским ресурсима	32
2.4. 4Ц Модел	40
2.5. Проблеми у управљању кадровима.....	47

2.5.1.	<u>Мотивација запослених</u>	48
2.5.2.	<u>Технолошки вишкови</u>	54
2.5.3.	<u>Недостатак стручног кадра</u>	58
2.5.4.	<u>Образовање и стручно усавршавање</u>	59
2.5.5.	<u>Руковођење</u>	65
2.5.6.	<u>Тимски рад</u>	66
2.5.7.	<u>Култура рада</u>	72
2.5.8.	<u>Селекција</u>	72
2.5.9.	<u>Старост кадрова</u>	82
2.5.10.	<u>Флукуација</u>	84
2.5.11.	<u>Мала овлашћења руководиоца нижих нивоа</u>	86
2.5.12.	<u>Увођење у посао</u>	88
3.	<u>УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ПОСЛОВНИМ БАНКАМА</u>	90
3.1.	<u>Анализа радних места</u>	94
3.2.	<u>Планирање</u>	94
3.3.	<u>Привлачење кадрова</u>	95
3.4.	<u>Селекција кандидата</u>	95
3.5.	<u>Увођење у посао (радну средину)</u>	96
3.6.	<u>Развој каријере</u>	96
3.7.	<u>Образовање</u>	97
3.8.	<u>Професионална оријентација</u>	98
3.9.	<u>Напредовање у каријери</u>	98
3.10.	<u>Прекид радног односа</u>	99
3.11.	<u>Мотивација</u>	102
3.12.	<u>Креативност</u>	103
3.13.	<u>Евалуација</u>	104
3.14.	<u>Откривање руководећих потенцијала</u>	106
3.15.	<u>Информисање</u>	107
4.1.	<u>Скуштина банке</u>	114
4.2.	<u>Управни одбор</u>	116

4.3. Извршни одбор банке	119
4.4. Одбор за праћење пословања банке	121
4.6. Унутрашња ревизија	123
4.7. Контрола усклађености пословања	126
4.8 Сектор за управљање ризицима	128
4.9. Пример организационе шеме у банкама	129
4.10. Сектор за пословање са становништвом и малим и средњим предузећима (МСП) са мрежом филијала	134
4.11. Сектор средстава и управљања билансом	136
4.12. Сектор људских ресурса	136
4.13. Сектор за информационе системе и инфраструктуру	138
4.14. Сектор рачуноводства и извештавања (финансијске контроле)	140
4.15. Сектор логистике, набавке и управљања имовином	141
4.16. Сектор за операције	142
4.17. Сектор за процену кредитних апликација	146
4.18. Сектор за правне послове	147
4.19. Сектор за наплату потраживања	148
5. ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО	151
ЗАКЉУЧАК	213
ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ	216

5. Остварени резултати и научни допринос

M52 Др Игор Младеновић, Мр Дејан Антанасковић, "Неки аспекти утицаја институционалних инвеститора на финансијски сектор", Међународни часопис за економску теорију и праксу и друштвена питања, Економика, Ниш, специјално издање 2010. год. Стр. 48, УИИССН 0350-137X, УДК338(497,1)

M52 Мр Дејан Антанасковић, "Карактеристике и стратегијске оријентације глобалних организација", Међународни часопис за економску теорију и праксу и друштвена питања, Економика, специјално издање, Ниш, 2010. год. стр.104, УИИССН 0350-137X, УДК338(497,1)

M52 Мр Дејан Антанасковић, Мр Јелена Ристић, "Менаџмент глобалних организација у свету културних различитости земаља и афирмације умрежене економије", Међународни часопис за економску теорију и праксу и друштвена питања, Економика бр.3, Ниш, 2011. год. стр.143, УИИССН 0350-137X, УДК338(497,1)

M14 Мр. Антанасковић, Д.; Јовановић, А.; & Дердемез, И.: Human resource management in modern industrial systems. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, Vol. 2019, pp. ISSN 1757-8981.

M24 Антанасковић, Д.; Јовановић, А.; Дердемез, И. & Цвејић, С., Application of SAP software system for analysis of human resource management. International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering (IJATCSE), Vol. 8, Issue 6 (2019), pp. ISSN 2278-3091.

M33 Антанасковић, Д.; Живковић, О.; Плочић, В. & Јанићевић, Г.: State and analysis of the human resource management. In: Proceedings of the 9th International Conference "Economics and Management-Based on New Technologies" (EMoHT-2019); Врњачка Бања, Србија; 23-26 Јуне 2019. Предраг Дашић. Врњачка Бања: Са ТЦИП Публицхер Лтд., 2019, pp. 103-109. ИСБН 978-86-6075-067-1.

M33 Цвејић, Р.; Антанасковић, Д. & Цвејић, С.: Software structure for human resource management. In: Proceedings of the 9th International Conference "Economics and Management-Based on New Technologies" (EMoHT-2019); Врњачка Бања, Србија, 23-26 јун 2019. Предраг Дашић, Врњачка Бања: СаТЦИП Публицхер Лтд., 2019, pp. 295-302. ИСБН 978-86-6075-067-1.

M71 Дејан Антанасковић, Кооперативни макроменаџмент и иновациони капацитет привреде – магистарски рад -Дејан Антанасковић, дипл. економиста, Универзитет у Нишу, Економски факултет, Ниш, јануар, 2010.

6. Закључак

Сходно захтевима постављеним у упутству за израду завршних радова на студијама другог и трећег степена, предлажемо прихватање ове дисертације .

Место и датум:

Зајечар,

16.3.2020.

Чланови Комисије за оцену подобности кандидата и теме докторске дисертације/уметничког пројекта



проф. др. Драган Михајловић

проф. др. Миле Илић

проф. др. Зоран Цветковић