

ЦОН НЕЗБИТ УНИВЕРЗИТЕТУ БЕОГРАД  
ФАКУЛТЕТУ ЗА МЕНАџМЕНТ  
ЗАЈЕЧАР

07 Број 612-003-595  
Датум 14.03.2016.  
Печат ВАРНИКА ЗАЈЕЧАР

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

На основу одлуке Сената Универзитета од 14.03.2016. године, пошто смо проучили урађену  
ДОКТОРСКУ ДИСЕРТАЦИЈУ под називом:

(навести ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА ИЛИ УМЕТНИЧКИ ПРОЈЕКАТ)

„Дефинисање критеријума за евалуацију кандидата у процесу регрутације и  
селекције кадрова применом метода вишекритеријумског одлучивања“

кандидата: Спец. менаџ. Дарјан Карабашевић подносимо следећи:  
(звање, име и презиме кандидата)

## РЕФЕРАТ

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

Дарјан Карабашевић је рођен 23.12.1985. године у Зајечару. Средњу Економско-трговинску школу завршио је у Зајечару 2004. године. Дипломирао је на Вишој школи за менаџмент у Зајечару 2007. године, након чега је стекао стручни назив економиста. Студије наставља на Факултету за менаџмент у Зајечару на коме је дипломирао 2009. године, чиме је стекао стручни назив дипломирани економиста. За потребе даљег усавршавања 2011. године на Факултету за менаџмент у Зајечару уписује специјалистичке академске студије на студијском програму менаџмент пословних информационих система које успешно завршава 2012. године са просечном оценом 10 и оценом 10 на одбрани специјалистичког рада. Докторске студије уписује 2013. године, где је успешно положио све испите предвиђене студијским програмом са просечном оценом 9,4.

Од 23.04.2007. запослен је у компанији Vip mobile doo на позицији Саветника у продајној јединици, потом на позицији Вишег саветника у продајној јединици, да би већ од 01.01.2011 преузео позицију Руководиоца продајног објекта у Зајечару.

Дарјан Карабашевић је од 30.09.2015. године на Факултету за менаџмент у Зајечару изабран у истраживачко звање: **истраживач-сарадник**, за научну област Рачунарске науке и ужу научну област Информационе технологије.

Дарјан Карабашевић, спец. менаџ. је аутор и коаутор више научних радова објављених у научним часописима категоризације M22, M24, M51 и M53, као и научних радова који су објављени у зборницима са међународних скупова. У наставку ће бити наведени радови који су проистекли из докторске дисертације.

Радови објављени у истакнутим међународним часописима са SSCI и SCI листа – M22:

1. Stanujkic, D., Karabasevic, D., Zavadskas, E. K. (2015). A framework for the selection of a packaging design based on the SWARA method. *Inzinerine Ekonomika - Engineering Economics*, 26(2), 181-187. Print ISSN: 1392-2785, Online ISSN: 2029-5839, IF 0,871, DOI: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ec.26.2.8820>

2. **Karabasevic, D.**, Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Stanujkic, D. (2016). The framework for the selection of personnel based on the SWARA and ARAS methods under uncertainties. *Informatica*, 27(1), 49-65. ISSN: 0868-4952, IF 0,873.

**Радови објављени у међународним часописима са SCI и SSCI листа – M23:**

1. **Karabasevic, D.**, Stanujkic, D., Urosevic, S., Maksimovic, M. (2015). Selection of Candidates in the Mining Industry Based on the Application of the SWARA and the MULTIMOORA Methods. *Acta Montanistica Slovaca*, 20(2), 116-124. ISSN 1335-1788. IF 0,329.
2. Stanujkic, D., Zavadskas, E. K., Brauers, W. K. M., **Karabasevic, D.** (2015). An Extension of the Multimoora Method for Solving Complex Decision-Making Problems based on the Use of Interval-valued Triangular Fuzzy Numbers. *Transformations in Business & Economics*, 14, 2B (35B), 42-59. ISSN 1648 - 4460 IF 0,374.

**Радови објављени у часописима међународног значаја верификовани посебним одлукама - M24:**

1. **Karabasevic, D.**, Paunkovic, J., Stanujkic, D. (2016). Ranking of companies according to the indicators of corporate social responsibility based on SWARA and ARAS methods. *Serbian journal of Management*, 11(1), xx-xx. ONLINE ISSN: 2217-7159 PRINT ISSN: 1452-4864, DOI: <http://dx.doi.org/10.5937%2Fsjm11-7877>
2. **Karabašević, D.**, Stanujkić, D., Urošević, S. (2015). The MCDM Model for Personnel Selection Based on SWARA and ARAS Methods. *Management*, 77, 43-52. PRINT ISSN: 1820 – 0222, ONLINE ISSN: 2406-0658.

**Рад објављен у научном часопису– M53:**

1. Stanujkic, D., Djordjevic, B., **Karabasevic, D.** (2015). Selection of candidates in the process of recruitment and selection of personnel based on the SWARA and ARAS methods. *Quaestus - Multidisciplinary Research Journal*, 7, 53-64. ISSN: 2285-424X ISSN-L: 2285-424X ISSN online 2343-8134.

Докторска дисертација под називом „Дефинисање критеријума за евалуацију кандидата у процесу регрутације и селекције кадрова применом метода вишекритеријумског одлучивања“, кандидата Дарјана Карабашевића је структурирана у седам поглавља и садржи укупно 146 страна, укључујући и прилоге, односно 142 стране без прилога, такође, докторска дисертација садржи 9 слика, 22 табеле и 43 нумерисаних формула. Списак коришћене литературе чини укупно 193 референци, од чега 190 библиографских јединица и 3 интернет извора.

Предметна докторска дисертација је у целости урађена према стандардима за израду завршних радова на студијама трећег степена Џон Незбит универзитета и Факултета за менаџмент у Зајечару.

**2. Предмет и циљ докторске дисертације/уметничког пројекта**

Услед неизбежних промена у окружењу, менаџмент људских ресурса добија стратешку и веома битну улогу у организацији, пре свега кључни процес постаје онај који се бави селекцијом кадрова при запошљавању. Људски ресурси у компанији заузимају све значајнију улогу и представљају један од основних елемената за успешност, ефикасност и конкурентност компаније. Компаније данас све више ресурса улажу у одабир мотивисаног и квалитетног кадра, који поседује кључне компетенције за постизање успешности.

**Предмет истраживања** докторске дисертације представља изучавање, испитивање и дефинисање кључних критеријума неопходних за евалуацију и избор кандидата у процесу регрутације и селекције за позицију менаџера продаје применом метода вишекритеријумског одлучивања. Одређени број критеријума за наведену позицију се мења у зависности од гране привреде, због чега је предмет овог истраживања био систематско испитивање и изучавање општих кључних критеријума које је неопходно да поседује менаџер продаје. Узимајући у обзир да доносиоци одлука у процесу запошљавања недовољно користе методе вишекритеријумског одлучивања, **главни предмет истраживања** представља одређивање и развој модела заснованог на вишекритеријумском одлучивању (SWARA, MULTIMOORA и ARAS метода) који се може користити за одређивање значаја критеријума, односно за евалуацију и одабир кандидата у процесу запошљавања. Сходно томе, у дисертацији, у оквиру развоја модела базираног на вишекритеријумском одлучивању, предложени су оквири засновани на методама вишекритеријумског одлучивања. За одређивање тежина критеријума биће коришћена SWARA метода, док ће за рангирање алтернатива, у случају избора кандидата, била коришћена MULTIMOORA метода и ARAS метода у фази окружењу.

**Дисциплинарно одређење предмета истраживања** припада научном пољу друштвено-хуманистичких наука и ужим научним областима менаџмента, операционог истраживања, теорије одлучивања и менаџмента људских ресурса.

**Просторно одређење предмета истраживања:** Сходно предмету истраживања, истраживачки процес је спроведен у компанијама на територији Републике Србије у трајању од шест месеци (од 01.05.2015. г. до 31.10.2015. г.).

**Временско одређење предмета истраживања** обухвата временски период од последњих 15 година, из разлога што посебно у том периоду менаџери продаје у Србији, менаџмент и менаџмент људских ресурса евидентно добијају на значају. Наведени период је условио и развој многих метода вишекритеријумских одлучивања. Такође, у наведеном периоду су развијене и методе вишекритеријумског одлучивања које су коришћене у докторској дисертацији.

Из напред наведеног произилазе следећи циљеви докторске дисертације:

**Научни циљ:**

- Доказивање применљивости предложеног модела у поступку дефинисања критеријума за евалуацију и избор кандидата у процесу регрутације и селекције кадрова;
- Дефинисање и идентификација кључних критеријума за позицију менаџера продаје ради боље евалуације кандидата;
- Циљ истраживања је и научна дескрипција практичне примене модела

вишекритеријумског одлучивања приликом дефинисања критеријума, евалуације и избора кандидата у процесу регрутације и селекције кадрова.

- Развој ефикасног математичког модела вишекритеријумског одлучивања заснованог на SWARA, MULTIMOORA и ARAS методама;

#### **Друштвени циљ:**

- Примена предложеног модела вишекритеријумског одлучивања у процесу регрутације и селекције треба да омогући поуздану и ефикасну евалуацију и избор кандидата;
- Предложеним моделом вишекритеријумског одлучивања смањиће се могућност одбацивања добрих кандидата који могу бити запослени од стране конкурената, а такође ће се смањити и могућност ангажовања кандидата који не поседују одређене компетенције и не задовољавају критеријуме радног места;
- На основу истраживања објасниће се које компетенције и критеријуме кандидат треба да поседује како би у процесу регрутације и селекције био одабран од стране доносиоца одлука у процесу запошљавања.

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

Кандидат Дарјан Карабашевић је у докторској дисертацији потврдио све постављене хипотезе са почетка истраживања.

Докторска дисертација се базира на следећим хипотезама:

#### **Главна хипотеза:**

*„Што се више у процесу регрутације и селекције кадрови користе модели засновани на вишекритеријумском одлучивању, то је процес евалуације и избора кандидата успешнији.“*

#### **Посебне хипотезе:**

*„Што се више у процесу селекције менаџера продаје користе методе вишекритеријумског одлучивања, то ће доносилац одлуке у процесу запошљавања лакше одабрати најбоље кандидате.“*

*„Што се више у процесу селекције менаџера продаје користе методе вишекритеријумског одлучивања, то ће доносилац одлуке у процесу запошљавања ефикасније одабрати најбоље кандидате.“*

*„Што су критеријуми за евалуацију кандидата за позицију менаџера продаје боље дефинисани, то је процес селекције ефикаснији.“*

*„Што се више додатних критеријума за евалуацију кандидата у процесу регрутације и селекције користе, то ће доносилац одлуке у процесу запошљавања поузданије одабрати најбоље кандидате.“*

Детаљи потврде хипотеза следе у наставку, такође су у наставку приказани и радови који су коришћени приликом доказивања хипотеза:

- **Karabasevic, D., Stanujkic, D., Urosevic, S., Maksimovic, M.** (2015a). Selection of Candidates in the Mining Industry Based on the Application of the SWARA and the MULTIMOORA Methods. *Acta Montanistica Slovaca*, 20(2), 116-124.
- Stanujkic, D., **Karabasevic, D., Zavadskas, E. K.** (2015). A framework for the selection of a packaging design based on the SWARA method. *Inžinerine Ekonomika - Engineering Economics*, 26(2), 181-187.
- **Karabašević, D., Stanujkić, D., Urošević, S.** (2015b). The MCDM Model for Personnel Selection Based on SWARA and ARAS Methods. *Management časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 77, 43-52.

Карактеристика примењених MCDM модела је да се оцена кандидата утврђује неком функцијом која интегрише значај критеријума и перформансе (оцене) кандидата у односу на критеријуме. Повећањем броја критеријума и њиховом организацијом у одговарајућој хијерархији, може се постићи прецизнија и поузданија евалуација кандидата, где се при томе поједини комплексни критеријуми могу разложити на већи број подкритеријума уколико се жели прецизнија евалуација кандидата. Међутим, при томе се добијају комплекснији модели што је потврђено у следећим радовима Карабашевић и др. (Karabasevic *et al.*, 2015a) и Карабашевић и др. (2015b), чиме је уједно и доказана следећа хипотеза „Што се више додатних критеријума за евалуацију кандидата у процесу регрутације и селекције користи, то ће доносилац одлуке у процесу запошљавања поузданије одабрати најбоље кандидате.“

Процес евалуације и селекције кандидата карактерише дефинисање одређеног скупа критеријума. Процес дефинисања критеријума и одређивања тежина критеријумима је значајан из разлога што се на основу скупа дефинисаних критеријума спроводи и евалуација и финални избор кандидата. Сprovedено предистраживање од стране аутора приказано у раду Станујкић и др. (Stanujkic *et al.*, 2015) потврдило је да се SWARA метода успешно може применити за дефинисање критеријума и одређивање тежина критеријума, те да је погодна за испитивање ставова експерата. Стога, избор SWARA методе за дефинисање критеријума и одређивање тежина критеријума представља логичан избор и није случајан. SWARA метода такође омогућава одређивање тежина уместо познатих метода попут АНР, ANP или FARE метода. Примена SWARA методе у докторској дисертацији је показала да се наведена метода може успешно користити за дефинисање критеријума и одређивање тежина. Такође, за SWARA методу се може рећи да је експертски оријентисана метода која се може користити за дефинисање критеријума и одређивање тежина, уз то је и знатно једноставнија за коришћење што је потврђено и објављивањем радова Карабашевић и др. (Karabasevic *et al.*, 2015a), Карабашевић и др. (2015b) и Станујкић и др. (Stanujkic *et al.*, 2015), чиме је уједно и доказана хипотеза „Што су критеријуми за евалуацију кандидата за позицију менаџера продаје боље дефинисани, то је процес селекције ефикаснији.“

Поређењем добијених резултата на основу примене два вишекритеријумска оквира у докторској дисертацији, указује да се SWARA-MULTIMOORA и SWARA-ARAS оквири могу успешно применити за избор најбољих кандидата у процесу регрутације и селекције кадрова. Додатно, наведени вишекритеријумски оквири поред избора кандидата

доносиоцима одлука дају и могућност преговора или додатних анализа сценарија. Модел, то јест вишекритеријумски оквир заснован на SWARA-MULTIMOORA методама осим избора кандидата омогућава и преговор у случају да више кандидата има приближно исте компетенције, док други вишекритеријумски оквир SWARA-ARAS омогућава избор и анализу различитих сценарија зависно од несимистичног или оптимистичног става доносиоца одлука, што је приказано и у радовима Карабашевић и др. (Karabasevic *et al.*, 2015a) и Карабашевић и др. (2015б), чиме је уједно доказана и хипотеза „Што се више у процесу селекције менаџера продаје користе методе вишекритеријумског одлучивања, то ће доносилац одлуке у процесу запошљавања ефикасније одабрати најбоље кандидате.“

Током израде дисертације предложена је и тестирана примена два основна MCDM модела, односно вишекритеријумска оквира заснована на SWARA-MULTIMOORA и SWARA-ARAS методама. Наведени вишекритеријумски оквири су уједно и флексибилни тако да омогућавају једноставно додавање нових критеријума, као и промену значаја критеријума у складу са циљевима који се желе постићи, то јест захтевима послодавца. На тај начин се постиже лакши избор одговарајућих кандидата, што је доказано у радовима Карабашевић и др. (Karabasevic *et al.*, 2015a) и Карабашевић и др. (2015б), чиме је уједно доказана и хипотеза „Што се више у процесу селекције менаџера продаје користе методе вишекритеријумског одлучивања, то ће доносилац одлуке у процесу запошљавања лакше одабрати најбоље кандидате.“

Доказивањем посебних хипотеза доказана је и главна хипотеза која гласи „Што се више у процесу регрутације и селекције кадрова користе модели засновани на вишекритеријумском одлучивању, то је процес евалуације и избора кандидата успешнији“.

#### 4. Кратак опис садржаја

Докторска дисертација се поред обавезних елемената, односно, апстракта на српском језику, апстракта на енглеском језику, садржаја рада, литературног прегледа и прилога састоји из седам поглавља.

У првом поглављу, односно у уводу су дата уводна разматрања, методолошко-хипотетички оквири истраживања, тј. предмет и циљ истраживања, хипотезе, методе и технике истраживања и очекивани резултат и научни допринос докторске дисертације.

У другом поглављу су приказане основне димензије концепта менаџмента, односно ближе је приказан теоријски приступ дефинисања појма менаџмента, развој менаџмента, преглед школа и теорија менаџмента и менаџмент за 21. век. У поглављу је такође разматран концепт организационог учења и организационог понашања, националне културе, однос организационе и националне културе у Србији као и организационо понашање менаџера у тржишним земљама и земљама транзиције.

Треће поглавље се односи на теоријске аспекте менаџмента људских ресурса. У том смислу у поглављу се детаљно говори о значају и улози менаџмента људских ресурса у организацији, прегледу активности и задацима менаџмента људских ресурса, анализи посла, планирању људских ресурса, процесу регрутације и селекције кадрова, обуци и развоју људских ресурса, развоју каријере и развоју лидерства код менаџера.

У четвртном поглављу је обрађен сегмент који обухвата методе вишекритеријумског одлучивања. У складу са тим поглавље садржи преглед метода вишекритеријумског одлучивања, фазе процеса одлучивања и доношења одлука, примену метода

вишекритеријумског одлучивања у области избора кадрова и преглед изабраних метода вишекритеријумског одлучивања са алгоритмима метода вишекритеријумског одлучивања који су примењени у истраживању.

У петом поглављу је представљен развој модела вишекритеријумског одлучивања за евалуацију и избор кадрова. У поглављу је, такође, детаљно разматран део који се тиче евалуационих критеријума и компетенција менаџера продаје, и идентификације кључних критеријума менаџера продаје са припадајућим тежинама добијеним на основу истраживања и применом Delphi технике и SWARA методе. У поглављу је обрађен и јединствени приступ за одређивање тежина критеријума на основу ставова групе испитаника заснованог на модификованој SWARA методи и два вишекритеријумска оквира за евалуацију и избор кадрова (SWARA - MULTIMOORA и SWARA - ARAS), такође, приказана је и примена оба приступа за избор кандидата, односно менаџера продаје.

У шестом поглављу је приказана анализа и оцена резултата истраживања. У поглављу је извршен детаљан приказ постигнутих резултата истраживања уз пратећу анализу и дискусију резултата.

На крају, у седмом поглављу су дата закључна разматрања. Седмо поглавље обухвата потврду хипотеза, верификацију научног доприноса и препоруке за даља истраживања.

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

Докторска дисертација Дарјана Карабашевића усмерена је ка систематском проширењу теоријских и практичних сазнања о дефинисању и одређивању значаја критеријума релевантних за позицију менаџера продаје, у процесу регрутације и селекције кадрова путем метода вишекритеријумског одлучивања.

На основу обраде предметне докторске дисертације и спроведеног истраживања, добијени су следећи најважнији научни резултати:

- Предложени вишекритеријумски оквири који су примењени за дефинисање критеријума, евалуацију и избор кандидата представљају допринос потврди примењених метода и проширењу научних сазнања у области метода вишекритеријумског одлучивања и теорије одлучивања;
- Дефинисање и идентификација кључних критеријума менаџера продаје са припадајућим тежинама представља допринос са аспекта проширења и продубљивања научних сазнања у процесу регрутације и селекције кадрова, а самим тим представља и допринос менаџменту људских ресурса;
- Формирање ефикасног модела заснованог на вишекритеријумском одлучивању у оквиру којег су предложени вишекритеријумски оквири за евалуацију и селекцију кандидата;
- Идентификација кључних критеријума који утичу на процес регрутације и селекције за позицију менаџера продаје;
- Одређивање значаја евалуационих критеријума и рангирање у оквиру процеса регрутације и селекције за позицију менаџера продаје;
- Коришћењем модела вишекритеријумског одлучивања за дефинисање критеријума и евалуацију кандидата у зависности од дефинисаних критеријума, може се постићи далеко поузданија евалуација и избор кандидата. У том смислу биће изабрани кандидати који у највећој мери

испуњавају претходно дефинисане критеријуме чиме се, ултимативно, смањује могућност да се у процесу запошљавања добри кандидати одбаце, или лоши кандидати запосле:

- Предложени модел би требало да допринесе минимизацији субјективизма и интуитивног ад хок одлучивања доносилаца одлука у процесу регрутације и селекције кадрова, зарад што поузданије евалуације и избора кандидата према дефинисаним критеријумима;
- Научни допринос у методологији истраживања са циљем употпуњавања фонда научних знања о примени метода вишекритеријумског одлучивања за евалуацију и избор кандидата у компанијама;
- Предложени модел заснован на вишекритеријумском одлучивању, уз одређене модификације, може бити примењен за решавање проблема одлучивања и у другим областима попут економске или финансијске области.

Кроз теоријску обраду проблематике докторске дисертације, а посебно на основу спроведеног истраживања, указано је на то да се практична примена модела заснованог на методама вишекритеријумског одлучивања може ефикасно примењивати и за процес избора кандидата, што ултимативно има за циљ поузданију евалуацију кандидата.

На теоријском плану у области менаџмента људских ресурса, се очекује да ће спроведено истраживање допринети да се компетенције и критеријуми у процесу регрутације и селекције прикажу и са становишта перспективе запошљавања. С обзиром на константан и висок ниво промена које се перманентно дешавају у организационој, технолошкој и управљачкој сфери, дисертација ће приказати захтеване критеријуме и компетенције неопходне за процес запошљавања за позицију менаџера продаје.

Друштвени и стручни допринос:

- Становиште компаније: Са становишта компаније, коришћењем модела вишекритеријумског одлучивања у процесу регрутације и селекције кадрова могу се, потенцијално, смањити трошкови селекције, унапредити процес разматрања великог броја биографија (чак и неколико хиљада) и спровођења на стотине интервјуа, чиме ће се доносиоци одлука у процесу запошљавања фокусирати на мањи број кандидата који поседују одређени ниво захтеваних компетенција и знања;
- Становиште кандидата: Кандидатима који конкуришу је омогућено да се фокусирају на одређене технике савладавања и развоја вештина и способности пожељних од стране послодаваца. Уколико су познати критеријуми које одређена позиција захтева, у овом случају критеријуми за позицију менаџера продаје, потенцијалним кандидатима се омогућава да лакше донесу одлуку да ли да за одређену позицију аплицирају или не. На тај начин се ултимативно афектује и број генерисаних пријава потенцијалних кандидата ка компанијама, поготово у случајевима када су кандидати свесни да по било ком основу не поседују захтеване компетенције или не задовољавају неки од критеријума које позиција захтева;
- Становиште образовних установа: Образовне установе би овим истраживањем добиле корисне информације о кључним компетенцијама и критеријумима који су неопходни за сам процес запошљавања, те би имале могућност да свој наставни план и програм прилагоде студентима, како би



студенти што боље развили неопходне вештине и како би били што боље припремљени за оно што захтева тржиште рада.

### Верификација научног доприноса

Допринос докторске дисертације је верификован објављивањем радова проистеклих из истраживања током обраде докторске дисертације.

У оквиру докторске дисертације, предложена су два вишекритеријумска оквира о којима је у претходним деловима било речи и који представљају основни научни допринос докторске дисертације. Применљивост вишекритеријумских оквира SWARA-ARAS и SWARA-MULTIMOORA је тестирана код избора кандидата у процесу регрутације и селекције кадрова за позицију менаџера продаје, такође применљивост наведених оквира је верификована и публиковањем више радова попут:

- „**Karabasevic, D.**, Stanujkic, D., Urosevic, S., Maksimovic, M. (2015). Selection of Candidates in the Mining Industry Based on the Application of the SWARA and the MULTIMOORA Methods. *Acta Montanistica Slovaca*, 20(2), 116-124.” Рад се налази у часопису са SCI листе са импакт фактором од 0.329 и категоризацијом M23.
- „**Karabašević, D.**, Stanujkić, D., Urošević, S. (2015). The MCDM Model for Personnel Selection Based on SWARA and ARAS Methods. *Management časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 77, 43-52. “ Рад је категоризације M24.
- “**Karabasevic, D.**, Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Stanujkic, D. (2016). The framework for the selection of personnel based on the SWARA and ARAS methods under uncertainties. *Informatica*, 27(1), 49-65.” Рад се налази у часопису са SCI листе са импакт фактором од 0.873 и категоризацијом M22.

Поред наведеног, као пратећи/додатни доприноси настали током израде докторске дисертације, који су верификовани публиковањем радова на SSCI листи и листи Министарства за просвету и науку могу се навести:

- “Stanujkic, D., **Karabasevic, D.**, Zavadskas, E. K. (2015). A framework for the selection of a packaging design based on the SWARA method. *Inzinerine Ekonomika - Engineering Economics*, 26(2), 181-187.” Рад се налази у часопису са SSCI листе са импакт фактором од 0.871 и категоризацијом M22.

У наведеном раду је предложен оквир за избор дизајна паковања. Наведени рад је настао током предистраживања применљивости SWARA методе у циљу одређивања значаја/тежина критеријума за избор кандидата.

- “Stanujkic, D., Zavadskas, E. K., Brauers, W. K. M., **Karabasevic, D.** (2015). An Extension of the Multimoora Method for Solving Complex Decision-Making Problems based on the Use of Interval-valued Triangular Fuzzy Numbers. *Transformations in Business & Economics*, 14, 2B (35B), 42-59.” Рад се налази у часопису са SSCI листе са импакт фактором од 0.374 и категоризацијом M23.

У наведеном раду је предложено ново проширење MULTIMOORA методе засновано на употреби интервално-вредносних троугаоних фази бројева уз групно одлучивање и примену лингвистичких варијабли. Рад је проистекао током истраживања применљивости MULTIMOORA методе за рангирање алтернатива, односно, кандидата.

Рад који представља ново проширење, тј. екстензију MULTIMOORA методе је, поред

верификације и објављивањем у часопису са SSCI листе, додатно верификован и извештајем о новим MCDM методама групе „ORSDCЕ - The OR in Sustainable Development and Civil Engineering Working Group of EURO“ Техничког Гедиминас универзитета у Вилњусу, који је уврстио наведени рад у њихов извештај. Рад је у извештају класификован као „Нове методе засноване на раније креираним“.

„**Karabasevic, D.**, Paunkovic, J., Stanujkic, D. (2016). Ranking of companies according to the indicators of corporate social responsibility based on SWARA and ARAS methods. Serbian journal of Management, 11(1), xx-xx.”  
Категоризација M24.

У наведеном раду је предложена примена вишекритеријумског SWARA-ARAS оквира за рангирање компанија према индикаторима КДО. Рад је настао као резултат истраживања применљивости SWARA методе за одређивање тежина/значаја критеријумима и применљивости ARAS методе за рангирање алтернатива.

## 6. Закључак

На основу претходно изнетог Комисија констатује следеће:

**Осврт на коришћену литературу** – Кандидат је у обради докторске дисертације користио обимну литературу од 190 библиографских јединица, углавном радова са SCI и SSCI листа и 3 интернет извора. Коришћена литература је релевантна, актуелна и приказује владајуће ставове и схватања из подручја истраживања.

**Верификација научног доприноса кроз објављене радове у часописима** – Кандидат је научни допринос предметне докторске дисертације верификовао објављивањем радова категоризације M20 у међународним часописима са SCI и SSCI листа и радовима у часописима категоризације M24. Укупан број радова проистеклих из докторске дисертације није финалан, пре свега због чињенице да се одређени радови налазе у поступку финалних рецензија у међународним часописима са SCI листе. Такође, треба имати на уму чињеницу да су коаутори на одређеним радовима проистеклих из докторске дисертације творци метода вишекритеријумског одлучивања примењених у докторској дисертацији попут проф. др Едмундаса Казимиераса Завадкаса, почасног доктора, члана Литванске академије наука и професора на Техничком Гедиминас универзитету у Вилњусу у Литванији и проф. др Вилема Карела Брауерса, почасног доктора и професора на Универзитету у Антверпену у Белгији.

Докторска дисертација кандидата Дарјана Карабашевића, спец. менаџ., је урађена према одобреној пријави и недвосмислено представља оригинално и самостално научно дело.

Комисија констатује да је докторска дисертација у свему урађена према сугестијама Комисије за контролу квалитета докторских дисертација Сената Универзитета Цон Незбит, које су се односиле на пријаву докторске дисертације и извештаја о оцени подобности кандидата и теме докторске дисертације.

На основу прегледане докторске дисертације, верификованог научног доприноса кроз објављене радове и претходно сагледаног, Комисија оцењује да је кандидат Дарјан Карабашевић успешно урадио своју докторску дисертацију под називом „Дефинисање критеријума за евалуацију кандидата у процесу регрутације и селекције кадрова применом метода вишекритеријумског одлучивања“, из које су проистекли значајни, претходно наведени научни, стручни и друштвени доприноси.

Комисија **позитивно** оцењује урађену докторску дисертацију кандидата Дарјана Карабашевића, спец. менаџ., и предлаже Наставно-научном већу Факултета за менаџмент у Зајечару да прихвати позитивну оцену ове докторске дисертације и тиме омогући кандидату да јавно брани рад.

Место и датум:  
Зајечар, 14.03.2016.

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

Проф. др Драгиша Станујкић  
Ванредни проф., Факултет за  
менаџмент Зајечар

Проф. др Џејн Паунковић  
Редовни професор, Факултет за  
менаџмент Зајечар

Проф. др Снежана Урошевић  
Ванредни професор, Технички факултет  
у Бору