



ANKETNO UTVRĐIVANJE MIŠLJENJA MENADŽERA O POTREBAMA ZA DOPUNSKIM OBRAZOVANJEM IZ MENADŽMENTA

A SURVEY OF MANAGERS' OPINION ON THE NEEDS OF ADDITIONAL EDUCATION IN MANAGEMENT

Milan Krstić

Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Ana Skorup

Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija

Marija Marković Blagojević

Visoka poslovna škola strukovnih studija „Prof. dr Radomir Bojković”, Kruševac, Srbija

© MESTE NGO

JEL category: **A2, A29, G3, M54**

Apstrakt

U radu se prezentuju rezultati empirijskog anketiranja potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta, realizovanog na širem području Republike Srbije, sprovedenog na reprezentativnom uzorku od 105 menadžera, iz mikro, malih, srednjih i velikih preduzeća. Svrha anketiranja je unapređenje konkurentnosti poslovnih sistema kroz uvećanje kompetencija menadžera putem evidentiranja njihovih potreba za dopunskim obrazovanjem, na osnovu koga bi se, od strane visokoškolskih ustanova iz oblasti menadžmenta, kreirali specijalizovani kursevi za dopunsko obrazovanje. Cilj anketiranja je identifikovanje relevantnih područja znanja dopunskog obrazovanja menadžera. Empirijsko anketiranje menadžera po pitanju dopunskog obrazovanja u menadžmentu obuhvatilo je dve važne oblasti i to: obrazovanje menadžera sprovedeno po završetku školovanja i potrebe za budućim obrazovanjem u menadžmentu. Obrazovanje menadžera sprovedeno po završetku školovanja je obuhvatilo sledeće varijable, i to: vrsta obrazovanja; vreme kada se obavljalo obrazovanje; način kako se obavljalo; mesto obrazovanja; kao i da li je obrazovanje pratio sertifikat, a koje su dalje operacionalizovane sa ukupno 10 skala merenja. Potrebe za budućim obrazovanjem u menadžmentu su obuhvatile sledeća važna područja znanja, i to: opšti menadžment; informatiku; ekonomiju, organizaciju i tehnologiju, kao i proizvodnju, a koja su dalje operacionalizovana posredstvom ukupno 46 skala merenja. Rezultati anketiranja su potvrdili mogućnost identifikovanja potreba menadžera za relevantnim područjima znanja, opravdanost anketiranja potreba

Adresa autora zaduženog za korespondenciju:

Marija Marković Blagojević

✉ mmarrija@gmail.com

menadžera za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta, kao i jasno ukazali na pravce u menadžmentu u kojima treba pripremiti kurikulume i organizovati dopunsko obrazovanje menadžera.



Ključne reči: anketiranje, obrazovanje, menadžment, konkurentnost

Abstract:

The paper presents the results of a survey of managers' opinion on the needs for additional training in management, which was implemented in the wider area of the Republic of Serbia, and conducted on a representative sample of 105 managers, from micro, small, medium and large enterprises. The purpose of the survey was to improve the competitiveness of business systems through the increase of competencies of managers, by recording their needs for additional education, based on which specialized courses for additional training would be created by higher education institutions in management. The aim of survey was to identify the relevant areas of additional management education. Empirical interview of managers regarding the additional training in management included two important areas: management training conducted upon graduation and the need for future education in management. Management education conducted upon graduation included the following variables, namely: the type of education, the time of education, the way it was performed, place of education, as well as whether the training was followed by a certificate. These variables are further operationalized with a total of 10 scales of measurement. Needs for future education in management included the following important areas of knowledge: general management; informatics; economics, organization and technology and manufacturing, which are further operationalized through 46 scales of measurement. Results of survey have proved the ability to identify management needs in relevant knowledge areas, and also justified the research of managers needs for additional education in management, and clearly indicated the directions in which should curricula be prepared and additional management education organized.

Keywords: survey, education, management, competitiveness

1 UVOD

Glavne odlike savremenog privređivanja reprezentuje nova ekonomija, koju karakterišu nova obeležja, kao što su ekonomija znanja, molekularna ekonomija, digitalizacija, virtuelizacija, mrežna ekonomija, postepena eliminacija posredničke funkcije u ekonomskoj aktivnosti, konvergencija IKT¹, ekonomija inovacija, uključenje korisnika u kreiranje proizvoda, neposrednost u odvijanju aktivnosti, globalizacija, nova socijalna pitanja (Tapscott, 1996). Ekonomija znanja uvodi potrebu da se zaposleni kontinuirano obrazuju tokom čitavog života², a obrazovanje postaje jedan od ključnih faktora razvoja društva zasnovanom na znanju (Krstić & Bojković, 2009).

Kontinuirano obrazovanje zaposlenih posebno se odnosi na dopunsko obrazovanje menadžera, u pogledu osavremenjavanja postojećih, kao i usvajanja novih menadžerskih znanja, veština, metoda i tehnika. Međutim, obrazovanje menadžera obično prate izvesna ograničenja, kao što su: heterogenost menadžerskog znanja među postojećim menadžerima, smanjene mogućnosti za odsustvovanjem sa radnog mesta, a posebno u radno vreme, različit stepen informatičke pismenosti, raspoređivanje lica bez

menadžerskih znanja na menadžerska radna mesta, kao i unapređenje menadžera na viši menadžerski nivo (Krstić, Bojković & Milosavljević, 2010). Dopunsko obrazovanje menadžera može da se realizuje na efikasan i efikasan način samo ukoliko se prethodno na adekvatan način utvrde mišljenja menadžera o njihovom daljem potrebnom dopunskom obrazovanju, a koje će uvažiti sve specifičnosti menadžmenta kao profesije. Kao adekvatan način odabrano je anketno utvrđivanje mišljenja menadžera za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta, koje uvažava različitosti i kontroverze obrazovanja specifičnog posla i polazi od pretpostavke da:

- menadžeri poseduju nejednake kompetencije stečene kroz redovno obrazovanje;
- imaju individualno napredovanje u karijeri;
- poseduju nejednake i raznorodne kompetencije stečene kroz naknadno dopunsko obrazovanje;
- treba uvažiti specifičnosti konkretnih menadžerskih radnih mesta, vremena kao i mesta održavanja obrazovanja;
- postoji problem dužeg odsustva menadžera sa radnog mesta, pa je poželjno da se obrazovanje sprovodi paralelno uz rad;
- treba uvažiti i lične preferencije menadžera, kao i zahteve posla koji obavljaju.

¹Engleski:ICT - Information-Communication Technology

²Engleski:Life Long Learning

Kao teorijska podloga za praktično sprovođenje navedenog anketnog utvrđivanja mišljenja menadžera o potrebama za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta poslužio je rad (Bojković, Krstić & Skorup, 2011) naveden u literaturi.

2 DIZAJN ISTRAŽIVANJA

Predmet istraživanja je utvrđivanje mišljenja menadžera o potrebama za dopunskim obrazovanjem menadžera.

Cilj istraživanja je identifikovanje relevantnih područja dopunskog obrazovanja menadžera.

Hipoteza istraživanja je da postoji potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem u različitim područjima znanja u oblasti menadžmenta u širem kontekstu (opšti menadžment, informatika, ekonomija, organizacija i tehnologija, kao i proizvodnja).

Očekivani rezultati ovog istraživanja su da će se doći do relevantnih podataka o stvarnim potrebama menadžera za dopunskom edukacijom, koji mogu da posluže kreiranju specijalizovanih kurseva za dopunsku edukaciju menadžera iz menadžmenta, a od strane visokoškolskih ustanova iz oblasti menadžmenta.

Metodologija koja je primenjena u ovom istraživanju obuhvata sledeće korake: kreiranje anketnog upitnika, definisanje reprezentativnog uzorka menadžera poslovnih sistema, terenski rad neposrednim kontaktom (anketiranje menadžera od strane anketara) i obrada tako dobijenih podataka putem deskriptivne statistike (frekvencija, procenti) pomoću statističkog programskog paketa Excel. Autori su ovu metodologiju već uspešno primenili u okviru istraživanja (Bešić, Krstić & Bojković, 2007). Za razliku od navedenog istraživanja, kod ovog anketiranja je, s obzirom na relativno jednostavne zahteve, izostala potreba primene računarskog programa SPSS, koji se inače uobičajeno primenjuje, kada su društvena istraživanja u pitanju (Bešić, 2009).

Uzorak koji je primenjen u ovom istraživanju je obuhvatio ukupno 105 menadžera, koji su se razlikovali po relevantnim karakteristikama. Pripadnost menadžera hijerarhijskom nivou menadžmenta je bila sledeća: top menadžera 46%, menadžera srednjeg nivoa 42% i menadžera prve linije 12%. Obrazovanje

anketiranih menadžera je bilo sledeće: visoko obrazovanje 81% i više obrazovanje 19%. Preduzeća iz kojih dolaze menadžeri su po veličini imala sledeću zastupljenost u uzorku: velikih preduzeća 27%, srednjih 31%, malih 23% i mikro preduzeća 19%.

Anketiranje je sprovedeno od strane anketara, koje su u ovom slučaju predstavljali studenti angažovani u okviru zajedničkog projekta, koji je jednovremeno realizovan u okviru studijskih predmeta Industrijski menadžment, na dve visokoškolske ustanove, i to: Visoke škole strukovnih studija za poslovno industrijski menadžment iz Kruševca i Univerziteta Union Beograd - Fakulteta za poslovno industrijski menadžment iz Kruševca. Praktični rad na terenu je realizovan u periodu oktobar - decembar 2011. godine, a samo anketiranje menadžera je sprovedeno u više od 25 mesta iz Republike Srbije (od Beograda do Bujanovca). Za potrebe ovog anketiranja kreiran je poseban upitnik.

Upitnik je obuhvatio tri relevantna područja anketiranja, i to: *karakteristike uzorka* anketiranih menadžera, *naknadno obrazovanje menadžera sprovedeno po završetku školovanja*, kao i *potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta*. Svako od istraženih područja operacionalizovano je posredstvom većeg broja varijabli, a varijable su dalje operacionalizovane posredstvom većeg broja skala merenja.

Prikupljanje podataka, odnosno empirijski rad na terenu, realizovan je putem ličnog kontakta anketar (student) - menadžer (svaki student imao je zadatak da anketira najmanje jednog selektovanog menadžera). Anketari su prikupljene podatke na licu mesta direktno unosili u za to posebno kreirane obrasce. Nakon obavljenog anketiranja, anketari su tako prikupljene podatke prenosili u veb upitnik, koji je specijalno kreiran u okviru *google* dokumenta, čime su se podaci direktno slivali u zajedničku Excel bazu podataka.

3 REZULTATI ANKETIRANJA

3.1 Karakteristike uzorka

Karakteristike uzorka anketiranih menadžera su obuhvatile sledeće varijable, i to: vrste i vlasnički status poslovnih sistema iz kojih dolaze anketirani menadžeri, hijerarhijski nivo

menadžmenta kome pripadaju anketirani menadžeri, broj menadžera podređenih anketiranom menadžeru, broj neposredno podređenih zaposlenih (menadžera i/ili izvršilaca), nivo obrazovanja, godine starosti, godine radnog staža, godina na rukovodećem

nestu, poznavanje stranog jezika, kao i članstvo u profesionalnim organizacijama i/ili telima. Svaka od navedenih varijabli je dalje operacionalizovana sa više skala merenja. Rezultati karakteristika uzorka nakon anketiranja sistematizovani su i prezentovani u Tabeli 1.

Tabela 1. Karakteristike uzorka

Varijable	Skale merenja	F	%
Vrsta poslovnog sistema	više od 250 zaposlenih	41	39
	od 51 do 250 zaposlenih	24	23
	od 11 do 50 zaposlenih	25	24
	do 10 zaposlenih	15	14
	Ukupno	105	100
Vlasnički status	Privatno	61	58
	Mešovito	0	0
	Akcionarsko	24	23
	Državno	10	10
	Javno	9	9
	Ostalo	1	1
Ukupno	105	100	
Hijerarhijski nivo menadžmenta	top	35	33
	srednji nivo	37	35
	prve linije	33	31
	Ukupno	105	100
Broj podređenih menadžera	od 0 do 5	94	90
	od 6 do 10	8	8
	od 11 do 15	2	2
	od 16 do 20	1	1
	više od 21	0	0
	Ukupno	105	100
Broj podređenih zaposlenih	više od 250 podređenih	46	44
	od 51 do 250 podređenih	36	34
	od 11 do 50 podređenih	17	16
	do 10 podređenih	6	6
	Ukupno	105	100
Nivo obrazovanja	srednje obrazovanje	6	6
	više obrazovanje	24	23
	visoko obrazovanje	75	71
	Ukupno	105	100
Godine starosti	do 25	5	5
	od 26 do 35	31	30
	od 36 do 45	36	34
	od 46 do 55	28	26
	više od 56	5	5
	Ukupno	105	100
Godine radnog staža	do 10 god	42	40
	od 11 do 20	33	31
	od 21 do 30	21	20
	više od 30	9	9
	Ukupno	105	100
Godine na rukovodećim mestima	do 10 god	80	76
	od 11 do 20	19	18
	od 21 do 30	4	4
	više od 30	2	2

Varijable	Skale merenja	F	%
	Ukupno	105	100
Članstvo u profesionalnim telima	Da	31	30
	Ne	74	70
	Ukupno	105	100
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost			

3.2 Naknadno obrazovanje menadžera sprovedeno po završetku školovanja

Anketirani menadžeri su najpre ocenjeni po pitanju naknadne edukacije, sprovedene po završetku školovanja, pomoću indikatora da/ne.

Rezultat merenja ove dimenzije prezentovan je u Tabeli 2. Zanimljivo je da 40% anketiranih menadžera nije imalo bilo kakvo naknadno obrazovanje nakon završetka redovnog školovanja.

Tabela 2. Obrazovanje anketiranih menadžera

Obrazovanje anketiranih menadžera	F	%
Sprovedeno nakon završenog školovanja	Da	63
	Ne	42
	Ukupno	105
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost		

Menadžeri koji su imali naknadno obrazovanje sprovedeno po završetku školovanja (njih 60%), dalje su anketirani po pitanjima vrste

sprovedenog naknadnog obrazovanja. Rezultati anketiranja su prezentovani u Tabeli 3.

Tabela 3. Sprovedeno naknadno obrazovanje

Varijable	skale merenja	F	%
Vrsta obrazovanja	menadžment	20	32
	druga oblast	43	68
	Ukupno	63	100
Kada se obavljalo obrazovanje	u radno vreme	23	37
	izvan radnog vremena	40	63
	Ukupno	63	100
Kako se obavljalo	tradicionalno	59	94
	učenjem na daljinu	4	6
	Ukupno	63	100
Mesto obrazovanja	u zemlji	61	97
	u inostranstvu	2	3
	Ukupno	63	100
Sertifikacija	posedovanje sertifikata	31	49
	neposedovanje sertifikata	32	51
	Ukupno	63	100
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost u odnosu na ukupno 105 menadžera			

3.3 Potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta

Anketiranje potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta je obuhvatilo sledeća važna područja znanja, i to: *opšti menadžment, informatiku, ekonomiju, organizaciju i tehnologiju*, kao i *proizvodnju*. Anketirani menadžeri su se izjašnjavali po svim navedenim područjima znanja, tako da su u daljem tekstu

prezentovane vrednosti zastupljenosti u % odnosu na pun obim uzorka (105 menadžera).

3.3.1 Potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem u opštem menadžmentu

Anketiranje potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem u opštem menadžmentu je operacionalizovano posredstvom trinaest područja znanja, a rezultati anketiranja prezentovani su u Tabeli 4.

Tabela 4. Iskazane potrebe za dopunskim obrazovanjem u opštem menadžmentu

Područja znanja opšteg menadžmenta	F	%
Menadžment ljudskim resursima	51	49
Menadžment znanjem	16	15
Menadžment kvalitetom	33	31
Poslovna etika	35	33
Kvantitativne metode	7	7
Krizni menadžment	16	15
Stilovi odlučivanja	11	10
Liderstvo	32	30
Menadžment javnim administracijama	9	9
Menadžment veštinama	17	16
Strateški menadžment	17	16
Menadžment stresom	15	14
Kreativnost u menadžmentu	21	20
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost u odnosu na ukupno 105 menadžera		

Tabela 5. Iskazane potrebe za dopunskim obrazovanjem u informatici

Područja znanja u Informatici	F	%
Menadžment informacionih tehnologija	21	20
Menadžment informacioni sistemi	26	25
Elektronsko poslovanje	55	52
Menadžment komunikacija	48	46
Proizvodni informacioni sistem	17	16
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost u odnosu na ukupno 105 menadžera		

3.3.2 Potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem u informatici

Anketiranje potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem u informatici je operacionalizovano posredstvom pet područja znanja, a rezultati anketiranja prezentovani su u Tabeli 5.

3.3.3 Potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem u ekonomiji

Istraživanje potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem u ekonomiji realizovano je posredstvom devet područja znanja, a rezultati anketiranja prezentovani su u Tabeli 6.

Tabela 6. Iskazane potrebe za dopunskim obrazovanjem u ekonomiji

Područja znanja u ekonomiji	F	%
Menadžment usluga	26	25
Menadžment finansijama	39	37
Menadžment rizikom	27	26
Menadžment troškova	35	33
Marketing menadžment	38	36
Menadžment prodajom	36	34
Menadžment investicijama	25	24
Menadžment inovacija	33	31
Preduzetništvo	20	19
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost u odnosu na ukupno 105 menadžera		

Tabela 7. Iskazane potrebe za dopunskim obrazovanjem u organizaciji i tehnologiji

Područja znanja u organizaciji i tehnologiji	F	%
Projektni menadžment	26	25
Menadžment razvojem	27	26
Organizaciono ponašanje	42	40
Ekološki menadžment	23	22
Menadžment materijalima	10	10
Organizacioni razvoj	18	17
Menadžment tehnologijama	18	17
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost u odnosu na ukupno 105 menadžera		

3.3.4 Potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem u organizaciji i tehnologiji

Anketiranje potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem u organizaciji i tehnologiji je operacionalizovano posredstvom sedam područja znanja, a rezultati anketiranja prezentovani su u Tabeli 7.

3.3.5 Potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem u proizvodnji

Anketiranje potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem u proizvodnji je operacionalizovano posredstvom 12 područja znanja, a rezultati anketiranja prezentovani su u Tabeli 8.

Tabela 8. Iskazane potrebe za dopunskim obrazovanjem u proizvodnji

Područja znanja u proizvodnji	F	%
Menadžment proizvoda	21	20
Operacionalni menadžment	10	10
Primenjeni inženjering	5	5
Menadžment dizajna	16	15
Menadžment zalihama	22	21
Menadžment logistikom	19	18
Menadžment životnim ciklusom proizvoda	11	10

Područja znanja u proizvodnji	F	%
Menadžment procesima	14	13
Proizvodni menadžment	19	18
Menadžment resursima poslovnog sistema	21	20
Menadžment lancima snabdevanja	17	16
Menadžment vremenom	23	22
Primedba: (F) Frekvencija, (%) Zastupljenost u odnosu na ukupno 105 menadžera		

4 ANALIZA REZULTATA MERENJA

Rezultati anketiranja ukazuju da se uzorak primenjen u ovom anketiranju može smatrati reprezentativnim, budući da je obuhvatio ukupno 105 menadžera, koji su se razlikovali po relevantnim karakteristikama.

Rezultati anketiranja po pitanju dopunskog obrazovanja menadžera u proteklom periodu ukazuju na sledeće činjenice.

Nezadovoljavajuće je visok nivo (40%) anketiranih menadžera koji nisu imali bilo kakav vid dopunskog obrazovanja.

Kod menadžera kod kojih je sprovedeno dopunsko obrazovanje, ono je:

- bilo u većem stepenu iz drugih oblasti (68%), a u manjem iz menadžmenta,
- bilo organizovano izvan radnog vremena (63%),
- obavljano na tradicionalni način (94%),
- bilo obavljano prevashodno u zemlji (97%),
- bilo u manjem stepenu (49%) praćeno i odgovarajućim sertifikatom po završetku.

Kao značajne potrebe menadžera za dopunskim obrazovanjem menadžera smatraju se potrebe koje su u Tabelama 4. do 8. u područjima znanja imale veće vrednosti anketiranja od 30%. Takva područja znanja su u navedenim tabelama označena bold, i to su:

- u opštem menadžmentu (Tabela 4) - menadžment ljudskih resura (49%), menadžment kvalitetom (31%), poslovna etika (33%), i liderstvo (30%).
- u informatici (Tabela 5) - elektronsko poslovanje (52%) i menadžment komunikacija (46%).
- u ekonomiji (Tabela 6) - menadžment finansija

(37%), menadžment troškovima (33%), marketing menadžment (36%), menadžment prodajom (34%), i menadžment inovacijama (31%).

- u organizaciji i tehnologiji (Tabela 7) - organizaciono ponašanje (40%).
- u proizvodnji (Tabela 8), ni kod jednog područja znanja nije iskazana potreba veća od 30%, tako da se može smatrati da nema značajnijih potreba.

5 ZAKLJUČAK

U ovom radu prezentovani su rezultati anketnog utvrđivanja potreba menadžera za dopunskim obrazovanjem iz šireg konteksta menadžmenta.

Rezultati anketiranja su ukazali da 40% anketiranih menadžera uopšte nije imalo bilo kakvo dopunsko obrazovanje, što navodi na konstataciju da u okviru menadžerske populacije postoji potencijalni prostor za organizovanjem dopunskog obrazovanja menadžera.

Anketiranjem menadžera identifikovana su glavna područja znanja u okviru opšteg menadžmenta, informatike, ekonomije organizacije i tehnologije, u kojima bi dopunsko obrazovanje trebalo organizovati.

Glavna područja znanja u kojima bi bilo celishodno organizovanje dopunskog obrazovanja iz menadžmenta su u tabelama 4. do 8. označena bold.

Za razliku, u proizvodnji potrebe za dopunskim obrazovanjem nisu izrazito naglašene.

Sprovedeno anketiranje menadžera može da posluži kao podloga za oblikovanje sadržaja budućih kurseva dopunskog obrazovanja menadžera koji će nesumnjivo omogućiti da se unaprede menadžerske kompetencije.

CITIRANI RADVI

- Bešić, M. (2009). *Statistika u društvenim i političkim istraživanjima*. Podgorica: Univerzitet Crne Gore, Fakultet političkih nauka.
- Bešić, M., Krstić, M., & Bojković, R. (2007). Istraživanje metodologije za merenje inovacionog kapaciteta preduzeća. *Časopis IMK-14, Istraživanje i razvoj*, vol. 13 (br. 1-2), 43-51.
- Bojković, R., Krstić, M., & Skorup, A. (2011). Model istraživanja potreba menadžera za dopunskom edukacijom iz menadžmenta. *VII majska konferencija o stratezijskom menadžmentu sa međunarodnim učešćem*. Zaječar: Univerzitet u Beogradu, Tehnički fakultet u Boru.
- Krstić, M., & Bojković, R. (2009). Obrazovanje tokom čitavog života (OTČŽ). *V Majska konferencija o stratezijskom menadžmentu*. Zaječar: Univerzitet u Beogradu, Tehnički fakultet u Boru.
- Krstić, M., Bojković, R., & Milosavljević, B. (2010). Razvoj menadžerskih kompetencija korporativnim učenjem na daljinu. *VI Majska konferencija o stratezijskom menadžmentu sa međunarodnim učešćem*. Kladovo, Srbija.
- Tapscott, D. (1996). *The Twelve Themes of the New Economy*. Preuzetosa http://www.nwlink.com/~donclark/history_knowledge/tapscott.html

Datum prve prijave: 22.02.2013.
Datum prijema korigovanog članka: 23.03.2013.
Datum prihvatanja članka: 09.04.2013.

Kako citirati ovaj rad?

Style – APA Sixth Edition:

Krstić, M., Skorup, A., & Marković Blagojević, M. (2013, 07 15). Anketno utvrđivanje mišljenja menadžera o potrebama za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta. (Z. Čekerevac, Ed.) *FBIM Transactions*, 1(2), 106–114. doi:10.12709/fbim.01.01.02.11

Style – Chicago Fifteenth Edition:

Krstić, Milan, AnaSkorup, andMarijaMarković Blagojević.
"Anketnoutvrđivanjemišljenjamenadžeraopotrebamazadopunskimobrazovanjemizmenadžmenta."
Edited by Zoran Čekerevac. *FBIM Transactions* (MESTE) 1, no. 2 (07 2013): 106–114.

Style – GOST Name Sort:

Krstić Milan, SkorupAnaandMarković Blagojević
MarijaAnketnoutvrđivanjemišljenjamenadžeraopotrebamazadopunskimobrazovanjemizmenadžmenta
[Journal] = Menadžeripotrebazadopunskimobrazovanjem // FBIMTransactions / ed. Čekerevac
Zoran. - Belgrade : MESTE, 07 15, 2013. - 2 : Vol. 1. - pp. 106–114. - ISSN 2334-704X (Online); ISSN
2334-718X.

Style Harvard Anglia:

Krstić, M., Skorup, A. & Marković Blagojević, M., 2013. Anketno utvrđivanje mišljenja menadžera o potrebama za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta. *FBIM Transactions*, 15 07, 1(2), p. 106–114.

Style – ISO 690 – Numerical Reference:

Anketno utvrđivanje mišljenja menadžera o potrebama za dopunskim obrazovanjem iz menadžmenta.
Krstić, Milan, Skorup, Ana and Marković Blagojević, Marija. [ed.] Zoran Čekerevac. 2, Belgrade :
MESTE, 07 15, 2013, *FBIM Transactions*, Vol. 1, pp. 106–114. ISSN 2334-704X (Online); ISSN 2334-718X.