

На основу члана 91. Закона о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, број: 73/10 и 104/11) и члана 54. Статута Универзитета у Бањој Луци, Наставно-научно вијеће Економског факултета Универзитета у Бањој Луци је на сједници одржаној дана 20.07.2012. године, донијело Одлуку, број:13/3.1503-VIII/6.1/12, о образовању Комисије за подношење извјештаја за избор у научно-наставно звање по расписаном конкурс у дневном листу „Глас Српске“ од 27.06.2012. године, за ужу научну област Менаџмент, наставни предмет Менаџмент у саставу:

1. Др Јово Атељевић, ванредни професор, ужа научна област „Менаџмент“, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, предсједник,
2. Др Гордана Илић, ванредни професор, ужа научна област „Менаџмент“, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, члан и
3. Др Миладин Јовичић, ванредни професор, ужа научна област „Менаџмент“, Факултет Пословне економије Бијељина Универзитета у Источном Сарајеву, члан.

У складу са одредбама чланова 91. и 92. Закона о високом образовању, а након увида у конкурсни материјал пријављених кандидата, Комисија из претходног става, Наставно научно вијеће Економског факултета и Сенату Универзитета у Бањој Луци, подноси

ИЗВЈЕШТАЈ

о пријављеним кандидатима за избор у звање наставника

8. 10. 2012

I ПОДАЦИ О КОНКУРСУ

13/1 1957 12

Конкурс објављен у дневном листу: „Глас Српске“ од 27.06.2012. године
Ужа научна област: „Менаџмент“
Назив факултета: Економски факултет
Број кандидата који се бирају: један (1)
Број пријављених кандидата: два (2)

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТИМА

ПРВИ КАНДИДАТ

1. Основни биографски подаци

Име, средње име и презиме: Зоран (Драго) Лукић
Датум и мјесто рођења: 19.04.1963. Бања Лука
Установе у којима је био запослен:
1. Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, 1998-
Звања/радна мјеста:
- Асистент (1994-1995.)
- Виши асистент(1995-2007.)
- Доцент (2007-)

Научна област: Менаџмент
2. Народна Скупштина Републике Српске

Звања/радна мјеста:

- Савјетник Председника Народне Скупштине (2005- 2006.)
3. Друштво за управљање ПИФ „Активна инвест фонд“, Бања Лука

Звања/радна мјеста:

- Директор (2000-2002.)

4. Дирекција за приватизацију Републике Српске

Звања/радна мјеста:

- Шеф тима за стратешка предузећа (1998-2000.)

5. ПИК „Младен Стојановић“, Нова Топола

Звања/радна мјеста:

- Директор сектора за Пројекте и информатику(1994-1998.)

6. Дрвна индустрија „ДИПО“ Подградци

Звања/радна мјеста:

- Директор финансија (1989-1994.)

7. ШИПАД РО“Радник“ ООУР „ДИ Подградци“

Звања/радна мјеста:

- Шеф финансијске оперативе (1986-1989.)

- Приправник(1986-1986)

2. Биографија, дипломе и звања

Основне студије:

Назив институције: **Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет**
Мјесто и година завршетка: **Бања Лука, 1986.**

Постдипломске студије:

Назив институције: **Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет**
Мјесто и година завршетка: **Бања Лука, 1995.**

Назив магистарског рада: **Организација прометних функција у Дрвној индустрији**
Ужа научна област: **Менаџмент**

Докторат:

Назив институције: **Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет**
Мјесто и година завршетка: **Бања Лука, 2007.**

Назив дисертације: **Развој, организација и трансформација сложених пословних система**

Ужа научне области: **Менаџмент**

Претходни избори у наставна и научна звања (институција, звање и период):

асистент: Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, 1994-1995., изабран на предмету **Организација.**

Виши асистент: Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, 1995-2007., изабран на предметима **Организација, Менаџмент и Планирање.**

Доцент: Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, 2007-., изабран на предмету **Менаџмент.**

3. Научна дјелатност кандидата

3.1. Научна дјелатност кандидата прије посљедњег избора

РБ	НАСЛОВ РАДА
1.	<p>Лукић З. : Информациони систем и врсте информација потребних за квалитетно одлучивање, часопис Директор, Београд, 12/1996.</p> <p>У раду се обрађује веома значајна тема утврђивања потребних информација за квалитетно одлучивање и управљање пословним системима. Рад представља научни допринос развоју теорије управљања пословних система на бази ефикасног интегралног информационог система.</p>
2.	<p>Лукић З. : Неки аспекти организовања пољопривредне производње у Републици Српској, часопис Директор, Београд, 5/1997.</p> <p>Рад обрађује начин организовања и управљања у области пољопривредне производње. Рад има научни допринос развоју система организовања пословних система у пољопривреди.</p>
3.	<p>Лукић З. : Проблеми финансирања пољопривредне производње, часопис Фармер, 9/1997, Нови Сад</p> <p>Рад се бави организовањем система финансирања у области пољопривреде као фактора развоја и реструктурирања пословних система. Рад представља научни допринос развоју система финансирања предузећа као облика реструктурирања предузећа у кризи.</p>
4.	<p>Лукић З. : Анализа резултата привреде Републике Српске у 1997. и 1998. са приједлогом подстицајних мјера, Економски факултет, Бања Лука 1998.</p> <p>Рад се бави анализом пословања предузећа у Републици Српској, узимајући у обзир међусекторску анализу. У раду се утврђују разлози лошијег пословања, фактори који утичу на пословање, и предлажу се мјере за подстицај развоја предузећа појединачно, и привреде у цјелини. Рад има вишеструки научни допринос у анализи пословања предузећа, по свим његовим сегментима, као и научни значај утврђивања мјера за развој предузећа и привреде.</p>
5.	<p>Лукић З. : Приватизација у Републици Српској, Други симпозијум Пословне финансије, рачуноводство и ревизија у савременим условима, Теслић, 1998.</p> <p>Рад се бави једном од насложенијих тема на нашем простору, приватизацијом. Значај приватизације, методе и модели, врсте предузећа, све се то на детаљан начин обрађује у овом раду. Рад представља научну верификацију сложених поступака процеса приватизације, са критичким освртом на тренутно стање истог.</p>
6.	<p>Лукић З. : Предузеће у процесу транзиције, Трећи симпозијум Рачуноводство, Ревизија и пословне финансије у новом привредном систему, Теслић, 1999.</p> <p>Рад обрађује улогу и значај предузећа у процесу приватизације, потребама за приватизацијом, моделима приватизације за поједине групације предузећа, потребама постојања државног капитала у стратешким предузећима. Рад има веома значајан научни допринос јер једну веома сложу материју обрађује са научног становишта, дајући китички осврт истог у тренутној фази приватизације, а уводи и нове појмове који до сада се нису у нашој литератури обрађивали.</p>

7.	<p>Лукић З. : Комплексни модел организације и менаџмента «Електропривреде Републике Српске» Требиње као мјешовитог холдинга, Економски факултет, Бања Лука, 2006., коаутор.</p> <p>Један од најзначајнијих радова на нашем простору. Рад обрађује и теоријску основу формирања сложених пословних система, са посебним освртом на функционисање система холдинга, и то мјешовитог. Начин управљања, формирања органа управе и контрол, обрађују се на један веома приступачан начин. Истовремено обрађује се и систем унутрашње организације и модел корпоративног управљања и систему холдинга. Такође презентује се и практичан систем формирања и регистрације холдинга са свим потребним документима.</p> <p>Рад представља потпуни и комплексни научни приступ менаџменту сложених система. Систематизовано се презентују сва знања из области менаџмента и организације, са анализом система управљања и постојања вишеструких топ менаџерских органа.</p>
----	--

3.2. Научна дјелатност кандидата послѣдњег избора

РБ	Категорија	НАСЛОВ РАДА	Број бодова
1.	Члан 33. Тачка 3.	<p>З. Лукић : Реструктурирање пословних система, КИЗ, Београд, 2008.</p> <p>Настанак овог дјела услиједио је као одговор на изазов да се што адекватније осветли процес транзиције домаћих великих пословних система на тржишне критеријуме привређивања. При томе, тежиште истраживања усмјерено је на процес организационог и управљачког реструктурисања сложених пословних система у складу са захтјевима интензивнијег укључивања у међународну подјелу рада и стицање што повољније тржишне позиције. Књига ја настала као резултат дугогодишњег искуства и дуготрајног истраживања рада аутора. Истраживања су провођена и теоријски, али су и практично примјењивана на пословним системима у нашем региону. Рад и истраживања су конципирана тако да обухватају:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организациону структуру сложених пословних система • Менаџмент и професионализацију менаџера • Стратегију раста и развоја сложених пословних система. <p>Први дио рада обрађује теоријске поставке о настанку, улози значају сложених пословних система. Иако се користе различити појмови за велика предузећа, овдје се ослања на назив сложени пословни системи. Прецизно се дефинишу основне поставке развоја истих, са освртом на правце и методе раста и развоја. Констатује се и криза у развоју, па чак у једном моменту и стагнација тих предузећа. Такође се обрађује и настанак и значак сложених пословних система на нашим просторима. Други дио рада обрађује све аспекте организовања сложених пословних система, почевши од институционалног аспекта организовања, преко организационих структура, до концепта унутрашње организације. Правилно се дефинишу детерминанте и тенденције унутрашњег организовања. Посебна пажња је посвећена менаџменту сложених пословних система.</p>	10

		<p>Трећи дио рада је посвећен трансформацији сложених пословних система, гдје су обрађени модели трансформационих подухвата. Наглашене су трансформације у домену организације и менаџмента, и понуђени модели оптималних кључних трансформационих рјешења.</p> <p>Рад представља научни допринос ка сагледавању једне веома сложене материје, а која у цјелини обухвата начин пословања, уочавање и откривање узрока дубионе наших предузећа, али модела реструктурирања и могућности успјешнијег пословања. Истовремено је утврђена повезаност организације, менаџмента и развоја сложених пословних система.</p>	
2.	<p>Члан 33. тачка 9.</p>	<p>3. Лукић : Елементи професионалног менаџмента, Економист, бр.3 Бијељина. 2008. стр.79-81</p> <p>Професионализација менаџмента је насложенија и најосјетљивија фаза развоја и примјене модерног, корпоративног система менаџмента. Моменат када власници предузећа схвате да морају вођење предузећа препустити професионалцима, представља технички и емотивно сложен и веома тешко примењив подухват. Ипак у савременој тржишној економији готово као обавеза је увођење професионалног менаџмента. Међутим, да би он био успјешан, мора се у цјелини спровести са свим својим елементима. Основни елементи професионалног менаџмента су: одвајање менаџмента од власништва, професионализовање менаџерске функције, успостављање стандарда учинка, односно норми успјешности менаџера, мјерење и оцјењивање успјешности рада менаџера и награђивање успјешних и кажњавање неуспјешних менаџера. Одвајање менаџмента од власништва је основни предуслов за професионализацију менаџмента, посебно код великих компанија. Пословођење једне компаније се мора увијек препустити стручњацима за поједине области система. Професионализација менаџмента подразумијева налажење стручних људи који ће на бази уговора управљати и руководити једним пословним системом или његовом подсистемима. Да би се могао нпроцијенити учинак менаџера морају се успоставити стандарди њихове успјешности који су засновани на циљевима и задацима самог система. Стандарди се постављају са све менаџере у предузећу, и то на дугорочној и краткорочној основи, на бази већег броја критеријума. Тако постављени стандарди се морају увијек успоређивати са постигнутим резултатима предузећа и њихових менаџера. На бази постигнутих резултата који могу бити већи од дефинисаних стандарда, мањи или једнаки њима, дефинише се и успјешност менаџера, а самим тим и компаније. За успјешне менаџере, који остварују надпланске резултате, дефинише се читава лепеза стимулативних средстава у виду материјалних и нематеријалних награда. За неуспјешне менаџере дефинишу се одређене адекватне казне, па чак и откази са посла. Овако успостављен систем у принципу даје позитивне резултате за предузеће, или бар указује на организационе јединице и менаџере који неуспјешно раде.</p> <p>Научни допринос овог рада је у томе да у цјелини дефинише начин функционисања професионалног менаџмента и његов директан утицај на успјешност пословања предузећа. Аналитички приказ</p>	8

		елемената професионалног менаџмента указује на нам на сложени механизам управљања пословних система.	
3.	Члан 33. тачка 9.	<p>3. Лукић: Лидери као носиоци функције менаџмента, Лидер Директор, бр.7, Београд, 2008. стр.10-13</p> <p>Рад се бави значајем лидера као носиоца функције менаџмента. Улога лидера као носиоца управљачке и руководне функције заснива се на одређеним облицима моћи утицаја на своје сараднике. Утицај лидера је и на своје сараднике, али и на непосредне извршиоце појединих послова. Сви облици моћи своде се на личну способност лидера да утиче на понашање сарадника, а самим тим се утиче и на организационо понашање система у целини. На бази тог настају и различити стилови лидерства. Одлука лидера и стила који он примјењује зависи од сазнања о властитим снагама, од спремности подређених да прихвате обавезе и одговорност на основу добијених задатака, водећи рачуна о временском аспекту задовољења циљева пословања. Истраживања су показала да не постоји ефикасно понашање лидера које би се могло примјењивати као универзални модел, тако да се на бази тог развио модел ситуационог лидерства. Истраживања су такође показала да је ефикаснији стил лидерства оријентисаног ка запосленим, у односу на стил оријентисан ка послу.</p> <p>Рад има велики научни допринос у дефинисању стилова лидерства потребних за ефикасно управљање и руковођење. Такође је утврђен и основ моћи лидера и утицај истог на успјешност лидера и пословног система.</p>	8
4.	Члан 33. тачка 9.	<p>3. Лукић: Корпоративни стандарди оцене учинка менаџера, Лидер Директор, бр.9, Београд 2008. стр.43-47</p> <p>Корпоративно организовање пословних система представља једно од достигнућа савремене тржишне привреде. У том контексту спроводи се и професионализација менаџмента као управљачког система, што представља једну од компоненти реформисања домаће привреде. То условљава и потребу адекватног мотивисања професионалних менаџера на постизање што већих пословних резултата пословања корпорација, што се постиже успостављањем одговарајућих стандарда успешности, на основу којих се оцењује њихов учинак. Корпоративно управљање представља један сложен механизам који у себе укључује поред осталих елемената, и успостављање система оцјене учинака менаџера, мјерење успјешности и награђивање менаџера. На нашим просторима овакав сложен механизам још увек представља велики изазов, јер његова примјена изазива, веома често неочекиване и исхитрене реакције. Истовремено поставља се и питање, како у вријеме када се код нас „постављају“ за менаџере партијски повереници, успоставити адекватан систем праћења резултата менаџера и њиховог награђивања. Поред наведеног, као проблем се може истаћи и степен способности и образовања менаџера, али и њиховог лиценцирања, односно успостављања адекватног система обуке и давања потребних сертификата оним стручњацима који би могли бити менаџери или чланови Управних и Надзорних одбора. Садашње време глобалне кризе, покреће питање</p>	8

		<p>квалитета рада менаџера и њиховог плаћања. Појединим менаџерима се смањују или потпуно ускраћују додатна плаћања и бонуси, а неки менаџери их се и сами одричу. Отворено се поставља питање стриктнијег регулисања менаџерских уговора, односно потенцира се поред награђивања успешних, и кажњавање неуспешних менаџера. Из свега можемо закључити да област рада менаџера је одлучујућа за функционисање и егзистирање корпорација, али и других пословних система, али да још у потпуности није нормативно регулисана, што отвара простор за озбиљна истраживања.</p> <p>Научни допринос овог рада је у сагледавању и дефинисању корпоративних стандарда оцјене учинка менаџера. Један од основа успјешности менаџера је директно зависан од дефинисаних стандарда успјешности сваког менаџера везаног за побољшање резултата пословања.</p>	
5.	<p>Члан 33. тачка 9.</p>	<p>3. Лукић: Формирање радних група у функцији управљања организационим системима, Економист, бр.4 Бијељина, 2008.</p> <p>Рад се бави улогом и значајем радних група као фактора управљања организационим системима. Групе се дефинишу као скуп људи који ступају у међусобне интеракције, имају заједничке циљеве и интересе, одржавају релативно стабилну структуру односа, и перципирају себе као групу. Група се посматра као скуп, два или више интерактивних и међузависних појединаца који су се удружили како би постигли одређене циљеве, као што су економски и материјални., али и такви који се испољавају у виду задовољавања одређених потреба чланова групе. Постојање ових циљева и спремност чланова групе да раде на њиховом остваривању, указују на велики значај група и тимова у организацији. Постоје двије врсте група које се углавном појављују у свакој организацији, и то: формалне и неформалне. Прва чине оне које настају плански, смишљено, а друге оне које се формирају спонтано као резултат необавезног окупљања појединаца на бази заједничких интереса и циљева. Под формалним групама подразумевамо официјелне групе, ради остваривања одређеног парцијалног задатка предузећа. Ове групе се зову формалне зато што су њихово постојање и рад формализовани, прописани од стране организационог ауторитета и што је унапријед одређен њихов састав, задатк и циљ. За разлику од формалних, под неформалним групама подразумевамо оне које, такође, настају и дјелују у организацији, али не смишљено од стране организационог ауторитета, већ спонтано од стране појединаца који имају исте циљеве и потребе у њој и шире. Скупину формалних група чине: командне и радне групе. Командне групе су трајног карактера у организацији. Чине их оне које настају у процесу дизајнирања организационе структуре, тачније дизајнирања организационих јединица у оквиру ње. Оне су јасно означене у организационој схеми предузећа. Зову се командне зато што њихови менаџери имају командни линијски ауторитет. Радне групе, представљају људе који заједно раде како би довршили одређен посао. Радне групе су најчешће привременог карактера. Оне су, такође, дефинисане формалним актима предузећа. Формирају се на кросфункционалној основи, тако што њихове чланове чине</p>	8

		<p>запослени или руководиоци из различитих командних група.Формалне групе се формирају у предузећу ради: рјешавања сложених проблема или задатака, а то значи оних које појединац сам у њеним не може ријешити, генерисања нових идеја путем интеракције чланова формалних група формираних са овим задатком, координације, која се у првом реду обезбјеђује путем тимова, односно скупина запослених из различитих командних група, спровођење донијетих одлука, посебно оних сложених коришћењем комитета, комисија, и социјализације и обуке, посебно нових чланова у предузећу.</p> <p>Научни допринос овог рада огледа се у дефинисању значаја радних група као дијела група и тимова, значајних за функционисање организације као система.</p>	
6.	Члан 33. тачка 9.	<p>З. Лукић: Зараде и значај менаџера у условима кризе, Acta Economica. Економски факултет, Бања Лука, 2009. стр.277-294</p> <p>Менаџери представљају једну од суштинских основа корпоративног управљања и организовања пословних система у условима тржишне привреде. У том контексту спроведена је и професионализација менаџмента као руководно-управљачког система, што представља једну од компоненти реформисања домаће привреде. То условљава и потребу адекватног мотивисања професионалних менаџера на постизање што већих пословних резултата пословања корпорација, што се постиже успостављањем одговарајућих стандарда успешности, на основу којих се оцјењује њихов рад и резултати. Ипак у условима глобалне кризе оправдано се поставља питање стварне улоге и значаја менаџера, али и њиховог адекватног плаћања или кажњавања када пословни систем функционише неефикасно, или чак нестаје са пословне сцене. Ова врста проблема посебно се актуелизира у земљама у транзицији, као што је наша, за вријеме њиховог интезивног настојања приближавања Унији у свим сегментима, па и у дјелу корпоративног управљања. Рад обрађује и врсте стандарда и начина плаћања менаџера у свим условима пословања, а посебно у привредама земаља у транзицији. Различити облици плаћања и награђивања менаџера предузећа земаља у транзицији представљају посебан изазов и за теорију и практичну примјену истих.</p> <p>Рад има научни допринос овој материји јер дефинише потребу и значај успостављања модела плаћања менаџера као предуслов успешног пословања предузећа. Такође се успоставља корелациона веза између плаћања менаџера и њихових резултата.</p>	8
7.	Члан 33. тачка 15.	<p>З. Лукић: Утицај група на ефикасност менаџера, Oreada,2009. стр.1828-1835</p> <p>Рад обрађује утицај фактора на ефикасност менаџера, односно менаџмента. Ефикасност менаџмента зависи од већег броја фактора. Често се под факторима који утичу на ефикасно функционисање менаџмента било ког организационог система, проучавају само одређени материјални фактори организације као што су технологија, број запослених, законска регулатива и сл. Занемариван је утицај нематеријалних фактора, од којих се у овом раду обрађује значај и улога група у организацији и њихов утицај на менаџмент. Поред</p>	6

		<p>група, у организацији значајно мјесто имају и тимови. Свака организација у својој организационој структури има поред формалне и неформалну организациону структуру, па тако имамо и формалне и неформалне групе. Неформалним групама се даје мали значај у истраживањима, али се може рећи да је њихов утицај на ефикасност било ког организационог система изузетно значајан. Разлози формирања група могу бити многобројни, а најзначајнији разлог је задовољење одређених потреба, као и постизање сложенијих циљева. Поред тога људи се удружују у групе јер тамо добијају одређени статус и постижу моћ коју на неки други начин не би могли остварити. Такође у групама се људи могу дружити, а истовремено осетити и припадност, односно рјешити се осјећаја усамљености. Ефикасно функционисање формалних група зависи највише од величине групе. Потребно је у сваком конкретном случају наћи оптималан број чланова групе да би она могла да успјешно функционише. Сличан принцип се сусреће и код формирања неформалних група. Свака група у свом функционисању пролази одређене фазе, и то следећим редом: формирање, конфротација идеја, нормирање, обављање задатака и припрема за распуштање. Групе имају и своје карактеристике од којих су најзначајнији улоге у групи, групне норме, статус и моћ у групи. Функционисање група је повезано са лидерством, односно вођством, јер свака група мора да има свог лидера.</p> <p>Научни допринос овог рада је у успостављању корелацине везе нематеријалних, и веома често тешко уочљивих неформалних елемената организације на ефикасно функционисање менаџмента и организације у цјелини. Доказан је и директан утицај неформалних група на функционисање менаџмента и потребу за контролисање истих.</p>	
8.	<p>Члан 33. тачка 12.</p>	<p>3. Лукић, и други: Потреба формирања интересних организација у сектору приватног шумарства, Дефендологија, бр.27,28, Бања Лука,2010., стр.27-42</p> <p>Проблем организовања и институционалног облика повезивања власника приватних шума на нашем простору представља значајан проблем који све више добија на значају. Проблеми који постоје у приватним шумама су егзактни и везани су највише за остваривања одређених права власника, али и њихових обавеза. Истраживање се односи на побољшања у управљању и организацији корисника шума у приватном власништву. Знајући да се у структури укупних површина под шумама и шумском земљишту налази у државном власништву 76%, а да је у приватном власништву налази 22%, упућује на чињеницу да се мора пружити адекватна пажња организацији шума у приватном власништву. Док се ова организација у државном сектору организује у државном предузећу и другим државним институцијама, приватно власништво је потпуно занемарено. Посебно имајући у виду да у приватном власништву доминира уситњеност посједа са око 464.000 парцела и 250.000 власника, организација овог дела шумарства добија додатно на значају. На нашем простору постоји само једно удружење приватних поседника шума које настоји да обједини већину власника приватних шума у једну организациону цјелину путем којег би се могло дјеловати на институције система у циљу остваривања</p>	5

		<p>сличних права као и државни сектор. Знамо да се сва средства која се прикупе за посебне намјене у области шумарства, завршавају у државном сектору и у буџету, а да у приватне шуме се не инвестира ништа, посебно у оквиру проширене репродукције.</p> <p>Газдовање приватним шумама, у складу са законским рјешењима, повјерено је њиховим власницима, а стручне услуге су требале да се врше у оквиру локалних шумарских газдинстава. У пракси та помоћ се сводила на дознаку стабала за сјечу и наплату таксе за исте услуге.</p> <p>Сви ови показатељи упућују да је потребно извршити стручно истраживање ове области и понудити адекватна рјешења у области организације и управљања приватним шумама, које ће имати за резултат знатно квалитетније чување, узгој и експлоатацију шума на нашим просторима. У раду су извршена комплетна истраживања, како у доступној литератури, тако и истраживања на терену путем анкета које су проведене. Истраживања су потврдила хипотезе да постоји потреба и могућност за формирање интересних организација у домену власника приватних шума.</p> <p>Рад представља научну верификацију улоге и значаја организовања једног од наших значајних природних ресурса. Истовремено су доказане хипотезе да се формирањем интересних организација постижу значајни ефекти у кориштењу шумског потенцијала, како за појединце, тако и за власнике шума, али и за друштво у цјелини.</p>	
9.	Члан 33. тачка 9.	<p>3. Лукић, Д.Дошеновић: Пројектовање и реструктурирање организације, Економист,бр.9, Бијељина, 2011. стр.50-54</p> <p>У раду се обрађује сложена научна материја пројектовања и реструктурирања организације. Ова материја није довољно обрађена на нашем простору, тако да се ни резултати или научна примјена метода пројектовања организације код нас не примјењује. Свако предузеће у савременим турбулентним условима, без обзира на степен развоја и успјешност пословања, сусреће се са одговором на питање, како помоћу процеса редизајнирања постојеће организације или пројектовања потпуно нове организације пронаћи рјешење за проблеме у пословању и прилагодити се промјенивим условима у свом функционисању. Основни циљ прилагођавања је подстицање позитивних, а спрјечавање негативних ефеката за пословање. Сложеност услова пословања појачава значај процеса пројектовања, који се обухвата четири темељне фазе: покретање поступка пројектовања организације, истраживање организације, пројектовање организације и апликација пројектованог модела. Посебан научни допринос овог рада је што образлаже најважнија подручја, односно врсте реструктурирања, систематизујући их као: власничко, организационо, управљачко, финансијско и пословно реструктурирање, не занемарујући и неке друге врсте реструктурирања (кадровско, технолошко, локацијско). На само пројектовање организације, односно њено реструктурирање, утицај имају екстрени фактори и интерни. Утицај тих фактора може бити појединачан, али најчешће постоји међусобна повезаност утицаја фактора. Све нас то упућује да се организационом дизајну и редузајну у сваком пословном систему, и да пројектовање организације мора да да све одговоре на проблеме у пословању. Сам</p>	8

	<p>процес пројектовања организације, и то планског пројектовања, постаје неизбјежна активност сваког предузећа, као и све друге активности које се јављају у пословању.</p> <p>Научни допринос овог рада се огледа у томе што је научно образложена једна област која код нас нема ни научно, ни практично потребан степен истраживања. Такође је и доказана повезаност и утицај пројектовања организације на степен успјешности пословања организације.</p>	
УКУПАН БРОЈ БОДОВА		69

4. Образовна дјелатност кандидата

4.1. Образовна дјелатност кандидата прије посљедњег избора

РБ	НАСЛОВ
1.	У току изборног периода у звању асистента и вишег асистента (1994-2007.) на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци кандидат је изводио наставу на дипломском студију на предметима Организација, Менаџмент и Планирање .

4.2. Образовна дјелатност кандидата после посљедњег избора

РБ	Категорија	НАСЛОВ РАДА	Број бодова
1.	Члан 35, тачка 2.	<p>3. Лукић, и остали: „Основи менаџмента“, Прометеј, Бања Лука, 2007.године</p> <p>Универзитетска књига под наведеним насловом представља оригиналан приказ материје из области менаџмента, потпуно прилагођену потребама студената прве године универзитета, односно студија економије. Састоји се од два дијела. У првом дијелу су у три главе обрађена материја из основа менаџмента. Прва глава обрађује дио који се односи на појаву и развој менаџмента, као и принципе и класификацију менаџмента. У другој глави се обрађује диверсификација менаџмента и професионализација. Други дио књиге се односи на функције менаџмента, тако да се у четвртој глави обрађује планирање као фундаментална функција, без које ни један систем не може да функционише. Посебно је обрађен сегмент корпоративне стратегије. Организовање је презентирано у наредном дијелу, и то да се посебно истиче дио структурирања пословних система и приказује се начин дизајнирања организације. Аналитички се образлаже поступак формирања радних мјеста и организационих јединица, као и презентовање институционалних облика организовања пословних система. Кадровски менаџмент је обрађен у шестој глави, да начин да се дају основе значаја кадровског менаџмента и кадровске политике. У глави седам је презентирано знање о следећој функцији менаџмента, утицају. Утицање се приказује кроз своје подфункције, комуникацију, мотивацију и вођство. Контролисање као завршна фаза менаџмента је обрађено у последњој глави књиге. Истиче се значај контроле, као и приказују се врсте контроле и стратегије.</p>	6

		<p>Књига „Основи менаџмента“ пружа научну елаборацију материје менаџмента методолошки обрађену и презентовану од стране аутора, у складу са уобичајеном обрадом ове материје.</p>	
2.	Члан 35, тачка 2.	<p>З. Лукић, М. Бабић: Организација, Економски факултет, Бања Лука, 2008.</p> <p>Организација представља нови приказ дисциплине организације у контексту глобалних промјена које се дешавају у окружењу, али и промјенама у нашем друштву потакнуте преласком функционисања на тржишни систем привређивања. Књига је модернизована и обрађује актуелна сазнања из области организације. Састоји се од четири дијела. У првом се обрађују основи појмови о организацији и њеном историјату. Други дио се бави проблематиком организационих структура. У њему су презентоване и обрађене све организационе структуре које су познате у теорији и пракси, па и оне најновије, најмодерније, као што су: процесне, тимске, "витке" и др. структуре. Уз структуре, у истом поглављу обрађене су и двије потпуно нове партије: параметри организационе структуре, и детерминанте организационе структуре. Трећи дио представља значај дизајнирања организационе структуре. Ово поглавље, као и претходно о организационим структурама је потпуно осавременењено. Такође у овом дијелу се обрађују и институционални облици предузећа. Посебна пажња је дата организовању великих пословних система, као и процесу профитне децентрализације. У књизи је обрађено и једно потпуно ново, модерно поглавље, у задње вријеме веома актуелно у организационој теорији и пракси. То поглавље је штампано под називом "Организационо понашање". Овај дио се бави значајем нематеријалних дијелова организације, односно оним дијеловима који су представљени формама понашања појединаца и група, а имају велики утицај на резултате пословања и функционисање система.</p> <p>Књига представља адекватан приступ предметној материји и пружа основна, али и додатна знања. Првенствено је намијењена као уџбеник за редовне и постдипломске студенте Економског факултета у Бањој Луци. Књига, осим студентима, може корисно послужити и свим оним који се баве проучавањем организације и њеном имплементацијом у пракси.</p>	6
3.	Члан 35, тачка 2.	<p>З. Лукић, М. Бабић: Менаџмент, Економски факултет, Бања Лука, 2008.</p> <p>С обзиром на значај и улогу ових активности за ефикасност организационих система, развило се и посебно учење о менаџменту. Тако се менаџмент посматра, с једне стране, као <i>вештина</i> управљања организационим системима, а с друге стране, као <i>теорија</i> која изучава овај феномен и доприноси његовом усавршавању. Менаџмент као феномен може да се посматра са три аспекта и то као: вештина управљања, теорија о управљању и управљачка структура. Сваки од ових аспеката има вишеслојну структуру, што менаџмент чини сложеном активношћу кадрова широког спектра стручности и образовности. Било да се ради о</p>	6

		<p>практици менаџмента, било да је у питању теоријски третман ове активности, неопходан је <i>мултидисциплинарни</i> приступ његовој примени и његовом изучавању. То се може објаснити чињеницом да су организациони системи, уопште, као и предузећа посебно, веома сложене појаве, у чијој структури су заступљени природни и технолошки системи као њихови елементи, као и човек-појединац или људски колективи. Теоријски третман и практична примена природних, техничких и друштвених наука у учењу и спровођењу менаџмента указују на његову мултидисциплинарност, што условљава веома сложен процес оспособљавања менаџера. Поред тога, професија менаџера захтева одређене склоности за обављање веома сложених и важних послова у сфери предвиђања, координације и контроле пословања предузећа. При томе, степен сложености и важности ових активности условљен је хијерархијским нивоом елемената организационе структуре предузећа за који је надлежан и одговоран поједини менаџер. Тако, разликује се менаџмент на нивоу одељења или погона, сектора или службе, односно целине предузећа које, опет, може бити мање или веће, односно мање или више сложено. При томе разликују се: природни, технички и организациони системи. Специфичност организационих система испољава се у томе што обухватају и човека као свесно биће. Отуда проистиче и њихова основна карактеристика да су то телеолошки системи, односно системи циља. Књига се састоји у суштини од два дијела, где у првом дијелу објашњавају основни, фундаментални посмови о менаџменту. Разматрају се и објашњавају дефиниције менаџмента, врсте менаџера, као и историјат настанка и развоја менаџмента. Други дио се односи на функције менаџмента, где се на аналитички начин презентирају сазнања и значај планирања, организовања, запошљавања, утицања и контролисања. У задњем дијелу се презентирају институционални облици менаџмента у тржишној економији.</p> <p>Књига представља класичан универзитетски уџбеник, чија примјена се не може ограничити само на студенте економског факултета. У књизи се дају основна сазнања из менаџмента која представљају темељ за даља проучавања у оквиру других дисциплина.</p>	
4.	Члан 35, тачка 2.	<p>3. Лукић, М.Бабић: Менаџмент, Економски факултет, Бања Лука и КИЗ Центар Београд, 2009.</p> <p>Полазећи од опште прихваћеног начина тумачења менаџмента као мултидисциплинарног учења о управљању организационим системима, ова књига конципирана је тако да обухвата све најважније његове карактеристике. У том смислу, укупна грађа подељена је на увод и три дијела. Први део књиге посвећен је основама и развоју менаџмента, што се може означити као <i>структура</i> менаџмента. Овај текст подељен је на пет глава у којима се обрађују глобални аспекти на менаџмент као целину управљачког процеса, са свим главним манифестацијама и носиоцима. Тако, прво глава обухвата објашњења и дефинисања најважнијих појмова у вези са менаџментом, затим различита третирања менаџмента, као и основне принципе на којима се</p>	6

		<p>заснива савремени менаџмент. Друга глава посвећена је менаџерима као носиоцима управљачке активности. У том смислу, овде се обрађују улога и значај менаџера као професионалаца, затим њихове активности, те одређене класификације менаџера по различитим критеријумима, дајући посебан нагласак задацима и организацији топ менаџмента. У трећој глави разматра се развој менаџмента, с тим да се посебна пажња посвећује настанку научног менаџмента, као и главним теоретичарима и школама менаџмента. Глава четврта посвећена је специфичностима менаџмента у малим, средњим и великим предузећима, док се у глави петој разматра диверсификација менаџмента како по хијерархијским нивоима, тако и по начину испољавања носилаца управљачког процеса, па чак и према различитим културним срединама. Други део књиге посвећен је <i>функцијама</i> и одређеним институционалним аспектима менаџмента. Тако је у шестој глави обрађена функција <i>планирања</i> која, поред њеног дефинисања обухвата све елементе ове фазе процеса управљања. У глави седам третира се функција <i>организовања</i>, почевши са аспектом на утврђивање послова у предузећу и њихово повезивање у радне задатке, што се заснива на подели рада и специјализацији. Осма глава посвећена је функцији <i>запошљавања</i>, која подразумева управљање људским ресурсима. Девета глава оријентисана је на <i>утицање</i> као специфичу функцију менаџмента, која обухвата комуникације, мотивацију и вођење. Разматрање функција менаџмента завршава се функцијом <i>контролисања</i>, којом се заокружује активност менаџмента. Наредна глава књиге посвећена је одређеним институционалним аспектима менаџмента. И трећи, задњи дио који је најважнија иновација у овој књизи, је дио који аналитички спомиње и обрађује корпоративно управљање. Детаљно се образлажу модели и механизми корпоративног управљања.</p> <p>Друго издање уџбеника из менаџмента је представљање иновираних сазнања из области менаџмента. Допуњено се сазнањима из данас веома актуелне материје корпоративног управљања. Књига је уџбеник који је основна литература из предметне области.</p>	
5.	Члан 35, тачка 4.	<p>Лукић З. Дошновић Д.: Организација и ергономија у шумарству, Шумарски факултет, Бања Лука, 2009., скрипта</p> <p>У скрипти се на приступачан начин приближава студентима материја из области организације и ергономије у шумарству. Први дио се односи на опште ствари из организације, и то да су објашњене основе теорије о организацији, организационе структуре и дизајнирање исте. Затим су презентирани институционални облици организовања предузећа и велики пословни системи. Посебан дио се односи на организационо понашање. Други дио скрипте говори о организацији пословних система у шумарству. Појашњени су основни појмови факторима организације у шумарству, као и елементи изградње организационе структуре. И на крају овог дијела презентирани су знања из области пројектовања организације производних пословних система шумарства. Трећи дио говори о основним</p>	1

		појмовима из ергометрије који имају утицај на пословање у шумарству. Скрипта представља основни извор сазнања студената из области организације и пословања у шумарству.	
6.	Члан 35, тачка 6.	Гостујући наставник на предметима „Менаџмент“ и „Производни и услужни менаџмент“ на „Прометеј“ Б.Лука	3
6.	Члан 35, тачка 8.	Менторство у изради магистарског рада под називом „Организација и управљање процесом пружања услуга у циљу постизања задовољења корисника услуга“, кандидата Слађенка Галића, 2012. године	2
7.	Члан 35, тачка 9.	Као доцент кандидат изводи наставу на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци на слиједећим предметима: – На основним студијама/студиј првог циклуса: Менаџмент и Организација пословних система. – На постипломским студијама /студиј другог циклуса: Менаџерске вјештине.	4
УКУПАН БРОЈ БОДОВА			34

5. Стручна дјелатност кандидата

5.1. Стручна дјелатност кандидата прије посљедњег избора

РБ	НАСЛОВ РАДА
1.	Лукић З.: Обрачун и обухват трошкова по мјестима и носиоцима у ПИК „Младен Стојановић“ Н.Топола,1995. Рад обрађује тему организације праћења процеса производње на принципу профитне децентрализације. У раду су обрађени теоријски практични аспекти организације пословања једног сложеног пословног ситета. Рад представља стручну анализу пословања великих предузећа и приједлог модела организације обухвата трошкова и информационог система.
2.	Лукић З.: Увођење интегралног информационог система у Поштанској штедионици Републике Српске, Економски факултет, Бања Лука, 1997., коаутор Овај рад се бавио организационом интегралног система у једном пословном систему. У раду су дефинисани сви аспекти организације и менаџмента неопходних за успјешно пословање. Рад представља стручни приказ рјешавања једног сложеног проблема праћења пословања у пословном систему са великим бројем пословних трансакција.
3.	Лукић З.: Анализа бонитета «ПИК Младен Стојановић Нова Топола» са елементима санационог програма , Економски факултет Бања Лука, 1997. коаутор Овај рад представља мултидисциплинарни елаборат утврђивања финансијског положаја предузећа, са приједлогом елемената санације, односно реструктурирања. Рад представља стручну анализу пословања једног предузећа са приједлогом мјера санације, односно предлогом модела реструктурирања система.

4.	<p>Лукић З.: Организациона трансформација «Енергоинвеста, С. Сарајево у процесу приватизације државног капитала, Економски факултет, Бања Лука, 1999.</p> <p>Рад представља стручну анализу и методологију трансформације једног сложеног пословног система. Постојећи сложени систем је требало трансформисати у складу са потребним нормативним регулативама. У овом раду је дат сложен механизам трансформације једног система у модерно организован холдинг.</p> <p>Рад представља стручни приказ законске регулативе у области приватизације сложених пословних система.</p>
5.	<p>Лукић З.: Организациона трансформација «Дрвне индустрије Борја Теслић» у процесу приватизације државног капитала, Економски факултет, Бања Лука 1999.</p> <p>Рад се бави организационом и управљачком трансформацијом јединственог пословног субјекта у складу са потребама трансформације у модерну корпорацију.</p> <p>Рад дају стручан приказ трансформације једне окоштале организације у модеран корпоративан систем препознатив на савременом тржишту.</p>
6.	<p>Лукић З.: Успостављање модерног корпоративног система организације, менаџмента и плаћање менаџера у «Бањалучкој пивари», Економски факултет, 2001., коаутор.</p> <p>Рад обрађује сложену проблематику организационог и управљачког реструктурирања корпорације. У раду се такође дефинише и модел савременог менаџмента и постављања профитабилног система плаћања менаџера.</p> <p>Рад даје стручну анализу и модел савременог система професионализације менаџмента и успостављања адекватног високостимулативног модела плаћања менаџера и запослених.</p>
7.	<p>Лукић З.: Посебни приватизациони програм „Глас Српске“ Бања Лука, 2002. коаутор</p> <p>У раду се обрађује и дефинише поступак израде посебног приватизационог програма једног јединственог правног субјекта. Рад представља комбинацију више техника анализе пословања и организације предузета са предлогом модела трансформације предузећа у складу са тржишним потребама.</p> <p>Рад представља стручни приказ процеса израде програма приватизације као нормативну потребу, али и економски оправдане промене.</p>
8.	<p>Лукић З.: Успостављање модерног корпоративног пословног система «ВЗ Орао», Економски факултет, Бања Лука, 2003., коаутор</p> <p>Рад се бави стручним елаборирањем потреба и могућности реструктурирања предузећа намјенске производње које се налази у фази повећаног степена ентропије. Предлаже се модел реструктурирања пословног система.</p> <p>Рад даје стручни приказ реструктурирања пословног система из специфичне области пословања, као процесе који предузеће треба да доведу у стање успешног пословања.</p>

5.2. Стручна дјелатност кандидата послје избора

РБ	Категорија	НАСЛОВ РАДА	Број бодова
1.	Члан 36. Тачка 5.	<p>Лукић З.: Пројекат Процене вредности нематеријалних улагања у Хемофарм д.о.о.Бања Лука.2008.</p> <p>Процјена вриједности нематеријалних улагања у један пословни систем представља сложен научно стручни подухват. Процјена се односи на организацију cjелокупног процеса, проучавање постојеће литературе и саме процјене која се састоји од одређених подсистема. 1.Заштитни знак-Под заштитним знаком или жигом подразумевају се све врсте производа које су заштићене од стране концерна Хемофарм, а могу се директно или индиректно користити у предузећу Хемофарм Бања Лука. 2.Робна марка подразумева дио интелектуалних улагања која се очитују преко маркентишког наступа на тржишту БиХ, као и на остала тржишта која се могу пласирати производи Хемофарм д.о.о. Бања Лука. 3.Стандардизација квалитета подразумева увођење стандардних процедура у самом производном процесу и завршној контроли. 4.Осигурање квалитета обухвата све радње потребне за увођење и одржавање система квалитета, као и стандардизацију свих припремних и завршних активности везаних за производњу. 5.Информационе технологије -Део интелектуалних улагања у области информационах технологија представља увођење јединствене информационе подлоге у предузећу у складу са матичном кућом и потребним стандардима. 6.Кадровски потенцијал – представља улагања који се односе на перманентно образовање кадрова у складу са потребама и иновираним знањима. 7.Инфраструктурна-организација производње и дистрибуције -Овај сегмент обухвата осигурање свих услова за квалитетно обављање послова производње и дистрибуције свих производа концерна, али и других добављача, и 8.Техничко-технолошка основа представља инфраструктурну основу за успостављање cjелокупног система пословања, почевши од пројектне документације, па до завршне фазе контроле пословања.</p> <p>Рад представља стручну обраду једне сложене проблематике која па нашем тржишту није имала толику примјену. У раду је дефинисана организација cjелокупног процеса, са конкретизацијом истог.</p>	4
2.	Члан 35. тачка 5.	<p>Лукић З.:Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији Универзитета у Бањој Луци, 2008.</p> <p>Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији једне јавне установе представља сложен стручни рад. У овом раду презентирани су модел унутрашње организације универзитета са приједлогом и потребне систематизације. Правилником о унутрашњој организацији регулише се организација рада Универзитета (унутрашња организација) и систематизација радних мјеста. Правилником се утврђује ефикасна структура организације институције у циљу адекватног обављања свих дефинисаних послова. Сам поступак пројектовања нове организације која се резултира у наведеном правилнику се одвијао у складу са пројектовањем и дизајнирањем нове организације једног пословног</p>	4

		<p>система. Прво је снимљено стање по свим организационим јединицама, односно факултетима и другим организационим јединицама, затим је анализирано постојеће стање и предложен нови модел. У самом Правилнику су дефинисани дијелови у којим се поједине активности даље рашчлањују, и то: организовање његових организационих јединица и њихових подорганизационих јединица као саставних дијелова цјеловитости рада универзитета, са становишта његове дјелатности и послова који се у тој функцији обављају, садржај послова организационих јединица система, управљање и руковођење процесом рада, права и обавезе свих запослених радника, систематизација радних мјеста и опис послова и услови за запослено особље. Уз овај документ, приложена је организациона шема организације универзитета.</p> <p>Рад представља стручну апликацију примјене успостављања нове организационе шеме и израде пратећих докумената универзитета.</p>	
3.	Члан 36, тачка 5.	<p>Лукић З.: Пројекат модернизације пословања „Крајина осигурање“ а.д. Бања Лука, 2008.</p> <p>Пројекта модернизовања пословања Крајина осигурања представља модеран приступ организацији једног потенцијалног профитабилног система који има изузетно сложену организациону структуру засновану на територијално дисперзованом начину пословања. У овом раду се врши класични пројектовање једног пословног система и његовог редизајнирања. Постојеће застарјелих нормативних аката, неприпремање система за модеран начин пословања захтјевали су слонен систем трансформације. Урађен је Правилник о организацији и систематизацији који је подразумјевао јединствену корпорацију која послује на већем броју локација у Републици Српској. Зато је усвојен модел профитне децентрализације заснован на територијалној дивизионалној организационој структури. Урађен је ходограм документације и активности.</p> <p>Пројекта на један методолошки начин ријешава проблем прилагођавања модерном начину пословања једног пословног система, настојећи да уобзире све нормативне захтјеве институционалног оквира и смањи негативне утицаје других фактора на резултате пословања.</p>	4
4.	Члан 36, тачка 5.	<p>4.. Лукић З.: Реструктурирање УНИС Фабрике цеви Дервента а.д. 2009.</p> <p>Вишегодишњи сложен пројекат који се бави реструктурирањем једног сложеног пословног система након провођења власничке трансформације. Предузеће након промјене власничке структуре и настанка доминације приватног капитала у рукама једног доминантног акционара, налази се пред осталим моделима реструктурирања. Основно тежиште даје се на организационом реструктурирању, а које треба да се заснива на модерном систему унутрашње организације. Овај пројекат покушава да ријеша највећи број предметних изазова. Успоставља се правилник о унутрашњој организацији и систематизацији. Путем њега се даје приједлог нове организације са адекватном систематизацијом. На бази снимка</p>	4

		<p>постојећег стања организације и обима пословања, предлаже се нова систематизација и број радника. Истовремено се ради на увођењу модерног интегралног информационог система, на принципу САП, који треба да обухвати цјелокупно пословање и да даје благовремене информације о пословању.</p> <p>Пројекта представља један веома сложен подухват, у коме се настоји да се ријешу суштинска трансформација пословног система, и зато представља квалитетан рад у области пројектовања и реструктурирања пословних система.</p>	
5.	Члан 36. тачка 5.	<p>3. Лукић, и други: Стање организационо управљачке структуре шумарства РС и могући концепт реструктурирања истог. Шумарски факултет Бања Лука, 2010.</p> <p>Пројекат „Стање организационо-управљачке структуре шумарства Републике Српске и могући концепт реструктурирања истог“ представља полазну основу да се у области шумарства на нашем простору успостави ефикасан начин организације и управљања шумским потенцијалом. Обзиром да је ово веома сложена материја, а знајући процес формирања и организовања овог сегмента, и предлог решења ове области мора да се поступно и фазно решава. У овој фази пројекта, извршено је само успостављање основе основног проблема и могућност остваривања жељених циљева. Истовремено указано је на остале делове у организационо-управљачком механизму из области шумарства, на које одговоре треба дати у другим, сложенијим пројектима. На тај начин у овом раду је методолошки урађена процедура да се теоретски обради проблем организације и управљања у области шумарства, да се анализира стварно стање институционалног облика организовања и основни систем унутрашње организације пословног система Шума Републике Српске, и на бази тих података предложен је адекватан модел организације и управљања шумарством у нашем ентитету. У складу са тим у првом дијелу рада обрађени су институционални облици организовања пословних система у тржишној привреди, са посебним освртом на организовање сложених пословних система у Републици Српској. Други дио студије односи се на приказ модела унутрашње организације и начина управљања сложених пословних система, а посебно је обрађен дио који се односи на савремени концепт унутрашње организације, који се уклапа у могући институционални облик организовања система. У трећем делу је детаљно представљен снимак постојећег стања у области шумарства у Републици Српској. Детаљнија анализа је урађена у домену предузећа „Шуме Републике Српске“ а.д. Четврти део се односи на критичку анализу постојеће организације у доменама унутрашње организације, управљања системом и нивоа повезаности Дирекције предузећа и организационих делова предузећа, као и њихови међусобни односи у пословању. У петом делу је дат приказ компаративне анализе поменутих предмета истраживања у сличним привредним системима, са могућности примене тих решења у нашем систему. И на крају, у шестом делу се предлаже модел савремене организације и управљања у посматраном систему у свим сегментима проучавања.</p>	4

		<p>Истраживања и предложени модел у овом раду представљају значајан научни и стручни допринос у значају и примјени свих подсистема ове комплексне материје. На адекватан начин је презентирана материја из области организације и менаџмента сложених пословних система, и посебно примјена истих у нашим условима у области природних ресурса.</p>	
6.	<p>Члан 36. тачка 5.</p>	<p>3. Лукић и други: Могући модели менаџмента у области шумарства у циљу побољшања ефикасности пословања, Шумарски факултет Бања Лука, 2011.</p> <p>Пројекат под наведеним насловом је веома значајан за проучавање јер у сваком привредном систему поставља се питање квалитетног организовања и управљања природним ресурсима. Овај проблем је посебно значајан у младим, транзиционим економијама, где се мале грешке могу веома тешко исправити и надокнадити. Питање централизације управљања и обављања дјелатности и активности је у том склопу кључни елемент који може да пословање знатно унапреди или да доведе до граница уништења. У овом пројекту се изналази модел организовања и области шумарства Републике Српске, односно предложен је модел менаџмента помоћу којег ће се моћи централизовано управљати са овим ресурсом на свим нивоима, поштујући све принципе централизације, са циљем ефикасног кориштења овог ресурса. Организације могу да буду мање или више централизоване. Стога је централизација једна од важних димензија организационе структуре. Она у великој мјери одређује начин груписања послова у њој и мјесто њихове локације. Централизација организације постоји онда када се одлуке доносе на највишем нивоу менаџмента, у принципу императивно. Насупрот централизацији, децентрализација организације значи да је овлашћење за доношење одлука делегирано на њене ниже нивое са циљем да се што више одлука доноси на нижим организационим јединицама. Величина менаџера је да нађе прави баланс између централизације и децентрализације. Обзиром да не постоји идеалан модел степена централизације и децентрализације, у овом пројекту понуђено је рјешење примјениво за област шумарства у Републици Српској. На однос централизације и децентрализације у некој области или у предузећу утичу различити фактори, као што су, на пример: стратегија државе у тој области, ставова менаџмента Владе и предузећа, стратегије предузећа, величина и раст предузећа, карактеристика окружења државе и предузећа. У складу са свим наведеним у пројекту су презентирани сви аспекти који утичу на менаџмент и који могу да одреде дефинисање степена централизације. У овом пројекту је предложен могући избор модерног менаџмента, а за наредне активности делегино апликативно провођење предложеног модела менаџмента у јавном предузећу, посебно у области ходограма документације у предузећу као целини, али и у појединим функцијама.</p> <p>Рад представља изузетан стручни допринос избора модела менаџмента и његова примјена у једном изузетно сложеном пословном систему. Пројекат даје стручну анализу проблема</p>	4

		организовања менаџмента и дефинисање степена централизације у једној корпорацији која има комплексну организациону структуру.	
7.	Члан 36, тачка 6.	<p>Лукић З. и други: Актуелна проблематика незапослености високообразованих кадрова у шумарству Републике Српске, Зборник радова са скупа „ Актуелени тренутак незапослености у Републици Српској“, Бања Лука, 2011. стр.136.-147</p> <p>Рад се бави проучавањем проблема незапослености високообразованих кадрова, са посебним освртом на област шумарства. Циљ истраживања овог рада је да иврши анализа стања у овој области и понуде одређени модели или рјешења у циљу смањивања незапослености високообразованих кадрова. У самом истраживању утврђене су одређене неусклађености између вјештина и потреба тржишта рада, као и неусклађеност образовних профила и сектора у којим постоји повећана тражња за радницима. У складу са тим и нуде се нека побољшања и ријешења у оквиру ове области. Истиче се да је потребно унаприједити капацитете у шумарске привреде како би се омогућио одржив раст квалитетних радних мјеста. Истовремено треба проводити активности релевантности образовања и обуке у циљу стицања вјештина и унапријеђења развоја људских фактора као основног фактора сваке организације. У раду су идентификоване институције и системи у којим могу да раде дипломирани инжењери шумарства. На крају се закључује и да формални систем образовања, упркос реформама, не омогућава стручњацима оне вјештине које су потребне на савременом тржишту рада.</p> <p>Овај стручни рад обрађује једну од најсложенијих области, образовање кадрова, а посебно образовање високообразованих кадрова, у контексту савремених потреба нивоа знања и вјештина. Значајан стручни допринос овог рада је приједлог организовања ових сложених процеса, са циљем усклађивања понуде и тражње за високообразованим кадровима.</p>	3
8.	Члан 36, тачка 5.	<p>Лукић З.: Реструктурирање „Микроелектроника“, Бања Лука а.д. 2012.</p> <p>Реструктурирање пословног система „Микроелектроника“ а.д. представља сложен пројекат. У склопу истог урађено је више нормативних аката по свим стандардима потребним за трансформацију једног модерног пословног система. Пројектовање нове организације и свих њених подсистема урађено у складу са стандардном методологијом. Право је извршена иницијализација процеса од стране надлежних управних органа. У наредној фази извршен је снимак постојећег стања. Констатовано је да предузеће мора извршити првено формалну пререгистрацију у складу са новим нормативним актима. Након извршене анализе пословања, приступило се изради модела нове организације. Као прво је израђен Правилник о организацији и систематизацији радних мјеста у складу са потребама технологије рада. Утврђен је и модел институционалног облика организовања, али и модел унутрашње организације. Истовремено је урађен и модерно конципиран правилник и Платама и накнадама, као и Правилник о раду. На крају је комплетиран читава процес са изградом Ходограма документације и активности. У задњој фази се приступило примјени истог у пракси</p>	4

		и праћењу реализације пројекта у пракси. Рад представља стучну активност која је имала за циљ да се изврши формална, али и суштинска трансформација пословног система у складу са реалним тржишним потребама, али и да се ријеше одређене унутрашње слабости.	
УКУПАН БРОЈ БОДОВА			31

УКУПНО БОДОВА			
РБ	Категорија	ОПИС	Број бодова
1.	Члан 33.	Научни радови	69
2.	Члан 35.	Образовна дјелатност	34
3.	Члан 36.	Стручна дјелатност	31
УКУПНО			134

ДРУГИ КАНДИДАТ

1. Основни биографски подаци

<p>Име, средње име и презиме: Здравко (Митар) Бијелић Датум и мјесто рођења: 15.09.1951. Јусићи, Шипово Установе у којима је био запослен: -Школски центар Шипово-професор машинске групе предмета и физике у периоду 1.9.-31.10.1975. год; -„Чајавец цомпану Шипово“ АД инжењеринг, производња, консалтинг Шипово-из приложене потврде која датира из 2008. године, се не може јасно прецизирати на којим пословима је кандидат радио нити временски периоди; - Факултет техничких наука Нови Сад- асистент на предмету Операциона истраживања, у периоду 1.10.1982.год. до 30.9.1983.год.;</p> <p>- Локална развојна агенција „Шипово-Пролект“ Шипово-директор агенције у периоду од 24.7.2008-6.2.2009.год.;</p> <p>- Висока школа за примијењене и правне науке „Прометеј“ Бања Лука, потврда из које је видљиво да је кандидат професор за научну област Економија и пословање, ужа област менаџмент, али не и да је стално запослен и период запослења у тој установи (потврда је издана 1.2.2012.год. у сврху учешћа на конкурс за научно-истраживачке пројекте, а не у сврху учешћа на конкурс за запослење).</p> <p>- Кандидат наводи да је радио у слиједећим установама, али без документације којом то може потврдити: -Шипад – Сарајево, РО Јањ Д. Вакуф, пројектант и технички директор, од септембра 1975.год. до марта 1980.год. -Р. Чајавец, РО Професионална електроника, истраживач, научни сарадник, виши пројектант, вођа пројекта и директор ООУР-а од априла 1980.год. до 1990.године. - БЛЦ- Бања Лука College, професор од октобра 2008.год. до фебруара 2009.год.</p>

2. Биографија, дипломе и звања

<p>Основне студије: Назив институције: Универзитет у Новом Саду, Машински Факултет Мјесто и година завршетка: Нови Сад, 1975.</p>
--

Постдипломске студије:

Назив институције: Универзитет у Београду, Центар за мултидисциплинарне студије

Мјесто и година завршетка: Београд, 1980.

Назив магистарског рада: Моделирање управљања програмом производње као дијелом пословног система

Ужа научна област: Примјењена теорија система

Докторат: Назив институције: Универзитет „Браћа Карић“ Београд, Факултет за предузетни менаџмент, Нови Сад

Мјесто и година завршетка: Нови Сад, 2007.

Назив дисертације: Истраживање могућих ефеката и ограничења трансформације већег предузећа у мање

Ужа научне области: Примјењена теорија система

Претходни избори у наставна и научна звања (институција, звање и период):

Доцент: Универзитет Браћа Карић, Факултет за предузетни менаџмент 2007-.. изабран за ужу научну област Менаџмент.

Напомена:

Овјереном копијом рјешења Министарства просвјете и културе Републике Српске, бр. 07.023/607-3848/08 призната му је страна високошколска диплома бр. 01-02/2007 издата 21. 02. 2008. од стране високошколске установе Факултет за предузетни менаџмент у Новом Саду, Универзитет 'Браћа Карић' Београд, РС по којој је стекао научно звање Доктор наука у менаџменту.

3. Научна дјелатност кандидата

3.1. Научна дјелатност кандидата прије посљедњег избора

РБ	НАСЛОВ РАДА
1.	Кандидат је доставио списак од 22 рада али не и саме радове, тако да Комисија није могла извршити бодовање.

3.2. Научна дјелатност кандидата после посљедњег избора

(Навести све радове сврстане по категоријама из члана 33. или члана 34.)			
Р Б	Категорија	НАСЛОВ РАДА	Бр ој бод ова
1			0
Кандидат је доставио списак од 15 радова, али не и комплетне радове, тако да се не може утврдити категоризација и бодовање.			
УКУПАН БРОЈ БОДОВА			0

4. Образовна дјелатност кандидата

4.1. Образовна дјелатност кандидата прије посљедњег избора

РБ	НАСЛОВ РАДА
	Кандидат није доставио документацију о радовима прије избора, тако да Комисија није могла извршити бодовање.

4.2. Образовна дјелатност кандидата после посљедњег избора

5. (Навести све активности (публикације, гостујућа настава и менторство) сврстане по категоријама из члана 35)			
РВ	Категорија	НАСЛОВ РАДА	Број бодова
1.	Члан 35. тачка 2.	Марић Б. и Бијелић З. Управљање инвестицијама, Прометеј, 2010	0
2.	Члан 35. тачка 2.	Милановић Б. и Бијелић З. Производни и услужни менаџмент, Прометеј, 2012	0
3.	Члан 35. тачка 2.	Бијелић З., Милановић Б. и Бијелић М. Менаџмент изабрана поглавља, Прометеј, 2011	0
4.	Члан 35. тачка 2.	Бијелић З. Организационо реструктурирање предузећа, Прометеј, 2012	0
Кандидат није доставио радове на увид Комисији, што је обавеза према условима Конкурса, тако да их није ни бодовала.			
Од Интернационалног универзитета, Брчко дистрикт БиХ, кандидат је доставио само потврду да је био ментор на 3 (три) завршна рада на II циклусу студија, али без имена кандидата, наслова теме и научне области.			
УКУПАН БРОЈ БОДОВА			0

5. Стручна дјелатност кандидата

Стручна дјелатност прије последњег избора/реизбора (Навести све активности сврстане по категоријама из члана 36)			
РВ	Категорија	НАСЛОВ РАДА	Број бодова
1.	Члан 36. тачка 8.	Бијелић З. Предузетништво у функцији реструктурирања предузећа у Републици Српској, Зборник радова наставника и сарадника, Издавач Прометеј, Б.Лука, 2010.	2
2.	Члан 36. тачка 7.	Бијелић З. и Бијелић М. Одговорно реструктурирање предузећа, други научни скуп Европски интеграцијски процеси и Босна и Херцеговина у условима глобалне економске кризе, Босанска Крупа, 2011.	2
3.	Члан 36. тачка 8.	Интегрално знање кључ развоја људских ресурса у туризму, Конференција РТ-СЕЕ-2012, Јахорина, 2012.	2
Кандидат није доставио радове на увид Комисији, што је обавеза према условима Конкурса. Међутим, Комисија се определијелила да их бодује с обзиром на чињеницу да је кандидат доставио копије сажетака из часописа/зборника у коме су објављени.			
УКУПАН БРОЈ БОДОВА			6

III ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ И ПРИЈЕДЛОГ

На објављени конкурс за избор наставника на ужу научну област Менаџмент за предмет Менаџмент пријавила су се два кандидата: доц. др Зоран Лукић и доц. др Здравко Бијелић.

Анализирајући приспјеле пријаве, Комисија је дошла до закључка да оба пријављена кандидата испуњавају формалне услове предвиђене Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Бањој Луци и Правилником о поступку и условима избора академског особља Универзитета у Бањој Луци за избор у звање ванредног професора. Увидом у наведене податке Комисија констатује да кандидат доц. др Зоран Лукић, испуњава све услове прописане одредбама Закона о високом образовању и Статута Универзитета у Бањој Луци да се изабере у научно-наставно звање ванредни професор. Поредиши све чињенице које су доступне Комисији о кандидатима, Комисија је једногласно утврдила да кандидат доц. Зоран Лукић боље испуњава тражене услове од другог кандидата, јер:


- има проведен један изборни период у звању доцента,
- има објављених девет научних радова у признатим публикацијама,
- има објављене четири књиге,
- обављао је наставне активности на повјереном предмету Организација пословних система.
- био је ментор кандидата који је успјешно одбранио магистарски рад,
- био је члан комисије за одбрану докторске дисертације и
- био је члан у двије комисије за одбрану магистарског рада.

ПРИЈЕДЛОГ

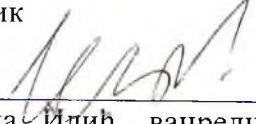
На основу наведеног предлажемо да се **доцент др Зоран Лукић** изабере у научно-наставно звање **ванредни професор** за ужу научну област **Менаџмент**, на предмету *Менаџмент*.

Чланови Комисије:

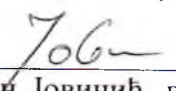
1.


Др Јово Атељевић, ванредни професор, ужа научна област „Менаџмент“, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, председник

2.


Др Гордана Илић, ванредни професор, ужа научна област „Менаџмент“, Економски факултет Универзитет у Бањој Луци, члан

3.


Др Миладић Јовичић, ванредни професор, ужа научна област „Менаџмент“, Факултет пословне економије Бијељина Универзитета у Источном Сарајеву, члан

Бања Лука, 20.08.2012. године