

ПРИМЉЕНО: 11. 9. 2018.			
ОРГ. ЈЕД.	БРОЈ	ПРИЛОГ	Видљивост
15/1	2271	18	

Образац - I

УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ  
ФАКУЛТЕТ:



**ИЗВЈЕШТАЈ КОМИСИЈЕ**  
*о пријављеним кандидатима за избор наставника и сарадника у звање*

**I. ПОДАЦИ О КОНКУРСУ**

Одлука о расписивању конкурса, орган и датум доношења одлуке:

Одлука Сената Универзитета у Бањој Луци, број: 01/04-2.1630/18, од 11.06.2018. године

Ужа научна/умјетничка област:

Менаџмент

Назив факултета:

Економски факултет

Број кандидата који се бирају

1

Број пријављених кандидата

1

Датум и мјесто објављивања конкурса:

13.06.2018. године, дневни лист „Глас Српске“ и на интернет страници Универзитета у Бањој Луци (<http://unibl.org/uploads/files/strane/konkursi/konkurs-11-6.pdf>), Бања Лука

Састав комисије:

а) Проф. др Јово Атељевић, редовни професор Универзитета у Бањој Луци,

- Економски факултет, ужа научна област Менаџмент, предсједник
- б) Проф. др Миладин Јовичић, редовни професор Универзитета у Источном Сарајеву, ужа научна област Менаџмент, члан
- в) Проф. др Гордана Илић, редовни професор Универзитета у Бањој Луци, Економски факултет, ужа научна област Менаџмент, члан

Пријављени кандидати

1. Др Зоран Лукић

## II. ПОДАЦИ О КАНДИДАТИМА

### *Први кандидат*

#### **а) Основни биографски подаци :**

Име (име оба родитеља) и презиме:	Зоран (Драго и Видосава ) Лукић
Датум и мјесто рођења:	19.04.1963. године, Бања Лука
Установе у којима је био запослен:	Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет Влада Републике Српске Народна скупштина Републике Српске Друштво за управљање ПИФ „Активија инвест фонд“, Бања Лука Дирекција за приватизацију Републике Српске ПИК „Младен Стојановић“, Нова Топола Дрвна индустрија „ДИПО“ Подградци ШИПАД РО „Радник“ ООУР
Радна мјеста:	<b>1. Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, 1998-</b> Звања/радна мјеста: - Асистент (1994-1995) - Виши асистент(1995-2007) - Доцент (2007-2013) - Вандредни професор (2013- ) <b>2. Влада Републике Српске</b> - Савјетник министра (2013-2015, 2017-) <b>3. Народна Скупштина Републике Српске</b> - Савјетник (2005-2006) <b>4. Друштво за управљање ПИФ „Активија инвест фонд“, Бања Лука</b> - Директор (2000-2002) <b>5. Дирекција за приватизацију Републике Српске</b> - Шеф тима за стратешка предузећа

	<p>(1998-2000)</p> <p><b>6. ПИК „Младен Стојановић“, Нова Топола</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Директор сектора за Проекте и информатику (1994-1998)</li> </ul> <p><b>7. Дрвна индустрија „ДИПО“ Подградци</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Директор финансијско-рачуноводственог сектора (1989-1994)</li> </ul> <p><b>8. ШИПАД РО „Радник“ ООУР</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Шеф финансијске оперативе (1987-1989 )</li> <li>- Приправник (1986-1987)</li> </ul>
Чланство у научним и стручним организацијама или удружењима:	

#### б) Дипломе и звања:

<b>Основне студије</b>	
Назив институције:	Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет
Звање:	Дипломирани економиста
Мјесто и година завршетка:	Бања Лука, 1986. године
Просјечна оцјена из цијelog студија:	
<b>Постдипломске студије:</b>	
Назив институције:	Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет
Звање:	Магистар економских наука
Мјесто и година завршетка:	Бања Лука, 1995. године
Наслов завршног рада:	„Организација прометних функција у Дрвој индустрији“
Научна/умјетничка област (подаци из дипломе):	Менаџмент
Просјечна оцјена:	
<b>Докторске студије/докторат:</b>	
Назив институције:	Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет
Мјесто и година одбране докторске дисертација:	Бања Лука, 2007. године
Назив докторске дисертације:	„Развој, организација и трансформација сложених пословних система“
Научна/умјетничка област (подаци из дипломе):	Менаџмент
Претходни избори у наставна и научна звања (институција, звање, година избора)	Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, асистент (1994-1995)

Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, виши асистент (1995-2007)  
Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, доцент (2007-2013)  
Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, ванредни професор (2013-)

**в) Научна/умјетничка дјелатност кандидата**

Радови прије посљедњег избора/реизбора

(Навести све радове сврстане по категоријама из члана 19. или члана 20.)

Научна монографија националног значаја, Члан 19. Правилника, тачка 3

Лукић, З. (2008). Реструктуирање пословних система, Београд: КИЗ.

Оригинални научни рад у научном часопису националног значаја, Члан 19.  
Правилника, тачка 9

Лукић, З. (2008). Елементи професионалног менаџмента, Економист, 3, стр. 79-81.

Оригинални научни рад у научном часопису националног значаја, Члан 19.  
Правилника, тачка 9

Лукић, З. (2008). Лидери као носиоци функције менаџмента, Лидер Директор, 7, стр. 10-13.

Оригинални научни рад у научном часопису националног значаја, Члан 19.  
Правилника, тачка 9

Лукић, З. (2008). Корпоративни стандарди оцене учинка менаџера, Лидер Директор, 9, стр. 43-47.

Оригинални научни рад у научном часопису националног значаја, Члан 19.  
Правилника, тачка 9

Лукић, З. (2008). Формирање радних група у функцији управљања организационим системима, Економист, 4.

Оригинални научни рад у научном часопису националног значаја, Члан 19.  
Правилника, тачка 9

Лукић, З. (2009). Зараде и значај менаџера у условима кризе, Acta Economica, стр. 277-294.

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Лукић, З. и други. (2010). Потреба формирања интересних организација у сектору приватног шумарства, Дефендологија, 27, 28, стр. 27-42.

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Лукић, З. и Дошенић, Д. (2011). Пројектовање и реструктуирање организације, *Економист*, 5(1), стр. 50-55.

Научни рад на научном скупу националног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Лукић, З. (2009). Утицај група на ефикасност менаџера, Oreada, стр.1828-1835.

Радови послије последњег избора/реизбора

(Навести све радове, дати њихов кратак приказ и број бодава сврстаних по категоријама из члана 19. или члана 20.)

Научна монографија националног значаја, Члан 19. Правилника, тачка 3

Lukić, Z., Žutić, N. i Kovačević, S. (2018). Moderni koncept organizacije i analize složenih poslovnih sistema, Banja Luka: RS Consulting and Trade. ISBN 978-99976-736-0-2

(Лукић, З., Жутић, Н. и Ковачевић, С. (2018). Модерни концепт организације и анализе сложених пословних система, Бања Лука: RS Consulting and Trade. ISBN 978-99976-736-0-2)

Монографија под насловом „Модерни концепт организације и анализе сложених пословних система“ обухвата 290 страница текста и укључује бројне табеле и графиконе. Монографија је написана академским стилом и представља логичну композицију појединих глава и поглавља.

Поред увода и закључка, монографија садржи девет дијелова. У првом дијелу описаны су сложени пословни системи, други дио говори о значају професионализације менаџмента, трећи дио односи се на организационе промјене, односно реструктуирање, док је четврти дио посвећен успостављању модерног концепта кадровске политике. Пети дио монографије приказује снимак стања организовања посматраног предузећа из области шумарства, у шестом дијелу извршена је анализа начина организације предузећа из посматране области у различитим земљама, док седми дио обухвата компаративну анализу организације шумарства. Снимак организације и пословања предузећа, као и модел реорганизације посматраног предузећа приказани су у осmom и деветом дијелу монографије.

**Број бодова: 10**

Научна књига националног значаја, Члан 19. Правилника, тачка 6

Lukić, Z. (2018). Menadžment u uslovima globalizacije, Banja Luka: RS Consulting and Trade.

(Лукић, З. (2018). Менаџмент у условима глобализације, Бања Лука: RS Consulting and Trade.)

Научна књига под насловом „Менаџмент у условима глобализације“ обухвата 414

страница текста. Написана је академским стилом и представља логичну композицију појединачних глава и поглавља. Аутор образлаже наслов чињеницом да је један од основних облика савременог организовања привредних субјеката заснован најчешће на примјени савременог менаџмента, али да се у условима све већих изазова глобализације и одређених интеграција менаџмент мора изучавати као сложена динамичка категорија. На тој основи развијао се и професионални менаџмент као систем руковођења предузећима иманентан тржишним критеријумима пословања предузећа.

Поред увода и закључка, књига садржи четири дијела. Први дио књиге односи се на основе менаџмента и обухвата почетак примјене менаџмента, фазе у развоју и основна начела менаџмента, менаџере, класификовање менаџмента и главне носиоце у управљању корпорацијама. У другом дијелу књиге детаљно се описује свака појединачна менаџерска функција (планирање, организовање, запошљавање, утицање и контролисање), а такође су наведени и описаны нови концепти и приступи у менаџменту. Трећи дио књиге посвећен је корпоративном управљању и обухвата појаву модерне корпорације и корпоративног управљања, структуралне облике, кључне елементе, механизме и моделе корпоративног управљања. Четврти дио књиге односи се на организације и организационе промјене, а укључује организацију пословних система, организацију сложених пословних система, профитну децентрализацију, факторе који утичу на организацију и пословање, као и организационе промјене.

#### Број бодова: 8

Прегледни научни рад у часопису међународног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 11

Lukić, Z., Đurić, P. & Novarlić, B. (2016). Restrictive External Factors and Their Influence to the Business Environment in the Republic of Srpska. In Ateljević, J. & Trivić, J. (Eds.) Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies: Issues, Obstacles and Perspectives, pp. 39-57. ISBN 978-3-319-28855-0; DOI 10.1007/978-3-319-28856-7\_3.

(Лукић, З., Ђурић, П. и Новарлић, Б. (2016). Рестриктивни спољни фактори и њихов утицај на пословно окружење у Републици Српској. У Атељевић, Ј. и Тривић, Ј. Економски развој и предузетништво у транзиционим економијама: питања, препреке и перспективе, стр. 39-57. ISBN 978-3-319-28855-0; DOI 10.1007/978-3-319-28856-7\_3.)

The greatest problem today, in the period of crisis and insecure times for new investments, is the insecurity of those who want to gain profit and regain invested properties in a short period of time. The period from 2008 until today is characterized by fallen production, unemployment, but also by the lack of foreign investments. It is also important to mention the high public debt of Bosnia and Herzegovina (B&H), and the Republic of Srpska (RS) as her constitutional part, combined with a low rate of economy growth, insufficient competitiveness, political inconsistency at the state level, which all results in an insecure business environment.

So, the macroeconomic environment represents an essential base for development and

empowerment of national competence. However, if there is a negative trend characterized by an insecure business environment, it could endanger the economic stability of a certain country.

According to Morisset and Lumenga (Administrative barriers to foreign investment in developing countries. The World Bank Group, 2002), the main challenges that companies in the RS are confronting in terms of globalisation, lie in the bureaucratic structures such as the inconsistency and slow implementing of legal acts and the anticipated procedures. The latest international experience has showed that excessively complex administrative procedures discourages foreign investment, which leads to decreased national economic competence. Furthermore, it can be noted that there are no sufficiently constructed and trained institutions for business sector support in the RS. The above-mentioned obstacles influence the level of activity in companies, and thus aggravate business and increase business risk.

The complex empirical research displayed in this chapter aims to point at key external elements, which could promote a stronger-business environment in RS. The research was conducted in the form of a structured questionnaire at a random sample of 150 companies in RS (for more detail read the research results).

The main problem of this research can be presented in the form of the following question: Do administrative and regulatory barriers reduce the business success and competitiveness of companies in RS?

**Број бодова: 10**

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Лукић, З. и Галић, С. (2012). Значај Ходограма документације и активности за квалитетније организовање процеса пружања постпродајних услуга, *Економист*, 12, стр. 89-95. ISSN 1840-2313; УДК 658.15:347.728.1

Пословање предузећа у све турбулентнијем окружењу под утицајем је низа фактора, и то екстерних, али и интерних. Интерни фактори, а посебно начин унутрашње организације, значајан су елемент који може да побољша резултате пословања, и то веома често уз минимална улагања. Систем унутрашњих резерви најлакше се активира, и тако на веома једноставан начин стварамо услове за успјешније пословање. Одређене трансформације и реструктурисања у савременом начину пословања су нешто што се дешава у континуитету. Различити облици организационе трансформације помажу менаџменту да успјешно рјешава већину проблема у пословању. У домену унутрашње организације велики утицај има нормативно регулисање свих активности, документације која прати пословање, и њихово међусобно усклађивање на оптималан и рационалан начин. Ефикасност менаџмента у постпродајним услугама директно је везан за повећање степена стандардизације активности и њихово уобличавање у квалитетан ходограм документације и активности, а све у циљу задовољења потреба и захтјева крајњих корисника услуга.

**Број бодова: 6**

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Lukić, Z., Došenović, D. i Galić, S. (2014). Organizacione strukture i hodogram dokumentacije i aktivnosti, *Economics*, 2(2), str. 87-106. ISSN 2303-5005; DOI 10.7251/OIK1403006L; UDK 005.336.1:658.1

(Лукић, З., Дошеновић, Д. и Галић, С. (2014). Организационе структуре и ходограм документације и активности, *Economics*, 2(2), стр. 87-106. ISSN 2303-5005; DOI 10.7251/OIK1403006L; UDK 005.336.1:658.1)

Аутори су у наведеном раду проучавали процес организовања пословних система, са посебним освртом на организациону структуру која настаје као резултат посматраног процеса. Може се рећи да организовање, као једна од функција менаџмента, представља кључ успјеха за ефикасно пословање и остваривање постављених циљева сваке организације. Основна сврха рада јесте да се опише посматрана менаџерска активност, као и да се укаже на значај који организационе структуре имају за постизање позитивних резултата пословања. С обзиром на то да је ходограм документације и активности неопходан документ који се израђује у складу са дизајнираном организационом структуром, у овом раду представљен је и значај овог документа за пословање организација.

На основу анализе и истраживања које је проведено у сврху израде овог рада, аутори су дошли до бројних закључака на основу којих је доказано да адекватно дизајнирана организациона структура позитивно утиче на пословање предузећа, чиме се истиче значај процеса организовања, активности организационог дизајна, као и процеса израде ходограма документације и активности.

**Број бодова: 6**

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Лукић, З. и Ђурић, П. (2014). Материјални и нематеријални ефекти лоше администрације с посебним освртом на пословање предузећа, *Нови Економист*, 15, стр. 89-92. ISSN 1840-2313; УДК 65.012.123:005.3

Основна карактеристика савременог пословног амбијента у свијету, а и код нас је велики утицај економске кризе на укупне привредне токове. Уколико томе пријодадамо нефлексибилан административни или исто тако и регулаторни оквир, те неадекватну економску политику, увиђамо потенцијалне разлоге за спорији привредни опоравак наше националне економије. Предузећа се суочавају са отежаним пословним окружењем, чemu у највећој мјери доприносе компликоване, дуготрајне и скупе административне процедуре. Полазећи од поменутих околности, истраживање у оквиру овог рада заснива се на проналажењу одговарајућих рјешења у сferи организације и планирања у предузећима. Дефинисањем адекватног модела организационе структуре у предузећима, којим се утиче на несметано пословање

истих, посебан је допринос овог рада економској и стручној јавности, уз приједлог мјера за нова истраживања.

#### Број бодова: 6

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Lukić, Z., Mustafić, A. i Došenović, D. (2015). Menadžment i liderstvo, *Economics*, 3(4), str. 67-78. ISSN 2303-5005; DOI 10.1515/eoik-2015-0012; UDK 005.591.4:316.772

(Лукић, З., Мустафић, А. и Дошеновић, Д. (2015). Менаџмент и лидерство, *Economics*, 3(4), стр. 67-78. ISSN 2303-5005; DOI 10.1515/eoik-2015-0012; UDK 005.591.4:316.772)

Основна тема овог рада јесте процес менаџмента у предузећима, са посебним фокусом на лидерство, као једну од основних функција, односно активности менаџера. Да би се у организацији остварили постављени резултати, неопходно је постојање одређеног броја људи који ће успјешно водити предузеће и људе у њему, а, самим тим, омогућити и ефикасно пословање. Основна сврха овог рада јесте да опише процес менаџмента и лидерство, као и да укаже на њихов значај за постизање позитивних резултата пословања. С обзиром на значај и улогу коју менаџери и лидери имају за функционисање сваке организације, у овом раду аутори су изложили њихове сличности и разлике, односно сличности и разлике између процеса које они обављају у различитим организацијама.

На основу извршене анализе и проведеног истраживања, аутори су у раду дошли до бројних закључака на основу којих је доказано да постоје значајне разлике између менаџмента и лидерства. Да би менаџер био успјешан у обављању послова најчешће је потребно да он буде и лидер, чиме се истиче значај лидерства као менаџерске активности за успјешно пословање и остваривање циљева сваке организације.

#### Број бодова: 6

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

Lukić, Z. i Mustafić, A. (2015). Značaj strateškog upravljanja za rast i razvoj poslovnih sistema, *Economics*, 3(4), str. 37-66. ISSN 2303-5005; DOI 10.1515/eoik-2015-0013, UDK 005.591.4:658.5

(Лукић, З. и Мустафић, А. (2015). Значај стратешког управљања за раст и развој пословних система, *Economics*, 3(4), стр. 37-66. ISSN 2303-5005; DOI 10.1515/eoik-2015-0013, UDK 005.591.4:658.5)

Савремени услови пословања постају све већи изазов за дефинисање стратегија пословања и одлучивања. Посебан проблем утицаја све већег броја фактора се дефинише код стратешких области из јавног сектора. У циљу квалитетног одлучивања, топ менаџмент предузећа мора имати велики број квалитетних и благовремених информација. Тржишна оријентација предузећа је континуирани

процес који полазиште има у посједовању информација са тржишта, њиховој интерпретацији у механизима предузећа, те у квалитетној анализи тих података у циљу доношења ефикасних одлука. У процесу стварања, алокације информација у предузећу и реакцији на тако прикупљене информације учествују све организационе јединице, као и сви нивои менаџмента. При томе је цјелокупан процес окренут према стварању услова за профитабилно пословање, али и за максимално задовољење потреба потрошача. Топ менаџмент у складу са тим мора да води адекватну стратешку политику планирања и функционисања, која у себе укључује динамику међу организационим јединицама, те такву организациону структуру која одређује и омогућава тржишну оријентацију. Као резултат процеса провођења свих елемената стратешког менаџмента, развијају се способности предузећа које представљају предуслов за остваривање конкурентских предности које се о остварују код потрошача, запослених и путем пословања предузећа. У доношењу пословних, а, посебно, стратешких одлука, користе се информације о потрошачима, али и информације из окружења које могу утицати на реакцију предузећа. Из свега наведеног, може се закључити да анализа потрошача и праћење прилика и пријетњи, односно утицаја интерних и екстерних фактора, омогућава тржишно оријентисаном предузећу да оствари конкурентске предности, али, истовремено, да створи све услове за континуиран раст и развој.

#### Број бодова: 6

Прегледни научни рад у часопису националног значаја или поглавље у монографији истог ранга, Члан 19. Правилника, тачка 12

**Lukić, Z., Petrović, D. i Marelj, R. (2016).** Ekonomski kriza i makroekonomski položaj malih i srednjih preduzeća, *Economics*, 4(2), str. 9-28. ISSN 2303-5005; DOI 10.1515/eoik-2017-0006, UDK 334.713:338.124.2

(Лукић, З., Петровић, Д. и Марељ, Р. (2015). Економска криза и макроекономски положај малих и средњих предузећа, *Economics*, 4(2), str. 9-28. ISSN 2303-5005; DOI 10.1515/eoik-2017-0006, UDK 334.713:338.124.2)

Мала и средња предузећа уз велика чине оптималну цјелину. Овај приступ обезбеђује дугорочно ефикасну привредну структуру. У ЕУ, број запослених и додата вриједност МСП расту до 2008. године, а послије преноса кризе у ЕУ стагнирају. Већ 2010, додата вриједност се опоравља, а број фирм и запосленост стагнирају. За БиХ, приходи МСП од 2008. до 2009. године биљеже пад, а послије раст, док су инвестиције у константном паду до краја посматраног периода. Макроекономски показатељи не показују радикалне промијене трендова од 2008. до 2011. год. У том периоду ЕУ биљежи веће осцилације. Корелациона анализа за БиХ је показала везу БДП и индустријске производње са приходима МСП. Однос инвестиција и прохода МСП не указује на постојање корелације. Економска криза, и нестабилност БиХ утичу на лошу економску ситуацију. БиХ недовољно користи еврофондове за развој МСП. Програм ЕУ за МСП и отварање радних мјеста није показао значајне резултате у БиХ и региону Балкана. Економска криза, и нестабилност утичу на економску ситуацију у БиХ. Стимулисање отварања нових и ширење постојећих МСП је услов економског опоравка земље у вријеме криза и у

периодима економског просперитета.

**Број бодова: 6**

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Lukić, Z. & Došenović, D. (2012). *Business ethics and company performance*. In Proceedings of the 2nd International Scientific Conference Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2012, 25-27 October, Banja Luka: University of Banja Luka, Faculty of Economics, pp. 423-432. ISSN 2233-1034; ISBN 978-99938-46-54-3

(Лукић, З. и Дошеновић, Д. (2012). *Пословна етика и перформанс предузећа*. Зборник радова са друге Међународне научне конференције под називом: *Економски развој и предузетништво у земљама у транзицији – REDETE 2012*, 25-27 Октобар, Бања Лука: Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, стр. 423-432. ISSN 2233-1034; ISBN 978-99938-46-54-3)

Пословни субјекти имају различите облике под утицајем бројних фактора у различитим фазама њиховог историјског развоја. Један од основних предуслова за успјешан и неометан развој је институционализовани облик организације. У савременој тржишној економији посебна пажња посвећује се великим пословним облицима, као што су холдинг и корпорација. Корпорација, као јединствен пословни облик, представља основу за развој било које економије. Функционисање корпорација регулише се многим нормативним актима, а посебно се обрађује сегмент корпоративног управљања. Корпоративно управљање представља сложен менаџерски механизам за успјешно управљање. На корпоративно управљање утиче велики број фактора. Аутори наглашавају важност пословне етике у пословању. Нематеријални елементи управљања занемарени су у ранијим периодима. Са развојем технологије и продуктивности, откривени су неки додатни извори у новим елементима пословања, где пословна етика и друштвена одговорност имају истакнуту позицију.

**Број бодова: 5**

Научни рад на научном скупу националног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Лукић, З., Галић, С., Милинковић, Ј. и Дошеновић, Д. (2013). Кадровски потенцијал као елемент организације. Зборник радова са Друге научно стручне конференције: *Јахорински пословни дани предузетништва, гастрономије и туризма*, 5-9 март, Источно Сарајево: Универзитет у Источном Сарајеву, стр. 333-359.

Кадровска функција и управљање људским ресурсима представљају један од темеља за успешно пословање сваког пословног система. Квалитетно организовати кадровску функцију, обезбедити оптималне кадрове за потребе пословања, представља добар основ за успешно функционисање и омогућује компаративне

предности у односу на конкуренцију. Ипак у функционисању неког предузећа морамо посматрати и повезаност и зависност ове функције са осталим функцијама. Кадровска политика у складу са тим мора да дефинише велики број сегмената на основу којих ћемо имати успешно оптимизирање кадровске структуре, а самим тим и профитабилно пословање. Обим и сложеност информација потребних за претходно захтевају и развијену информациону подршку, као извор потребних и благовремених информација. Планирање и прибављање кадрова уско је везано за систематизацију радних места као основа дефинисања потребног броја извршилаца и неопходне квалификационе структуре. Истовремено се мора и организационо правилно дефинисати положај кадровске функције и њених извршилаца.

**Број бодова: 3,75**

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Lukić, Z., Došenović, D. & Bojić, D. (2014). *Interdependence and the Impact of Organizational Structure and Management Competence*. In Proceedings of the 3rd International Scientific Conference Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2014, 10-12 April, Banja Luka: University of Banja Luka, Faculty of Economics, pp. 68-76. ISBN 978-99938-46-54-3  
(Лукић, З., Дошеновић, Д. и Бојић, Д. (2014). *Међузависност и утицај организационе структуре на компетенције менаџера*. Зборник радова са треће Међународне научне конференције под називом: *Економски развој и предузетништво у земљама у транзицији – REDETE 2014*, 10-12 Април, Бања Лука: Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, стр. 68-76. ISBN 978-99938-46-54-3)

У наведеном раду аутори су проучавали међузависност и утицај организационе структуре и менаџерских компетенција у пословним системима. Управо из тог разлога, главна сврха овог рада јесте да истакне важност и релевантност пројектоване организационе структуре, као и знања и вјештине које менаџери имају за ефикасно обављање својих пословних активности. У раду је такође извршена класификација и истакнута је важност специфичних знања и вештина.

На основу извршене анализе и спроведених истраживања, аутори су у раду дошли до закључка да организациона структура, као систем унутрашњих односа и веза у организацији, директно утиче на ниво знања и вјештине који је менаџерима потребан. Међутим, истраживање је такође показало да менаџерске компетенције директно утичу на процес дизајнирања организационе структуре.

**Број бодова: 5**

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Лукић, З. и Дошеновић, Д. (2014). Утицај пословног планирања на пословање малих и средњих предузећа. Зборник радова са Међународне научно-стручне

конференције: *Иновације и предузетништво – покретачи развоја и запошљавања*, Бања Лука: Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, стр. 147-162. ISBN 978-99938-46-62-8

Основна тема овог рада јесте процес руковођења предузећима, са посебним фокусом на планирање као једну од функција менаџмента, а која уједно представља и кључ успеха за ефикасно пословање и остваривање постављених циљева сваке организације. Основна сврха рада јесте да опише посматрану менаџерску активност, процес планирања, као и да укаже на његов значај за постизање позитивних резултата пословања. С обзиром на значај и улогу коју микро, мала и средња предузећа имају за привреду сваке земље, аутори су у овом раду изложили значај функције планирања, како за опстанак, тако и за раст и развој малих пословних система. Подаци о процентуалном учешћу ових предузећа у укупном броју предузећа указују да посматрани сектор чини стуб привреде Републике Српске. На основу извршене анализе и проведеног истраживања, аутори су у раду дошли до бројних закључака на основу којих је доказано да адекватно пословно планирање позитивно утиче на пословни успех микро, малих и средњих предузећа, чиме се истиче значај ове менаџерске активности у посматраним пословним системима.

#### Број бодова: 5

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Lukić, Z. & Rastoka, J. (2015). Managerial professionalization as a determinant of success of agricultural business systems in Republic of Srpska. In Proceedings of the 4th International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2015*, 22-24 October, Graz: Faculty of Economics University of Graz and Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 1120-1130. ISBN 978-99938-46-54-3

(Лукић, З. и Растока, Ј. (2015). Професионализација менаџмента као детерминанта успеха пољопривредних пословних система у Републици Српској. Зборник радова са четврте Међународне научне конференције под називом: *Економски развој и предузетништво у земљама у транзицији – REDETE 2015*, 22-24 Октобар, Грац: Универзитет у Грацу, Економски факултет и Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, стр. 1120-1130. ISBN 978-99938-46-54-3)

Agriculture is one of the sectors of strategic importance in economy of Republic of Srpska. In GDP production the sector of Agriculture contributes between 10% and 15%, and the only sector which contributes more is Wholesale and Retail Trade, Repair of Motor Vehicles and Motorcycles. Yet, not all the potentials are used in their full capacities. On the contrary, most of the institutional forms of organization in agriculture of Republic of Srpska are not doing business with success. The reason for that could be found in different facts, but one which stands out is inadequacy of their top management bodies. Organizational structure in most of business systems in agriculture is quite bonded and inflexible, managers are in most cases also the owners, they are lacking competences etc. Managerial professionalization is a phenomena which is used since XX century with

the aim of increasing performances of institutional forms of organizing in economy. In empiric of Republic of Srpska is used up to one point in public companies, rarely in companies with capital in private ownership from Wholesale and Retail Trade sector, but almost not at all in agricultural business systems with capital in private ownership. The aim of this paper is to indicate the importance of managerial professionalization as well as the positive influences which are brought up by it. It is proven that managerial professionalization determines the performance of business systems in a way that it increases it. It is emphasized as follows how managerial professionalization in agricultural business systems could increase their performances what would lead to increase in competitiveness of agriculture in Republic of Srpska.

#### Број бодова: 5

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Лукић, З. и Растока, Ј. (2016). Иновације у менаџменту људских ресурса као мјере за рјешавање проблема незапослености младих у Републици Српској. Зборник радова са Међународне научно-стручне конференције: *Иновације и предузетништво – покретачи развоја и запошљавања*, Бања Лука: Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, стр. 126-139. ISBN 978-99938-46-67-3

На тржишту рада Републике Српске и даље постоје акумулиране неуравнотежености узроковане релативно недавним ратом и транзицијом, приликома у свијету и заостале ригидности из претходног система. Евидентирана незапосленост превазилази стварну незапосленост, док отварање и прерасподјела радних мјеста у формалном сектору тече споро. Радна снага у формалном сектору значајно стари док је младима ускраћен приступ послу што доприноси постојању великог неформалног сектора. Демографски показатељи недвосмислено указују да као нација старимо и да ће у будућности бити све мањи прилив нове радне снаге на тржиште рада. Проблем незапослености младих постаје све израженији, те се они осим стандардних "препрека" приликом запошљавања, суочавају са проблемом одбијања усљед непосједовања радног искуства. На тај начин поставља се питање како да га уопште стекну, ако нико не жели да их запосли без претходног радног искуства. У већини држава сличног степена развијености, овај проблем се у потпуности преваљује на државу. Међутим, развијене земље свијета показују успјешне примјере из своје праксе, где предuzeћа из приватног сектора, једнако сносе терет рјешавања проблема незапослености међу младима. У таквим случајевима, менаџери људских ресурса су ти који сносе највећу одговорност за бригу о запошљавању. У складу са тим, предмет изучавања овог рада су иновације у домену менаџмента људских ресурса које омогућују рјешавање проблема незапослености младих. Хипотеза која се доказује у раду гласи: "Примјеном иновативних метода менаџмента људских ресурса, омогућује се активно упошљавање младих људи и тиме доприноси рјешавању проблема незапослености младих". Методе које су кориштене за истраживање и доказивање хипотезе своде се на компаративну анализу, студију случаја и анализу трендова.

**Број бодова: 5**

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Miličević, M. & Lukić, Z. (2016). *The importance of human resources planing for functioning of the public authority in Republic of Srpska*. In Proceedings of the 5th International Scientific Conference REDETE 2016, 28-30 October, Belgrade: Faculty of Economics University of Belgrade and Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 778-785. ISBN 978-99938-46-54-3

(Миличевић, М. и Лукић, З. (2016). Важност планирања људских ресурса за функционисање јавне власти у Републици Српској. Зборник радова са пете Међународне научне конференције под називом: *Економски развој и предузетништво у земљама у транзицији – REDETE 2016*, 28-30 Октобар, Београд: Универзитет у Београду, Економски факултет и Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, стр. 778-785. ISBN 978-99938-46-54-3)

This paper will analyze the public administration in terms of organizational planning of human resources, since the study was conducted based on the organizational - institutional segment as the most important in human resource management. The area, which includes the study of public administration in the Republic of Srpska, in the previous period. Public administration reform is a complex process of reforms in the country, and the success of the reform depends on the speed of adjustment of the system of public administration. Two decades of public administration reform in the European Union, the same time period that corresponds to the existence of public administration in the Republic of Serbia, and due to the elapsed time can ask the question whether there is an adequate planning approach in hiring civil servants in the Republic, and that it is achieved level planning of human resources in public administration meet their needs, or it is necessary to reform. Public administration includes three entities: government authorities, entities with public authorities and bodies of local self-government, a particular object of our interest are the bodies of state administration in terms of planned needs for filling in their own workplaces, as well as filling, ie, the recruitment of civil servants on the jobs. From the foregoing, it is necessary to give an answer to the question whether the planning and employment in the Republic of Srpska correspond to "the traditional way" of human resource management in public administration or in accordance with the application of modern concept of individualization of human resource management. The „traditional human resources management“ leads to the numerous problems in the functioning of the public authorities, since the HR planning is not carried out adequately enough. The aim of this report is point out the importance of adequate human resources planning for the effective functioning of the public authorities in Republic of Srpska. The main hypothesis is as follows: Planning and employment processes in Republic of Srpska, do not match the contemporary concept of human resources management, which is based on individualization. The methods used for the purposes of writing this paper are researching, case study analysis and comparative analysis.

**Број бодова: 5**

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.

Правилника, тачка 15

Miličević, M. & Lukić, Z. (2016). *Human resources planning in the function of improving the efficiency of hiring process*. In Proceedings of the 5th International Scientific Conference REDETE 2016, 28-30 October, Belgrade: Faculty of Economics University of Belgrade and Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 805-814. ISBN 978-99938-46-54-3

(Миличевић, М. и Лукић, З. (2016). *Планирање људских ресурса у функцији побољшања ефикасности процеса запошљавања*. Зборник радова са пете Међународне научне конференције под називом: *Економски развој и предузетништво у земљама у транзицији – REDETE 2016*, 28-30 Октобар, Београд: Универзитет у Београду, Економски факултет и Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, стр. 805-814. ISBN 978-99938-46-54-3)

There is no doubt that human resources planning represents one of the core functions of each contemporary enterprise. It is not only case in the profit organizations, but those non-profit as well. Human resources management (HRM) comprises of several activities, starting from HR planning, then recruiting, selection, socialization, training and development, evaluation and rewarding to the promotion, transfer, demotion and dismissal. Planning is not only the initial activity, but also the basis for each following activity. Therefore, each subsequent activity needs to be covered with the initial HR planning. The actual outputs of HR planning process are various HR plans. Those plans are at the same time, inputs for the following activities of hiring process. Regardless to the nature and type of the process, inputs determine the outputs in a large extent. The aim of this report is stressing the importance of planning process for the whole hiring process. The importance of this problem is reflected in the fact that hiring influences the quality of staff, and the quality of staff determine (the quality of) the business results. That leads to the conclusion that HR planning has a multiplicative effect on the performance of the whole organization. However, in many organizations, planning is being completely omitted and ignored. What is more, HR plans are each year being simply copied from the previous years. As a consequence, each following activity is being carried out inefficiently and inadequately what, by multiplication, bring to the poor results. The aim of this report is explaining how HR planning influences the whole HRM process and how it determines the efficiency of hiring process. The significance of this problem is reflected in the fact that inefficient hiring process bring to the inadequate labor force in enterprises, what further brings to the inefficient business process, having in mind that labor represent the enterprises most valuable and important asset . The main hypothesis in this paper is as follows: Detailed and efficient HR planning improves the efficiency of hiring process. For the purposes of proving the hypothesis is mainly used the method of researching, causal analysis and comparative analysis.

**Број бодова: 5**

Научни рад на научном скупу међународног значаја, штампан у целини, Члан 19.  
Правилника, тачка 15

Lukić, Z. & Rastoka, J. (2016). Human resources management as a factor of solving the

unemployment and its socio-economic issues. In Proceedings of the 5th International Scientific Conference *REDETE 2016*, 28-30 October, Belgrade: Faculty of Economics University of Belgrade and Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 815-823. ISBN 978-99938-46-54-3

(Лукић, З. и Растока, Ј. (2016). Управљање људским ресурсима као фактор решавања незапослености и друштвено-економских проблема. Зборник радова са пете Међународне научне конференције под називом: *Економски развој и предузетништво у земљама у транзицији – REDETE 2016*, 28-30 Октобар, Београд: Универзитет у Београду, Економски факултет и Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет, стр. 815-823. ISBN 978-99938-46-54-3)

There is no country in the world which is not facing the problem of unemployment, regardless its level of economic development. Sometimes the level of unemployment (the unemployment rate) is higher, sometimes lower, but always followed by various structures. Moreover, the problem does not stop there, in fact that the number of people, or specific social groups is unemployed, without incomes and socially endangered. Moreover, there are numerous other socioeconomic issues evoked by the previous one. In transitioning countries, such as Republic of Srpska (Bosnia and Herzegovina), most common social consequences are long-term unemployment among youth, unemployment among women and unemployment among disabled person. It is not the case of total unemployment mention, but the relatively very low employment rates. The experts are suggesting a number of different solutions for the current issues. One of those is the adequate, strategic human resources management, which, combined with a set of models and measures, and by a proper combination, would contribute to solving the problem of unemployment and its socioeconomic issues. The hypothesis set in this work is as follows: Planned and adequate implementation of HRM activities contributes to solving the problem of unemployment and its socio-economic consequences. In order to prove the hypothesis, was used a method of analysis, synthesis, case study and induction. It is concluded that the main reason why human resources management should take care of socio-economic issues, such as employment, is the simple fact that those are factors of their environment, and since they take their inputs from there, therefore their outputs and the whole business process depends on the quality of resources.

#### Број бодова: 5

Кратко или претходно саопштење, Члан 19. Правилника, тачка 42

Лукић, З. и Дошевовић, Д. (2015). Менаџерске компетенције као фактор раста и развоја предузетничких институционалних облика организовања. Зборник радова са Међународне научно-стручне конференције: *Иновације и предузетништво – покретачи развоја и запошљавања*, Бања Лука: Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, стр. 114-123. ISBN 978-99938-46-65-9

Предузетништво означава процес осмишљавања иновативних идеја и њихове реализације кроз оснивање предузећа или имплементацију у већ постојећа предузећа. При томе се под предузећима подразумијевају сви предузетнички институционални облици организовања. Од свих предузећа која се оснују, најмањи

дио послује дуг временски период уз сталан раст, развој и просперитет. Проблем неадекватног руководства представља највећу препреку у фази преласка са првобитног обима и каракера пословања на наредни, напреднији. Неадекватно руководство (руководство са мањком менаџерских компетенција) онемогућује раст и развој предузећа. Предмет овог рада је објашњавање и доказивање узрочно-посљедичне везе између менаџерских компетенција и нивоа и обима раста и развоја предузећа. Без раста и развоја предузећа, губи се и његов предузетнички карактер јер предузетништво подразумијева константно унапријеђивање постојећих и увођење нових услова рада и аспеката пословања. Предузетништво такође покреће развој и запошљавање, и то развој у смислу науке, технологије, технике али и уопште друштва. Функција запошљавања се врши оснивањем предузећа и њиховим растом. Док се функција развоја проводи развојем предузећа. Даље, предузетништво да би вршило своје основне функције, захтијева раст и развој предузећа, који управо зависе од менаџерских компетенција руководства институционалног облика органозовања. Хипотеза доказана у раду гласи: Посједовање менаџерских компетенција од стране руководства предузетничких институционалних облика организовања обезбеђује раст и развој предузећа.

**Број бодова: 1**

Реализован међународни научни пројекат у својству руководиоца на пројекту, Члан 19. Правилника, тачка 19

Руководилац на пројекту „EQUAL“ (Једнака могућност за све). Научна сарадња између БиХ и Италије (2016). Институт економских наука Бања Лука.

**Број бодова: 5**

Реализован међународни научни пројекат у својству руководиоца на пројекту, Члан 19. Правилника, тачка 19

Руководилац на пројекту „Project of maintaining the Institutional relationship on behalf of Step Impianti in the Territory of the Republic of Srpska“, Институт економских наука, 2015.

**Број бодова: 5**

Реализован међународни научни пројекат у својству руководиоца на пројекту, Члан 19. Правилника, тачка 19

Руководилац на пројекту „Пројекат за соларне електране у Републици Српској“, CREDO AGENCY, 2015.

**Број бодова: 5**

Реализован национални научни пројекат у својству руководиоца на пројекту, Члан 19. Правилника, тачка 21

Руководилац на пројекту „Израда пројекта и елабората са неопходним елементима

бизнис плана о могућим начинима финансирања система колектора отпадних и оборинских вода општине Прњавор“, Универзитет у Бањој Луци, 2017.

**Број бодова: 3**

Реализован национални научни пројекат у својству руководиоца на пројекту, Члан 19. Правилника, тачка 21

Руководилац на пројекту „Истраживање коришћења туристичких потенцијала Републике Српске“, Универзитет у Бањој Луци, 2018.

**Број бодова: 3**

УКУПАН БРОЈ БОДОВА:

**129,75**

**г) Образовна дјелатност кандидата:**

Образовна дјелатност прије последњег избора/реизбора

(Навести све активности (публикације, гостујућа настава и менторство) сврстаних по категоријама из члана 21.)

Рецензијани универзитетски уџбеник који се користи у земљи, Члан 21.  
Правилника, тачка 2

Лукић, З. и остали. (2007). Основи менаџмента, Бања Лука: Прометеј.

Рецензијани универзитетски уџбеник који се користи у земљи, Члан 21.  
Правилника, тачка 2

Лукић, З. и Бабић, М. (2008). Организација, Бања Лука: Економски факултет.

Рецензијани универзитетски уџбеник који се користи у земљи, Члан 21.  
Правилника, тачка 2

Лукић, З. и Бабић, М. (2008). Менаџмент, Бања Лука: Економски факултет.

Рецензијани универзитетски уџбеник који се користи у земљи, Члан 21.  
Правилника, тачка 2

Лукић, З. и Бабић, М. (2009). Менаџмент, Економски факултет Бања Лука и КИЗ Центар Београд.

Рецензијани универзитетски уџбеник који се користи у земљи, Члан 21.  
Правилника, тачка 2

Лукић, З. (2012). Корпоративни менаџмент, Бања Лука: Прометеј.

Нерекензијани студијски приручници (скрипте, практикуми...), Члан 21.  
Правилника, тачка 17

Лукић, З. и Дошеновић, Д. (2009). Организација и ергонометрија у шумарству, Бања Лука: Шумарски факултет.

Образовна дјелатност послије последњег избора/реизбора

*(Навести све активности (публикације, гостујућа настава и менторство) и број бодова сврстаних по категоријама из члана 21.)*

Менторство кандидата за степен трећег циклуса, Члан 21. Правилника, тачка 11

Кандидат је био ментор за изради и одбрани докторске дисертације под називом „Редизајнирање организације предузећа у функцији побољшања профитабилности пословања“ кандидата Јелене Милинковић.

**Број бодова: 7**

Члан комисије за одбрану докторске дисертације, Члан 21. Правилника, тачка 12  
Кандидат је био члан комисије за одбрану докторске дисертације под називом „Развој Босне и Херцеговине кроз призму партнериства јавног и приватног сектора“ кандидата Мирне Вукадин.

**Број бодова: 3**

Менторство кандидата за степен другог циклуса, Члан 21. Правилника, тачка 13

Кандидат је био ментор за израду и одбрану десет магистарских радова и завршних радова на другом циклусу студија.

**Број бодова: 40**

Члан комисије за одбрану рада другог циклуса, Члан 21. Правилника, тачка 14

Кандидат је три пута био члан комисије за оцјену и одбрану завршних радова на другом циклусу студија.

**Број бодова: 6**

Менторство кандидата за завршни рад првог циклуса, Члан 21. Правилника, тачка 18

Кандидат је био ментор за израду и одбрану 44 дипломска рада на првом циклусу студија.

**Број бодова: 44**

**УКУПАН БРОЈ БОДОВА:** 100

**д) Стручна дјелатност кандидата:**

Стручна дјелатност кандидата прије последњег избора/реизбора  
*(Навести све активности сврстаних по категоријама из члана 22.)*

Стручна дјелатност кандидата (послије последњег избора/реизбора)  
*(Навести све активности и број бодова сврстаних по категоријама из члана 22.)*

Стручни рад у часопису националног значаја (с рецензијом), Члан 22. Правилника,  
тачка 4

Lukić, Z. i Došenović, D. (2014). Emocionalna inteligencija u liderstvu, *Economics*, 2(2),

str. 107-126. ISSN 2303-5005; DOI 10.7251/OIK1403008L; UDK 005.322:316.46  
(Лукић, З. и Дошенић, Д. (2014). Емоционална интелигенција у лидерству,*Economics*, 2(2), стр. 107-126. ISSN 2303-5005; DOI 10.7251/OIK1403008L; UDK 005.322:316.46)

Како би пословни системи у данашње вријеме били успешни у рјешавању проблема и прилагођавању бројним промјенама које свакодневно настају, потребно је да имају способне лидере који ће у таквим условима бити у могућности да управљају сопственим емоцијама. Основна тема овог рада јесте лидерство, са посебним фокусом на емоционалну интелигенцију у лидерству. С обзиром на значај и улогу коју лидери имају за ефикасно функционисање сваког пословног система, сврха овог рада јесте да опише различите карактеристике које успешни лидери треба да посједују како би омогућили постизање позитивних резултата пословања.

На основу анализе и проведеног истраживања, аутори су у раду дошли до одређених закључака којима се доказује да емоционална интелигенција позитивно утиче на успех лидера, а самим тим, и на пословни успех целокупног предузећа. Овим се истиче значај емоционалне интелигенције и емоционално интелигентних лидера за пословање различитих организационих система.

**Број бодова: 2**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22.  
Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Реструктуирање „Микроелектроника“ а.д., Бања Лука“, 2012.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22.  
Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Процена вредности ЗУ Моја Апотека, Бања Лука“, 2015.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22.  
Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Реструктуирање пословања ЗУ Моја Апотека, Бања Лука“, 2016.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22.  
Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Анализа пословања , пројекција и пословни план “ДЕП-

ОТ” Бања Лука”, 2017.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22. Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Анализа пословања, пројекција и пословни план КОНА д.о.о. Бања Лука”, 2017.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22. Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Снимак стања и анализа пословања као основ за модернизацију пословања Друштва Електротрајина а.д. Бања Лука“, Consulting and Trade d.o.o., 2017.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22. Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Модерни концепт организације и пословања”, SPORT TRADE, 2017.

**Број бодова: 3**

Реализован национални стручни пројекат у својству руководиоца пројекта, Члан 22. Правилника, тачка 11

Руководилац на пројекту „Истраживања знања о утицају и значају туризма у РС”, ЕКО ТИМ, 2017.

**Број бодова: 3**

Остале професионалне активности на Универзитету и ван Универзитета које доприносе угледу Универзитета, Члан 22. Правилника, тачка 22

Члан организационог одбора Међународне конференције *Партнерство власти, привреде и институција високог образовања у подстицању економског развоја 2017* – Универзитет у Источном Сарајеву, Економски факултет Брчко и Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет Бања Лука (Одлука Наставно-научног вијећа Економског факултета Бања Лука, број: 13/3.1270-X-3/17)

**Број бодова: 2**

УКУПАН БРОЈ БОДОВА:

28

Вредновање наставничких способности за наставнике и сараднике који су изводили

предавања на Универзитету у Бањој Луци

(Анкета студената о квалитету наставе, Члан 25. Правилника)

Према извјештајима о проведеној анкети студената Економског факултета о квалитету наставе (извјештаји су приложени уз осталу документацију), кандидат је остварио сљедеће просјечне оцјене:

Академска година	Назив предмета	Оцјена
2013/2014	Менаџмент	4,18
	Организација пословних система	3,89
2014/2015	Менаџмент	3,82
	Организација пословних система	4,21
2015/2016	Менаџмент	4,13
2016/2017	Менаџмент	4,24
Просјечна оцјена у посматраном периоду		4,08

Број бодова: 8

УКУПАН БРОЈ БОДОВА:

8

#### УКУПАН БРОЈ БОДОВА ТРЕЋЕГ КАНДИДАТА НАКОН ПОСЛЕДЊЕГ ИЗБОРА У ЗВАЊЕ

Р.Б.	Категорија	Опис	Број бодова
1	Члан 19.	Научна дјелатност кандидата	129,75
2	Члан 21.	Образовна дјелатност кандидата	100
3	Члан 22.	Стручна дјелатност кандидата	28
4	Члан 25.	Вредновање наставничких способности	8
УКУПАН БРОЈ БОДОВА			265,75

#### III. ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ

На конкурс за избор наставника за ужу научну област Менаџмент на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци, објављеном 13.06.2018. године у дневном листу „Глас Српске“ и на интернет страници Универзитета у Бањој Луци, пријавио се један кандидат.

Бодовање научне, образовне и стручне дјелатности кандидата извршено је у складу са Правилником о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци. На основу увида, разматрања и оцјене примљене документације, и поређењем са условима за избор у звање редовног професора, Комисија једногласно закључује да једини пријављени кандидат др Зоран Лукић испуњава све прописане услове за избор у звање ванредног професора.

На основу приложене документације, а узимајући у обзир научну, образовну и

стручну дјелатност кандидата, Комисија констатује да кандидат Зоран Лукић испуњава све законске услове да буде **изабран** у звање редовног професора на ужу научну област Менаџмент и једногласно предлаже Наставно-научном вијећу Економског факултета и Сенату Универзитета у Бањој Луци да се кандидат

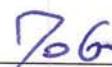
**Зоран Лукић изабере у звање редовног професора на ужу научну област  
Менаџмент.**

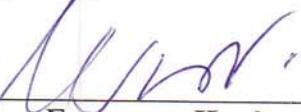
Уколико се на Конкурс пријавило више кандидата у Закључном мишљењу обавезно је навести ранг листу свих кандидата са назнаком броја освојених бодова, на основу које ће бити формулисан приједлог за избор

У Бањој Луци, 16.07.2018. године

Потпис чланова комисије

1.   
Проф. др **Јово Атељевић**, редовни професор Универзитета у Бањој Луци, Економски факултет, ужа научна област Менаџмент, предсједник

2.   
Проф. др **Миладин Јовићић**, редовни професор Универзитета у Источном Сарајеву, ужа научна област Менаџмент, члан

3.   
Проф. др **Гордана Илић**, редовни професор Универзитета у Бањој Луци, Економски факултет, ужа научна област Менаџмент, члан