

УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
Економски факултет



ИЗВЈЕШТАЈ КОМИСИЈЕ О ПРИЈАВЉЕНИМ КАНДИДАТИМА НА КОНКУРС ЗА ИЗБОР У ЗВАЊЕ НАСТАВНИКА И САРАДНИКА ЗА УЖУ НАУЧНУ ОБЛАСТ

Извјештај комисије сачињава се у складу са:

1. Законом о високом образовању („Службени Гласник Републике Српске”, број: 67/20)
2. Правилником о условима за избор у научно-наставна, умјетничко-наставна, наставна и сарадничка звања („Службени Гласник Републике Српске”, број: 69/23)
3. Правилником о поступку за избор у научно-наставна, умјетничко-наставна и сарадничка звања на Универзитету у Бањој Луци, број: 02/04-3.2592-3-1/23 од 30.11.2023. године.

I. ПОДАЦИ О КОНКУРСУ

Одлука о расписивању конкурса, орган и датум доношења одлуке:

Одлука Сената Универзитета у Бањој Луци број 02/04-3.1453-25/24 од 04.07.2024. године

Датум и мјесто објављивања конкурса:

Конкурс је објављен 17.07.2024. године у дневном листу Глас Српске и на интернет страници Универзитета у Бањој Луци:
<https://www.unibl.org/sr/vesti/2024/07/konkurs-za-izbor-nastavnika-i-saradnika-na-univerzitetu-u-banjoj-luci>

Назив факултета:

Економски факултет

Ужа научна област:

Менаџмент

Академско звање у које се кандидат бира:

Наставник

Број кандидата који се бирају

1 (један)

Број пријављених кандидата

1 (један)

САСТАВ КОМИСИЈЕ			
1	Атељевић Јово	редовни професор	Менаџмент
	Презиме и име	Звање	Ужа научна област
	Економски факултет Универзитета у Бањој Луци		ПРЕДСЈЕДНИК
	Установа у којој је запослен(а)		Функција у комисији
2	Золак Пољашевић Бранка	ванредни професор	Менаџмент
	Презиме и име	Звање	Ужа научна област
	Економски факултет Универзитета у Бањој Луци		ЧЛАН
	Установа у којој је запослен(а)		Функција у комисији

3	Шаротар Жижек Симона	редовни професор	Менаџмент
	Презиме и име	Звање	Ужа научна област
	Економско-пословни факултет Универзитета у Марибору		ЧЛАН
	Установа у којој је запослен(а)		Функција у комисији

	Пријављени кандидати
1	Драгана Дошеновић Милаковић

II. БИОГРАФСКИ ПОДАЦИ О ПРИЈАВЉЕНИМ КАНДИДАТИМА

Први кандидат	
а) Основни биографски подаци:	
Драгана (Драго и Мира) Дошеновић Милаковић	07.03.1988. године, Сански Мост
Име (име оба родитеља) и презиме	Датум и мјесто рођења
Економски факултет Универзитета у Бањој Луци (октобар 2013 - данас)	
Установе у којима је био запослен	
Сарадник - виши асистент	
Наставник - доцент	
Радна мјеста	
-	
Чланство у научним и стручним организацијама или удружењима	
б) Дипломе и звања:	
Основне студије / студије I циклуса:	
Економски факултет Универзитета у Бањој Луци	Дипломирани економиста
Назив институције	Звање
Бања Лука, 26.10.2010. године	9,36
Мјесто и година завршетка	Просјечна оцјена из цијелог студија
Постдипломске студије / студије II циклуса:	
Економски факултет Универзитета у Бањој Луци	Магистар економије
Назив институције	Звање
Бања Лука, 25.04.2013. године	Утицај организационе структуре на ниво потребних знања и вјештина менаџера
Мјесто и година завршетка	Наслов завршног рада
Менаџмент	9,89
Научна област/умјетничка област (подаци из дипломе)	Просјечна оцјена
Докторат / студије III циклуса	
Економски факултет Универзитета у Београду	Београд, 10.07.2019. године
Назив институције	Мјесто и година одбране докторске дисертације
Утицај организационог дизајна на задовољство послом	
Назив докторске дисертације	

Менаџмент
Научна област/умјетничка област (подаци из дипломе)
- Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, избор у звање доцента за научну област Менаџмент, 2020. година - Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, избор у звање вишег асистента за научну област Менаџмент, 2018. година - Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, избор у звање вишег асистента за научну област Менаџмент, 2013. година
Претходни избори у наставна и научна звања (институција, звања, година избора)

III. ОБАВЕЗНИ УСЛОВИ

в) Наставни рад и доказане наставничке способности

Квалитет педагошког рада (Навести податке о одржаном приступном предавању - датум и мјесто одржавања, као и податак да ли је кандидат успјешно одржао приступно предавање)
Кандидат је од школске 2013/2014. године изводио наставу на сљедећим предметима првог и другог циклуса студија на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци: - Менаџмент, - Организација пословних система, - Стратегијски менаџмент, - Менаџерске вјештине, - Стратешки менаџмент људских ресурса.

Вредновање наставничких способности (Навести податке о спроведеном анкетирању студената, током цјелокупног претходног изборног периода уколико је исто спроведено или позитивну оцјену од стране високошколске установе)		
Академска година	Назив предмета	Оцјена
2020/2021	Стратегијски менаџмент (О14ПСМЕ)	5
	Менаџмент (О14МЕН)	4.61
	Менаџмент (О2018ИМЕН)	4.71
2021/2022	Стратегијски менаџмент (О14ПСМЕ)	4.55
	Стратегијски менаџмент (О2018ИСМЕ)	4.67
2022/2023	Стратегијски менаџмент (О14ПСМЕ)	4.82
	Стратегијски менаџмент (О2018ИСМЕ)	4.49
Укупна просјечна оцјена:		4.69
Број бодова:		9.4

г) Научноистраживачки рад

Научноистраживачки рад	
објављена монографија републичког значаја (3 бода)	
Наслов публикације	бод

1	<p>Došenović Milaković, D. (2024). <i>Organizacioni dizajn</i>. Banja Luka: Univerzitet u Banjoj Luci, Ekonomski fakultet. ISBN 978-99976-57-29-9.</p> <p>Савремени услови пословања захтијевају од организација да константно проналазе нове начине за креирање додатне вриједности. Разлог за то јесте повећање комплексности и динамичности окружења, односно повећање броја, интензитета и брзине промјена које се дешавају како у екстерном, тако и у интерном окружењу. Да би организације биле способне да се прилагоде бројним промјенама, неопходно је да буду дизајниране на адекватан начин, па је организациони дизајн постао значајан потенцијални извор конкурентске предности и пословног успјеха у модерним организацијама.</p> <p>Основна сврха монографије јесте да укаже на значај који организациони дизајн има за пословање организације, али и за раднике који су запослени у организацијама. На основу анализе релевантне литературе, постојеће теорије и досадашњих емпиријских истраживања, сагледана је проблематика проучавања и оцјењивања организационог дизајна. Уочене празнине у постојећем знању о организационом дизајну представљале су основне разлоге за додатна истраживања, чији су резултати представљени у оквиру монографије.</p> <p>Монографија представља научноистраживачки рад чију основу чине докторска дисертација под називом „Утицај организационог дизајна на задовољство послом“, која је одбрањена на Економском факултету Универзитета у Београду у јулу 2019. године, и додатна истраживања и сазнања стечена кроз истраживање посматране области.</p> <p>Структуру монографије чини седам цјелина које обухватају теоријско и емпиријско истраживање о организационом дизајну, његовим основним моделима и елементима, начинима на које се посматрани концепт проучава и мјерним инструментима који се користе за оцјењивање посматране појаве, као и резултате емпиријских истраживања која су спроведена у циљу креирања скале која ће омогућити оцјењивање организационог дизајна на свеобухватан начин.</p> <p>Научна монографија је публикована на основу одлуке Научно-наставног вијећа Економског факултета Универзитета у Бањој Луци број 13/3.750-IX-9/24 од 19.06.2024. године.</p>	3
Укупно:		3
научни рад објављен у истакнутом научном часопису међународног значаја (10 бодова)		
Наслов публикације		бод

Radojevic, P., Sudarevic, T., Dosenovic, D. & Boskovic, A. (2022). Organizational design in export framed by product strategy and firm characteristics: a descriptive, predictive, and prescriptive analysis. *Journal of East European Management Studies*, 27(3), 382-403. ISSN 09496181. DOI: 10.5771/0949-6181-2022-3-382.

Часопис је индексиран у цитатној бази Web of Science - Social Sciences Citation Index (SSCI).

Научни часопис и рад су доступни у електронском облику на:

<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0949-6181-2022-3/jeems-journal-of-east-european-management-studies-volume-27-2022-issue-3>

Abstract: The purpose of this paper is to research how core product standardization/adaptation and firm characteristics may frame organizational design in exporting. The aim is to outline organizational design for optimal export performance and note that wrong organizational design may prevent effectiveness and success, despite how good the chosen strategy is. To achieve the above mentioned, empirical research grounded on positivist paradigm, quantitative approach, and survey techniques with descriptive, predictive and prescriptive analysis was employed, following well-known business principle that organizational structure follows strategy. Obtained findings indicate that organizational design may be framed on three parameters: standardization as an export marketing strategy for core products, firm size, and capital ownership. Those variables and their sub-levels are used for indicating prescriptions for organizational configuration, complexity, formalization, centralization, coordination and control, and suitable approach in international management depending on main export destination.

Апстракт: Сврха овог рада је да истражи како стандардизација/прилагођавање основног производа и карактеристике фирме могу уоквирити организациони дизајн у извозу. Циљ је да се оцрта организациони дизајн за оптималне перформансе извоза и да се нагласи да погрешан организациони дизајн може спријечити ефективност и успјех, упркос томе колико је изабрана стратегија добра. Да би се постигло наведено, спроведено је емпиријско истраживање засновано на позитивистичкој парадигми, квантитативном приступу и анкетним техникама са дескриптивном, предиктивном и прескриптивном анализом, по добро познатом пословном принципу да организациона структура прати стратегију. Добијени налази указују да се организациони дизајн може уоквирити на три параметра: стандардизација као извозна маркетиншка стратегија за основне производе, величина предузећа и власништво капитала. Ове варијабле и њихови поднивои се користе за индикацију прописа за организациону конфигурацију, сложеност, формализацију, централизацију, координацију и контролу, као и одговарајући приступ међународном менаџменту у зависности од главне извозне дестинације.

Рад је категорисан од стране часописа *Journal of East European Management Studies* као оригинални научни рад.

1

10

Došenović, D. & Todorović, M. (2021). The influence of the organizational processes on job satisfaction. *Economy and Market Communication Review*, 11(1), 141-157. ISSN 2232-8823. DOI 10.7251/EMC2101141D.

Часопис је индексиран у бази ERIH PLUS.

Научни часопис и рад су доступни у електронском облику на:

https://emc-review.com/sites/default/files/2021-1/EMC%20-%20godina%20XI_broj%201.pdf

Abstract: The concept of job satisfaction, which is most often defined as a satisfactory or positive emotional state that arises as a result of evaluating work or work experience, is one of the most important and most researched employee work-related issues. The relevance of the observed concept is the result of the belief that any changes in the level of job satisfaction have numerous positive, but also negative consequences, both for the individual and for the organization. In addition to the demographic or personal characteristics of employees, the cause of changes in the level of job satisfaction may be related to the organizational elements through which the work environment is shaped. As the demographic characteristics of employees cannot be greatly influenced, the attention of researchers is usually focused on a group of organizational factors or characteristics. Precisely for that reason, the research problem presented in this paper is the influence of the process in the organization on job satisfaction in various organizations operating in the Republic of Srpska. The main goal of this paper is to investigate and determine the existence and nature of the relationship between defined process factors in the organization as independent variables and their impact on job satisfaction as dependent variables. In order to investigate the observed impact and prove the set hypotheses, an empirical research was conducted, using a custom-made survey questionnaire, on a sample of 738 workers employed in 283 organizations from the Republic of Srpska. Reliability analysis, expressed by the Cronbach's alpha coefficient, shows a very high reliability of the developed instrument for testing satisfaction with organizational design. Testing of the set hypothesis was performed using correlation analysis, and the obtained results confirmed the hypothesis which claims that the processes in the organization affect job satisfaction.

Апстракт: Концепт задовољства послом, који се најчешће дефинише као задовољавајуће или позитивно емоционално стање које настаје као резултат процјене посла или радног искуства, једно је од најважнијих и најистраженијих питања у вези са радом запослених. Релевантност посматраног концепта резултат је увјерења да било какве промјене у нивоу задовољства послом имају бројне позитивне, али и негативне посљедице, како за појединца тако и за организацију. Поред демографских или личних карактеристика запослених, узрок промјена у степену задовољства послом може бити и у вези са организационим елементима кроз које се обликује радно окружење. Како се на демографске карактеристике запослених не може много утицати, пажња истраживача је обично усмјерена на групу организационих фактора или карактеристика. Управо из тог разлога, проблем истраживања представљен у овом раду јесте утицај процеса у организацији на задовољство послом у различитим организацијама које дјелују у Републици Српској. Основни циљ овог рада је да се истражи и утврди постојање и природа везе између дефинисаних фактора процеса у организацији као независних варијабли и њиховог утицаја на задовољство послом као зависне варијабле. У циљу испитивања уоченог утицаја и доказивања постављених хипотеза, спроведено је емпиријско истраживање, кориштењем посебно креираног анкетног упитника, на узорку од 738 радника запослених у 283 организације из Републике Српске. Анализа поузданости, изражена Кронбаховим алфа коефицијентом, показује веома високу поузданост развијеног инструмента за тестирање задовољства организационим дизајном. Тестирање постављене хипотезе извршено је кориштењем корелационе анализе, а добијени резултати су потврдили хипотезу која тврди да процеси у организацији утичу на задовољство послом.

Рад је категорисан од стране часописа *Economy and Market Communication Review* као прегледни научни рад.

2

10

3	<p>Došenović, D. & Zolak Poljašević, B. (2021). The impact of human resource management activities on job satisfaction. <i>The Annals of the Faculty of Economics in Subotica</i>, 57(45), 117-131. ISSN 0350-2120. DOI: 10.5937/AnEkSub2145117D.</p> <p>Часопис је индексиран у бази ERIH PLUS.</p> <p>Научни часопис и рад су доступни у електронском облику на: https://anali.ef.uns.ac.rs/index.php/AnnalsEFSU/article/view/88</p> <p>Abstract: Although there are numerous and various factors that can affect job satisfaction, human resource management has been identified as one of the most important causes of job satisfaction. For this reason, this paper analyses the impact of human resource management and its activities on job satisfaction in various organizations in the Republic of Srpska, with the main goal to investigate and determine the existence and nature of the relationship between human resource management activities, as an independent variable, and job satisfaction, as a dependent variable. In order to analyse the observed relationship, an empirical research was conducted on a sample of 738 employees from 283 organizations from the Republic of Srpska. The research was conducted using a specially created survey questionnaire, and the reliability of the created instrument was calculated using the Cronbach's alpha coefficient. Based on the results of the research, which were obtained by correlation analysis, the basic hypothesis was confirmed, which proved that human resource management activities have a statistically significant effect on job satisfaction. Also, all additional hypotheses, claiming that individual human resources management activities (recruitment and selection, training, development and rewarding) have a positive effect on job satisfaction, were confirmed.</p> <p>Апстракт: Иако постоји велики број фактора који могу утицати на задовољство послом, менаџмент људских ресурса је идентификован као један од најважнијих узрока задовољства послом. Управо из тог разлога аутори у овом раду анализирају утицај менаџмента људских ресурса и његових активности на задовољство послом у различитим организацијама из Републике Српске, са основним циљем да се истражи и утврди постојање и природа везе између активности менаџмента људских ресурса, као независне варијабле, и задовољства послом, као зависне варијабле. Да би се анализирао посматрана веза аутори су провели емпиријско истраживање на узорку од 738 радника из 283 организације из Републике Српске. Истраживање је проведено помоћу посебно креираног анкетног упитника, а поузданост креираног инструмента израчуната је помоћу Кронбаховог коефицијента алфа. На основу резултата истраживања, који су добијени помоћу корелационе анализе, потврђена је основна хипотеза, на основу чега је доказано да активности менаџмента људских ресурса утичу на задовољство послом. Такође, потврђене су и све помоћне хипотезе којима се тврди да појединачне активности менаџмента људских ресурса (регрутовање и селекција, обука, развој и награђивање) позитивно утичу на задовољство послом.</p> <p>Рад је категорисан од стране часописа <i>The Annals of the Faculty of Economics in Subotica</i> као оригинални научни рад.</p>	10
---	--	----

4	<p>Bogićević-Milikić, B. & Došenović, D. (2020). Moderators of the relationship between intrinsic rewards and job satisfaction: The evidence from the Republic of Srpska. <i>Sociologija</i>, 62(3), 416-437. ISSN 0038-0318. DOI 10.2298/SOC2003416B.</p> <p>Часопис је индексиран у бази Web of Science - Emerging Sources Citation Index (ESCI). Часопис је индексиран у бази ERIH PLUS.</p> <p>Научни часопис и рад су доступни у електронском облику на: http://www.sociologija.org/books/ http://www.sociologija.org/admin/published/2020_62/3/690.pdf</p> <p>Abstract: The paper investigates the relationship between intrinsic rewards and work-related attitude (job satisfaction) as well as possible moderators of this relationship, such as: age, gender, education level, position (managerial/nonmanagerial), length of total work experience, tenure in the organisation, type of organisation`s business activity, company size and ownership structure of the company. We used data collected via questionnaire filled-in by 738 employees working in 283 different companies in the Republic of Srpska. Results indicate that there is a strong positive correlation between intrinsic rewards and job satisfaction. Furthermore, the results revealed that, among selected individual and organisational factors, only 3 factors - education level, managerial/non-managerial position and ownership structure of the company moderate the relationship between intrinsic rewards and job satisfaction in the selected sample.</p> <p>Апстракт: У раду се истражује однос између интринзичних награда и радних ставова (задовољства послом), као и могуће модераторске варијабле овог односа, као што су: старост, пол, ниво образовања, позиција (менаџерска/неменаџерска), дужина укупног радног стажа, дужина радног стажа у организацији, врста пословне активности организације, величина организације и структура власништва над компанијом. Користили смо податке прикупљене упитником који је попунило 738 запослених у 283 различите компаније у Републици Српској. Резултати сугеришу да постоји јака позитивна корелација између интринзичних награда и задовољства послом. Шта више, резултати показују да међу изабраним индивидуалним и организационим факторима само три фактора - ниво образовања, менаџерска/неменаџерска позиција и структура власништва над компанијом - имају модераторски утицај на однос између интринзичних награда и задовољства послом у изабраном узорку.</p> <p>Рад је категорисан од стране часописа <i>Sociologija</i> као оригинални научни рад.</p>	10
Укупно:		40
научни рад објављен у научном часопису међународног значаја (8 бодова)		
Наслов публикације		бод

Zolak Poljašević, B., Došenović, D. & Todorović, M. (2021). Interpersonal Relationship as a Factor of Job Satisfaction. *STED Journal*, 3(1), 21-29. ISSN 2637-2150. DOI 10.7251/STED2101021Z.

Часопис је индексиран у бази DOAJ.

Научни часопис и рад су доступни у електронском облику на:

<https://stedj-univerzitetpim.com/volume-3-issue-1/interpersonal-relationship-as-a-factor-of-job-satisfaction/>

Abstract: Job satisfaction is positive emotional state, which is result of evaluation of some work experience. It is a multidisciplinary phenomenon, which is influenced by multiple internal and external factors. In this paper, employee satisfaction or job satisfaction was observed as a dependent variable, while interpersonal relationships are defined as influencing factor, i.e. independent variable. Interpersonal relationships imply establishment of social relations and connections between individuals at work. Interpersonal relationships can be defined as the subjective experience of employee in interaction or connection with another person (colleagues or superiors). Factors such as gender, age, education, work experience and job position are included in the analysis as control variables. Main hypothesis in this paper states that positive interpersonal relationships have impact on employee satisfaction. The independent variable is divided into three segments, namely: communication and work climate, relationship with superiors and relationship with colleagues. Each segment of interpersonal relationships was separately tested in relation to the dependent variable. The base of this paper is an empirical research conducted in 2019. Based on the survey questionnaire, data from 143 employees in the surveyed company were collected. Data processing was performed on the basis of statistical software for social sciences-SPSS. Descriptive and correlation analysis were applied in the data analysis. All hypotheses tested were confirmed. Testing the hypotheses confirm that there is a statistically significant relationship between observed variables and that there is a moderate positive correlation, which implies that interpersonal relationship is a factor of job satisfaction. Main limitation of this research relates to the observation of relationship between variables in a single business entity. However, the coverage of all employees in the conducted research and the high response rate of employees (82%) provide a good basis for data analysis and giving some general conclusions. Detailed description of research methodology enables its repetition in other organizations.

Апстракт: Задовољство послом је позитивно емоционално стање, које је резултат вредновања неког радног искуства. То је мултидисциплинарна појава, на коју утиче више унутрашњих и спољних фактора. У овом раду задовољство запослених или задовољство послом посматрано је као зависна варијабла, док су међуљудски односи дефинисани као фактор утицаја, односно независна варијабла. Међуљудски односи подразумевају успостављање друштвених односа и веза међу појединцима на послу. Међуљудски односи се могу дефинисати као субјективно искуство запосленог у интеракцији или вези са другом особом (колегама или надређеним). Фактори као што су пол, старост, образовање, радно искуство и радно мјесто укључени су у анализу као контролне варијабле. Главна хипотеза у овом раду тврди да позитивни међуљудски односи имају утицај на задовољство послом. Независна варијабла је подијељена на три сегмента и то: комуникациона и радна клима, однос са надређенима и однос са колегама. Сваки сегмент интерперсоналних односа посебно је тестиран у односу на зависну варијаблу. Основу овог рада чини емпиријско истраживање проведено у 2019. години. На основу анкетног упитника прикупљени су подаци од 143 запослена радника из једне организације. Обрада података је извршена помоћу статистичког софтвера за друштвене науке - СПСС. У анализи података примјењене су дескриптивна и корелациона анализа. Све тестиране хипотезе су потврђене. Тестирање хипотеза потврдило је да постоји статистички значајна веза између посматраних варијабли и да постоји умјерена позитивна корелација, што имплицира да је међуљудски однос фактор задовољства послом. Главно ограничење овог истраживања се односи на уочавање односа између варијабли у једном пословном субјекту. Међутим, обухват свих запослених у спроведеном истраживању и висока стопа одговора запослених (82%) дају добру основу за анализу података и давање неких општих закључака. Детаљан опис методологије истраживања омогућава њено понављање у другим организацијама.

Рад је категорисан од стране часописа *STED Journal* као оригинални научни рад.

Укупно:

8

научни рад објављен у зборницима са рецензијом са научног скупа међународног значаја (8 бодова)	
Наслов публикације	бод
<p>Zolak Poljašević, B., Šarotar Žižek, S. & Došenović, D. (2020). Business and Digital Competences in Creative Industries: Analysis of Study Programs in Bosnia and Herzegovina and Slovenia. In Proceedings of the 25th Biennial International Congress on Tourism and Hospitality Industry (pp. 361-373), May 04-06, Opatija: University of Rijeka. ISSN 2623-7407. Indexed in Web of Science Core Collection - Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities, WOS:000637044900028.</p> <p>Зборник и рад су доступни на: https://thi.fthm.hr/congress-proceedings/send/6-2020/162-business-and-digital-competences-in-creative-industries-analysis-of-study-programs-in-bosnia-and-herzegovina-and-slovenia https://thi.fthm.hr/congress-proceedings/category/6-2020?start=20</p> <p>Abstract: Term 'creative industries' is quite broad and encompasses variety of activities, such as: advertising, architecture, arts, crafts, design, fashion, film, interactive leisure software, music, performing arts, publishing, software, television and radio. The main purpose of this paper is to find out whether traditional study programs that are inherently related to some fields of the creative industries, prepare graduates for the labor market, self-employment and professional career development in the creative industries sector. For the purpose of writing this paper it was carried out qualitative analyzes of the study programs' curricula in different fields of the creative industries. Research included all public universities in Bosnia and Herzegovina and Slovenia. Through this research we analyzed whether learning outcomes of the observed study programs contain business competencies (personal/social, legal, managerial, marketing and financial competences) and digital competences (information literacy, digital communication and collaboration, digital content creation, digital security and digital problem solving). Research results show that observed study programs offer qualifications in a particular art form or creative practice. On the other hand, business and digital competences, which are significant to selfemployment and career-building in the creative industries, are not sufficiently represented in learning outcomes. Addressing the current gap and competence shortages is the starting point for improving the education model for creative industries. Results of this research indicate which business and digital competences should be taken into consideration in the education of creative industries' professionals.</p> <p>Апстракт: Појам „креативне индустрије“ је широк и обухвата различите дјелатности, као што су: оглашавање, архитектура, умјетност, занатство, дизајн, мода, филм, интерактивни софтвер за слободно вријеме, музика, извођачке уметности, издаваштво, софтвер, телевизија и радио. Основна сврха овог рада јесте да се истражи да ли традиционални студијски програми који су по својој природи и суштини везани за неке области креативних индустрија, припремају дипломе за тржиште рада, самозапошљавање и развој професионалне каријере у сектору креативних индустрија. За потребе писања овог рада извршена је квалитативна анализа наставних планова и студијских програма у различитим областима креативних индустрија. Истраживањем су обухваћени сви јавни универзитети у Босни и Херцеговини и Словенији. У овом истраживању анализирано је да ли исходи учења посматраних студијских програма садрже пословне компетенције (личне/друштвене, правне, менаџерске, маркетиншке и финансијске компетенције) и дигиталне компетенције (информациона писменост, дигитална комуникација и сарадња, креирање дигиталног садржаја, дигитална безбједност и дигитална компетенција). Резултати истраживања показују да пословне и дигиталне компетенције, које су значајне за самозапошљавање и изградњу каријере у креативним индустријама, нису довољно заступљене у исходима учења. Такође, резултати овог истраживања показују које пословне и дигиталне компетенције треба узети у обзир у образовању професионалаца креативних индустрија.</p> <p>У раду су публиковани резултати истраживања реализованог примјеном научних метода које су описане и омогућавају да се истраживање понови, а утврђене чињенице провјере, што га сврстава у категорију научног рада. Уз рад су достављени докази да је ријеч о публикацији са научног скупа међународног значаја, која је објављена у виду зборника индексираног у Web of Science Core Collection - Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities, WOS:000637044900028.</p>	8
	Укупно: 8

д) Чланство у комисији или успјешно реализовано менторство

Чланство кандидата у комисији за одбрану мастер или магистарског рада или докторске дисертације, или успјешно реализовано менторство кандидата на другом или трећем циклусу студија.

ДА

НЕ

Члан комисије за оцјену и одбрану магистарског рада:

1. Биљана Јовић, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци.

Члан комисије за оцјену и одбрану мастер радова:

2. Јелена Ђукић, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци,

3. Данијел Марковић, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци,

4. Јасна Кахрић, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци,

5. Драган Јокић, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци.

Потврда број 13/1.847-1/24 од 11.07.2024. године.

ИСПУЊЕНОСТ ОБАВЕЗНИХ УСЛОВА ЗА ИЗБОР

Означити да ли кандидат испуњава обавезне услове за избор

ДА

НЕ

IV. ДОПУНСКИ УСЛОВИ

1) Стручно-професионални допринос

сарадник на научно-истраживачком, стручном, односно умјетничком пројекту (3 бода)

Назив рада		бод
1	Сарадник на билатералном научно-истраживачком пројекту у оквиру научно-технолошке сарадње између Босне и Херцеговине и Словеније, под називом „Анализа недостајућих компетенција студената и модела образовања за потребе културних и креативних индустрија у Босни и Херцеговини и Словенији“ (2019-2021)	3
2	Сарадник на билатералном научно-истраживачком пројекту у оквиру научно-технолошке сарадње између Босне и Херцеговине и Словеније, под називом „Анализа утицаја кориштења различитих метода учења студената на развој преносивих компетенција“ (2019-2021)	3
Укупно:		6

2) Допринос академској и широј заједници

учешће у органима управљања, струч. органима или рад. тијелима универзитета, ентитетских органа и органа локалне самоуправе (5 бодова)

Назив рада		бод
1	Члан комисије за спровођење квалификационог испита на студијским програмима I и II циклуса студија и промоцију Економског факултета у академској 2022/2023. и академској 2023/2024. години	5
2	Члан комисије за писање извјештаја о раду Економског факултета Универзитета у Бањој Луци за 2021. годину и плана рада за 2022. годину	5
Укупно:		10

3) Сарадња са другим високошколским, научноистраживачким, односно институцијама културе или умјетности у земљи и иностранству		
други облици међународне сарадње (конференције, скупови, радионице, едукације у иностранству) (1 бод)		
Назив рада		бод
1	Предавање по позиву на тему „The impact of the size of the organisation on the design of human resource management“ у оквиру VIII међународне научне конференције „Challenges and Problems of Modern Society“, одржане 29.-30.06.2020. године, Ракичан, Словенија.	1
Укупно		1

ИСПУЊЕНОСТ ДОПУНСКИХ УСЛОВА

<p>Означити да ли кандидат испуњава допунске услове за избор</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ДА</p> <p><input type="checkbox"/> НЕ</p>

Приказ укупног броја бодова кандидата:

ОПИС	УКУПНО
Вредновање наставничких способности	9.4
Научноистраживачки рад	59
Стручно-професионални допринос	6
Допринос академској и широј заједници	10
Сарадња са другим високошколским, научноистраживачким, односно институцијама културе или умјетности у земљи и иностранству	1
Укупно:	85.4

V. ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ

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/неизбор.

На Конкурс за избор наставника за ужу научну област Менаџмент на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци, објављен дана 17.07.2024. године у дневном листу „Глас Српске“, пријављен је један кандидат, др Драгана Дошеновић Милаковић, доцент у радном односу на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци.

У складу са Законом о високом образовању Републике Српске (Службени гласник Републике Српске, број 67/20), Статутом Универзитета у Бањој Луци, Правилником о условима за избор у научно-наставна, умјетничко-наставна, наставна и сарадничка звања (Службени Гласник Републике Српске, број 69/23 и 53/24) и Правилником о поступку за избор у научно-наставна, умјетничко-наставна и сарадничка звања на Универзитету у Бањој Луци (број: 02/04-3.2592-3-1/23 од 30.11.2023. године), Комисија је извршила увид и детаљно размотрила приложену пријаву и конкурсну документацију. Комисија је установила да је кандидат доставио све потребне документе предвиђене Конкурсом, који доказују да др Драгана Дошеновић Милаковић, доктор економских наука, испуњава све услове за избор у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент.

Комисија констатује да је кандидат остварио укупно 85,4 бодова, од чега на основу вредновања наставничких способности 9,4 бодова, на основу научноистраживачког рада 59 бодова, на основу стручно-професионалног доприноса шест бодова, на основу доприноса академској и широј заједници 10 бодова, те на основу сарадње са другим високошколским, научноистраживачким, односно институцијама културе или умјетности у земљи и иностранству један бод.

Комисија је увидом у документацију извршила детаљну анализу испуњености свих обавезних и допунских услова и установила да кандидат:

- 1) има научно звање доктора наука у одговарајућој научној области,
- 2) има проведен један изборни период у настави у звању доцента,
- 3) има шест научних радова из уже научне области Менаџмент, објављених у научним часописима и зборницима са рецензијом након избора у звање доцента (од којих четири научна рада објављена у истакнутим научним часописима међународног значаја, један научни рад објављен у научном часопису међународног значаја и један научни рад објављен у зборнику са научног скупа међународног значаја),
- 4) има објављену једну научну монографију из уже научне области Менаџмент,
- 5) има доказане наставничке способности, односно има позитивне оцјене педагошког рада у студентским анкетама током цјелокупног претходног изборног периода,
- 6) је био члан комисије за одбрану једног магистарског рада, као и члан комисија за одбрану четири мастер рада,
- 7) је остварио сва три елемента из члана 80. став 2. Закона о високом образовању (Службени гласник Републике Српске, број 67/2020): стручно-професионални допринос (као сарадник на два научно-истраживачка пројекта), допринос академској и широј заједници (кроз учешће у струч. органима или рад. тијелима универзитета), као и сарадњу са другим високошколским, научноистраживачким, односно институцијама културе или умјетности у земљи и иностранству (други облици међународне сарадње - предавање по позиву у оквиру међународне научне конференције).

На основу наведених чињеница, Комисија констатује да др Драгана Дошеновић Милаковић испуњава све потребне услове за избор у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент који су прописани Законом о високом образовању и важећим Правилницима. У

складу с тим, Комисија једногласно предлаже Научно-наставном вијећу Економског факултета Универзитета у Бањој Луци и Сенату Универзитета у Бањој Луци да се др Драгана Дошеновић Милаковић изабере у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент.

Потпис чланова комисије

- 1 _____
др Јово Атељевић, редовни професор,
Економски факултет Универзитета у Бањој Луци,
с.р.

- 2 _____
др Бранка Золак Пољашевић, ванредни
професор, Економски факултет Универзитета у
Бањој Луци, с.р.

- 3 _____
др Симона Шаротар Жижек, редовни професор,
Економско-пословни факултет Универзитета у
Марибору, с.р.

У Бањој Луци, 10.08.2024. године

VI. ИЗДВОЈЕНО ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ

Образложење члан(ов)а Комисије о разлозима издвајања закључног мишљења.

Потпис чланова комисије

1 _____

У Бањој Луци, __. __. ____ . година