

07.11.2014. године
Београд,

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
Веће научних области техничких
наука

Београд
Студентски трг бр 1

У прилогу дописа достављамо потребну документацију за давање сагласности на предлог теме докторске дисертације кандидата Јована Кривокапића.

Захтев се доставља у складу са чланом 54 Закона о Универзитету.

С поштовањем,

СЕКРЕТАР ФАКУЛТЕТА

Гордана Алексић Славински, дипл. правник

Факултет организационих наука

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

04-03-11/179
(Број захтева)

Веће научних области техничких наука
(Назив стручног већа коме се захтев упућује
сходночл 6. и члану 7. ст. 1. овог Правилника)

07.11.2014.
(Датум)

ЗАХТЕВ
за давање сагласности на предлог теме докторске дисертације

Молимо да, сходно члану 57. ст. 3. Закона о универзитету («Службени гласник РС» бр. 21/02), дате сагласност на предлог теме докторске дисертације: (пун назив предложене теме докторске дисертације)
Утицај консалтинга на ефикасност организационог реструктурирања

НАУЧНА ОБЛАСТ: ОРГАНИЗАЦИОНЕ НАУКЕ

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

1. Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:
Јован (Момир) Кривокапић
2. Назив и седиште Факултета на коме је стекао високо образовање: ФОН
3. Година дипломирања: 2007. године
4. Назив приступног рада кандидата: Утицај консалтинга на ефикасност организационог реструктурирања
5. Назив факултета на коме је приступни рад одбрањен: ФОН
6. Година одбране приступног рада: 2014. година
7. Назив факултета на коме је кандидат завршио докторске студије: /
Одсек, смер или група: /
Година завршетка докторских студија: _____

Обавештавамо вас да је: НАСТАВНО НАУЧНО ВЕЋЕ ФОН-А
(назив надлежног тела факултета)

на седници одржаној: 05.11.2014. године размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Милан Мартић

Прилог:

1. Предлог теме докторске дисертације са образложењем.
2. Акт надлежног тела факултета о подобности теме за израду докторске дисертације.

Поводом предлога Већа студијског програма докторских академских студија, а на основу члана 56. Статута Факултета, на седници Наставно-научног већа одржаној 05.11.2014. године, једногласно је донета следећа

О Д Л У К А

Усваја се Извештај Комисије за оцену научне заснованости пријављене докторске дисертације кандидата на докторским студијама Јована Кривокапића под насловом »УТИЦАЈ КОНСАЛТИНГА НА ЕФИКАСНОСТ ОРГАНИЗАЦИОНОГ РЕСТРУКТУРИРАЊА«. За ментора се именује проф. др Ондреј Јашко. Извештај се доставља Већу научних области техничких наука Универзитета у Београду.

Кандидат Јован Кривокапић је одбранио приступни рад под називом »УТИЦАЈ КОНСАЛТИНГА НА ЕФИКАСНОСТ ОРГАНИЗАЦИОНОГ РЕСТРУКТУРИРАЊА« 29.10.2014. године.

Председник Наставно научног већа

Проф. др Милан Мартић

Доставити:

- Ментору
- Стручном сараднику за ПДС
- Секретару органа управљања и стручних органа
- Архиви

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ

за кандидата Јована Кривокапића

Име и презиме ментора: **Ондреј Јашко**

Звање: редовни професор

Списак радова који квалификују ментора за вођење докторске дисертације

(Навести: име и презиме аутора, наслов рада, наслов часописа, број часописа, година издања, ISBN (DOI) број, IF):

1. Ненад Поповић, Горан Путник, **Ондреј Јашко**, Јован Филиповић, *Contribution for Pragmatics Based Approach to Concurrent Engineering Implementation*, Strojnski Vestnik - Journal Of Mechanical Engineering, Vol. 59, No. 7-8, pp. 483-494, 2013, DOI:10.5545/sv-jme.2012.820, IF 2013 = 0.776
2. Младен Чуданов, **Ондреј Јашко**, *Adoption of Information and Communication Technologies and Dominant Management Orientation in Organizations*, Behaviour & Information Technology, Vol. 31, No. 5, pp. 509-523, 2012, Print ISSN 0144-929X/Online ISSN: 1362-3001, DOI:10.1080/0144929X.2010.499520, IF 2012 = 0.856
3. Младен Чуданов, **Ондреј Јашко**, Милош Јевтић, *Influence of Information and Communication Technologies on Decentralization of Organizational Structure*, Computer Science and Information Systems Journal, Vol. 6, No. 1, pp. 93-109, 2009, DOI: 10.2298/CSIS0901093C, IF 2010 = 0.324
4. Gheorghe Săvoiu, Constantin Manea, Victor Iorga – Simăn, Florentina Magda Enescu, Младен Чуданов, **Ондреј Јашко**, Ана Јашко, *A Corporate Model of Similitude for SMEs Reunion into a Corporation, Viewed from the Angle of Physical Thought, and Its Complex Economic and Social Impact*, Amfiteatru Economic Journal, No. 29, 2011, pp. 10-28, 2011, ISSN 1582-9146, Online: <http://www.amfiteatruconomic.ro/ArticolEN.aspx?CodArticol=1011>, IF 2011 = 0.757
5. Gheorghe Săvoiu, Младен Чуданов, **Ондреј Јашко**, *Usage of Technology Enhanced Learning Tools and Organizational Change Perception*, Computer Science and Information Systems Journal, Vol. 9, No. 1, pp. 285-302, 2012, DOI:10.2298/CSIS110106043C, IF 2012 = 0.549
6. Младен Чуданов, **Ондреј Јашко**, Gheorghe Săvoiu, *Public and Public Utility Enterprises Restructuring: Statistical and Quantitative Aid for Ensuring Human Resource Sustainability*, Amfiteatru Economic Journal, No. 32, pp. 307-322, 2012, ISSN 1582-9146, Online: <http://www.amfiteatruconomic.ro/ArticolEN.aspx?CodArticol=1126>, IF 2012 = 0.953

7. Mladen Čudanov, Gheorghe Săvoiu, **Ондреј Јашко**, *New Link in Bioinformatics Services Value Chain: Position, Organization and Business Model*, Amfiteatru Economic Journal, Vol. 14, Spec. No. 6, pp. 680-698, 2012, ISSN 1582-9146, IF 2012 = 0.953

Заокружити одговарајућу опцију(А,Б,В или Г):

- А) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији техничко-технолошких, природно-математичких и медицинских наука ментор треба да има најмање три рада са SCI, SSCI, AHCI или SCIE листе.
- Б) У случају менторства дисертације на докторским студијама у групацији друштвено-хуманистичких наука ментор треба да има најмање три рада са релевантне листе научних часописа (Релевантна листа научних часописа обухвата SCI, SSCI, AHCI и SCIE листе, листу часописа које је Министарство за науку класификовало као M24 и додатну листу часописа коју ће, на предлог универзитета, донети Национални савет за високо образовање. Посебно се вреднују и монографије које Министарство науке класификује као M11, M12, M13, M14, M41 и M51.)
- В) У случају израде докторске дисертације према ранијим прописима за кандидате који су стекли академски назив магистра наука ментор треба да има пет радова (рефернци) које га, по оцени Већа научних области, квалификују за ментора односне дисертације.
- Г) У случају да у ужој научној области нема квалификованих наставника, приложити одлуку Већа докторских студија о именовању редовног професора за ментора.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Датум _____

М.П. _____



Број индекса: 26/2008

04-03-11/179

Датум: 07.11.2014.

На основу члана 161. Закона о општем управном поступку и службене евиденције, издаје се

УВЕРЕЊЕ О ПОЛОЖЕНИМ ИСПИТИМА

Јован Кривокапић, име једног родитеља Момир, рођен 28.11.1984.године, у месту Дубровник, Република Хрватска, 2008/09. школске године уписан на докторске академске студије на 1. годину, 2013/14. школске године поново уписан у 2. годину, самофинансирање, студијски програм Менаџмент, током студија положио је испите из следећих предмета:

Р.бр.	Шифра	Назив предмета	Оцена	ЕСПБ	Фонд часова**	Датум
1.	ДС07018	Наука о менаџменту	10 (десет)	10	I:(45+0+60)	19.09.2009.
2.	Д00036	Систем менаџмента животном средином	10 (десет)	10	I:(45+0+60)	23.08.2011.
3.	Д00024	Одлучивање – изабрана поглавља	10 (десет)	10	II:(45+0+60)	07.09.2011.
4.	ДС07029	Систем квалитета	10 (десет)	10	I:(45+0+60)	12.10.2011.
5.	Д00097	Стратешко управљање пројектима	10 (десет)	10	II:(45+0+60)	26.06.2013.
6.	Д00099	Стратешке и информационе алијансе	10 (десет)	10	II:(45+0+60)	02.07.2013.
7.	Д00096	Маркетинг и управљање односима с купцима	10 (десет)	10	III:(45+0+60)	07.02.2014.
8.	Д00032	Управљање ланцима снабдевања – одабрана поглавља	10 (десет)	10	III:(45+0+60)	10.02.2014.
9.	Д00086	Спредшит инжењерство	10 (десет)	10	III:(45+0+60)	14.02.2014.

* - еквивалентан/признат испит.

** - фонд часова је у формату (предавања+вежбе+остало).

Општи успех: 10,00 (десет и 00/100) , по годинама студија (10,00, 10,00, /).

Настава на овим студијама траје три.

Виши стручни сарадник за докторске студије

др Марина Јовановић-Миленковић

UNIVERZITET U BEOGRADU

Fakultet organizacionih nauka

NASTAVNO-NAUČNOM VEĆU

Predmet: Podobnost teme i kandidata Jovana Krivokapića za izradu doktorske disertacije

Odlukom Nastavno-naučnog veća FON-a br. 3/57-7 od 09.07.2014. imenovani smo za članove Komisije za ocenu podobnosti teme i kandidata **Jovana Krivokapića**, za izradu doktorske disertacije i naučne zasnovanosti teme „**Uticaj konsaltinga na efikasnost organizacionog restrukturiranja**“.

Na osnovu materijala priloženog uz Zahtev kandidata, Komisija podnosi sledeći

REFERAT

1. Podaci o kandidatu

1.1. Biografski podaci

Jovan Krivokapić je rođen 28.11.1984. godine u Dubrovniku. Osnovnu i srednju školu (gimnazija – opšti smer) je završio u Herceg-Novom. Dobitnik je diplome „Luča“ za postignute uspehe u toku školovanja.

2003. godine je upisao Fakultet organizacionih nauka u Beogradu, a diplomirao je 2007. godine, na odseku *Menadžment*, sa prosečnom ocenom 9,79, kao jedan od najboljih studenata u svojoj generaciji. Diplomski rad pod nazivom „*Merdžeri i akvizicije – organizacioni aspekti*“ je odbranio sa ocenom 10. Završio je modul *Upravljanje projektima*. Više puta je nagrađivan za ostvarene rezultate, a bio je stipendista Vlade republike Crne Gore, kao i Eurobank EFG banke. Kao student je učestvovao u radu na sistematizaciji radnih mesta na Fakultetu organizacionih nauka.

Diplomske akademske (master) studije na Fakultetu organizacionih nauka upisuje 2007. godine, i to modul *Organizazione promene*, na odseku *Menadžment*. Takođe, 2008. godine upisuje doktorske studije, na studijskom programu *Menadžment*. Master studije završava 2009. godine sa prosečnom ocenom 10,00 i ocenom 10 na završnom radu „*Organizacioni pristup predakvizicionim aktivnostima*“.

Od 2008. godine radi kao saradnik u nastavi, a od 2010. kao asistent za užu naučnu oblast Organizacija poslovnih sistema na Fakultetu organizacionih nauka u Beogradu. Zadužen je za realizaciju vežbi na predmetima Osnovi organizacije, Projektovanje organizacije i Organizacija specijalnih događaja na osnovnim studijama, i u studentskim anketama je uvek odlično ocenjen. Na

master studijama drži vežbe na predmetima Menadžment i organizacija, Menadžment i organizacija – izabrana poglavlja, Menadžment u kriznim situacijama i Projektovanje organizacionih promena – restrukturiranje.

Bio je član tima mentora studentima Fakulteta organizacionih nauka koji su u Kvizu znanja na studentskom takmičenju „Menadžerijada“ ostvarili zapažene rezultate (dva puta prvo i po jednom drugo i treće mesto). U toku studija je bio član plivačko-vaterpolo ekipe Fakulteta. Tečno govori engleski i italijanski jezik, i odlično poznaje rad na računaru (Windows, MS Word, MS PowerPoint, MS Excel, MS Project, MS Visio, Internet).

1.2. Stečeno naučnoistraživačko iskustvo

Spisak položenih ispita na doktorskim studijama

Jovan Krivokapić je doktorske studije na Fakultetu organizacionih nauka upisao školske 2008/2009. godine, na studijskom programu *Menadžment*. Položio je sve ispite predviđene planom i programom sa prosečnom ocenom 10:

1. Nauka o menadžmentu	ocena 10	10 ESPB
2. Sistem menadžmenta životnom sredinom	ocena 10	10 ESPB
3. Odlučivanje – izabrana poglavlja	ocena 10	10 ESPB
4. Sistem kvaliteta	ocena 10	10 ESPB
5. Strateško upravljanje projektima	ocena 10	10 ESPB
6. Strateške i informacione alijanse	ocena 10	10 ESPB
7. Marketing i upravljanje odnosima s kupcima	ocena 10	10 ESPB
8. Upravljanje lancima snabdevanja – odabrana poglavlja	ocena 10	10 ESPB
9. Spređiti inženjerstvo	ocena 10	10 ESPB

Odbranio je pristupni rad pod nazivom „Analiza uticaja konsaltinga na efikasnost organizacionog restrukturiranja“ i time ostvario 30 ESPB bodova. Ukupno je ostvario 120 ESPB bodova sa prosečnom ocenom 10.

Spisak naučnoistraživačkih projekata

Kandidat je učestvovao u realizaciji velikog broja istraživačkih projekata organizacionog restrukturiranja, od kojih su najznačajniji:

- *Povećanje konkurentnosti preduzeća za radno osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa invaliditetom na tržištu Republike Srbije*, Ministarstvo za rad i socijalna pitanja, 2008.
- *Priprema i edukacija predstavnika lokalnih samouprava na KiM za izradu strateških planova lokalnog ekonomskog razvoja*, Ministarstvo za Kosovo i Metohiju, 2008.
- *Analiza organizacije javnih i javnokomunalnih preduzeća u Beogradu*, Grad Beograd - Sekretarijat za privredu, 2009.
- *Organizaciono restrukturiranje „Petrohemije Pančevo“*, 2010.
- *Unapređenje organizacione strukture, sistematizacija i vrednovanje poslova u JKP „Toplana-Valjevo“*, 2011.
- *Unapređenje organizacione strukture i sistematizacije poslova „JRB a.d.“*, 2011.
- *Unapređenje organizacije preduzeća javnog sektora grada Beograda primenom standardizacije elemenata organizacije i funkcija podrške osnovnoj delatnosti*, 2012.
- *Unapređenje organizacije preduzeća javnog sektora na teritoriji GO Obrenovac primenom standardizacije sistema zarada*, 2012.

- *Analiza performansi organizacione strukture javnih i javnih komunalnih preduzeća Grada Beograda*, 2014.

Spisak objavljenih radova i udžbenika

Samostalno i u saradnji sa drugim autorima, Jovan Krivokapić je objavio više naučnih radova u međunarodnim i domaćim časopisima, kao i u zbornicima radova sa domaćih i međunarodnih konferencija.

Monografska studija/poglavlje u knjizi M12 ili rad u tematskom zborniku (M14):

- Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić** (2014): *Organizational and Management Aspects of Cloud Computing Application in Scientific Research*, in: Despotović-Zrakić, M., Milutinović, V., & Belić, A. (eds), *High Performance and Cloud Computing in Scientific Research and Education* ISBN 978-1-4666-5784-7 (pp. 31-55). Hershey, PA: IGI Global, doi:10.4018/978-1-4666-5784-7

Saopštenja sa međunarodnih skupova štampana u celini (M33):

- **Jovan Krivokapić**, Dragoslav Slović, Mladen Čudanov, Miloš Jevtić (2009): *Proces Due Diligence-a u funkciji donošenja odluke o integraciji, Strategijski menadžment i sistemi podrške odlučivanju u strategijskom menadžmentu*, Zbornik radova 14. Naučnog simpozijuma Ekonomskog fakulteta u Subotici, Subotica, Srbija, 21-22. maj 2009., ISBN 978-86-7233-224-7 (Zbornik apstrakata) str. 50-51. ISBN 978-86-7233-223-0 (Zbornik radova na srpskom i engleskom na CD-u)
- Ondrej Jaško, **Jovan Krivokapić**, Mladen Čudanov (2010): *Standards of job classification as organization design tool based on Mintzberg's and Porter's theoretical assumptions*, Proceedings of 7th Conference Standardization, prototypes and quality: a means of Balkan countries' collaboration, Zlatibor, Srbija, 8-9. jun 2010., CD izdanje
- Mitar Šešlija, Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić** (2011): *Organization and Market Trends in Aircraft Maintenance, Repair and Overhaul in Crisis*, Proceedings of the 1st International Scientific Conference After the Crisis: What Now? Searching for New Possibilities, Belgrade, Serbia: Higher Education Institution for Applied Studies For Entrepreneurialship, Beograd, Srbija, 31. mart - 01. april 2011., str. 305-312, ISBN 978-86-86707-35-2.
- Miloš Jevtić, Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić** (2011): *Uticaj promene poslovne strategije na strukturu*, Proceedings of the 16th International Scientific Conference SM 2011 Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management, 19. maj 2011., Ekonomski fakultet, Srbija
- Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić**, Stefan Komazec (2012): *Cloud computing as incentive for development of new business model in bioinformatics*, Proceedings of the 2nd International Conference on Internet Society Technology and Management - ICIST 2012, Kopaonik, Srbija, 29. februar - 3. mart 2012.
- **Jovan Krivokapić**, Stefan Komazec, Ivan Todorović (2012): *Forms of Financing Mergers and Acquisitions*, Proceedings of the 13th International Symposium Symorg 2012: Innovative Management & Business Performance, Zlatibor, Srbija, 5-9. jun 2012., ISBN: 978-86-7680-254-8
- Stefan Komazec, Ivan Todorović, **Jovan Krivokapić** (2012): *Extending Holding as Institutional Model to Public Sector*, Proceedings of the 13th International Symposium Symorg 2012: Innovative Management & Business Performance, Zlatibor, Srbija, 5-9. jun 2012., ISBN: 978-86-7680-254-8
- Ivan Todorović, Stefan Komazec, **Jovan Krivokapić**, Mladen Čudanov, Ondrej Jaško, Miha Marič (2013): *Improving control in organization by introducing process organizational model*,

Proceedings of the 32nd International Conference on Organizational Science Development, Portorož, Slovenija, 20-22. mart 2013.

- **Jovan Krivokapić**, Ivan Todorović, Stefan Komazec (2013): Job Standardization as a Tool for Improving Allocation of Human Resources in Public and Communal Enterprises in Belgrade, Proceedings of the 1st International OFEL Conference on Corporate Governance - Organizational, Financial, Ethical and Legal Issues of Corporate Governance, Dubrovnik, Croatia, April 12, 2013, pp. 963-971. ISBN: 978-953-57413-2-9.
- Ivan Todorović, Mladen Čudanov, Stefan Komazec, **Jovan Krivokapić** (2013): Improvement of Organizational Knowledge Transfer through Integration of Functional Silos in Smart Network: Case Study of Public Enterprises, Proceedings of the International Forum on Knowledge Asset Dynamics IFKAD 2013, Zagreb, Croatia, June 12-14, 2013. ISBN: 978-88-96687-01-7. ISSN: 2280-787X.
- Stefan Komazec, Ivan Todorović, **Jovan Krivokapić** (2013): Job Standardization as a Part of Bottom-up Approach to Introducing Holding in Public Sector: Case of Public Enterprises of Belgrade, Proceedings of the 3rd International Scientific Conference on Economic and Social Development, Novosibirsk, Russia, September 24-25, 2013, pp. 245-251. ISBN: 978-5-7014-0628-3.
- **Jovan Krivokapić**, Ivan Todorović, Stefan Komazec, Miha Marič, Miloš Jevtić (2014): Using Spreadsheet as a Tool in Organizational Analysis, In Proceedings of the 33rd International Conference on Organizational Science Development FOCUS 2020, Portoroz, Slovenia, March 19th-21st, 2014.

Poglavlje u knjizi M42 ili rad u tematskom zborniku nacionalnog značaja (M45):

- Ana Jaško, Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić** (2011): Analiza sistematizacije radnih mesta u procesu pripreme za downsizing, poglavlje u monografiji Zubović J (ur.): Aktivne mere na tržištu rada i pitanja zaposlenosti, Beograd, Srbija: Institut ekonomskih nauka, str. 234-260, ISBN 978-86-80315-86-7

Rad u vodećem časopisu nacionalnog značaja (M51):

- Ondrej Jaško, Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić**, Miloš Jevtić, Gheorghe Săvoiu (2011): Classical solutions for improvement of restructuring process and representation of organizational structure and alternative future solutions of quantum economics, Econophysics, Sociophysics & Other Multidisciplinary Sciences Journal (ESMSJ), 1(2), str. 36-46. ISSN: 2247 – 2479
- Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić**, Jovan Krunić (2011): The influence of cloud computing concept on organizational performance and structure, Management – Journal for management theory and practice (ISSN 0354 – 8635), Volume 16 Issue 60, str. 19-25
- Ivan Todorović, Stefan Komazec, Miha Marič, **Jovan Krivokapić** (2013): Cost-Effective Restructuring Based on Process Approach, Organizacija, Vol. 46, No. 4, pp. 157-164, 2013. ISSN: 1318-5454.

Rad u časopisu nacionalnog značaja (M52):

- Miloš Jevtić, Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić** (2012): The Impact of Business Strategy on Organizational Structure, Strategic Management Vol. 17 Iss 1, str. 3-12.
- **Jovan Krivokapić** (2014): Primjena spredšitova u analizi organizacije javnih preduzeća, Časopis za informacione tehnologije i multimedijalne sistema InfoM, ISSN:1451-4397

Saopštenja sa skupova nacionalnog značaja štampana u celini (M63):

- **Jovan Krivokapić**, Živko Dulanović, Miloš Jevtić (2008): Modaliteti integracija preduzeća kao odgovori na uticaj savremenog poslovnog okruženja, Zbornik radova: The 11th International Symposium Symorg, Management and Social Responsibility, Beograd, Srbija, 10-13. septembar 2008., CD izdanje
- **Jovan Krivokapić**, Dragoslav Slović, Mladen Čudanov, Miloš Jevtić (2008): Analiza organizacionih rešenja za podršku osobama sa invaliditetom, Zbornik radova VI Skupa privrednika i naučnika – Operacioni menadžment i evropske integracije, Beograd, Srbija, 06-07. novembar 2008., str. 136-141. ISBN 978-86-7680-164-0
- Mladen Čudanov, Ondrej Jaško, Miloš Jevtić, **Jovan Krivokapić** (2008): Pojava socijalnih preduzeća u Srbiji, Zbornik radova VI Skupa privrednika i naučnika – Operacioni menadžment i evropske integracije, Beograd, Srbija, 06-07. novembar 2008., str. 227-232. ISBN 978-86-7680-164-0
- **Jovan Krivokapić**, Mladen Čudanov (2009): Načini i motivi za restrukturiranje korporacija, Zbornik radova SPIN - VII Skup privrednika i naučnika Operacioni menadžment i globalna kriza, Beograd, Srbija, 05-06. novembar 2009. godine, str. 527-533, ISBN 978-86-7680-202-9
- Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić** (2009): Analiza stepena decentralizacije ka menadžerima IKT-a u organizaciji, Zbornik radova SPIN – VII Skup privrednika i naučnika Operacioni menadžment i globalna kriza, Beograd, Srbija, 05-06. novembar 2009. godine, str. 601-608, ISBN 978-86-7680-202-9
- **Jovan Krivokapić**, Mladen Čudanov (2010): Tipizacija srodnih radnih mesta kao osnova za interni benčmarking u grupi preduzeća, Zbornik radova XII međunarodnog simpozijuma Symorg, Zlatibor, Srbija, 9-12. jun 2010., u štampi, CD izdanje
- Mladen Čudanov, Gheorghe Săvoiu, **Jovan Krivokapić** (2010): Organizacione konfiguracije i lanac stvaranja vrednosti kao osnov za restrukturiranje, Zbornik radova XII međunarodnog simpozijuma Symorg, Zlatibor, Srbija, 9-12. jun 2010., u štampi, CD izdanje
- **Jovan Krivokapić**, Mladen Čudanov, Miloš Jevtić (2011): Proces restrukturiranja na primeru preduzeća iz hemijske industrije, Zbornik radova SPIN - VIII Skup privrednika i naučnika: Operacioni menadžment u funkciji održivog ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020, Beograd, Srbija, 01-02. novembar 2011. godine, str. 27-35, ISBN 978-86-7680-244-9
- Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić**, Ondrej Jaško, Gheorghe Săvoiu (2011): Centri kontrole i decentralizacija u restrukturiranju poslovnih sistema, Zbornik radova SPIN - VIII Skup privrednika i naučnika: Operacioni menadžment u funkciji održivog ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020, Beograd, Srbija, 01-02. novembar 2011. godine, str. 12-19, ISBN 978-86-7680-244-9
- Mladen Čudanov, **Jovan Krivokapić**, Stefan Komazec (2012): Business Model of Bioinformatic Company in Serbia, Zbornik radova YU INFO 2012 - 18. Konferencija o informacionim i komunikacionim tehnologijama, Kopaonik, Srbija str. 254-259, ISBN:978-86-85525-09-4, <http://www.e-drustvo.org/proceedings/YuInfo2012/default.html>
- Ivan Todorović, Stefan Komazec, **Jovan Krivokapić** (2012): Odnosi promena organizacione strukture i tehnološkog razvoja, Proceedings of the International Scientific Conference „Management 2012“, Mladenovac, Srbija, 20-21. april 2012., str. 110-111. ISBN 978-86-84909-73-4
- **Jovan Krivokapić** (2013): Primjena spredšitova u analizi organizacije javnih i javnih komunalnih preduzeća, Zbornik radova SPIN – IX Skup privrednika i naučnika: Nova industrijalizacija, reinženjering i održivost, Beograd, Srbija, 05-06. novembar 2013. godine, str. 317-324, ISBN 978-86-7680-288-3

Objavljeni udžbenici

- Ondrej Jaško, Mladen Čudanov, Miloš Jevtić, **Jovan Krivokapić** (2013): Osnovi organizacije i menadžmenta, Beograd, Srbija, Fakultet organizacionih nauka
- Ondrej Jaško, Mladen Čudanov, Miloš Jevtić, **Jovan Krivokapić** (2013): Projektovanje organizacije, Beograd, Srbija, Fakultet organizacionih nauka
- **Jovan Krivokapić**, Ivan Todorović, Stefan Komazec (2013): Osnovi organizacije i menadžmenta - praktikum, Beograd, Srbija, Fakultet organizacionih nauka

1.3. Ocena podobnosti kandidata za rad na predloženoj temi

Jovan Krivokapić je tokom studiranja i rada na Fakultetu organizacionih nauka stekao različita znanja iz oblasti organizacije poslovnih sistema, a kao član konsultantskog tima je učestvovao u većem broju projekata organizacionog restrukturiranja preduzeća u Srbiji.

Komisija prilikom ocene podobnosti kandidata posebno uvažava iskustvo koje je on stekao radeći na tim projektima, a koje je veoma značajno za rad na predloženoj temi doktorske disertacije. Kandidat pokazuje sklonost ka naučnoistraživačkom radu koja je iskazana kroz držanje nastave na Fakultetu organizacionih nauka, na predmetima koji su od značaja za predloženu temu, kao i kroz naučne radove koje je objavio u časopisima i na konferencijama.

Imajući u vidu izneseno, Komisija ocenjuje da je kandidat kompetentan, odnosno da poseduje odgovarajuća znanja, iskustva i stručnost koje ga kvalifikuju za izradu doktorske disertacije na temu „**Uticaj konsaltinga na efikasnost organizacionog restrukturiranja**“.

2. Predmet i cilj istraživanja

Prikaz predmeta istraživanja i hipotetičkih stavova o problemu koji se istražuje

Organizacije se u svakodnevnom poslovanju suočavaju sa brojnim problemima i preprekama koje im ne dozvoljavaju da na najbolji način iskoriste resurse i mogućnosti kojima raspolažu. Neki od tih problema mogu postati toliko ozbiljni da ugrožavaju potencijale za dalji rast i razvoj, a s obzirom na to što organizacije u svojim redovima uglavnom nemaju dovoljno stručnjaka sa potrebnim znanjima i iskustvom koji bi mogli da predlože odgovarajuće pravce restrukturiranja, one najčešće angažuju spoljne konsultante koji treba da obezbede da se taj proces realizuje na adekvatan način, odnosno da se željeni efekti ostvare. Zbog toga su danas u razvijenim privredama konsultantske usluge opcija na koju se menadžment neretko oslanja, kako bi izbegao krizne situacije u poslovanju organizacije, ili kako bi, kada do njih dođe, pronašao izlaz i stvorio temelje za ostvarivanje boljih poslovnih rezultata.

U zemljama u razvoju, kao što su i države na Balkanu, situacija je drugačija. Delom zbog mentaliteta i, generalno, nepoverenja prema spoljnim stručnjacima, a delom zbog često nepovoljne finansijske situacije, organizacije u ovim zemljama najčešće same pokušavaju da pronađu odgovarajuća organizaciona rešenja. Za neke od njih je takav izbor dovoljno efikasan i omogućava da uspešno opstaju i razvijaju se u datim uslovima, ali mnoge ipak nisu sposobne da samostalno odgovore na izazove na koje nailaze, pa odlučuju da potraže pomoć konsultanata. Pritom, one procenjuju da li konsalting treba da bude usmeren na čitavu organizaciju ili samo na neke njene delove, što će uticati na dalje aktivnosti i mogućnosti primene konsultantskih rešenja.

Generalno, restrukturiranje se, bez obzira na oblik, uglavnom preduzima sa ciljem da se unaprede poslovne performanse organizacije. Međutim, u praksi se ponekad dešava da uopšte ne dođe do implementacije rešenja koje konsultanti angažovani na poslovima restrukturiranja predlažu. Razlozi su mnogobrojni, mogu biti finansijske, kadrovske, pa često i psihološke prirode, a posebno treba istaći uticaj socijalnih faktora na primenu ovih preporuka, koji je naročito izražen ukoliko se radi o državnim preduzećima, jer nekad objektivno najefikasnija rešenja sa sobom nose i nepopularne mere

kao što su krupne kadrovske promene ili smanjivanje broja zaposlenih, pa su ona u praksi teško primenljiva, te se najčešće modifikuju ili se delimično implementiraju, kako bi se takvi potresi ublažili.

U svakom slučaju, koristi od organizacionog restrukturiranja su značajne i višestruke, a ni benefiti od konsaltinga se generalno ne dovode u pitanje, jer bi u suprotnom postojanje konsaltinga kao koncepta bilo iracionalno. Tako, na primer, istraživanja pokazuju da restrukturiranje može pozitivno da utiče na promenu prihoda, profita i prinosa na aktivu (Jin, Dehuan, & Zhigang, 2004), odnosno na profitabilnost, likvidnost i solventnost organizacija koje se odluče da vrše ovakve promene (Sulaiman, 2012). Takođe, i produktivnost zaposlenih se povećava, mada postoje istraživanja koja ukazuju na to da se taj porast najviše oseća neposredno nakon restrukturiranja, a da vremenom gubi na intenzitetu (Higuchi & Matsuura, 2011). Treba reći i da restrukturiranje u pravom smeru omogućava organizacijama da povećaju svoje udele na tržištu, ili da se fokusiraju na nova tržišta, na kojima ranije nisu bile prisutne (Riany, Musa, Odera, & Okaka, 2012) i povećava njihovu međunarodnu konkurentnost (Murphy, 2002). Korišćenje konsultantskih usluga takođe donosi koristi, kako malim, tako i srednjim i velikim preduzećima, jer dovodi do poboljšanja njihovih performansi (Bruhn, Karlan, & Schoar, 2012). Konsultanti svojom stručnošću pomažu organizacijama da kroz organizaciono restrukturiranje postanu fleksibilnije (Bloom, Eifert, Mahajan, McKenzie, & Roberts, 2011) i bolje reaguju na spoljne faktore.

Ono što, međutim, nije očigledno, a može biti veoma značajno sa naučnog, ali i praktičnog aspekta jeste pretpostavka da u organizacionom restrukturiranju čak i samo angažovanje konsultanata, bez obzira na stepen implementacije njihovih rešenja može uticati na poslovne performanse organizacije klijenta. Ova pretpostavka je intuitivna, nastala je na osnovu rada na projektima organizacionog restrukturiranja, a mogla bi da se opravda brojnim racionalnim argumentima, počevši od činjenice da se zaposleni drugačije ponašaju i više trude onda kada znaju da neko posmatra i analizira njihovo zalaganje na radnom mestu, te ih i samo angažovanje konsultanata navodi da ulažu više napora i ostvaruju bolje rezultate kako ne bi izgubili posao, preko toga da konsultanti pomažu rukovodstvu organizacije ukazujući na neke do tada nevidljive probleme, iako nisu angažovani zbog njih, i upoznaju ih sa mogućim posledicama ukoliko se takve pretnje ne otklone, do toga da generalno pomoć stručnjaka utiče na generisanje novih ideja i pravaca delovanja o kojima se ranije nije uopšte razmišljalo.

Imajući u vidu izneseno, predmet istraživanja je analiza uticaja primene konsultantskih rešenja u projektima organizacionog restrukturiranja na poboljšanje poslovnih performansi organizacija, a polazne hipoteze će biti ispitane kroz istraživanje na podacima dobijenim iz projekata organizacionog restrukturiranja koje je projektni tim sa Fakulteta organizacionih nauka Univerziteta u Beogradu realizovao u periodu od 2009. do 2014. godine, a kojima je bio obuhvaćen veći broj preduzeća. S obzirom na to što su neki od ovih projekata bili povezani, te su tako u fokusu imali ista preduzeća, istraživanjem će biti ispitano da li su, i u kojoj meri rešenja iz prethodnih faza primenljivana, i ako jesu, da li je njihova implementacija dovela do efekata koji su očekivani, čime će se doći do zaključaka kojima će se potvrditi ili odbaciti polazne hipoteze.

Reference korišćene u prethodnom prikazu:

1. Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2011). Does management matter? Evidence from India (No. w16658). National Bureau of Economic Research .
2. Bruhn, M., Karlan, D. S., & Schoar, A. (2012). The impact of consulting services on small and medium enterprises: Evidence from a randomized trial in Mexico.
3. Higuchi, Y., & Matsuura, T. (2011). Corporate Restructuring and its Impact on Value-added, Productivity, Employment and Wages. Keizai Sangyo Journal (METI Journal). Retrieved, 10 .
4. Jin, Z., Dehuan, J., & Zhigang, F. (2004). The impact of business restructuring on firm performance - evidence from publicly traded firms in China. Academy of Accounting and Financial Studies Journal, 8(3) .
5. Murphy, M. (2002). Organisational change and firm performance. OECD.

6. Riany, C. O., Musa, G. H., Odera, O., & Okaka, O. (2012). Effects of restructuring on organization performance of mobile phone service providers. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 4(1) , 198-204.
7. Sulaiman, L. (2012). Does Restructuring Improve Performance? An Industry Analysis Of Nigerian Oil & Gas Sector. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(6) , 55-62.

Cilj istraživanja u doktorskoj disertaciji

Osnovni cilj istraživanja u doktorskoj disertaciji je utvrđivanje uticaja konsultantskih usluga na rezultate koje organizacija klijent ostvaruje nakon realizacije konsultantskih projekata na polju organizacionog restrukturiranja, odnosno utvrđivanje efekata restrukturiranja u zavisnosti od stepena implementacije predloženih organizacionih rešenja.

Rezultati istraživanja mogu imati veliki naučni, ali i praktični doprinos, ukoliko se potvrdi polazna pretpostavka da čak i samo angažovanje konsultanata doprinosi promeni rezultata koje organizacija ili organizaciona celina ostvaruje, usled različitih faktora koji utiču na promenu stavova i načina rada u njoj.

Istraživanje će imati teorijski i praktični karakter, s obzirom na to što će pored pregleda relevantne literature i dosadašnjih dostignuća na ovom polju ono biti bazirano i na analizi podataka dobijenih iz većeg broja projekata organizacionog restrukturiranja, te će imati utemeljenje u realnim iskustvima organizacija koje su ovim projektima obuhvaćene.

Okvirna lista relevantnih bibliografskih izvora koja će se koristiti prilikom izrade doktorske disertacije

1. Aquinas, P. G. (2010). *Organization Structure and Design: Applications and Challenges*. Excel Books.
2. Armbrüster, T. (2006). *The economics and sociology of management consulting*. Cambridge University Press.
3. Ashkenas, R. U. Ulrich, D. D., Jick, T. & Kerr, S. (1998): *The Boundaryless Organization. Breaking the Chains of Organizational Structure*.
4. Baaij, M. (2013). *An Introduction to Management Consultancy*. Sage.
5. Baligh, H. H. (2006). *Organization Structures: Theory and Design, Analysis and Prescription*. Springer.
6. Batt, R. (1995). What are the effects of work restructuring on employee well-being and firm performance? Evidence from telecommunications services.
7. Bews, N., & Uys, T. (2002). The impact of organisational restructuring on perceptions of trustworthiness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(4) , 21-28.
8. Biech, E. (2011). *The business of consulting: The basics and beyond*. John Wiley & Sons.
9. Block, P. (2011). *Flawless consulting: A guide to getting your expertise used*. John Wiley & Sons.
10. Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2011). Does management matter? Evidence from India (No. w16658). National Bureau of Economic Research .
11. Bridger, H. (2007). The consultant and the consulting process. In London, The Bayswater Institute: Handout at the Midhurst Working Conference.
12. Brock, D., Powell, M. J., & Hinings, C. R. (Eds.). (1999). *Restructuring the professional organization: Accounting, health care and law*. Psychology Press.
13. Bruhn, M., Karlan, D. S., & Schoar, A. (2012). The impact of consulting services on small and medium enterprises: Evidence from a randomized trial in Mexico.

14. Burton, R. M., Obel, B., & DeSanctis, G. (2011). *Organizational design: A step-by-step approach*. Cambridge University Press.
15. Cascio, W. F., & Young, C. E. (2003). Financial consequences of employment-change decisions in major US corporations, 1982-2000. U *Resizing the organization: Managing layoffs, divestitures, and closings* (str. 131-156).
16. Collins, J. C. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap... and others don't*. Random House.
17. Collins, J. C., & Porras, J. I. (2005). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. Random House.
18. Cool, K. O., Henderson, J. E., & Abate, R. (2005). *Restructuring Strategy: New Networks and Industry Challenges*. Blackwell Publishing Ltd.
19. Corbett, M. F. (2004). *The outsourcing revolution: why it makes sense and how to do it right*. Kaplan Publishing.
20. Czerniawska, F. (1999). *Management consultancy in the 21st century*. Purdue University Press.
21. Czerniawska, F. (2001). *Management Consultancy: what next?*. Palgrave Macmillan.
22. Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design*. Cengage learning.
23. Darling, T. (2009). *How To Get Into The Top Consulting Firms: A Surefire Case Interview Method*-Author: T. Darling, Publisher: I.
24. David, F. R. (2009). *Strategic management: Concepts and cases*, 13th ed. New Jersey. USA. Pearson Education
25. Dulanović, Ž., & Jaško, O. (2005). *Organizaciona struktura i promene*. Fakultet organizacionih nauka.
26. Erić, D. & Stošić, I. (2013). *Korporativno restrukturiranje*. Institut ekonomskih nauka. Beograd.
27. Falk, M. (2005). ICT-linked firm reorganisation and productivity gains. *Technovation*, 25(11) , 1229-1250.
28. Farrell, D., & Agrawal, V. (2003). *Offshoring: is it a win-win game?*. McKinsey Global Institute.
29. Gladwell, M. (2006). *The tipping point: How little things can make a big difference*. Hachette Digital, Inc.
30. Gladwell, M. (2008). *Outliers: The story of success*. Penguin UK.
31. Griggs, H. E., & Hyland, P. (2002). Organisational restructuring—the case of the learning organisation: contradiction or necessity? *Third European Conference on Organisational Knowledge, Learning and Capabilities*. Athens, Greece.
32. Hamel, G., & Breen, B. (2013). *The future of management*. Harvard Business Press.
33. Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution*. *Business horizons*, 36(5), 90-91.
34. Higuchi, Y., & Matsuura, T. (2011). Corporate Restructuring and its Impact on Value-added, Productivity, Employment and Wages. *Keizai Sangyo Journal (METI Journal)*. Retrieved, 10 .
35. Jakopin, E. (2007). *Strukturne promene i konkurentnost*. Ekonomska misao.
36. Janićijević, N. (2011). *Upravljanje organizacionim promenama*. Beograd. Ekonomski fakultet.

37. Jaško, O., Čudanov, M., Jevtić, M. & Krivokapić, J. (2013). Osnovi organizacije i menadžmenta. FON. Beograd.
38. Jaško, O., Čudanov, M., Jevtić, M. & Krivokapić, J. (2013). Projektovanje organizacije. FON. Beograd.
39. Jin, Z., Dehuan, J., & Zhigang, F. (2004). The impact of business restructuring on firm performance - evidence from publicly traded firms in China. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 8(3) .
40. Johnson, M. W., Christensen, C. M., & Kagermann, H. (2008). Reinventing your business model. *Harvard business review*, 86(12), 57-68.
41. Jones, G. R. (2010). *Organizational theory, design, and change*. Pearson.
42. Jönsson, G. (2012). After the change: How work role changes affect job satisfaction, turnover intention and general health.
43. Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2010). Premija za uspeh: povezivanje strategije s operacijama radi sticanja konkurentske prednosti (M. Gligorijević & V. Gligorijević, Trans.). Beograd. FEFA.
44. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992, January-February). The Balanced Scorecard - Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review* (1992), pp. 71–79.
45. Kates, A., & Galbraith, J. R. (2007). *Designing Your Organization: Using the Star Model to Solve 5 Critical Design Challenge*. San Fransisco: Jossey-Bass.
46. Kiechel, W. (2010). *The lords of strategy: The secret intellectual history of the new corporate world*. Harvard Business Press.
47. Kubr, M. (Ed.). (2002). *Management consulting: A guide to the profession*. International Labour Organization.
48. Kurpius, D. J., Fuqua, D. R., & Rozecki, T. (1993). The consulting process: A multidimensional approach. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 601-606.
49. Leavitt, H. H. (1965). Applied organizational change in industry: Structural, technological and humanistic approaches. *Handbook of organizations* .
50. Lee, G., & Teo, A. (2005). Organizational restructuring: Impact on trust and work satisfaction. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(1) , 23-39.
51. Longe, O. (2013). Social Effects of Organisational Restructuring on Employee Workplace Attitudes in Selected Manufacturing Industries in Nigeria. *African Research Review*, 7(3) , 292-307.
52. Maister, D. H. (2007). *Managing the professional service firm*. Simon and Schuster.
53. Maister, D. H., Green, C. H., & Galford, R. M. (2000). *The trusted advisor*. Simon and Schuster.
54. Mclvor, R. (2000). A practical framework for understanding the outsourcing process. *Supply Chain Management: An International Journal*, 5(1), 22-36.
55. Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). *Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives*. Pearson Education.
56. Milisavljević, M. (2003). *Savremeni strategijski menadžment*. Beograd: IEN Press.
57. Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
58. Mintzberg, H. (1987). *The strategy concept 1: five p's for strategy*. U. of California.

59. Mintzberg, H. (1995). *Structure in fives: designing effective organizations*. 1983. Nederlandse vertaling.
60. Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Mangament*. Simon and Schuster.
61. Morgan, G., Gregory, F., & Roach, C. (1997). *Images of organization*.
62. Murphy, M. (2002). *Organisational change and firm performance*. OECD.
63. Nash, S. (2003). *Be a Successful Consultant: An Insider Guide to Setting up and Running a Consultancy Practice*. How To Books Ltd.
64. O'Mahoney, J., & Markham, C. (2013). *Management consultancy*. Oxford University Press.
65. Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook For Visionaries, Game Changers, And Challengers* Author: Alexander Osterwalder, Yves.
66. Pomerleano, M., & Shaw, W. (Eds.). (2005). *Corporate restructuring: lessons from experience*. World Bank Publications.
67. Porter, M. E. (1980). *Competitive strategies: Techniques for analyzing industries and competitors*.
68. Porter, M. E. (2008). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Simon and Schuster.
69. Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Boston (MA)*, 235-256.
70. Rasiel, E. M. (1999). *The McKinsey Way*. McGraw-Hill.
71. Rasiel, E., & Friga, P. (2002). *The McKinsey Mind: Understanding and Implementing the Problem-Solving Tools and Management Techniques of the World's Top Strategic Consulting Firm*. McGraw-Hill.
72. Recardo, R. J. (2008). *Organization Design: A Practical Methodology and Toolkit*. HRD Press, Inc.
73. Riany, C. O., Musa, G. H., Odera, O., & Okaka, O. (2012). Effects of restructuring on organization performance of mobile phone service providers. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 4(1) , 198-204.
74. Rothwell, W. J., & Sullivan, R. L. (Eds.). (2005). *Practicing organization development: A guide for consultants (Vol. 27)*. John Wiley & Sons.
75. Sadler, P. (Ed.). (2001). *Management Consultancy: a handbook for best practice*. Kogan Page Publishers.
76. Saint-Martin, D. (2004). *Building the new managerialist state: Consultants and the politics of public sector reform in comparative perspective*. OUP Catalogue.
77. Salas, C. (2009). *The Influence of Organizational Structure on Customer Issue Resolution: A Phenomenological Study*. ProQuest.
78. Sarvary, M. (1999). Knowledge Management and Connpetition in the Consulting Industry. *California management review*, 41(2), 95-107.
79. Schein, E. H. (1969). *Process consultation: Its role in organization development*.
80. Schein, E. H. (1999). *Process consultation revisited: Building the helping relationship*. Reading, MA: Addison-Wesley.
81. Scott, R. W. (2003). *Organizations: Rational, natural, and open systems*. Prentice-Hall.

82. Senge, P. M., & Kurpius, D. (1993). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.
83. Simelane, B. P. (2008). The impact of restructuring on organisations: a case study on Swaziland Post and Telecommunication Corporation (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
84. Simons, R., Dávila, A., & Kaplan, R. S. (2000). Performance measurement & control systems for implementing strategy. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
85. Smart, S. B., & Waldfogel, J. (1994). Measuring the effect of restructuring on corporate performance: the case of management buyouts. The Review of Economics and Statistics , 203-511.
86. Stern, C. W., & Deimler, M. S. (Eds.). (2006). The Boston consulting group on strategy: Classic concepts and new perspectives. John Wiley & Sons.
87. Sulaiman, L. (2012). Does Restructuring Improve Performance? An Industry Analysis Of Nigerian Oil & Gas Sector. Research Journal of Finance and Accounting, 3(6) , 55-62.
88. Syed, S. (2010). Impact of organizational restructuring on psychological contract breach and attitudes of employees working in private commercial banks of Pakistan.
89. Theissen, C. (2004). The impact of organisational restructuring on employee commitment at the Otago Polytechnic (Doctoral dissertation).
90. Vance, D. (2010). Corporate Restructuring. Springer.
91. Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). Organizational behavior: Securing competitive advantage. Routledge.
92. Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. Business Horizons 23 (3) , 14-26.
93. Weiss, A. (2003). Organizational consulting: How to be an effective internal change agent. John Wiley & Sons.
94. Weiss, A. (2009). Getting started in consulting. John Wiley & Sons.
95. Weiss, A. (2011). The Consulting Bible: Everything You Need to Know to Create and Expand a Seven-figure Consulting Practice. John Wiley & Sons.
96. Zilka, C. (2010). Business Restructuring: An Action Template for Reducing Costs and Growing Profit. John Wiley & Sons, Inc.

3. Polazne hipoteze istraživanja

S obzirom na to što je predmet istraživanja uticaj angažovanja konsultanata i implementacije njihovih rešenja na efekte koji se ostvaruju organizacionim restrukturiranjem, opšta hipoteza koja će kroz rad na doktorskoj disertaciji biti ispitana glasi:

H₀: U procesu organizacionog restrukturiranja angažovanje konsultanata, bez obzira na stepen implementacije njihovih predloženih rješenja, ima značajan uticaj na unapređenje poslovnih performansi organizacije.

Posebne, a potom i pojedinačne hipoteze koje će omogućiti ispitivanje opšte su:

H₁: Nejednaki stepen implementacije predloženih konsultantskih rješenja dovodi do razlika u stepenu promjena poslovnih performansi organizacija.

H_{1.1}: Promjena organizacionih parametara kao predloženo konsultantsko rješenje utiče na promjenu poslovnih performansi organizacije.

H_{1.2}: Do promjena poslovnih performansi dolazi i kada se predložena konsultantska rješenja ne implementiraju u potpunosti.

H_{1.3}: Organizacije koje pri sprovođenju organizacionih promjena implementiraju konsultantska rješenja ostvaruju bolje rezultate od onih koje to ne urade.

H₂: Konsalting u procesu organizacionog restrukturiranja ima nejednak uticaj na unapređenje performansi, u zavisnosti od toga da li su konsultantske usluge usmjerene samo na neki dio organizacije ili na organizaciju kao cjelinu.

H_{2.1}: Konsalting koji je usmjeren na uvođenje organizacionih promjena samo u nekim dijelovima organizacije dovodi do promjene poslovnih performansi.

H_{2.2}: Konsalting koji je usmjeren na uvođenje organizacionih promjena u samo nekim dijelovima organizacije ima slabiji uticaj na promjenu performansi od konsaltinga koji je usmjeren na uvođenje organizacionih promjena u čitavoj organizaciji.

4. Naučne metode istraživanja

Istraživanje koje će biti realizovano u cilju ispitivanja postavljenih hipoteza će biti bazirano na prikazanoj analizi postojećih dostignuća u oblastima značajnim za definisani predmet, kao i na podacima prikupljenim u toku rada na projektima organizacionog restrukturiranja koje je konsultantski tim sa Fakulteta organizacionih nauka realizovao u periodu od 2009. do 2014. godine. Tim projektima je bio obuhvaćen veći broj organizacija koje posluju u značajno različitim privrednim granama, što će biti od velike važnosti za širinu i primenljivost zaključaka koji će biti izneseni.

Organizacije u kojima su ovi projekti realizovani će činiti kompleksan uzorak, s obzirom na to što su neke od njih u potpunosti implementirale predložene organizacione promene, druge su to samo delimično uradile, ali postoje i one u kojima iz određenih razloga uopšte nije došlo do implementacije rešenja. Analizirajući odabrane pokazatelje, cilj je da se utvrdi da li je i u kojoj meri organizaciono restrukturiranje, pa čak i samo angažovanje konsultanata sa namerom da se ono izvrši, uticalo na promene poslovnih performansi u ovim organizacijama. Imajući u vidu i to da je vrlo izvesno da bi u svakom slučaju došlo do određenih promena vrednosti ovih pokazatelja, i to prvenstveno zbog delovanja različitih spoljnih faktora, posebno će se analizirati rezultati i trendovi u okviru odnosne grane i uporediti sa kretanjem tih pokazatelja u konkretnoj organizaciji, kako bi se utvrdilo koliko je zapravo restrukturiranje uticalo na njih. U disertaciji će biti opisani ciljevi ovih projekata, kao i modeli koje je konsultantski tim kreirao i koristio kako bi omogućio njihovo dostizanje, a efekti ostvareni ovim projektima će omogućiti da se postavljene istraživačke hipoteze potvrde ili odbace.

Shodno tome, naučne metode koje će se koristiti u njihovom ispitivanju su:

- metode analize i sinteze,
- metode sistematizacije i klasifikacije,
- metode apstrakcije i konkretizacije,
- metode indukcije i dedukcije,
- metode upoređivanja,
- statističke metode.

Istraživanje će biti predstavljeno u vidu tekstualnog opisa analize problema, korišćene metodologije i rešenja, koje će biti praćeno i različitim grafičkim i tabelarnim prikazima i interpretacijama rezultata i zaključaka.

5. Očekivani naučni doprinos

Rezultati koji će biti dobijeni istraživanjem i radom na doktorskoj disertaciji će ukazati na vezu između koncepata konsaltinga i organizacionog restrukturiranja. Najznačajniji naučni doprinosi koji se očekuju su:

- pregled rezultata istraživanja o značaju i ulozi konsaltinga u savremenom poslovnom svetu;
- celovit prikaz kritičnih faktora uspeha i ključnih faza u procesu konsaltinga;
- sistematizovani pregled relevantne akademske literature o uticaju organizacionog restrukturiranja na poslovne performanse organizacije;
- ukazivanje na povezanost i odnos organizacionog restrukturiranja i ostalih oblika restrukturiranja;
- prikaz savremenih trendova konsaltinga u projektima organizacionog restrukturiranja u Srbiji;
- kreiranje modela koji će obuhvatiti faktore koji utiču na uspeh konsaltinga u organizacionom restrukturiranju, i utvrditi njihove međusobne odnose;
- definisanje odnosa između stepena implementacije predloženih konsultantskih rešenja i poslovnih rezultata koje organizacije ostvaruju nakon organizacionog restrukturiranja kroz ispitivanje postavljenih hipoteza.

6. Plan istraživanja i struktura rada

Početak istraživanja će biti baziran na analizi dosadašnjih dostignuća na polju utvrđivanja odnosa između koncepata konsaltinga i organizacionog restrukturiranja. U skladu sa tim, od posebnog značaja će biti pregled razvoja konsultantskih usluga i ukazivanje na savremene trendove konsaltinga, zatim teorijski osvrt na analizu organizacije, njene ključne elemente, karakteristike elemenata, faktore koji na njih utiču, a onda i na sam problem organizacionog restrukturiranja, odnosno na organizacione promene koji predstavljaju njegovu osnovu, potom na oblike restrukturiranja i načine na koje se ono realizuje. Konačno, nakon razumevanja suštine ovih koncepata biće ukazano i na njihovu vezu, odnosno na efekte koji se očekuju od angažovanja konsultanata u cilju utvrđivanja pravaca organizacionog restrukturiranja i implementacije predloženih rešenja.

U skladu sa tim, u nastavku je dat okvirni predlog sadržaja doktorske disertacije:

1. Uvod

- 1.1. Predmet i cilj istraživanja
- 1.2. Polazne hipoteze
- 1.3. Očekivani rezultati, naučni i stručni doprinosi
- 1.4. Metode istraživanja

2. Uloga i značaj konsaltinga u savremenom poslovanju

- 2.1. Nastanak i razvoj konsaltinga
- 2.2. Odnosi konsultanata i klijenata
- 2.3. Razlozi za angažovanje konsultanata
- 2.4. Proces konsaltinga
- 2.5. Aktuelni trendovi u konsaltingu

- 3. Značaj organizacionog restrukturiranja
 - 3.1. Organizacija i njeni elementi
 - 3.1.1. „7s“ model
 - 3.1.2. Daftov model
 - 3.1.3. Galbrajtov Star Model™
 - 3.1.4. Levit-Skotov model
 - 3.2. Pojam organizacione strukture
 - 3.3. Dimenzije i faktori organizacione strukture
 - 3.4. Razlozi za organizaciono restrukturiranje
 - 3.5. Vrste organizacionih promjena
 - 3.6. Oblici organizacionog restrukturiranja
 - 3.7. Analiza zadataka kao osnov organizacionog restrukturiranja
- 4. Značaj konsaltinga u organizacionom restrukturiranju
 - 4.1. pristupi konsultanata organizacionom restrukturiranju
 - 4.2. Faktori koji otežavaju implementaciju organizacionih promjena
 - 4.3. Efekti implementacije predloženih rješenja
- 5. Praktično istraživanje odnosa konsaltinga i organizacionog restrukturiranja
 - 5.1. Opis i analiza problema
 - 5.2. Prikaz metodologije
 - 5.3. Diskusija o rezultatima istraživanja
- 6. Zaključak
 - 6.1. Osnovni doprinosi
 - 6.2. Naučni doprinosi
- 7. Literatura



7. Zaključak i predlog

Na osnovu obrazloženja predložene doktorske disertacije, Komisija zaključuje da kandidat Jovan Krivokapić ispunjava sve uslove za izradu doktorske disertacije, predviđene Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Fakulteta. Prema mišljenju Komisije, tema „Uticaj konsaltinga na efikasnost organizacionog restrukturiranja“ spada u naučno područje koje se razvija na Fakultetu organizacionih nauka, a po predmetu istraživanja, sadržaju i očekivanim doprinosima predstavlja značajno područje istraživanja, kako sa teorijskog, tako i sa praktičnog aspekta, u oblasti Tehničkih nauka, uže naučne oblasti Organizacione nauke.

Na osnovu navedenog, Komisija predlaže Nastavno-naučnom veću Fakulteta organizacionih nauka da kandidatu **Jovanu Krivokapiću** odobri izradu doktorske disertacije pod naslovom „**Uticaj konsaltinga na efikasnost organizacionog restrukturiranja**“ i za mentora imenuje **prof. dr Ondreja Jaška**, redovnog profesora Fakulteta organizacionih nauka, Univerziteta u Beogradu.

U Beogradu, 30.10.2014. godine

Članovi komisije:

Prof. dr Ondrej Jaško, redovni profesor
Univerziteta u Beogradu, Fakulteta organizacionih nauka

Doc. dr Mladen Čudanov, docent
Univerziteta u Beogradu, Fakulteta organizacionih nauka

Prof. dr Dejan Erić, redovni profesor
Univerziteta Union, Beogradske bankarske akademije