

NASTAVNO-NAUČNOM VEĆU

Predmet: Podobnost teme i kandidata Radmile Miković za izradu doktorske disertacije

Odlukom br. 05-01 br. 3/92-10 od 15.7.2016. godine, imenovani smo za članove Komisije za ocenu podobnosti teme i kandidata Radmile Miković za izradu doktorske disertacije i naučne zasnovanosti teme „Integrisani model upravljanja znanjem baziran na socijalnom kapitalu organizacije“.

Na osnovu materijala priloženog uz Zahtev kandidata, Komisija podnosi sledeći

REFERAT

1. Podaci o kandidatu

1.1. Biografski podaci

Obrazovanje - Radmila Miković je rođena dana 22.10.1975. godine u Kragujevcu gde je završila osnovnu školu i Gimnaziju sa odličnim uspehom. Filološki fakultet u Beogradu, odsek za Engleski jezik i književnost, upisuje 1994. godine. Na istom fakultetu diplomira 1999. godine i magistrira 2011. godine sa prosečnom ocenom 8.5. Tokom osnovnih i magistarskih studija odlazi na višemesečna usavršavanja engleskog, italijanskog i francuskog jezika u London, Kembridž, Firencu, Peruđu, Los Anđeles i Nicu. Dalje akademsko usavršavanje nastavlja u oblasti menadžmenta i organizacije na Fakultetu organizacionih nauka Univerziteta u Beogradu kao posledica potrebe da profesionalno iskustvo, koje je sticala radeći kao projektni i programski menadžer humanitarnih i razvojnih projekata međunarodnih organizacija u periodu od 1999-2012 godine u Srbiji i na Zapadnom Balkanu, potvrdi i u formalno obrazovnom smislu. Tako, Radmila Miković, 2012. godine upisuje na FONu specijalističke akademske studije menadžmenta i iste završava 2013. godine kao najbolji student u svojoj grupi sa prosečnom ocenom 9,67 i ostvarenih 60 EPSB. Doktorske akademske studije menadžmenta upisuje 2014. godine i sa velikim uspehom i u roku završava prvu, 2015. godine, i drugu godinu, 2016. godine, sa prosečnom ocenom 10,00 i ostvarenih 120 EPSB.

Radno iskustvo - Radmila Miković je od 2010. godine do danas zaposlena kao razvojna i poslovna konsultantkinja u konsultantskoj agenciji RM razvojni konsalting Kragujevac i pruža trenerske-konsultantske-facilitatorske-istraživačke usluge iz oblasti organizacionog i projektnog upravljanja kao i socio-ekonomskog razvoja, angažovana kroz kratkoročne ugovore za razne donatorske organizacije, neprofitne institucije i konsultantske kompanije (USAID, UNOPS, EU, SIDA, ISC,

VNG, GDSI, WHO, World Bank, UNDEF, Civil Rights Defenders, Olof Palme). U periodu od 2007-2010 je radila kao menadžer za umrežavanje i planiranje u grčkoj razvojnoj NVO Evropska Perspektiva gde je upravljala portfoliom partnera i pripremama zajedničkih projektnih aplikacija (neprofitne institucije, razvojne agencije i lokalne vlasti u zemljama u razvoju na Zapadnom Balkanu i Centralnoj Aziji). U periodu od 1999 – 2007 je radila kao menadžer projekata u grčkoj razvojnoj NVO Evropska Perspektiva gde je upravljala projektima finansiranim od strane EU (humanitarna pomoć, jačanje državnih socijalnih institucija, jačanje civilnog društva, trajna rešenja za izbegla i interno raseljena lica, readmisija lažnih azilanata na teritoriji Srbije i Zapadnog Balkana).

Profesionalne kompetencije - Radmila Miković je tokom 17 godina radnog iskustva stekla značajne poslovne kompetencije i tehničku ekspertizu. U poslednje 3 godine je evaluirala preko 20 grant šema, projekata i programa finansiranih od strane EU, UN, SIDA, ADA. Prikupila je više od 20 mil EUR kroz pripremu projektnih predloga, tehničkih i finansijskih ponuda za EU, US i UN pozive. Vodila je i savetovala preko 50 projekata finansiranih od strane EU, UN i USAID a namenjenih jačanju demokratije, civilnog društva, transparentnog rada lokalnih vlasti, zaštiti ljudskih prava, razvoju lokalne i regionalne ekonomije. Obučavala i konsultovala preko 50 organizacija na teme: Razvoj i upravljanje projektima (PCM-LFA sve faze); Razvoj i upravljanje organizacijom (organizaciona institucionalna i kulturološka analiza kapaciteta, akciono planiranje, strateško planiranje, upravljanje promenama, upravljanje konfliktima, liderstvo, zastupanje, izgradnja tima, trening za trenere); Razvoj odgovornog javnog upravljanja (učesće javnosti u donošenju odluka, antikorupcijski mehanizmi, unutar i međusektorska partnerstva, izgradnja koalicija i umrežavanje); Socio-ekonomska istraživanja i kreiranje politika (zapošljavanje mladih, participacija mladih, osnaživanje žena, participacija žena, transparentno budžetiranje - lokalne i nacionalne politike). Radila je na razvoju lokalnih, preko-graničnih i međunarodnih partnerskih mreža koje uključuju aktere iz sva tri sektora. Učestovala je u radu EU mrežnih mehanizama (Concord, Trialogue, Social Watch, MEDIATE) i nacionalnim platformama razvojnih neprofitnih organizacija na nivou EU.

Dodatne kvalifikacije - Radmila Miković, osim stečenih formalnih kvalifikacija, ima preko hiljadu sati neformalnih edukacija kojima je stekla sledeće dodatne kvalifikacije. Sertifikovani je trener i fasilitator za sledeće oblasti: a) učesće javnosti u donošenju odluka, b) javno i budžetsko zastupanje, c) organizacioni i institucionalni razvoj organizacija civilnog društva, d) zaštita ljudskih prava, e) poslovna podrška preduzetnicima. Radmila Miković je i ovlašćeni sudski i naučni prevodilac za engleski, italijanski i francuski jezik. Radmila Miković je članica Savetodavnog odbora TRAG Fondacije u Srbiji, Udruženja stručnih i naučnih prevodioca Srbije, Pravosudne mreže Srbije. Takođe je članica ekspertske baza međunarodnih agencija i konsultantskih kuća poput USAID, SIDA, EC, CHF, DAI, Urban Institute, Institute for Sustainable Communities, GTZ, GDSI ltd, VNG, Maxima Consulting, UNOPS, Ecorys, Transtec, Sofreco, Civil Rights Defenders, Palme Center, Ambero.

1.2. Stečeno naučno-istraživačko iskustvo

Radmila Miković je od upisa doktorskih studija 2014. godine tokom prve dve godine doktorskih studija (2015-2016) položila sve predviđene ispitne obaveze i ostvarila sledeći uspeh:

<i>Predmet</i>	<i>Ocena</i>	<i>Broj EPSB</i>
Organizacija poslovnih sistema	10	10
Marketing i odnosi sa javnošću – strateški pristup	10	10
Menadžment ljudskih resursa – odabrana poglavlja	10	10
Strategijski finansijski menadžment	10	10
Strategijski menadžment	10	10
Metodologija naučnih istraživanja	10	10
Menadžment znanja – odabrana poglavlja	10	10
Upravljanje promenama – odabrana poglavlja	10	10
Strateško upravljanje projektima	10	10
Izrada i odbrana pristupnog rada		30
<i>Ukupno</i>	<i>10</i>	<i>120</i>

Tokom prve dve godine doktorskih studija, za potrebe svakog predmeta je pripremila i sledeće radove:

<i>Predmet</i>	<i>Rad</i>
Organizacija poslovnih sistema	“Socijalni kapital (neprofitne) organizacije”
Marketing i odnosi sa javnošću – strateški pristup	“Uloga strateških komunikacija u generisanju socijalnog kapitala (neprofitne) organizacije”
Menadžment ljudskih resursa – odabrana poglavlja	“Socijalnim kapitalom do vrednosti za zaposlene i organizaciju”
Strategijski finansijski menadžment	“Uloga socijalnog kapitala u generisanju intelektualnog kapitala organizacije – vrednosna veza kojom se stvara organizaciona prednost”
Strategijski menadžment	“Strateško pristupanje znanju kroz socijalni kapital organizacije”
Metodologija naučnih istraživanja	Nacrt istraživačkog projekta: “Odnos socijalnog i intelektualnog kapitala organizacije – studija slučaja neprofitne industrije na Zapadnom Balkanu”
Menadžment znanja – odabrana poglavlja	“Socijalni kapital: strateški imperativ za organizacije ograničenih resursa”
Upravljanje promenama – odabrana poglavlja	“Strateška mrežna saradnja kao ključni preduslov za unapređenje znanja u organizaciji – studija slučaja metaloprerađivačke industrije u Centralnoj Srbiji”
Strateško upravljanje projektima	“Šanse i izazovi iz organizacionog učenja iz ex ante i ex post evaluacija EU projekata – studija slučaja neprofitnih organizacija u Srbiji”

Radmila Miković je dana 26.09.2016. godine odbranila pristupni rad pod nazivom: „Integrirani model upravljanja znanjem baziran na socijalnom kapitalu organizacije“.

Radmila Miković je tokom 2015. i 2016. godine sprovedla obimno istraživanje o poziciji žena koje rade u neprofitnoj industriji u Srbiji. Nalazi istraživanja su publikovani u radu pod nazivom „Women in Nongovernmental Organizations in Serbia: An Exploratory Study” koji je poslat

tokom jula 2016. godine u međunarodno priznat časopis Non Profit and Voluntary Sector Quarterly (IF 1.286), a za čije se objavljivanje odluka još čeka.

Radmila Miković je od 2014. godine objavila sledeće *radove na međunarodnim i domaćim naučnim konferencijama*:

1. Srdjan Nikezic, Dejana Prodanovic, **Radmila Mikovic**: *The Infulence on Leadership in the 21st century: Are the Works of Mary P. Follett Worth of Attention?*, International Quality Conference, Kragujevac/Serbia, May 23-25, 2014, p. 241-255, ISBN 978-86-6335-004-5 (**M33**)
2. Srdjan Nikezic, **Radmila Mikovic**, Predrag Dasic: *Leadership in Organizations: an Answer to Permanent Changes and Crisis Situations*, EMoNT 4th International Conference on Economics and Management based on New Technologies, Vrnjacka Banja/Serbia, June 12-15, 2014, p.26-34, ISBN 978-86-6075-045-9 (**M31**)
3. Srdjan Nikezic, **Radmila Mikovic**: *Funkcija izvršnog direktora: vidljiva ruka poslovnih perspektiva i promena*, IV Nacionalna konferencija o deci i natalitetu, Aleksandrovac/Serbia, 29-30.08.2014. godine, 2014, str. 27-71, ISBN 978-86-909463-5-8 (**M61**)

Radmila Miković je od 2014. godine objavila sledeće *radove u naučnim časopisima*:

1. **Radmila Mikovic**, Dejan Petrovic, Marko Mihic, Vladimir Obradovic: *Interaction of Social and Intellectual Capital-Key Precondition for Creation of New Knowledge as Organizational Competitive Advantage*, Journal: Facta Universitatis Series Economics and Organization, University of Nis, Serbia, Volume 13 (1), June 2016, p.73-86, ISSN 2406-050X (**M51**)
2. Srdjan Nikezic, **Radmila Mikovic**, Dejana Prodanovic: *Visionary Thinker: Leadership and Management in works of Mary P. Follett – Long Term Perspective in the Companies of the Republic of Serbia*, International Journal for Quality Research, Centre for Quality, University of Kragujevac, Serbia, Volume 8 (2), June 2014, p. 239-254, ISSN 1800-6450 (**M52**)

Radmila Miković ima više radova podnetih u međunarodnim časopisima sa IF za koje se čeka odluka o objavi.

1.3. Ocena podobnosti kandidata za rad na predloženoj temi

Uzimajući u obzir rezultate dosadašnjeg obrazovanja, naučno-istraživačkog rada i profesionalnog iskustva, zaključujemo da je Radmila Miković odlično pripremljena i kvalifikovana da samostalno radi na predloženoj temi doktorske disertacije i načini doprinose u toj oblasti.

Naime, predložena tema disertacije je potpuno u saglasnosti sa temom pristupnog rada koji je uspešno odbranjen. Tema disertacije odgovara istraživačkom radu koji je kandidat prikazao tokom doktorskih studija jer su svi radovi koji su pisani za potrebe polaganja ispitnih obaveza imali socijalni kapital organizacije kao vodeću temu. Svi naučni radovi pisani tokom doktorskih studija a koji su slati u domaće i međunarodne časopise, od kojih su neki objavljeni a neki na čekanju

konačne odluke o objavi, obrađuju socijalni kapital organizacije u funkciji upravljanja znanjem. Konačno, kandidat ima eksplicitno i dugogodišnje iskustvo u radu sa neprofitnom industrijom tako da predlog kandidata da doktorsko istraživanje sprovede na organizacijama civilnog društva, potpuno odgovara tom iskustvu i znanju.

2. Predmet i cilj istraživanja

Problem od koga se polazi u okviru dokorskog istraživanja je izražena potreba za stvaranjem, prikupljanjem, deljenjem i korišćenjem znanja kao posledica mrežnih odnosa koje organizacija ostvaruje na interpersonalnom, intraorganizacionom i interorganizacionom nivou.

Organizacije u sve većoj meri realizuju svoje poslovanje kroz mrežnu saradnju. Ova promena je vidljiva kroz pojavu globalnih poslovnih mreža, odluke lidera organizacija da krute organizacione forme zamenjuju mekanim unutrašnjim mrežama a razmaknute odnose između organizacija zamenjuju složenim spoljašnjim mrežama savezništva i partnerstava. Ključni motiv za ovakvo poslovanje organizacije, danas, leži u potrebi da se mrežama stvara novo energičnije okruženje bazirano na protoku znanja koje će u sebi sadržati intelekt i perspektive različitih disciplina, veština i kompetencija. Znanje je postalo ključna kompetitivna prednost organizacije, najvredniji neopipljivi deo imovine, zbog čega je interesovanje za prikupljanje, sticanje i integrisanje znanja iz mrežnih saradnji u značajnom porastu. Sposobnost organizacije da stvara, deli i koristi znanje iz i kroz svoje mreže posledica je različitih i kompleksnih faktora, preduslova i odnosa zbog čega je upravljanje znanjem u organizacijama, koje svoje poslovanje baziraju na mrežnim odnosima, veoma složen i izrazito izazovan strateški zadatak. U tom smislu, posebno izazovnim se čini analizirati kako socijalni odnosi i mreže, koje se tim odnosima uspostavljaju, utiču na efikasnost i efektivnost pojedinaca i grupa da stvaraju znanje tj. na njihovu sposobnost da pristupe, prenesu, apsorbuju i primene znanje. Radi se o potrebi da se organizacijama i mrežama omogući napredak u zrelosti upravljanja znanjem što bi direktno uticalo i na kvalitet njihovih poslovnih odluka.

Jedan od načina da se organizacijama omogući da unaprede kvalitet znanja koje stvaraju, prikupljanju, dele i koriste preko svojih mreža jeste definisanje integrisanog modela upravljanje znanjem baziran na socijalnom kapitalu organizacije.

Predmet dokorskog istraživanja je definisanje integrisanog modela upravljanja znanjem baziranog na socijalnom kapitalu organizacije kojim bi se znanje stvaralo, prikupljalo, delilo i koristilo na interpersonalnom, intraorganizacionom i interorganizacionom nivou

Termin socijalni kapital se pojavio osamdesetih godina prošlog veka u studijama zajednice naglašavajući značaj mreža jakih ličnih odnosa koje su se razvile tokom vremena i koje predstavljaju osnov poverenja, saradnje i kolektivne akcije u takvim zajednicama. Koncept je nastavio da se primenjuje u svrhu istraživanja široke lepeze društvenih i ekonomskih fenomena od ljudskog kapitala preko ekonomske učinkovitosti preduzeća i geografskih regiona. Centralna pretpostavka teorije socijalnog kapitala je da mreže predstavljaju vrednosni resurs koji omogućava svojim članicama međusobnu prepoznatljivost i dugoročnu obavezu koja je rezultat osećaja zahvalnosti, poštovanja, prijateljstva ili institucionalno garantovanih prava koja pripadaju članicama porodice, klase ili škole (Bordieu, 1986). Kao i fizički kapital, koji se odnosi na fizičke objekte ili ljudski kapital koji se odnosi na vlasništvo ljudi, socijalni kapital se odnosi na veze

između pojedinaca-socijalnih mreža i normi reciprociteta i poverenja koji se stvaraju iz njih (Putnam, 2000). Na liniji ove definicije je i grupa autora koja se bavi korelacijom socijalnog kapitala i znanjem posmatrajući socijalni kapital kao sumu aktuelnih i potencijalnih resursa koji su ugrađeni u mrežu, dostupni kroz mrežu i proizilaze iz mreže odnosa pojedinaca ili socijalne jedinice (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Gitell i Vidal (1998) su identifikovali dve forme socijalnog kapitala: onaj koji približava ljude koji se već znaju i onaj koji spaja zajedno ljude ili grupe koji se prethodno nisu znali. Putnam (2000) je ove dve forme socijalnog kapitala nazvao “bonding” i “bridging”. “*Bonding*” se odnosi se na stvaranje jezgra unutar jedne organizacije; on obgrljuje i stvara jake veze između grupa ljudi koji dele zajedničke karakteristike. Radi se zapravo o unutrašnjoj potrebi da se stvore ekskluzivni identiteti i homogenost grupe što čini ljude u organizaciji posvećenim da kontinuirano deluju i često idu izvan granice onoga što im je opisom posla dato. “*Bridging*” se odnosi na spajanje sa jezgrima drugih organizacija; on stvara jake veze sa drugim grupama i pojedincima izvan svoje jezgrovine (core) socijalne mreže. Organizacije koje imaju visok nivo ove vrste socijalnog kapitala uključuju ljude različitih socijalnih grupa. Upravo ova sposobnost organizacije da dosegne do drugih uticajnih ljudi i grupa koji su izvan njene esecijalne mreže, stvaraju razliku u smislu njene sposobnosti da generiše veću i jaču podršku i poverenje za ono što radi. Ove dve forme socijalnog kapitala se danas najčešće posmatraju kroz mreže odnosa koje se razvijaju između pojedinaca (interpersonalni nivo), između grupa unutar organizacije (unutar-organizacioni/intraorganizacioni nivo) i između organizacija (među-organizacioni/interorganizacioni nivo).

Nahapiet i Ghoshal (1998) su izdvojili sledeće dimenzije socijalnog kapitala: strukturni, relacioni i kognitivni. Strukturna dimenzija se odnosi na socijalni sistem i mrežu odnosa kao celinu kojom se objašnjava opšti obrazac veza između aktera tj. sa kim se i kako uspostavljaju odnosi (Burt, 1992). Najvažniji elementi ove dimenzije su prisustvo ili odsustvo mrežnih veza između aktera (Wasserman & Faust, 1994), mrežna konfiguracija ili morfologija kojom se objašnjava obrazac veza u smislu njenog merenja kroz gustinu, povezanost i hijerarhiju (Tichy, Tushman, & Fombrun, 1979) i svrsishodnost koja podrazumeva da mreža koja je kreirana za jednu svrhu može poslužiti i za drugu (Coleman, 1988). Relaciona dimenzija opisuje prirodu odnosa koji su ljudi razvili tokom vremena kroz svoje interakcije (Granovetter, 1992) poput poštovanja i prijateljstva a koji utiču na njihovo ponašanje. Najvažniji elementi ove dimenzije su poverenje (Fukuyama, 1995), norme i sankcije (Putnam, 1993), obaveze i očekivanja (Burt, 1992), idenitet i identifikacija (Hakansson & Snehota, 1995). Kognitivna dimenzija opisuje resurse kojima se deli reprezentativnost, tumačenje i sistemi značenja među članicama mreže (Cicourel, 1973). Najvažniji elementi ove dimenzije su podeljeno znanje i kodifikacija (Cicourel, 1973) i narativi (Orr, 1990). Sa razvojem koncepta mreže znanja, naučna javnost dodaje još jednu dimenziju mreža a to je znanje sa svoje ključne dve forme: kodifikovano/eksplicitno i lično/tacitno (Phelps, Heidl & Wadhwa, 2012) tj. individualno-eksplicitno, individualno-tacitno, socijalno-eksplicitno i socijalno-tacitno znanje (Spender, 1996).

Termin upravljanje znanjem se pojavio devedesetih godina prošlog veka naglašavajući da znanje ima svoj vlastiti životni ciklus te da se njime mora upravljati u skladu sa fazama života. Najčešće citirani modeli upravljanja znanjem su modeli bazirani na kategorijama znanja (knowledge category models), modeli bazirani na intelektualnom kapitalu (intellectual capital models) i modeli bazirani na socijalnim konstrukcijama (social constructed models). Radi se o modelima koji pokrivaju širok dijapazon viđenja upravljanja znanjem (McAdam & McCreedy, 1999). Bosilj

Vukšić, Milanović i Gombašek (2010) navode da bi se sistematizacijom istraživanja Bukowitza i Williamsa (2000), McElroya (1993), Wiiga (1993) i Meyera i Zacka (1996), mogle definisati sledeće ključne faze upravljanja znanjem: stvaranje, prikupljanje, deljenje/širenje i korišćenje/primena; i ključni elementi upravljanja znanjem: znanje, organizacija i informaciona tehnologija. Pinho, Rego i Pina e Cuna (2010) definišu sledeće ključne preduslove za upravljanje znanjem: tehnološki, socio-organizacijski i lični. Na osnovu merenja elemenata upravljanja znanjem moguće je odrediti nivo zrelosti upravljanja znanjem u organizaciji: nulti, početni, ponavljajući, definisani, integrisani (Rašula, Bosilj Vukšić & Indihar-Štemberger, 2008). Merenjem nivoa zrelosti znanja moguće je odrediti gde se organizacija nalazi u odnosu na konkurenciju i koje aktivnosti dalje preduzimati u smislu unapređenja upravljanja znanjem da bi organizacija dosegla najviši nivo zrelosti znanja. Kako je danas pitanje kvaliteta znanja nadmašilo pitanje količine znanja koje se akumulira u organizaciji, naučna zajednica veruje da inicijative vezano za upravljanje znanjem, koje organizacije preduzimaju, treba da budu usmerene ne samo na više znanja nego na bolje znanje. Pritom, kvalitet znanja tumače kao što precizniju sposobnost organizacija da stečenim znanjem odgovori na potrebe organizacije (Duricova & Grey, 2009).

Literatura obiluje istraživanjima o uticaju mrežnih formi i elemenata na različite faze upravljanja znanjem. Veza socijalnog kapitala i upravljanja znanjem je posledica neophodnosti da organizacije dobiju novo relevantno znanje koje će primeniti kako bi razvili nove i održali postojeće poslovne aktivnosti. Dokazane su prirodne veze socijalnog kapitala i znanja i to pre svega kroz sposobnost socijalnog kapitala da utiče na uslove koji su neophodni da bi se znanje stvaralo, razmenjivalo, delilo i koristilo. Jednom stečeno, razmenjeno i usvojeno znanje nastavlja iznova da se stvara, razmenjuje, deli i usvaja uz pomoć socijalnih interakcija. Ova ciklična povratna sprega socijalnog kapitala i znanja se može smatrati svojevrsnom polugom organizacione prednosti.

Ipak, nalazi literature ukazuju i na određene nedostatke svih dosadašnjih istraživanja usmerenih na analizu socijalnog kapitala i upravljanja znanjem koje bi omogućile formiranje empirijski proverljivog teoretskog konstrukta o upravljanju znanjem bazirano na socijalnom kapitalu. Prvo, uticaji elemenata socijalnog kapitala na upravljanje znanjem nisu jednako ispitivani na svim nivoima analize. Najveći deo studija se bavio ili analizama između organizacija/među-organizacioni/interorganizacioni nivo (42%), ili između pojedinaca/interpersonalni nivo (31%) ili između grupa unutar organizacije/unutar-organizacioni/intraorganizacioni nivo (27%) (Phelps, Heidl & Wadhwa, 2012). Drugo, postoje manji i veći segmenti upravljanja znanjem koji su neistraženi u smislu uticaja mrežnih elemenata na usvajanje i primenu znanja, blizina aktera na stvaranje znanja, uticaj formi znanja (tacitnost/eksplicitnost) na stvaranje i usvajanje znanja, itd. Ovo je takođe posledica neujednačenog naučnog fokusa pri čemu se najveći broj studija bavio ili strukturnom dimenzijom (33%), ili relacionom dimenzijom (27%) a najmanje karakteristikama znanja (12%) (Phelps, Heidl & Wadhwa, 2012). Treće, skoro 90% studija posmatra mrežnu strukturu kao egzogenu pri čemu je izostavljen uticaj pojedinaca koji može imati na mrežnu strukturu, što može predstavljati ozbiljan izazov za donošenje činjeničnih zaključaka (Gangl, 2010). Četvrto, u skoro svim studijama autori primenju teoretski izomorfizam pri tumačenju uticaja nivoa analize na upravljanje znanjem. Tako studije koje izučavaju uticaj intraorganizacionih i interorganizacionih mreža na upravljanje znanjem, koriste analogiju interpersonalnih mreža (onih između pojedinaca) što može biti korisno za određene istraživačke svrhe ali svakako zahteva teoretsku i empirijsku potvrdu (Phelps, Heidl & Wadhwa, 2012). Peto,

samo 4% studija koje se bave mrežama znanja primenjuje kvalitativnu metodologiju, čime su uskraćeni odgovori na puno pitanja tipa „zašto i kako“ te uskraćeno saznanje o uticajima mikro nivoa na makro nivo i obrnuto. Pokazuje se neophodnim da se specificiraju ponašanja i motivi pojedinaca na mikro nivou te da se sagleda kako oni utiču na promene na makro nivou a kako potom ove promene utiču nazad na mikro nivo. Konačno, industrije koje se uzimaju kao uzorak pri analizi socijalnog kapitala u funkciji upravljanja znanjem poprilično su nejednako zastupljene. Primera radi, do 2009. godine samo 20 studija je bilo fokusirano na socijalni kapital kao teoretski koncept, pri čemu su značajno varirali u definicijama termina, a samo 10 je diskutovalo o načinima na koje neprofitna industrija razvija socijalni kapital (Schneider, 2009), bez osvrta na ulogu ili značaj socijalnog kapitala za same organizacije ili upravljanje znanjem.

Dakle, analiza literature nam govori da postoje definisani sistemi merenja socijalnog kapitala, upravljanja znanjem, zrelosti znanja i kvaliteta znanja zato što postoje jasno definisane forme, elementi i preduslovi. Postoji takođe i naučno dokazana veza između socijalnog kapitala i upravljanja znanjem u smislu efekata kojima se stvara organizaciona prednost. Ali ono što nedostaje jeste metodološki koncept koji će omogućiti sveobuhvatno i komplementarno sagledavanje uticaja svih nivoa i dimenzija socijalnog kapitala na sve faze upravljanja znanjem. Zato je fokus predmeta istraživanja ovog rada na definisanju modela upravljanja znanjem baziranog na socijalnom kapitalu koji će u sebi integrisati sve mrežne nivoe (lični/interpersonalni, unutar-organizacioni/intraorganizacioni i među-organizacioni/interorganizacioni) i dimenzija (strukturni, relacioni, kognitivni i znanje) u smislu njihovog uticaja na svaku fazu upravljanja znanjem u organizaciji (stvaranje, prikupljanje, deljenje i korišćenje).

Cilj doktorskog istraživanja je da utvrdi da li postoji prostor da se razvije novi ili unapredi postojeći model upravljanja znanjem koji će omogućiti holističko sagledavanje svih faktora uticaja socijalnog kapitala na upravljanje znanjem, a bazirano na prethodno utvrđenim ključnim karakteristikama socijalnog kapitala u kontekstu upravljanja znanjem u organizaciji.

Reference

1. Bordieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
2. Bosilj Vukšić, V., Milanović, L., & Gombašek, J. (2010). Uloga informacijske tehnologije i drugih čimbenika u upravljanju znanjem. *Zbornik 15. konferencije Hrvatske udruge Oracle korisnika HROUG*, 3-14.
3. Bukowitz, W., & Williams, R. (2000). *The knowledge management Fieldbook*. London: Prentice Hall.
4. Burt, R. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
5. Cicourel, A. (1973). *Cognitive Sociology*. Harmondsworth, England: Penguin Books.
6. Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
7. Durcikova, A., & Gray, P. (2009). How Knowledge Validation Affects Knowledge Contribution, *Journal of Management Information Systems*, 25(4), 81-107.
8. Fukuyama, F. (1995). *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Adamantine Press.
9. Gangl, M. 2010. Causal inference in sociological research. *Annual Review of Sociology* 36, 21-47
10. Gittel, R., & Vidal, A. (1998), *Community Organizing: Building Social Capital as a Development Strategy*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

11. Granovetter, M. (1992). Problems of explanation in economic sociology. In *Networks and Organizations*, Nohria N, Eccles RG (eds). Harvard Business School, Press: Boston, MA; 25 – 56.
12. Hakansson, H., & Snehota, I. (1995). *Developing Relationships in Business Networks*. London: Routledge.
13. McAdam, R., & McCreedy, S. (1999). A Critical View of Knowledge Management Models. *The Learning Organization*, 6(3), 91-100.
14. McElroy, M. W. (2003). *The new knowledge management: complexity, learning, and sustainable innovation*. KMCI Press.
15. Meyer, M., & Zack, M. (1996). The design and implementation of information products. *Sloan Management Review*, 37(3), 43-59.
16. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-268.
17. Orr, J. (1990). Sharing Knowledge, Celebrating Identity: Community Memory in a Service Culture. In D. Middleton, & D. Edwards, *Collective Remembering* (pp. 169-189). London: Sage
18. Phelps, C., Heidl, R., & Wadhwa, A. (2012). Knowledge, Networks and Knowledge Networks: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1115-1166.
19. Pinho, I., Armenio, R., & Pina e Cuna, M. (2012). Improving Knowledge Management Process: A Hybrid Positive Approach. *Journal of Knowledge Management*, 16(4), 215-242.
20. Putnam, R. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *American Prospect*, 13, 35-42.
21. Putman, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
22. Rašula, J., Bosilj Vukšić, V. & Indihar-Štemberger, M. (2008). The Integrated Knowledge Maturity Model. *Zagreb International Review of Economics and Business*, 11(2), 47-62.
23. Schneider, J. (2009). Organizational Social Capital and Nonprofits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 643-662.
24. Spender, J. C. (1996). Making Knowledge the Basis of A Dynamic Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 45-62.
25. Tichy, N., Tushman, M., & Fombrun, C. (1979). Social Network Analysis for Organizations. *Academy of Management Review*, 4(4), 507-519.
26. Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- West, M., & Anderson, N. (1996). Innovation in Top Management Teams. *Journal of Applied Psychology*, 81, 680-693.
27. Wiig, K. (1993). *Knowledge management foundations*. Arlington, TX: Schema Press.

3. Polazne hipoteze

Opšta hipoteza glasi:

Integrirani model upravljanja znanjem baziran na socijalnom kapitalu doprinosi efektivnijem i efikasnijem upravljanju znanjem u organizaciji.

Posebne hipoteze glase:

1. Veza socijalnog kapitala i upravljanje znanjem potiče iz sposobnosti socijalnog kapitala da utiče na uslove koji su neophodni da bi se znanje stvaralo, prikupljalo, delilo i koristilo.
2. Postojeći modeli upravljanja znanjem predstavljaju osnovu za kreiranje novog modela koji će se bazirati na socijalnom kapitalu i omogućiti konzistentnije donošenje odluka u organizaciji.

3. Stvaranje, prikupljanje, deljenje i korišćenje znanja na interpersonalnom, intraorganizacionom i interorganizacionom nivou može da bude sprovedeno na sistemski uređen način.
4. Različiti nivoi i dimenzije socijalnog kapitala su međusobno povezani i pozitivno utiču na različite faze upravljanja znanjem.
5. Integrirani model upravljanja znanjem omogućava organizaciji da stvara, prikuplja, deli i koristi znanje aktiviranjem poluge socijalnog kapitala koji je smešten u vezama koje organizacija ostvaruje na interpersonalnom, intraorganizacionom i interorganizacionom nivou.

4. Naučne metode istraživanja

Da bi se realizovalo doktorsko istraživanje, biće korišćene sledeće metode:

1. Metoda prikupljanje podataka o socijalnom kapitalu i upravljanju znanjem, međusobnim vezama i uticajima, iz:
 - a) predmetne literature tj. naučnih radova, studija, priručnika, udžbenika i stručnih publikacija objavljenih u zemlji i inostranstvu;
 - b) anketa i intervjua relevantnih predstavnika neprofitne industrije korišćenjem unapred definisanog upitnika.
2. Metoda analize podataka prikupljenih literaturom, anketom i intervjuima, kroz:
 - a) Analizu sadržaja i strukture kojom će se analizirati sadržaj i struktura socijalnog kapitala i upravljanja znanjem;
 - b) Funkcionalnu analizu kojom će se utvrditi međuzavisnost elemenata socijalnog kapitala i upravljanja znanjem;
 - c) Komparativnu analizu kojom će se uporedno prikazati postojeći pristupi i modeli upravljanja znanjem, njihove karakteristike i funkcionalnosti.
 - d) Korelacionu analizu kojom će se utvrđivati veza između različitih nivoa i dimenzija socijalnog kapitala;
 - e) Regresionu analizu kojom će se utvrđivati nivo uticaja različitih nivoa i dimenzija socijalnog kapitala na različite faze upravljanja znanjem.
3. Metodu sinteze podataka kroz analizu postojećih modela i predlog sopstvenog modela upravljanja znanjem baziranog na socijalnom kapitalu sintezom elemenata postojećih rešenja.
4. Metodu indukcije kojom će se obezbediti opšte saznanje na osnovu saznanja posebnih i pojedinačnih slučajeva.
5. Metodu dedukcije kojom će se obezbediti saznanje, zaključivanje i prognoziranje o posebnim i pojedinačnim slučajevima na osnovu opšteg saznanja.

6. Metodu apstrakcije kojima će se apstrahovati mogućnosti za primenu različitih pristupa za upravljanje znanjem preko socijalnog kapitala organizacije.
7. Metod konkretizacije kojim će se na osnovu apstrahovanja mogućnosti primene različitih pristupa za upravljanje znanjem preko socijalnog kapitala organizacije, izvesti konkretni, primenljivi koncepti.

5. Očekivani naučni doprinos

U **naučnom smislu**, ključni doprinosi doktorskog istraživanja će biti:

- a) detaljan pregled oblasti socijalnog kapitala u funkciji upravljanja znanjem te komparativni pristup postojećih modela upravljanja znanjem, sa istaknutim prednostima i nedostacima uz ukazivanje na moguća unapređenja;
- b) predlog modela integrisanog upravljanja znanjem koji bi bio baziran na socijalnom kapitalu organizacije koji će omogućiti sveobuhvatno i komplementarno sagledavanje uticaja svih nivoa, formi, dimenzija i elemenata socijalnog kapitala na sve faze upravljanja znanjem te integraciju nalaza u strateške odluke rukovodstva radi efikasnijeg upravljanja znanjem u organizaciji;
- c) mogućnost daljeg naučnog razvoja predloženog modela kroz nova empirijska testiranja koja bi se, osim u neprofitnoj industriji, sprovodila u najrazličitijim profitnim i javnim industrijama koje posluju u različitim geografskim regionima.

U **stručnom smislu**, doktorsko istraživanje će omogućiti organizacijama da steknu uvid u značaj i način upravljanja znanjem preko svojih socijalnih resursa. Ovo je bitno za organizacije jer prirodna ukorenjenost znanja u socijalnim odnosima i strukturama ovih odnosa danas se smatra glavnim faktorom organizacione prednosti. Upravljanje znanjem bazirano na socijalnom kapitalu organizacije pomaže organizacijama da umanje svoje transakcione troškove ekonomišući informacionim i koordinacionim troškovima kroz stvaranje, prikupljanje, razmenu i korišćenje resursa koji su trajni, kojima se ne može trgovati i koji se ne mogu ponavljati poput tacitnog individualnog i grupnog znanja, uzajamne povezanosti i socijalne kompleksnosti. Zato se danas i razlike između organizacija sve više prikazuju razlikama u kapacitetima da stvaraju i koriste svoj socijalni kapital u funkciji upravljanja znanjem. Ovo ukazuje na neophodnost da organizacije moraju sve više ulagati svoje napore u osnaživanje jakih ličnih i timskih odnosa, poverenja, normi, veza unutar i izvan svojih granica, u cilju prikupljanja, deljenja i korišćenja znanja. U tom smislu, integrisani model upravljanja znanjem baziran na socijalnom kapitalu organizacije im može biti od praktične važnosti jer će im ukazati kako da korišćenjem unutrašnjih i spoljašnjih veza stvore, prikupe, dele i koriste znanje koje im je neophodno za konzistentnije donošenje odluka u organizaciji.

U **društvenom smislu**, ovo doktorsko istraživanje želi da poveže razvoj socijalnog kapitala i upravljanje znanjem sa razvojem organizacija ograničenih resursa koje posluju u državama koje karakterišu turbulentne društvene, ekonomske i političke promene. Razvoj ljudskog kapitala utiče na efektivnost i održivost organizacije. Postizanje organizacionih rezultata u zemljama sa nižom stopom indeksa razvoja ljudskih resursa češće je vođeno stvaranjem i ulaganjem u socijalni i intelektualni kapital kroz veze koje organizacija stvara i koristi kroz sopstvenu mrežu ili pak sa drugima mrežama u njenom okruženju. Zato je od velikog značaja da organizacije ograničenih

resursa spoznaju kako mogu postati visoko uticajne i učinkovite svrsishodnijom mobilizacijom svog socijalnog kapitala. Drugim rečima, pokazati organizacijama da njihovi poslovni rezultati mogu biti značajniji ukoliko su fokusiraniji na spoljašnje granice svoje organizacije nego na ono kako upravljaju svojim internim operacijama. Arhimed je govorio „dajte mi polugu dovoljno dugačku i sam ću moći da pomerim svet“. Ove organizacije upravo moraju da koriste snagu poluge kako bi kreirale svoju poslovnu a zatim i društvenu promenu. U fizici, veća sila je definisana kao mehanička prednost koja se koristi upotrebom poluge. U biznisu, ovo znači korišćenje proporcionalno male inicijalne finansijske investicije kako bi se dobio veći profit. Kod neprofitnih organizacija koncept poluge omogućava da se postignu veće društvene promene nego što njihova veličina ili struktura to mogu da obezbede. Dakle, socijalni kapital organizacija sa ograničenim resursima je njihova poluga za unapređivanje kvaliteta znanja koja im pomažu da postižu održive poslovne rezultate i tako aktivnije doprinose društveno-ekonomskim promenama. U tom smislu, integrisani model upravljanja baziran na socijalnom kapitalu organizacije im može biti od značajne praktične koristi.

6. Plan istraživanja i struktura rada

Plan istraživanja

Okviran predlog aktivnosti doktorskog istraživanja:

1. Prikupljanje i pregled dostupne literature iz oblasti socijalnog kapitala i upravljanja znanjem
2. Analiza, komparacija i sinteza saznanja na osnovu rezultata dosadašnjih istraživanja kroz uvid u dostupnu literaturu i kritički osvrt na dosadašnje rezultate istraživanja u oblasti
3. Definisane i sprovođenje empirijskog istraživanja kroz anketu i intervju
4. Deskriptivna statistička, korelaciona i regresiona analiza rezultata dobijenih empirijskim istraživanjem
5. Diskusija rezultata iz ugla postavljenih hipoteza
6. Zaključivanje
7. Pisanje doktorske disertacije

Struktura istraživanja

Pregled oblasti koje se predviđaju da budu obuhvaćene istraživanjem i disertacijom:

1. Uvod u kom će biti dato obrazloženje teme i kratak pregled po ključnim poglavljima rada
2. Pregled literature o socijalnom kapitalu organizacije
3. Pregled literature o upravljanju znanjem u organizaciji
4. Pregled literature o vezi socijalnog kapitala i upravljanja znanjem u organizaciji
5. Pregled literature o uticajima socijalnog kapitala na upravljanje znanjem u organizaciji
6. Empirijsko istraživanje o vezi i uticajima socijalnog kapitala na upravljanje znanjem u organizaciji
7. Diskusija rezultata dobijenih pregledom literature i empirijskim istraživanjem iz ugla postavljenih hipoteza
8. Predlog modela integrisanog upravljanja znanjem baziranog na socijalnom kapitalu organizacije
9. Zaključak

10. Pregled korišćene literature

7. Zaključak i predlog

Uvidom u profesionalne, akademske i istraživačke kvalifikacije i kompetencije kandidata Radmile Miković, dole potpisani članovi komisije su mišljenja da ovaj kandidat ispunjava sve preduslove za rad na predloženoj temi doktorske disertacije. Članovi komisije su takođe mišljenja da su gore predloženi ciljevi, hipoteze, metode, plan i struktura dokorskog istraživanja konzistentni sa prethodno definisanim predmetom i problemom dokorskog istraživanja te da potpuno logično slede nalaze pristupnog rada koji je kandidat Radmila Miković odbranila pred ovom komisijom 26.09.2016. godine.

Članovi komisije su saglasni u stavu da se kandidatu Radmili Miković odobri izrada doktorske disertacije pod nazivom „INTEGRISANI MODEL UPRAVLJANJA ZNANJEM BAZIRAN NA SOCIJALNOM KAPITALU ORGANIZACIJE“.

Uža naučna oblast teme je: Upravljanje znanjem

Za mentora se predlaže: Prof. dr Dejan Petrović.

Prof. dr Dejan Petrović ispunjava sve uslove akreditacionih pravila visokoškolskih ustanova i dopunske kriterijume. Radovi koje je mentor objavio u poslednjih 10 godina a koji su u vezi sa naučnom oblašću disertacije su priloženi uz ovaj referat.

ČLANOVI KOMISIJE

.....
Prof. dr Dejan Petrović, redovni profesor
Fakultet organizacionih nauka, Univerzitet u Beogradu

.....
Dr Marko Mihić, vanredni profesor,
Fakultet organizacionih nauka, Univerzitet u Beogradu

.....
Prof. dr Nebojša Bojović, redovni profesor
Saobraćajni fakultet, Univerzitet u Beogradu