

ИЗБОРНОМ ВЕЋУ
ФАКУЛТЕТА ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Предмет: Извештај Комисије о пријављеним кандидатима за избор у звање **доцента** за ужу научну област **Менаџмент људских ресурса**

Одлуком Изборног већа Факултета организационих наука **05-02 бр. 4-44 од 17.06.2015. године** именовани смо у комисију за припрему Извештаја о пријављеним кандидатима по конкурс за избор **једног наставника у звање доцента** на одређено време од пет година, са пуним радним временом за ужу научну област **Менаџмент људских ресурса** (у даљем тексту: Комисија).

Комисија у саставу:

1. др Гордана Милосављевић, редовни професор Факултета организационих наука Универзитета у Београду, председник
2. др Ранко Орлић, редовни професор Факултета организационих наука Универзитета у Београду, члан
3. др Шефика Алибабић, редовни професор Филозофског факултета Универзитета у Београду, члан

након увида у конкурсни материјал, подноси следећи

ИЗВЕШТАЈ

На конкурс који је објављен у огласним новинама Националне службе за запошљавање "Послови" бр. 627 од 24.06.2015. године у предвиђеном року пријавила су се четири кандидата, и то: др **Јелена Анђелковић Лабровић**, др **Срећко Стаменковић**, др **Миливоје Станковић** и др **Валентин Коња**.

I ДР ЈЕЛЕНА АНЂЕЛКОВИЋ ЛАБРОВИЋ

A. Биографски подаци

Јелена Анђелковић Лабровић је рођена 02. јула 1978. године у Београду. Завршила је XIII Београдску гимназију, природно математички смер, са одличним успехом. Након завршене гимназије, 1997. године уписала је Факултет организационих наука, смер информacionи системи. Дипломирала је 2003. године са просечном оценом студија 8,07 и дипломски рад под насловом “Процена знања применом компјутерског адаптивног тестирања”, на предмету Развој и образовање, одбранила је са оценом десет. Последипломске (магистарске) студије на Факултету организационих наука – смер: Менаџмент људских ресурса уписала је 2004. године, а затим 2006. уписује докторске студије на Факултету организационих наука – смер: Менаџмент људских ресурса. Положила је свих девет испита предвиђених програмом са просечном оценом 10,00 и успешно одбранила докторску дисертацију под насловом „Утицај неформалног електронског учења на развој људских ресурса“, 20.06.2014. године.

Од 2004. године запослена је на Факултету организационих наука, где је прошла кроз сва сарадничка звања, од сарадника у настави, асистента приправника до асистента. У звању асистента реизабрана је 2012. године. Тенутно је на Факултету организационих наука ангажована у извођењу наставе на следећим предметима на основним и дипломским академским студијама: Тренинг и развој, Организација тренинг програма и презентације, Менаџмент у образовању, Електронско образовање, Менаџмент људских ресурса, Међународни менаџмент људских ресурса и Педагогија са дидактиком. Од школске 2011/2012 до данас ангажована је и као *Линк Тутор*, на међународном МАСТЕР програму „Међународно пословање и менаџмент“. Поред тога, у оквиру истог програма учествује и у реализацији наставе на предмету *Intenational Human Resource Management*, на енглеском језику. Поред ангажовања на Факултету организационих наука, кандидаткиња Јелена Анђелковић Лабровић, била је ангажована на развоју курикулума за наставни предмет Обука за менаџмент у здравству, као *junior expert* у оквиру пројеката финансираног од стране Европске Уније (GVG(DE), InDevelop AB (SE), NI-CO (UK) i Enterprise LSE Ltd. (UK)), 2008. године. 2010. године била је ангажована у оквиру Темпус пројекта на пословима развоја програма и припрема презентације за извођење наставе за предмет „Менаџмент и развој људских ресурса“ на мастер студијама Менаџмент пословних перформанси, 2010. Била је члан великог броја комисија за одбрану дипломских радова.

Приликом евалуације од стране студената, њен педагошки рад је редовно оцењиван високом оценом. У протеклих неколико година просечне оцене по генерацији у анкети за вредновање педагошког рада наставника и сарадника Универзитета у Београду износиле су преко 4,7.

Кандидат Јелена Анђелковић Лабровић била је ангажована на већем броју научно-истраживачких и стручних пројеката. Такође, учествовала је као излагач на већем броју симпозијума и научних конференција. Била је ангажована и као консултант/предавач од стране различитих екстерних компанија.

Одлично говори, чита и пише енглески језик, док из француског језика поседује основно знање. Себе види као особу која поседује одличне организационе

способности, као и особу које је амбициозна, комуникативна, предана послу, поуздана у сарадњи, одговорна и веома истрајна. Као своје хобије истиче да је члан позоришта „Сусрет“ члан хора Факултета организационих наука, активан плесач и носилац браон појаса Каратеа.

Континуирана едукација и сертификати

Поседује сертификате за учешће и показано знање на следећим тренинг програмима:

- Семинар: Case method teaching: bringing the real world into the classroom (ФОН И ЕССН), октобар 2007.
- Семинар: Introduction to case writing (ЕССН), април 2007, Будимпешта.

Б. Дисертације

Анђелковић Лабровић Јелена, *Утицај неформалног електронског учења на развој људских ресурса*, Докторска дисертација, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, 2014. Ментор: проф. др Гордана Милосављевић

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

- 2004. године ангажована као **сарадник у настави** на Факултету организационих наука, Катедра за друштвене науке, на предметима: Развој и образовање (смер МЕ), Развој и образовање (смер ИС), Организација тренинг програма и презентације и Менаџмент у образовању.
- 2005. године изабрана у звање **асистент-приправник** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука, Катедра за Менаџмент људских ресурса, на предметима: Тренинг и развој, Организација тренинг програма и презентације, Менаџмент у образовању, Електронско образовање Менаџмент људских ресурса и Међународни менаџмент људских ресурса.
- 2009. године изабрана у звање **асистент** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука, Катедра за Менаџмент људских ресурса, на следећим предметима на основним и дипломским академским студијама: Тренинг и развој, Организација тренинг програма и презентације, Менаџмент у образовању, Електронско образовање, Менаџмент људских ресурса и Међународни менаџмент људских ресурса. Од школске 2011/2012 ангажована као Link Tutor, на МАСТЕР програму „Међународно пословање и менаџмент“, Поред тога, у оквиру истог програма учествује и у реализацији наставе на предмету *Intenational Human Resource Management*, на енглеском језику.
- 2012. године изабрана у звање **асистент** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука, Катедра за Менаџмент људских ресурса, на следећим предметима на основним и дипломским академским студијама: Тренинг и развој, Организација тренинг програма и презентације, Менаџмент у образовању, Електронско образовање, Менаџмент људских ресурса и Међународни менаџмент људских ресурса, Педагогија са дидактиком). На

МАСТЕР програму „Међународно пословање и менаџмент“ ангажована као Link Tutor и у реализацији наставе на предмету *Intenational Human Resource Management*, на енглеском језику.

- 2008. године била је ангажована на развоју курикулума за наставни предмет Обука за менаџмент у здравству, у сарадњи са Медицинским Факултетом као и на извођењу наставе на овом предмету.
- 2010. године била је ангажована у оквиру Темпус на пословима развоја програма и припрема презентације за извођење наставе за предмет „Менаџмент и развој људских ресурса“ на мастер студијама Менаџмент пословних перформанси као и на извођењу наставе на овом предмету.

Педагошки рад

Приликом евалуације од стране студената, педагошки рад др Јелене Анђелковић Лабровић редовно је оцењиван високом оценом. У протеклих неколико година просечне оцене у анкети за вредновање педагошког рада наставника и сарадника Универзитета у Београду износиле су:

- 2006/07 - На основу анкета студената рангирана међу 5 најбољих асистената у категорији држања наставе у великој групи студената (преко 150) – основне академске студије.
- 2007/08 - На основу анкета студената рангирана међу 5 најбољих асистената у категорији држања наставе у малој групи студената (преко 50) – основне академске студије.
- 2008/09 - На основу анкета студената рангирана међу 10 најбољих наставника у свим категоријама – основне академске студије.
- 2009/10 - Анкета студената – основне академске студије – просечна оцена преко 4,7
- 2010/11 - Анкета студената – основне академске студије – просечна оцена по предметима: Електронско образовање 4,83; Менаџмент људских ресурса 4,86 и Тренинг и развој 4,57
- 2011/12 - Анкета студената – основне академске студије, просечна оцена по предметима: Електронско образовање 4,62; Менаџмент људских ресурса 4,91 и Тренинг и развој 4,89, *Intenational Human Resource Management*, на енглеском језику: 4,77.
- 2012/2013 – Анкета студената – основне академске студије – просечна оцена по предметима: Менаџмент људских ресурса 4,67, Педагогија са дидактиком: просечна оцена преко 4,85.
- 2013/2014 – Анкета студената – основне академске студије – просечна оцена по предметима: Менаџмент људских ресурса преко 4,5, Тренинг и развој 5,00 и Педагогија са дидактиком: просечна оцена 4,85.
- 2014/2015 – Анкета студената – основне академске студије – просечна оцена по предметима: Електронско образовање 4,89 и Педагогија са дидактиком: просечна оцена 4,68

У оквиру међународног мастер програма Међународно пословање и менаџмент у сарадњи са Мидлсекс Универзитетом из Лондона, где је ангажована на извођењу

наставе на енглеском језику на предмету *Intenational Human Resource Management*, њен педагошки рад такође је оцењен врло високом оценом и то:

- 2011/12 - просечна оцена: 4,77.
- 2012/2013 - просечна оцена: 4,78 – најбоље оцењен наставни/сарадник у другом семестру, рангирана међу 5 најбољих на мастер програму „Међународно пословање и менаџмент“.
- 2013/2014 - просечна оцена:4,86 - рангирана међу 5 најбољих на мастер програму „Међународно пословање и менаџмент“.

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Јелене Анђелковић Лабровић је менаџмент људских ресурса, а у оквиру тога тренинг менаџмент и образовање са посебним освртом на е-образовање и е-учење.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Др Јелена Анђелковић Лабровић је учествовала у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката:

- Информациони систем за праћење и управљање производњом у А.Д. «УМКА» Фабрика картона.
- Пројекат плана развоја интегралног информационог система «Авала-ада» А.Д. Београд.
- "Прва српска компјутерски подражана и адаптивна батерија тестова" и методологија и метода за први систем за подршку одлучивању за процену знања и способности појединаца и група. - систем је регистрован у регистратору аутора под бројем С-67/04, 10.12.2004. године.
- Развој општина у југоисточној Србији, UNDP-PRO2 програм, Тренер за област људских ресурса, 2008.
- “Обука за менаџмент у здравству”, референце no. EurpeAid/124022/D/SER/YU, пројекат финансира Европске унија (GVG(DE), InDevelop AB (SE), NI-CO (UK) i Enterprise LSE Ltd. (UK)), junior expert, Training and Health Workforce Development, 2008
- Темпус пројекат „Conversation Courses for Unemployed University Graduates in serbia – ConCur“, број 145009-TEMPUS-2008-RS-JPHES (2008-4576) – развој програма и припрема презентације за извођење наставе за предмет „Менаџмент и развој људских ресурса“ на мастер студијама Менаџмент пословних перформанси, 2010.

Као члан тима учествовала је у реализацији следећих Интерних пројектата на Факултету организационих наука:

- X Међународни симпозијум SymOrg 2006, ангажована као члан организационог тима, Златибор, 2006
- XI Међународни симпозијум SymOrg 2008, ангажована као члан организационог тима, Београд, 2008

- „Примена међународних стандарда серије ИСО 9001:2001 - основа за обезбеђење квалитета Факултета организационих наука“, ангажована на процесу „Учешће у планирању људских ресурса“, 2009.
- Развој и акредитација међународног МАСТЕР програма „Међународно пословање и менаџмент“, програм дуалне дипломе у сарадњи са Мидлсекс Универзитетом из Лондона, 2008.
- „Израда етичког кодекса факултета организационих наука и правила пословног понашања, комуникације и облачења“, 2009.
- XII Међународни симпозијум SymOrg 2010, ангажована као члан организационог тима, Златибор, 2010
- Увођење образовања на даљину, ангажована као члан тима задуженог за координацију припреме наставног материјала за студије на даљину (ПНМ), 2010.
- XIII Међународни симпозијум SymOrg 2012, ангажована као члан организационог тима, Златибор, 2012.
- XIV Међународни симпозијум SymOrg 2014, ангажована као члан организационог тима, Златибор, 2014.

Др Јелена Анђелковић Лабровић је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија M20:

- 1.1. **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Милосављевић, Г.: „Могућности примене концепта личног окружења за е-учење 2.0“, Андрагошке студије, прихваћен за објављивање у броју 1, 2015 - [M24]
- 1.2. Поповић М., Вагић М., Кузмановић М., **Анђелковић Лабровић Ј.**: „Understanding heterogeneity of students' Preferences towards English medium Instruction: a conjoint analysis approach“, YUJOR, прихваћен за објављивање (online first), 2015, ISSN 1820-0222 (DOI:10.2298/YJOR140915009P) - [M24]
- 1.3. Анђелковић, З., **Анђелковић Лабровић, Ј.**: “ Information model for decision support system and generation battery of models for ability assessment”, Technics Technologies Education Management - ТТЕМ, 8(2), 2013, 638-645, ISSN: 1840-1503, IF (2012) 0.414 (прихваћен за објављивање 2012 – потврда у прилогу) - **(часопис нема импакт фактор за 2013. годину, извор КОБСОН: <http://www.kobson.nb.rs.proxy.kobson.nb.rs:2048/servisi.131.html?jid=393557>)**

Према упутству Комисије за акредитацију и проверу квалитета основане од стране Националног савета за високо образовање од 12.10.2013. године (http://www.kapk.org/index.php?option=com_content&task=view&id=61&Itemid=67) радови у часописима који су скинути са СЦИ, односно ССЦИ листе, објављени у години када је часопис скинут са СЦИ, односно ССЦИ листе и касније, неће бити узимани у обзир приликом вредновања компетентности наставника у пољима природно математичких, медицинских, техничко технолошких, односно друштвено хуманистичких наука. Из овог разлога се рад под бројем 1.3, који је објављен 2013. године, не може категорисати као M23 нити је узет у разматрање.

2. Категорија M30:

- 2.1. **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Милосављевић Г.: „Identifying potentials of informal e-learning 2.0“, Зборник XIV Међународног симпозијума SymOrg 2014, 6-10 јун 2014., Златибор, стр: 296-301, ISBN: 978-86-7680-295-1, COBISS.SR-ID: [515427226](#) – [M33]
- 2.2. Никодијевић А., Кузмановић М., **Анђелковић Лабровић, Ј.**: „Students’ preferences towards e-learning environment“, Зборник XIV Међународног симпозијума SymOrg 2014, 6-10 јун 2014., Златибор, стр:288-295, ISBN: 978-86-7680-295-1, COBISS.SR-ID: [515426970](#) – [M33]
- 2.3. Ратковић Т., Богданоска Јовановска М., **Анђелковић Лабровић, Ј.**: „International performance management – issues and challenges“, Зборник XIV Међународног симпозијума SymOrg 2014, 6-10 јун 2014., Златибор, стр:814-819, ISBN: 978-86-7680-295-1, COBISS.SR-ID: [515468186](#), – [M33]
- 2.4. **Анђелковић Лабровић Ј.**, Ратковић Т.: „Управљање знањем коришћењем вики алата“, Зборник XVIII Интернационалног симпозијума из пројектног менаџмента: "Управљање пројектима у ИТ окружењу" – YUPMA 2014, ISBN 978-86-86385-11-6, COBISS.SR-ID: [515420058](#) – [M33]
- 2.5. **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Никодијевић, А., Ђоковић, А.: “Risk of burnout predictor identification among students at faculty of organizational sciences”, BALCOR 2013, Proceedings of XI Balkan Conference on Operational Research Proceedings, 744-749, ISBN: 978-86-7680-285-2, COBISS.SR-ID: [515387034](#) - [M33]
- 2.6. **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Бијелић, А., Милосављевић, Г.: „Mapping students’ informal learning using personal learning environment“, Зборник XIII Међународног симпозијума SymOrg 2012, Златибор, 2012, стр. 584-591, ISBN: 978–86–7680–255–5, COBISS.SR-ID: [515145882](#) - [M33]
- 2.7. Никодијевић, А., **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Ђоковић, А.: „Academic burnout among students at Faculty of organizational sciences“, XIII Међународни симпозијум SymOrg 2012, стр. 565-570, Златибор, 2012, ISBN: 978–86–7680–255–5, COBISS.SR-ID: [515145114](#) - [M33]
- 2.8. Милосављевић Г., **Анђелковић Лабровић Ј.**, Никодијевић А.: „Образовање у функцији поновног радног ангажовања отпуштених радника у србији“, XII Међународни симпозијум SymOrg 2010, Златибор, 2010, ISBN 978-86-7680-216-6, COBISS.SR-ID: [513962138](#) - [M33]
- 2.9. Никодијевић А, **Анђелковић Ј.**: „Application of E-Learning at Faculty of organizational sciences“, Proceedings of 10th Toulon-Verona Conference: Quality in Services – Higher education; Health care; Local government; Tourism; Logistics, Солун, Грчка, 03.09.-04.09.2007. Број:10, стр: 27-32, ISBN 978-960-243-642-4, COBISS.SR-ID: [513931162](#) - [M33]
- 2.10. Петровић Н., Никодијевић А., **Анђелковић Ј.**: „Teams and virtual teams“, 10th International project management symposium „Managing Organizations by Projects - New Approaches“, YUPMA, Златибор, 2006, Број:10, Страна: 118-122, ISBN 86-86385-00-1, COBISS.SR-ID: [31390735](#)- [M33]
- 2.11. **Анђелковић Ј.**, Милосављевић Г: „Електронско образовање у компанији“, X Међународни симпозијум SymOrg 2006, Златибор, 2006, COBISS.SR-ID: [512987546](#) - [M33]
- 2.12. Петровић Н., **Анђелковић Ј.**: „Human resources management in practice: Management teams“, International scientific conference - THE CHALLENGES OF

THE NEW ECONOMY, 14.10.-16.10.2005., Охрид, Македонија, Страна: 349-357, ISBN 9989-695-34-2, COBISS.SR-ID: [513076122](#) - [M33]

- 2.13. **Анђелковић Ј.**: „Процена знања применим компјутерског адаптивног тестирања“, IX Међународни симпозијум SymOrg 2004 „Менаџмент - кључни фактор успеха“, Зборник апстраката стр 239, Зборник радова - (електронско издање) секција: Менаџмент људских ресурса, Златибор, 2004, ISBN 86-7680-022-7, COBISS.SR-ID: [512957594](#) - [M33]
- 2.14. Милосављевић Г, **Анђелковић Ј.**: „Обука преко интранета“, Зборник XXXI Симпозијума о операционим истраживањима SYM-OP-IS 2004, 14.-17.09.2004., стр. 153-157, Фрушка Гора, ISBN 86-7352-123-8, COBISS.SR-ID: [512929178](#) - [M33]
- 2.15. **Анђелковић Ј**, Милосављевић Г.: „Примена методологије компјутерског адаптивног тестирања у апликацији КАПИ“, XI Фестивал информатичких достигнућа - ИНФОФЕСТ, Зборник радова стр 273, 26.09.-02.10.2004., Будва, <http://www.infofest.com/infofest-2004/> - [M33]

3. Категорија M50:

- 3.1. **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Бијелић, А., Милосављевић, Г.: „Mapping students' informal learning using personal learning environment“, Management, 71, 2014, ISSN 1820-0222 (DOI:10.7595/management.fon.2014.0009), COBISS.SR-ID: [208297484](#) – [M51]
- 3.2. Никоодијевић, А., **Анђелковић Лабровић, Ј.**, Ђоковић, А.: “Academic burnout among students at Faculty of organizational sciences”, Management, 64, 2012, ISSN 1820-0222 (DOI: 10.7595/management.fon.2012.0019) - COBISS.SR-ID: [112265484](#) [M51]

4. Категорија M70:

- 4.1. **Анђелковић Лабровић Јелена**, Утицај неформалног електронског учења на развој људских ресурса, Докторска дисертација, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, 2014. Ментор: проф. др Гордана Милосављевић, COBISS.SR-ID: [515436954](#) - [M71]

Кандидаткиња је рецензент у часопису *Computers & Education* (<http://www.journals.elsevier.com/computers-and-education/>) ISSN: 0360-1315

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Докторска дисертација др Јелене Анђелковић Лабровић наведена под бројем 4.1. под насловом “Утицај неформалног електронског учења на развој људских ресурса” написана је на 256 страна, садржи 33 слике и 28 табела. У списку литературе наведено је 167 библиографских јединица. На основу теме коју обрађује и приказаног садржаја, ова докторска дисертација сврстава се у област менаџмента људских ресурса, ужа област образовање.

Тема којом се бави докторска дисертација је савремена и веома атрактивна, како у научном тако и у практичном смислу. Проблем који је анализиран у оквиру докторске дисертације односио се на могућности примене електронског учења, односно неформалних облика електронског учења и њихове интеграције у формалне концепте процеса образовања. У циљу детаљнијег разматрања проблема истраживања, као и дефинисања предмета и циљева истраживања, дат је приказ обимне научне и стручне литературе из области образовања (педагогије и андрагогије), психологије учења, менаџмента људских ресурса као и тренинг менаџмента.

Предмет истраживања докторске дисертације односио се на утврђивање могућности за повезивање формалног и неформалног е-учења применом Веб 2.0 алата у подстицању потенцијала људских ресурса, док је основни циљ истраживања био стицање научног сазнања о потенцијалима, развијености и могућностима примене е-учења 2.0 као облика неформалног учења код студената, као и утицај усвојених метода у учењу на каснији развој њихових потенцијала у компанији.

У докторској дисертацији разматрани су актуелни проблеми у области образовања, посебно је разматран утицај учења и образовања на развој људских ресурса, као и утицај савремених информационо комуникационих технологија на образовање са једне стране и на тренинг у компанијама са друге. У том смислу детаљно су описани појмови, пре свега образовање и учење, затим формално, неформално и информално учење. Посебно су објашњени различити облици учења као и специфичности учења одраслих јер управо студенти који су посматрани у каснијем истраживању спадају у ту категорију. Затим су дате основне дефиниције е-образовања и е-учења у циљу бољег разумевања савременог приступа неформалном учењу. Такође, наглашене су могућност интеграције формалног и неформалног учења у окружењу заснованом на технологијама и специфичне карактеристике савремених ученика. Дат је детаљан приказ Веб 2.0 алата који се могу користити за учење и посебно је истакнута могућност формирања личног окружења за е-учење, као и појмова е-учење 2.0 и педагогија 2.0 са посебним акцентом на персонализацију, партиципацију и стваралаштво као кључним елементима. Затим је дат приказ модела и оквира е-учења 2.0 као основе за развој педагошког модела за дизајнирање личног окружења за е-учење 2.0.

Истраживање које је спроведено у оквиру докторске дисертације значајно је са теоријског и практичног становишта. Њиме је представљен је савремени приступ е-учењу заснованом на концепту креирања личних окружења за учење 2.0. Креиран је оригинални модел за е-учење 2.0 структурирањем неформалног е-учења, чији се значај у највећој мери огледа управо у могућностима практичне примене оваквог савременог педагошког модела у наставном процесу односно формалном образовном процесу, према дефинисаном алгоритму. Применом предложеног модела отворен је простор за даља истраживања на подручју Србије и шире. Такође, истраживање је у значајној мери попунило празнине у литератури која се бави применом Веб 2.0 алата за е-учење, посебно у фонду научног знања у вези са дизајнирањем педагошких модела за е-учење 2.0 базираних на концепту личних окружења за учења а у циљу структурирања неформалног е-учења. Резултатима овог истраживања показано је да се образовни процес може значајно иновирати применом описаног педагошког модела за дизајнирање личног окружења за е-учење 2.0, као и то да се модел може применити

поштујући кораке дате у оквиру алогритма активности за дизајнирање личног окружења за е-учење 2.0.

Доприноси дисертације огледају се у прегледу резултата претходних истраживања и достигнућа из области е-учења применом Веб 2.0 алата, прегледу и упоредној анализи примене е-учења 2.0 на универзитетима у свету и код нас, прегледу и упоредној анализи примене концепата е-учења 2.0 у компанијама - на радном месту, критичком осврту на досадашње резултате истраживања и могућности примене у нашим условима, анализи могућности примене концепта личног окружења за учење у циљу структурирања неформалног е-учења 2.0 у оквиру формалног процеса образовања, креирању педагошког модела за дизајнирање личног окружења за е-учење 2.0, као и примени предложеног модела у оквиру формалног образовног процеса, односно реализацији наставног процеса на основу овог модела. Научни допринос се огледа у повећању научног фонда – обима и квалитета научних сазнања у области образовања, посебно у сагледавању потенцијала е-учења у развоју људских ресурса. Ниво научног сазнања је научна дескрипција. Друштвени допринос се огледа у унапређењу образовног процеса кроз интеграцију неформалних облика е-учења у формалне концепте учења, чиме се очекује да ће корисници бити значајно конкуретнији на тржишту знања и значајно боље припремљени за радно окружење које их очекује.

Приказ радова

Објављени научни радови др Јелене Анђелковић Лабровић могу се сврстати у следеће групе:

Радови који се баве различитим проблемима менаџмента људских ресурса – специфичностима образовања у компанијама

Рад 2.4. бави се управљањем знањем у компанијама, чији је основни задатак да унапреди иновативност и учинак организације кроз ефикасно коришћење знања. Рад указује на то да се резултат развоја савремених технологија као и њихова примена у свим сферама живота и рада осликава и на управљање знањем. Међутим, иако је потреба за применом нових технологија велика, управљање знањем се више односи на људе, међуљудске односе и комуникацију. Тимски рад, колаборација и друге форме међуљудских интеракција представљају основу за креирање одговарајућег баланса између информација и знања. У овом раду предлаже се коришћење савремених технологија- вики алата, за управљање знањем, истичући посебно њихов значај када је реч о колаборативном креирању имплицитног знања као вредности компаније. У раду се закључује да у корпоративном контексту вики алати треба да се користи за задатке који подразумевају тимски рад, комплексност и промишљање, тј. за сарадњу међу запосленима, а уколико се правилно користе могу подстицати слободну колаборацију и повећати ангажовање запослених.

У раду 2.14 итиче се значај обуке у компанијама коришћењем информативних технологија, специфичностима интерних мрежа компаније – интранета. У раду су детаљно описане конкретне могућности за примену интранета у обуци, али дата су и потенцијална ограничења.

У раду 2.11 аутори се баве питањима образовног менаџмента у компанијама као и могућностима примене информационо комуникационих технологија. Образовни менаџмент у компанији подразумева управљање процесима и активностима примене актуелног и утврђивања потребног знања, креирању новог и његовом пласману, као и непосредним процесима организовања активности стручног образовања различитих нивоа општости а све чешће експертним знањима. У раду се наглашава знање као конкурентна предност компаније и примена различитих облика електронског учења у компанији. Генерално се истиче да данашњи тренутак само захтева да постојеће ИКТ примеримо нашим потребама и могућностима када је компанијско образовање у питању.

У раду 2.8 аутори се баве проблемима вишка запослених и отпуштања радника у Србији. Посебно је стављен акценат на поновном радном ангажовању и важној улози образовања у томе. У компанији се непосредно овим проблемима бави Менаџмент људских ресурса. Круцијални задатак Менаџмента људских ресурса није само да утврди објективне критеријуме за отпуштање запослених, већ преваходно оријентација на унапређење знања и вештина кроз формалне и неформалне видове образовања. Истиче се да оваквим ситуацијама концепт доживотног образовања доживљава афирмацију у пуном значењу. Као закључак изнето је да је потребно обезбедити сагласје између индивидуалних пословних оријентација и потреба друштвене заједнице, кроз програме доквалификације и преквалификације, као и перманентно иновирање знања у референтним образовним институцијама, не би ли се што је више могуће умањио раскорак између захтева тржишта рада и расположиве радне снаге.

Радови који се баве проблемима у образовању

У радовима под борјевима 2.7, 2.5 и 3.2 аутори се баве проблемима синдрома сагоревања (изгарања) међу студенатима током студирања. Спроведено истраживање међу студентима Факултета организационих наука презентоване је кроз ова три наведена рада. У првом делу (радови 2.7 и 3.2) истраживана је веза између пола и просека током студирања у односу на ризик од изгарања током студирања. Резултати су показали да је велики број студената у ризику од изгарања, а забрињавајуће је значајан број студената у категорији оних који су у високом ризику од изгарања. Истраживање је показало да је већи број студената са ниском просечном оценом током студирања у обе категорије ризичних. У раду 2.5 представљен је наставак истраживања у коме су аутори покушали да пронађу везу између смера и године студија са три димензије изгарања. Истраживање је показало да постоји значајна разлика међу студентима смерова Информациони системи и технологије (ИТ) и Менаџмент (МН) али само на скали ефикасности. У погледу године студија идентификовано је да је највећи број студента који је у ризику од изгарања управо на четвртој години студија, али као посебну занимљивост аутори истичу студенте друге године студија који су у великом проценту у категорији високог ризика од изгарања током студирања, те у том смислу дају препоруке да посебну пажњу треба посветити њима и то онима који имају низак просек и студирају ИТ.

У радовима 2.13 и 2.15 аутори се баве применом информационо комуникационих технологија у наставном процесу, а посебно у фази вредновања успеха, односно вредновања и оцењивања процењеног знања. Аутори за то предлажу примену

Компјутерски подржаних тестова и Компјутерски адаптивних тестова и то применом развијене апликације за Компјутерско адаптивно полагање испита (КАПИ). У оквиру ових радова приказана је примењена методологија компјутерског адаптивног тестирања. У раду 2.15 дат је детаљан опис примењеног алгорита компјутерског адаптивног тестирања као и опис апликације за Компјутерско адаптивно полагање испита, док је у раду 2.13 више пажње полоњено опису апликације, експеримента и резултатима експеримента.

Радови који се баве е-образовањем

Међу привим радовима у којима се кандидаткиња бави е-учењем јесте управо било истраживање о потенцијалној примени е-учења као подршке традиционалном учењу на Факултету организационих наука. У раду 2.9 су приказани резултати који су већ тада осликавали спремност студената ФОНа за примену информационо комуникационих технологија у учењу. Приказани резултати осликавају искуства студента у примени различитих алата за е-учење на предмету Пословно право. Истраживањем је показано повећано ангажовање и интересовање студената који уче коришћењем олајн курсева, као и побошаље њихових исхода учења.

У раду 1.2. дат је предлог стратегије за креирање ефективнијих курсева имплементираних на Енглеском језику на Факултету организационих наука у циљу континуираног побошања квалитета образовног процеса и његове модернизације као важних фактора успешности образовних институција. Примењена је *conjoint* анализа као алат за утврђивање преференција студента према наставним предметима који се реализују на енглеском језику. Резултатом истраживања приказано је на које карактеристике треба посебно обратити пажњу као и то како наставни предмети који се реализују на енглеском језику треба да буду структурирани. Циљ Факултета који жели да одржи конунрентску предност на светском тржишту свакако треба да буде постизање статуса интернационалног универзитета у чему би, како сматрају аутори, резултати овог истраживања били веома корисни.

У раду 2.2 представљени су резултати урађене *conjoint* анализе у циљу идентификације преференција студента према онлајн окружењу. Приоритет је дат управо разумевању фактора који утичу на задовољство студента током учења у онлајн окржењу. Аутори истичу да би ове резултате требало користити за адекватно дизајнирање и побошање окружења за е-учење базирано на преференцијама, са циљем побошања искуства у учењу. У раду су истраживани елементи окружења за учење које студенти преферирају кроз три димензије: технологија за е-учење, наставни метод и процена знања. Показано је да је са студенте најзначајнија димензија која се односи на елементе процене знања и да посебну пажњу треба посветити њеној импементаацији у онлајн окржењу.

Радови који се баве е-учењем 2.0

У раду 1.1. дат је приказ различитих могућности примене савремених веб 2.0 алата за е-учење. У раду се пошло од објашњења и дефинисања неформалног учења и е-учења 2.0 као основних појмова, затим је објашњено неформално учење посредовано технологијама и на крају разјашњен је концепт личних окружења за учење као предлог савременог решења за е-учење 2.0. Такође, дат је приказ најчешће коришћених алата 2.0 са импликацијама њихове примене на савремено образовање. У раду се наглашава

да се већина до сада спроведених истраживања односи на студентску популацију, али да треба истаћи да се ради о високом образовању и популацији одраслих полазника која по карактеристикима одговара запосленима. Стога је виђење аутора да примену оваквих концепата треба уврстити у образовање појединаца, било да је реч о образовним системима или учењу у компанијама. Као и то да образовање не треба да игнорише присуство новог феномена, већ то треба искористити и пронаћи начин како га увести у свакодневну праксу, затим како вредновати тако стечена знања и како признати њихов допринос личном и професионалном развоју.

У радовима (2.6 и 3.1) аутори се баве личним окужењима за учење као начином мапирања неформалног учења студената. Циљ рада био је идентификовати елементе студентовог личног окружења за учење, као и у којој мери студенти користе савремене технологије за неформално учење током студирања. Резултати су показали да студенти веома много користе различите Веб 2.0 алате за самостално учење и то да њихово окружење у највећем броју случајева чине следећи алати: Wikipedia, Google, YouTube и Facebook. Такође, студенти су препознали могућности стуктурирања алата које свакодневно користе у оквиру личног оружења за учење као велику корист за будуће учење.

У раду 2.1 аутори истражују у којој мери студенти користе Веб 2.0 алате и апликације у свакодневном животу, за учење или за забаву. Резултати су показали да је коришћење ових алата јако распрострањено међу студентима Факултета организационих наука, као и то да студенти ове алате користе више за забаву него за учење. Управо због тога, аутору предлажу да њихове навике треба искористити и размислити о интеграцији Веб 2.0 алата у формалне образовне процесе.

Радови који се баве осталим проблемима у области менаџмента људских ресурса

У радовима 2.10 и 2.12 аутори се баве проблемима тимског рада. У раду 2.12 аутори се баве специфичностима и могућностима примене тимског рада у јавној управи, као и импликацијама тимског рада на функцију људских ресурса. Објашњене су специфичности тимског рада, дате су фазе развоја као и потенцијалне улоге у тиму. Посебна пажња поклоњена је вирелним тимовима као начину организовања рада путем информационо комуникационих технологија. Финално објашњене су потешкоће примене тимског рада у јавној управи због строге хијерархијске структуре, али са друге стране наглашено је да добро организован тимски рад у нижим слојевима организационе структуре јавне управе доприноси усавршавању радних метода и процедура, запослени се уче флексибилности, расте квалитет, смањује се број оних који раде на контроли, као и број надређених, а сам систем одлучивања постаје ефикаснији. У раду 2.10 детаљније су разрађене специфичности управљања вирелним тимовима.

У раду 2.3 се објашњава значај вредновања учинка запослених у организацијама, са посебним освртом на компаније које послују у међународном окружењу у коме процес праћења и оцењивања учинка запослених постаје много комплекснији. У раду се указује на специфичности вредновања учинка запослених у међународном окружењу, при чему се објашњава разлика у вредновању учинка локалних запослених и експатријата (тј. запослених који потичу из земље у којој се налази централа мултинационалне компаније). Анализом уобичајених проблема и изазова са којима се

сусрећу мултинационане компаније у међународном вредновању људских ресурса, рад идентификује елементе у којима постоји могућност за побољшање овог процеса. У раду су дате препоруке за имплементацију најбоље праксе у вредновању запослених у међународном контексту, које се пре свега односе на: дефинисање јасно разумљивих, валидних и поузданих критеријума за мерење учинка запослених, обезбеђивање тренинга за оцењиваче, пружање повратних информација запосленима о резултатима процеса вредновања, коришћење система вредновања са више оцењивача, итд.

Б. Оцена испуњености услова

У табели 1. приказан је кратак резиме везан за публикације др Јелена Анђелковић Лабровић.

Табела 1. Квантитативни показатељи научног рада кандидата др Јелене Анђелковић Лабровић

Име и презиме: Др Јелена Анђелковић Лабровић	Звање у које се бира: Доцент		Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса	
Научне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	1	-	1
Рад у научном часопису националног значаја објављен у целини	-	1	-	1
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	7	-	8
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	-	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора

Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Др Јелена Анђелковић Лабровић је објавила радове у области за коју се бира у часописима међународног значаја и зборницима научних скупова међународног значаја. Објавила је два рада у часописима међународног значаја (М24) верификованих посебном одлуком. Поред тога, објавила је два рада водећем часопису националног значаја (М51). Кандидат има 15 радова објављених на међународним конференцијама (М33), који су сви штампани у целини. Објављени научни радови, као и докторска дисертација др Јелене Анђековић Лабровић припадају ужој научној области Менаџмент људских ресурса за коју је расписан конкурс. У табели 2 дата је оцена о резултатима научног и истраживачког рада кандидата а на основу критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, где је показано да структура оствареног коефицијента др Јелене Анђелковић Лабровић одговара прописаним критеријумима..

Табела 2: Оцена резултата научног и истраживачког рада кандидата др Јелене Анђелковић Лабровић

Врста научног резултата	Минимална вредност коефицијента компетентности	Др Јелена Анђелковић Лабровић – коефицијент компетентности
М10+М20+М31+М32+М33+М41+М42+М43+М44+М45+М51+М52+М60	10,67	М24(2*4) + М33 (15*1) + М51 (2*3) =8+15+6= 29
од тога		
М10+М20+М31+М32+М33+М41+М42+М43+М44+М45+М51+М52	6,67	М24(2*4) + М33 (15*1) + М51 (2*3) =8+15+6= 29
И		
М11+М12+М21+М22+М23+М24+М41+М42+М43+М51+М52	4,67	М24(2*4) + М51 (2*3) =8+6= 14

Комисија сматра да, на основу резултата научног и наставног рада, др Јелена Анђелковић Лабровић задовољава критеријуме за избор у звање доцента прописане Законом о високом образовању, Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

II СРЕЋКО СТАМЕНКОВИЋ

А. Биографски подаци

Др Срећко Стаменковић рођен је 14.11.1967. године у Приштини, Република Србија. Вишу педагошку школу, Смер математика, завршио је у Призрену, 1994 године. Филозофски факултет, смер Педагогија је завршио 2000. године у Приштини, са дипломским радом на тему „Савремено образовање у предузећу“ и стекао звање професора педагогије. Магистарску тезу под насловом „Савремено образовање кадрова кроз тимски рад и coaching“ одбранио је на Факултету за менаџмент, Привредне академије у Новом Саду 2008. године. Докторску дисертацију под насловом „Значај организационе правде на систем управљања људским ресурсима“ одбранио је на Мегатренд универзитету у Београду 2013. године.

Кандидат истиче да је Алтернативну академску образовну мрежу (ААОМ), смер Политичка теорија и пракса демократије, завршио је у Београду 2002. године, с одбрањеним радом под насловом „Градски менаџер и организација људских ресурса у локалној власти“. Такође, стекао је диплому из области менаџмента на WIFO Wirtschaftskammer у Бечу у Аустрији, као и дипломе CEED РК из: Организација, менаџмент квалитетом, стратегија и планирање; Људски ресурси-вођење и мотивација; Финансије, рачуноводство контрола тржишта капитала; Симулација рада у предузећу, Topsim-генерални менаџмент. Има положен Државни испит за рад у државним органима за места на положају.

Течно говори и пише енглески језик и служи се руским.

Кандидат др Срећко Стаменковић поседује следеће радно искуство:

- 2002. године је учествовао са тимом стручњака у реорганизацији тек приватизоване компаније “Центропроизвод”. Тада је формиран сектор за људске ресурсе и са тиме су преузете све дужности и обавезе из области управљања запосленима.
- У периоду од 2002. до 2008. године је у Сједињеним Америчким Државама (Rosslyn, Virginia), у компанији *International Relief & Development*, радио на позицији HR консуланта за Југоисточну Европу и асистирао на пројектима/програмима за унапређење и развој различитих области друштва у више од педесет земаља.
- Од 2008. до 2010. године, такође у САД, радио је у компанији *American Red Cross*, као сениор HR менаџер, одговоран за вођење процеса развоја запослених у организацији и анализи потреба, што је укључивало прикупљање и синтетизовање информација ради идентификације потребних есенцијалних функција и задатака за свако радно место, функција и улога као и захтеваних компетенција за успешно развијање запослених и обављање посла.
- У периоду од 2010. до 2013. године био је ОР директор у компанији *MySkin*, где је радио на пословима: развоја и имплементирање корпоративне културе, процедура и стандарда компаније, креирања механизма за “управљање оствареним циљевима” (МБО), креирања система за “мерење учинка запослених по оствареним циљевима” (МБО), управљања континуираним развојем каријере, управљања променама и организационим реструктурирањем,

- планирања, спровођења и мерења учинка интерних и екстерних обука, унапређења релевантне документације и процеса у области људских ресурса, пружања подршке и рад са осталим секторима у улози пословног партнера, управљања процесом запошљавања.
- Од 2013. године оснивач је и председник Института за менаџмент људских ресурса Србије, у оквиру кога је успео је да оствари сарадњу са бројним научницима и стручњацима са домаћих приватних и државних факултета и из привредних организација, као и са научницима и стручњацима из САД, Норвешке, Канаде, Аустралије, Аустрије, Немачке, Велике Британије, Пољске, Украјине. Сарадња је такође успостављена са три научна међународна часописа. Институт је повезан са институцијама важним за развој и одржање људских ресурса, као што су Агенција за мирно решавање радних спорова, Инспекторат за рад, Министарство за рад и запошљавање РС.
 - Од новембра 2014. године ангажован је као сарадник на пројекту “Утицај организационе правде на мотивацију запослених” на Факултету техничких наука у Новом Саду. Пројекат је подржан и од стране Секретаријата за науку и технолошки развој АП Војводине.

Стручна и научно-истраживачка интересовања др Срећка Стаменковића су усмерена на области стратешког планирања и развоја људских ресурса, оперативног менаџмента, организационог менаџмента као и развојног менаџмента.

Б. Дисертације

Стаменковић, С., *Значај организационе правде за систем управљања људским ресурсима*, Докторска дисертација, Факултет за пословне студије, Мегатренд Универзитет, Београд, 2013.

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

Кандидат нема наставно искуство.

Педагошки рад

Кандидат нема педагошко искуство.

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Срећка Стаменковића: менаџмент људских ресурса и организациона правда.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Кандидат није доставио податке о ангажовању на научноистраживачким и стручним пројектима.

Др Срећко Стаменковић је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија М30:

- 1.1. **Стаменковић, С.**, Ратковић Његован, Б. (2015). The Impact of Procedural Justice on Human Resources Management in the Organization in Serbia. V International Symposium Engineering Management and Competitiveness 2015 (EMC 2015), June 19–20, 2015, Зрењанин, Србија. Proceedings, 134–139. ISBN: 978-86-7672-256-3. [М–33]
- 1.2. **Стаменковић, С.**, Ратковић Његован, Б. (2015). Perceptions of Distributive Justice Among Employees in Country in Transition: The case of the Republic of Serbia. “The 11th PSU Engineering Conference (PEC-11) and The 7th International Conference on Engineering and Technology (ICET 2015)”, Phuket, Tayland, June 19–20, 2015. [М–33]

2. Категорија М50:

- 2.1. **Стаменковић, С.** (2013). Неконвенционални методи селекције кандидата за посао. Правно-Економски Погледи, 1, 58–80. ISSN: 2217-4176 [М–53]
- 2.2. **Стаменковић, С.** (2013). Impact of Organizational Justice on Employee Motivation in Serbia. Actualities, Banja Luka College Journal, 102–121. ISSN: 0354-9852. [М–53]
- 2.3. **Стаменковић, С.** (2013). Организациона правда као показатељ квалитета управљања људским ресурсима у организацијама у Србији. Мегатренд ревија, 10(2). [М–51]

3. Категорија М60:

- 3.1. **Стаменковић, С.**, Ратковић Његован, Б. (2015). Утицај интерактивне правде на менаџмент људских ресурса у Србији. ХР конференција , 21.-22. Октобра, 2015. Београд. [М 63] – није достављен доказ о објављивању рада
- 3.2. **Стаменковић, С.**, Ратковић Његован, Б. (2015). The Importance of organizational Justice for Employees in Organizations in Serbia. SPIN 2015, X скуп привредника и научника Србије; ФОН; ПК Србије, [М 63] – није достављен доказ о објављивању рада

4. Категорија М70:

- 4.1. **Стаменковић, С.** Значај организационе правде за систем управљања људским ресурсима, Докторска дисертација, Факултет за пословне студије, Мегатренд Универзитет, Београд, 2013.

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Кандидат није доставио на увид докторску дисертацију, али из наслова Комисија је закључила да докторска дисертација спада у област менаџмента људских ресурса.

Приказ радова

Како у пријави кандидата нису наведене области у које се могу сврстати објављени радови, анализом достављених радова може се закључити да објављени научни радови др Срећка Стаменковића могу да се сврстају у следеће групе:

Радови који се баве проблемима организационе правде

У радовима 2.2 и 2.3. предствалена је студија у којој је проучаван утицај организационе правде на мотивацију запослених у организацијама у Србији. У раду су разматране све три димензије организационе правде: дистрибутивна, процедурална и интерактивна, односно перцепција запослених о правичности у организацијама, њен утицај на мотивацију а самим тим на перформансе и успех организације. Истраживањем је показано да је веома наглашен утицај, али и значај организационе правде на мотивацију запослених, као и то да је се организациона правда може посматрати као један од главних стратешких алата организације. У раду 2.3. феномен организационе правде посматран је као показатељ квалитета управљања људским ресурсима.

У радовима 1.1. и 1.2 разматран је утицај процедуралне правде на менаџмент људских ресурса у организацијама у Србији. У раду 1.1. је приказано истраживање у коме је управо процедурална правда посматрана као један од индикатора квалитета међуљудских односа у организацији, и то између запослених и менаџмента. Као један од најзначајнијих резултата истраживања истиче се да процедурална правда има значајан утицај на менаџмент људских ресурса, као и то да је утицај израженији у слабије развијеним подручјима Србије. Док се у раду 1.2. закључује пре свега да доживљај запослених о организационој правди важан предиктор њихове мотивације, као и то да на њихову перцепцију највише утичу задовољство послом, процес доношења одлука у организацији као и комуникација међу запосленима.

Радови који се баве осталим проблемима менаџмента људских ресурса:

У раду 2.1. аутор се бави неконвенционалним методима одабира кандидата за пријем у радни однос, односно методима које најчешће нису научно засновани, али је њихова примена све актуелнија, нарочито на Западу. У раду су детаљније презентовани следећи методи: тестови поштења, тестирање на употребу дроге, графологија, и астрологија.

За радове 3.1. и 3.2 кандидат није доставио доказ о објављивању рада, због чега није дат њихов приказ нити су узети у разматрање.

Б. Оцена испуњености услова

У следећој табели 3 приказан је кратак резиме везан за публикације др Срећка Стаменковића.

Табела 3. Квантитативни показатељи научног рада кандидата др Срећка Стаменковића

Име и презиме: Др Срећко Стаменковић	Звање у које се бира: Доцент		Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса	
Научне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису националног значаја објављен у целини	-	3	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	2	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	-	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Увидом у списак радова које је објавио др Срећко Стаменковић може се закључити да кандидат не испуњава критеријуме предвиђене чланом 4. тачка Г Критеријума за

стицање звања наставника на Универзитету у Београду, а имајући у виду да нема најмање један рад објављен у научном часопису са SCI листе, односно у часописима са SSCI, ANCI, ERIH или листе престижних светских часописа за поједине научне области коју утврђује Универзитет на предлог факултета, или најмање два рада објављена у часопису међународног значаја верификованог посебном одлуком, нити позитивну оцену педагошког рада која је добијена у студентској анкети. У табели 4 дата је оцена о резултатима научног и истраживачког рада кандидата а на основу критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, где је показано да структура оствареног коефицијента др Срећка Стаменковића не одговара прописаним критеријумима..

Табела 4: Оцена резултата научног и истраживачког рада кандидата др Срећка Стаменковића

Врста научног резултата	Минимална вредност коефицијента компетентности	Др Срећко Стаменковић – коефицијент компетентности
M10+M20+M31+M32+M33+M41+M42+M43+M44+M45+M51+M52+M60	10,67	M33 (2*1) + M51 (1*3) + M53(2*1)=2+3+2=7
од тога		
M10+M20+M31+M32+M33+M41+M42+M43+M44+M45+M51+M52	6,67	M33 (2*1) + M51 (1*3)=2+3=5
И		
M11+M12+M21+M22+M23+M24+M41+M42+M43+M51+M52	4,67	M51 (1*3) =3

На основу наведеног Комисија сматра да, на основу приказаних резултата научног рада, др Срећко Стаменковић не задовољава критеријуме за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

III ДР МИЛИВОЈЕ СТАНКОВИЋ

A. Биографски подаци

Кандидат др Миливоје Станковић рођен је у Сремчици 21. јануара 1953. год. где је завршио основну школу. Средњу школу сам завршава у Железнику, а Вишу педагошку школу Београду

Дипломирао је 1977. год. на Факултету организационих наука у Београду са темом из области образовања одраслих, на примеру Индустрије машина и трактора на Новом Београду. Магистрирао је на истом Факултету, на организационо-кадровском смеру 1984. год. на тему “Идеја перманентног образовања у делима Доситеја Обрадовића”. Докторску дисертацију под насловом „Проблеми образовања кадрова у функцији развоја предузећа” одбранио је 1992. год. на Економском факултету у Београду, на катедри за економију и организацију предузећа код проф. др Живка К. Костића.

Кандидат истиче да је од 1979. Године ангажован у образовању, а од 1993. као научни сарадник Института за тржишна истраживања у Београду, где је пратио проблематику везану за људске ресурсе у организацијама.

На Факултету за менаџмент “Браћа Карић” 1995. године биран је у звање *доцента* за предмет Менаџмент људских ресурса.

Средином 1998. год. Запослио се у Дирекцији Електропривреде Србије, на радном месту менаџера за људске ресурсе, а од 2003. Године ради као професор Високе пословне школе струковних студија у Ваљевоу, за предмете Менаџмент људских ресурса, Стратегијски менаџмент и Пројект менаџмент

Кандидат истиче да је објавио велики број радова у научним и стручним часописима из области организације предузећа, са посебним освртом на улогу и значај социјалних система, као и то да је учествовао у изради више пројеката за привредна предузећа.

B. Дисертације

1. **Станковић, М.** *Проблеми образовања кадрова у функцији развоја предузећа, Докторска дисертација*, Економски факултет, Београд, 1992
2. **Станковић, М.** *Идеја перманентног образовања у делима Доситеја Обрадовића*, Магистарска теза, ФОН, Београд, 1984.

B. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

- Научно-истраживачко звање *Истраживач сарадник* стекао на Факултету организационих наука,
- 1994. године стекао научно звање *Научни сарадник* на Економском факултету у Београду;

- 1995. године изабран у звање доцента у допунском раду до једне трећине радног времена предмет Менаџмент људских ресурса на Факултету са менаџмент „Браћа Карић“;
- 2003. године изабран је у звање професора на радном месту наставника Више економске школе „Прота Матеја Ненадовић“ у Ваљеву за предмет **Менаџмент људских ресурса**.
- 2004. године изабран је у звање професора на радном месту наставника Више економске школе „Прота Матеја Ненадовић“ у Ваљеву за предмет **Пројект менаџмент и Стратегијски менаџмент**;
- 2008. године изабран је у звање професора Високе пословне школе струковних студија у Новом Саду за област Информатика, инжењеринг и квантитативна анализа у економији за наставни предмет: **Основи организације**.

Педагошки рад

Кандидат није доставио податке о студентској евалуацији његовог педагошког рада.

Списак уџбеника и помоћне наставне литературе

1. Менаџмент људских ресурса у процесу трансформације, Висока пословна школа струковних студија, Ваљево, 2007.
2. Менаџмент људских ресурса, Висока пословна школа струковних студија, Ваљево, 2009.
3. Менаџмент људских ресурса – међународни приступ, Висока пословна школа струковних студија, Ваљево, 2013.

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Миливоја Станковића су: менаџмент и менаџмент људских ресурса.

Научноистраживачки и стручни пројекти

1. Развојне могућности и концепција тржишног и технолошког реструктурирања текстилне и кожарске индустрије Србије, ИЗИТ, Београд, 1994.
2. Иновирање макроорганизационе структуре и концепције управљања РМХК "ТРЕПЧА", ИЗИТ, Београд, 1994.

3. Могућности и правци развоја и унапређење организације РТБ Бор, ИЗИТ, Београд, 1996.
4. Прилагођавање макроорганизационе структуре стила управљања и система рачуноводственог исказивања и планирања резултата профичентара ДД"ТИГАР" Пирот, ИЗИТ, Београд, 1995.
5. Програм пословног реструктурирања и консолидације ДД "ЗВЕЗДА" Нови Сад, ИЗИТ, Београд, 1995.
6. Позиционирање маркетинга у пословном систему Индустрија стакла Панчево, ИЗИТ, Београд, 1995.
7. Позиционирање и организација маркетинга у пивари Панчево, ИЗИТ, Београд, 1995.
8. Иновирање организационе структуре "ЗОРКА ЕХА", ИЗИТ, Београд, 1996.
9. Оцена могућности рационализације броја запослених у ЈП ЕПС, Почетна техничка оцена, Програм реструктурирања ЈП Електропривреде Србије са проценом вредности капитала, ЕПИ, Београд, 1997.

Кандидат др Миливоје Станковић доставио је листу научних публикација сврстану у три дела: саветовања и симпозијуми, чланци и месечни извештаји, без јасног навођења да је једини аутор или коаутор у наведеним публикацијама:

1. САВЕТОВАЊА И СИМПОЗИЈУМИ

- 1.1. Допринос проф. др Стевана Куколече развоју науке о кадровима, Зборник Економског факултета у Београду, Београд, 1995.
- 1.2. Истраживање степена запослености као макроекономске појаве, Симпозијум о рачунарским наукама и информатици, Брезовица, 2-5. април 1996.
- 1.3. Управљање људским ресурсима у тржишним условима са посебним освртом на рационализацију радне снаге, Циљеви и стратегије организације, ИИИ научни скуп, Суботица – Палић, 14-16. мај 1998.
- 1.4. Управљање људским ресурсима у пољопривредним организацијама, Стратегијски менаџмент у пољопривредним организацијама, ИВ научни скуп, Суботица – Палић, 13-14. мај 1999.
- 1.5. Управљање људским ресурсима у трговинским организацијама, Стратегијски менаџмент у трговини, В научни скуп, Суботица – Палић, 18. мај 2000.
- 1.6. Потреба и значај планирања људских ресурса у ЈП ЕПС, Тржишна трансформација великих и јавних предузећа у Србији, Бања Ковиљача, 9-10. новембар 2000.
- 1.7. Институционалне претпоставке управљања људским ресурсима у процесу приватизације – пример Електропривреде Србије, Тржишна реформа привреде – изазови и могућности, Суботица, 13-14. децембар 2000.
- 1.8. Институционалне претпоставке решавања проблема вишкова запослених у предузећима у процесу структурних промена привреде Србије, Стратегија развоја и структурне промене привреде Србије у условима транзиције, В научно саветовање, Крагујевац, 26. јануар 2001.
- 1.9. Организациони аспекти утврђивања вишкова запослених у предузећима, проблеми успоравања приватизације у Србији..., Округли сто, Друштво економиста Београда, Београд, 25. јануар, 2001.

- 1.10. Планирање људских ресурса, Методе, технике, средства и информатичке технологије у стратегијском менаџменту, Симпозијум, Суботица, 17-18. мај 2001.
- 1.11. Кадровско реструктурирање у Дирекцији ЈП ЕПС и конституисање организационе јединице за управљање људским ресурсима, Убрзање транзиције привреде Србије, Саветовање, Друштво економиста Београда, Бања Ковиљача, 8-9. новембар, 2001.
- 1.12. Анализа послова – основа примене концепта управљања људским ресурсима, Тржишна реформа привреде – нови изазови, Суботица, 12-14. децембар, 2001.
- 1.13. Управљање људским ресурсима – проналажење, селекција и избор кандидата, Институционална решења и транзициони процеси у Србији, Конференција, Економски факултет у Крагујевцу, 8. децембар, 2001.
- 1.14. Организациони аспекти вредновања рада у процесу транзиције, Југословенска привреда и Европска унија – изазови и могућности, СЕЈ, Копаоник, 19-21. март, 2002.
- 1.15. Организациони аспекти утврђивања зараде запослених у процесу транзиције, Стратегијски менаџмент у банкарству, VII Научни скуп, Суботица – Палић, 30. и 31. мај 2002.
- 1.16. Нова сазнања у области руковођења, Семинар о руковођењу и квалитету по ЈУС-ИСО 9000, Друштво инжењера и техничара ЈП Електросрбија Краљево, Врњачка Бања, 22.IV 1997.
- 1.17. Менаџмент људских ресурса у периоду кризе, Операциони менаџмент и глобална криза, зборник радова, VII Скуп привредника и научника СПИН 09, Београд, 2009.
- 1.18. Стратегија људских ресурса – управљање променама у кризном окружењу, ред. Др Р. Томић и др Г. Рикаловић: Пословно окружење у Србији и светска економска криза, зборник апстраката, Висока пословна школа струковних студија, Нови Сад, 2009.
- 1.19. Управљање људским ресурсима у привреди Ваљевског региона – стање и тенденције, зборник радова, XII међународни симпозијум Факултета организационих наука 9-12. јун 2010. Златибор, 2010.
- 1.20. Менаџмент људских ресурса средњих предузећа у привреди ваљевског региона, XVI Интернационални научни скуп, СМ 2011. Економски факултет, Суботица, Палић, 19. Мај 2011.
- 1.21. Анализа посла основа примене менаџмента људских ресурса, XV Интернационални симпозијум YUPMA 2011. Златибор, 10. – 12. јун 2011.
- 1.22. Примена анализе посла у одређивању зарада запослених, зборник радова, СПИН 11 Операциони менаџмент у функцији одрживог економског раста и развоја Србије 2011- 2020. Београд, 1-2. новембар 2011.
- 1.23. Менаџмент људских ресурса у условима економске и финансијске кризе, XVII Интернационални научни скуп, СМ 2012. Економски факултет, Суботица, Палић, 20. април 2012.
- 1.24. Анализа посла поступак и примена, VIII Интернационална мајска конференција о стратегијском менаџменту, Технички факултет у Бору, 25-27. мај 2012.
- 1.25. Implementation of human resource management, Employment, education and entrepreneurship, Висока школа за пословну економију и предузетништво Београд, 12-14 Децембер 2012.
- 1.26. Планирање људских ресурса у функцији одрживог развоја предузећа, XVIII Интернационални научни скуп, СМ 2013. Економски факултет, Суботица, Палић, 18. април 2013.

- 1.27. Методологија пројекта истраживања, XVII Интернационални симпозијум YUPMA 2013. Златибор, 7-9. јун 2013.
- 1.28. Примена анализе посла у процесу одређивања основних зарада, XVIII Интернационални симпозијум YUPMA, Златибор, 12-13. мај 2014.
- 1.29. Одређивање основних зарада у функцији конкурентности и економске ефикасности, XIX Интернационални научни скуп, СМ 2014. Економски факултет, Суботица, Палић, 16. мај 2014.

2. ЧЛАНЦИ

- 2.1. Принципи развоја предузећа као економско организационих система, Техника, бр. 5-6/92
- 2.2. Управљање помоћу циљева, Економика предузећа, бр. 3-4/92
- 2.3. Прилог управљању људским ресурсима, Економика предузећа, бр. 7-8/92
- 2.4. Фактори развоја предузећа из окружења, Економика предузећа, бр. 11-12/92
- 2.5. Настанак и потреба управљања људским ресурсима, Економика предузећа, бр. 4-5/93
- 2.6. Проф. др Стеван Куколеча: Економетар, Економика предузећа, бр. 3-4/95
- 2.7. Образовање за менаџмент, Директор, бр. 1-2/92
- 2.8. Образовање и научноистраживачки рад као функција и фактор развоја предузећа, Економика, бр. 4/92
- 2.9. Развој људских ресурса, Директор, бр. 9-10/92
- 2.10. Управљачке концепције реструктурирања предузећа текстилне и кожарске индустрије према тржишним критеријумима, Директор, бр. 8/95
- 2.11. Образовање за научноистраживачки рад, Економика образовања, бр. 3-4/92
- 2.12. Управљање развојем људских ресурса у тржишним условима привређивања, Нова трговина, бр.3-4/92
- 2.13. Стручно образовање у функцији развоја предузећа, Школа, бр. 4/92
- 2.14. Међусобни однос образовања, техничко технолошке основе индустријског рада и продуктивности, Економика образовања, бр. 5-6/92
- 2.15. Планирање и реализација образовања у предузећу, Школа, бр. 6/92
- 2.16. Образовање и кадрови, Економика образовања, бр. 9-10/92
- 2.17. Основни принципи управљања растом и развојем кадровске структуре предузећа, Школа, бр. 9-10/92
- 2.18. Информациони подсистем планирања и образовања кадрова, Економика образовања, бр. 11-12/92
- 2.19. Развој људских ресурса – Неизвесност у развоју кадрова, Нова трговина, бр. 11-12/92
- 2.20. Неке специфичности образовања кадрова у периоду кризе, Школа, бр. 12/92
- 2.21. Развој људских ресурса, Економика образовања, бр. 1-2/93
- 2.22. Значај научноистраживачког рада у предузећу, Школа, бр. 9/93
- 2.23. Утицај образовања на економски развој, Школа, бр. 4/93
- 2.24. Економска улагања у образовање, Школа, бр. 5/93
- 2.25. Радно и политехничко васпитање основа за разумевање научно техничког прогреса, Самоуправно васпитање, бр. 5/86
- 2.26. Радно и политехничко васпитање у стратегији технолошког и привредног развоја, Економика образовања, бр. 5/86
- 2.27. Дијалектичка метода и индустријска производња, Просветни преглед, 10. ИВ 1990.

- 2.28. Интеграција науке, образовања и рада, Економика, бр. 9/88
- 2.29. Организација производње и продуктивност рада, Самоуправљање, бр. 12/88
- 2.30. Научноистраживачки рад – најдинамичнији фактор развоја привреде, Двадесетпрви век, бр. 12/88
- 2.31. Перманентно друштвено економско образовање у функцији самоуправљања у ИМТ у Београду, IV Конгрес андрагога Југославије 18-20 ИВ 1985. у Београду.
- 2.32. Животни стандард, Директор, бр. 2/97.
- 2.33. The standard of living, Economic outlook, No. 15, 1997.
- 2.34. Истраживање потенцијалног вишка запослених, Директор, бр. 4/97, Београд.
- 2.35. Процена потенцијалног вишка запослених по индустријским гранама, Economic outlook, No. 16, 1997.
- 2.36. The exponential trend in estimates and forecasts of employment and unemployment, Economic outlook, No. 12, 1996.
- 2.37. Purchasing power of average salaries in FR of Yugoslavia, Economic outlook, No. 17, 1997.
- 2.38. Pensions, salaries and participation of average pensions in salaries, in 1996. and 1997., Economic outlook, No. 18, 1998.
- 2.39. Employment and employing with a special glance at the role and the importance of small and middle-sized enterprises, Economic outlook, No. 20, 1999.
- 2.40. Далеко од осамдесетих, Директор, бр. 1/98.
- 2.41. Неки показатељи кретања животног стандарда у СР Југославији крајем прошле и почетком ове године, Економика предузећа, бр. 1-2/98., Београд.
- 2.42. Утицај појединих елемената на заснивање радног односа у СРЈ крајем 1998, Економика предузећа, бр. 1-2/99., Београд.
- 2.43. Две и по плате за кревет, Директор, бр. 2/97.
- 2.44. Сваки други – прекобројни, Директор, бр. 4/97.
- 2.45. Привремени раст животног стандарда, Економска политика, бр. 2377, 27. октобар 1997.
- 2.46. Сиромашни по свакој методологији, Економска политика, бр. 2365, 4. август 1997.
- 2.47. Плате изнад производње, Економска политика, бр. 2375, 13. октобар 1997.
- 2.48. Опадајући тренд, Директор, бр. 7-8/97.
- 2.49. Организациони аспекти утврђивања вишкова запослених, Директор, 7-8/2002.
- 2.50. Обука и усавршавање запослених у процесу транзиције и у посттранзиционом периоду, Економски видици, бр. 2/2002.
- 2.51. Training and improvement of employees in the process of transition and in the post-transitional period, Менаџмент, 27/2002.
- 2.52. Обука и усавршавање запослених у процесу транзиције, Директор, 2-3/2003.
- 2.53. Беже ли стручњаци из ЕПС-а?, ЕПС, 27. јул 2001.
- 2.54. Евиденција људских ресурса – основа примене менаџмента људских ресурса, Пословна политика, 11/2002.
- 2.55. Управљање људским ресурсима – заштита запослених, Ревизија рада, 308/2003.
- 2.56. Реструктурирање ЈП ЕПС-а – положај и улога људског фактора, Економски видици X, број 2/2005.

3. МЕСЕЧНИ ИЗВЕШТАЈИ

- 3.1. Запосленост и незапосленост, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 2/96, Београд.

- 3.27. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 2/99, Београд.
- 3.28. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 3/99, Београд.
- 3.29. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 8/99, Београд.
- 3.30. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 9/99, Београд.
- 3.31. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 10/99, Београд.
- 3.32. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 11/99, Београд.
- 3.33. Животни стандард и Запосленост и запошљавање, Коњуктурни преглед привреде Југославије, ИЗИТ, бр. 12/99, Београд.

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Кандидат др Миливоје Станковић није доставио на увид докторску дисертацију, али је из наслова Комисија закључила да докторска дисертација спада у област менаџмента људских ресурса.

Кандидат др Миливоје Станковић је из приказане листе референци на увид доставио научне публикације под бројевима: 1.3, 1.7, 1.13, 1.14, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21, 1.22, 1.23, 1.24, 1.25, 1.26, 1.27, 1.28, 1.29, 2.49, 2.50, 2.51 и 2.52. Од достављених научних публикација само за 1.19, 1.22, 1.23 и 1.26 достављен је доказ о објављивању. За остале достављене научне публикације није достављен доказ о објављивању те се они не могу категорисати нити даље разматрати.

На основу претходног Комисија закључује да је пријава кандидата др Миливоја Станковића непотпуна и да се неће даље бити разматрана приликом избора кандидата.

IV ДР ВАЛЕНТИН КОЊА

А. Биографски подаци

Др Валентин Коња рођен је 10. 4.1987. у Зрењанину. Завршио је основне академске студије 2011. године на Факултету техничких наука, Универзитета у Новом Саду, на одсеку Индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент, смер менаџмент људских ресурса, са просечном оценом 9.17 (стечено академско звање: дипломирани инжењер менаџмента). Исте године на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду завршио је и мастер академске студије на одсеку индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент, смер менаџмент људских ресурса, са просечном оценом 10.00 (стечено академско звање: мастер инжењер менаџмента).

Докторску дисертацију под насловом "Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених" одбранио је 30.6.2014. године на Факултету техничких наука, Универзитета у Новом Саду, на Департману за индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент и стекао звање доктора наука- Индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент. Поља академске активности и истраживања кандидата укључују: лидерство, менаџмент људских ресурса, организационо понашање, инжењерски менаџмент, просечна оцена је износила 10.00.

Поседује следеће радно искуство:

- април 2005.- новембар 2006, Организација: "Visual Computer", Зрењанин. Позиција: General Manager (власник).
- новембар 2006.- октобар 2007. Организација: "Select modelling agency", Београд. Позиција: Part-time организатор школа манекенства и догађаја.
- октобар 2007.- јануар 2008, Организација: "ТТС Logistic", Београд. Позиција: Пословни администратор.
- август 2008.- фебруар 2009, Организација: "Омладинско-студентска задруга Булевар", Београд. Позиција: Координатор људских ресурса (регрутовање, ресоурцинг и алокација људских ресурса, комуникације).
- март 2012.– јун 2014, Интердисциплинарни истраживачки пројекат Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије: "Унапређење конкурентности Србије у процесу приступања Европској Унији", при Факултету техничких наука, Нови Сад. Позиција: Истраживач (стипендиста министарства).
- јануар 2015– Тренутно: Пројекат "Ефекти организационе комуникације на организационо понашање запослених", Акција Владе АПВ "Право на прву шансу", Универзитет у Новом Саду, Економски факултет Суботица.

Др Валентин Коња истиче да поседује изражене лидерске вештине и способности, посвећеност за рад са људским ресурсима (развој, мотивација, регрутовање, односи са и између запослених, тимски рад), само-мотивисаност и проактивност, изузетно висок ниво одговорности, менаџерске и организационе способности, предузетнички дух, спремност за рад у тиму (изузетан је тимски играч), способност за рад под притиском, изузетну комуникативност, аналитичке способности и обраћање пажње на детаље и познаје прописе и законске захтева у области радног права и међуљудских односа.

Др Валентин Коња је био стипендиста-докторант Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије од марта 2012. до јуна 2014. године. Био је стипендиста Републике Србије у 2007/2008. и 2008/2009. школској години и стипендиста Града Зрењанина у 2008/2009. и 2011/2012. школској години. Освојио је прво место на републичком такмичењу у области информатике 2001. године. Др Валентин Коња поседује напредни ниво знања енглеског и мађарског језика, као и професионални ниво рада на рачунару.

Поседује сертификат Cisco Entrepreneur Institute iExec Enterprise Essentials v.3.0 coursework. Учествовао је у неколико економских симулација у организацији Junior Achievement Young Enterprise Србија (са подршком USAID, CHF, Европски покрет Србије). Такође је учествовао на разним семинарима. Поседује возачку дозволу Б категорије (активан је возач и има сопствено возило).

Континуирана едукација и сертификати

- Поседује сертификат Cisco Entrepreneur Institute iExec Enterprise Essentials v.3.0 coursework
- Учествовао је у неколико економских симулација у организацији Junior Achievement Young Enterprise Србија (са подршком USAID, CHF, Европски покрет Србије)
- Учествовао је на разним семинарима.

Б. Дисертације

Др Валентин Коња, *Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених*, Докторска дисертација, Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, 2014.

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

Кандидат нема наставно искуство.

Педагошки рад

Кандидат нема педагошко искуство.

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Валентина Коње су: лидерство, менаџмент људских ресурса, организационо понашање, инжењерски менаџмент.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Др Валентин Коња је учествовао у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката:

- Март 2012.–јун 2014, Интердисциплинарни истраживачки пројекат Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије: *Унапређење конкурентности Србије у процесу приступања Европској Унији*, при Факултету техничких наука, Нови Сад. Позиција: Истраживач (стипендиста министарства).
- Јануар 2015– тренутно: Пројекат *Ефекти организационе комуникације на организационо понашање запослених*, Акција Владе АПВ "Право на прву шансу", Универзитет у Новом Саду, Економски факултет Суботица.

Др Валентин Коња је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија М20:

- 1.1. **Коња, В.**, Матић, Д., & Лалић, Д. (2014). Social Constructionist perspective of the Leadership in Serbia. *Engineering Economics*, 25(4), pp. 437-449, IF 2014 0.871 [M22] (извор КОБСОН: <http://www.kobson.nb.rs.proxy.kobson.nb.rs:2048/servisi.131.html?jid=385516>)
- 1.2. **Коња, В.**, Грубић-Нешић, Л., & Matic, D. (2015). The Influence of Leader-member Communication on Organizational Commitment in a Central European Hospital. *Acta Polytechnica Hungarica*, 12(3), pp. 109-128. (часопис нема импакт фактор за 2014. годину, извор КОБСОН: <http://www.kobson.nb.rs.proxy.kobson.nb.rs:2048/servisi.131.html?jid=392668>)

Према упутству Комисије за акредитацију и проверу квалитета основане од стране Националног савета за високо образовање од 12.10.2013. године (http://www.kaprk.org/index.php?option=com_content&task=view&id=61&Itemid=67) радови у часописима који су скинути са СЦИ, односно ССЦИ листе, објављени у години када је часопис скинут са СЦИ, односно ССЦИ листе и касније, неће бити узимани у обзир приликом вредновања компетентности наставника у пољима природно математичких, медицинских, техничко технолошких, односно друштвено хуманистичких наука. Из овог разлога се рад под бројем 1.2, који је објављен 2015. године, не може категорисати као М23 нити је узет у разматрање.

2. Категорија М30:

- 2.1. Лалић, Д., Гајић, С., & **Коња, В.** (2012). Social Media influence on Mass Customization and Personalization process. *Proceedings of the 5th International conference on Mass Customization and Personalization in Central Europe (MCP - CE 2012)*, Sept. 19-21, Novi Sad, Serbia, pp. 136-139. [M33]
- 2.2. **Коња, В.**, Митровић, С., & Милисављевић, С. (2012). Human capital and changes in population. *Proceedings of the International scientific conference on Population: development/crisis*, Dec. 8, Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 225-233. [M33]

- 2.3. **Коња, В.**, Узелац, О., Грубић-Нешић, Л., Лалић, Д., Грујић, А. (2013). Legal frameworks of leaders and associates successful functioning, Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)", March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 153-164. **(није достављено позивно писмо тако да је рад сврстан у категорију М33 уместо М31)**
- 2.4. Матић, Д., **Коња, В.**, Бојовић, В., Лалић, Д., Масникоса, В. (2013). Leadership and organizational learning, Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)", March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 143-152. **(није достављено позивно писмо тако да је рад сврстан у категорију М33 уместо М31)**
- 2.5. **Коња, В.**, Матић, Д. (2013). The role of human resources management in engineering management, Proceedings of the "International May Conference on Strategic Management (IMKSM 2013)", May 24-26, Technical Faculty Bor, Bor, Serbia, pp. 704-710. **[М33]**
- 2.6. Милисављевић, С., Митровић, С., **Коња, В.** (2013). Serbian reindustrialization as a chance for better tomorrow – Opportunities and threats from customers perspective, Proceedings of the International scientific conference "Deindustrialization: Phenomena, Consequences", June 15, Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 173-182. **[М33]**
- 2.7. **Коња, В.**, Матић, Д., Узелац, О., Грујић, А. (2014). Criticism of leadership scholarship and education: The case of Serbia, Proceedings of the "International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM2014)", January 04-05, Beijing, China, pp. 341-345, Индексирано у Thomson ISI. **[М33]**
- 2.8. **Коња, В.**, Грујић, А., Матић, Д., Милић, Б. (2014). The role of sexes in leader-member exchange: women's leadership perspective, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 123-128. **(није достављено позивно писмо тако да је рад сврстан у категорију М33 уместо М31)**
- 2.9. Милић, Б., Узелац, О., Нушева, Д., Матић, Д., **Коња, В.** (2014). Challenges of women leadership in international business environment, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 129-134. **(није достављено позивно писмо тако да је рад сврстан у категорију М33 уместо М31)**
- 2.10. Матић, Д., **Коња, В.**, Марић, М., Милић, Б. (2014). The impact of cultural differences and leaders on business effectiveness in virtual organizations, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 317-320. **(није достављено позивно писмо тако да је рад сврстан у категорију М33 уместо М31)**
- 2.11. **Коња, В.**, Матић, Д., Павловић, Ј. (2015). Неконвенционални начини приступања истраживања лидерства, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. **[М31] (Кандидат није доставио рад на увид)**

- 2.12. **Коња, В., Матић, Д., Павловић, Ј.** (2015). Ефекти тимског вођства на функционисање организација и правни оквир дјеловања, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. [M31] (**Кандидат није доставио рад на увид**)
- 2.13. Матић, Д., **Коња, В.,** Нушева, Д., Милић, Б. (2015). Трансформацијско вођство, организацијско учење и иновације као начини унапређења организацијских перформанси, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. [M31] (**Кандидат није доставио рад на увид**)
- 2.14. Матић, Д., **Коња, В.,** Милић, Б. (2015). Утјецај дијелења знања на задовољство послом запосленика, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. [M31] (**Кандидат није доставио рад на увид**)
- 2.15. Узелац, О., Грујић, А., **Коња, В.** (2015). Положај јавног билежника као подузетника коме су повјерене јавне власти, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. [M31] (**Кандидат није доставио рад на увид**)
- 2.16. **Коња, В.,** Узелац, О. (2015). Менаџмент људских ресурса у агробизнису: специфичности и могућности систематизације, Зборник радова XX Интернационалног научног скупа "Стратегијски менаџмент и системи подршке одлучивању у стратегијском менаџменту (СМ 2015)", 21. мај, Економски факултет Суботица, Србија, pp. 378-387. [M33]

3. Категорија M50:

- 3.1. **Коња, В.** (2011). Influence of leadership style on business behavior of employees. Proceedings of the Faculty of Technical Sciences, 26(13), pp. 3096-3099. [M53]

4. Категорија M70:

- 4.1. **Валентин Коња, Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених,** Докторска дисертација, Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, 2014. [M71]

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Кандидат није доставио на увид докторску дисертацију, али из наслова Комисија је закључила да докторска дисертација спада у област менаџмента људских ресурса.

Приказ радова

Како у пријави кандидата нису наведене области у које се могу сврстати објављени радови, анализом достављених радова може се закључити да објављени научни радови др Валентина Коње могу да се сврстају у следеће групе:

Радови који се баве лидерством:

Радови 1.1, 1.2, 2.3, 2.4, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10 и 3.1 баве се различитим аспектима лидерства.

Радови 1.1. и 2.7. баве се проблемима лидерства у Србији. У раду 1.1. даје се социјално конструкционистичка перспектива лидерства. Анализира се нови приступ лидерству-дискурзивно лидерство је виђено као одговарајући модел за истраживање спроведено у раду. Циљ рада је да укаже на друштвени и културни контекст у коме се развија лидерство. У раду је, на примеру менаџера у Србији, показано да је улога комуникације у лидерству веома значајна, али и спремност менаџера да прихвате нове вредности и стандарде у развоју свог лидерства. У раду 2.7. даје се критички осврт на проблеме лидерства у Србији. Као основни проблем наводи се мањак правих лидера у овој земљи, недовољно знања о савременим принципима менаџмента и лидерства који би требало да омогуће примену нових приступа запосленима и новог психолошког уговора између запосленог и послодавца.

У раду 3.1. анализира се утицај стила лидерства на пословно понашање запослених. Овај рад је фокусиран на размену између лидера и следбеника. У раду се теоријски и практичним истраживањем анализирају дефинисани параметри лидерства и на основу резултата истраживања предлажу мере за унапређење пословних процеса.

У раду 2.3. указује се на основне проблеме између правних оквира, односа између лидера и сарадника и њиховог успешног функционисања. Рад анализира начине деловања постојећих правних оквира на развој и примену лидерства у пракси, меру у којој правни оквири пружају подстицај лидерима и њиховим сарадницима за њихов заједнички развој и успешно деловање, и на крају даје предлог решавања ових проблема по узору на успешне моделе из развијених земаља.

Рад 2.4. бави се повезаношћу лидерства и организационог учења, као једног од најважнијих извора конкурентске предности организација. Рад покушава да укаже на то како лидери могу утицати на процесе колективног учења у тимовима и организацијама. У раду су дате препоруке за превазилажење постојећих препрека у овом процесу, као и примери како лидери могу побољшати процесе организационог учења.

Радови 2.8. и 2.9. баве се различитим аспектима женског лидерства. У раду 2.8. се указује на значај анализе утицаја пола лидера на размену између лидера и сарадника, и сагледава размена између лидера и сарадника из угла женског лидерства, док се у раду 2.9. анализирају изазови женског лидерства у међународном окружењу, са циљем да се утврди да ли предности женског лидерства у организацијама имају исти значај у глобалним пословним операцијама, као и да се пружи увид у законску регулативу у области регулисања запошљавања жена у међународном пословном окружењу.

Рад 2.10. бави се анализом утицаја лидера на учинак виртуелне организације састављене од виртуелних тимова. Посебна пажња се посвећује културолошким разликама у комуникацији виртуелних тимова који комуницирају искључиво путем информационо-комуникационих технологија.

Радови који се баве другим проблемима менаџмента људских ресурса:

У раду 2.5. „The role of human resources management in engineering management“ анализира се повезаност менаџмента људских ресурса и инжењерског менаџмента, као једне од најважнијих мултидисциплинарних области која интегрише карактеристике и принципе различитих инжењерских наука у менаџменту. Рад указује на то да је ова повезаност веома значајна, а да је менаџмент људских ресурса неизбежан и кључни део инжењерског менаџмента.

У раду 2.2. анализира се утицај тренда смањивања броја становника у Србији на људски капитал, као део интелектуалног капитала организације. Рад објашњава све већи проблем старења становништва, који доводи до смањења броја радно способних младих људи, а повећања броја старијих пензионисаних људи који не учествују у људском капиталу и покушава да укаже на то да се и друштво и организације морају фокусирати на стварање услова за развој људског капитала и креирање оквира који ће минимизирати отпор запослених према учењу и на тај начин олакшати развој људског капитала.

У раду 2.16 „Менаџмент људских ресурса у агробизнису: специфичности и могућности систематизације“ разматра специфичност менаџмента људских ресурса у агробизнису истичући значајну улогу управо ове функције у прилагођавању променама окружења компанија у агросектору. Аутор сматра да је није довољно само унапредити технолошке аспекте организација и индивидуалних произвођача већ да је потребно да ова унапређења буду праћена и развојем људских ресурса. У раду су дате неке специфичне карактеристике људских ресурса у агробизнису као и могућности систематизације и унапређења менаџмента људских ресурса у овом специфичном сектору. У раду се истиче значај квалитетних људских ресурса као најзначанију компоненту успешних компанија али и менаџмент људских ресурса као алат који помаже фирмама да остваре одрживу компетитивну предност.

Радови који се односе на остале научно-стручне области:

Рад 2.6. бави се процесом реиндустријализације у Србији из перспективе потрошача, у коме ће највећи терет сносити запослени од којих се очекује да олакшају спровођење овог изузетно комплексног процеса. У раду 2.1. анализира се утицај друштвених медија на процес масовног прилагођавања и персонализације, као потпуно нов вид комуникације између организација и потрошача. Ови радови се по предмету истраживања не могу сврстати у ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

Кандидат није доставио на увид радове 2.11, 2.12, 2.13, 2.14 и 2.15, због чега није дат њихов приказ нити су узети у разматрање.

Б. Оцена испуњености услова

У табели 5 приказан је кратак резиме везан за публикације др Валентина Коње.

Табела 5. Квантитативни показатељи научног рада кандидата др Валентина Коње

Име и презиме: Др Валентин Коња	Звање у које се бира: Доцент		Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса	
Научне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	1	-	-
Рад у научном часопису националног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	6	-	5
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	-	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Анализом резултата научног рада кандидата др Валентина Коње Комисија је утврдила да кандидат не задовољава услове прописане чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, имајући у виду да нема најмање један рад објављен у часопису водећег националног значаја, или поглавље у научној књизи/монографији, или рад у тематском зборнику са рацензијом, или превод изворног текста у облику студије, поглавља или чланка, односно превод или стручну редакцију превода научне монографије/књиге или методичку публикацију у области образовања и наставе. Поред тога, др Валентин Коња нема педагошко искуство. У табели 6 дата је оцена о резултатима научног и истраживачког рада кандидата а на основу критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, где је показано да структура оствареног коефицијента др Валентина Коње одговара прописаним критеријумима.

Табела 6: Оцена резултата научног и истраживачког рада кандидата др Валентина Коње

Врста научног резултата	Минимална вредност коефицијента компетентности	Др Валентин Коња – коефицијент компетентности
M10+M20+M31+M32+M33+M41 +M42+M43+M44+M45 +M51+M52+M60	10,67	$M22(1*5) + M33 (11*1) = 5+11=16$
од тога		
M10+M20+M31+M32+M33+M41 +M42+M43+M44+M45 +M51+M52	6,67	$M22(1*5) + M33 (11*1) = 5+11=16$
И		
M11+M12+M21+M22+M23+M24 +M41+M42+M43+M51 +M52	4,67	$M22(1*5) =5$

На основу наведеног Комисија сматра да кандидат др Валентин Коња не испуњава услове предвиђене за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, јер поред тога што структура оствареног коефицијента др Валентина Коње одговара прописаним критеријумима за оцену резултата научног и истраживачког рада кандидата, кандидат не испуњава ближе критеријуме за стицање звања наставника на Универзитету у Београду.

V ZAKLJUČAK

Прегледом приложене документација, Комисија је утврдила да су се на конкурс у предвиђеном року пријавила четири кандидата: др Јелена Анђелковић Лабровић, др Срећко Стаменковић, др Миливоје Станковић и др Валентин Коња.

Кандидат **др Миливоје Станковић** не прилаже потпуну документацију како је у тексту конкурса предвиђено и на основу тога је изузет из даљег разматрања.

Кандидат **др Срећко Стаменковић** не испуњава критеријуме предвиђене чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања звања наставника на Универзитету у Београду, јер нема најмање један рад објављен у научном часопису са SCI листе, односно у часописима са SSCI, ANCI, ERIN или листе престижних светских часописа за поједине научне области коју утврђује Универзитет на предлог факултета, или најмање два рада објављена у часопису међународног значаја верификованог посебном одлуком, нити позитивну оцену педагошког рада која је добијена у студентској анкети. Поред тога, др Срећко Стаменковић нема педагошко искуство. На основу наведеног Комисија је закључила да др Срећко Стаменковић не задовољава критеријуме за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса прописане Законом о високом образовању, Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

Кандидат **др Валентин Коња** не задовољава услове прописане чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, јер нема најмање један рад објављен у часопису водећег националног значаја, или поглавље у научној књизи/монографији, или рад у тематском зборнику са рацензијом, или превод изворног текста у облику студије, поглавља или чланка, односно превод или стручну редакцију превода научне монографије/књиге или методичку публикацију у области образовања и наставе. Поред тога, др Валентин Коња нема педагошко искуство. На основу наведеног Комисија закључује да кандидат др Валентин Коња не испуњава услове предвиђене за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса прописане Законом о високом образовању, Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

Кандидат **др Јелена Анђелковић Лабровић** запослена је на Факултету организационих наука од 2004. године и у том периоду изводи наставу на предметима са Катедре за менаџмент људских ресурса. Сви предмети на којима ради, као и интересовања кандидата исказана кроз научно-истраживачки рад су у научној области за коју се бира. Педагошки рад кандидата др Јелена Анђелковић Лабровић је од стране студената на основним и дипломским академским студијама оцењивана је високом оценом у протеклих 9 година и врло често је сврставана у најбоље оцењене сараднике.

Др Јелена Анђелковић Лабровић је објавила радове у области за коју се бира у часописима међународног значаја и зборницима научних скупова међународног значаја. Објавила је два рада у часописима међународног значаја (M24) верификованих посебном одлуком. Поред тога, објавила је два рада водећем часопису националног значаја (M51). Кандидат има 15 радова објављених на међународним конференцијама (M33), који су сви штампани у целини. Објављени научни радови, као и докторска дисертација др Јелене Анђековић Лабровић припадају ужој научној области

Менаџмент људских ресурса за коју је расписан конкурс. Квантитативно гледано, резултати научно-истраживачког рада кандидата др Јелене Анђековић Лабровић, исказани коефицијентима компетентности износе: $M24(8) + M33(15) + M51(6) = 29$; а од тога $M24(8) + M33(15) + M51(6) = 29$ и $M24(8) + M51(6) = 14$. Комисија закључује да, на основу резултата научног и наставног рада, др Јелена Анђелковић Лабровић задовољава критеријуме за избор у звање доцента прописане Законом о високом образовању, Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

На основу увида у документацију, узимајући у обзир претходно стечено образовање, академско искуство, број и садржај научних и стручних радова, те њихову усклађеност са облашћу за коју је расписан Конкурс, затим, искуство у педагошком раду и оцену квалитета тог рада, Комисија са задовољством предлаже Декану Факултета и Изборном већу Факултета организационих наука да се прихвати Извештај Комисије и да се предлог да се др Јелена Анђелковић Лабровић изабере у звање доцента на Факултету организационих наука Универзитета у Београду, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, на одређено време од 5 година, са пуним радним временом, упуту Већу групације правно-економских наука Универзитета у Београду на коначно усвајање.

У Београду, 15. јуна 2015. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

др Гордана Милосављевић,
ред. проф. ФОН-а Универзитета у Београду – председник

др Ранко Орлић,
ред. проф. ФОН-а Универзитета у Београду – члан

др Шефика Алибабић,
ред. проф. Филозофског факултета Универзитета у Београду - члан