

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ**  
**ФАКУЛТЕТ ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА**  
**Јове Илића 154**  
**11000 Београд**

**ИЗБОРНОМ ВЕЋУ ФАКУЛТЕТА ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА  
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Одлуком Изборног већа Факултета организационих наука Универзитета у Београду 05-02 бр. 4/18-1 од 13.02.2020. године именовани смо за чланове Комисије за припрему Извештаја о пријављеним кандидатима по конкурс у за избор једног наставника у звање ванредног професора на одређено време од пет година, са пуним радним временом, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, у следећем саставу:

1. др Ранко Орлић, редовни професор у пензији, Факултет организационих наука Универзитета у Београду, председавајући
2. др Ивана Ковачевић, ванредни професор, Факултета организационих наука Универзитета у Београду, члан
3. др Биљана Ђорђевић, редовни професор, Економски факултет Универзитета у Нишу, члан.

На основу увида у достављени конкурсни материјал, Изборном већу Факултета организационих наука Универзитета у Београду подносимо следећи

**ИЗВЕШТАЈ**

На расписани конкурс за избор једног наставника у звање ванредног професора на Факултету организационих наука Универзитета у Београду за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, који је објављен у огласним новинама Националне службе за запошљавање „Послови“ бр. 869 од 19.02.2020. са роком трајања од 15 дана, пријавила се једна кандидаткиња **др Татјана Ивановић**.

## **ДР ТАТЈАНА ИВАНОВИЋ**

Др Татјана Ивановић рођена је 1. децембра 1981. године у Београду. Завршила је основну школу "Веселин Маслеша" у Београду, а затим XII београдску гимназију са одличним успехом (добитник је Вукове дипломе). Након завршене гимназије, 2000. године уписала је Факултет организационих наука - Универзитет у Београду, смер Информациони системи. Током студија два пута је бирана за најбољег студента у генерацији. Дипломирала је 2004. године са просечном оценом 9,14. Дипломски рад на тему "Етика у међународном маркетингу" одбранила је са оценом десет код проф. др Ранка Орлића.

Након завршетка основних студија, 2004. године уписала је мастер студије Менаџмент у јавној управи (Master in Public Management) на Универзитету Бокони (Bocconi Università - SDA Bocconi) у Милану, у Италији. За студије у иностранству добила је стипендију Фонда за младе таленте Владе Републике Србије. Мастер студије је завршила 2006. године.

Докторске студије из области Менаџмента људских ресурса уписала је 2007. године на Факултету организационих наука. Положила је све испите предвиђене програмом са просечном оценом 10,00 и успешно одбранила докторску дисертацију под насловом "Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама" под менторством проф. др Ранка Орлића 2014. године и тиме стекла звање доктор техничких наука – област организационих наука.

Кандидат др Татјана Ивановић поседује и практично искуство. У периоду од јула до септембра 2005. године била је на стручној пракси у компанији Енергопројект – Ентел, где је била ангажована у тиму одговорном за спровођење пројекта "Енергетска ефикасност у јавним зградама – демонстрациони пројекат". Од октобра 2005. до јануара 2006. године била је на стручној пракси у канцеларији Министарства за заштиту животне средине, територије и мора Републике Италије (Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare – Task force for Central and Eastern Europe) у Београду, у оквиру обавезне тромесечне праксе на мастер студијама. Од фебруара 2006. до марта 2007. године била је запослена у Министарству за економске односе са иностранством Републике Србије, као сарадник у Сектору за реформу законодавства у области економских односа са иностранством, где је, између осталог, била ангажована на пројекту чији је циљ био формирање јединствене "Стратегије брендирања и промоције Србије". Касније је била ангажована у Сектору за страна улагања где је један од задатака био обезбеђивање подршке и помоћи страним инвеститорима у Србији у погледу остваривања сарадње са локалним самоуправама у Србији.

Од марта 2007. године запослена је на Факултету организационих наука на Катедри за менаџмент људских ресурса - прво у звању сарадника у настави за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, од 2009. године у звању асистента, а од 2015. године у звању доцента за исту ужу научну област. Ангажована је на извођењу предавања и вежби на основним студијама на обавезном предмету Менаџмент људских ресурса, као одговорни наставник. Поред тога, ангажована је на мастер академским студијама на

извођењу предавања и вежби на обавезним предметима Менаџмент људских ресурса – изабрана поглавља (на модулу Менаџмент људских ресурса) и Међународни менаџмент људских ресурса (на модулу Управљање људским ресурсима). Такође је ангажована на међународном мастер студијском програму Међународно пословање и менаџмент (International Business and Management) на енглеском језику, који су заједнички развили Факултет организационих наука и Универзитет Мидлсекс из Велике Британије, а студенти добијају дипломе оба универзитета. На овом програму ангажована је на изборном предмету Међународни менаџмент људских ресурса (International Human Resource Management), за који је уједно и модул лидер. На специјалистичким академским студијама изводи наставу на предметима Менаџмент људских ресурса - изабрана поглавља (на модулу Менаџмент) и Менаџмент људских ресурса у здравству (на модулу Менаџмент у здравству). У зимском семестру 2018/19. године била је позвана да одржи предавање на тему "Expatriates in international assignments - Importance of communication" студентима Економског факултета Универзитета Св. Климент Охридски у Прилепу, у Северној Македонији (15. октобра 2018. године).

Пре избора у звање доцента била је ангажована на извођењу наставе из предмета Менаџмент људских ресурса на Војној академији у Београду током школске 2007/2008. и 2008/2009. године. У октобру 2010. године одржала је гостујуће вежбе на тему "Међународни менаџмент људских ресурса" на Факултету за администрацију и менаџмент информационих система Универзитета "Св. Климент Охридски" у Битољу, у Северној Македонији. Док је била у звању асистента, две године је била ментор студентима које је припремала за такмичење у знању на Менаџеријади из области менаџмента људских ресурса.

### Оцена резултата педагошког рада

Приликом евалуације од стране студената на основним академским студијама педагошки рад др Татјане Ивановић редовно је оцењиван високим оценама, а у зимском семестру школске 2019/2020. и 2018/2019. године је на основу резултата анкете "Вредновање педагошког рада наставника и сарадника", коју попуњавају студенти, награђена као један од пет најбоље оцењених наставника на Факултету организационих наука. Такође, предмет Менаџмент људских ресурса, за који је у текућој школској години одговорни наставник, је на крају зимског семестра 2019/2020. школске године био оцењен као прворангирани предмет. У периоду од 2015. до 2020. године просечне оцене др Татјане Ивановић у анкети за вредновање педагошког рада наставника износиле су:

Школска година/предмет	Основне студије		Мастер студије International Human Resource Management
	Менаџмент људских ресурса (зимски семестар)		
	Студијски програм <i>Информациони</i>	Студијски програм <i>Менаџмент</i>	

	<i>системи и технологије (3. година студија)</i>	<i>(2. година студија)</i>	<i>(летњи семестар)</i>
2019/2020.	4,82 (73 студента учествовала у анкети)	4,81 (19 студената)	/
2018/2019.	4,89 (60 студената)	4,81 (30 студената)	4,83 (7 студената)
2017/2018.	4,77 (59 студената)	4,74 (34 студента)	4,92 (11 студената)
2016/2017.	4,6 (17 студената)	4,77 (14 студената)	4,93 (14 студената)
2015/2016.	4,85 (108 студента)	4,81 (104 студента)	5,00 (4 студента)

### **Учешће на тренинг програмима и научним и стручним скуповима**

Др Тајјана Ивановић је учествовала на следећим тренинг програмима и научним и стручним скуповима:

- Учествовала је у раду конференције 50<sup>th</sup> International scientific conference "Contemporary economic trends: Technological development and challenges of competetiveness", која је одржана на Економском факултету Универзитета у Нишу, у октобру 2019. године.
- Учествовала је на радионици "The Magic of Creating Successful Project Proposal", у организацији WBAА – Western Balkans Alumni Association, у оквиру пројекта који финансира Европска комисија, у Битољу, у Северној Македонији, у септембру 2019. године.
- Похађала је програм обуке рецензента у организацији Националног тела за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању, Комисије за акредитацију и проверу квалитета, у мају 2019. године.
- Учествовала је организацији, промоцији и раду радионице "Управљање људским ресурсима и рад са запосленима старијим од 50 година", која је одржана на Факултету организационих наука у мају 2019. године, у оквиру ЕРАЗМУС+ пројекта "Innovative Counselling to Promote the Participation of People 50+ on the Labour Market and in Societal Life (InCounselling50+)" који финансира Европска комисија.
- Била је председавајући сесије "HR as a Strategic Partner" на конференцији International Scientific Jubilee Conference MHRO2018 "Transforming the business for future: Building a modern HR organization" која је одржана у септембру 2018. године на Економском факултету Универзитета Св. Кирил и Методије, у Скопљу, у Северној Македонији, поводом прославе пет година од оснивања мастер студија Стратешки менаџмент људских ресурса (Strategic HRM).
- Учествовала је у раду 47. Националног конгреса Италијанске асоцијације за управљање људским ресурсима под називом "Будућност данас" (47° Congresso

Nazionale AIDP - L'Associazione Italiana per la Direzione del Personale "Il Futuro Oggi"), који је одржан у мају 2018. године у Напуљу, у Италији.

- Учествовала је на Округлом столу о оквиру политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије, као представник Факултета организационих наука, у оквиру пројекта "Промовисање реформе јавне управе кроз унапређење система управљања људским ресурсима", који су финансирани Фонд за добру управу Владе Велике Британије (GGF), а реализовао Центар за европске политике (ЦЕП) и Pricewaterhouse Coopers (PwC), 2017. године.
- Похађала је Курс о методологији у писању научних радова (*Course on methodology of writing high-quality scientific papers*), који је организовало Удружење економиста и менаџера Балкана - UdЕкоМ Balkan, у Београду, 2017. године.
- Похађала је радионицу о коучингу намењену HR професионалцима - "PCM (Process Communication Model) Coaching", у организацији Atria Group SEE, у Београду, 2017. године.
- Учествовала је у раду 4<sup>th</sup> *HR Days Conference*, највеће регионалне стручне конференције из области менаџмента људских ресурса, која је организована у Ровињу, у Хрватској, 2016. године.

Пре избора у звање доцента учествовала је на следећим тренинг програмима:

- Тренинг програм "Case Method Teaching: Bringing the Real World into the Classroom" у организацији ЕССН, одржан на Факултету организационих наука, 2008. године.
- Тренинг програм намењен побољшању знања и вештина запослених у јавној управи "Секторске политике Европске уније" у организацији Канцеларије за придруживање ЕУ, 2006/2007. године.
- Тренинг програм "Права и процедуре Европске уније" у организацији Канцеларије за придруживање ЕУ, 2006/2007. године.
- Тренинг програм "The Management and Governance of EU Integration and Enlargement Process" одржан на Универзитету Бокони у Милану, у Италији, 2005. године.

### **Менторства и чланства у комисијама за одбрану завршних радова**

Др Татјана Ивановић је од последњег избора у звање, у периоду од 2015. до фебруара 2020. године, била ментор студентима у изради 20 завршних радова на основним академским студијама, као и члан комисија за одбрану 54 завршна рада. На мастер академским студијама била је ментор у изради 74 завршна мастер рада и члан комисија за одбрану 71 завршног мастер рада.

### **Учешће у научно-истраживачким и стручним пројектима**

У периоду од избора у звање доцента, од 2015. до 2020. године, др Татјана Ивановић је учествовала у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката.

Била је ангажована као консултант на пројекту Народне скупштине Републике Србије "Успостављање система за континуирано и одрживо унапређење радних процеса у Служби Народне скупштине", који је започет 2018. године на основу Споразума закљученог између Амбасаде Републике Бугарске у Републици Србији и Народне скупштине Републике Србије.

Поред тога, у периоду од 2017. до 2020. године била је ангажована као консултант – HR експерт на бројним пројектима у области грађевинарства у Србији, Северној Македонији и Црној Гори, на којима је била задужена за спровођење различитих активности менаџмента људских ресурса – пре свега, процеса регрутовања и селекције (састављање и расписивање конкурса, прегледање пријава кандидата, спровођење тестирања, интервјуа и других метода селекције) инжењера различитих струка за послове управљања пројектима и стручног надзора над извођењем грађевинских радова. Неки од пројеката на којима је била ангажована су: тржни центар BW Galerija у Београду, Lidl дистрибутивни центар у Новој Пазови, тржни центар Promenada у Новом Саду, хотелски комплекс Ritz Carlton у Црној Гори, тржни центар East Gate у Северној Македонији итд.

Учествовала је у припреми, разради и формулисању пројекта ЕРАЗМУС + КА 2 у функцији руководиоца пројекта испред Универзитета у Београду, под називом "Алијанса за унапређење теорије и праксе менаџмента људских ресурса на Западном Балкану" (Alliance for Human Resource Advance(ment) Management Theory and Practice in the Western Balkans – ALHRAM), који је поднет Европској комисији и у процедури је одобравања. Пројекат је под руководством Универзитета у Сплиту, а има за циљ удруживање универзитета из шест земаља у региону (Универзитета у Београду, Универзитета у Сплиту, Универзитета у Љубљани, Универзитета у Битољу, Универзитета у Подгорици и Универзитета у Сарајеву) и компанија из сваке земље како би се омогућила размена знања у области менаџмента људских ресурса између наставника који изучавају ову област и HR експерата и како би се унапредила област менаџмента људских ресурса како на академском нивоу, тако и у организацијама на Западном Балкану.

У периоду пре избора у звање доцента др Татјана Ивановић је учествовала у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката:

- ТЕМПУС пројекат (2010. године) - где је била укључена у извођење наставе из предмета Менаџмент људских ресурса на Универзитету у Београду
- Примена међународних стандарда серије ИСО 9001– основа за обезбеђење квалитета Факултета организационих наука, пројекат Факултета организационих наука, где је била ангажована у тиму за управљање људским ресурсима чији је задатак био дефинисање процедуре за управљање људским ресурсима на Факултету организационих наука
- Ratification, implementation and impact analysis of the Central European Free Trade Agreement- CEFTA (2007. године) - где је била ангажована од стране UNDP–а као експерт за јавну управу.

## **Чланства у уређивачким одборима, научним и стручним асоцијацијама**

Др Татјана Ивановић је члан професионалног удружења академских радника и истраживача Атинског института за образовање и истраживања (Athens Institute for Education and Research - ATINER), чије је седиште у Атини, у Грчкој. Такође је члан уређивачког одбора часописа у области образовања - The International Journal FENESTRA, који издаје Центар за локалне иницијативе Битољ, у Северној Македонији.

Била је члан организационог одбора међународног симпозијума Symorg 2016 и члан техничког одбора симпозијума Symorg 2008, у организацији Факултета организационих наука.

Била је члан комисије за припрему Извештаја о самовредновању на Факултету организационих наука, и то дела који се односи на квалитет наставног особља (укључујући процедуре за избор наставника и сарадника, препоруке за тренинг и развој запослених у настави итд.), у септембру 2015. године.

Била је ангажована као рецензент чланака за различите часописе (British Journal of Applied Science & Technology, Engineering Economics, Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, Teme: Journal for Social Sciences), затим радова за међународне конференције (SymOrg 2014, SymOrg 2016, SymOrg 2018, SPIN 2019), као и поглавља књиге (IGI Global).

На Факултету организационих наука је у текућој школској години члан Комисије студијских програма мастер академских студија Менаџмент, Менаџмент и организација, Менаџмент у јавном сектору и Управљање пословањем, као и Комисије студијских програма основних академских студија Информациони системи и технологије и Информациони системи и технологије - студије на даљину. Поред тога, члан је Већа студијских програма мастер академских студија на Факултету организационих наука, а у претходној школској години је била заменик у Комисији студијског програма мастер академских студија Међународно пословање и менаџмент.

Течно говори енглески и италијански језик, поседује одлично знање руског језика, и основно знање грчког језика. Области научног интересовања др Татјане Ивановић су менаџмент људских ресурса и међународни менаџмент људских ресурса.

### **Приказ научног рада кандидата**

Др Татјана Ивановић је аутор или коаутор следећих научних публикација:

#### **1. Универзитетски уџбеник:**

1.1. Ранко Орлић, **Татјана Ивановић** (2019) Менаџмент људских ресурса, Факултет организационих наука, Београд, ISBN 978-86-7680-359-0.

Одлуком Наставно-научног већа и Већа студијских програма мастер академских студија Факултета организационих наука, у септембру 2019. године уџбеник је усвојен у плану покривености наставе за школску 2019/2020. годину као обавезна литература на предмету Менаџмент људских ресурса (на основним академским студијама), на предмету Менаџмент људских ресурса - изабрана поглавља (на мастер и специјалистичким академским студијама), као и на предмету Менаџмент људских ресурса у здравству (на специјалистичким академским студијама).

## 2. Завршни радови (M70)

**2.1. Татјана Ратковић** (2014) "Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама", докторска дисертација, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду (URL: <http://nardus.mpn.gov.rs/123456789/4229>) [M70]

## 3. Поглавља у монографији од међународног значаја (M10)

У периоду након последњег избора у звање:

3.1. Milica Todorović, **Tatjana Ivanović** (2019) *Employee training in international luxury hotel chains: evidence from Serbia*, III International thematic monograph - Modern management tools and economy of tourism sector in present era, Ohrid: Faculty of Tourism and Hospitality, pp. 667-685, ISBN 978-86-80194-14-1. [M14]

## 4. Радови у часописима међународног значаја (M20)

У периоду након последњег избора у звање:

4.1. **Tatjana Ivanović**, Sonja Ivančević (2018) *Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia*, Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, 24(1), pp. 53-62. DOI: 10.7595/management.fon.2018.0023. [M24]

4.2. **Tatjana Ivanović**, Sonja Ivančević, Tanja Trajković, Milica Maričić (2020) Do Recruiters in Serbia Face Burnout? The Impact of Demographic Factors, Deadlines and Work Pressure on Burnout Presence, Teme – Journal for Social Sciences (рад прихваћен за објављивање у часопису 15.11.2019. године). [M24]

У периоду пре последњег избора у звање:

4.3. **Tatjana Ratković** (2015) *HRM in foreign-owned agricultural and food processing companies in Serbia*, Economics of Agriculture, 60(2), ISSN 0352-3462, DOI: <https://doi.org/10.5937/ekoPolj1502353R>. [M24]



4.4. **Татјана Ратковић**, Ранко Орлић (2015) *Transfer of performance appraisal practices from MNC parent to subsidiaries in Serbia*, Economic Annals, 60 (204). ISSN 0013-3264. DOI: 10.2298/EKA1504105R. [M24]

## 5. Радови саопштени на међународним скуповима (M30)

У периоду након последњег избора у звање:

5.1. Ivan Marković, **Tatjana Ivanović** (2019) *Green HRM: Towards sustainability in human resource management*, Proceedings of BASIQ 2019 - New Trends in Sustainable Business and Consumption, Bari, Italy, pp.159-166, ISSN 2457- 483X. [M33]

5.2. Jelena Jovanović, **Tatjana Ivanović** (2018) *Challenges Female Expatriates Face on International Assignments*, Proceedings of XVI International Symposium SymOrg 2018, "Doing Business in the Digital Age: Challenges, Approaches and Solutions", Zlatibor, Serbia, ISBN 978-86-7680-361-3. [M33]

5.3. Тања Трајковић, **Татјана Ивановић**, Соња Иванчевић (2019) *Синдром изгарања код запослених на телевизији*, Зборник радова XIV Међународног саветовања Ризик и безбедносни инжењеринг, Копаоник, Србија, pp. 257-264, ISBN 978-86-6211-116-6. [M33]

5.4. Љубица Моловић, **Татјана Ивановић**, Соња Иванчевић (2020) *Мобинг у савременом радном окружењу и његове последице по запослене и организацију*, Зборник радова XV Међународног саветовања Ризик и безбедносни инжењеринг, Копаоник, Србија. ISBN 978-86-6211-124-1. [M33]

5.5. Sonja Ivancević, **Tatjana Ratković** (2016) *Millennials in the Workplace*, Proceedings of XV International Symposium "Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship", SymOrg 2016, Faculty of Organizational Sciences, Zlatibor, Serbia, June 2016, pp. 733-736, ISBN 9788676803262. [M33]

5.6. Mimoza Bogdanoska Jovanovska, Dragan Grueski, **Tatjana Ivanović**, Mihajlo Mitkovski (2018) *IT sector challenges in managing human resources*, Conference Proceedings of V International Scientific Conference Contemporary management challenges and the organizational sciences "Innovation and organizational development", Bitola, North Macedonia, pp.129-137, ISBN 978-608-4729-08-2. [M33]

5.7. **Tatjana Ivanović**, Marijana Stančić (2019) *Criteri di selezione degli espatri per incarichi internazionali*, International Academic Institute (IAI) 2019 Academic Conference Proceedings - Business & Economics Conference, Rome, Italy, pp. 226, ISSN 2671-3179. [M34]

5.8. **Tatjana Ivanović**, Mimoza Bogdanoska Jovanovska (2018) *Individual and social aspects of global human resources staffing*, Book of abstracts of International Scientific Jubilee Conference 2018 - Transforming the business for future: Building a modern HR

organization, Faculty of Economics, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje, North Macedonia, pp.22, ISBN 978-608-212-058-4. [M34]

5.9. Соња Иванчевић, **Татјана Ивановић** (2016) *Миленијумска генерација- нови изазови*, Book of abstracts of 1<sup>st</sup> International Conference "New Challenges in Education", Чатеж, Словенија, октобар 2016, pp. 62-67, ISBN 978-86-88125-22-2. [M34]

У периоду пре последњег избора у звање:

5.10. **Татјана Ратковић**, Мимоза Богданоска Јовановска, Јелена Анђелковић Лабровић (2014) *International Performance Management– Issues and Challenges*, Proceedings of XIV International Symposium, "New business models and sustainable competitiveness", SymOrg 2014, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, Златибор, јун 2014, pp. 814-819, ISBN 978-86-7680-295-1. [M33]

5.11. Мимоза Богданоска Јовановска, **Татјана Ратковић** (2014) *E-Skills for Public Sector Employees in The Process of e-Government Development*, Proceedings of XIV International Symposium, "New business models and sustainable competitiveness", SymOrg 2014, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, Златибор, јун 2014, pp. 807-813, ISBN 978-86-7680-295-1. [M33]

5.12. Јелена Анђелковић-Лабровић, **Татјана Ратковић** (2014) *Управљање знањем коришћењем Вики алата*, Зборник радова - XVI Интернационални симпозијум из пројектног менаџмента – YUPMA 2014, Београд: Удружење за управљање пројектима Србије, ISBN 978-86-86385-11-6. [M33]

5.13. **Татјана Ивановић** (2014) *Staffing for International Assignments in Multinational Companies: Expatriates versus Locals*, Proceedings of XIII International Symposium, "Innovative management and business performance", SymOrg 2012, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, Златибор, јун 2012, pp. 862-867, ISBN: 978-86-7680-255-5. [M33]

## **6. Радови у часописима националног значаја (M50)**

У периоду пре последњег избора у звање:

6.1. **Татјана Ратковић** (2014) *Експатријати у мултинационалним компанијама– тренд у Србији*, Мегатренд ревија, 11(1), pp. 223-240, ISSN 1820-3159. [M51]

## **7. Саопштења са скупова од националног значаја (M60)**

У периоду након последњег избора у звање:

7.1. Марија Грујић, Младен Чуданов, **Татјана Ивановић**, Слободан Миладиновић (2019) Преференције генерација Y и Z за задовољство послом, Зборник радова XII

Скупа привредника и научника - SPIN 2019, Београд, pp. 558-566, ISBN 978-86-7680-365-1. [M63]

7.2. Данијела Димитријевић, **Татјана Ивановић**, Катарина Мајсторовић (2019) Специфичности "зеленог" менаџмента људских ресурса, Зборник радова III Националне научно – стручне конференције са међународним учешћем - Трендови у пословању 2019, Крушевац, Србија, pp.171-176, ISBN 978-86-7566-052-1. [M63]

### **Приказ и оцена научног рада кандидата од последњег избора у звање**

У научним радовима др Татјане Ивановић примећује се неколико области интересовања, као што су: међународни менаџмент људских ресурса, карактеристике припадника различитих генерација у радном окружењу, "зелени" менаџмент људских ресурса, синдром изгарања запослених и злостављање на раду.

### **Универзитетски уџбеник**

Др Татјана Ивановић коаутор је уџбеника "Менаџмент људских ресурса" (1.1.), који је објављен 2019. године, а који се користи као обавезна литература на предметима основних, мастер и специјалистичких академских студија на Факултету организационих наука. Следећи савремене тенденције у овој области, књига "Менаџмент људских ресурса" успела је да обухвати сва битна питања менаџмента људских ресурса и да изложи најновија достигнућа из ове области. Књига садржи двадесет два поглавља која логички следе кадровске активности од пријема новозапослених у организацију до њиховог одласка из организације због најразличитијих разлога. Свакој од активности менаџмента људских ресурса посвећено је посебно поглавље књиге. Анализа и пројектовање послова и радних задатака претходе планирању, регрутовању и селекцији људских ресурса, а процес се даље наставља кроз оријентацију и тренинг запослених, развој запослених и планирање каријере, вредновање запослених, надокнаду, здравствену заштиту и заштиту на раду, координацију кадровских активности, синдикате и колективно преговарање, одржавање и радне односе. Посебно поглавље посвећено је савременим трендовима – примени информационих технологија у управљању људским ресурсима, тј. електронском менаџменту људских ресурса. Посебна пажња посвећена је међународном менаџменту људских ресурса. Књига се користи као уџбеник, али је могу користити и сви други који се баве менаџментом људских ресурса у пракси. Чињеница да је литература из менаџмента људских ресурса на српском језику оскудна додаје јој на вредности.

### **Радови који се баве међународним менаџментом људских ресурса**

Један број радова бави се специфичностима међународног менаџмента људских ресурса, тј. управљања људским ресурсима у мултинационалним компанијама. Ови радови обрађују различите теме везане за прибављање, односно регрутовање и селекцију запослених који ће бити послати на међународна ангажовања, као и тренинг запослених у мултинационалним компанијама (3.1, 5.2, 5.7, 5.8).

3.1. Milica Todorović, **Tatjana Ivanović** (2019) *Employee training in international luxury hotel chains: evidence from Serbia*, III International thematic monograph - Modern management tools and economy of tourism sector in present era, Ohrid: Faculty of Tourism and Hospitality, pp. 667-685, ISBN 978-86-80194-14-1. [M14]

Циљ овог рада објављеног у тематском зборнику међународног значаја је да се испита на који начин међународни ланци луксузних хотела у земљама у развоју спроводе програме обуке запослених. Повећана конкуренција и велика флукуација радне снаге у овој индустрији намећу ланцима луксузних хотела да континуирано унапређују своје политике и праксе менаџмента људских ресурса, са посебним фокусом на обуку запослених. Истраживање је спроведено у шест хотела у Србији који су део међународних ланаца луксузних хотела, кроз дубинске интервјуе са менаџерима упознатим са активностима менаџмента људских ресурса. Резултати истраживања показали су да анализирани хотели спроводе неке од програма обука који су уобичајени за међународне луксузне хотелске ланце, при чему је већина ових обука стандардизована у оквиру хотелског ланца. Имајући у виду резултате истраживања, аутори су указали на то да би луксузни хотели који послују у Србији требало да преиспитају своје постојеће тренинг програме, као и да размотре могућност увођења разноврснијих програма обука и могућности за обуку локалних запослених у иностранству, а у циљу унапређења вештина запослених и омогућавања континуираног развоја талената на домаћем тржишту.

5.2. Jelena Jovanović, **Tatjana Ivanović** (2018) *Challenges Female Expatriates Face on International Assignments*, Proceedings of XVI International Symposium SymOrg 2018, "Doing Business in the Digital Age: Challenges, Approaches and Solutions", Zlatibor, Serbia, ISBN 978-86-7680-361-3. [M33]

Аутори овог рада баве се изазовима са којима се жене експатријати суочавају на међународним ангажовањима. Рад преиспитује положај жена на међународним ангажовањима и разлоге због којих је мања вероватноћа да буду послате на међународно ангажовање у поређењу са мушкарцима. Рад пружа предлог стратегија за повећање учешћа жена на међународним ангажовањима како за компаније, тако и за жене запослене у мултинационалним компанијама.

5.7. **Tatjana Ivanović**, Marijana Stančić (2019) *Criteri di selezione degli espatri per incarichi internazionali*, International Academic Institute (IAI) 2019 Academic Conference Proceedings - Business & Economics Conference, Rome, Italy, pp. 226, ISSN 2671-3179. [M34]

Циљ овог рада је да се утврде критеријуми за селекцију експатријата које мултинационалне компаније шаљу на међународна ангажовања. Имајући у виду да је сврха процеса селекције за међународна ангажовања да припреми кандидата и његову/њену породицу за живот и рад у страниј земљи, аутори указују на то да је од кључне важности укључити породицу кандидата у процес селекције и размотрити захтеве породице као један од најважнијих фактора за избор експатријата. Поред тога, иако је уобичајено да мултинационалне компаније заснивају своје одлуке о селекцији

кандидата за експатријате само на основу техничких способности, аутори рада наглашавају да би мултинационалне компаније требало да измене своје процедуре за селекцију кандидата за експатријате фокусирајући се на проверу способности кандидата да се прилагоде на нови амбијент и другачију културу у иностраној земљи у коју одлазе на ангажовање.

5.8. **Tatjana Ivanović**, Mimoza Bogdanoska Jovanovska (2018) *Individual and social aspects of global human resources staffing*, Book of abstracts of International Scientific Jubilee Conference 2018 - Transforming the business for future: Building a modern HR organization, Faculty of Economics, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje, North Macedonia, pp.22, ISBN 978-608-212-058-4. [M34]

Аутори овог рада покушали су да утврде и објасне специфичности прибављања људских ресурса у међународном контексту како би утврдили факторе који могу утицати на процес одабира глобалних менаџера. Аутори рада указују на то да да успех глобалних менаџера зависи не само од личности и способности прилагођавања запослених другачијој култури, већ од воље и спремности чланова породице запосленог да се преселе у страну земљу и да би, из овог разлога, одлуке о одабиру кандидата за глобалног менаџера требало узети у обзир, осим техничких компетенција и стручности, и различите индивидуалне и социјалне факторе (односно личне особине и вештине кандидата али и специфичне захтеве његове/њене породице).

#### **Радови који се баве карактеристикама припадника различитих генерација у радном окружењу**

Други правац интересовања др Татјане Ивановић везан је за испитивање карактеристика припадника различитих генерација (пре свега, генерације Y) у радном окружењу, њиховог задовољства послом, намере да напусте посао, као и намере да мењају послове у току каријере (4.1, 5.5, 5.9, 7.1).

4.1. **Tatjana Ivanović**, Sonja Ivančević (2018) *Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia*, Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, 24(1), pp. 53-62. DOI: 10.7595/management.fon.2018.0023. [M24]

Сврха овог рада је да се испита постојање намере припадника генерације Y (миленијалаца) и генерације X да напусте тренутни посао, број послова које намеравају да промене током каријере, као и постојање везе између намере да напусте посао и задовољства послом. Страна литература је показала да миленијалци веома често мењају послове, што представља велики проблем за послодавце. Поред тога, опште је прихваћено да су задовољство послом и намера за напуштање посла негативно повезани. Имајући у виду недостатак релевантних истраживања у земљама Источне Европе, циљ аутора рада био је да истраже да ли се исто може закључити за миленијалце у Србији. Истраживање које је спроведено током 2017. године у Србији коришћењем онлајн анкете обухватило је 802 испитаника, припадника различитих генерација. Резултати истраживања потврдили су да се намера испитаника да промене

већи број послова у току каријере повећава како се крећемо према најмлађој генерацији у радном окружењу. Истраживање је показало да, за разлику од генерације X, генерација Y има већи проценат оних који сматрају да ће напустити тренутни посао у наредне две године од оних који очекују супротно. Анализа је потврдила да се намера за напуштање посла повећава услед незадовољства послом – тј. што је веће задовољство послом, мање ће миленијалаца желети да напусти тренутни посао у наредне две године. Овај рад проширује постојећа сазнања о специфичностима миленијалаца у погледу мењања послова и даје препоруке организацијама за задржавање припадника ове генерације.

5.5. Sonja Ivancević, **Tatjana Ratković** (2016) *Millennials in the Workplace*, Proceedings of XV International Symposium "Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship", SymOrg 2016, Faculty of Organizational Sciences, Zlatibor, Serbia, June 2016, pp. 733-736, ISBN 9788676803262. [M33]

Циљ овог рада је да покуша да утврди главне изазове са којима се миленијалци суочавају у организацијама. На основу анализе резултата различитих истраживања аутори рада предлажу компанијама да прилагоде своје процесе и процедуре како би омогућиле успешну интеграцију припадника различитих генерација у савремено радно окружење. Имајући у виду да постоје велике разлике између онога што припадници генерације Y очекују од радног места и онога што заиста добијају, важно је да организације пронађу одговарајуће начине да измене радно окружење и прилагоде га потребама миленијалаца, као најбројнијој генерацији у радном окружењу.

5.9. Соња Иванчевић, **Татјана Ивановић** (2016) *Миленијумска генерација- нови изазови*, Book of abstracts of 1<sup>st</sup> International Conference "New Challenges in Education", Чатеж, Словенија, октобар 2016, pp. 62-67, ISBN 978-86-88125-22-2. [M34]

Циљ овог рада је да открије кључне карактеристике припадника миленијумске генерације, као и главне изазове са којима се суочавају менаџери и наставници који њима управљају или их образују. Припадници сваке генерације поседују низ заједничких карактеристика захваљујући утицају различитих друштвених, економских и политичких догађаја који су обликовали њихово детињство и адолесценцију. Ово обично резултира тиме да свака генерација усваја и поседује систем вредности, веровања, очекивања, као и обрасце понашања који их разликују од претходних генерација и стварају један препознатљиви генерацијски идентитет. Међутим, како се у раду објашњава, ово може створити генерацијски јаз који негативно утиче и на радно и на образовно окружење. Детаљнија слика би требало да доведе до решења којима би се премостио поменути јаз и створило позитивније и срећније окружење за све генерације.

7.1. Марија Грујић, Младен Чуданов, **Татјана Ивановић**, Слободан Миладиновић (2019) Преференције генерација Y и Z за задовољство послом, Зборник радова XII Скупа привредника и научника - SPIN 2019, Београд, pp. 558-566, ISBN 978-86-7680-365-1. [M63]

Рад истражује разлике у преференцијама фактора који утичу на задовољство послом које се јављају између припадника генерације Y и генерације Z. Истраживање је спроведено на узорку од 100 испитаника, од којих се очекивало да идентификују три најважнија фактора која утичу на њихово задовољство послом. Резултати истраживања показали су да припадници генерације Y најчешће као фактор задовољства послом издвајају радно окружење у коме се препознаје и цени рад и труд, а припадници генерације Z могућност да врше позитиван утицај на друштво. Резултати овог истраживања дају смернице компанијама које желе да креирају радну средину која треба да одговара припадницима обе генерације, пре свега, у погледу креирања организационе културе која омогућава флексибилност у погледу распореда рада и локације на којој се обавља посао, пружања адекватне надокнаде, као и могућности за развој и напредовање запослених.

### **Радови који се баве концептом "зеленог" менаџмента људских ресурса**

Поједини радови баве се концептом "зеленог" менаџмента људских ресурса, као релативно новог концепта који се односи на скуп активности управљања људским ресурсима које су усмерене ка заштити животне средине (5.1, 7.2). Радови указују на то да, иако је овај концепт још увек у почетној фази развоја, организације широм света почеле су да имплементирају промене у својој организационој култури и структури, како би у први план ставиле концепт одрживог развоја и имплементирале еколошке праксе као суштински део свог пословања. Тако су многе компаније већ прихватиле "зелене" иницијативе у свим областима управљања људским ресурсима схватајући да се ова функција мора усмерити према заштити животне средине како би се допринело остваривању одрживе конкурентне предности компаније.

5.1. Ivan Marković, **Tatjana Ivanović** (2019) *Green HRM: Towards sustainability in human resource management*, Proceedings of BASIQ 2019 - New Trends in Sustainable Business and Consumption, Bari, Italy, pp.159-166, ISSN 2457- 483X. [M33]

Циљ овог рада је да утврди и објасни важност и предности имплементације концепта одрживости у праксе управљања људским ресурсима. Имајући у виду да ефикасан менаџмент људских ресурса треба да послужи као темељ сваког пословања, "зелено" управљање људским ресурсима треба да укључи све политике и поступке који ће трансформисати улоге запослених како би на различите начине допринели достизању одрживости животне средине. Закључак овог рада је да менаџмент људских ресурса има прилику да заигра кључну улогу у покретању организација да примене зелене праксе. Аутори закључују да би значајан допринос "зеленог" менаџмента људских ресурса требало да буде подизање еколошке свести запослених и њихове спремности за обављање "зелених" активности, као и да би се таква "зелена" понашања научена на послу могла једноставно интегрисати у животни стил запослених.

7.2. Данијела Димитријевић, **Татјана Ивановић**, Катарина Мајсторовић (2019) Специфичности "зеленог" менаџмента људских ресурса, Зборник радова III Националне научно – стручне конференције са међународним учешћем - Трендови у пословању 2019, Крушевац, Србија, pp.171-176, ISBN 978-86-7566-052-1. [M63]

Циљ овог рада је да објасни појам и значај „зеленог“ менаџмента људских ресурса, основне циљеве и специфичне праксе „зеленог“ управљања људским ресурсима, као и користи које имплементација овог концепта може донети компанијама. Аутори рада указују на то да компаније оријентисане на заштиту животне средине имплементирају „зелене“ праксе у различитим активностима менаџмента људских ресурса, попут анализе послова и радних задатака, регрутовања и селекције, обуке и развоја запослених, вредновања учинка запослених, дефинисања надокнада и награда, док се специфичне политике и праксе менаџмента људских ресурса сматрају моћним алатима за усклађивање понашања и ставова запослених са стратегијом организације усмереној ка заштити животне средине, и имају за циљ да мотивишу запослене да помогну компанији у спровођењу „зелених“ пракси.

### **Радови који се баве синдромом изгарања запослених и злостављањем на раду**

Неколико радова бави се проблемима у вези здрављем запослених, као што су синдром изгарања и злостављање на раду (мобинг) који представљају неке од најозбиљнијих опасности са којима се запослени свакодневно сусрећу у савременом радном окружењу у организацијама широм света, а који могу имати озбиљне последице по њихово психичко и физичко здравље (4.2, 5.3, 5.4).

4.2. **Tatjana Ivanović, Sonja Ivančević, Tanja Trajković, Milica Maričić (2020) – Do Recruiters in Serbia Face Burnout? The Impact of Demographic Factors, Deadlines and Work Pressure on Burnout Presence, Teme – Journal for Social Sciences** (рад прихваћен за објављивање у часопису 15.11.2019. године). [M24]

Циљ овог рада је да покуша да идентификује да ли је и у којој мери синдром изгарања присутан код регрутера у Србији (код оних који регрутују кандидате за свог послодавца и код оних који су запослени у агенцијама и регрутују кандидате за клијенте) и да открије факторе који утичу на могућност појаве синдрома изгарања код ове групе запослених. Регрутери су једна од професија којој није посвећено много пажње у научним истраживањима, иако се у стручној литератури наводи да се регрутери свакодневно суочавају са стресом на раду, који често може довести до појаве синдрома изгарања ове групе запослених. У истраживању које је спроведено анализирале су варијабле које најчешће утичу на изгарање у другим професијама: старост, радно искуство, брачни статус, стриктни рокови и притисак на раду. Копенхаген упитник (СВІ) за мерење синдрома изгарања је коришћен за мерење степена изложености синдрому изгарања. Резултати добијени емпиријским истраживањем путем упитника који је попунило 100 регрутера у Србији показали су да се испитаници у извесној мери суочавају са синдромом изгарања (укупно изгарање, изгарање на личном нивоу, изгарање у вези са послом, изгарање у вези са клијентима), при чему су све испитиване варијабле (осим старости запосленог) имале статистички значајан утицај на присуство синдрома изгарања код регрутера. Посебна вредност рада огледа се у чињеници да је број истраживања у вези са синдромом изгарања у Србији веома мали и да се постојећа истраживања углавном баве изгарањем запослених у помажућим професијама. Ово истраживање има и практични допринос – да помогне компанијама и одељењима за



људске ресурсе да креирају одговарајуће програме обуке за превенцију синдрома изгарања код регрутера.

5.3. Тања Трајковић, **Татјана Ивановић**, Соња Иванчевић (2019) *Синдром изгарања код запослених на телевизији*, Зборник радова XIV Међународног саветовања Ризик и безбедносни инжењеринг, Копаоник, Србија, pp. 257-264, ISBN 978-86-6211-116-6. [МЗЗ]

Циљ овог рада је да се кроз спроведен емпиријско истраживање испита изложеност запослених на телевизији синдрому изгарања. У ту сврху анкетирано је 30 запослених на телевизији укључујући преводиоце, лекторе, координаторе и менаџере. Коришћен инструмент за испитивање синдрома изгарања је СВИ упитник, и то подскала која се односи на синдром изгарања на личном нивоу. Резултати истраживања показали су да је синдром изгарања на личном нивоу код већине испитаника изражен у великој мери, али да није праћен озбиљнијим психолошким последицама. Резултати добијени овим истраживањем указали су да нестандартни распореди рада (попут рада у сменама и викендом) могу бити један од потенцијаних узрока синдрома изгарања запослених на телевизији. Аутори рада објашњавају у закључку да добијени резултати указују на то да се морају предузети конкретни кораци у циљу превенције настанка овог проблема и пружања подршке и помоћи професионалцима угроженима синдромом изгарања.

5.4. Љубица Моловић, **Татјана Ивановић**, Соња Иванчевић (2020) *Мобинг у савременом радном окружењу и његове последице по запослене и организацију*, Зборник радова XV Међународног саветовања Ризик и безбедносни инжењеринг, Копаоник, Србија. ISBN 978-86-6211-124-1. [МЗЗ]

Циљ овог рада је да објасни појам мобинга, да прикаже типове понашања која се третирају као злостављање на раду, као и да испита могуће последице које овај вид насиља оставља по запослене и организацију. Резултати бројних истраживања која су се бавила овим проблемом показали су да се изложеност злостављању на раду доводи у везу са негативним последицама по психофизичко здравље запослених, односно да се жртве мобинга суочавају са стресом, анксиозношћу, депресијом, посттрауматским стресним поремећајем, синдромом изгарања и бројним другим проблемима. С друге стране, организације у којима је запослени био жртва мобинга суочавају се са смањеним радним учинка, повећањем апсентизма и флукуације, лошом сликом о у јавности итд. На основу свега приказаног и објашњеног у раду, аутори у закључку рада пружају препоруке за организације да предузму конкретне кораке да би благовремено спречиле да до злостављања на раду дође, као и да креирају политике које ће омогућити пружање подршке и помоћи запосленима који су били жртве мобинга како би се обезбедило сигурно и здраво радно окружење.

### **Радови који се баве другим темама у области менаџмента људских ресурса**

Један рад бави се специфичностима запослених у сектору информационих технологија и испитивањем њихове намере да напусте посао.

5.6. Mimoza Bogdanoska Jovanovska, Dragan Grueski, **Tatjana Ivanović**, Mihajlo Mitkovski (2018) *IT sector challenges in managing human resources*, Conference Proceedings of V International Scientific Conference Contemporary management challenges and the organizational sciences "Innovation and organizational development", Bitola, North Macedonia, pp.129-137, ISBN 978-608-4729-08-2. [M33]

Циљ овог рада је да се идентификују разлози због којих запослени у ИТ сектору напуштају компанију. Имајући у виду да се данас компаније које послују у ИТ сектору у великој мери сусрећу са проблемима везаним за управљање људским ресурсима, задржавање запослених представља главни изазов са којим се суочавају менаџери за људске ресурсе у компанијама из овог сектора. Како би се испитало задовољство запослених у компанијама и разлози за останак на послу, односно напуштање компаније, спроведено је истраживање које је обухватило запослене у ИТ сектору у Северној Македонији. Аутори су на основу анализе добијених резултата закључили да нематеријални разлози имају доминантан утицај на одлуку запослених да остану у компанији или да је напусте.

## **ОЦЕНА РЕЗУЛТАТА НАУЧНО-ИСТРАЖИВАЧКОГ И ПЕДАГОШКОГ РАДА КАНДИДАТА**

На основу увида у конкурсни материјал Комисија је закључила да др Татјана Ивановић, доцент Факултета организационих наука Универзитета у Београду, испуњава у потпуности услове конкурса.

Запослена је на Факултету организационих наука од 2007. године, прво у звању сарадника у настави, затим од 2009. године у звању асистента, а од 2015. године у звању доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. На основним студијама ангажована је на предмету Менаџмент људских ресурса, за који је одговорни наставник, на мастер академским студијама на предметима Менаџмент људских ресурса и Међународни менаџмент људских ресурса, на специјалистичким академским студијама на предметима Менаџмент људских ресурса - изабрана поглавља и Менаџмент људских ресурса у здравству. На основу прегледа и анализе објављених радова, може се констатовати да је кандидат др Татјана Ивановић остварила значајне научно-истраживачке резултате. Од последњег избора у звање објавила је два рада у категорији научних часописа међународног значаја, један рад у тематском зборнику међународног значаја и универзитетски уџбеник из уже научне области за коју се бира, који се користи као обавезна литература на предметима из области Менаџмента људских ресурса на основним, мастер и специјалистичким академским студијама. Поред тога, објавила је и осам радова на међународним и два рада на националним конференцијама. У научним радовима чији је др Татјана Ивановић аутор и коаутор, анализирани су теме које су актуелне и релевантне за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Била је ментор у изради 20 завршних радова на основним академским студијама и 74 завршна рада на мастер академским студијама, као и члан комисија за одбрану 54 завршна рада на основним студијама и 71 завршног рада на мастер академским студијама. Педагошки рад кандидата др Татјане Ивановић континуирано је

вреднован натпросечним оценама у анкетама студената Факултета организационих наука, а у два наврата је награђивана као један од пет најбоље оцењених наставника на Факултету. Такође, предмет Менаџмент људских ресурса на основним академским студијама, на коме је одговорни наставник, у текућој школској години оцењен је као прворангирани предмет од стране студената. Др Татјана Ивановић активно учествује у раду Факултета и органа Факултета, члан је Већа и Комисије на нивоу мастер академских студија, као и Комисије студијских програма основних академских студија. У периоду од избора у звање доцента учествовала је у извођењу неколико стручних пројеката, од којих је већина у области управљања људским ресурсима. Такође је учествовала, у функцији руководиоца пројекта за Универзитет у Београду, у припреми ЕРАЗМУС + КА 2 пројекта под називом "Алијанса за унапређење теорије и праксе менаџмента људских ресурса на Западном Балкану", који је поднет Европској комисији и у процедури је евалуације. Члан је међународне професионалне асоцијације - Атинског института за образовање и истраживања у Грчкој.

На основу наведеног, Комисија констатује да је кандидаткиња др Татјана Ивановић у потпуности испунила све услове за прописане избор у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

## **ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ**

Прегледом приложене документације Комисија је утврдила да се на конкурс у предвиђеном року пријавила једна кандидаткиња - др Татјана Ивановић.

На основу анализе приложене документације о научним, стручним и педагошким компетенцијама и квалитетима кандидата, као и разматрања остварених резултата у ужој научној области Менаџмент људских ресурса, Комисија је закључила да кандидаткиња др Татјана Ивановић испуњава све услове за избор у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса прописане Законом о високом образовању, Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду, Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

Комисија је анализом научних, стручних и педагошких квалитета кандидата констатовала да кандидаткиња др Татјана Ивановић има научно-стручну усмереност и изузетне резултате у ужој научној области Менаџмент људских ресурса. Резултати које је остварила др Татјана Ивановић на подручју научно-истраживачког рада указују на испуњеност услова за избор у звање ванредног професора прописаних Правилником о условима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду. Поседује и вишегодишње успешно искуство у раду са студентима у извођењу наставе, што показују и високе оцене на спроведеним анкетама за евалуацију квалитета наставе на Факултету организационих наука Универзитета у Београду. У протеклом изборном периоду држала је наставу на предметима основних, мастер и специјалистичких академских студија на Факултету организационих наука, на предметима из уже научне области Менаџмент људских ресурса. Посебно се истиче допринос у обезбеђивању

научно-наставног подмлатка, имајући у виду да је др Татјана Ивановић била ментор 94 завршна рада на основним и мастер академским студијама, као и члан 125 комисија завршних радова на основним и мастер академским студијама. Током рада на Факултету организационих наука активно је учествовала у стручним већима и комисијама Факултета. Од претходног изборног периода др Татјана Ивановић је објавила два рада у категорији научних часописа међународног значаја (M24), један рад у тематском зборнику међународног значаја (M14) и универзитетски уџбеник из уже научне области за коју се бира, као и више радова на међународним и националним конференцијама, при чему су теме радова савремене и релевантне за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Такође, др Татјана Ивановић дала је и запажен допринос академској, стручној и широј друштвеној заједници ангажовањем на пројектима и активним чланством у међународној научној асоцијацији.

Имајући у виду све наведено, Комисија сматра да кандидат др Татјана Ивановић поседује изразите научне, стручне и педагошке квалитете и да испуњава све законске и Статутом предвиђене услове за избор у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Стога, Комисија предлаже да се доцент **др Татјана Ивановић** изабере за наставника у звању ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса на одређено време од пет година, са пуним радним временом.

У Београду, 11. маја 2020. године

#### ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

---

др Ранко Орлић, редовни професор у пензији  
Факултет организационих наука  
Универзитета у Београду, председавајући

---

др Ивана Ковачевић, ванредни професор  
Факултет организационих наука  
Универзитета у Београду, члан

---

др Биљана Ђорђевић, редовни професор  
Економски факултет  
Универзитета у Нишу, члан