

Изборном већу
Факултета организационих наука
Универзитета у Београду

ПРЕДМЕТ: Извештај по расписаном конкурс за избор једног наставника у звање редовног професора, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса

Одлуком Изборног већа Факултета организационих наука у Београду 05-02, бр. 4/20 од 28.2.2024. године именовани смо за чланове Комисије за припрему Извештаја о пријављеним кандидатима на конкурс за избор једног наставника у звање редовног професора на одређено време, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, у следећем саставу (број одлуке о именовању комисије: 05-02-1, бр. 4/20 од 28.02.2024):

1. др Слободан Миладиновић, редовни професор Факултета организационих наука Универзитета у Београду - председник
2. др Владимир Обрадовић, редовни професор Факултета организационих наука Универзитета у Београду – члан
3. др Младен Чуданов, редовни професор Факултета организационих наука Универзитета у Београду – члан
4. др Ирис Жежељ, редовни професор Филозофског факултета Универзитета у Београду – члан
5. др Миланко Чабаркапа, редовни професор у пензији Филозофског факултета Универзитета у Београду – члан

На основу достављеног конкурсног материјала, приспеле документације и анализе научног и педагошког рада кандидата, Изборном већу Факултета и Декану подносимо следећи

ИЗВЕШТАЈ

На расписани конкурс за избор једног наставника у звање редовног професора на Факултету организационих наука, Универзитета у Београду, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, објављен у огласним новинама Националне службе за запошљавање Послови, број 1082 од 6.3.2024. године, са роком трајања од 15 дана, пријавио се један кандидат: др Ивана Ковачевић, вандредни професор Факултета организационих наука.

Кандидаткиња је уз пријаву на конкурс поднела биографију, библиографију, релевантне научне радове од периода претходног избора у звање и документацију о студентској евалуацији педагошког рада у претходном периоду.

1. Биографски подаци о кандидату

Кандидат др Ивана Ковачевић рођена је у Београду 13.10.1975. године, где је завршила основну и средњу школу. Дипломирала је на Филозофском факултету Универзитета у Београду, на Одељењу за психологију 2001. године. Магистарску тезу под називом „Задовољство психосоцијалним карактеристикама радног простора и радно понашање“ одбранила је 2007. године на Одељењу за психологију Филозофског факултета

Универзитета у Београду. Докторску дисертацију под менторством проф. др Светлана Чизмић, одбранила је 28.01.2014. године на Филозофском факултету Универзитета у Београду.

Од 2002. Запослена је на Факултету организационих наука Универзитета у Београду, прво као сарадник за научноистраживачки рад а затим од 2004. године као сарадник у настави (асистент приправник). Од 2008. године запослена је на Факултету као асистент за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Кандидаткиња 2014. године, након одбрањене докторске дисертације, бива бирања у звање доцента, а 2019. године у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука Универзитета у Београду.

Научна област: Друштвене науке; Научна грана: Психолошке науке; Ужа научна област: Менаџмент људских ресурса

Проф. др Ивана Ковачевић је изабрана у звање ванредног професора на седници Већа научних области друштвено-хуманистичких наука 10.07.2019. године (одлука 02-02 број: 61202-2288/2-19), те је са именованом потписан Уговор о раду на одређено време, на период у трајању од 5 година, почев од 5.09.2019. до 4.09.2024. године.

1.1. образовање

28.1.2014. Одељење за психологију, Филозофски факултет Универзитет у Београду – доктор психологије

(Ефикасност и ефективност, когнитивни стил и емоционалне реакције корисника с обзиром на модел података који стоји у основи компјутерског интерфејса, ментор проф. Др Светлана Чизмић)

11.7.2007. Одељење за психологију, Филозофски факултет Универзитет у Београду – магистар психологије

(Задовољство психо-социјалним карактеристикама радног простора и радно понашање, ментор проф. Др Светлана Чизмић)

13.4.2001. Одељење за психологију, Филозофски факултет Универзитет у Београду – дипломирани психолог

(Полна типизираност и психоепистемолошки профил студената београдског Универзитета, ментор проф. Др Светлана Чизмић)

1.2. Радно искуство – избори у звања (настава и учешће у раду Факултета)

Од 5.9.2019. Факултет организационих наука Универзитет у Београду – ванредни професор за ужу научну област Менаџмент људских ресурса

Ангажовање у настави на предметима на факултету:

Основне академске студије: *Психологија, Вођство и мотивисање, Групна динамика и интерперсонални односи*

Мастер академске студије: *Пословна психологија и међуљудски односи у организацији, Планирање и развој компетенција запослених, Тимски рад, Стратешки менаџмент људских ресурса, Брендирање послодавца и управљање талентима.*

Специјалистичке академске студије: *Менаџмент људских ресурса – одабрана поглавља*
Докторске академске студије: *Менаџмент људских ресурса – одабрана поглавља*
(студијски програм: Менаџмент и организација), *Сајбер психологија – одабрана поглавља* (студијски програм: Софтверско инжењерство и електронско пословање).

Учешће у раду Факултета:

Од 2023. Члан Етичког комитета Факултета организационих наука

Од 2021. Заменик шефа Катедре за менаџмент људских ресурса
Од 2020. Члан Већа програма докторских академских студија
2020. – 2022. Члан Већа програма основних академских студија (ФОН) – представник
2020. – 2022. Члан комисије СП МАС Менаџмент, Менаџмент и организација - представник
Од 2019. Руководилац Центра за менаџмент људских ресурса – Факултет организационих наука

Ангажовање у настави на предметима при Универзитету:

Од 2019. *Менаџмент и развој људских ресурса* (мултидисциплинарне академске мастер студије „Менаџмент пословних перформанси“, при Универзитету у Београду (у оквиру ТЕМПУС пројекта "Conversion Courses for Unemployed University Graduates in Serbia")

Ангажовање у настави на предметима на другим високошколским установама и заједничким програмима:

2019. - *Когнитивни аспекти корисничког искуства интеракције човека и рачунара* (интердисциплинарни програм Мастер 4.0: напредне информационе технологије у дигиталној трансформацији у сарадњи ФОН и Електротехнички факултет Универзитета у Београду

2019. – 2021. *Менаџмент људских ресурса*, Менаџмент у управи, Мастер академске студије (заједнички студијски програм ФОН са Univerza v Ljubljani Fakulteta za upravo)

Од 15.7.2014. Факултет организационих наука Универзитет у Београду – доцент за ужу научну област Менаџмент људских ресурса

Ангажовање у настави на предметима:

Основне академске студије: *Психологија, Вођство и мотивисање, Групна динамика и интерперсонални односи*

Мастер академске студије: *Пословна психологија, Међуљудски односи у организацији, Тимски рад*

Докторске академске студије: *Методологија* (студијски програм: Менаџмент и организација), *Сајбер психологија – одабрана поглавља* (студијски програм: Софтверско инжењерство и електронско пословање).

Учешће у раду Факултета:

Од 2018. Члан Већа студијских програма докторских академских студија (ФОН) – заменик представника

Од 2018. - Члан Већа студијских програма мастер академских студија (ФОН) – заменик представника

2018. – 2019. Члан Комисије СП МАС Менаџмент, Менаџмент и организација – заменик представника

2017. – 2019. Члан Комисије СП МАС Менаџмент у јавном сектору и управљање пословањем

2015. – 2018. Члан Комисије СП МАС Менаџмент, Менаџмент и организација

Од 2014. - Члан Комисије за припрему Теста опште информисаности за пријемни испит на академским основним студијама

Ангажовање у настави на предметима при Универзитету:

Од 2015. - *Психолошки аспекти интеракције човек-рачунар*, (Мастер академске студије Рачунарство у друштвеним наукама, на Универзитету у Београду (у оквиру ТЕМПУС пројекта [INCOMING](#) (Interdisciplinary Curricula in Computing to Meet Labor Market Needs, број пројекта 530155-TEMPUS-1-2012-1-EE-TEMPUS-JPCR)

Од 2014. - *Организационо понашање и менаџмент* (мултидисциплинарне академске мастер студије „Менаџмент пословних перформанси“, при Универзитету у Београду (у оквиру ТЕМПУС пројекта "Conversion Courses for Unemployed University Graduates in Serbia")

Ангажовање у настави на предметима на другим високошколским установама и заједничким програмима:

Од 2014. - *Менаџмент људских ресурса*, Менаџмент у управи, Мастер академске студије (заједнички студијски програм ФОН са Univerza v Ljubljani Fakulteta za upravo)

Од 2014. - *Research methods* (International Business and Management (University of Belgrade FOS in partnership with Middlesex University London).

1.3.Радно искуство – учешће у пројектима

У периоду од последњег избора у звање:

2023. Уредник приручника

Српска стандардизација психолошког мерног инструмента АМИ- Инвентар мотивације за постигнуће – Приручник за коришћење инструмента:

Ковачевић, И. (ур.срп.издања). *Инвентар мотивације за постигнуће. Приручник*. Синапса едиције, Београд, 2023.

2022. Евалуатор и уредник зборника

HRM School 2022 реализованом од стране *West University of Timisoara, Faculty of Economics and Business Administration, Timisoara Romania (FEAA)* и *East-European Center for Research in Economics and Business (ECREB), Timisoara, Romania* у партнерству са Факултетом за економију и предузетништво, Београд, Србија, Факултетом организационих наука Универзитета у Београду, Србија, *University of Porto, School of Economics and Management Portugal* и *University of Applied Sciences of Thessaly Greece*

2022. HR експерт: Селекција кандидата и тренинг „меких вештина“

Provision of national online IT training programs: New Skills for the Emerging Industries – National IT Retraining program (The Government of the Republic of Serbia & UNDP)

2022. Међународни HRM евалуатор

International Joint Research Experience Project FEAA UVT Timisoara Romania – IZU Istanbul Turkey – WUT Poland. Develop Great People and Organizations for the Future

2020. Истраживач

DX Lab – Methodology and Work Plan “Defining Scope and Details for Assessment of Digital Skills Gaps and Needs in the Western Balkans”, Regional Cooperation Council Project

2019. HR експерт: процес селекције кандидата

National program for prequalification in the IT sector for junior programmers (Project: Prequalification in the IT Sector: The Digital Transformation for Development; The Government of the Republic of Serbia & UNDP)

2019. Истраживач

Digital Skills Study in Serbia – part of the USAID Cooperation for Growth Project

Activities: Part of the Report concerning the topic of: Recognizing the Needs for the Digital Competencies of Employees from the Perspective of the Labor Market
Ordering parties: USAID Cooperation for Growth Project (No.72016918C00001) and Ministry of Trade, Tourism and Telecommunications. Republic of Serbia
USAID (2019). Final Report on the Digital Skills Study in Serbia. Cardno Emerging Markets, USA.

У периоду до последњег избора у звање:

2011.- 2019. Истраживач

Пројекат Мултимодална биометрија у управљању идентитетом (TR-32013), финансиран од стране Министарства науке и технологије Републике Србије

2018. HR консултант - селекција кандидата

Други циклус националног програма обуке за преквалификације у ИТ сектору за јуниор JAVA програмере (Канцеларија за ИТ и е-управу, Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, UNDP: Конзорцијум Факултета организационих наука и *Breza Software Inženjering doo*)

2017. Руководилац

Стандардизација психолошких тестова (MLQ i AMI) IRC (Факултет организационих наука и Синапса едиције, Београд)

2017. HR експерт

RISE програм мотивације запослених у FCA Serbia (друга фаза): анализа и обука за процену нивоа мотивисаности запослених од стране супервизора

2016.-2018. Саветник

Истраживачко-развојни центар Факултета организационих наука, Универзитет у Београду; Учешће у формирању тимова за студентску организацију **FONIS**

2015. HR експерт

Motivational improvement programme of the employees in FCA Serbia – first phase

Наручилац: Fiat Chrysler Automobiles (Serbia, Крагујевац)

Руководилац пројекта: проф. др Слађана Барјактаровић Ракочевић

2009. Члан тима за подсистем Управљања људским ресурсима

Интерни пројекат (ФОН): Дефинисање основа за подизање нивоа квалитета Факултета организационих наука у тиму за планирање процедура за подсистем Управљања људским ресурсима

2007. сарадник-предавач

Међународни семинар Менаџмент људских ресурса и ефикасно пословање, у организацији Факултета организационих наука и Monash University Melbourne Australia

2004. – 2007. Предавач-сарадник

ПРИСМА (Управљање људским ресурсима): Пројекат преквалификације припадника Војске Републике Србије у цивилна занимања

2003. – 2004. Сарадник

Пројекат трансфера знања на Мастер студијама за индустријско инжењерство на Факултету организационих наука, у сарадњи са Ecole Centrale Paris, на предмету Увод у социјалне и хуманистичке науке

2. Педагошки рад и оцена педагошког рада

У претходном изборном периоду др Ивана Ковачевић је била ангажована на предметима на сва три нивоа студија при Факултету организационих наука, као и у настави на предметима при Универзитету и у заједничким програмима са другим факултетима и универзитетима. Такође, ангажована је и развоју научнонаставног подмлатка и у изради и одбранама завршних, мастер и докторских радова у својству ментора или члана комисије.

2.1. Оцена педагошког рада

Тренутно ангажовање на предметима: *Психологија, Вођство и мотивисање* (ФОН: основне академске студије), *Пословна психологија и међуљудски односи у организацији, Планирање и развој компетенција запослених* – одговорни наставник, *Стратешки менаџмент људских ресурса, Брендирање послодавца и управљање талентима* (ФОН: мастер академске студије), *Менаџмент људских ресурса* – одабрана поглавља (ФОН: специјалистичке и докторске студије), *Сајбер психологија* – одабрана поглавља (ФОН: докторске студије). *Менаџмент и развој људских ресурса, Организационо понашање и менаџмент, Психолошки аспекти интеракције човек-рачунар* (Универзитет у Београду: мастер академске студије),

Оцена педагошког рада у периоду од последњег избора у звање (на основним академским студијама):

Школска 2019./20 – зимски семестар: студијски програм Менаџмент М=4.8

Школска 2019./20 – зимски семестар: студијски програм Информациони системи и технологије М=4.59

Школска 2021./22 – зимски семестар: студијски програм Менаџмент М=4.56

Школска 2021./22 – зимски семестар: студијски програм Информациони системи и технологије М=4.7

Школска 2022./23 – летњи семестар: студијски програм Менаџмент М=4.69

2.2. Учешће у комисијама за одбране завршних радова

У периоду од претходног избора у звање проф. др Ивана Ковачевић је била ментор на укупно 39 и члан комисије на 60 завршних радова одбрањених на Факултету организационих наука.

На мастер академским студијама у периоду од 2019. до 2023. године била је ментор на 92 и члан комисије на 127 мастер рада и члан комисије на 7 специјалистичких радова одбрањених на Факултету организационих наука.

На мастер академским студијама при Универзитету била је ментор на 1 раду и члан комисије на 2 рада на програму Рачунарство у друштвеним наукама, те ментор на 1 и члан комисије на 2 рада на Менаџменту у управи и члан комисије на 4 рада одбрањена на програму Менаџмент пословних перформанси.

На међународним мастер студијама била је ментор на 1 и члан комисије на 4 рада на студијском програму Менаџмент у управи (заједнички студијски програм ФОН са

Univerza v Ljubljani Fakulteta za upravo) и члан комисије на 1 раду на програму International Business and Management (University of Belgrade FOS in partnership with Middlesex University London).

2.3. Резултати у развоју научнонаставног подмлатка

Проф. др Ивана Ковачевић је била члан и председник у више комисија за изборе у звања научно-наставног подмлатка у периоду од претходног избора. Била је председник комисије за избор у звање асистената, сарадника у настави у радном односу и ван радног односа.

Проф. др Ивана Ковачевић је у датом изборном периоду била ментор на 39 завршних радова и члан комисије 60 пута. На мастер студијама је у претходном периоду била ментор на 92 мастер рада и члан комисије 127 пута.

Ментор је студија докторантима на докторским академским студијама на Факултету организационих наука (тренутно четири студента: Емилија Јеремић 2023/5010; Данијела Живковић 2022/5012; Катарина Јовановић-Чорлија 2021/5024; Софија Ђорђевић 2020/5009).

Учествовала је на Међународним ХРМ школама у организацији *West University of Timisoara, Faculty of Economics and Business Administration, Timisoara Romania* 2019. (са 5 студената), 2020. (са 3 студента) и 2022. године (са 6 студената).

У договору са компанијама учествује у реализацији препорука за студентске праксе.

Учествовала је у менторисању и рецензији студентских истраживачких чланака у оквиру пројекта: The 2022 online meeting of the International Joint Research Experience Project: Develop Great People and Organizations for Future у организацији *West University Timisoara, Faculty of Economics and Business Administration, Istanbul Sabahattin Zaim University, Faculty of Business and Management Sciences, Warsaw University of Technology, Faculty of Management* где је менторисала и рецензирала радове домаћих и страних студената.

У оквиру Центра за менаџмент људских ресурса учествовала је у организацији три онлајн летње школе ХР аналитике (2021., 2022. и 2023. године) у сарадњи са предавачем доц. др Гораном Куљанином са *DePaul University Chicago (Department of Management and Entrepreneurship)*.

Уредник и независни рецензент одабраних студентских радова за Зборник са *International HRM School 2022* у оквиру пројекта који реализују *West University of Timisoara, Faculty of Economics and Business Administration, Timisoara Romania (FEAA)* и *East-European Center for Research in Economics and Business (ECREB), Timisoara, Romania* у партнерству са Факултетом за економију и предузетништво, Београд, Србија, Факултетом организационих наука Универзитета у Београду, Србија, *University of Porto, School of Economics and Management Portugal* и *University of Applied Sciences of Thessaly Greece*:

Цогољевић, м., Ковачевић, И., Pinto, L. (editors). *Employability and Talent Management in the Digital Era-Best Practices – Navigating the Workstyles of the Digital Era: Fostering Creative Ecosystems for a Sustainable World of Work*. Students selected papers. FEAA UVT International HRM School 2022., ISBN-978-86-6069-222-3

3. Стручно-професионални и друштвени доприноси

Кандидаткиња је члан више комисија за одбрану докторске дисертације, као и за одбрану приступних радова на докторским академским студијама, члан програмских одбора једне међународне и две националне конференције, члан комисије за стандарде при Институту за стандардизацију Србије. Такође активно сарађује са колегама са више страних универзитета.

3.1. Менторство и чланство у комисијама за израду докторске дисертације

У периоду од претходног избора у звање проф. др Ивана Ковачевић је била члан комисије за одбрану 6 одбрањених докторских дисертација, 1 дисертације одобрене за одбрану (Горан Бјелобаба 2015/5024: *Модел колеборативног учења и евалуације студентски радова заснован на блокчејн технологијама* – ментор проф. др Зорица Богдановић), коментор при одбрани једног приступног рада (Сандра Барјактаровић 2020/5012) и члан комисије на одбранама 4 приступна рада (Farhad Lotfi 2021/5027; Embaye Teklehimanot 2020/5016; Вук Мирчетић 2019/5011; Горан Бјелобаба 2015/5024).

Списак одбрањених докторских дисертација у којима је била члан комисије:

Михаиловић-Милићевић Јелена: *Модел управљања виртуелним тимовима у развоју паметних окружења* (ментор: проф. др Зорица Богдановић, ФОН) – датум одбране 2.10.2023.

Драгићевић Ива: *Стратешко управљање људским ресурсима у функцији превазилажења отпора променама у организацији која учи* (ментор: проф. др Марко Михаић, ФОН) – датум одбране 19.09.2023.

Бошковић Дуња: *Модел прихватања технологије и примена на комуникационе платформе* – датум одбране: 17.3.2022. (ментор: проф. др Данијела Лалић, Универзитет у Новом Саду, Факултет техничких наука).

Гачевић Маријана: *Задовољство запослених у здравственом сектору као детерминанта дуалне праксе и склоности ка емиграцији* (ментор: проф. др Милена Шантрић Милићевић, ФОН/Медицински факултет Универзитета у Београду) – датум одбране 21.12.2021.

Величковић Предраг: *Модел интеракције човека и рачунара као основа за умањење негативних ефеката апликација са виртуелном реалношћу на психофизичке карактеристике корисника* (ментор: проф. др Милош Миловановић, ФОН) – датум одбране 5.11.2021.

Арсић Синиша: *Интегрални модел за подршку управљању у породичним компанијама* (ментор: проф. др Марко Михаић, ФОН) – датум одбране 27.12.2019.

Одлуком са седнице Наставно-научног већа од 25.10.2023. проф. др Ивана Ковачевић је предложена у коменторству са проф. др Огњеном Пантелићем за ментора на изради докторске дисертације кандидата Сандре Барјактаровић (број индекса: 2020/5012, студијски програм: Менаџмент) под називом „Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе“. Извештај о оцени научне заснованости теме достављен је Већу научних области техничких наука Универзитета у Београду за шта је добијена сагласност.

3.2. Чланство у програмским одборима конференција

У периоду од претходног избора у звање кандидат је била члан програмског одбора на три научне конференције:

(1) Интернационална конференције о економији дељења и савременим пословним моделима: *Теорија и пракса - IC-SHARE 2024* која се реализује у периоду од 10. до 11. маја 2024, у оквиру пројекта PANACEA, а у организацији Универзитета у Београду –

Факултета организационих наука у сарадњи са Саобраћајним и Економским факултетом Универзитета у Београду уз подршку Фонда за науку Републике Србије.

(2) XIV Скуп привредника и научника SPIN '23. *Дигитални и зелени развој*, реализованој од 6. до 7. новембра 2023. године у сарадњи Факултета организационих наука Универзитета у Београду и Привредне коморе Србије и Привредне коморе Београда.

(3) XIII Скуп привредника и научника SPIN '21. *Индустрија 4.0 – могућности, изазови и решења за дигиталну трансформацију привреде*, реализованој од 8. до 9. Новембра 2021. године у сарадњи Факултета организационих наука Универзитета у Београду и Привредне коморе Србије и Привредне коморе Београда.

3.3. Чланство у стручним или научним асоцијацијама и органима

Поред чланства у Друштву психолога Србије, кандидат је члан Комисије за Стандарде и сродне документе KS A260 – *Менаџмент који се односи на људске ресурсе* (ИСС – Институт за стандардизацију Србије) од 2017. године.

Од 2022. номинована за представника у међународној експертској комисији ISO/ TC 260 – *Human resource management* (од стране ИСС)

Од 2022. члан Комитета *Committee member of ISO/TC 286/WG 4; Collaborative Business Relationship Management — Guidelines for University Business Collaboration* (project: ISO/AWI TS44006)

Од 2022. „амбасадор“ у оквиру *TM IHRM community* у оквиру пројеката FEAA UVT IHRM School (University of West Timisoara, Румунија)

2023. члан Жирија за избор најбољег научног/стручног остварења наставника и сарадника Универзитета у Београду по Конкурсу за доделу „Награде Веселина Лучића“ за 2023. годину (према одлуци 03-13 број: 06-663/11-23 од 20. марта 2023) за Групацију друштвено-хуманистичких наука

У периоду од избора у звање у оквиру задужења на Факултету организационих наука кандидат је:

Од 2023. године члан Етичког комитета Факултета организационих наука

Од 2022. руководилац модула *Управљање људским ресурсима на мастер програму Менаџмент људских ресурса*

Од 2021. – до данас Заменик шефа Катедре за менаџмент људских ресурса

Од 2019. – до данас Руководилац Центра за менаџмент људских ресурса (ФОН)

Од 2020. - Члан Већа програма докторских академских студија (ФОН)– представник

У периоду од 2020. до 2022.Члан Већа програма основних академских студија (ФОН) – представник

У периоду од 2020. до 2022.Члан комисије СП МАС Менаџмент, Менаџмент и организација – представник

3.4. Предавања по позиву

У периоду од претходног избора у звање кандидат је одржала следећа предавања и радионице по позиву:

(1) *Методе истраживања одрживог управљања људским ресурсима у ери дигитализације/ RESEARCH METHODS FOR SUSTAINABLE HRM IN THE ERA OF*

DIGITALIZATION на XIV Скупу привредника и научника СПИН 2023: Дигитални и зелени развој, Факултет организационих наука, Београд 7.11.2023.

(2) Research workshop for students: *Research Methods in HRM: HOW TO FIND THE BEST PATH FOR RESEARCHING AND PUBLISHING IN HRM* у оквиру IHRM School Timisoara на West University of Timisoara, Faculty of Economics of Business Administration 28.11.2022.

(3) Радионица по позиву: „Развој људских ресурса као инструмент у спровођењу измена јавних политика“ у оквиру *Workshop Креирање и анализа јавних политика: институције, примена и приступи*, Правни факултет Универзитета у Београду, у оквиру пројекта: 598596-EPP-1-2018-1-RS-EPPKA2-CBHE-JP (суфинансирано средствима програма Европске уније Erasmus+) 5.5.2022.

(4) *Prospects of appraisal process in the context of forthcoming workforce competencies: Soft skills in the era of digitalization* у оквиру пролећне школе Future workforce, at UVT FEAA International HRM Spring School: Employability and Talent Management in the Digital Era – Best practices на West University of Timisoara, Faculty of Economics of Business Administration 8.- 15.4.2019. (у међупериоду трајања изборног процеса).

3.5. Сарадња са другим образовним (високошколским) установама у земљи и иностранству

2022./23. предавач и ментор полазницима на *Leadership Momentum programme* (модули Leading self и Leading people and teams на ESEM – Executive School of Economics and Management (MBA)

Од 2022. „амбасадор“ у оквиру *TM IHRM community* у оквиру пројекта FEAA UVT IHRM School (University of West Timisoara, Румунија)

2022. Учешће на пројекту HRM School 2022 реализованом од стране West University of Timisoara, Faculty of Economics and Business Administration, Timisoara Romania (FEAA) и East-European Center for Research in Economics and Business (ECREB), Timisoara, Romania у партнерству са Факултетом за економију и предузетништво, Београд, Србија, Факултетом организационих наука Универзитета у Београду, Србија, University of Porto, School of Economics and Management Portugal и University of Applied Sciences of Thessaly Greece

2022. Члан комисије за одбрану докторске дисертације на Техничком факултету Универзитета у Новом Саду.

2014 - 2020. предавач на заједничким мастер академским студијама Факултета организационих наука Универзитета у Београду и Факултета за управу Универзитета у Љубљани

Од 2019. предавач на заједничком студијском програму мастер академских студија, Факултета организационих наука и Електротехничког факултета Универзитета у Београду

3.6. Учешће у активностима популаризације науке

2021.- 23. учешће у српској стандардизацији психолошког мерног инструмента АМИ – Инвентар мотивације за постигнуће и уређивање приручника за коришћење инструмента:

Ковачевић, И. (ур.срп.издања). *Инвентар мотивације за постигнуће. Приручник*. Синапса едиције, Београд, 2023.

2022. научно-популарни текст (интервју) у *Cord Magazine* на тему: *The Battle For Talented Workers* (од 1.11.2022. онлајн издање)

2019. научно-популарни чланак у коауторству са проф. др Јелена Анђелковић Лабровић: *Компетенције будућих ХР стручњака потребне за рад у савременом радном окружењу. ХР стручњак за будућност? HR World: Better HR for a Better World* (часопис Српске ХР заједнице)

4. Научно-истраживачка делатност

У периоду од претходног избора кандидат је објавила 1 монографију која је на Седници Наставно-научног већа од 31.1.2024. године прихваћена као наставна литература и додата на план покривености литературе за предмет *Психологија* (који именована предаје) за школску 2023./4. годину.

Такође јој је објављено и поглавље у једној међународној монографији.

У поменутом периоду кандидат је била коаутор у 6 радова у категорији М20, од којих је 2 у процесу објављивања. Четири објављена рада су на СЦИ листи у категоријама М22, односно М23, а два су М23 али без импакт фактора. У периоду од претходног избора објављена су и 3 рада из категорије М24.

На основу броја радова са СЦИ листе, кандидат се квалификује за ментора и члана комисије у докторским дисертацијама.

Укупан број радова са СЦИ листе: 12 + 2 без импакт фактора (2008. – 2024.)

Број радова са СЦИ листе у последњих 10 година: 8 радова (2 без импакт фактора)

Број радова са СЦИ листе у последњих 5 година: 6 радова (2 без импакт фактора)

У овом изборном циклусу кандидат је учествовала на 4 међународна скупа са саопштењима штампаним у целини (из категорије М33) и 8 међународних скупова са саопштењима штампаним у изводу (М34), те на 7 домаћих конференција са саопштењима штампаним у целини (М63) и 4 домаће конференције са саопштењима штампаним у изводу (М64).

4.1. Преглед објављених радова и учешћа на конференцијама

ПОГЛАВЉА У МОНОГРАФИЈИ:

У периоду од последњег избора у звање:		
1.	Ковачевић, И. (2019). Impact of Digitalization on HR process. In: Abrudan, D. (ed.) <i>New Approaches in HRM – Theoretical and practical aspects</i> . West University of Timisoara, Romania, 46-65 ISBN 978-973-132-572-9	M14
У периоду до последњег избора у звање:		
2.	Ковачевић, И., Anđelković Labrović, J. (2015). Equity in Higher Education. In: Žarkić Joksimović, N., Benković, S. (ed.). <i>Finding the Right Path. Higher education financing and social dimension in the western Balkan countries</i> . Faculty of Organizational Sciences, University of Belgrade, pp. 213-237. ISBN: 978-86-7522-047-3	M14
3.	Minović, M., Milovanović, M., Ковачевић, И., Minović, J. Starčević, D. (2012). Motivational and Cognitive Aspects of applying Educational Games as a Learning Tool, U: Cruz-Cunha, M.M. (ed.) <i>Handbook of Research on Serious Games as Educational, Business and Research Tools: Development and Design</i> , IGI Global, vol.I, Hershey, pp.	M14

	892-917, ISBN 978-1-4666-0149-9	
4.	Suknović, M., Kovačević, I. , Vujošević, D.(2008), Bureaucratic processes optimization – an ICT approach, U: Uroš Pinterič, Urša Šinkovec (ed.) <i>Information Society: Multidisciplinary Approaches</i> , Nova Gorica, 2008., 125-142, ISBN 978-961-6718-10-3	M14
5.	Kovačević, I. , Vujošević, D. (2007). Interface preferences along with the experience and attitudes toward computer and Internet, U: Uroš Pinterič, Uroš Svete (ur.) <i>Elektronsko upravljanje in poslovanje v službi uporabnika</i> , Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, pp. 41-53. ISBN: 978-961-235-268-4	M14
6.	Vujošević, D., Kovačević, I. (2007).Web and Non-Web User Interfaces in the Context of Attitudes towards the Internet, U: Starc, J. (ed.) <i>Electronic Services. Opportunities and obstacles</i> , Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo Mesto, Novo Mesto, pp. 143-158, ISBN 978-961-6309-32-5	M14
7.	Kovačević, I. (2002). U potrazi za romskim identitetom. U: Đorđević, D. (ed.) <i>Sociologija romskog identiteta</i> . Romološka biblioteka, Komren, Niš, (333-342). ISBN 868406500X, 9788684065003	M14

РАДОВИ У МЕЂУНАРОДНИМ ЧАСОПИСИМА (са SCI листе): M21 – M23

У периоду од последњег избора у звање:		
1	Kovačević, I. , Anđelković Labrović, J. (2024). Organizational digital development and digital competencies required for managers in different positions: the human resource management perspective. <i>Sociologija LXVI</i> (1), 87-105	M23
2	Kovačević, I. , Manojlović, M. Base Rate Neglect in HRM Decisions: The Matter of Form and the Effect of Visual Presentation. <i>International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)</i> - потврда о прихваћеном раду за објављивање од 1.2.2024. и потврди да је у процесу објављивања од 12.2.2024. <i>нема импакт фактор</i>	M23
3	Obradović, V., Kovačević, I. , Kužet, I., Manojlović, M. (2024). The Sustainability of reskilling projects based on employees readiness for a career shift: Pursuing sustainable careers by transitioning into IR professions. <i>Sustainability</i> , 16(2), DOI: 10.3390/su16020709 (impact factor SCI: 3.9)	M22
4	Panić, B., Kovačević, I. Vujošević, M., Kuzmanović, M. (2020). The Impact of Cooperativeness Supply Chain Performances. <i>International Journal of Engineering Education</i> 36(6), 1877-1888 ISSN: 0949149X (impact factor: 1.32)	M23
5	Milinković, I., Kovačević, I. (2020). Predicting leadership styles based on achievement motivation. <i>Humanities & Social Sciences Reviews</i> 8(4), 1158-1167 DOI: 10.18510/hssr.2020.84110 (<i>без импакт фактора</i>)	M23
6	Vujošević, D., Kovačević, I. , Vujošević-Janičić, M. (2019). The learnability of the dimensional view of data and what to do with it, <i>Aslib Journal of Information Management</i> , 71(1), 38-53, https://doi.org/10.1108/AJIM-05-2018-0125 (impact factor: 0.753)	M22
У периоду до последњег избора у звање:		
7	Mihailović, D., Đurić, N., Kovačević, I. , Mihailović, Đ. (2016). The effects of industrial noise of higher spectrum on the workers' auditory perception abilities. <i>Vojnosanitetski pregled</i> , 73(11), 1030-1037	M23
8	Gligorić, N., Uzelac, A., Krčo, S., Kovačević, I. , Nikodijević, A. (2015). Smart classroom System for detecting level of interest a lecture creates in a classroom. <i>Journal of Ambient Intelligence and Smart Environments</i> , 7(2), 271-284 (impact factor SCI: 1.298) ISSN 1876-1364	M22
9	Kovačević, I. , Minović, M., Milovanović, M., Ordonez de Pablos, P., Starčević, D. (2013). Motivational aspects of different learning contexts: "My mom won't let me play this game", <i>Computers in Human Behavior</i> , 29(2), 354-363, (impact factor: SSCI: 2.489) ISSN: 0747-5632	M21
10	Kovačević, I. , Panić, B., Vujošević, M., Kuzmanović, M. (2013). Application of Transactional Analysis in Bullwhip Effect of Analysis. <i>Amfiteatru Economic</i> , 15(33),	M22

	210-223 (impact factor: SSCI: 0.953)	
11	Vujosević, D., Kovačević, I. , Suknović, M., Lalić, N. (2012). A comparison of the usability of performing ad hoc querying on dimensionally modeled data versus operationally modeled data, <i>Decision Support Systems</i> , 54/1, pp. 185-197, (impact factor: SCI:3.037), ISSN: 0167-9236,	M21
12	Minović, M., Milovanović, M., Kovacević, I. , Minović, J., Starcević, D. (2011). Game design as a learning tool for the course of Computer Networks. <i>International Journal of Engineering Education</i> , 27(3), Special issue: Learning through play in engineering education, pp. 498-508, (impact factor: SCI 0.363), ISSN: 0949 – 149	M23
13	Milovanović, M., Minović, M., Kovačević, I. , Minović, J., Starčević, D. (2009). Effectiveness of Game-based learning: influence of cognitive style, <i>Communications in Computer and Information Science</i> 49, Springer-Verlag Berlin ISSN: 1865-0929, (impact factor: SCI 0, 3 SJR: 1.019)	M23
14	Mihailović, D., Kovačević, I. (2008). Poslovna komunikacija i karakteristike zaposlenih menadžera, <i>Psihologija</i> , 41 (2), 237-249, ISSN 0048-5705, (DOI:10.2298/PSI0802237M) (impact factor SSCI: 0.292)	M23

РАДОВИ У МЕЂУНАРОДНИМ ЧАСОПИСИМА: M24

У периоду од последњег избора у звање:		
1	Kovačević, I. , Pantelić, O., Anđelković-Labrović, J. (2024). Predictors of employees' voluntary turnover intentions: Analytic hierarchy process approach. <i>Yugoslav Journal of Operations Research</i> , DOI: 10.2298/YJOR231215002K	M24
2	Kovačević, I. , Anđelković Labrović, J., Petrović, N., & Kužet, I. (2021). Recognizing predictors of students' emergency remote online learning satisfaction during COVID-19. <i>Education Sciences</i> , 11(11), 693. https://doi.org/10.3390/educsci11110693 (Q3)	M24
3	Anđelković Labrović, J., Milinković, I., Petrović, N., Kovačević, I. , (2021). Expected Competencies from University Graduates for Employment in Serbia, <i>Management – Journal of Sustainable Business and Management Solution in Emerging Economies</i> , 45-54, https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0006	M24
У периоду до последњег избора у звање:		
4	Milinković, I., Kovačević, I. , & Mihailović, D. (2017). What Do Freshmen Want? Career Path Preferences Among Students. <i>Management: Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies</i> , 22(1), 37-45. doi:10.7595/management.fon.2017.0006	M24
5	Kovačević, I. , Žunić, P., Mihailović, D. (2013). Concept of organizational justice in the context of academic achievement, <i>Management Journal for Theory and Practice Management</i> 69, 37-46, DOI: 10.7595/management.fon.2012.0035	M24

САОПШТЕЊА СА МЕЂУНАРОДНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ЦЕЛИНИ:

У периоду од последњег избора у звање:		
1	Kužet, I., Kovačević, I. , Savić, G., Manojlović, M., & Živković, I. (2023, April). Assessment of Candidate Efficiency Based on Personality Traits on Reskilling Programs in the IT Sector. In <i>Proceedings of the InPACT 2023 Conference, Lisbon, Portugal</i> (pp. 22-24). doi.org/10.36315/2023inpact056	M33
2	Anđelković Labrović J., Kovačević, I. Damjanović, V., Cicvarić Kostić, S. (2021). Employer Branding Framework Using Social Media For Attracting Talents, <i>E-Business Technologies Conference Proceedings</i> , 70-73. Belgrade 10-11 June 2021, (pp. 70-73)	M33
3	Kovačević, I. , Anagnostopoulos, A., Krivokapić, Đ. (2020, September). Digital competencies for virtual teamwork: How to bridge the gap in selection process. In Starčević, D., Marinković, S. (eds): <i>Symposium Proceedings of XVII International Symposium: Business and artificial intelligence</i> . Belgrade (pp. 74-80) ISBN 978-86-7680-385-9	M33

4	Labrović Anđelković, J., Kovačević, I. (2020). Students' perception towards online learning in the time of COVID-19: Case of Serbia. In Starčević, D., Marinković, S. (eds): <i>Symposium Proceedings of XVII International Symposium: Business and artificial intelligence</i> . Belgrade (pp. 102-108). ISBN 978-86-7680-385-9	M33
	У периоду до последњег избора у звање:	
5	Milinković, I., Kovačević, I. (2018). Virtual versus traditional teams: team dynamics and team members need satisfaction in a learning environment. Ed. (Žarkić Joksimović, N., Marinković, S.). <i>XVI international symposium: Symorg 2018., Doing Business in the digital age: challenges, approaches, and solutions</i> . 7-10. Jun, Zlatibor.	M33
6	Panić, B., Kovačević, I. , Vujošević, M. (2017). Bullwhip effect and cooperativeness: does situational conditions matter? Ćirović, G. (ed.). <i>Zbornik radova XLVIV Simpozijum o operacionim istraživanjima</i> . Zlatibor, 25.-28.9.2017., 315-320, ISBN 978-86-7488-135 4	M33
7.	Milinković, I., Kovačević, I. , Mihailović, D. (2016). The main motivating factors for someone to take up entrepreneurship, <i>Symposium proceedings of XV International symposium Symorg 2016, Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship, Zlatibor, June 10-13</i> , (pp. 713-719), University of Belgrade, FON. ISBN 978-86-7680-326-2	M33
8	Panić, B., Kovačević, I. , Vujošević, M. (2016). "Johari's Beergame": The effect of altering cooperativeness in supply chain. <i>Symposium proceedings of XV International symposium Symorg 2016, Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship, Zlatibor, June 10-13</i> , (pp. 694-700), University of Belgrade, FON. ISBN 978-86-7680-326-2	M33
9	Makajić-Nikolić, D., Panić, B., Andrić Gušavac, B., Kovačević, I. (2015). Learning about the bullwhip effect using colored Petri net simulator. In: Sahin, I., Kiray, A., Alan, S. (eds). <i>Proceedings of International Conference on Education in Mathematics, Science & Technology (ICEMST)</i> , April 23 – 26, 2015 Antalya, Turkey, 40-48 . ISBN: 978-605-61434-4-1	M33
10	Kovačević, I. , Čizmić, S., Mihailović, D. (2014). Operationally defining concept of work behaviour: Work behaviour self-assessment scale. In: Marković, A. & Barjaktarović-Rakočević, S. (eds.) <i>Symposium proceedings of XIV International symposium Symorg 2014, New Business Models and Sustainable Competitiveness, Zlatibor, June 6-10</i> , (pp. 173-180), University of Belgrade, FON. ISBN 978-86-7680-295-1,	M33
11	Ivanović A., Vujošević D., Kovačević I. (2014). An Approach to a Survey System as a Corporate Tool, <i>International Symposium Symorg 2014: symposium proceedings, 2014</i> , ISBN 978-86-7680-295-1	M33
12	Kovačević, I. , Žunić, P., Mihailović, D. (2012). Concept of organizational justice in the context of academic achievement. In: M., Levi-Jakšić & S., Barjaktarović-Rakočević, S. (Eds.) <i>Symposium proceedings of XIII International symposium Symorg 2012, Innovative Management & Business Performance, Zlatibor, June 5-9</i> , (pp. 334-341), University of Belgrade, FON. ISBN 978-86-7680-255-5	M33
13	Milovanović, M., Minović, M., Kovačević, I. , Minović, J., Starčević, D. (2009). Effectiveness of Game-Based Learning: Influence of Cognitive Style. In: Miltiadis, et al., (Eds.). <i>Best Practices for the Knowledge Society. Knowledge, Learning, Development and Technology for All, Second World Summit on the Knowledge Society, WSKS 2009, Chania, Crete, Greece, September 16-18, 2009</i> . Proceedings. 49 Springer 2009, 49, 87-96., ISBN 978-3-642-04756-5	M33

САОПШТЕЊА СА МЕЂУНАРОДНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ИЗВОДУ:

	У периоду од последњег избора у звање:	
1	Manojlović, M., Kovačević, I. , Kužet, I., Petrović, N. (2023, March 26-29). Does the Form Matter? Effects of Visual Presentation of Base Rates on the Base Rate Neglect in Future HR Managers (Conference presentation Abstracts). <i>TeaP 2023, Trier, Germany</i> . In: Merz, S., at all., (eds). <i>Abstracts of the 65th TeaP: Conference of Experimental</i>	M34

	Psychologists. 230	
2	Anagnostopoulos, A., Kovačević, I. , Siebert, S. (9 th – 11 th November 2022). Organizational predictors of work-related anxiety among Greek employees: Evidence from the survey in the private and public sector Topic HRM during crisis: Building sustainable working lives in challenging time. 12 Biennial International Conference of the dutch HRM Network: HRM for Resilient Societies: A call for actionable knowledge. University of Twente	M34
3	Kovačević, I. , Kužet, I., Manojlović, M. (June, 2022). Developing framework for measuring career transition readiness. Symorg 2022. Sustainable business management and digital transformation. Belgrade	M34
4	Anagnostopoulos, A., Koustas, S., Kovačević, I. (June, 2022). Students` perceptions of personal brandind in Greece: Impacts on career achievement aspirations. Symorg 2022. Sustainable business management and digital transformation. Belgrade	M34
5	Kovačević, I. , Pantelić, O., Anđelković Labrović, J., (July, 2021). Predicting Employees` Turnover by Analytic Hierarchy Process Method, 31 st European Conference on Operational Research, EURO 2021, Athens, 11-14 July 2021	M34
6	Panić, B., Kovačević, I. Anagnostopoulos A.(July, 2021). HR Analytics in Determing Employees for Stress Management Conseling, 31 st European Conference on Operational Research, EURO 2021, Athens, 11-14 July 2021.	M34
7	Milinković, I., Kovačević, I. Kužet, F. (February, 2020). Predicting leadership styles based on achievement motivation. Proceedings of 3rd International Conference on Human Resource, Business Innovation, Social sciences, Humanities & Technopreneurship (HBIT), Bali Indonesia	M34
8	Anagnostopoulos A., Kovačević, I. , Stanley S. W. (November, 2019). Employees` perceptions on satisfaction with work: Findings based on a survey of employees in Greece. The 11 th Biennial International Conference of the Dutch HRM Network 2019: “The Societal Impact of HRM”, Tilburg University. Presented on conference on topic: Strategic HRM and the decent work agenda	M34
<u>У периоду до последњег избора у звање:</u>		
9	Kovačević, I. , Vujošević, D. (2018). Matching virtual workplaces with cognitive styles: Exposing userswith different cognitive styles to data models of alternative Complexity. <i>Book of abstracts of the 60th Conference of Experimental Psychologists.</i> TEAP, 11 th – 14 th March, Marburg, Germany. Pabst Science Publisher Ed. Schutz, C., Schubo, A., Endres, D., Lachnit, H., 137	M34
10	Kovačević, I. , Milinković, I. (2017). Need for autonomy and relatedness in virtual and traditional teams. <i>Current Trends in Psychology, Novi Sad 2017, (STuP 2017),</i> 79-80	M34
11	Kovačević, I. , Anđelković Labrović, J. (2017). Can we measure employees` passivity? Developing an instrument for assessing amotivation.13. Days of Applied Psychology, Faculty of Philosophy, University of Niš 2017, 72	M34
12.	Kovačević, I. , Čizmić, S., Vujošević, D. (2015). The Performance and Affective Quality of the Computer Interface as a Virtual Workspace. <i>STUP – Savremeni trendovi u psihologiji (STUP 2015)</i> , Filozofski fakultet, Novi Sad, 29-31. 48-49.ISBN 978-86-6065-333-0	M34
13.	Kovačević, I. (2015). Tracking Users `Emotional Reactions and Behavioral Biometrics – toward developing system for students` authentication. In: Delibašić, B., Dargam, F., Zaraté, P., Hernández, J.E., Liu, S., Ribeiro, R., Linden, I., Papathanasiou, J. (eds). <i>ICDSSST 2015 proceedings – the 1st int. conference on decision support systems technologies an ewg-dss conference. Theme: big data analytics for decision-making.</i> Belgrade, Serbia, May 27-29, 2015, 34,ISBN 978-86-7680-313-2	M34
14	Kovačević, I. , Panić, B. (2010). Interaction analysis of participants in supply chains, 24 th <i>European Conference on Operational Research, EURO XXIV, Lisbon, July 11-14, 2010.</i>	M34

15	Vujošević, D., Kovačević, I. (2006). Web and non-web user interfaces in context of attitude toward the Internet, <i>Electronic services in private and public sector – opportunities and obstacles conference</i> , at High School of Business and Management Novo Mesto, Slovenia, 12. Oktober, 2006.	M34
16	Kovačević, I. (2006). Providing contextual preconditions for effective teamwork through workspace design. <i>INTERNATIONAL SCIENTIFIC DAYS 2006: Competitiveness in the EU – Challenge for the V4 countries</i> , Faculty of Economics and Management Slovak Agricultural University in Nitra, Slovak Republic, May 17-18, 2006. (CD)	M34

МОНОГРАФИЈЕ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА

У периоду од последњег избора у звање:		
1	Ковачевић, И. (2023). <i>Примена психологије у управљању људским ресурсима</i> . Задужбина Андрејевић, Београд, ISBN 978-86-525-0431-2	M42
У периоду до последњег избора у звање:		
2.	Ковачевић, И. (2016). <i>Психолошки чиниоци успешне пословне примене рачунара</i> . Задужбина Андрејевић, Београд. ISBN 978-86-525-0280-6	M42

ПОГЛАВЉЕ У МОНОГРАФИЈИ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА

У периоду од последњег избора у звање:		
1.	Kovačević, I. , Tracking users` emotional reactions and behavioral biometrics – toward developing the system for students` authentication (2016). In: Starčević, D., Minović, M., Štavljanin, V. (ur). <i>Multimodalna biometrija: Zbornik radova</i> . Beograd: Fakultet organizacionih nauka, 145-153. ISBN: 978-86-7680-307-1	M44

РАДОВИ У ЧАСОПИСИМА НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА

У периоду до последњег избора у звање:		
1	Kovačević, I. (2018). <i>Kognitivni stil korisnika kao izvor biometrijskih podataka: kognitivne razlike u funkciji bihevioralne biometrije</i> , <i>INFO M</i> (67), 16-21.	M53
2	Kovačević, I. Vujošević, D. (2018). Учење као емоционално искуство: ефикасност у учењу и емоционална процена ситуације. <i>Учење и настава</i> , 4(2), 219-234. ISSN 2466-2801	M54
3	Kovačević, I. , Anđelković Labrović, J. (2018). Work motivation among millennial employees with different life goals: Case of Serbian companies. <i>REBRAE</i> , 1(11), 3-18	M51
4	Kovačević, I. , Vujošević, D. (2015). Psihološke osnove studija afektivnih aspekata upotrebljivosti korisničkih interfejsa. <i>INFO M</i> , 14(53), str 4-13 ISSN 1451-4397	M53
5	Kovačević, I. , Čizmić, S., Mihailović, D. (2014). Operationalization of the Work Behaviour Concept: Work Behaviour Self-assessment Scale. <i>Revista Română de Statistică – Supliment</i> 32(7), 32-47	M51
6	Petrović, D., Kovačević, I. (2012). Distrust as obstacle to e-commerce development in Serbia, <i>Management Journal for Theory and Practice Management</i> 65, 71-77, UDC: 004.738.5:339(497.11), DOI: 10.7595/management.fon.2012.0035	M51
7	Kovačević, I. , Čizmić, S. (2012). Workspace satisfaction and work behaviour of computer systems managers, <i>Psihološka istraživanja</i> 15(1), Institut za psihologiju, Univerzitet u Beogradu Filozofski fakultet, Beograd, 5-21, ISSN 0352-7379	M53
8	Čizmić, S., Kovačević, I. (2006). Instrumentalnost zadatka i motivacioni činioci učenja studenata, <i>Nastava i vaspitanje</i> 4, str. 386-397, ISSN 0547-3330	M52
9	Mandić, T., Ražić, Z., Kovačević, I. , Milović, N. (2006). Art menadžer – između umetnosti i biznisa, <i>Zbornik radova Fakulteta dramskih umetnosti</i> , 8-9, Institut za pozorište, film, radio i televiziju Beograd, Beograd, 2006., str. 445-467 ISSN 1450-5681	M52
10	Mihailović, D., Kovačević, I. (2003). Rukovođenje I motivacija – rukovodilac kao	M53

	motivisani I kao motivator, <i>Ekonomski vidici</i> , VIII, br.3. (str.). ISSN 0354-9135	
11	Kovačević, I. (2002). Integracija bez asimilacije. <i>Kultura 103/104</i> . Zavod za proučavanje kulturnog razvitka, Beograd, (str. 326-329). ISSN 0023-5164	M51
12	Mihailović, D., Kovačević, I. (2002). Leadership and motivation: Leader as a motivator and as a motivated one. <i>Tourism and Hospitality Management</i> 8(½),. Fakultet za turistički i hotelski menadžment, Opatija. ISSN 1330-7533	M53

САОПШТЕЊА СА НАЦИОНАЛНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ЦЕЛИНИ:

У периоду од последњег избора у звање:		
1	Мишић, Т., Анђелковић Лабровић, Ј., Ковачевић, И. , Комазец, С. (2023). Повезаност теорије афективног везивања и намере напуштања организације. У: Петровић, Н., Ћировић, М. (ур). XIV Скуп привредника и научника СПИН 2023: Дигитални и зелени развој, Факултет организационих наука, Београд, 692-699, ISBN 978-86-7680-446-7	M63
2	Ковачевић, И. , (2023). Методе истраживања одрживог управљања људским ресурсима у ери дигитализације. У: Петровић, Н., Ћировић, М. (ур). XIV Скуп привредника и научника СПИН 2023: Дигитални и зелени развој, Факултет организационих наука, Београд, 35-42, ISBN 978-86-7680-446-7	M63
3	Петровић, Н., Анђелковић, Лабровић, Ј., Куџет, И., Ковачевић, И. (2021). Аутоматизација процеса селекције кадрова. У: Лечић-Цветковић, Д., Ракићевић, З. (ур). Зборник радова XIII Скуп привредника и научника Спин 2021: Индустрија 4.0 – могућности, изазови, и решења за дигиталну трансформацију привреде, Београд. 449-456, ISBN 978-86-7680-396-5	M63
4	Коваčević, I. , Kužet, I., Anđelković Labrović, J., Petrović, N. (2021). Digital competencies of HR professionals. У: Лечић-Цветковић, Д., Ракићевић, З. (ур). Зборник радова XIII Скуп привредника и научника Спин 2021: Индустрија 4.0 – могућности, изазови, и решења за дигиталну трансформацију привреде, Београд. 425-432. ISBN 978-86-7680-396-5	M63
5	Цветић, А., Ковачевић, И. (2021). Фактори задовољства послом фриленсера. У: Лечић-Цветковић, Д., Ракићевић, З. (ур). Зборник радова XIII Скуп привредника и научника Спин 2021: Индустрија 4.0 – могућности, изазови, и решења за дигиталну трансформацију привреде, Београд., 417-424. ISBN 978-86-7680-396-5	M63
6	Ковачевић, И. , Анђелковић-Лабровић, Ј., Милинковић, И., Петровић, Н. (Новембар, 2019). Дигитална спремност компанија: HR перспектива. У: Словић, Д., Стојановић, Д. (ур.). SPIN`19 XII Скуп привредника и научника : LIN трансформација и дигитализација привреде Србије, Београд, 575-582 ISBN: 978-86-7680-365-1	M63
7	Петровић, Н., Анђелковић-Лабровић, Ј., Милинковић, И., Ковачевић, И. (Новембар, 2019). Аналитика података о ангажованости у е-учењу. У: Словић, Д., Стојановић, Д. (ур.). SPIN`19. XII Скуп привредника и научника : LIN трансформација и дигитализација привреде Србије, Београд, 583-590 ISBN: 978-86-7680-365-1	M63
У периоду до последњег избора у звање:		
8	Коваčević, I. (2018). Kognitivni stil korisnika kao osnova za prepoznavanje identiteta u kontekstu biheviornalne biometrije. <i>Međunarodna Konferencija i uzložba INFOTECH 2018</i> , Hotel "Izvor", Arandelovac, 6. – 7. jun 2018. ISBN 978-86-900491-2-7	M63
9	Milinković, I., Montenegro M.A., Kovačević, I. (2017). Importance of emotional intelligence for project team performance. <i>Zbornik radova XXI Internacionalni simpozijum iz projektnog menadžmenta, YUPMA.</i>	M63
10	Kovačević I. , Vujošević D. (2015). Merenje afektivnih aspekata upotrebljivosti kompjuterskih sistema, <i>XXX naučno-stručni skup InfoTech 2015 – ICT Conference & Exhibition</i> , Asocijacija za računarstvo, informatiku, telekomunikacije, automatizaciju i menadžment Srbije i Crne Gore – Jurit, 2015. ISBN broj: 978-86-82831-21-1	M63
11	Panić, B., Kovačević, I. , Kuzmanović, M., Vujošević, M. (2014). Uticaj kooperativnosti	M63

	učesnika lanca snabdevanja na efekat biča. Zbornik radova, Sym-op-is 2014. <i>XLI Simpozijum o operacionim i straživanjima</i> , Divčibare 16-19.09.2014. ISBN: 978-86-7395-0	
12	Kovačević, I. , Minović, M. (2011). Obeležja virtuelnog identiteta: Samopredstavljanje i prepoznavanje, <i>Zbornik radova, Infotech, 2011</i> , ISBN 978-86-82831-12-9.	M63
13	Vujošević, D., Suknović, M., Pantović, V., Kovačević, I. (2011). Uloga poslovne inteligencije u upravljanju znanjem na primeru dokazivanja kreiranja znanja eksperimentom sa ad hok upitima, <i>Zbornik radova, Infotech 2011</i> , ISBN 978-86-82831-12-9.	M63
14	Kovačević, I. , Bogdanović, U., Mihailović, D. (2010). Neverbalna komunikacija u funkciji uspešnog javnog nastupa, <i>XII međunarodni simpozijum Fakulteta organizacionih nauka, Symorg, 9-12. Jun 2010.</i> (CD)	M63
15	Vujošević, D., Kovačević, I. , Suknović, M. (2010). Ispitivanje upotrebljivosti dimenziono modelovanih podataka, <i>XII međunarodni simpozijum Fakulteta organizacionih nauka, Symorg, 9-12. Jun 2010.</i> (CD)	M63
16	Mihailović D., Kovačević, I. (2006). Prostorni pokazatelji stepena privatnosti i interakcije na radnom mestu, <i>Deseti jubilarni simpozijum Fakulteta organizacionih nauka, Symorg 7-10 jun 2006.</i> (CD)	M63
17	Mihailović, D., Kovačević, I. (2004). Prostorno ponašanje kao vid neverbalne komunikacije na radnom mestu, IX Međunarodni simpozijum organizacionih nauka – <i>Symorg »Menadžment – ključni faktori uspeha«</i> , <i>Symorg, 06.-10.06.2004.</i> (CD)	M63
18	Kovačević, I. , Panić, B. (2003). Ljudska greška i kvalitet – jedno shvatanje. VI međunarodna konferencija „Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću DQM-2003«, Beograd, 18-19. Jun.	M63
19	Mihailović, D., Kovačević, I. (2002). Kreativnost menadžera, <i>Symorg 2002, Zlatibor</i> , 2. – 5. Jun 2002.	M63

САОПШТЕЊА СА НАЦИОНАЛНИХ СКУПОВА ШТАМПАНА У ИЗВОДУ:

У периоду од последњег избора у звање:		
1	Ковачевић, И. , Манојловић, М., Куџет, И., (24-27 мај, 2023). Црте личности као предиктори успешне преквалификације у информатичка занимања. У: Ђигић, Г., Стојадиновић, М. (ур). Књига резимеа 71. конгрес психолога Србије: Нови хоризонти (сајбер) психологије, Палић 24-27, мај, 2023. Друштво психолога Србије, Центар за примењену психологију, стр. 41, ISBN 978-86-8937-756-9	M64
2	Ковачевић, И. , Анђелковић Лабровић, Ј., Живковић, И., (24-27 мај, 2023). Дигитализаија процеса рада и дигиталне компетенције запослених. У: Ђигић, Г., Стојадиновић, М. (ур). Књига резимеа 71. конгрес психолога Србије: Нови хоризонти (сајбер) психологије, Палић 24-27, мај, 2023. Друштво психолога Србије, Центар за примењену психологију, стр. 40, ISBN 978-86-8937-756-9	M64
3	Manojlović, M., Kovačević, I. , Kužet, I., Petrović, N. (2023a, March 31- April 2). Numeracy as a Covariate of the Base rate neglect in Future HR Managers (Conference presentation abstract). 29. EIP: Empirical Studies in Psychology, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Serbia., p. 121, ISBN-978-86-6427-247-6	M64
4	Манојловић, М., Ковачевић, И. , Куџет, И. (Мај 2022). Захтеване компетенције за рад на првом послу – разлике између приватног и јавног сектора. У: Јерковић, И. (ур). Књига резимеа 70. конгрес психолога Србије: Психологија између професије и науке, Друштво психолога Србије, стр. 78. ISBN 978-86-89377-51-4	M64
У периоду од последњег избора у звање:		
5	Kovačević, I. , Nikodijević, A., Mihailović, D. (2011). Virtuelni i realni identiteti: novi oblici samodefinisanja, <i>Zbornik radova 59. Naučno-stručnog skupa – Sabor psihologa, Nas identitet i drustvene promene, Sokobanja, 1.-4. Jun, 2011.</i> Str. 150, ISSN 978-86-83797-85-1	M64

6	Nikodijević, A., Kovačević, I. , Mihailović, D. (2011). Vizuelno samopredstavljanje i funkcija korisćenja fejsbuka, <i>Zbornik radova 59. Naučno-stručnog skupa – Sabor psihologa, Nas identitet i društvene promene, Sokobanja, 1.-4. Jun, 2011.</i> Str. 149, ISSN 978-86-83797-85-1	M64
7	Kovačević, I. , Čizmić, S., Vujošević, D. (2010). Korisničke preferencije interfejsa s obzirom na model prezentovanja podataka – primer istraživanja u oblasti kognitivne ergonomije, <i>Zbornik radova 58. Naučno-stručnog skupa – Sabor psihologa, Zdrav pojedinac-zdravo društvo, Zlatibor, 26.-29.05.2010.</i> , str.73, ISSN 978-86-83797-79-0	M64
8	Kovačević, I. , Petrović, D. (2008). Individualno-psihološke karakteristike učesnika u internetom posredovanoj komunikaciji, <i>Zbornik radova 56. Naučno-stručnog skupa – Sabor psihologa: Razvoj i standardizacija u psihologiji, Kopaonik, 4-7.06.2008.</i> , str. 146 ISSN 978-86-83797-64-6	M64
9	Vujošević, D., Kovačević, I. (2008). Iskustvo sa internetom i preferencije korisničkih interfejsa aplikacija poslovne informatike, <i>Zbornik radova 56. Naučno-stručnog skupa – Sabor psihologa: Razvoj i standardizacija u psihologiji, Kopaonik, 4-7.06.2008.</i> , str. 150, ISSN 978-86-83797-64-6	M64
10	Kovačević, I. , Vujošević, D. (2007). Korelati preferencija tipova korisničkih interfejsa, <i>XIII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji</i> , Institut za psihologiju, Laboratorija za eksperimentalnu psihologiju, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu, februar, 2007., str. 88., ISBN 978-86-80269-92-4	M64
11	Kovačević, I. , Panić, B. (2006). Analiza interakcija učesnika u lancima snabdevanja, <i>Symopsis 2006.</i> , CD Izdanje	M64
12	Čizmić, S., Petrović, I., Kovačević, I. (2005). Provera efekta instrumentalnosti zadatka u domenu učenja», <i>Knjiga rezimea: 53. Naučno-stručni skup psihologa Srbije: »Psihološka struka u Srbiji danas: spremnost za promene«, Sokobanja 18.-21.05.2005.</i> , str. 31	M64
13	Kovačević, I. , Panić, B. (2003). Sistem nagrađivanja u timovima sa ravnopravnim članovima., <i>Sym-op-is XXX</i> , Herceg-Novi, 2003.	M64
14	Mihailović, D., Kovačević, I. (2003). Životni stil i shvatanje poslovnog morala studenata menadžmenta, 51. <i>Sabor psihologa Srbije „Psihologija, biznis, etika“</i> , Banja Koviljača, 21. – 24. Maj 2003.	M64
15	Kovačević, I. (2001). Stilovi saznavanja i polne tipiziranosti studenata beogradskog univerziteta. 49. <i>Naučno-stručni skup psihologa Srbije</i> , Subotica, 30. Maj-2. Jun, 2001.	M64

4.2. Сумарни преглед научних публикација

Презиме и име: Др Ивана Ковачевић	Звање у које се бира: Редовни професор		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	
Период	после последњег избора/реизбора пре последњег	пре последњег избора/реизбора	после последњег избора/реизбора пре последњег	пре последњег избора/реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини (M21-M22)	0	1	2	3
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини (M23)	2	0	2	4
Рад у националном часопису међународног значаја	2	1	1	1

(M24)				
Рад у научној часопису националног значаја објављен у целини (M50)	0	7	0	5
Поглавље у монографији међународног значаја (M14)	1	3	0	3
Предавање по позиву са међународног скупа штампано у целини (M31)	0	0	0	0
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини (M33)	1	2	3	7
Уређивање зборника саопштења међународног научног скупа (M36)	0	0	0	0
Монографије националног значаја (M40)	1	1	0	0
Рад по позиву са скупа националног значаја штампан у целини (M61)	1	0	0	0
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини (M63)	3	5	4	7
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
Период	после последњег избора/реизбора пре последњег	пре последњег избора/реизбора	после последњег избора/реизбора пре последњег	пре последњег избора/реизбора
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутор	1	1	0	0

4.3. Приказ најзначајнијих радова

Од широког опуса радова на различите теме, треба издвојити два различита правца интересовања кандидата. Један домен се односи на приказ проблема, психолошке анализе и основе питања интердисциплинарне области управљања људским ресурсима. Други домен интересовања је везан за психолошке феномене који стоје у основи интеракције човека и рачунара, са фокусом на област когнитивне ергономије. Са дигиталном трансформацијом компанија, те дигитализацијом пословних процеса, али и развојем алата пословне аналитике и дигитализације функције менаџера људских ресурса, ове две области постају све ближе и прожимају се, како у пракси, тако и у истраживањима.

Имајући то у виду, овде ће бити ускратко представљена најзначајнија дела груписана с обзиром на фокус ка људима или ка дигитализацији, као и на период у ком су радови настали.

После избора у звање ванредног професора

У оквиру радова који истичу психолошку димензију управљања људским ресурсима прво треба напоменути монографију која је замишљена као уџбеничка литература за непсихологе који желе да се „баве људима“. У складу са темама које су у књизи обрађене урађено је и шест емпиријских истраживања која ће овде бити представљена. Једно се односи на испитивање могућности да се конструише скала за процену спремности за каријерну промену и њене предиктивне моћи у контексту пројеката преквалификације. Обрађујући идеју опште спремности за посао, биће приказано и истраживање које се бавило очекиваним компетенцијама од свршених студената од стране тржишта рада, а које би им гарантовале запошљивост. Интересантно је поменути још две студије, једну која се односи на откривање чинилаца на основу којих је могуће предвиђање флукуације запослених, и друго које се односи на улогу мотива за постигнућем као предиктора стила руковођења. у оквир овог домена истересовања, а у складу са опусом коју покрива књига, биће поменуто и експериментално истраживање склоности људи ка пристрасностима када процењују друге људе а у контексту задатка који подразумева процену замишљених запослених.

Психологија и управљање људским ресурсима

(Ковачевић, И. (2023). Примена психологије у управљању људским ресурсима. Задужбина Андрејевић, Београд, ISBN 978-86-525-0431-2)

Иако је опште познато да је интердисциплинарна област управљања људским ресурсима засновна на фундаменталнијим дисциплинама од којих је једна од значајнијих психологија, у инострану, а посебно домаћој литератури нема много књига који се темељно баве овом тематиком. Монографија о којој је реч има за циљ да укаже на психолошке законитости и сазнања која стоје у основи успешног рада са људима у организационом контексту. Текст је подељен у неколико целина покривајући важне процесе управљања људским ресурсима, те указујући на психолошке принципе који стоје у основи прибављања и селекције запослених, вредновања учинка рада, развоја запослених и њиховог награђивања. Монографија почиње успостављањем јасне паралеле између психичких и тзв процеса управљања људским ресурсима и води нас кроз менталне процесе опажања, просуђивања, закључивања, одлучивања, учења и памћења, кроз процесе мотивисања, а који стоје у основи уобичајених организационих активности. Ауторка сваку тематску целину обогаћује како практичним примерима, тако и емпиријским истраживањима од којих је немали број оних у којима је сама учествовала. На крају књиге се, као посебан додатак заинтересованом читаоцу, описује студија случаја која отвара више релевантних питања, а на које је могуће дати одговор на основу информација и примене знања датих на претходним страницама.

Спремност за каријерну промену као основа за успешност пројекта преквалификације

(Obradović, V., Kovačević, I., Kužet, I., Manojlović, M. (2024). The Sustainability of reskilling projects based on employees readiness for a career shift: Pursuing sustainable careers by transitioning into IR professions. Sustainability, 16(2))

Једно од посебно актуелних тема у области јесте трансформација концепта каријере и фокус на њену одрживост засновану на новим законитостима тржишта рада. Суочавајући се са неопходношћу за доквалификацијом и преквалификацијом великог броја запослених све је више пројеката заснованих на усвајању вештина неопходних за бољу запошљивост. У раду је приказан један процес селекције за пројекат

преквалификације запослених у информатичка занимања уз основну претпоставку да је значајан фактор успешности и одрживости пројекта адекватан одабир кандидата. Кључни део рада се односи на приказ очекиваних предиктора успешности и њихову операционализацију кроз скалу спремности за промену каријере. На основу провере метријских карактеристика и статистичке анализе добијених резултата аутори издвајају способност решавања проблема и логичке анализе доменског садржаја као главне индикаторе спремности, уз посвећеност континуираном учењу без спољашње награде, као и постављању дугорочних циљева и истрајност у њиховом испуњавању. Даље аутори дају препоруке за унапређење скале али и самог процеса процене и избора кандидата за процес преквалификације.

Очекиване компетенције свршених студената за успешно прво запослење

(*Anđelković Labrović, J., Milinković, I., Petrović, N., Kovačević, I., (2021). Expected Competencies from University Graduates for Employment in Serbia, Management – Journal of Sustainable Business and Management Solution in Emerging Economies, 45-54*)

Аутори крећу од чињенице да су захтеви тржишта измењени и да постоји несклад између универзитетске наставне праксе и онога што тржиште рада очекује од запослених. Стога приказано истраживање има и практичан циљ да обликује наставни програм на факултету с обзиром на реална очекивања која имају послодавци. Идеја је да се у основне образовне компетенције интегришу и вештине које ће студенте учинити моментално запошљивим и пожељним за послодавце у контексту нових захтева тржишта. Истраживање је опсежно и заснива се на више извора података, те се користе и различите истраживачке технике од анализе садржаја огласа за посао, резултата фокус група са послодавцима и упитника које је попунило преко 100 стручњака у домену управљања људским ресурсима, а о томе која су очекивања од новозапослених. Аутори су факторском анализом издвојили четири домена општих компетенција које се односе на социјалне вештине и способност решавања проблема, као и интринзичку мотивацију да се буде креативан и продуктиван.

Аналитички хијерархијски приступ предикторима флукуације запослених

(*Kovačević, I., Pantelić, O., Anđelković-Labrović, J. (2024). Predictors of employees' voluntary turnover intentions: Analytic hierarchy process approach. Yugoslav Journal of Operations Research*)

Користећи АХП методу, аутори су у овом раду покушали да идентификују намере напуштања посла запослених у производњи узимајући у обзир пет критеријума, њихово задовољство послом, карактеристике посла (мотивациони потенцијал посла), степен интринзичке мотивисаности, животне аспирације и потребе, као и сектор и смену у којој раде. Како су ранија истраживања аналитичке технике користила махом над демографским подацима, ово истраживање даје нови увид у степен значаја сваког појединачног предиктора који је заснован на персоналним варијаблама за предвиђање намере напуштања организације. Посебан допринос овог рада је у комбиновању предности идентификовања „дежурних криваца“ за напуштање посла и алата HR аналитике у што непристраснији и прецизнији модел очекивања. На основу овог модела заснованог на узорку од 665 радника идентификован је профил (с обзиром на погон и смену) који је у највећем ризику од напуштања посла, што омогућава послодавцима да обрате посебну пажњу на факторе ризика код конкретне категорије запослених.

Предвидљивост лидерског стила на основу мотивације за постигнуће

(*Milinković, I., Kovačević, I. (2020). Predicting leadership styles based on achievement motivation. Humanities & Social Sciences Reviews 8(4), 1158-1167*)

Полазећи од три лидерска стила, трансформационог, трансакционог и пасивног и конкретних ефеката руковођења у складу са датим стиловима, аутори имају за циљ да провере у ком проценту је могуће предвидети који ће лидерски стил карактерисати особу у зависности од његове мотивације за постигнуће. Како је мотивација за

постигнуће коцепт који се повезује са истрајношћу и усмереношћу ка циљевима, што их чини способнима да изађу на крај са изазовним ситуацијама и да решавају комплексне проблеме, очекује се да је ова мотивациона карактеристика значајна као део успешног руковођења. С друге стране, различити лидерски стилови имају сопствене обрасце понашања и функционисања који могу да буду у већем или мањем складу са овом карактеристиком. У психометријском смислу ово истраживање јесте својеврсна кросвалидација два инструмента, једног за мерење мотивације за постигнуће (AMI) и другог за процену лидерског стила (MLQ). Истраживање је спроведено на 90 испитаника (од којих је 30 било менаџера а остали су процењивали њихов стил лидерства). Регресиона анализа је показала да је на основу одсуства мотивације за постигнуће могуће предвидети пасивни лидерски стил у неких 30% случајева, а трансформативни и трансакциони у неких само 17%., односно 15% случајева с обзиром на већу присутност мотивације за постигнуће.

Пристрасност занемаривањем основне стопе приликом доношења одлука

(Kovačević, I., Manojlović, M. Base Rate Neglect in HRM Decisions: The Matter of Form and the Effect of Visual Presentation. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE))

Експериментално истраживање које је спроведено на студентима мастер студија модула Управљање људским ресурсима, имало је за циљ да процени у којој мери је присутно занемаривање основне стопе, као једног облика пристрасности приликом доношења одлука које симулирају уобичајену пословну праксу једног менаџера људских ресурса. У експерименту су варирани форма и визуелна презентација вероватноће неког догађаја везаног за запослене и очекивало се доношење одлука на основу датих статистичких показатеља уз праћење ефеката ових варијација на занемаривање генералне вероватноће догађаја. На основу одговора 65 учесника у експерименту на 4 различита типа задатка дата у 5 различитих ситуација (укупно 20 модалитета задатка), добијено је да је пропорција пристрасности значајно виша на репрезентативним задацима и када су они представљени визуелно, али да нема интеракције између репрезентативности и форме задатка, што је у складу са неким ретходним истраживањима. Ове налазе треба посматрати у светлу чињенице да су у питању испитаници који се школују за професију у којој ће своје одлуке везане за запослене доносити на основу процена које су подложне различитим врстама когнитивних грешака.

Други домен истраживања који успоставља везу између виртуелизације пословних пракси и класичних тема које интересују менаџере људских ресурса биће започет приказом поглавља у монографији које се бави новим приступима и дигитализацијом области. На то се надовезују истраживања која се односе на издвајање дигиталних компетенција потребних за оне који желе да се баве управљањем људским ресурсима, као и значаја и начина процене ових компетенција приликом процеса селекције. Једно истраживање које ће бити приказано фокусира се баш на ниво дигиталних компетенција потребних за менаџере различитог нивоа. Такође, осврнули би се и на једно фундаменталније истраживање које се бави лакоћом усвајања начина коришћења пословних података с обзиром на начин на који су информације дате у бази података корисничког интерфејса, као и на истраживање задовољства корисника-студената процесом онлајн учења које је било неминовно током ковид периода.

На крају, биће поменут и један прегледни рад који је послужио за пленарно предавање на конференцији, а који претендује да дефинише методолошки приступ истраживањима у домену одрживог управљања људским ресурсима контекстуализованом у условима дигитализације како процеса рада тако и самих техника и алата истраживања.

Ефекти дигитализације на праксе у домену управљања људским ресурсима

(Kovačević, I. (2019). Impact of Digitalization on HR process. In: Abrudan, D. (ed.) New Approaches in HRM - Theoretical and practical aspects. West University of Timisoara, Romania, 46-65 ISBN 978-973-132-572-9)

Књига у оквиру које се налази ово поглавље бави се уопштено новим приступима у домену управљања људским ресурсима. Књига окупља пет аутора из различитих делова света (Индија, Швајцарска, Србија, Црна Гора и Велика Британија) који обрађују различите аспекте промена у домену управљања људским ресурсима, почев од одрживог, „зеленог“ HRM, нових пракси регрутације и селекције, изазова GIG економије и е-учења, до дигитализације која преобликује уобичајене праксе у раду са људима. Кандидаткињи је поверена тема која се односи на ефекте дигитализације и дигиталне трансформације на запослене, тржиште рада и активности управљања људским ресурсима. Како све више и више функција које запослени свакодневно обављају, то чине у симбиози са технолошким алатима, тако се и њихово разумевање и интеграција, као и промена парадигме све више захтева. Овде се истиче специфичност позиције менаџера људских ресурса који има улогу и у имплементацији нове пословне стратегије коју намеће технологија, али и у ревидирању ставова и охрабривању запослених да ефективно користе предности тих алата. Посебан акценат ставља се на трансформативну улогу менаџера људских ресурса и развој како дигиталних компетенци запослених тако и сопствених. Текст пролази кроз различите фазе организационе интеграције и прихватања дигиталних технологија нудећи идеје како је могуће дијагностиковати степен дигитализације уводећи идеју о такозваној дигиталној зрелости компаније на основу понуђених индикатора који су обликовани у једном рептходном истраживању у ком је аутор учествовао. Даље се говори о променама на нивоу појединаца, а с обзиром на последице по каријеру, глобализацију тржишта рада, нове захтеве од компетенција запослених наговештавајући и негативне последице кроз илустративни едукативни пример техностреса. Закључак који следи везан је за дефинисање нове улоге менаџера људских ресурса, принципа које треба следити и вредности које се намећу. Затим се даје осврт на нове праксе и илустративни едукативни пример гејмификације и коришћења вештачке интелигенције у процесу селекције.

Дигитална спремност компаније и дигиталне компетенције менаџера људских ресурса

(Kovačević, I., Anđelković-Labrović, J., Milinković, I., Petrović, N. (Новембар, 2019). Дигитална спремност компанија: HR перспектива. SPIN`19 XII Београд/ Kovačević, I., Kužet, I., Anđelković Labrović, J., Petrović, N. (2021). Digital competencies of HR professionals. Зборник радова XIII Скуп привредника и научника Спин 2021, Београд)

Горе поменуто поглавље почиње навођењем показатеља нивоа дигиталне спремности компанија, постављајући јасне разлике између појмова дигитизације, дигитализације и дигиталне трансформације. Ово је уједно и тема првог наведеног текста који издваја показатеље на основу којих се овај концепт мери препознајући димензију коришћења технологије уопште, постојања буџета за улагање у дигиталне технологије, постојање стратегије за трансформацију, експерата који се тиме баве, те коришћењем технологије за унапређење производа и услуга, дигиталних алата за комуникацију и колаборацију и учесталости процене дигиталних компетенција приликом запошљавања или пак организовања тренинга за запослене на ту тему. Испитивање на 109 компанија у Србији показало је да је највиша дигитална спремност присутна у компанијама средње величине, а да је најзаступљенији индикатор коришћење дигиталних алата за комуникацију и колаборацију.

Опет горе поменуто поглавље у монографији завршава се наговештајем компетенција које се очекују од менаџера људских ресурса у процесу дигитализације и дигиталне трансформације, те се чланак који је овде други поменут логично надовезује на дату

тему. У овом раду презентованом на домаћој конференцији дат је преглед релевантних студија које за циљ имају дефинисање јединственог оквира дигиталних компетенција које се траже од запослених у домену људских ресурса. полазећи од резултата истраживања која недвосмислено говоре о недовољним компетенцијама које запослени у људским ресурсима имају, предлаже се посматрање овог проблема из три перспективе: технологије која се користи за рад са људима, технологије која се користи за пословање и перспективе друштвених медија. Идеје које треба даље развијати засноване су на интеграцији меких вештина и познавања одговарајуће технологије.

Нове технологије, нови алати и компетенције потребне у процесу селекције

(Петровић, Н., Анђелковић, Лабровић, Ј., Кужет, И., Ковачевић, И. (2021). Аутоматизација процеса селекције кадрова. Зборник радова XIII Спин 2021: Београд. 449-456/ Ковачевић, И., Anagnostopoulos, А., Krivokapić, Ђ. (2020, September). Digital competencies for virtual teamwork: How to bridge the gap in selection process. Symposium Proceedings of XVII International Symposium: Business and artificial intelligence. Belgrade (pp. 74-80))

Два различита истраживања имају за окосницу питање селекције од које се очекује да што више буде аутоматизована захваљујући развоју технологије, као и новим компетенцијама које се намећу као кључне у даљим околностима. Тако се један прегледни текст бави предностима и недостацима аутоматизације селекције са мултидисциплинарног становишта кроз примере који се односе на брзину претраживања базе кандидата, предвиђање њихове лојаности и критеријуме процене.

Други чланак се односи на емпиријско истраживање дигиталних компетенција за успешан тимски рад и могућности њихове процене приликом процеса селекције. Фокусирајући се само на компетенције за комуникацију и колаборацију дефинисане европским оквиром дигиталних компетенција, истраживање засновано на одговорима 184 запослена са искуством у селекцији, показало је да се од компетенција битних за виртуелни тимски рад посебно истичу оне чисто комуникационе. Техником фокус група добијено је мишљење да се дигиталне компетенције у селекцији процењују најчешће имплицитно кроз захтеве самог процеса селекције, те да је некада важно испитати не опште дигиталне компетенције него вештину коришћења конкретне колаборативне платформе.

Дигиталне компетенције менаџера у функцији (или не) дигиталног развоја организације

(Ковачевић, И., Анђелковић, Лабровић, Ј. (2024). Organizational digital development and digital competencies required for managers in different positions: the human resource management perspective. Sociologija LXVI(1), 87-105)

Истраживање које се заснивало на анализи повезаности дигиталног развоја организације и степена развијености дигиталних компетенција менаџера различитог нива, имало је за циљ да успостави могућност предвиђања потребе за компетенцијама менаџера на основу развијености организације, као и да направи разлику у погледу значаја појединих компетенција на различитом нивоу менаџерске позиције. Резултати добијени у овом истраживању говоре у прилог могућности предвиђања строгиности захтева од дигиталних компетенција запослених (пре свега менаџера) на основу технолошке развијености пословног окружења. Иако је овај однос пре свега реципрочан, овде је важно истаћи овакав налаз јер нам може говорити о очекивањима која компанија поставља пред ново и потенцијално запослене. Односно, говори нам у прилог значаја организационог и ширег друштвеног окружења за очекиване компетенције. Што се тиче менаџерске позиције, виша позиција изискује већи степен изражености компетенција, али не постоји систематска разлика у погледу врсте компетенција (иако је била очекивана).

Ефекти виртуелизације на процес учења

(Vujošević, D., Kovačević, I., Vujošević-Janičić, M. (2019). *The learnability of the dimensional view of data and what to do with it*, *Aslib Journal of Information Management*, 71(1), 38-53)/ Kovačević, I., Anđelković Labrović, J., Petrović, N., & Kužet, I. (2021). *Recognizing predictors of students' emergency remote online learning satisfaction during COVID-19*. *Education Sciences*, 11(11), 693/.
Петровић, Н., Анђелковић-Лабровић, Ј., Милинковић, И., Ковачевић, И. (Новембар, 2019). *Аналитика података о ангажованости у е-учењу*. SPIN'19. XII Скуп привредника и научника, Београд, 583-590)

Први чланак који је овде наведен односи се на наставак претходних истраживања аутора и сарадника (карактеристичних за домен истраживачких интересовања пре избора у звање), а који се бави лакоћом коришћења различитих система података и учење истих. Ово експериментално истраживање се односило на усвајање знања коришћења софтвера и представљало је учење у условима когнитивног оптерећења. Задаци су укључивали усвајање вештина коришћења алата за виртуелну претрагу информација, разумевање распореда података и усвајање садржаја које је било интегрисано у систем. Варирањем редоследа учења система различите сложености добијени су резултати који говоре у прилог томе да је учење било брже и боље када се радило прво у једноставнијем па онда у сложенијем систему, што указује на одговарајући ефекат редоследа искуства учења.

Друго истраживање које се овде помиње односи се на покушај дефинисања предиктора задовољства процесом учења путем виртуелне платформе, а проузрокованим условима које је наметнула пандемија Ковида. Специфичност овог искуства огледа се и у самом наслову који имплицира ванредне околности процеса учења који није био креиран за онлајн услове, већ је у ходу прилагођен, што може имати ефекта на задовољство ученика. Истраживање је тестирало претпоставку да је задовољство студената оваквим моделом учења зависно од претходног искуства и ставовима према учењу на даљину, њихове мотивације, аспеката саме ситуације учења у смислу очекивања која имају и дигиталних компетенција које поседују. Узорак од 547 студената који се школују за инжењерска занимања говоре о њиховим претходним искуствима, неутралним ставовима, али и о сувише високим очекивањима у односу на задовољство реалном ситуацијом. Што се тиче предвиђања степена задовољства, оно највише зависи од претходног позитивног искуства са платформом за учење, мотивацијом у датој ситуацији и значајем који придају успеху у учењу уопште, али и нивоом дигиталних компетенција. На основу понуђеног модела могуће је предвидети задовољство у 50% случајева.

Трећи поменути рад се односи на могућност праћења процеса учења у виртуелном окружењу захваљујући технологији и парадигми Великих података. Идеја је да ово праћење може да омогући управљање ангажованошћу приликом учења, те препознавање онлајн понашања које указује на одсуство учења, као и формирање кластера ученика на основу њиховог онлајн понашања. Као илустрација реченог понуђени су примери који наводе на предности и недостатке оваквог аналитичког праћења процеса учења у виртуелном окружењу.

Одрживи развој истраживачких приступа у дигиталном окружењу

(Ковачевић, И., (2023). *Методе истраживања одрживог управљања људским ресурсима у ери дигитализације*. У: Петровић, Н., Ћировић, М. (ур). XIV Скуп привредника и научника СПИН 2023: Дигитални и зелени развој, Факултет организационих наука, Београд, 35-42)

Последњи рад који се овде помиње односи се на интеграцију дигитализације и управљање људским ресурсима од којих се очекује да овај процес прихвати у потпуности и да на тај начин ове процесе учини одрживим. Посебан фокус овог пленарног предавања био је на преглед, критику и развој аутохтоних метода истраживања које би биле прилагођене потребама и специфичностима истраживања мултидисциплинарне области менаџмента људских ресурса, а које би се ослањале на

савремене аналитичке технике и алате омогућене технолошким развојем. Критикујући ограничавање предмета и перспективе сагледавања проблема а које је наметнуто од стране психологије и економије, тежи се за развојем новог приступа. Предлаже се приступ који би интегрисао теорију и праксу и заговара „паметно“ коришћење алата пословне (HR) аналитике.

4.4. Цитираност

Према пресеку на дан 5.2.2024. кандидат има следећи број хетероцитата:

		Укупно публикација	Н индекс	цитираност
<i>Google Scholar</i>	2019.-2.2024.	9	6	162
	укупно	41	8	306
<i>Research gate</i>	укупно	33	8	197
<i>Scopus: ID 57213273517</i>	укупно	12	5	116
<i>Web of Science ID:</i>	2019.-2.2024.	4	1	20
GNN-0352-2022	укупно	12	6	93

4.5. Рад на рецензијама

Од претходног изборног периода кандидат је рецензирала више научних радова за часописе и зборнике, као и учешћа на конференцијама.

Од часописа треба издвојити *J. Intelligence* (ISSN 2079-3200), *Education Sciences* (ISSN 2227-7102), *Sustainability* (ISSN 2071-1050), *Психолошка истраживања*, *Industria Textila*, *European Project Management Journal*, *Социологија*, *Management – Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*.

Од конференција требало би издвојити *Symorg i Spin*.

5. Оцена испуњености изборних услова

Др Ивана Ковачевић испуњава општи услов за избор у звање редовног професора с обзиром да је на седници Већа научних области друштвено-хуманистичких наука Универзитета у Београду одржаној 10.7.2019. (одлука 02-02 број: 61202-2288/2-19), тада у звању доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, изабрана у звање ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

5.1. Обавезни услови

Искуство у педагошком раду са студентима

У периоду од претходног избора у звање др Ивана Ковачевић је била ангажована у припреми и реализацији наставе на сва три нивоа студија на Факултету организационих наука, као и на студијама при Универзитету и на заједничким програмима са другим Факултетима и Универзитетима. Одговорни је наставник за два предмета на основним академским студијама, два предмета на мастер академским студијама и један предмет на докторским студијама.

Каријеру је започела као сарадник у настави (асистент приправник), те има преко 20 година педагошког искуства на универзитету и 10 година искуства у предавачком раду.

Позитивна оцена педагошког рада добијена у студентским анкетама током целокупног протеклог изборног периода

У протеклом изборном периоду просечна оцена на предметима на основним академским студијама је износила 4.67 (4, 8 и 4.59 – школска 2019./20; 4.56 и 4.7 – школска 2021./22 и 4.69 школска 2022./23)

Објављен један рад из категорије M21, M22 или M23 од првог избора у звање ванредног професора из научне области за коју се бира.

Проф. др Ивана Ковачевић има 4 објављена рада и 2 рада прихваћена за објављивање из категорије M21-23. Два рада су у категорији M22 и четири у категорији M23, при чему два имају и два немају *импакт фактор*.

Како је изборни услов један рад из ове категорије, остали радови могу да замене радове из категорије M51.

Објављен један рад из категорије M24 од првог избора у звање ванредног професора из научне области за коју се бира. Додатно испуњен услов из категорије M21, M22 или M23 може, један за један, да замени услов из категорије M24 или M51.

У периоду од последњег избора кандидат има 3 рада из категорије M24. Како је довољан један рад, два рада могу да замене радове из категорије M51.

Објављених пет радова из категорије M51 у периоду од избора у претходно звање из научне области за коју се бира. Додатно испуњен услов из категорије M24 може, један за један, да замени услов из категорије M51.

У периоду од последњег избора кандидат нема радове из категорије M51, али како је могућа замена радова из виших категорија, а кандидат има 4 рада више од неопходног услова за категорију M21-M23 и два рада више од неопходног услова за категорију M24, 5 од поменутих 7 радова може да замени радове у овој категорији.

Цитираност од 10 хетероцитата.

Према пресеку цитираности од дана 5.2.2024. кандидат исуњава услов од 10 хетероцитата, са укупно **306** према *Google Scholar* (162 у последњих 5 година) и h индекс 8, **197** према *Research gate* (h индекс 6), **116** према *Scopus*: ID 57213273517 (h индекс 5) и **93** према *Web of Science* ID: GNN-0352-2022 (h индекс 6).

Два рада са међународног научног скупа објављена у целини категорије M31 или M33.

У периоду од последњег избора др Ивана Ковачевић има 4 рада објављена у целини на међународним скуповима.

Два рада са научног скупа националног значаја објављена у целини категорије M61 или M63.

Кандидат има 7 радова са националних скупова објављених у целини од претходног изборног периода, од којих је једно предавање по позиву објављено на скупу од националног значаја објављено у целини (M63).

Одобрен и објављен универзитетски уџбеник за предмет из студијског програма факултета, односно универзитета или научна монографија (са ISBN бројем) из научне области за коју се бира, у периоду од избора у претходно звање.

Монографија *Примена психологије у управљању људским ресурсима*, кандидата др Иване Ковачевић, објављена 2023. године у издању Задужбине Андрејевић, одобрена је као наставна литература и уврштена у план покривености литературе за предмет *Психологија* за школску 2023./24. годину (на седници Наставно-научног већа од 31.1.2024., а по одлуци 05-01 бр. 3/13 од 7.2.2024.

Резултати у развоју научно наставног подмлатка.

Кандидат др Ивана Ковачевић је била члан и председник у више комисија за изборе у звања научно-наставног подмлатка у периоду од претходног избора. Такође, била је и ментор на око 40 завршних радова и члан у 60 комисија за одбрану. Ментор је и студија

докторантима на докторским академским студијама на Факултету организационих наука (тренутно четири студента).

У оквиру Центра за менаџмент људских ресурса учествује у организацији, регрутовању и вођењу студената на летње школе са HR тематиком, а са циљем доменског стручног усавршавања студената и чланова Катедре. Бави се и рецензијом студентских радова за објављивање у међународним зборницима студентских истраживачких радова.

У договору са компанијама учествује у реализацији препорука за студентске праксе.

Менторство или чланство у две комисије за израду докторске дисертације.

У периоду од претходног избора у звање др Ивана Ковачевић је била члан комисије за одбрану 6 одбрањених докторских дисертација, 1 дисертације одобрене за одбрану, коментор при одбрани једног приступног рада и члан комисије на 4 одбране приступног рада. Коментор је за израду 1 докторске дисертације за коју је добијена сагласност на Већу научних области техничких наука Универзитета у Београду.

Учешће у комисији за одбрану три завршна рада на академским специјалистичким, односно мастер студијама.

У претходном изборном периоду била је ментор на **92** мастер рада и члан комисије на **127** одбрањених мастер радова на Факултету организационих наука. На мастер студијама при Универзитету била је ментор на **2** мастер рада и члан комисије на **8** мастер радова. На међународним мастер студијама које се изводе у сарадњи са страним универзитетима била је ментор на **1** мастер раду и члан у **5** комисија.

5.2. Изборни услови

Изборни услов 1: Стручно - професионални допринос

2. Председник или члан организационог или научног одбора на научним скуповима националног или међународног нивоа.

Члан је програмских одбора једне међународне и две националне конференције у периоду од претходног избора у звање.

3. Председник или члан комисија за израду завршних радова на академским мастер или докторским студијама.

Председник комисије (ментор) и члан на више завршних радова мастер мастер академских студија, као и члан комисије и коментор за израду завршних радова на докторским студијама.

Изборни услов 2: Допринос академској и широј заједници

1. Чланство у страним или домаћим академијама наука, чланство у стручним или научним асоцијацијама у које се члан бира.

Члан је и представник Института за стандардизацију Србије у међународној експертској комисији при међународној организацији за стандардизацију у домену менаџмента који се односи на људске ресурсе, као и члан комитета за односе сарадње универзитета и привреде при истом удружењу (project: ISO/AWI TS44006).

2. Председник или члан органа управљања, стручног органа или комисија на факултету или универзитету у земљи или иностранству.

У претходном изборном периоду била је члан Већа програма на сва три нивоа студија, као и члан комисије студијских програма мастер академских студија. Заменик је шефа Катедре за менаџмент људских ресурса и руководиоца Центра за менаџмент људских ресурса при Факултету, као и члан Етичког комитета Факултета организационих наука.

4. Учешће у наставним активностима ван студијских програма (перманентно образовање, курсеви у организацији професионалних удружења и институција, програми едукације наставника) или у активностима популаризације науке.

Учествовала је на више програма преквалификације и пројеката у домену перманентног образовања. Аутор је и коаутор научно-популарних чланака, као и уредник приручника за коришћење психолошког инструмента. Била је и члан жирија на конкурс за доделу награде за најбоље научно/стручно остварење за групацију друштвено-хуманистичких наука.

Изборни услов 3: сарадња са другим високошколским, научно-истраживачким установама, односно установама културе или уметности у земљи и иностранству

1. Руковођење или учешће у међународним научним или стручним пројектима и студијама

Учествовала је на више међународних пројеката у домену интернационалног менаџмента људских ресурса и у сарадњи са образовним институцијама из више земаља

2. Радно ангажовање у настави или комисијама на другим високошколским или научноистраживачким институцијама у земљи или иностранству, или звање гостујућег професора или истраживача.

Била је члан комисије за одбрану докторских дисертација на Универзитету у Новом Саду, те је рецензирала велики број радова у страним и домаћим часописима и на конференцијама.

3. Руковођење радом или чланство у органу или професионалном удружењу или организацији националног или међународног нивоа.

Поред чланства у Друштву психолога Србије, члан је Комисије за Стандарде и сродне документе KS A260 – *Менаџмент који се односи на људске ресурсе* (од 2017) и Комитета за Сарадњу Универзитета са привредом у оквиру of ISO/TC 286/WG.

5. Учешће у изради и спровођењу заједничких студијских програма

Била је предавач на заједничким мастер академским студијама Факултета организационих наука Универзитета у Београду и Факултета за управу Универзитета у Љубљани, те на заједничком студијском програму мастер академских студија, Факултета организационих наука и Електротехничког факултета Универзитета у Београду, као и предавач у оквиру сарадње са Мидлсекс универзитетом.

6. Предавања по позиву на универзитетима у земљи или иностранству

Кандидаткиња је одржала једно позивно предавање на националном скупу, те две радионице по позиву, једну у оквиру националног и једну у оквиру интернационалног пројекта, те је била и гостујући предавач на међународној пролећној школи у оквиру пројекта међународног менаџмента људских ресурса.

6. Закључно мишљење и предлог комисије

На основу достављене документације, Комисија је констатовала да се на конкурс пријавио један кандидат и то др Ивана Ковачевић, ванредни професор Факултета организационих наука. На основу увида у радну биографију, као и на основу анализе обима и квалитета објављених радова, научне, наставне и педагошке активности у области за коју се бира.

Комисија је утврдила да је др Ивана Ковачевић од избора у звање ванредног професора постигла резултате који је квалификују за за избор у звање редовног професора. Узимајући у обзир релевантни правни оквир, Комисија констатује да кандидаткиња испуњава све услове за избор у редовног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

Кандидаткиња има преко 20 година искуства рада са студентима, а што је оцењено високим оценама на студентским анкетама. Кандидаткиња има објављене радове из категорије M20 (6) и M24 (3) у периоду од претходног избора у звање. Како је обавезни

изборни услов по један рад из ове две категорије и 5 из категорије М51, те како 1 рад из категорија М21-М24 може да мења 1 за 1 рад из ниже (М51) категорије, кандидаткиња испуњава и услов од 5 радова у категорији М51. Према релевантним библиотечким базама кандидаткиња има више од неопходних 10 хетероцитата, те 4 рада објављена у целини на међународним скуповима, и 7 радова објављених у целини са националних скупова. Монографија јој је уврштена у обавезну литературу на предмету који предаје и релевантна за област у којој се бира. Посебно је истакнут њен менторски рад и учешће у комисијама за одбране завршних радова на сва три нивоа студија. Коначно, кандидаткиња испуњава и изборне услове из категорија стручно-професионалног доприноса, те доприноса академској и широј заједници, као и у погледу сарадње са другим образовним и научноистраживачким установама у земљи и иностранству.

На основу свега наведеног у Извештају Комисија за припрему и писање реферата предлаже Изборном Већу Факултета организационих наука, Универзитета у Београду, Већу научних области друштвено-хуманистичких наука, да се др Ивана Ковачевић изабере за наставника у звању редовног професора са пуним радним временом, на неодређено време, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

У Београду, 5.4.2024.

Чланови Комисије:

Проф. др Слободан Миладиновић – председник
Редовни професор Факултета организационих наука, Универзитет у Београду

Проф. др Владимир Обрадовић – члан
Редовни професор Факултета организационих наука, Универзитет у Београду

Проф. др Младен Чуданов - члан
Редовни професор Факултета организационих наука, Универзитет у Београду

Проф. др Ирис Жежељ – члан
Редовни професор Филозофског факултета, Универзитет у Београду

Проф. др Миланко Чабаркапа – члан
Редовни професор Филозофског факултета у пензији, Универзитет у Београду