

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА
Јове Илића 154
11000 Београд

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

Одлуком Изборног већа Факултета организационих наука Универзитета у Београду 05-02 бр. 4/50-1 од 03.09.2026. године именовани смо за чланове Комисије за припрему Извештаја о пријављеним кандидатима по конкурс за избор **једног наставника у звање редовног професора** на неодређено време са пуним радним временом за ужу научну област **Менаџмент људских ресурса**, у следећем саставу:

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

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

ИЗВЕШТАЈ

На расписани конкурс за избор једног наставника у звање редовног професора на Факултету организационих наука Универзитета у Београду за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, који је објављен у огласним новинама Националне службе за запошљавање „Послови“ бр. 1213 од 09.09.2026. са роком трајања од 15 дана, пријавила се једна кандидаткиња **проф. др Татјана Ивановић**. На основу прегледа достављене документације, констатујемо да кандидаткиња испуњава услове конкурса и подносимо следећи извештај:

ДР ТАТЈАНА ИВАНОВИЋ

I БИОГРАФИЈА

Др Татјана Ивановић рођена је 01.12.1981. године у Београду. Завршила је основну школу "Веселин Маслеша" у Београду, а затим XII београдску гимназију са одличним успехом (добитник је Вукове дипломе у основној и средњој школи). Након завршене гимназије, 2000. године уписала је Факултет организационих наука - Универзитет у Београду, смер Информациони системи. Током студија два пута је бирана за најбољег студента у генерацији. Дипломирала је 2004. године са просечном оценом 9,14. Дипломски рад на тему "Етика у међународном маркетингу" одбранила је са оценом десет код проф. др Ранка Орлића.

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

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

Радно искуство

Радно искуство др Татјане Ивановић обухвата следеће активности. У периоду од јула до септембра 2005. године била на стручној пракси у компанији Енергопројект – Ентел, где је била ангажована у тиму одговорном за спровођење пројекта "Енергетска ефикасност у јавним зградама – демонстрациони пројекат". Од октобра 2005. до јануара 2006. године била је на стручној пракси у канцеларији Министарства за заштиту животне средине, територије и мора Републике Италије (Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare – Task force for Central and Eastern Europe) у Београду, у оквиру обавезне тромесечне праксе на мастер студијама.

Од фебруара 2006. до марта 2007. године била је запослена у Министарству за економске односе са иностранством Републике Србије, као сарадник у Сектору за реформу законодавства у области економских односа са иностранством, где је, између осталог, била ангажована на пројекту чији је циљ био формирање јединствене "Стратегије брендирања и промоције Србије". Касније је била ангажована у Сектору за страна улагања где је један од задатака био обезбеђивање подршке и помоћи страним инвеститорима у Србији у погледу остваривања сарадње са локалним самоуправама у Србији.

Од марта 2007. године запослена је на Факултету организационих наука на Катедри за

менаџмент људских ресурса - прво у звању сарадника у настави за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, од 2009. године у звању асистента, од 2015. године у звању доцента, а од 2020. године у звању ванредног професора за исту ужу научну област.

Као сарадник у настави и асистент била је ангажована на извођењу наставе из предмета Менаџмент људских ресурса на основним студијама и Менаџмент људских ресурса– изабрана поглавља на мастер студијама на Факултету организационих наука. Поред тога, током школске 2007/2008. и 2008/2009. године изводила је наставу из предмета Менаџмент људских ресурса на Војној академији у Београду. Као асистент две године је била ментор студентима које је припремала за такмичење у знању на Менаџеријади из области менаџмента људских ресурса. Након избора у звање доцента била је ангажована на извођењу предавања на основним студијама на обавезном предмету Менаџмент људских ресурса, као одговорни наставник. Поред тога, била је ангажована је на мастер академским студијама на извођењу предавања и вежби на обавезним предметима Менаџмент људских ресурса– изабрана поглавља (на модулу Менаџмент људских ресурса) и Међународни менаџмент људских ресурса (на модулу Управљање људским ресурсима). Од 2012. године ангажована је на међународном мастер студијском програму Међународно пословање и менаџмент (International Business and Management– IBM) на енглеском језику, који су заједнички развили Факултет организационих наука и Универзитет Мидлсекс из Велике Британије, а студенти добијају дипломе оба универзитета. На овом програму изводи наставу на изборном предмету Међународни менаџмент људских ресурса (International Human Resource Management), за који је била и модул лидер. На специјалистичким академским студијама изводила је наставу на предметима Менаџмент људских ресурса - изабрана поглавља (на модулу Менаџмент) и Менаџмент људских ресурса у здравству (на модулу Менаџмент у здравству).

Након избора у звање ванредног професора била је ангажована у настави на следећим предметима:

- На основним академским студијама: Менаџмент људских ресурса (обавезни предмет на другој години студијског програма Менаџмент и организација, и изборни предмет на четвртој години студијског програма Информациони системи и технологије, на коме је у школској 2025/26. години била одговорни наставник) и Психологија (обавезни предмет студијског програма Менаџмент и организација, и изборни предмет студијског програма Информациони системи и технологије на првој години студија)
- На мастер академским студијама: Стратешки менаџмент људских ресурса (обавезни предмет на студијском програму Менаџмент људских ресурса), Међународни менаџмент људских ресурса (изборни предмет на студијском програму Менаџмент људских ресурса), и International Human Resource Management (изборни предмет на студијском програму IBM), на којима је у школској 2025/26. години била одговорни наставник
- На специјалистичким академским студијама: Менаџмент људских ресурса– одабрана поглавља (изборни предмет на студијском програму Менаџмент и организација)
- На докторским академским студијама: Менаџмент људских ресурса– одабрана поглавља (изборни предмет на студијском програму Менаџмент и организација).

Оцена резултата педагошког рада

Др Татјана Ивановић има више од 19 година педагошког искуства на Факултету организационих наука на предметима из уже научне области Менаџмент људских ресурса на основним, мастер, специјалистичким и докторским академским студијама. Редовно је оцењивана високим оценама у анкетама студената о вредновању педагошког рада наставника Универзитета у Београду.

Након избора у звање ванредног професора просечне оцене педагошког рада добијене у студентским анкетама износиле су¹:

- у школској 2021/22. години (зимски семестар): 4.7 (предмет: Менаџмент људских ресурса)
- у школској 2023/24. години (летњи семестар): 4.97 (предмет: Психологија).

Пре избора у звање ванредног професора у зимском семестру школске 2019/2020. и 2018/2019. године је на основу резултата анкете "Вредновање педагошког рада наставника и сарадника" награђена је као један од пет најбоље оцењених наставника на Факултету организационих наука. Такође, предмет Менаџмент људских ресурса, за који је те године била одговорни наставник, је на крају зимског семестра 2019/2020. школске године био оцењен као прворангирани предмет. У периоду од 2015. до 2020. године просечне оцене др Татјане Ивановић у анкети за вредновање педагошког рада наставника износиле су:

Школска година/ Предмет	Основне студије		Мастер студије International Human Resource Management <i>(летњи семестар)</i>
	Менаџмент људских ресурса <i>(зимски семестар)</i>		
	Студијски програм <i>ИСИТ</i> <i>(3. година)</i>	Студијски програм <i>Менаџмент</i> <i>(2. година)</i>	
2019/2020.	4,82	4,81	/
2018/2019.	4,89	4,81	4,83
2017/2018.	4,77	4,74	4,92
2016/2017.	4,6	4.77	4,93
2015/2016.	4,85	4,81	5,00

¹ подаци о педагошкој анкети нису доступни за 2020/21, 2024/25. и 2025/26. годину, а током 2022. и 2023. године била је на трудничком и породичком боловању;

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

Након избора у звање ванредног професора др Татјана Ивановић била је члан две комисије за оцену и одбрану докторских дисертација на другим високошколским институцијама:

- Члан комисије за оцену и одбрану докторске дисертације Бојане Соколовић под насловом "Организациона култура у функцији развоја каријере запослених и одрживости људских ресурса" на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду
- Члан комисије за оцену и одбрану докторске дисертације Тамаре Јевтић под насловом "Релације високе радне укључености, благостања и ставова запослених у ИТ сектору Републике Србије" на Економском факултету у Суботици- Универзитет у Новом Саду.

Била је члан три рецензентске комисије формиране од стране Националног акредитационог тела (НАТ) за акредитацију високошколских установа и студијских програма (на Филозофском факултету Универзитета у Нишу, Факултету за спорт Универзитета „Унион-Никола Тесла“, и Факултету за менаџмент у спорту АЛФА БК Универзитета), као и председник рецензентске комисије за спољашњу проверу квалитета једне високошколске установе (Факултета за пројектни и иновациони менаџмент Универзитета Едуконс).

Пре избора у звање ванредног професора била је позвана да одржи предавање на тему "Expatriates in international assignments - Importance of communication" студентима Економског факултета Универзитета "Св. Климент Охридски" у Прилепу, у Северној Македонији (15. октобра 2018. године). У звању асистента одржала је гостујуће вежбе на тему "Међународни менаџмент људских ресурса" на Факултету за администрацију и менаџмент информационих система Универзитета "Св. Климент Охридски" у Битољу, у Северној Македонији (у октобру 2010. године).

Резултати у развоју научнонаставног подмлатка

Након избора у звање ванредног професора др Татјана Ивановић је учествовала у развоју научнонаставног подмлатка као:

- Члан комисије за избор једног кандидата у истраживачко звање истраживач– сарадник (у марту 2025. године)
- Члан комисије за избор два сарадника ван радног односа за ужу научну област Менаџмент људских ресурса (у фебруару и октобру 2024. године)
- Члан комисије за избор једног сарадника у звању сарадника у настави за ужу научну област Менаџмент људских ресурса (2019. године)
- Ментор на изради једне докторске дисертације на Факултету организационих наука, Универзитета у Београду
- Ментор студија за једног студента докторских академских студија на Факултету организационих наука, Универзитета у Београду (2020. године)
- Ментор на изради два приступна рада на докторским студијама на Факултету

организационих наука, Универзитета у Београду (Соња Иванчевић одбранила је приступни рад "Развој модела за утврђивање фактора који утичу на појаву синдрома сагоревања код студената" 13.09.2024. године, а Марио Милаковић је одбранио приступни рад "Повезаност благостања и задовољства запослених са применом соматских медитационих техника" 12.11.2025. године).

Менторство или чланство у две комисије за израду докторске дисертације

Татјана Ивановић је била ментор за израду једне докторске дисертације и члан три комисије за оцену и одбрану докторских дисертација:

Менторства:

- Соња Иванчевић (2026). Факултет организационих наука, Универзитет у Београду. Докторска дисертација под називом "Развој модела за утврђивање фактора који утичу на појаву синдрома сагоревања код студената" је одбрањена 2. октобра 2026. године.

Члан комисије за оцену и одбрану докторске дисертације у матичној институцији:

- Милан Ресимић (2026) "Интегрисани модел за превенцију финансијских превара у дигиталном окружењу" Факултет организационих наука Универзитета у Београду (ментори: проф. др Снежана Кнежевић, Факултет организационих наука и проф. др Владимир Цветковић, Факултет безбедности Универзитета у Београду). Докторска дисертација је одбрањена 23. септембра 2026. године.

Члан комисије за оцену и одбрану докторске дисертације у другим институцијама:

- Бојана Соколовић (2024) "Организациона култура у функцији развоја каријере запослених и одрживости људских ресурса", Факултет техничких наука Универзитета у Новом Саду (ментор: проф. др Ивана Катић). Докторска дисертација је одбрањена 6. јуна 2024. године.

- Тамара Јевтић (2026) "Релације високе радне укључености, благостања и ставова запослених у ИТ сектору Републике Србије", Економски факултет у Суботици Универзитета у Новом Саду (ментор: проф. др Немања Бербер). Докторска дисертација је одбрањена 24. јуна 2026. године.

Учешће у комисијама за одбрану завршних радова на академским специјалистичким, односно мастер студијама

У наставку су наведена менторства и чланства у комисијама за одбрану завршних радова на Факултету организационих наука.

Др Татјана Ивановић је била ментор у изради укупно 134 завршна радова на мастер академским студијама (од чега 60 мастер радова након избора у звање ванредног професора). Од наведеног броја, девет мастер радова написано је на енглеском језику у оквиру мастер студија International Business and Management (два радова након избора у звање ванредног професора).

Била је члан комисија за одбрану 153 завршна рада на мастер академским студијама, од чега 82 мастер рада након избора у звање ванредног професора.

Након избора у звање ванредног професора била је ментор у изради пет завршних радова и члан три комисије за одбрану завршних радова на специјалистичким академским студијама.

На основним академским студијама била је ментор у изради 51 завршног рада (12 након избора у звање ванредног професора) и члан комисија за одбрану још 91 завршног рада (7 након избора у звање ванредног професора).

Стручно-професионални допринос - председник или члан уређивачког одбора научних часописа или зборника радова у земљи или иностранству

Татјана Ивановић је била члан уређивачког одбора часописа у области образовања - The International Journal FENESTRA, које је издавао Центар за локалне иницијативе Битољ, у Северној Македонији.

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

Др Татјана Ивановић је изабрана за члана научног одбора научног скупа међународног нивоа Business Trends 2026- 10th Anniversary Conference & 1st Fully International Edition "Innovation, Sustainability and Artificial Intelligence: Shaping the Future of Business and Society" који ће бити одржан 10. децембра 2026. године у организацији Високе пословне школе струковних студија, проф. др Радомир Бојковић, Крушевац.

Пре избора у звање ванредног професора била је председавајући сесије "HR as a Strategic Partner" на конференцији International Scientific Jubilee Conference MHRO2018 "Transforming the business for future: Building a modern HR organization" која је одржана у септембру 2018. године на Економском факултету Универзитета Св. Кирил и Методије, у Скопљу, у Северној Македонији, поводом прославе пет година од оснивања мастер студија "Стратешки менаџмент људских ресурса". Поред тога, била је члан организационог одбора међународног симпозијума Symorg 2016. године и члан техничког одбора симпозијума Symorg 2008. године, у организацији Факултета организационих наука.

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

На мастер академским студијама био је председник комисије 134 пута, а члан 153 пута. На докторским академским студијама била је члан једне комисије за оцену и одбрану докторске дисертације у матичној институцији, и члан две комисије за оцену и одбрану докторских дисертација у другим високообразовним институцијама.

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

Др Татјана Ивановић је дописни члан Македонског научног друштва са седиштем у Битољу, у Северној Македонији, једног од најстаријих научних удружења у Северној Македонији и најзначајнијег регионалног научног друштва у овој земљи. Друштво се бави научноистраживачким пројектима, академском сарадњом и издавањем часописа.

Поред тога, члан је међународног професионалног удружења академских радника и истраживача Атинског института за образовање и истраживања (Athens Institute for Education and Research - ATINER), са седиштем у Атини, у Грчкој.

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

Др Татјана Ивановић је након избора у звање ванредног професора била ангажована у следећим комисијама на Факултету организационих наука. Од 2024. године је члан Комисије студијског програма Менаџмент људских ресурса на мастер академским студијама и члан (заменик) Већа докторских студија. Од 2020. до 2022. године била је члан Комисије студијских програма основних академских студија Информациони системи и технологије и Информациони системи и технологије- студије на даљину и члан Већа студијских програма мастер академских студија. Поред тога, била је члан Комисије за писање Извештаја о самовредновању Факултета организационих наука за период од 2017 до 2020. године за Стандард 7- Квалитет наставника и сарадника, 2021. године.

Пре избора у звање ванредног професора била је члан Комисије студијских програма мастер академских студија Менаџмент, Менаџмент и организација, Менаџмент у јавном сектору и Управљање пословањем, као и Комисије студијских програма основних академских студија Информациони системи и технологије и Информациони системи и технологије - студије на даљину на Факултету организационих наука. Поред тога, била је члан Већа студијских програма мастер академских студија на Факултету организационих наука, као и члан (заменик) у Комисији студијског програма мастер академских студија Међународно пословање и менаџмент. Такође, била је члан комисије за припрему Извештаја о самовредновању на Факултету организационих наука, и то дела који се односи на квалитет наставног особља (укључујући процедуре за избор наставника и сарадника, препоруке за тренинг и развој запослених у настави итд.), 2015. године.

Учесће у наставним активностима ванстудијских програма (перманентно образовање, курсеви у организацији професионалних удружења и институција, програми едукације наставника) или у активностима популаризације науке

Након избора у звање ванредног професора др Татјана Ивановић је била ангажована у следећим активностима.

Одржала је предавања у оквиру стручног курса "Менаџмент људских ресурса" намењеног запосленима и менаџерима у сектору за људске ресурсе на тему "Флукуација и апсентизам" у едукативном центру Unlimited Coders у Битољу, у Северној Македонији,

2024. године.

Била је ангажована као реализатор у програму стручног усавршавања "Синдром изгарања— како преживети стрес на радном месту" намењеног наставницима, васпитачима и стручним сарадницима, који је био акредитован од стране Завода за унапређење образовања и васпитања Републике Србије до краја 2020. године (<https://arhiva.zuov-katalog.rs/index.php?action=page/catalog/view&id=1318>).

У циљу популаризације науке из области менаџмента људских ресурса била је позвана као саговорник на тексту "Прилика за развој или препрека: генерацијске разлике у послу" објављеном у часопису НИН (бр. 3951 од 17. септембра 2026. године; <https://www.nin.rs/drustvo/vesti/123386/prilika-za-razvoj-ili-prepreka-generacijske-razlike-u-poslu>).

Учешће у научним и стручним пројектима

Од избора у звање ванредног професора др Татјана Ивановић била је ангажована на следећим научно-истраживачким и стручним пројектима:

- Била је ангажована као истраживач на пројекту "Млади социјални предузетници: партнери у расту креативних индустрија" који је имао за циљ да процени свест, интересовање и знање младих о социјалном предузетништву и креативним индустријама, који је имплементирао Центар за локалне иницијативе- Битољ, а подржало Министарство културе Републике Северне Македоније, 2024. године) (https://drive.google.com/file/d/1ZSyTzRTDsZQsapHtHHSxd93ElSsVq2H_/view).

- Од 2017. године ангажована је као стручни консултант за управљање људским ресурсима на бројним пројектима у области консултантских услуга у грађевинарству у Србији и иностранству. Била је одговорна за широк спектар активности прибављања људских ресурса – од планирања кадровских потреба до регрутовања и селекције (састављање и расписивање конкурса, прегледање пријава кандидата, спровођење тестирања, интервјуа и других метода селекције) инжењера различитих профила за послове управљања пројектом, техничке контроле и стручног надзора над извођењем грађевинских радова. Након избора у звање ванредног професора била је ангажована на следећим пројектима: хотел Хилтон у Минску, у Белорусији, хотел Viceroy на Копаонику, фабрика Linglong у Зрењанину, тржни центар BW Galerija у Београду, BW Terraces, хотел Бристол у Београду. Неки од пројеката на којима је била ангажована пре избора у звање ванредног професора су: тржни центар BW Galerija у Београду, Lidl дистрибутивни центар у Новој Пазови, тржни центар Promenada у Новом Саду, хотелски комплекс Ritz Carlton у Црној Гори, тржни центар East Gate у Северној Македонији итд.

Пре избора у звање ванредног професора учествовала је у спровођењу следећих пројеката.

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

скупштине Републике Србије.

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

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

Члан је Друштва за менаџмент људских ресурса (Society for Human Resource Management- SHRM), највећег глобалног удружења професионалаца за менаџмент људских ресурса са седиштем у Вашингтону (САД).

Учешће у програмима размене наставника и студената

Након избора у звање ванредног професора била је на CEEPUS/ Freemover мобилности у новембру 2025. године на Универзитету "Св. Климент Охридски"- Битољ, на Факултету за информационе и комуникационе технологије у Битољу, у Републици Северној Македонији, где је одржала предавања на тему "Strategic HRM in the Digital and Global Era: Analytics, Retention, and Succession Planning".

Учешће у изради и спровођењу заједничких студијских програма

Др Татјана Ивановић ангажована је од 2012. године у извођењу наставе на међународном мастер студијском програму Међународно пословање и менаџмент (International Business and Management) на енглеском језику. Студијски програм су заједнички развили Факултет организационих наука и Универзитет Мидлсекс из Велике Британије, а студенти добијају дипломе оба универзитета. На овом програму изводи наставу на изборном предмету Међународни менаџмент људских ресурса (International Human Resource Management). Пре избора у звање ванредног професора била је и модул лидер за предмет Међународни менаџмент људских ресурса.

У току 2025. и 2026. године учествовала је у припреми документације за акредитацију заједничког студијског програма мастер академских студија "Менаџмент у спорту" који је планирано да реализују Факултет организационих наука и Факултет спорта и физичког васпитања Универзитета у Београду. Била је ангажована на припреми курикулума предмета Менаџмент људских ресурса у спорту, на коме је планирано да буде наставник.

Учешће на тренинг програмима и научним и стручним скуповима

Др Татјана Ивановић је након избора у звање ванредног професора учествовала на

следећим тренинг програмима:

- "Интервју заснован на компетенцијама" (Competency Based Interviewing- CBI) - сертификациони тренинг компаније SHL Talent Measurement – извођење интервјуа заснованог на компетенцијама и примена Универзалног модела компетенција UCF у стратешком управљању функцијом људских ресурса, у организацији Atria Group, у децембру 2020. године

- Тренинг програм на коме је стекла сертификат "Стручњак за Performance Management- управљање учинком запослених" (у организацији FORUM MEDIA 2021. године).

Пре избора у звање ванредног професора учествовала је на следећим тренинг програмима и научним и стручним скуповима:

- Била је председавајући сесије "HR as a Strategic Partner" на конференцији International Scientific Jubilee Conference MHRO2018 "Transforming the business for future: Building a modern HR organization" која је одржана у септембру 2018. године на Економском факултету Универзитета Св. Кирил и Методије, у Скопљу, у Северној Македонији, поводом прославе пет година од оснивања мастер студија Стратешки менаџмент људских ресурса (Strategic HRM).

- Учествовала је у раду конференције 50th International scientific conference "Contemporary economic trends: Technological development and challenges of competetiveness", која је одржана на Економском факултету Универзитета у Нишу, у октобру 2019. године.

- Учествовала је на радионици "The Magic of Creating Successful Project Proposal", у организацији WBAA – Western Balkans Alumni Association, у оквиру пројекта који финансира Европска комисија, у Битољу, у Северној Македонији, у септембру 2019. године.

- Похађала је програм обуке рецензената у организацији Националног тела за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању, Комисије за акредитацију и проверу квалитета, у мају 2019. године.

- Учествовала је организацији, промоцији и раду радионице "Управљање људским ресурсима и рад са запосленима старијим од 50 година", која је одржана на Факултету организационих наука у мају 2019. године, у оквиру ЕРАЗМУС+ пројекта "Innovative Counselling to Promote the Participation of People 50+ on the Labour Market and in Societal Life (InCounselling50+)" који финансира Европска комисија.

- Учествовала је у раду 47. Националног конгреса Италијанске асоцијације за управљање људским ресурсима под називом "Будућност данас" (47° Congresso Nazionale AIDP - L'Associazione Italiana per la Direzione del Personale "Il Futuro Oggi"), који је одржан у мају 2018. године у Напуљу, у Италији.

- Учествовала је на Округлом столу о оквиру политике управљања људским ресурсима у државној управи Републике Србије, као представник Факултета организационих наука, у оквиру пројекта "Промовисање реформе јавне управе кроз унапређење система управљања људским ресурсима", који су финансирани Фонд за добру управу Владе Велике Британије (GGF), а реализовао Центар за европске политике (ЦЕП) и Pricewaterhouse Coopers (PwC), 2017. године.

- Похађала је Курс о методологији у писању научних радова (Course on methodology of writing high-quality scientific papers), који је организовало Удружење економиста и менаџера Балкана - UdЕкоМ Balkan, у Београду, 2017. године.

- Похађала је радионицу о коучингу намењену HR професионалцима - "PCM (Process

Communication Model) Coaching", у организацији Atria Group SEE, у Београду, 2017. године.

- Учествовала је у раду 4th HR Days Conference, највеће регионалне стручне конференције из области менаџмента људских ресурса, која је организована у Ровињу, у Хрватској, 2016. године.

- Тренинг програм "Case Method Teaching: Bringing the Real World into the Classroom" у организацији ЕССН, одржан на Факултету организационих наука, 2008. године.

- Тренинг програм намењен побољшању знања и вештина запослених у јавној управи "Секторске политике Европске уније" у организацији Канцеларије за придруживање ЕУ, 2006/2007. године.

- Тренинг програм "Права и процедуре Европске уније" у организацији Канцеларије за придруживање ЕУ, 2006/2007. године.

- Тренинг програм "The Management and Governance of EU Integration and Enlargement Process" одржан на Универзитету Бокони у Милану, у Италији, 2005. године.

Додатно:

Након избора у звање ванредног професора радила је рецензије:

- за часописе: Маркетинг, ТЕМЕ, СМ: Communication and Media, Зборник Матице српске за друштвене науке,

- за међународне конференције: Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu (Proceedings of Rijeka Faculty of Economics: Journal of Economics and Business), Zbornik Veleučilišta u Rijeci (Journal of Polytechnic of Rijeka), Symorg 2020, 2024 и 2026, SPIN 2021 и 2025, KES 2024, International Conference on Sharing Economy and Contemporary Business Models: Theory and Practice 2024, 4th International Scientific Conference Economic and Business Trends Shaping the Future.

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

Др Татјана Ивановић течно говори енглески и италијански језик, поседује одлично знање руског језика, и основно знање грчког и шпанског језика.

II ПРИКАЗ НАУЧНОГ РАДА

Др Татјана Ивановић је аутор или коаутор следећих научних публикација:

1. Универзитетски уџбеник:

Након избора у звање ванредног професора:

1.1. Орлић, Р., **Ивановић, Т.** (2026) Менаџмент људских ресурса (2. издање) Факултет организационих наука, Београд: Факултет организационих наука, Универзитет у

Београду. ISBN 978-86-7680-512-9.

Одлуком Наставно-научног већа уџбеник је усвојен у плану покривености наставе за школску 2025/2026. и 2026/27. годину као обавезна литература на предметима из уже научне области Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука: Менаџмент људских ресурса (на основним академским студијама), Стратешки менаџмент људских ресурса (на мастер академским студијама), Међународни менаџмент људских ресурса (на мастер академским студијама), Менаџмент људских ресурса-одабрана поглавља (на специјалистичким академским студијама) и Менаџмент људских ресурса- одабрана поглавља (на докторским академским студијама).

1.2. **Ивановић, Т.** (2021) Селекција људских ресурса и преварне радње. У "Форензичко рачуноводство, истражне радње, људски фактор и примењени алати", ур. Снежана Кнежевић, стр. 716-738. Београд: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду. ISBN: 978-86-7680-393-4

Пре избора у звање ванредног професора:

1.3. Орлић, Р., **Ивановић, Т.** (2019) Менаџмент људских ресурса, Београд: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду. ISBN 978-86-7680-359-0.

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

2. Завршни рад (М70)

Пре избора у звање ванредног професора:

2.1. **Татјана Ратковић** (2014) "Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама", докторска дисертација, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду
([URL:http://nardus.mpn.gov.rs/123456789/4229](http://nardus.mpn.gov.rs/123456789/4229)) [М70]

3. Лексикографске јединице у научној публикацији водећег међународног значаја (М15)

Након избора у звање ванредног професора:

3.1. **Ivanovic, T., & Ivancevic, S.** (2022). Human Resource Management. In D. Buhalis (ed.), Encyclopedia of Tourism Management and Marketing (pp.621-624). Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781800377486.human.resource.management> [М 15]

3.2. Ivancevic, S., & **Ivanovic, T.** (2022). Burnout Syndrome. In D. Buhalis (ed.), Encyclopedia of Tourism Management and Marketing (pp. 385-387). Cheltenham, UK and Northampton,

4. Поглавља у монографији од међународног значаја (M14)

Након избора у звање ванредног професора:

4.1. **Ivanovic, T.** & Mircetic, V. (2020). Exploring Students' Attitudes Towards Green Behaviour. In MEFkon 2020 Innovation As An Initiator Of The Development "Innovations In The Function Of Development", International Thematic Monograph – Thematic Proceedings, 1-18. [M14]

Пре избора у звање ванредног професора:

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

5. Радови у часописима међународног значаја (M20)

Након избора у звање ванредног професора:

5.1. **Ivanovic, T.**, Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia. Engineering Economics 31(2), 197-210. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100> [M22]

5.2. Ivancevic, S., **Ivanovic, T.**, Maricic, M., & Cudanov, M. (2023). Impact of Online Learning on Engineering Students' Engagement, Anxiety, and Burnout amid the COVID-19 Pandemic. International Journal of Engineering Education, 39 (3), 612-626. https://www.ijee.ie/latestissues/Vol39-3/12_ijee4337.pdf [M22]

5.3. Jovanovic, P., **Ivanovic, T.**, Maricic, M., & Ivancevic, S. (2022). Public Procurement Employees' Perception on Legal Changes, Perceived Red Tape and Job Stress: Evidence from Serbia. Engineering Economics, 33(5), 507-520. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.33.5.29934> [M21]

5.4. Ivancevic, S., **Ivanovic, T.**, Maricic, M., & Cudanov, M. (2020). Student Heavy Work Investment, Burnout, and their Antecedents: The Case of Serbia. Amfiteatru Economic, 22(14), 1182-1205. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1182> [M22]

5.5. Ivancevic, S., Maricic, M., **Ivanovic, T.**, Tepsic-Ostojic, V., & Stosic, S. (2022). Burnout and coping strategies among future healthcare professionals: a structural equation modelling approach. Vojnosanitetski pregled, 79(11), 1111-1118. <https://doi.org/10.2298/VSP211006094I> [M23]

5.6. Mircetic, V., **Ivanovic, T.**, Knezevic, S., Arsic, V., Obradovic, T., Karabasevic, D., ... & Spiler, M. (2022). The innovative human resource management framework: impact of green competencies on organisational performance. Sustainability, 14(5), 2713. <https://doi.org/10.3390/su14052713> [M21]

5.7. Ivancevic, S., Cudanov, M., Jasko, O., **Ivanovic, T.** (прихваћен за објављивање) From Connection to Exhaustion: Social Provision, Communication Quality and Academic Burnout.

Пре избора у звање ванредног професора:

5.8. **Ivanovic, T.**, & Ivancevic, S. (2018) Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia, *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), pp. 53-62. DOI: 10.7595/management.fon.2018.0023. [M24]

5.9. **Ivanovic, T.**, Ivancevic, S., Trajkovic, T., Maricic, M. (2020) Do Recruiters in Serbia Face Burnout? The Impact of Demographic Factors, Deadlines and Work Pressure on Burnout Presence, *Teme – Journal for Social Sciences*, XLIV(4), pp. 1351-1367. <https://doi.org/10.22190/TEME190404080I> [M24]

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

5.11. **Ratkovic, T.**, & Orlic, R. (2015) Transfer of performance appraisal practices from MNC parent to subsidiaries in Serbia, *Economic Annals*, 60 (204). ISSN 0013-3264. DOI: 10.2298/EKA1504105R. [M24]

6. Радови саопштени на међународним скуповима (M30)

Након избора у звање ванредног професора:

6.1. Vuckovic, N., & **Ivanovic, T.** (2024). Can neuroscience be applied in HRM: exploring the attitudes of HR professionals in Serbia. *Proceedings of the 8th International Scientific Conference on Contemporary Issues in Economics, Business and Management (EBM 2024)*, pp. 51-57. Kragujevac, Serbia. DOI: 10.46793/EBM24.051V [M 33]

6.2. **Ivanovic, T.**, & Bogdanoska Jovanovska, M. (2025). Transforming Human Resource Management: The Role of AI Technologies. *Proceedings of the 15th International Conference on Applied Internet and Information Technologies AIIT 2025*, pp. 328-332. Bitola, North Macedonia. [M 33]

6.3. **Ivanovic, T.**, & Bogdanoska Jovanovska, M. (2024). Succession planning as a way of managing and retaining talent. *Proceedings of 19th International Symposium Symorg 2024 "Unlocking the Hidden Potentials of Organization Through Merging of Humans and Digitals"*, pp. 736-740, Zlatibor, Serbia. [M 33]

6.4. Stojkovic, K., **Ivanovic, T.**, & Ivancevic, S. (2020). Gamifying recruitment and selection. *Proceedings of 17th International Symposium SymOrg 2020 "Business and Artificial Intelligence"*, pp. 81-85. Belgrade, Serbia. [M 33]

Пре избора у звање ванредног професора:

6.5. Markovic, I., **Ivanovic, T.** (2019) Green HRM: Towards sustainability in human resource management, *Proceedings of BASIQ 2019 - New Trends in Sustainable Business and Consumption*, Bari, Italy, pp.159-166, ISSN 2457- 483X. [M33]

6.6. Jovanovic, J., **Ivanovic, T.** (2018) Challenges Female Expatriates Face on International Assignments, *Proceedings of XVI International Symposium SymOrg 2018, "Doing Business in the Digital Age: Challenges, Approaches and Solutions"*, Zlatibor, Serbia, ISBN 978-86-

7680-361-3. [M33]

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

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

6.9. Ivancevic, S., & **Ratkovic, T.** (2016) Millennials in the Workplace, Proceedings of XV International Symposium "Reshaping the Future through Sustainable Business Development and Entrepreneurship", SymOrg 2016, Faculty of Organizational Sciences, Zlatibor, Serbia, June 2016, pp. 733-736, ISBN 9788676803262. [M33]

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

6.11. **Ivanovic, T.**, & Stancic, M. (2019) Criteri di selezione degli espatri per incarichi internazionali, International Academic Institute (IAI) 2019 Academic Conference Proceedings - Business & Economics Conference, Rome, Italy, pp. 226, ISSN 2671-3179. [M34]

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

6.13. Иванчевић, С., & **Ивановић, Т.** (2016) Миленијумска генерација- нови изазови, Book of abstracts of 1st International Conference "New Challenges in Education", Чатеж, Словенија, октобар 2016, pp. 62-67, ISBN 978-86-88125-22-2. [M34]

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

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

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

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

7. Радови у часописима националног значаја (M50)

Пре избора у звање ванредног професора:

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

8. Саопштења са скупова од националног значаја (M60)

Након избора у звање ванредног професора:

8.1. Чуданов, М., Иванчевић, С., **Ивановић, Т.**, & Штавланин, В. (2021). Развој модела пословања у индустрији видео-игара и њихова прилагођеност генерацијама Y и Z. Зборник радова 1. националне конференције Студије видео-игара (СВИ): нова интердисциплинарна научна област, 125-144, Нови Сад, Србија. [M63]

8.2. Иванчевић, С., Матошевић, Ј., & **Ивановић, Т.** (2020). The effectiveness of family-friendly policies: gender induced differences. Зборник радова 4. националне научно-стручне конференције са међународним учешћем „Трендови у пословању“, 133-142, Крушевац, Србија. [M63]

8.3. **Ivanovic, T.**, & Bogdanoska Jovanovska, M. (2024). Implementing talent management strategy as a key component of human resource management. Зборник радова 8. националне научно-стручне конференције са међународним учешћем „Трендови у пословању“, 216-221, Крушевац, Србија. [M63]

Пре избора у звање ванредног професора:

8.4. Грујић, М., Чуданов, М., **Ивановић, Т.**, & Миладиновић, С. (2019) Преференције генерација Y и Z за задовољство послом, Зборник радова XII Скупа привредника и научника - SPIN 2019, Београд, pp. 558-566, ISBN 978-86-7680- 365-1. [M63]

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

9. Стручне публикације

Након избора у звање ванредног професора:

9.1. Богданоска Јовановска, М., **Ивановић, Т.**, Груевски, Д., & Петревска Нечкоска, Р. (2026) Основи и Практики во Менаџментот на Човечки Ресурси, Македонско научно друштво – Битола. ISBN 978-608-4919-25-4.

Подаци о цитираности (цитираност већа од 10 хетероцитата)

Хетероцитираност др Татјане Ивановић по референтним базама износи: Web of Science – 40 цитата, 33 хетероцитата, h-индекс = 4; Google Scholar – 307 цитата, 294 хетероцитата,

h-индекс = 8; Scopus – 43 цитата, N/A хетероцитата, h-индекс = 4.

Приказ одабраних публикација након избора у звање ванредног професора

У научним радовима др Татјане Ивановић примећује се неколико области интересовања: менаџмент људских ресурса, синдром сагоревања, управљање људским ресурсима у јавној управи, управљање талентима, "зелени" менаџмент људских ресурса и друге.

Радови који се баве општим темама из менаџмента људских ресурса:

1.1. Орлић, Р., Ивановић, Т. (2026) Менаџмент људских ресурса (2. издање) Факултет организационих наука, Београд: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду. ISBN 978-86-7680-512-9.

Др Татјана Ивановић је коаутор другог издања уџбеника "Менаџмент људских ресурса" у издању Факултета организационих наука. Следећи савремене тенденције у овој области уџбеник је успео да обухвати сва битна питања менаџмента људских ресурса и да изложи најновија достигнућа из ове области. Уџбеник описује најзначајније активности менаџмента људских ресурса, а посебну вредност представљају новине у односу на прво издање књиге, међу којима се издвајају нови делови о стратешком менаџменту људских ресурса, имплементацији активности управљања људским ресурсима са стратешком димензијом, управљању талентима, примени аналитике и вештачке интелигенције у менаџменту људских ресурса, раду на даљину, онбордингу, регрутерима, коучингу, индивидуалном плану развоја, синдрому сагоревања, као и значајно проширени сегменти о планирању сукцесије, информационом систему за људске ресурсе, менторству, задржавању људских ресурса итд. Текст је унапређен савременим методама у већини активности менаџмента људских ресурса уз конкретне примере компанија које их успешно примењују.

3.1. Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2022). Human Resource Management. In D. Buhalis (ed.), Encyclopedia of Tourism Management and Marketing (pp.621-624). Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781800377486.human.resource.management> [M 15]

Др Татјана Ивановић је коаутор два енциклопедијска уноса у "Енциклопедији менаџмента и маркетинга у туризму": *Менаџмент људских ресурса* и *Синдром сагоревања*. Уредник ове енциклопедије је Димитриос Бухалис, професор стратешког менаџмента и маркетинга на Bournemouth University Business School у Великој Британији и један од водећих светских научника у области туризма, менаџмента и маркетинга. Енциклопедија садржи укупно 1250 појмова, а на њој је радило 1500 аутора из 80 земаља света.

Енциклопедијска одредница *Менаџмент људских ресурса* дефинише појам менаџмента људских ресурса, описује његове најважније активности, и указује на специфичности управљања људским ресурсима у туризму.

9.1. Богданоска Јовановска, М., Ивановић, Т., Груевски. Д., & Петревска Нечкоска, Р.

(2026) Основи и Практики во Менаџментот на Човечки Ресурси, Македонско научно друштво – Битола. ISBN 978-608-4919-25-4.

Др Татјана Ивановић је коаутор књиге "Основи и практики во менаџментот на човечки ресурси" (Основе и праксе менаџмента људских ресурса) у издању Македонског научног друштва из Битола. Књига представља стручну литературу намењену запосленима и менаџерима у сектору за људске ресурсе, као и онима који желе да се баве овом облашћу, а бави се управљањем људским капиталом као кључним фактором успеха организације. У првом делу разматрају се теме менаџмента и организационе културе, чија је усаглашеност неопходна за постизање организационих циљева. Други део обухвата све основне компоненте менаџмента људских ресурса— од планирања, регрутације и селекције, преко обуке, развоја запослених и управљања учинком, до мотивације, награђивања и заштите на раду. Циљ књиге је да пружи свеобухватан преглед концепата и пракси, као и практичне смернице за стварање продуктивних радних средина усмерених на запослене.

1.2. Ивановић, Т. (2021) Селекција људских ресурса и преварне радње. Поглавље у уџбенику "Форензичко рачуноводство, истражне радње, људски фактор и примењени алати" (стр. 716-738). Београд: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду. ISBN: 978-86-7680-393-4

Др Татјана Ивановић је аутор поглавља *Селекција људских ресурса и преварне радње* у уџбенику "Форензичко рачуноводство, истражне радње, људски фактор и примењени алати". Ово поглавље бави се селекцијом људских ресурса и ризицима од преварних радњи кандидата за посао и запослених. Објашњава различите облике контрапродуктивног понашања на радном месту, као што су крађа, саботажа, злоупотреба информација, итд. Посебна пажња посвећена је техникама процене интегритета кандидата, укључујући тестове поштења, интервјуе и проверу препорука. Циљ поглавља је да се укаже на које начине организације могу да се заштите од запошљавања појединаца склоних девијантном понашању, као и да се смањи ризик од преварних радњи запослених и штете по компанију.

Радови који се баве синдромом сагоревања:

3.2. Ivancevic, S., & Ivanovic, T. (2022). Burnout Syndrome. In D. Buhalis (ed.), Encyclopedia of Tourism Management and Marketing (pp. 385-387). Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800377486.burnout.syndrome> [M 15]

Енциклопедијска одредница *Синдром сагоревања* дефинише синдром сагоревања, димензије, факторе који изазивају сагоревање запослених у туризму, као и стратегије менаџера за превенцију сагоревања запослених у овом сектору.

5.1. Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia. Engineering Economics 31(2), 197-210. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100> [M22]

Циљ овог рада је да идентификује, разуме и испита однос између сагоревања, ангажованости и намере за напуштањем посла код регрутера. Подаци су прикупљени путем онлајн упитника на узорку од 100 регрутера у Србији. Анализа је потврдила сва три испитивана односа, а резултати у великој мери подржавају налазе из литературе за друге професије, потврђујући да је ангажованост негативно повезана са сагоревањем, а да су запослени који пате од високог степена сагоревања склонији намери да напусте посао.

5.2. Ivancevic, S., Ivanovic, T., Maricic, M., & Cudanov, M. (2023). Impact of Online Learning on Engineering Students' Engagement, Anxiety, and Burnout amid the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Engineering Education*, 39 (3), 612-626. https://www.ijee.ie/latestissues/Vol39-3/12_ijee4337.pdf [M22]

Ово истраживање предлаже концептуални модел који испитује однос између онлајн учења, ангажованости студената, анксиозности и синдрома сагоревања током пандемије COVID 19. Анализа структурних једначина (SEM) коришћена је за проверу предложеног концептуалног модела на узорку од 584 студента Факултета организационих наука Универзитета у Београду. Резултати показују да онлајн учење позитивно утиче на ангажованост студената и негативно на анксиозност, док само индиректно, преко анксиозности, негативно утиче на сагоревање. Поред тога, доказано је да анксиозност позитивно утиче на сагоревање. Охрабрујућ је налаз да чак и онлајн учење изазвано кризом позитивно утиче на ангажованост студената. Потврђени утицај анксиозности на сагоревање је такође вредан налаз јер рана идентификација и третман анксиозности могу значајно допринети превенцији сагоревања.

5.4. Ivancevic, S., Ivanovic, T., Maricic, M., & Cudanov, M. (2020). Student Heavy Work Investment, Burnout, and their Antecedents: The Case of Serbia. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1182-1205. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1182> [M22]

Циљ овог рада је да предложи модел који укључује предикторе интензивног радног улагања (процењиваног кроз временску посвећеност и радни интензитет) и синдрома сагоревања код студената. Анкета је спроведена међу 1640 студената Универзитета у Београду. Добијени резултати су синтетизовани у холистички модел који показује директан утицај временске посвећености на радни интензитет. Извор плаћања школарине показао се као једини заједнички предиктор за све испитиване конструкте, а интензивно радно улагање је показало негативне последице на све димензије сагоревања. Резултати се могу користити за развој академских програма са оптималним процењеним радним улагањем, чиме се умањује вероватноћа појаве сагоревања код студената.

5.5. Ivancevic, S., Maricic, M., Ivanovic, T., Tepsic-Ostojic, V., & Stosic, S. (2022). Burnout and coping strategies among future healthcare professionals: a structural equation modelling approach. *Vojnosanitetski pregled*, 79(11), 1111-1118. <https://doi.org/10.2298/VSP211006094I> [M23]

Овај рад предлаже модел за утврђивање повезаности између различитих стратегија за суочавање са стресом које користе ученици средње медицинске школе и студенти медицинског факултета. Резултати истраживања показали су јасан недостатак употребе

адаптивних стратегија суочавања са стресом код обе групе испитаника, и указали да би правилно образовање помогло да се нефункционални начин реаговања на стрес замени конструктивним.

5.7. Ivancevic, S., Cudanov, M., Jasko, O., Ivanovic, T. (прихваћен за објављивање) From Connection to Exhaustion: Social Provision, Communication Quality and Academic Burnout. The European Journal of Applied Economics. ISSN: 2406-2588. [M24]

Ово истраживање пружа преглед организационих варијабли које могу утицати на синдром сагоревања студената и приказује концептуални модел који испитује повезаност између социјалне подршке, квалитета комуникације и академског сагоревања. Модел је емпиријски проверен на узорку од 601 студента у Србији применом анализе структурних једначина (SEM). Налази су потврдили да су социјална подршка и квалитет комуникације повезани са укупним сагоревањем студената. Резултати указују да би образовне институције требало да се усредсреде на обезбеђивање подршке и унапређење унутрашње комуникације како би заштитиле добробит и здравље студената и омогућиле њихов несметан академски и професионални развој.

Радови који се баве "зеленим" менаџментом људских ресурса:

4.1. Ivanovic, T. & Mircetic, V. (2020). Exploring Students' Attitudes Towards Green Behaviour. In MEFkon 2020 Innovation As An Initiator Of The Development "Innovations In The Function Of Development", International Thematic Monograph – Thematic Proceedings, 1-18. [M14]

Поглавље у монографији од међународног значаја бави се одрживим управљањем људским ресурсима, као дисциплином која промовише „зелене“ активности унутар организација. Овај рад има за циљ да објасни значај и користи укључивања концепта одрживости у праксе менаџмента људских ресурса. Емпиријско истраживање спроведено међу студентима Универзитета у Београду показало је да већина студената има позитиван проеколошки став, док је уочена разлика у њиховом "зеленом" понашању.

5.6. Mircetic, V., Ivanovic, T., Knezevic, S., Arsic, V., Obradovic, T., Karabasevic, D., ... & Spiler, M. (2022). The innovative human resource management framework: impact of green competencies on organisational performance. Sustainability, 14(5), 2713. <https://doi.org/10.3390/su14052713> [M21]

Овај рад истражује на који начин "зелене" вештине запослених утичу на организационе перформансе. Упитник је коришћен за спровођење емпиријског истраживања са 516 студената универзитета у Србији. Налази су потврдили предложени теоријски модел и указали да "зелене" компетенције и ставови појединаца према "зеленом" понашању утичу на њихову спремност да се укључе у "зелене" активности. Закључак рада је да и студенти и универзитети треба да раде интензивније на промовисању еколошки прихватљивог понашања и "зелених" компетенција, што треба да доведе до побољшаних "зелених" перформанси.

Радови који се баве менаџментом људских ресурса у јавној управи:

5.3. Jovanovic, P., Ivanovic, T., Maricic, M., & Ivancevic, S. (2022). Public Procurement Employees' Perception on Legal Changes, Perceived Red Tape and Job Stress: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 33(5), 507-520. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.33.5.29934> [M21]

Рад има за циљ да истражи утицај бирократије и перципиране бирократије на перцепцију службеника за јавне набавке и менаџера јавних набавки о новом Закону о јавним набавкама у погледу његових користи за процес јавних набавки, као и за њихове послове. У раду се предлаже концептуални модел, а резултати су показали да службеници за јавне набавке и менаџери јавних набавки имају сличне ставове у погледу постојања бирократије, перципираног стреса на послу и утицаја који очекују да ће ново законодавство имати на њихове послове.

Радови који се баве савременим трендовима у менаџменту људских ресурса:

6.1. Vuckovic, N., & Ivanovic, T. (2024). Can neuroscience be applied in HRM: exploring the attitudes of HR professionals in Serbia. *Proceedings of the 8th International Scientific Conference on Contemporary Issues in Economics, Business and Management (EBM 2024)*, pp. 51-57. Kragujevac, Serbia. DOI: 10.46793/EBM24.051V [M 33]

Циљ овог рада је да истражи у којој мери су HR професионалци у Србији упознати са применом неуронауке у менаџменту људских ресурса, као и да испита њихове ставове о могућностима примене, предностима и недостацима имплементације неуронауке у овој области. Истраживање је показало да је ово поље у Србији још увек недовољно истражено, али чињеница да HR професионалци показују спремност да се едукују у овој области ако им се пружи прилика обећава. HR професионалци у Србији сматрају да се неуронаука у менаџменту људских ресурса може користити за мерење нивоа стреса запослених, побољшање учинка, повећање ангажованости и унапређење процеса запошљавања. Ипак, недостатак знања и разумевања, високи трошкови имплементације, отпор према променама и етичка питања представљају главне баријере.

6.2. Ivanovic, T., & Bogdanoska Jovanovska, M. (2025). Transforming Human Resource Management: The Role of AI Technologies. *Proceedings of the 15th International Conference on Applied Internet and Information Technologies AIIT 2025*, pp. 328-332. Bitola, North Macedonia. [M 33]

Циљ овог рада је да истражи могућности примене и улогу вештачке интелигенције у савременој пракси управљања људским ресурсима, као и да истакне спремност менаџера као одговор на променљиве захтеве тржишта рада. Значај овог рада лежи у његовом доприносу продубљивању теоријског и практичног разумевања могућности примене вештачке интелигенције у различитим активностима менаџмента људских ресурса.

6.4. Stojkovic, K., Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2020). Gamifying recruitment and selection. *Proceedings of 17th International Symposium SymOrg 2020 "Business and Artificial Intelligence"*, pp. 81-85. Belgrade, Serbia. [M 33]

Овај рад има за циљ да идентификује и објасни могућности примене гејмификације у процесу регрутације и селекције, њене предности и предуслове за успешну имплементацију у организацијама. Примена гејмификације у овим активностима може привући велики број младих кандидата тако што чини процес пријављивања за посао занимљивијим, а истовремено гради слику компаније која прати трендове истовремено улажући у сопствени развој и развој својих запослених.

8.1. Чуданов, М., Иванчевић, С., Ивановић, Т., & Штављанин, В. (2021). Развој модела пословања у индустрији видео-игара и њихова прилагођеност генерацијама Y и Z. Зборник радова 1. националне конференције Студије видео-игара (СВИ): нова интердисциплинарна научна област, 125-144, Нови Сад, Србија. [M63]

Овај рад бави се истраживачким питањем: који су нови модели пословања у индустрији видео-игара и колико су они прилагођени афинитетима генерација Y и Z. Претпоставка рада је да већи афинитет ка новим моделима може делимично да се објасни и на основу особина нових генерацијских кохорти. Студија даје допринос разумевању алтернатива модела пословања у индустрији видео-игара, као и увид у њихову повезаност са особинама нових генерацијских кохорти.

8.2. Иванчевић, С., Матошевић, Ј., & Ивановић, Т. (2020). The effectiveness of family-friendly policies: gender induced differences. Зборник радова 4. националне научно-стручне конференције са међународним учешћем „Трендови у пословању“, 133-142, Крушевац, Србија. [M63]

Овај рад бави се политикама које помажу људима да обједине своје породичне и радне улоге ("family-friendly" политике). Да би се баланс између ове две улоге успоставио послодавци уводе "family-friendly" политике, пружајући запосленима бенефиције попут алтернативних распореда рада и различитих врста помоћи и бриге о деци и старијима. Резултати студија представљених у овом раду потврђују користи које запослене мајке имају од "family-friendly" политика, као и постојање неједнакости потреба жена и мушкараца у радном окружењу.

Радови који се баве управљањем талентима:

6.3. Ivanovic, T., & Bogdanoska Jovanovska, M. (2024). Succession planning as a way of managing and retaining talent. Proceedings of 19th International Symposium Symorg 2024 "Unlocking the Hidden Potentials of Organization Through Merging of Humans and Digitals", pp. 736-740, Zlatibor, Serbia. [M 33]

Циљ овог рада је да испита концепт планирања сукцесије и објасни његов значај за организације, идентификује кораке процеса управљања сукцесијом и истражи користи од имплементације ефикасног плана сукцесије. Рад закључује да је дугорочни приступ планирању сукцесије постао неопходност за савремене организације, јер њихов опстанак често зависи од способности да ефикасно реагују када појединац на кључној позицији напусти организацију.

8.3. Ivanovic, T., & Bogdanoska Jovanovska, M. (2024). Implementing talent management

strategy as a key component of human resource management. Зборник радова 8. националне научно-стручне конференције са међународним учешћем „Трендови у пословању“, 216-221, Крушевац, Србија. [М63]

Циљ овог рада је да истражи управљање талентима и његов значај као стратегије менаџмента људских ресурса, као и да објасни процес имплементације ове стратегије. Поред тога, у раду се наглашава кључна улога менаџера за људске ресурсе у развоју, покретању и праћењу стратегије управљања талентима уз континуирану подршку топ менаџмента.

III РЕЗИМЕ ПРИКАЗАНИХ ПУБЛИКАЦИЈА

У следећој табели приказан је кратак резиме везан за све публикације кандидаткиње др Татјане Ивановић.

Име и презиме: др Татјана Ивановић, ванредни професор	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	
	пре последњег избора/реизбора	после последњег избора/реизбора	пре последњег избора/реизбора	после последњег избора/реизбора
Поглавље у међународној монографији (М14)	-	1	1	-
Лексикографске јединице у научној публикацији водећег међународног значаја (М15)	-	1	-	1
Рад у врхунском научном часопису међународног значаја објављен у целини (М21)	-	-	-	2
Рад у истакнутом научном часопису међународног значаја објављен у целини (М22)	-	1	-	2
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини (М23)	-	-	-	1
Рад у научном националном часопису међународног значаја објављен у целини (М24)	4	-	-	1
Радови у часописима националног значаја (М50)	1	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини (М33)	2	2	8	2
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини (М63)	-	1	2	2
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не у целини (М34)	2	-	1	-
Одбрањена докторска дисертација (М70)	1	-	-	-

Научне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора/реизбора	после последњег избора/реизбора	пре последњег избора/реизбора	после последњег избора/реизбора
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте	-	-	1	3

IV ОЦЕНА РЕЗУЛТАТА НАУЧНО-ИСТРАЖИВАЧКОГ И ПЕДАГОШКОГ РАДА КАНДИДАТА

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

Кандидаткиња има преко 19 година искуства рада са студентима. Запослена је на Факултету организационих наука Универзитета у Београду од 2007. године, прво у звању сарадника у настави, затим од 2009. године у звању асистента, од 2015. године у звању доцента, а од 2020. године у звању ванредног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. На основним студијама ангажована је на предмету Менаџмент људских ресурса, на мастер академским студијама на предметима Стратешки менаџмент људских ресурса, Међународни менаџмент људских ресурса, на специјалистичким академским студијама на предмету Менаџмент људских ресурса-одабрана поглавља и на истоименом предмету на докторским академским студијама. Посебно се истиче дугогодишње ангажовање на предмету International Human Resource Management на међународним мастер студијама у сарадњи Факултета организационих наука и Универзитета Мидлсекс из Велике Британије. Педагошки рад др Татјане Ивановић континуирано је вреднован натпросечним оценама у анкетама студената Факултета организационих наука.

На основу прегледа и анализе објављених радова, може се констатовати да је др Татјана Ивановић остварила значајне научно-истраживачке резултате. Од последњег избора у звање објавила је седам радова у категорији научних часописа међународног значаја (два рада из категорије M21, три рада из категорије M22, један рад из категорије M23 и један рад из категорије M24- прихваћен за објављивање), један рад у тематском зборнику међународног значаја (M14) и универзитетски уџбеник из уже научне области за коју се бира, који се користи као обавезна литература на предметима из области менаџмента људских ресурса на основним, мастер, специјалистичким и докторским академским студијама. Објавила је и две лексикографске јединице у научној публикацији водећег међународног значаја (M15), четири рада на међународним (M33) и три рада на националним научним конференцијама (M63). Поред тога, објавила је и једну стручну публикацију из области менаџмента људских ресурса, као и једно поглавље у уџбенику које се бави уобичајеним проблемима у управљању људским ресурсима. У научним радовима чији је аутор и коаутор, анализиране су теме које су актуелне и релевантне за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

Након избора у последње звање била је ментор у изради 12 завршних радова на основним академским студијама, 58 завршних радова на мастер академским студијама, два завршна рада на међународним мастер студијама, пет завршних радова на специјалистичким академским студијама, два приступна рада на докторским академским студијама и једне докторске дисертације. Поред тога, била је члан комисија за одбрану седам завршних радова на основним студијама, 82 завршна рада на мастер академским студијама, три завршна рада на специјалистичким академским студијама и три докторске дисертације

(једне у матичној институцији и две на другим универзитетима). Др Татјана Ивановић активно учествује у раду Факултета и органа Факултета. Члан је Комисије студијског програма Менаџмент људских ресурса на мастер академским студијама и члан (заменик) Већа докторских студија.

У периоду од избора у звање ванредног професора учествовала је у извођењу неколико стручних пројеката, на којима је њен допринос био у области управљања људским ресурсима. Поред тога, учествовала је у наставним активностима ванстудијских програма и била је ангажована у рецензентским комисијама Националног акредитационог тела за акредитацију високошколских установа и студијских програма и за спољашњу проверу квалитета високошколских установа. Др Татјана Ивановић је члан Македонског научног друштва и међународних професионалних асоцијација- Друштва за менаџмент људских ресурса (SHRM) у САД-у и Атинског института за образовање и истраживања (ATINER) у Грчкој. Рецензирала је радове за бројне националне и међународне конференције и часописе.

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

ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

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

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

Др Татјана Ивановић поседује више од 19 година успешног искуства у раду са студентима у извођењу наставе, што показују и високе оцене на спроведеним анкетама

за евалуацију квалитета наставе на Факултету организационих наука Универзитета у Београду. У протеклом изборном периоду држала је наставу на предметима основних, мастер, специјалистичких и докторских академских студија на Факултету организационих наука, на предметима из уже научне области Менаџмент људских ресурса. Од претходног избора у звање објавила је седам радова у категорији научних часописа међународног значаја (два рада из категорије M21, три рада из категорије M22, један рад из категорије M23 и један рад из категорије M24- прихваћен за објављивање),

један рад у тематском зборнику међународног значаја (M14) и универзитетски уџбеник из уже научне области за коју се бира, који се користи као обавезна литература на предметима из области Менаџмента људских ресурса на основним, мастер, специјалистичким и докторским академским студијама. Објавила је и две лексикографске јединице у научној публикацији водећег међународног значаја (M15), четири рада на међународним (M33) и три рада на националним научним конференцијама (M63), при чему су теме радова савремене и релевантне за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Поред тога, коаутор је и једне стручне публикације из области менаџмента људских ресурса, као и аутор једног поглавља у уџбенику које се бави уобичајеним проблемима у управљању људским ресурсима.

Др Татјана Ивановић дала је допринос у обезбеђивању научно-наставног подмлатка кроз чланства у комисијама за избор у звање сарадника и истраживача на Факултету организационих наука, али и као ментор и члан комисија за израду и одбрану великог броја завршних радова. Након избора у последње звање била је ментор у изради 12 завршних радова на основним академским студијама, 60 завршних радова на мастер академским студијама, пет завршних радова на специјалистичким академским студијама, два приступна рада на докторским академским студијама и једне докторске дисертације. Поред тога, била је члан комисија за одбрану седам завршних радова на основним студијама, 82 завршна рада на мастер академским студијама, три завршна рада на специјалистичким академским студијама и три докторске дисертације (једне у матичној институцији и две на другим универзитетима).

Такође, др Татјана Ивановић дала је и запажен допринос академској, стручној и широј друштвеној заједници ангажовањем на пројектима, активним чланством у међународним стручним и научним асоцијацијама, чланством у комисијама на факултету, као и учешћем у наставним активностима ван студијских програма. Остварила је и допринос сарадњи са другим високошколским установама ангажовањем у комисијама за оцену и одбрану докторских дисертација на другим универзитетима, учешћем у програмима међународне размене наставника, спровођењу заједничких студијских програма и ангажовању у рецензентским комисијама Националног акредитационог тела. Поред тога, има цитираност значајно већу од неопходних 10 хетероцитата.

Резултати које је остварила др Татјана Ивановић на подручју научно-истраживачког рада указују на испуњеност услова за избор у звање редовног професора, прописаних Правилником о условима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду.

Имајући у виду све наведено, Комисија сматра да кандидаткиња др Татјана Ивановић поседује изразите научне, стручне и педагошке квалитете и да испуњава све законске и Статутом предвиђене услове за избор у звање редовног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Сходно томе, Комисија предлаже да се ванредни професор **др Татјана Ивановић** изабере за **наставника у звању редовног професора за ужу научну област Менаџмент људских ресурса** на неодређено време, са пуним радним временом.

У Београду, 05. октобра 2026. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

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

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

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