

Г) ГРУПАЦИЈА ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКИХ НАУКА

**С А Ж Е Т А К
РЕФЕРАТА КОМИСИЈЕ О ПРИЈАВЉЕНИМ КАНДИДАТИМА
ЗА ИЗБОР У ЗВАЊЕ**

I - О КОНКУРСУ

Назив факултета: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду
Ужа научна, односно уметничка област: Менаџмент људских ресурса
Број кандидата који се бирају: 1
Број пријављених кандидата: 1
Имена пријављених кандидата:
1. Татјана Ивановић

II - О КАНДИДАТИМА

1) - Основни биографски подаци

- Име, средње име и презиме: Татјана (Рајко) Ивановић
- Датум и место рођења: 01.12.1981.
- Установа где је запослен: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду
- Звање/радно место: ванредни професор
- Научна, односно уметничка област: Менаџмент људских ресурса

2) - Стручна биографија, дипломе и звања

Основне студије:

- Назив установе: Факултет организационих наука (ФОН), Универзитет у Београду
- Место и година завршетка: Београд, 2004.

Мастер:

- Назив установе: Бокони Универзитет (Bocconi Università – SDA Bocconi)
- Место и година завршетка: Милано, Италија, 2006.
- Ужа научна, односно уметничка област: Менаџмент у јавном сектору

Магистеријум:

- Назив установе: /
- Место и година завршетка: /
- Ужа научна, односно уметничка област: /

Докторат:

- Назив установе: Факултет организационих наука, Универзитет у Београду
- Место и година одбране: Београд, 2014.
- Наслов дисертације: "Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама"
- Ужа научна, односно уметничка област: Менаџмент људских ресурса

Досадашњи избори у наставна и научна звања:

- 2007. сарадник у настави за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, ФОН
- 2009. асистент за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, ФОН
- 2015. доцент за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, ФОН
- 2020. ванредни професор за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, ФОН

3) Испуњени услови за избор у звање _____ редовног професора _____

ОБАВЕЗНИ УСЛОВИ:

	<i>(заокружити испуњен услов за звање у које се бира)</i>	оцена / број година радног искуства
1	Пристапно предавање из области за коју се бира, позитивно оцењено од стране високошколске установе	није примењиво
2	Позитивна оцена педагошког рада у студентским анкетама током целокупног претходног изборног периода	Остварила високе оцене у анкетама о вредновању педагошког рада наставника Универзитета у Београду током целокупног претходног изборног периода. Од избора у звање ванредног професора, за предмете на основним академским студијама, просечне оцене педагошког рада добијене у студентским анкетама по школским годинама и семестрима износиле су: ¹ -2021/22 (зимски семестар): 4.7 -2023/24 (летњи семестар): 4.97
3	Искуство у педагошком раду са студентима	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
	<i>(заокружити испуњен услов за звање у које се бира)</i>	Број менторства / учешћа у комисији и др.
4	Резултати у развоју научнонаставног подмлатка	- Члан комисије за избор једног кандидата у истраживачко звање истраживач– сарадник - Члан две комисије за избор сарадника ван радног односа и једне комисије за избор сарадника у настави за ужу научну област Менаџмент људских ресурса - Ментор на изради једне докторске дисертације на Факултету организационих наука - Ментор студија за једног студента докторских академских студија на Факултету организационих наука - Ментор на изради два приступа рада на докторским студијама на Факултету организационих наука

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

5	Учешће у комисији за одбрану три завршна рада на академским специјалистичким, односно мастер студијама	Након избора у звање ванредног професора била је ментор за израду завршних радова: -на основним академским студијама: 12 -на мастер академским студијама: 60 -на специјалистичким академским студијама: 5. Била је члан комисија за преглед и одбрану завршних радова: -на основним академским студијама: 7 -на мастер академским студијама: 82 -на специјалистичким академским студијама: 3.
6	Менторство или чланство у две комисије за израду докторске дисертације	Једно менторство за израду докторске дисертације и чланство у три комисије за оцену и одбрану докторске дисертације.

	<i>(заокружити испуњен услов за звање у које се бира)</i>	Број радова, саопштења, цитата и др	Навести часописе, скупове, књиге и друго
7	Објављен један рад из категорије М20 или три рада из категорије М51 из научне области за коју се бира.		Није примењиво
8	Саопштен један рад на научном скупу, објављен у целини (М31, М33, М61, М63)		Није примењиво
9	Објављена два рада из категорије М20 или пет радова из категорије М51 у периоду од последњег избора у звање из научне области за коју се бира.		Није примењиво
10	Оригинално стручно остварење или руковођење или учешће у пројекту		Није примењиво
11	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		Није примењиво
12	Један рад са међународног научног скупа објављен у целини категорије М31 или М33		Није примењиво
13	Један рад са научног скупа националног значаја објављен у целини категорије М61 или М63.		Није примењиво

14	Објављена један рад из категорије M20 или четири рада из категорије M51 у периоду од последњег избора из научне области за коју се бира. <i>(за поновни избор ванр. проф)</i>		Није примењиво
15	Један рад са међународног научног скупа објављен у целини категорије M31 или M33. <i>(за поновни избор ванр. проф)</i>		Није примењиво
16	Један рад са научног скупа националног значаја објављен у целини категорије M61 или M63. <i>(за поновни избор ванр. проф)</i>		Није примењиво
17	Објављен један рад из категорије M21, M22 или M23 од првог избора у звање ванредног професора из научне области за коју се бира	Објављен је један рад из категорије M22	Списак је дат испод табеле (17*)
18	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	Објављен је један рад из категорије M24	Списак је дат испод табеле (18*)
19	Објављених пет радова из категорије M51 у периоду од последњег избора из научне области за коју се бира. Додатно испуњен услов из категорије M24 може, један за један, да замени услов из категорије M51	Објављено је пет радова из следећих категорија: M21–2 M22–2 M23–1	Списак је дат испод табеле (19*) Радови из категорије M21, M22 и M23 мењају, један за један, услов из категорије M51
20	Цитираност од 10 хетеро цитата.	Цитираност је већа од 10 хетероцитата	Хетероцитираност по свим референтним базама је већа од 10: -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
21	Два рада са међународног научног скупа објављена у целини категорије M31 или M33	Објављена су четири рада са међународних научних скупова (M33)	Списак је дат испод табеле (21*)

22	Два рада са научног скупа националног значаја објављена у целини категорије М61 или М63	Објављена су три рада са научних скупова националног значаја (М63)	Списак је дат испод табеле (22*)
23	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	Одобрен и објављен један универзитетски уџбеник	Орлић, Р., Ивановић, Т. (2026). <i>Менаџмент људских ресурса (2. издање)</i> , 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 на свим нивоима студија.
24	Број радова као услов за менторство у вођењу докт. дисерт. – (стандард 9 Правилника о стандардима...)	М21 – 2 М22 – 3 М23 – 1	Потребно 5 према Правилнику о докторским студијама ФОН-а у последњих 10 година. Списак је дат испод табеле (24*)

17* Објављени радови из категорије M21, M22 и M23 након избора у последње звање

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]

18* Објављени радови из категорије M24 након избора у последње звање

1. 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]

19* Објављени радови из категорије M51 након избора у последње звање

1. 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]
2. 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]
3. 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]
4. 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 preglad*, 79(11), 1111-1118. <https://doi.org/10.2298/VSP211006094I> [M23]
5. 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]

21* Радови са међународног научног скупа објављени у целини категорије M31 или M33 након избора у последње звање

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]
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]
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]
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]

22* Радови са научног скупа националног значаја објављена у целини категорије М61 или М63 након избора у последње звање

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. [М63]
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. [М63]
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]

24* Број радова као услов за менторство у вођењу докт. дисерт. (стандард 9 Правилника о стандардима)

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]
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]
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]
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. 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]
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]

ИЗБОРНИ УСЛОВИ:

ИЗБОРНИ УСЛОВИ (минимално 2 од 3 услова)	Ближе одреднице (најмање по једна из 2 изборна услова)
1. Стручнопрофесионални допринос	1. Председник или члан уређивачког одбора научних часописа или зборника радова у земљи или иностранству. 2. Председник или члан организационог или научног одбора на научним скуповима националног или међународног нивоа. 3. Председник или члан комисија за израду завршних радова на академским мастер или докторским студијама. 4. Руководилац или сарадник на домаћим и међународним научним пројектима.
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. 2. Председник или члан органа управљања, стручног органа или комисија на факултету или универзитету у земљи или иностранству. 3. Члан националног савета, стручног, законодавног или другог органа и комисије министарстава. 4. Учесће у наставним активностима ван студијских програма (перманентно образовање, курсеви у организацији професионалних удружења и институција, програми едукације наставника) или у активностима популаризације науке. 5. Домаће или међународне награде и признања у развоју образовања или науке.
3. Сарадња са другим високошколским, научноистраживачким установама, односно установама културе или уметности у земљи и иностранству	1. Руковођење или учешће у међународним научним или стручним пројектима и студијама 2. Радно ангажовање у настави или комисијама на другим високошколским или научноистраживачким институцијама у земљи или иностранству, или звање гостујућег професора или истраживача. 3. Руковођење радом или чланство у органу или професионалном удружењу или организацији националног или међународног нивоа. 4. Учесће у програмима размене наставника и студената. 5. Учесће у изради и спровођењу заједничких студијских програма 6. Предавања по позиву на универзитетима у земљи или иностранству.

***Напомена:** На крају табеле кратко описати заокружену одредницу

I Стручнопрофесионални допринос

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

Члан је 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" у организацији Високе пословне школе струковних студија, проф. др Радомир Бојковић, Крушевац.

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

-Председник комисије за израду 60 завршних радова и члан комисија за израду 82 завршна рада на мастер академским студијама

-Председник комисије за израду пет завршних радова и члан комисија за израду три завршна рада на специјалистичким академским студијама

-Члан комисије за оцену и одбрану три докторске дисертације.

II Допринос академској и широј заједници

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

Дописни је 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.

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.

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

На Факултету организационих наука је од 2024. године 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.

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

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.

III Сарадња са другим високошколским, научноистраживачким установама, односно установама културе или уметности у земљи и иностранству

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

Од избора у последње звање била је ангажована на следећим стручним пројектима:

- 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

- као стручни консултант за управљање људским ресурсима на бројним пројектима у области консултантских услуга у грађевинарству у Србији и иностранству (од 2017. године). Била је одговорна за широк спектар активности прибављања људских ресурса – од планирања кадровских потреба до регрутовања и 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 Копаннику, фабрика Linglong у Зрењанину, тржни центар BW Galerija у Београду, BW Terraces, хотел Бристол у Београду.

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

-Чланство у две комисије за оцену и одбрану докторске дисертације - на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду и на Економском факултету у Суботици Универзитета у Новом Саду

-Чланство у три рецензентске комисије формиране од стране Националног акредитационог тела (НАТ) за акредитацију високошколских установа и студијских програма, као и председник рецензентске комисије за спољашњу проверу квалитета једне високошколске установе.

3.3. 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) са седиштем у Вашингтону, највећег глобалног удружења професионалаца за менаџмент људских ресурса.

3.4. Учесће у програмима размене наставника и студената.

-CEEPUS/ Freemover мобилност у новембру 2025. године на Универзитету Св. Климент Охридски- Битољ, Факултет за информационе и комуникационе технологије- Битољ, Република Северна Македонија, и одржана предавања на тему: Strategic HRM in the Digital and Global Era: Analytics, Retention, and Succession Planning.

3.5. Учесће у изради и спровођењу заједничких студијских програма

Ангажована је на међународном мастер студијском програму Међународно пословање и менаџмент (International Business and Management) на енглеском језику, који су заједнички развили Факултет организационих наука и Универзитет Мидлсекс из Велике Британије, а студенти добијају дипломе оба универзитета. На овом програму изводи наставу на изборном предмету Међународни менаџмент људских ресурса (International Human Resource Management).

Учесће у припреми документације за акредитацију заједничког студијског програма мастер академских студија "Менаџмент у спорту" које је планирано да реализују Факултет организационих наука и Факултет спорта и физичког васпитања Универзитета у Београду. Ангажовање на припреми курикулума предмета Менаџмент људских ресурса у спорту, на коме је планирано да буде наставник.

III - ЗАКЉУЧНО МИШЉЕЊЕ И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

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.

Место и датум: Београд, 05.10.2026.

ПОТПИСИ
ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

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

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

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