

АЛФА БК УНИВЕРЗИТЕТ
ФАКУЛТЕТ ЗА МЕНАџМЕНТ У СПОРТУ
БЕОГРАД

Нучно-наставном већу

На седници научно-наставног већа Факултета за менаџмент у спорту бр. о одржаној именована је Комисија за оцену израђене докторске дисертације Снежана Ранковић под насловом „УПРАВЉАЊЕ МЕНАѢЕРСКИМ СТРЕСОМ У ПРОЦЕСУ МЕНАѢМЕНТА СПОРТСКИХ ДОГАЂАЈА“

:

1. Др Ђорђе Мачванин, Емеритус Факултета за менаџмент у спорту, Алфа БК Универзитета у Београду Београд
2. Др Драган Животић, редовни професор Факултета за менаџмент у спорту, Алфа БК Универзитета у Београду Београд
3. Др Фрања Фратрић, редовни професор Факултета пословне економије, Универзитета Едуконс у Ср. Каменици
4. Др Берислав Векић, професор по позиву Медицинског факултета, Универзитета у Београду

На основу позитивне оцене Универзитета о пројекту докторске дисертације, предатој коначној верзији дисертације и остале документације кандидата, Комисија Научно-наставном већу Факултета за менаџмент у спорту, Алфа БК Универзитета подноси следећи извештај:

ИЗВЕШТАЈ

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

Др Ранковић Снежана је рођена 07.11.1964.године у Београду.
Завршила је Трећу београдску гимназију, смер техничар за микробиолошку хемију.
Дипломирала је на Медицинском факултету у Београду, где је 1998.године уписала магистарске студије из имунологије и положила све испите из прве године.
Специјалистички испит из имунологије је положила на Војно медицинској академији у Београду 2005.године и стекла звање лекара специјалисте.
Уписала је докторске студије на Факултету за менаџмент у спорту Алфа Универзитету у Београду 2012.године.
Ради као лекар специјалиста у Дерматолошким ласер центру Елпида.
2015.године отвара Елпида Медицал Д.О.О. предузећу за увоз и дистрибуцију медицинских средстава и директор је ове компаније.

2. ПРЕДМЕТ, ПОЛАЗИШТА И ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Кандидат истиче да управљање менаџерским стресом у условима менаџмента великих спортских догађаја представља врло сложен процес који подразумева управљање и праћење процеса управљања системом као целином, сваким елементом датог система, као и координацију елементата у циљу ефикасног функционисања система као целине.

Предмет овог истраживања је комплексан и састоји се од више међусобно повезаних елемената. Основни предмет разматрања у овом раду је менаџерски стрес и управљање менаџерским стресом у процесу менаџмента спортским догађајима. Сходно томе, обрадиће се основне претпоставке, са одговарајућим моделом, за адекватно управљање менаџерским стресом у контексту менаџмента спортских догађаја.

Полазећи од тога да управљање стресом у процесу менаџмента спортских догађаја није једноставан процес а који укључује низ активности које је неопходно спровести на одређен, адекватан и прихватљив начин, јасно се намеће потреба за моделовањем таквог процеса који ће омогућити успешну реализацију спортског догађаја. Како менаџери, специјализовани за управљање спортским догађајем, делују у турбулентном и стресогеном пословном окружењу, основно полазиште у овом раду креће од питања, како управљати стресогеним факторима па да спортски догађај буде успешно реализован а менаџер сачуван негативних последица менаџерског стреса.

Циљ овог докторског рада је да се кроз теоретску и практичну обраду истраживане

проблематике, да одговор на питање како адекватно управљати менаџерским стресом у процесу менаџмента спортских догађаја, што би допринело ефективнијем и ефикаснијем процесу управљања спортским догађајима.

У овој докторској дисертацији ће се учинити покушај да се:

-допринесе правилном управљању менаџерским стресом у процесу менаџмента спортског догађаја,

-фокусирају и обраде теоретски и практични проблеми везани за предметну тематику,

-потврди теорија кроз сегмент практичног научног истраживања,

-пружи пун научни и стручни допринос развоју појединих научних менаџмент дисциплина,

-доприноси развоју менаџерских знања и вештина,

-имплементирају научна достигнућа у постојећу менаџмент праксу.

Овом докторском дисертацијом са разрађеном предметном проблематиком покушаће се јасно и недвосмислено потврдити да је данас људски фактор одлучујући у креирању пословног успеха у процесу управљања спортским догађајима, као и ефективнијег и ефикаснијег процеса менаџмента спортског догађаја у коме се обавезно мора водити рачуна о оптималном управљању менаџерским стресом. На основу аналитичког проучавања и интерпретације могућности даљег развоја савремене праксе менаџмента стреса у овим радом ће се покушати унапредити савремена менаџмент теорија и пракса а све у циљу адекватног управљања стресом у процесу менаџмента спортског догађаја.

Научни допринос ове докторске дисертације треба да буде и у идентификацији извора менаџерског стреса као и давању јасних, прецизних и сврсисходних сугестија и препорука у правцу отклањања, односно смањења негативних импликација менаџерског стреса, било код идентификованих или неидентификованих извора менаџерског стреса, а у циљу оптималног управљања менаџерским стресом у процесу управљања спортским догађајима.

3. ЗНАЧАЈ И АКТУЕЛНОСТ ИСТРАЖИВАЊА

Тема ове докторске дисертације представља оригиналан допринос науци, јер се покушао дати одговор на отворено егзистирајуће питање оптималног управљања менаџерским стресом у процесу управљања спортским догађајима.

Докторска дисертација је покушала дати допринос и значај развоју различитих научних дисциплина:

1. менаџмента догађаја, менаџмента људских ресурса и менаџмента стреса и то путем

2. фокусирања на правилно управљање менаџерским стресом у процесу менаџмента спортских догађаја. Пун допринос теоретском и практичном развоју поменутих области менаџмента даће се кроз истраживање значајних детерминанти правилног управљања

менаџерским стресом у контексту менаџмента спортских догађаја. Такође, јавља се оправдана научна потреба указивања на интердисциплинарност, мултидисциплинарност и кросдисциплинарност у управљању менаџерским стресом у процесу управљања спортским догађајима.

Актуелност ове докторске дисертације се огледа у чињеници да велики спортски догађаји представљају једне од најактуелнијих друштвених догађаја у коме је стрес пратећи егзистирајући феномен у савременој епохи и који изазивају велико интересовање шире и уже друштвене јавности. Спортски догађаји и пратећи стресори постају саставни део живота сваке заједнице и појединца, а остваривање одређеног нивоа превенције последица стреса, односно управљања стресом представља неопходан предуслов за њихово организовање и спровођење.

4. ОСНОВНЕ ХИПОТЕЗЕ ОД КОЈИХ СЕ ПОШЛО У ИСТРАЖИВАЊУ

На основу мотивације за обраду предложене теме, са основним полазиштима, предметом, циљевима и задацима, а полазећи од чињенице да је људски фактор одлучујући у креирању пословног успеха у процесу управљања спортским догађајима,

Основна хипотеза гласи:

X -Адекватно управљање менаџерским стресом, доприноси ефективнијем и ефикаснијем процесу управљања спортским догађајима.

Посебне хипотезе су:

x1 -Адекватно управљање менаџерским стресом може да открије изворе и симптоме менаџерског стреса у процесу управљања спортским догађајима,

x2 – Адекватно управљање менаџерским стресом може да буде ефикасна переревентива последица менаџерског стреса у процесу управљања спортским догађајима,

x3- Последице деловања менаџерског стреса се разликују код спортских менаџера различитих профила личности, њихове филозофије и понашања,

x4 – Могуће је адекватно управљати менаџерским стресом познавајући интерне и екстерне факторе који изазивају тензије у процесу управљања спортским догађајима.

5. ТЕОРИЈСКО-МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

Изведена из циљева и хипотеза, концепција овог научног истраживања базирана је на примени савремених метода истраживања, које су делимично модификоване за потребе предметног проблема:

- метода анализе и синтезе
- метода компаративне анализе
- метода статистичке обраде података
- метода логичке дедукције и индукције.

Расположива страна и домаћа научна литература, научни часописи, веб линкови, веб претраживачи, и веб презентације, као и консултације са водећим стручним људима из теорије и праксе научних области које се преплићу и сажимају у оквиру пројекта истраживања обухваћеног овим научним радом, допринеле су успешнијем сагледавању предметне проблематике и извођењу конструктивних, научно и практично употребљивих закључака.

На основу прикупљених података, везаних за изучавање дефинисаног предмета, након изведене научне критике, поступком синтезе дошло се до одређених закључака који су могли да пруже корисне сугестије о могућностима и правцима даљег усмеравања и развоја менаџмента стреса и великих спортских догађаја.

6. ПРЕГЛЕД ОСНОВНИХ САДРЖАЈА ДИСЕРТАЦИЈЕ

1 УВОД	3
2 ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУП ПРОУЧАВАЊУ МЕНАѢРСКОГ СТРЕСА И МЕНАѢМЕНТА СПОРТСКИХ ДОГАЂАЈА	5
2.1 Општи појмови и савремене концепције о стресу.....	5
2.2 Карактеристике стресора	7
2.3 Осврт на менаѢерски стрес и индивидуалне карактеристике повезане са реаговањем на стресоре.....	8
2.4 Појам значај и улога спортског догађаја	10
3. ПРЕДМЕТ, ПОЛАЗИШТА И ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА	12
4 ОСНОВНЕ ХИПОТЕЗЕ	13
5 МЕТОДОЛОГИЈА НАУЧНОГ ИСТРАЖИВАЊА	14
6 УПРАВЉАЊЕ МЕНАѢЕРСКИМ СТРЕСОМ У ПРОЦЕСУ МЕНАѢМЕНТА СПОРТСКИХ ДОГАЂАЈА	15
6.1 Врсте стресора	17
6.2 Врсте стреса	18
6.3 Фазе стреса	20
6.4 Индивидуални одговор на менаѢерски стрес у процесу управљања спортским догађајима.....	22
6.5 Извори менаѢерског стреса везани за организацију у процесу управљања спортским догађајима.....	26
СКАЛА СТРЕСА	32
6.6 Симптоми менаѢерског стреса у процесу управљања спортским догађајима	33

6.7	Последице менаџерског стреса у процесу управљања спортским догађајима.....	35
6.7	Усмеравање менаџерског стреса у процесу управљања спортским догађајима	40
6.8	Утицај пословног окружења на менаџерски стрес у процесу управљања спортским догађајима.....	43
6.9	Интерно окружење и менаџерски стрес у процесу управљања спортским догађајима	43
6.10	Екстерно окружење и менаџерски стрес у процесу управљања спортским догађајима.....	53
7	КАРАКТЕРИСТИКЕ УСПЕШНОГ МЕНАѢРА СПОРТСКИХ ДОГАЂАЈА	60
8.0	УПРАВЉАЊЕ МЕНАѢРСКИМ СТРЕСОМ У КОНТЕКСТУ МЕНАѢМЕНТА ЉУДСКИХ РЕСУРСА У ПРОЦЕСУ УПРАВЉАЊА СПОРТСКИМ ДОГАЂАЈИМА ..	73
8.1	Планирање у процесу управљања менаџерским стресом у контексту менаџмента људских ресурса у процесу управљања спортским догађајима.....	76
8.2	Организовање у процесу управљања менаџерским стресом у контексту менаџмента људских ресурса у процесу управљања спортским догађајима.....	80
8.3	Вођење у процесу управљања менаџерским стресом у контексту менаџмента људских ресурса у процесу управљања спортским догађајима	82
8.4	Контрола у процесу управљања менаџерским стресом у контексту менаџмента људских ресурса у процесу управљања спортским догађајима.....	107
9.	РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА	110
10	ЗАКЉУЧАК И НАУЧНИ И ПРАКТИЧНИ ДОПРИНОС ДИСЕРТАЦИЈЕ	257
11	ЛИТЕРАТУРА	261
	ПРИЛОГ	265

7. РЕЗУЛТАТИ И ЗАКЉУЧАК ИСТРАЖИВАЊА

Данас, свака савремена организација у процесу управљања догађајима суочава се са перманентним, бројним, огромним захтевима и изазовима, на висококонкурентном и динамичном тржишту. Сви ти захтеви и изазови у процесу управљања догађајима праћени су са великим бројем питања и дилема. А сва питања и дилеме, захтевају ефективне и ефикасне одговоре и решења. С тим у вези, свака фаза процеса менаџмента догађаја: планирање, организовање, вођење и контрола, као и свака активност унутар појединих фаза процеса менаџмента догађаја у контексту менаџмента људских ресурса праћена је менаџерским стресом. Дакле, у савременом пословању менаџерски стрес је несумњиво саставни део сваке људске активности унутар процеса менаџмента догађаја.

С обзиром *даје* менаџерски стрес неизоставни део сваке људске активности унутар процеса менаџмента догађаја, као више него логично намеће се питање, које тражи што прецизнији и јаснији одговор, како истим адекватно управљати у контексту менаџмента људских ресурса, а у циљу ефективнијег и ефикаснијег процеса управљања догађајима. Развијањем процеса менаџмента стреса унутар менаџмента људских ресурса, постиже се адекватно управљање истим у процесу управљања догађајима.

Сублимирајући досадашња теоријска достигнућа и разматрања о феномену

менаџерског стреса закључили смо да се основа адекватног управљања истим налази у благовременом и тачном препознавању његових извора. Дакле, евидентно да је искључиво правилна идентификација извора менаџерског стреса предуслов адекватног управљања истим у контексту менаџмента људских ресурса у циљу ефективнијег и ефикаснијег процеса менаџмента догађаја. Али, питање које није до сада имало прецизан одговор, гласи: како и на који начин изворе менаџерског стреса правилно препознати, како би сам процес управљања истим био адекватан.

Управо, с тим у вези, овом докторском дисертацијом се желео дати одговор на тај проблем, путем дизајнирања универзалног модела, односно научно-истраживачког упитника, неопходног за правилну идентификацију менаџерског стреса у контексту менаџмента људских ресурса у процесу управљања догађајима, без обзира на пол, године живота, стручну спрему, тип организације или позицију у процесу управљања догађајима. Такође, могућност практичне употребљивости овако дизајнираног модела, односно научно - истраживачког упитника и његова успешност у пракси, желела се одмах проверити кроз практичну примену, спровођењем обухватног теренског истраживања.

Дакле, основни научни допринос ове докторске дисертације је у давању решења како успешно управљати менаџерским стресом у процесу управљања спортским догађајима и налази се пре свега у дизајнирања модела, односно научно-истраживачког упитника, намењеног правилној идентификацији извора менаџерског стреса, без обзира на пол, године живота, стручну спрему, тип организације или позицију, у процесу управљања спортским догађајима.

У овај модел, односно научно-истраживачки упитник, су темељном и систематичном теоријском анализом инкорпорирани сви најзначајнији потенцијални извори менаџерског стреса у процесу управљања догађајима, који се морају перманентно истраживати, пратити и анализирати, а сви су уједно детаљно обрађени кроз секундарно истраживање представљено у теоријском делу докторске дисертације, и то су:

- изграђена организациона структура,
- развијена корпоративна култура,
- могућност партиципације у доношењу одлука с обзиром на позицију,
- успостављен однос радних овлашћења и задатака,
- спознаја одговорности,
- креативност, узбудљивост и изазовност посла,
- правилност и адекватност процеса селекције,
- задовољавајућа висина зарада,
- довољна информисаност,
- квалитет комуникације са надређенима,
- квалитет комуникације са подређенима,
- притисак времена и рокова,
- дужина рада ван законски прописаног радног времена,
- број пауза за исхрану и одмор,

- присутност верске и/или етничке дискриминације,
- присутност полне дискриминације,
- адекватност политике награђивања и кажњавања,
- квалитет радних услова,
- неопходност употребе савремене технологије,
- потреба континуиране едукације,
- страх од губитка посла услед утицаја политичких и привредних фактора,
- квалитет сарадње са колегама унутар тима/групе,
- обимност и сложеност посла,
- достигнућност и висина циљева, и
- контрадикторност инструкција и захтева.

На основу спроведеног примарног истраживања, путем специјално дизајнираног модела, односно научно-истраживачког упитника, неки извори менаџерског стреса су идентификовани, док неки нису идентификовани, као сигнификантни, с обзиром да је спроведено практично научно истраживање показало да њихова евентуална појава пуно (не)угрожава обављање основних пословних задатака и активности учесника (менаџера и запослених) у процесу управљања догађајима.

Успешна идентификација извора менаџерског стреса је основа успешног планирања, организовања, вођења и контрола менаџерског стреса у процесу управљања спортским догађајима. Међутим, то никако не значи и не сме да значи да и извори менаџерског стреса, који нису идентификовани у организационом истраживању извора менаџерског стреса као сигнификантни, не треба да буду перманентно праћени и анализирани.

Управо научни допринос ове докторске дисертације се налази у давању модела, односно научно-истраживачког упитника, универзалног карактера, без обзира на пол, године живота, стручну спрему, тип организације и позицију у процесу управљања догађајима, који би обавезно данас требало свака савремена организација да инкорпорира као неопходан, саставни део менаџмента стреса унутар процеса управљања спортским догађајима.

Без спровођења континуираног истраживања менаџерског стреса, путем овог дизајнираног модела, односно научно-истраживачког упитника, пре, у току и након спроведеног процеса управљања спортским догађајима, не могу се прецизно утврдити тачни извори менаџерског стреса, а без тога не може се менаџерским стресом ефективно и ефикасно управљати. Откривање извора менаџерског стреса се никако не сме схватити као претња, то је шанса да се исти стави у оптималне оквире, у којима омогућава стваралачке и развојне активности, а с њима у вези и позитивне резултате пословања.

Такође, теоријском елаборацијом и практичним истраживањем у оквиру ове докторске дисертације се желела пажња усмерити и на чињеницу да једино менаџерски стрес над којим имамо контролу и који је правилно идентификован, може се усмеравати у позитивне оквире, другим речима може се њим адекватно управљати. Процесуирање и

предузимање акција над менаџерским стресом захтева активно деловање на његовој идентификацији. Правилна идентификација извора менаџерског стреса представља заправо суочавање са истим. То води ка елиминисању негативних последица, а афирмисању позитивних ефеката менаџерског стреса у процесу управљања спортским догађајима. Дакле, адекватно управљање менаџерским стресом подразумева преузимање благовремене контроле над истим у правцу његовог усмеравања на начин да он не чини препреку (негативан менаџерски стрес), већ могућност (позитиван менаџерски стрес).

Значај правилне идентификације извора менаџерског стреса огледа се у чињеници да је јединосамо правилна идентификација извора менаџерског стреса основа адекватног управљања истим и да се на тај начин омогућава потребно усмеравање менаџерског стреса у креативне и конструктивне оквире у циљу ефективнијег и ефикаснијег процеса менаџмента догађаја. Правилна идентификација извора менаџерског стреса омогућава благовремено утврђивање и једноставније објашњење разлога настанка истог, истраживање могућих решења, планирање корака које је потребно предузети, као и ефективније и ефикасније активности на елиминисању/неутралисању негативних и подстицању/стимулисању позитивних ефеката истог.

Такође, спроведено теренско научно истраживање је показало, иако то није кључна претпоставка овог рада била, да су холистичке организације данас у пословању нешто више, а сутра вероватно много више, погодније тло за инхибирање извора менаџерског стреса на прихватљив ниво, на којем исти не испољава велике негативне последице, односно на ниво где је он чак позитиван, постицајан, креативан и пожељан. Наравно, оваквим менаџерским стресом се може успешније управљати, а то доводи и то успешнијих резултата процеса менаџмента догађаја.

Научни допринос ове докторске дисертације, сем у дизајнирању модела, односно научно-истраживачког упитника за успешну идентификацију извора менаџерског стреса се налази и у давању јасних, прецизних и сврсисходних сугестија и препорука, на крају анализе одговора код сваког постављеног питања, у правцу отклањања, односно смањења негативних импликација менаџерског стреса, било код идентификованих или неидентификованих извора менаџерског стреса, а у циљу оптималног управљања менаџерским стресом у процесу управљања спортским догађајима.

На крају још једном треба истаћи да је овом докторском дисертацијом путем теоријског експлицирања савремених достигнућа процеса управљања менаџерским стресом, као и на основу аналитичког проучавања и интерпретације могућности даљег развоја савремене праксе менаџмента стреса, и примењеног широко употребљивог и функционалног универзалног модела, извршен покушај унапређења савремене менаџмент теорије и праксе, а у циљу адекватног управљања стресом у процесу менаџмента спортских догађаја догађаја.

Овом докторском дисертацијом, уз помоћ спроведеног практичног научног истраживања, за потребе предметне проблематике, се и јасно и недвосмислено потврђује да је данас људски фактор одлучујући у срицању конкурентске предности и креирању

пословног успеха у процесу управљања догађајима, као и да је у циљу ефективнијег и ефикаснијег процеса менаџмента догађаја нужно водити одговарајући менаџмент људских ресурса, који обавезно мора да подразумева и адекватно управљање менаџерским стресом. Сходно обрађеној проблематици у оквиру ове докторске дисертације могу се очекивати даље и следећи ефекти:

- допринос развоју литературе у области управљања догађајима уопште, менаџмента људских ресурса и управљања менаџерским стресом,
- унапређење праксе управљања менаџерским стресом у контексту менаџмента људских ресурса у процесу управљања различитим догађајима.

8. ЛИТЕРАТУРА

1. Адигес, И., *Стилови доброг и лошег управљања*, ASEE books, Нови Сад, 2004.
2. Адигес, И., *Тежња ка топ форми*, ASEE books, Нови Сад, 2001.
3. Адигес, И., *Управљање животним циклусима предузећа*, ASEE books, Нови Сад, 2004.
4. Ахметагић, Е., *Организација предузећа*, Чикош холдинг, Суботица, 2000.
5. Амен, Д. Г., *Како ради Ваш мозак*, В.Б.З. Загреб, 2001.
6. Андрејевић, А., Грубор, А., *Менаџмент догађаја*, Факултет за услужни бизнис, Сремска Каменица, 2007.
7. Андрејевић, А., Радновић, В., „Утицај екстерних фактора на менаџерски срес у организацијама“, *Пословна економија*, број 1/2010, Сремска Каменица, 2010, стр. 175–187.
8. Андрејевић, А., Радновић, В., „Утицај интерних фактора на менаџерски срес у организацијама“, *Пословна економија*, број 1/2011, Сремска Каменица, 2010, стр.
9. Ansoff, H. I., McDonnell, E. J. *Implanting Strategic Management*, Prentice Hall, 1990.
10. Арацки, С., *Превладати стрес*, Чеком Панонија, Нови Сад, 1996.
11. Бахтијаревић, Ф., *Менаџмент људских потенцијала*, Голден маркетинг, Загреб, 2002.
12. Бакоч, Д., *Живот је стрес*, Нолит, Београд, 2003.

13. Бергер, Ј., *Здравствена психологија*, Друштво психолога Србије, Београд, 2002.
14. Богићевић, Б., *Менаџмент људских ресурса*, ЦИД Економског факултета у Београду, Београд, 2004.
15. Богићевић, Б., *Менаџмент људских ресурса*, Економски факултет, Београд, 2008.
16. Бојновић, Р., *Психологија међуљудских односа*, Друштво психолога Србије, Београд, 1999.
17. Весић, Д., *Менаџмент људских ресурса*, Аутор, Београд, 2006
18. Виткин, Ц., *Како преживети стрес – водич за мушкарце*, Алнари, Београд, 2009.
19. Виткин, Ц., *Како преживети стрес – водич за жене*, Алнари, Београд, 2009.
20. Визек-Видовић, В., *Стрес у раду*, Загреб, 1990.
21. Вујић, В., *Менаџмент људског капитала*, Свеучилиште у Риједи, Факултет за туристички и хотелски менаџмент Опатија, Ријека, 2005.
22. Вујић, Д., *Менаџмент људских ресурса и квалитет*, Београд, 2003.
23. Големан, Д., *Емоционална интелигенција*, Мозаик књига, Загреб, 1997.
24. Деслер, Г., *Основи менаџмента људских ресурса*, Дата статус, Београд, 2007.
25. Draft, R., *Management 3rd edition*, The Dryden Press – harcourt Brace College Publisher, Orlando, 1994.
26. Drucker, P. F., *Inovacije i preduzetništvo*, Privredni pregled, Beograd, 1991.
27. Drucker, P., *Moј pogled na menadžment*, ASEE books, Novi Sad, 2003.
28. Drucker, P., *Post-Capitalist Society*, New York, Harper Collins, 1993.
29. Ђорђевић, Б., *Менаџмент*, Економски факултет, Приштина – Блаце, 2003.
30. Ерић, Д., *Увод у менаџмент*, Економски факултет Београд – Виша школа за пословне тренере, Чигоја штампа, Београд, 2000.
31. Икач, Н., *Менаџмент људских ресурса (МЉР)*, Универзитет у Новом Саду ФТН, Нови Сад, 2005.
32. Икач, Н., *Менаџмент људских ресурса*, Еуротренд Маркетинг, Београд, 2001.
33. Икач, Н., *Менаџмент*, Победа – Улихес, Нови Сад, 2003.
34. Јанићијевић Н., *Организациона култура – колективни ум предузећа*, Улихес, Нови Сад, 1997.
35. Јанићијевић Н., *Управљање организационим променама*, Економски факултет у Београду, Београд, 2007.

36. Јанићијевић, Н., *Организационо понашање*, Дата статус, Београд, 2008.
37. Јовановић Божинов, М., Кулић, Ж., Цветковски, Т., *Менаџмент људских ресурса*, Мегатренд универзитет примењених наука, Београд, 2004.
38. Kennedy, P., *Priprema za 21 soljeće*, Adamić, Rijeka, 2002.
39. Kennedy, P., *Preparing for the Twenty-First Century*, Fontana, 1994.
40. Кораћ, Ж., *Школе и системи у психологији*, Досије, Београд, 2008.
41. Косовић, Д., *Стрес*, Универзитетска ријеч, Никшић, 1989.
42. Kreitner, R., Kinicki, A., *Organizational Behavior*, 4thed. McGraw-Hill, Boston, 1998.
43. Кулић, Ж., *Управљање људским ресурсима са организационом понашањем*, Мегатренд, Београд, 2003.
44. Lehrer, P. M., Woolfork, R. L., *Principles and Practice of Stress Management*, 2nd edit, The Guilford Press, New York – London, 1993.
45. Лековић, Б., *Принципи менаџмента*, Економски факултет Суботица, 1995.
46. Luthans, F., *Organisational Behavior*, McGraw – Hill, New York, 2002.
47. Љубојевић, Ч., Андрејевић, А., *Менаџмент догађаја*, Факултет за услужни бизнис, Сремска Каменица, 2002.
48. Максимовић, М., *Управљање људским ресурсима у међународном пословању*, Институт економских наука, Београд, 2004.
49. Мандић, Т., *Комунологија*, Цлио, Београд, 1995.
50. Машић, Б., *Стратегијски менаџмент*, Универзитет „Браћа Карић“, Београд, 2001.
51. Маслоу, Х. А., *Мотивација и личност*, Нолит, Београд, 1982.
52. Маслоу, А., *Психологија у менаџменту*, ASEE books, Нови Сад, 2004.
53. Михаиловић, Д., *Психологија у организацији*, ФОН, Београд, 2003.
54. Михаиловић, Д., Боровњак, А., *Менаџерски стрес*, ФОН, Београд, 2008.
55. Милисављевић, М., *Лидерство у предузећима*, Чигоја штампа, Београд, 1999.
56. Милисављевић, М., Тодоровић, Ј., *Стратегијско управљање*, Универзитет у Београду – Економски факултет, Београд, 1991.
57. Nanus, B., *The Leaders Edge*, Contemporary Books, Chicago, 1989.
58. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Mate, Zagreb, 2006.
59. Oldcom, R., *Menadžment*, prevod s engleskog, Svijetlost, Sarajevo, 1990.

60. Петковић, М., *Организационо понашање*, ЦИД Економског факултета у Београду, Београд, 2008.
61. Петковић, М., *Организационо понашање: са менаџментом људских ресурса*, Економски факултет, Београд, 2003.
62. Петковић, М., Јанићијевић, Н., Богићевић, Б., *Организација*, Економски факултет Београд, 2003.
63. Посен, Д. Б., *Промијените игру*, Мозаик књига, Загреб, 2002.
64. Пржуљ, Ж., *Менаџмент људских ресурса*, Едуцонс, Сремска Каменица, 2011.
65. Пржуљ, Ж., *Менаџмент људских ресурса*, Факултет за трговину и банкарство „Јанићије и Даница Карић”, Београд, 2007.
66. Радосављевић, Ж., Томић, Р., *Менаџмент у модемом бизнису*, Привредна академија, Нови Сад, 2006.
67. Радовановић, Т., *Управљање предузетништвом*, Факултет за менаџмент, Нови Сад, 2002.
68. Robbins, S. P., Coulter, M., *Menadžment*, osmo izdanje Data Status, Beograd, 2005.
69. Selye, H., *The Stress of life*, McGraw – Hill, New York, 1976.
70. Сенги, П., *Пета Дисциплина*, ASEE books, Нови Сад, 2003.
71. Shuller, R., *Managing human resources*, West Publishing Company, St. Paul, 1992.
72. Стиглић, Ц., *Противречности глобализације*, СБМ-х, Београд, 2004.
73. Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D., *Menadžment*, Želnid, Beograd, 2001.
74. Тодоровић, Ј., Ђуричин, Д., Јаношевић, С., *Стратегијски менаџмент*, Институт за тржишна истраживања, Београд, 1997.
75. Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., *Menadžment ljudskih resursa*, Data "Status" Beograd, 2004.
76. Турер, П., *Како живети са стресом*, Заложба младинска књига, Љубљана, 1991.
77. Ћоровић, Б., *Кадровски менаџмент*, Албатрос, Котор, 2003.
78. Foot, M., Hook, C., *Indroducing human resource management*, Financial times Pretince Hall, 2001.
79. Фројд С, *Комплетан увод у психоанализу*, Нова Књига, Београд, 2006.
80. Хамел, Г., Бреен, Б., *Будућност менаџмента*, Мате, Загреб, 2009/
81. Caseco, W., *Managing human resources*, McGraw-Hill, New York, 1992.

82. Certo, S. S., Certo S. T., *Moderni menadžment*, X izdanje, Mate, Zagreb, 2008.
83. Certo, S. C., *Modern Management*, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, 2006.
84. Certo, S. C., Peter, J. P., *Strategic Management: Concepts and Applications*, McGraw – Hill, 1991.
85. Collins, G. E., Devanna, A. M., *Izazovi menadžmenta u XXI stoleću*, Mate, Zagreb 2002.
86. Cooper, C., *Living with Stress*, Penguin, London, 1988.
87. Чизмић, С., *Психологија и менаџмент*, Институт за психологију, Београд, 1998.
88. Šehić, DŽ., Penava, S., *Leadership*, Ekonomski fakultet, Sarajevo, 2007.
89. Штангл-Шушњар, Г., *Менаџмент људских ресурса*, Економски факултет Суботица, 2005.
90. Шушњар, Г., Зимањи, В., *Менаџмент људских ресурса*, Суботица, 2005.
91. Wagen, Van Der L., Carlos, R. B., *Event management*, Mate, Zagreb, 2008.
92. Wren, D. A., Voich D. Jr., *Menadžment proces, struktura i ponašanje*, PS Grmeč – Privredni pregled, Beograd, 2001.
93. Yukl, G., *Leadership in Organization*, Prentice Hall, New Jersey, 2002.

9. ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

На основу целокупне анализе докторске дисертације кандидата Снежане Ранковић по темом: „ УПРАВЉАЊЕ МЕНАѢЕРСКИМ СТРЕСОМ У ПРОЦЕСУ МЕНАѢМЕНТА СПОРТСКИХ ДОГАЂАЈА“, Комисија констатује да је докторска дисертација адекватно – методолошки коректно и тачно, према одобреној концепцији урађена. Докторска дисертација у тероријском и емпиријском погледу даје оригиналан научни допринос развоју праксе и научне мисли. Обзиром да је тема веома значајна, актуелна, оригинална и коректно методолошки постављена и разрађена, Комисија

ПРЕДЛАЖЕ

Научно-наставном већу Факултета за менаѢмент у спорту Алфа БК Универзитета у Београду, да прихвати позитиван извештај докторске дисертације кандидата Снежане Ранковић и да одобри њену одбрану.

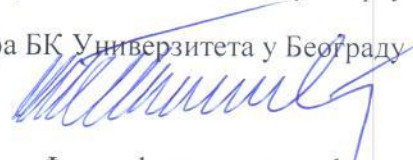
У Београду, 04.07. 2016 године.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

Проф. др Ђорђе Мачванин, редован професор
Факултета за менаѢмент у спорту
Алфа БК Универзитета у Београду



Проф. др Драган Животић, редован професор
Факултета за менаѢмент у спорту
Алфа БК Универзитета у Београду



Проф. др Фрања Фратрић, редован професор
Факултета пословне економије
Универзитета EDUCONS



Проф. др Берислав Векић, професор по позиву
Медицинског факултета, Универзитета у Београду

