УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ
Бр. 26-778/2
16 NOV 2026 год.
ПРИШТИНА

Република Србија
Аутономна покрајина Косово и Метохија
УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ
Бр. 1067/26
16.11.2026 г.
ПРИШТИНА - КОСОВСКА МИТРОВИЦА

УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ

ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

КОСОВСКА МИТРОВИЦА

НАСТАВНО - НАУЧНОМ ВЕЋУ

ЕКОНОМСКОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У ПРИШТИНИ СА ПРИВРЕМЕНИМ СЕДИШТЕМ У КОСОВСКОЈ МИТРОВИЦИ

Одлуком Наставно-научног већа Економског факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, број 888/26 од 15.10.2026. године, а на предлог Комисије за мастер и докторске студије, формирана је Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације под насловом

„СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА КАО ДЕТЕРМИНАНТА ОДРЖИВИХ ПОСЛОВНИХ ПЕРФОРМАНСИ КОМПАНИЈА ТУРИСТИЧКОГ СЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ: ПОСРЕДНИЧКА УЛОГА ДОБРОБИТИ“ кандидаткиње Теодоре Јањић, у следећем саставу:

1. **Проф. др Љиљана Арсић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Приштини, Косовска Митровица – председник
2. **Др Ивана Алексић**, доцент Економског факултета Универзитета у Приштини, Косовска Митровица – члан
3. **Др Горан Перић**, научни сарадник Топличке академије струковних студија – Одсек за пословне студије Блаце – члан

Кандидаткиња Теодора Јањић поднела је потпуну документацију за пријаву теме докторске дисертације, у складу са начином и формом прописаним члановима 31. и 32. Правилника о докторским студијама Економског факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, као и чланом 27. Правилника о докторским студијама Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици. Кандидаткиња је 30. октобра 2026. године приступила одбрани предлога теме докторске дисертације, након чега је Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације констатовала да је кандидаткиња успешно одбранила предложену тему.

Увидом у поднету документацију и анализом исте, а након успешне одбране пријављене теме 30.10.2026. године, Комисија подноси ННВ-у следећи:

И З В Е Ш Т А Ј

1. БИОГРАФИЈА КАНДИДАТА

Име, име родитеља, презиме:	**Теодора (Радован) Јањић**
Датум и место рођења:	27. 11. 1997. године, Ужице, Србија
Адреса и место пребивалишта:	Ул. Мајора Тодоровића, бр. 11, Ужице

Теодора Јањић рођена је 27. новембра 1997. године у Ужицу. Основну и средњу школу (Економску школу, смер финансијски администратор) завршила је у Ужицу. Након завршетка средње школе, 2016. године уписује основне академске студије на Економском факултету, Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, на студијском програму Пословна економија, а на четвртој години опредељује се за модул Финансије, банкарство и осигурање. Основне академске студије завршила је 2020. године, са просечном оценом 9,09.

Академско усавршавање наставља уписом на мастер академске студије Економског факултета, Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, у октобру 2020. године, на студијском програму Међународна економија. Мастер академске студије завршила је маја 2022. године, са просечном оценом 9,29. Докторске академске студије уписује школске 2023/2024. године на Економском факултету Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, на студијском програму Пословна економија. Од уписа на докторске студије интензивно се бави научноистраживачким радом, са објављеним научним радовима у научним часописима и активним учешћем на научним конференцијама.

Поседује основно знање енглеског језика (ниво А2). У свакодневном раду користи програме Microsoft Office пакета (Microsoft Office Word, Excel, Power Point), као и статистички програм SPSS.

Своје прво радно ангажовање започела је у фирми Прехрамбена индустрија Будимка ДОО, у Пожеги, у рачуноводственом сектору.

Одлуком Изборног већа број 361/24 од 11. априла 2024. године, Економског факултета Универзитета у Приштини, са привременим седиштем у Косовској Митровици изабрана је у звање истраживач-приправник. Радно ангажовање на Економском факултету

Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици започиње јуна, 2024. године.

1.1. ВЕШТИНЕ КОЈИМА ВЛАДА

Разуме и говори енглески језик.
Свакодневно користи програме Micfosoft Word, Power Point, Excel, SPSS.
Такође, врло добро познаје и програме Canva, Adobe Photoshop и Adobe Illustrator.

1.2. ОБРАЗОВАЊЕ:

ОСНОВНЕ АКАДЕМСКЕ СТУДИЈЕ:

Година уписа: **2016.**	Година завршетка: **2020.**	Просечна оцена током студирања: **9.09**
Универзитет: Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици		
Факултет: Економски факултет		
Студијски програм: Пословна економија		
Академско звање: **Дипломирани економиста**		

МАСТЕР АКАДЕМСКЕ СТУДИЈЕ:

Година уписа: **2020.**	Година завршетка: **2022.**	Просечна оцена током студирања: **9,29**
Универзитет: Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици		
Факултет: Економски факултет		
Студијски програм: Међународна економија		
Академско звање: **Мастер економиста**		

ДОКТОРСКЕ АКАДЕМСКЕ СТУДИЈЕ:

Година уписа: **2023.**	Просечна оцена током студирања: **9,67**
Универзитет: Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици	
Факултет: Економски факултет	
Студијски програм: Пословна економија	
Број до сада остварених ЕСПБ бодова: **100**	

2. БИБЛИОГРАФИЈА КАНДИДАТА

1. **Janjić, T.,** Arsić, Lj., Marković, A. (2026). Investment in human capital: The importance of training and employee development in modern busines. *BizInfo (Blace) Journal of Economics, Management and Informatics.* https://doi.org/10.71159/bizinfo260028J (M51)
2. Vujović, T., Aleksić, I., **Janjić, T.** (2025). The influence of lifestyle on consumer behaviour in online shopping. *Marketing*, 56(4), p. 293-308. https://doi.org/10.5937/mkng2504293V (M51)
3. **Јањић, Т.,** Божовић, И. (2025). *Структура људског капитала као један од потенцијала за развој руралног туризма Златиборског округа.* Зборник радова, Међународни научни скуп ЕКОМ 2025-Актуелни друштвено-економски изазови развоја земаља у савременим условима. Косовска Митровица: Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Економски факултет, стр. 352-369. (M33)
4. **Janjić, T.,** Arsić, Lj. (2025). The state and potential directions for the development of rural tourism in the Zlatibor District. Proceedings of Fifth International Scientific Conference: „Challenges of Modern Economy and Society through the Prism of Green Economy and Sustainable Development" – CESGED 2025. Novi Sad: Faculty of Economics and Engineering Management – FIMEK, Educational and Business Center for Development of Human Resources, Management and Sustainable Development, стр. 660-680. (M33)
5. **Јањић, Т.,** Мицић, Р. (2025). *The role of organisational culture in encouraging organisational learning.* Proceedings of 14th International Scientific Conference Science and Higher Education in Function of Sustainable Development – SED 2025. Ужице: Академија струковних студија „Западна Србија", Одсек Ужице, стр. 75-81. (M33)
6. **Јањић, Т.,** Мицић, Р. (2024). Материјални и нематеријални фактори мотивације. *Економски погледи*, 26(2), стр. 131-170. (M52)
7. **Janjić, T.**, Arsić, Lj. (2024). The importance of knowledge and nonformal education in the formation of human capital. Proceedings of Fourth International Scientific Conference: „Challenges of Modern Economy and Society through the Prism of Green Economy and Sustainable Development" – CESGED 2024. Novi Sad: Faculty of Economics and Engineering Management – FIMEK, Educational and Business Center for Development of Human Resources, Management and Sustainable Development, 303-323. (M33)
8. **Janjić, T.**, Arsić, Lj. (2024). Human capital in the companies of the third millennium, Proceedings of Fourth International Scientific Conference: „Challenges of Modern Economy and Society through the Prism of Green Economy and Sustainable Development" – CESGED 2024. Novi Sad: Faculty of Economics and Engineering Management – FIMEK, Educational and Business Center for Development of Human Resources, Management and Sustainable Development, стр. 156-172. (M33)

На основу увида у библиографију кандидаткиње Теодоре Јањић, Комисија констатује да је кандидаткиња објавила:

- два рада из категорије М51,
- један рад из категорије М52,
- пет радова из категорије М33,

Сви објављени радови у часописима, саопштења на научним скуповима и научно-стручним конференцијама припадају области Економије. Комисија сматра да је кандидаткиња показала научно-стручну усмереност ка области којој припада предложена тема и да поседује све потребне квалификације које је чине подобном за израду предложене теме докторске дисертације.

3. ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНОГ МЕНТОРА

За ментора је предложена др Љиљана Арсић, редовни професор Економског факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

Библиографија ментора са најмање 5 (пет) јединица релевантних за област из које се ради докторска дисертација:

- Tripković, A., **Arsić, Lj.**, Dobričanin, S., Ristić, L. (2026). The role of human capital in shaping attitudes and adopting organic agriculture in Kosovo and Metohija. *Economics of Agriculture*, 76(3), p. 783-803. DOI: https://doi.org/10.59267/ekoPolj2603783P **M23**

- **Arsić, Lj.,** Premović, J. (2020). *Upravljanje znanjem i društvo znanja kao preduslov opstanka i razvoja savremenog društva*, Nauka bez granica 3, Međunarodni tematski zbornik - Društvo u ogledalu nauke, Filozofski fakultet, Univerzitet u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, str. 35-57. **M14** https://drive.google.com/file/d/1WHFM7qOl-UogXco0idGVLQcS7p2PdgP5/view

- Milićević, V., Denić, N., Milićević, Z., **Arsić, Lj.,** Spasić-Stojković, M., Petković D, Stojanović, J., Krkić, M., Sokolov- Milovančević, N., Jovanović, A. (2021). E - learning perspectives in higler education instututions, *Technological Forecasting and Social Change,* https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120618 IF 8.59 **M21** https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162521000500?via%3Dihub

- Radoičić, J., **Arsić, Lj.** (2020). Cirkularna ekonomija - putokaz ka zelenim radnim mestima, *Ecologica*, Naučno stručno društvo za zaštitu životne sredine, Beograd, 27(98). 332-338 str. **M51**

- Premović, J., **Arsić, Lj.** (2020). *Socio-economic aspects of tourism in the modern society*, Zbornik radova filozofskog fakulteta, Filozofski fakultrt Univerzitata u Kosovskoj Mitrovici, https://doi.org/10.5937/ZRFFP50-28518, 50(3), str. 125-154. **M51**

Комисија сматра да др Љиљана Арсић, редовни професор испуњава услове за ментора предложене теме докторске дисертације за област Пословна економија.

4. ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ТЕМЕ

4. 1. ОЦЕНА ФОРМУЛАЦИЈЕ НАСЛОВА ДИСЕРТАЦИЈЕ

Кандидаткиња је предложила тему под насловом:

„СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА КАО ДЕТЕРМИНАНТА ОДРЖИВИХ ПОСЛОВНИХ ПЕРФОРМАНСИ КОМПАНИЈА ТУРИСТИЧКОГ СЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ: ПОСРЕДНИЧКА УЛОГА ДОБРОБИТИ“

Комисија је мишљења да је, ради прецизнијег одређења предмета истраживања и јаснијег истицања његовог концептуалног фокуса, потребно извршити мању допуну наслова предложене теме, којом би се недвосмислено нагласило да се појам добробити односи на добробит запослених. С тим у вези, Комисија предлаже да коначни наслов докторске дисертације гласи:

„СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА КАО ДЕТЕРМИНАНТА ОДРЖИВИХ ПОСЛОВНИХ ПЕРФОРМАНСИ КОМПАНИЈА ТУРИСТИЧКОГ СЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ: ПОСРЕДНИЧКА УЛОГА ДОБРОБИТИ ЗАПОСЛЕНИХ“.

5. ПРЕДМЕТ И ЦИЉЕВИ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Специфичности рада у туристичком сектору огледају се у високом степену интеракције са корисницима услуга, мобилности радне снаге, израженим сезонским осцилацијама у обиму пословања, интензивној радној динамици и потреби за континуираним прилагођавањем различитим захтевима гостију. Запослени у туристичким и угоститељским делатностима често обављају послове у условима нерегуларног радног времена, рада викендима и празницима, повећаног емоционалног ангажовања и значајне одговорности за квалитет пружених услуга. Наведене карактеристике радног окружења могу отежати успостављање равнотеже између пословног и приватног живота, утицати на задовољство послом и повећати ризик од флуктуације запослених, чиме се угрожава очување организационог знања, искуства и кључних компетенција.

У таквим околностима, стратешки развој људског капитала представља један од значајних предуслова за јачање организационих способности, унапређење квалитета услуга и постизање дугорочне одрживости пословања. Његов значај огледа се у систематском улагању у обуке и професионални развој запослених, управљање талентима и каријерама, организационо учење, развој дигиталних компетенција и примену одговарајућих система награђивања. Применом наведених пракси, туристичке компаније могу унапредити компетентност запослених, подстаћи њихов професионални развој и осећај припадности организацији и створити повољније услове за остваривање индивидуалних и организационих циљева.

Посебан значај у овом односу има добробит запослених, која се може посматрати као потенцијални посреднички механизам између пракси развоја људског капитала и организационих резултата. Запослени који имају одговарајуће компетенције, осећај подршке организације и повољне услове за професионално напредовање могу бити спремнији да се ангажују у остваривању организационих циљева и доприносе унапређењу продуктивности, ефикасности пословања и квалитета туристичких услуга. Истовремено, развој знања, вештина и одговорног понашања запослених може подржати примену економски, еколошки и социјално одговорних пракси и тиме допринети дугорочној одрживости туристичких компанија.

Туристички сектор Републике Србије представља значајан сегмент националне привреде, при чему кретања туристичког промета, учешће предузетника и динамика запослености указују на његов економски и развојни потенцијал (Републички завод за статистику, 2026; Привредна комора Србије, 2025). Истовремено, чињеница да зараде у туристичким делатностима и даље заостају за републичким просеком указује на постојање изазова у погледу атрактивности радних места и задржавања квалификованих запослених (Привредна комора Србије, 2025). Овакве околности додатно наглашавају потребу за развојем делотворних приступа управљању људским капиталом, који би, поред унапређења организационих способности, допринели и добробити запослених и одрживости пословања туристичких компанија.

Научна актуелност предложене теме произлази и из досадашњих истраживања односа између пракси управљања људским ресурсима, добробити запослених и организационих перформанси. Међународна литература указује на повезаност појединачних и интегрисаних пракси управљања људским ресурсима са организационим перформансама (Akhtar et al., 2008; Subramony, 2009; Sampe & Limpo, 2019), одрживим организационим перформансама (Aboul-Dahab & Sayed, 2021; Nisar et al., 2023; Elzek et al., 2024; Siagian et al., 2025) и учинком запослених (Jerónimo et al., 2020; Chin et al., 2023). Посебна истраживачка пажња посвећена је зеленим праксама управљања људским ресурсима, чија

се повезаност разматра у контексту одрживих организационих перформанси и еколошки одговорног понашања запослених (Cabral & Chiappetta Jabbour, 2020; Aboul-Dahab & Sayed, 2021; Nisar et al., 2023; Alkhozaim et al., 2024).

Наведена истраживања представљају значајну теоријску и емпиријску основу за разматрање предложене теме. Ипак, у оквиру овог истраживачког подручја постоји простор за додатно испитивање интегрисаног односа између стратешког развоја људског капитала, добробити запослених и одрживих пословних перформанси, посебно у контексту туристичког сектора. То се нарочито односи на утврђивање улоге добробити запослених у објашњавању начина на који различите праксе развоја људског капитала могу бити повезане са економским, еколошким и социјалним резултатима пословања, као и са квалитетом пружених услуга.

У домаћој литератури такође је разматран значај људског капитала и пракси управљања људским ресурсима за остваривање пословних и организационих перформанси, укључујући контекст хотелске и туристичке индустрије (Slavković & Ognjanović, 2018; Луковић & Тепавчевић, 2022; Огњановић и др., 2023). Поред тога, предмет истраживања била је и добробит запослених у контексту карактеристика радног окружења и дигиталних захтева посла (Демировић Брајами и др., 2022; Демировић Бајрами и др., 2026). Иако наведени радови пружају основу за даље проучавање ових феномена, њихови међусобни односи захтевају додатно емпиријско испитивање у оквиру јединственог истраживачког модела, прилагођеног специфичностима туристичког сектора Републике Србије.

На основу разматрања доступне литературе, може се закључити да научна празнина на којој се заснива предложено истраживање произлази из потребе за интегрисаним испитивањем односа између стратешког развоја људског капитала, добробити запослених и одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора. Посебан истраживачки значај има испитивање посредничке улоге добробити запослених, као и утврђивање релативног доприноса различитих димензија развоја људског капитала остваривању одрживих организационих резултата. У том смислу, истраживање обухвата обуке и професионални развој, управљање талентима и каријерама, системе награђивања, организационо учење и развој дигиталних компетенција, с циљем да се испита њихова повезаност са економским, еколошким и социјалним аспектима пословања, као и са квалитетом туристичких услуга.

Предмет истраживања докторске дисертације јесте испитивање односа између стратешког развоја људског капитала, перципиране добробити запослених и перципираних одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора у Републици Србији, са посебним освртом на анализу посредничке улоге перципиране

добробити запослених у односу између стратешког развоја људског капитала и перципираних одрживих пословних перформанси.

Објекат истраживања обухвата компаније туристичког сектора у Републици Србији, односно привредне субјекте који послују у области туристичких, угоститељских и сродних услужних делатности. Емпиријско истраживање биће усмерено на запослене у наведеним компанијама, чије ће перцепције представљати основ за испитивање односа између дефинисаних истраживачких конструката. Овако одређен објекат истраживања омогућава сагледавање испитиваних односа у контексту организација чије пословање у значајној мери зависи од знања, компетенција, ангажовања и добробити запослених.

Полазећи од дефинисаног предмета и објекта истраживања, **основни циљ докторске дисертације** јесте да се испитају природа, смер и интензитет односа између стратешког развоја људског капитала, перципиране добробити запослених и перципираних одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора у Републици Србији, као и да се утврди да ли и у којој мери добробит запослених има посредничку улогу у односу између стратешког развоја људског капитала и одрживих пословних перформанси.

У оквиру основног циља, истраживање ће бити усмерено и на идентификовање оних димензија стратешког развоја људског капитала које су најзначајније повезане са добробити запослених и одрживим пословним перформансама, као и на испитивање доприноса добробити запослених економским, еколошким и социјалним аспектима организационих резултата и квалитету туристичких услуга. Остваривање постављеног циља требало би да омогући продубљивање теоријских сазнања о међусобној повезаности наведених конструката и обезбеди емпиријску основу за формулисање препорука за унапређење праксе управљања људским капиталом у туристичком сектору Републике Србије.

На основу изложеног, Комисија оцењује да предложена тема има јасно препознатљиво теоријско утемељење, изражен практични значај и потенцијал за остваривање научног доприноса у области стратешког управљања људским капиталом и одрживих пословних перформанси. Посебна вредност истраживања огледа се у испитивању посредничке улоге добробити запослених у контексту туристичког сектора Републике Србије, чиме се омогућава целовитије сагледавање односа између развоја људског капитала и одрживости организационог пословања.

6. ХИПОТЕЗЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

У складу са дефинисаним насловом, предметом и циљевима истраживања кандидаткиња је дефинисала хипотезе истраживања, и то:

Општа хипотеза (H_0):

Стратешки развој људског капитала статистички значајно утиче на перципиране одрживе пословне перформансе компанија туристичког сектора у Републици Србији, при чему перципирана добробит запослених има посредничку улогу у овом односу.

Помоћне хипотезе:

X_1	**Између варијабли стратешки развој људског капитала и перципирана добробит запослених постоји статистички значајна повезаност у компанијама туристичког сектора у Републици Србији.**
$X_{1\text{-}1}$	Између варијабли обука и развој и перцепција психолошке добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}2}$	Између варијабли обука и развој и перцепција социјалне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}3}$	Између варијабли обука и развој и перцепција добробити на радном месту постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}4}$	Између варијабли обука и развоја и перцепција субјективне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}5}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција психолошке добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}6}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција социјалне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}7}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција добробити на радном месту постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}8}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција субјективне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}9}$	Између варијабли развој каријере и перцепција психолошке добробити постоји статистички значајна повезаност.

$X_{1\text{-}10}$	Између варијабли развој каријере и перцепција социјалне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}11}$	Између варијабли развој каријере и перцепција добробити на радном месту постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}12}$	Између варијабли развој каријере и перцепција субјективне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}13}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција психолошке добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}14}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција социјалне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}15}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција добробити на радном месту постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}16}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција субјективне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}17}$	Између варијабли организационо учење и перцепција психолошке добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}18}$	Између варијабли организационо учење и перцепција социјалне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}19}$	Између варијабли организационо учење и перцепција добробити на радном месту постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}20}$	Између варијабли организационо учење и перцепција субјективне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}21:}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција психолошке добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}22:}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција социјалне добробити постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}23:}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција добробити на радном месту постоји статистички значајна повезаност.
$X_{1\text{-}24:}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција субјективне добробити постоји статистички значајна повезаност.
	Између варијабли перципирана добробит запослених и перципиране одрживе пословне перформансе постоји статистички значајна

X_2	**повезаност у компанијама туристичког сектора у Републици Србији.**
$X_{2\text{-}1}$	Између варијабли перцепција психолошке добробити и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}2}$	Између варијабли перцепција психолошке добробити и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}3}$	Између варијабли перцепција психолошке добробити и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}4}$	Између варијабли перцепција психолошке добробити и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}5}$	Између варијабли перцепција социјалне добробити и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}6}$	Између варијабли перцепција социјалне добробити и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}7}$	Између варијабли перцепција социјалне добробити и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}8}$	Између варијабли перцепција социјалне добробити и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}9}$	Између варијабли перцепција добробити на радном месту и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}10}$	Између варијабли перцепција добробити на радном месту и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}11}$	Између варијабли перцепција добробити на радном месту и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}12}$	Између варијабли перцепција добробити на радном месту и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}13}$	Између варијабли перцепција субјективне добробити и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}14}$	Између варијабли перцепција субјективне добробити и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.

$X_{2\text{-}15}$	Између варијабли перцепција субјективне добробити и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{2\text{-}16}$	Између варијабли перцепција субјективне добробити и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
X_3	**Између варијабли стратешки развој људског капитала и перципиране одрживе пословне перформансе постоји статистички значајна повезаност у компанијама туристичког сектора у Републици Србији.**
$X_{3\text{-}1}$	Између варијабли обука и развој и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}2}$	Између варијабли обука и развој и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}3}$	Између варијабли обука и развој и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}4}$	Између варијабли обука и развој и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}5}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}6}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}7}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}8}$	Између варијабли управљање талентима и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}9}$	Између варијабли развој каријере и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}10}$	Између варијабли развој каријере и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}11}$	Између варијабли развој каријере и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}12}$	Између варијабли развој каријере и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.

$X_{3\text{-}13}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}14}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}15}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}16}$	Између варијабли систем награђивања и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}17}$	Између варијабли организационо учење и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}18}$	Између варијабли организационо учење и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}19}$	Између варијабли организационо учење и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}20}$	Између варијабли организационо учење и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}21}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција економских перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}22}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција еколошких перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}23}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција социјалних перформанси постоји статистички значајна повезаност.
$X_{3\text{-}24}$	Између варијабли развој дигиталних компетенција и перцепција перформанси квалитета туристичке услуге постоји статистички значајна повезаност.
X_4	**Перципирана добробит запослених има статистички значајну посредничку улогу у односу између стратешког развоја људског капитала и перципираних одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора у Републици Србији.**

7. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Комисија оцењује да је предложена методологија истраживања адекватно постављена у односу на предмет, циљеве и очекиване резултате докторске дисертације. Истраживање је конципирано као комбинација теоријске анализе и емпиријског истраживања, чиме се омогућава сагледавање теоријских полазишта и емпиријска провера претпостављених односа између стратешког развоја људског капитала, добробити запослених и одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора.

У теоријском делу истраживања предвиђена је примена метода анализе и синтезе, дескриптивног и историјског метода, компаративног метода и метода дедукције, уз систематичан преглед релевантне домаће и стране научне литературе. Комисија сматра да избор наведених метода омогућава сагледавање досадашњих теоријских и емпиријских сазнања, критичко разматрање релевантних концепата и формирање теоријске основе за конципирање истраживачког модела.

Емпиријски део истраживања заснован је на квантитативном приступу и примени методе анкетирања, при чему су предвиђени примарни подаци прикупљени путем електронског упитника. Истраживачки инструмент обухвата мерење стратешког развоја људског капитала, перципиране добробити запослених и перципираних одрживих пословних перформанси, као и прикупљање података о индивидуалним и организационим карактеристикама испитаника и компанија. Предвиђено је да се наведени конструкти операционализују кроз више димензија, применом петостепене Ликертове скале. Комисија оцењује да овакав приступ омогућава свеобухватније сагледавање истраживаних појава и њихових међусобних односа.

Као циљна популација дефинисане су компаније туристичког сектора у Републици Србији, укључујући привредне субјекте из области смештаја, угоститељства, туристичких агенција и тур-оператора, као и других туристички релевантних делатности. Јединицу анализе чине запослени у наведеним организацијама, чије ће перцепције представљати основу за испитивање односа између посматраних конструката. Планирано је обухватање најмање 50 компанија и најмање 500 испитаника, применом намерно-пригодног приступа узорковању.

Комисија сматра да је планирани обим узорка начелно примерен сложености предложеног истраживачког модела и предвиђеним статистичким анализама. Истовремено, имајући у виду примену ненасумичног узорковања, приликом тумачења резултата биће неопходно узети у обзир ограничења у погледу репрезентативности узорка и могућности генерализације налаза на целокупну популацију компанија туристичког сектора у Републици Србији.

За обраду података и тестирање предложеног истраживачког модела предвиђена је примена PLS-SEM приступа, који омогућава истовремено испитивање мерног и структурног модела, процену поузданости и валидности мерних скала, као и анализу директних и индиректних односа између истраживаних конструката. Посебан значај има планирано испитивање посредничке улоге перципиране добробити запослених у односу између стратешког развоја људског капитала и перципираних одрживих пословних перформанси.

С обзиром на то да су мерне скале прилагођене и интегрисане на основу више релевантних научних извора, Комисија указује на значај провере њихових мерних карактеристика у емпиријском делу истраживања. Предвиђена процена унутрашње конзистентности, композитне поузданости, конвергентне и дискриминантне валидности представља важан предуслов за поуздано тестирање постављеног модела и интерпретацију добијених резултата.

На основу разматрања предложеног методолошког приступа, Комисија оцењује да је истраживање методолошки засновано и усклађено са дефинисаним предметом и циљевима докторске дисертације. Предложена комбинација теоријских метода, квантитативног истраживања и одговарајућих статистичких поступака представља адекватну основу за испитивање постављених истраживачких претпоставки.

8. ОЧЕКИВАНИ РЕЗУЛТАТИ И НАУЧНИ ДОПРИНОС ДИСЕРТАЦИЈЕ

Комисија оцењује да су очекивани резултати и научни допринос предложене докторске дисертације јасно повезани са њеним предметом, циљевима и истраживачким моделом. Предвиђено истраживање усмерено је на утврђивање природе и интензитета односа између стратешког развоја људског капитала, перципиране добробити запослених и перципираних одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора у Републици Србији, са посебним освртом на посредничку улогу добробити запослених.

Очекивани теоријски допринос огледа се у интегрисању три међусобно повезана концепта у јединствени истраживачки оквир. На тај начин се стратешки развој људског капитала разматра као шири организациони конструкт, добробит запослених као потенцијални механизам повезивања организационих пракси са пословним исходима, а одрживе пословне перформансе као вишедимензионални организациони резултат. Посебан значај овог приступа произлази из специфичности туристичког сектора, у којем знања, вештине, компетенције и добробит запослених могу имати важну улогу у квалитету пружених услуга и стварању вредности за кориснике.

Емпиријски допринос дисертације очекује се у обезбеђивању нових сазнања о испитиваним односима у контексту туристичког сектора Републике Србије. Планирано истраживање омогућиће испитивање односа између укупних конструката, као и сагледавање односа њихових појединачних димензија. Такође, предвиђено је испитивање могућих разлика у перцепцијама запослених у зависности од њихових индивидуалних и организационих карактеристика.

Практични допринос дисертације огледа се у могућности формулисања препорука за менаџмент туристичких компанија у погледу развоја људског капитала, унапређења добробити запослених и јачања одрживих пословних перформанси. Резултати истраживања могли би да представљају основу за унапређење праксе управљања људским ресурсима, развој компетенција запослених и унапређење квалитета услуга, уз потенцијалну примену у креирању развојних политика и мера усмерених ка унапређењу конкурентности и одрживости туристичког сектора.

Методолошки допринос очекује се у развоју и емпиријском тестирању интегрисаног истраживачког модела који обухвата више међусобно повезаних и вишедимензионалних конструката. Применом PLS-SEM приступа биће омогућено испитивање мерних и структурних односа, укључујући процену посредничког ефекта перципиране добробити запослених. На тај начин дисертација може допринети прецизнијем разумевању механизама посредством којих се праксе стратешког развоја људског капитала повезују са одрживим пословним перформансама.

Комисија закључује да предложена докторска дисертација има потенцијал да оствари релевантан теоријски, емпиријски, практични и методолошки допринос у области пословне економије и менаџмента, посебно у домену стратешког управљања људским капиталом и одрживог пословања у туристичком сектору. Остваривање очекиваног доприноса зависиће од доследне реализације истраживачког поступка, квалитета прикупљених података и резултата емпиријске провере предложеног модела.

9. ОКВИРНИ САДРЖАЈ ДИСЕРТАЦИЈЕ

„СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА КАО ДЕТЕРМИНАНТА ОДРЖИВИХ ПОСЛОВНИХ ПЕРФОРМАНСИ КОМПАНИЈА ТУРИСТИЧКОГ СЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ: ПОСРЕДНИЧКА УЛОГА ДОБРОБИТИ“

УВОД

1. ТУРИСТИЧКИ СЕКТОР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ КАО КОНТЕКСТ РАЗВОЈА ЉУДСКОГ КАПИТАЛА

1.1. Актуелно стање и развојне карактеристике туристичког сектора Републике Србије
1.2. Туристичко тржиште Републике Србије: понуда, тражња и конкурентски изазови
1.3. Специфичности рада и запошљавања у туристичком сектору
1.4. Сезоналност, флуктуација радне снаге и изазови управљања запосленима у туризму
1.5. Значај квалитета услуге и улога запослених у креирању туристичког искуства
1.6. Људски ресурси као фактор конкурентности туристичких компанија
1.7. Ограничења и развојни изазови туристичког сектора

2. ЉУДСКИ КАПИТАЛ И СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА

2.1. Људски капитал као кључна нефинансијска детерминанта савременог пословања
2.2. Основне компоненте људског капитала
2.3. Значај људског капитала за развој туристичких компанија
2.4. Стратешки развој људског капитала као савремени приступ у управљању људским ресурсима
2.5. Основне димензије стратешког развоја људског капитала
2.5.1. Обуке и развој запослених
2.5.2. Управљање талентима
2.5.3. Развој каријере
2.5.4. Систем награђивања
2.5.5. Организационо учење
2.5.6. Развој дигиталних компетенција: Организациони аспект
2.6. Стратешки развој људског капитала као индикатор одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора

3. ДОБРОБИТ ЗАПОСЛЕНИХ КАО ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОНОГ УСПЕХА

3.1. Добробит запослених: Од индивидуалне потребе до стратешког ресурса компанија
3.2. Димензије добробити запослених: психолошка, социјална, добробит на радном месту и субјективна добробит
3.3. Добробит запослених у функцији развоја компанија туристичког сектора
3.4. Утицај стратешког развоја људског капитала на добробит и задовољство запослених у компанијама туристичког сектора
3.5. Значај добробити запослених за унапређење одрживих пословних перформанси у компанијама туристичког сектора
3.6. Посредничка улога добробити запослених у односу између стратешког развоја људског капитала и одрживих пословних перформанси у компанијама туристичког сектора

4. ОДРЖИВЕ ПОСЛОВНЕ ПЕРФОРМАНСЕ У ТУРИСТИЧКОМ СЕКТОРУ

4.1. Концепт одрживих пословних перформанси у компанијама туристичког сектора

4.2. Основни показатељи одрживих пословних перформанси у компанијама туристичког сектора

4.2.1. Економске перформансе

4.2.2. Еколошке перформансе

4.2.3. Социјалне перформансе

4.2.4. Перформансе квалитета туристичке услуге као секторски специфичан аспект перформанси

4.3. Значај одрживих пословних перформанси за реализацију циљева компанија у туристичком сектору

4.4. Операционализација одрживих пословних перформанси у емпиријском истраживању

5. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

5.1. Предмет, проблем и циљ истраживања

5.2. Истраживачки модел и хипотезе

5.3. Узорак и поступак прикупљања података

5.4. Инструмент истраживања и операционализација варијабли

5.5. Поузданост и валидност мерних скала

5.6. Методе статистичке обраде података

6. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ТЕСТИРАЊЕ МОДЕЛА

6.1. Опис узорка и дескриптивна статистика

6.2. Анализа и тестирање модела

6.3. Медијациона анализа и испитивање посредничке улоге добробити запослених

6.4. Дискусија резултата

6.5. Ограничења истраживања и препоруке за будућа истраживања

ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЗИ

У првом поглављу, под називом „**ТУРИСТИЧКИ СЕКТОР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ КАО КОНТЕКСТ РАЗВОЈА ЉУДСКОГ КАПИТАЛА**“ биће детаљно објашњено тренутно стање туристичког сектора Републике Србије као и карактеристике туристичког тржишта Републике Србије, са посебним освртом на специфичности понуде, тражње и конкурентских изазова. Поред поменутог, у овом поглављу говориће се о специфичности рада и запошљавања у туристичком сектору. Даље, у наставку првог поглавља биће речи о сезоналности, флуктуацији и изазовима управљања запосленима у туризму. Такође, у првом поглављу биће истакнут значај квалитета услуге и улога запослених у креирању туристичког искуства. С обзиром да су људски ресурси веома важни за конкурентност туристичког сектора, јер обезбеђују квалитет услуге, иновативност и одрживост, у

наставку првог поглавља говориће се о људским ресурсима као фактору конкуретности туристичког сектора. На крају првог поглавља, биће приказана ограничења и развојни изазови туристичког сектора.

Људски капитал се сматра квалитативном димензијом организационог успеха и као такав утиче на квалитет услуге, задовољство клијената и дугорочну конкурентску предност. Сходно томе, у другом поглављу, под називом „**ЉУДСКИ КАПИТАЛ И СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА**“ прво ће бити објашњен значај људског капитала као нефинансијског ресурса. Затим, у другом поглављу биће наведене основне компоненте људског капитала. Такође, биће приказана улога људског капитала у функцији развоја туристичког сектора. С обзиром да су технолошки напредак и глобализација условили промену савременог пословања, људски капитал постаје стратешки ресурс савремених организација. С тим у вези, у наставку другог поглавља говориће се о важности стратешког управљања људским капиталом савремених компанија као и о основним димензијама стратешког развоја људског капитала, са посебним фокусом на обуке и равој, управљање талентима, развој каријере, систем награђивања, организационо учење, развој дигиталних компетенција. На крају, биће објашњено како стратешки развој људског капитала доприноси одрживим пословним перформансама компанија у туристичком сектору.

„**ДОБРОБИТ ЗАПОСЛЕНИХ КАО ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОНОГ УСПЕХА**“ биће назив трећег поглавља. С обзиром да добробит запослених у саврменом пословању не представља више индивидуалну потребу запослених, већ стартешки ресурс, који омогућава континуирано функционисање савремених компанија, посебно оних који послују у динамичном окружењу какав је туризам, у трећем поглављу указаће се на значај концепта добробити запослених. Даље, биће представљене различите димензије добробити запослених и то: психолошка добробит, социјална добробит, добробит на радном месту и субјективна добробит. Затим, биће речи о функцији добробити запослених у развоју туристичких компанија. Поред поменутог, у трећем поглављу говориће се о утицају стратешког развоја људског капитала на добробит запослених у компанијама туристичког сектора. Такође, биће детаљно објашњено како добробит запослених утиче на одрживе пословне перформансе и на који начин добробит запослених посредује између стратешког развоја људског капитала и одрживих перформанси у компанијама туристичког сектора.

У динамичном пословном окружењу све већа пажња посвећује се праћењу одрживих пословних перформанси кроз призму економске, социјалне и еколошке одрживости, будући да омогућава компанијама да истовремено одрже конкурентност, да се брзо и лако прилагоде променама на тржишту и да изграде трајно поверење код туриста и локалне заједнице. С тим у вези, у четвртом поглављу, под називом „**ОДРЖИВЕ ПОСЛОВНЕ ПЕРФОРМАНСЕ У ТУРИСТИЧКОМ СЕКТОРУ**“ биће детаљно објашњен концепт

одрживих пословних перформанси у компанијама туристичког сектора. Затим, биће описани основни показатељи одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора, са посебним освртом на економске, еколошке, социјалне перформансе и перформансе квалитета туристичке услуге. Затим, указаће се на значај одрживих пословних перформанси за реализацију циљева компанија туристичког сектора. На крају, говориће се о операционализацији одрживих пословних перформанси у емпиријском истраживању.

На почетку петог поглавља, под називом „**МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА**“, биће представљен предмет, проблем и циљ истраживања. Затим, у наставку петог поглавља биће презентован истраживачки модел и хипотезе. Посебан део петог поглавља заузеће детаљан опис поступка прикупљања података, са свим неопходним елементима. У наставку петог поглавља, биће приказан инструмент истраживања и операционализација варијабли. Такође, биће приказане методе које ће се користити за проверу поузданости и валидности мерних скала као и методе које ће се користити за обраду података.

У шестом поглвљу „**РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ТЕСТИРАЊЕ МОДЕЛА**“ пре свега биће детаљно описан узорак истраживања, праћен дескриптивном статистиком. Након тога, одговарајућим статистичким методама провериће се поузданост мерних скала као и поузданост конструкта. Затим, биће анализирани односи између варијабли и тестираће се хипотезе. Даље, биће презентовани резултати медијационе анализе којом ће се испитати посредничка улога добробити у односу између стратешког развоја људског капитала и перципираних одрживих пословних перформанси. Након тога следи дискусија која ће пратити интерпретацију резултата. На крају, биће представљена ограничења истраживања и препоруке за будућа истраживања.

У закључном делу докторске дисертације биће систематизовани кључни резултати истраживања, са посебним освртом на значај стратешког развоја људског капитала за унапређење одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора. Посебна пажња биће посвећена сагледавању улоге добробити запослених у односу између стратешког развоја људског капитала и одрживих пословних перформанси, чиме ће се омогућити целовитије разумевање испитиваних односа. На основу резултата истраживања биће формулисане препоруке за унапређење стратешког приступа управљању људским капиталом у компанијама туристичког сектора, као и смернице за његов будући развој. Комисија оцењује да овако конципиран закључни део представља логичну синтезу теоријских разматрања и емпиријских налаза и доприноси сагледавању научних и практичних импликација истраживања.

10. ОКВИРНИ СПИСАК ЛИТЕРАТУРЕ

1. Aboul-Dahab, S. A. E., & Sayed, B. S. Y. (2021). The influence of green human resources practices on sustainable performance in the Egyptian hotels. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management,* 12(4), 1–16.
2. Agaba, M., Turyasingura, J. B., & Kabagambe, J. D. (2023). Strategic Management And Organizational Performance: A Case Of Lyamujungu Sacco, Kabale District, Uganda. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 50–60.
3. Aditya, A. A., Angkasaputra, C. O., Wahyuni, H. (2022). Human Capital Downturn Effect on Firm Performance in Tourism and Hospitality Industry. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(2), 207-218.
4. Azmi, I. A. G. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: A preliminary findings of Islamic organizations in Malaysia. *Journal of global business and economics*, 1(1), 27-42.
5. Akhtar, S., Ding, D. Z., & Ge, G. L. (2008). Strategic HRM practices and their impact on company performance in Chinese enterprises. *Human Resource Management,* 47(1), 15–32.
6. Alavuk, Đ. (2023). Uticaj uslužne orijentacije na zadovoljstvo zaposlenih-Studija slučaja „A" hoteli. *Ekonomija: teorija i praksa*, 16(1), 177-194.
7. Alkhozaim, S. M., Alshiha, F. A., Alnasser, E. M., & Alshiha, A. A. (2024). How green performance is affected by green talent management in tourism and hospitality businesses: A mediation model. *Sustainability,* 16(16), 7093.
8. Almasooudi, M. A., Rahman, S., Basendwah, M., & Sleibi, F. F. (2023). Human Resource Management Challenges In The Tourism Industry In Iraq. *International Journal of Business and Technology Management*, 5(4), 424-434.
9. Al-Shafai, A. (2017). The relation between human resource management and organizational performance. *Multi-Knowledge Electronic Comprehensive Journal For Education And Science Publications (MECSJ),* (3), 256-266.
10. Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The impact of employee development practices on human capital and social capital: The mediating contribution of knowledge management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity,* 8(4), 218.
11. Al-Husain, R. A., Jasim, T. A., Mathew, V., Al-Romeedy, B. S., Khairy, H. A., Mahmoud, H. A., Liu, S., El-Meligy, M. A., & Alsetoohy, O. (2025). Optimizing sustainability performance through digital dynamic capabilities, green knowledge management, and green technology innovation. *Scientific Reports*, 15, 24217.

12. Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4).
13. Anas, M., Kumar, A., & Sini, V. (2025). A Study on the Training and Development Programs for Improving Business Operations in the Field of Tourism and Hotel Sector Under Kerala Cooperative Tourism Sector. *NPRC Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 16-24.
14. Arwab, M., Adil, M., Nasir, M., & Ali, M. A. (2022). Task performance and training of employees: the mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry. European Journal of Training and Development, 47(9), 900-920.
15. Asadi, S., Pourhashemi, S. O. S., Nilashi, M., Abdullah, R., Samad, S., Yadegaridehkordi, E., Aljojo, N., & Razali, N. S. (2020). Investigating influence of green innovation on sustainability performance: A case on Malaysian hotel industry. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120860.
16. Bagdadli, S., Gianecchini, M., Andresen, M., Cotton, R., Kaše, R., Lazarova, M., Smale, A., Bosak, J., Briscoe, J. P., Chudzikowski, K., Dello Russo, S., & Reichel, A. (2021). Human capital development practices and career success: The moderating role of country development and income inequality. *Journal of Organizational Behavior,* 42(4), 429-447.
17. Baker, D. A., & Crompton, J. L. (2000). Quality, Satisfaction and Behavioral Intentions. *Annals of Tourism Research,* 27(3), 785–804.
18. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
19. Bashir, F., & Venkatakrishnan, S. (2022). The Impact of Human Resource Management Practices on Affective Commitment: An Empirical Study in Micro, Small and Medium Enterprises Using Partial Least Squares Structural Equation Modelling. *South African Journal of Business Management*, 53(1), 1-10.
20. Baum, T., Amoah, V., & Spivack, S. (1997). Policy dimensions of human resource management in the tourism and hospitality industries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9 (5/6), 221-229.
21. Bevan, S. (2010). The business case for employee health and wellbeing. A report prepared for Investors in People. *The work Foundation*, UK.
22. Bolander, P., Werr, A., & Asplund, K. (2017). The practice of talent management: a framework and typology. Personnel Review, 46(8), 1523-1551.
23. Boljević, A., Premović, J., Stojanović Aleksić, V. (2014). Ljudski resursi kao faktor kreiranja konkurentskih prednosti turističkih preduzeća. Tehnika-menadžment, 64(1), 145-150.

24. Boulet, M. (2026). Include, care, reward and enhance to build a well-being HRM system based on perceived effectiveness and fairness of HRM practices. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 14(1), 19-35.
25. Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037.
26. Bhatt, K. D., & Patki, R. S. (2025). Challenges of HRM in Tourism and Hospitality Industry. *Journal of Research and Review in Human Resource Management & Labour Studies*, 3(2), 19-32.
27. Van den Broek, A. (2024). Human resource management (HRM) and performance: Balancing between optimization of organizational performance and well-being of (healthcare) employees. *Journal of Infrastructure, Policy and Development,* 8(1), 1-11.
28. van Marrewijk, M., & Werre, M. (2003). Multiple Levels of Corporate Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 44(2-3), 107-119.
29. Veselinović, N., Krstić, B., & Rađenović, T. (2022). The impact of human capital value on human capital efficiency and business performance. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 19(1), 13-26.
30. Vujović, S. (2008). *Materijalna osnova turizma.* Institut za ekonomiku poljoprivrede, Beograd.
31. Vujović, S., Premović, J., & Grujić, B. (2014). Kadrovi u turizmu - specifičnosti obrazovanja kadrova za turizam. *Ekonomski vidici*, 19(4), 437-447.
32. Waqanimaravu, M., & Arasanmi, C. N. (2020). Employee training and service quality in the hospitality industry. *Journal of Foodservice Business Research,* 23(3), 216-227.
33. Wang, J., Ayres, H., Huyton, J. (2009). Job ready graduates: A Tourism Industry Perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 16, No. 1, 62-72.
34. Wardhana, Z. F., Sudiari, M., & Sengkey, F. (2024). The Strategic Role of Human Resource Management in the Tourism Industry. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 8(2), 394-410.
35. Weidner, S. (2009). *Seasonality in tourism: A review of seasonality of hotel accommodation in New Zealand.* GRIN Verlag, Munich.
36. Wong, A. K. F., & Kim, S. S. (2020). Development and validation of standard hotel corporate social responsibility (CSR) scale from the employee perspective. *International Journal of Hospitality Management,* 87, 102507.
37. Wood, R. (1997). *Working in hotels and catering* (2nd ed.). International Thomson Business Press, London.
38. Wright, T. A. (2010). *More than meets the eye: The role of employee well-being in organizational research.* In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), Oxford handbook of positive psychology and work (pp. 143–154). Oxford University Press, Oxford, UK.

39. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
40. Wu, H. C., & Ko, Y. J. (2013). Assessment of Service Quality in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism,* 14(3), 218–244.
41. Garavan, T. N. (1991). Strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 15(1), 17–30.
42. Goel, P. (2010). Triple bottom line reporting: An analytical approach for corporate sustainability. *Journal of Finance, Accounting, and Management*, 1(1), 27-42.
43. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
44. Gruescu, R., Nanu, R., & Tanasie, A. (2009). Human Resources Development and ICT Contribution to the Tourist Destination Competitiveness. *European Research Studies*, (4), 87-100.
45. Guest, D. E. (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Well-being: Building the Worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations*, 44(3), 335–358.
46. Guzmán-Pérez, B., Mendoza-Jiménez, J., & Pérez-Monteverde, M. V. (2023). Measuring the social sustainability of hotels: A case study from the Canary Islands. *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* 35(2), 512–532.
47. Daat, S. C., Sanggenafa, M. A., & Larasati, R. (2021). The Role of Intellectual Capital on Financial Performance of SMEs. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(6), 1312-1321.
48. Dabetić, A., Popović, M., Davidovac, Z., & Božić, N. (2024). Management and business performance of the organization. *Oditor*, 10(3), 167-178.
49. Dai, W., Arnulf, J. K., Iao, L., Liang, M., & Dai, H. (2021). Developing a measurement scale for organizational learning capabilities in China. *Nankai Business Review International*, 12(3), 434–457.
50. Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
51. Demirović Bajrami, D., Petrović, M. D., Sekulić, D., Radovanović, M. M., Blešić, I., Vuksanović, N., Cimbaljević, M., & Tretiakova, T. N. (2022). Significance of the work environment and personal resources for employees' well-being at work in the hospitality sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 19(23), 16165.
52. Demirović Bajrami, D., Petrović, M. D., & Lović Obradović, S. (2025). Tourism employability in the digital age: Skills gaps and labor market responses. *International Scientific Conference on Economics, Management and Information Technologies*, 2(1), 223–229.

53. Demirović Bajrami, D., Borota, D., Martinov, D., Marković, B., Šuput, S., Milić, M., Radosavac, A., & Miljković, O. (2026). Managing digital workloads in hospitality: Insights from Serbia on employee retention and performance. *Journal of the Geographical Institute "Jovan Cvijić" SASA*, 76(1), 89–103.
54. Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human resources management policies and practices scale (HRMPPS): Exploratory and confirmatory factor analysis. *BAR – Brazilian Administration Review*, 9(4), 395–420.
55. Dias, Á., Zizka, L., Bernard, S., Singal, M., & Ho, J. A. (2026). Toward the institutionalization of social sustainability. *Annals of Tourism Research,* 118, 104181.
56. Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, E. L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020),* (113-117). Atlantis press. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.023
57. Djumrianti, D., Afrizawati., Sastrawinata, H., Putri, D. Y. A., Apista, A., & Putri, Y. D. (2025). Employees as key resources and activities of tour and travel business model canvas. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(4), 373-385.
58. Doğru Dastan, H. (2023). Antecedents and consequences of sustainability performance in tourism industry. *PressAcademia Procedia*, 17(1), 26–30.
59. Doni, F., & Fiameni, M. (2023). Can innovation affect the relationship between Environmental, Social, and Governance issues and financial performance? Empirical evidence from the STOXX200 index. *Business Strategy and the Environment*, 33(2), 546-574.
60. Dortyol, I. T., Varinli, I., & Kitapci, O. (2014). How do international tourists perceive hotel quality? An exploratory study of service quality in Antalya tourism region. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(3), 470–495.
61. Duncan, T., Scott, D. G., & Baum, T. (2013). THE MOBILITIES OF HOSPITALITY WORK: AN EXPLORATION OF ISSUES AND DEBATES. *Annals of Tourism Research, volume*, 41, 1-19.
62. Đurović, M., Dramićanin, S., & Arsić, Lj. (2024). The impact of intellectual capital components on business performance in the travel industry. *BizInfo Blace,* 15(1), str. 45-55.
63. El-Garaihy, W. H., Mobarak, A. K. M., & Albahussain, S. A. (2014). Measuring the Impact of Corporate Social Responsibility Practices on Competitive Advantage: A Mediation Role of Reputation and Customer Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, Vol. 9, No. 5, 109-124.
64. Elzek, Y. S., Soliman, M., Al Riyami, H., & Scott, N. (2024). Talent management and sustainable performance in travel agents: Do green intellectual capital and green servant leadership matter? *Current Issues in Tourism*, 27(19), 3115–3130.

65. Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks – Triple bottom line of 21st century business*. Capstone, Oxford.
66. Elrayah, M., & Semlali, Y. (2023). Sustainable Total Reward Strategies for Talented Employees' Sustainable Performance, Satisfaction, and Motivation: Evidence from the Educational Sector. *Sustainability*, 15(2).
67. Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., & Fayyad, S. (2023). Green management and sustainable performance of small- and medium-sized hospitality businesses: Moderating the role of an employee's pro-environmental behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2244.
68. Elsharnouby, T. H., & Elbanna, S. (2021). Change or perish: Examining the role of human capital and dynamic marketing capabilities in the hospitality sector. *Tourism Management*, 82, 104184.
69. Eraqi, M. I. (2006). Tourism services quality (TourServQual) in Egypt: The viewpoints of external and internal customers. *Benchmarking: An international journal*, 13(4), 469-492.
70. Zakaria, M., Abdulatiff, N. K., & Ali, N. (2014). The Role of Wellbeing on Performance in Services Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164, 358-365.
71. Zaragoza-Sáez, P., Marco-Lajara, B., & Úbeda-García, M. (2022). Digital skills in tourism. A study from the Next Tourism Generation (NTG) Alliance. *Measuring Business Excellence*, 26(1), 106–121.
72. Zargar, S. M., & Gani, A. (2025). Fostering talent: the nexus of workplace well-being and enhanced employee performance. *Industrial and Commercial Training*, 57(3), 291-308.
73. Zirena-Bejarano, P. P., Parra-Requena, G., Quispe-Ambrocio, A. D., & Merma-Valverde, W. F. (2024). Effects of knowledge transformation and social capital on business performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(11), 1-18.
74. Zrnić, M., & Lončar, I. (2024). Enhancing guest satisfaction in hotels: Researching the impact of quality hospitality service on gastronomic experiences in the tourism industry in Serbia. *Ekonomika preduzeća*, 72(3-4), 233-244.
75. Zuñiga-Collazos, A., Velásquez Orozco, J. M., & Rojas-Ospina, A. (2025). Digital Competences and Their Impact on Employability in the Tourism Sector—An Applied Study. *Sustainability*, 17(13).
76. Zhang, Y., Tat, H., & Zhang, Z. R. (2025). Sustainable development in the tourism sector: The impact of environmental, social, and governance performance on operational efficiency—A multilevel analytical approach. *Sustainable Futures*, Volume 10, 100923.
77. Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.

78. Idriz, F., & Geshkov, M. (2023). EFFECTIVE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN TOURISM THROUGH MOTIVATION. *Strategies for Policy in Science and Education,* 31(3s), 126-139.
79. Iskandar, M. F., Ratnasari, A., Nurhidayah, R., Saparudin, D., & Maulidani, R. (2024). Analysis Of The Influence Of Training Effectiveness, Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In The Tourism Industry. *JEMSI Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(2), 1155-1160.
80. Jali, N. P., Doorasamy, M., & Gregory, V. (2026). Triple bottom line dynamics and strategic growth of Small Manufacturing Enterprises in KwaZulu-Natal, South Africa. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS ECOSYSTEM & STRATEGY*, 8(2), 166-176.
81. Jali, N. P., Doorasamy, M., & Gregory, V. (2025). The interplay between triple bottom line elements and organisational sustainability: Unveiling strategic opportunities in an emerging economy. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 14(8), 100–109.
82. Janićijević, N. (2013). *Organizaciona kultura i menadžment.* CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
83. Jebbari, A. (2023). Human Resources Practices as a Mechanism for Improving Performance within Public Institutions and State-Owned Enterprises in Morocco. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 41-56.
84. Jerónimo, H. M., de Lacerda, T. C., & Henriques, P. L. (2020). From sustainable HRM to employee performance: A complex and intertwined road. *European Management Review,* 17(4), 871–884.
85. Jibril, I. A., & Yeşiltaş, M. (2022). Employee Satisfaction, Talent Management Practices and Sustainable Competitive Advantage in the Northern Cyprus Hotel Industry. *Sustainability*, 14(12).
86. Jimoh, R., Ihedigbo, K., & Oyewobi, L. (2023). Influence of Human Resources Management Practices on Organisational Performance of Construction Firms in Lagos State—Nigeria. *International Journal of Sustainable Construction Engineering Technology*, 14(4), 437–446.
87. Jonge, J. d., & Peeters, M. C. W. (2025). At Work with Sustainable Well-Being and Sustainable Performance: Testing the DISC Model Among Office Workers. *Sustainability*, 17(2), 643.
88. Juniper, B. A., Bellamy, P., & White, N. (2011). Testing the performance of a new approach to measuring employee well-being. *Leadership & Organization Development Journal,* 32(4), 344–357.
89. Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 31–55.

90. Yener, M. İ., Gürbüz, F. G., & Acar, P. (2017). Development and validation of a talent management measurement instrument. *Journal of Business Economics and Finance, 6*(3), 233–245.
91. Yorks, L., Abel, A. L., & Rotatori, D. (2022). *Strategic human resource development in practice: Leveraging talent for sustained performance in the digital age of AI.* Springer.
92. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard—Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review,* 70(1), 71–79.
93. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action.* Harvard Business School Press, Boston, MA.
94. Katangchol, S., Channuwong, S., Snongtaweeporn, T., Pleansamai, K., Thongyenburit, W., Pupapassiri, P., Dummanee, P., Lertpongprasert, S., Kongsong, W., & Siriwat, S. (2023). The model of human resource management for organizational efficiency in the new normal age. *International Journal of Advanced Research*, 11(3), 156-166.
95. Kelley, E. (2012). *Career development practices among commercial banks in Kenya.* Unpublished MBA Project, University of Nairobi.
96. Knies, E., Leisink, P., & van de Schoot, R. (2020). People management: developing and testing a measurement scale. *International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 705-737.
97. Kovačević, B. (2012). Uticaj nivoa obrazovanja na zadovoljstvo humanog kapitala u turističko-hotelijerskom poslovanju. *Škola biznisa*, (2), 49–59.
98. Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effects of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76–85.
99. Kuvaas, B. (2008). An exploration of how the employee–organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes. *Journal of Management Studies*, 45(1), 1–25.
100. Kurdashvili, L., & Meskhia, I. (2016). The role of human capital in the development of tourism business. *Turističko poslovanje*, (18), 25-32.
101. Kucharčíková, A., Mičiak, M., Tokarčíková, E., & Štaffenová, N. (2023). The Investments in Human Capital within the Human Capital Management and the Impact on the Enterprise's Performance. *Sustainability*, 15.
102. Khalique, M., Shaari, J. A. N., & Isa, A. H. (2011). Intelectual capital and its a major components. *Internationa Journal od Current Research*, 3(6), 343-347.
103. Khassawneh, O., & Mohammad, T. (2021). An Evaluation of the Relationship Between Human Resource Practices and Service Quality: An Empirical Investigation in the Canadian Hotel Industry. *Journal of Business Strategy Finance and Management*, 3(1-2), 74-91.

104. Lawler, E. E. (1990). *Strategic pay: Aligning organizational strategies and pay systems*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

105. Lee, S. (2020). Achieving corporate sustainability performance: The influence of corporate ethical value, and leader-member exchange on employee behaviors and organizational performance. *Fashion and Textiles*, 7(1).

106. Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24, 31–48.

107. Leufvén, M., Vitrakoti, R., Bergström, A., Ashish, K. C., & Målqvist, M. (2015). Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low-resource health care setting in Nepal. *Health Research Policy and Systems*, 13.

108. Lionel, L. K. G., Channuwong, S., & Wongmajarapinya, K. (2023). Human resource management and organizational performance. *International Journal of Advanced Research*, 11(5), 872-881.

109. Luković, S., & Tepavčević, J. (2022). HR practices and firm performance: the mediating effect of business strategy. *BizInfo (Blace)*, 13(2), 1-11.

110. Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism: A review of current literature and suggestions for the future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 48-67.

111. Marinković, V., & Senić, V. (2012). Analiza elemenata kvaliteta usluga u korporativnom bankarstvu. *Ekonomski horizonti*, 14(1), 13-22.

112. Marneros, S., Papageorgiou, G., & Efstathiades, A. (2021). Examining the core competencies for success in the hotel industry: The case of Cyprus. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28(1) 100303.

113. Martínez, P., Pérez, A., & Rodríguez del Bosque, I. (2013). Measuring Corporate Social Responsibility in tourism: Development and validation of an efficient measurement scale in the hospitality industry. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 30(4), 365–385.

114. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human resource management*, (12th edition). Cengage Learning.

115. Mweta, G. A., Kiula, M., & Naikuru, S. (2024). Influence of Strategic Human Capital Development on the Performance of Tourism Organizations in Tanzania. *Journal of Human Resource & Leadership*, 4(3), 1-18.

116. Merican, N., Monil, M., Rafie, U. N., & Tajuddin, D. (2022). The Effect of Career Planning, Talent Management and Training Development towards Employee Retention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(8), 156–163.

117. Milovanović, V. (2017). The impact of human capital on tourism development. In Cvijanović, D., Ružić, P., Andreeski, C., Gnjatović, D., Stanišić, T. (Eds.), *The Second International Scientific Conference: TOURISM IN FUNCTION OF DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF SERBIA - Tourism product as a factor of competitiveness of the Serbian economy and experiences of other countries-* Thematic Proceedings II (str. 54-72). University of Kragujevac, Faculty of Hotel Management and Tourism, Vrnjačka Banja, Serbia. Доступно на: https://hit-vb.kg.ac.rs/images/izdavacka_delatnost/zbornici/2017/2017_II.pdf

118. Minor, K., McLoughlin, E., & Carlisle, S. (2025). The Digital Skills Gap – Is it Time to Rethink the Needs of Tourism and Hospitality Organizations in the UK? *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 37(3), 301–312.

119. Mishra, R. R., Sharma, P., & Kumar, S. (2019). A STUDY TO IDENTIFY TALENT DEVELOPMENT PRACTICES IN THE HOSPITALITY SECTOR AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Geo Journal of Tourism and Geosites*, 26(3), 861-873.

120. Mjongwana, A., & Kamala, P. N. (2018). Non-financial performance measurement by small and medium sized enterprises operating in the hotel industry in the city of Cape Town. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7(1), 1-26.

121. Mogrovejo, D., Franco-Medina, J., & Pacheco, A. (2025). The art of talent management: keys to maximizing performance in the travel industry. *Cogent Business & Management*, 12(1).

122. Mondo, T. S., & Fiates, G. G. S. (2017). TOURQUAL: Proposal of a protocol for quality evaluation on services at tourist attractions. *Brazilian Business Review*, 14(4), 448–465.

123. Mushatq, A., Zaman, S., Hussain, G., & Khan, N. (2025). The role of strategic management in business growth: The mediating effects of innovation and business process efficiency. *Journal of Business and Management Research*, 4(4), 208-233.

124. McCracken, M., & Wallace, M. (2000). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training*, 24(5), 281–290.

125. Nakipova, G., Arynova, Z., Kunyazov, E., Berezyuk, V., Zhunusova, A., & Syzdykbayeva, B. (2021). Influence of Human Capital on the Development of Tourism Industry. *Journal of Environmental Management and Tourism,* 12(6), 1694-1706.

126. Narayan, B., Rajendran, C., & Sai, L. P. (2008). Scales to Measure and Benchmark Service Quality in Tourism Industry: A Second-Order Factor Approach. *Benchmarking: An International Journal,* 15(4), 469–493.

127. Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The impact of training and development, job satisfaction and job performance on young employee retention. *SSRN Electronic Journal,* 13(3), 373-386.

128. Nisar, Q. A., Hussain, K., Sohail, S., Yaghmour, S., Nasir, N., & Haider, S. (2023). Green HRM and sustainable performance in Malaysian hotels: The role of employees' pro-environmental attitudes and green behaviors. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal,* 71(2), 367–387.

129. Nickson, D. (2007). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR THE HOSPITALITY AND TOURISM INDUSTRIES.* Butterworth-Heinemann, UK, Oxford.

130. Noe, R. A. (2017). *EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT* (5. ed). McGraw-Hill, New York.

131. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.* Oxford University Press, New York.

132. Ouabi, Z., Douayri, K., Barboucha, F., & Boubker, O. (2024). Human Resource Practices and Job Performance: Insights from Public Administration. *Societies*, 14, 247.

133. Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research,* 90(3), 441–458.

134. Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258, 105080.

135. Papademetriou, C., Anastasiadou, S., & Papalexandris, S. (2023). The Effect of Sustainable Human Resource Management Practices on Customer Satisfaction, Service Quality, and Institutional Performance in Hotel Businesses. *Sustainability*, 15(10), 8251.

136. Parasuraman, A. P., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and its Implications for Future Research. *Journal of Marketing,* 49, 41-50.

137. Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing,* 64(1), 12–40.

138. Paunović, M. (2021). The Impact of Human Capital on Financial Performance of Entrepreneurial Firms in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 26(2), 29-46.

139. Periša, A., & Vrtodušić Hrgović, A.-M. (2026). Impact of quality management and sustainability on economic, environmental, and social aspects of hotel business performance. *Tourism and Hospitality Management,* 32(4).

140. Pimić, M., Dukić, A., & Krsmanović, I. (2023). EMPIRICAL RESEARCH ON THE IMPACT OF HOTEL SERVICE QUALITY ON GUEST LOYALTY AND SATISFACTION: A CASE STUDY SERBIAN HOTEL INDUSTRY. *Ekonomika*, 69(1), 39-57.

141. Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2014). Human Capital Is Dead; Long Live Human Capital Resources. *Journal of Management*, Vol. 40 No. 2, 371-398.

142. Postolov, K., & Elenov, R. (2026). Issues in ensuring workforce availability in tourism. *MEST Journal*, 14(1), 203-213.

143. Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407.

144. Prasad, R., Kapoor, P., & Deshmukh, S. (2025). Employee Wellbeing as a Strategic Priority: Impact on Organizational Performance. *International Journal of Integrated Research and Practice,* 1(5), 89-98.

145. Presbitero, A. (2017). How do changes in human resource management practices influence employee engagement? A longitudinal study in a hotel chain in the Philippines. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(1), 56–70.

146. Привредна комора Србије (2025). *Билтен Привредне коморе Србије.*

147. Radosavljević, G. (2009). *Menadžment u turizmu.* Ekonomski fakultet, Kragujevac.

148. Rana, S., & Chopra, P. (2019). Developing and sustaining employee engagement: The strategic perspective in Telecom company. In *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations*, (142-164). IGI Global.

149. Rahman, H. M. M., Malarvizhi, C. A. N., & Khan, N. (2025). An Empirical Study on the Role of HRM Practices in Mitigating Turnover Intentions. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 12(5), 151-166.

150. Републички завод за статистику. (2026). *Туристички промет.*

151. Rehman, S. U., Elrehail, H., Nair, K., Bhatti, A., & Taamneh, A. M. (2021). MCS package and entrepreneurial competency influence on business performance: the moderating role of business strategy. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1).

152. Rehman, S. U., Bhatti, A., Kraus, S., & Ferreira, J. J. M. (2021). The role of environmental management control systems for ecological sustainability and sustainable performance. *Management Decision*, 59(9), 2217–2237.

153. Rohim, C. Y., Fitriano , C. B., & Jufrizen, K. W. (2023). Reward Systems and Performance of Employees in Hospitality Industry. A Case Study of Shangri-La Singapore. *Journal of Human Resource & Leadership*, 7(5), 12–22.

154. Sabil, Hakim, L., Lahat, M. A., & Rosento (2023). The Role of Employee Welfare in Improving Work Productivity in Service Companies. West Science Interdisciplinary Studies, 1(12), 1442-1450.

155. Saito, H., Brozović, D., & Baum, T. (2025). Well-being of hospitality employees: A systematic literature review. *International Journal of Hospitality Management*, 124(1).

156. Salas-Vallina, A., Alegre Vidal, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333-347.

157. Salazar, A., Costa, J., & Rita, P. (2010). A Service Quality Evaluation Scale for the Hospitality Sector: Dimensions, Attributes and Behavioural Intentions. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes,* 2(4), 383–397.

158. Sampe, F., & Limpo, L. (2019). Organizational Learning and Financial Performance of Tourism MSMEs in Gowa Regency – South Sulawesi. In Cheng, M. Y., Rajasekera, J., Kura, K. M., Munir, A. R. (Eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on Accounting, Management, and Economics, ICAME* (pp. 70-80). Makassar, Indonesia.

159. Sanjay Aravind, K. (2024). A Study on Employee Well-Being Initiatives and Their Impact on Organizational Performance. *Shanlax International Journal of Management*, vol. 11, no. S1, 124–133.

160. Swamy, A., Mishra, S. K., & Mishra, R. K. (2023). SUSTAINABLE ORGANISATION PERFORMANCE EVALUATION USING BALANCE SCORECARD AND ANALYTICAL HIERARCHICAL PROCESS. *JOURNAL OF ENGINEERING MANAGEMENT AND COMPETITIVENESS (JEMC),* VOL. 13, NO. 2, 127-139.

161. Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, New York.

162. Siagian, M. P. I., Siregar, Z. M. E., & Rambe, B. H. (2023). The effect of training on employee performance by mediating organizational commitment and motivation at the Labuhanbatu youth and sports culture and tourism service. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, Vol. 6. No. 1, 254-269.

163. Siagian, M., Brahmasari, I. A., & Mujanah, S. (2025). Linking organizational intangibles to sustainable performance: A mediated-moderated model from the hospitality industry. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(5), 757–771.

164. Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the share study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62–68.

165. Siraj, N., & Hágen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(1).

166. Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research,* 55(3), 241-302.

167. Slavković, M., & Ognjanović, J. (2018). Impact of human capital on business performance of hotel enterprises in Serbia. *Teme*, 42(4), 1339–1355.

168. Slavković, M., Ognjanović, J., & Bugarčić, M. (2023). Sustainability of Human Capital Efficiency in the Hotel Industry: Panel Data Evidence. *Sustainability*, 15(3), 2268.

169. Soisud, V., Mingchua, J., Inbua, M., Kenamang, Y., & Bodeerat, C. (2021). Human Resource Management is the Key to Driving Today's Organization. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 340–350.

170. Stemele, L. (2025). Challenges Confronting Employees in the Tourism and Hospitality Sector. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 14(5).

171. Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR Practices and Employee Performance: A Moderated Mediation Model of Engagement and Health. *European Management Journal*, 40(2), 295-305.

172. Stryzhak, O., Akhmedova, O., Leonenko, N., Lopatchenko, I., & Hrabar, N. (2021). Transformation of human capital strategies in the tourism industry under the influence of Economy 4.0. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 145-156.

173. Subramony, M. (2009). A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance. *Human Resource Management,* 48(5), 745–768.

174. Shalini, S., & Venkatesh, S. (2022). A study on impact of balanced scorecard perspectives on performance of it companies in Bengaluru City. *International Journal of Health Sciences*, 6(S1), 11406-11417.

175. Schrøder-Hansen, K., & Hansen, A. (2022). Performance management trends–reflections on the redesigns big companies have been doing lately. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1201-1220.

176. Tsaur, S. H., & Yen, C. H. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69(4), 121–131.

177. Turulja, L., Kožo, A., Kurtić, E., & Pejić Bach, M. (2023). HRM Practices and Organizational Performance: Mediation Effect of Innovation. *South East European Journal of Economics and Business*, 18(1), 85-99.

178. Tutu-Boahene, B., Adu, I. N., Owusu, S. O., & Twumasi, E. (2026). The influence of employee mental health on sustainable corporate practices among starred hotels: the roles of marketing performance and stress management. *Discover Mental Health,* 6(72).

179. Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective Training Evaluation: The Role of Factors Influencing the Evaluation of Effectiveness of Employee Training and Development. *Sustainability,* 13(5).

180. Urošević, A., Dukić, A., & Marković, Z. (2024). The impact of intellectual capital on ROA as a significant indicator of financial performance. *BizInfo Blace*, 15(1), 27-34.

181. Fatma, T., & Salima, M. (2024). The impact of investment in human capital in the tourism sector on job performance. *International Journal of Economic Perspectives*, 18(11), 2174–2199.

182. Fegade, T., & Sharma, P. (2023). Exploring the Impact of Employee Training and Development on Organizational Efficiency and Effectiveness-A Systematic Literature Review. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM),* 25(4), 56-63.

183. Fernández-Morales, A., Cisneros-Martínez, J. D., & McCabe, S. (2016). Seasonal concentration of tourism demand: Decomposition analysis and marketing implications. *Tourism Management*, 56, 172–190.

184. Filep, S. (2016). Tourism and positive psychology critique: Too emotional? *Annals of Tourism Research*, 59, 113–115.

185. Folgado-Fernández, J. A., Leal-Solís, A., Robina-Ramírez, R., Medina-Merodio, J. A., & Marino-Romero, J. A. (2025). What parameters define the green hotels to increase their financial performance? An empirical research. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 2, 199-224.

186. Forelli, A., & Ordonez, D. (2025). Recruitment and retention challenges for tourism and hospitality professionals: the perspective of a travel industry company located in Mexico. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 17(6), 834-846.

187. Franzoni, S. (2015). Measuring the sustainability performance of the tourism sector. *Tourism Management Perspectives*, 16, 22–27.

188. Hall, R. (1992). The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, 13(2), 135–144.

189. Hassanein, F., & Özgit, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability*, 14(22).

190. He, J., Morrison, A. M., & Zhang, H. (2019). Improving Millennial Employee Well-Being and Task Performance in the Hospitality Industry: The Interactive Effects of HRM and Responsible Leadership. *Sustainability*, 11, 4410.

191. Hejase, H. J., Dirani, A. E., Haidar, Z., Alawieh, L., Ahmad, Z. A., & Sfeir, N. (2024). The Impact of Employee Well-Being on Organizational Effectiveness: Context of Lebanon. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 15-54.

192. Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Aziz, M. F. A., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon,* 10.

193. Hussein, A. M. A., Mohammad, A. M., Alheet, A., Joma, M. H. A., & Lehyeh, S. A. (2023). Relationships between human resource management practices, employee satisfaction, service quality, and employee service behavior in the hotel industry. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 242-252.

194. Cabral, C., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2020). Understanding the human side of green hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102389.

195. Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.

196. Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 273–284.

197. Chang, W. J. A., & Huang, T. C. (2005). Relationship between strategic human resource management and firm performance: A contingency perspective. *International Journal of Manpower*, 26(5), 434-449.

198. Chang, J., Morrison A. M., Lin S. H., & Ho, C. (2020). How do food consumption motivations and emotions affect the experiential values and well-being of foodies? *British Food Journal*, Vol. 123 No. 2 pp. 627–648.

199. Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2011). Reward climate and its impact on service quality orientation and employee attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 3–9.

200. Chin, Y. S., Mohamad, A. A., & Lo, M. C. (2023). Sustainable Human Resource Management Practices in Achieving Employees' Sustainable Performance: Evidence in the Hospitality Sector. *ENLIGHTENING TOURISM A PATHMAKING JOURNAL*, 13(2), 106-137.

201. Chungyas, J., & Trinidad, F. L. (2022). Strategic management practices and business performance of cooperatives in Ifugao, Philippines: basis for strategic planning model. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(2), 84-104.

11. ЗАКЉУЧАК

На основу анализе приложене документације, пријаве и образложења теме докторске дисертације, Комисија закључује следеће:

- Кандидаткиња Теодора Јањић одабрала је актуелну и научно значајну тему за израду докторске дисертације. Научни допринос предложене дисертације огледаће се у целовитом сагледавању односа између стратешког развоја људског капитала, добробити запослених и одрживих пословних перформанси компанија туристичког сектора у Републици Србији. Посебан значај истраживања огледа се у испитивању посредничке улоге добробити запослених, као и у утврђивању доприноса различитих димензија развоја људског капитала економским, еколошким и социјалним перформансама и квалитету туристичких услуга.
- Предмет и циљеви истраживања од научног су и практичног значаја. Хипотезе су усклађене са предметом и циљевима истраживања, док су предложене методе и планирани квантитативни приступ примерени провери постављених претпоставки и анализи односа између посматраних варијабли.
- Академско образовање, досадашње научноистраживачко интересовање, објављени научни радови и учешће кандидаткиње Теодоре Јањић у научним скуповима указују на њену подобност за приступање изради предложене теме докторске дисертације.
- На основу приложене документације, Комисија констатује да кандидаткиња Теодора Јањић испуњава услове предвиђене Законом о високом образовању Републике Србије, Статутом и релевантним правилницима о докторским академским студијама Економског факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици за израду докторске дисертације.

На основу напред наведеног, Комисија предлаже Наставно-научном већу Економског факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици да прихвати тему докторске дисертације под насловом:

„СТРАТЕШКИ РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА КАО ДЕТЕРМИНАНТА ОДРЖИВИХ ПОСЛОВНИХ ПЕРФОРМАНСИ КОМПАНИЈА ТУРИСТИЧКОГ СЕКТОРА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ: ПОСРЕДНИЧКА УЛОГА ДОБРОБИТИ ЗАПОСЛЕНИХ“

и одобри кандидаткињи Теодори Јањић да приступи изради предложене теме.

Комисија за ментора предлаже проф. др Љиљану Арсић, редовног професора Економског факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

У Косовској Митровици,

Дана: 16.11.2026. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

1. Проф. др Љиљана Арсић, редовни професор Економског факултета Универзитета у Приштини, Косовска Митровица – председник

2. Др Ивана Алексић, доцент Економског факултета Универзитета у Приштини, Косовска Митровица – члан

3. Др Горан Перић, научни сарадник Топличке академије струковних студија - Одсек за пословне студије Блаце – члан