



МЕНАЏМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА - ИСПИТНА ПИТАЊА

1	Образложите појам и значај менаџмента људских ресурса.
2	Опишите развојни ток менаџмента људских ресурса.
3	Објасните појам и процес стратегијског менаџмента људских ресурса.
4	Опишите развојни ток менаџмента људских ресурса у контексту транзиционих земаља.
5	Наведите и објасните екстерне факторе који обликују менаџмент људских ресурса.
6	Образложите улогу, организацију и носиоце функције менаџмента људских ресурса.
7	Наведите и појасните традиционалне активности које спадају у дјелокруг менаџмента људских ресурса.
8	Наведите и појасните савремене активности које спадају у дјелокруг менаџмента људских ресурса.
9	Образложите основне циљеве менаџмента људских ресурса.
10	Дефинишите и објасните шта су политике и процедуре менаџмента људских ресурса.
11	Објасните појам и разлоге за примјену информационог система људских ресурса.
12	Образложите основне функције, карактеристике и општи процес имплементације информационог система људских ресурса.
13	Објасните појам, сврху и значај анализе посла.
14	Образложите корисност анализе посла за остале активности менаџмента људских ресурса.
15	Опишите основне фазе процеса анализе посла.
16	Објасните опис и спецификацију као основне резултате анализе посла.
17	Наведите и образложите технике прикупљања података и стандардизоване инструменте који се користе у сврху анализе посла.
18	Наведите и образложите стандардизоване инструменте за утврђивање захтјева посла и значај усклађивања начина и намјене анализе посла.
19	Упоредите савремени и традиционални приступ анализи посла и образложите анализу посла засновану на компетенцијама.
20	Дефинишите обликовање посла и појасните основне приступе обликовању посла.
21	Образложите технике за обликовање садржаја посла, радног мјеста и окружења.
22	Опишите на који начин се врши обликовање радног времена и шта подразумева проактивни приступ обликовању посла.
23	Објасните појам и значај планирања људских ресурса.
24	Наведите носиоце, период и фокус планирања људских ресурса, као и основне фазе у

	процесу планирања људских ресурса.
25	Образложите анализу окружења у контексту планирања људских ресурса.
26	Наведите и образложите квалитативне методе и технике за предвиђање тражње за људским ресурсима.
27	Наведите и образложите квантитативне методе и технике за предвиђање тражње за људским ресурсима.
28	Објасните шта је интерна понуда људских ресурса и образложите квалитативне методе и технике за предвиђање интерне понуде људских ресурса.
29	Наведите и образложите квантитативне методе и технике за предвиђање интерне понуде људских ресурса.
30	Објасните процес усклађивања понуде и тражње људских ресурса.
31	Објасните појам, циљеве и савремено схватање улоге и значаја регрутовања.
32	Наведите и образложите факторе који утичу на успех регрутовања и опишите традиционални процес регрутовања.
33	Упоредите интерне у односу на екстерне изворе регрутовања и појасните основне методе и технике интерног регрутовања.
34	Образложите екстерно оглашавање као најчешће примјењивану методу екстерног регрутовања.
35	Образложите посредовање, улогу образовних институција и остале методе и технике екстерног регрутовања.
36	Објасните савремени приступ, методе и технике регрутовања.
37	Објасните појам, значај и циљеве селекције.
38	Опишите процес селекције и основне метријске карактеристике метода и инструмената селекције.
39	Наведите и објасните стандардне инструменте који служе за прикупљање и анализу информација о кандидатима.
40	Објасните шта је тестирање кандидата и образложите тестове способности који се најчешће користе у процесу селекције.
41	Образложите тестове личности, знања, симулације посла и остале тестове који се користе у процесу селекције.
42	Објасните шта је интервју и образложите основне врсте интервјуа.
43	Наведите и образложите факторе који утичу на успех интервјуа и најчешће грешке које се јављају у овој фази селекције кандидата.
44	Опишите савремени приступ селекцији, укључујући аутоматизовану предселекцију и онлине тестирање кандидата.
45	Појасните шта је социјализација, а шта оријентација запослених.
46	Објасните појам, значај и циљеве обуке запослених и опишите процес обуке запослених.
47	Образложите како се врши идентификовање потреба за обуком.
48	Наведите и објасните традиционалне методе и технике обуке.
49	Образложите карактеристике савремених метода и техника обуке и појасните шта су масовни отворени онлине курсеви.
50	Образложите улогу и значај друштвених медија и мобилних технологија у процесу обуке запослених.
51	Образложите савремене форме симулација и пословних игара у контексту обуке запослених, те прилагођену и комбиновану обуку.

52	Објасните како се врши евалуација проведене обуке.
53	Објасните појам, значај и циљеве развоја запослених.
54	Опишите како тече процес развоја запослених и како се врши идентификовање развојних потреба и потенцијала.
55	Образложите класичне програме образовања као један од приступа у развоју запослених.
56	Образложите процјену индивидуалних потенцијала као један од приступа у развоју запослених.
57	Образложите радно искуство као један од приступа у развоју запослених.
58	Образложите међуљудске односе као један од приступа у развоју запослених.
59	Дефинишите шта је каријера и који су основни каријерни облици.
60	Објасните процес планирања и управљања каријером.
61	Објасните појам, значај и циљеве управљања успјешношћу запослених.
62	Опишите процес и образложите сврху управљања успјешношћу запослених.
63	Образложите предмет оцјењивања и стандарде успјешности запослених.
64	Наведите и образложите методе рангирања које се користе за оцјењивање успјешности запослених.
65	Наведите и образложите методе поређења перформанси са дефинисаним стандардима које се користе за оцјењивање успјешности запослених.
66	Објасните управљање помоћу циљева у контексту оцјењивања успјешности запослених.
67	Појасните предности и недостатке различитих извора информација о радној успјешности запослених.
68	Наведите и образложите основне проблеме и грешке у оцјењивању успјешности запослених.
69	Објасните поступак пружања повратних информација о успјешности, као и савремени приступ управљању успјешношћу запослених.
70	Објасните појам и значај награђивања, те однос награђивања и радне мотивације.
71	Наведите и објасните значајније теорије мотивације.
72	Образложите систем награђивања запослених.
73	Образложите детерминанте система награђивања.
74	Објасните екстерну конкурентност система награђивања.
75	Наведите основне врсте награда, образложите концепт укупне награде и појасните шта је основна плата.
76	Објасните традиционални приступ у одређивању основне плате.
77	Објасните савремени приступ у одређивању основне плате.
78	Образложите како се успоставља структура основне плате.
79	Објасните стимулације и образложите основне врсте индивидуалних стимулација.
80	Наведите и образложите основне врсте групних стимулација.
81	Дефинишите и објасните шта су бенефиције, које су основне врсте бенефиција и у чему се огледа њихов значај.
82	Образложите бенефиције сигурности и здравља, као и бенефиције слободног времена.
83	Образложите остале бенефиције и погодности за запослене, као и флексибилне програме бенефиција.
84	Појасните основне врсте нематеријалних награда.

85	Објасните шта је синдикат и како је текао развој синдикалног организовања.
86	Образложите факторе који су утицали на опадање утицаја синдикалног организовања запослених.
87	Објасните однос између синдикалног организовања запослених и менаџмента људских ресурса.
88	Дефинишите колективно преговарање и образложите предмет преговарања.
89	Објасните приступе, исходе, начела и фазе у колективном преговарању.
90	Образложите прекид колективног преговарања и алтернативе за превазилажење сукоба.

Литература: Золак Пољашевић, Б. (2021). *Менаџмент људских ресурса: Традиционални у сусрет савременом приступу*. Бања Лука: Универзитет у Бањој Луци