

**POGLAVLJE 4**  
**PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA**  
**RADNI LIST ZA VJEŽBU**

---

Ova pitanja služe da vam pomognu u razumijevanju i utvrđivanju gradiva iz poglavlja 4. Preporučuje se da na pitanja odgovarate tokom čitanja udžbenika, jer su formulisana tako da prate ključne dijelove teksta. Pojedina pitanja zahtijevaju reprodukciju osnovnih pojmova, dok druga podstiču razumijevanje i primjenu naučenog. Odgovori treba da budu jasni, precizni i zasnovani na sadržaju udžbenika.

1. Koje tvrdnje opisuju planiranje ljudskih resursa?
  - A. Proces predviđanja ponude i tražnje za zaposlenima
  - B. Proces donošenja odluka o visini plata
  - C. Razvijanje planova za usklađivanje ljudskih resursa
  - D. Administrativno vođenje evidencije zaposlenih
  
2. Koja tvrdnja je NAJISPRAVNIIJA u vezi planiranja radne snage i planiranja ljudskih resursa?
  - A. Riječ je o potpuno različitim aktivnostima
  - B. Riječ je o identičnim pojmovima bez ikakvih razlika
  - C. Došlo je do proširenja perspektive, ali ne i potpune promjene
  - D. Planiranje radne snage je savremeniji pojam
  
3. Savremeno planiranje ljudskih resursa ima \_\_\_\_\_ karakter, jer nastoji spriječiti probleme prije nego što nastanu.
  
4. Koja su ključna pitanja na koja planiranje ljudskih resursa treba dati odgovor?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
5. Šta od navedenog ne predstavlja tipičnu posljedicu lošeg planiranja?
  - A. Nemogućnost odgovora na promjene
  - B. Gubitak konkurentske prednosti
  - C. Bolja iskorišćenost resursa
  - D. Višak ili manjak zaposlenih

6. Koja tvrdnja NAJPRECIZNIJE opisuje odnos planiranja ljudskih resursa i poslovnog planiranja?

- A. Planiranje ljudskih resursa je potpuno nezavisno
- B. Planiranje ljudskih resursa je dio poslovnog planiranja
- C. Poslovno planiranje zavisi samo od HR-a
- D. Ne postoji veza između njih

7. Koje tvrdnje su tačne?

- A. Plan ljudskih resursa proizilazi iz poslovne strategije
- B. Plan ljudskih resursa utiče na realizaciju poslovnih planova
- C. Plan ljudskih resursa je izolovan proces
- D. Plan ljudskih resursa zavisi samo od HR sektora

8. Navedi četiri osnovne dimenzije planiranja?

---

---

---

---

9. Planiranje ljudskih resursa ima dvosmjernu vezu sa ostalim funkcionalnim planovima organizacije.

DA      NE

10. Koja tvrdnja je tačna?

- A. Više kvalifikacije zahtijevaju kraće planiranje
- B. Niže kvalifikacije zahtijevaju duže planiranje
- C. Više kvalifikacije zahtijevaju duže planiranje
- D. Nema veze između kvalifikacija i planiranja

11. Objasni šta znači agregatno planiranje ljudskih resursa.

---

---

12. Firma planira zamjenu direktora u narednih 5 godina i traži potencijalne nasljednike. O kojem tipu planiranja je riječ?

---

13. Navedi faze procesa planiranja ljudskih resursa.

---

---

---

---

14. Koja tvrdnja najbolje opisuje eksternu ponudu ljudskih resursa?
- A. Obuhvata samo nezaposlene
  - B. Obuhvata samo zaposlene u organizaciji
  - C. Obuhvata nezaposlene i zaposlene u drugim organizacijama
  - D. Obuhvata samo studente

15. Razvrstaj sljedeće mjere:

- regrutovanje
- otpuštanje
- obuka
- transfer zaposlenih

Ekspanzionistički programi: \_\_\_\_\_

Redukcionistički programi: \_\_\_\_\_

Programi prilagođavanja: \_\_\_\_\_

16. Šta je cilj programa prilagođavanja?

---

---

17. Zašto je planiranje ljudskih resursa kontinuiran proces?

---

---

18. Navedi najmanje četiri faktora koja se analiziraju u procesu planiranja ljudskih resursa, a spadaju u eksterne faktore.

---

---

---

---

19. Zašto je tržište rada važan faktor u planiranju?

---

---

20. Šta od navedenog predstavlja interni kvantitativni podatak?

- A. Strategija organizacije
- B. Fluktuacija zaposlenih
- C. Politička situacija
- D. Tehnološki trendovi

21. Interni kvantitativni podaci obuhvataju informacije o znanjima, vještinama i sposobnostima zaposlenih.

DA            NE

22. Koje tvrdnje opisuju kvantitativne metode predviđanja?

- A. Zasnivaju se na istorijskim podacima
- B. Subjektivne su prirode
- C. Koriste matematičko-statističke tehnike
- D. Ne zahtijevaju podatke

23. Od čega zavisi izbor metode predviđanja?

---

---

24. Koje metode i tehnike se koriste za predviđanje tražnje za ljudskim resursima?

- A. Metoda nominalne grupe
- B. SWOT analiza
- C. Rodžerov plan
- D. Menadžerska procjena

25. Koje su metode predviđanja interne ponude ljudskih resursa?

- A. Planiranje sukcesije
- B. Normativna metoda
- C. Analiza fluktuacije
- D. SWOT analiza

26. Koja tvrdnja je tačna?

- A. Inventar vještina služi samo administraciji
- B. Inventar vještina je šira baza podataka o zaposlenima
- C. Inventar vještina ne uključuje radnu uspješnost
- D. Inventar vještina je isto što i broj zaposlenih

27. Plan sukcesije ima za cilj identifikaciju zaposlenih sa \_\_\_\_\_.

28. Navedi faze u procesu planiranja sukcesije:

---

---

---

---

---

29. Šta od navedenog predstavlja izbježivu fluktuaciju?

- A. Smrt zaposlenog
- B. Penzionisanje
- C. Otkaz zaposlenog
- D. Istek ugovora po sili zakona

30. Kako se izračunava ukupna stopa flukutacije?

31. Zašto ukupna stopa fluktuacije ima ograničenu vrijednost?

---

---

32. Organizacija ima nizak ukupni nivo fluktuacije, ali gubi ključne stručnjake. Koji je tu najveći problem?

---

---

33. Kada nastaje deficit ljudskih resursa?

- A. Kada je ponuda veća od tražnje
- B. Kada je tražnja veća od ponude
- C. Kada su ponuda i tražnja jednake
- D. Kada nema zaposlenih

34. Suficit ljudskih resursa znači da je interna ponuda \_\_\_\_\_ od tražnje.

35. Razvrstaj sljedeće mjere:

- zapošljavanje
- prekvalifikacija
- otpuštanje
- transfer

Manjak: \_\_\_\_\_

Višak: \_\_\_\_\_

Kvalitativno usklađivanje: \_\_\_\_\_

36. Organizacija naglo raste, ali nema dovoljno kvalifikovanih zaposlenih. Na osnovu gradiva objasni:

- koji problem nastaje
- kako planiranje ljudskih resursa može pomoći.

---

---

---

---

37. Organizacija predviđa pad potražnje za proizvodima. Na osnovu gradiva:

- identifikuj potencijalni problem u pogledu ljudskih resursa
- predloži odgovarajuće programe
- objasni svoj izbor

---

---

---

---

---

---

38. Firma planira rast, ali ima stariju radnu snagu i visok nivo fluktuacije. Na osnovu gradiva:

- identifikuj ključne interne faktore
- objasni kako utiču na planiranje

---

---

---

---

---

---

39. Organizacija ima manjak radnika, ali ograničen budžet za zapošljavanje. Predloži alternativna rješenja za rješavanje manjka zaposlenih.

---

---

---

---

---

---

40. Organizacija ima višak zaposlenih u administraciji, ali želi izbjeći otpuštanja zbog lošeg uticaja na moral zaposlenih. Predloži alternativna rješenja.

---

---

---

---

---

---