

**POGLAVLJE 8**  
**RAZVOJ ZAPOSLENIH**  
**RADNI LIST ZA VJEŽBU**

---

Ova pitanja služe da vam pomognu u razumijevanju i utvrđivanju gradiva iz poglavlja 8. 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. Koja tvrdnja najtačnije opisuje suštinu razvoja zaposlenih?
  - A. Razvoj je kratkoročno usmjeren na trenutno radno mjesto
  - B. Razvoj podrazumijeva unapređenje kompetencija za buduće zahtjeve posla
  - C. Razvoj je isto što i obuka, samo u većem obimu
  - D. Razvoj se odnosi isključivo na menadžere
2. Razvoj zaposlenih podrazumijeva isključivo usklađivanje kompetencija zaposlenih sa zahtjevima organizacije, bez uzimanja u obzir individualnih potreba zaposlenih.

DA                      NE

3. Za razliku od obuke, razvoj zaposlenih je usmjeren na:

---

4. Razvrstaj ciljeve:
  - A. povećanje fleksibilnosti zaposlenih
  - B. povećanje ličnih primanja
  - C. smanjenje fluktuacije
  - D. izgradnja karijere
  - E. povećanje mobilnosti na tržištu rada

Organizacioni ciljevi: \_\_\_\_\_

Individualni ciljevi: \_\_\_\_\_

5. Zašto se razvoj zaposlenih smatra izvorom konkurentske prednosti organizacije?

---

---

6. Objasni zašto razvoj zaposlenih ima važnu ulogu u brendiranju poslodavca.

---

---

7. Navedi osnovne faze procesa razvoja zaposlenih:

1. 

---
2. 

---
3. 

---
4. 

---

8. Proces razvoja zaposlenih je identičan procesu obuke i nema specifičnosti u odnosu na njega.

DA    NE

9. Šta podrazumijeva identifikacija razvojnih potreba?

- A. Samo analizu trenutnih performansi zaposlenih
- B. Analizu potrebnih kompetencija i razvojnih potencijala organizacije
- C. Isključivo procjenu troškova razvoja
- D. Samo analizu individualnih želja zaposlenih

10. Zašto je u fazi definisanja razvojnih ciljeva potrebno uskladiti organizacione i individualne ciljeve?

---

---

11. Organizacija definiše razvojne ciljeve isključivo na osnovu svojih potreba, bez uključivanja zaposlenih. Identifikuj problem u ovom pristupu:

---

---

12. Koja tvrdnja najtačnije opisuje savremeni pristup razvoju zaposlenih?

- A. Standardizovani programi za sve zaposlene
- B. Individualni pristup i uključivanje zaposlenih u izbor razvoja
- C. Fokus isključivo na formalnoj edukaciji
- D. Razvoj se planira samo za menadžere

13. Poveži fazu procesa razvoja sa datim opisima:

A. identifikacija potreba	1. izbor indikatora i praćenje napretka
B. definisanje ciljeva	2. analiza potrebnih kompetencija
C. izbor metoda razvoja	3. određivanje šta se želi postići razvojem
D. evaluacija	4. izbor programa i pristupa razvoju

14. Zašto se individualni pristup razvoju zaposlenih smatra najefikasnijim?

---

---

15. Koja je osnovna svrha evaluacije razvoja zaposlenih?

- A. Kontrola troškova razvoja
- B. Praćenje napretka i efekata razvoja
- C. Evidentiranje prisustva na programima
- D. Procjena zadovoljstva menadžera

16. Razvoj zaposlenih, posmatran iz ugla organizacije, ima za cilj:

---

---

17. Organizacija planira razvoj zaposlenih, ali uzima u obzir samo trenutne potrebe posla. Koji je ključni nedostatak ovog pristupa?

---

---

18. Portfolio matrica ljudskih resursa zasniva se na:

- A. starosti i iskustvu zaposlenih
- B. trenutnoj uspješnosti i razvojnom potencijalu
- C. obrazovanju i plati
- D. dužini radnog staža

19. Poveži kategoriju zaposlenih sa njenim opisom opisom:

A. zvijezde	1. visok učinak i visok potencijal
B. konji za vuču	2. nizak učinak i nizak potencijal
C. problematični saradnici	3. visok učinak, nizak potencijal
D. klade	4. nizak učinak, visok potencijal

20. Zašto organizacije često zanemaruju „konje za vuču“, iako su ključni za funkcionisanje?

---

---

21. Problematični saradnici se dijele na dvije kategorije. Predloži različit pristup razvoju za svaku grupu:

1. žele, a ne mogu: \_\_\_\_\_

2. mogu, a ne žele: \_\_\_\_\_

22. Zaposleni ima visoke performanse, ali nema potencijal za napredovanje. Predloži adekvatnu razvojnu strategiju:

---

23. Navedi četiri osnovna pristupa u razvoju zaposlenih:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

24. Koji od navedenih primjera pripada klasičnim programima obrazovanja?

A. rotacija poslova

B. mentorski rad

C. MBA program

D. timski projekat

25. Koja je ključna razlika između internih (in-house) i eksternih kurseva?

---

---

26. Korporativni univerziteti su primarno usmjereni na potrebe tržišta rada u cjelini, a ne na potrebe konkretne organizacije.

DA

NE

27. Kompanija želi razviti buduće lidere kroz dugoročan, strukturiran program koji kombinuje teoriju i praksu. Koji oblik razvoja klasičnog programa obnavljanja je najprikladniji i zašto?

---

---

28. Procjena individualnih razvojnih potencijala ima za cilj:

---

---

29. Koja od navedenih metoda se koristi za procjenu ličnih karakteristika i stilova ponašanja?

- A. assessment centar
- B. testovi ličnosti
- C. rotacija poslova
- D. mentoring

30. Zašto se NEO test smatra pouzdanijim od MBTI testa?

---

---

31. Poveži vježbu sa ciljem:

A. grupna diskusija bez vođe	1. procjena organizacije i prioritizacije
B. menadžerska košara	2. procjena pregovaranja i interpersonalnih vještina
C. igranje uloga	3. procjena komunikacije i liderstva

32. Bez obzira na metodu procjene, razvoj zaposlenih neće se desiti bez:

---

33. Razvoj kroz radno iskustvo odnosi se isključivo na talentovane zaposlene.

DA                      NE

34. Razvrstaj mjere razvoja:

- A. rotacija posla
- B. unapređenje
- C. obogaćivanje posla
- D. premještanje
- E. privremeni angažman

1. Kretanja zaposlenih: \_\_\_\_\_
2. Oblikovanje posla: \_\_\_\_\_

35. Zašto obogaćivanje posla ima veći razvojni potencijal od proširenja posla?

---

---

36. Zaposleni radi na projektu koji zahtijeva potpuno nove vještine. Koji oblik razvoja je u pitanju i zašto je efikasan?

---

---

37. Mentorstvo je proces u kome:

---

38. Mentorstvo je jednosmjerni proces u kome mentor prenosi znanje, a štíćenik to znanje usvaja na pasivan način.

DA            NE

39. Poveži karakteristike sa odgovarajućim pristupom:

- A. dugoročan odnos
- B. fokus na postizanje konkretnih ciljeva
- C. razvoj karijere
- D. vremenski ograničen proces

1. Mentorstvo: \_\_\_\_\_
2. Instruktaža: \_\_\_\_\_

40. Koja od navedenih tvrdnji najbolje opisuje instruktazu?

- A. Fokus na dugoročnom razvoju karijere
- B. Fokus na prenosu organizacione kulture
- C. Fokus na unapređenju performansi i postizanju ciljeva
- D. Fokus na neformalnim odnosima

41. Koji je glavni rizik formalno uspostavljenog mentorskog odnosa?

---

---

42. Stariji menadžer želi da unaprijedi digitalne vještine. Koji oblik razvoja je najpogodniji?

---

43. Koja karakteristika je ključna za dobrog instruktora?

- A. formalna pozicija u organizaciji
- B. sposobnost davanja povratne informacije
- C. dugogodišnji radni staž
- D. autoritativan stil upravljanja

44. Zaposleni ima problem sa samopouzdanjem i donošenjem odluka. Da li je pogodnije mentorstvo ili instruktaza? Obrazloži:

---

---

45. Koja tvrdnja najpreciznije opisuje dimenzije karijere?

- A. Karijera ima samo organizacionu dimenziju
- B. Karijera ima subjektivnu i objektivnu dimenziju
- C. Karijera se odnosi samo na napredovanje
- D. Karijera je isključivo lični proces

46. Razvoj karijere je isključivo odgovornost organizacije.

DA                      NE

47. Navedi dvije ključne razlike između tradicionalne i savremene karijere:

---

---

48. Koji je osnovni kriterijum uspjeha u protejskoj karijeri?

---

49. Koja od navedenih tvrdnji opisuje karijerni plato?

- A. Brzo napredovanje zaposlenog
- B. Maksimalni razvoj bez mogućnosti daljeg napredovanja
- C. Promjena organizacije
- D. Učenje novih vještina

50. Poveži:

A. zaposleni ne želi napredovanje B. organizacija nema slobodne pozicije C. zaposleni dostigao maksimum razvoja	1. organizacioni plato 2. plato sposobnosti 3. plato ličnog izbora
---	--

51. Koji je prvi korak u planiranju karijere?

- A. definisanje ciljeva
- B. samoocjenjivanje
- C. izbor posla
- D. evaluacija

52. Objasni razliku između planiranja i upravljanja karijerom:

---

---