

**POGLAVLJE 2**  
**MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA U ORGANIZACIJI**  
**RADNI LIST ZA VJEŽBU**

---

Ova pitanja služe da vam pomognu u razumijevanju i utvrđivanju gradiva iz poglavlja 2. 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 tri osnovne uloge menadžmenta ljudskih resursa?

---

---

---

2. Koje od sljedećih aktivnosti se mogu povezati sa administrativnom ulogom menadžmenta ljudskih resursa?

- A. Vođenje evidencije o zaposlenima i administracija radnih odnosa
- B. Aktivno učestvovanje u definisanju poslovne strategije organizacije
- C. Informisanje zaposlenih o organizacionim promjenama i događajima
- D. Razvoj dugoročnih planova za stvaranje konkurentske prednosti

3. Objasni osnovnu razliku između operativne i strategijske uloge menadžmenta ljudskih resursa (1–2 rečenice).

---

---

---

4. Koji elementi utiču na to koja će uloga menadžmenta ljudskih resursa dominirati u organizaciji? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Organizaciona kultura
- B. Tehnološki nivo proizvodnje
- C. Svijest menadžmenta o značaju ljudskih resursa
- D. Veličina kancelarijskog prostora

5. Od kojih faktora zavisi organizacija funkcije menadžmenta ljudskih resursa? Navedi najmanje tri faktora.

---

---

---

---

6. U organizacijama koje imaju oko 100 zaposlenih funkcija menadžmenta ljudskih resursa se najčešće organizuje kao posebna organizaciona jedinica sa jasno definisanim odjeljenjima.

DA                      NE

7. Poveži organizacione jedinice sa njihovom osnovnom ulogom:

Odjeljenje za podršku top menadžerima	Specijalizovana podrška u složenim situacijama
Ekspertski centar	Rutinski i automatizovani poslovi
Administrativna jedinica	Razvoj HR politika i podrška strategiji

8. Šta podrazumijeva outsourcing u kontekstu menadžmenta ljudskih resursa?

---

---

9. Menadžment ljudskih resursa u organizaciji predstavlja isključivu odgovornost organizacione jedinice za ljudske resurse.

DA                      NE

10. Koji akteri direktno učestvuju u upravljanju ljudskim resursima u savremenim organizacijama? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Linijski menadžeri
- B. Organizaciona jedinica za ljudske resurse
- C. Eksterni konsultanti
- D. Svi zaposleni u organizaciji

11. Zašto je važno jasno razgraničiti nadležnosti između različitih aktera u upravljanju ljudskim resursima?

---

---

---

12. Koje aktivnosti se mogu povezati sa ulogom organizacione jedinice za ljudske resurse? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Davanje savjeta i smjernica menadžerima
- B. Organizacija programa obuke za zaposlene
- C. Koordinacija i kontrola aktivnosti vezanih za zaposlene
- D. Preuzimanje pune odgovornosti za radnu uspješnost zaposlenih

13. Zašto ne postoji univerzalan set aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa?

---

---

---

14. Kako se aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa klasifikuju prema strategijskoj vrijednosti?

- A. Operativne i administrativne
- B. Transformacijske i transakcijske
- C. Interno i eksterno orijentisane
- D. Dugoročne i kratkoročne

15. Transakcijske aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa imaju visoku strategijsku vrijednost i usmjerene su na usklađivanje sa strategijom organizacije, dok transformacijske aktivnosti čine jezgro svakodnevnih operativnih poslova.

DA        NE

16. Navedi najmanje četiri tradicionalne aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa.

---

---

---

---

17. Koje tvrdnje se odnose na upravljanje znanjem? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Obuhvata kreiranje, širenje i korištenje znanja
- B. Fokusira se isključivo na formalno dokumentovano znanje
- C. Prenos znanja je ključna faza procesa
- D. Znanje ima vrijednost samo ako je implicitno

18. Upravljanje talentima ne predstavlja isključivu odgovornost funkcije menadžmenta ljudskih resursa.

DA        NE

19. Koje od sljedećih tvrdnji najpreciznije opisuju intelektualni kapital organizacije? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Intelektualni kapital se sastoji isključivo od znanja i vještina zaposlenih.
- B. Intelektualni kapital obuhvata ljudski, strukturni i relacijski kapital.
- C. Intelektualni kapital uključuje i odnose sa klijentima, partnerima i reputaciju organizacije.
- D. Intelektualni kapital se može u potpunosti prikazati u finansijskim izvještajima organizacije.

20. Koje od sljedećih tvrdnji najbolje opisuju ulogu ciljeva menadžmenta ljudskih resursa? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Ciljevi služe kao osnova za alokaciju resursa i usmjeravanje aktivnosti.
- B. Ciljevi su uvijek identični u svim organizacijama.
- C. Ciljevi omogućavaju procjenu uspješnosti preduzetih aktivnosti.
- D. Ciljevi menadžmenta ljudskih resursa mogu biti usklađeni s poslovnim ciljevima organizacije.

21. Koja tvrdnja NAJPRECIZNIJE razlikuje politike i procedure menadžmenta ljudskih resursa?

- A. Politike detaljno propisuju svaki korak postupanja, dok procedure daju opšte smjernice.
- B. Politike daju opšti okvir djelovanja, dok procedure definišu konkretne korake.
- C. Politike i procedure imaju identičnu funkciju, ali se razlikuju samo u nazivu.
- D. Procedure su uvijek neformalne, dok su politike uvijek formalne.

22. Opšti cilj menadžmenta ljudskih resursa jeste ostvarenje organizacione uspješnosti

\_\_\_\_\_.

- kroz smanjenje troškova rada
- pomoću zaposlenih i njihovih potencijala
- kroz strogu kontrolu i nadzor zaposlenih
- putem formalizacije svih aktivnosti u organizaciji

23. Navedi specifične ciljeve menadžmenta ljudskih resursa?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

24. Individualni i organizacioni ciljevi mogu biti međusobno \_\_\_\_\_ i

\_\_\_\_\_.

25. Sa kojim ciljem menadžmenta ljudskih resursa se može povezati poštovanje etičkih normi u upravljanju zaposlenima?

---

26. Navedi najmanje dvije ključne funkcije politika menadžmenta ljudskih resursa.

---

---

---

27. Navedi najmanje dvije ključne funkcije procedura menadžmenta ljudskih resursa.

---

---

---

28. Informacioni sistem ljudskih resursa (HRIS) predstavlja upravljački alat koji služi za sistematično \_\_\_\_\_ podataka o ljudskim resursima.

29. Koje od sljedećih tvrdnji se odnose na prednosti implementacije HRIS-a?

- A. Smanjenje administrativnog opterećenja zaposlenih u HR-u
- B. Povećanje subjektivnosti u donošenju odluka
- C. Omogućavanje pristupa relevantnim podacima za odlučivanje
- D. Povezivanje politika i aktivnosti ljudskih resursa na nivou organizacije

30. Implementacija HRIS-a eliminiše potrebu za donošenjem odluka od strane menadžera, jer sistem automatski upravlja svim procesima.

DA            NE

31. U organizaciji funkcija menadžmenta ljudskih resursa se svodi na vođenje evidencije zaposlenih i administraciju plata, bez uključivanja u donošenje važnih poslovnih odluka. Na osnovu gradiva:

- identifikuj koja uloga dominira u ovoj organizaciji
- objasni dvije posljedice ovakvog pristupa za poslovanje organizacije

---

---

---

---

---

---

32. Velika međunarodna kompanija odlučuje da sve HR politike definiše u sjedištu i primjenjuje ih identično u svim filijalama, bez prilagođavanja lokalnim uslovima. Na osnovu gradiva:

- identifikuj koji pristup je primijenjen
- objasni jednu prednost i jedan nedostatak ovakvog pristupa

---

---

---

---

---

---

33. U organizaciji dolazi do konflikta između HR odjeljenja i linijskih menadžera, jer nije jasno definisano ko donosi odluke u vezi zapošljavanja i razvoja zaposlenih. Na osnovu gradiva:

- objasni uzrok ovog problema
- predloži jedno rješenje za njegovo prevazilaženje

---

---

---

---

---

---

34. Kompanija organizuje obuku za nove zaposlene. Tokom obuke koriste se:

- priručnici i jasno dokumentovane procedure rada
  - mentorstvo gdje iskusni zaposlenici prenose svoje iskustvo kroz praktičan rad i savjete
- Koje od sljedećih tvrdnji su tačne?

- A. Priručnici i procedure predstavljaju eksplicitno znanje.
- B. Mentorstvo je primjer prenosa implicitnog znanja.
- C. Iskustvo zaposlenih koje nije zapisano ne može se smatrati znanjem.
- D. Organizacija koristi i implicitno i eksplicitno znanje u procesu obuke.

35. Organizacija donosi dokument u kojem navodi: „Svi kandidati će biti procjenjivani na osnovu kompetencija, uz poštovanje principa jednakih mogućnosti.“ Kako se ovaj dokument može klasifikovati?

- A. Procedura zapošljavanja
- B. Politika zapošljavanja
- C. Strategija ljudskih resursa
- D. Individualni cilj zaposlenih

36. Velika organizacija implementirala je sofisticirani HRIS sistem koji obuhvata module za upravljanje radnom uspješnošću, razvoj zaposlenih i planiranje ljudskih resursa. Nakon implementacije, top menadžment očekuje da HR sektor preuzme aktivniju strategijsku ulogu u organizaciji. Koje od sljedećih tvrdnji objašnjavaju ovu promjenu?

- A. Digitalizacija procesa smanjuje značaj menadžmenta ljudskih resursa
- B. Automatizacija administrativnih poslova oslobađa vrijeme za strategijske aktivnosti
- C. HRIS zamjenjuje ulogu menadžera u donošenju odluka
- D. HR funkcija dobija pristup relevantnim podacima za planiranje i donošenje odluka
- E. Digitalizacija HR procesa povećava potrebu za kontrolom zaposlenih
- F. HR funkcija prelazi sa operativne na strategijsku ulogu
- G. Digitalizacija procesa smanjuje značaj menadžmenta ljudskih resursa