

POGLAVLJE 1
MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA U POSLOVNOM OKRUŽENJU
RADNI LIST ZA VJEŽBU

Ova pitanja služe da vam pomognu u razumijevanju i utvrđivanju gradiva iz poglavlja 1. 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. Ako definicija kaže „Menadžment ljudskih resursa podrazumijeva upravljanje zaposlenima u cilju ostvarivanja organizacionih ciljeva“, objasni u jednoj ili dvije rečenice šta znači „upravljanje zaposlenima“.

2. Koja od sljedećih tvrdnji NAJBOLJE odražava značaj menadžmenta ljudskih resursa? Zaokruži jedan tačan odgovor.
 - A. Fokusiran je isključivo na kontrolu troškova rada
 - B. Omogućava efikasno korišćenje potencijala zaposlenih
 - C. Bavi se samo tehničkim aspektima poslovanja
 - D. Ograničen je na administrativne poslove

3. U koja se tri osnovna značenja javlja pojam menadžmenta ljudskih resursa?

4. Zašto se izraz „upravljanje kadrovima“ smatra manje adekvatnim u odnosu na menadžment ljudskih resursa? Zaokruži jedan tačan odgovor.
 - A. Zato što se odnosi samo na planiranje zaposlenih
 - B. Zato što naglašava administrativni pristup i zanemaruje razvoj i stratešku ulogu zaposlenih
 - C. Zato što nije adekvatan za savremenu literaturu
 - D. Zato što se koristi samo u malim organizacijama

5. Navedi tri osnovne pretpostavke na kojima počiva objašnjenje značaja menadžmenta ljudskih resursa?

6. Kada se javljaju začetci sistemskog upravljanja ljudskim resursima u organizacijama?

7. Kako se nazivaju prve organizacione jedinice koje su se bavile pitanjima zaposlenih?

- A. Kadrovske službe
- B. Sekretarijati blagostanja
- C. HR odjeli
- D. Personalne komisije

8. Navedi najmanje dva razloga koja su dovela do pojave sistemskog upravljanja ljudskim resursima u organizacijama?

9. Ko se smatra začetnikom naučnog menadžmenta?

- A. Elton Mayo
- B. Frederick Taylor
- C. Henri Fayol
- D. Max Weber

10. Hawthorne studije su povezane sa kojim istraživačem?

- A. Frederick Taylor
- B. Elton Mayo
- C. Douglas McGregor
- D. Abraham Maslow

11. Na čemu se zasniva naučni menadžment? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Na naučnoj analizi radnih zadataka i standardizaciji rada
- B. Na posmatranju zaposlenih kao društvenih bića sa emocionalnim potrebama
- C. Na preciznom mjerenju vremena i pokreta u radu
- D. Na razvoju neformalnih grupa i međuljudskih odnosa

12. Hawthorne studije su dokazale da poboljšanje fizičkih uslova rada (osvjetljenje, temperatura i radno vrijeme) direktno i trajno povećava produktivnost zaposlenih.

DA

NE

13. Navedite najmanje 4 ključne razlike između personalnog menadžmenta i menadžmenta ljudskih resursa.

14. Menadžment ljudskih resursa prvenstveno se fokusira na pojedinačne aktivnosti (poput zapošljavanja i obuke), dok njihova međusobna koordinacija i povezivanje sa strategijom organizacije nemaju presudan značaj za ostvarivanje konkurentske prednosti.

DA NE

15. Navedite najmanje četiri razloga koja su navela brojne kompanije u svijetu da menadžment ljudskih resursa počnu posmatrati sa strategijskog aspekta.

16. Koje karakteristike su obilježavale upravljanje zaposlenima u socijalističkim sistemima? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Centralizacija i formalizacija aktivnosti
- B. Fokus na individualni učinak zaposlenih
- C. Dominacija političke podobnosti pri zapošljavanju
- D. Razvijeni sistemi objektivne procjene radnog učinka

17. Na koji način je princip doživotnog zaposlenja uticao na regrutovanje zaposlenih?

18. Savremeni principi menadžmenta ljudskih resursa iz zapadnih zemalja mogu se u potpunosti i bez prilagođavanja primijeniti u tranzicionim zemljama.

DA NE

19. Proces razvoja menadžmenta ljudskih resursa u postsocijalističkim zemljama često se opisuje kao:

- A. Postepeno približavanje zapadnim principima upravljanja ljudskim resursima
- B. Očuvanje tradicionalnog kadrovske pristupa bez promjena
- C. Potpuno odbacivanje uticaja međunarodnih kompanija
- D. Vraćanje na centralizovano upravljanje zaposlenima pod kontrolom države

20. Navedi najmanje četiri eksterna faktora koji koji direktno ili indirektno oblikuju menadžment ljudskih resursa.

21. Koje oblasti menadžmenta ljudskih resursa su značajno regulisane zakonodavstvom? (moguće je više tačnih odgovora)

- A. Zabrana diskriminacije u procesu zapošljavanja i jednak tretman kandidata
- B. Definisane minimalnog paketa beneficija za zaposlene
- C. Oblikovanje organizacione kulture i vrijednosti zaposlenih
- D. Razvoj individualnih karijernih planova zaposlenih

22. Globalizacija dovodi do konkurencije na dva tržišta: tržištu _____ i tržištu _____.

23. Zašto visoka stopa nezaposlenosti može stvoriti pogrešnu sliku o dostupnosti kvalitetnih ljudskih resursa?

24. Elektronski menadžment ljudskih resursa (eMLJR) predstavlja potpuno novu etapu razvoja menadžmenta ljudskih resursa.

DA NE

25. Poveži generaciju radne snage sa njenom karakteristikom:

Baby Boom	Individualizam i manja sklonost autoritetu
Generacija X	Fokus na balansu privatnog i poslovnog života
Generacija Y	Visoka lojalnost organizaciji i formalizam

26. Kako promjene u vrijednostima i očekivanjima novih generacija utiču na politike menadžmenta ljudskih resursa?

27. Organizacija zapošljava veliki broj pripadnika generacije Y i Z, ali koristi tradicionalne metode upravljanja (stroga kontrola, hijerarhija, malo fleksibilnosti). Navedi najmanje dva problema koja se mogu pojaviti.

28. Organizacija iz BiH pokušava zaposliti IT stručnjake, ali veliki broj kvalifikovanih kandidata odlazi u inostranstvo. Menadžment razmatra povećanje plata kao jedinu mjeru.

Na osnovu gradiva objasni:

- zašto ovaj problem nastaje u uslovima globalizacije
- zašto povećanje plata možda nije dovoljno rješenje

29. U organizaciji dolazi do konflikta između starijih zaposlenih i mlađih (Generacija Z). Stariji insistiraju na hijerarhiji i pravilima, dok mlađi traže fleksibilnost i autonomiju.

Na osnovu gradiva:

- objasni uzrok ovog konflikta
- predloži jednu HR praksu koja bi mogla pomoći u njegovom prevazilaženju

30. Organizacija u tranzicionoj zemlji i dalje primjenjuje prakse naslijeđene iz socijalističkog perioda, a funkcija upravljanja zaposlenima ima pretežno administrativnu ulogu.

Na osnovu gradiva:

- identifikuj dvije karakteristike ovakvog pristupa koje su u suprotnosti sa savremenim menadžmentom ljudskih resursa
- objasni kako ove prakse mogu uticati na efikasnost i konkurentnost organizacije
