

**POGLAVLJE 7**  
**OBUKA ZAPOSLENIH**  
**RADNI LIST ZA VJEŽBU**

---

Ova pitanja služe da vam pomognu u razumijevanju i utvrđivanju gradiva iz poglavlja 7. 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. Dopuni: Učenje zaposlenih je proces kojim osoba izgrađuje nova \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_, koji za rezultat ima trajnu promjenu \_\_\_\_\_.

2. Koja tvrdnja NAJPRECIZNIJE opisuje odnos između učenja, obuke i razvoja?

- A. Obuka i razvoj su širi pojmovi od učenja
- B. Učenje obuhvata obuku i razvoj kao svoje komponente
- C. Razvoj obuhvata učenje i obuku
- D. Obuka i razvoj su sinonimi

3. Koja tvrdnja NAJPRECIZNIJE opisuje obuku zaposlenih?

- A. Dugoročna priprema zaposlenih za buduće poslove
- B. Planirano unapređenje znanja i vještina za tekući posao
- C. Spontano učenje kroz iskustvo
- D. Proces transformacije zaposlenih

4. Razvoj zaposlenih je usmjeren na osposobljavanje zaposlenih za obavljanje trenutnog posla.

DA                      NE

5. Zašto se u savremenim uslovima poslovanja obuka smatra ključnom za opstanak organizacije?

---

---

6. Koja od sljedećih sekvenci NAJPRECIZNIJE prikazuje logičan redoslijed procesa obuke?

- A. Evaluacija → izbor metode → identifikacija potreba → dizajn obuke
- B. Identifikacija potreba → dizajn obuke → izbor metode → evaluacija
- C. Dizajn obuke → identifikacija potreba → evaluacija → izbor metode
- D. Izbor metode → dizajn obuke → evaluacija → identifikacija potreba

7. Zašto je definisanje specifičnih ciljeva obuke ključno?

- A. Da bi obuka trajala kraće
- B. Da bi se mogla procijeniti uspješnost obuke
- C. Da bi se smanjili troškovi
- D. Da bi se povećao broj učesnika

8. Na kojim nivoima se vrši identifikovanje potreba za obukom?

- A. Individualni, timski i organizacioni
- B. Organizacija, radno mjesto i pojedinac
- C. Strategija, struktura i kultura
- D. Posao, tržište i tehnologija

9. Nezadovoljavajuća radna uspješnost zaposlenih uvijek znači da je potrebna obuka.

DA                      NE

10. Na nivou radnog mjesta, potrebe za obukom utvrđuju se analizom \_\_\_\_\_, pri čemu se procjenjuju njihova \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_.

11. Koji skup zadataka treba uključiti u program obuke?

- A. Zadaci koji su rijetki i niskog značaja
- B. Zadaci koji su česti, značajni i zahtjevni
- C. Zadaci koji su jednostavni i rijetki
- D. Zadaci koji nisu povezani s performansama

12. Organizacija organizuje obuku jer su rezultati zaposlenih loši, bez analize uzroka. Navedi jednu moguću negativnu posljedicu ovog pristupa.

---

---

13. Metode obuke prema mjestu izvođenja dijele se na:

\_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_.

14. Obuka na poslu uvijek se provodi od strane profesionalnih instruktora.

DA                      NE

15. Koja je osnovna prednost obuke na poslu?

- A. Visok nivo formalizacije
- B. Direktna primjena naučenog u radu
- C. Potpuna kontrola procesa učenja
- D. Nema rizika od grešaka

16. Koja metoda obuke podrazumijeva da su polaznici uglavnom pasivni primaoci informacija?

- A. Studija slučaja
- B. Igranje uloga
- C. Predavanje
- D. Simulacija

17. Organizacija želi obučiti pilote za rad u rizičnim uslovima, bez stvarne opasnosti. Koju metodu obuke treba primijeniti i zašto?

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

18. Studija slučaja se koristi za razvoj \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ i \_\_\_\_\_ vještina.

19. Koja metoda obuke je najpogodnija za razvoj interpersonalnih vještina (npr. komunikacija, pregovaranje)?

- A. Predavanje
- B. Igranje uloga
- C. Audiovizuelne tehnike
- D. Online kurs

20. Zaposleni gleda iskusnijeg kolegu kako obavlja posao, zatim pokušava da ga imitira. O kojoj metodi obuke je riječ?

\_\_\_\_\_

21. Koja je KLJUČNA razlika između simulacije i poslovnih igara?

- A. Simulacija koristi timski rad, poslovne igre ne
- B. Simulacija imitira opremu i uslove rada, poslovne igre menadžerske odluke i situacije
- C. Poslovne igre su jeftinije
- D. Simulacije su uvijek teorijske

22. Zašto predavanja, iako efikasna za prenos informacija, često ne daju dobre rezultate u razvoju vještina?

---

---

23. Savremene tehnologije su uticale na obuku zaposlenih kroz:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

24. Koja tvrdnja NAJBOLJE opisuje e-obuku?

- A. Obuka koja se odvija isključivo u učionici
- B. Elektronska podrška procesu obuke i upravljanju učenjem
- C. Obuka bez interakcije između učesnika
- D. Zamjena za sve tradicionalne metode

25. Koja od navedenih prednosti je SPECIFIČNA za online obuku?

- A. Direktna kontrola instruktora nad svim učesnicima
- B. Zaposleni sami određuju vrijeme i tempo učenja
- C. Obavezno prisustvo na jednoj lokaciji
- D. Jednosmjerna komunikacija

26. Poveži metod i situaciju:

- A. zaposleni stalno putuje → \_\_\_\_\_
- B. potreban je visok nivo realizma → \_\_\_\_\_
- C. obuka treba biti individualno prilagođena → \_\_\_\_\_
  1. prilagođena obuka
  2. mobilna obuka
  3. virtuelna realnost

27. Šta je ključna prednost gamifikacije u obuci?

- A. Smanjuje troškove opreme
- B. Povećava motivaciju kroz elemente igre
- C. Uklanja potrebu za instruktorima
- D. Skraćuje trajanje obuke bez učenja

28. Savremene metode obuke mogu u potpunosti da zamjene tradicionalne metode.

DA                      NE

29. Organizacija uvodi model u kojem zaposleni unaprijed gledaju video lekcije, a zatim na času rješavaju zadatke i diskutuju. Kako se naziva ovaj pristup i koja je njegova glavna prednost?

---

30. Evaluacija obuke služi isključivo za mjerenje zadovoljstva polaznika.

DA                      NE

31. Šta od navedenog nije cilj evaluacije obuke?

- A. Identifikovanje prednosti i nedostataka obuke
- B. Procjena finansijskih efekata obuke
- C. Odabir kandidata za zapošljavanje
- D. Procjena zadovoljstva zaposlenih

32. Nabroji četiri kriterijuma iz Kirkpatrikovog modela evaluacije:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

32. Poveži kriterijum i opis:

- A. reakcije → \_\_\_\_\_
- B. učenje → \_\_\_\_\_
- C. ponašanje → \_\_\_\_\_
- D. rezultati → \_\_\_\_\_

1. promjena radnog učinka u organizaciji
2. zadovoljstvo učesnika obukom
3. primjena naučenog u radu
4. usvajanje znanja i vještina

33. Organizacija želi utvrditi da li je povećanje prodaje rezultat obuke zaposlenih. Koji kriterijum evaluacije se koristi?

---

34. Koja tehnika evaluacije daje najpouzdanije rezultate?

- A. Evaluacija poslije obuke
- B. Evaluacija prije i poslije obuke
- C. Evaluacija prije i poslije obuke s kontrolnom grupom
- D. Neformalni razgovor s polaznicima

35. Zašto evaluacija samo nakon obuke može dati pogrešnu sliku o njenoj efikasnosti?

---

36. Organizacija je provela obuku, ali nije definisala šta zaposleni treba konkretno da nauče niti kako će se to mjeriti. Koja faza procesa obuke je loše realizovana?

---

Koja je posljedica toga?

---

---