

ПРЕДМЕТ: МЕНАѢМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА

ПИТАЊА ЗА I КОЛОКВИЈУМ (школска година 2013/14)

1. МенаѢмент щудских ресурса као научна дисциплина.
2. МенаѢмент щудских ресурса као менаѢерска функција.
3. МенаѢмент щудских ресурса као пословна функција.
4. МенаѢмент щудских ресурса као посебна филозофија.
5. Модел менаѢмента щудских ресурса.
6. Циљеви менаѢмента щудских ресурса.
7. Показатељи важности щудских ресурса.
8. Одговорност за менаѢмент щудских ресурса.
9. Разлике између персоналне функције и функције щудских ресурса.
10. Послови и функције чије обављање имплицира менаѢмент щудских ресурса.
11. Особине доброг менаѢера.
12. Организациони модели службе щудских ресурса.
13. Спољашњи фактори менаѢмента щудских ресурса.
14. Нормативно-правна регулатива као спољашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
15. Тржиште рада као спољашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
16. Култура друштва као спољашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
17. Утицај организацијске културе на менаѢмент щудских ресурса.
18. Унутрашњи фактори менаѢмента щудских ресурса.
19. МенаѢери теорије Х.
20. МенаѢери теорије У.
21. Разлике између филозофије теорије Х и филозофије теорије У.
22. Величина организације као унутрашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
23. Врста дјелатности као унутрашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
24. Фазе развоја организације као унутрашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
25. Организациона култура као унутрашњи фактор менаѢмента щудских ресурса.
26. Модел процеса планирања.
27. Основне фазе планирања щудских ресурса.
28. Фундаментални циљеви планирања щудских ресурса.
29. На која питања треба одговори у фази планирања и шта је потребно да би се дали квалитетни одговори?
30. Фактори који утичу на процес планирања щудских ресурса.
31. Методе планирања щудских ресурса.
32. Квантитативне методе планирања.
33. Квалитативне методе планирања.
34. Планирање потреба щудских ресурса.
35. Планирање понуде щудских ресурса.
36. На чему се темеље квантитативне методе планирања и које методе спадају у ову групу?
37. Нормативна метода.
38. Шта се утврђује квалитативним методама и које методе спадају у ову групу?
39. Метода номиналне групе.
40. Делфи метода.
41. Предности планирања щудских ресурса.
42. Посљедице непланирања щудских ресурса.
43. Најчешћи проблеми у планирању щудских ресурса.
44. Које су предности, а који недостаци квалитативних метода за дугорочно планирање щудских ресурса?

ПИТАЊА ЗА II КОЛОКВИЈУМ (школска година 2013/14)

1. Шта обухвата стратегија прибављања кадрова?
2. Пирамида приноса прибављања кандидата.
3. Извори прибављања кандидата.
4. Унутрашњи извори прибављања кандидата.
5. Најчешће форме и технике интерног оглашавања и садржај интерног огласа.
6. Препоруке менаџера као унутрашњи извор прибављања кандидата.
7. На чему треба да се заснивају препоруке и приједлози кадровске функције?
8. Спољашњи извори прибављања кандидата.
9. Предности и недостаци унутрашњег прибављања кандидата.
10. Предности и недостаци спољашњег прибављања кандидата.
11. На која питања треба да одговори екстерно оглашавање и које су основне функције екстерног огласа?
12. Агенције за запошљавање.
13. Ловци на таленте.
14. Директне пријаве и препоруке запослених као спољашњи извор прибављања кандидата.
15. Најчешћи разлози одбијања дипломаца са којима је обављен иницијални интервју.
16. Садржај анализе радног мјеста.
17. Које су опште карактеристике професионалне селекције и чему доприноси добра селекција?
18. Важност професионалне селекције.
19. Улога анализе посла у селекцији.
20. Које губитке и посљедице изазива лоша професионална селекција?
21. Индивидуалне разлике као фактори успјешности.
22. Процес професионалне селекције.
23. Вођење интервјуа.
24. Теорија мотивације.
25. Теорија хијерархије потреба.
26. Шта утиче стимулативно на интензитет и истрајност у раду.
27. Функције праћења и процјењивања радне успјешности, методе оцјењивања и субјекти који могу процјењивати радну успјешност.
28. Циљеви праћења и процјењивања радне успјешности.
29. Процес праћења и процјењивања радне успјешности.
30. Шта сачињава директну зараду, а шта индиректне издатке?
31. Начин утврђивања индивидуалних плата.
32. Кроз које облике се реализује образовање унутар компаније?
33. Разлози улагања у образовање.
34. Које су методе образовања и од чега зависи избор методе?
35. Шта омогућује савремена стратегија управљања каријером?
36. Планирање и управљање каријером.
37. Због чега најчешће долази до стреса?
38. Шта је фрустрација и како се испољавају фрустрације?
39. Узроци, врсте и ефекти флукуације.
40. Узроци, врсте и негативни ефекти апсентизма.

СЕМИНАРСКИ РАД

Семинарски рад представља самосталну обраду теме везане за неку од области које су предмет проучавања (фактори менаџмента људских ресурса, анализа послова у организацијама, планирање кадрова, прибављање кадрова, селекција кадрова, мотивација, стратегија награђивања и мотивисања, праћење и оцјењивање радне успјешности, образовање, развој и управљање каријером, управљање стресом, флукуација и апсентизам).

ЗАВРШНИ ИСПИТ

Завршни испит је усменог типа и подразумјева осврт на семинарски рад и подпитања из области које су обухваће првим и другим колоквијумом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бахтијаревић – Шибер Ф., *Менаџмент људских потенцијала*, Голден маркетинг, Загреб, 1999.
2. Јовановић – Божина М., Кулић Ж. и Цветковски Т., *Менаџмент људских ресурса*, Мегатренд, Београд, 2004.
3. Torrington D. i Hall L., *Human Resaurse Menagement*, 4 thd, London, Prentice Hall Europe, 1998.
4. Вујић В., *Менаџмент људског капитала*, Ријека, 2004.
5. Dessler G.: *Основи менаџмента људских ресурса*, Београд 2004.
6. Torrington D., Hall L., Taylor S., *Менаџмент људских ресурса*, пето издање, Београд, 2004.