

ПРЕДМЕТ: МЕНАЏМЕНТ ЉУДСКИХ РЕСУРСА

ПИТАЊА ЗА I КОЛОКВИЈУМ (школска година 2013/14)

1. Менаџмент људских ресурса као научна дисциплина.
2. Менаџмент људских ресурса као менаџерска функција.
3. Менаџмент људских ресурса као пословна функција.
4. Менаџмент људских ресурса као посебна филозофија.
5. Модел менаџмента људских ресурса.
6. Циљеви менаџмента људских ресурса.
7. Показатељи важности људских ресурса.
8. Одговорност за менаџмент људских ресурса.
9. Разлике између персоналне функције и функције људских ресурса.
10. Послови и функције чије обављање имплицира менаџмент људских ресурса.
11. Особине доброг менаџера.
12. Организациони модели службе људских ресурса.
13. Спољашњи фактори менаџмента људских ресурса.
14. Нормативно-правна регулатива као спољашњи фактор менаџмента људских ресурса.
15. Тржиште рада као спољашњи фактор менаџмента људских ресурса.
16. Култура друштва као спољашњи фактор менаџмента људских ресурса.
17. Утицај организацијске културе на менаџмент људских ресурса.
18. Унутрашњи фактори менаџмента људских ресурса.
19. Менаџери теорије Х.
20. Менаџери теорије У.
21. Разлике између филозофије теорије Х и филозофије теорије У.
22. Величина организације као унутрашњи фактор менаџмента људских ресурса.
23. Врста дјелатности као унутрашњи фактор менаџмента људских ресурса.
24. Фазе развоја организације као унутрашњи фактор менаџмента људских ресурса.
25. Организациона култура као унутрашњи фактор менаџмента људских ресурса.
26. Модел процеса планирања.
27. Основне фазе планирања људских ресурса.
28. Фундаментални циљеви планирања људских 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 људских ресурса.
31. Методе планирања људских ресурса.
32. Квантитативне методе планирања.
33. Квалитативне методе планирања.
34. Планирање потреба људских ресурса.
35. Планирање понуде људских 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 људских ресурса.
42. Посљедице непланирања људских ресурса.
43. Најчешћи проблеми у планирању људских ресурса.
44. Које су предности, а који недостаци квалитативних метода за дугорочно планирање људских 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 – Божица 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.