

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Doc. dr Mehmed Avdagić

ISPITNA PITANJA

I.

1. Pojam, svrha i značaj menadžmenta ljudskih resursa.
2. Kako nacionalna kultura utiče na praksu upravljanja ljudskim resursima po Hofstede-u.
3. Kako nacionalna kultura utiče na praksu upravljanja ljudskim resursima po Trompearsu.
4. Ciljevi upravljanja ljudskim resursima. Navedite ih. Objasnite ih.
5. Navedite i objasnite aktivnosti upravljanja ljudskim resursima kao i međuzavisnost ciljeva MLJR-a i aktivnosti MLJR-a.
6. Koje se aktivnosti MLJR-a javljaju u staffingu, koje u vezi sa ciljevima obuke i razvoja.
7. Koje su aktivnosti MLJR-a u vezi sa motivacionom funkcijom a koje u vezi sa funkcijom zadržavanja?
8. Kako se četiri važnije aktivnosti MLJR-a sprovode u praksi?

II.

1. Protumačite model sistema menadžmenta ljudskih resursa kao i glavne izazove okruženja.
2. Historijske pretpostavke menadžmenta ljudskih resursa- rani uzorci i porijeklo.
3. Historijski osvrt na menadžment ljudskih resursa- naučni menadžment F.W. Taylor-a i Hawthorne-ski eksperimenti.
4. Historijski osvrt menadžmenta ljudskih resursa- moderni uticaji.
5. Spoljni izazovi MLJR-a - diversificiranost radne snage.
6. Spoljni izazovi MLJR-a - tehnološki izazovi.
7. Spoljni izazovi MLJR-a - ekonomski izazovi.
8. Spoljni izazovi MLJR-a - državni izazovi.
9. Organizacioni izazovi:
 - Izazovi koji potiču od sindikata
 - Izazovi koji potiču od potrebe za informacionim sistemima.
 - Izazovi koji potiču od karaktera organizacione kulture i konflikata.
10. Profesionalizam kao izazov MLJR-a.
11. Međunarodni izazovi. Objasnite pojam etnocentrizma. Koje su specifičnosti organizovanja odjeljenja za ljudske resurse u uslovima međunarodnog angažovanja.
12. Međunarodno djelovanje uprave ljudskih resursa sa aspekta:
 - Prava zaposlenih
 - Međunarodnog regrutovanja
 - Međunarodne selekcije
 - Međunarodne orijentacije
 - Evaluacije i razvoja karijere.

III.

1. Šta je strategijsko upravljanje ljudskim resursima?
2. Navedite i objasnite glavne komponente procesa strategijskog upravljanja relevantnih za formulisanje strategije.
3. Objasnite četiri oblika povezanosti strategijskog planiranja i upravljanja ljudskim resursima.
4. Navedite i objasnite međuzavisnost varijabli koje determinišu uspeh u primjeni (implementaciji) strategije upravljanja ljudskim resursima.
5. Kako funkcija ljudskih resursa doprinosi implementaciji strategije upravljanja LJR-ima- navedite i objasnite aktivnosti ljudskih resursa.
6. Tipovi strategija MLJR-a i potrebe u ljudskim resursima po tipovima strategija.
7. Navedite i objasnite kakve su implikacije različitih strategija MLJR-a na funkciji ljudskih resursa

- Strategija koncentracije
 - Strategija unutrašnjeg rasta
 - Strategija spoljnog rasta
 - Strategija smanjenja
8. Vrednovanje i auditacija strategije upravljanja ljudskim resursima
 - Odabir strategije vrednovanja
 - Karakter vrednovanja
 - Predmet i područja vrednovanja
 - Učesnici vrednovanja
 9. Metode vrednovanja strategije upravljanja LJR-ma.
 - Koeficijent ili menadžment pokazatelja
 - Ključni ciljevi
 - Pokazatelji raspoloženja
 - Menadžment kvaliteta
 - Funkcionalni pristup
 10. Uloga ljudskih resursa u obezbjeđivanju strateške kompetitivne prednosti.

IV.

1. Pravni aspekt MLJR-a - nacionalna prava iz radnog odnosa koja se primjenjuju unutar granica jedne države. Koja su relevantna normativna akta koja regulišu prava po osnovu rada.
2. Pravi aspekt MLJR-a - međunarodna prava (univerzalno, regionalno i bilateralno međunarodno radno pravo).
3. Koja su prava po osnovu rada sadržana u Ustavu i Zakonu o radu? Navedite ih i ukratko protumačite.
4. Jednake šanse zaposlenih- heterogenost radne snage i njen uticaj na praksu MLJR-a.
5. Teorijski pristupi jednakim šansama zaposlenih- liberalni pristup i pristup upravljanja raznolikostima.
6. Jednakost zapošljavanja i zabrana diskriminacije u Bosni i Hercegovini i Srbiji.

V.

1. Objasnite šta predstavlja strategijsko planiranje a šta taktičko planiranje.
2. Objasnite šta pod planiranjem ljudskih resursa podrazumijevamo kao i aktivnosti koje takvo planiranje zahtjeva.
3. Objasnite vezu između procesa poslovnog planiranja i planiranja ljudskih resursa.
4. U kom smislu ciljevi upravljanja ljudskim resursima treba da budu osnova plana ljudskih resursa? Objasnite šta inventar talenata znači i sadrži.
5. Objasnite kako se odvija predviđanje potreba za radnom snagom
 - Predviđanje eskterne ponude
 - Predviđanje interne ponude
6. Objasnite predviđanje eksterne i interne tražnje za radnom snagom. Objasnite najčešće primjenjivanu tehniku za predviđanje tražnje za zaposlenima.
7. Objasnite «Akcioni plan» i «Kontrolu vrednovanja» kao elemente plana ljudskih resursa.
8. Objasnite drugi pristup procesu planiranja ljudskih resursa (Beardwel, Holden, Claydon). Elementi su sljedeći:
 - Istraživanje i analiza
 - Predviđanje
 - Planiranje
 - Implementacija i kontrola
9. Navedite i objasnite najčešće poteškoće u planiranju ljudskih resursa
 - Kriza identiteta
 - Podrška top menadžmenta
 - Obim početnog zalaganja
 - Koordinacija sa odjeljenjem za MLJR i ostalim funkcijama
 - Integracija sa poslovnim planiranjem
 - Kvantitativni, versus, kvalitativni pristup
 - Neučestvovanje menadžmenta nižih nivoa
 - Tehničke zamke.

VI.

1. Šta je analiza rada a šta dizajn rada. Objasnite osnovne pojmove u vezi sa analizom i dizajnom rada.
2. Šta je analiza rada. Koje to aktivnosti MLJR koriste rezultate analize rada? Navedite ih i objasnite značaj tih podataka za aktivnosti MLJR.
3. Navedite i objasnite rezultate analize rada. Navedite nekoliko važnijih elemenata koje treba da sadrži opis posla sa specifikacijom.
4. Navedite metode za analizu rada. Od navedenih metoda objasnite detaljnije: «Metod posmatranja», «Metod vrednovanja radnih elemenata» i «Intervju».
5. Navedite metode za analizu rada. Od navedenih metoda objasnite detaljnije «Taksonomija radnih zadataka», «Fleishman-ov metod analize» i «Upitnik».
6. Navedite metode za analizu rada. Od navedenih metoda objasnite detaljnije «Upitnik» i «Funkcionalnu analizu posla».
7. Šta je analiza rada? Koji su rezultati analize rada? Navedite i objasnite potencijalne probleme u analiziranju rada.
8. Šta je dizajn rada? Koje su faze dizajna rada? Koja je preovlađujuća praksa u dizajniranju rada bila dugo vremena? Šta je opseg rada a šta sadržina?
9. Zašto se pristupa redizajniranju rada? Navedite i objasnite sljedeće tehnike redizajniranja: rotacija poslova, proširivanje rada i obogaćivanje rada.
10. Zašto se pristupa redizajniranju rada? Navedite i objasnite sljedeće tehnike redizajniranja rada: obogaćivanje rada i tzv. poluautonomne grupe.
11. Šta su alternativni programi rada? Objasnite sljedeće oblike alternativnih programa:
 - Moduli rada
 - Fleksibilno radno vrijeme
 - Skraćeno radno vrijeme
12. Šta su alternativni programi rada? Objasnite sljedeće oblike alternativnih programa:
 - Skraćeno radno vrijeme
 - Kondenzovana radna nedjelja
 - Rad kod kuće
13. Navedite i objasnite sljedeće pristupe dizajnu djelokruga rada:
 - Mehanički
 - Motivacioni
 - Biološki
14. Navedite i objasnite sljedeće pristupe dizajnu djelokruga rada:
 - Biološki
 - Perceptivno-motorni
 - Sociotehnički

VII.

1. Pojam, značaj i uloga staffinga u funkcijama menadžmenta. Na koja pitanja treba da odgovori staffing sistem?
2. Protumačite model regrutacije, selekcije i orijentacije u zavisnosti od zrelosti preduzeća (po autorima Kochaw-u i Barocci-u)
3. Aktivnosti staffinga i regrutovanje kadrova. Faktori koji utiču na uspješnost regrutovanja. Navedite ih i objasnite.
4. Objasnite plan zapošljavanja i predviđanja. Koje se metode koriste u predviđanju personalnih potreba? Navedite ih i objasnite ih.
5. Izvori regrutovanja. Unutrašnji izvori. Navedite metode internog angažovanja. Koje su prednosti a koji nedostaci internog angažovanja?
6. Izvor regrutovanja. Eksterni izvori angažovanja. Navedite metode eksternog angažovanja. Od navedenih objasnite sljedeće: »Oglašavanje slobodnih radnih mjesta»; «Agencije za zapošljavanje».
7. Izvori regrutovanja. Eksterni izvori angažovanja. Navedite metode eksternog angažovanja. Od navedenih objasnite «Alternativni staffing».
8. Specifični zahtjevi u strukturi radne snage. (Regrutovanje samohranih roditelja. Stariji radnici. Regrutovanje manjina i žena. Uključivanje u projekte socijalne pomoći. Globalna potraga za talentima).
9. Ko vrši regrutaciju? Organizacioni podsticaji u regrutovanju. Jednake šanse i regrutovanje.

10. Pojam, ciljevi i značaj profesionalne selekcije. Navedite opšti model procesa selekcije (osam koraka procesa selekcije). Kada se, u kojim situacijama odstupa od ovog opšteg modela selekcije?
11. Objasnite sljedeće korake u procesu selekcije: Prijem molbi. Testovi (Pojam i svrha testova, upotreba testova, validnost testova, vrste testova).
12. Objasnite sljedeće korake u procesu selekcije: Intervju. (Vrste intervjuja, faktori uspješnosti intervjuja, ciljevi intervjuja). Provjera dokumentacije i preporuke. Medicinska procjena.
13. Objasnite sljedeće korake u procesu selekcije: Razgovor sa rukovodiocem. Prikaz posla. Odluka o zapošljavanju. Medicinska procjena. Provjera dokumentacije i preporuke.
14. Profesionalna orijentacija- pojam, ciljevi i značaj.
15. Program orijentacije- ciljevi (socijalizacija i osposobljavanje radnika za posao), teme (Organizacione informacije. Beneficije zaposlenog. Odnosi sa pojedincima. Zaduženja zaposlenog), najčešće greške u programu orijentacije.
16. Razlozi za raspoređivanje (unapređivanje, premještanje, degradacije).
17. STAFFING modeli: Model ličnost/posao. Model ličnost/organizacija.

VIII.

1. Performanse organizacije. Objasnite sljedeće pristupe ključnim faktorima performansi organizacije:
 - «Mc Kinsey 7-S» - model
 - Hellenovo istraživanje u evropskim kompanijama (navesti neke od deset ključnih strategija)
 - Goldsmith i Cluterbuck- konflikt između mogućnosti da se obezbjedi kontrola i davanja autonomije.
 Navesti neke pojavne oblike konflikata.
2. Performanse organizacije. Objasnite sljedeće pristupe ključnim performansama organizacije:
 - Koncept upravljanja totalnim kvalitetom (TQM)
 - Koncept «Biznis proces reinženjering (BPR) ili koncept «reinženjering»
 - Pristup «Organizacije koje uče».
3. Performanse timova. Definišite pojam tima. Navedite jednu od tipologija radnih timova. (Mohrman-ovu, Sandstrom-ovu ili tzv. treću klasifikaciju)
4. Efikasnost timova. Navedite neke od faktora uspješnosti timova. Protumačite tzv. Ekološki model efikasnosti radnog tima.
5. Objasnite efikasnost timova sa aspekta načina sastavljanja tima. Objasnite Hackman-ov model efikasnog sastavljanja radnih timova. (I Faza- pregrad. II Faza- stvaranje uslova za rad; III Faza- formiranje i izgradnja; IV Faza- pružanje stalne asistencije)
6. Objasnite efikasnost timova sa aspekta funkcionisanja tima. Objasnite tri bitne komponente funkcionisanja tima.
7. Faktori koji ugrožavaju efikasnost timova. Zašto timski rad ne uspijeva? Greške menadžmenta, odnosno, greške članova tima. Psihološke pojave kao konformizam «grupno mišljenje» i socijalno zabušavanje sa aspekta efikasnosti timova.
8. Upravljanje individualnim performansama. Kako se predstavlja proces upravljanja individualnim performansama? (Planiranje učinka. Podržavanje učinka. Praćenje učinka.)
9. Performans menadžment sistemi. Protumačite ih i objasnite dvije grupe sistema za upravljanje učinkom (Sistemi koji pažnju posvećuju razvoju. Sistemi koji pažnju posvećuju nagrađivanju). Faze tipičnog sistema za upravljanje učinkom (Pismeni opis posla. Individualni ciljevi. Razvojni plan. Vrednovanje postizanja ciljeva.)
10. Performanse i motivacija. Pojam motivacije. Prikažite šemom osnovni motivacioni proces.
11. Motivacija i produktivnost rada Odgovor potkrepite opštim modelom koji ilustruje povezanost motivacije i učinka.
12. Teorije motivacije. Navedite i objasnite teorije motivacionog sadržaja (Maslow, Herzberg).
13. Teorije motivacije. Navedite i objasnite teorije motivacionog sadržaja (Herzberg, Mc Clelland).
14. Teorije motivacionih procesa. Navedite i objasnite teorije očekivanja i teoriju pravičnosti.
15. Teorije motivacionih procesa. Navedite i objasnite teoriju cilja i teoriju pojačanja - ustaljivanja.
16. Vrste motiva. Objasnite izbornu ponašanje. Navedite i objasnite nematerijalne motivatore.
17. Vrste motiva. Objasnite izbornu ponašanje. Navedite i objasnite materijalne motivatore.

IX.

1. Obuka zaposlenih. Ciljevi obuke. Koraci u obuci- komponente programa obuke.
2. Komponenta programa obuke. Procjena potreba- šta ona sadrži? Na šta se odnosi analiza, organizacija, analiza osoblja i analiza zadataka?
3. Komponenta programa obuke. Obezbeđivanje spremnosti za obuku.
4. Komponenta programa obuke. Stvaranje okruženja za učenje. Obezbeđivanje transfera obuke.
5. Komponenta programa obuke. Metode obuke- tehnike prezentovanja i Hands-on tehnike.
6. Komponenta programa obuke. Metode obuke- tehnike za izgradnju grupe. Obuke za specijalne namjene.
7. Komponenta programa obuke. Procjena programa obuke. (Razlozi zbog kojih se vrši ocjena obuke? Kakvi se planovi procjenjivanja primjenjuju u programu obuke? Analiza troškova i koristi programa obuke)
8. Razvoj karijere zaposlenih. Šta je karijera? Stadijumi u karijeri? Sidra karijere?
9. Menadžment karijere. Individualni menadžment karijere.
10. Menadžment karijere. Organizacije orijentisane na sopstveno održavanje i razvoj.
11. Internacionalna obuka i razvoj.

X.

1. Menadžment kompenzacija. Ciljevi upravljanja kompenzacijama. Navedite važnije faze u rukovođenju kompenzacijama.
2. Vrednovanje posla. Objasnite model rangiranja (Job Ranking) i metod klasifikacije (Job Grading).
3. Vrednovanje posla. Objasnite metod poređenja faktora (Factor Comparisow), u objašnjenju slijedite «korake» u izradi metodologije.
4. Vrednovanje posla. Objasnite metod bodovanja (POINT SYSTEM). U objašnjenju slijedite «korake» uobičajene u izradi metodologije.
5. Vrednovanje rezultata rada (PERFORMANCE MENAGEMENT). Objasnite dva pristupa vrednovanju rezultata rada. Ko treba da vrši vrednovanje?
6. Metode vrednovanja rezultata rada. Vrednovanje po osnovu ostvarenja cilja (MBO) i multilateralno vrednovanje.
7. Metode vrednovanja rezultata rada. Normativi rada. Metod vrednovanja primjenom eseja. Metod kritičnih događaja.
8. Metode vrednovanja rezultata rada. Grafička skala procjenjivanja. Ček lista. Ukotvljavanje (BARS)
9. Metode vrednovanja rezultata rada. Metod prinudnog izbora. Metode rangiranja. Ukotvljavanje (BARS)
10. Ciljevi upravljanja kompenzacijama. Navedite i objasnite neke od potencijalnih grešaka u procesu vrednovanja rezultata rada zaposlenih.
11. Sistem zarada. Ciljevi sistema zarada (ciljevi zaposlenih, ciljevi poslodavaca)
12. Tradicionalni sistemi zarada- Kriva i satnica zarada. Platni razred i bodovni opseg.
13. Oblici provjere zarada i potencijalni problemi tokom istraživanja o zaradama.
14. Utvrđivanje strukture zarada. Navedite neke od elemenata zarada. Navedite faktore koji utiču na strukturu i visinu zarada. Uticaj ostalih činilaca na sistem zarada.
15. Alternative tradicionalnoj strukturi zarada. Plaćanje po osnovu proizvodnih sposobnosti (Skill- based pay). Kompeticioni model. Integracija platnih razreda.
16. Stimulativni sistem zarada. Razlozi primjene sistema? Principi koje ovaj sistem mora da uvaži. Razlozi za neuspjeh. Nedostaci stimulativnog sistema?
17. Stimulacija pojedinca. Plaćanje po jedinici proizvoda. Stimulisanje uštede vremena. Mjerenje dnevnog rada. Individualni bonusi. Nagrađivanje inventivnosti.
18. Stimulativna zarada trgovaca.
19. Grupna stimulacija. Stimulacija na nivou organizacije (Podjela profita. Scaulou-ov program. Akcionarstvo).
20. Grupna stimulacija. Stimulacija na nivou organizacije (Gainsharing- podjela ciljeva. Model varijabilnih stimulacija).
21. Stimulacija menadžera. Kratkoročna- dugoročna stimulacija menadžera. (Pravo na akcije, Konverzija dividende u akcije. Stock Appreciation Rights- SARs. Program fantomskih akcija. Restrikcioni program.

22. Beneficije. Tipovi beneficija (Beneficije vezane za nerad).
23. Beneficije. Tipovi beneficija (Beneficije u vezi sa osiguranjem Beneficije u vezi sa penzionisanjem. Usluge zaposlenima)
24. Beneficije. Tipovi beneficije- objasnite «Fleksibilne programe beneficija». Kako se utvrđuju troškovi beneficija? Kakva je praksa beneficija u Bosni i Hercegovini i Srbiji?

XI.

1. Pravna i socijalna bezbjednost zaposlenih.
2. Programi za pomoć zaposlenima u rješavanju ličnih problema.
3. Fizička bezbjednost zaposlenih. Zakonski okvir za obezbjeđenje fizičke bezbjednosti zaposlenih. Programi za povećavanje bezbjednosti zaposlenih.
4. Profesionalne nezgode. Mjere za otklanjanje profesionalnih nezgoda.
5. Zlostavljanje- nasilje na radnom mjestu. Oblici nasilja na radnom mjestu i mjere za otklanjanje nasilja na radnom mjestu.
6. Zdravlje zaposlenih. Upravljanje zdravstvenim problemima zaposlenih (pušenje, alkoholizam, droga, SIDA, problemi uzrokovani radom sa računarom, fizički rad, nezdrava okolina).
7. Upravljanje zdravstvenim problemima zaposlenih (stres na radu, Burnout- iscrpljenost) Kako da se izbjegnu zdravstveni problemi zaposlenih?

XII.

1. Sindikat- formiranje, sadržaj i metod rada sindikalne organizacije.
2. Kolektivno ugovaranje. Razvoj kolektivnog ugovaranja i kolektivnih ugovora o radu u Bosni i Hercegovini. Konceptija i sadržina teksta za opšte kolektivne ugovore.
3. Odnosi ugovornih strana u kolektivnom ugovaranju. Organizacije poslodavaca i poslodavci. Predstavljanje poslodavaca u kolektivnom ugovoru. Sindikalna organizacija kao predstavnik radnika. Zaključenje kolektivnog ugovora.
4. Sadržina kolektivnih ugovora. Dejstvo kolektivnih ugovora.
5. Participativni menadžment. Pojam ovlaštenja. Pojam participacije.
6. Proces participacije. Step en participacije.
7. Participativni program (Konsultativni menadžment. Prijedlog programa. Krugovi kvaliteta. Srednje-menadžmentski odbor. Samoupravni timovi. Pravo svojine.
8. Participacija u upravljanju u nas.

XIII.

1. Navedite i objasnite periode u razvoju menadžmenta ljudskih resursa (pet desetljeća) sa aspekta aktivnosti stručnjaka za upravljanje ljudskim resursima po navedenim periodima (mehanicistički, legalistički, organistički)
2. Navedite i objasnite periode u razvoju menadžmenta ljudskih resursa (pet desetljeća) sa aspekta aktivnosti stručnjaka za upravljanje ljudskim resursima (strategijski i katalitički)
3. Prognoza promjena u upravljanju ljudskim resursima (Fleksibilnost radnog mjesta. Globalno poslovanje. Rad i društvo.)
4. Prognoza promjena u upravljanju ljudskim resursima. (Razvoj zaposlenih. Definicija poslova. Strategijska uloga upravljanja ljudskim resursima.)
5. Kakva treba da bude funkcija menadžmenta ljudskih resursa budućnosti? (Postati strategijski partner. Upravljanje infrastrukturom preduzeća)
6. Kakva treba da bude funkcija menadžmenta ljudskih resursa budućnosti? (Upravljanje doprinosom zaposlenih. Upravljanje transformacijom i promjenom.)
7. Kakav treba da bude stručnjak za menadžment ljudskih resursa budućnosti (Anticipiranje budućih događaja. Upoznavanje eksternog okruženja. Osvajanje MTV generacije. Vježbanje brutalnog optimizma. Podjela ideja. Uravnotežavanje ciljeva kompanije. Modeli tri C).

XIV

1. Šta je Dvadeseti vijek donio na našoj planeti pored kapitalizma, građanskog društva i savremene demokratije?
2. Koja je država u svijetu prednjačila sa organizacijom rada?
3. Kako definisati menadžment ljudskih resursa?
4. Navedite u koliko i koje grupe se mogu svrstati poslovi u bilo kojem privrednom društvu:
5. Karakter promjena koje su zahvatile svijet ogledaju se u oblastima. Navedite najmanje tri značajne oblasti u kojima se dešavaju promjene?
6. Navedite definiciju zanimanja?
7. Navedite definiciju zanimanja po međunarodnoj klasifikaciji i kada je utvrđena?
8. Navedite srodnost- položaj u zanimanju?
9. Objasnite srodnost djelatnosti i zanimanja?
10. Objasnite srodnost struke i zanimanja?
11. Objasnite srodnost zanimanja i zvanja?
12. Objasnite srodnost zanimanja i radnog mjesta?
13. Objasnite pojam «stručni naziv»?
14. Zaokružite tačan odgovor za stručni naziv:
15. Navedite klasifikacije ekonomskog sastava stanovništva?
16. Ekonomski i društveno posmatrano stanovništvo čine dvije velike kategorije, navedite koje?
17. Objasnite značaj planiranja?
18. Navedite šta je potrebno znati da bi se napravio dobar plan kadrova?
19. Navedite najmanje četiri osnovne karakteristike postindustrijskog društva?
20. Navedite probleme s kojima se susreću kompanije Zapada u domenu planiranja kadrova?
21. Navedite koji su glavni ciljevi planiranja kadrova u organizacijama rada po Makielskom?
22. Navedite metode planiranja?
23. Navedite postupke i tehniku za utvrđivanje zahtjeva rada?
24. Navedite šta treba ustanoviti analizom radnih mjesta?
25. Navedite koji je zadatak analizovanja radnih mjesta:
26. Definirati organizaciju prema M. Novaku?
27. Koje je značenje organizacije za čovjeka i šta se organizacijom postiže?
28. Navedite Tejlorove principe organizacije i objasnite ih u kratkim crtama?
29. Kakav je odnos org i drugih znanstvenih disciplina?
29. U kojem slučaju se može govoriti o negativnom uticaju org na čovjeka?
30. Definiši organizaciju rada?
31. Jeli org rada uži ili širi pojam od od poslovne org preduzeća ili je riječ o istovjetnim pojmovima?
32. Navedite Faylove principe organizacije?
33. Koji su to Alfordovi principi organizacije?
34. Objasnite stajalište Babića o mogućnostima definisanja i propisivanja organizacijskih načela?
35. Koja su temeljna načela organizacije prema Sikavići i Novaku koja se mogu primjeniti neovisno o tipu organizacije?
36. Definišite pojam standardizacije, tipizacije i unifikacije?
37. Koji su to temeljni principi racionalizacije o organizaciji?
38. Šta su organizacijske vrste i koji su kriteriji za identifikaciju različitih vrsta organizacije?
39. Razlika između klasične i neoklasične organizacije?
40. Faktori organizacije?
41. UNUTRAŠNJI FAKTORI ORGANIZACIJE?
42. Elementi organizacijske strukture?
43. Šta obezbjeđuje kvalitetnu organizacijsku strukturu?
44. Formalna i neformalna organizacijska struktura?
45. Dimenzije organizacijske strukture?
46. Strateške poslovne jedinice (SPJ)?
47. Centri odgovornosti?

48. U čemu se ogleda razlika između klasične i savremene organizacije preduzeća?
49. Osnovne karakteristike moderne organizacije i uloga informacijske tehnologiji
50. Funkcionalna organizacijska struktura?
51. Divizionarna organizacijska struktura?
52. Virtualna organizacijska struktura?
53. Mrežna organizacija?
54. T-oblik organizacije?
55. Šta je to klaster organizacija?
56. Kolektiv zaposlenih, integracija i deintegracija?
57. Organizacija sredstva za proizvodnju?
58. Organizacija raščlanivanja i grupisanja zadataka preduzeća?
59. Organizacija funkcija?
60. Organizacija radnog mjesta?
61. Pojam i vrste organizacijskih promjena?
62. Faze i faktori mijenjanja organizacije?
63. Koraci upravljanja organizacijskim promjenama?
64. Organizacijska kultura?
65. Tehnološke promjene u organizaciji?
66. Strukturne promjene u organizaciji?
67. Promjene zaposlenih u organizaciji?
68. Konflikti u organizaciji?
69. Rješavanje i upravljanje konfliktima?