

**Предмет:** Управљање људским ресурсима

**Литература:** Милојевић, Р. & Ђорђевић, Б. (2018). *Менаџмент људских ресурса*. Ниш: Економски факултет.

**Предметни наставник:** проф. др Биљана Ђорђевић

## ИСПИТНА ПИТАЊА

1. Дефинисање и историјски развој менаџмента људских ресурса
2. Место менаџмента људских ресурса у менаџменту и однос са другим научним дисциплинама
3. Садржај, задаци и значај пословне функције управљања људским ресурсима
4. Приступу у менаџменту људских ресурса
5. Савремени изазови менаџменту људских ресурса у организацијама
6. Организационо структурирање функције управљања људским ресурсима
7. Функција управљања људским ресурсима у српским предузећима
8. Менаџмент људских ресурса као управљачка функција
9. Појам и значај стратегијског менаџмента људских ресурса
10. Интеракција менаџмента људских ресурса и стратегијског менаџмента
11. Приступу у стратегијском менаџменту људских ресурса
12. Реорганизовање традиционалне функције менаџмента људских ресурса као основа СМЈР у организацијама
13. Анализа послова – појам и значај
14. Методи прикупљања података потребних за анализу посла
15. Резултати анализе посла
16. Дизајн посла – дефинисање и приступу
17. Појам, значај и фазе планирања људских ресурса
18. Предвиђање тражње за људским ресурсима – дефинисање и методи
19. Предвиђање интерне понуде људских ресурса – дефинисање и методи
20. Предвиђање понуде екстерних кандидата
21. Програми усклађивања понуде и тражње за људским ресурсима
22. Условљеност избора програма за отклањање суфицита запослених
23. Појам и фактори регрутовања кандидата
24. Приступу у регрутовању кандидата
25. Оријентације у регрутовању кандидата
26. Интерно тржиште рада као извор регрутовања кандидата
27. Екстерно тржиште рада као извор регрутовања кандидата
28. Формални методи екстерног регрутовања кандидата (оглашавање и регрутовање путем Интернета)
29. Формални методи екстерног регрутовања кандидата (агенције за запошљавање и агенције за регрутовање менаџера)
30. Формални методи екстерног регрутовања кандидата (регрутовање преко факултета и специјалних догађаја)
31. Неформални методи регрутовања кандидата
32. Алтернативе регрутовању кандидата
33. Евалуација процеса регрутовања кандидата
34. Појам и значај селекције кандидата
35. Фактори селекције
36. Процес селекције (пријем пријава на конкурс и тестирање)
37. Процес селекције (интервју и провера препорука)
38. Процес селекције (медицинска провера, разговор са руководиоцем, приказ посла, одлука о запошљавању)
39. Селекција менаџера

40. Евалуација инструмената селекције
41. Социјализација новозапослених
42. Појам и значај обуке запослених
43. Примена принципа теорија учења у програмима обуке
44. Идентификовање потребе за обуком
45. Методи обуке
46. Обука менаџера
47. Евалуација програма обуке
48. Развој запослених – појам и значај
49. Формално образовање и оцена развојног потенцијала запослених
50. Радно искуство и интерперсонални односи
51. Дефинисање каријере и разлика између каријере и посла
52. Традиционална vs. савремена каријера
53. Савремени модели каријере
54. Индивидуално управљање каријером (прикупљање информација и одређивање циљева)
55. Индивидуално управљање каријером (имплементација стратегија и оцена каријере)
56. Фазе у развоју каријере
57. Директне организационе активности управљања каријером
58. Индиректне организационе активности управљања каријером
59. Каријере брачних парова - дефинисање
60. Предности и изазови двоструких каријера у породици
61. Изазови за менаџмент људских ресурса условљени двоструким каријерама у породици
62. Појам и карактеристике оцењивања перформанси запослених
63. Учесници у процесу оцењивања перформанси запослених (непосредни руководилац, колеге, подређени)
64. Учесници у процесу оцењивања перформанси запослених (самооцењивање, оцењивање од стране клијената, систем оцене 360 степени)
65. Предмет оцењивања перформанси запослених
66. Методи релативне оцене
67. Методи апсолутне оцене
68. Динамика оцењивања перформанси запослених
69. Поступак оцењивања перформанси запослених и повратни интервју
70. Несвесне грешке у оцењивању перформанси запослених
71. Свесне (намерне) грешке у оцењивању перформанси запослених
72. Обука оцењивача перформанси запослених
73. Појам и карактеристике система награђивања запослених
74. Утврђивање основне плате према традиционалном приступу – дефинисање и основне фазе
75. Истраживање основних плата на екстерном тржишту рада
76. Утврђивање вредности послова и њихово груписање у платне разреде као фазе у утврђивању основне плате
77. Одређивање просечне основне плате и распона плата у платном разреду као фазе у утврђивању основне плате
78. Утврђивање распона плата у платном разреду
79. Утврђивање основних плата на основу компетенција запослених
80. Додатак на плату
81. Појам и циљеви зарада базираних на перформансама
82. Индивидуална стимулација
83. Стимулација на нивоу група и на нивоу организације
84. Награђивање менаџера и продајног особља
85. Појам и врсте бенефиција
86. Бенефиције у Републици Србији
87. Законски оквир радних односа

88. Синдикално организовање запослених
89. Колективно преговарање
90. Фазе у колективном преговарању
91. Врсте колективних уговора
92. Застој у преговорима
93. Појам и карактеристике психолошког уговора
94. Формирање, кршење и последице кршења психолошког уговора
95. Појам, значај и фактори заштите здравља и безбедности запослених
96. Узроци угрожавања безбедности запослених на радном месту
97. Мере за спречавање несрећа на послу
98. Здравље запослених – дефинисање и најчешћи ризици
99. Превентивни програми заштите здравља
100. Појам, врсте и фазе мобинга
101. Фактори који погодују појави и испољавању мобинга у радној средини
102. Последице мобинга
103. Улога и задаци функције УЉР у спречавању мобинга и отклањању његових штетних последица
104. Појам и последице напуштања предузећа
105. Вољно напуштање предузећа
106. Давање отказа услед неодговарајућег учинка и непримереног понашања
107. Давање отказа услед проглашавања технолошким вишком и најчешћи критеријуми за одређивање вишка запослених
108. Подршка запосленима који су проглашени вишком и запосленима који остају у предузећу
109. Напуштање предузећа по сили закона
110. Управљање флукуацијом запослених и мерење флукуације
111. Стратегијско управљање флукуацијом
112. Задржавање запослених
113. Излазни интервју
114. Појам значај и изазови међународног менаџмента људских ресурса
115. Укљученост предузећа у међународно тржиште и импликације за међународни менаџмент људских ресурса
116. Приступи у међународном менаџменту људских ресурса
117. Регрутовање и селекција кандидата за потребе међународног ангажовања
118. Обука представника за рад у иностранству
119. Систем зарада у међународном менаџменту људских ресурса
120. Повратак запослених из иностранства - репатријација
121. Организационе промене – дефинисање
122. Организациона промена vs. организациона транзиција
123. Отпор променама као одбрамбени механизам запослених
124. Дефинисање, значај и фактори који условљавају спремност запослених за промене
125. Програми за креирање спремности запослених за промене
126. Индивидуална транзиција запослених – појам, значај и модели
127. Управљање индивидуалном транзицијом запослених

#### **Вредновање (бодовање) активности**

<b>Активност</b>	<b>Максимални број поена</b>
Колоквијум	20
Настава	25
Активност (презентација)	5
Испит	50