

Наставна дисциплина: Управљање људским ресурсима  
Предметни наставник: проф. др Биљана Ђорђевић,  
Литература: Ђорђевић, Б. (2022). *Управљање људским потенцијалима*. Ниш: Економски факултет.

**СПИСАК ИСПИТНИХ ПИТАЊА** за школску 2022/2023. годину  
(важе почев од јануарског испитног рока 2023. године)

**I део**

1. Запослени као извор конкурентске предности предузећа
2. Систем управљања запосленима као потенцијални извор конкурентске предности предузећа
3. Менаџмент људских ресурса као научна дисциплина
4. Менаџмент људских ресурса као пословна функција
5. Менаџмент људских ресурса као управљачка функција
6. Приступи у менаџменту људских ресурса
7. Организационо структурирање функције управљања запосленима
8. Савремени изазови управљању запосленима
9. Стратегијски менаџмент људских ресурса
10. Анализа послова – појам и значај
11. Фазе у процесу анализе посла
12. Стратегијски приступ у анализи посла
13. Дизајн посла – појам и значај
14. Фактори дизајна посла
15. Приступи у дизајнирању посла
16. Дизајнирање тимских послова
17. Планирање потребног броја и структуре запослених – дефинисање и значај
18. Фактори планирања запослених у предузећу
19. Фазе у процесу планирања запослених у предузећу
20. Предвиђање тражње за запосленима
21. Предвиђање понуде запослених
22. Усклађивање понуде и тражње за запосленима
23. Фактори избора програма за отклањање суфицита запослених
24. Одговорно реструктурирање предузећа као алтернатива отпуштању запослених
25. Регрутовање кандидата – дефинисање и пожељне карактеристике
26. Планирање регрутовања кандидата
27. Фактори регрутовања кандидата
28. Приступи у регрутовању кандидата
29. Оријентације у регрутовању кандидата
30. Интерно тржиште рада као извор регрутовања кандидата
31. Екстерно тржиште рада као извор регрутовања кандидата
32. Алтернативе регрутовању кандидата
33. Евалуација процеса регрутовања кандидата
34. Појам, циљеви и значај селекције кандидата
35. Фактори селекције
36. Процес селекције кандидата
37. Потенцијалне грешке приликом спровођења интервјуа
38. Остале фазе у процесу селекције
39. Методи селекције кандидата базирани на информационој технологији и интернету
40. Селекција менаџера
41. Евалуација инструмената селекције
42. Трошкови селекције
43. Социјализација новозапослених

## II део

44. Обука запослених – појам и нивои идентификовања потребе за обуком
45. Примена принципа теорије учења у програмима обуке
46. Методи обуке
47. Обука менаџера
48. Евалуација обуке
49. Дефинисање каријере
50. Карактеристике традиционалне каријере
51. Савремена каријера – карактеристике и модели
52. Индивидуално управљање каријером – прикупљање информација
53. Индивидуално управљање каријером – одређивање циљева у каријери
54. Индивидуално управљање каријером – одређивање и имплементација стратегија за остваривање циљева
55. Индивидуално управљање каријером – оцена успешности каријере
56. Организационо управљање каријером – појам и циљеви
57. Фазе у развоју каријере
58. Каријере брачних парова – дефинисање и изазови за функцију управљања запосленима
59. Оцењивање учинка/перформанси запослених – појам и карактеристике
60. Критеријуми ефективног система оцењивања перформанси запослених и компоненте система оцењивања перформанси запослених
61. Учесници у процесу оцењивања (субјекти у улози оцењивача перформанси запослених)
62. Предмет оцењивања
63. Мерила перформанси запослених
64. Методи и инструменти оцењивања перформанси запослених – методи релативне оцене
65. Методи и инструменти оцењивања перформанси запослених – методи апсолутне оцене
66. Динамика оцењивања перформанси запослених
67. Поступак оцењивања перформанси запослених
68. Коришћење резултата оцењивања – повратни интервју
69. Примена информационе технологије у процесу оцењивања перформанси запослених
70. Грешке у оцењивању – појам и врсте
71. Обука оцењивача
72. Систем награђивања запослених – појам и карактеристике
73. Основна плата – појам, значај и поступак утврђивања
74. Утврђивање вредности послова
75. Утврђивање основне плате на основу компетенција запослених – савремени приступ и увећана зарада
76. Део зараде за радни учинак/перформансе – дефинисање и циљеви
77. Зараде засноване на перформансама у зависности од нивоа мерења перформанси
78. Зараде засноване на перформансама у зависности од начина обрачуна
79. Награђивање производних радника
80. Награђивање продајног особља
81. Награђивање менаџера
82. Бенефиције – појам и врсте
83. Бенефиције у Републици Србији

### III део

84. Законски оквир радних односа
85. Синдикално организовање запослених
86. Колективно преговарање
87. Фазе у колективном преговарању
88. Врсте колективних уговора
89. Застој у преговорима
90. Психолошки уговор (појам и карактеристике)
91. Психолошки уговор (формирање психолошког уговора и трансакциони vs. релациони психолошки уговор)
92. Кршење психолошког уговора (дефинисање и фактори осећаја „повреде“ психолошког уговора, разлози кршења психолошког уговора)
93. Кршење психолошког уговора (последике кршења психолошког уговора и мере за спречавање појаве кршења психолошког уговора)
94. Заштита здравља и безбедност запослених – дефинисање и значај
95. Фактори безбедности и здравља запослених
96. Узроци угрожавања безбедности запослених на радном месту
97. Мере за спречавање несрећа на послу
98. Здравље запослених и најчешћи ризици
99. Превентивни програми заштите здравља
100. Мобинг као фактор угрожавања здравља запослених (појам, врсте и фазе испољавања мобинга)
101. Фактори испољавања мобинга
102. Последике мобинга
103. Улога и задаци службе за запослене у спречавању мобинга и отклањању његових штетних последица
104. Напуштање предузећа – дефинисање и последице
105. Вољно напуштање предузећа – фактори и модели
106. Невољно напуштање предузећа
107. Ефекти проглашавања запослених вишком на профитабилност предузећа
108. Критеријуми за одређивање вишка запослених
109. Утицај губитка запослења на запослене који су проглашени вишком и подршка предузећа
110. Утицај проглашавања запослених вишком на запослене који остају у предузећу
111. Напуштање предузећа по сили закона
112. Управљање флукуацијом запослених – мерење флукуације и механизми за задржавање запослених у предузећу
113. Излазни интервју
114. Међународно управљање запосленима – појам, развој и значај
115. Фактори међународног управљања запосленима
116. Приступи у међународном управљању запосленима
117. Дизајн посла у предузећима која су интернационализовала пословање
118. Планирање потребног броја и структуре запослених за потребе међународног пословања
119. Регрутовање кандидата за потребе међународног пословања
120. Селекција кандидата за рад у иностранству
121. Обука у предузећима која су интернационализовала пословање и утицај националне културе
122. Обука запослених за рад у иностранству
123. Оцењивање перформанси запослених у предузећима која су интернационализовала пословање
124. Награђивање у систему међународног управљања запосленима
125. Повратак запослених из иностранства – репатријација