

Предмет: Управљање људским ресурсима

Литература: Р. Милојевић, Б. Ђорђевић, Менаџмент људских ресурса, Економски факултет у Нишу, 2012.

Предметни наставници: Раденко Милојевић, 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 СМЉР у организацијама
- 13 Анализа послова – појам и значај
- 14 Методи прикупљања података потребних за анализу посла
- 15 Инструменти анализе посла (инструменти за анализу компоненти посла и структурирани упитници)
- 16 Инструменти за анализу менаџерских послова
- 17 Резултати анализе посла
- 18 Дизајн посла – дефинисање и приступу
- 19 Појам, значај и фазе планирања људских ресурса
- 20 Предвиђање тражње за људским ресурсима – дефинисање и методи
- 21 Предвиђање интерне понуде људских ресурса – дефинисање и методи
- 22 Предвиђање понуде екстерних кандидата
- 23 Програми усклађивања понуде и тражње за људским ресурсима
- 24 Условљеност избора програма за отклањање суфицита запослених
- 25 Појам и фактори регрутовања кандидата
- 26 Приступу у регрутовању кандидата
- 27 Оријентације у регрутовању кандидата
- 28 Интерно тржиште рада као извор регрутовања кандидата
- 29 Екстерно тржиште рада као извор регрутовања кандидата
- 30 Формални методи екстерног регрутовања кандидата (оглашавање и регрутовање путем Интернета)
- 31 Формални методи екстерног регрутовања кандидата (агенције за запошљавање и агенције за регрутовање менаџера)
- 32 Формални методи екстерног регрутовања кандидата (регрутовање преко факултета и специјалних догађаја)
- 33 Неформални методи регрутовања кандидата
- 34 Алтернативе регрутовању кандидата
- 35 Евалуација процеса регрутовања кандидата
- 36 Појам и значај селекције кандидата
- 37 Фактори селекције

- 38 Процес селекције (пријем пријава на конкурс и тестирање)
 - 39 Процес селекције (интервју и провера препорука)
 - 40 Процес селекције (медицинска провера, разговор са руководиоцем, приказ посла, одлука о запошљавању)
 - 41 Селекција менаџера
 - 42 Евалуација инструмената селекције
 - 43 Социјализација новозапослених
-
- 44 Појам и значај обуке запослених
 - 45 Примена принципа теорија учења у програмима обуке
 - 46 Идентификовање потребе за обуком
 - 47 Методи обуке
 - 48 Обука менаџера
 - 49 Евалуација програма обуке
 - 50 Развој запослених – појам и значај
 - 51 Формално образовање и оцена развојног потенцијала запослених
 - 52 Радно искуство и интерперсонални односи
 - 53 Дефинисање каријере и разлика између каријере и посла
 - 54 Традиционална vs. савремена каријера
 - 55 Савремени модели каријере
 - 56 Индивидуално управљање каријером (прикупљање информација и одређивање циљева)
 - 57 Индивидуално управљање каријером (имплементација стратегија и оцена каријере)
 - 58 Фазе у развоју каријере
 - 59 Директне организационе активности управљања каријером
 - 60 Индиректне организационе активности управљања каријером
 - 61 Каријере брачних парова - дефинисање
 - 62 Предности и изазови двоструких каријера у породици
 - 63 Изазови за менаџмент људских ресурса условљени двоструким каријерама у породици
 - 64 Појам и карактеристике оцењивања перформанси запослених
 - 65 Учесници у процесу оцењивања перформанси запослених (непосредни руководилац, колеге, подређени)
 - 66 Учесници у процесу оцењивања перформанси запослених (самооцењивање, оцењивање од стране клијената, систем оцене 360 степени)
 - 67 Предмет оцењивања перформанси запослених
 - 68 Методи релативне оцене
 - 69 Методи апсолутне оцене
 - 70 Динамика оцењивања перформанси запослених
 - 71 Поступак оцењивања перформанси запослених и повратни интервју
 - 72 Несвесне грешке у оцењивању перформанси запослених
 - 73 Свесне (намерне) грешке у оцењивању перформанси запослених
 - 74 Обука оцењивача перформанси запослених
 - 75 Појам и карактеристике система награђивања запослених
 - 76 Утврђивање основне плате према традиционалном приступу – дефинисање и основне фазе
 - 77 Истраживање основних плата на екстерном тржишту рада
 - 78 Утврђивање вредности послова и њихово груписање у платне разреде као фазе у утврђивању основне плате

- 79 Одређивање просечне основне плате и распона плата у платном разреду као фазе у утрђивању основне плате
- 80 Утврђивање распона плата у платном разреду
- 81 Утврђивање основних плата на основу компетенција запослених
- 82 Додатак на плату
- 83 Појам и циљеви зарада базираних на перформансама
- 84 Индивидуална стимулација
- 85 Стимулација на нивоу група и на нивоу организације
- 86 Награђивање менаџера и продајног особља
- 87 Појам и врсте бенефиција
- 88 Бенефиције у Републици Србији
- 89 Законски оквир радних односа
- 90 Синдикално организовање запослених
- 91 Колективно преговарање
- 92 Фазе у колективном преговарању
- 93 Врсте колективних уговора
- 94 Застој у преговорима
- 95 Појам и карактеристике психолошког уговора
- 96 Формирање, кршење и последице кршења психолошког уговора
- 97 Појам, значај и фактори заштите здравља и безбедности запослених
- 98 Узроци угрожавања безбедности запослених на радном месту
- 99 Мере за спречавање несрећа на послу
- 100 Здравље запослених – дефинисање и најчешћи ризици
- 101 Превентивни програми заштите здравља
- 102 Појам, врсте и фазе мобинга
- 103 Фактори који погодују појави и испољавању мобинга у радној средини
- 104 Последице мобинга
- 105 Улога и задаци функције УЉР у спречавању мобинга и отклањању његових штетних последица
- 106 Појам и последице напуштања предузећа
- 107 Вољно напуштање предузећа
- 108 Давање отказа услед неодговарајућег учинка и непримереног понашања
- 109 Давање отказа услед проглашавања технолошким вишком и најчешћи критеријуми за одређивање вишка запослених
- 110 Подршка запосленима који су проглашени вишком и запосленима који остају у предузећу
- 111 Напуштање предузећа по сили закона
- 112 Управљање флукуацијом запослених и мерење флукуације
- 113 Стратегијско управљање флукуацијом
- 114 Задржавање запослених
- 115 Излазни интервју
- 116 Појам значај и изазови међународног менаџмента људских ресурса
- 117 Укљученост предузећа у међународно тржиште и импликације за међународни менаџмент људских ресурса
- 118 Приступи у међународном менаџменту људских ресурса
- 119 Регрутовање и селекција кандидата за потребе међународног ангажовања
- 120 Обука представника за рад у иностранству

- 121 Систем зарада у међународном менаџменту људских ресурса
- 122 Повратак запослених из иностранства - *репатријација*
- 123 Организационе промене – дефинисање
- 124 Организациона промена vs. организациона транзиција
- 125 Отпор променама као одбрамбени механизам запослених
- 126 Дефинисање, значај и фактори који условљавају спремност запослених за промене
- 127 Програми за креирање спремности запослених за промене
- 128 Индивидуална транзиција запослених – појам, значај и модели
- 129 Управљање индивидуалном транзицијом запослених