**Navesti 3 od 4 tipa ponasanja kod kolektivnog pregovaranja**

1. distributivno pregovaranje  
2. interaktivno pregovaranje  
3. strukturisanje stavova  
4. unutarorganizaciono pregovaranje

**stres intervju** (треба да изазове анксиозност код кандидата да бисе видело како он реагује

под притиском. Овде испитивач заузима изузетно агресиван и увредљив став.)

**prva faza selekcije**

1) Пријем кандидата

2) Интервјуисање кандидата

3) Организовање тестова

4) Спровођење истраживања о историји кандидата

5) Организовање лекарских прегледа

6) Распоређивање нових запослених

7) Координација праћења ових кадрова

8) Спровођење интервјуа при одласку из организације

9) Вођење одговарајућих евиденција и писање извештаја

**sta je kategorija placanja** (**Распон** који се у вези са категоријом плаћања одређује горње и доње границе могуће надокнаде за појединце чији послови потпадају под ту категорију. Не постоји оптималан број категорија плаћања у структури плаћања, иако многе организације дефинишу од 10 до 16 категорија плаћања.)

**jednokratna placanja za ostvarenje ciljeva** (Бонуси. Једнократна плаћања која се дају за остваривање циља организације. Бонуси се могу заснивати на остварењу објективног циља или субјективној процени. У неким организацијама, сви запослени добијају бонус кад су организациони циљеви остварени, док је у другима величина бонуса у вези с извршењем сваког запосленог. Бонуси се најчешће дају менаџерима на вишим ниовима у организацији. Они се израчунавају на годишњој основи као проценат од основне плате појединца.)

**strajk bez odobrenja sindikata vodstva** (**Дивљи** штрајкови. Догађају се за време важења колективног уговора без одобрења синдикалног вођства.)

**u prvoj fazi postupka po prituzbama ko se kome obraca** (запослени прво разговара о притужби са својим непосредно надређеним)

**metod vrednovanja u kome ocenjivac mora da smesti odredeni procenat zaposlenih (**принудна дистрибуција**)**

**Da/Ne**1.Sindikati su neformalne organizacije koje imaju stalno zaposlene kadrove ( Ne, формалне су)  
2.Jenacina potrebe za treningom je sistematicna izjava o ciljevima treninga i sredstvima da se ovi ciljevi ostvare i mere.(Ne, то је план тренинга)  
3.Test koji proizvodi konzistentne rezultete kada se ponovi vise puta je pouzdan test. ( Da )

**Dopunjavanje**5.Ucenje je relativno stalna promena ponasanja koja se dogadja kao rezultat prethodne prakse ili iskustva.  
6.Ekonomski strajk je kad se pregovara u dobroj veri ali strane ne uspevaju da dodju do sporazuma.

**Zatvorena**  
7. Raspodela kod Skenlonovog plana ( 50% zaposleni, 25% poslodavac, 25% nepredvidjeni dogadjaji )  
8. Mrlja od mastila spada u ( testove licnosti )  
9. Sta ne spada u metode razvoja van posla ( спадају: предавања/разговори, инструкције у

учионици, групне дискусије ван посла, анализа случајева и курсеви на школама и факултетима )  
10. Kada ocenjivac mora da smesti odredjeni procenat zaposlenih u svaku od nekoliko kategorija izvrsenja. ( Prinudna distribucija )  
11. Trener koji koristi tradicionalisticki pristup u okviru sistema koji se prihvata kao stabilan ( Staralac )  
12. Programirane instrukcije i analize slucajeva spadaju u ( metode treninga van posla или на послу )  
13. Nadoknada zaposlenom za cijim je poslom prestala traznja spada u ( socijalno osiguranje )

**Otvorena**  
**14. Sekundarne radnje** (**Секундарна радња** је усмерена на компанију која није у сукобу да би се спречило да снабдева робом компанију која је у штрајку)

15**. Tri vrste pitanja kod situacionog intervjua** (подразумева три врсте питања која се постављају кандидатима. Прва су ситуациона или хипотетичка питања. Испитивач пита кандидате шта би радили у појединој ситуацији на послу. Друга врста питања укључује знање о послу, дефинисање

појмова, објашњавање процедура или испољавање вештина. Последња група питања је усмерена на вољност кандидата да се повинује захтевима посла, као што су рад по сменама, путовање на посао или физички захтеви рада.)

16. **Faze** **u planiranju treninga** ( mislim da je samo 4 faze trebalo da se navede:

1) Програмски циљеви – општа изјава о томе шта је циљ тренинга

2) Циљне групе – чланови орг. којима је тренинг намењен

3) Циљни бројеви – процена вероватних бројева запослених који ће бити укључени

4) Садржаји програма

5) Оцењивање програма

6) Администрација и трошкови

7) Кадрови задужени за тренинг )

17. **Faze razvoja karijere (**

1) Трагање (каријера је у периоду провере, формално образовање још у току)

2) Искушавање и аутономија (развој каријере је брз, доказивање компетентности)

3) Постављање питања (криза средњих година)

4) Зрелост (период разрешења)

5) Касна каријера (пажња више усмерена ка здрављу))

**Sta je modelovanje?**

Моделовање је најједноставнији начин на који људи уче, али може бити и најбољи. То је просто копирање нечијег понашања. Већина програма тренинга не користи предности моделовања. Менторство је један обил моделовања у коме новозапослени учи на основу примера старог члана организације.

**Spiralno napredovanje?**

Спирална путања каријере је обележена проширивањем искустава и сталним изазовом нових задатака али и споријим напредовањем у хијерархији. Она је посебно атрактивна за брачне парове јер им омогућава да могу дуже да остану на једном месту. Повећање плате је такође могуће, при чему плаћање не зависи само од хијерархијског нивоа.

**Minimum 3 metode razvoja menadzera van posla?**

* Програмиране инструкције
* Анализа случаја
* Инструкција на послу
* Тренирање
* Позајмљивање

**DA/NE** (1 poen)  
1. Zdravstveno i penziono osiguranje predstavljaju direktnu vrstu nadoknade. (Ne, индиректну)  
2. Kod fundiranih penzionih planova, zaposleni ce moci da prima penziju cak i ako je poslodavac prestao s radom. (Da)  
3. Seniorat pretpostavlja da razlike u placanju zavise iskljucivo od iskustva ili duzine radnog staza zaposlenog. (Da)  
4. U interaktivnom pregovaranju, dobici za jednu stranu, znace gubitke za drugu stranu. (Ne, дистрибутивно је то)

**DOPUNJAVANJE** (3 poena)  
5. Uvodjenje novozaposlenog u organizaciju, koje ima za cilj da se on upozna s kompanijom i s poslom i da mu pomogne da se oseca ugodno je? (Orijentacija)  
6. Specificna, formalna obznana nezadovoljstva izrazena kroz utvrdjeni postupak je? (Prituzba)

**ZAOKRUZIVANJE** (2 poena)  
7. Treneri koji koriste tradicionalisticki pristup u okviru sistema koji se prihvata kao stabilan su? (Staraoci)  
8. Ketelov test spada u koje testove? (Testovi licnosti)  
9. Poslednja faza u uvodjenju kadrovskog informacionog sistema je? (Testiranje, primena i odrzavanje kadrovskog informacionog sistema)  
10. Pozitivna greska. (**Грешка обзирности** (кад оцењивачи дају запосленима позитивније оцене него што заслужују)  
11. Vrste sistema za vrednovanje izvrsenja, izbaciti onu koja ne pripada. (Vrednovanje zasnovano na inputu)  
12. Greska ocenjivanja kada se zaposleni oceni dobro u jednoj oblasti, pa mu se te ocene prenesu i na neke druge oblasti je? (Greska halo efekta)  
13. Poslovi za koje je ocenjeno da imaju istu vrednost se kombinuju u? (Kategoriju placanja)

**OTVORENA** (4 poena)  
14. **Navesti 4 svojstva kadrovskog informacionog sistema.**

1. Базе података
2. Екрани или маске за унос података
3. Унакрсна провера података
4. Модули
5. Програми за постављање питања

**15. Objasniti jednacinu potrebe za treningom.  
Потреба за тренингом** је било који недостатак у актуелном или потенцијалном извршењу запосленог који се може уклонити одговарајућим тренингом.

****

**16. Objasniti unutarorganizaciono pregovaranje.**

Ово понашање се односи на процес решавања разлика међу припадницима исте стране. Учесници преговарања са сваке стране морају да донесу један број одлука пре преговарања и за време преговарања, као што је, рецимо, одлука о приоритету питања која ће се расправљати током преговарања.

**17. Navesti 4 greske prilikom sprovodjenja intervjua.**

Грешка сличности, грешка контраста, грешка првог утиска и Хало ефекат

**dopunjavanje:**-testovi sposobnosti se dele na: Тестови опште способности и Тестови способности учења  
-data definicija pa napisati da je to prinudna distribucija (Оцењивач мора да смести одређени проценат запослених у сваку од категорија извршења.)

**otvorena**:  
-ocenjivanje posla (Оцењивање посла проистиче из анализе послова и радних задатак и користи описе послова и радних задатака као своју основу. **Систематско оцењивање** је покушај да се смањи протекционаштво и у крајњој линији доводи до одређивања „цене“ послова. Коришћење одбора за оцењивање посла у коме неколико оцењивача оцењују полсове може да побољша поузданост оцењивања.)

-intervju za opisivanje ponasanja (полази од претпоставке да је прошло извршење најбољи предсказивач будућег понашања у сличним околностима.)

**Dopunjavanje**:  
2. Sistem prinudnog izbora je oblik tehnike vrednovanja izvrsenja (tezinske kontrolne liste)

**Otvorena**:  
2. **Nabrojati 4 objektivne metode vrednovanja izvrsenja** (мере производње, мере продаје, кадровски подаци, тестови извршења и мере извршења пословне јединице)

**SAD IDE MEŠANO OD PRE 2 GODINE:**

-тест аперцепције спада у (понуђена 4, треба тестове личности)  
-три активности које се обављају приликом запошљавања тако нешто ја ставих регрутовање селекцију и планирање  
-на допуну исто оно кад више испитивача испитује то је - панел интервјуа  
-за да/не била је деф задатка нека чудна као то је нешто прецизно одређено ја ставих да

**zatvorena:**   
2. taktičko planiranje obuhvata. (развијање краткорочних тактика за остваривање дугорочних циљева.)  
3. potpisivanje karte odobrenja znači. (ова карта коју потписује запослени значи да он жели да гласа да има синдикат и не мора нужно да означава његов повољан однос према синдикату)   
4. sindikati u SAD se prvenstveno zanimaju za. (за питања виших надница, краћег радног времена, сигурности на послу и услова на раду)  
5. pravo uživanja je. (Право уживања је право запосленог да добије бенефиције из свог пензионог плана. Ово право значи да ће запослени сигурно добити пензију под условом да је радио минимални број година за организацију.)  
6. crvena stopa plaćanja (Посао чија стопа плаћања је изван распона који је предвиђен за категорију плаћања у коју је сврстан има тзв. „**црвену стопу плаћања**“. Ова стопа може бити виша од максималне, односно нижа од минималне стопе предвиђене за ту категорију плаћања.)  
7. poslovi za koje je ocenjeno da imaju istu vrednost (kategorija plaćanja)   
8. komparativne procedure (ili vrednovanje prema apsolutnim standardima, nešto od ta dva) da li spada u objektivne mere (НЕ, у субјективне)  
12. Koliko procenata iznosi nadoknada usled nezapolsenosti .... (50-80%)   
14. da se prepozna divlji strajk (Догађају се за време важења колективног уговора без одобрења

синдикалног вођства.)  
15. definicija administracije nadoknade pa sad dal je tacna DA/NE (Администрација надокнаде постаје све сложенија, надокнаде у јавном сектору ће морати да се мењају и постаће личније онима у приватном сектору)  
16. klasifikacija se koristi u javnoj upravi **DA**   
17. jednokratna placanja koja se daju za ostvarivanje ciljeva organizacije (bonusi)   
18. fundirani fond je kada organizacija isplacuje penzije iz tekucih prihoda (NE, ово је нефундирани)   
  
  
**otvorena:**   
**1. razlika između pritužbe i žalbe**

**Притужба** је специфична, формална обзнана незадовољства изражена кроз утврђени поступак

**Жалба** је, с друге стране, само индикација о незадовљству запосленог која се не изражава кроз

формалну процедуру.

**2. voljna fluktuacija**

се догађа кад запослени одлази из организације по свом сопственом избору и може бити проузрокована различитим разлозима. Један од најочигледнијих разлога је незадовљство послом.

**4. planovi za udeo u profitu**

Дистрибуирају део профита запосленима. Обично се висина процента од профита који ће се дитрибуирати запосленима одређује на крају године пре него што се профити расподеле. Главни циљеви ових планова су да се свест запослених усмери на профит, да се подстакне кооперација и тимски рад и да се запослени укључе у успех и раст организације. Уобичајени план за удео у профиту је план којим се запосленима омогућује да купују деонице у својој компанији.

**5. Sta je kadrovski informacioni sistem?**

Кадровски информациони систем је „систем за прибављање, складиштење, обраду, анализу,

позивање и дистрибуирање релевантних информација о људским ресурсима компаније.“

**6. Sta je kategorija placanja?**

Распон који је у вези с категоријом плаћања одређује горње и доње границе могуће надокнаде за појединце чији послови потпадају под ту категорију. Не постоји оптимални број категорија плаћања у структури плаћања, иако многе организације дефинишу од 10 до 16 категорија плаћања.

**8. Sta je prinudna fluktuacija**? (Принудна флуктуацијаје кад запослени добије отказ.)  
9. **fazno penzionisanje**

запослени који треба да иду у пензију једно време раде у режиму скраћене радне недеље или користе дуже годишње одморе. Сврха оваквих програма је да престанак са активним радом прође што безболније

**10. distributivno pregovaranje**

Најчешћи тип понашања и дефинише се као сложени систем активности које служе као средство за остваривање циљева једне стране, док су циљеви друге стране потпуно супротни. Оно што једна страна добија, друга губи.

**11. faze organizovanja sindikata**

1) **Рекламирање** (усмерено на стварање интересовања за синдикат)

2) **Потписивање карте** (ова карта коју потписује запослени значи да он жели да гласа да има

синдикат и не мора нужно да означава његов повољан однос према синдикату)

3) **Избор** (избор синдиката у организацији се обавља под контролом Министарства за рад или

неког другог тела)

4) **Гласање**

5) **Потврда** (након прегледа резултата гласања добија се потврда синдиката као званичног

представника запослених)

**12. metod kriticnih dogadjaja kod vrednovanja**

У овом случају оцењивач води дневник за сваког запосленог, бележећи она извршења која су нарочито ефективна или неефективна. На крају процеса вредновања, дневник се користи за оцену

извршења.

**13.vrste strajkova** (економски, дивљи, илегални и Штрајкови због неправедних пракси)

**14. objasniti greske sredisnje tendencije u vrednovanju** (кад оцењивачи вреднују запослене око средње вредности на скали извршења)

**Da/Ne**  
1. Svrha istrazivanja kadrova je da se poboljsa njihov polozaj, tako nekako... **НЕ верујем**  
2. Kod grupnog nagradjivanja samo pojedini clanovi tima dobijaju nagrade **NE**  
3. Na celu sindikata se obicno nalazi predsednik ili generalni sekretar **ДА**  
4. Socijalno i zdravstveno osiguranje spadaju u nagrade **НЕ, у бенефиције**  
5. Prenosivost je svojstvo penzionih planova **ДА**  
6. Prituzba je specificna, formalna obznana nezadovoljstva, utvrdjena kroz postupak **ДА**

**Zatvorena**  
1. Kod nefundiranog penzionisanja penzije se isplacuju iz... **текућег прихода компаније**  
2. Stopa apsentizma varira od... **од 2% до 12%.**  
3. Kod tehike kriticnih dogadjaja ocenjivac. (води дневник за сваког запосленог, бележећи она извршења која су нарочито ефективна или неефективна. На крају процеса вредновања, дневник се користи за оцену извршења.)  
4. Ko je glavno odgovorni za nadoknadu **Послодавац**

**Otvorena:**  
1. **Razlika izmedju kategorije placanja i raspona placanja**  
**Распон** који се у вези са категоријом плаћања одређује горње и доње границе могуће надокнаде за

појединце чији послови потпадају под ту категорију. Не постоји оптималан број категорија плаћања у структури плаћања, иако многе организације дефинишу од 10 до 16 категорија плаћања.

2. **Razlika izmedju distributivnog i interaktivnog pregovaranja**

**Дистрибутивно преговарање**. Најчешћи тип понашања и дефинише се као сложени

систем активности које служе као средство за остваривање циљева једне стране, док су

циљеви друге стране потпуно супротни. Оно што једна страна добија, друга губи.

**Интерактивно преговарање**. Догађа се када су менаџмент и синдикат суочени са

заједничким проблемом и морау да раде заједно да би пронашли решење.

3. **Kako se racuna stopa fluktuacije**

Стопа флуктуације се најчешће израчунава тако што се количник броја запослених који су отишли

из организације у одређеном периоду и укупног броја запослених у истом периоду помножи са

100.

**4. Navesti vrste strajkova i objasniti dve**

1) **Економски** штрајкови. Ако стране преговарају у доброј вери али не успевају да дођу до

споразума, штрајк који следи назива се економским штрајком.

2) **Штрајкови због неправедних пракси**. Чланови синдиката ступају у штрајк због

незаконитих радњи послодавца.

3) **Дивљи** штрајкови. Догађају се за време важења колективног уговора без одобрења

синдикалног вођства.

4) **Илегални** штрајк. У неким организацијама, посебно у јавној управи, запосленима је

забрањено законом да штрајкују.