

Otvorena pitanja

* **Skenlonov plan** – predstavlja vid *organizacione nagrade*. Uključuje *participaciju zaposlenih u smanjivanju troškova rada*. Zasnovan je na misljenju da *efikasnost* zavisi od *timskog rada i kooperacije*. Plan ima dva glavna svojstva:

- sistem odeljenskih i organizacionih odbora za ocenjivanje svih predloga koji se odnose na uštedu troškova
- direktno nagradjivanje svih zaposlenih za poboljšanje efikasnosti

* **Planiranje pregovora** – faze: postavljanje ciljeva, analiza pitanja, odredjivanje prioriternih pitanja, pribavljanje informacija o suprotnoj strani u pregovorima

* **Vrste pregovarskih odnosa** – jedan ekstremum - vide jedni druge kao neprijatelje, drugi ekstremum - tajno udruživanje. Vrste, između:

- konflikt (menadžment zauzima beskompromisan stav)
- naoružano primirje (men. svesni interesa kompanije, sindikata ne)
- moc u pregovaranju (men. priznaje moc sindikata i prihvata ga)
- prilagodjavanje (teznja da se sukobi i konflikti svedu na minimum)
- saradnja (potpuno prihvatanje sindikata kao aktivnog partnera)
- precutno razumevanje (nezakonito, dogovaranje oko cene rada)

* **Upravljanje pomocu ciljeva** – drugacije se zove *sistem vodjenog samoocenjivanja*. Uključuje tri koraka:

- *zaposleni se sastaje sa svojim nadredjenim i dogovara se o skupu ciljeva koji treba da se ostvare u odredjenom periodu. Ciljevi treba da budu merljivi*

- *prati se napredovanje prema ciljevima tokom ovog perioda, ali se zaposlenom obicno ostavlja sloboda da sam odluci o nacinu ostvarivanja ciljeva*

- *na kraju perioda, zaposleni i nadredjeni se ponovo sreću i ocenjuju da li su ciljevi ostvareni i odlucuju o novom skupu ciljeva*

* **Metode ocenjivanja posla** – odredjivanje trzisne vrednosti posla, rangiranje, bodovanje, klasifikacija, metod poredjenja poslova u odnosu na odredjene ciniocce

* **Socijalne beneficije** – nadoknade u slucaju povrede na radu, nadoknade u slucaju smrti zaposlenog, nadoknade u slucaju nezaposlenosti, nadoknade koje se daju zaposlenima za cijim poslom je prestala potreba

* **Ocenjivanje posla** – zasniva se na analiza poslova i radnih zadataka. Opis svakog posla u organizaciji se ispituje uporedjivanjem relativnog znacaja posla, relativnih vestina koje su potrebne za njegovo izvršenje i tezine posla u odnosu prema drugim poslovima

.lzt

- * **Normalno penzionisanje** – to je situacija kada zaposleni ide u penziju jer je ispunio zakonske uslove za to, bilo da su to godine zivota ili broj godina radnog staza.
- * **Razlika izmedju kategorije placanja i raspona placanja** – *kategoriju placanja* cine oni poslovi za koje je ocenjeno da imaju *istu vrednost*, dok *raspon placanja* odredjuje gornju i donju *granicu moguće nadoknade* za pojedince ciji poslovi pripadaju toj istoj kategoriji placanja.
- * **Razlika izmedju distributivnog i interaktivnog pregovaranja** – kod *distributivnog pregovaranja* samo jedna strana ostvaruje svoje ciljeve, dok su ciljevi druge strane suprotni od tih. Dok, kod *interaktivnog pregovaranja*, dve strane su suocene sa zajednickim problemom kojeg moraju zajedno resiti.
- * **Stopa fluktuacije** – racuna se kao kolicnik *broja zaposlenih koji su napustili organizaciju u odredjenom periodu* i *ukupnog broja zaposlenih u istom periodu*, pomnozen sa 100.
- * **Vrste strajkova i objasniti dve** – *ekonomski* strajkovi, strajkovi zbog *nepravednih praksi*, *divlji* strajkovi, *ilegalni* strajkovi. *Divlji strajkovi* = desavaju se za vreme vazenja kolektivnog ugovora bez odobrenja sindikalnog vodjstva. *Ilegalni strajkovi* = desavaju se u organizacijama u kojima je zaposlenima zakonom zabranjeno da strajkuju (javna uprava).
- * **Sekundarna radnja** – vid sankcije koji je na raspologanju sindikatima. Usmerena je na *kompaniju koja nije u sukobu*, da bi se *sprecilo* da *snabdeva robom* drugu kompaniju koja je u strajku.
- * **Sistemi vrednovanja izvrsenja** – vrednovanje zasnovano na *osobinama*, vrednovanje zasnovano na *ponasanju*, vrednovanje zasnovano na *rezultatima*
- * **Svojstva KIS-a i objasniti dva** – *baze podataka*, *maske za unos podataka*, *unakrsna provera podataka*, *moduli*, *programi za postavljanje pitanja*. *Baze podataka* = cuvaju razne podatke o zaposlenima, predstavljaju osnovu KIS-a, omogucavaju izradu izvestaja, sprecavaju dupliranje podataka. *Moduli* = svaki modul izvrsava specificne funkcije i omogucavanja izradu redovnih izvestaja.
- * **Fundirani penzioni planovi** – podrazumevaju da se penzije isplacuju novcem koji je unapred bio uplacivan u penzioni fond. To omogucava zaposlenom da prima penziju cak i ako poslodavac prestane sa radom.
- * **Tezinska kontrolna lista** – spada u *subjektivne mere za vrednovanje izvrsenja*. Ocenjivacu se daje *lista obelezja* koja su u vezi sa poslom i od njega se trazi da proverii *stavke koje su tipicne* za svakog pojedinca. *Strucnjaci daju "tezine"* dobrog, odnosno loseg, ponasanja i te tezine se sabiraju da bi se dobila ukupna ocena izvrsenja zaposlenog.
- * **Objektivne metode za vrednovanje izvrsenja** – zasnivaju se na merenju *fizickih ostvarenja*. Tu spadaju mere *proizvodnje*, mere *prodaje*, *kadrovski podaci*, *testovi izvrsenja*, mere *izvrsenja poslovne jedinice*.

.lzt

- * **Fazno penzionisanje** – to je oblik penzionisanja kada zaposleni koji treba da ide u penziju jedno vreme radi u rezimu skracenog radnog vremena ili koristi duze godisnje odmore, kako bi se postepeno adaptirao na smanjenje posla.
- * **Proces organizovanja sindikata** – *reklamiranje, potpisivanje karte odobrenja, izbor, glasanja, potvrda*
- * **Distributivno pregovaranje** – najcesci tip ponasanja, predstavlja slozeni sistem aktivnosti koji sluze kao sredstvo za *ostvarivanje ciljeva jedne strane*, dok su ciljevi druge strane *potpuno suprotni*. Ono sto jedna strana *dobija*, druga *gubi*.
- * **Tehnika kritičnih događaja** – spada u *subjektivne mere vrednovanja izvrsenja*. Ukljucuje vodjenje dnevnika od strane ocenjivaca za svakog zaposlenog, gde ocenjivac belezi ona izvrsenja koja su narocita efektivna ili neefektivna. Na kraju procesa vrednovanja, dnevnik se koristi za ocenu izvrsenja.
- * **Greska sredisnje tendencije u vrednovanju** – situacija prilikom vrednovanja, kada ocenjivaci vrednuju zaposlene oko *srednje vrednosti* na *skali izvrsenja*.
- * **Crvena stopa placanja** – situacija kada posao ima stopu placanja koja je izvan raspona predvidjenog za kategoriju placanja kojoj taj posao pripada. Ta stopa moze biti visa od maksimalne, ili niza od minimalne stope predvidjene za tu kategoriju placanja.
- * **Sta je kadrovski informacioni sistem** – to je sistem za pribavljanja, skladistenje, obradu, analizu, pozivanje i distribuciju relevantnih informacija o ljudskim resursima kompanije.
- * **Kategorija placanja** – predstavlja skup poslova za koje je ocenjeno da imaju istu (slicnu) vrednost
- * **Tipovi ponasanja kod kolektivnog pregovaranja** – *distributivno* pregovaranje, *interaktivno* pregovaranje, *strukturisanje stavova*, *unutarorganizaciono* pregovaranje.
- * **Prinudna fluktuacija** – je situacija kad zaposleni dobije otkaz.
- * **Razlika izmedju pritužbe i žalbe** – *Prituzba* je *specifčna, formalna obznana* nezadovoljstva izrazena kroz utvrdjeni postupak. *Zalba* je *indikacija* o nezadovoljstvu zaposlenog koja se ne izrazava kroz formalnu proceduru.
- * **Voljna fluktuacija** – situacija kada zaposleni napusta organizaciju po sopstvenom izboru i moze biti prouzrokovana razlicitim razlozima.
- * **Planovi za udeo u profitu** – vid organizacione nagrade, koji *distribuiraju deo profita* zaposlenima. Glavni cilj ovih planova je da se svest zaposlenih *usmeri na profit*, da se podstakne *kooperacija i timski rad* i da se zaposleni *ukljuce* u uspeh i rast organizacije (npr, omogucavanja zaposlenima da kupuju akcije u svojoj kompaniji).

.lzt

* **Prinudna distribucija** – oblik komparativne procedure, spada u subjektivne mere vrednovanja izvrsenja. Podrazumeva da ocenjivac mora da smesti odredjen broj zaposlenih u svaku od nekoliko kategorija izvrsenja.

* **Situacioni intervju** – vrsta intervjuja koja podrazumeva tri vrste pitanja koja se postavljaju kandidatu. Prvu grupu cine situaciona ili hipoteticka pitanja, gde ispitivac pita kandidate kako bi se ponasali u nekoj situaciji na poslu. Druga grupa pitanja ukljucuje znanje o poslu, definisanje pojmova ili ispoljavanje vestina. Treca grupa pitanja je usmerena na voljnost kandidata da se povinuje zahtevima posla.

* **Efekat leptira** – deo teorije haosa, podrazumeva da i najmanja promena u prvobitnom stanju nekog sistema moze da rezultira znatno vecim varijacijama u dugorocnom ponasanju tog sistema.

* **Karte razvoja** – nastale usled pomeranja kadrova kroz organizaciju. Imaju za cilj da osiguraju da ce pravi pojedinci biti raspolozivi u pravo vreme i da ce imati dovoljno iskustva da obavljaju posao.

* **Ocenjivanje treninga** – poslednja faza ciklusa kod sistematskog pristupa treningu. Podrazumeva pokusaj da se pribave informacije o uspesnosti treninga i o njegovoj efektivnosti. Tri najcesca nacina kojima se ocenjuju efekti treninga su merenje nakon treninga, merenje pre i posle treninga, merenje pre i posle treninga sa kontrolnom grupom.

* **Dvojne lestvice karijere** – koriste se za visoko obrazovane kadrove. Kadrovi mogu da biraju da li ce napredovati po lestvici menadzerske karijere, ili po lestvici tehnicke strucnosti.

* **Panel intervju** – intervju u koji je ukljucen *veci broj ispitivaca*.

* **Gelermanova mreza** – koristi se za pracenje uspesnosti procesa selekcije. Kandidati koji su primljeni na posao dele se u dve grupe – one za koje se smatra da ce biti dobri izvrsioci i oni za koje se predvidja da ce biti losi izvrsioci. Aktuelno izvrsenje se takodje deli u dve grupe – visokog i niskog izvrsenja i dalje se vrsi uporedjivanje predvidjenog i aktuelnog izvrsenja.

* **Jaz treninga** – koristi se za preliminarno ocenjivanje potrebe za treningom. Predstavlja razliku izmedju znanja i vestina navedenih u specifikaciji posla i onih koji zaposleni aktuelno poseduje.

* **Modelovanje** – najjednostavniji nacin učenja, podrazumeva prosto kopiranje necijeg ponasanja. Mentorstvo je jedan od oblika modelovanja, gde zaposleni uci na osnovi primera starijeg clana organizacije. (General Electric SAD)

* **3 metode razvoja menadzera NA poslu** – iskustvo, rotacija, treniranje, specijalni projekti, savetovanje menadzmenta, tehnika kritичnih dogadjaja, postavljanje cilja, položaji pomocnika

* **3 metoda razvoja menadzera VAN posla** – metod konferencije, proucavanje slucaja, poslovne igre, T-grupa ili laboratorijski trening, učenje na daljinu

.lzt

- * **Greska kontrasta** – do nje dolazi prilikom intervjuisanja, kada se ispituje nekoliko kandidata *uzastopno*, a ispitivaci teze da upoređuju svakog kandidata *sa prethodnim*, umesto sa nekim *apsolutnim standardom*.
- * **3 komponente indukcionog treninga** – sredstvo za *uvodjenje novozaposlenog* u organizaciju. Obuhvata: *obilazak zgrade i prostorija, informacije o organizaciji, informacije o uslovima zapošljavanja, informacije o poslu, upoznavanje sa ljudima, pitanje oblacenja i opreme*.
- * **Faze sistematskog treninga** – odredjivanje *politike treninga i izvora za njeno ostvarivanje*, odredjivanje *organizacije treninga*, utvrđivanje *potreba za treningom, plan treninga, sprovodjenje* treninga, *ocenjivanje* treninga.
- * **3 tipa trenera** – *staraoc, pedagog, evangelista, inovator*
- * **Stres intervju** – ima za cilj da izazove *anksioznost* kod kandidata, kako bi se proverilo kako se on snalazi u *stresnim i napetim situacijama*. Ispitovac obicno zauzima *agresivan i uvredljiv stav*.

Zatvorena pitanja

- * **Diferencijalni sistem placanja po jedinici proizvoda** = placanje po visoj stopi ako premase normu, placanje po nizoj ako ne ostvare normu.
- * Poslednja faza u uvodjenju KIS-a = **testiranje, primena, odrzavanje**
- * Poslednja faza u resavanja spora = **postizanje sporazuma**
- * **Bonusi** = jednokratna placanja koja se daju za ostvarivanje cilja organizacije
- * **Sindikati** = **formalne** organizacije radnika koje imaju stalno zaposlene kadrove
- * **Linija politike placanja** = povezuje *placanje* sa rezultatima *ocene posla* (sa brojem bodova koje je posao dobio ocenom)
- * **Izlazni intervju** = intervju sa osobom koja napusta organizaciju
- * **Stopa apsentizma** = kolicnik broja *izgubljenih casova* rada u odredjenom periodu i ukupnog *broja casova* rada u istom periodu, pomnozen sa 100.
- * **Raspon stope placanja** = granica najmanje i najvece moguće nadoknade koju može da primi zaposleni koji pripada kategoriji placanja za koju vazi taj raspon.
- * **Individualne nagrade** = *sistemi placanja po jedinici proizvoda, provizije, bonusi*
- * (?) **Eksterna jednakost** = da li su nadnice koje daje organizacija fer u poredjenju sa visinom nadnica van organizacije

.lzt

- * (?) **Compa-ratio** = odnos prosecne plate zaposlenih u određenoj kategoriji placanja i srednjevrednosti raspona stope placanja
- * **Svrha istraživanja kadrova** = dobijanje informacija o stanju kadrova i o kadrovskim aktivnostima u organizaciji
- * Kod grupnog nagrađivanja samo pojedini članovi tima dobijaju nagrade – **NE**
- * Na celu sindikata obično se nalazi **predsednik ili generalni sekretar**.
- * Socijalno i zdravstveno osiguranje spadaju u **beneficije**.
- * **Prenosivost** je svojstvo penzionih planova – **DA**
- * Kod nefundiranog penzionisanja penzije se isplacuju iz = **tekucih prihoda poslodavca**
- * Stopa apsentizma varira od **2% - 12%**.
- * Glavni odgovorni za nadoknadu je = **kadrovski specijalista**
- * Kome se zaposleni prvo obraća u vezi pritužbe = **neposrednom nadzorniku (prvi korak pritužbe)**
- * U **subjektivne mere** vrednovanja izvršenja spadaju = **komparativne procedure (rangiranje, poredjenje parova, prinudna distribucija) i apsolutni standardi (graficke skale izvršenja, tezinske kontrolne liste, tehnika kritičnih događaja)**
- * Radnici koji dobijaju nadnice obično imaju visi status od onih koji primaju platu – **NE**
- * Poslovi koji imaju istu vrednost kombinuju se u = **kategoriju placanja**
- * **Skenlonov plan** se zasniva na tome da radnici dobijaju nagrade samo ako organizacija ostvari profit – **NE**
- * **Prolečna narodna ofanziva** odvija se u = **Japanu**
- * **Administrativno pregovaranje** = odnosi se na određivanje uloga i odgovornosti u procesu pregovaranja – **DA**
- * Nakon što zaposleni razgovara o pritužbi sa nadređenim, sledeća faza je = **razgovor sa predstavnikom sindikata**
- * Kada ocenjivaci ocenjuju zaposlene strožije nego što zaslužuju to je **greska obzirnosti** – **NE** (to je **greska strogosti**)
- * **Takticko planiranje** obuhvata razvijanje kratkorocnih taktika za ostvarivanje dugorocnih ciljeva

.lzt

- * **Potpisivanje karte odobrenja** znaci = da zaposleni zeli da glasa da ima sindikat i ne mora nužno da oznacava njegov povoljan odnos prema sindikatu
- * Sindikati u SAD se prvenstveno zanimaju za = **pitanja visih nadnica, kraceg radnog vremena, sigurnosti na poslu i uslova na radu**
- * **Pravo uzivanja** = pravo zaposlenog da dobije beneficije iz svog penzionog plana. To znaci da ce zaposleni sigurno dobiti penziju pod uslovom da je radio minimalni broj godina za organizaciju
- * **Raspodela bonusa kod Skenlonovog plana** = **50% zaposleni, 25% poslodavac, 25% fond za nepredvidjene dogadjaje**
- * **Koliko procenata iznosi nadoknada zaposlenom koji je ostao bez posla a aktivno trazi novi posao** = **50% - 80 % od prosečne plate**
- * **Administracija nadoknade** = razvoj, primena i održavanje osnovnog sistema nadoknade
- * **Klasifikacija se koristi u javnoj upravi** – **DA**
- * **Fundirani fond je kada organizacija isplacuje penzije iz tekucih prihoda** – **NE**
- * **Kada vise ispitivaca ispituje jednog ispitanika** = **panel intervju**
- * **Proces ucenja koji se odnosi na buduće a ne sadašnje potrebe i ima za cilj napredovanje u karijeri naziva se** = **razvoj**
- * **Implementacija je poslednja faza treninga** – **NE**
- * **Programirane instrukcije su oblik treninga u kome se unapred određena tema deli na manje korake** – **DA**
- * **Testovi za merenje trenutnih vestina i znanja su** = **testovi znanja i testovi izvršenja**
- * **Razvoj je proces koji doprinosi sticanju neophodnih vestina za obavljanje posla** – **NE (to je trening)**
- * **Testiranje je prva faza procesa selekcije** – **NE**
- * **Programske instrukcije i analiza slucajeva su metode** **treninga van posla**.
- * **Test atematske apercepcije spada u testove licnosti.**
- * **Vrste testova sposobnosti: testovi opšte sposobnosti (testovi mentalne sposobnosti i testovi opšte inteligencije) i testovi sposobnosti ucenja**
- * **Orijentacija** = proces uvodjenja novozaposlenog u organizaciju koji ima za cilja da upozna zaposlenog sa kompanijom i poslom i da mu pomogne da se prilagodi radnim uslovima.
- * **Pozitivno pojacavanje** = obezbedjivanje pozitivnih nagrada za određena ponasanja pojedinca

.lzt

- * **Negativno pojačavanje** = kada se pojedinac ponasa na odredjeni nacin da bi izbegao nezeljenu nagradu
- * **Intervju za opisivanje ponasanja** = polazi od pretpostavke da je proslo izvrsenje najbolji predskazivac buduceg ponasanja u slicnim okolnostima
- * **Savetovanje pre odlaska u penziju** = time se postize emocionalna prilagodjenost zaposlenog za penzionisanje