KOMISIJА ZА RАČUNOVODSTVO I REVIZIJU

BOSNE I HERCEGOVINE

ISPIT ZА STJECАNjE PROFESIONАLNOG ZVАNjА

**CERTIFICIRANI RАČUNOVODSTVENI TEHNIČАR**

(ISPITNI TERMIN: SVIBANJ/MАJ 2017. GODINE)

PREDMET 3:

**MENАDžMENT I KOMUNIKАCIJE**

1. **Prema Micberg-ovom modelu interpersonalne uloge menadžer vrši kada:**
2. obavlja poslove prikupljanja i skladištenja informacija.
3. **obavlja poslove predstavljanja organizacije prema licima i organizacijama iz okruženja.**
4. distribuiše infomacije koje su neophoden stejkholderima.
5. **obavlja poslove formulisanja kadrovske politike, obučavanja, motivisanja i vođenja zaposlenih.**
6. **Koji od dole navedenih testova predstavljaju konvencionalne testove, koji se koriste u svrhu selekcije kandidata:**
7. **testovi inteligencije**
8. testovi morala
9. **testovi znanja**
10. **testovi ličnosti**
11. grafološki testovi
12. **Pisana komunikacija, kao jedan od načina komunikacije prema dole, obuhvata:**
13. **opise posla i radnih procedura**
14. anketiranje radnika
15. **priručnike za radnike**
16. **protokole, biltene i druge interne publikacije.**
17. **Neformalna mreža komunikacije se sastoji od:**
18. **Kanala komunikacije koji se uspostavljaju zbog potrebe ljudi da međusobno komuniciraju iz pobuda (ciljeva) koji se ne moraju podudarati sa ciljevima organizacije u cijelini.**
19. Kanala komunikacije za slanje poruka koji su predviđeni i propisani normativnom regulacijom tj. organizacionom šemom i koncepcijom strukturisanja i funkcionisanja organizacije.
20. Kanala komunikacije za slanje poruka koji su predviđeni i propisani zakonskim propisima.
21. **Kanala komunikacije koji nisu predviđeni odnosno propisani organizacionom šemom odnosno relevantnom normativnom regulacijom.**
22. **Prema tradicionalnom pristupu motivaciji:**
23. **radnike treba posmatrati kao "homo-ekonomikuse" tj. osobe čiji je radni angažman odnosno ponašanje vezano za zadovoljenje materijalnih potreba.**
24. radnike treba posmatrati kao cijelovite ličnosti koji imaju i ekonomske i neekonomske potrebe, ciljeve i motive.
25. radnike treba posmatrati kao osobe čiji je radni angažman odnosno ponašanje vezano za zadovoljenje nematerijalnih potreba.
26. radnike treba posmatrati kao osobe čiji je radni angažman odnosno ponašanje vezano za zadovoljenje društvenih i socijalnih potreba.
27. **Teorije motivacije poznate kao «teorija X i teorija Y» spadaju u grupu:**
28. klasičnih teorija motivacije
29. teorije ljudskih odnosa
30. **teorije ljudskih resursa**
31. sadržajne teorije motivacije.
32. **Prema motivacionoj teoriji Y:**
33. **zaposlenima nije u prirodi da odbijaju posao**
34. zaposleni žele da rade što je moguće manje
35. zaposleni se opiru promjenama
36. **zaposleni su spremni da traže i prihvate odgovornost**
37. **Opšti model ponašanja, prema sadržajnim teorijama motivacije, ima sledeću strukturu:**
38. potreba-akcija-postignuće
39. **potreba-želja-akcija-cilj**
40. potreba-povezivanje-razvoj
41. potreba-razvoj-cilj
42. **Na koji način se prema teoriji očekivanja, definiše motivacija:**
43. **proces koji usmjerava osobe na racionalno ponašanje u izboru njihovih aktivnosti** **odnosno načina ponašanja.**
44. **percepciju ili osjećaj zaposlenih o jednakosti ili nejednakosti njihovog položaja odnosno tretmana u materijalnom nagrađivanju.**
45. produkt percepcije vrijednosti očekivane nagrade i pretpostavljene vjerovatnoće da će se za uspješno obavljeni zadatak dobiti i očekivana nagrada.
46. proces kod kojeg postoji visok stepen korelacije između ponašanja zaposlenih i karakteristika ciljeva.
47. **Koju funkciju u organizaciji obavljaju menedžeri:**
48. proizvodnu funkciju
49. **upravljačku funkciju**
50. prodajnu funkciju
51. istraživačku funkciju
52. **Prema Adizes-ovom modelu menedžeri u organizaciji imaju:**
53. uloge administratora i kontrolora.
54. uloge proizvođača, prodavca i administratora.
55. **uloge proizvođača, administratora, preduzetnika i integratora.**
56. uloge kupca, prodavca i rukovodioca.
57. **Najznačajniju komponentu svake organizacije, prema bihejviorističkoj teoriji menedžmenta čine:**
58. postrojenja
59. **ljudi**
60. finansijski resursi
61. organizaciona struktura
62. **Prema kojem kriteriju je izvršena podjela menadžera na menadžere prve linije, menadžere srednje razine i top-menadžere?**
63. Kriterij poslovnog područja
64. **Kriterij organizacione razine**
65. Kriterij sektorske pripadnosti
66. Funkcionalni kriterij
67. **Koju menadžersku ulogu obavlja dekan Fakulteta kada svečano dodjeljuje nagrade najboljim studentima?**
68. **Ulogu nominalnog vođe**
69. Ulogu alokatora resursa
70. Ulogu pregovarača
71. Ulogu vođe
72. **Šta je rezultat visoke efektivnosti uz visoku efikasnost?**
73. **Proizvod/usluga koje kupci žele po prodajnoj cijeni koju kupci prihvataju**
74. Proizvod/usluga koju žele kupci, ali je neprihvatljiva prodajna cijena
75. Proizvod/usluga lošeg kvaliteta koji kupci ne žele
76. Visok nivo troškova uz pozitivnu percepciju proizvoda od strane kupca
77. **U okviru kojeg oblika organiziranja biznisa postoji puna razdvojenost vlasničke i menadžerske funkcije, a vlasništvo se ostvaruje kupovinom dionica na berzi?**
78. Privatno preduzeće
79. Partnerstvo ili ortačko društvo
80. **Korporacija ili dioničko društvo**
81. Društvo sa ograničenom odgovornošću
82. **Šta pretpostavlja efikasnost?**
83. Visok stepen imaginacije i kreacije, odnosno angažman desne strane mozga
84. **Visok stepen racionalnosti i analitičnosti, odnosno angažman lijeve strane mozga**
85. Visok stepen imaginacije i kreacije, odnosno angažman lijeve strane mozga
86. Visok stepen racionalnosti i analitičnosti, odnosno angažman desne strane mozga

**Šta predstavlja perspektiva kao jedna od tri specifične komponente okvira top-menadžerskog djelovanja?**

1. Top-menadžerski način viđenja organizacijske svrhe
2. **Cjelovit način videnja organizacijskog biznisa**
3. Određenje organizacijske pozicije u okruženju
4. Viđenje organizacijske svrhe iz perspektive zaposlenih
5. **Na šta je fokusiran top-menadžer kao operativac?**
6. Na oblikovanje prave stvari
7. **Na realizaciju oblikovane stvari na pravi način**
8. Na definiranje prave stvari
9. Na pronalaženje prave stvari
10. **Prema P. Drucker-u, postoji samo jedna validna definicija svrhe biznisa, a to je**
11. ostvarivati profit
12. **kreirati kupca**
13. ostvarivati stalni rast
14. ostvarivati stalni razvoj
15. **Kodeterminacija i vlasnička participacija radnika su vidovi kojeg oblika korporacijske demokracije?**
16. **Demokracije koju reprezentiraju radnici**
17. Pluralistički reprezentirane demokracije
18. Radničke participativne demokracije
19. Pluralističke participativne demokracije
20. **Obogaćivanje posla i kvalitet radne sredine pojavni su oblici kojeg tipa industrijske demokracije?**
21. **Participacije na razini radnog mjesta**
22. Kodeterminacije
23. Kolektivnog pregovaranja
24. Radničkih konsila
25. **Kako se nazivaju radnici koji obavljaju stručne poslove ekspertnog tipa izvan operacionog jezgra?**
26. Radnici sa tzv. plavim okovratnicima
27. **Radnici sa tzv. bijelim okovratnicima**
28. Profesionalci
29. Menadžeri
30. **Koji situacioni faktor po autorima harvardskog koncepta HRM ima najveći stepen uticaja na sistem HRM?**
31. **Radna snaga**
32. Menadžerska filozofija
33. Poslovna strategija
34. Tržište radne snage

**Prema autorima Harvardskog modela, efektivnost oblikovanog HRM očituje se u kvalitetu odnosa između**

1. menadžmenta i sindikata
2. menadžmenta i vlasnika
3. **menadžmenta i zaposlenih**
4. vlasnika u zaposlenih