**ISPITNA PITANJA ZA ZAVRŠNI ISPIT**

**OSNOVE MENADŽMENTA – prva godina**

*maj 2020.*

1. Navedite četiri razloga zbog kojih je planiranje potrebno (važno).
2. Planiranje obuhvata:
	1. definisanje ciljeva organizacije
	2. utvrđivanje ukupne strategije za postizanje organizacionih ciljeva
	3. razvoj složenog niza planova koji će integrisati i koordinisati rad unutar organizacije
	4. nijedan odgovor nije tačan.
3. Navedite razlike između neformalnog i formalnog planiranja.
4. Prilikom planiranja donose se odluke o:
	1. ciljevima
	2. politikama
	3. strategijama
	4. planovima
	5. programima
	6. budžetu
	7. nijedan odgovor nije tačan
5. Svrha planiranja je u tome što:
	1. obezbjeđuje pravac
	2. povećava nesigurnost
	3. snižava troškove
	4. utvrđuje standarde
	5. olakšava kontrolu
	6. motiviše članove
	7. svaki odgovor je tačan
6. Objasnite razliku između cilja i plana.
7. Dijagramom predstavite povezanost planiranja i kontrole.
8. Navedite po jedan primjer ustaljenog i posebnog plana.
9. Objasnite razliku između strategijskih, taktičkih i operativnih ciljeva.
10. Navedite najmanje četiri kritike na račun planiranja.
11. Navedite najmanje četiri osnovne smjernice koje treba slijediti u svrhu efektivnog planiranja u dinamičnom okruženju.
12. Objasnite koncept organizacije koja uči.
13. Objasnite odnos opipljive i neopipljive imovine u savremenim uslovima poslovanja.
14. Objasnite poređenje organizacije sa automobilima.
15. Navedite makar 6 eksternih uzroka promjena.
16. Navedite makar 7 internih uzroka promjena.
17. Objasnite razliku između reaktivnih i proaktivnih menadžera
18. Navedite makar 4 trenda digitalne ekonomije.
19. Navedite bar 7 principa digitalne ekonomije.
20. Navedite tri osnovne karakteristike organizacije i objasnite jednu od njih.
21. Zbog čega ne postoji idealan model organizacione stukture?
22. Zaokružite karakteristike se odnose na organizaciju prošlosti.
23. trajnost organizacionih rješenja
24. čvrsta organizaciona struktura
25. problemski usmjerena organizacija
26. fleksibilna organizaciona regulacija
27. interakcijsko djelovanje
28. hijerarhijski odnosi
29. plansko rukovođenje
30. globalna usmjerenost
31. privremena organizaciona rješenja
32. sveobuhvatna organizaciona regulacija
33. Zaokružite karakteristike se odnose na organizaciju budućnosti.
34. trajnost organizacionih rješenja
35. čvrsta organizaciona struktura
36. problemski usmjerena organizacija
37. fleksibilna organizaciona regulacija
38. interakcijsko djelovanje
39. hijerarhijski odnosi
40. plansko rukovođenje
41. globalna usmjerenost
42. privremena organizaciona rješenja
43. sveobuhvatna organizaciona regulacija
44. Zaokružite karakteristike se odnose na organizaciju budućnosti.
45. usredsređena na vještine
46. timska orijentisanost
47. stabilna
48. privremeni poslovi
49. nefleksibilna
50. učešće zaposlenih u donošenju odluka
51. stalni poslovi
52. orijentisanost ka klijentima
53. lateralni i umreženi odnosi
54. orijentisanost ka pravilima
55. rad bilo gdje i bilo kada
56. fiksno radno vrijeme
57. orijentisanost na komandovanje
58. Zaokružite karakteristike se odnose na organizaciju prošlosti.
59. usredsređena na vještine
60. timska orijentisanost
61. stabilna
62. privremeni poslovi
63. nefleksibilna
64. učešće zaposlenih u donošenju odluka
65. stalni poslovi
66. orijentisanost ka klijentima
67. lateralni i umreženi odnosi
68. orijentisanost ka pravilima
69. rad bilo gdje i bilo kada
70. fiksno radno vrijeme
71. orijentisanost na komandovanje
72. Objasnite ulogu interpersonalnih vještina u valjanom ostvarivanju mendažerske funkcije.
73. Objasnite značaj specijalizacije u kontekstu funkcije organizovanja.
74. Definišite pojam organizacioni dizajn.
75. Objasnite razliku između pojmova organizacija i organizovanje.
76. Predstavite dijagramom organizacionu strukturu preduzeća po sopstvenom izboru.
77. Navedite nedostatke pretjerane specijalizacije.
78. Od čega zavisi raspon kontrole menadžmenta? Objasnite.
79. Da li se delegiranjem poslova osoba koja delegira oslobađa odgovornosti? Objasnite.
80. Objasnite pojam decentralizacije.
81. Zaokružite pretpostavljene situacije u kojima se preporučuje više decentralizacije.
82. složeno okruženje
83. stabilno okruženje
84. iskusni menadžeri nižeg nivoa
85. organizacija je u krizi
86. menadžeri nižeg nivoa nijesu iskusni
87. otvorena korporativna kultura
88. geografski rasprostranjena kompanija
89. Zaokružite pretpostavljene situacije u kojima se preporučuje više centralizacije.
90. složeno okruženje
91. stabilno okruženje
92. iskusni menadžeri nižeg nivoa
93. organizacija je u krizi
94. menadžeri nižeg nivoa nijesu iskusni
95. otvorena korporativna kultura
96. geografski rasprostranjena kompanija
97. Zaokružite karakteristike koje odlikuju tzv. mehanički dizajn organizacije.
	1. prilagodljiv i fleksibilan
	2. manja formalizacija
	3. visoka rigidnost
	4. fleksibilnost
	5. visoka specijalizacija
	6. veća formalizacija
	7. slobodan protok informacija
	8. nizak raspon kontrole
98. Zaokružite karakteristike koje odlikuju tzv. organski dizajn organizacije.
	1. ograničena informaciona mreža
	2. prilagodljiv i fleksibilan
	3. manja formalizacija
	4. nestandardizovani poslovi
	5. visoka rigidnost
	6. fleksibilnost
	7. visoka specijalizacija
	8. veća formalizacija
	9. slobodan protok informacija
	10. nizak raspon kontrole
99. Zaokružite tzv. krute varijable 7S modela.
	1. strategija
	2. struktura
	3. sistem
	4. stil
	5. sposobnosti
	6. saradnici
	7. zajedničke vrijednosti
100. Šematski prikažite 7S model. Koja varijabla je centralna? Zbog čega?
101. Prilikom izbora kadrova, da li je potrebno birati ljude slične sebi ili različite? Objasnite.
102. Koji je značaj zajedničkih vrijednosti prilikom selekcije kadrova.
103. Navedite makar 5 situacionih varijabli od značaja za dizajniranje organizacije.
104. Jedini način da nikad ne pogriješiš je \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-
105. Navedite značaj prakse u ovladavanju menadžmentom.
106. Grafički predstavite tempo promjena kroz vijeme.
107. Navedite osnovne uzroke promjena koje utiču na strateško odlučivanje.
108. Na koji način se (prema istraživanjima) promijenilo uzajamno poštovanje u ovom vijeku u odnosu na prethodni.
109. Navedite dvije osnovne faze strateškog menadžmenta
110. Dijagramom predstavite proces strateškog menadžmenta.
111. Navedite primjer vizije preduzeća iz Crne Gore po sopstvenom izboru.
112. Navedite primjer misije preduzeća iz Crne Gore po sopstvenom izboru.
113. Objasnite pojam strategije. Što ona obuhvata?
114. Objasnite strategiju diferencijacije.
115. Objasnite strategiju vođstva u troškovima.
116. Dijagramom predstavite model misije preduzeća.
117. Objasnite sintagmu “manje je bolje” u kontekstu menadžmenta
118. Navedite pet (smart) principa kojih se treba pridržavati prilikom definisanja ciljeva.
119. Koji su razlozi zbog kojih može doći do promjene misije?
120. Navedite dva osnovna obilježja na osnovu kojih se prema BCG matrici određuje strategijska pozicija posla.
121. Navedite formule za izračunavanje stope rasta tržišta i relativnog tržišnog učešća.
122. Objasnite porast organizacione kompleksnosti u funkciji planiranja.
123. Objasnite u čemu je razlika u planiranju menadžera na višim i planiranju menadžera na nižim nivoima.
124. Da li se predviđanjem mogu izbjeći iznenađenja? Objasnite.
125. Da li je predviđanje potrebno za donošenje strateških odluka ili za donošenje svakodnevnih - rutinskih odluka. Objasnite.
126. Objasnite značaj delegiranja.
127. Navedite najmanje 6 prednosti centralizacije.
128. Navedite najmanje 6 prednosti decentralizacije.
129. Zbog čega ljudi “ne vole promjene”?
130. Navedite 6 vrsta otpora promjenama.
131. Objasnite motivacione otpore. Navedite konkretan primjer.
132. Objasnite ulogu kontakata u valjanom ostvarivanju menadžerske funkcije.
133. Objasnite značenje fleksibilnosti organizacione strukture.
134. Navedite po jedan primjer posla koji se mora i posla koji se ne smije delegirati.
135. Navedite makar tri pitanja o kojima je potrebno voditi računa u procesu delegiranja.
136. Navedite četiri prednosti linijske organizacione strukture.
137. Objasnite pojam funkcionalne organizacione strukture.
138. Navedite po dvije prednosti i dva nedostatka primjene modela funkcionalne organizacione strukture.
139. Definišite osnovne karakteristike projektnog menadžmenta.
140. Navedite indikatore kvaliteta organizacione strukture (najmanje 6).
141. Objasnite liderstvo kao interaktivan proces.
142. Objasnite razliku između formalnog i neformalnog lidera. Navedite konkretan primjer.
143. Navedite najmanje 5 osobenosti autokratskog stila menadžmenta.
144. Navedite najmanje 5 osobenosti participativnog stila menadžmenta.
145. Objasnite pojam harizme.
146. Navedite osnovno polazišni princip kadrovskog menadžmenta.
147. Navedite makar pet pitanja kojima se bavi kadrovski menadžment.
148. Na koji način je najsvrsishodnije graditi autoritet? Objasnite
149. Navedite makar 9 aktivnosti koje čine osnovu kadrovskog menadžmenta.
150. Objasnite pojam i svrhu kontrole.
151. Što podrazumijeva faza “uspostavljanje standarda” u procesu kontrole?
152. Navedite set standarda kontrole za neku kompaniju koju poznajete.
153. Zbog čega se matrični model organizacione strukture zove “model sa dvije dimenzije kontrole”?
154. Koji model organizacione strukture preporučujete za preduzeće “Plantaže” Podgorica? Zašto?
155. Navedite 4 vrijednosna usmjerenja (po profesoru Pierre Casse-u).
156. Navedite primjer izjave o misiji Ekonomskog fakulteta Univerziteta Crne Gore.
157. Objasnite ulogu komunikacije u menadžment procesu.
158. Koje su osnovne aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa (kadrovskog menadžmenta)?
159. Koje su osnovne tehnike (najmanje četiri) koje menadžment ljudskih resursa (kadrovski menadžment) koristi prilikom procjene kandidata?
160. Navedite slabosti prema SWOT analizi kompanije koju poznajete.
161. Navedite opasnosti prema SWOT analizi kompanije koju poznajete.
162. Što se podrazumijeva pod pojmom društvene odgovornosti?
163. Navedite nekoliko argumenata koji govore u prilog da se kompanije odgovorno ponašaju?
164. Da li kroz aktivnosti iz domena društvene odgovornosti kompanije brinu o interesima zajednice ili o sopstvenim interesima? Objasnite.
165. Objasnite poziciju proizvoda “psi” iz BCG matrice. Navedite konkretan primjer.
166. Objasnite poziciju proizvoda “krave muzare” iz BCG matrice. Navedite konkretan primjer.
167. Nabrojite vrste kontrole.
168. Što podrazumijeva prethodna kontrola? Navedite tri primjera.
169. Što podrazumijeva naknadna kontrola? Navedite tri primjera.
170. Što podrazumijeva tekuća kontrola? Navedite najmanje sedam primjera.
171. Autoritet predstavlja:
172. Koje faze obuhvata proces kadrovskog menadžmenta.
173. Objasnite razliku između regrutovanja i izbora kadrova.
174. Navedite 4 vrste obuka koje smatrate najprimjerenijim za buduće uspješne menadžere. Navedite po važnosti.
175. U čemu se ogleda trostruka svrha naknade.
176. Objasnite tzv. nestrukturirano odlučivanje.
177. Navedite subjektivne faktore od kojih zavisi sklonost menadžera da preuzima rizik.
178. Navedite 4 prednosti grupnog odlučivanja.
179. Navedite 4 nedostatka grupnog odlučivanja.
180. Navedite po 3 prednosti i 3 nedostatka pojedinačnog odlučivanja.
181. Navedite najmanje 4 kvantitativne tehnike podrške odlučivanju. Objasnite jednu.
182. Rezultat predviđanja je \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Rezultat planiranja je \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Rezultat organizovanja je \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.