

КОМИСИЈА ЗА РАЧУНОВОДСТВО И РЕВИЗИЈУ
БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

ИСПИТ ЗА СТИЦАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНОГ ЗВАЊА
СЕРТИФИКОВАНИ РАЧУНОВОДСТВЕНИ ТЕХНИЧАР
(ИСПИТНИ ТЕРМИН: НОВЕМБАР 2018. ГОДИНЕ)

ПРЕДМЕТ 3:
МЕНАџМЕНТ И КОМУНИКАЦИЈЕ

1. На који начин савремени аутори дефинишу менаџмент?
 - a) процес обављања одређених функција са циљем да се на ефикасан начин обезбиједи, распореде и искористе људски напори и физички ресурси како би се постигао неки циљ.
 - b) процес обављања одређених функција са циљем да се оствари максимална добит предузећа.
 - c) процес обављања одређених функција са циљем да се на ефикасан начин одвија процес производње и продаје.
 - a) процес обављања одређених функција са циљем остваривања што већег учешћа предузећа на тржишту.
2. За шта су одговорни топ менаџери?
 - a) управљање и резултате организационих јединица на чијем су челу.
 - b) усмјеравање, функционисање и резултате организације у цијелини.
 - c) благовремено и ефикасно извршавање свих задатака који су садржани у динамички операционализованим плановима.
 - d) комуникацију са непосредним извршиоцима.
3. Које од наведених теорија чине класичну школу менаџмента?
 - a) научни менаџмент
 - b) административни менаџмент
 - c) менаџмент људских односа
 - d) стратегијски менаџмент
4. Коју школу менаџмента представља оперативни менаџмент?
 - a) системску школу менаџмента
 - b) ситуациону школу менаџмента
 - c) бихејвиористичку школу менаџмента
 - d) квантитативну школу менаџмента
5. Како се дијеле циљеви према могућности квантификације?
 - a) a) квантитативне циљеве
 - b) б) организацијске циљеве
 - c) ц) квалитативне циљеве
 - d) д) дугорочне циљеве
6. Предности територијалне организационе су?
 - a) омогућава брже промјене у производним линијама.
 - b) омогућава већу ефективност и ефикасност у респектовању регионалних специфичности.
 - c) придржава се начела стручне специјализације.
 - d) боље задовољавање посебних географско условљених потреба.

7. Теорије мотивације познате као «теорија X и теорија Y» спадају у групу:
- класичних теорија мотивације
 - теорије људских односа
 - теорије људских ресурса**
 - садржајне теорије мотивације.
8. Шта је сврха процеса планирања?
- доношење одлука о циљевима, стратегијама и плановима организације**
 - доношење планских одлука о изворима финансирања организације
 - доношење планских одлука о организационој структури предузећа
 - доношење планских одлука о производним програмима организације
9. Како се дефинишу циљеви организације?
- циљеви организације представљају планске одлуке којима се дефинишу носиоци, мјеста и начини извршења акција.
 - циљеви организације подразумјевају резултате које организације остварују у свом пословању.
 - циљеви организације подразумјевају планске одлуке којима се детерминишу основни правци и начини остваривања акција у остваривању резултата.
 - циљеви организације подразумјевају планске одлуке у којима је дефинисано стање или ситуације у које ситуације «желе да дођу», односно које желе да реализују.**
10. Матрична организациона структура предствља микс:
- функционалне и производне организационе структуре
 - производен и територијалне организационе структуре
 - функционалне и пројектне организационе структуре**
 - тржишне и пројектне организационе структуре,
11. Формалне комуникационе мреже обухватају?
- хоризонталне мреже
 - централизоване мреже**
 - децентрализоване мреже**
 - вертикалне мреже
12. Како се дијеле комуникације у организацији посматрано из аспекта смјера кретања?
- вербалне и невербалне комуникације
 - писмене и усмене комуникације
 - комуникације према доле, горе и хоризонталне комуникације**
 - формалне и неформалне комуникације
13. Које су врсте интервјуисања кандидата код процеса селекције?
- генерално интервјуисање
 - формално интервјуисање
 - прелиминарно интервјуисање**
 - изборно интервјуисање**

14. Менаџмент је процес обављања одређених функција. Неке од функција менаџмента су:

- a) планирање
- b) производња
- c) продаја
- d) кадровирање

15. Захтјеви менаџерског посла, посебно на вишим организацијским нивоима, захтијевају да менаџери, поред високог нивоа образовања, морају посједовати и одговарајуће способности, знања и вјештине које се могу разврстати у сљедеће категорије:

- a) техничка знања
- b) интерперсоналне вјештине
- c) концептуалне способности
- d) радне навике и искуство

16. VRIO оквир је стратегијски алат који омогућује топ менаџерима:

- a) учинити исто што и SWOT анализом
- b) идентифицирати екстерне способности (или ресурсе) који представљају камен темељац за стварање конкурентске предности
- c) повезати интерне и екстерне факторе за стварање конкурентске предности
- d) идентификовати интерне способности (или ресурсе) који представљају камен темељац за стварање конкурентске предности

17. Пословна стратегија неког предузећа представља:

- a) начин остварења изнадпросјечних економских перформанси
- b) начин унапрјеђења само краткорочних економских перформанси
- c) жељено будуће стање неког предузећа
- d) начин борбе предузећа против неизвјесности без обзира на економски резултат и перформансе

18. Организациона структура неког предузећа представља:

- a) начин координације менаџера на истом хијерархијском нивоу у предузећу
- b) начин координације само и искључиво менаџера на свим хијерархијским нивоима у предузећу
- c) начин на који је извршена подјела рада те свеукупност начина на који се остварује координација међу носитељима подјеле рада
- d) основну дјелатност предузећа

19. Кроз поступак пројектовања радних мјеста потребно је дефинисати сљедеће димензије радног мјеста:

- a) радни задатак
- b) карактеристике извршитеља (људски ресурси)
- c) старосна доб и пол извршитеља
- d) поступак опозива или престанка радног мјеста

20. Организацијске промјене су нужна активност сваког предузећа и обухваћају:

- a) процес мијењања односно модифицирања постојеће организације
- b) промјена кадрова у предузећу
- c) промјене тржишта и дјелатности предузећа
- d) промјене темељних вриједности које је предузеће дефинирало у своме пословању

21. Према ауторима Харвардског модела HRM (енгл. *Human Resource Management* или Менаџмент људских потенцијала), све менаџерске одлуке које утичу на природу односа између запослених и организације, односно активности које творе организацијски HRM, могу се класификовати у:

- a) систем плата и награђивања
- b) систем рада
- c) систем одржавања ауторитета и контроле над понашањем запослених
- d) систем одржавања уравнотежене добне и полне структуре запослених

22. Менаџери средњег нивоа/линије су обично одговорни за:

- a) пословање цјелокупне организације
- b) пословање појединих дијелова пословног процеса, сектора, служби, одјељења
- c) координацију рада оперативних извршитеља на организационом дну
- d) свакодневно повезивање топ менаџмента и запослених

23. Вербална комуникација може бити:

- a) усмена комуникација
- b) писана комуникација
- c) комуникација путем говора тијела
- d) комуникације путем простора и времена

24. Принципи превазилажења комуникацијских баријера су:

- a) поједностављивање рјечника
- b) избјегавање комуникације
- c) избјегавање или опрез с невербалним порукама
- d) потпуни прелазак на неформалну комуникацију

25. Смјерови комуникације у организацији су:

- a) комуникација одоздо према горе
- b) гроздаста комуникација
- c) комуникација одозго према доље
- d) хоризонтална комуникације