

КОМИСИЈА ЗА РАЧУНОВОДСТВО И РЕВИЗИЈУ
БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ

ИСПИТ ЗА СТИЦАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНОГ ЗВАЊА
СЕРТИФИЦИКОВАНИ РАЧУНОВОДСТВЕНИ ТЕХНИЧАР
(ИСПИТНИ ТЕРМИН: МАЈ 2015.ГОДИНЕ)

ПРЕДМЕТ 3:
МЕНАџМЕНТ И КОМУНИКАЦИЈЕ

- 1) Који од доле наведених модела су заступљени код анализирања улоге менаџера:
 - a) Sawyer-ов модел
 - b) Mincberg-ов модел
 - c) Adizes-ов модел
 - d) Spencer Picket-ов модел

- 2) Према Adizes-овом моделу менаџери врше следеће активности:
 - a) Одлучивање о циљевима, стратегијско планирање и вођење политике предузећа
 - b) Усклађивање циљева појединца са циљевима групе
 - c) Планирање, кординисање и контролисање
 - d) Изабирање нових ефикаснијих метода рада, алокација ресурса и дистрибуисање информација

- 3) Топ менаџери су одговорни за:
 - 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 операционализованим плановима
 - d) Комуникацију са непосредним извршиоцима

- 4) Научни менаџмент спада у:
 - a) Ситуациону школу менаџмента
 - b) Класичну школу менаџмента
 - c) Бихејвиористичку школу менаџмента
 - d) Квантитативну школу менаџмента

- 5) Под планирањем се подразумева:
 - a) Функција управљања и финансирања
 - b) Функција менаџмента, процес и научну дисциплину
 - c) Функција организовања и контролисања
 - d) Функција финансирања и контроле

- 6) Шта представљају циљеви организације:
 - a) Циљеви организације представљају планске одлуке којима се дефинишу носиоци, мјеста и начини извршења акција
 - b) Циљеви организације представљају планске одлуке у којима је дефинисано стање или ситуације у које ситуације «желе да дођу», односно које желе да реализују
 - c) Циљеви организације представљају резултате које организације остварују у свом пословању
 - d) Циљеви организације представљају планске одлуке којима се детерминишу основни правци и начини остваривања акција у остваривању резултата

7) Према носиоцима (субјектима) у организацији, циљеви се дијеле на:

- a) Развојне циљеве
- b) Организацијске циљеве
- c) Групне циљеве
- d) Тактичке циљеве
- e) Појединачне циљеве

8) Који од следећих модела представља производну организациону структуру:

- a) Организациона структура која се успоставља департаментацијом организације према производима
- b) Организациона структура која се успоставља департаментацијом организације по основу сродности послова и задатака
- c) Организациона структура која се успоставља департаментацијом према тржишту
- d) Организациона структура која се успоставља територијалном департаментацијом

9) Основни недостаци територијалне организационе структуре су:

- a) Територијална организациона структура онемогућава брзе промјене у производним линијама
- b) Територијална организациона структура ствара осјећај изолованости у односу на остале територије
- c) Код територијалне организационе структуре долази до дуплирања функција
- d) Територијална организациона структура не дозвољава ефикасно коришћење способности и ресурса

10) На чему се заснивају мрежне организационе структуре:

- a) Сегментацији тржишта
- b) Успостављању тимова на свим нивоима у организацији
- c) Развоју нових информационих технологија и техника
- d) Територијалном примципу

11) Делегирање ауторитета се дефинише као:

- a) Делегирање ауторитета подразумијева упоређивање реалних и стандардима предвиђених перформанси процеса и резултата
- b) Делегирање ауторитета подразумијева преношење званичног ауторитета са једног лица на друго
- c) Делегирање ауторитета подразумијева проналажење кадрова који имају неопходне перформансе за радно ангажовање у организацији
- d) Делегирање ауторитета подразумијева доношење плана људских ресурса

12) Регрутовање људских ресурса представља:

- a) Фазу управљања људским ресурсима којој је сврха избор кандидата којима ће бити понуђен ангажман за обављање одређеног посла
- b) Фазу процеса управљања људским ресурсима којој је сврха да се нови чланови колектива што брже и успјешније укључе у радну средину
- c) Фазу процеса управљања људским ресурсима којој је сврха проналажења кадрова који имају неопходне перформансе за радно ангажовање у организацији
- d) Фазу процеса управљања људским ресурсима којој је сврха доношење плана развоја људских ресурса

13) Према којем критерију је извршена подјела менаџера на менаџере прве линије, менаџере средње разине и топ-менаџере:

- a) Критериј пословног подручја
- b) Критериј организационе разине

- c) Критериј секторске припадности
- d) Функционални критериј

14) Према критерију хијерархије, којој врсти менаџера припада шеф продавнице, која има три запослена, у некој трговинској фирми:

- a) Менаџери прве линије
- b) Менаџери средње разине
- c) Топ-менаџери
- d) Менаџери сектора

15) Шта је резултат високе ефикасности уз високу ефикасност:

- a) Производ/услуга које купци желе по продајној цијени коју купци прихватају
- b) Производ/услуга коју желе купци, али је неприхватљива продајна цијена
- c) Производ/услуга лошег квалитета који купци не желе
- d) Висок ниво трошкова уз позитивну перцепцију производа од стране купца

16) Шта је резултат ситуације у којој је менаџер обликовао праву ствар, али је начин користења ресурса лош:

- a) Производ/услуга које купци желе по продајној цијени коју купци прихватају
- b) Производ/услуга које купци желе, али је неприхватљива продајна цијена (висока због високих трошкова)
- c) Производ/услуга лошег квалитета који купци не желе
- d) Производ/услуга доброг квалитета коју купци не знају да ли желе

17) На шта је фокусиран топ-менаџер као визионар и стратег:

- a) На обликовање "праве ствари"
- b) На реализацију обликоване ствари на прави начин
- c) На обликовање правог начина
- d) На реализацију правог начина

18) Обогаћивање посла и квалитет радне средине појавни су облици којег типа индустријске демократије:

- a) Партиципације на разини радног мјеста
- b) Кодетерминације
- c) Колективног преговарања
- d) Радничких консила

19) У оквиру које менаџерске функције је лоцирана организациона култура:

- a) Стратешки менаџмент
- b) Организовање
- c) Менаџмент људских ресурса
- d) Вођење

20) У оквиру које активности менаџмента људских ресурса (Харвардски модел) су лоциране активности везане за оцјењивање успјешности запослених:

- a) Утицај запослених
- b) Ток људских ресурса
- c) Систем плата и награда
- d) Системи рада

- 21) Која од наведених теорија мотивације спаде у групу тзв. “садржајних теорија мотивације”:
- a) Теорија праведности
 - b) Теорија хијерархије потреба
 - c) Теорија очекивања
 - d) Интегративна теорија мотивације
- 22) Који је теоретичар мотивације развио теорију тростепене хијерархије потреба (ЕРГ теорија):
- a) Maslow
 - b) Elderfer
 - c) Vroom
 - d) Mc Gregor
- 23) Која од наведених комуникационих мрежа најспорија:
- a) Ланац
 - b) Круг
 - c) Точак
 - d) Y
- 24) Ко је артикулирао тзв. Интегративну теорију мотивације:
- a) Porter i Loler
 - b) Adam
 - c) Herzberg
 - d) Vroom i Miner
- 25) Којом се формулом изражава мотивација у Теорији очекивања (Victor Vroom):
- a) Мотивација = ϕ (валенција x очекивања x интелигенција)
 - b) Мотивација = ϕ (валенција x очекивања x интензитет жеља)
 - c) Мотивација = ϕ (очекивања x интелигенција)
 - d) Мотивација = ϕ (валенција x очекивања)