

Zakon o delovnih razmerjih! Vstavi manjkajoče besede!

1...Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz **poslovnih** razlogov ali iz razloga **nesposobnosti**, je dolžan izplačati delavcu **odpravnino**. Osnova za izračun **odpravnine** je **povprečna mesečna plača**, ki bi jo sprejel delavec, če bi delal, v zadnjih **treh mesecih** pred odpovedjo. (ZDR)

Rezultat: **6** točk! (6 besed-okenčkov)

2...(1) Med **trajanjem** delovnega razmerja delavec ne sme brez **pisnega** soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun **opravljati** del ali skleniti poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja **delodajalec** in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev **škode**, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku **treh mesecev** od dneva, ko je zvedel za opravljanje delo ali sklenitev posla, oziroma v roku **treh let** od dokončanja dela ali sklenitve posla. (ZDR)

Rezultat: **9** točk! (9 besed-okenčkov)

Motivacija, vedenje, ...!

3...Motivacija je naravni proces v človeku, ki pri vsaki osebi začenja s **pričakovanjem**. To **pričakovanje** lahko imenujemo tudi **cilj**. **Pričakovanje** deluje kot sprožilec motivacije in ji vedno sledi **aktivnost**. Ta pripelje do **rezultata**. Če primerjamo doseženi **rezultat** s svojim **pričakovanjem**, občutimo zadovoljstvo ali nezadovoljstvo. Zadovoljstvo je tako posledica občutenja **uspešnosti** dela delavca, medtem ko je **motivacija** sprožilec sleherne **aktivnosti**.

Rezultat: **11** točk! (11 besed-okenčkov)

4...Vsako človekovo vedenje spremlja njegova presoja o tem, kaj je dobro in kaj je slabo. Presoja izvira iz njegovih **interesov**. Vedenje je na splošno **predvidljivo**, če vemo, kako oseba **zaznava** določen položaj in kaj je zanjo **pomembno**.

Rezultat: **4** točk! (4 besede-okenčkov)

5... **Leavitt** je skušal razložiti shemo delovanja motivov na splošno. Po njegovem modelu je sprožilec celotnega procesa **potreba**, ki pomeni spremenljivo stanje v organizmu in zahteva aktivnost. V bistvu gre za pomanjkanje nečesa, zato to fazo imenujemo tudi fazo **pomanjkanja**. **Napetost** je stanje, ki **potrebi** sledi in jo spremlja. Gre za zavestno subjektivno odslikavanje **potrebe**, načina, kako doživljamo **potrebo**. Vsaka **potreba** je usmerjena k **cilju**, ki je v tem primeru objekt, proces, pojav, ki zadovolji **potrebo**. (str. 153,)

Rezultat: 10 točk! (10 besed-okenčkov)

Organizacija, delovna mesta,...!

6...V preteklosti, ko je bilo stanje na trgu relativno stabilno in je omogočalo postavljanje **stabilnih** ciljev, so si ljudje v podjetjih zamišljali organizacijo kot strogo **piramido**. Na vrhu te piramide so se nahajali cilji, ki jih je bilo potrebno uresničiti. Zato je bilo potrebno zgraditi sistem, ki bi organizacijo pripeljal do teh **ciljev**. Verjeli so, da je sistem mogoče zelo natančno načrtovati z natančnim oblikovanjem delovnih mest, določitvijo natančnih **pogojev** za zasedbo teh mest, itd. Iz takšne usmeritve je izhajala zelo jasna predpostavka, da je potrebno dobiti **ljudi**, ki ustrezajo opisanim pogojem oziroma sistemu, ki naj pripelje do končnega cilja.

(Če takšnih **ljudi** ni mogoče dobiti, potem sistem ne bo deloval, in ciljev ne bo mogoče doseči. V tem primeru so tudi predpostavljali da, da je dovolj, da vsak človek natančno opravi svoje sistemsko določeno nalogo, pri tem pa naj ga ne zanima, kaj delajo drugi. Ljudje so torej **administrativno** vključeni v sistem, so njegov sestavni del in jih je mogoče zelo natančno programirati. Pogled na vlogo ljudi v podjetjih in njihove **lastnosti** je deloval ustrezno času, ko so bile spremembe v okolju relativno majhne in je bilo mogoče iz trendov preteklosti zelo natančno načrtovati **prihodnost**.)

Rezultat: 5 točk! (5 besed-okenčkov)

7...V preteklem obdobju, ko so bili cilji organizacije relativno stabilni, spremenljivi le količinsko, je bilo mogoče natančno načrtovati pot za njihovo doseganje. Mogoče je bilo oblikovati stabilno organizacijo za oblikovanje teh ciljev. Za to obdobje je bila najprimernejša funkcijska organizacijska struktura. V stabilni organizaciji pa so se relativno stabilna delovna mesta kar pomeni, da so se naloge na njih skoraj niso spreminjale in ne menjale. Ob natančno določenih nalogah je bilo mogoče zanesljivo določiti, kakšne lastnosti potrebujejo delavci za uspešno opravljanje dela. Sistemizacija delovnih mest je bila narejena enkrat za dalj časa.

Rezultat: 11 točk! (11 besed-okenčkov)

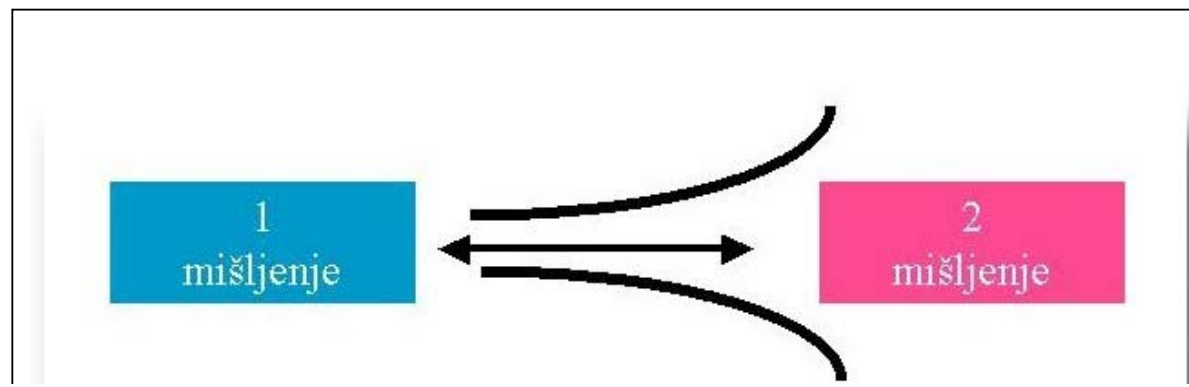
8...Ko smo oblikovali naloge jih povezali z nosilci v organizacijski strukturi in tako vsebinsko oblikovali delovna mesta, naše delo še ni povsem končano. Nismo se seznanili tudi z okoliščinami, ki bodo spremljale delo, niti nismo do podrobnosti analizirali sleherne naloge, da bi natančno vedeli, koliko časa bo delo trajalo. Predvsem pa nas zanima, ali se da delo tako urediti, da bi delavec lahko s čim manj truda napravil čim več.

Rezultat: 6 točk! (6 besed-okenčkov)

9...V analizi delovnega mesta smo natančno opisali tisto, kar lahko vidimo, slišimo, zaznavamo z drugimi čutili. Pravimo, da smo zbrali primarne podatke o delovnem mestu. Na podlagi teh podatkov pa lahko opišemo delavca, torej sklepamo na njegove lastnosti, ki bi ustrezale zahtevam delovnega mesta. Podatki, na ki jih dobimo na osnovi sklepanja so sekundarni.

Rezultat: 4 točk! (4 besede-okenčkov)

10... Pri človeku ločimo več načinov **mišljenja**. Prvi način je mišljenja, pri katerem oseba razmišlja **ozko** in globoko imenujemo **konvergentno** mišljenje. Debono ga je imenoval **vertikalno** mišljenje. Drug način mišljenja pri katerem oseba razmišlja zelo **široko** in poskuša različne variantne rešitve imenujemo **divergentno** mišljenje. Debono je ta način imenoval **lateralno** mišljenje.



Rezultat: 7 točk! (7 besede-okenčkov)

11...Označite definicije ustvarjalnosti, ki niso točne!

- ✓ Ustvarjanje je nasprotno ohranjanju stanja, je njegovo spreminjanje in razdiranje. Ker nujno presega dane okvire - saj drugače ne bi bilo izvirno - je v določenem smislu napadalno in nasilno do stvarnosti. Ustvarjalni odgovor ni nujno izviren.
- Ustvarjalnost pomeni porajanje novega, nove ideje. vrhunske ali preproste
- ✓ Ustvarjalnost je temeljna kategorija, ki pomeni doseganje že ustvarjenega. Je zavestno in podzavestno procesiranje - simbolizacija izvirnih, novih zamisli in **percepiranje** njihove realizacije v modelih, načrtih, teorijah, odločitvah. itd.
- ✓ Dostikrat ustvarjalnost razumemo kot bistvo zamisel, ki se nam porodi kot preblisk, ko nekaj uvidimo, ko si rečemo "aha". Toda v resnici gre za veliko več kot samo to. Ko dobiš idejo, **je** proces zaključen.
- Ustvarjalnost pomeni udejanjanje nove ideje
- Bistvo ustvarjalnosti se kaže že v odpiranju problemov, ne pa šele v njihovem reševanju. Vsaka ustvarjalnost je že v jedru izzivalna, nekonformistična, uporna in nekako prevratna (revolucionarna) v odnosu do sveta in družbe

Rezultat: 6 točk! (6 definicij)

Pri izdelavi vedenjske sistemizacije, ki predstavlja temeljito pripravo na, predstoječe spremenljive razmere na tržišču in temeljito izkoriščanje človekovih zmožnosti v delovnem procesu, predpostavljamo da:

- **je človek celovita oseba**, ki reagira na delovno situacijo z vsemi svojimi lastnostmi hkrati in ne z vsako posebej. Zato ni pomembno, kakšne lastnosti ima, ampak, kako se odziva na dražljaje, ki prihajajo iz delovnega okolja. Želimo si namreč, da bi imeli uspešnega delavca ne glede na njegove lastnosti in ne neuspešnega delavca z odličnimi lastnosti.
- vključevanje ljudi v **organizacijo** pomeni vključevanje posameznikov v celovit, že **oblikovan organizem**, ki ga predstavljajo obstoječi delavci. Zato mora novincevo vedenje ustrezati tako zahtevanemu vedenju, ki ga zahteva dela kot tudi vedenju že obstoječih delavcev. Sicer lahko pridemo v situacijo, ko delavec ustreza vedenju, ki ga zahteva delo, ne ustreza pa strukturi obstoječega vedenja v organizaciji.
- da **poznamo vedenje, ki ga zahteva delo** in
- da **poznamo vedenje, ki ga uporabljajo že zaposleni delavci**.

Direktni intervju. Z njim lahko direktno povprašamo po vseh podatkih formalnega tipa, ki jih nismo mogli dobiti na osnovi kandidatove prijave. Ta vrsta intervjuja lahko zamenja kandidatovo izpolnjevanje prijave, saj gre za vprašanje starosti, stanovanja, itd. Vprašanjem, ki imajo očiten odgovor, npr. o spolu osebe, s katero se pogovarjamo, itd. Zelo je primerno, če imamo za ta del pripravljena stalno enaka vprašanja.

Podrobni intervju. Gre za intervju, ki ga sestavljajo zelo podrobna vprašanja o pojavih, ki nas zanimajo. Intervjuvanca prisiljujejo, da določene pojave komentira, kot npr. "Kakšna je narava vašega dosedanjega dela?" Seveda si moramo vprašanja pripraviti vnaprej in skrbno beležiti odgovore.

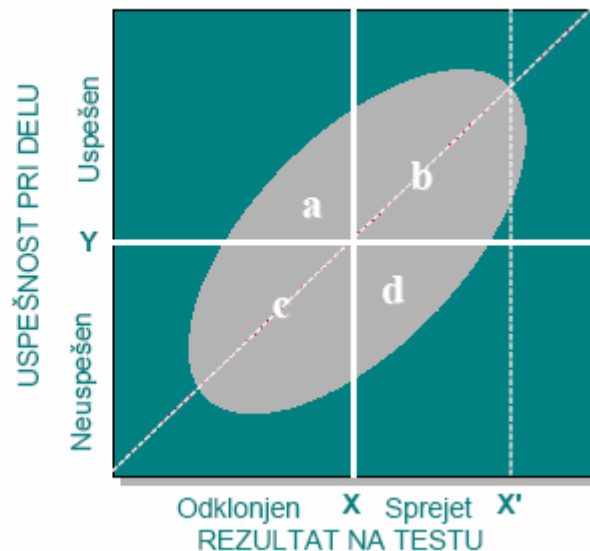
Panelni intervju. Pri tem pogovoru gre za to, da kandidata povabimo med druge sodelavce (3-5), ki imajo možnost, da kandidata sprašujejo, kar jih zanima, sami pa skrbno zapisujemo vprašanja in odgovore.

Nestrukturirani intervju. To je intervju, pri katerem kandidatu ne postavljamo klasičnih vprašanj, ampak mu sugeriramo določene vsebine, ki jih mora komentirati. To vrsta intervjuja je primerna za izbiro potencialnih vodij. Najlažje se v tem stilu pogovorimo s kandidatom, če mu predočimo zgodbo iz podjetja in ga prosimo, da komentira, kako bi ravnal, ali kaj situacija pomeni.

Globinski intervju je intervju, ki se navadno uporablja za ugotavljanje kandidatovih mnenj, nagnjen in namer. Lahko ga vprašamo npr. kaj misli, zakaj ga vse to sprašujemo, kako si zamišlja svojo bodočnost in bodočnost podjetja, če bo sprejet, itd. Ta intervju je uporaben predvsem pri izbiri visoko strokovnih in vodilnih delavcev.

Stresni intervju uporabljamo, če želimo ugotoviti, kako se kandidat znajde v neprijetnih situacijah. Ponudimo mu cigareto, nikjer v bližini pa ni pepelnika. Nekateri bodo za pepelnik prosili, drugi bodo pepel začasno stresali v roko, itd. Tovrstni intervju je uporaben le, če kandidatovo delo vključuje potrebo po iznajdljivosti.

Slika 3.4: Povezanost med rezultati na testu in bodočo uspešnostjo



Na osnovi teh ugotovitev lahko izračunamo, **koliko kandidatov bi pri delu uspelo brez selekcije**. To izračunamo tako, da seštejemo število kandidatov v skupini a (odklonjeni, a bi bili uspešni) in število kandidatov v skupini b (izbrani in so uspešni) ter seštevek delimo s številom vseh kandidatov. Čim večji je ta količnik, manj se nam je testiranje izplačalo. Prav tako lahko izračunamo tudi **strogost naše selekcije**. Podoben količnik smo uporabljali tudi za odločanje o nadaljnjih preizkušnjah. Izračunamo ga tako, da seštevek števila kandidatov skupin b in d delimo s številom vseh prijavljenih kandidatov. Zelo pomemben pa je tudi **količnik uspešnosti**. Tega dobimo, če število uspešnih in izbranih kandidatov (b) delimo s skupnim številom izbranih kandidatov (b+d). Želeli bi si, da je ta količnik blizu 1.00.

Nekatere metode ugotavljanja uspešnosti

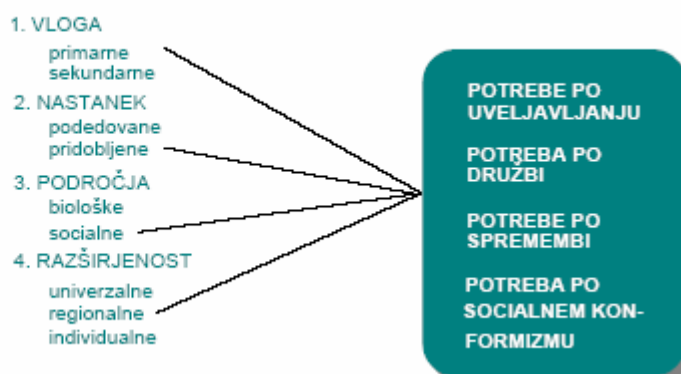
Za ugotavljanje uspešnosti poznamo več sistemov, med katerimi se najbolj pogosto uporabljajo predvsem:

- ocenjevalne lestvice,
- sistemi direktnega primerjanja,
- sistemi označevanja in
- sistemi kritičnih točk.

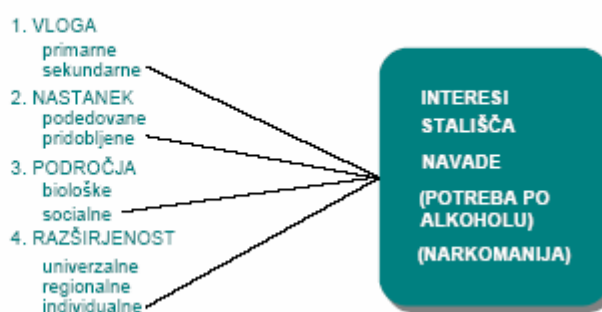
Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa pri pogodbi sklenjeni za določen čas,
- s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe),
- zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave,
- s sporazumno razvezo,
- z odpovedjo (redno ali izredno),
- s sodbo sodišča,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

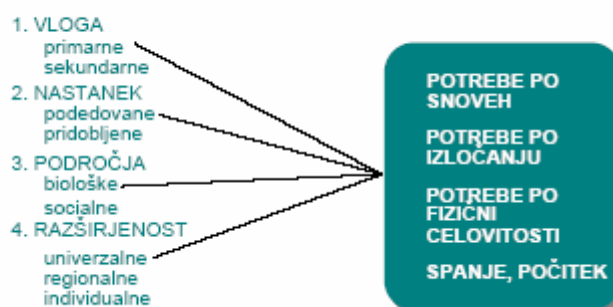
Slika 5.2: Primarne socialne potrebe



Slika 5.3: Sekundarni motivi



Slika 5.1: Primarne biološke potrebe



KAKO UNIČITI MOTIVACIJO

1. Vsaka nova ideja od spodaj je sumljiva.
2. Sproščeno kritiziraj: pokaži kaj znaš in veljaš.
3. Vsako opozarjanje na probleme je znak neuspešnosti.
4. Obvladuj in kontroliraj situacijo.
5. Poskrbi, da informacije ne bodo prosto krožile.
6. Zadolži podrejene, da bodo čimprej izvajali tvoje odločitve.
7. Zavedaj se, da kot manager veš že vse, kar je pomembno za delo.

Slika 5.13: Osnovni vedenjski krog



Psihološko – motivacijski pristop

Številne psihološke in motivacijske teorije razlagajo, kako nagrade vplivajo na vedenje posameznikov in teamov. Nekateri ljudje verjamejo, da so teorije same zase nepraktične. Toda na področju razvoja in ravnanja z ljudmi lahko rečemo, da ni ničesar bolj praktičnega od dobre teorije. Te namreč temeljijo na resnih raziskavah organizacijske prakse individualnega in teamskega vedenja. To pomeni, da so dobljeni podatki direktno uporabni, ko poskušamo predvideti človekovo vedenje pod različnimi okoliščinami.

PSIHOLOŠKA POGODBA

Ljudje se vedejo v skladu s svojimi pričakovanji. Tako bi lahko na kratko razložili dogajanja po tej teoriji. V razmerju delodajalec (kupec) in delavec (prodajalec) se rojevajo vzajemna pričakovanja. Tako delavec pričakuje od delodajalca, da ga bo obravnaval pošteno kot človeško bitje, nagradil v odvisnosti od njegovih prizadevanj, da bo dobil priložnosti za lastno napredovanje in da delodajalec ve kaj pričakuje od zaposlenih. Delodajalci pa od delavcev pričakujejo, da bodo dali vse od sebe za dobro organizacije, se poistovetili z vrednotami organizacije, ji bili vdani in privrženi, varovali ugled podjetja tako pred kupci kot tudi pred dobavitelji. Včasih so takšna pričakovanja uresničena, še večkrat ne. Pogosti nesporazumi vodijo k slabši uspešnosti ali uničujejo medsebojne odnose.

BEHAVIORISTIČNA TEORIJA

Po tej teoriji naj bi vedenje, ki se ga navzamemo iz izkušenj temeljilo izključno na moči in slabosti posledic, ki jih doživljamo kot posledico svojega vedenja. Ta proces imenujemo tudi pogojevanje. Tudi živali se vedejo po tem vzorcu. Tako žival, ki je bila za neko 'delo' kaznovana, tistega praviloma ne bo več storila in obratno. Po tej teoriji se ljudje pri delu vedejo ugodno za podjetje, če so za to nagrajeni in se izogibajo dejavnosti za katero so bili kaznovani.

TEORIJA POTREB

Osnovna predpostavka te teorije je, da človekove nezadovoljene potrebe tvorijo v človeku pomanjkanje in s tem ustvarja napetosti v njem. Doseganje ciljev naj bi povzročalo v ljudeh odstranjevanje pomanjkanja in sprostitvev. Osebe tako s cilji uravnavajo svoje potrebe in izbirajo takšno vedenje, ki jih vodi do zadovoljevanja teh potreb. Celotno človekovo vedenje je tako podrejeno nezadovoljenim potrebam.

SPOZNAVNE TEORIJE

Spoznavna teorija je poznana tudi pod imenom procesna teorija. Gre namreč za psihološke procese ali silnice, ki vplivajo tako na človekovo motivacijo kot tudi na njegove osnove potrebe. Spoznavna teorija se imenuje zato, ker upošteva, kako ljudje zaznavajo delovno okolje in kako ga razumejo. Način razumevanja ali bolje doživljanja delovnih situacij vodi ljudi do, za njih, ustreznega reagiranja.

TEORIJA PRIČAKOVANJA

Teorija pričakovanja je srž spoznavne teorije, ki temelji na valenci (ali privlačnosti) – instrumentalnosti (ali pogojenosti) in pričakovanju. Posameznik izbira, se odloča za vedenje na osnovi interakcije med privlačnostjo ciljev (valence) in svoje subjektivne ocene verjetnosti, da bo izbrano vedenje pripeljalo do določenega cilja. Posameznik je tako motiviran, če si s svojim vedenjem prizadeva doseči zanj privlačne cilje.

TEORIJA CILJEV

Po teoriji ciljev sta človekova motivacija in vedenje povezana tako, da naj bi človek lažje in boljše dosegal cilje, ki si jih postavi sam, medtem ko ciljev, ki so zanj pretežko dosegljivi, izogiba. Zato je tako pomembna udeležba delavcev pri postavljanju ciljev. Končna posledica tega procesa je, da bodo delavci cilje hoteli doseči in, da si bodo v bodoče postavljali vse višje.

TEORIJA ENAKOSTI

Teorija enakosti prepostavlja, da bodo ljudje bolj motivirani za svoje delo, če jih bodo delodajlci obravnavali enako in jih bo demotiviralo, če temu ne bo tako. Takšno pričakovanje pa je vsekakor v skladu z njihovimi predstavami o tem, kako jih obravnavajo delodajalci. Tako enakost vključuje občutke in zaznavanje, ki so vedno primerjalnega značaja. Tudi, če ni res, da bi različne delavce delodajalec obravnaval različno, pa se ljudje vedejo v skladu s svojim načinom zaznavanja in v skladu s svojimi občutki.

SAMO-UČINKOVITOSTNA TEORIJA

Avtorji pojasnjujejo samoučinkovitost z odgovori na vprašanje, kako dobri smo pri izvajanju akcij, ki jih zahtevajo bodoče situacija. Odgovori pa so odvisni od individualne uverjenosti, da bi posamezniki lahko opravili določene naloge, lahko dosegli določene cilje in se naučili mnogo stvari. Takšna človekova samopodoba lahko bistveno vpliva na njegovo postavljanje in doseganje ciljev.

Pri načrtovanju slehernega delčka sistema plač pa si morajo podjetja odgovoriti vsaj na naslednja štiri vprašanja in se ravnati po odgovorih:

- 1. Kakšno motivirano obnašanje bomo pri ljudeh vzpodbudili?**
- 2. Kakšno glavno pomanjkljivost lahko pričakujemo?**
- 3. Kakšne vrednote se bodo rodile v ljudeh?**
- 4. Katera skupina delavcev bo pri tem favorizirana?**

Score so far: 566 out of 587, 96%

Score for Vprašanja: 566 out of 587, 96%

2 od 81

Katere tehnike, ki smo jih s pridom uporabljali v klasičnem kadrovskem managementu, se morajo pod vplivom hitrih sprememb na trgu in pretečo konkurenco, nujno spremeniti?

- ☐ Sistem urejanja karier.
- ☒ Plačni sistemi.
- ☒ Načini zaposlovanja.
- ☒ Sistemi zaposlovanja.
- ☐ Sistemi proučevanja organizacijske klime.
- ☐ Sistemi zagotavljanja kvalitete kadrov.

6 out of 6

3 od 81

Mnogi teoretiki managementa menijo, da bodo v 21. stoletju potrebne številne in večje spremembe v organizacijah. Uspešne organizacije naj bi imele nekatere skupne ali podobne lastnosti. Označite te skupne lastnosti!

- | | |
|--|------|
| Natančno določena dinamika zaposlovanja | NE ▾ |
| Zelo natančno določene naloge za delovna mesta | NE ▾ |
| Usmerjenost k sodelovanju zaposlenih | DA ▾ |
| Usmerjenost h kakovosti | DA ▾ |
| Globalna usmerjenost | DA ▾ |
| Usmerjenost k akciji | DA ▾ |
| Čvrsta politična orientacija | NE ▾ |
| Individualna orientiranost | DA ▾ |
| Planiranje na dolgi rok | NE ▾ |

9 out of 9

4 od 81

Evropska študija, ki so jo izvedli med managerji po vsej Evropi je pokazala, da se človeške vrednote resno spreminjajo in, da človek postaja vse večji individualnist. Na spodnji lestvici označite dve človeški vrednoti, ki jih študija prikazuje kot najbolj ogroženi!

- ☐ Zanesljivost
- ☐ Prilagodljivost
- ☐ Prožnost
- ☐ Prispevek
- ☐ Ene vrednote ni na seznamu
- ☒ Zaupanje
- ☒ Vljudnost
- ☐ Lojalnost
- ☐ Odgovornost
- ☐ Samozaupanje
- ☐ Usposobljenost
- ☐ Tveganje

Najmanj:

- Lojalnost
- Samozaupanje

2 out of 2

5 od 81

Povežite levo in desno stran tako, da boste opise povezali s tipi benchmarkinga!

Prilagodljive organizacije, ki inovirajo med organizacijami, ki uporabljajo enake ali podobne dejavnosti.

Primerjalno ocenjevanje bo izvedeno med organizacijami, ki upravljajo enako ali podobno dejavnost.

Primerjalno ocenjevanje bo izvedeno s katerokoli organizacijo.

Primerjalno ocenjevanje bo izvedeno znotraj organizacije.

Primerjalno ocenjevanje bo izvedeno med tekmeči.

4 out of 4

6 od 81

Ravnanje z ljudmi pri delu ni izvirna znanost. Pri obravnavanju pojavov izkorišča izsledke drugih znanosti. Z vsak naveden pojav poskušajte ugotoviti, katera znanost prispeva osnovna teoretična izhodišča, ki se uporabljajo pri ravnanju z ljudmi pri delu!

Percepcija	<input type="text" value="Psihologija"/>
Izobraževanje	<input type="text" value="Psihologija"/>
Organizacijska kultura	<input type="text" value="Sociologija"/>
Primerjava vrednot	<input type="text" value="Antropologija"/>
Formalna organizacijska teorija	<input type="text" value="Sociologija"/>
Ugotavljanje uspešnosti	<input type="text" value="Psihologija"/>
Konflikti	<input type="text" value="Sociologija"/>
Učinkovitost vodenja	<input type="text" value="Psihologija"/>
Učenje	<input type="text" value="Psihologija"/>
Komunikacije	<input type="text" value="Sociologija"/>
Moč	<input type="text" value="Sociologija"/>
Spreminjanje vedenja	<input type="text" value="Socialna psihologija"/>
Organizacijsko okolje	<input type="text" value="Antropologija"/>
Zadovoljstvo z delom	<input type="text" value="Psihologija"/>
Motivacija	<input type="text" value="Psihologija"/>

15 out of 15

7 od 81

Ugotovite, katere trditve so pravilne oziroma napačne!

Ko izbiramo sodelavce za delo v organizaciji, si želimo, da bi izbrali ljudi, ki bi jim lahko zaupali, dobili od njih vse, kar pričakujemo, in sploh ustvarili učinkovito, uspešno in zadovoljno osebe za ves čas, ko bodo pri nas zaposleni.

Kako bomo ravnali z ljudmi v posameznih podjetjih, je in mora biti odvisno od odnosa do ljudi, ki ga imajo vodilni delavci. V skladu s tem morajo tudi organizirati svojo "kadrovsko službo". Pri tem vodilni niso nasilni in ne zahtevajo uveljavljanja svojih idej za vsako ceno.

Organizacijsko klimo lahko proučujemo z različnimi vprašalniki. Z njimi lahko ugotovimo, kako posamezniki reagirajo na posamezne organizacijske situacije in tako pridemo do koristnih ugotovitev, ki nam pomagajo razložiti slabo organizacijsko klimo.

Projektna organizacija se oblikuje glede na posamezne projekte s ciljem, da se projekt izvede v predvidenem času, z določenimi stroški in v skladu z zahtevami naročnika. Vsi ljudje, ki sodelujejo pri izvajanju projekta, so dodeljeni vodji projekta.

Problemska mreža predstavlja celotno območje, na katerem deluje problem. Iz problemske mreže je razvidno skoraj vse, kar vpliva na našo "bolečo točko". V njej so nakazane tudi verjetne smeri vplivov. Problemska mreža ustvarja osnovno predstavo o dinamiki nekega področja delovanja problema. Zato brez nje praktično težko začnemo z reševanjem problemov.

10 out of 10

8 od 81

V seminarских nalogah sem zasledil naslednje trditve. Presodite, katere so pravilne, katere nepravilne ali samo deloma pravilne!

Z razširitvijo misli šole človeških odnosov in vključitvijo teoretičnih izsledkov različnih disciplin kot so psihologija, politične znanosti, sociologija in biologija, se je rodila nova doba - vedenjska znanost. Osredotoča se na celotno organizacijo in manj na posameznika.

Novo področje varnosti in zdravja zaposlenih je testiranje zasvojenosti oziroma odvisnosti. Ocene pridobljene s strani vladnih in drugih pooblaščenih ustanov v ZDA kažejo, da zasvojeni (alkohol, mamila ...) tvorijo od 17 do 20% delovne sile.

Piecework plan je najmanj kompliciran način in najbolj pogostokrat uporabljen način spodbud pri delu. Delavci so plačani za vsako producirano enoto. Ponavadi obstoja standardno število enot, ki jih lahko delavec naredi v delovnem času. Te produkcijske enote so potem prevedene v dnevno plačilo z namenom, da se določi, koliko bo delavec plačan za eno producirano enoto.

6 out of 7

9 od 81

V seminarских nalogah sem zasledil naslednje trditve. Presodite, katere so pravilne, katere nepravilne ali samo deloma pravilne!

Število članov teama je dejavnik, ki na njegovo uspešnost ne vpliva neposredno. S številom dodanih članov se sicer spreminja moč teama, vendar njegova učinkovitost ne raste sorazmerno.

Pravilno

V Sloveniji je v Splošni kolektivno pogodbi za gospodarske dejavnosti predvideno, da spore med strankami, ki jih ni mogoče razrešiti z medsebojnimi pogajanjmi, rešujeta komisiji za pomirjanje in arbitražo.

Pravilno

E.E. Lawler je raziskoval področje odprtosti in zaprtosti plačilnega sistema. Prišel je do zaključka, da če so podatki o plači nedostopni, potem managerji več plačujejo svoje podrejene, precenjujejo plačo svojih sodelavcev (na isto plačljivem delovnem mestu) in nadrejenih, s tem pa dobijo zaposleni občutek neenakosti.

Nepravilno

Obstajajo dokazi, da ljudje ne sprejmejo avtoritete, ki je bila dodeljena arbitrarno. To je še posebej izrazito v organizacijah s hitrim tehnološkim napredkom.

Pravilno

8 out of 11

10 od 81

Dopolnite naslednje stavke tako, da dobite smiselno besedilo!

V preteklosti, ko je bilo stanje na trgu relativno stabilno in je omogočalo postavljanje stabilnih ciljev, so si ljudje v podjetjih zamišljali organizacijo kot strogo piramido. Na vrhu te piramide so se nahajali cilji, ki jih je bilo potrebno uresničiti. Zato je bilo potrebno zgraditi sistem, ki bi organizacijo pripeljal do teh ciljev. Verjeli so, da je sistem mogoče zelo natančno načrtovati z natančnim oblikovanjem delovnih mest, določitvijo natančnih pogojev za zasedbo teh delovnih mest, itd. Iz takšne usmeritve je izhajala zelo jasna predpostavka, da je potrebno dobiti ljudi, ki ustrezajo opisanim pogojem, oziroma sistemu, ki naj pripelje do končnega cilja.

5 out of 5

V preteklosti, ko je bilo stanje na trgu relativno stabilno in je omogočalo postavljanje stabilnih ciljev, so si ljudje v podjetjih zamišljali organizacijo kot strogo piramido. Na vrhu te piramide so se nahajali cilji, ki jih je bilo potrebno uresničiti. Zato je bilo potrebno zgraditi sistem, ki bi organizacijo pripeljal do teh ciljev. Verjeli so, da je sistem mogoče zelo natančno načrtovati z natančnim oblikovanjem delovnih mest, določitvijo natančnih pogojev za zasedbo teh delovnih mest, itd. Iz takšne usmeritve je izhajala zelo jasna predpostavka, da je potrebno dobiti ljudi, ki ustrezajo opisanim pogojem, oziroma sistemu, ki naj pripelje do končnega cilja.

11 od 81

Vstavite manjkajoče besede tako, da dobite smiselne stavke. Pazite na pravila slovenske slovnice.

V preteklem obdobju, ko so bili cilji organizacije relativno stabilni, spremenljivi le količinsko, je bilo mogoče natančno načrtovati pot za njihovo doseganje. Mogoče je bilo oblikovati stabilno organizacijo za doseganje teh ciljev. Za to obdobje je bila najprimernejša funkcijska organizacijska struktura. V stabilni organizaciji pa so se relativno stabilno oblikovala delovna mesta kar pomeni, da so naloge na njih skoraj niso spreminjale in ne menjale. Ob natančno določenih nalogah je bilo mogoče zanesljivo določiti, kakšne lastnosti potrebujejo delavci za uspešno opravljanje dela. Sistemizacija delovnih mest je bila narejena enkrat za dalj časa.

11 out of 11

V preteklem obdobju, ko so bili cilji organizacije relativno stabilni, spremenljivi le količinsko, je bilo mogoče natančno načrtovati pot za njihovo doseganje. Mogoče je bilo oblikovati stabilno organizacijo za doseganje teh ciljev. Za to obdobje je bila najprimernejša funkcijska organizacijska struktura. V stabilni organizaciji pa so se relativno stabilno oblikovala delovna mesta kar pomeni, da so naloge na njih skoraj niso spreminjale in ne menjale. Ob natančno določenih nalogah je bilo mogoče zanesljivo določiti, kakšne lastnosti potrebujejo delavci za uspešno opravljanje dela. Sistemizacija delovnih mest je bila narejena enkrat za dalj časa.

12 od 81

Katere od navedenih človekovih lastnosti predstavljajo človeške vire?

- ☐ značaj
- ☒ motivacija
- ☐ inteligentnost
- ☐ čustva
- ☐ temperament
- ☐ osebnost
- ☒ znanje
- ☐ mišljenje
- ☒ sposobnosti

3 out of 3

13 od 81

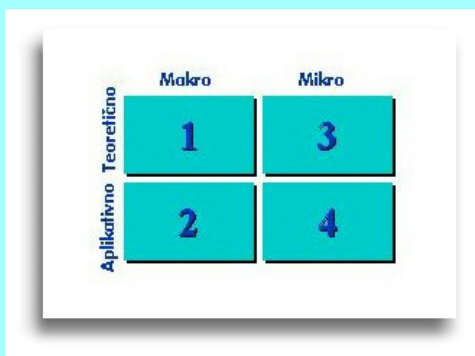
Kakšni modeli ravnanja z ljudmi se skrivajo za posameznimi opisi?

Za delo z ljudmi je potrebno izobraziti vodje	Vodstveni
O ljudeh je treba imeti dobre evidence	Administrativni
Vzgajati ustrezne človeške vrednote	Humanistični
Za ljudi se ni potrebno posebej prizadevati	Ni model ravnanja z ljudmi
Vodstvu je treba svetovati, kako naj delajo z njimi	Vodstveni
Koliko človeške zmožnosti stanejo	Finančni
Vse delo z ljudmi je zakonsko določeno	Legalni

7 out of 7

14 od 81

Katere vede se skrivajo za posameznimi številkami na sliki. Ugotovite in označite številko iz slike za vsak posamezen pojem na levi!



Organizacijska teorija	1
Organizacijski razvoj	2
Organizacijski management	Ne spada zraven
Organizacijsko vedenje	3
Organizacijska kultura	Ne spada zraven
Organizacijska klima	Ne spada zraven
Človeški viri	4

11 out of 11

Lipičnik, B.: [Ravnanje z ljudmi pri delu](#), GV, Ljubljana 1998

15 od 81

Označite tiste dejavnike, ki vplivajo na razvoj človekovih zmožnosti!

- ☒ Dednostne dispozicije
- ☐ Vedenjske vloge
- ☐ Znanje
- ☐ Poznavanje dela
- ☐ Motivacija
- ☒ Samoaktivnost
- ☐ Sposobnosti
- ☐ Vedenjski vzorci
- ☒ Okolje

9 out of 9

16 od 81

Za vsako naštetu trditev ugotovite, ali je značilna za kadrovski management (Personnel Management) ali za Ravnanje z ljudmi pri delu (Human Resource Management). Lahko pa tudi kakšna trditev ni značilna za nobeno od navedenih trditev.

Pozornost je usmerjena na individualne dogovore in individualni plačilni sistem.	Human Resource Management
Managerji so prepričani, da je z ljudmi mogoče delati kot z vsemi ostalimi viri.	Human Resource Management
Pri delu je potrebno uporabljati posebne metode dela, ker je težko delati z ljudmi.	Personnel Management
Pristop je dolgoročen in nastopa kot povzročitelj sprememb.	Human Resource Management
Z ljudmi pri delu je potrebno postopati zelo taktno in njim primerno.	Nobeden
Z delovno silo naj se ukvarjajo predvsem ekonomisti, ki vedo koliko ljudje stanejo.	Nobeden
Gre za taktičen pristop k aktivnostim. Glavno je vprašanje, kako.	Personnel Management
Pristop je predvsem strateški, kjer se sprašujemo, kaj.	Human Resource Management
Teži k tradicionalnim plačilnim sistemom.	Personnel Management
Pri komuniciranju so v rabi različne in spreminjajoče se poti.	Human Resource Management
Želja po specializaciji na vseh ravneh delovanja.	Personnel Management
Težnja po oblikovanju jasnih pravil in postopkov dela.	Personnel Management

12 out of 12

17 od 81

Dopolnite stavek z manjkajočimi besedami. Pazite na pravila slovenske slovnice! Po potrebi uporabljajte c, s, z!

Ko smo oblikovali **naloge**, jih povezali z nosilci v organizacijski **strukturi** in tako vsebinsko oblikovali **delovna mesta**, naše delo še ni povsem končano. Nismo se seznanili tudi z okoliščinami, ki bodo spremljale **delo**, niti nismo do podrobnosti analizirali sleherne naloge, da bi natančno vedeli, koliko časa bo delo trajalo. Predvsem pa nas zanima, ali se da delo tako **urediti**, da bi delavec lahko s čim manj truda napravil čim več.

6 out of 6

18 od 81

Dopolnite stavke z manjkajočimi besedami. Pazite na pravila slovenske slovnice! Po potrebi uporabite c,s,z!

V analizi **delovnega** mesta smo natančno opisali tisto, kar lahko vidimo, slišimo ali zaznavamo z drugimi čutili. Pravimo, da smo zbrali **primarne** podatke o delovnem mestu. Na podlagi teh podatkov pa lahko opišemo **delavca**, torej sklepamo na njegove lastnosti, ki bi ustrezale zahtevam delovnega mesta. Podatki, ki jih dobimo na osnovi sklepanja so **sekundarni**.

4 out of 4

19 od 81

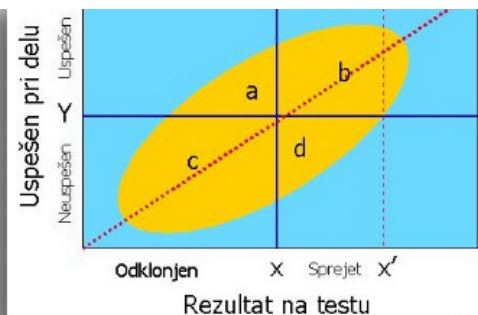
Pri izdelavi vedenjske sistemizacije, ki predstavlja temeljito pripravo na predstoječe spremenljive razmere na trgu in temeljito izkoriščanje človekovih zmožnosti v delovnem procesu, predpostavljamo da:

- ☐ mora vsaka oseba dobiti svojim sposobnostim primerno delo
- ☒ je organizacija že oblikovan celovit organizem
- ☒ je človek celovita osebnost
- ☐ je konkurenca na trgu dela velika
- ☒ poznamo vedenje, ki ga uporabljajo že zaposleni
- ☒ poznamo vedenje, ki ga zahteva delo
- ☐ ima vsak človek drugačne lastnosti
- ☐ je vsako človekovo lastnost mogoče proučiti pred zaposlitvijo

8 out of 8

20 od 81

Kaj lahko izračunate s pomočjo navedenih formul?



$(a+b)/N$ % uspešnih brez selekcije
 $N/(b+d)$ nič v zvezi s selekcijo
 $(b+d)/N$ strogost selekcije
 $(c+d)/a$ nič v zvezi s selekcijo
 $b/(b+d)$ uspešnost selekcije
 $N/(a+b)$ nič v zvezi s selekcijo

9 out of 9

21 od 81

Zamislite si, da imate pred sabo osebo s katero ste se nameravali pogovarjati o bodočem delu v vašem podjetju. Istočasno se vam pojavljajo želje, da bi o kandidatu zvedeli kaj več. Kakšne vrste intervjujev boste uporabljali?

Intervjuvanca želite prisiliti, da določene pojave komentira.	Podrobni
Osebi želite predočiti zgodbo iz podjetja z namenom, da jo komentira.	Globinski
Potrebujete podatke, ki jih v kandidatovi prijavi za delo ni.	Direktni
Želite ugotoviti, kako se kandidat znajde v neprijetnih situacijah.	Stresni
Želite ugotoviti kandidatova mnenja, nagnjenja in namere.	Globinski
Želite izvedeti, kakšnega spola je oseba.	Nobenega
Želite izbirati predvsem visoko strokovne in vodilne delavce.	Globinski
Želite preveriti, kako bi oseba ravnala v določeni situaciji iz podjetja.	Nestrukturirani
Za raziskavo želite zbrati ogromno podatkov.	Nobenega
Svojim sodelavcem želite dati možnost, da sprašujejo kandidata.	Panelni

10 out of 10

22 od 81

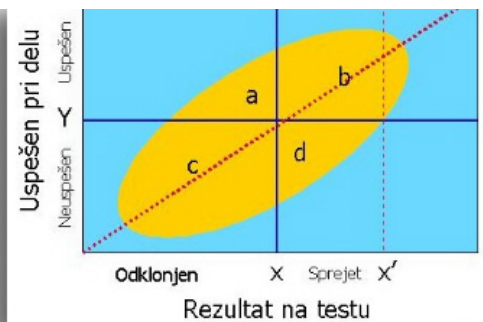
Navedene so faze zaposlovanja v širšem smislu. Faze so med seboj pomešane, nekatere pa so celo odveč. Izberite tiste, ko so odveč!

- ☐ Orientacija ali uvajanje v delo
- ☒ Intervjuiranje
- ☒ Testiranje
- ☐ Razvijanje človekovih zmožnosti
- ☐ Vabljenje ljudi
- ☐ Izbiranje ljudi
- ☒ Motiviranje delavcev
- ☐ Planiranje ljudi
- ☐ Odpuščanje delavcev
- ☐ Prosto delovno mesto

3 out of 3

23 od 81

Izračunajte in zapišite, kakšna je uspešnost selekcije, če je: $a=20$, $b=20$, $c=20$, $d=20$! Po potrebi uporabljajte decimalno vejico!

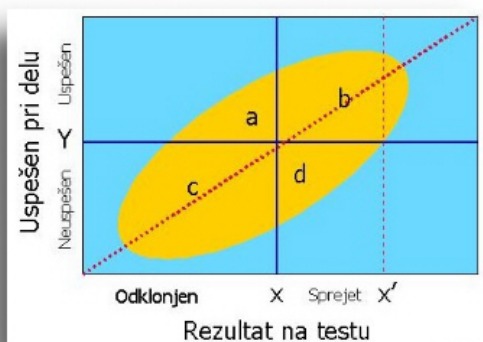


0,5

2 out of 2

24 od 81

Izračunajte in zapišite, kakšen odstotek kandidatov bi uspel mimo selekcije, če je: $a=20$, $b=20$, $c=40$, $d=40$! Zapišite samo celo število!



33

2 out of 2

25 od 81

Označite tiste dejavnike, ki vplivajo na razvoj človekovih zmožnosti!

- ☒ Okolje
- ☐ Znanje
- ☒ Dednostne dispozicije
- ☐ Poznavanje dela
- ☐ Vedenjski vzorci
- ☐ Motivacija
- ☐ Sposobnosti
- ☐ Vedenjske vloge
- ☒ Samoaktivnost

9 out of 9

26 od 81

Spodaj so navedene faze zaposlovanja v širšem smislu ali faze ravnanja z ljudmi pri delu. Faze so med seboj pomešane, nekatere pa so celo odveč. Izberite pravo zaporedje faz zaposlovanja in sicer tako, da kliknete na desnem števcu številko, ki označuje redosled aktivnosti. Začnite s planiranjem ljudi.

Razvijanje človekovih zmožnosti

Planiranje ljudi

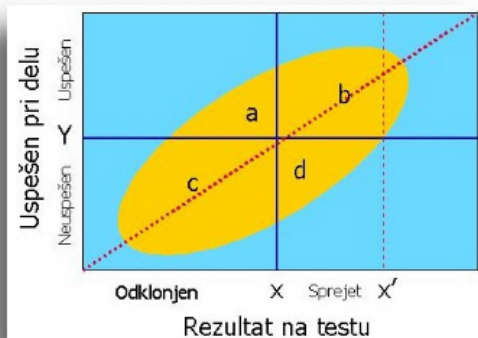
Orientacija ali uvajanje v delo	4.
Prosto delovno mesto	7.
Odpuščanje delavcev	6.
Testiranje	Ne spada zraven
Izbiranje ljudi	3.
Vabljenje ljudi	2.
Motiviranje delavcev	Ne spada zraven

9 out of 9

Lipičnik, B.: Ravnanje z ljudmi pri delu, GV, Ljubljana 1998

27 od 81

Izračunajte in zapišite, kakšna je strogost selekcije, če je: $a=10$, $b=20$, $c=30$, $d=40$! Po potrebi uporabljajte decimalno vejico!



0,6

2 out of 2

28 od 81

Dopolnite stavke z manjkajočimi besedami tako, da dobite smiselno zakonsko dikcijo. Pazite na pravila slovenske slovnice!

- (1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali skleniti poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.
- (2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

9 out of 9

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali skleniti poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

29 od 81

Dopolnite stavek z manjkajočimi besedami tako, da dobite smiselno določilo Zakona o delovnih razmerjih. Pazite na pravila slovenske slovnice!

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plače, ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

6 out of 6

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan

izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

30 od 81

Katere od naslednjih trditev so pravilne in katere napačne?

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati čas trajanja delovnega razmerja, če je le-to sklenjeno za nedoločen čas.

Napačno ▾

Če v pogodbi o zaposlitvi ni naveden kraj opravljanja dela velja, da bo delavec opravljal delo na sedežu delodajalca.

Pravilno ▾

S pogodbo o zaposlitvi na ravni dejavnosti se lahko določi, da delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Pravilno ▾

Vsako določilo v pogodbi o zaposlitvi, ki je v nasprotju s splošnimi veljavnimi predpisi je nično.

Pravilno ▾

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov.

Pravilno ▾

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta.

Napačno ▾

4 out of 6

31 od 81

Pod katerimi pogoji preneha veljati pogodba o zaposlitvi po Zakonu o delovnih razmerjih? Označite pravilne odgovore!

- ☒ Po mnenju managerja, ki je ugotovil, da delavec ni sposoben
- ☒ V drugih primerih, ki jih določa zakon
- ☒ Zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave
- ☒ S smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe)
- ☒ S sodbo sodišča
- ☒ Z odpovedjo (redno ali izredno)
- ☒ S potekom časa, pri pogodbi, sklenjeni za določen čas
- ☒ S sporazumno razveljavitvijo

7 out of 7

32 od 81

Spodaj boste našli nekatere trditve iz Zakona o delovnih razmerjih. Ugotovite, katere trditve so pravilne in katere napačne!

Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let.

pravilno ▾

Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let je veljavna, če jo podpišejo starši.

napačno ▾

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta menedžer in delavec

napačno ▾

Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu

pravilno ▾

Tujec ali oseba brez državljanstva ne more skleniti pogodbe o zaposlitvi, če tudi izpolnjuje pogoje, določene s posebnim zakonom.

napačno ▾

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosta delovna mesta javno objaviti.

pravilno ▾

Izjemoma se pogodba o zaposlitvi lahko sklene, brez javne objave, če gre za zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba.

pravilno ▾

Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, tudi če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

napačno ▾

6 out of 8

33 od 81

Dopolnite stavek z manjkajočimi besedami tako, da dobite smiselne stavke.

Leavitt je skušal razložiti shemo delovanja motivov na splošno. Po njegovem modelu je sprožilec celotnega procesa potreba, ki pomeni spremenljivo stanje v organizmu in zahteva aktivnost. V bistvu gre za pomanjkanje nečesa, zato to fazo imenujemo tudi fazo pomanjkanja. Napetost je stanje, ki potrebi sledi in jo spremlja. Gre za zavestno, subjektivno odslikavanje potrebe, načina, kako doživljamo potrebo. Vsaka potreba je usmerjena k cilju, ki je v tem primeru objekt, proces, pojav, ki zadovolji potrebo.

10 out of 10

Leavitt je skušal razložiti shemo delovanja motivov na splošno. Po njegovem modelu je sprožilec celotnega procesa potreba, ki pomeni spremenljivo stanje v organizmu in zahteva aktivnost. V bistvu gre za pomanjkanje nečesa, zato to fazo imenujemo tudi fazo pomanjkanja. Napetost je stanje, ki potrebi sledi in jo spremlja. Gre za zavestno, subjektivno odslikavanje potrebe, načina, kako doživljamo potrebo. Vsaka potreba je usmerjena k cilju, ki je v tem primeru objekt, proces, pojav, ki zadovolji potrebo.

34 od 81

Dopolnite stavek z manjkajočimi besedami tako, da dobite smiselne stavke. Pazite na pravila slovenske slovnice in po potrebi uporabljajte c, s, z!

Motivacija je naravni proces v človeku, ki pri vsaki osebi začenja s pričakovanjem. To pričakovanje lahko imenujemo tudi cilj. Pričakovanje deluje kot sprožilec motivacije in ji vedno sledi aktivnost. Ta pripelje do rezultata. Če primerjamo doseženi rezultat s svojim pričakovanjem, občutimo zadovoljstvo ali nezadovoljstvo. Zadovoljstvo je tako posledica občutenja uspešnosti dela delavca, medtem ko je motivacija sprožilec sleherne aktivnosti.

11 out of 11

Motivacija je naravni proces v človeku, ki pri vsaki osebi začenja s pričakovanjem. To pričakovanje lahko imenujemo tudi cilj. Pričakovanje deluje kot sprožilec motivacije in ji vedno sledi aktivnost. Ta pripelje do rezultata. Če primerjamo doseženi rezultat s svojimi pričakovanji, občutimo zadovoljstvo ali nezadovoljstvo. Zadovoljstvo je tako posledica občutenja uspešnosti dela delavca, medtem ko je motivacija sprožilec sleherne aktivnosti.

35 od 81

V podjetju morate izdelati model za motiviranje delavcev. O katerih fazah dela boste razmišljali in kako si bodo sledile?

Proučevanje motivacijskih teorij	2
Preizkus modela	4
Vrednotenje dela	Faza dela ni prava
Izdelava modela	3
Ugotavljanje želenega načina vedenja	1
Ugotavljanje uspešnosti delavcev	Faza dela ni prava
Uvedba modela	5
Proučevanje sistemov "gain sharinga"	Faza dela ni prava

8 out of 8

36 od 81

Herzbergova motivacijska teorija predpostavlja, da na človeka vplivajo kot dejavniki: higieniki - orodja za "delanje" zadovoljnih ljudi in motivatorji - orodja za "delanje" delavnih ljudi. Določite, kam pretežno spada posamezni dejavnik!

Varnost	Higienik
Pozornost	Motivator
Dosežek	Motivator
Osebno življenje	Higienik
Odgovornost	Motivator
Poznavanje rezultatov	Ni dejavnik
Odnos do orodja	Ni dejavnik
Samostojnost	Motivator
Status	Higienik
Napredovanje	Motivator
Odnos do sodelavcev	Higienik
Politika podjetja	Higienik

17 out of 17

37 od 81

Številne psihološke in motivacijske teorije razlagajo, kako nagrade vplivajo na vedenje posameznikov in teamov. Vsaki razlagi dodajte ustrezno teorijo!

Človekova samopodoba nima nobene povezave s postavljanjem ciljev in njihovim doseganjem.	Nobena od navedenih teorij
Način razumevanja ali bolje doživljanja delovnih situacij vodi ljudi do ustreznega reagiranja.	Spoznavna teorija
Ljudje se za podjetje vedejo ugodno, če so za to nagrajeni.	Behavioristična teorija

Ljudje bodo za svoje delo bolj motivirani, če jih bo delodajalec obravnaval vse enako.

Teorija enakosti

Če bodo ljudje dobro delali, jih bo to vodilo do dobre plače.

Instrumentalna teorija

Ljudje se vedejo v skladu s svojimi pričakovanji.

Psihološka pogodba

12 out of 12

38 od 81

Kakšne lastnosti imajo "navade" glede na posamezne kriterije?

Vloga v človekovem življenju Sekundarni

Razširjenost Individualni

Nastanek Pridobljeni

Področje delovanja Socialni

4 out of 4

39 od 81

Kakšne lastnosti imajo "stališča" glede na posamezne kriterije?

Nastanek Pridobljeni

Področje delovanja Socialni

Razširjenost Individualni

Vloga v človekovem življenju Sekundarni

4 out of 4

40 od 81

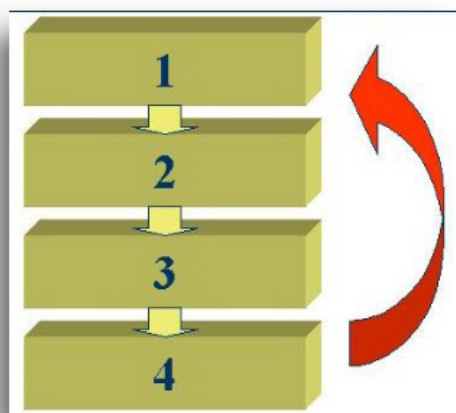
Med navedenimi pojmi označite tiste, ki predstavljajo pozitivne strani konfliktov!

- ☒ Kaže na probleme
- ☒ Zahteva rešitve
- ☐ Izhaja iz enakih interesov
- ☐ Ne odpravlja stagnacije
- ☒ Je izhodišče za spremembe
- ☐ Ne utrjuje skupine
- ☒ Vodi do novih spoznanj

7 out of 7

41 od 81

Če namesto števil na sliki uporabite besedilo na levi strani, boste dobili osnovni vedenjski krog.



Na izpitu je ta primer spodaj!

Vedenje	2
Nagrada ali kazen	3
Dogovor	ne spada zraven
Dražljaj	1
Posledica	3
Vedenje v prihodnje	4
Delovna saturacija	ne spada zraven

Vedenje 2

Nagrada ali kazen 3

Vedenje v prihodnje	4
Delovna situacija	1
Dražljaj	1
Odgovor	2
Posledica	3

7 out of 7

42 od 81

Označite tisto, kar mora doseči vodja v okviru letnega razgovora z delavcem!

- ☒ Zagotoviti povratne informacije
- ☒ Pomagati poiskati poti do pričakovanih rezultatov
- ☒ Določiti razvojni načrt za izboljšanje uspešnosti in za čim boljši izkoristek zmogljivosti sodelavca
- ☒ Jasno izaziti pričakovanja glede delovne uspešnosti
- ☐ Kako bi lahko več prispeval k uspešnosti organizacijske enote
- ☐ Kako bi lahko bil še bolj uspešen
- ☐ Kakšne prednosti in šibke točke ima
- ☐ Kaj se od njega pričakuje

6 out of 6

43 od 81

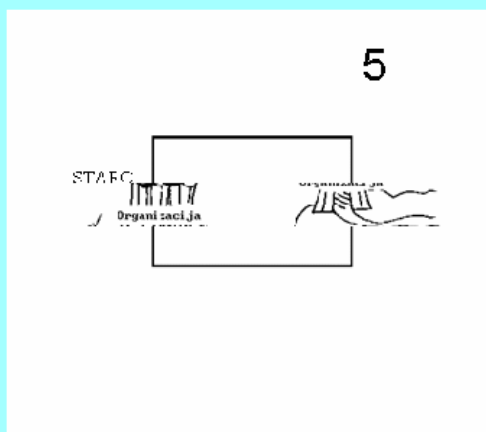
Označite trditve, ki prispevajo k uničevanju motivacije zaposlenih!

- ☒ Sproščeno kritiziraj: pokaži kaj znaš in veljaš.
- ☒ Zadolži podrejene, da bodo čimprej izvajali tvoje odločitve.
- ☒ Obvladuj in kontroliraj situacijo.
- ☒ Poskrbi, da informacije ne bodo prosto krožile.
- ☒ Vsako opozarjanje na probleme je znak neuspešnosti.
- ☒ Zavedaj se, da kot manager veš že vse, kar je pomembno za delo.
- ☒ Vsaka nova ideja od spodaj je sumljiva.

7 out of 7

44 od 81

Pred vami se vrstijo slike različnih vrst karier. Slike so označene s številkami. Vsaki številki določite ime kariere!

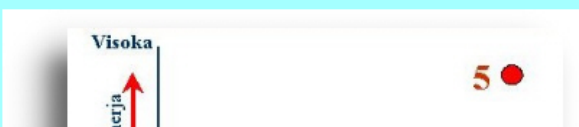


Trikotnik	1
Prehodna kariera	3
Spirala	4
Plezalne lestve	7
Letva	2
Tobogan	8
Potovanja in ceste	6
Stabilno stanje	5

8 out of 8

45 od 81

Pri reševanju konfliktov poznamo različne pristope, ki so odvisni od zaskrbljenosti zase in za poglede in potrebe partnerja s katerim smo v konfliktu. Portfolio kaže, kakšni so odnosi med temi variablami. Ob tekstu izberite številko iz skice in pokažite, kakšni pristopi reševanja konfliktov se skrivajo za posameznimi številkami. V knjigi je pri tej skici napaka. S pravilnim odgovorom boste tudi dokazali, da zanjo veste.





Izogibanje konfliktom	1
Pospješevanje	3
Podarim - dobim	Ne spada zraven
Izglajevanje	2
Sklepanje kompromisov	4
Izgubim - podarim	Ne spada zraven
Reševanje problemov	5
Izgubim - izgubim	Ne spada zraven

8 out of 8

46 od 81

Tehnologijo proučevanja klime v organizaciji z vprašalniki je mogoče razdeliti v zaporedne korake. Ugotovite, kateri korak je prvi, drugi, tretji in tako vse do konca!

Predstavitev rezultatov	5
Načrtovanje akcij	6
Pripravljalna dela	1
Zbiranje odgovorov	3
Analiza odgovorov	4
Sestava navodil	Ne spada zraven
Sestava vprašalnika	2

7 out of 7

47 od 81

Ugotovite, kateri pojmi označujejo klimo v organizaciji in kateri kulturo v organizaciji!

Odnos do organizacije	Klima
Poučenost o delu	Klima
Pravila vedenja	Kultura
Jasnost zadožitve	Klima
Dober šef	Klima
Poznavanje vodje	Klima
Nazori	Kultura
Norme	Kultura
Odnos do plače	Klima
Simboli	Kultura
Vrednote	Kultura

11 out of 11

48 od 81

Delavca hočete pripraviti do dela ali večje zavzetosti za delo tako, da mu osvetlite zvezo med tistim, kar bi on rad in tistim, kar trenutno zahtevate od njega. Čigavo teorijo ste uporabili pri oblikovanju svojega motivacijskega modela? Natančno napišite priimek avtorja te motivacijske teorije!

3 out of 3

49 od 81

Vstavite manjkajoče besede tako, da dobite smiselno vsebino! Upoštevajte pravila slovenske slovnice!

Tako predstavljajo , in glavno človekovo mobilizacijsko silo in mu dajejo možnosti za doseganje uspeha.

3 out of 3

50 od 81

V podjetju so vas zaprosili, da izdelate sistem nagrajevanja, ki bo boljši od dosedanjega. Kaj boste proučevali, da bi si ustvarili sliko o obstoječem stanju?

- ☒ Filozofijo nagrad, strategija, politika
- ☐ Organizacijsko klimo
- ☒ Komunikacije in zapletanje
- ☐ Prodajno strategijo
- ☐ Sistemizacijo delovnih mest
- ☒ Strukturo plač
- ☒ Spremenljivost plače
- ☒ Ugodnosti zaposlenih
- ☒ Pravila plač
- ☒ Splošno stanje
- ☐ Organizacijsko strukturo
- ☒ Postopek nagrajevanja
- ☒ Ravnanje z uspešnostjo

13 out of 13

51 od 81

Katere trditve povezane s sestavo plače, osnovne plača in usklajevanje osnovnih plač po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju so pravilne in katere napačne?

Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.

Če pogajanja in drugi postopki, določeni s kolektivno pogodbo za javni sektor niso zaključena v roku iz četrtega odstavka tega člena, določi višino uskladitve in vrednost plačnih razredov iz plačne lestvice na predlog vlade državni zbor.

Plačna lestvica je določena v prilogi 1 tega zakona.

Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice.

Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat letno. Višina uskladitve se dogovori s kolektivno pogodbo za javni sektor. Pogajanja se pričnejo najkasneje do 1. maja in se praviloma zaključijo najkasneje 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna državnemu zboru.

Vsakokratna vrednost plačnih razredov iz plačne lestvice, usklajena v skladu s prejšnjim odstavkom, se določi z zakonom.

6 out of 6

52 od 81

Katerih metod ne moremo uporabljati za ugotavljanje uspešnosti delavca?

- ☒ Točkovne metode
- ☒ Metode halo efekta
- ☒ Sistem igranja vlog
- ☐ Sistem označevanja
- ☐ Prisilne označevalne liste
- ☐ Sistem kritičnih točk

6 out of 6

53 od 81

Izberite kriterije s pomočjo katerih ni mogoče izmeriti uspešnosti delavca.

- ☒ Odnos do dela
- ☒ Odnos do sodelavcev
- ☐ Stroški
- ☒ Pridnost
- ☐ Čas
- ☒ Odnos do vodje
- ☐ Količina
- ☐ Kakovost

8 out of 8

Pri ocenjevanju uspešnosti se pojavljajo enake napake kot pri vrednotenju dela. Ugotovite, katera napaka se skriva pod posameznim opisom:

Ocenjevalec misli, da sta dve lastnosti med sabo povezani	Logična napaka
Ocenjevalec sploh noče ocenjevati	Ni napaka
Ocenjevalec hoče za svoje ocenjevanje natančen pravilnik	Ni napaka
Ocenjevalec ocenjuje na osnovi splošnega vtisa	Halo-efekt
Ocenjevalec vsem daje visoke ocene	Konstantna napaka
Ocenjevalec ocenjuje v odvisnosti od okolja	Prilagajanje konkretnemu vzorcu
Ocenjevalec vsem daje povprečne ocene	Konstantna napaka

7 out of 7

Različni načini plačevanja delavcev imajo različen vpliv na njihovo vedenje. Spodaj boste našli našteje nekatere načine plačevanja delavcev, vi pa ugotovite na kaj imajo ti načini plačevanja največji vpliv!

Plačilo bonusov, odvisno od prihrankov in dodane vrednosti za zaposlene.	Spremembe kulture
Oprostitev plačila taks in davkov	Uresničevanje nalog
Plačilo glede na priložnost, da bi v prihodnje lahko prodajali po višji ceni	Uresničevanje nalog
Plačilo, odvisno od pristojnosti in zmožnosti, ki so jih dosegli posamezniki	Prožnost
Plačilo celotne skupine, ki je dosegla določen cilj	Prožnost
Plačilo, ki temelji na stopnji uspešnosti	Spremembe kulture
Plačilo povezano z doseganjem rezultatov, ki se dodaja osnovni plači	Zavzetost za delo
Plačilo, ki je povezano z doseganjem dobička v organizaciji	Uresničevanje nalog
Plačilo za prodajalce, ki temelji na % od dosežene prodaje	Zavzetost za delo
Občasna plačila, ki temeljijo na izločkih ali porabi časa	Teamsko delo
Plačilo za uspešnost v enkratnem znesku	Zavzetost za delo

Vedno na izpitu!

11 out of 11

Na vprašanje: Kakšna je razlika med ocenjevanjem in merjenjem nekega pojava, so študentje odgovarjali tako kot je navedeno spodaj. Kaj menite, katere trditve so točne in katere napačne?

Če ne znamo meriti, bomo ocenjevali	Napačno
Pri merjenju in ocenjevanju moramo imeti kriterije	Napačno
Merjenje je objektivno, ocenjevanje subjektivno	Napačno
Za merjenje in ocenjevanje potrebujemo merske enote	Točno
Razlika je le v velikosti napake merjenja	Točno
Med njima ni razlik	Napačno
Merjenje poteka s pomočjo kriterijev, ocenjevanje brez njih	Napačno
Za merjenje potrebujemo merske enote za ocenjevanje nič	Napačno

Za merjenje uporabljamo instrumente, za ocenjevanje nič

Delno točno

Pri merjenju imamo objektivne podatke, pri ocenjevanju ne

Napačno

13 out of 14

57 od 81

Izberite tista vprašanja na katera si morajo podjetja odgovoriti prej, ko pričnejo načrtovati svoj sistem plač?

- ☒ Kakšno motivirano obnašanje bodo pri ljudeh vzpodbudili?
- ☒ Kakšno glavno pomanjkljivost lahko od dela sistema pričakujejo?
- ☒ Kakšne vrednote se bodo na osnovi sistema rodile?
- ☒ Katera skupina delavcev bo imela, na osnovi sistema, prednosti?
- ☐ Koliko bo zaslužil direktor?
- ☐ Zakaj sploh zgraditi svoj sistem plač, ali ga ne bi kar prepisali?
- ☐ Koliko denarja bo stala izgradnja takšnega sistema?
- ☐ Kakšno zadovoljstvo lahko pričakujejo pri ljudeh?

6 out of 6

58 od 81

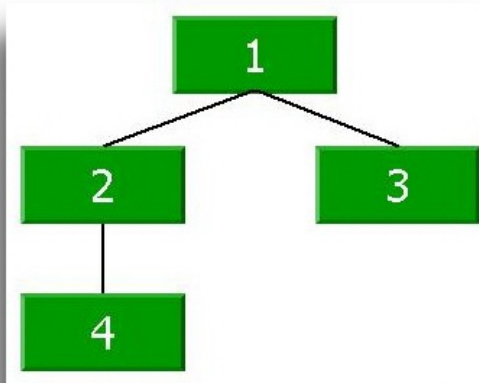
Ocenjevalec prejme seznam različnih trditev, med katerimi mora označiti tiste, ki ustrezajo ocenjevančevi uspešnosti. Med trditvami so pozitivne, ki označujejo ocenjevančevo zaželeno vedenje in negativne, ki označujejo nezaželeno vedenje. Kliknite tisti način ocenjevanja uspešnosti, ki najbolj ustreza zgornjemu opisu!

- ☐ Prisilne označevalne liste
- ☒ Označevalne liste svobodne izbire
- ☐ Check liste
- ☐ Sistem kritičnih točk

3 out of 3

59 od 81

Belbin je pri svojem proučevanju ugotovil, da ljudje z določenimi vedenjskimi vzorci ne morejo uspešno delati skupaj. Oglejte si sliko in zamenjajte številke z vedenjskimi vzorci tako, da dobite neuspešen team! Istočasno izključite tiste, ki v kombinaciji ne sodelujejo!



Opazovalec - ocenjevalec 4

Proizvajalec 3

Dovrševalec Ni v kombinaciji

Tvorec 2

Uresničevalec 1

Koordinator Ni v kombinaciji

Strokovnjak Ni v kombinaciji

Teamski delavec Ni v kombinaciji

Iskalac virov Ni v kombinaciji

9 out of 9

60 od 81

Osebe z različnimi vedenjskimi vzorci, se tudi različno odločajo. Pri tem imajo v mislih uspešnost ali učinkovitost, kratkoročno ali dolgoročno. Povejte, katero vlogo ima zagotovo oseba v svojem vedenjskem vzorcu, ki:

Razmišlja in se odloča o kratkoročni uspešnosti Razmišlja in se odloča o kratkoročni učinkovitosti Razmišlja in se odloča o dolgoročni uspešnosti Razmišlja in se odloča o dolgoročni učinkovitosti 4 out of 4

61 od 81

Komunikacija med ljudmi različnih vedenjskih vzorcev ni vedno zanesljiva. Katero vedenjsko vlogo zagotovo lahko najdemo v vedenjskem vzorcu osebe, ki reče in pomeni?

Če oseba reče "ne", pomeni "ne"

Če oseba reče "ne", pomeni "mogoče"

Če oseba reče "da", pomeni "mogoče"

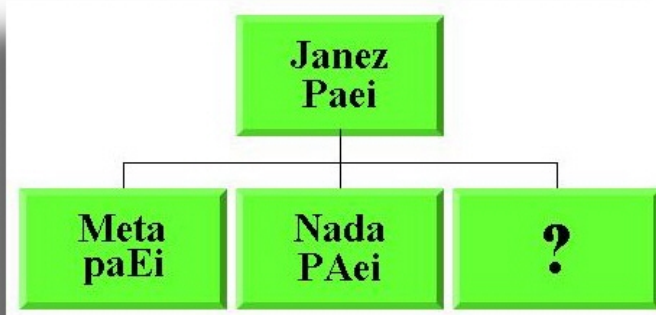
Če oseba reče "da", pomeni "da"

Napaka pri točkovanju!
Odgovor 100% pravilen!

8 out of 16

62 od 81

Spodaj imate narisano poziciogram, ki ga sestavljajo ljudje s tremi različnimi vedenjskimi vzorci. Nameravajo zaposliti četrtega človeka. Kakšen vedenjski vzorec četrtega človeka bi bil najprimernejši, da bi delovni imel team popoln vedenjski vzorec in ne bi prišlo do prevelikih konfliktov?



- ☐ PAEI
- ☐ PaEI
- ☒ paeI
- ☐ - - - i
- ☐ pa-I
- ☐ PaeI

2 out of 2

63 od 81

Katera trditve o pravih teamskega dela so pravilne in katere nepravilne?

Pomembna je kakovost, ne količina idej	<input type="button" value="Nepravilno"/>
Idej drugih nikoli ne povezujemo s svojimi - avtorstvo	<input type="button" value="Nepravilno"/>
Zaželjeni so neobičajni predlogi	<input type="button" value="Pravilno"/>
Pri dajanju idej je potrebno vedno razčistiti vzroke	<input type="button" value="Nepravilno"/>
Vsako idejo je potrebno opremiti z vsemi podrobnostmi, da bi drugi sploh razumeli, o čem je govora	<input type="button" value="Nepravilno"/>
Vsako idejo sproti vrednotimo	<input type="button" value="Nepravilno"/>
Vsako idejo je potrebno vedno dobro pretehtati	<input type="button" value="Nepravilno"/>

7 out of 7

64 od 81

Katera trditve o pravilih teamskega dela so pravilne in katere nepravilne?

Pri dajanju idej je potrebno vedno razčistiti vzroke	Neppravilno ▾
Vsako idejo sproti vrednotimo	Neppravilno ▾
Zaželjeni so neobičajni predlogi	Pravilno ▾
Idej drugih nikoli ne povezujemo s svojimi - avtorstvo	Neppravilno ▾
Vsako idejo je potrebno opremiti z vsemi podrobnostmi, da bi drugi sploh razumeli, o čem je govora	Neppravilno ▾
Vsako idejo je potrebno vedno dobro pretehtati	Neppravilno ▾
Pomembna je kakovost, ne količina idej	Neppravilno ▾

7 out of 7

65 od 81

Na prazna mesta vpišite ustrezne besede tako, da dobite smiselne stavke. Pazite na pravila slovenske slovnice!

Vsako človekovo vedenje spremlja njegova presoja o tem, kaj je dobro in kaj slabo. Presoja izvira iz njegovih interesov . Vedenje je na splošno predvidljivo , če vemo, kako oseba zaznava določen položaj in kaj je zanjo pomembno .

4 out of 4

Vsako človekovo vedenje spremlja njegova presoja o tem, kaj je dobro in kaj slabo. Presoja izvira iz njegovih interesov. Vedenje je na splošno predvidljivo, če vemo, kako oseba zaznava določen položaj in kaj je zanjo pomembno.

66 od 81

Pri vsaki trditvi izberite pravilni zapis vedenjskega vzorca, ki ga trditev označuje!

Izobraževanje je smiselno, če se uči, kako delati z ljudmi	---I ▾
Okrog sebe izbira samo delovne ljudi	P--- ▾
Izobraževanje je smiselno samo, če ljudi učijo kreativnosti	--E- ▾
Njegova odlika je predvsem produkcija idej	--E- ▾
Tudi, ko ima prosti čas oblikuje pravila dela	-A-- ▾
Rad se prepira, ko ima prosti čas	---I ▾
Edino koristno izobraževanje je delo	P--- ▾
Pri delu se izkaže predvsem z urejenostjo	-A-- ▾
Prostega časa skoraj nima. Vedno dela	P--- ▾
Ko ima prosti čas, dela probleme	--E- ▾
Njegova odlika je predvsem delavnost	P--- ▾
Okrog zbira ljudi, ki se z njim strinjajo	---I ▾
Pri delu uspe angažirati ljudi	---I ▾
Okrog sebe izbira predvsem navijače	--E- ▾
Okrog sebe izbira samo poslušne ljudi	-A-- ▾
Vsak ima pravico do izobraževanja, če tako določajo pravila	-A-- ▾

16 out of 16

67 od 81

Popoln človek v poslovnem svetu mora imeti določene lastnosti. Med ponujenimi izberite tiste, za katere menite, da jih mora imeti takšen človek.

- ☒ Organiziran
- ☒ Pikolovski
- ☒ Izobražen
- ☒ Uporen
- ☒ Spodbujajoč

- ☒ Diplomatski
- ☒ Objektiven
- ☒ Ustvarjalen
- ☒ Družaben

5 out of 5

68 od 81

Zapišite povprečen vedenjski vzorec študentov Ekonomske fakultete in sicer tretjega letnika visoke poslovne šole. Uporabite Adizesove označbe! Med uporabljenimi črkami naj ne bo presledka.

paEI

4 out of 4

69 od 81

Pri ugotavljanju vedenjskih vzorcev nekega podjetja smo ugotovili, da imajo delavci v tem podjetju v svojem vedenjskem vzorcu pretežno vlogo A in I. Za delo računovodje pa potrebujemo novega delavca. Kakšno vedenjsko vlogo pričakujemo od novega delavca, da jo bo imel v svojem vedenjskem vzorcu glede na delo, ki mu ga namenjamo.

A

3 out of 3

70 od 81

Ugotovite, kateri tehniki skupnega razmišljanja pripada posamezna trditev!

Svetovno najbolj razširjena tehnika ustvarjalnega mišljenja.

Nevihta možganov

Iz možnih kandidatov izberemo 6 oseb, ki bodo iskale rešitev 6 minut

Razprava 66

Obvezno je združevanje posameznikov idej z drugim udeleženci.

Metoda SIL

Udeleženci sedijo v krogu in morajo v točno določenem času napisati na listek 3 ideje.

Metoda 635

Omogoča nam kombiniranje že znanih rešitev.

Morfološka analiza

Pri iskanju rešitev so predpisane analogije (neposredna, osebna, simbolična, fantazijska)

Sinektika

Z izbranci, ki iščejo rešitve si dopisujemo.

Delfi

Udeleženci iščejo ideje pol ure, nato jih obvezno združujejo.

Ne spada zraven

6 out of 10 **Odgovor 100% pravilen!!!**

71 od 81

Potek teamskega dela se med različnimi teami razlikuje. Izberite tiste lastnosti poteka teamskega dela, ki obetajo večji uspeh.

- ☐ Rešitev je odvisna od najboljšega posameznika
- ☐ Predno rešijo problem, ga zelo poglobijo
- ☒ Točno vedo kaj hočejo
- ☒ Nikoli ne zahtevajo dodatnih pojasnil za reševanje problema
- ☐ Odnosi med njimi izgledajo prijateljski
- ☒ Govorijo malo, samo najnujnejše
- ☐ Rešitve vedno predstavlja ena oseba
- ☒ Predčasno rešijo nalogo

8 out of 8

72 od 81

Z opazovanjem ene osebe pri delu ste ugotovili, da je zelo urejena, pedantna, da točne ve, kakšen bo njen naslednji korak in se vedno odloča šele po posvetovanju. Nikoli ničesar ne stori, če ni popolnoma prepričana, da je prav. S to osebo se dogovore za sestanek. Označite njeno najbolj verjetno reakcijo v zvezi s prihodom na ta sestanek!

- ☐ Oseba bo prišla na sestanek z zamudo in takoj začela razgovor
- ☒ Oseba bo na sestanek prišla popolnoma točno
- ☐ Osebe na sestanek sploh ne bo
- ☐ Oseba bo na sestanek prišla predčasno in mimo čakala
- ☐ Oseba bo na sestanek zamudila in se opravičevala, da ima veliko dela
- ☐ Oseba bo na sestanek zamudila in se ne bo opravičila

3 out of 3

73 od 81

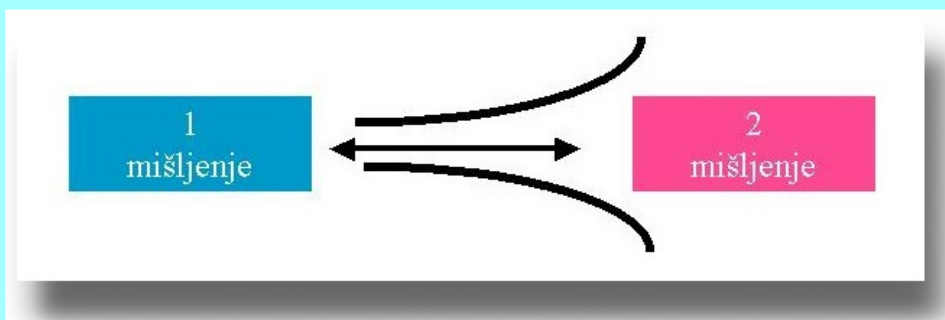
Z vedenjskimi vzorci ljudi se je ukvarjalo kar nekaj avtorjev. Med njimi sta najbolj vidna predstavnika Adizes in Belbin. Za osnovo osvojitve trditev sta izbrala različne vedenjske vloge. Ugotovite, katere izmed navedenih vedenjskih vlog lahko pripišete Adizesu in katere Belbinu!

Podjetnik	Adizes
Administrator	Adizes
Strokovnjak	Belbin
Proizvajalec	Adizes in Belbin
Raziskovalec	Nobeden
Koordinator	Belbin
Uresničevalec	Belbin
Integrator	Adizes

8 out of 8

74 od 81

Vstavite manjkajoče besede, da dobite smiselne stavke. Pazite na pravila slovenske slovnice!

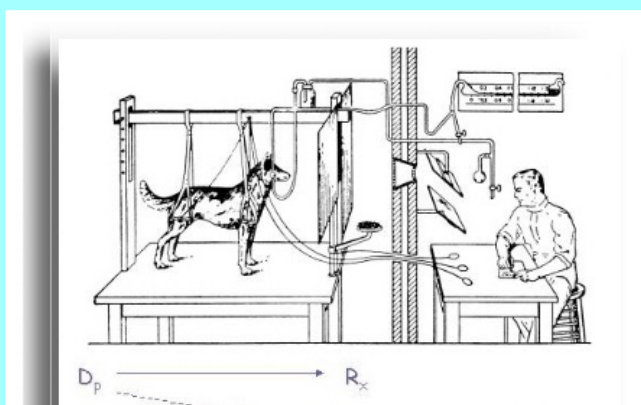


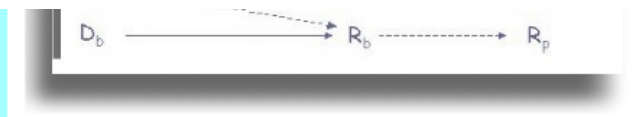
Pri človeku ločimo več načinov mišljenja. Prvi način je mišljenja, pri katerem oseba razmišlja ozko in globoko imenujemo konvergentno mišljenje. DeBono ga je imenoval vertikalno mišljenje. Drug način mišljenja, pri katerem oseba razmišlja zelo široko in poskuša različne variantne rešitve imenujemo divergentno mišljenje. DeBono je ta način imenoval lateralno mišljenje.

7 out of 7

75 od 81

Na sliki lahko vidite znameniti Pavlov poskus s psom. Zapišite, kako se imenuje način učenja, ki ga je opazil Pavlov?



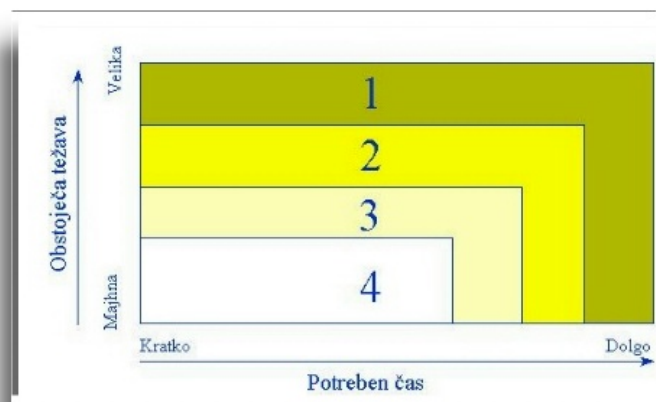


pogojevanje

3 out of 3

76 od 81

Vodja, ki ima določene težave v poslovanju in razpolaga s časovnimi intervali 1,2,3,4. Poskuša nekaj spremeniti, da bi lahko rešil svoje težave. Kaj je najbolj smiselno spreminjati v posameznih situacijah? Zamenjajte številke na sliki z besedili na levi strani!



Stališča zaposlenih 3
 Tehnološke procese Ne spada zraven
 Znanje zaposlenih 4
 Zaposlene Ne spada zraven
 Organizacijsko in skupinsko vedenje 1
 Posameznikovo vedenje 2

6 out of 6

77 od 81

Označite definicije ustvarjalnosti, ki niso točne!

- ☒ Ustvarjanje je nasprotno ohranjanju stanja, je njegovo spreminjanje in razdiranje. Ker nujno presega dane okvire – saj drugače ne bi bilo izvirno – je v določenem smislu napadalno in nasilno do stvarnosti. Ustvarjalni odgovor ni nujno izviren.
- ☐ Bistvo ustvarjalnosti se kaže že v odpiranju problemov, ne pa šele v njihovem reševanju. Vsaka ustvarjalnost je že v jedru izzivalna, nekonformistična, uporna in nekako prevratna (revolucionarna) v odnosu do sveta in družbe
- ☐ Ustvarjalnost pomeni porajanje novega, nove ideje, vrhunske ali preproste
- ☒ Dostikrat ustvarjalnost razumemo kot bisto zamisel, ki se nam porodi kot približek, ko nekaj uvidimo, ko si rečemo "aha". Toda v resnici gre za veliko več kot samo to. Ko dobiš idejo, je proces zaključen.
- ☒ Ustvarjalnost je temeljna kategorija, ki pomeni doseganje že ustvarjenega. Je zavestno in podzavestno procesiranje – simbolizacija izvirnih, novih zamisli in percipiranje njihove realizacije v modelih, načrtih, teorijah, odločitvah, itd.
- ☐ Ustvarjalnost pomeni udejanjanje nove ideje

6 out of 6

78 od 81

Označite trditve, ki niso Buzanove!



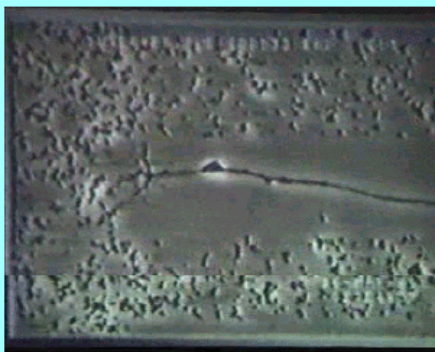


- ☒ Propadanje retencije se imenuje pozabljanje
- ☐ Proces učenja se ob ustrezni aktivnosti odvija celo življenje.
- ☐ Če vodite druge, jim pomagajte oblikovati asociativne zveze.
- ☒ Spominjanje je potrebno nadomestiti z mišljenjem
- ☐ Možgani niso genetsko oblikovani, ampak se oblikujejo z aktivnostjo.
- ☐ Učenje pomeni vzpostavljanje asociativnih zvez.
- ☒ Učenje pomeni usvajanje gradiva ali pridobivanje nove dejavnosti.

8 out of 8

79 od 81

Označite trditve, ki so Buzanove!



- ☒ Proces učenja se ob ustrezni aktivnosti odvija celo življenje.
- ☐ Spominjanje je potrebno nadomestiti z mišljenjem
- ☒ Možgani niso genetsko oblikovani, ampak se oblikujejo z aktivnostjo.
- ☐ Propadanje retencije se imenuje pozabljanje
- ☒ Učenje pomeni vzpostavljanje asociativnih zvez.
- ☒ Če vodite druge, jim pomagajte oblikovati asociativne zveze.
- ☐ Učenje pomeni usvajanje gradiva ali pridobivanje nove dejavnosti.

8 out of 8

80 od 81

Različni strokovnjaki uporabljajo različne kombinacije načina mišljenja. Pravimo, da imajo poseben mišljenski stil. Ne bo vam težko uganiti, kateri strokovnjaki se skrivajo za posameznimi številkami in imajo kombinacijo dveh sosednjih načinov mišljenja (npr. strokovnjak pod 1 ima analitično divergentni stil razmišljanja, kdo je to?)



Znanstvenik

Administrator

Izvajalec	3
Mislec	5
Sanjač	6
Profesor	Ne spada zraven
Umetnik	4
Vodja	2

8 out of 8

81 od 81

Spodaj boste našli nekaj trditev, ki se nanašajo na samostojno učenje. Ugotovite in označite, katere trditve so pravilne in katere nepravilne!

Potrebno je iskati podobne primere iz lastne prakse	Pravilno
Med branjem študijskega gradiva je potrebno spraševati pisatelja to in ono	Pravilno
Smiselnega gradiva se ne učimo brez razmišljanja	Pravilno
Če beremo o konkretnem je potrebno najsti splošno pravilo	Pravilno
Potrebno je biti kritičen do največjih avtoritet	Pravilno
Če beremo o splošnem je potrebno iskati konkretne primere	Pravilno

6 out of 6

Continue

File zone	Net zone

Lipičnik - Rešena izpitna vprašanja (43) 2006!

Odgovori in rezultati nalog!

- | | | |
|--------------|------------------------------|--------------|
| 1. 6 od 6 | 17. 3 od 3 | 33. 15 od 15 |
| 2. 6 od 6 | 18. 10 od 10 | 34. 13 od 13 |
| 3. 3 od 3 | 19. 3 od 3 = $(n^2 - n) / 2$ | 35. 4 od 4 |
| 4. 2 od 2 | 20. 3 od 3 = $(n^2 - n) / 2$ | 36. 4 od 4 |
| 5. 2 od 2 | 21. 5 od 5 | 37. 4 od 4 |
| 6. 2 od 2 | 22. 2 od 2 | 38. 2 od 2 |
| 7. 2 od 2 | 23. 2 od 2 = $a + b$ | 39. 4 od 4 |
| 8. 2 od 2 | 24. 2 od 2 = $b + d$ | 40. 6 od 6 |
| 9. 9 od 9 | 25. 3 od 3 | 41. 3 od 3 |
| 10. 7 od 7 | 26. 6 od 6 | 42. 3 od 3 |
| 11. 7 od 7 | 27. 5 od 5 | 43. 3 od 3 |
| 12. 5 od 5 | 28. 4 od 4 | |
| 13. 3 od 3 | 29. 4 od 4 | |
| 14. 11 od 11 | 30. 3 od 3 | |
| 15. 8 od 8 | 31. 4 od 4 | |
| 16. 3 od 3 | 32. 4 od 4 | |

GORAZD

Ravnanje z ljudmi pri delu

1 od 43

Kadrovski management brez kadrovskih služb, je ideja, ko so nekatera podjetja poskušala delovati brez posebnih strokovnih služb, ki bi skrbele za delo z ljudmi pri delu. Preglejte odgovore in označite katere trditve so v danih pogojih točne in katere ne!

Vsak manager lahko bolj ali manj spreminja obstoječi sistem in procedure ravnanja z ljudmi pri delu.

Pravilno ▾

Delo brez kadrovskih sektorjev pomeni naraščanje variabilnih stroškov.

Napačno ▾

Managerji nimajo možnosti, da bi se učili dela z ljudmi od drugih – specialistov.

Pravilno ▾

Managerji se ne morejo izogniti svoji odgovornosti za ljudi, tudi če bi to radi.

Pravilno ▾

V tem primeru hitro nastane več različnih sistemov ugotavljanja uspešnosti delavcev v isti organizaciji.

Pravilno ▾

2 od 43

Katere od navedenih trditev spadajo med načela etičnega odločanja? Ne zamenjajte jih z načeli etičnega preizkusa!

- ☐ Zakonitost
- ☐ Mnenje o sebi
- ☐ Uravnoteženost
- ☒ Ponos
- ☒ Vztrajnost
- ☒ Potrpežljivost

3 od 43

Označite izraze, ki izražajo podobno vsebino ravnanja z ljudmi pri delu

- ☒ Človekove zmožnosti
- ☐ Človeški viri
- ☒ Človekovi viri
- ☒ Kompetence
- ☐ Ljudje kot viri

4 od 43

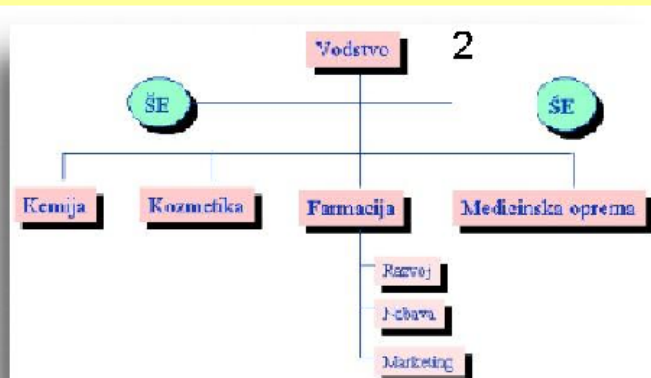
Kakšen tip organizacijske strukture vidite na sliki?



- ☐ Matrična organizacijska struktura
- ☐ Projektna organizacijska struktura
- ☐ Funkcijska organizacijska struktura
- ☒ Dinamična mreža
- ☐ Centralizirana organizacijska struktura

5 od 43

Kakšen tip organizacijske strukture vidite na sliki?



- ☐ Matrična organizacijska struktura
- ☐ Dinamična mreža
- ☒ Divizijska organizacijska struktura
- ☐ Projektna organizacijska struktura
- ☐ Funkcijska organizacijska struktura

6 od 43

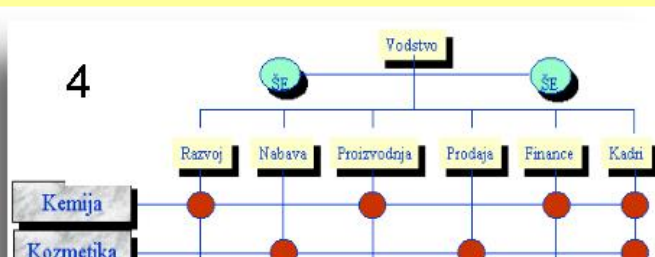
Kakšen tip organizacijske strukture vidite na sliki?

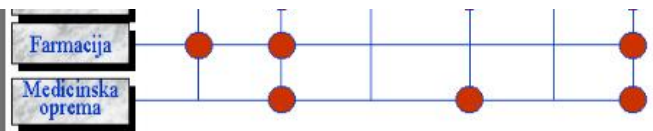


- ☐ Projektna organizacijska struktura
- ☐ Divizijska organizacijska struktura
- ☒ Funkcijska organizacijska struktura
- ☐ Matrična organizacijska struktura
- ☐ Dinamična mreža

7 od 43

Kakšen tip organizacijske strukture vidite na sliki?

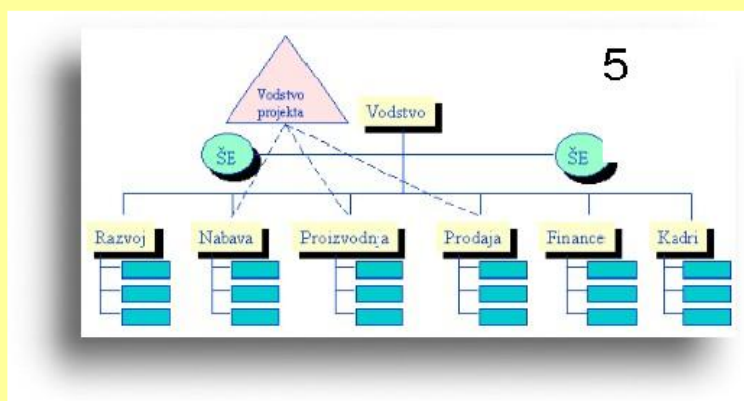




- ☒ Matrična organizacijska struktura
- ☐ Divizijska organizacijska struktura
- ☐ Projektna organizacijska struktura
- ☐ Dinamična mreža
- ☐ Funkcijska organizacijska struktura

8 od 43

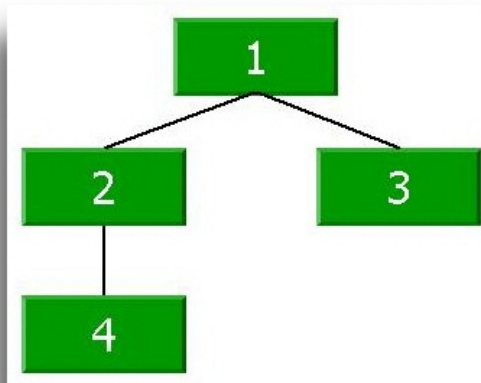
Kakšen tip organizacijske strukture vidite na sliki?



- ☐ Divizijska organizacijska struktura
- ☐ Dinamična mreža
- ☐ Funkcijska organizacijska struktura
- ☒ Projektna organizacijska struktura
- ☐ Matrična organizacijska struktura

9 od 43

Belbin je pri svojem proučevanju ugotovil, da ljudje z določenimi vedenjskimi vzorci lahko uspešno delajo skupaj. Oglejte si sliko in zamenjajte številke z vedenjskimi vzorci tako, da dobite uspešen team! Istočasno izključite tiste, ki v kombinaciji ne sodelujejo!



Iskalec virov

3

Strokovnjak

Ni v kombinaciji

Proizvajalec

Ni v kombinaciji

Teamski delavec	4
Dovrševalc	Ni v kombinaciji
Uresničevalc	Ni v kombinaciji
Opazovalec - ocenjevalec	Ni v kombinaciji
Koordinator	1
Tvorec	2

10 od 43

Komunikacija med ljudmi različnih vedenjskih vzorcev ni vedno zanesljiva. Katero vedenjsko vlogo zagotovo lahko najdemo v vedenjskem vzorcu osebe, ki reče in pomeni?

Če oseba reče "mogoče" pomeni "da"	A
Če oseba reče "ne", pomeni "mogoče"	A ali I
Če oseba reče "ne", pomeni "ne"	P ali E
Če oseba reče "mogoče", "pomeni "ne"	Nemogoča kombinacija
Če oseba reče "mogoče" pomeni "mogoče"	P
Če oseba reče "da", pomeni "da"	P ali A
Če oseba reče "da", pomeni "mogoče"	E ali I

11 od 43

Kakšne vrste dela boste uporabili v spodaj navedenih situacijah?

Komunikacija med sodelavci ni potrebna ali je celo nezaželena, a vseeno je potrebno delo večjega števila rok.

Skupinsko

Prešteti je potrebno denar iz blagajne trgovskega podjetja in to v zelo kratkem času.

Skupinsko

Potrebno je prestaviti določeno število vreč z natančno določenega kupa po vnaprej določeni poti na drugo, natančno določeno mesto.

Individualno

Pacientovo zdravstveno stanje je potrebno osvetliti z velikega števila zornih kotov.

Teamsko

Prešteti morate svojo plačo

Individualno

Delavcu je potrebno najti najbolj ustrezno delovno mesto.

Teamsko

Ni znano, kje so vreče s cementom, ali v bližino vreč lahko pride vlaga, ali jih je potrebno prestaviti, kam bi jih lahko prestavili, koliko časa imamo za to na voljo itd. Na ta vprašanja je potrebno odgovoriti hitro in učinkovito.

Teamsko

12 od 43

Popoln človek v poslovnem svetu mora imeti določene lastnosti. Med ponujenimi izberite tiste, za katere menite, da jih mora imeti takšen človek.

- ☒ Družaben
- ☒ Uporen
- ☒ Objektivni
- ☒ Spodbujajoč
- ☒ Diplomatski
- ☒ Izobražen
- ☒ Organiziran
- ☒ Pikolovski
- ☐ Podjeten
- ☐ Pretkan
- ☐ Neustrašen
- ☒ Ustvarjalen

13 od 43

Pri ugotavljanju vedenjskih vzorcev nekega podjetja smo ugotovili, da imajo delavci v tem podjetju v svojem vedenjskem vzorcu pretežno vlogo A in I. Za delo glavnega direktorja pa potrebujemo novega delavca. Kakšno vedenjsko vlogo pričakujemo od novega delavca, da jo bo imel v svojem vedenjskem vzorcu glede na delo, ki mu ga namenjamo.

E

14 od 43

Pri vsaki trditvi izberite pravilni zapis vedenjskega vzorca, ki ga trditev označuje!

Okrog zbira ljudi, ki se z njim strinjajo	---I
Okrog sebe izbira samo poslušne ljudi	-A--
Pri delu uspe prepričati ljudi, da opravijo delo namesto njega	Nič od navedenega
Pri delu se izkaže predvsem z urejenostjo	-A--
Njegova odlika je predvsem nedelavnost	Nič od navedenega
Okrog sebe izbira predvsem navijače	--E-
Izobraževanje je smiselno, če se uči, kako delati z ljudmi	---I
Edino koristno izobraževanje je na fakulteti	Nič od navedenega
Prostega časa skoraj nima. Vedno dela	P---
Ko ima prosti čas, dela probleme	--E-
Okrog sebe izbira samo nedelovne ljudi	Nič od navedenega

15 od 43

Ugotovite, kateri tehniki skupnega razmišljanja pripada posamezna trditev!

Svetovno najbolj razširjena tehnika ustvarjalnega mišljenja.	Nevihta možganov
Iz možnih kandidatov izberemo 8 oseb, ki bodo iskale rešitev 8 minut	Ne spada zraven
Neobvezno je razmišljanje in analiziranje posameznikov in njihovih idej.	Ne spada zraven
Udeleženci sedijo v krogu in morajo v točno določenem času napisati na listek 3 ideje.	Metoda 635
Omogoča nam kombiniranje že znanih rešitev.	Morfološka analiza
Pri iskanju rešitev so predpisane analogije (neposredna, osebna, simbolična, fantazijska)	Sinektika
Z izbranci, ki iščejo rešitve si dopisujemo po internetu, tudi s tistimi, ki interneta nimajo.	Ne spada zraven
Udeleženci iščejo ideje pol ure, nato jih obvezno združujejo pol ure in tako dalje.	Ne spada zraven

16 od 43

Pri ugotavljanju vedenjskih vzorcev nekega podjetja smo ugotovili, da imajo delavci v tem podjetju v svojem vedenjskem vzorcu pretežno vlogo A in I. Za delo kadrovnika pa potrebujemo novega delavca. Kakšno vedenjsko vlogo pričakujemo od novega delavca, da jo bo imel v svojem vedenjskem vzorcu glede na delo, ki mu ga namenjamo.

I

17 od 43

Zapišite vedenjski vzorec podjetnika! Uporabljajte oznake PAEI oziroma paei! Pišite brez presledkov med čarkami!

paEi

18 od 43

Pri načrtno vodenem pogovoru navadno upoštevamo nekatere stopnje. Spodaj so te stopnje pomešane z nekaterimi drugimi trditvami. Vaša naloga je, da ugotovite, katere stopnje spadajo k načrtno vodenemu pogovoru in določite njihov vrstni red!

Napravimo zaključek razgovora	6
Spodbudimo kandidata	3
Izberemo informacije in jih preverimo	Ne spada zraven
Evidentiramo in kontroliramo naše delo	7
Informiramo kandidata	4
Se pogajamo za dosego sporazuma	Ne spada zraven
Vzpostavimo stik	1
Zamislimo si način dokazovanja trditev	Ne spada zraven
Določimo temo razgovora	2
Razpravljamo	5

19 od 43

Eden od načinov razvrščanja v okviru globalnih ali sumarnih metod vrednotenja dela je primerjava v parih. V tem primeru ocenjevalec ne primerja zahtevnosti vseh del hkrati, ampak vedno samo po dve. Tako je njegova edina naloga, da označi tisto delo, ki je zahtevnejše od obeh.

Izračunajte koliko parov boste morali primerjati, če je število delovnih mest, ki jim hočete ugotoviti zahtevnost 5!

10 $(n*n - n) / 2$

20 od 43

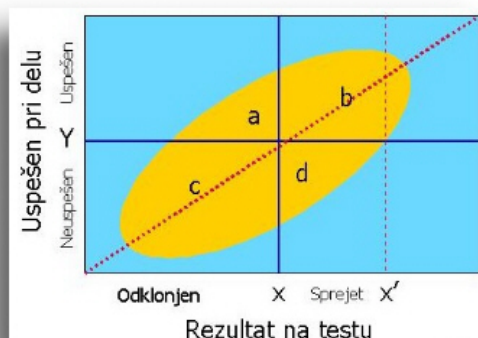
Eden od načinov razvrščanja v okviru globalnih ali sumarnih metod vrednotenja dela je primerjava v parih. V tem primeru ocenjevalec ne primerja zahtevnosti vseh del hkrati, ampak vedno samo po dve. Tako je njegova edina naloga, da označi tisto delo, ki je zahtevnejše od obeh.

Izračunajte koliko parov boste morali primerjati, če je število delovnih mest, ki jim hočete ugotoviti zahtevnost 6!

15 $(n*n - n) / 2$

21 od 43

Katero formulo bi uporabili, da bi lahko izračunali:



Proporc uspešnih brez selekcije	$(a+b)/N$
Veljavnost preizkusa	Nobeno
Zanesljivost selekcije	Nobeno
Strogost selekcije	$(b+d)/N$
Uspešnost selekcije	$b/(b+d)$

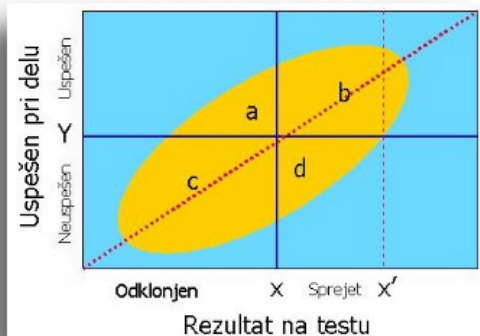
22 od 43

Pri selekciji, ki smo jo izvedli med prijavljenimi kandidati za prosto delovno mesto smo odklonili 20 kandidatov, za katere smo kasneje ugotovili, da bi bili pri delu uspešni. Istočasno smo izbrali 10 ljudi, ki so se kasneje izkazali kot uspešni. Kdaj se nam je testiranje najbolj izplačalo?

- ☐ Če smo skupaj pregledali 80 kandidatov
- ☐ Če smo skupaj pregledali 60 kandidatov
- ☐ Če smo skupaj pregledali 40 kandidatov
- ☒ Če smo skupaj pregledali 100 kandidatov

23 od 43

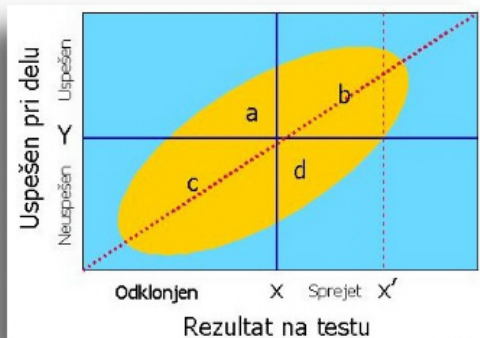
Izračunajte in zapišite, koliko kandidatov bi uspelo pri delu, če je: $a=20$, $b=20$, $c=40$, $d=40$!



40

24 od 43

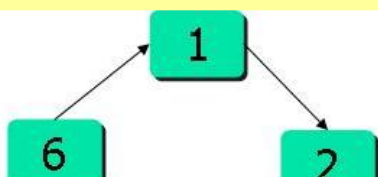
Izračunajte in zapišite, koliko kandidatov je uspelo pri selekciji, če je: $a=20$, $b=20$, $c=40$, $d=40$! Zapišite samo celo število!

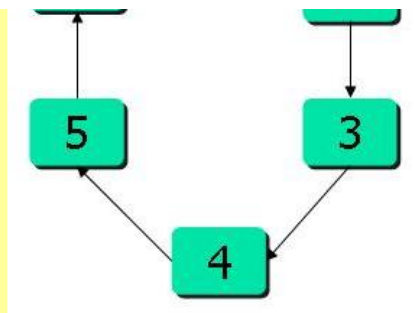


60

25 od 43

Zapišite ime metode za iskanje idej, ki jo ponazarja slika!





635

26 od 43

Spodaj boste našli nekaj trditev, ki se nanašajo na samostojno učenje. Ugotovite in označite, katere trditve so pravilne in katere nepravilne!

- | | |
|--|---------------------------------------|
| Potrebno je biti kritičen do največjih avtoritet | <input type="text" value="Pravilno"/> |
| Potrebno je iskati podobne primere iz lastne prakse | <input type="text" value="Pravilno"/> |
| Smiselnega gradiva se ne učimo brez razmišljanja | <input type="text" value="Pravilno"/> |
| Če beremo o splošnem je potrebno iskati konkretne primere | <input type="text" value="Pravilno"/> |
| Med branjem študijskega gradiva je potrebno spraševati pisatelja to in ono | <input type="text" value="Pravilno"/> |
| Če beremo o konkretnem je potrebno najti splošno pravilo | <input type="text" value="Pravilno"/> |

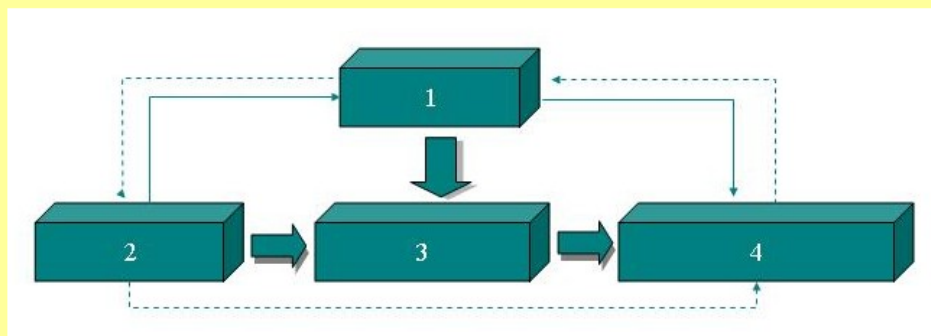
27 od 43

Vstavite manjkajoče besede. Pazite, da bodo vstavljene besede slovnično pravilno zapisane.

Delodajalec mora prosta delovna mesta javno , če zaposluje nove delavce. prostega delovnega mesta mora vsebovati pogoje za opravljanje dela, ki so predpisani, dogovorjeni oz. zahtevani s strani delodajalca in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši kot 8 dni. Za se šteje tudi objava v uradnih prostorih Republiškega zavoda za zaposlovanje. Če delodajalec prosto delovno mesto tudi v sredstvih javnega obveščanja, začne rok za prijavo teči z dnem zadnje .

28 od 43

Z vpisovanjem besedila pokažite, da poznate sliko, ki je pred vami!



Vpišite besede in s tem izpolnite sliko, ki prikazuje povezanost dejavnikov, ki jih je treba upoštevati pri karieri!

1.
2.
3.
4.

29 od 43

Izberite elemente, ki jih po vašem vsebuje vsakokratno mesečno izplačana plača delavca, ki je plačan samo po kolektivni pogodbi:

- ☒ Del za zvestobo podjetju
- ☐ Del za dopuste
- ☒ Del za uspešnost delavca
- ☐ Del iz dobička
- ☒ Del osnovne plače
- ☐ Del za bolniško
- ☒ Del za posebne zmožnosti

30 od 43

Hackman-Oldhamerjev model ponazarjajo tri kritične psihološke okoliščine, ki vplivajo na motivacijo na delovnem mestu. Katere so te tri kritične psihološke okoliščine?

- ☒ Poznavanje rezultatov
- ☐ Zaznavanje, da se delo izplača
- ☒ Doživljanje odgovornosti
- ☐ Občutek osebne odgovornosti
- ☐ Poznavanje ravni uspešnosti
- ☒ Doživljanje pomembnosti

31 od 43

Kakšne lastnosti imajo "potrebe po fizični celovitosti" glede na posamezne kriterije?

- Področje delovanja
- Razširjenost
- Nastanek
- Vloga v človekovem življenju

32 od 43

Kakšne lastnosti imajo "potrebe po spremembi" glede na posamezne kriterije?

- Razširjenost
- Nastanek
- Področje delovanja
- Vloga v človekovem življenju

33 od 43

Kateri pojmi spadajo k Hackman - Oldhamovem modelu? Če je pojem povezan z omenjenim modelom, odgovorite za "da", sicer z "ne".

- Poznavanje rezultatov
- Doživljanje svoje pomembnosti
- Zaznavanje, da se delo splača
- Poznavanje uspešnosti drugih
- Motivacijska teorija
- Doživljanje pomembnosti
- Doživljanje pravičnosti
- Velika motiviranost za delo
- Ugotavljanje uspešnosti delavcev

Doživljanje odgovornosti

Model obogatitve dela

Občutek osebne odgovornosti

Motivacijski model

Poznavanje ravni uspešnosti

Poznavanje strateške usmerjenosti

34 od 43

Vodenje problematičnih ljudi je posebnost, ki jo mora obvladati vsak manager. Kateri ukrepi so najustreznejši za vodenje problematičnih ljudi? Ob zapisanem ukrepu izberite problematično osebo!

Točno mu določite naloge

Nadzirajte napredek in mu pomagajte

Vprašajte ga za nasvet

Ne igrajte njegove igre, naj on igra vašo

Branite ga pred ostalimi

Soočite ga s standardi uspešnosti

Naj postane del celotne organizacije

Prisilite ga, da začne sprejemati odločitve

Dajte mu dovolj časa za premislek

Postavite skrajne roke pred pričami

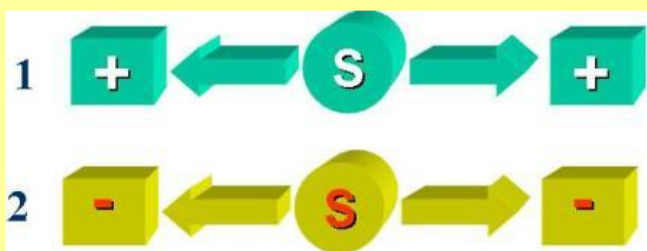
Spremenite vedenje na odkrit, strog in prijateljski način

Zmenite se za roke

Razložite razloge za določeno nalogo

35 od 43

V okviru motivacija se obravnavajo tudi posebna stanja v človeku, ki hoče ali noče dveh stvari hkrati. Pravilno dopolnite stavek!



Slika 1 prikazuje boj med pozitivnimi valencami, slika 2 pa prikazuje boj med negativnimi valencami. Slika številka 2 je napačna.

36 od 43

Označite trditve, ki prispevajo k uničevanju motivacije zaposlenih!

- ☒ Vsaka nova ideja od spodaj je sumljiva.
- ☐ Vedno prisluhni svojim podrejenim, ko te kritizirajo.
- ☒ Vsako opozarjanje na probleme je znak neuspešnosti.
- ☒ Zavedaj se, da kot manager veš že vse, kar je pomembno za delo.
- ☒ Zadolži podrejene, da bodo čimprej izvajali tvoje odločitve.
- ☒ Sproščeno kritiziraj: pokaži kaj znaš in veljaš.
- ☒ Poskrbi, da informacije ne bodo prosto krožile.
- ☒ Obvladuj in kontroliraj situacijo.

37 od 43

Dopolnite stavke z ustreznimi besedami!

Teorija **človeškega kapitala** se je rodila ob spoznanju, da so ljudje in njihove zmožnosti največje bogastvo v organizaciji. Pripadniki te teorije verjamejo, da investicije v ljudi povečujejo vrednost organizacije in zaposlenih. Po tej teoriji posamezniki sami investirajo v svoje zmožnosti in organizacije zlahka spoznajo, da je večjo uporabnost zaposlenih potrebno nagraditi. Teorija **človeškega kapitala** spodbuja plačila odvisna od zmožnosti ali kompetenc kot način nagrajevanja zaposlenih. Istočasno spodbuja individualno tekmovanje, ker verjame, da ljudje s svojimi zmožnosti neodvisno tekmujejo na trgu dela in da je le od njih samih odvisno, kako se bodo na tem trgu vedli.

38 od 43

Cirkularna triada je:

- ☒ Način ugotavljanja ustreznosti ocenjevalcev
- ☐ Sugestija EU za urejanje plač
- ☐ Način ugotavljanja uspešnosti delavcev
- ☐ Način merjenja zahtevnosti dela
- ☐ Način ugotavljanja ekonomske učinkovitosti
- ☐ Način reševanja konfliktov

39 od 43

Dopolnite stavke in dobili boste, kakšne vpliva Wallace in Szilagyi pripisujeta nagradam.

Ko si ljudje prizadevajo nakopičiti denar, ne da bi ga v resnici potrebovali deluje nagrada kot **cilj**. Nakopičeni denar je v tem primeru merilo njihove uspešnosti.

V primeru, ko z denarjem lahko iz ljudi izvajamo različne aktivnosti, ne da bi si oni tega želeli. Deluje nagrada kot **instrument**.

Nagrada lahko deluje kot **simbol**, ko količina denarja za ljudi pomeni prestižni status, simbol moči.

Končno, nagrada lahko deluje kot **vajeti**. To pomeni, da iz ljudi lahko izvabite skoraj vse, kar hočete. Pogoji, da deluje denar v tej smeri je, da imajo ljudje s katerimi bi tako postopali, malo denarja in da je njihovo življenje popolnoma odvisno od tistega.

40 od 43

Katere metode lahko uporabljate za ugotavljanje uspešnosti delavca?

- ☐ Točkovne metode
- ☐ Metode halo efekta
- ☐ Sistem igranja vlog
- ☒ Sistem označevanja
- ☒ Prisilne označevalne liste
- ☒ Sistem kritičnih točk

41 od 43

Ocenjevalec ocenjuje uspešnost delavcev: A, B, in C. Njegove ocene so sledeče: $A > B$, $B > C$ in $A > C$. Koliko cirkularnih triad je ocenjevalec zagrešil?

- ☒ Nobene
- ☐ Ena
- ☐ Dve
- ☐ Tri
- ☐ Štiri

42 od 43

Ocenjevalec ocenjuje uspešnost delavcev: A, B, in C. Njegove ocene so sledeče: $A > B$, $B > C$ in $A < C$. Koliko cirkularnih triad je ocenjevalec zagrešil?

trud je ocenjevalec zagrešil?

- ☐ Nobene
- ☒ Ena
- ☐ Dve
- ☐ Tri
- ☐ Štiri

43 od 43

Označite metode pri katerih ni mogoče ugotoviti cirkularne triade!

- ☒ Točkovne metode
- ☒ Metode halo efekta
- ☒ Sistem igranja vlog
- ☒ Sistem označevanja
- ☒ Prisilne označevalne liste
- ☒ Sistem kritičnih točk

File zone Net zone

Potrjujem in končujem

Briši vse odgovore