

ISPITNA PITANJA IZ MENADŽMENTA ORGANIZACIONIH PROMENA  
za školsku 2014/2015. godinu

1. Klasifikacija organizacionih promena prema cilju (uzroku)
2. Klasifikacija organizacionih promena prema karakteru procesa promena
3. Klasifikacija organizacionih promena prema sadržaju
4. Klasifikacija organizacionih promena prema ostalim kriterijumima
5. Klasifikacija teorija organizacionih promena (prema karakteristikama promena)
6. Klasifikacija perspektiva organizacionih promena
7. Definisanje organizacionog razvoja
8. Proces organizacionog razvoja
9. Klasifikacija intervencija u okviru organizacionog razvoja
10. Intervencije izgradnje timova i intergrupne intervencije
11. Sistemske intervencije
12. Tehnostrukturne intervencije
13. Intervencije u sistemima upravljanja ljudskim resursima
14. Ograničenja organizacionog razvoja
15. Propadanje, smanjivanje i zaokret u literaturi
16. Propadanje organizacije
17. Uzroci propadanja organizacije
18. Posledice propadanja i kriza organizacije
19. Strategije zaokreta
20. Proces zaokreta (i oporavka) organizacije
21. Smanjivanje organizacije
22. Sadržaj i struktura životnog ciklusa organizacije
23. Koncept životnog ciklusa organizacije prema Greineru
24. Faze životnog ciklusa organizacije prema Greineru
25. Perspektiva organizacione adaptacije
- 26. Model upravljanja organizacionim promenama**
27. Iniciranje organizacione promene
28. Uzroci organizacionih promena
29. Inercija i kriza organizacije
30. Donošenje odluke o promenama
31. Identifikovanje i angažovanje agenta promena
32. Definisanje problema i zadatka agenta promena
33. Izbor modela odnosa klijent-konsultant i uloge konsultanta
34. Izgradnja produktivnih odnosa klijenta i konsultanta
35. Završetak procesa promena i raskidanje odnosa klijenta i konsultanta
36. Dijagnoza stanja organizacije i uzroka organizacionih promena
37. Značaj, ciljevi i oblici dijagnoze stanja organizacije i uzroka organizacionih promena
38. Pojam i važnost dijagnostičkih modela
39. Vrste dijagnostičkih modela
40. Prikupljanje podataka
41. Intervju (kao metod prikupljanja podataka)
42. Upitnik (kao metod prikupljanja podataka)
43. Opservacija (kao metod prikupljanja podataka)
44. Objektivni (sekundarni) podaci (u funkciji dijagnostifikovanja stanja organizacije)
45. Analiza podataka
46. Kreiranje vizije i planiranje nove organizacije
47. Definisanje preliminarne preporuke o organizacionoj promeni
48. Izrada i prezentiranje izveštaja
49. Donošenje odluke o organizacionoj promeni
50. Kreiranje vizije nove organizacije i kreiranje vizije organizacione promene
51. Širenje i komuniciranje vizije

52. Planiranje i organizovanje procesa organizacionih promena
53. Uloga i značaj plana organizacionih promena
54. Sadržaj i karakteristike plana organizacionih promena
55. Organizovanje procesa organizacionih promena
56. Vodeći komitet
57. Tim za podsticanje organizacionih promena
58. Ekspertski tim
59. Timovi podrške
60. Organizacija i rad timova (za organizacione promene)
61. Značaj i potreba motivisanja za promene
62. Teorije motivacije i motivisanje za promene
63. Strategije i metodi motivisanja zaposlenih za promene
64. Strategija i metodi razvijanja nezadovoljstva postojećim stanjem
65. Strategija i metodi razvijanja pozitivnih očekivanja od promena
66. Tehnike motivisanja za promene
67. Komuniciranje sa zaposlenima (kao tehnika motivisanja zaposlenih za promene)
68. Izlaganje zaposlenih objektivnim informacijama (kao tehnika motivisanja zaposlenih za promene)
69. Timovi i participacija (kao tehnika motivisanja zaposlenih za promene)
70. Promena sistema ocenjivanja i nagrađivanja (članova organizacije) (kao tehnika motivisanja zaposlenih za promene)
71. Nagrađivanje ranih prihvatilaca promena (kao tehnika motivisanja zaposlenih za promene)
72. Modeliranje željenog ponašanja kroz pilot projekat (kao tehnika motivisanja zaposlenih za promene)
73. Principi i faze sprovođenja organizacionih promena
74. Planiranje sprovođenja organizacionih promena
75. Sprovođenje organizacionih promena
76. Kreiranje (ostvarivanje) i korišćenje početnih uspeha (tokom sprovođenja organizacione promene)
77. Sprovođenje organizacionih promena u sledećim (ostalim) ciklusima
78. Praćenje promene (tokom sprovođenja)
79. Podrška i ubrzavanje promena (tokom sprovođenja)
80. Značaj i ciljevi komunikacije
81. Upravljanje komuniciranjem
82. Uloga moći i političkih procesa u organizacionim promenama
83. Izvori i vrste moći
84. Analiza strukture moći i pozicije učesnika u promenama u postojećoj i ciljnoj organizaciji
85. Razvoj strategije političkog delovanja na učesnike u promenama
86. Primena strategije delovanja na učesnike u promenama kroz političke strategije
87. Upravljanje emocijama i podrška personalnoj tranziciji tokom promena
88. Obezbeđenje participacije
89. Trening i savetovanje
90. Otkrivanje i prevladavanje otpora promenama
91. Stabilizacija promena kroz njihovo uključivanje u kulturu organizacije
92. Praćenje i kontrola organizacionih promena