

1. Řízení jako činnost je možné definovat jako sled fází procesu řízení. Z uvedeného označte fáze procesu řízení:
 - a) Plánování
 - b) Kontrola
 - c) Informace
 - d) Operativní řízení
 - e) Organizování

2. Strukturu organizačního systému podniku tvoří:
 - a) Politická situace, v níž se OS nachází
 - b) Prvky OS
 - c) Vazby mezi prvky OS
 - d) Vývoj ekonomiky
 - e) Stav životního prostředí

3. Největší nevýhodou pružných organizačních a řídicích struktur je:
 - a) Pomalá reakce na změnu
 - b) Horší využití specializace řídicích pracovníků
 - c) Horší využití potenciálu výkonných pracovníků
 - d) Dvojitá podřízenost výkonných pracovníků
 - e) Nižší výdělek výkonných pracovníků

4. Plně kompetentní řídicí pracovník je:
 - a) Ten, který má požadovanou kvalifikaci
 - b) Ten, který z pozice své funkce může rozhodovat
 - c) Ten, který chce rozhodovat
 - d) Ten, který má schopnosti řešit problémy spojené s danou funkcí, má k tomu pravomoc a problémy chce řešit
 - e) Ten, který má požadovanou kvalifikaci a pravomoc

5. Tvořivost pracovníků podporuje:
 - a) Tvořivý vedoucí
 - b) Právo na omyl
 - c) Autokratický styl řízení vedoucího
 - d) Pracovní prostředí
 - e) Vybavení kvalitní výpočetní technikou

6. Řídicí pracovník na nejvyšším stupni řízení musí disponovat především
 - a) Společenskými kontakty
 - b) Znalostí politické situace
 - c) Teoretickými znalostmi
 - d) Organizačními a řídicími dovednostmi
 - e) Schopností generalizace

7. Mezi body rozhodovacího procesu patří

- a) Stanovení rozhodovacích kritérií
- b) Určení zodpovědné osoby
- c) Rozdělení případného zisku
- d) Stanovení váhy rozhodovacích kritérií
- e) Implementace rozhodnutí

8. Složky vnitřní motivace řídicího pracovníka představují nebo ji tvoří:

- a) Seberealizace
- b) Hmotná zainteresovanost
- c) Pochvala
- d) Hodnoty a postoje
- e) Volná pracovní doba

9. Řídicí pracovník uplatňující autokratický styl řízení je vhodný pro:

- a) Rozjezd nového produktu a budování nového závodu
- b) Vedení tvořivého vývojového oddělení
- c) Převzetí vedení podniku v době krize podniku
- d) Vedení složitého obchodního jednání
- e) Jednání s odbory o společenské smlouvě

10. Přímou motivaci (působení motivačních stimulů) je možné uplatňovat:

- a) Na vyšších stupních řízení
- b) Na středních stupních řízení
- c) Na nižších stupních řízení
- d) Na všech stupních řízení
- e) Na žádných stupních řízení

11. Chování podniku (organizačního systému) s nehmotnou produkcí neovlivňuje:

- a) Struktura organizačního systému
- b) Produkční a technologický subsystém
- c) Užší okolí organizačního systému
- d) Cíle organizačního systému
- e) Počasí

12. Stres při rozhodování řídicích pracovníků vyšších stupňů řízení způsobuje:

- a) Množství dílčích, podpůrných rozhodnutí
- b) Odpovědnost a dopad jejich rozhodnutí na chod celého podniku
- c) Časté mezilidské konflikty
- d) Reprezentace podniku navenek
- e) Zvyšující se nároky na vzdělání

13. Který z nástrojů nepatří mezi „základy moci“ v rukou manažera
- odměňování,
 - postihování,
 - informace,
 - pracovní náplň,
 - vztah jiných lidí k manažerovi.
14. Metoda řízení podle cílů je postavena na principu
- formulace cílů pro všechny podnikové útvary a pracovníky,
 - hierarchie cílů v organizaci a jejich rozepisování směrem dolů,
 - přenesení cílů na nižší a střední úrovně řízení organizace,
 - dohody mezi manažery a jejich podřízenými v oblasti cílů a výkonových norem použitých pro hodnocení,
 - variantní formulace cílů.
15. Plány se zpravidla v organizaci podle návaznosti z časového hlediska dělí na
- bleskové, střednědobé a dlouhodobé,
 - strategické, taktické a operativní,
 - krátkodobé a výhledové,
 - měsíční, roční, střednědobé a dlouhodobě výhledové záměry,
 - operativně závazné, střednědobě variantní a dlouhodobě výhledové.
16. Když manažer uplatňuje direktivní styl vedení lidí
- konzultuje problém s pracovníky a bere v úvahu jejich názor,
 - poskytuje pracovníkům návod, co se má dělat a jak se to má dělat,
 - kontroluje průběh práce a postihuje pracovníky za nedostatky,
 - uplatňuje výkonové normy v systému odměňování,
 - vytváří podmínky pro týmovou práci.
17. Formulace organizačních cílů má význam především pro
- určení způsobu odměňování pracovníků v organizaci,
 - určení směru, kam se mají pracovníci organizace pohybovat a čeho mají dosáhnout,
 - stanovení pravidel pro spolupráci mezi organizačními útvary,
 - formulaci podnikové kultury a způsobu komunikace mezi pracovníky,
 - pro výběr vhodných pracovníků.
18. Rozhodování, které probíhá na různých úrovních řízení organizací má stránky
- subjektivní a objektivní,
 - časovou, logickou a diametrální,
 - sociální, motivační a stimulační,
 - formální a neformální,
 - meritorní (věcnou) a formálně logickou (procedurální).
19. K základním typům rozhodovacích problémů patří

- a) krátkodobé a dlouhodobé rozhodovací problémy,
- b) specifické a obecné rozhodovací problémy,
- c) manažerské a rutinní rozhodovací problémy,
- d) dobře a špatně strukturované rozhodovací problémy,
- e) lineární a stochastické rozhodovací problémy.

20. Kompetence manažera vyjadřuje

- a) schopnost vést podřízené pracovníky,
- b) rozsah jeho pravomocí daný postavením v organizaci,
- c) jeho postavení v organizaci,
- d) způsobilost úspěšně vykonávat příslušné pracovní činnosti,
- e) způsob kontroly, kterou manažer je povinen vykonávat.