

MANAGEMENT
OKRUHY OTÁZEK KE ZKOUŠCE
podzim 2010

1. Co je to podnikání a jaký má význam v dnešní společnosti? Co je z pohledu podniku podnikání vnější a vnitřní?
2. Jak souvisí filozofie otevřeného či uzavřeného podnikatelského prostoru s podnikáním a vzájemnými vztahy podnikatelských subjektů?
3. Co je to management, v čem spočívá a jaký vztah má k řízení? Jakých objektů se týká?
4. Kdy vzniká moderní management, jaký je charakter doby, jaké myšlenkové proudy myšlenkové proudy ve společnosti převládají, jaké podmínky a předpoklady jsou pro jeho vznik ve společnosti vytvořeny?
5. Klasický management – „školy klasického managementu“- doba a myšlenkové proudy. Výrazní představitelé manažerských škol.
6. Ke kterým významným změnám docházelo ve společnosti v polovině dvacátého století a jaký to mělo vliv na proměny managementu?
7. Ke kterým významným změnám docházelo ve společnosti v poslední dekádě dvacátého století a jaký to mělo vliv na proměny managementu?
8. Které byly nejvýraznější milníky ve vývoji managementu ve dvacátém století?
9. Co je to globalizace a jaké má efekty (v managementu, ve společnosti apod.).
10. Hlavní rysy managementu na začátku 21. století a proměny organizačních forem podnikání?
11. Co jsou to vitální znaky podniku a jaký je jejich význam pro management?
12. V čem spočívá užitečnost podniku, a čím je zajišťována? Komu je podnik užitečný?
13. V čem spočívá efektivita podniku a čím je zajišťována? Jaké druhy efektivit můžeme v podnikové činnosti rozeznat?
14. Co je to stabilita podniku a jakými prostředky se zajišťuje?
15. Jaké vlastnosti má dynamický podnik a proč jsou pro podnik důležité?
16. Co je to podniková kultura a k čemu je při podnikání důležitá (co obsahuje pyramida podnikové kultury a v čem spočívá logika návaznosti jednotlivých stupňů?)
17. V čem spočívá plánování a jaké má postupové kroky? Jaké druhy plánů můžeme v podniku vytvářet a využívat?

18. Klasické organizační struktury podniku a jejich přednosti a nedostatky.
19. Cílově programové organizační struktury podniku a možnosti jejich využití.
20. Organizační struktury podniku na začátku 21. století a příčiny jejich užití.
21. V čem spočívá diagnóza pracovní skupiny a k čemu lze využít její výsledky?
22. V čem spočívá organizace pracovní činnosti v podniku nebo v pracovní skupině a jaké jsou v této činnosti úlohy manažera?
23. Jaký je rozdíl mezi stimulací a motivací lidí k práci? Zjišťování motivačního založení pracovníků. Co jsou to motivační typy a jak jich lze využít pro vytvoření kvalitního pracovního týmu?
24. Konflikty mezi pracovníkem a manažerem a postup při jejich odstraňování
25. Jaký má pracovník prostor pro svůj individuální rozvoj? S jakými důsledky jsou jednotlivé typy individuálního rozvoje spojeny?
26. Z čeho se rodí spolupráce mezi pracovníky a manažery a čím ji lze podpořit? Jak postupovat při zvyšování individuální a kolektivní odpovědnosti v pracovní skupině?
27. Jaké mohou být vzájemné vztahy lidí v pracovním procesu a jak jich lze využívat?
28. Jak se liší vztahy spolupráce mezi pracovníky od vztahů soutěživosti? Který typ těchto vztahů a za jakých podmínek lze s úspěchem využít k podpoře výkonu pracovní skupiny?
29. Jak se liší vztahy soutěživosti od vztahů obětování a odevzdávání hodnot v pracovní skupině? Který typ těchto vztahů a za jakých podmínek lze s úspěchem využít k podpoře výkonu pracovní skupiny?
30. Styly řízení – charakteristiky jednotlivých stylů řízení a možnosti jejich uplatnění.
31. Jak si musí počínat manažer, chce-li změnit styl řízení pracovní skupiny dosud řízené autokraticky k možnosti řídit tutéž pracovní skupinu liberálně – vytvořit z ní pracovní tým.
32. Co byla manažerská revoluce, kdy se uskutečnila a co znamenala pro podnikání ve Spojených státech a v Evropě?
33. Co patří do procesu definování firemních myšlenek? Jak se liší podnik řízený lidmi od podniku řízeného myšlenkami?
34. Co patří do procesu orientace pracovníků v pracovním procesu?
35. Čím se liší úloha „objevovatelů“ a „podmaňovatelů“ od úlohy „sladčů“ a „zpřesňovatelů“ v pracovní skupině? Co nastane, bude-li některý typ pracovníků ve skupině chybět?

36. Čím se liší úloha „objevovatelů“ a „zpřesňovatelů“ od úlohy „podmaňovatelů“ a „sladovatelů“ v pracovní skupině? Co nastane, bude li některý typ pracovníků ve skupině chybět?
37. Co patří do procesu habilitace a jaké druhy habilitace má manažer k dispozici? Které z nich jsou nejúčinnější?
38. Co patří do procesu synergetizace pracovníků a pracovních skupin? Jaký vliv má způsob hodnocení pracovníků na jejich pracovní výkon?
39. Jaké jsou problémy využití vertikálních kariérních drah v podnikání a jak je lze odstranit?
40. K čemu je kontrola v činnosti manažera a čím ji lze omezovat?