

Zkušební otázky z předmětu personální management

PedF MU 2009

1. Které jsou klíčové faktory úspěšnosti organizace?
 2. Co je účelem řízení lidských zdrojů?
 3. Vysvětlete následující pojmy: kvalifikace, z působilost:
 4. Z jakých fází se skládá přeměna pracovní skupiny na efektivní tým?
 5. Vysvětlete pojem firemní (organizační) kultura:
 6. Z jakých fází nebo kroků se skládá proces výběru lidí na pracovní místa?
 7. Jaké znáte formy nábory nových zaměstnanců?
 8. Podle jakých druhů dovedností se vybírají lidé do efektivních týmů?
 9. Co je účelem hodnocení práce?
-
10. Uveďte příklady alespoň čtyř personálních plánů v organizaci a uveďte jejich účel.
 11. Které formy přípravy a rozvoje dělníků pro jejich práci znáte?
 12. Které týmové role rozlišuje ve své metodice dr. Belbin?
 13. Jaké znáte mzdové formy?
 14. Co představuje pojem intelektuální kapitál?
 15. Co ovlivňuje – co může být zdrojem pro organizační kulturu? Uveďte alespoň 4 zdroje.
 16. Vyjmenujte alespoň 5 pracovních motivů lidí.
 17. Vysvětlete podstatu a principy hodnocení zaměstnanců podle cílů.
 18. Vysvětlete pojem paradigma celistvého člověka (podle dr. Coveyho)
 19. Jaký je rozdíl mezi personální administrativou a personálním managementem?
 20. Co by měla obsahovat personální strategie?
 21. Jaké personální činnosti by měly zajišťovat podniky a organizace zaměstnávající lidi.
 22. Vysvětlete pojem outsourcing.
 23. Z čeho by se měla skládat analýza pracovního místa a jaký má smysl.
 24. Vytvořte pracovní náplň (popis pracovního místa) pro nějakou pracovní pozici, kterou znáte.
 25. Co je to assessment centrum a k čemu se využívá.
 26. Jak by měl vypadat adaptační proces po přijetí nového zaměstnance do vaší organizace?
 27. V jakých případech je možné využít interní výběr a zaměstnanců a jaké mohou být jeho výhody?
 28. Jaké charakteristiky jsou typické pro učící se organizace?
 29. Které faktory ovlivňují podobu organizační kultury?
 30. Jaké kompetence potřebuje vedoucí pracovního týmu?
 31. Které prvky musíte promyslet před vytvořením pracovního týmu?
 32. Jaké druhy kompetencí můžeme v organizacích rozlišovat?
 33. Jak by měla probíhat analýza vzdělávacích potřeb v organizaci?
 34. Představte si, že vedete předmětovou komisi předmětu, který vyučujete (komise se skládá z 5 učitelů) a navrhnete plán vzdělávání.
 35. Jaký je rozdíl mezi vedením a řízením?
 36. Jaký užitek vyplývá z vedení lidí (podle Adaira)
 37. Uveďte 4 úrovně vůdcovství podle Johna Maxwella.
 38. Jaké jsou charakteristiky vůdců zaměřených na principy?
 39. Jaké důsledky pro organizaci nebo pracoviště může mít nedostatečně motivovaný personál?
-

40. Co lidi zpravidla demotivuje v práci?
 41. Čeho může využívat manažer k motivování lidí?
 42. Jak by se měl připravit nadřízený na hodnotící pohovory se svými podřízenými?
 43. Podle jakých principů by měl probíhat hodnotící pohovor?
 44. Čím by se měl zabývat management znalostí v organizaci?
 45. Jaké jsou přínosy managementu znalostí pro organizaci?
 46. Vymezte pojmy: data, informace, znalosti.
 47. Kdo je to znalostní pracovník?
 48. Definujte pojmy: explicitní znalost a skrytá znalost.
 49. Z jakých kroků by se měl skládat proces zásadních změn v organizacích?
 50. Jaké mohou být důvody odporu vůči změnám v organizaci?
 51. Vysvětlete pojem Outplacement.
-