

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení  
lidských zdrojů  
Varianta - A -

*1. Jaká jsou základní historická vývojová stadia personálního řízení?*

- a) Personální administrativa, strategické personální řízení, řízení intelektuálního kapitálu, řízení mobility zaměstnanců.
- b) Personální administrativa, personální řízení, řízení lidských zdrojů, řízení intelektuálního kapitálu.
- c) Řízení personální administrativy, řízení lidského kapitálu, vedení lidí, propouštění zaměstnanců.

*2. Kdo se podílí na řízení lidských zdrojů v organizaci:*

- a) personalisté, vrcholový management, liniový management
- b) vrcholový management, liniový management, personální agentura
- c) úřad práce, personalisté, vrcholový management

*3. Institucí rozumíme:*

- a) způsob, jímž lidé koordinují svou aktivitu a typ vztahů, který přitom vzniká;
- b) každý obecně praktikovaný způsob jednání sloužící k naplnění určité reálné nebo fiktivní potřeby;
- c) systém, kterého jednou potřebou (z mnoha dalších) je dosahování cílů.

*4. Při horizontální sociální mobilitě:*

- a) dochází ke změně postavení individua v rámci hierarchické struktury;
- b) dochází ke společenskému vzestupu nebo sestupu;
- c) nemění se postavení na společenském žebříčku;

*5. Socializace představuje:*

- a) proces celoživotního začleňování se člověka do společnosti;
- b) pasivní přizpůsobení se, nebo přinucení člověka jednat podle předem připravených schémat či rolí;
- c) učení dětí a jejich přípravu na vstup do světa dospělých;

6. *Sociální struktura společnosti je:*

- a) relativně stabilní síť nebo soustava vztahů, spojující jednotlivé členy nebo části společnosti dohromady;
- b) organické spojení lidí, fauny a flóry v jeden celek;
- c) výsledek pracovní činnosti lidí;

7. *Struktura skupiny podle hledisek, jako je pohlaví, věk, rodinný stav, se nazývá:*

- a) sociokulturní
- b) etnická či národnostní
- c) sociálně demografická

8. *Pohyb jednotlivých pracovníků, resp. i celých profesních a kvalifikačních skupin, a to jak uvnitř sociální struktury daného podniku, tak mezi ní a sociálními systémy jiných podniků a hospodářských organizací se nazývá:*

- a) pracovní rolí
- b) potenciální mobilita
- c) pracovní mobilita

9. *Činnost jednotlivých organizačních útvarů je zpravidla popsána:*

- a) popisem pracovního místa
- b) organizačním řádem
- c) organizačním schématem

10. *Soubor činností zaměřených k dosažení souladu mezi hlavními faktory pracovního procesu, tj. člověkem, pracovním předmětem, pracovním prostředkem a pracovními podmínkami, s cílem dosažení co nejefektivnějšího naplnění stanovených cílů nazýváme:*

- a) socioprofesní mobilitou
- b) kontrolou práce
- c) organizací práce

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení  
lidských zdrojů  
Varianta - A -

11. *Vědomě vytvořený a na specifický cíl zaměřený sociální systém, který přijímá a zpracovává informace, aby ovládl objektivní systémové procesy probíhající podle relativně samostatných zákonitostí označujeme pojmem:*

- a) sociální organizace
- b) sociální komunikace
- c) sociální diferenciaci

12. *Střetnutí dvou i více osob nebo střetnutí jedince se společností, případně střet celých společenských skupin nebo organizací nazýváme:*

- a) intrapersonální konflikt
- b) konflikt apetence-averze
- c) interpersonální konflikt

13. *Personální politiku organizace chápeme jako:*

- a) systém relativně stabilních zásad, jimiž se subjekt personální politiky řídí při rozhodnutích, která se dotýkají oblasti práce a lidského činitele a soubor opatření, jimiž se subjekt personální politiky snaží ovlivňovat oblast práce a lidského činitele;
- b) systém relativně stabilních zásad, jimiž se subjekt personální politiky řídí při rozhodnutích, která se dotýkají oblasti práce a lidského činitele;
- c) soubor opatření, jimiž se subjekt personální politiky snaží ovlivňovat oblast práce a lidského činitele;

14. *Nástrojem strategického plánování v oblasti lidských zdrojů v organizaci je :*

- a) personální plán
- b) plán odměňování
- c) kariéerní plán

15. *Mezi metody vzdělávání na pracovišti lze zařadit mimo jiné i níže uvedené :*

- a) demonstrování, mentoring, instruktáž, rotace práce
- b) mentoring, instruktáž, rotace práce, pověření úkolem
- c) demonstrování, instruktáž, rotace práce, přednáška s diskusí

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení  
lidských zdrojů  
Varianta - A -

16. *Které základní části tvoří personální marketing:*

- a) vyhledávání, získávání, adaptace zaměstnanců
- b) identifikace zdrojů, orientace, fluktuace zaměstnanců
- c) vyhledávání, získávání, nábor a výběr zaměstnanců

17. *Společný vzor vědy v určitém období, model, ze kterého vycházejí vnitřně jednotné tradice vědeckého výzkumu nazýváme:*

- a) vědeckou školou
- b) paradigmatem
- c) sociologickým hnutím

18. *Za deviantní považujeme z hlediska sociologie:*

- a) chování porušující jakoukoliv sociální normu, nebo soubor norem;
- b) jen chování, které je spojeno s nějakou sexuální úchylkou;
- c) chování, které ohrožuje bezpečnost či zdraví jiných osob;

19. *Sociální nerovnost je z pohledu strukturálního funkcionalismu:*

- a) důsledkem sociální nespravedlnosti v rozdělování statků a zdrojů všech druhů;
- b) je disfunkční a pro společnost škodlivá a nebezpečná;
- c) funkcionální, přispívá k výkonové orientaci a úspěšnému fungování společenského systému;

20. *Za sociálně-patologické považujeme jevy, které:*

- a) se objevují ve společnosti v obdobích velkých sociálních změn;
- b) jsou škodlivé, přímo ohrožují společnost, stabilitu jejího uspořádání nebo její jednotlivé složky – občany;
- c) mají spíše individuální charakter a dopad (choroby, poruchy);

21. *Autorem díla „Protestantská etika a duch kapitalismu“ je:*

- a) M. Weber
- b) E. Durkheim
- c) K. Marx
- d) F. Le Play

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení  
lidských zdrojů  
Varianta - A -

22. *Za zakladatele teorie industriální společnosti bývá obecně považován:*

- a) Z. Brzeziński
- b) R. Aron
- c) T. Parsons
- d) R. K. Merton

23. *Metoda hodnocení vnějších i vnitřních uchazečů na určitou, zpravidla důležitou pracovní pozici nebo stanovení tréninkových požadavků nezbytných pro výkon stávající nebo budoucí pozice se nazývá:*

- a) management-by-objectives
- b) assessment center
- c) training-on-the-job

24. *Historická teorie řízení, vzniklá ve 20. letech 20. století, reprezentovaná např. E. Mayo, založená na názoru, že předpokladem vyššího výkonu zaměstnanců je jejich vyšší spokojenost, se nazývá:*

- a) teorie X a Y
- b) řízení kulturní rozmanitosti
- c) škola lidských vztahů

25. *Pomoc ze strany organizace poskytovaná pracovníkům propouštěným z důvodu nadbytečnosti; poskytovaná buď přímo danou organizací nebo specializovanou firmou se nazývá:*

- a) outsourcing
- b) plánování následnictví
- c) outplacement

Správné odpovědi:

1b), 2a), 3b), 4c), 5a), 6a), 7c), 8c), 9b), 10c), 11a), 12c), 13a), 14a), 15b), 16c), 17b), 18a), 19c), 20b), 21a), 22b), 23b), 24c), 25c)