

Pokyny

Vaším úkolem je vybrat řešení 24 otázek z nabídnutých variant A, B nebo C.

Každé zadání předpokládá pouze jednu správnou variantu odpovědi.

Otázka číslo: 1

Lídrem je typ vedoucího, který:

- a) zastává a realizuje přístup rozděluj a panuj
- b) má svoji vizi a umí pro ni získat svůj tým
- c) dovede zapálit masy lidí

Otázka číslo: 2

Styly vedení lidí volí úspěšný vedoucí podle:

- a) své momentální nálady
- b) situace a zralosti podřízených
- c) toho, kolik má času

Otázka číslo: 3

Týmový vedoucí je zaměřen na:

a) spokojenost jednotlivců i týmu

b) na vytváření týmové synergie

c) lidi, pomocí kterých směřuje ke splnění úkolu a zvyšuje jejich výkon

Otázka číslo: 4

Do rejstříku manažera patří následující styly vedení lidí:

a) příkazování, instruování, koučování, delegování

b) příkazování, instruování, delegování

c) ve školství stačí využívat instruování a delegování

Otázka číslo: 5

Podstatou týmové synergie je:

a) společné sdílení cílů a diverzita v lidech

b) stejné naladění lidí

c) potlačení rozdílných pohledů na věc, podřízení se týmu

Otázka číslo: 6

Koučování je styl vedení lidí, který se zaměřuje na:

- a) rozbor chyb, které se staly
- b) minulost jedince s cílem odhalit jeho slabé stránky
- c) na příležitosti a výzvy, které přijdou

Otázka číslo: 7

Dobrý kouč:

- a) Dává rady a předává svoje nejlepší zkušenosti
- b) Poskytuje zpětnou vazbu
- c) Inspiruje a povzbuzuje koučovaného k hledání řešení a k rozvoji potenciálu

Otázka číslo: 8

Schopnost empatie je důležitým předpokladem lídra.

Příkladem empatické odpovědi je:

- a) Chápu tě, ale já to také nemám jednoduché.
- b) Vnímám, že je to pro vás obtížná situace.
- c) Ráda ti poradím, co teď musíš udělat.

Otázka číslo: 9

Podle Belbinovy teorie týmových rolí je:

- a) Role Koordinátora nejdůležitější
- b) Každá týmová role je důležitá pro dobré fungování týmu
- c) Role jsou nahodilou záležitostí, fungování týmu neovlivní

Otázka číslo: 10

Vzorec pro koučování zní:

- a) Výkon koučovaného = Potenciál – Bariéry
- b) Výkon koučovaného = Osobnostní předpoklady koučovaného + míra motivace
- c) Výkon koučovaného = Motivační schopnost manažera + osobní předpoklady koučovaného

Otázka číslo: 11

Důležitým předpokladem koučování je:

- a) Zralost koučovaného a důvěra mezi manažerem a koučovaným
- b) Upřímnost koučovaného a schopnost vymýšlet nová řešení
- c) Schopnost manažera klást dobré otázky

Otázka číslo: 12

Důležitým nástrojem pro koučování jsou otevřené otázky. Příkladem je otázka typu:

- a) Chceš se v něčem zlepšit?
- b) Jak toho můžeš dosáhnout?
- c) Nemyslíš, že bys měl více zapojovat děti do aktivit?

Otázka číslo: 13

Fungování týmu může oslabit:

- a) Rozdílnost povah a typů lidí v týmu
- b) Sociální lenost nebo skupinové myšlení
- c) Prohození týmových rolí

Otázka číslo: 14

O úspěchu člověka při srovnatelné vybavenosti rozhoduje:

- a) kvalita a šíře vědomostí
- b) míra zkušeností
- c) stav mysli

Otázka číslo: 15

Motivace podřízených vychází:

- a) z vnitřních pohnutek pracovníků
- b) z velikosti odměn a prémie
- c) z osobnosti manažera

Otázka číslo: 16

Mezi stimulační prostředky patří:

a) touha vyniknout

b) smlouva na dobu neurčitou

c) loajalita a pocit sounáležitosti s týmem

Otázka číslo: 17

Ideální poměr mezi stimulací a motivací u pracovníků je
v %:

- a) 40:60
- b) 80:20
- c) 50:50

Otázka číslo: 18

Sféru našeho dlouhodobého vlivu posiluje:

- a) proaktivní přístup + důvěryhodnost + výsledky
- b) členství v zájmové organizaci
- c) dobré kontakty se správnými lidmi

Otázka číslo: 19

Co podřízené podněcuje k aktivitě a lepšímu výkonu lze zjistit:

- a) podle sebe, co funguje na mě, bude fungovat i na ostatní
- b) lidi jsou rádi, že mají práci, snaží se sami od sebe
- c) všímat si, naslouchat, otevřeně se podřízených ptát

Otázka číslo: 20

Správně zadaný úkol a cíl je definován dle:

- a) kritérií SMART
- b) pozice pracovníka
- c) typu úkolu

Otázka číslo: 21

Dobře fungující tým prochází vývojovými fázemi orientace, nespokojenosti, vzájemnosti, produkce a oživení. Role vedoucího:

a) nemá na týmovou dynamiku žádný vliv

b) je důležitá v návaznosti na motivaci a produkci týmu

c) se odvíjí od typu úkolů a prostředí, ve kterém působí

Otázka číslo: 22

Měření účinnosti spalování je provozovatel povinen provádět v intervalu nejméně jedenkrát za 2 roky u malých stacionárních zdrojů spalujících plynná paliva o jmenovitém tepelném výkonu:

- a) 15 – 200 kW
- b) 11 – 200 kW
- c) 11 – 300 kW

Otázka číslo: 23

Průběžnou evidenci komunálního odpadu při periodickém svozu je povinen provozovatel vést:

- a) ve 14-ti denních intervalech
- b) při každé jednotlivé produkci odpadu
- c) v měsíčních intervalech

Otázka číslo: 24

Právnícká osoba nebo fyzická osoba je povinna vydat pro pracoviště, na němž se nakládá s nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky klasifikovanými jako žíravé:

- a) písemné pracovní postupy pro bezpečnou manipulaci s těmito látkami
- b) písemná pravidla o bezpečnosti, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí při práci s těmito chemickými látkami a chemickými přípravky a text pravidel projednat s orgánem ochrany veřejného zdraví příslušným podle místa činnosti
- c) zpracovat zásady poskytnutí první pomoci na pracovišti a tyto projednat s orgánem ochrany veřejného zdraví příslušným podle místa činnosti

Správné odpovědi

1. B

9. B

17. C

2. B

10. A

18. A

3. C

11. A

19. C

4. A

12. B

20. A

5. A

13. B

21. B

6. C

14. C

22. B

7. C

15. A

23. C

8. B

16. B

24. B