



**Gimnazjalna  
Olimpiada  
Przedsiębiorczości**

# **GIMNAZJALNA OLIMPIADA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI [ZL]**

## **TEST Z KLUCZEM ODPOWIEDZI**

edycja II  
eliminacje centralne

12 maja 2016 r.

Organizator:

**Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych**

Patronat honorowy:

**Ministerstwo Edukacji Narodowej**

## Instrukcja rozwiązywania testu

**Na rozwiązanie testu przeznaczona jest 30 minut. Odliczanie czasu rozpoczyna się od momentu zakończenia czytania instrukcji.**

Test obejmuje 20 zadań, które składają się z czterech podpunktów. Należy określić, czy stwierdzenia zawarte w każdym podpunkcie zadania są prawdziwe (P), czy fałszywe (F), zaznaczając odpowiednią opcję przy wybranej odpowiedzi.

Za każdy poprawnie rozwiązany podpunkt uczestnik otrzymuje 0,01 punktu. Uczestnik otrzymuje dodatkowo 1 punkt za poprawne rozwiązanie wszystkich podpunktów zadania. Maksymalnie można uzyskać 20,8 pkt.

*Powodzenia!*

## Test

1. W koncepcji motywacji McGregora zakłada się, że:
  - a. zgodnie z teorią X pracownicy są z natury leniwi (P)
  - b. zgodnie z teorią Y pracownicy są z natury leniwi (F)
  - c. zgodnie z teorią X pracownicy są z natury ambitni i chętni do pracy (F)
  - d. zgodnie z teorią Y pracownicy są z natury ambitni i chętni do pracy (P)
  
2. Do sposobów rozwiązywania konfliktów zaliczamy:
  - a. negocjacje (P)
  - b. mediację (P)
  - c. arbitraż (P)
  - d. proces sądowy (P)
  
3. Sytuacja, w której pracownik szeregowy zostaje mianowany na stanowisko kierownika swojego zespołu, jest przykładem:
  - a. awansu poziomego (F)
  - b. awansu pionowego (P)
  - c. wykorzystania rekrutacji wewnętrznej (P)
  - d. wykorzystania rekrutacji zewnętrznej (F)
  
4. Sposobem rekrutacji zewnętrznej jest:
  - a. zamieszczenie ogłoszenia w prasie (P)
  - b. podjęcie współpracy z agencją rekrutacyjną (P)
  - c. uczestnictwo w targach pracy (P)
  - d. zatrudnienie osób spoza przedsiębiorstwa, polecanych przez dotychczasowych pracowników (P)
  
5. Przykładem niematerialnego narzędzia motywowania pracowników jest:
  - a. program szkoleniowy (F)
  - b. premia (F)
  - c. umożliwienie korzystania z obiektów sportowych (F)
  - d. uznanie szefa (P)
  
6. Częścią delegowania jest:
  - a. przekazanie odpowiedzialności za wykonanie delegowanych zadań (P)
  - b. przekazanie uprawnień do wykonania delegowanych zadań (P)
  - c. zapewnienie środków niezbędnych do wykonania delegowanych zadań (P)
  - d. samodzielne wykonanie części delegowanych zadań (F)
  
7. Zgodnie z hierarchią potrzeb Masłowa:
  - a. najniżej znajdują się potrzeby fizjologiczne (P)
  - b. potrzeby przynależności są wyżej od potrzeb uznania (F)
  - c. pracowników motywują tylko narzędzia materialne (F)
  - d. w pierwszej kolejności dążymy do zaspokojenia potrzeb fizjologicznych (P)

8. Bariery w komunikacji może być:
- ocenianie partnera (P)
  - hałas (P)
  - opieranie się na stereotypach (P)
  - brak zaufania (P)
9. Przykładem mobbingu nie jest:
- wyśmiewanie przez współpracowników (F)
  - wyśmiewanie przez szefa (F)
  - publiczne krytykowanie wyglądu przez współpracowników (F)
  - groźenie i stosowanie przemocy fizycznej przez współpracowników (F)
10. Zaletą podejmowania decyzji grupowych jest:
- dostęp do większych zasobów informacji (P)
  - większa liczba pomysłów rozwiązania problemu decyzyjnego (P)
  - efekt myślenia grupowego (F)
  - skłonność do podejmowania bardziej ryzykownych decyzji (F)

**Polecenie do pytań 11-20:**

*Przeczytaj opis przedsiębiorstwa LearnPL i zapoznaj się z tabelami prezentującymi jego finanse w ostatnich 16 miesiącach. Odpowiedz na pytania 11-20, bazując na informacjach podanych w tekście i tabelach.*

LearnPL jest platformą e-learningową, która udostępnia materiały edukacyjne w języku polskim. Większość kursów ma charakter poradnikowy – prezentuje techniki radzenia sobie z problemami życia codziennego lub przygotowania się do ważnych wyzwań osobistych i zawodowych. Dostęp do materiałów jest płatny w ramach opłat za całe kursy.

W przedsiębiorstwie pracuje pięć osób. Właścicielka (która jednocześnie pełni funkcję prezesa) Weronika organizuje i kontroluje działania czterech pracowników:

- dwóch informatyków – Arka i Bartka, którzy odpowiadają za utrzymanie infrastruktury serwerów zewnętrznych oraz za utrzymanie platformy www i jej rozwój;
- specjalisty ds. marketingu – Kasi, która odpowiada za kontakt z mediami oraz planowanie kampanii promocyjnych;
- specjalisty ds. obsługi klienta – Krzysztofa, który poza kontaktem z uczestnikami kursów e-learningowych zajmuje się sprawami administracyjnymi (obsługa korespondencji, administrowanie biurem).

Ponadto LearnPL współpracuje z niezależnymi autorami, którzy opracowują scenariusze kursów, oraz technikami, którzy zajmują się przygotowaniem, nagrywaniem oraz obróbką materiałów wideo. Grono autorów współpracujących ciągle się powiększa ze względu na to, że LearnPL często wprowadza nowości do swojej platformy. Grono techników jest stałe – składa się z czterech osób. LearnPL dobiera autorów i zleca im opracowanie kursów według swoich pomysłów. Następnie materiał jest przygotowywany przez techników. Obie grupy współpracowników zaangażowane w realizację są rozliczane na podstawie umów o dzieło, które dotyczą przygotowania konkretnych kursów. Ze względu na ilość realizowanych nagrań Weronika rozważa jednak możliwość zatrudnienia dwóch techników wideo.

Do tej pory właścicielka samodzielnie zajmowała się przygotowywaniem pomysłów na nowe kursy i sama poszukiwała autorów, którzy mogliby je zrealizować. W ostatnim czasie w wyniku przypadkowej rozmowy z Krzysztofem powstał kurs dotyczący gotowania. Krzysztof lubi spędzać wolny czas w kuchni i traktuje to jako swoje hobby. Zasugerował, że kurs dotyczący podstawowych technik gotowania mógłby okazać się popularny.

Po początkowych oporach Weronika zdecydowała się na wprowadzenie takiego kursu do oferty. I to był strzał w dziesiątkę. Pół roku po wprowadzeniu kurs „Gotowanie od zera” był najpopularniejszym programem na platformie. Krzysztof ma też inne pomysły inspirowane zainteresowaniami swoich znajomych i przygotował profesjonalne prezentacje tych koncepcji. Weronika chętnie się z nimi zapozna, ale na razie jest zbyt zajęta planowaniem kolejnych kursów, które opracowała w międzyczasie. Z tego względu już trzykrotnie przekładała terminy spotkania, na których Krzysztof miałby zaprezentować swoje pomysły.

W efekcie prowadzonych prac w najbliższym czasie przedsiębiorstwo przymierza się do wprowadzenia nowych kursów e-learningowych. Przed podjęciem decyzji o rozpoczęciu produkcji kursów zebrano informacje o kosztach ich przygotowania. Dodatkowo przeprowadzono badania, na podstawie których ustalono optymalne ceny sprzedaży dostępu do każdego kursu oraz prognozowane wartości sprzedaży. Szczegóły zaprezentowano w tabeli.

	Kurs „Gotowanie dla zaawansowanych”	Kurs „Szydełkowanie”	Kurs „Ogródek na balkonie”	Kurs „Spodziewam się dziecka”
<b>Koszty</b>				
Przygotowanie scenariusza	3000 zł	2000 zł	3000 zł	5000 zł
Opracowanie techniczne materiałów interaktywnych	5000 zł	5000 zł	5000 zł	5000 zł
Wynagrodzenie prowadzącego w materiałach video	5000 zł	1000 zł	1000 zł	4000 zł
Obróbka materiału wideo	2000 zł	2000 zł	2000 zł	2000 zł
Inne koszty materiału wideo	2000 zł	100 zł	500 zł	600 zł
Koszty sprzedaży jednostki kursu	5 zł/szt.	5 zł/szt.	5 zł/szt.	5 zł/szt.
<b>Cena</b>				
Przewidywana cena sprzedaży dostępu do kursu	149 zł	99 zł	99 zł	199 zł
<b>Przewidywana sprzedaż</b>				
1. rok po wprowadzeniu	110 szt.	50 szt.	70 szt.	60 szt.
2. rok po wprowadzeniu	180 szt.	60 szt.	110 szt.	70 szt.
3. rok po wprowadzeniu	130 szt.	70 szt.	120 szt.	90 szt.
4. rok po wprowadzeniu	80 szt.	80 szt.	130 szt.	100 szt.
5. rok po wprowadzeniu	0	90 szt.	130 szt.	50 szt.
6. rok po wprowadzeniu	0	100 szt.	140 szt.	0

Kasia pracuje nad realizacją działań promocyjnych wyznaczonych przez Weronikę. Jednym z działań jest zapoznanie klientów wcześniejszych kursów z nową ofertą. Aby zachęcić ich do korzystania z nowych materiałów, stworzono program, w ramach którego uczestnicy uzyskują zniżki na kolejne kursy: za drugi kurs płacą 90% ceny, za trzeci 75%, a za czwarty i każdy kolejny 55%. Promocji służą również aktywności na portalach społecznościowych. W ich ramach przygotowywane są konkursy dla potencjalnych klientów, a także udostępniane są kody promocyjne. Inną formą promocyjną są reklamy w wyszukiwarkach internetowych, które opierają się na tzw. hasłach kluczowych.

11. W LearnPL jest zatrudnionych:

- a. 5 osób (P)
- b. mniej niż 10 osób (P)
- c. więcej niż 10 osób (F)
- d. na podstawie tekstu nie da się tego ustalić (F)

12. Z punktu widzenia liczby pracowników LearnPL jest:

- a. mikroprzedsiębiorstwem (P)
- b. małym przedsiębiorstwem (F)
- c. średnim przedsiębiorstwem (F)
- d. dużym przedsiębiorstwem (F)

13. Z tekstu wynika, że Weronika jako szef realizuje funkcje:

- a. organizowania (P)
- b. planowania (P)
- c. kontrolowania (P)
- d. motywowania (F)

14. Z tekstu wynika, że Weronika preferuje:

- a. demokratyczny styl kierowania (F)
- b. autokratyczny styl kierowania (P)
- c. zadaniowy styl kierowania (P)
- d. osobowy styl kierowania (F)

15. Z tekstu wynika, że Weronika ma problem z:

- a. zarządzaniem własnym czasem (P)
- b. zarządzaniem finansami (F)
- c. brakiem pomysłów na nowe kursy (F)
- d. rentownością przedsiębiorstwa (F)

16. Częstsze angażowanie pracowników w proces przygotowania pomysłów na nowe kursy mogłoby skutkować:

- a. większą liczbą interesujących pomysłów (P)
- b. lepszą jakością pomysłów (P)
- c. większym zaangażowaniem pracowników w wykonywanie swoich zadań (P)
- d. większą motywacją do pracy (P)

17. Jeżeli Weronika postanowiłaby nagrodzić pomysł Krzysztofa na kurs dot. gotowania, przyznając mu premię i uroczystie gratulując w obecności reszty pracowników, to wykorzystałaby narzędzia motywacyjne:
- a. materialne finansowe (P)
  - b. materialne niefinansowe (F)
  - c. niematerialne finansowe (F)
  - d. niematerialne (P)
18. Jeżeli po zapoznaniu się z kolejnymi pomysłami Krzysztofa Weronika chciałaby stworzyć dla niego nowe stanowisko specjalisty ds. rozwoju kursów, to byłby to przykład:
- a. awansu (P)
  - b. awansu pionowego (F)
  - c. awansu poziomego (P)
  - d. kapitanozy (F)
19. Współpraca z autorami scenariuszy kursów jest przykładem:
- a. outsourcingu (P)
  - b. telepracy (F)
  - c. patologii w zarządzaniu ludźmi (F)
  - d. standardowych praktyk w branżach kreatywnych (P)
20. Zatrudnienie techników wideo w porównaniu do współpracy na zasadach umów o dzieło byłoby korzystne dla LearnPL ze względu na:
- a. podwyższenie kreatywności techników (F)
  - b. większą kontrolę wykonania (P)
  - c. lepszą integrację zespołu przygotowującego nowe kursy (P)
  - d. niższe koszty (F)