

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Страданченко Сергей Георгиевич
Должность: директор
Дата подписания: 20.06.2024 19:48:08
Уникальный программный ключ:
fab83d7432c6481398711018a77174904b6775228bd796b69ac77a9044e06ade



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ИНСТИТУТ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ШАХТЫ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты)**



УТВЕРЖДАЮ
Директор

С.Г. Страданченко
_____ 2024 г.

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ

для поступления в магистратуру

по направлению подготовки _____ 38.04.02 Менеджмент _____
направленность(профиль) _____ Стратегическое управление _____

СОГЛАСОВАНО

Начальник УМО

Саф
_____ подпись _____ О.В. Саакян

Председатель НМС УГС(Н)

Ж.В.
_____ подпись _____ Ж.В. Горностаева

Заведующий кафедрой

Э.Ю.
_____ подпись _____ Э.Ю. Черкесова

РАЗРАБОТАНО

Е.А.
_____ подпись _____ Е.А. Бреусова

Шахты
2024

Содержание

| | |
|---|---|
| 1. Цели и задачи..... | 3 |
| 2. Требования к знаниям и умениям поступающих в магистратуру..... | 3 |
| 3. Порядок проведения вступительных испытаний..... | 4 |
| 4. Критерии оценки вступительных испытаний | 4 |
| 5. Список основной и дополнительной литературы | 4 |
| 5.1.Основная литература..... | 4 |
| 5.2. Дополнительная литература | 6 |
| Приложение 1..... | 8 |

1. Цели и задачи

Целью проведения вступительного испытания является установление уровня подготовки поступающего в магистратуру к учебной и научной работе и соответствие его подготовки требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.04.02 Менеджмент.

К основным задачам проведения вступительного испытания следует отнести:

- проверка уровня знаний претендента;
- определение склонности к научно-исследовательской деятельности;
- выяснение мотивов поступления в магистратуру;
- определение области научных интересов.

2. Требования к знаниям и умениям поступающих в магистратуру

К освоению программы магистратуры по направлению 38.04.02 «Менеджмент» допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня, готовые решать следующие общекультурные и общепрофессиональные задачи:

- использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;
- анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;
- использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- быть готовым к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
- быть готовым к самоорганизации и самообразованию;
- решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач;
- выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;
- находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.

3. Порядок проведения вступительных испытаний

Вступительные испытания в магистратуру по направлению 38.04.02 «Менеджмент» (программа магистратуры «Стратегическое управление») включают в себя компьютерное комплексное тестирование по следующим разделам:

1. Анализ финансово-хозяйственной деятельности,
2. Инновационный менеджмент,
3. Основы менеджмента,
4. Стратегический менеджмент,
5. Управление человеческими ресурсами

Каждый раздел разработанного тестового задания для проведения вступительных испытаний включает двадцать вопросов. Результатом тестирования по каждому вопросу должен быть только один правильный ответ из трех предложенных вариантов.

4. Критерии оценки вступительных испытаний

Комплексный тестовый контроль повышает объективность оценки знаний поступающих в магистратуру, помогает оперативно проверить и оценить их по четырехбалльной системе, информировав о результатах тестирования в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний комиссий.

Критерием оценки тестового задания является коэффициент усвоения, определяемый по формуле $K = \frac{A}{P}$, где K – критерии выставления оценок за тест, состоящий из определенного количества заданий, выполняемых за установленное время; A – число правильных ответов; P – общее число вопросов в тесте.

Оценка от 91 до 100 (%), что соответствует оценке «отлично», ставится, если поступающий продемонстрировал коэффициент усвоения от 0,91 до 1,0. Оценка от 76 до 90 (%), что соответствует оценке «хорошо», выставляется при $K = 0,76 - 0,90$; оценка от 61 до 75 (%), т.е. «удовлетворительно», соответствует $K = 0,61 - 0,75$. Если $K \leq 0,6$, то поступающий получает оценку «неудовлетворительно» в диапазоне от 0 до 60 %.

По результатам вступительных испытаний комиссия выносит решение: «рекомендовать» или «не рекомендовать» поступающего в магистратуру по направлению 38.04.02 «Менеджмент» по программе магистратуры «Стратегическое управление».

5. Список основной и дополнительной литературы

5.1. Основная литература

1. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477973>.
2. Басовский, Л. Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пос. / Л.Е.Басовский, Е.Н.Басовская - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019

- 366 с.: + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006617-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/989379>
3. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2022. - 656 с. - ISBN 978-5-9776-0320-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1836393>
4. Инновационный менеджмент : учебно-методическое пособие / В. И. Сураг, М. С. Санталова, И. В. Сохлакова, Е. В. Лебедева ; под редакцией М. С. Санталовой. — Москва : Дашков и К, 2021. — 146 с. — ISBN 978-5-394-04287-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107787.html>
5. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496616>.
6. Лысенко, Д. В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник / Д.В. Лысенко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 320 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003127-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/978538>
7. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489578>.
8. Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / С. В. Мальцева ; ответственный редактор С. В. Мальцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 527 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15607-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509174> .
9. Мячин, Ю. В. Менеджмент : учебник / Ю.В. Мячин, К.А. Тюрина ; под общ. ред. Ю.В. Мячина. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 777 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-110087-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861531>
10. Резник, С. Д. Менеджмент : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 367 с. — (Менеджмент в высшей школе). — DOI 10.12737/1514558. - ISBN 978-5-16-017017-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1514558>
11. Семенов, А. К. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2021. - 186 с. - ISBN 978-5-394-04304-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232143>
12. Савкина, Р. В. Планирование на предприятии : учебник для бакалавров / Р. В. Савкина. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и

К°», 2020. — 320 с. - ISBN 978-5-394-03481-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093177>

13. Столярова, И. Ю. Менеджмент : учебное пособие / И. Ю. Столярова. - Москва : ФЛИНТА, 2021. - 83 с. - ISBN 978-5-9765-4790-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852373>

14. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / Г.В. Савицкая. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 284 с. — (Вопрос — ответ). - ISBN 978-5-16-005225-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013726>

15. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498855>.

16. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468655>.

17. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498887>.

18. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00347-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489019>.

19. Чернышева, Ю. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации) : учебник / Ю.Г. Чернышева. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 421 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/24681. - ISBN 978-5-16-012750-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1867886>

5.2. Дополнительная литература

20. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учебник / под ред. А.П. Гарнова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 366 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/8240. - ISBN 978-5-16-009995-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1786659>

21. Воловиков, Б. П. Стратегическое бизнес-планирование на промышленном предприятии с применением динамических моделей и сценарного анализа :

- монография / Б. П. Воловиков. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 226 с. - ISBN 978-5-16-010608-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/989366>
22. Канке, А. А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие / Канке А.А., Кошечкина И.П., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 288 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0614-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1043085>
23. Либерман, И. А. Планирование на предприятии : учебное пособие / И. А. Либерман. - 3-е изд. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 205 с. - (Карманное учебное пособие). - ISBN 978-5-369-00587-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/927421>
24. Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник для бакалавров / Е. Л. Маслова. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 332 с. - ISBN 978-5-394-03547-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091511>
25. Отварухина, Н. С. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / Н. С. Отварухина, В. Р. Веснин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 336 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02841-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488374>.
26. Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 367 с. - ISBN 978-5-238-01939-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028708>
27. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489420>.

Демоверсия тестового задания

| | | |
|---|--|--|
| Раздел 1 «Анализ финансово-хозяйственной деятельности» | 1. Сравнение фактически достигнутых значений показателей с плановыми представляет собой: | 1. горизонтальный сравнительный анализ |
| | | 2. вертикальный сравнительный |
| | | 3. трендовый анализ |
| | 2. Маржинальный доход включает элементы | 1. все постоянные затраты + прибыль |
| | | 2. переменные затраты + прибыль |
| | | 3. производственные постоянные затраты + прибыль |
| | 3. Эффективность использования оборотных активов характеризуется | 1. показателями оборачиваемости оборотных активов |
| | | 2. показателями ликвидности |
| | | 3. структурой оборотных активов |
| | 4. Соотношение, при котором достигаются наилучшие результаты хозяйственной деятельности: | 1. темп роста прибыли > темп роста объема производства > темп роста затрат |
| | | 2. темп роста прибыли > темп роста затрат > темп роста объема производства |
| | | 3. темп роста затрат > темп роста прибыли > темп роста объема производства |
| | 5. Для определения типа финансовой устойчивости следует сравнить: | 1. запасы и затраты с источниками их покрытия |
| | | 2. собственный капитал с заемным капиталом |
| | | 3. оборотные активы с краткосрочными обязательствами |
| | 6. Резервы связанные с вовлечением в производство дополнительных ресурсов называются: | 1. экстенсивными |
| | | 2. интенсивными |
| | | 3. внутрихозяйственными |
| | 7. Какие показатели используются для характеристики трудовых ресурсов? | 1. Полнота использования фонда рабочего времени; производительность труда |
| | | 2. Фондоотдача; трудоемкость |
| | | 3. Затраты на 1 руб. выпущенной продукции; фонд заработной платы |
| | 8. Показателями, характеризующими себестоимость, являются: | 1. Товарные остатки; затраты на производство единицы продукции |
| | | 2. Фондоотдача; фондоемкость |
| | | 3. Затраты на единицу услуг; сумма затрат по статьям и элементам затрат |
| | 9. Укажите цели, для которых применяется многомерное | 1. Построение рейтинга предприятий; сравнение |

| | | |
|--|------------------------|--|
| | рейтинговое сравнение. | выполнения плановых показателей |
| | | 2. Прогнозирование показателей деятельности предприятия на будущий отчетный период; выявление лучшего предприятия по определенной группе показателей |
| | | 3. Характеристика результатов деятельности каждого из рассматриваемых предприятий; оценка конкурентоспособности предприятий |
| 10. Что является предметом анализа финансово-хозяйственной деятельности? | | 1. Производство и реализация продукции |
| | | 2. Социально-экономическое состояние предприятия |
| | | 3. Причины, следствия, а также связи между ними для экономических явлений и процессов |
| 11. Чистая прибыль – это: | | 1. Разница между балансовой прибылью и обязательными платежами из прибыли в пользу государственного бюджета |
| | | 2. Разница между выручкой от реализации продукции и затратами на ее производство |
| | | 3. Разница между выручкой от реализации продукции и отчислениями в резервные фонды предприятия |
| 12. Коэффициент износа характеризует: | | 1. Количественное состояние оборотных средств |
| | | 2. Количественное состояние основных производственных фондов |
| | | 3. Качественное состояние основных производственных фондов |
| 13. При снижении трудоемкости продукции: | | 1. Растет фондоемкость |
| | | 2. Растет производительность труда |
| | | 3. Снижается себестоимость |
| 14. Что показывает показатель ликвидности предприятия? | | 1. Способность предприятия рассчитываться по краткосрочным обязательствам |
| | | 2. Способность предприятия трансформировать различные виды активов в деньги |

| | | |
|--|---|---|
| | | 3. Скорость оборачиваемости оборотных средств |
| 15. Порог рентабельности – это: | 1. Показатель, который характеризует объем реализованной продукции, при котором сумма чистого дохода предприятия и общая сумма издержек равны между собой | |
| | 2. Показатель, равный сумме выручки и условно-переменных затрат | |
| | 3. Показатель, характеризующий минимальный в отчетном году уровень рентабельности предприятия | |
| 16. Укажите показатели, используемые для оценки деловой активности предприятия. | 1. Производительность труда; среднегодовой уровень рентабельности основного производства; коэффициент оборачиваемости прибыли; размер дебиторской задолженности | |
| | 2. Коэффициент абсолютной ликвидности; коэффициент маневренности собственных средств; материалоотдача; фондоотдача | |
| | 3. Коэффициент оборачиваемости собственного капитала; коэффициенты оборачиваемости кредиторской задолженности и дебиторской задолженностей; коэффициент оборачиваемости активов | |
| 17. Непрерывный процесс выполнения работ, изображенный на сетевом графике, называется: | 1. Путь | |
| | 2. Событие | |
| | 3. Движение | |
| 18. Относительная экономия (перерасход) материальных затрат определяется как: | 1. разность между суммой материальных затрат отчетного периода и суммой материальных затрат базисного периода, пересчитанной на объем продукции отчетного года; | |
| | 2. отношение материальных затрат отчетного периода к материальным затратам базисного периода; | |
| | 3. разность между суммой материальных затрат отчетного и базисного периодов. | |
| 19. Запас финансовой | 1. возрастет; | |

| | | |
|--|---|---|
| | прочности предприятия при уменьшении общей суммы постоянных затрат: | 2. уменьшится; |
| | | 3. не изменится. |
| | 20. Анализ рентабельности заключается: | 1. в оценке способности предприятия осуществлять рентные платежи государству; 2. в исследовании уровней налогов и отчислений по отношению к прибыли; 3. в исследовании уровней прибыли по отношению к различным показателям: выручке от реализации, затратам, величине средств или их источников. |
| Раздел 2 «Инновационный менеджмент» | 21. Организационные структуры инновационного менеджмента - это | 1. организации, занимающиеся научными исследованиями и разработками |
| | | 2. организации, занимающиеся венчурным бизнесом |
| | | 3. градообразующие предприятия |
| | 22. Инновационное предложение оценивается на основе | 1. эффективности использования в производстве |
| | | 2. издержек инноватора |
| | | 3. потребительской стоимости |
| | 23. Инновация - это | 1. новшество с момента принятия к распространению |
| | | 2. новый порядок, новый метод, изобретение |
| | | 3. используемое новшество |
| | 24. Право на изобретения, товарные знаки и другие результаты инновационной деятельности оформляются | 1. патентом |
| | | 2. документом |
| | | 3. лицензией |
| | 25. Инновационный проект, выполняемый одной организацией, называется | 1. монопроект |
| | | 2. мегапроект |
| 3. мультипроект | | |
| 26. Инновационный процесс включает в себя | 1. всё вместе | |
| | 2. создание инновации | |
| | 3. цена поставщика | |
| 27. Какова цель использования метода аналогий при управлении инновационными проектами? | 1 Минимизация громоздких математических вычислений | |
| | 2 Учет различных ошибок, последствий влияния неблагоприятных факторов и экстремальных ситуаций как | |

| | | |
|---|---|---|
| | | источников потенциального риска |
| | | 3 Принятие грамотных управленческих решений при недостаточном количестве информации |
| 28. Область распределения вероятности событий при реализации инновационного проекта, которые не приводят к наступлению риска – это: | 1 | Точка безубыточности |
| | 2 | Безрисковая зона |
| | 3 | «Белое пятно» управления |
| 29. Диффузия инноваций – это: | 1 | Способность к генерированию инновационных решений |
| | 2 | Продажа объектов интеллектуальной собственности |
| | 3 | Распространение и тиражирование инноваций |
| 30. В чем заключается идентификация рисков инновационных проектов? | 1 | В составлении перечня вероятных рисковых ситуаций при реализации инновационных проектов, прогнозировании причин и последствий их возникновения, классификации рисков и определения критериев рисков |
| | 2 | В выявлении рисков с наиболее высокой вероятностью наступления |
| | 3 | В определении критериев рисков |
| 31. По каким категориям принято согласовывать между собой отдельные инновационные проекты в инновационных программах? | 1 | Состав исполнителей |
| | 2 | Целевая направленность |
| | 3 | Сроки, ресурсы, исполнители |
| 32. Предопределяющим фактором возникновения рисков при управлении инновациями является: | 1 | Альтернативность при принятии инновационных решений |
| | 2 | Неопределенность течения инновационных процессов |
| | 3 | Ускоренный технологический прогресс, характерный для современности |
| 33. Объясните, в чем проявляется патентная чистота товара. | 1 | Данный товар никем не запатентован ранее |
| | 2 | У производителя товара имеется официальное разрешение на производство, полученное от патентообладателя |
| | 3 | В производимом товаре, а также используемых для этого технологиях и оборудовании, отсутствуют технические решения, |

| | | |
|--|---|--|
| | | защищенные чужими патентами |
| 34. Укажите название первой стадии жизненного цикла продуктовой инновации. | 1 | Проведение маркетинговых и рыночных исследований |
| | 2 | НИОКР по созданию продукта |
| | 3 | Расчет потенциальной прибыли от внедрения данной инновации |
| 35. Что такое бутлегерство? | 1 | Отсутствие боязни потерпеть крах при реализации инновационного проекта |
| | 2 | Подпольное изобретательство, часто имеющее контрабандный характер |
| | 3 | Способность видеть (предугадывать) выгоду от изобретения |
| 36. Операционная инноватика преследует цель: | 1 | Обслуживания краткосрочных, в том числе текущих целей организации |
| | 2 | Решения крупномасштабных инновационных проблем организации |
| | 3 | Исследования новейших технологий |
| 37. Составными частями инновационной среды предприятия являются: | 1 | Инновационные идеи и инновационный климат |
| | 2 | Инновационный капитал и инновационные идеи |
| | 3 | Инновационный климат и инновационный потенциал |
| 38. Укажите классификацию инновационных процессов в зависимости от уровня разработки и распространения нововведений. | 1 | Отраслевые, корпоративные, цеховые |
| | 2 | Государственные, региональные, отраслевые |
| | 3 | Отраслевые, межорганизационные, внутриорганизационные, цеховые |
| 39. Леввередж в инновационной деятельности – это: | 1 | Вспомогательный элемент управления рисками |
| | 2 | Отношение величины инвестиционного капитала к величине собственного капитала предприятия |
| | 3 | Фактор, незначительное изменение которого может вызвать существенные изменения значений результативных показателей |
| 40. Коммерциализация инноваций – это: | 1 | Прямая продажа объектов интеллектуальной собственности |
| | 2 | Деятельность по распространению инноваций на |

| | | |
|---|--|--|
| | | рынке для использования их на коммерческой основе |
| | | 3 Привлечение частного капитала для инновационной деятельности |
| Раздел 3 «Основы менеджмента» | 41. Исследования ученых какой школы базировались на использовании данных точных наук? | 1. школы науки управления и количественный подход |
| | | 2. школы научного управления |
| | | 3. классической или административной школы |
| | 42. Что такое процесс управления? | 1. совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций |
| | | 2. последовательная деятельность менеджера |
| | | 3. совокупность принципов и методов управления |
| | 43. Какие модели менеджмента Вы знаете? | 1. Японская модель |
| | | 2. Китайская модель |
| | | 3. Швейцарская модель |
| | 44. Функции оперативного управления | 1. прогнозирование и планирование |
| | | 2. мотивация и коммуникация |
| | | 3. организация и мотивация |
| 45. Принятие коллективных решений не подчиняется принципу: | 1. интерактивности | |
| | 2. минимизации разногласий | |
| | 3. единогласия | |
| 46. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является | 1. харизматической | |
| | 2. экспертной | |
| | 3. диктаторской | |
| 47. Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников? | 1. Контроль | |
| | 2. Планирование | |
| | 3. Мотивация | |
| 48. Организация как объект менеджмента: | 1. Выступает в качестве основной единицы рыночной экономики, в рамках которой принимаются управленческие решения | |
| | 2. Служит связующим звеном между государством и потребителями произведенных благ и услуг | |
| | 3. Помогает государству в сборе и аккумулировании различных видов налогов | |
| 49. Что создает структуру управления организацией? | 1. Совокупность линейных органов управления; | |
| | 2. Совокупность функциональных служб; | |

| | | |
|--|--|---|
| | | 3. Совокупность органов управления; |
| | 50. Мотивация базируется на: | 1. Самовыражении и вознаграждениях; 2. Потребностях и вознаграждениях; 3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей. |
| | 51. К первичным потребностям относятся: | 1. Психологические; 2. Физиологические; 3. Материальные; |
| | 52. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с: | 1. Поведенческим подходом. 2. Ситуационным подходом; 3. Системным подходом; |
| | 53. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это: | 1. Ситуационный подход; 2. Системный подход; 3. Процессный подход; |
| | 54. Что является основой управления какой либо системы? | 1. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования; 2. Методы менеджмента; 3. Функции менеджмента; |
| | 55. К внешней среде организации непрямого действия относятся: | 1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; |
| | 56. К внутренней среде относятся: | 1. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, |

| | | |
|---|---|--|
| | | международная среда; |
| | | 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; |
| | 57. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации: | 1. Создание, становление, развитие, возрождение; |
| | | 2. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение; |
| | | 3. Создание, развитие, зрелость, старение. |
| | 58. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»? | 1. Достижение личных целей; |
| | | 2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач; |
| | | 3. Исполнение принятых управленческих решений. |
| | 59. Иерархическая теория потребностей была разработана ... | 1. А. Маслоу |
| | | 2. Э. Мэйо |
| | | 3. Д. Мак-Грегором |
| | 60. В ходе экспериментов Ф. Тэйлора производительность труда была достигнута за счет ... труда. | 1. (+) рационализации |
| | | 2. - экстенсификации |
| | | 3. - интенсификации |
| Раздел 4 «Стратегический менеджмент» | 61. Как называется генеральная программа действий, выявляющая приоритеты проблем и ресурсы для достижения основной цели? Она формирует главные цели и основные пути их достижения таким образом, что предприятие получает единое направление движения | 1. стратегия |
| | | 2. тактика |
| | | 3. политика |
| | 62. Какой анализ рекомендует, чтобы для целей разработки стратегии каждый продукт компании, ее хозяйственные подразделения рассматривались независимо, что позволяет сравнивать их между собой и с конкурентами? | 1. портфельный |
| | | 2. экономический |
| | | 3. функциональный |
| | 63. Чем является положение фирмы на рынке, позволяющее ей преодолевать силы конкуренции и привлекать покупателей? | 1. конкурентным преимуществом |
| | | 2. конкурентным положением |
| | | 3. конкурентной ситуацией |

| | | |
|--|--|---|
| | 64. Назовите основной критерий определения типа диверсификации | 1. принцип слияния |
| | | 2. тип интеграции |
| | | 3. способ кооперации |
| | 65. Какова последовательность действий в рамках стратегического управления? | 1. определение миссии - определение целей - выбор стратегии |
| | | 2. определение целей - определение миссии - выбор стратегии |
| | | 3. выбор стратегии - определение миссии - определение целей |
| | 66. Миссия организации: | 1. задает основные направления движения организации |
| | | 2. дает конкретные указания относительно вида и сроков деятельности |
| | | 3. оба ответа верны |
| | 67. Отсутствие определенной направленности в действиях сотрудников, неэффективное использование ресурсов, медленное принятие решений, стычки между отделами, потребности в контроле и иные приоритеты – все это является следствием: | 1. того, что компания работает в период экономического кризиса |
| | | 2. отсутствие у руководителя компании четкого видения будущего; |
| | | 3. низкого уровня заработной платы рабочих |
| | 68. Стратегическое планирование – это: | 1. Комплекс мероприятий, направленных на решение первостепенных целей и задач фирмы |
| | | 2. Процесс разработки стратегии фирмы, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей плана |
| | | 3. Процесс создания заданий для каждого члена трудового коллектива фирмы |
| | 69. Виды корпоративной стратегии диверсификации: | 1. Связанная и несвязанная |
| | | 2. Общая и частная |
| | | 3. Конкретная и абстрактная |
| | 70. Высший уровень стратегического менеджмента – это: | 1. Корпоративный |
| | | 2. Деловой |
| | | 3. Общественный |
| 71. Назовите три элемента, составляющих процесс стратегического менеджмента: | 1. Стратегическое планирование, анализ внешней среды, формирование целей и задач фирмы | |

| | | |
|--|--|---|
| | | 2. Анализ внешней среды, формирование целей и задач фирмы, реализация стратегии |
| | | 3. Стратегическое планирование, реализация стратегии, контроль и регулирование |
| 72. Будущее фирмы, предсказанное методом экстраполяции исторически сложившихся тенденций развития – это: | 1. Среднесрочное планирование | |
| | 2. Долгосрочное планирование | |
| | 3. Прогнозирование | |
| 73. Какая ошибка наиболее часто встречается при реализации новой стратегии? | 1. Отсутствуют необходимые ресурсы | |
| | 2. Необходимо много времени для приспособления к новым условиям рынка | |
| | 3. Новая стратегия автоматически налагается на старую управленческую структуру | |
| 74. Процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей предприятия, направленный на оценку текущего состояния бизнеса, его сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем – это: | 1. SWOT-анализ | |
| | 2. STEEP-анализ | |
| | 3. Управленческий анализ | |
| 75. Что подразумевает PEST-анализ? | 1. Анализ политических, экономических, социальных и технологических аспектов внешней среды, способных повлиять на деятельность фирмы | |
| | 2. Группировку всех факторов внутренней среды и изучение каждой из них в контексте влияния на развитие фирмы | |
| | 3. Изучение наиболее сильных конкурентов фирмы | |
| 76. Стратегия управления персоналом фирмы, производством, финансами и стратегии всех других сфер деятельности – это: | 1. Корпоративная стратегия | |
| | 2. Функциональная стратегия | |
| | 3. Бизнес-стратегия | |
| 77. Для чего может использоваться модель Бостонской консультативной группы? | 1. Для формирования конкурентной стратегии фирмы | |
| | 2. Для формирования портфельной стратегии фирмы | |
| | 3. Для формирования бизнес-стратегии фирмы | |
| 78. Какой из элементов не входит в состав | 1. Инвестиционный план | |
| | 2. Финансовый план | |

| | | |
|--|---|---|
| | стратегического плана? | 3. Маркетинговый план |
| | 79. Что является исходным этапом процесса стратегического планирования? | 1. Анализ среды |
| | | 2. Изучение конкурентов |
| | | 3. Поиск ресурсов |
| | 80. Стратегия определяет: | 1. Границы возможных действий фирмы и принимаемых управленческих решений |
| | | 2. Сознательность управления фирмой |
| | | 3. Эффективность использования внутреннего и внешнего потенциала |
| Раздел 5 «Управление человеческими ресурсами» | 81. Функции управления персоналом представляют собой: | 1. комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия |
| | | 2. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия |
| | | 3. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации |
| | 82. Кадровый потенциал предприятия – это: | 1. совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства |
| | | 2. совокупность работающих специалистов |
| | | 3. совокупность устраивающихся на работ |
| | 83. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека: | 1. депозитные счета в банках |
| | | 2. здоровье человека |
| | | 3. образование |
| | 84. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод: | 1. интервьюирования |
| 2. анкетирования | | |
| 3. социологического опроса | | |
| 85. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это: | 1. уровня трудовой дисциплины | |
| | 2. надежности работы персонала | |
| | 3. текучести кадров | |
| 86. Что не является | 1. прогнозирование и планирование | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>функциями управления персоналом?</p> | <p>потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала; оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала</p> <p>2. прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала</p> <p>3. оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала</p> |
| | <p>87. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на:</p> | <p>1. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом</p> <p>2. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений</p> <p>3. соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб</p> |
| | <p>88. К преимуществам внутренних источников найма относят (более одного правильного ответа):</p> | <p>1. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом</p> <p>2. низкие затраты на адаптацию персонала</p> <p>3. появление новых идей, использование новых технологий</p> <p>4. появление новых импульсов для развития</p> |
| | <p>89. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:</p> | <p>1. с высокой монополизацией и концентрацией российского производства</p> <p>2. с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости</p> <p>3. с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени</p> |
| | <p>90. Развитие персонала – это:</p> | <p>1. обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей</p> <p>2. процесс подготовки сотрудника к</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач |
| | | 3. процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах |
| | 91. Социальное партнерство – это отношения: | 1. власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ |
| | | 2. основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя |
| | | 3. конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов |
| | | 4. основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения |
| | 92. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся: | 1. психологические тесты |
| | | 2. графические тесты |
| | | 3. проверки профессиональных навыков |
| | | 4. проверки общих знаний |
| | 93. Система управления персоналом включает в себя: | 1. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей |
| | | 2. службу технологического контроля |
| | | 3. функциональные подразделения и их руководителей |
| | 94. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть: | 1. подбор кандидатов |
| | | 2. найм работника |
| | | 3. отбор кандидатов |
| | 95. Перечислите качества и навыки, необходимые сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций: | 1. знание общих законов развития организации |
| | | 2. профессионализм в области финансового управления организацией |
| | | 3. особенности технологических процессов производства |
| | 96. Под процессом набора | 1. прием сотрудников на работу |

| | | |
|---|---|--|
| | персонала понимается: | 2. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность |
| | | 3. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности |
| | 97. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что: | 1. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства |
| | | 2. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства |
| | | 3. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства |
| 98. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет: | 1. лизинг рабочей силы | |
| | 2. численную адаптацию рабочей силы | |
| | 3. функциональную адаптацию рабочей силы | |
| 99. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: | 1. оценка личных и деловых качеств | |
| | 2. оценка результатов труда | |
| | 3. комплексная оценка качества работы | |
| 100. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят: | 1. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников | |
| | 2. появление новых импульсов для развития | |
| | 3. низкие затраты на адаптацию персонала | |