



Міністерство освіти і науки України

ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Економічний факультет

Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування

**КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ І
ЗАРУБІЖНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНОГО
І ПІДСУМКОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ**

*для здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня освіти
на базі ОС магістр, ОКР спеціаліст за спеціальністю 073 "Менеджмент"*

Кам'янець-Подільський, 2020

Рецензенти:

Цвігун Інна Анатоліївна,
доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри
обліку, оподаткування та технологій електронного бізнесу, ПДАТУ

Фурман Діана Григорівна, кандидат економічних наук, доцент Кам'янець-Подільської
філії НУХТ

*Рекомендовано до друку науково – методичною радою ПДАТУ
протокол № 1 від 25.02. 2020 р.*

Чикуркова А.Д.

Чи58 Тестові завдання для поточного і підсумкового оцінювання знань здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни «Концепція стратегічного менеджменту та її використання у діяльності вітчизняних і зарубіжних підприємств» для здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня освіти на базі ОС магістр, ОКР спеціаліст за спеціальністю 073 "Менеджмент". Кам'янець-Подільський, 2020. 15 с. (0,6 ум.д. а.)

Тестові завдання для поточного і підсумкового оцінювання знань призначено для використання здобувачами вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня освіти на базі ОС магістр, ОКР спеціаліст за спеціальністю 073 "Менеджмент" для засвоєння навчальної дисципліни "Концепція стратегічного менеджменту та її використання у діяльності вітчизняних і зарубіжних підприємств".

Тема 1. Концепція стратегічного управління підприємством

1. Діяльність підприємства - це :

- а) система зв'язків і відносин, що виникають (зникають) у процесі діяльності підприємства, між існуючими та створюваними (зникаючими) ланками, підрозділами, ступенями системи управління згідно з обраною стратегією розвитку загального управління;
- б) багатоплановий, формально-поведінковий процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини, та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей;
- в) погоджений у часі та просторі потік ресурсів, а також їх запасів, які допомагають балансувати та підтримувати ці потоки для отримання запланованих результатів діяльності;
- г) метод, який потребує великих витрат і небажаний з точки зору негативних соціальних наслідків.

2. Стратегічне планування - це :

- а) багатоплановий, формально-поведінковий процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини, та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей;
- б) найбільш поширений компонент формального планування і, поряд з управлінням за цілями, є головним управлінським інструментом;
- в) адаптивний процес, за допомогою якого здійснюються регулярна розробка та корекція системи досить формалізованих планів, перегляд змісту заходів щодо їхнього виконання на основі безперервного контролю та оцінки змін, що відбуваються зовні та всередині підприємства;
- г) система зв'язків і відносин, що виникають (зникають) у процесі діяльності підприємства, між існуючими та створюваними (зникаючими) ланками, підрозділами, ступенями системи управління згідно з обраною стратегією розвитку загального управління.

3. Стратегічне управління – це:

- а) багатоплановий, формально-поведінковий процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини, та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей;
- б) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
- в) адаптивний процес, за допомогою якого здійснюються регулярна розробка та корекція системи досить формалізованих планів, перегляд змісту заходів щодо їхнього виконання на основі безперервного контролю та оцінки змін, що відбуваються зовні та всередині підприємства;
- г) процес поступових, послідовних заходів, незначних реорганізацій, що тривають досить довго.

4. Визначення мети в управлінні - це :

- а) тип забезпечуючих стратегій стратегічного набору, в яких визначаються стратегії поведінки підприємства, форми та методи постачання, політика створення страхових запасів;
- б) логіко-аналітичний та емоційний процес, що має спиратися на наукові засади,

що допомагають вибрати характеристики загальної мети;

- в) поняття дуже складне; воно охоплює різноманітні групи працівників незалежно від їхньої ролі в процесі виробництва, від функцій, які вони виконують, кваліфікаційного складу;
- г) метод, який потребує великих витрат і небажаний з точки зору негативних соціальних наслідків.

5. Встановлення цілей – це:

- а) складний та трудомісткий процес, у якому поєднуються знання та досвід осіб, відповідальних за формулювання цілей, а також урахування об'єктивних чинників, що відображають ситуацію у середовищі, стан виробничого потенціалу підприємства та вплив інших об'єктивних факторів;
- б) найвідповідальніший етап, оскільки вона задає напрямок розвитку, основні параметри, яких має досягти організація для її реалізації;
- в) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
- г) тип забезпечуючих стратегій стратегічного набору, в яких визначаються стратегії поведінки підприємства, форми та методи постачання, політика створення страхових запасів.

6. В якому році почався «бум стратегічного планування»:

- а) у 60-80-х роках;
- б) у травні 1971 року;
- в) у 60-ті роки;
- г) 1973-й рік.

7. Концепція стратегічного управління лежить в основі :

- а) стратегічної інформації;
- б) послідовність дій;
- в) стратегічного набору;
- г) стратегічного мислення.

Тема 2 Етапи реалізації стратегії підприємства

1. Стратегія – це:

- а) ефективність виробництва та збуту;
- б) специфічний управлінський план дій, спрямованих на досягнення встановлених цілей;
- в) основа для відповідного рівня цін;
- г) правильна відповідь відсутня.

2. Чого не дає стратегія:

- а) визначення стандартного переліку дій та етапів розробки стратегії для всіх без винятку суб'єктів господарської діяльності ; обов'язкового виживання підприємства в довгостроковій перспективі;
- б) негайного результату; продажу товарів у запланованих обсягах;
- в) забезпечення необхідними за кількісними та якісними характеристиками ресурсами за низькими цінами саме тими постачальниками, що були заздалегідь визначені;
- г) всі відповіді правильні.

3. Скільки етапів циклу реалізації стратегії:

- а) 6;
- б) 8;
- в) 4;
- г) 5.

4. Загально-конкурентні стратегії існують у таких видах:

- а) диференціація; фокусування;
- б) лідирування у зниженні витрат (цін); диференціація;
- в) диференціація; фокусування;

г) правильна відповідь відсутня.

5. Формулювання стратегії:

- а) вона задає напрямок розвитку, основні параметри, яких має досягти організація для її реалізації;
- б) потребує великих витрат і небажаний з точки зору негативних соціальних наслідків;
- в) система розподілу і поповнення ресурсів;
- г) правильна відповідь відсутня.

6. Стратегія фокусування :

- а) зорієнтована на задоволення певних потреб продукція високої якості підвищує лояльність покупців до конкурентного виробника, створюючи труднощі для альтернативних продавців у боротьбі за їхню прихильність;
- б) високі ціни кінцевої продукції дають змогу отримувати вигідний маржинальний прибуток і встановлювати зв'язки;
- в) більш глибока диференціація продукції, що випускається фірмою;
- г) правильна відповідь відсутня.

7. Стратегія фокусування пов'язана з наявністю певних ризиків:

- а) можливість у багатьох підприємств галузі, що обслуговують ринок загалом, знайти ефективні засоби конкуренції в тому самому сегменті, на який націлене підприємство;
- б) «пересегментація» ринку, коли підприємство може втратити свій сегмент за рахунок появи нових конкурентів, товарів, зміни в потребах;
- в) запровадження винаходу (інновації), що дає змогу задовольнити потреби сегмента іншим способом;
- г) всі відповіді правильні.

Тема 3. Визначення рівня та послідовності стратегічних змін

1. Виконання стратегії організацією спрямоване на вирішення таких основних завдань:

- а) встановлення відповідності між обраною стратегією й організацією управління;
- б) вибір і узгодження зі стратегією стилю управління організацією;
- в) визначення видів і змісту управлінської діяльності з метою встановлення пріоритетності окремих завдань згідно з обраною стратегією;
- г) всі відповіді правильні.

2. Складовою частиною реалізації стратегії є:

- а) визначення перспективних потреб підприємства в ресурсах всіх необхідних видів;
- б) мобілізація потенціалу організації та здійснення відповідних змін;
- в) заходів щодо раціонального транспортування, зберігання та використання;
- г) використання підходів з позиції логістики щодо системи реалізації ресурсних стратегій.

3. Організація має спрямовано впливати на:

- а) переходи від однієї стратегії до іншої;
- б) середовище, змінюючи або використовуючи його можливості для реалізації своєї стратегії, створюючи умови для досягнення стратегічних цілей;
- в) зміни в організаційній структурі та коригування організаційної культури;
- г) правильна відповідь відсутня.

4. Стратегічні зміни – це:

- а) зміни, які відбуваються під час виконання стратегії для досягнення зазначених завдань.
- б) зміни, які відбуваються під час виконання функцій;
- в) зміни, які відбуваються під час виробничої системи, її окремих складових, структурних і функціональних блоків управління;
- г) всі відповіді правильні.

5. Характеристика процесу зміни має дві величини:

- а) бажана зміна та складність зміни;
- б) проста зміна та складна;
- в) помірнна зміна та швидка;
- г) правильна відповідь відсутня.

6. Перебудова організації (іноді її називають корінною реорганізацією) передбачає істотну зміну організації, яка впливає на:

- а) ринки збуту;
- б) зміну номенклатури та її продукції;
- в) місію та організаційну культуру;
- г) правильна відповідь відсутня.

Тема 4. Ресурсно-компетенційна база стратегічних змін

1. Ресурсна стратегія - це :

- а) метод, який потребує великих витрат і небажаний з точки зору негативних соціальних наслідків;
- б) логіко-аналітичний та емоційний процес, який має спиратися на наукові засади, що допомагають вибрати характеристики загальної мети;
- в) узагальнена модель дій підприємства у СЗГ, необхідних для досягнення визначених цілей за допомогою координації та розподілу ресурсів компанії між окремими сферами її діяльності;
- г) правильна відповідь відсутня.

2. Реалізація ресурсних стратегій означає:

- а) формування нового або перетворення наявного виробничого потенціалу підприємства;
- б) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
- в) правильна відповідь відсутня;
- г) всі відповіді правильні.

3. Матеріально-сировинні ресурси, класифікують на такі групи:

- а) основні матеріали; комплектуючі вироби; допоміжні матеріали;
- б) сировина; основні матеріали; комплектуючі вироби; допоміжні матеріали; паливо;
- в) сировина; основні матеріали;
- г) основні матеріали; комплектуючі вироби.

4. Бюджети –це:

- а) система розподілу і поповнення ресурсів;
- б) найбільш поширений компонент формального планування і, поряд з управлінням за цілями, є головним управлінським інструментом;
- в) зорієнтована на задоволення певних потреб продукція високої якості;
- г) правильна відповідь відсутня.

5. Планування та бюджетування базується на:
- а) контролі та управлінні «за відхиленнями»;
 - б) процес поступових, послідовних заходів, незначних реорганізацій;
 - в) заходи щодо раціонального транспортування, зберігання та використання;
 - г) правильні відповіді а), б) .
6. Бюджетування пов'язане з певними труднощами:
- а) потребує великих затрат часу і грошей при його освоєнні;
 - б) змінює структуру керівництва й управління, що за відсутності контролю може призвести до хаосу та підвищення рівня опору змінам на підприємстві;
 - в) потребує певного досвіду й навичок від працівників (у протилежному разі можна навіть завдати шкоди); не замінює інші методи управління підприємством;
 - г) всі відповіді правильні.
7. Повне бюджетування можливе в межах стратегічного управління на рівні підприємства після детального опрацювання всіх складових, унаслідок чого складаються такі документи, як прогнози, програми та плани різних типів, на основі яких розробляються бюджети:
- а) збуту, виробництва, робочої сили, грошових ресурсів, капіталовкладень;
 - б) нових конкурентів, товарів, зміни в потребах;
 - в) витрат на виробництво, постачання, адміністративних і фінансових витрат;
 - г) правильні відповіді а), в).
8. Плани – це:
- а) інструмент розвитку підприємства;
 - б) вибір і узгодження зі стратегією стилю управління організацією;
 - в) документ, сформований для полегшення централізованого контролю та регулювання;
 - г) правильні відповіді б), в).

Тема 6. Організаційні аспекти проведення стратегічних змін на підприємстві

1. Силу опору змінам розглядають як комбінацію чинників:
- а) скрите ставлення до змін; прийняття змін;
 - б) прийняття чи неприйняття змін; відкрите чи скрите ставлення до змін;
 - в) неприйняття змін; відкрите до змін;
 - г) правильна відповідь відсутня.
2. Примушування – це:
- а) джерела і ланки влади, підтримки та відповідальності, що забезпечують організаційним змінам стартовий імпульс і безперервність;
 - б) сукупність осіб і різних груп зі своїми цілями та інтересами;
 - в) метод, який потребує великих витрат і небажаний з точки зору негативних соціальних наслідків;
 - г) правильна відповідь відсутня.
3. Адаптація – це:
- а) процес поступових, послідовних заходів, незначних реорганізацій;
 - б) наявність переможця та переможеного;
 - в) стиль самоусунення, при якому керівник виявляє низьку настирливість у реалізації змін, прагне знайти порозуміння з противниками;
 - г) правильні відповіді а), б).
4. «Стартовий майданчик» - це:
- а) джерела і ланки влади, підтримки та відповідальності, що забезпечують

- організаційним змінам стартовий імпульс і безперервність;
- б) використання поетапного планового підходу до введення змін;
 - в) чисельність та ступінь влади;
 - г) всі відповіді правильні.
5. Організація – це:
- а) керівництво прагне реалізувати свої підходи й порозумітися з опонентами змін;
 - б) прагнення керівництва порозумітися з тими, хто чинить опір;
 - в) сукупність осіб і різних груп зі своїми цілями та інтересами;
 - г) правильні відповіді б), в).
6. Конкурентний стиль – це :
- а) стиль компромісу передбачає наполягання керівництва на проведенні деяких змін і прагнення керівництва порозумітися з тими, хто чинить опір;
 - б) керівник зорієнтований на силу, наполягає на утвердженні своїх прав, передбачає наявність переможця та переможеного; стиль самоусунення, при якому керівник виявляє низьку настирливість у реалізації змін, прагне знайти порозуміння з противниками;
 - в) стиль пристосування виражається в бажанні керівництва налагодити співпрацю, уникнути конфлікту при незначному наполяганні на прийнятті сформованих завдань;
 - г) всі відповіді правильні.
7. Підприємства, приймаючи рішення, мусять враховувати такі характеристики груп:
- а) агресивність;
 - б) силу групи, зумовлену її чисельністю та ступенем влади;
 - в) механізм впливу, вірогідність і силу тиску;
 - г) всі відповіді правильні.
8. «Управління опором» передбачає :
- а) вибір і узгодження зі стратегією стилю управління;
 - б) використання підходів з позиції логістики;
 - в) використання поетапного планового підходу до введення змін;
 - г) правильна відповідь відсутня.

Тема 7. Взаємозв'язок стратегії та організаційної структури управління підприємством

1. Організаційні структури управління підприємством має відповідати вимогам:
- а) забезпечувати певні реакції на зміни, не втрачаючи керуваність підприємством;
 - б) зовнішнього середовища;
 - в) особливостям функціонування підприємства;
 - г) всі відповіді правильні.
2. Системи – це:
- а) діагноз організаційних дефектів у технології управління;
 - б) оцінка факторів, що впливають на ефективність роботи ОСУ;
 - в) впорядковані процеси управління, що відбуваються на підприємстві з допомогою багатьох спеціалістів, які беруть участь у прийнятті рішень;
 - г) всі відповіді правильні.
3. Система прийняття рішень – це:
- а) впливовий інструмент розвитку і перебудови;

- б) розробка пропозицій щодо усунення організаційних дефектів;
 - в) оцінка факторів, що впливають на ефективність роботи ОСУ;
 - г) правильна відповідь відсутня.
4. Сутність організаційного аналізу та проектування ОСУ передбачає:
- а) кількісний та якісний опис функціонування ОСУ, її переваг і недоліків;
 - б) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
 - в) певний перелік етапів його проведення;
 - г) правильна відповідь відсутня.
5. Розробка плану-графіка передбачає:
- а) визначення пріоритетів розвитку підприємства та критеріїв оцінки рівня управління;
 - б) визначення складу, структури, критеріїв і якості та відношень в ОСУ, що проектується;
 - в) узагальнення отриманих даних і визначення рівня управління;
 - г) всі відповіді правильні.
6. Організаційна структура - це:
- а) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
 - б) рівень співробітництва, що існує між частинами організації та забезпечує досягнення стратегічних цілей у межах вимог з боку зовнішнього середовища;
 - в) система зв'язків і відносин, що виникають (зникають) у процесі діяльності підприємства, між існуючими та створюваними (зникаючими) ланками, підрозділами, ступенями системи управління згідно з обраною стратегією розвитку загального управління;
 - г) всі відповіді правильні.
7. Диференціація - це :
- а) керівництво прагне реалізувати свої підходи й порозумітися з опонентами змін;
 - б) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
 - в) досягнення стратегічних цілей у межах зовнішнього середовища;
 - г) правильна відповідь відсутня.
8. Інтеграція – це:
- а) процес поступових, послідовних заходів, незначних реорганізацій;
 - б) силу групи, зумовлену її чисельністю та ступенем влади;
 - в) рівень співробітництва, що існує між частинами організації та забезпечує досягнення стратегічних цілей у межах вимог з боку зовнішнього середовища;
 - г) правильна відповідь відсутня.
9. Мета введення матричних і проектних структур передбачає:
- а) підвищення гнучкості ОСУ;
 - б) знайти організаційні форми виконання нових для діючих ОСУ робіт і делегувати повноваження;
 - в) здійснити децентралізацію прийняття рішень;
 - г) всі відповіді правильні.
10. Стратегічний господарський центр - це :
- а) зорієтована на задоволення певних потреб продукція високої якості;
 - б) організаційно оформлена найменша виробничо-управлінська одиниця, для якої можна налагодити облік доходів, витрат, інвестицій та розробити самостійну

- продуктово-товарну стратегію;
- в) зміни, які відбуваються під час виконання функцій;
- г) правильна відповідь відсутня.

Тема 8. Оцінювання та вибір стратегії

1. Сукупність основних напрямів господарсько-комерційної діяльності, яку проводять стратегічні бізнес-одиниці підприємства:
 - а) стратегічний портфель;
 - б) фінансовий план;
 - в) стратегія;
 - г) тактика.
2. Відділення, філія чи група підрозділів, які відповідають за окремий напрям бізнесу підприємства:
 - а) материнська компанія;
 - б) стратегічна бізнес-одиниця;
 - в) стратегічний портфель;
 - г) дочірня компанія.
3. Найпоширеніший метод аналізу основних видів бізнесу:
 - а) матричний;
 - б) моделювання;
 - в) статистичний;
 - г) економічний.
4. Таблиця, в якій порівнюється стратегічні позиції бізнес-одиниць підприємства:
 - а) „Управлінська сітка” Блейка-Моутона;
 - б) піраміда А. Маслоу;
 - в) матриця портфеля бізнесів;
 - г) матрична структура управління.
5. Горизонтальна вісь матриці „зростання-частка ринку” БКГ показує:
 - а) частку ринку, яку займає стратегічна бізнес-одиниця відносно лідера ринку;
 - б) річні темпи зростання галузевого ринку;
 - в) наглядну картину порівняльної „сили” кожної бізнес-одиниці в портфелі підприємства;
 - г) потребу кожної бізнес-одиниці в фінансуванні.
6. Вертикальна вісь матриці „зростання-частка ринку” БКГ показує:
 - а) частку ринку, яку займає стратегічна бізнес-одиниця відносно лідера ринку;
 - б) річні темпи зростання галузевого ринку;
 - в) наглядну картину порівняльної „сили” кожної бізнес-одиниці в портфелі підприємства;
 - г) потребу кожної бізнес-одиниці в фінансуванні.
7. Стратегічні бізнес-одиниці, які попали в правий верхній квадрат матриці „зростання-частка ринку” БКГ, позначаються як:
 - а) „знаки питання”;
 - б) „собаки”;
 - в) „зірки”;
 - г) „дійні корови”.
8. Стратегічні бізнес-одиниці, які попали в правий нижній квадрат матриці „зростання-частка ринку” БКГ, позначаються як:
 - а) „важка дитина”;

- б) „собаки”;
 - в) „зірки”;
 - г) „дійні корови”.
9. Стратегічні бізнес-одиниці, які попали в лівий верхній квадрант матриці „зростання-частка ринку” БКГ, позначаються як:
- а) „знаки питання”;
 - б) „дійні корови”;
 - в) „зірки”;
 - г) „собаки”.
10. Стратегічні бізнес-одиниці, які попали в лівий нижній квадрант матриці „зростання-частка ринку” БКГ, позначаються як:
- а) „знаки питання”;
 - б) „собаки”;
 - в) „зірки”;
 - г) „дійні корови”.

Тема 9. Організаційна культура й управління стратегічними змінами на підприємстві

1. Організаційна культура – це:
- а) метод, який потребує великих витрат і небажаний з точки зору негативних соціальних наслідків;
 - б) розподіл робіт в організації між її частинами у такий спосіб, щоб кожна з них набула певної завершеності в межах одного підрозділу;
 - в) певний набір цінностей та очікувань, які поділяються працівниками компанії та передаються від одного покоління працівників до іншого;
 - г) правильна відповідь відсутня.
2. Які фактори впливають на організаційну культуру:
- а) критеріальна база відбору, призначення, звільнення з організації;
 - б) ставлення до роботи і стиль поведінки керівництва, критеріальна база заощадження співробітників;
 - в) точки концентрації вищого керівництва, реакція керівництва на критичні ситуації, які виникають в організації;
 - г) всі відповіді правильні.
3. Функції керівника –це:
- а) напрямок розвитку, основні параметри, яких має досягти організація для її реалізації;
 - б) розуміння, підтримка позитивно спрямованої організаційної культури;
 - в) регулярна розробка та корекція системи досить формалізованих планів, перегляд змісту заходів щодо їхнього виконання на основі безперервного контролю та оцінки змін, що відбуваються зовні та всередині підприємства;
 - в) правильна відповідь відсутня.
4. Система соціально-психологічного супроводження покликана:
- а) зосередити увагу кожного з членів колективу на виконанні власних обов’язків;
 - б) сприяти балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини;
 - в) сприяти досягненню відповідного балансу між сприйманням стратегії та нових характеристик діяльності підприємства;
 - г) всі відповіді правильні.

5. Система соціально-психологічної підтримки стратегічного управління має такі переваги:
- а) можливості застосування колективних знань та досвіду;
 - б) розподіл та спеціалізація праці, які створюють основу для ефективної роботи кожного та функціонування організації загалом;
 - в) взаємозалежність відповідальності та захисту, які допомагають зосередити увагу кожного з членів колективу на виконанні власних обов'язків;
 - г) всі відповіді правильні.
6. Ідентифікація типу ОК надає керівникам інформацію про:
- а) можливості, характер та швидкість здійснення стратегічних змін;
 - б) ефективні методи прийняття рішень;
 - в) слабоструктуровані проблеми;
 - г) всі відповіді правильні.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Рекомендована література основна

1. Кайлюк Є.М. Стратегічне управління: Навч. пос. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 279 с.
2. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічне управління: Навч. пос. – К., 2002. – 560 с.
3. Осовська Г.В. Стратегічне управління: Навч. пос. – К.: Кондор, 2003. – 196 с.
4. Скібіцький О.М. Стратегічне управління: Навч. пос. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 312 с.
5. Сладкевич В.П. Стратегічне управління організацій: Підр. для студ. вищ. навч. закладів. – К.: ДП Видавничий дім «Персонал», 2008. – 496 с.
6. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством.-Х.:Основа,1999.- 620с.
7. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: Підручник. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.

Рекомендована література допоміжна

8. Чикуркова А.Д., Белко І.А. Процес стратегічного планування на підприємстві. Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції: Матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. (м. Кам'янець-Подільський, 30 жовтня 2015 р). Тернопіль : Крок, 2015. С. 350-352.
9. Чикуркова А.Д., Белко І.А. Планування як складова стратегічного управління розвитком підприємств. Науково-економічний розвиток: менеджмент, фінанси та аудит: Матеріали міжнар. наук.–практ. конф. (м. Київ, 24-25 липня 2015 року). К. ; ГО «Київський економічний науковий центр», 2015. Ч.2. С. 9-12.
10. Чикуркова А.Д., Прокопчук Л.М. Стратегічне планування конкурентної політики публічних акціонерних товариств. Менеджмент у ХІІ сторіччі: методологія і практика: Матеріали ІІ Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Полтава, 15 травня 2014 року). Полтава: Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка. 2014. С. 300-301.
11. Чикуркова А.Д., Фень К.С. Стратегія формування позитивного іміджу в системі управління конкурентоспроможністю підприємств. Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». 2019. №1-2. С.107-113.
12. Чикуркова А.Д., Горіховський М.В. Система управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств/ Міжнародний науковий журнал «Економічний дискурс». 2019. №1. С.70-78.
13. Markina I., Chykurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Y. Innovative methods of enterprise personnel motivation. International Journal of Management and Business Research. 2019. Vol. 9. No. 4. pp. 215-226.

Навчальне видання

Чикуркова Алла Дмитрівна

**КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ
ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАРУБІЖНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

.

Тестові завдання для поточного і підсумкового оцінювання знань здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня освіти на базі ОС магістр, ОКР спеціаліст за спеціальністю 073 "Менеджмент"

Редактор А.Д. Чикуркова

Підписано до друку 2020 р. Формат 30 × 42/4.
Папір офсетний. Ризографія. Авт. арк. 0,6
Обл.–вид. арк. 0,5. Ум.д.а. 0,6 Тираж 20 прим. Зам._____.

Підготовлено до друку та видруковано
у Подільському державному аграрно-технічному університеті.
32300, Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13