

Міністерство освіти і науки України

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

Навчально-науковий інститут бізнесу і фінансів

Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування



СУЧАСНА ПАРАДИГМА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ:

Тестові завдання

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

Кам'янець-Подільський, 2025

УДК 65.012.2

Автор: доктор економічних наук, професор Алла ЧИКУРКОВА,

Рецензенти:

Рудик Володимир Касянович,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів,
банківської справи, страхування та електронних платіжних систем, ЗВО
«ПДУ»

Зось-Кіор Микола Валерійович,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту ім. І.А.
Маркіної Полтавського державного аграрного університету;

Рекомендовано до друку науково-методичною радою ЗВО «ПДУ»

протокол № 12 від 22 грудня 2025 р.

Алла ЧИКУРКОВА.

Сучасна парадигма менеджменту та її вплив на розвиток вітчизняного бізнесу: Тестові завдання для оцінювання знань здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня освіти на базі ОС магістр, ОКР спеціаліст за спеціальністю ДЗ "Менеджмент". Кам'янець-Подільський. Заклад вищої освіти «Подільський державний університет». 2025. 50 с.

ЗМІСТ

	Передмова	4
	Змістовий модуль 1. Теоретичні основи сучасної парадигми менеджменту	6
	Тема 1. Нова парадигма менеджменту	6
	Тема 2. Сучасні аспекти управління змінами на підприємстві	10
	Тема 3. Стратегічний менеджмент у розрізі сучасних тенденцій	14
	Тема 4. Підходи до розробки стратегій організацій у кризових та особливих умовах	18
	Змістовий модуль 2. Менеджмент якості	22
	Тема 5. Сучасні тенденції у формуванні мотивації	25
	Тема 6. Робота з персоналом і формування мотивації	20
	Тема 7. Методологічні засади управління якістю	23
	Тема 8. Сертифікація продукції і систем якості	27
	Тема 9. Екологічний менеджмент	31
	Тема 10. Реалізація принципів ділової етики в сучасному бізнесі	35

ПЕРЕДМОВА

Стрімкі та багатовекторні зміни зовнішнього середовища функціонування організацій зумовлюють об'єктивну необхідність підвищення рівня адаптивності підприємств до нових економічних, технологічних, соціальних і інституційних умов господарювання. За таких обставин сучасна управлінська практика вже не може спиратися виключно на традиційну теоретико-методологічну базу класичного менеджменту. Ефективне управління вимагає використання інтегрованого підходу, що поєднує методологію, принципи та інструменти, розроблені в межах спеціалізованих напрямів управління, зокрема стратегічного, ситуаційного, інноваційного, кадрового, екологічного, антикризового та проєктного менеджменту.

Формування та розвиток нових підходів до створення й функціонування організацій обумовлюється, насамперед, становленням нової парадигми менеджменту, яка базується на реаліях сучасного суспільства знань і цифрової економіки. У центрі цієї парадигми перебуває людина як носій знань, компетенцій та інтелектуального потенціалу, а також її мотивація, ціннісні орієнтації, поведінкові установки та здатність до інноваційної діяльності. Відповідно, нова парадигма менеджменту пропонує оновлені підходи до розв'язання ключових управлінських проблем, зокрема формування гнучких організаційних структур, створення сучасних форм підприємств і мережевих організацій, удосконалення поведінкових моделей суб'єктів господарювання в умовах змін, а також урахування психологічних та соціальних аспектів діяльності менеджерів і персоналу.

Підготовка доктора філософії за спеціальністю «Менеджмент» передбачає формування високого рівня теоретичних знань і практичних компетентностей, що забезпечують здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення за умов невизначеності та ризику. Досягнення такого рівня професійної підготовки можливе лише на основі комплексної системи науково-теоретичного та практико-орієнтованого навчання, що інтегрує сучасні досягнення управлінської науки з практикою функціонування організацій. Особливого значення в цьому контексті набуває ефективна організація контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти, зокрема поточного та семестрового оцінювання, спрямованого на об'єктивну перевірку рівня засвоєння навчального матеріалу.

Одним із дієвих інструментів контролю знань є тестування, яке дозволяє оперативно, системно та неупереджено оцінити рівень сформованості

теоретичних знань і практичних навичок здобувачів вищої освіти. У запропонованому навчально-методичному посібнику подано систему тестових завдань, сформованих за варіантами, що дає змогу здійснити комплексну оцінку рівня знань з навчальної дисципліни «Сучасна парадигма менеджменту та її вплив на розвиток вітчизняного бізнесу».

Розроблені тестові завдання спрямовані на перевірку засвоєння як теоретичних положень, так і практичних аспектів дисципліни та належать до категорії завдань із запропонованими відповідями (закритого типу). Методика їх виконання передбачає вибір однієї правильної відповіді з кількох запропонованих варіантів, що забезпечує уніфікованість оцінювання та підвищує об'єктивність результатів контролю знань.

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи сучасної парадигми менеджменту

Тема 1. Нова парадигма менеджменту

1. Сучасна управлінська парадигма – це:

- а) Науковий підхід.
- б) Перехідний період управлінської дійсності.
- в) Залежність взаємодії якості із формою управління.
- г) Співвідношення управлінських функцій.

2. Основне завдання нової парадигми менеджменту полягає у тому, щоб:

- а) Переформатувати взаємовідносини між суб'єктами управлінської діяльності.
- б). Зробити знання продуктивними.
- в) Не втратити робочих механізмів управління.
- г) Мінімізувати психологічні аспекти.

3. Традиційний менеджмент як механізм впливу на свідомість людей у різних його моделях, формах, системах вичерпав себе, тому існує нова парадигма менеджменту, такий менеджмент називають:

- а) Менеджмент планування.
- б) Менеджмент контролю.
- б) Менеджмент взаємодії.
- г) Менеджмент творчості.

4. Новітній менеджмент ґрунтується на таких засадах:

- а) Новому баченні процесу змін, формуванні спільних ціннісних орієнтацій, інтеграційних процесах;
- б) Відокремлення управлінських функцій, узгодження управлінських рішень, делегування повноважень;
- в) Структуризація повноважень, мінімізація ризиків, застосуванні альтернативних методів управління;
- г) Підпорядкування управлінським персоналом, формування новітніх навичок управління, інтеграційних процесах;

5. Нова парадигма - формування нової організаційної культури та стилю суспільного управління, що визначає як принципи:

- а) опора на громадянські інститути відсутня, заохочення творчості та інноваційності;

- б) закритість, розвиток персоналу, зокрема стратегічного мислення управлінців;
- в) прозорість, відкритість, демократичність управління;
- г) ставлення до громадян як до рівних партнерів; творчості та інноваційності не є головною метою;

6. Значний вплив на формування наукових знань про природу управління та його сучасну парадигму здійснили іноземні фахівці, зокрема:

- 1.Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Мартін
- б) Ф. Тейлор, Г. Рубен. А. Міллер
- в) А. Файоль, Е. Геффер, Г. Рубен
- г) П. Друкер, Р. Дафт, Е. Геффер

7. До сучасних українських дослідників, які внесли вагомий вклад у наукову розробку нової управлінської парадигми, належать:

- а) В.В. Бурега, В.А. Мололюк, Л.А. Гапоненко;
- б) А. С. Казарновський, А. В. Шегда, Л.А. Гапоненко;
- в) А. В. Шегда, В.В. Бурега, В.А. Мололюк;
- г) А. С. Казарновський, Н. М. Мартиненко, Л.А. Гапоненко;

8. Нова система поглядів на управління серед фахівців відома як:

- а) Тиха управлінська революція.
- б) Гучна управлінська революція.
- в) Вибухова управлінська революція.
- г) Творча управлінська революція.

9. Яку концепцію застосовувала стара управлінська парадигма?

- а) всебічну концепцію.
- б) раціоналістичну концепцію.
- в) управлінську концепцію.
- г) ідеологічну концепцію.

10. Сучасна організація характеризується як відкрита система і використовує:

- а) Людину як важіль виконання поставлених цілей.
- б) Механізми максимальної продуктивності.
- в) Інтелектуальний і духовний потенціал персоналу.
- г) Важелі впливу на персонал.

11. Якість економічного зростання в основному визначається якістю управління:

- а) На найвищих ланках управлінської ієрархії.
- б) На всіх рівнях управлінської ієрархії.
- в) На ланках середнього рівня.
- г) На ланках першого рівня (супервайзери)

12. Найважливішою характеристикою менеджменту на сучасному етапі є орієнтація на соціальну групу людей, в організаціях ця група називається:

- а) Альтруїсти.
- б) Когнітаріат.
- в) Лібертаріанці.
- г) Інтелігенція.

13. Нові відносини між організацією і працюючими у ній людьми характеризуються такими чинниками:

- а) Менеджер виконує функції лише управляючого.
- б) Управління повинно поступитися демократичним системам.
- в) кращі і найталановитіші люди залишаються на місцях.
- г) Система найму на роботу не буде впроваджуватись.

14. Сучасна організація розглядається як «відкрита система», успіх якої перебуває за її межами, тобто від того, наскільки вдало система «вписується» у довкілля і пристосовується до нього із врахуванням таких чинників зовнішнього середовища:

- а) ринкове середовище, технологічні чинники, політичні, конкурентні чинники.
- б) ринкове середовище, технологічні чинники, ідеологічні чинники.
- в) соціально-культурні чинники, технологічні чинники, біологічні чинники.
- г) технологічні чинники, ідеологічні чинники, соціально-культурні чинники.

15. У сучасній управлінській парадигмі головними пріоритетами є:

- а) Провідна орієнтація на людину; організація розглядається як «відкрита система»,
- б) Чітко поставленні завдання незважаючи на різні чинники; уміння працювати в команді
- в) Організація розглядається як «закрита система»; уміння працювати в команді.

г) система «вписується» у довкілля і пристосовується до нього із врахуванням таких чинників зовнішнього середовища; самореалізація людини не є важливою;

16. Провідна проблема України в якісному та ефективному менеджменті знаходиться у відсутності:

- а) компетентних кадрів як таких.
- б) освіти як світогляду.
- в) інших чинників.
- г) критичних проблем із ефективністю немає.

17. Сучасні управлінські підходи орієнтуються на необхідність підтримки сталого розвитку суспільства, що можливо реалізувати із залученням ідей самостійного розвитку громадянського суспільства шляхом розвитку:

- а) публічно-правової сфери.
- б) політичної сфери.
- в) соціальної сфери.
- г) економічної сфери.

18. Сучасна парадигма управління має бути спрямована, з одного боку, на управління бізнесом, а з іншого – на вирішення.

- а) політичних завдань.
- б) соціальних завдань.
- 3. економічних завдань.
- г) політичних завдань.

19 Досягнення нової якості управління завжди забезпечується використанням:

- а) спроб та помилок.
- 2. концепцій.
- в) передових ідей.
- г) правильної відповіді немає.

20. У контексті сучасних підходів до адміністративних систем формується сучасна управлінська парадигма – усвідомлення людини як самоцінності, що зумовлює логіку і стратегію державотворення на основі:

- а) суспільство не може нав'язувати свої пріоритети так як вони є другорядними.
- б) інтереси людей не можуть бути пріоритетними за державні.
- в) гармонізації відносин між людьми не можлива, так як між ними завжди існує конфлікт інтересів.
- г) гармонізації інтересів та відносин між людьми, державою і суспільством.

Тема 2. Сучасні аспекти управління змінами на підприємстві

1. Управління змінами – це:

- а) Залежність індивідів, команд та організацій від середовища її перебування.
- б) Структурний підхід щодо переведення індивідів, команд та організацій з поточного стану в бажаний майбутній стан.
- в) Реструктуризація та зміна підходу у виконанні поставлених завдань.
- г) Певні зміни для забезпечення комфортного існування індивідів, команд та організацій.

2. До предмету управління змінами відносять:

- а) критерії під які підпадають зміни у організації, закономірності змін, концепції розвитку
- б) закономірності змін, концепції розвитку, ризику змін,
- в) умови, напрями, концепції розвитку, визначення та постановку цілей розвитку.
- г) напрями, ризику змін, визначення та постановку цілей розвитку.

3. До принципів управління змінами в організації відносять:

- а) Адекватність, принцип рішучості, бюрократія, правова визначеність та інші.
- б) Принцип ієрархічності, принцип заперечення, модельованість та інші.
- в) Принцип логічної основи, правова визначеність, принцип рішучості, принцип зворотного зв'язку та інші.
- г) Системність управління, цілісність, правова визначеність, модельованість та інші.

4. Необхідність організаційних змін виникає при наявності певних об'єктивних передумов, таких як:

- а) Невідповідність законодавству, погіршення фінансово-економічних показників, застарілі системні підходи управління, недостатня інвестиційна привабливість організації;
- б) Банкрутство підприємства, недостатня інвестиційна привабливість організації, погіршення фінансово-економічних показників.
- в) Погіршення фінансово-економічних показників, інноваційні процеси та новації, порушення економічної збалансованості між поточною та стратегічною діяльністю організації, територіальна розосередженість та роз'єднаність організації тощо.
- г) Інноваційні процеси та новації, порушення економічної збалансованості між поточною та стратегічною діяльністю організації, невідповідність законодавству, банкрутство підприємства.

5. Джерела змін існують у вигляді:

- а) Зовнішні та внутрішні.
- б) Штучні та організовані.
- в) Сплановані та випадкові.
- г) Законодавчі та модернові.

6. Перші згадування про «управління змінами» в організації були зроблені вченим:

- а) І. Шумпетер.
- б) Г. Форд.
- в) Ф. Роджерс.
- г) К. Камерон.

7. Системні структурні зміни, обумовлені:

- а) Скороченням доходів і рентабельності.
- б) Динамічністю і складністю перетворень в державі і в світі.
- в) Такі зміни є плановими і від сторонніх факторів не залежать.
- г) Зміни регламентовані у Господарському кодексі України.

8. Зміни передбачають:

- а) Реструктуризацію, зміни у технологічному процесі, делегування повноважень.
- б) Реорганізацію, виробництво нової продукції, делегування повноважень.
- в) Виробництво нової продукції, зміни у технологічному процесі, реструктуризацію.
- г) Реорганізацію, виробництво нової продукції, зміни у технологічному процесі.

9. Існує три основних типи змін, які стосуються розвитку підприємства:

- а) планові зміни, економічні зміни, структурні зміни.
- б) типові зміни, позапланові зміни, розвиваючі зміни.
- в) розвиваючі зміни, перехідні зміни, трансформаційні зміни.
- г) перехідні зміни, трансформаційні зміни, планові зміни.

10. В загальному вигляді зміни – це:

- а) Освоєння організацією нових ідей або моделей поведінки.
- б) Запобігання шкідливого впливу на організацію у майбутньому.
- в) Планова поведінка організації відповідно до норм права.
- г) Зміна моделі сталого розвитку.

11. Темп запровадження нової технології в контексті великої організації часто надзвичайно повільний, цьому слугують:

- а) Страх технології, звички діяльності, конкуруючі технології, синдром постійного застарівання, недостатність часу для вивчення нових технологій.
- б) Брак коштів, звички діяльності, конкуруючі технології, традиції організації.
- в) Бюрократія, недосконале законодавство, сумісність із середовищем, недоцільність.
- г) Брак коштів, бюрократія, синдром постійного застарівання, недосконале законодавство.

12. Чинники, які тиснуть на організацію, примушуючи її певним чином змінити свою діяльність, а саме:

- а) Великий потік кадрів, конкурентоспроможність інших підприємств, глобалізація ринку.
- б) Інформаційні технології та комп'ютеризація, зміни на ринку робочої сили, конкурентоспроможність інших підприємств
- в) Великий потік кадрів, інформаційні технології та комп'ютеризація, зміни на ринку робочої сили.
- г) Глобалізація ринку, інформаційні технології та комп'ютеризація, зміни на ринку робочої сили.

13. Фахівцями пропонується модель процесу організаційних змін, що включає в себе чотири стадії:

- а) Заперечення, ухилення, виконання і підтримку.
- б) Проблема, компроміс, формування і виконання.
- в) Ухилення, виконання, зміну і підтримку

г) Заперечення, компроміс, виконання і підтримку.

14. Велика частина літератури, присвяченої організаційних змін, заснована на описаних Д. Левінім трьох стадіях процесу:

- а) Ідея, опис, виконання.
- б) Думка, дія та процес.
- в) Ідея, здійснення зміни, процес.
- г) Розморожування, здійснення зміни і заморожування.

15. Управління змінами включає такі компоненти:

- а) правові і логічні.
- б) технічні і людські.
- в) структурні і відокремлені.
- г) статистичні і логічні.

16. У науковій літературі для пояснення причин (джерел) організаційних змін існує три теорії:

- а) Ектерналістська теорія, теорія іманентних змін, інтегральна теорія.
- б) Перемінна теорія, теорія позитивних змін, інтегральна теорія.
- в) Теорія правового регулювання, теорія іманентних змін, інтегральна теорія.
- г) Теорія іманентних змін, теорія сталого руху, ектерналістська теорія.

17. Зміни – це зміни середовища, в якому працює організація, а також її внутрішньої структури, технології або працівників. Це визначення належить:

- а) М. Грін.
- б) Л.Н. Гумільов.
- в) С. Робінс.
- г) П. Шеремета.

18. У роботах науковців розкрито два погляди на процес змін – дві метафори для наочного визначення процесу змін:

- а) Метафора «шторму», метафора «відокремлення».
- б) Метафора «шторму» метафора «порогів з білими бурунами».
- в) Метафора «тихої води», метафора «порогів з білими бурунами».
- г) Метафора «тихої води», метафора «шторму»,

Тема 3. Стратегічний менеджмент у розрізі сучасних тенденцій

1. Становлення стратегічного менеджменту як самостійної сфери дослідження і управлінської практики пройшло такі етапи:

- а) Бюджетування, довготермінове планування, стратегічне планування, стратегічний менеджмент та інші.
- б) Аналіз сфери, довготермінове планування, стресовий аналіз, вибіркоче планування та інші.
- в) Стресовий аналіз, менеджмент дії, стратегічне планування, стратегічний менеджмент та інші.
- г) Бюджетування, вибіркоче планування, стратегічне планування, стратегічний менеджмент та інші.

2. Стратегічний менеджмент з'явився в США в:

- а) 1985 р;
- б) 1983 р;
- в) 1973 р;
- г) 1963 р;

3. Підхід довгострокового планування сформувався:

- а) 50-ті роки минулого століття.
- б) 60-ті роки минулого століття.
- в) 70-ті роки минулого століття.
- г) 80-ті роки минулого століття.

4. Підхід стратегічного планування сформувався:

- а) 50-ті роки минулого століття.
- б) 60-ті роки минулого століття.
- в) 70-ті роки минулого століття.
- г) 80-ті роки минулого століття.

5. Інтерактивний стратегічний менеджмент покладається:

- а) На потенціалі особистості.
- б) Як на потенціалі особистості так і на потенціалі всього колективу.
- в) Колектив та персонал є тільки інструментом, увага покладається на керівника.
- г) На потенціалі всього колективу.

6. Науковці В.М. Порохня, Т.О. Безземельна, Т.А. Кравченко виділяють низку ознак, за якими слід розрізняти довгострокове та стратегічне управління:

- а) Основна мета управління, спосіб маніпулювання, погляд на персонал.
- б) Основна мета управління, фактори ризику, врахування фактору часу.
- в) Основна мета управління, спосіб її досягнення, фактори ризику, спосіб маніпулювання.
- г) Основна мета управління, спосіб її досягнення, врахування фактору часу, погляд на персонал.

7. Необхідна складова фінансового планування, є основою будь-якого оперативного чи поточного фінансового плану, використовується з метою досягнення стратегічних цілей підприємства.

- а) Фінансова інформація.
- б) Дотації.
- в) Бюджетування
- г) Чистий прибуток.

8. Кількість організацій в Україні, які використовують підходи стратегічного планування та стратегічного управління, є незначною, одні із головних причин:

- а) В Україні, стратегічне планування є недоцільним, бізнес клімат постійно змінюється.
- б) Відсутність кваліфікованого персоналу, недостатність необхідних знань.
- в) Бізнес клімат постійно змінюється, недостатність необхідних знань.
- г) Відсутність кваліфікованого персоналу, в Україні стратегічне планування є недоцільним.

9. За високого рівня економічного ризику, коли ситуація має всі ознаки екстраординарності доцільним є підхід:

- а) Підхід довгострокового планування.
- б) Стратегічний підхід.
- в) Мотиваційний підхід.
- г) Ситуаційний підхід.

10. Процес стратегічного управління загалом складається з двох взаємопов'язаних фаз:

- а) Формулювання стратегії та її реалізації
- б) Підбір стратегії та її асимілювання.

- в) Моделювання та введення.
- г) Залучення та існування.

11. Що таке стратегічне планування?

- а) Це довгострокове планування на основі проміжних цілей.
- б) Це стратегія для розбудови підприємства.
- в) Фінансова модель для збільшення прибутків.
- г) Це захисний механізм для забезпечення стабільності на підприємстві.

12. Що таке стратегічний план?

- а) Це письмовий документ у вигляді плану дій, на випадок форс-мажорних обставин.
- б) Це письмовий документ, який визначає стратегію діяльності організації у довгостроковій перспективі.
- в) Письмовий документ, який є обов'язковим при створенні підприємства так як є частиною статуту даного підприємства.
- г) Це письмовий документ, який визначає стратегію діяльності організації у коротко-строковій перспективі.

13. Одна із найпопулярніших моделей стратегічного планування склалась на основі:

- а) «Стратегічного умислу»
- б) «Стратегічної прогалини»
- в) «Стратегічної гонки»
- г) «Стратегічної думки»

14. Для вітчизняних підприємств впровадження стратегічного менеджменту як нового напрямку управління, пов'язано з низкою невирішених проблем.

- а) Недостатність досвіду у керівників підприємств, зовнішнє середовище заважає впровадження стратегічного менеджменту, ринок фахівців є доступним тільки привілейованим, різноспрямованість підходів до стратегічного менеджменту.
- б) Зовнішнє середовище заважає впровадження стратегічного менеджменту, ринок фахівців є доступним тільки привілейованим, недостатність досвіду у керівників підприємств, складність роботи з великими масивами інформації.
- в) Складність при врахуванні факторів впливу зовнішнього середовища, зовнішнє середовище заважає впровадження стратегічного менеджменту, ринок фахівців є доступним тільки привілейованим.

г) Недостатність досвіду у керівників підприємств, складність при врахуванні факторів впливу зовнішнього середовища, дефіцит фахівців у галузі стратегічного планування та менеджменту.

15. Розробка стратегічного плану дає змогу підприємствам:

- а) Краще розуміти структуру потреб; визначити стратегічні альтернативні дії підприємства на довгостроковий період;
- б) Задати перспективні напрямки розвитку; збільшити конкурентоспроможність; застрахувати себе від застою;
- в) Пов'язати в єдину систему маркетингову, виробничу, фінансову, збутову та кадрову діяльність; модернізувати застарілу систему;
- г) Усі варіанти вірні.

16. 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.

17. Врахування стратегічних переваг підприємства – базується на використанні результатів:

- а) ex-post-аналізу.
- б) ex-ante-аналізу.
- в) SWOT-аналізу.
- г) Усі варіанти є вірні.

18. Стратегічний менеджмент буде ефективним і результативним, якщо його модель відповідає конкретній ситуації і наступним умовам:

- а) Вміння змодельовати ситуацію; виявити причини необхідності змін; розробляти стратегію змін; здатність до стратегічного управління та втілювати стратегію в життя.
- б) Не втягуватися в часові рамки, якість в пріоритеті, виявити причини необхідності змін, спробувати безліч моделей так як результат буде відомий тільки на практиці.
- в) Виявити причини необхідності змін, аналіз помилок при запровадженні конкретної моделі, здатність до стратегічного управління та втілювати стратегію в життя.

г) Не втягуватися в часові рамки, якість в пріоритеті, виявити причини необхідності змін, спробувати безліч моделей так як результат буде відомий тільки на практиці, завжди потрібно мати відхідний план на випадок не вдачі.

Тема 4. Підходи до розробки стратегій організацій у кризових та особливих умовах

1. Необхідність розробки на підприємстві стратегій антикризового управління зумовлене:

- а) Кризовий стан економіки.
- б) Платоспроможність громадян.
- в) Настання банкрутства.
- г) Ребрендинг.

2. Антикризове управління проводиться по наступних напрямках:

- а) Призупинка виробництва та функціонування на час антикризових дій ; внесення коректив у дії, впроваджені на підприємстві.
- б) Виділення пріоритетних підходів у господарській діяльності;
- в) Обґрунтоване прогнозування ресурсного забезпечення; визначення якісних і кількісних критеріїв оцінки проведеної роботи;
- г) Внесення коректив у дії, впроваджені на підприємстві; мінімалізація витрат під час прогнозування, визначення якісних і кількісних критеріїв та інших антикризових дій.

3. У здійсненні антикризового управління можна виділити наступні вектори:

- а) Управління на базі всебічного контролю; Управління на основі прогнозування змін; Управління на основі оперативних рішень.
- б) Управління на основі креативних рішень, Управління на основі зарубіжного досвіду; Управління на основі прогнозування змін;
- в) Управління на основі оперативних рішень; Управління на базі теорій управління; Управління на базі всебічного контролю;
- г) Управління на основі дій та помилок; Управління на основі зарубіжного досвіду; Управління на основі оперативних рішень.

4. У рамках якого напрямку стратегічного менеджменту ефективність досягнення цілей підприємства багато в чому пов'язується з пошуком

раціонального співвідношення централізації і децентралізації в організації управління?

- а) Управління на основі зарубіжного досвіду.
- б) Управління на основі креативних рішень.
- в) Управління на базі теорій управління.
- г) Управління на основі оперативних рішень.

5. В умовах децентралізованого управління проблема забезпечення ефективного виконання будь-яких правил не може бути вирішена одним лише адміністративним впливом. Свою ефективність довели такі методи:

- а) Створення внутріфірмових центрів прибутку, центрів витрат.
- б) Створення аналітичних центрів, правових центрів.
- в) Розробка трансферних цін, створення центру фінансової аналітики ринку.
- г) Створення венчурних центрів, центрів контролю за виконанням.

6. Дослідженню змісту і ролі економічної стратегії підприємства присвячені багато наукових вітчизняних і закордонних публікацій. Відсутність єдиного погляду на поняття економічної стратегії обумовлено:

- а) Особливостями кожного підприємства окремо, тіньовою економікою.
- б) Ринкові відносини у кожному сегменті продукції чи послуг є різним, тіньовою економікою.
- в) Рівнем регулювання з боку держави, ринкові відносини у кожному сегменті продукції чи послуг є різним.
- г) Особливостями національних ринкових відносин; рівнем регулювання з боку держави.

7. Напрямки роботи з досягнення цілей підприємства (основної складової економічної стратегії):

- а) Зменшення попиту на продукцію у конкурентів; мінімізування витрат; новітня маркетингова діяльність; опиратися на кількість, а не якість послуг чи товарів;
- б) Забезпечення зростання прибутку в плановому періоді; мінімізування витрат; кількість має відповідати якості послуг чи товарів; мінімізування ризиків;
- в) Пошук нових ринків; розробка нової продукції; забезпечення зростання виробництва; поліпшення сервісу; ефективне просування товару на ринку;
- г) Підготовка ринку збуту; пошук нових ринків; мінімізування витрат; агресивний маркетинг; зменшення попиту на продукцію у конкурентів;

8. Основні труднощі, що виникають перед керівниками підприємства при розробці і реалізації стратегії, зводяться до наступного: (один варіант є невірним)

- а) Застосування нових способів досягнення виживання на ринку може викликати збільшення витрат, пов'язаних з освоєнням нової продукції і не врахованих раніше в економічній стратегії.
- б) Недостатньо глибокий аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства може підсилити негативні наслідки хибних стратегічних рішень.
- в) Зміна стратегії може зруйнувати сформований на підприємстві тип взаємин і викликати протидії, тобто конфлікт корпоративної культури.
- г) Нерозуміння проблем підприємства може сформулювати хибні рішення тим самим навпаки зашкодити підприємству, тому необхідно обдумати чи потрібні такі глобальні зміни як нова стратегія підприємства взагалі.

9. Виявленню тенденцій при виробці економічної стратегії агропромислового підприємства сприяє застосування наступних методів: (один варіант є невірним);

- а) класифікація по характерних ознаках;
- б) складання двомірних матриць;
- в) метод логічного квадрата.
- г) метричний метод.

10. Напрямки роботи з досягнення цілей підприємства в області виробництва: (один варіант є невірним);

- а) необхідний рівень виробництва;
- б) покупка комплектуючих або їхнє власне виробництво;
- в) політика набору або навчання персоналу;
- г) модернізація обладнання тільки за нагальних потреб;

11. Основні напрямки розробки економічної стратегії в області маркетингу: (один варіант є невірним);

- а) асортименти і якість продукції;
- б) максимальні продажі будь-яким шляхом (агресивний маркетинг);
- в) розподіл ресурсів на стадії продажів;
- г) цінова політика;

12. Основні питання розробки економічної стратегії в області фінансів: (одна відповідь є неправильною);

- а) обсяг поточних і капітальних витрат;
- б) обмеження витрат;
- в) джерела фінансування;
- г) строки і напрямки інвестицій;

13. Стратегічні принципи розробки економічної стратегії: (один варіант є невірним);

- а) не порушувати сформованої на підприємстві рівноваги;
- б) планувати зміни;
- в) приділяти головну увагу інноваціям;
- г) головним кінцевим результатом є прибуток;

14. Умовами дієвості стратегії є: (один варіант є невірним);

- а) охоплення всіх сфер діяльності підприємства;
- б) узгодженість із зовнішніми обставинами;
- в) підприємство є головною прерогативою;
- г) врахування місії підприємства;

15. Основною ідеєю механізму банкрутства є:

- а) Реорганізація підприємства.
- б) Ліквідація низькорентабельних виробництв;
- в) Можливість не віддавати борги інвесторам.
- г) Останній шанс перезапустити підприємство.

16. Ініціативність менеджерів, їхня заповзятливість становить основну рушійну силу, що забезпечує виживання підприємства на ринку, то впорядковує їхню діяльність, робить її результативною певний набір принципів роботи над стратегією. До числа головних принципів відносяться наступні: (один варіант є невірним);

- а) стратегічний менеджмент підприємства орієнтується на виробництво товару залежно від ринкових переваг;
- б) критерієм дієвості стратегії виступає динаміка виробництва;
- в) завжди потрібно розуміти, що головна ціль підприємства це прибуток і він має бути отриманий одразу після запровадження стратегії.
- г) скорочення обсягу виробництва здійснюється в ході структурної перебудови або ліквідації підприємства.

17. Досвід роботи фірм у країнах з розвиненою ринковою економікою, на думку західних дослідників, вказує на наступні напрямки формування ефективних стратегій: (один варіант є невірним);

- а) Висока частка ринку досягається завдяки унікальності характеристик товару, застосуванню діючих каналів просування товару, ефективній рекламі.
- б) При широкій ринковій орієнтації потрібно забезпечувати зниження витрат і диференціацію в регіонально-територіальному аспекті.
- в) Усі канали просування товару є ефективними, різницею в ефективності є тільки витрати на просування.
- г) Стійкий темп зростання обсягів виробництва забезпечується за рахунок нововведень (інноваційного процесу).

Змістовий модуль 2. Менеджмент якості

Тема 5. Сучасні тенденції у формуванні мотивації

1. На сучасному етапі розвитку економіки України основним ресурсом підприємства є:

- а) бюджет;
- б) персонал;
- в) інвестиції;
- г) керівник;

2. Мотивація це:

- а) процес спонукання себе та інших до діяльності в досягненні особистої мети;
- б) процес спонукання себе та інших до діяльності в досягненні особистої мети або мети організації;
- в) покарання підлеглих через силу примусу.
- г) контролюючий процес за для здійснення покладених функцій.

3. Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема:

- а) А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг;
- б) П. Армстронг, А. Кібанов, П. Крауч;
- в) А. Маслоу, С. Петлюра, Б. Моснер;
- г) Б. Моснер, Л. Девіс, П. Крауч;

4. Для підвищення ефективності діяльності підприємства необхідне вдосконалення мотивації працівників, що може дати:

- а) погану взаємодію з персоналом;

- б) покращення командної роботи але погіршення індивідуальних завдань;
- в) погіршення психологічного клімату;
- г) підвищення результативності роботи персоналу;

5. Метою соціальної політики підприємства є:

- а) Створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників;
- б) Контроль за дотриманням норми робочого часу;
- в) Розподіл позаробочих повноважень;
- г) Створення нормальних умов в позаробочий час;

6. До матеріальних належать такі стимули:

- а) грошові та негрошові;
- б) творчі, моральні;
- в) соціально-психологічні;
- г) гігієнічні, мотиваційні.

7. Зазначте правильне твердження щодо залежності ефективності діяльності працівника від сили мотивації:

- а) що сильніша мотивація, то ефективніша діяльність;
- б) мотивація може бути надмірною, що призводить до погіршення рівня досягнень;
- в) якою б сильною не була мотивація, вона не може бути надмірною для діяльності працівника;
- г) слабка мотивація забезпечує оптимальний результат діяльності.

8. Вітчизняні теорія і практика трудової мотивації є не ефективною тому, що:

- а) відсутня як така;
- б) заснована на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах;
- в) висока заробітна плата у деяких працівників змушує зменшувати ставку у інших;
- г) правильної відповіді немає;

9. Для задоволення потреби підлеглих у самовираженні менеджери повинні:

- а) забезпечувати можливості для навчання і розвитку; делегувати завдання і повноваження;
- б) забезпечувати комфортні умови праці щодо освітлення, температури, рівня шуму;

- в) гарантувати стабільну роботу;
- г) не примушувати підлеглих приймати ризиковані рішення.

10. Менеджер для мотивації працівника, головними потребами якого є фізіологічні, повинен:

- а) забезпечувати невисоку заробітну платню;
- б) давати відповідальні, творчі завдання;
- в) делегувати права і відповідальність.
- г) забезпечувати високу заробітну платню;

11. Японська модель мотивування характеризується:

- а) заробітна плата прямо пропорційна середньому прожитковому мінімуму;
- б) використовуються специфічні коефіцієнти;
- в) випередженням росту продуктивності праці щодо росту рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати.
- г) заробітна плата виплачується на місяць вперед;

12. Американська модель мотивування характеризується:

- а) заохоченням підприємницької активності та збагачення найбільш активної частини населення.
- б) чим більша відповідальність тим більша заробітна плата;
- в) фіксована ставка, що дає змогу відчувати стабільність;
- г) психологічні прийоми мотивування, культ кінцевого результату;

13. Система «Скенлона» заснована на:

- а) виробленні в розрахунку на одного працівника;
- б) поділі загального заробітку між працівниками;
- в) фіксації заробітної плати не залежно від зовнішніх умов;
- г) максимально можливій ставці;

14. Французька модель мотивування характеризується:

- а) поділі загального заробітку між працівниками;
- б) стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування;
- в) фіксованим оподаткуванням;
- 4. психологічні прийоми мотивування, культ кінцевого результату;

15. Шведська модель мотивування характеризується:

- а) великим соціальним забезпеченням;
- б) стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування;

- в) сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності;
- г) заохоченням підприємницької активності та збагачення найбільш активної частини населення.

16. Німецька модель мотивування головним є:

- а) економічна стабільність;
- б) демократичність у робочому процесі;
- в) велике соціальне забезпечення;
- г) людина з її інтересами як вільна особистість, що усвідомлює свою відповідальність перед суспільством.

17. Загалом основні елементи мотивації праці в країнах з розвинутою ринковою економікою мають такі загальні принципи та особливості:

- а) працівник не є головним, його інтереси є другорядними перед інтересами компанії;
- б) самостійність працівників, усі прагнуть більше вкласти в нові технології, застосування погодинної форми заробітної плати;
- в) самостійність працівників, індивідуальність особистості не є головною;
- г) так сильна продуктивність за так сильні кошти і навпаки;

Тема 6: Методологія управління персоналом організації

1. Персонал – це:

- а) особовий склад організацій, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників.
- б) сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за певною ознакою.
- в) робітники, службовці, спеціалісти, керівники.
- г) працівники, трудова діяльність яких спрямована на виконання конкретних управлінських функцій.

2. Структура персоналу організації – це:

- а) структура яка відображає розподіл персоналу і його рух в зайнятості.
- б) співвідношення представників різних професій або спеціальностей.
- в) сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за певною ознакою.
- г) співвідношення груп персоналу за статтю й віком.

3. Філософія організації – це:

- а) сукупність внутрішньо організаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил взаєностосунків персоналу, система цінностей і переконань, що сприймається всім персоналом і яка відповідає глобальній меті організації.
- б) сукупність внутрішньо організаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил взаємодії персоналу, а також систему цінностей і переконань, яка корелює з цілям організації та сприймається всіма працівниками організації.
- в) формування з урахуванням національного менталітету та виражається в його діловому кредо.
- г) заохочення індивідуалізму працівників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежність особистого доходу від нього.

4. Філософія управління персоналом організації – це:

- а) сукупність внутрішньо організаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил взаєностосунків персоналу, система цінностей і переконань, що сприймається всім персоналом і яка відповідає глобальній меті організації.
- б) сукупність внутрішньо організаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил взаємодії персоналу, а також систему цінностей і переконань, яка корелює з цілям організації та сприймається всіма працівниками організації.
- в) заохочення індивідуалізму працівників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежність особистого доходу від нього.
- г) характерна та чітка постановка цілей, високий рівень оплати праці, заохочення споживацьких цінностей, високий рівень демократії в суспільстві, соціальні гарантії.

5. Методи управління персоналом – це:

- а) адміністративні методи, що базуються на владі, дисципліні, стягненнях.
- б) економічні методи ґрунтуються на правильному використанні економічних законів виробництва і за способами дії.
- в) соціологічні методи базуються на способах мотивації суспільного впливу на людей через «думку колективу».
- г) способи впливу на колективи і окремих працівників з метою виконання координування їх діяльності в процесі функціонування організації.

6. Розрізняють такі методи управління персоналом:

- а) економічні, соціологічні, адміністративні, психологічні.
- б) адміністративні, економічні, соціологічні.

- в) соціологічні, адміністративні, економічні та консультативні.
- г) консультативні та економічні.

7. Організація управління персоналом складається з трьох частин:

- а) фінансово-економічна, соціальна, виробнича.
- б) виробнича, фінансово-економічна, соціальна, кадрова політика.
- в) кадрова, економічна, виробнича.
- г) соціальна, економічна, кадрова.

8. Кадрова політика підприємства – це:

- а) політика забезпечення оптимального балансу процесів відновлення та збереження чисельного й якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог законодавства, стану ринку праці.
- б) створення згуртованої відповідальної і високопродуктивної робочої сили.
- в) цілісна стратегія роботи з персоналом, що поєднує різні елементи та форми кадрової роботи, що має метою створення високопродуктивного, високопрофесійного, згуртованого та відповідального колективу, який здатен гнучко реагувати на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища.
- г) вірної відповіді немає.

9. У кадровій політиці застосовують різні засоби й заходи такі як:

- а) вибір стилю управління, соціальна політика і політика оплати праці, політика у сфері освіти, підвищення кваліфікації і посадових призначень, створення належних умов праці, забезпечення кадрами.
- б) підвищення кваліфікації, створення належних умов праці, забезпечення кадрами.
- в) вибір стилю управління, соціальна політика і політика оплати праці, політика у сфері освіти, підвищення кваліфікації, створення належних умов праці, забезпечення кадрами.
- г) вірної відповіді немає

10. Поняття «маркетинг персоналу» виникло:

- а) у 80-ті роки 20 століття.
- б) у 60-ті роки 20 століття.
- в) у 70-ті роки 20 століття.
- г) у 90-ті роки 20 століття.

11. Мета маркетингу персоналу:

- а) володіти ситуацією на ринку праці, забезпечуючи задоволення потреби підприємства в персоналі.
- б) аналізувати ринок та забезпечувати потреби.
- в) забезпечувати задоволення потреби підприємства в персоналі.
- г) вивчення вимог, що ставляться до посад і робочих місць.

12. Маркетинг персоналу – це:

- а) вид управлінської діяльності, який забезпечує надання людям робочих місць у потрібний час і в необхідній кількості відповідно до їх здібностей.
- б) вид управлінської діяльності, спрямованої на довготривале забезпечення організації людськими ресурсами.
- в) узгодження і урівноваження інтересів працедавців і працівників.
- г) вірної відповіді немає.

13. Оптимізація – це:

- а) визначення шляхів та досягнення мети, що характеризують цей процес.
- б) чисельність оптимізації, близька до мінімальної, але враховуючі динаміку та перспективи розвитку підприємства.
- в) процес знаходження найкращого (з безлічі можливих) варіанта рішення завдання при заданих вимогах і обмеженнях.
- г) всі відповіді вірні.

14. Оптимізація управління процесом – це:

- а) визначення шляхів та досягнення мети, що характеризують цей процес.
- б) чисельність оптимізації, близька до мінімальної, але враховуючі динаміку та перспективи розвитку підприємства.
- в) процес знаходження найкращого (з безлічі можливих) варіанта рішення завдання при заданих вимогах і обмеженнях.
- г) всі відповіді вірні.

15. Оптимальна чисельність – це:

- а) визначення шляхів та досягнення мети, що характеризують цей процес.
- б) чисельність оптимізації, близька до мінімальної, але враховуючі динаміку та перспективи розвитку підприємства.
- в) процес знаходження найкращого (з безлічі можливих) варіанта рішення завдання при заданих вимогах і обмеженнях.
- г) всі відповіді вірні.

16. Гнучке використання персоналу – це:

- а) використання та пристосування працівників до внутрішніх і зовнішніх змін, що досягається за рахунок гнучкості в оплаті праці та гнучкості у використанні персоналу.
- б) форми використання робочої сили, засновані на застосуванні нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників.
- в) позикова праця представляє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації.
- г) вірної відповіді немає.

17. Гнучкі форми зайнятості – це:

- а) використання та пристосування працівників до внутрішніх і зовнішніх змін, що досягається за рахунок гнучкості в оплаті праці та гнучкості у використанні персоналу.
- б) форми використання робочої сили, засновані на застосуванні нестандартних організаційно-правових умов зайнятості працівників.
- в) позикова праця представляє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації.
- г) вірної відповіді немає.

18. Основні нестандартні форми зайнятості - це:

- а) інсорсинг, аутсорсинг.
- б) лізинг персоналу та часткова зайнятість персоналу.
- в) аутсорсинг, інсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу.
- г) вірної відповіді немає.

19. Види чисельності:

- а) облікова чисельність та фактична чисельність.
- б) облікова (штатна) чисельність, явочна чисельність, фактична чисельність.
- в) штатна чисельність та явочна чисельність.
- г) явочна чисельність та фактична чисельність.

20. Кваліфікація – це:

- а) рівень знань і трудових навичок, необхідний для виконання робіт певної складності відповідної професії або спеціальності.
- б) особливий вид трудової діяльності, здійснення якої вимагає певних теоретичних знань і практичних навичок.
- в) різновид трудової діяльності в рамках певної професії, яка має специфічні особливості і вимагає від працівника додаткових (спеціальних)

знань і навичок.

г) вірної відповіді немає

Тема 7: Методологічні засади управління якістю

1. **Загальносистемними принципами управління якістю визначають:**

а) цілеспрямованість, ієрархічність, подільність, комплексність, взаємопов'язаність, систематичність, простоту і дохідливість.

б) систематичність, взаємопов'язаність, комплексність, простоту і дохідливість.

в) ієрархічність, подільність, комплексність, цілеспрямованість, дохідливість.

г) взаємопов'язаність, систематичність, простоту і дохідливість.

2. **Цілеспрямованість – це:**

а) реалізоване формуванням багаторівневої структури системи з урахуванням делегування повноважень на відповідний рівень управління.

б) реалізоване формуванням відповідних підсистем для досягнення поставлених цілей.

в) досягнення декомпозиції формованої системи на підсистеми і елементи.

г) визначальне постійне виконання всіх робіт з управління якістю, їх довго тривалість.

3. **Ієрархічність - це:**

а) реалізоване формуванням багаторівневої структури системи з урахуванням делегування повноважень на відповідний рівень управління.

б) реалізоване формуванням відповідних підсистем для досягнення поставлених цілей.

в) досягнення декомпозиції формованої системи на підсистеми і елементи.

г) визначальне постійне виконання всіх робіт з управління якістю, їх довго тривалість.

4. **Подільність – це:**

а) реалізоване формуванням багаторівневої структури системи з урахуванням делегування повноважень на відповідний рівень управління.

- б) реалізоване формуванням відповідних підсистем для досягнення поставлених цілей.
- в) декомпозиція формованої системи на підсистеми і елементи.
- г) визначальне постійне виконання всіх робіт з управління якістю, їх довго тривалість.

5. Систематичність – це:

- а) реалізоване формуванням багаторівневої структури системи з урахуванням делегування повноважень на відповідний рівень управління.
- б) реалізоване формуванням відповідних підсистем для досягнення поставлених цілей.
- в) декомпозиція формованої системи на підсистеми і елементи.
- г) визначальне постійне виконання всіх робіт з управління якістю, їх довго тривалість.

6. Загальні виробничі функції – ОПФ:

- а) транспортування, контроль та випробування, заключна, виробництво продукції.
- б) підготовча, або послуг (робіт), протікання природних процесів, транспортування, контроль та випробування, заключна.
- в) підготовча, або послуг (робіт), протікання природних процесів.
- г) контроль та випробування, заключна.

7. До спеціальних принципів УК відносять наступні:

- а) орієнтація на споживача, лідерство керівника, залучення працівників, системний підхід, процесний підхід.
- б) лідерство керівника, залучення працівників, процесний підхід, системний підхід.
- в) орієнтація на споживача, залучення працівників, системний підхід.
- г) залучення працівників, системний підхід, процесний підхід.

8. Орієнтація на споживача – це:

- а) керівники встановлюють єдність мети та напрямів діяльності організації.
- б) працівники на всіх рівнях становлять основу організації, і їхнє повне залучення дає можливість організації з вигодою використовувати їх здібності.

в) організації залежать від своїх замовників і тому повинні розуміти поточні та майбутні потреби, виконувати їхні вимоги і прагнути перевершити їх очікування.

г) подання управління якістю у вигляді системи взаємопов'язаних процесів, що забезпечує більший внесок у результативність та ефективність організації при досягненні її цілей.

9. Лідерство керівника – це:

а) керівники встановлюють єдність мети та напрямів діяльності організації.

б) працівники на всіх рівнях становлять основу організації, і їхнє повне залучення дає можливість організації з вигодою використовувати їх здібності.

в) організації залежать від своїх замовників і тому повинні розуміти поточні та майбутні потреби, виконувати їхні вимоги і прагнути перевершити їх очікування.

г) подання управління якістю у вигляді системи взаємопов'язаних процесів, що забезпечує більший внесок у результативність та ефективність організації при досягненні її цілей.

10. Залучення працівників – це:

а) керівники встановлюють єдність мети та напрямів діяльності організації.

б) працівники на всіх рівнях становлять основу організації, і їхнє повне залучення дає можливість організації з вигодою використовувати їх здібності.

в) організації залежать від своїх замовників і тому повинні розуміти поточні та майбутні потреби, виконувати їхні вимоги і прагнути перевершити їх очікування.

г) подання управління якістю у вигляді системи взаємопов'язаних процесів, що забезпечує більший внесок у результативність та ефективність організації при досягненні її цілей.

11. Системний підхід – це:

а) керівники встановлюють єдність мети та напрямів діяльності організації.

б) працівники на всіх рівнях становлять основу організації, і їхнє повне залучення дає можливість організації з вигодою використовувати їх здібності.

- в) організації залежать від своїх замовників і тому повинні розуміти поточні та майбутні потреби, виконувати їхні вимоги і прагнути перевершити їх очікування.
- г) подання управління якістю у вигляді системи взаємопов'язаних процесів, що забезпечує більший внесок у результативність та ефективність організації при досягненні її цілей.

12. Організаційно-розпорядчі методи – це:

- а) управління якістю здійснюються за допомогою обов'язкових для виконання директив, наказів та інших приписів, спрямованих на підвищення і забезпечення необхідного рівня якості.
- б) способи управління якістю технологічних процесів і контролю якості продукції, що випускається, а також на способи їх сукупного використання.
- в) управління якістю, спрямоване на підвищення рівня якості.
- г) вірної відповіді немає.

13. Статистичні методи включають:

- а) статистичне регулювання, статистичну оцінку якості, статистичний аналіз.
- б) статистичне регулювання, статистичний приймальний контроль, статистичний аналіз, статистичну оцінку якості.
- в) статистичне корегування, статистичний приймальний контроль, статистичний аналіз.
- г) статистичне регулювання, статистичний приймальний контроль, статистичний аналіз, статистичне корегування.

14. До економічних методів управління включають:

- а) фінансування діяльності в галузі управління якістю, господарський розрахунок в підрозділах системи УК, економічне стимулювання виробництва, бізнес-планування, ціноутворення на продукцію та послуги, утворення фондів економічного стимулювання якості, застосування системи оплати праці, використання економічних заходів впливу.
- б) економічне стимулювання виробництва, бізнес-планування, ціноутворення на продукцію та послуги.
- в) утворення фондів економічного стимулювання якості, застосування системи оплати праці, використання економічних заходів впливу.
- г) фінансування діяльності в галузі управління якістю, господарський розрахунок в підрозділах системи УК.

15. Соціально-психологічні – це:

- а) методи підвищення самодисципліни, відповідальності, ініціативи та творчої активності кожного члена колективу, а також колективів підрозділів щодо поліпшення якості та вдосконаленню управління ним.
- б) методи управління якістю засновані на використанні групи факторів, що впливають на управління перебігають в трудових колективах соціально-психологічними процесами для досягнення цілей у сфері якості.
- в) методи морального стимулювання високої якості результатів праці.
- г) способи обліку психологічних особливостей членів трудових колективів при забезпеченні якості.

16. Найбільш поширеними експертними методами при класифікації за способом отримання експертних оцінок є:

- а) метод безпосереднього оцінювання, метод забезпечення, метод управління.
- б) метод усвідомлення, метод оцінювання, метод психології.
- в) метод рангів, метод безпосереднього оцінювання, метод зіставлень.
- г) вірної відповіді немає.

17. Інтегративно-конвергенціальний підхід до УК – це:

- а) методологія управління яка припускає використання процесного, ситуаційного, нормативного, оптимізаційного та інших підходів.
- б) методологія управлінського процесу, яка інтегративно використовує системний, цільовий, процесний, параметричний, ситуаційний і інші підходи.
- в) методологія управління яка припускає використання процесного, ситуаційного, цільового та процесного підходу.
- г) вірної відповіді немає.

18. Мета процесу – це:

- а) поточне і перспективне стан ринку з метою ув'язки внутрішніх ресурсів підприємства з ринковою потребою і формуванням бізнес-плану, річного структурного плану виробництва та квартального плану виробництва.
- б) збіг прогнозу на ринку з фактичним його станом.
- в) збір інформації до аналізу результатів вивчення ринку включно.
- г) є власник процесу є начальник управління перспективного планування і збуту.

19. Критерії процесу – це:

- а) збір інформації до аналізу результатів вивчення ринку включно.

- б) є власник процесу є начальник управління перспективного планування і збуту.
- в) керівник групи УППіС, залучені організації та фахівці за договорами.
- г) збіг прогнозу на ринку з фактичним його станом.

20. Межі процесу – це:

- а) збір інформації до аналізу результатів вивчення ринку включно.
- б) є власник процесу є начальник управління перспективного планування і збуту.
- в) керівник групи УППіС, залучені організації та фахівці за договорами.
- г) збіг прогнозу на ринку з фактичним його станом.

Тема 8. Сертифікація продукції і систем якості

1. Підтвердження відповідності – це:

- а) вимоги для застосування і дотримання їх у відношенні будь-яких регламентуються об'єктів.
- б) документальне посвідчення відповідності продукції чи інших об'єктів, процесів виробництва, експлуатації, зберігання, перевезення, реалізації та утилізації, виконання робіт або надання послуг вимогам технічних регламентів, положенням стандартів або умовам договорів.
- в) технологічні та інші особливості окремих видів регламентованих об'єктів.
- г) вимоги до термінології, пакування, маркування або етикеток і правилам їх нанесення.

2. Загальний технічний регламент – це:

- а) вимоги для застосування і дотримання їх у відношенні будь-яких регламентуються об'єктів.
- б) документальне посвідчення відповідності продукції чи інших об'єктів, процесів виробництва, експлуатації, зберігання, перевезення, реалізації та утилізації, виконання робіт або надання послуг вимогам технічних регламентів, положенням стандартів або умовам договорів.
- в) технологічні та інші особливості окремих видів регламентованих об'єктів.
- г) вимоги до термінології, пакування, маркування або етикеток і правилам їх нанесення.

3. Спеціальних технічних регламентів – це:

- а) вимоги для застосування і дотримання їх у відношенні будь-яких регламентуються об'єктів.
- б) документальне посвідчення відповідності продукції чи інших об'єктів, процесів виробництва, експлуатації, зберігання, перевезення, реалізації та утилізації, виконання робіт або надання послуг вимогам технічних регламентів, положенням стандартів або умовам договорів.
- в) технологічні та інші особливості окремих видів регламентованих об'єктів.
- г) вимоги до термінології, пакування, маркування або етикеток і правилам їх нанесення.

4. Стандарт, прийнятий міжнародною організацією, вважається:

- а) міжнародним.
- б) національним.
- в) спільним.
- г) міжнародно – національним.

5. Стандарт, затверджений національним органом вважається:

- а) міжнародним.
- б) національним.
- в) спільним.
- г) міжнародно – національним.

6. Однією з поширених форм підтвердження відповідності є:

- а) дозвіл.
- б) документація.
- в) сертифікація.
- г) вірної відповіді немає.

7. Організаційна структура системи сертифікації включає:

- а) міжнародні організації з сертифікації, акредитовані випробувальні центри, міжнародні організації.
- б) акредитовані випробувальні центри, постачальники продукції, підприємства.
- в) міжнародні організації з сертифікації, органи з сертифікації однорідної конкретної продукції, послуг, акредитовані випробувальні центри (лабораторії), підприємства-виробники і постачальники продукції.
- г) органи з сертифікації однорідної конкретної продукції, послуг.

8. Форми підтвердження відповідності на території України:

- а) добровільне підтвердження - добровільної сертифікації та обов'язкове - декларування відповідності.
- б) обов'язкове - декларування відповідності.
- в) добровільне підтвердження - добровільної сертифікації.
- г) вірної відповіді немає.

9. Декларація про відповідність – це:

- а) документ який містить відповідні дані та параметри.
- б) документ, який може бути зареєстровано федеральним органом виконавчої влади з технічного регулювання.
- в) документ, що засвідчує відповідність випущеної в обіг продукції вимогам технічних регламентів.
- г) вірної відповіді немає.

10. Декларування відповідності, може здійснюватися за формами:

- а) односторонньою та двосторонньою.
- б) односторонньою, двосторонньою та трьохсторонньою.
- в) односторонньою.
- г) двосторонньою.

11. Одностороння форма – це:

- а) ухвалення декларації на підставі власних доказів відповідності та доказів, одержуваних за участю акредитованого органу з сертифікації та акредитованої випробувальної лабораторії (центру).
- б) прийняття декларації на підставі лише власних доказів відповідності.
- в) заявник, який декларує відповідність об'єктів вимогам технічних регламентів.
- г) вірних відповідей немає.

12. Двостороння форма – це:

- а) ухвалення декларації на підставі власних доказів відповідності та доказів, одержуваних за участю акредитованого органу з сертифікації та акредитованої випробувальної лабораторії (центру).
- б) прийняття декларації на підставі лише власних доказів відповідності.
- в) заявник, який декларує відповідність об'єктів вимогам технічних регламентів.
- г) вірних відповідей немає.

13. Знак звернення – це:

- а) є позначенням, призначеним для інформування споживачів про відповідність об'єкта сертифікації вимогам системи добровільної сертифікації (його застосування встановлюється цією системою) або національному стандарту.
- б) правильність і законність маркування продукції на відповідність вимогам, що пред'являються до знаків обігу на ринку і відповідності.
- в) знак являє собою позначення, яке служить для інформування покупців про відповідність випускається в обіг продукції вимогам технічних регламентів.
- г) вірних відповідей немає.

14. Знак відповідності – це:

- а) є позначенням, призначеним для інформування споживачів про відповідність об'єкта сертифікації вимогам системи добровільної сертифікації (його застосування встановлюється цією системою) або національному стандарту.
- б) правильність і законність маркування продукції на відповідність вимогам, що пред'являються до знаків обігу на ринку і відповідності.
- в) знак являє собою позначення, яке служить для інформування покупців про відповідність випускається в обіг продукції вимогам технічних регламентів.
- г) вірних відповідей немає.

15. Органи сертифікації – це:

- а) підприємства, організації, громадяни, що звернулися з заявкою на проведення сертифікації конкретного типу (марки) продукції.
- б) органи, що проводять сертифікацію продукції дуже вузької номенклатури.
- в) виробничі підрозділи, що безпосередньо проводять випробування, перевірку і зіставлення їхніх результатів.
- г) органи, що здійснюють специфікацію і відповідають за її результати.

16. Заявники - це:

- а) підприємства, організації, громадяни, що звернулися з заявкою на проведення сертифікації конкретного типу (марки) продукції.
- б) органи, що проводять сертифікацію продукції дуже вузької номенклатури.

- в) виробничі підрозділи, що безпосередньо проводять випробування, перевірку і зіставлення їхніх результатів.
- г) органи, що здійснюють специфікацію і відповідають за її результати.

17. Сертифікаційні центри – це:

- а) підприємства, організації, громадяни, що звернулися з заявкою на проведення сертифікації конкретного типу (марки) продукції.
- б) органи, що проводять сертифікацію продукції дуже вузької номенклатури.
- в) виробничі підрозділи, що безпосередньо проводять випробування, перевірку і зіставлення їхніх результатів.
- г) органи, що здійснюють специфікацію і відповідають за її результати.

18. Випробувальні лабораторії – це:

- а) підприємства, організації, громадяни, що звернулися з заявкою на проведення сертифікації конкретного типу (марки) продукції.
- б) органи, що проводять сертифікацію продукції дуже вузької номенклатури.
- в) виробничі підрозділи, що безпосередньо проводять випробування, перевірку і зіставлення їхніх результатів.
- г) органи, що здійснюють специфікацію і відповідають за її результати.

19. Державні стандарти України (ДСТУ) – це:

- а) стандарти, розроблені відповідно до чинного законодавства України, що встановлюють для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, з метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості, розроблені на основі консенсусу та затверджені уповноваженим органом.
- б) стандарти відповідної категорії до чинного законодавства.
- в) стандарти, що встановлюють для загального і багаторазового застосування.
- г) вірних відповідей немає.

20. ISO – це:

- а) державний стандарт
- б) центр стандартів
- в) міжнародна організація з стандартизації
- г) вірних відповідей немає

Тема 9: Екологічний менеджмент

1. Екологічна ситуація - це:

- а) зафіксований на певний момент часу сукупний екологічний стан компонентів навколишнього середовища відносно певного суб'єкта оцінки на конкретній території.
- б) зношеність виробничих фондів і, в тому числі, систем очищення промислових викидів.
- в) відсутність ефективного управління в галузі покращення екологічних показників при проектуванні та експлуатації промислових об'єктів.
- г) недостатність використання важелів економічного регулювання відносин в галузі охорони навколишнього середовища.

2. Екологічне управління – це:

- а) зафіксований на певний момент часу сукупний екологічний стан компонентів навколишнього середовища відносно певного суб'єкта оцінки на конкретній території.
- б) діяльність державних органів і економічних суб'єктів, головним чином спрямована на дотримання обов'язкових вимог природоохоронного законодавства, а також на розробку та реалізацію відповідних цілей, проектів і програм.
- в) відсутність ефективного управління в галузі покращення екологічних показників при проектуванні та експлуатації промислових об'єктів.
- г) недостатність використання важелів економічного регулювання відносин в галузі охорони навколишнього середовища.

3. Екологічний менеджмент – це:

- а) зафіксований на певний момент часу сукупний екологічний стан компонентів навколишнього середовища відносно певного суб'єкта оцінки на конкретній території.
- б) діяльність державних органів і економічних суб'єктів, головним чином спрямована на дотримання обов'язкових вимог природоохоронного законодавства, а також на розробку та реалізацію відповідних цілей, проектів і програм.
- в) ініціативна та результативна діяльність економічних суб'єктів, спрямована на досягнення їх власних екологічних цілей, проектів та програм, розроблених на основі принципів екоефективності і екосправедливості.
- г) недостатність використання важелів економічного регулювання

відносин в галузі охорони навколишнього середовища.

4. Методи екологічного менеджменту:

- а) управління якістю навколишнього природного середовища.
- б) екологічний баланс, екологічний контролінг, екологічний облік та екологічний аудит, управління якістю навколишнього природного середовища.
- в) екологічний контролінг, екологічний облік, управління якістю.
- г) екологічний облік та екологічний аудит.

5. Екологічний аудит – це:

- а) недостатність використання важелів економічного регулювання відносин в галузі охорони навколишнього середовища.
- б) зафіксований на певний момент часу сукупний екологічний стан компонентів навколишнього середовища відносно певного суб'єкта оцінки на конкретній території.
- в) діяльність державних органів і економічних суб'єктів, головним чином спрямована на дотримання обов'язкових вимог природоохоронного законодавства, а також на розробку та реалізацію відповідних цілей, проектів і програм.
- г) різновид аудиторської діяльності, що здійснюється в інтересах суб'єктів господарювання і держави і пов'язаний з перевіркою діяльності господарюючих суб'єктів з метою встановлення відповідності їхньої роботи вимогам екобезпеки.

6. Плани екологічного менеджменту повинні включати:

- а) зниження ресурсоемності та енергоемності, зниження токсичності сировини, підвищення ефективності діючих та впровадження сучасних систем очищення викидів шкідливих речовин, утилізація та переробка виробничих відходів, організація та проведення поточного контролю джерел та обсягів надходження шкідливих речовин в навколишнє середовище, впровадження сучасних екологічно чистих технологій та технологічного обладнання.
- б) підвищення ефективності діючих та впровадження сучасних систем очищення викидів шкідливих речовин, утилізація та переробка виробничих відходів.
- в) організація та проведення поточного контролю джерел та обсягів надходження шкідливих речовин в навколишнє середовище.

г) впровадження сучасних екологічно чистих технологій та технологічного обладнання.

7. Концепція екоефективності полягає у вирішенні трьох завдань:

- а) зменшенні навантаження на довкілля.
- б) зменшенні використання ресурсів, зменшенні навантаження на довкілля, збільшенні споживчої цінності товару.
- в) зменшенні використання ресурсів.
- г) вірної відповіді немає.

8. Мета екоаудиту – це:

- а) зменшенні навантаження на довкілля.
- б) зменшенні використання ресурсів, зменшенні навантаження на довкілля, збільшенні споживчої цінності товару.
- в) створити стимули використання прийомів екологічного аудиту для оцінки діяльності підприємств, яка включає не лише перевірку виконання вимог природоохоронного законодавства.
- г) вірної відповіді немає.

9. Поліпшення екологічних характеристик діяльності підприємств відбувається через:

- а) розробки і реалізації екологічної політики та екологічних програм;
- б) періодичної об'єктивної та систематизованої оцінки параметрів діяльності усіх підрозділів підприємства;
- в) надання населенню екологічної інформації про підприємство.
- г) всі відповіді вірні.

10. Цикл системи екологічного менеджменту містить:

- а) формулювання конкретних завдань, розробка екологічної програми,
- б) розробку екологічної політики та випуск документу, оцінку наявної ситуації, формулювання конкретних завдань, розробка екологічної програми, проведення екологічного аудиту.
- в) формулювання конкретних завдань, розробка екологічної програми.
- г) вірної відповіді немає.

11. Зменшення несприятливих дій на навколишнє середовище на таких рівнях:

- а) організаційному.
- б) національному.

- в) організаційному, національному.
- г) організаційному, національному, міжнародному.

12. Інструменти екологічного менеджменту, такі:

- а) податкові інструменти, інструменти системи кредитування, субсидії, екологічні платежі, цінові інструменти, сплата за досягнення певних екологічних результатів.
- б) інструменти системи кредитування, субсидії, екологічні платежі, цінові інструменти.
- в) сплата за досягнення певних екологічних результатів.
- г) вірної відповіді немає

13. Природно-екологічне середовище – це:

- а) стан водневого і повітряного басейну, наявність особливо шкідливих речовин у ньому.
- б) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).
- в) інформація про нові види сировини і матеріали, енергії, про високопродуктивне обладнання, яке працює з екологічно безпечною технологією.
- г) обґрунтованість завдань і рішень в галузі екології від генерального менеджменту.

14. Соціальне середовище – це:

- а) стан водневого і повітряного басейну, наявність особливо шкідливих речовин у ньому.
- б) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).
- в) інформація про нові види сировини і матеріали, енергії, про високопродуктивне обладнання, яке працює з екологічно безпечною технологією.
- г) обґрунтованість завдань і рішень в галузі екології від генерального менеджменту.

15. Технологічне середовище – це:

- а) стан водневого і повітряного басейну, наявність особливо шкідливих речовин у ньому.
- б) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).
- в) інформація про нові види сировини і матеріали, енергії, про високопродуктивне обладнання, яке працює з екологічно безпечною технологією.

г) обґрунтованість завдань і рішень в галузі екології від генерального менеджменту.

16. Функціональне середовище – це:

- а) стан водневого і повітряного басейну, наявність особливо шкідливих речовин у ньому.
- б) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).
- в) інформація про нові види сировини і матеріали, енергії, про високопродуктивне обладнання, яке працює з екологічно безпечною технологією.
- г) обґрунтованість завдань і рішень в галузі екології від генерального менеджменту.

17. Організаційне середовище – це:

- а) раціональна організація виробництва, можливості використання безвідходних технологій, ефективність використання сировини та інше.
- б) розрахунки ефективності побудови очисних споруд, окупність “чистих” технологій.
- в) повідомлення про найбільш раціональні варіанти використання довкілля (розвиток і вдосконалення).
- г) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).

18. Економічне середовище – це:

- а) раціональна організація виробництва, можливості використання безвідходних технологій, ефективність використання сировини та інше.
- б) розрахунки ефективності побудови очисних споруд, окупність “чистих” технологій.
- в) повідомлення про найбільш раціональні варіанти використання довкілля (розвиток і вдосконалення).
- г) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).

19. Інноваційне середовище – це:

- а) раціональна організація виробництва, можливості використання безвідходних технологій, ефективність використання сировини та інше.
- б) розрахунки ефективності побудови очисних споруд, окупність “чистих” технологій.
- в) повідомлення про найбільш раціональні варіанти використання довкілля (розвиток і вдосконалення).
- г) інформація про робочі місця, їх зручність (ергономічна).

20. Систематичність – це:

- а) реалізоване формуванням багаторівневої структури системи з урахуванням делегування повноважень на відповідний рівень управління.
- б) реалізоване формуванням відповідних підсистем для досягнення поставлених цілей.
- в) декомпозиція формованої системи на підсистеми і елементи.
- г) визначальне постійне виконання всіх робіт з управління якістю, їх довго тривалість.

Тема 10: Реалізація принципів ділової етики в сучасному бізнесі

1. Етика – це:

- а) систематичне прагнення осмислити наш індивідуальний і суспільний моральний досвід таким чином, щоб установити правила, які повинні управляти поведінкою людей, виробити цінності, яких варто дотримуватись, а також щоб виховати такі риси характеру людей, які їм корисно в собі розвивати.
- б) термін, уживаний для характеристики тих форм поведінки і діяльності, які вважаються по суті правильними чи неправильними; він вживається для характеристики правил, якими керуються при здійсненні цих форм діяльності, а також для характеристики цінностей, які впроваджуються у свідомість, збагачуються і реалізуються в зазначених формах діяльності і поведінки.
- в) сукупність моральних принципів і норм підприємницької діяльності.
- г) вірної відповіді немає.

2. Моральність – це:

- а) систематичне прагнення осмислити наш індивідуальний і суспільний моральний досвід таким чином, щоб установити правила, які повинні управляти поведінкою людей, виробити цінності, яких варто дотримуватись, а також щоб виховати такі риси характеру людей, які їм корисно в собі розвивати.
- б) термін, уживаний для характеристики тих форм поведінки і діяльності, які вважаються по суті правильними чи неправильними; він вживається для характеристики правил, якими керуються при здійсненні цих форм діяльності, а також для характеристики цінностей, які впроваджуються у свідомість, збагачуються і реалізуються в зазначених формах діяльності і поведінки.

поведінки.

- в) сукупність моральних принципів і норм підприємницької діяльності.
- г) вірної відповіді немає.

3. Ділова етика – це:

- а) систематичне прагнення осмислити наш індивідуальний і суспільний моральний досвід таким чином, щоб установити правила, які повинні управляти поведінкою людей, виробити цінності, яких варто дотримуватись, а також щоб виховати такі риси характеру людей, які їм корисно в собі розвивати.
- б) термін, уживаний для характеристики тих форм поведінки і діяльності, які вважаються по суті правильними чи неправильними; він вживається для характеристики правил, якими керуються при здійсненні цих форм діяльності, а також для характеристики цінностей, які впроваджуються у свідомість, збагачуються і реалізуються в зазначених формах діяльності і поведінки.
- в) сукупність моральних принципів і норм підприємницької діяльності.
- г) вірної відповіді немає.

4. Принципи міжнародного бізнесу – це:

- а) принципи ділової етики, які найбільш ціняться в усьому світі, оскільки дотримання цих принципів створює основу ефективних ділових відносин – взаємну довіру.
- б) прагнення до колективного пошуку рішень складних виробничих задач у рамках одного підприємства або складних професійних задач у рамках одного професійного або галузевого об'єднання.
- в) світовий етичний стандарт, відповідно до якого можна будувати й оцінювати поведінку в сфері міжнародного бізнесу.
- г) вірної відповіді немає.

5. Чесність, порядність і надійність ділових відносин – це:

- а) принципи ділової етики, які найбільш ціняться в усьому світі, оскільки дотримання цих принципів створює основу ефективних ділових відносин – взаємну довіру.
- б) прагнення до колективного пошуку рішень складних виробничих задач у рамках одного підприємства або складних професійних задач у рамках одного професійного або галузевого об'єднання.
- в) світовий етичний стандарт, відповідно до якого можна будувати й оцінювати поведінку в сфері міжнародного бізнесу.

г) вірної відповіді немає.

6. Конфіденційність – це:

а) повага до представників інших професій.

б) повага, довіра, співробітництво і взаємодопомога стосовно колег.

в) повага і захист таємності справ компанії, акціонерів, директорів і менеджерів і інших учасників корпоративних відносин.

г) вірної відповіді немає.

7. Конфіденційність містить у собі наступні компоненти:

а) нерозголошення інформації третім особам, забезпечення обережності в ході будь-яких переговорів, обмеження доступу до будь-якого конфіденційного або важливого документів.

б) охорона інформації, дотримання повної таємності у відношенні бізнесу, нерозголошення інформації третім особам, забезпечення обережності в ході будь-яких переговорів, обмеження доступу до будь-якого конфіденційного або важливого документів, повага прав колег і підлеглих на таємність їхніх персональних справ.

в) охорона інформації, дотримання повної таємності у відношенні бізнесу, нерозголошення інформації третім особам.

г) вірної відповіді немає.

8. Розголошення інформації третім особам може бути тільки у випадках:

а) мало місце вимога, заснована на законі, мала місце згода зацікавленої особи, чий інтереси зачіпаються даною інформацією.

б) на вимогу будь якого суб'єкта.

в) на вимогу закону.

г) вірної відповіді немає.

9. Принцип ділової етики повага до права власності конкретизується в наступним:

а) прагнення до балансу взаємної вигоди при здійсненні угоди, коректне використання торговельної марки, точне дотримання технології по ліцензії франчайзингу.

б) неприпустимість порушення авторських прав, узгодження часток власності в спільних проектах.

в) неприпустимість не ліцензованого використання чужої власності, прагнення до балансу взаємної вигоди при здійсненні угоди, коректне

використання торговельної марки, точне дотримання технології по ліцензії франчайзингу, неприпустимість плагіату – використання чужої інтелектуальної власності, неприпустимість порушення авторських прав, узгодження часток власності в спільних проектах.

г) вірної відповіді немає.

10. Колегіальність і професійний консиліум виражається в наступному:

а) допомога менш досвідченим колегам, підтримка колег у складній для них ситуації.

б) прагнення до прийняття колегіальних рішень, прагнення до колективного пошуку рішень складних виробничих задач, поважне відношення до колег, допомога менш досвідченим колегам, підтримка колег у складній для них ситуації.

в) прагнення до колективного пошуку рішень складних виробничих задач.

г) вірної відповіді немає.

11. Принцип ділової етики право на критику, виправлення етичних помилок і безконфліктність конкретизується в наступному:

а) уміння і можливість критикувати роботу керівництва, колег і ділових партнерів без обмеження особистого достоїнства тих, яких піддають критиці.

б) відмова від неконструктивної критики на адресу учасників ділових відносин, уміння правильно сприймати критику у свою адресу.

в) прийняття всіх необхідних заходів для виправлення допущеної в ділових відносинах етичної помилки незалежно від ділового статусу і термінів давнини помилки.

г) всі відповіді вірні.

12. Критика, виправлення етичних помилок і безконфліктність виявляється в:

а) прагненні утримуватися від дії або бездіяльності, що породжує конфлікти в ділових відносинах, діяти конструктивно для врегулювання ділових конфліктів на основі балансу інтересів учасників ділових відносин.

б) діяти конструктивно для врегулювання ділових конфліктів на основі балансу інтересів учасників ділових відносин.

в) прагненні утримуватися від дії або бездіяльності, що породжує конфлікти в ділових відносинах.

г) вірної відповіді немає.

13. Екологічний принцип, що реалізується в наступному:

- а) не нанесення збитку природі, не забруднення середовища мешкання людей і тварин, турбота про утилізацію відходів підприємницької діяльності, використання очисних споруджень.
- б) правильне збереження і транспортування екологічно небезпечних речовин, ощадлива витрата природних ресурсів, включаючи використання води, а також застосування тепло- і енергозберігаючих технологій.
- в) турбота про чистоту і гігієнічний стан, включаючи стан повітря, робочих місць і службових приміщень загального користування.
- г) всі відповіді вірні.

14. Гедоністичний принцип ділової етики полягає в наступному:

- а) виготовлення товарів, які є комфортними, безпечними, мають привабливий дизайн і є приємними для споживачів, надання споживачам послуг, які є комфортними, безпечними і приємними, включаючи інтер'єр.
- б) виконання роботи і здійснення ділового спілкування з проявом зовнішньої привітності, доброзичливості для створення гарного настрою і приємного враження.
- в) запобігання скарг і необґрунтованих побоювань, а також приховування особистих проблем і поганого настрою в спілкуванні з колегами по роботі, клієнтами і контрагентами.
- г) всі відповіді вірні.

15. Добродійність ділової етики полягає в наступному:

- а) ініціативний прояв доброї волі і надання безоплатної допомоги нужденним членам суспільства.
- б) самостійна реалізація або безоплатна фінансова, опрідметнена або професійна підтримка соціальних програм охорони здоров'я, освіти, культури й ін.
- в) самостійна реалізація або безоплатна підтримка екологічних програм.
- г) всі відповіді вірні.

Навчальне видання

Чикуркова Алла Дмитрівна

СУЧАСНА ПАРАДИГМА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ

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

Редактор А.Д. Чикуркова

Підписано до друку 2025 р. Формат 30 × 42/4.

Папір офсетний. Ризографія. Авт. арк. 50.

Обл.–вид. арк. 2,1. Ум.д.а. 2,1 Тираж 20 прим. Зам. ____.

Підготовлено до друку та видруковано

у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет»

32300, Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 12