

УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА «ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

Тестовые вопросы охватывают весь курс и относятся к типу «тест-экзамен». Учащемуся предлагается вариант, состоящий из **36 вопросов**.

Вопросы могут быть **пяти** типов:

1. «один из многих» - из нескольких вариантов ответа нужно выбрать один, поставить знак «+».

2. «многие из многих» - из многих вариантов ответов правильными являются два и более ответов, поставить знаки «+».

3. «строгая логика» - ответы надо проставлять «да» или «нет».

4. «свободное слово» - ответ следует вписать в поле для них.

5. «открытый вопрос» - требует написания конкретного ответа на вопрос на основании изученных материалов, приведение примера

Экзаменационная оценка выставляется по шкале:

- оценка «отлично» за правильные ответы не менее, чем на 29 вопросов;
- оценка «хорошо» - от 22 до 28 правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» - от 19 до 21 правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно», если правильных ответов 18 и менее

Итоговый тест

| | | |
|---|----------------------------|-------|
| № 1 | Тип свободное слово | |
| <i>Вопрос:</i> Управленческая деятельность, направленная на формирование и достижение целей инновационного развития предприятия путем эффективного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов – это инновационный | | Ответ |
| | | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 2 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Под термином "инновация" понимают: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | новое явление (открытие, новое теоретическое знание), новый метод (принцип), изобретение и др. | |
| 2 | процесс внедрения, распространения и использования новшества | |
| 3 | конечный результат инновационной деятельности, результат практического (или научно-технического) освоения новшества | |

| | | |
|--|--------------------------------|----------------|
| № 3 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Инновационный менеджмент – разновидность: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | сбытового менеджмента; | |
| 2 | функционального менеджмента; | |
| 3 | производственного менеджмента; | |
| 4 | банковского менеджмента | |

| | | |
|--|--|----------------|
| № 4 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Назовите управляющую и управляемую системы инновационного менеджмента (субъект и объект управления):. | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | Субъектом управления в инновационном менеджменте может быть один работник или группа работников, которые посредством различных приемов и способов управленческого воздействия осуществляют целенаправленное функционирование объекта управления. Объектом управления в инновационном менеджменте являются инновации (продукты и операции), инновационный процесс и экономические отношения между участниками рынка инноваций (производителей, продавцов, покупателей). | |
| 2 | Субъектом управления в инновационном менеджменте являются инновации (продукты и операции), инновационный процесс и экономические отношения между участниками рынка инноваций (производителей, продавцов, покупателей). Объектом управления в инновационном менеджменте может быть один работник или группа работников. | |
| 3 | Субъектом управления является информационный продукт. Объектом управления в инновационном менеджменте являются инновации (продукты и операции), инновационный процесс и экономические отношения между участниками рынка инноваций (производителей, продавцов, покупателей). | |

| | | |
|--|--|----------------|
| № 5 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Как и посредством чего осуществляется связь субъекта и объекта управления в инновационном менеджменте | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | через экономические отношения между участниками рынка инноваций | |
| 2 | посредством движения информации | |
| 3 | посредством различных приемов и способов управленческого воздействия | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 6 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Нововведение представляет собой ... | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | конкретный результат разработки новой научной идеи, имеющий форму образца новой техники, конструкционного материала для производства какой-либо продукции, отличающийся от применявшихся ранее качественными характеристиками, позволяющими повысить эффективность производства | |
| 2 | процесс внедрения, распространения и использования новшеств с целью непосредственного удовлетворения общественных потребностей в продуктах, услугах, процессах более высокого качественного уровня | |
| 3 | коммерческое использование результатов творческой деятельности, нацеленной на разработку, создание и распространение новых конкурентоспособных видов продукции, технологий, форм и методов управления, основу которых составляют объекты интеллектуальной собственности | |

| | | |
|---|----------------------------|-------|
| № 7 | Тип свободное слово | |
| <i>Вопрос:</i> Процесс внедрения, распространения и использования новшества – это | | Ответ |
| | | |

| | | |
|--|-----------------------------|--------------------------|
| № 8 | Тип многие из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Разработка кадровых нововведений должна осуществляться | | |
| <i>Ответы</i> | | Правильные (поставьте +) |
| с учетом последних тенденций в области управления персоналом | | |
| без учета специфики развития организации | | |
| с учетом недостатков и возможностей существующей в организации системы управления персоналом | | |
| на основе кадрового аудита | | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 9 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего характера направлены на | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | постепенное и частичное обновление кадровых систем. | |
| 2 | коренное и масштабное обновление кадров | |
| 3 | кардинальное изменение (обновление) кадрового потенциала в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития социально-экономических систем и структур | |

| | | |
|---|----------------------|-------|
| № 10 | Открытый тест | |
| <i>Вопрос:</i> Назовите важнейшие свойства инновации. | | _____ |
| | | _____ |
| | | _____ |
| | | _____ |
| | | _____ |
| | | _____ |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 11 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Инновационный процесс – это | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | преобразование научного знания в инновацию, то есть последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии и распространяется при практическом использовании | |
| 2 | открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений, изобретение нового поколения или модели техники, нового способа его производства, рационализаторское предложение | |
| 3 | любой внедренный новый продукт, новый способ его применения, какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности | |

| | | |
|--|---------------------------|--------------------------|
| № 12 | Тип строгая логика | |
| <i>Вопрос:</i> Является ли назначение нового руководителя инновацией | | Ответ («да» или «нет») |
| | | |

| | | |
|---|--|----------------|
| № 13 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Какие направления классификации инноваций в большей мере отражают новизну и инновационные изменения? | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | Радикальные, комбинаторные, совершенствующие | |
| 2 | Радикальные (базовые), улучшающие, модификационные | |
| 3 | Заменяющие, отменяющие, возвратные, открывающие, ретровведения | |

| | | |
|---|-------------------------|--|
| № 14 | Открытый тест | |
| <i>Вопрос:</i> Назовите основные отличия нововведений в управлении персоналом от продуктовых и технологических нововведений | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> | |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| №15 | Тип многие из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Возможность диффузии инноваций определяется | | |
| <i>Ответы</i> | | Правильные (поставьте +) |
| инвариантностью нововведений по отношению к внутриорганизационным преобразованиям и переменам внешней среды | | |
| преобразованиям и переменам внешней среды | | |
| особенностями внутренней среды организации-инноватора | | |
| параметрами инноваций | | |
| потенциалом коммерциализации новации | | |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| №16 | Тип многие из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Какие из приведенных примеров можно отнести к псевдоинновациям в управлении персоналом | | |
| <i>Ответы</i> | | Правильные (поставьте +) |
| обновление руководящих кадров без кадрового резерва и достаточного выбора | | |
| проведение видеоконференций и вебинаров с участием сотрудников удаленных подразделений | | |
| создание баз данных учета и контроля кадровой статистики (трудоустройства, динамики кадрового состава, анализа качества персонала и т. д.). | | |
| попытки обновления кадровой работы на низшем организационном уровне без обновления кадровой работы на верхнем уровне | | |
| кадровые нововведения, усложняющие работу элитных кадров и новаторов («равные» права, уравниловка в оплате) | | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| № 17 | Открытый тест | |
| <i>Вопрос:</i> Назовите типы кадровых нововведений по фазам участия работников в профессиональном образовательно-трудоустройственном процессе (цикле) | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> | |

| | |
|---|-------------------------------|
| № 18 | Открытый тест |
| <i>Вопрос:</i> Назовите типы кадровых нововведений по степени радикальности, масштабности и темпам реализации следует различать | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|---|
| № 19 | Тип: один из многих |
| <i>Вопрос:</i> Инновационный потенциал организации – это ... | |
| <i>Варианты ответов</i> | Правильный (+) |
| 1 | совокупность различных видов ресурсов, необходимых для инновационной деятельности |
| 2 | предельный размер вклада инновационной деятельности в эффективность организации |
| 3 | вся инновационная деятельность предприятия; |
| 4 | способ соединения инновационных ресурсов. |

| | |
|--|-------------------------------|
| № 20 | Открытый тест |
| <i>Вопрос:</i> Перечислите основные черты управления персоналом в инновационных организациях | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|---|
| № 21 | Тип: один из многих |
| <i>Вопрос:</i> Главной задачей обучения персонала в инновационной организации является | |
| <i>Варианты ответов</i> | Правильный (+) |
| 1 | ликвидация безграмотности; |
| 2 | обеспечение соответствия знаний, умений и навыков требованиям рабочего места; |
| 3 | всестороннее перспективное развитие персонала |
| 4 | подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала |

| | |
|--|-----------------------------|
| № 22 | Тип многие из многих |
| <i>Вопрос:</i> Главной задачей оценки персонала в инновационной организации является | |
| <i>Ответы</i> | Правильные (поставьте +) |
| оценка потенциальных возможностей персонала | |
| оценка результатов участия в инновационной деятельности | |
| оценка на основе стандартов поведения и технической квалификации | |
| оценка в соответствии с подробными инструкциями. | |

| | |
|--|----------------------------|
| № 23 | Тип свободное слово |
| <i>Вопрос:</i> Совокупность финансовых, интеллектуальных и материальных средств, которыми располагает предприятие для достижения положительных инновационных результатов – это инновационный ... | Ответ |
| | |

| | | |
|---|--|----------------|
| № 24 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов службы управления персоналом по обеспечению темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе внедрения в практику кадровых нововведений в соответствии с текущими и перспективными целями организации – это: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | управление персоналом организации; | |
| 2 | инновационная игра; | |
| 3 | управление нововведениями в кадровой работе. | |

| | | |
|---|---|--|
| № 25 | Открытый тест | |
| <i>Вопрос:</i> Перечислите основные типы инновационного поведения персонала | _____ _____ _____ _____ _____ | |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| №26 | Тип многие из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Выделите признаки, характеризующие отрицательный для нововведений климат | | |
| <i>Ответы</i> | | Правильные (поставьте +) |
| авторитарный стиль управления | | |
| кулуарное принятие решений; | | |
| совмещение профессий, ротация персонала | | |
| углубление взаимопонимания работников | | |

| | | |
|---|---|--|
| № 27 | Открытый тест | |
| <i>Вопрос:</i> Перечислите основные условия формирования инновационной культуры в организации | _____ _____ _____ _____ _____ | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 28 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Инновационный проект — это: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | ожидаемый результат инновации; | |
| 2 | формирование и реализация плана разработки конкретной инновации; | |
| 3 | пакет документов, фиксирующих план разработки инновации; | |
| 4 | инновационная идея и пакет документов, фиксирующих план разработки инновации. | |

| | | |
|---|--|----------------|
| № 29 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Разработка нововведения, определение восприимчивости организации и персонала к нововведениям, внедрение нововведения, использование и сопровождение нововведения – это | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | причины инновационного проекта в кадровой работе | |
| 2 | признаки инновационного проекта в кадровой работе | |
| 3 | особенности инновационного проекта в кадровой работе | |
| 4 | риски инновационного проекта в кадровой работе | |

| | | |
|--------------------------------|--|----------------|
| № 30 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> SWOT-анализ - . | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | это стратегия использования нововведений | |
| 2 | основан на изучении всех сторон организации, внешних опасностей, возможных шансов и выбора стратегии фирмы | |
| 3 | основан на изучении всех факторов внутренней и внешней среды, препятствующих или способствующих достижению целей организации | |
| 4 | основан на интуиции сотрудников фирмы при составлении стратегического плана | |

| | | |
|--|-----------------------------|----------------|
| № 31 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Негативная поведенческая реакция работников на происходящие организационные изменения, выражающаяся в неисполнении инициированных изменениями правил и норм – это | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | противоправные действия; | |
| 2 | нонконформизм; | |
| 3 | нелояльность к организации; | |
| 4 | сопротивление изменениям | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 32 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Каким, по вашему мнению, будет результат при узкособственническом интересе как причине сопротивления нововведениям? | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | ожидание потерь чего-либо ценного в результате нововведения | |
| 2 | неправильная трактовка целей, задач, способов внедрения кадрового нововведения, низкая степень доверия или отсутствие доверия | |
| 3 | опасение того, что у работника отсутствуют необходимые навыки, умения, способности | |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| № 33 | Тип многие из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Применение программно-целевого метод управления обусловлено: | | |
| <i>Ответы</i> | | Правильные (поставьте +) |
| необходимостью осуществления высшим менеджментом функций оперативного руководства и координации деятельности исполнителей, участвующих в программе; | | |
| необходимостью ориентации на достижение четко определенных для каждого периода целей; | | |
| необходимостью распределения ресурсов по конкретному назначению; | | |
| необходимостью обеспечивать преимущественный контроль не за содержанием отдельных сторон исполнительской деятельности, а за ее результатами. | | |

| | | |
|---|---|----------------|
| № 34 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Эффективность нововведений представляет собой: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | реализуемость нововведений | |
| 2 | положительный эффект от внедрения нововведений | |
| 3 | функцию достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов (сопоставление эффекта (результата) и затрат) | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 35 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Для оценки общей экономической эффективности инноваций в управлении персоналом используются показатели: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | период окупаемости и модифицированная ставка доходности | |
| 2 | норма рентабельности и ставка доходности | |
| 3 | индекс рентабельности и срок окупаемости | |
| 4 | период окупаемости и финансовый лизинг | |

| | | |
|--|---|----------------|
| № 36 | Тип: один из многих | |
| <i>Вопрос:</i> Для оценки общей экономической эффективности инноваций могут использоваться различные показатели. Что представляет собой индекс рентабельности: | | |
| <i>Варианты ответов</i> | | Правильный (+) |
| 1 | величину разностей результатов и инновационных затрат за расчетный период, приведенных к одному, обычно начальному году | |
| 2 | отношение приведенных доходов к приведенным на эту же дату инновационным расходам | |
| 3 | норму дисконта, при которой величина дисконтированных доходов за определенное число лет становится равной инновационным вложениям | |