**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

 **«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

**Программа вступительного испытания в магистратуру**

**на направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»**

**(«Корпоративное управление»)**

**Саратов – 2022**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Вступительное испытание направлено на выявление степени готовности абитуриентов к освоению магистерской программы направления подготовки 38.04.02Менежмент («Корпоративное управление»), реализуемой на экономическом факультете. В ходе вступительного испытания оцениваютсязнания, управленческая грамотность и компетентностьабитуриента в вопросах менеджмента, выявляется степень сформированности компетенций, значимых для успешного освоения соответствующей магистерской программы.

Вступительное испытание проводится в письменной форме теста (Приложение 1) и собеседования по письменным ответам на вопросы (Приложение 2).За каждое правильно выполненное тестовое задание выставляется 3 **балла**; **0 баллов** за неправильный ответ.Максимально возможное количество баллов за тест – **90 баллов**. В ходе собеседования необходимо:дать логичный структурированный ответ с правильным использованием экономических терминов, понятий, необходимых формулировок;обратить внимание на аргументированное и логичное изложение собственной (авторской) позиции, глубину обоснования собственной точки зрения по предложенному вопросу.

За собеседование может быть выставлено от **0** до **10баллов**. При оценивании ответа учитывается не столько оригинальность отношения к проблеме, сколько умение его аргументировать, подкрепляя верифицируемыми фактами и положениями, почерпнутыми из научной и учебной литературы.Для получения максимального балла (10) ответ должен отвечать следующим требованиям: содержание ответа должно соответствовать теме и достаточно полно раскрывать ее. Полнота раскрытия темы обусловлена точным определением необходимых терминов, понятий, связанных с поставленной проблемой. Основные положения, сформулированные в ответе, должны быть подкреплены убедительными аргументами, обоснованными доводами. В качестве аргументации целесообразно использовать данные статистики, исторические факты, примеры из хозяйственной практики.

Ответ оценивается **5баллом**, если в целом удовлетворяет требованиям, изложенным выше, однако присутствуют неточности в определениях терминов и понятий, недостаточно убедительна и обоснована аргументация.

Ответ получает **0баллов**, если в совокупности отсутствует грамотное изложение темы, содержание ответа не соответствует теме или не раскрывает ее, не представлена необходимая аргументация.

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К НАУКЕ МЕНЕДЖМЕНТ:**

**ТЕОРИЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДОЛОГИЯ**

Необходимость управления в деятельности человека. Понятие и сущность управления. Менеджмент как управление социально-экономическими системами. Менеджмент как теория, практика, искусство управления. Менеджмент как особый вид деятельности, его специфика. Менеджмент как процесс управления организацией. Менеджмент как процесс принятия управленческих решений. Основные категории и понятия теории управления: системы, субъект и объект управления, управленческие отношения, цели, задачи, принципы, функции, прямая и обратная связи в управлении.

Предмет науки управления. Общенаучные подходы и методы теории управления: системный подход, ситуационный подход, комплексный подход, процессный подход, экономико-математические методы, экспериментирование, социологические измерения.

Основные общие методыпроведения исследований в управлении: наблюдение, описание, эксперимент, обобщение, классификация, интерпретация, опрос, тестирование, моделирование, социометрия и другие методы получения экспертной информации. Методы управления: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические.

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ (ОРГАНИЗАЦИЯМИ)**

Организация как объект управления: ее элементы, составные части, уровни, основные процессы. Миссия организации – выражение ее философии и смысла существования. Организация как открытая система. Процесс управления организациями: с содержательной точки зрения и информационной. Успешная деятельность организаций. Понятие эффективности в менеджменте. Внешняя и внутренняя эффективность менеджмента. Временная модель эффективности организации. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности менеджмента. Источники эффективности менеджмента. Измерение эффективности в менеджменте. Основные показатели эффективности. Направления повышения эффективности менеджмента.

**ЭТАПЫ И ШКОЛЫ В ИСТОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА**

Формирование основ науки менеджмента. Классификации подходов и школ менеджмента. «Одномерные» учения об управлении. «Синтетические» учения об управлении. Эволюция управленческой мысли в ХХ веке. Школа научного управления (1885 – 1920 гг.) и ее представители: Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Г. Гантт, Г. Форд и их работы по совершенствованию и стимулированию труда.

Административная школа (1920 – 1950 гг.) и ее представители: А. Файоль, Л. Урвик, Г. Эмерсон, М. Вебер и др., их взгляды на эффективность управления организацией в целом.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930 – 1960 гг. – настоящее время). Работы Э. Мэйо и М. Фоллет. Концепция управления Д. МакГрегора: теория Х и теория У. Основоположник промышленно-индустриальной психологии Ф. Герцберг: факторы, стимулирующие эффективный труд.

Системный, ситуационный и процессный подходы в менеджменте. Их вклад в методологию управления.

Национальные школы управления. Взаимосвязь менталитета и управления. Американская и Японская модели менеджмента.

Современная система взглядов на менеджмент (Т. Питерс, Р. Уотермен, П. Друкер, И. Ансофф и др.). Современные концепции и подходы к менеджменту. Ориентация современной теории и практики управления на учет изменений внешней среды и текущих условий. Новая парадигма и новые принципы управления. Стратегические перемены в третьем тысячелетии.

**КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА В УПРАВЛЕНИИ**

Основные черты и особенности концепции научного менеджмента Ф.У. Тейлора. Достоинства и недостатки тейлоризма. Вклад Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет в развитие научного менеджмента. Административная школа менеджмента, ее отличие от школы научного управления. Концепция менеджмента А. Файоля. Универсальные принципы управления. Вклад в развитие классической школы управления Г. Эмерсона, Л. Урвика, Г. Форда, М. Вебера. Бюрократическая организация управления, её характеристики, критика с позиций современных подходов к менеджменту.

**ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ И ПОВЕДЕНЧЕСКИХ НАУК**

Хоторнские эксперименты (1927-1939). Вклад в развитие школы человеческих отношений Э. Мэйо и М.П. Фоллет. Развитие теории управления школой поведенческих наук. Теория Х и У Д. МакГрегора. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу; двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга; теория ERG К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Процессуальные теории мотивации С. Адамса, В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера. Достоинства и недостатки школы человеческих отношений и поведенческих наук.

**КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ.**

**ШКОЛА НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ**

Особенности количественного подхода к управлению.Исследование операций и построение моделей. Моделирование как метод принятия управленческих решений, поддающихся алгоритмизации. Модели и методы принятия сложных решений. Физическая модель, аналоговая модель, математическая модель. Влияние количественного подхода на процесс принятия управленческих решений.

**ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ**

 Место концепции процессного подхода к управлению в эволюции управленческой мысли. Содержание процесса управления. Три подсистемы процесса управления: функциональная, принятия решений, информационная. Содержание и состав основных и конкретных функций управления. Связующие процессы в управлении: процесс принятия решений и коммуникации.Понятие управленческого решения и его место в процессе управления. Классическая и административная модели принятия управленческих решений. Процедура принятия рациональных решений. Факторы, влияющие на процесс принятия решений. Групповое принятие решений, его формы, преимущества и недостатки. Управление принятием решений в группе. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.

**СИСТЕМНЫЙ И СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОДЫ**

Природа социотехнических систем. Закрытые и открытые системы. Модель организации как открытой системы. Проблемы адаптации и выживания организации в меняющейся среде. Теория “7-S”. Теория стратегического управления. Понятие стратегического управления, его необходимость и особенности. Сущность и значение стратегического планирования. Ситуационный подход к управлению и его вклад в развитие науки менеджмента. Понятие ситуации и ее переменные. Методология ситуационного подхода.

**КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ.**

 Понятие контроля в менеджменте, его цели и области. Этапы процесса контроля. Формы оперативного контроля. Формы организационного контроля. Самоконтроль. Пропорции внешнего и внутреннего контроля. Характеристики эффективного контроля и его поведенческие аспекты. Контроллинг: причины возникновения, содержание.

**ИСТОКИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Зарождение управления в России и его развитие в СССР. Тектология А. Богданова. Период до начала 30-х годов ХХ в. – формирование первых отечественных школ управления. Их представители: П.М. Керженцев, А.К. Гастев, Н.А. Витке и др. «Индустриальная утопия» О. Ерманского. Культура труда и управления А. Гастева. Особенности концепции ЦИТ по сравнению с идеями Ф.У. Тейлора и Г. Форда. Разработки Харьковской школы управления и психотехника. Социальная инженерия и практика нововведений.

Период с 30-х до середины 50-х годов ХХ в. – становление административно-командной системы управления. Укрепление жесткой иерархической структуры управления. Возникновение теории математического моделирования и оптимального планирования народнохозяйственного комплекса в 50-х – 60-х годах ХХ века и ее представители: Л. Канторович, Л. Лурье, В. Новожилов, В. Немчинов. Вклад Л.В. Канторовича в развитие управления. Научная школа управления Г.Х. Попова.

1970-е годы – комплексное и системное восприятие управленческой науки: Л. Абалкин, А. Аганбегян, Д. Гвишиани, О. Козлова, Б. Мильнер и др.

Середина 1990-х годов – возникновение факторов становления новой модели управления при переходе к рыночному регулированию экономики. Возможные концепции развития менеджмента в России.

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Необходимость понимания тенденций развития управления, обусловленных объективными факторами развития организаций и среды их функционирования. Рассмотрение организации как открытой живой системы, ориентация управления на человеческий фактор,усиление интеграционных процессов в управлении, развитие стратегического управления, появление обучающихся организаций, усиление социальной и гуманистической направленности управления, профессионализация управления, развитие корпоративной культуры, ориентация на потребителей, ориентация на инновации,ориентация на качество, поиск новых критериев и показателей эффективности управления организациями, развитие конкретных видов менеджмента.

**ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА**

Общие понятия систем, признаки и классификация систем. Общая характеристика технических, биологических, социальных (общественных) систем. Свойства, характеризующие сущность, строение, функционирование и развитие систем.

Понятие, сущность, общие черты и характеристики организации. Типология организаций. Принципы организации. Направления изменений организаций. Управляющая и управляемая подсистемы. Организация как открытая система, еёсвойства. Внутренняя и внешняя среда организации. Миссия организации – выражение ее философии и смысла существования. Жизненный цикл организации.

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ**

Организационная структура управления и факторы ее определяющие. Принципы построения открытых и закрытых организаций. Методы проектирования структур. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Проектирование вертикальной структуры: разделение труда, цепь команд, делегирование полномочий, норма управляемости, централизация и децентрализация, координирование. Схема организационной структуры управления.

Департаментализация: функциональная, территориальная, продуктовая, проектная и смешанная. Основные типы организационных структур управления: линейная; функциональная; линейно-функциональная; дивизиональная; матричная; сетевая. Измерения организационной структуры: формализация, централизация, сложность. Механистическая и органическая модели организационного проектирования. Бюрократические системы. Оценка эффективности организационных структур.

**ПОВЕДЕНИЕ ИНДИВИДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Основа понимания поведения людей в организации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

**ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ**

Теории поведения человека в организации. Взаимодействие личности и организации в разных моделяхорганизационногоповедения.Процесс формирования и развития личности, его компоненты: детерминанты личности, стадии развития личности и черты личности. Личность и работа: влияние индивидуальных различий людей на поведение и производительность труда. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

**МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

Общая характеристика мотивации. Смысловое значение категорий: потребность, интерес, мотив, мотивирование, стимул, стимулирование. Принципиальное отличие мотивации от стимулирования. Процесс и модель мотивации. Стадии мотивационного процесса. Инструментарий стимулирования труда. Целостная система экономического вознаграждения персонала. Принципы формирования системы стимулирования труда: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, значимость, справедливость. Механизм мотивации. Результативность мотивации.

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРЕБУЕМОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Применение содержательных теорий мотивации в практической деятельности менеджеров.

Мотивация персонала с позиций процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий; теория справедливости; теория-модель Портера-Лоулера. Теория подкрепления. Графики подкрепления. Концепция партисипативного управления. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Формы проектирования рабочих заданий. Модель характеристик работы Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.

**ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания групп. Стадии развития групп. Характеристики группы. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе.

 Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы.

**УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Природа конфликта в организации, его функции. Типы конфликтов: функциональный и дисфункциональный конфликты;внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, внутригрупповой и межгрупповой. Причины конфликтов. Модель процесса конфликта. Управление конфликтной ситуацией и задачи менеджера.

Методы профилактики и методы воздействия на конфликтную ситуацию. Межличностные методы разрешения конфликтов. Структурные методы управления конфликтами внутри организации. Управление межгрупповыми конфликтами.

 Природа стресса, его типы и последствия. Причины стресса: организационные, личностные. Методы снижения уровня стресса.

**ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ**

Природа лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Лидер организации. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Управленческая решетка Р. Блейка. Модели стилей управления Ф. Фидлера, П. Херси и К. Бланшарда, В. Врума и Ф. Йеттона.

Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства: харизматическое и трансформационное лидерство. Лидерство женщин.

**КОММУНИКАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Значение обратной связи в коммуникационном процессе. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры. Организационные коммуникации и их виды. Типы коммуникационных сетей. Барьеры, возникающие на пути организационных коммуникаций.

Коммуникационные стили. Управление коммуникациями в организации.

**УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Содержание, функции и механизм поведения организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Типология корпоративных культур. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование и управление репутацией организации.

**ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Природа и типы организационных изменений. Модель и этапы плановых изменений в организации. Управление нововведениями в организации. Формирование инновационной корпоративной культуры. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям. Анализ «силового поля изменений» К. Левина. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения.

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Понятие, этапы, функции и механизмы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Характеристики успешной социализации. Формы социализации: полная и неполная; актуальная и неактуальная; быстрая и медленная; ограниченная и бесконечная; интеллектуальная и др. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Методы сокращения девиантного поведения работников в организации.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

**а) Литература:**

* 1. [*Блинов, А.О.*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_plus/cgiirbis_64_ft.exe?LNG=&Z21ID=1123U1S151T1E4G112&I21DBN=INFRA_FULLTEXT&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=briefHTML_ft&C21COM=S&S21CNR=5&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&USES21ALL=1&S21STR=%D0%91%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%2C%20%D0%90%2E%20%D0%9E%2E)Теория менеджмента : учебное пособие / А.О. Блинов. - 1. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018. - 304 с. - URL: http://znanium.com/go.php?id=512829. - ISBN 9785394024047 : ~Б. ц.
	2. Дорофеева, Л.И. Менеджмент: учебник. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 514 с. ISBN 978-5-4497-1331-5. - Текст : электронный //Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/110571.html
	3. *Дорофеева, Л.И*. Основы теории управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. -3-е изд., испр. и доп. –Саратов: [б. и.], 2018. – 460 с. ID= 2211 (дата размещения: 18.12.2018)
	4. *Дорофеева, Л.И*. Основы теории управления: учебник и практикум для среднего специального образования и бакалавриата -3-е изд., перераб. и доп. - Москва; Берлин: Директ – Медиа, 2020. – 423 с.
	5. *Дорофеева, Л.И.* Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2.е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 395 с.
	6. *Дорофеева, Л.И., Пчелинцева, И.Н.* История управленческой мысли: учебник. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 219с. ISBN 978-5-4497-1375-9. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/115016.html>
	7. *Дорофеева, Л.И.* Организационная культура: учебник. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 196 с. — Текст : электронный. ISBN 978-5-4497-1322-3. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/109496.html
	8. [*Семенов, А.К.*](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_plus/cgiirbis_64_ft.exe?LNG=&Z21ID=1123U1S151T1E4G112&I21DBN=INFRA_FULLTEXT&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=briefHTML_ft&C21COM=S&S21CNR=5&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&USES21ALL=1&S21STR=%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%2C%20%D0%90%2E%20%D0%9A%2E) [Технологический университет Московской области.](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_plus/cgiirbis_64_ft.exe?LNG=&Z21ID=1123U1S151T1E4G112&I21DBN=INFRA_FULLTEXT&P21DBN=INFRA&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=briefHTML_ft&C21COM=S&S21CNR=5&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&USES21ALL=1&S21STR=%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%20%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8)
	Организационное поведение : учебник для бакалавров / А.К. Семенов. - 2. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 268 с. - ISBN 9785394035784 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный.

**в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

[Электронная библиотека учебно-методической литературы](http://library.sgu.ru/cgi-bin/irbis64r_13/cgiirbis_64.exe?C21COM=F&I21DBN=NIKA&P21DBN=NIKA&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=)

[Электронно-библиотечная система издательства "Лань"](http://e.lanbook.com/)

[Электронная библиотечная система "Znanium.com"](http://znanium.com/)

[Электронная библиотечная система издательства "Юрайт](http://biblio-online.ru/)»

[Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"](http://ibooks.ru/)

[Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"](http://rucont.ru/)

[Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"](http://www.bibliorossica.com/)

[Электронно-библиотечная система "IPRbooks"](http://iprbookshop.ru/)

Программа разработана кафедрой менеджмента и маркетинга и утверждена Ученым советом экономического факультета сроком на три года, согласована с Отделом по организации приема на основные образовательные программы СГУ

Начальник отдела по организации приема

на основные образовательные программы,

ответственный секретарь

Центральной приемной комиссии СГУ С.С. Хмелев

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

**1. Что такое менеджмент?**

А. Управление производством в рыночных условиях.

Б. Управление людьми.

В. Управление организацией в условиях рынка.

Г. Управление предприятием.

**2. Что является целью управления?**

А. Достижение организацией конечного результата.

Б. Создание необходимых условий для совместной работы коллектива.

В. Согласование, координация совместной деятельности людей.

Г. Желаемое состояние управляемой системы.

Д. Достижение организацией конечной цели.

**3. Элементами системы управления являются: ... .**

А. Организационная структура.

Б. Управленческая документация.

В. Структура персонала.

Г. Внеоборотные активы.

Д. Функции управления.

Е. Руководители, специалисты, технические исполнители.

**4. Социотехнические системы – это:**

А. Люди, участвующие в процессе производства.

Б. Коллектив организации.

В. Станки с программным управлением.

Г. Компьютерные системы, заменяющие определенное число работников.

**5. Универсальные принципы управления, применимые к любому объекту управления разработала школа:**

А. Научного управления.

Б. Административного управления.

В. Человеческих отношений.

Г. Науки управления (количественная).

**6. Современная система взглядов на менеджмент включает:**

А.Использование теории систем.

Б.Использование системного подхода.

В.Кооперацию и специализацию труда.

Г.Отказ от управленческого рационализма.

Д.Признание социальной ответственности менеджмента.

**7. Основоположником школы человеческих отношений является:**

А. А. Маслоу.

Б. Д. Макклелланд.

В. Ф. Тейлор.

Г. Э. Мэйо.

Д. Ф. Герцберг.

**8.Продуктом труда менеджера является:**

А. Информация.

Б. Решение.

В. Общий результат деятельности коллектива.

Г. Власть.

Д. Благоприятный климат в коллективе.

**9.Специфические функции менеджмента:**

А. Сбыт продукции.

Б. Контроль.

В. Планирование.

Г. Снабжение предприятия ресурсами.

Д. Маркетинг.

**10. Социальная ответственность организации состоит в:**

А. Создании рабочих мест и получении прибыли.

Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.

В. Учёте интересов общества.

Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

**11.Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?**

А. Морально-правовой.

Б. Индивидуальный.

В. Утилитарный.

Г. Справедливый.

**12.Решения, принимаемые на основе прошлого опыта, знаний называются:**

А. Рациональными.

Б. Интуитивными.

В. Запрограммированными.

Г. Основанными на суждениях.

Д. Тактическими.

**13.Какие функции раскрывают содержание процесса управления?**

А. Мотивация.

Б. Сбор и анализ информации.

В. Коммуникация.

Г. Планирование.

Д Целеполагание.

Е. Принятие решений.

Ж. Организация.

З. Выработка альтернатив.

И. Контроль.

К. Организация выполнения решения.

**14. Какие из перечисленных структур являются:а) гибкими, адаптивными? Б) Органическими?**

А. Функциональная.

Б. Матричная.

В. Продуктовая.

Г. Линейная.

Д. Проектная.

Е. Штабная.

Ж. Структура, ориентированная на потребителя.

З. Сетевая.

**15.При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:**

А. Продуктовая;

Б. Матричная;

В. Линейно-функциональная;

Г. Ориентированная на потребителя.

**16. В чём преимущества дивизиональных структур?**

А. Обеспечивают единство руководства.

Б. Разграничивают стратегическое и оперативное управление.

В. Решают проблему диверсификации.

Г. Снижают затраты на управление.

Д. Устраняют дублирование функций.

Е. Ориентируют организацию на конечный результат.

Ж. Делают работников участниками принятия решений.

**17. Что из нижеперечисленного входит в состав конкурентных стратегий М. Портера?**

А. Стратегия роста.

Б. Стратегия дифференциации.

В. Разработка товара.

Г. Стратегия лидерства в снижении издержек.

Д. Стратегия сокращения.

Е. Стратегия «сбора урожая».

Ж. Фокусирование.

З. Стратегия отсечения лишнего.

**18. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.**

А. Разное восприятие.

Б. Неумение слушать.

В. Выбор неверных каналов.

Г. Невербальные преграды.

Д. Эмоции.

Е. Различия в статусах и власти.

Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.

З. Семантические барьеры.

**19. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:**

А. Признание.

Б. Продвижение по службе.

В. Высокая заработная плата.

Г. Комфортные условия труда.

Д. Отношения с коллегами и руководством.

Е. Творческая работа.

**20. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?**

А. Величину заработной платы.

Б. Соответствие заработной платы затраченным усилиям.

В. Соотношение между оценками своих действий и действий других людей.

Г. Соответствие между затратами и результатами своего труда.

**21. Основными методами управления являются:**

А. Социально-психологические.

Б. Экономические.

В. Партисипативные.

Г. Административные.

Д. Либеральные.

**22. Индивидуальный стиль менеджера определяется :**

А. Степенью свободы при принятии решений для подчиненных.

Б. Выбором методов управления.

В. Образованием.

Г. Стажем работы.

**23. Ситуационными факторами в модели руководства Ф. Фидлера являются**:

А. Требования и воздействия со стороны внешней среды.

Б. Личные качества подчиненных.

В. Структура задачи.

Г. Значение качества решения.

Д. Должностные полномочия руководителя.

Е. «Зрелость» подчиненных.

Ж. Отношения «руководитель – подчиненный».

**24.Модель руководства Херси и Бланшарда предполагается зрелость ...**

А. Лидера.

Б. Руководства.

В. Потребителей.

Г. Персонала.

**25.Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?**

А. Предоставление информации.

Б. Создание венчурных команд.

В. Привлечение к принятию решений.

Г. Обеспечение испытания изобретения.

Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.

Е. Переговоры.

Ж. Принуждение.

**26. Формами проектирования работы являются:**

А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.

Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.

В. Упрощение работы, ротация, автономность.

Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.

**27. Если руководители стремятся улучшить качество трудовой жизни, они предпочитают такие формы проектирования работы, как:**

А. Упрощение и ротация.

Б. Расширение масштаба работы и ротация.

В. Социотехническая система и обогащение работы.

Г. Обогащение и упрощение работы.

**28.Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть:**

А. Соотношение между доходами и суммарными издержками.

Б. Соотношение объёма продукции (услуг) за определённый период и затрат ресурсов, соответствующих данному объёму продукции.

В. Сокращение численности работников.

Г. Повышение квалификации работников.

**29. Методами исследования организационного поведения являются:**

А.Тестирование;

Б.Эксперимент;

В.Групповой анализ ситуации;

Г.Интервьюирование;

Д.Изучение должностных инструкций;

Е.«Адвокат дьявола»;

Ж.Социометрические методы.

**30.В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:**

А.Повышения качества трудовой жизни;

Б.Административного контроля;

В.Четкого разделения труда;

Г.Партисипативного управления;

Д.Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ**

1. Концептуальные подходы к науке менеджмент: теория, предмет, методология.
2. Управление социально-экономическими системами (организациями)
3. Этапы и школы в истории менеджмента
4. Классическая школа в управлении
5. Школа человеческих отношений и поведенческих наук
6. Количественный подход к управлению
7. Школа науки управления
8. Процессный подход к управлению
9. Системный и ситуационный подходы
10. Контроль в системе менеджмента организации
11. Истоки и тенденции развития российского менеджмента
12. Современные тенденции и факторы развития упарвления
13. Организация как система
14. Проектирование организационной структуры
15. Поведение индивида в организации
16. Личность и организация
17. Мотивация и результативность организации
18. Мотивация и стимулирование требуемого поведения работников
19. Формирование группового поведения в организации
20. Управление конфликтами в организации
21. Лидерство в организации
22. Коммуникативное поведение в организации
23. Управление поведением в организации
24. Изменения в организации
25. Социализация индивида в организации