



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**
(СГУ)

Программа

**вступительного испытания
для поступающих в магистратуру на направление подготовки
38.04.02 «Менеджмент»
(«Корпоративное управление»)**

Саратов – 2020

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Вступительное испытание направлено на выявление степени готовности абитуриентов к освоению магистерской программы направления подготовки 38.04.02 Менеджмент («Корпоративное управление»), реализуемой на экономическом факультете. В ходе вступительного испытания оцениваются знания, управленческая грамотность и компетентность абитуриента 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 10 баллов**. 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 **5 баллом**, если в целом удовлетворяет требованиям, изложенным выше, однако присутствуют неточности в определениях терминов и понятий, недостаточно убедительна и обоснована аргументация.

Ответ получает **0 баллов**, 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 методы проведения 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 XX 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 X и теория Y. 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 X и Y 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 XX 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 XX 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 XX 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, её свойства. 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, цель 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 моделях организационного поведения. 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

1. *Дорофеева, Л.И.* Организационное поведение: УМК для студентов. –Саратов: Издат-во «Саратовский источник», 2014. – 394с.
2. *Дорофеева, Л.И.* Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во: «Юрайт», 2016. – 395с.
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.
4. *Дорофеева, Л.И.* Корпоративная культура: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям «Управление персоналом» и «Менеджмент», магистрантов, аспирантов. - Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2018. – 84 с.
5. Парахина, В.Н. Теория организации: учебник / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко, Е.Ю. Шацкая. – 6-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2017. – 360с.
6. *Фаррахов А.Г.* Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учеб. пособ. –М.: ИНФРА-М, 2014. – 272 с.

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. [Электронная библиотека учебно-методической литературы](#)
2. [Электронно-библиотечная система издательства "Лань"](#)
3. [Электронная библиотечная система "Znanium.com"](#)
4. [Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»](#)
5. [Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"](#)
6. [Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"](#)
7. [Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"](#)
8. [Электронно-библиотечная система "IPRbooks"](#)

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. Партиципативные.
- 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 предполагает 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 объема 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 1

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 управления
- 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

Программа разработана кафедрой менеджмента и маркетинга и утверждена Ученым советом экономического факультета, 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