



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»)

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, 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 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

а) Литература:

1. *Блинов, А.О.* 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.* Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] Саратов, 2017. – 429 с. <http://elibrary.sgu.ru>. ID=1850
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. *Оксинойд, К.Э.* Организационное поведение : Учебник / Оксинойд К.Э. - Москва : КноРус, 2017. - 472 с. - URL: <https://www.book.ru/book/920403>. - Internet access. - ISBN 978-5-406-05566-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. Режим доступа: book.ru

7. Семенов, А.К. Технологический университет Московской области. 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.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2011. – 336 с.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

[Электронная библиотека учебно-методической литературы](#)

[Электронно-библиотечная система издательства "Лань"](#)

[Электронная библиотечная система "Znaniium.com"](#)

[Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»](#)

[Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"](#)

[Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"](#)

[Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"](#)

[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. Основоположителем 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. Учете 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 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 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