АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДАЮ
ректор СКСИ
_____ С.Е. Шиянов
«27» 05 2026г.

ПРОГРАММА АТТЕСТАЦИИ
(для проведения конкурсного отбора)
при переводе и восстановлении на образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата:

- 38.03.02 Менеджмент
  направленность (профиль) программы: Менеджмент организации
- 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
  направленность (профиль) программы: Региональное и муниципальное управление

на места по договорам об оказании платных образовательных услуг
форма обучения: очная, очно-заочная

Разработано:
Член аттестационной комиссии по образовательным программам: 38.02.03 Операционная деятельность в логистике направленность: Операционная деятельность в логистике; 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Менеджмент организации; 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) программы: Региональное и муниципальное управление; 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Стратегическое управление проектами и программами, канд.экон.наук, доцент, зав.кафедрой экономики и менеджмента
_____ Кащеева Е.В.
«27» мая 2026 г.

Согласовано:
Председатель аттестационной комиссии по образовательным программам: 38.02.03 Операционная деятельность в логистике направленность: Операционная деятельность в логистике; 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Менеджмент организации; 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) программы: Региональное и муниципальное управление; 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Стратегическое управление проектами и программами, начальник учебно-методического управления, канд.экон.наук, доцент кафедры сервиса и туризма
_____ Гришин Д.В.
«27» 05 2026г.

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Цели программы	3
Содержание программы	3
Вопросы собеседования	6
Рекомендуемая литература	6
Общие правила проведения процедуры конкурсного отбора	7

Введение

Настоящая программа направлена на оказание содействия по организации самостоятельной подготовки к конкурсному отбору среди лиц, подавших заявление о переводе или восстановлении на образовательные программы 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Менеджмент организации, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) программы: Региональное и муниципальное управление, по результатам аттестации в форме собеседования (далее – программа аттестации, программа) по дисциплине «Основы менеджмента».

Конкурсный отбор проводится в случае, если заявлений о переводе или восстановлении подано больше количества вакантных мест для перевода по образовательным программам 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Менеджмент организации, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) программы: Региональное и муниципальное управление.

Цели программы

Программа аттестации имеет целью проверить соответствие уровня подготовки данных лиц для освоения образовательных программ 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы: Менеджмент организации, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) программы: Региональное и муниципальное управление и определить возможность зачисления обозначенных лиц, имеющих более высокое количество набранных баллов по результатам аттестации.

Содержание программы

1. Цели и задачи менеджмента. Характерные черты и стадии менеджмента

Понятие цели менеджмента. Роль цели в организации и осуществлении менеджмента. Функции менеджмента и их соответствие цели. Классификация и декомпозиции цели, построение дерева целей. Сочетание разнообразия целей и функций менеджмента.

Задачи менеджмента: экономические, технические, технологические, социально-психологические. Основные группы характеристик, определяющие возможность и необходимость менеджмента. Основные черты менеджмента как типа управления в условиях рыночной экономики.

Развитие менеджмента: объективные факторы и субъективные потребности менеджера.

Свойства и характеристики процесса управления. Основные этапы процесса управления. Взаимодействие этапов цели, ситуации, проблемы, решения. Особенности каждого из них.

2. Основные принципы менеджмента, их характеристика и содержание. Функции менеджмента, их характеристика.

Понятие и сущность принципов менеджмента, **их** классификация и содержание. Общие и структурно-функциональные принципы менеджмента. Принципы, определяющие взаимоотношения в коллективе. Принципы, формирующие личность менеджера. Принципы управления в России.

Тенденции и факторы функционального разделения управленческой деятельности.

Понятие функций управления организацией. Природа и состав функций менеджмента, их классификация и содержание.

Общие (универсальные) функции управления. Планирование. Организация. Координация. Регулирование. Контроль. Учет. Анализ. Мотивация.

Функция администрирования. Делегирование. Ответственность. Полномочия.

Специализированные функции управления, их классификация и содержание.

3. Эволюция управленческой мысли

Исторический аспект развития менеджмента. Экономическая основа появления и развития менеджмента – индустриальная революция и становление рыночных отношений.

Этапы и особенности формирования теории менеджмента. Школа научного управления, ее основоположники и видные представители.

Административная, или классическая, школа управления, ее представители. Школа человеческих отношений (неоклассическая) и ее развитие в управлении. Представители и основные положения этой школы.

Современные подходы к менеджменту, их характеристика.

Особенности и основные черты японского менеджмента. Философия японского менеджмента.

Концепция социального рыночного хозяйства и особенности госрегулирования экономической жизни в Западной Европе и США. Основные этапы формирования менеджмента. Роль современного менеджмента и перспективы его развития.

Особенности российского менеджмента и их анализ. Два подхода в понимании российского менеджмента. Формирование практической концепции менеджмента в России. Современные предпосылки и трудности российского менеджмента.

4. Миссия и цели организации в системе менеджмента

Понятие, сущность и содержание миссии. Выбор миссии. Миссия некоммерческих организаций. Миссия малых организаций.

Цели организации: понятие, сущность и содержание. Ценность и цели высшего руководства. Характеристика целей. Конкретные и измеримые цели. Ориентация целей во времени. Достижение целей. Управление по целям.

5. Персонал менеджмента: структура и деятельность. Экономическая и социальная эффективность проявления человеческого капитала

Понятие "персонал управления". Анализ системы работы с персоналом. Персонал управления: структура и деятельность. Превращение персонала управления в человеческий капитал. Качество персонала управления Основные признаки человеческого капитала. Управление самопознанием и самореализацией человека в процессах его деятельности. Экономическая и социальная эффективность проявления человеческого капитала. Человеческий капитал как результат управления.

6. Организационные структуры предприятия и организационные структуры управления предприятием

Понятие, сущность и содержание организационной структуры предприятия и организационной структуры управления предприятием. Структурообразующие факторы. Типы организационных структур.

Департаментализация. Функциональная организационная структура. Функциональная Департаментализация. Дивизионная структура. Продуктовая структура. Структура, ориентированная на потребителя. Структура организации по территориальному принципу. Выбор ориентации отделений. Организационные структуры фирм, действующих на международных рынках.

Седативные структуры. Механистические структуры. Проектная централизация. Факторы, определяющие степень децентрализации. Интеграция структуры. Влияние интеграции на достижение целей организации. Методы достижения эффективной интеграции.

Выбор структуры организации. Проектирование организационной структуры. Планирование и организационное проектирование. Этапы организационного проектирования.

7. Основные методы управления, их общая характеристика

Понятие и сущность методов управления, их классификация и содержание. Экономические методы управления и их роль в условиях рыночных отношений.

Организационно-распорядительные методы управления. Методы организационного воздействия: организационное нормирование, организационное регламентирование, организационно-методическое инструктирование. Методы распорядительного воздействия: директивы, приказы, распоряжения, указания. Оперативное управление и контроль.

Социально-психологические методы управления, их классификация и содержание. Методы социологических исследований. Методы формирования трудовых коллективов. Психологические особенности личности. Социально-психологический климат коллектива, его влияние на производительность труда. Межличностные отношения в коллективе. Формальная и неформальная структура коллектива.

8. Коммуникации в управлении. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы организации

Процесс коммуникации и эффективность управления. Понятие о связующих процессах. Определение коммуникации. Коммуникации между организацией и ее средой. Коммуникации между уровнями и подразделениями. Коммуникации в организации. Коммуникации по восходящей. Коммуникации между различными отделами, подразделениями. Коммуникации руководитель – подчиненный. Коммуникация руководитель – рабочая группа. Неформальные коммуникации: канал слухов. Товарищеское застолье.

Коммуникационный процесс. Элементы и этапы процесса коммуникации. Обратная связь и помехи.

Межличностные коммуникации. Преграды на пути коммуникации. Семантические барьеры. Невербальные преграды. Эмпатия и открытость.

Организационные коммуникации. Преграды в организационных коммуникациях. Информационные перегрузки. Неудовлетворительная структура организации. Совершенствование коммуникации в организациях: регулирование информационных потоков, управленческие действия, система обратной связи, система сбора предложений, информационные бюллетени, информационные технологии.

9. Информационное обеспечение менеджмента: сущность, структура и характеристика компонентов системы

Система информации и ее использование в практике менеджмента. Движение информации: поиск, передача, обработка, хранение. Информационные ресурсы и их использование. Классификация информации. Информационное обеспечение процессов управления.

Свойства и характеристики информации. Требования, предъявляемые к информации. Информационные технологии управления. Технические средства работы с информацией. Регулирование количества и качества информации. Человек в системе информации. Информация и ее влияние на управленческие решение.

10. Регулирование и контроль в системе менеджмента

Формы и функции управленческого контроля. Сущность и смысл контроля. Широта контроля. Предварительный контроль. Человеческие ресурсы. Материальные ресурсы. Финансовые ресурсы. Текущий контроль. Системы обратной связи. Организационные системы с обратной связью. Заключительный контроль.

Процесс контроля. Установление стандартов. Сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами. Масштабы допустимых отклонений и принцип исключения. Измерение результатов. Передача и распространение информации. Оценка информации о результатах.

Поведенческие аспекты контроля. Возможные негативные последствия: поведение, ориентированное на контроль, получение непригодной информации. Рекомендации науки о поведении по проведению эффективного контроля.

Характеристики эффективного контроля. Направленность контроля на реализацию стратегии организации. Ориентация на результат. Соответствие делу. Своевременность контроля. Гибкость. Простота. Экономичность. Контроль на международном уровне. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.

11. Личность менеджера в эффективном управлении

Личность менеджера в эффективном управлении. Основные черты и характеристики, присущие современному менеджеру. Факторы формирования и изменения личности менеджера. Самопознание и управление собственным развитием в деятельности менеджера. Сочетание интеллекта и воли. Гармония отношения к себе и к персоналу. Личный пример как фактор эффективного управления.

12. Разновидности стилей в менеджменте и их характеристика

Разновидности стилей управления. Субъективное и объективное, сознательное и стихийное в стиле управления. Тенденция развития стиля управления.

Автократичное и демократичное руководство. Руководитель, сосредоточенный на работе и человеке. Четыре системы Лейкерта. Управленческая решетка.

13. Менеджмент и организационная деятельность руководителя. Формальное и неформальное управление

Менеджмент и организационная деятельность руководителя. Объективность существования и основные признаки сочетания формального и неформального управления: динамика изменений. Тенденции неформального управления.

Социодинамика культуры управления. Влияние организационной техники на процессы сочетания формального и неформального управления. Чувство меры между формальным и неформальным решением вопросов у работников аппарата управления. Анализ факторов, от которых зависит сочетание формального и неформального управления и их влияние на повышение эффективности управления, на конечные результаты деятельности фирмы. Бюрократизм в управлении: истоки, реальность и последствия. Искусство менеджмента.

14. Групповая динамика и конфликты в менеджменте

Роль группы в поведении и деятельности человека. Формирование групп. Взаимодействия в группе и в организации.

Возникновение, проявление и разновидности конфликтов. Влияние конфликтов на управление. Механизмы разрешения и использования конфликтов в менеджменте. Регулирование социально-психологической атмосферы в коллективе. Справедливость, этика и культура управления - неотъемлемые качества менеджера.

15. Мотивация поведения. Теории мотивации, их характеристика

Смысл и эволюция понятия мотивация. Первоначальные концепции. Современные теории мотивации.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по Маслоу. Мотивация и иерархия потребностей. Использование теории Маслоу в управлении. Иерархия потребностей в многонациональной внешней среде. Критика теории Маслоу. Теория потребностей Мак Клелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Гигиенические факторы. Сопоставление различных теорий потребностей. Применение теории Герцберга в практике управления. Критика теории Герцберга.

Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания. Ожидание. Применимость теории ожидания в практике управления. Теория справедливости. Применяемость теории справедливости в практике управления. Интегральная модель мотивации Портера-Лоулера. Применяемость модели Портера-Лоулера в практике управления.

16. Эффективность управления: понятие, принципы и факторы, ее определяющие. Оценка и регулирование эффективности менеджмента

Эффективность управления. Факторы, определяющие эффективность управления. Принципы эффективного менеджмента. Оценка и регулирование эффективности менеджмента. Тенденции изменения эффективности. Социально-экономическая эффективность менеджмента.

Вопросы собеседования

1. Цели и задачи менеджмента. Характерные черты и стадии менеджмента.
2. Основные принципы менеджмента, их классификация и содержание. Функции менеджмента, их характеристика.
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Миссия и цели организации в системе менеджмента.
5. Персонал менеджмента: структура и деятельность. Экономическая и социальная эффективность проявления человеческого капитала.
6. Организационные структуры предприятия и организационные структуры управления предприятием
7. Основные методы управления, их общая характеристика.
8. Коммуникации в управлении. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.
9. Информационное обеспечение менеджмента: сущность, структура и характеристика компонентов.
10. Регулирование и контроль в системе менеджмента.
11. Личность менеджера в эффективном управлении.
12. Разновидности стилей в менеджменте и их характеристика.
13. Менеджмент и организационная деятельность руководителя. Формальное и неформальное управление.
14. Групповая динамика и конфликты в менеджменте.
15. Мотивация поведения. Теории мотивации, их характеристика.
16. Эффективность управления: понятие, принципы и факторы, ее определяющие. Оценка и регулирование эффективности менеджмента.

Рекомендуемая литература

1. Абчук, В. А. Менеджмент: прикладные аспекты : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 347 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17081-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/584707.

2. Абчук, В. А. Менеджмент: теоретические основы : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17080-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583873.

3. Медведева, Т. А. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561367.

4. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебник для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 241 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16616-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/585168.

5. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18459-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582951.

6. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18459-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582951.

7. Астахова, Н. И. Теория управления : учебник для вузов / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20190-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582922.

8. Камолов, С. Г. Основы теории управления : учебник для вузов / С. Г. Камолов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21231-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/590153.

9. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебник для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09017-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/584706.

10.Слинкова, О. К. Персональный менеджмент : учебник для вузов / О. К. Слинкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16189-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588213.

11.Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12817-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588011.

Общие правила проведения процедуры конкурсного отбора

Форма проведения

Конкурсный отбор среди лиц, подавших заявление о переводе или восстановлении, проводится по результатам аттестации в форме собеседования по дисциплине «Основы менеджмента».

Аттестация проводится очно в учебных аудиториях института.

Аттестация проводится на русском языке. На языке республики Российской Федерации и (или) на иностранном языке не проводится.

Количество вопросов выносимых на аттестацию, проводимую в форме собеседования, не менее трех. В процессе ответа необходимо раскрыть основные понятия по содержанию вопроса; представить основные сущностные характеристики проблемы, освещаемой в рамках изложения вопроса; дать необходимые комментарии и обобщения.

Время подготовки устного ответа составляет не менее 30 мин. Опрос длится, как правило, не более 15 минут.

Членами аттестационной комиссии могут быть заданы дополнительные вопросы в соответствии с программой аттестации, направленной на оказание содействия по организации самостоятельной подготовки к конкурсному отбору среди лиц, подавших заявление о переводе или восстановлении по соответствующей образовательной программе или группе образовательных программ.

Проведение конкурсного отбора по результатам аттестации в форме собеседования определено соответствующим положением, определяющим порядок и сроки проведения конкурсного отбора.

Критерии оценивания

Результаты аттестации в форме собеседования оцениваются по 100-балльной шкале согласно критериев оценивания и объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания аттестационной комиссии.

При оценке учитываются следующие качественные показатели ответов:

- глубина (теоретические знания);
- осознанность (умения применять, обобщать, критически оценивать полученную информацию);
- полнота (соответствие объему программы).

При оценке учитывается также число и характер ошибок (существенные или несущественные). Существенные ошибки связаны с недостаточной глубиной и осознанностью ответа (например, лицо, осуществляющее перевод или восстановление не смогло применить теоретические знания для объяснения явлений, для установления причинно-следственных связей, сравнения и классификации явлений и т.д.).

Несущественные ошибки определяются неполнотой ответа (например, упущение из вида какого-либо нехарактерного факта, дополнения при описании процесса, явления, закономерностей и т.д.); к ним могут быть отнесены оговорки, допущенные при невнимательности лиц, осуществляющих перевод или восстановление.

«100 баллов» – демонстрируется глубокое, полное раскрытие основных направлений и перспектив развития науки и практики; устанавливает содержательные межпредметные связи. Выдвигаемые им положения аргументированы и иллюстрированы примерами. В освещении различных проблем науки (культуры и образования) используется аналитический подход, обосновывается своя точка зрения; делаются содержательные выводы. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использование современных научных терминов; ответ самостоятельный;

«75 баллов» – демонстрируется достаточно полный и правильный ответ; выдвигаемые теоретические положения подтверждены примерами; в ответе представлены различные подходы к рассматриваемой проблеме, но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения; сделаны краткие выводы; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию члена аттестационной комиссии;

«50 баллов» – в ответе допускаются существенные ошибки; ответ недостаточно логически выстроен; базовые понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаток раскрытия теории; выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; не установлены межпредметные связи; ответ носит преимущественно описательный, а не концептуальный характер; научная терминология используется недостаточно;

«25 баллов» – демонстрируется непонимание основных направлений и перспектив развития науки и практики; в ответе допущен ряд существенных ошибок, которые он не может исправить при наводящих вопросах членов аттестационной комиссии; не может дать научное обоснование проблемы; выводы отсутствуют или носят поверхностный характер; преобладает бытовая лексика; наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии.

Итоговый балл аттестации проводимого в форме собеседования определяется путем суммирования баллов по 100-балльной шкале за каждый теоретический ответ на вопросы и выведения среднего балла.

Условиями конкурсного отбора определяется возможность зачисления лиц, осуществляющих перевод или восстановление, имеющих более высокое количество набранных баллов по результатам аттестации.

По результатам конкурсного отбора институт принимает решение о зачислении на вакантные места лиц, осуществляющих перевод или восстановление, наиболее подготовленных к освоению соответствующей образовательной программы, руководствуясь при переводе на образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата средним баллом успеваемости, а также совокупностью и значимостью индивидуальных достижений.

Минимальное количество баллов, подтверждающих успешное прохождение аттестации в форме собеседования в рамках конкурсного отбора, установлено – 50 баллов.