

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени
М.К. Аммосова»
Финансово-экономический институт



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ФЭИ СВФУ

А.А. Кугаевский А.А. Кугаевский

«*28*» *сентября* 2017 г.

Программа вступительных испытаний в магистратуру
по направлению
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
программа Государственное и муниципальное управление социально-
экономическим развитием сельских территорий Севера
Программа Прикладная
Квалификация выпускника
Магистр
Форма обучения
Очная
Заочная

Составитель:
Романова О.Д.
доцент кафедры
Социология и управление
персоналом

Якутск, 2017

Пояснительная записка

Программа вступительного испытания составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (ФГОС ВО 38.04.04 N 1518 от 26 ноября 2014 г.), предъявляемыми к уровню подготовки необходимой для освоения специализированной подготовки магистра, а также требованиями, предъявляемыми к профессиональной подготовки выпускника по направлению подготовки магистра «Государственное и муниципальное управление».

Данная программа предназначена для подготовки к вступительным испытаниям в магистратуру Финансово-экономического института по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», программа «Государственное и муниципальное управление социально-экономическим развитием сельских территорий Севера».

Вступительные испытания проводятся для лиц имеющих диплом о высшем образовании (специалиста и/или бакалавра).

Цели и задачи вступительного испытания

Вступительные испытания по направлению подготовки 38.04.03 «Государственное и муниципальное управление», программа «Государственное и муниципальное управление социально-экономическим развитием сельских территорий Севера» проводятся в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции); Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 года №1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (направление «Государственное и муниципальное управление» N 1518 от 26 ноября 2014 г.),

К конкурсному отбору на право поступления на специализированную подготовку магистра в Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова допускаются лица, успешно завершившие обучение по одной из основных образовательных программ высшего образования и имеющие диплом государственного образца о высшем образовании.

Целью вступительного испытания является определение базовых знаний поступающего в магистратуру в объеме подготовки бакалавра или специалиста по данному направлению.

Вступительные испытания в магистратуру проводятся в форме, установленной Правилами приема в Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова.

Форма проведения

Программа вступительного экзамена включает подготовку в соответствии с программой вступительного экзамена.

Поступающими, получившими высшее профессиональное образование с присвоением квалификации «бакалавр» по направлению, совпадающему с избранным направлением магистерской подготовки, в качестве результата вступительного испытания профильной направленности зачитываются результаты государственного экзамена и защиты бакалаврской работы по направлению подготовки бакалавриата.

Формы проведения вступительного испытания:

1. Менеджмент – экзамен (тестирование).
2. Мотивационное эссе.

В тестовые вопросы экзамена по Менеджменту включены вопросы по курсу «Менеджмент» на уровне программы бакалавриата. Полнота ответов на тестовые вопросы оценивается членами экзаменационной комиссии, определяется процент правильных ответов и выставляется оценка.

Мотивационное эссе пишется самостоятельно абитуриентом и сдается вместе с документами в приемную комиссию. Требования к содержанию мотивационному эссе прилагаются.

Важным условием подготовки к вступительному экзамену в магистратуру является предварительное ознакомление абитуриента с содержанием программы вступительных испытаний, и ориентация на неё при подготовке к вступительным испытаниям.

Для прохождения конкурсного отбора поступающие представляют в комиссию документы (при наличии):

- дипломы победителей олимпиад и лауреатов конкурсов научных и проектных работ (при наличии по профилю «Управление персоналом организации», при отсутствии по другим профилям);
- данные о наличии именных стипендий и грантов министерств, ведомств, фондов, подтверждённых документально;
- опубликованные научные и научно-практические работы (копии, заверенные);
- мотивационное письмо (не более двух страниц печатного текста формата А4), в котором должны быть отражены: образование и практический опыт поступающего;
- профессиональные планы на будущее; причины, по которым Поступающий хочет обучаться по избранной магистерской программе; каким

образом Поступающий будет использовать знания и навыки, полученные во время обучения в магистратуре в своей деятельности;
- рекомендации ГАК (при наличии).

Содержание программы вступительных испытаний

ЧАСТЬ 1. МЕНЕДЖМЕНТ

Менеджмент в организации: цели, структура, функции. Определения менеджмента и организации. Функции менеджмента и организации. Субъект и объект управления. Менеджер как субъект управления. Структура управления в организации. Роль менеджера в организации. Управленческие подразделения. Управленческие процессы. Менеджмент как управление производством и как управление людьми. Принципы работы менеджера в организации.

Классические теории научного менеджмента. Принципы научного менеджмента Ф. Тейлора. Технические и организационные нововведения, использованные Тейлором для повышения производительности труда. Функции и принципы управления А. Файоля, определение им необходимых качеств менеджеров. Вклад Г. Форда в формирование науки управления. Учение М. Вебера об идеальной бюрократической организации управления. Специфика понимания межличностных отношений в рамках теории бюрократической организации. Принципы «безличной беспристрастности» и «корпоративного духа».

Доктрина «человеческих отношений» в менеджменте. Значение хоторнских экспериментов для развития теории менеджмента. Необходимость исследования неформальных структур организации для успешного достижения ее целей. Критика жесткой иерархии и формализации производственных процессов в концепциях «человеческих отношений». Доктрина «человеческих отношений» и японский менеджмент.

Ситуационные и кибернетические теории менеджмента. Ситуативные теории менеджмента. Определение факторов, составляющих управленческую ситуацию. Ситуационное понимание функций управления и связующих процессов в организации. Кибернетические подходы в управлении. Социотехническая модель организации (Тавистокский институт). «Рациональная» и «естественная» модели организации Э. Голднера.

Организация как система. Основные характеристики организации. Структура организации. Департаментизация и кооперация. Связи в организации и координация. Типы связей. Централизация и децентрализация. Дифференциация и интеграция. Функции управления организацией. Проектирование работы в организации. Содержание работы. Требования к работе. Параметры работы. Масштаб работы. Модели проектирования работы в организации.

Типы организаций и их структуры. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой: механистический и органический типы. Типы организаций по взаимодействию подразделений: традиционная, дивизиональная, матричная. Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная, индивидуалистическая. Эдохократическая организация. Мнгомерная организация.

Партисипативная организация. Предпринимательская организация. Организации, ориентированные на рынок.

Планирование в системе менеджмента организации. Планирование как функция менеджмента. Стратегическое и текущее планирование. Планирование в условиях рыночной среды. Система стратегического управления. Миссия и цели организации. Разновидности организационных целей. Цель как планируемый результат и как желательный результат. Рациональный и интуитивный подходы к формированию организационной цели. Разработка миссии организации. Основные цели организации и их иерархия. Анализ внешней среды. Анализ внутренней среды. SWOT-анализ.

Организационная культура Концепция организационной культуры. Понятие и структура организационной культуры. Уровни изучения организационной культуры. Субъективная и объективная организационная культура. Содержание организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Организационные субкультуры и контркультуры. Развитие организационной культуры. Проблема внешней и внутренней интеграции по Э. Шайну. Поддержание организационной культуры. Понятие «силы» культуры организации. Изменение организационной культуры. Модели организационной культуры.

Взаимодействие человека и организации. Организационное окружение человека. Деятельность человека в организации. Социальное окружение человека в организации. Ожидания человека в отношении организации. Ожидания организации в отношении человека. Роли человека в организации. Ролевые конфликты в организации. Восприятие человеком организационного окружения. Факторы, влияющие на отношение человека к организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на трудовую деятельность.

Взаимодействие человека и группы в организации. Положение человека в трудовом коллективе. Общее понятие группы. Общая характеристика группы. Групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Характеристики группы как трудового коллектива. Взаимозависимость людей в трудовом коллективе. Значение трудового коллектива для работника. Социализация работника в трудовом коллективе.

Трудовая мотивация. Понятие мотивации. Структура мотивации. Мотивационный процесс. Внутренняя и внешняя мотивация. Роль денег как мотива. Возможность управления мотивацией. Проблемы мотивации в современной России.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория ERG К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда. Двухфакторная концепция Ф. Герцберга. Практика применения содержательных теорий мотивации. Ограничения содержательных теорий. Приумножение роли денежного вознаграждения как мотивирующего фактора.

Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума, Л. Портера, Э. Лоулера. Виды мотивационных ожиданий. Сила мотивационных ожиданий. Процесс оправдания ожиданий. Применение процессуальных теорий в деятельности менеджера.

Власть и лидерство. Феномен власти в компании. Источники власти в организации. Недостаток и избыток власти. Власть руководителя и власть подчиненных. Механизмы реализации власти. Принуждение. Положительные и отрицательные стороны метода принуждения. Метод переговоров. Метод убеждения. Приобщение работников к глобальным целям организации посредством метода убеждения. Понятие руководства и лидерства в менеджменте: сходство и различие. Формальное и неформальное лидерство. Качества лидера.

Коммуникации в управлении. Понятие коммуникации. Процесс коммуникации. Коммуникационная сеть. Коммуникационные стили. Проблема выбора канала передачи информации. Избирательность восприятия. Проблемы фильтров и шумов в процессе коммуникаций. Обратная связь в менеджменте. Необходимость оптимизации обратной связи в современных условиях. Коммуникационные барьеры. Оптимизация коммуникации. Применение IT-технологий для оптимизации коммуникации.

Критерии оценки вступительных испытаний для поступления в магистратуру

Итоговые показатели вступительного экзамена складываются из суммы баллов:

– полнота ответ на 20 тестовых вопросов – 0-20 баллов.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов в целом за ответ – 100. Граница положительной оценки – 50 баллов.

Мотивационное эссе
к вступительному испытанию
по направлению «Государственное и муниципальное управление»
2018 г.

Мотивационное эссе абитуриент пишет самостоятельно заранее и предоставляет в Приемную комиссию вместе с другими документами.

Мотивационное эссе должно быть объемом **не более** двух страниц печатного текста формата А4. В мотивационном эссе должны быть отражены: профессиональные планы на будущее, причины, по которым кандидат хочет обучаться по данной программе магистратуры, каким образом кандидат планирует использовать знания и навыки, полученные во время обучения в магистратуре, в своей будущей профессиональной деятельности.

Эссе должно содержать основную тему «Я выбрал данную программу обучения для того, чтобы...».

При отсутствии мотивационного эссе абитуриента до окончания приема документов, абитуриент автоматически исключается из списков поступающих.

Строгих требований к оформлению работы нет. Рекомендуется работу оформлять в печатном виде (размер шрифта 12) с указанием на первой странице фамилии, имени и отчества абитуриента, программы магистратуры.

Примерные вопросы для раскрытия основной темы эссе

- Почему Вы решили поступать в магистратуру по программе «Государственное и муниципальное управление социально-экономическим развитием сельских территорий Севера»? Как Вы пришли к этому решению?
- Опишите ваш предыдущий опыт (образование, работа, практика, стажировка) в сфере государственного и муниципального управления.
- Какие, по Вашему мнению, существуют актуальные проблемы развития сельских территорий Севера, и что вы можете предложить для их решения? (Ответ может быть примерным).
- Что Вам кажется наиболее интересным для научного исследования в сфере государственного и муниципального управления?

**ПРИМЕРНЫЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ТЕСТЫ
МЕНЕДЖМЕНТ
ДЛЯ ПОСТУПАЮЩИХ В МАГИСТРАТУРУ ФЭИ СВФУ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ
«ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

1. К представителям классических теорий управления относятся:

- а) А. Файоль
- б) Э. Мэйо
- в) А. Маслоу
- г) А.К. Гастев
- д) К. Арджерис

2. Ему принадлежит заслуга разработки теории организации труда на предприятии. Суть его теории сводилась к оптимизации технических приемов труда и технологии производства:

- а) Ф. Тейлор
- б) А. Файоль
- в) Э. Мэйо
- г) А. Маслоу

3. Ожидаемое поведение в конкретной группе:

- а) Статус
- б) роль
- в) культура
- г) обычай

4. Личностный потенциал работника включает:

- а) психофизиологический потенциал
- б) трудовой потенциал
- в) интеллектуальный... потенциал

5. Иерархия потребностей А. Маслоу включает:

- а) физиологические
- б) в безопасности
- в) в принадлежности к группе
- г) в уважении

д).....

6. К какому стилю руководства относится теория «Х» Д. Макгрегора:

- а) авторитарному
- б) демократическому
- в) либеральному

7. Способность руководителя влиять на поведение подчиненных в силу своей подготовки, его уровня образования, опыта и таланта, умения и навыков, а также наличия специализированных знаний:

- а) харизматическая власть
- б) экспертная власть
- в) традиционная власть
- г) власть связей.

8. Философия организации – это:

- а) документ, в котором определены все структурные подразделения предприятия, должности, требующиеся в каждом подразделении и количество работников
- б) совокупность внутрифирменных принципов, норм и правил взаимоотношений персонала, своеобразная система ценностей и убеждений, воспринимаемая добровольно или в процессе воспитания всем персоналом организации и подчиненная достижению глобальной цели организации
- в) систематизированный перечень наименований дел, которые ведутся в организации, с указанием сроков их хранения, оформленный в установленном порядке
- г) документ, в котором отражаются вопросы организации работы предприятия, оплаты труда работников, порядок предоставления отпусков, командирования сотрудников, права и обязанности работников и администрации

9. Персонал организации – это:

- а) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
- б) выделение работников по социально-демографическим группам
- в) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
- г) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

10. При анализе сильных и слабых сторон организации учитываются

- а) квалификация и компетентность человеческих ресурсов
- б) позиция организации на рынке
- в) наличие инновационных разработок
- г) финансовые ресурсы предприятия
- д) активность конкурентов

11. Главная цель организационной культуры

- а) поддержание самоидентичности и своеобразия организации
- б) контроль над персоналом
- в) формирование благоприятного психологического климата
- г) воспитание персонала
- д) создание благоприятного имиджа

12. Пять сил Портера включают в себя:

- а) анализ угрозы появления продуктов-заменителей;
- б) анализ угрозы появления новых игроков;
- в) анализ рыночной власти поставщиков;
- г) анализ рыночной власти потребителей;
- д) анализ уровня конкурентной борьбы

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ

Основная литература

1. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. М.: Дело, 2007.
2. Основы менеджмента : курс лекций / Ю.Н. Кулаков [и др.]. М. : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 120 с
3. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017 - 695 с.

Дополнительная литература

1. Костенко Е. П. Теория управления: эволюция концепций в зарубежных странах.- Ростов-на-Дону: Изд-во «Содействие-XXI век», 2013.
2. Шадченко Н.Ю. Стратегический менеджмент: учебно-методическое пособие — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 48 с.
3. Юкаева В.С. Менеджмент. Краткий курс : учебное пособие / В.С. Юкаева. —М. : Дашков и К, 2016. — 104 с

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.nber.org> – working papers
2. <http://www.economics.harvard.edu/>
3. <http://www.ifs.org.uk/>
4. <http://www.irs.princeton.edu/pubs/>
5. <http://www.eale.nl> – European Association of Labour Economists
6. <http://www.urbaneeconomics.ru>
7. <http://www.gks.ru>