

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (РИНХ)»



УТВЕРЖДАЮ

**Председатель Приемной комиссии,
ректор ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»**

д.э.н., профессор

Е.Н. Макаренко

2024 г.

**ПРОГРАММА
ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ
В АСПИРАНТУРУ ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»
на 2025/2026 учебный год**

Ростов–на–Дону – 2024

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ В АСПИРАНТУРУ по специальной дисциплине

Научная специальность 5.2.6. Менеджмент

СТРУКТУРА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ В АСПИРАНТУРУ

Программа вступительного испытания предназначена для поступающих на образовательные программы высшего образования – программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Программа вступительного испытания сформирована на основе федеральных государственных образовательных стандартов по программам магистратуры.

Цель вступительного испытания – выявление среди поступающих наиболее способных и подготовленных к освоению образовательной программы высшего образования – программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Вступительное испытание проводится в устной форме по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет содержит три вопроса.

Вступительное испытание проводится на русском языке. Поступающий однократно сдает вступительное испытание.

Во время экзамена абитуриентам запрещается пользоваться мобильными телефонами и любым другим электронным оборудованием.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ

1. Возникновение научного управления. Школа научного менеджмента Ф.У. Тейлора. История формирования и основные принципы. Административная («классическая») школа в менеджменте.

2. Принципы управления А. Файоля. Школа человеческих отношений.

3. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль, разработка управленческих решений.

4. Основные этапы разработки и принятия управленческих решений. Методы диагностики проблем (экспертные методы, контрольные листы, причинноследственные диаграммы).

5. Методы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности (дерево решений, матрица решений, методы теории игр).

6. Использование методов имитационного моделирования при разработке управленческих решений в условиях риска и неопределенности.

7. Сущность и особенности стратегических решений, их роль в функционировании и развитии компании.

8. Эволюция систем управления и корпоративного планирования.

9. Иерархия стратегий деловой организации. Базовые корпоративные стратегии: роста, стабилизации, выживания, сокращения. Стратегии концентрации, вертикальной интеграции, диверсификации.

10. Конкурентные стратегии М. Портера: по издержкам, дифференциация, фокусирование (специализация).
11. Цели, задачи и инструменты анализа внешней среды. PEST – анализ. Варианты воздействия внешнего окружения: возможности и угрозы.
12. Цели и задачи анализа микросреды компании. Барьеры вхождения в отрасль.
13. Конкурентный анализ на основе модели пяти сил М.Портера.
14. Матрица БКГ, МакКинзи. Ограничения матричного метода.
15. Использование SWOT – анализа и поиск синергетического эффекта при формировании и выборе альтернатив. Построение SWOT – матрицы.
16. Базовые концепции организационной структуры. Принципы конструирования структуры. Вертикальные и горизонтальные связи в организации.
17. Стратегии и виды структур. Выбор структуры и структурные ошибки.
18. Жизненный цикл организации.
19. Факторы, влияющие на функционирование организации (как технология, окружающая среда, цели).
20. Система управления персоналом организации: основные функции (подсистемы), организационная структура.
21. Современные технологии подбора персонала (скрининг, рекрутинг, executive search).
22. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы и методы.
23. Виды и методы стимулирования. Структура компенсационного пакета организации, связь с результатами труда.
24. Управление карьерой: виды карьеры, этапы процесса управления карьерой, типовые модели и индивидуальные планы развития карьеры.
25. Формирование и работа с кадровым резервом организации: структура резерва, преемники и дублеры, особенности работы с различными группами кадрового резерва.
26. Оценка персонала: цели и задачи, основные формы и методы оценки.
27. Источники знания об организационном поведении. Необходимость знания организационного поведения в деятельности менеджера.
28. Личностные качества, их измерение. «Большая пятерка» личностных характеристик. Поведение типа А и В.
29. Способы повышения удовлетворенности. Организационная приверженность, ее виды. Развитие организационной приверженности.
30. Социальное восприятие и социальная идентификация. Ошибки социального восприятия (стереотипизация, самореализующееся пророчество, фундаментальная ошибка атрибуции).
31. Роль группы в организации. Синергический эффект. «Социальная лень».
32. Типы команд в организации. Командные роли (по Белбину). «Распределенное лидерство». Преимущества и ограничения работы команд.
33. Модели лидерства Ф. Фидлера, Р.Хауса, Р. Херши и К. Бланчарда. Заменители лидерства.

34. Формальные и неформальные коммуникации в организации. Слухи. Невербальные коммуникации. Вербальные коммуникации. Активное слушание.

35. Основные функции организационной культуры. Типология организационной культуры.

36. Дискуссионные методы (метод комиссий, метод суда, метод мозгового штурма), их преимущества и недостатки.

37. Анкетные методы (метод ранжирования, метод парных сравнений, метод экспертной классификации, метод Дельфи), их преимущества и недостатки.

38. Количественные методы разработки и принятия управленческих решений. Возможности применения моделирования при разработке и принятии решений.

39. Методы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности (дерево решений, матрица решений, методы теории игр).

40. Адаптация персонала: цели и задачи, направления, виды, основные этапы и методы.

41. Сущность и значение предпринимательства в современных условиях. Виды предпринимательской деятельности.

42. Малое и среднее предпринимательство в России. Критерии отнесения предприятий к малым.

43. Государственная регистрация предприятия.

44. Выбор организационно - правовой формы малого предпринимательства.

45. Некоммерческие организационно-правовые формы.

46. Содержание менеджмента малого предприятия. Формирование структуры малого предприятия. Организация эффективного управления.

47. Формы поддержки малого и среднего бизнеса. Инфраструктура поддержки малого предпринимательства.

48. Конкурентоспособность товаров. Сводные показатели конкурентоспособности.

49. Конкурентная стратегия фирм. Недопущение недобросовестной конкуренции и ограничение конкуренции.

50. Социальное предпринимательство.

51. Методы принятия и инвестиционных проектов. Показатели оценки инвестиционных проектов.

52. Инновации: сущность и виды. Управление организационными и технологическими инновациями.

53. Маркетинговые технологии в управлении компанией: теоретические и прикладные аспекты.

54. Интеллектуальная собственность. Управление интеллектуальной собственностью.

55. Управленческий учет как элемент системы управления организацией.

ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Уровень знаний поступающего в аспирантуру оценивается экзаменационной комиссией по 100-балльной системе.

Максимальное количество баллов, которое поступающий может получить на вступительном испытании, равно 100 баллам. Минимальное количество баллов, подтверждающее успешное прохождение поступающим вступительного испытания, составляет 50 баллов.

Критерии оценивания ответов поступающего в аспирантуру на экзаменационные вопросы по специальной дисциплине:

Баллы	Критерии оценивания
84 - 100	поступающий исчерпывающе, логически и аргументированно излагает материал, демонстрирует наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме программы вступительного испытания; обосновывает собственную точку зрения при анализе конкретной проблемы исследования, свободно отвечает на поставленные дополнительные вопросы, делает обоснованные выводы
67 - 83	баллов выставляется, если поступающий демонстрирует наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме программы вступительного испытания, проявляет логичность и доказательность изложения материала, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий; в ответах на дополнительные вопросы имеются незначительные ошибки
50 - 66	поступающий поверхностно раскрывает основные теоретические положения программы вступительного испытания, у него имеются базовые знания специальной терминологии, но в усвоении материала имеются пробелы, излагаемый материал не систематизирован; выводы недостаточно аргументированы, имеются смысловые и речевые ошибки
0 - 49	поступающий допускает фактические ошибки и неточности в области основных теоретических положений, изложенных в программе вступительного испытания, у поступающего отсутствуют знания специальной терминологии, нарушена логика и последовательность изложения материала; поступающий не отвечает на дополнительные вопросы по рассматриваемым темам, не может сформулировать собственную точку зрения по обсуждаемому вопросу