

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Высшая школа современных социальных наук  
(факультет)

«УТВЕРЖДАЮ»  
директор ВШССН  
академик Осипов Г.В.  
«30» сентября 2021 г.

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА  
в магистратуру  
по дисциплине  
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Москва, 2021

В соответствии с «Правилами приема в Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова в 2021 г.» для приема на первый курс для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, поступающих в магистратуру устанавливается вступительное испытание по направлению управление персоналом на основе образовательного стандарта МГУ им. М.В. Ломоносова по направлению подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом» в письменной форме.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **РАЗДЕЛ I. Управление человеческими ресурсами.**

Эволюция теорий управления персоналом. Системный подход к управлению персоналом организации. Связь управления персоналом с научным менеджментом. Эволюция взглядов на управление персоналом. Теории управления персоналом: классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. Макгрегор), теории человеческих ресурсов (школа поведенческих наук). Современные теории управления персоналом: теории человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц), теории наилучших практик (best practices) и наилучшего соответствия (best fit). Стратегическое управление человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл). Глобализация и кросс-культурные различия в менеджменте.

Понятия «персонал» и «человеческие ресурсы»: основные признаки. Человеческий, интеллектуальный и социальный капитал. Инвестиционный и компетентностный подходы к управлению человеческими ресурсами. Понятие компетенции. Основные цели и задачи управления персоналом современной организации. Система управления персоналом организации и ее основные функции. Организационная структура системы управления персоналом компании: уровни управления и основные функции. Виды

кадровых служб. Взаимодействие менеджеров по персоналу и линейных менеджеров.

Понятия «стратегия управления персоналом» и «политика управления персоналом («кадровая политика»)» организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом. Основные подходы к классификации стратегий управления персоналом. Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке. Миссия организации и особенности практики. Особенности стратегии и политики управления персоналом в зависимости от стадии развития (этапа жизненного цикла) организации (классификация Л. Грейнера). Основные этапы и особенности разработки стратегии управления персоналом организации. Понятие «планирование персонала». Качественная и количественная потребность в персонале. Подход к планированию на основе компетенций. Основные этапы процесса планирования персонала. Разработка требований к должности (job design, job description). Исследование рынков труда. Оценка наличных трудовых ресурсов организации (кадровый аудит). Анализ текучести персонала. Направления изучения внешнего рынка труда. Основные методы проектирования работ и проектирования рабочего места. Принципы планирования рабочего места. Затраты, связанные с удовлетворением потребности в персонале. Пути покрытия потребности в персонале. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности в персонале организации.

Понятие «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала. Маркетинг персонала. Гибкие стратегии занятости и аутсорсинг. Современные технологии подбора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Анализ анкетных данных. Проверка рекомендаций и опыта работы. Собеседование (оценочное интервью): основные виды и типы. Оценка компетенций (профессиональные методы оценки требуемых

качеств кандидатов). Система принятия решения о приеме на работу. Оформление приема на работу. Испытательный срок.

Понятие «адаптация персонала». Основные цели и задачи адаптации. Виды адаптации. Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Адаптация и типы организационной культуры. Психологические типы организаций. Основные этапы процесса адаптации. Традиционные методы адаптации персонала. Система адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.

Понятия «мотивация труда» и «стимулирование». Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников (типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова). Классические и современные теории мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Основные виды и формы стимулирования. Особенности стимулирования работников с разными типами мотивации. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала. Оплата труда. Структура компенсационного пакета организации. Постоянная часть денежного вознаграждения работника. Базовый должностной оклад. Основные факторы определения должностного оклада. Надбавки и доплаты. Роль переменной части денежного вознаграждения работника. Нематериальная мотивация. Важные кластеры факторов мотивации: психологическая защищенность и значимость работы. Социальный пакет.

Традиционный и современный подходы к развитию персонала. Основные направления развития персонала современной организации. От обучения персонала к созданию системы корпоративного университета. Концепция обучающейся организации (Learning Organization). Модель непрерывного обучения персонала. Определение затрат на обучение. Основные формы и методы обучения персонала. Оценка результатов обучения. Методы оценки эффективности программ обучения. Управление

карьерой - одно из ведущих направлений программы развития персонала. Виды карьеры. Формирование кадрового резерва. Преемники и дублеры. Процедура формирования и организации работы с кадровым резервом. Зависимость развития персонала от существующей в организации корпоративной культуры. Наставничество и коучинг. Методы привлечения молодых специалистов в компанию.

Место оценки персонала в системе управления персоналом. Основные цели и формы оценки персонала. Основные группы методов оценки персонала. Аттестация персонала. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Метод assessment center. Стратегический ассесмент. Принятие решений по результатам аттестации.

#### **Основная учебная литература:**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2017.
2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. М.: КноРус, 2011.
3. Десслер Г. Управление персоналом - 3-е изд., (эл.) М.: БИНОМ, 2015.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2017.
5. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2007.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2021.
7. Лифшиц А.С. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. Студентам ВУЗов. М.: РИОР, 2019.

8. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Добрая книга, 2006.

9. Управление персоналом: Учебник. / И.Б. Дуракова и др. М.: Инфра-М, 2011.

#### **Дополнительная литература:**

1. Арджирис К. Организационное научение. М.: Инфра-М, 2004.

2. Герчиков В.И. Функции и структура службы управления персоналом. М.: ГУ-ВШЭ, 2005.

3. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

4. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000.

5. Одегов Ю.Г. Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов. М.: Экзамен, 2002.

6. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. М.: ИНФРА-М, 2016.

7. Сенге П.М. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп - Бизнес, 1999.

8. Современные методы управления. Учебное пособие под ред. Анопченко Т.Ю., М.: КноРус, 2016.

9. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000.

## **РАЗДЕЛ II. Организационное поведение.**

Организационное поведение как синтетическая учебная дисциплина. Составляющие организационного поведения: психология, социология, социальная психология, теория организаций, культурология – и их взаимосвязь.

Хоторнские эксперименты: результаты и проблемы. Причины увеличения внимания к организационному поведению в современных организациях. История исследований эффективности организаций. Мегатенденции развития современных организаций.

Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Представление личности о себе: самоуважение, самооффективность, ситуационные детерминанты представления о себе. Этапы развития личности и процессы социализации. Ключевые черты личности и организационное поведение. Природа, виды и формирование психологических установок. Последствия установок в отношении труда. Функции, изменения установок. Удовлетворенность трудом, преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения.

Ощущения и процесс восприятия. Избирательность восприятия. Организация и искажения восприятия. Ошибки атрибуции. Социальное и межличностное восприятие. Модель обработки социальной информации в процессе восприятия. Управление впечатлением индивида. Стратегии поведения для управления впечатлением сотрудника.

Индивидуальное и организационное научение. Подходы к научению: бихевиористский, когнитивный и теория социального научения. Одинарная и двойная петля научения по К. Арджирису. Принципы научения. Понятие о положительном и отрицательном подкреплении. Значение и использование наказания. Метод модификации поведения. Основные этапы модификации поведения. Понятие об организационном научении. Научающиеся организации. Теория и практика модификации организационного поведения.

Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные. Трудовая мотивация. Содержательные теории; их достоинства и трудности. Процессуальные теории. Теория справедливости и теория атрибуции - современные подходы к мотивации. Удовлетворенность трудом. Особенности мотивации работников в России. Проблема отсутствия единой теории мотивации. Национальные особенности трудовой мотивации. Качество тру-

довой жизни и социотехническое проектирование. Целеполагание как средство мотивации. Управление по целям. Оценка результативности деятельности: определение и компоненты. Достоинства и недостатки различных систем оценки. Значение обратной связи по результатам оценки. Метод всесторонней обратной связи (360-Degree Feedback).

Власть в организации. Формы власти. Соотношение власти, полномочий и влияния. Эксперименты С. Мильграма. Ситуационные подходы к власти. Способы приобретения власти. Политика (правила) и власть. Возможные негативные последствия организационной политики. Методы и формы влияния в современной компании. Симпатия и уважение. Лидерство как влияние.

Лидер и менеджер: альтернатива или совместимость? Модель Дж. Коттера. Основные подходы к изучению лидерства: достижения и проблемы. Недостатки и ограничения ранних моделей лидерства (теории лидерских черт, управленческая решетка). Континуум стилей лидерства Р. Танненбаума. Теория «путь-цель». Ситуационный подход (Ф. Фидлер, П. Херси и К. Бланшар). Модель лидерства В. Врума – А. Яго. Атрибутивная теория лидерства. Теория заменителей лидерства. Теория распределенного лидерства. Лидерство как символическое действие. Лидерство и устойчивый успех организаций. Концепция «двигателя лидерства» Н. Тичи. Эмоциональное лидерство.

Коммуникация как процесс с обратной связью. Понятие об информационных шумах и способах их подавления. Коммуникационные сети. Сети в малых группах и в организациях. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие и горизонтальные, диагональные. Барьеры в организационных коммуникациях: система отсчета, суждения на основе системы ценностей, фильтрация, внутригрупповой язык, различия в статусе, нехватка времени, информационная перегрузка). Проблемы, возникающие при блокировке отдельных видов коммуникаций. Совершенствование организационных коммуникаций: управление информационными потоками, обратная связь, эмпатия, повторение коммуникаций, формирование взаимного дове-



рия, упрощения языка. Организационный конфликт: теоретические основы и современные модели профилактики, ведения и разрешения конфликтов.

Понятие корпоративной культуры. Исторические основы исследования корпоративной культуры. Основные модели описания культуры. Модель AGIL Т. Парсонса. Модель У. Оучи. Подход Т. Питерса и Р. Уотермена. Модель Э. Шайна: три уровня культуры. Функции организационной культуры. Феномены субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры. Диагностика корпоративной культуры. Организационная идентичность и организационный климат. Создание корпоративной культуры и ее модификации. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации. Сравнение корпоративных культур.

Концептуальная модель проектирования рабочего места. Анализ вида работ. Проектирование рабочего места. Расширение функциональной нагрузки рабочего места. Идея обогащения труда. Диагностический подход к обогащению труда. Понятие о качестве трудовой жизни. Альтернативные системы организации работы. Динамика удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью. Виды карьеры в организации. Выбор карьеры индивидуумом. Основные этапы карьеры сотрудника. Планирование карьеры в организации. Социализация: взаимосвязь между эффективностью карьеры и эффективностью организации. Социализация как стратегия интеграции.

Международные аспекты организационного поведения. Проблема универсальности методов организационного поведения применительно к различным национальным культурам. Результаты кросс-культурных исследований организационного поведения в России и за рубежом.

### **Основная учебная литература:**

1. Гослинг Л. Командный игрок. М.: Hippo Publishing Co., 2005.
2. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М.: Инфра – М, 2007.

3. Козлов В.В., Одегов Ю.Г. Организационное поведение. М.: КноРус, 2016.
4. Льюис Дж. Управление командой. Как заставить других делать то, что вам нужно. СПб.: Питер, 2004.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. М.: ИНФРА-М, 1999.
6. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб.: Питер, 2004.
7. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
8. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. М.: ИНФРА – М, 2011.
9. Хохлова Т.П. Организационное поведение. М.: Магистр, 2015.
10. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004.

#### **Дополнительная литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект-Пресс, 2006.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник. СПб.: Питер, 2016.
3. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект Пресс, 1996.
4. Конфликтология / под ред. Кибанова А.Я. М.: Инфра-М, 2006.
5. Кравченко Е. И. Джордж Герберт Мид: философ, психолог, социолог. – М., 2006. – 315 с.
6. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. Учебное пособие. М.: Инфра – М, 2017.
7. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Издательский центр ЮРАЙТ – Восток, 2015.
8. Оксинайд К.Э. Организационное поведение. Учебник. М.: КноРус, 2019.

9. Организационное поведение. 2-е издание, переработанное и дополненное. / под ред. Громова О.Н., Латфуллин Г.Р. СПб.: Питер, 2015.
10. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб: Питер, 2001.

### **РАЗДЕЛ III. Экономика и социология труда.**

Теоретические основы экономики и социологии труда. Роль работ К. Маркса в становлении проблематики экономики и социологии труда. Теория классово-борьбы. Теория общественно-экономических формаций К. Маркса. Концепция отчуждения человека в капиталистическом обществе. Роль работ Э. Дюркгейма в становлении проблематики экономики и социологии труда. Идея разделения общественного труда. Органическая и механическая солидарность. Роль работ Г. Зиммеля в становлении проблематики экономики и социологии труда. «Философия денег». Роль работ М. Вебера в становлении проблематики экономики и социологии труда. Теория социального действия. Категория рациональности в работах М. Вебера. «Протестантская этика и дух капитализма». Теория харизматического господства М. Вебера. Теория идеальной бюрократии. Роль работ В. Зомбарта в становлении проблематики экономики и социологии труда. Роль предпринимателя в общественной жизни. «Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного экономического человека». Дух хозяйственной эпохи В. Зомбарта.

Человек и труд – базовые категории экономики и социологии труда. Интерпретация роли человека в процессе производства различными социально – философскими теориями. Парадигмы «экономического человека» и «человека социологического». Работник и личность в организации – объекты анализа экономики, социологии труда и смежных гуманитарных и управленческих дисциплин. Развитие представлений о субъекте экономической жизни. Основные компоненты трудового потенциала работника. Место человека в современной организации. Исследование трудовой деятельности индивида В.А. Ядовым «Человек и его работа».

Категория труда, его содержание, условия и цели в различных теоретических моделях. Ключевые функции труда. Основные разновидности труда, выделяемые гуманитарными дисциплинами. Структура компонентов трудовой деятельности. Специфика группового трудового процесса. Генезис восприятия трудового процесса на протяжении существования человеческой цивилизации. Отличительные черты трудового процесса XX века. Гендерные стереотипы трудового процесса. Исследование феномена малой группы различными гуманитарными науками.

Трудовой коллектив – объект изучения экономики и социологии труда. Понятие трудового коллектива в экономике и социологии труда. Разные акценты в изучении трудового коллектива различными гуманитарными науками. Взаимодействие формальной и неформальной организационных систем в трудовом коллективе. Формальные и неформальные отношения в трудовом коллективе. Факторы оптимальной формализации трудового коллектива: уровень развития компании; размер компании; четкое описание характеристик подразделения и отдельного сотрудника.

Безработица и миграционные потоки. Рынок труда – социологическая и экономическая категория. Основные компоненты рынка труда. Рабочая сила - основной товар рынка труда. Понятие дифференцированности рынка труда. Понятия стоимость рабочей силы и цена рабочей силы. Сегментация рынка труда. Текучесть кадров в организации – основные причины и разновидности. Необходимость кадрового планирования в организации. Обеспеченность организации рабочей силой. Увольнение работников из организации.

Международный рынок труда, национальный рынок труда, организационный рынок труда - пути формирования и проблемы развития. Внутренний и внешний рынки труда организации. Понятия «занятость» и «незанятость» - временное состояние элементов рынка труда. Макрофакторы, формирующие рынок труда в России. Региональные аспекты современного российского рынка труда. Основные направления государственного регулирования

ния на рынке труда. Основные виды безработицы и перспективы ее развития. Миграция населения: ее причины, разновидности и последствия.

Феномен предпринимательства в экономике и социологии труда. Введение понятия «предприниматель» Р. Кантильоном в «Очерке о природе коммерции». Термин «предприниматель» в работах А. Смита и В. Зомбарта. Поисковая трактовка предпринимательства Ф. фон Хайеком. Инновационная трактовка предпринимательства Й. Шумпетером. Роль предпринимательства в хозяйственной системе по Т. Веблену.

Экономическая, социальная и психологическая составляющие феномена предпринимательства. Политическая составляющая предпринимательства – отличительная черта XX века. Функции предпринимательства. Различные классификации видов предпринимательской деятельности. Преимущества малого предпринимательства. Специфические черты российского предпринимательства. Экономические и социальные факторы, определяющие развитие малых предприятий в нашей стране.

Властные отношения в организации. Теоретические основы власти и взаимоотношения данной категории с другими управленческими категориями. Исторические основы становления проблематики властных отношений в организации. Специфика властных отношений современной организации. Изменение природы трудовых отношений в организационном пространстве.

Методы осуществления властных отношений в современной организации. Проблемы взаимодействия менеджера с группой работников в контексте властных отношений. Специфика осуществления властных отношений при командных формах организации труда. Целесообразность применения концепции социального обмена во властных отношениях современной организации. Проблема деперсонализации власти в современных организациях.

Проблемы стимулирования и мотивации к труду работников организации. Формы обогащения труда работников организации. Командные формы организации труда: основные разновидности, возможности и ограничения

функционирования. Функция контроля и ее роль в экономике и социологии труда. Виды организационного контроля: контроль за отношениями; контроль за процессом; контроль за результатом. Малая группа и организационное ядро – источники социального контроля в организации. Проблематика социального контроля в хоторнских экспериментах Э. Мэйо. Феномены конформизма и рестрикционизма. Процесс возрастания уровней организации и проблема роста затрат на контроль.

### **Основная учебная литература:**

1. Белбин Р.М. Команды менеджеров. М., 2003.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Инфра-М, Магистр, 2017.
3. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., Финансы и статистика, 2001.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007.
5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
6. Маслова В.М. Экономика и социология труда: теория и практика. М.: Издательский центр ЮРАЙТ – Восток, 2015.
7. Радаев В.В. Экономическая социология: учебное пособие для вузов. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005.
8. Смелзер Н. Социология / Под ред. В.А. Ядова. — М.: Феникс, 1994.
9. Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб: Питер, 2000.
10. Фролов С.С. Социология организаций, М., Гардарика, 2001.

### **Дополнительная литература:**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.

2. История социологии (XIX – первая половина XX века). Под ред. В. И. Добренькова – М.: ИНФРА-М, 2004. – 592 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
4. Маслова В.М. Экономика и социология труда: теория и практика. М.: Издательский центр ЮРАЙТ – Восток, 2021.
5. Кравченко А.И. Социология: Общий курс: Учебное пособие для вузов. М.: ПЕРСЭ; Логос, 2002.
6. Култыгин В.П. Современные зарубежные социологические концепции: Учебник / Под ред. Т.Н. Юдиной. М.: Изд-во МГСУ “Союз”, 2000.
7. Тернер Дж. Структура социологической теории. М.: Прогресс, 1985.
8. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.
9. Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования, 1990, № 1. С. 122—131.
10. Экономика и социология труда: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003.

## **ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ:**

### **РАЗДЕЛ I. Управление человеческими ресурсами.**

1. Основные изменения в парадигме управления современной организацией с точки зрения различий между традиционным управлением персоналом и современной тенденцией перехода к управлению человеческими ресурсами

2. Управление по целям П. Друкера; концепция производственной демократии; концепция партисипативной демократии; концепция качества рабочей жизни – их роль в формировании новой парадигмы управления персоналом во второй половине XX века.
3. Роль и деятельность отдела (службы) персонала в старой парадигме (управление персоналом) и новой (управление человеческими ресурсами).
4. Понятие кадровой стратегии современной компании, их основные разновидности и составляющие.
5. Перечислите и дайте краткие содержательные характеристики ролей менеджеров по персоналу по Д. Ульриху.
6. Сравнительный анализ подходов системы функций службы управления персоналом современной организации.
7. Кадровое планирование в организации. Перечислите основные достоинства и недостатки подбора и отбора персонала «вовне» и «изнутри» компании.
8. Адаптация персонала современной организации: современные разновидности и методы.
9. Феномен обучения работников: классические и современные методы – проблемы и возможности использования.
10. Карьера в организации: основные подходы к понятию, наиболее популярные разновидности и модели построения в современной организации.
11. Деловая оценка персонала: основные подходы и проблемы осуществления. Специфика российских и зарубежных методов деловой оценки персоналом.
12. Управление мотивацией и вовлеченностью персонала: исторический и современные аспекты проблематики.

## **РАЗДЕЛ II. Организационное поведение.**



1. Сущность и задачи организационного поведения как синтетической научно-практической дисциплины.
2. Личность и коллектив – различные проблемы взаимодействия.
3. Групповая динамика в организации: история феномена и его основные современные составляющие.
4. Власть и лидерство в трудовом коллективе: исторический генезис и основные конструкции.
5. Проблемы научения индивида и группы в организационном поведении.
6. Роль руководителя в организации: основные теоретико- методологические подходы и современные стили.
7. Корпоративная культура, ее составляющие и типы.
8. Популярные модели диагностики и методы изменения организационной культуры.
9. Типология личностей по методике Майерс-Бриггс и другие личностные типологии, используемые в современной науке управления.
10. Различные методы стимулирования и мотивации персонала в современной организации.
11. Феномен организационного конфликта: исторический генезис понятия и современные методические инструменты.
12. Организационные коммуникации: основные разновидности различные проблемы реализации.

### **РАЗДЕЛ III. Экономика и социология труда.**

1. Человек и организация – основные социально – экономические парадигмы.
2. Ролевой аспект деятельности человека в организации: история становления и современная проблематика.

3. Понятие нормы в организации. Влияние различных групповых и организационных факторов на степень удовлетворения человека от выполняемой работы.
4. Групповая деятельность в организации. Модели, описывающие групповую динамику в организации.
5. Типология команд Д. Макинтош-Флетчер и модель жизненного цикла команды Б. Такмана и М. Дженсен; модель жизненного цикла Дж. Катценбаха и Д. Смит.
6. Модель командных ролей Р.М. Белбина. Стадии жизненного цикла команды по В.М. Давыдову. Модель командных ролей Т.Ю. Базарова.
7. Феномен предпринимательства в экономике и социологии труда.
8. Феномены безработицы и миграции в экономике и социологии труда: основные разновидности и современные проблемы.
9. Роль работ К. Маркса и Г. Зиммеля в становлении проблематики экономики и социологии труда.
10. Роль работ Э. Дюркгейма и В. Зомбарта в становлении проблематики экономики и социологии труда.
11. Роль работ М. Вебера и А. Смита в становлении проблематики экономики и социологии труда.
12. Роль работ Р. Кантильона и Ф. фон Хайека; Й. Шумпетера и Т. Веблена в формировании проблематики экономики и социологии труда.