



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования Центросоюза Российской Федерации
«Сибирский университет потребительской кооперации»



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор Сибирского университета
потребительской кооперации
(СибУПК)

 В.И. Бакайтис

«18» декабря 2025 г.

ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ
для поступающих на обучение по образовательной
программе высшего образования – программе магистратуры

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль):
«Управление персоналом коммерческих предприятий»

Новосибирск
2025

Программа вступительных испытаний для поступающих на обучение по образовательной программе высшего образования – программе магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 *Управление персоналом* сформирована на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 *Управления персоналом*

Составитель: Н.В. Беликова, канд. экон. наук, доцент

Рецензент: Лихтанская О.И., канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента

Программа обсуждена и рекомендована для проведения вступительных испытаний на заседании кафедры менеджмента, протокол № 2 от 03 октября 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» магистратура является вторым уровнем высшего образования. К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня.

Прием на обучение по программам магистратуры проводится по результатам вступительных испытаний, установление перечня и проведение которых осуществляется организацией самостоятельно.

Целью вступительных испытаний является определение уровня готовности поступающих к обучению в магистратуре.

Вступительные испытания, установленные при приеме на обучение по программам магистратуры в СибУПК – собеседование, которое осуществляется в рамках настоящей программы вступительных испытаний.

Программы вступительных испытаний при приеме на обучение по программам магистратуры формируются на основе федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по программам бакалавриата.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ

Результатами вступительных испытаний являются знания, умения и навыки, продемонстрированные поступающим в магистратуру в процессе собеседования. Для признания результатов успешными поступающий должен:

знать:

- основные функции и технологии менеджмента;
- теоретические основы системы управления человеческими ресурсами;
- классический и современный инструментарий для технологий управления персоналом;

уметь:

- разрабатывать инструментарий эффективного менеджмента;
- анализировать и выявлять проблемы в управлении персоналом;
- пользоваться всеми известными методиками и средствами управления персоналом.

владеть:

- навыками применения и эффективного использования инструментов менеджмента;
- навыками решения проблем в области управления человеческими ресурсами;
- навыками пользования различными методами и методиками практической реализации современных технологий управления персоналом.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Раздел 1. ОБЩИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Тема 1. Содержание менеджмента. Методы и функции менеджмента.

Понятие, сущность, содержание, закономерности, основные принципы менеджмента. Менеджмент как самостоятельная область знаний, сочетающая в себе теорию, практику и искусство управления.

Понятие, сущность и классификация методов управления. Методы менеджмента: экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические. Мотивационная направленность различных методов управления. Особенности методов. Комплексный подход к применению методов управления.

Содержание понятия «функции управления». Классификация функций по различным признакам: уровням управления, объектам управления, содержанию.

Общие функции управления. Специфические функции управления. Взаимосвязь общих и специфических функций управления.

Тема 2. Эволюция управленческой мысли

Исторические предпосылки возникновения науки управления.

Развитие взглядов на менеджмент: школа научного управления; классическая или административная школа; школа человеческих отношений и науки поведения. Основные представители и их вклад в развитие науки управления.

Современные концепции и учения об управлении: подход к управлению как процессу; системный подход; ситуационные теории.

Опыт менеджмента зарубежных фирм: США, Японии, Германии.

Тема 3. Организация и ее деловая среда

Внутренние переменные – цели, структура, задачи, технологии и люди; классификация технологий; взаимосвязь внутренних переменных. Понятие инфраструктуры; составные части инфраструктуры бизнеса.

Элементы внешней среды. Среда прямого воздействия; среда косвенного воздействия; взаимосвязанность факторов среды; сложность среды; подвижность среды; неопределенность среды; значение внешней среды.

Интеграционные процессы в менеджменте.

Взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды организации.

Тема 4. Функция планирования. Стратегическое и оперативное планирование

Выработка целей развития организации: миссия, ценности, цели, система целей, система и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон организации, изучение стратегических альтернатив.

Виды планирования в организации: оперативное и стратегическое, их взаимосвязь.

Понятие стратегии. Группы эталонных стратегий развития: концентрированного роста; интегрированного роста; диверсифицированного роста; сокращения. Выбор и оценка стратегии.

Выполнение стратегии: тактика, политика, процедуры, правила. Области проведения стратегических изменений. Мобилизация потенциала для выполнения стратегии.

Тема 5. Контроль рекламной работы в современных условиях

Сущность и смысл контроля; фазы процесса контроля; сферы контроля; виды контроля; (время осуществления, цели контроля; предмет контроля; содержание контроля; масштабы контроля); процесс контроля; характеристики эффективного контроля.

Тема 6. Организационные структуры управления современными предприятиями

Понятие организационной структуры. Принципы и факторы ее формирования.

Типы взаимосвязи в организации. Норма управляемости.

Виды организационных отношений в системе менеджмента.

Линейные и функциональные структуры: характеристика, область применения, преимущества и недостатки.

Дивизиональные структуры: типы, характеристика, область применения, особенности управления.

Основные типы адаптивных структур: характеристика, область применения, особенности управления.

Совершенствование организационных структур.

Тема 7. Информационное обеспечение управления и организация коммуникационных процессов

Управленческая информация: сущность; значение; классификация.

Общее понятие коммуникации. Процесс коммуникации: элементы; этапы.

Прямые и обратные связи в коммуникационном процессе.

Виды коммуникаций и их характеристика. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили.

Невербальная коммуникация.

Коммуникационные барьеры и способы их преодоления.

Тема 8. Принятие управленческих решений

Предпосылки принятия решений. Требования к управленческим решениям.

Классификация управленческих решений.

Процесс принятия управленческих решений.

Организация выполнения принятых решений.

Модели (физическая, аналоговая, математическая) и методы принятия управленческих решений.

Тема 9. Мотивация и стимулирование персонала в организациях

Сущность понятий: мотивация; потребности; мотив; мотивирование; стимулы; стимулирование.

Мотивационный процесс: возникновение потребностей; поиск путей устранения потребности; определение целей (направления) действия; осуществление действия; получение вознаграждения; устранение потребности.

Теории содержания мотивации: теория иерархии потребностей Маслоу; теория Альдерфера; теория приобретенных потребностей МакКлелланда; теория двух факторов Герцберга. Обобщенный взгляд на теории содержания мотивации.

Теории процесса мотивации: теория справедливости; теория ожидания; теория постановки целей; концепция партисипативного управления. Методы мотивации.

Тема 10. Стил ь управления и лидерство

Понятие стили я управления. Одномерные стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный; их различия, преимущества, недостатки; условия использования каждого из стилей.

Многомерные стили управления. Универсальный стиль управления.

Понятие лидерства. Предпосылки, порождающие лидеров. Стил ь лидерства. Менеджер и лидер: общее и различное становление, предназначение, обязанности и права, реализация решений лидера. Менеджер, лидер и персонал: эффективное взаимодействие.

Подходы к изучению лидерства.

Традиционные теории лидерства: лидерских качеств; лидерского поведения; ситуационного лидерства.

Современные концепции лидерства: атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства); харизматического лидерства; преобразующего лидерства.

Тема 11. Делегирование полномочий. Руководство: власть и влияние

Полномочия. Виды организационных полномочий: линейные, аппаратные (рекомендательные, функциональные, обязательного согласования, параллельные, контрольно-отчетные).

Управление посредством делегирования полномочий. Препятствия к делегированию полномочий со стороны руководителей и подчиненных.

Централизация и децентрализация.

Понятие власти. Сущность и цели власти. Средства и искусство власти. Власть как инструмент эффективного управления. Руководитель и власть. Пути и методы влияния руководителя на персонал предприятий рекламного бизнеса.

Тема 12. Организационный климат в коллективе.

Конфликты в организации

Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Национальное в организационной культуре.

Сущность и природа конфликтов в коллективе. Типы конфликтов. Причины и роль конфликта. Модель процесса конфликта. Методы управления конфликтной ситуацией.

Сущность и причина стресса, управление стрессом.

Раздел 2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Тема 1. Формирование персонала организации:

Классификация персонала как инструмента управления в организации. Планирование, разработка и реализация социальной и кадровой деятельности. Технология подбора, отбора и найма персонала.

Кадровое направление деятельности предприятия как особый объект управления.

Понятие «персонал», его классификация и эволюция развития. Кадры, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

Управление персоналом и соответствующие историческому процессу его развития организационные формы (отделы кадров, службы управления персоналом и другие). Направления деятельности кадровых служб.

Функции менеджмента персонала и новые функции кадровых служб.

Рынок трудовых ресурсов. Экономически активное население. Безработные. Спрос и предложение рабочей силы.

Виды и методы планирования персонала. Модели рабочих мест. Элементы модели.

Профессиональный отбор и этапы его проведения. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор, их преимущества и недостатки.

Активные и пассивные методы привлечения персонала. Личностные опросники. Тесты общей способности. Имитационные тесты. Групповые методы отбора. Интервью. План проведения. Типы интервью. Панельное интервью. Оценка невербального поведения

Система оценки кандидатов. Процедура принятия решения о приеме на работу. Правовые аспекты найма на работу. Контракт (трудовой договор), его содержание.

Понятие, цели и задачи адаптации новых работников. Виды адаптации. Структура элементов процесса адаптации и их краткая характеристика. Планирование работы по введению новых работников в организацию, подразделение, в должность. Показатели успешности процесса адаптации.

Особенности социально – психологической адаптации различных категорий работников. Стресс и пути его преодоления.

Тема 2. Высвобождение персонала организации:

Мобильность персонала и текучесть кадров. Факторы текучести кадров. Ротация персонала. Сокращение персонала.

Понятие мобильности персонала. Виды мобильности.

Текучесть кадров и основные причины текучести персонала.

Виды увольнения работников.

Понятие ротации персонала. Виды перемещения и ротации работников организации. Процесс ротации.

Проблемы сокращения персонала.

Тема 3. Развитие персонала организации:

***Трудовой потенциал работника. Программы обучения персонала.
Посредничество между обучающимися и социальными институтами.
Управление карьерой персонала. Формирование кадрового резерва.***

Развитие персонала, его роль, задачи и содержание. Мотивы профессионального развития и его основные формы: профессиональное обучение; планирование карьеры; подготовка резерва руководителей.

Определение содержания, форм и направлений обучения. Факторы, оказывающие влияние на выбор форм организации и программ обучения.

Методы обучения. Традиционные, активные, методы обучения на рабочем месте. Особенности обучения руководителей. Коучинг. Групповое и индивидуальное самосовершенствование.

Формы тренинга. Стили обучения. Развивающее обучение. Компетентностные организации.

Понятие карьеры и процесс ее планирования. Виды, цели и основные характеристики. Горизонтальная, вертикальная и центростремительная карьера. Система управления карьерой, план карьеры. Карьерограмма.

Резерв на замещение вакантных должностей, стадии и технологии его формирования.

***Тема 4. Организации труда и организационная культура:
Сущность и задачи организации труда персонала. Специфика
организация управленческого труда. Организационная культура:
элементы и виды. Социально-психологически климат.***

Организация трудовой деятельности работников, ее содержание и особенность.

Целевое планирование и построение работы менеджера. Рациональная организация рабочего места менеджера. Управление временем менеджера как элемент эффективного руководства.

Понятие организационной культуры. Элементы организационной культуры. Виды организационной культуры. Процесс формирования организационной культуры.

***Тема 5. Использование персонала: Оценка персонала.
Критерии и методы оценки персонала.***

***Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
Социальное сопровождение и поддержка персонала.***

Цели и задачи, стоящие перед системой оценки. Критерии, используемые при оценке персонала. Основные элементы процесса оценки.

Общие требования к системе оценки. Валидность. Надежность. Различительная способность. Методы оценки персонала. Способы оценки персонала: оценка потенциала работника; оценка индивидуального вклада; аттестация кадров.

Две группы факторов, оказывающих влияние на эффективность работы: со стороны работника; со стороны организации.

Аттестация кадров. Исходные данные для аттестации кадров. Матричная модель аттестации. Модель 360°.

Индивидуальный вклад работника и методы его оценки.

Оценочные центры, задачи и механизм процесса оценки.

Оценка потенциала работников и их компетенций.

Понятие мотивации и стимулирования персонала. Разновидности мотивации. Классификация стимулов. Социальная защищенность работников. Мотивационный процесс. Механизм мотивации.

4. ЛИТЕРАТУРА, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ВСТУПИТЕЛЬНЫМ ИСПЫТАНИЯМ

Раздел 1. ОБЩИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Основная литература

1. Основы менеджмента : учеб. пособие / Я.Ю. Радюкова, М.В. Беспалов, В.И. Абдукаримов [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 297 с.
2. Теория менеджмента: Учебное пособие / Грибов В.Д., Веснин В.Р. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 357 с.
3. Основы менеджмента : учеб. пособие / Я.Ю. Радюкова, М.В. Беспалов, В.И. Абдукаримов [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2017.
4. Теория менеджмента: Учебное пособие / Грибов В.Д., Веснин В.Р. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 357 с.
5. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с.

Дополнительная литература

6. Кисляков Г.В. Менеджмент. Основные термины и понятия / Г. В. Кисляков, Н. А. Кислякова. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2017. - 176с.
7. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2017.— 346 с.
8. Родионова В.Н. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / В.Н. Родионова. - 3-е изд., испр. и перераб. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 106 с.
9. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные: Учебное пособие / Адизес И.К., Гутман Т., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2017. - 198 с.
10. Современные проблемы менеджмента: Монография / Под общ. ред. С.Д. Резника. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 243 с.
11. Основы менеджмента: Учебное пособие / Всероссийская академия внешней торговли; Под ред. В.И. Королева. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2017. - 624 с.

Раздел 2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Основная литература

1. Управление компетенциями персонала: учебник / О.Л. Чуланова. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 232 с.

2. Сотникова С. И. Управление персоналом. Деловая карьера : учебное пособие для вузов / Сотникова С. И. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : РИОР: Инфра-М, 2016. - 327 с.

3. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.

4. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.

5. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 695 с.

Дополнительная литература

6. Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала : учебник для вузов / под ред. О.К.Миневой. - М. : Инфра-М, 2017.

7. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.

8. Консалтинг персонала : учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 196 с.

9. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 288 с.

10. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 226 с.

11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.

12. Оценка персонала в организации / Асалиев, А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с.

13. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 346 с.

14. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА (МАТЕРИАЛЫ)

В качестве оценочных средств для установления уровня готовности поступающих к обучению в магистратуре используются вопросы к собеседованию, а также шкала оценивания и критерии оценки.

5.1. Вопросы к собеседованию для поступающих на обучение по программе магистратуры по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Перечень вопросов по разделу 1: «Общий менеджмент»

1. Предмет и метод в науке и искусстве менеджмента.
2. Сущность, цели и задачи менеджмента.
3. Внешняя среда организации
4. Внутренняя среда организации.
5. Понятие организации. Формальная и неформальная организация.
6. Объект и субъект управления.
7. Развитие менеджмента в прошлом и настоящем.
8. Главные школы и направления менеджмента.
9. Понятие, природа, виды и принципы классификации функций менеджмента.
10. Характеристика и взаимосвязь основных функций управления.
11. Цели, задачи, миссия, стратегия организации.
12. Функция планирования на предприятии.
13. Виды и принципы планирования.
14. Бизнес-план предприятия и его разделы.
15. Понятие и принципы организационных отношений.
16. Факторы, учитываемые при создании организационных структур.
17. Формы организации в системе менеджмента.
18. Современные организационные структуры.
19. Контроль и контроллинг в организации.
20. Виды контроля на предприятии
21. Процесс контроля.
22. Контроль за деятельностью персонала: назначение, формы и методы.
23. Коммуникации в управлении. Элементы и этапы процесса коммуникаций.
24. Межличностные коммуникации в менеджменте.
25. Организационные коммуникации в менеджменте.
26. Коммуникативные методы воздействия. Коммуникационные барьеры.
27. Содержание и виды управленческих решений.
28. Процесс принятия управленческих решений.
29. Методы принятия управленческих решений.
30. Условия эффективности управленческих решений.
31. Мотивация персонала в организации. Сущность и содержание мотивационного управления.
32. Содержательные теории мотивации.
33. Процессуальные теории мотивации.
34. Групповая динамика и их роль в организации. Формальные и неформальные группы.
35. Стиль руководства. Разновидности стилей руководства.
36. Одномерные стили руководства.

37. Многомерные стили руководства.
38. Делегирование полномочий. Виды полномочий.
39. Централизация и децентрализация.
40. Понятие, сущность и цель власти.
41. Основы и источники власти.
42. Способы реализации власти. Баланс власти.
43. Понятие, содержание и генезис организационной культуры.
44. Культура управленческого труда.
45. Основные элементы организационной культуры.
46. Требования, предъявляемые к менеджеру.
47. Личное влияние. Авторитет менеджера.
48. Законы и приёмы делового общения.
49. Организация труда менеджера.
50. Эффективность менеджмента.

Перечень вопросов по разделу 2: «Управление человеческими ресурсами»

1. Базовые понятия и сущность управления персоналом.
2. Понятие «персонал», его классификация и характеристика отдельных категорий.
3. Эволюция организационных форм кадрового управления.
4. Модели управления персоналом (зарубежный и отечественный опыт).
5. Рынок труда: понятие и его основные составляющие. Оценка его состояния.
6. Концепции управления персоналом, их эволюция и характеристика.
7. Специфика кадрового менеджмента.
8. Кадровая политика и процесс ее формирования.
9. Кадровое планирование на предприятии: потребность в персонале и методы ее определения.
10. Кадровая служба предприятия: перспективы ее образования, функции и структура.
11. Стратегический подход к управлению персоналом.
12. Модель рабочего места на предприятиях питания и ее основные элементы.
13. Профессиональный отбор персонала и его основные этапы.
14. Внешний и внутренний отбор персонала. Критерии отбора.
15. Активные и пассивные методы привлечения персонала.
16. Инструментальная оценка персонала при его наборе.
17. Правовые аспекты найма на работу. Трудовой договор и его содержание.
18. Правила техники безопасности.
19. Охрана труда.
20. Понятие, цели и задачи адаптации новых работников.
21. Виды адаптации и их краткая характеристика.
22. Особенности социально-психологической адаптации отдельных категорий работников на предприятии.
23. Стресс при вхождении работника в организацию и пути его преодоления.
24. Цели и задачи, стоящие перед системой оценки работы персонала.

25. Общие требования к системам оценки персонала.
26. Методы и способы оценки работы персонала.
27. Оценка потенциала работников.
28. Аттестация как комплексный метод оценки работы персонала. Его новые формы на предприятии.
29. Профессиональное развитие персонала, его роль, задачи и содержание.
30. Мотивы профессионального развития и его основные формы.
31. Определение и формы профессионального обучения на предприятии.
32. Классификация методов обучения и их краткая характеристика.
33. Понятие карьеры и ее виды.
34. Планирование карьеры, его основные этапы.
35. Резерв на замещение вакантной должности. Критерии отбора в резерв руководителей.
36. Понятие мотивации и ее модели.
37. Создание мотивированной рабочей среды на предприятиях питания. Состав факторов ее определяющих.
38. Организация и оплата труда персонала. Материальное стимулирование.
39. Мотивационный механизм на предприятии.
40. Оценка эффективности и совершенствование системы стимулирования труда.
41. Социально-экономическая и психологическая поддержка персонала.
42. Стили управления персоналом.
43. Одномерные стили руководства.
44. Многомерные стили руководства.
45. Понятие групповой динамики. Командная работа.
46. Организационная культура: понятие и состав ее основных элементов.
47. Типология организационной культуры.
48. Процесс формирования организационной культуры.
49. Конфликты и способы их снижения на современных предприятиях
50. Понятие и структура организационной приверженности. Источники ее роста.

5.2. Шкала оценивания, применяемая при собеседовании

Результаты вступительных испытаний при приеме на обучение по программам магистратуры оцениваются по балльной шкале.

В процессе собеседования члены экзаменационной комиссии задают поступающему 4 любых вопроса из перечней вопросов, приведенных в *пункте 5.1* настоящей программы. Каждый вопрос считается отдельным вступительным испытанием и оценивается по 25-балльной шкале.

Максимальное количество баллов, которое может быть набрано поступающим в процессе собеседования – 100 баллов. Минимальное количество баллов, необходимое для приема на обучение по программам магистратуры устанавливается равным 50 баллам.

Поступающий, набравший менее 10 баллов при ответе хотя бы на один из вопросов, считается не прошедшим вступительные испытания и выбывает из конкурса.

5.3. Критерии оценки уровня подготовки поступающего

Критерии оценки уровня подготовки поступающего приведены в таблице:

Критерии ответов	Словесная характеристика ответа	Количество баллов
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Содержание ответа полностью правильное. Экзаменуемый свободно оперирует всеми основными и дополнительными терминами и понятиями в рамках программы и сверх нее. Изложение материала грамотное, логичное.	Верный полный	25
Содержание ответа преимущественно правильное. Возможно присутствие 1-2 незначительных неточностей. Экзаменуемый показывает твёрдые знания всех основных и дополнительных терминов и понятий в рамках программы. Изложение материала грамотное, последовательное.	Преимущественно верный, полный	20
Содержание ответа преимущественно правильное. Возможно присутствие 1-2 незначительных неточностей. Экзаменуемый показывает твёрдые знания всех основных терминов и понятий в рамках программы. Изложение материала достаточно грамотное и последовательное.	Преимущественно верный, достаточно полный	15
Содержание правильное в большей части ответа. Возможно присутствие 3-4 незначительных неточностей. Экзаменуемый показывает знания большой части основных терминов и понятий в рамках программы. Изложение материала не вполне грамотное и последовательное.	Частично верный, неполный	10
Экзаменуемый обнаруживает полное отсутствие знания и понимания материала в рамках программы. Информация излагается неграмотно, неупорядоченно.	Значительно/полностью неверный и/или существенно неполный	0

Зав. кафедрой менеджмента
канд. экон. наук,



О.И. Лихтанская