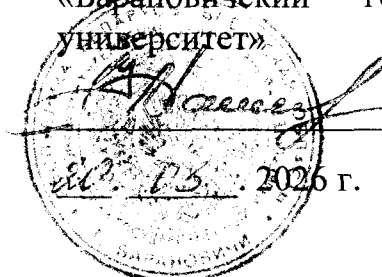


**УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАРАНОВИЧСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования  
«Барановичский государственный  
университет»



А.Н.Унсович

**ПРОГРАММА ПРОФИЛЬНОГО  
ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ**

по дисциплине

**«ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»**

для специальности

**6-05-0412-04 МАРКЕТИНГ**

заочная форма получения общего высшего образования

(сокращенный срок)

Барановичи, 2026

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа по учебной дисциплине **«Основы менеджмента»** предназначена для подготовки к вступительным испытаниям абитуриентов, поступающих для получения общего высшего образования в сокращенный срок обучения по специальности **6-05-0412-04 Маркетинг**.

Содержание программы соответствует программе вступительного испытания для абитуриентов, поступающих для получения общего высшего образования в сокращенный срок по учебной дисциплине **«Основы менеджмента»** (регистрационный № ТД-021/исп.-тип., утверждена ректором Академии управления при Президенте Республики Беларусь, председателем Учебно-методического объединения по образованию в области управления В.В.Даниловичем (27.02.2023) и ректором учреждения образования «Белорусский Государственный Экономический Университет», председателем Учебно-методического объединения по экономическому образованию А.В.Егоровым (31.01.2023).

# СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

## ВВЕДЕНИЕ

Цели, задачи, предмет дисциплины «Основы менеджмента», ее значение в системе подготовки специалистов. Взаимосвязь понятий «управление» и «менеджмент». Цели и задачи современного менеджера.

## РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА

### Тема 1.1. Развитие теории и практики менеджмента

Основные этапы развития менеджмента. Развитие менеджмента как науки. Школа научного управления (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон, Г. Форд). Административная или классическая школа (А. Файоль, Л. Урвик, М. Вебер). Школы человеческих отношений, поведенческих наук (Э. Мейо, П. Фоллет, А. Маслоу, Д. Хоманс). Школа количественных методов управления (Л. Канторович, С. Новожилов).

Процессный, системный и ситуационный подходы к менеджменту, их особенности. Школы современного менеджмента.

### Тема 1.2. Функции и принципы менеджмента. Уровни управления

Разделение и кооперация управленческого труда. Сущность и классификация функций менеджмента. Общие функции: планирование, организация деятельности, мотивация, контроль, – их взаимосвязь. Специальные и связующие функции управления, их особенности. Виды управления.

Принципы менеджмента: сущность и характеристика. Уровни и виды управления.

### Тема 1.3. Организационные структуры управления организацией

Понятие организационной структуры управления, ее элементы и связи. Типы организационных структур управления: иерархические и адаптивные. Виды иерархических структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная. Особенности построения иерархических структур, их преимущества, недостатки.

Типы адаптивных структур управления: проектные, матричные, сетевые, виртуальные. Причины их появления, особенности построения, преимущества и недостатки.

### Тема 1.4. Методы управления организацией

Сущность и классификация методов управления организацией. Административные методы, их сущность, преимущества и недостатки. Содержание и значение экономических методов менеджмента. Социально-

психологические методы, их использование в практике современного менеджмента.

### **Тема 1.5. Цели организации и управленческие стратегии**

Понятия целей организации и дерева целей. Требования, предъявляемые к целям организации. Система целей организации: миссия, генеральная цель, общеорганизационные и специфические цели. Целевое управление в менеджменте.

Управленческая стратегия и ее элементы. Основные виды управленческих стратегий. Стадии формирования стратегий управления: разработка, доведение, стратегический выбор.

## **РАЗДЕЛ 2. ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ**

### **Тема 2.1. Власть и руководство**

Понятия стиля руководства, власти, влияния, лидерства и их взаимосвязь. Виды власти. Формы управленческого воздействия.

Стили руководства: демократический, авторитарный, либеральный. Их особенности, преимущества и недостатки. Управленческая сетка (управленческая решетка, ГРИД) Р. Блейка и Дж. С. Моутон, классификация стилей в ней, ее сущность и назначение. Формирование эффективного стиля руководства.

### **Тема 2.2. Мотивация персонала**

Мотивация, ее сущность. Понятия потребностей и вознаграждения. Содержательные теории мотивации, их сущность, важнейшие положения и основные представители (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг). Достоинства и недостатки содержательных теорий мотивации. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, комплексная теория мотивации): основные положения, достоинства и недостатки.

### **Тема 2.3. Управление конфликтами**

Конфликт в организации, его структура. Виды конфликтов. Причины и последствия конфликтов. Управление конфликтами. Методы разрешения конфликтных ситуаций: административные и межличностные (сотрудничество, компромисс, принуждение, избегание, уступчивость).

### **Тема 2.4. Теория и практика принятия управленческого решения**

Понятие управленческого решения. Требования к управленческим решениям. Виды решений в менеджменте: запрограммированные и незапрограммированные, решения интуитивные, рациональные и основанные на суждениях.

Этапы принятия решения. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческого решения.

Методы принятия управленческих решений: неформальные, коллективные, количественные. Определение эффективности принимаемых управленческих решений.

## **РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

### **Тема 3.1. Управление персоналом**

Сущность понятий «персонал», «кадры». Структура кадров, ее разновидности. Функции кадровой службы.

Рынки рабочей силы. Процесс привлечения персонала: исследование рынка труда, обеспечение конкурентоспособных условий труда, разработка системы оплаты труда. Методы и этапы отбора персонала. Оценка его работы. Текучесть кадров.

### **Тема 3.2. Организация управленческого труда**

Функции и задачи менеджера. Требования к квалификации менеджера. Планирование личного труда руководителя. Сущность и необходимость делегирования полномочий. Проведение бесед, собраний, совещаний, прием посетителей.

### **Тема 3.3. Оценка эффективности менеджмента**

Сущность эффективности управления. Количественные и качественные показатели оценки эффективности системы управления.

Оценка эффективности труда управленческих работников: этапы и показатели оценки. Зависимость эффективности менеджмента от результатов деятельности организации.

# СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

## Основная

1. Климович, Л. К. Основы менеджмента: учебник для учащихся учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего специального образования / Л. К. Климович. – 4-е изд., испр. и доп. – Минск : РИПО, 2021. – 283 с.

2. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ., 3-е изд.: – Москва : Вильямс, 2016. – 665 с.

## Дополнительная

1. Веснин, В. Р. Основы менеджмента: учебник / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2016. – 306 с.

2. Беяцкий, Н. П. Креативный менеджмент: учебник для студентов учреждений высшего образования по экономическим специальностям / Н. П. Беяцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2022. – 382, [1] с.

3. Петрович, М. В. Управление организацией: учебник / М. В. Петрович. – 3-е изд. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020. – 479 с.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Вступительные испытания проводятся в письменной форме с применением указанных критериев оценки знаний.

| <b>Отметка в баллах</b> | <b>Показатели оценки</b>   |
|-------------------------|--|
| <b>1 (один)</b>         | Узнавание отдельных объектов изучения программного учебного материала, предъявленных в готовом виде (основных терминов, понятий и определений экономики организации и иное).   |
| <b>2 (два)</b>          | Различие объектов изучения программного учебного материала, предъявленных в готовом виде (основных и оборотных средств, видов планов, категорий персонала, видов прибыли и иное), определение основных экономических показателей хозяйственной деятельности организации, показателей состояния, движения и использования основных средств и иное).   |
| <b>3 (три)</b>          | Воспроизведение части программного учебного материала по памяти (фрагментарный пересказ и перечисление состава основных и оборотных средств, категорий персонала, форм и систем оплаты труда, видов планов, функций прибыли и иное); осуществление умственных и практических действий по образцу (определение производительности труда, состава и движения основных средств, показателей рентабельности и иное).   |
| <b>4 (четыре)</b>       | Воспроизведение большей части программного учебного материала (описание с элементами объяснения состава основных средств, оборотных средств, затрат на производство и реализацию продукции и иное); применение знаний в знакомой ситуации по образцу (расчет отдельных показателей эффективности использования ресурсов, прибыли и рентабельности и иное).   |
| <b>5 (пять)</b>         | Осознанное воспроизведение большей части программного учебного материала (описание методики расчета показателей производительности труда, расчета заработной платы и иное); применение знаний в знакомой ситуации по образцу (расчет отдельных показателей эффективности использования ресурсов, прибыли и рентабельности и иное).   |
| <b>6 (шесть)</b>        | Полное знание и осознанное воспроизведение всего программного учебного материала; владение программным учебным материалом в знакомой ситуации (описание и объяснение факторов, влияющих на уровень производительности труда, выявление и обоснование показателей эффективности хозяйственной деятельности организации и иное); выполнение заданий по образцу, на основе предписаний (расчет плановых показателей, оценка эффективности работы организации и иное).                             |
| <b>7 (семь)</b>         | Полное, прочное знание и воспроизведение программного учебного материала; владение программным учебным материалом в знакомой ситуации (развернутое описание и объяснение методики планирования основных экономических показателей деятельности организации, формулирование выводов и иное); недостаточно самостоятельное выполнение заданий (расчет основных экономических показателей хозяйственной деятельности, состава и движения персонала, планирование средств на оплату труда и иное). |

| Отметка в баллах   | Показатели оценки   |
|--------------------|---|
| <b>8 (восемь)</b>  | Полное, прочное, глубокое знание и воспроизведение программного учебного материала; оперирование программным учебным материалом в знакомой ситуации (развернутое описание и объяснение методики планирования основных экономических показателей деятельности организации, резервов снижения затрат на производство и реализацию продукции, эффективности производства, обоснование и доказательство изменения показателей хозяйственной деятельности организации в результате влияния отдельных факторов, формулирование выводов и иное); самостоятельное выполнение заданий (расчет основных экономических показателей хозяйственной деятельности, состава и движения персонала, планирование средств на оплату труда и иное). |
| <b>9 (девять)</b>  | Полное, прочное, глубокое, системное знание программного учебного материала; оперирование программным учебным материалом в частично измененной ситуации (применение знаний в условиях изменения нормативной правовой базы в области экономики организации, формул, выдвижение предположений и гипотез о совершенствовании планирования в организации и иное); наличие действий и операций творческого характера для выполнения заданий по анализу важнейших экономических показателей, по оценке полученных результатов и иное).  |
| <b>10 (десять)</b> | Свободное оперирование программным учебным материалом; применение знаний и умений в незнакомой ситуации (самостоятельные действия по описанию, объяснению факторов, определяющих конкурентоспособность продукции организации, порядка определения финансовых результатов деятельности организации); демонстрация рациональных методов расчета основных технико-экономических показателей деятельности организации и иное.   |

*Примечание.* При отсутствии результатов проверки абитуриентам выставляется «0» (ноль) баллов.