

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. АЛЬ-ФАРАБИ

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе
_____Хикметов А.К.
Протокол НМС № _____ от
« » _____ 2020г.

ПРОГРАММА
ВСТУПИТЕЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
ДЛЯ ПОСТУПАЮЩИХ В ДОКТОРАНТУРУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
«8D04104 -ДЕЛОВОЕ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»

АЛМАТЫ 2020

Программа составлена в соответствии с Государственным общеобразовательным стандартом по специальности «8D04104- Деловое администрирование».

Программа составлена: к.э.н. Купешова С.Т.

Программа рассмотрена на заседании кафедры «Менеджмент»

Протокол № _____ от _____ 2020 г.

Зав.кафедрой, д.э.н., и.о. профессора _____ Тургинбаева А.Н.

Одобрена на заседании методбюро ВШЭиБ

Протокол № _____ от _____ 2020 г.

Председатель методбюро к.э.н., доцент _____ Султанова Б.Б.

Утверждена на заседании Ученого совета ВШЭиБ

Протокол № _____ от _____ 2020 г.

Председатель Ученого совета,

декан ВШЭиБ, д.э.н., профессор _____ Сагиева Р.К.

Ученый секретарь, к.э.н., доцент _____ Смагулова Г.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
2. Программа дисциплины «Стратегический менеджмент»	5
3. Список литературы по дисциплине «Стратегический менеджмент»	7
4. Программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами».....	8
5. Список литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»	10
6. Программа дисциплины «Корпоративное управление».....	11
7. Список литературы по дисциплине «Корпоративное управление».....	14
8. Шкала оценки результатов комплексного экзамена.....	15

1 Общие положения

Цели и задачи вступительного экзамена по специальности

Целью вступительного экзамена в докторантуру ДВА - Деловое администрирование является определение возможностей поступающих осваивать основные профессиональные знания, навыки и компетенций, формируемых в процессе обучения, а также отбор слушателей, наиболее способных и подготовленных к исследовательской и управленческой деятельности. [L]
[SEP]

Задачи вступительного экзамена:

- оценка способности и готовности будущих докторантов осуществлять поиск, отбирать, синтезировать и конкретизировать информацию;
- выявление качества аналитической подготовки в области бизнес исследования и менеджмента, позволяющей ориентироваться в потоке научно-технической информации и обеспечение реализации инновационных достижений науки и техники в своей практической деятельности;
- оценка готовности поступающего использовать современные информационные ресурсы в процессе обучения;
- выявление мотивационной готовности поступающего обучаться по образовательной программе ДВА;

Форма вступительного экзамена – устное собеседование.

Собеседование проводится в устной форме в виде развернутых ответов поступающего на экзаменационные вопросы. На подготовку к ответам поступающему отводится не более 30 минут.

Прежде чем приступить к собеседованию, экзаменуемые записывают свои ответы на вопросы экзаменационного билета на листах ответов. В случае апелляции основанием для рассмотрения являются письменные записи в листе ответов.

2. Требования к уровню подготовки лиц, поступающих в докторантуру ДВА

На программы ДВА принимаются граждане Республики Казахстан и иностранные граждане, освоившие профессиональные учебные программы высшего/послевузовского образования. Кандидаты, поступающие на программы ДВА должны иметь: опыт работы не менее 5 лет, 3 из них управленческого стажа (приемная комиссия оставляет за собой право рассматривать кандидатов с опытом работы менее 5 и 3-х лет соответственно) и диплом о высшем образовании или Магистратуры.

Поступающий должен быть подготовлен к обучению в докторантуре, а также к исследовательской и управленческой деятельности в области менеджмента. Поступающий должен владеть разнообразным арсеналом современных методов исследования, включая использование специализированных компьютерных программ для проведения разнообразных вычислений. Кроме того, поступающий должен владеть следующими научно-методологическими навыками и умениями:

- формулировать проблему, цель и задачи исследования;
- выбирать адекватные задачам методы исследования;
- вести информационно-аналитическую и информационно-библиографическую работу с привлечением современных технологий;
- анализировать собранную информацию и объяснять полученные результаты;
- представлять итоги проделанной работы в виде отчетов, рефератов, статей, оформленных в соответствии с современными требованиями

Программа дисциплин, перечень вопросов вступительного экзамена, список рекомендуемой литературы

2. Программа дисциплины «Стратегический менеджмент»

Модель стратегического управления компанией. Иерархия стратегий. Организация стратегического управления. «Видение» в стратегическом управлении и способы формирования «видения» компании. Постановка проблемы. Бизнес стратегии, корпоративные стратегии. «Вечные» стратегические вопросы. Теория стратегических ориентиров корпорации. Определение и развитие корневых компетенций корпорации. Ресурсная теория стратегии корпорации: ресурсы и компетенции.

Технология разработки миссии компании. Управленческие функции миссии компании. Технология и практика проведения SWOT-анализа. Базовые стратегии развития. Методика оценки состояния окружающей среды, возможности и угрозы бизнеса, PEST-анализ.

Цели проведения анализа внешней среды. Экономические показатели, характеризующие отрасль. Процесс анализа внешней среды организации.

Анализ конкурентной среды. Анализ стратегии конкурентов. Концепция ключевых факторов успеха

Понятие концепции цепочки ценностей. Управление цепочкой создания ценностей. Анализ издержек по видам деятельности. Роль менеджмента в управлении цепочкой ценностей.

Понятие и сущность диверсификации. Виды стратегии диверсифицированной компании: корпоративная стратегия, деловая стратегия, функциональная стратегия, операционная стратегия. Преимущества и недостатки диверсификации.

Стратегия лидерства по издержкам. Стратегия широкой дифференциации. Стратегия оптимальных издержек. Сфокусированные стратегии на узкой части рынка. Преимущества и недостатки конкурентных стратегии компании.

Понятие и сущность конкурентного преимущества. Концепция конкурентных преимуществ. Природа и жизненный цикл конкурентных преимуществ.

4. Список рекомендуемой литературы по дисциплине «Стратегический менеджмент»:

1. Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа, 12 издание, 2013 г., 928 с.
2. Петрова А.Н., Стратегический менеджмент, Питер, 2005.
3. Д. Кэмпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон Стратегический менеджмент: Учебник / Пер. с англ. Н.И. Алмазовой. - М.: ООО «Издательство проспект», 2003, 336 с.
4. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
5. Портер М. Конкуренция. Пер с англ., М.: Изд. Дом «Вильямс», 2003. – 496 с.
6. Портер М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества наций. – М.: Международные отношения, 1993.
7. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей конкурентов.: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 404 с.

5. Программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

Управление человеческими ресурсами как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления человеческими ресурсами.

Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом. Система стратегического управления персоналом организации. Стратегия управления персоналом организации. Реализация стратегии управления персоналом.

Основы кадрового планирования в организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Требования к кадровому планированию. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Значение и выполнимость HR-планирования. Модели HR-планирования. Маркетинг персонала.

Наем, отбор и прием персонала. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала. Социализация,

профориентация и трудовая адаптация персонала. Методы набора и анализ затрат и результативности набора персонала.

Управление социальным развитием. Социальное развитие организации как объект управления. Основные факторы социальной среды. Организация обучения персонала. Основные понятия, концепции и виды обучения. Методы обучения персонала. Роль службы управления персоналом в организации обучения кадров. Организация проведения аттестации персонала. Управление деловой карьерой персонала. Профессиональная и внутриорганизационная виды карьеры. Модели карьеры. Управление кадровым резервом.

Теория поведения личности в организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Оплата труда персонала. Этика деловых отношений. Общие закономерности межличностных отношений. Внешний облик делового человека. Основы риторики. Ведение деловой беседы. Правила критики. Организационная культура. Управление конфликтами и стрессами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.

7. Список литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Горбунова М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления (учебное пособие). – М.: Издательство Владос-Пресс, 2012. - 224 с.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 239 с.

3. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА. – М., 2013. - 255 с.

4. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.

5. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 с.

6. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. –М.: Издательство Юнити-Дана, 2010. – 312 с.

7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб: Питер, 2010.

8. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента. – Киев, 2010.

8. Программа дисциплины «Корпоративное управление»

Понятие корпоративного управления и его содержание. Задачи корпоративного управления. Исторические предпосылки перехода к корпоративным нормам управления. Объекты и субъекты корпоративного управления.

Управленческие отношения в системе корпоративного управления. Принципы корпоративного управления и их характеристика.

Объективные предпосылки формирования акционерной формы организации бизнеса. Основы акционерной формы бизнеса. Основные механизмы корпоративного управления.

Роль системы корпоративного управления в укреплении основы долгосрочного экономического развития страны и обеспечении ее конкурентоспособности на мировом рынке. Понятие системы корпоративного управления и ее характеристика. Источники потребности в системе корпоративного управления. Преимущества системы корпоративного управления.

Внутренние и внешние механизмы эффективной системы корпоративного управления. Основные модели системы корпоративного управления и их характеристика.

Политические и экономические предпосылки становления и развития корпоративного управления в Казахстане и его роль в развитии национальной экономики. Тенденции формирования корпоративного управления в Казахстане. Особенности становления и развития корпоративного управления в Казахстане.

Характеристика крупных корпорации Казахстана. Национальные и государственные корпорации. Акционерные компании, учрежденные государством и приватизированные по индивидуальным проектам. Частные корпорации. Казахстанские отделения транснациональных корпораций (ТНК). Особенности казахстанских корпораций и перспективы их развития.

Основные группы участников процесса корпоративного управления. Собственники-акционеры, их характеристика. Несовпадение интересов различных категорий собственников (акционеров).

Защита прав акционеров и инвесторов. Факторы, влияющие на поведение менеджеров. Несовпадение интересов собственников (акционеров) и менеджеров. Кредиторы, служащие компании и партнеры компании, региональные и местные органы власти.

Организационная структура управления корпорации. Функциональный подход к построению организационной структуры корпорации. Совет директоров и факторы, повышающие его роль в деятельности компании. Задачи и функции Совета директоров, его состав и структура. Подбор и избрание членов Совета директоров. Факторы, влияющие на численность Совета директоров.

Подготовка и проведение заседаний Совета директоров. Оценка работы Совета директоров и исполнительного органа. Основные типы Совета директоров: надзирающий и руководящий совет. Исполнительный орган корпорации и его функции.

10. Список рекомендуемой литературы по дисциплине «Корпоративное управление»:

1. Курс корпоративного управления / Под общей редакцией Н.Г.Сарсенова – Алматы, 2009.
2. Сарсенов Н.Г. Актуальные вопросы корпоративного управления – Алматы, 2008
3. Иванов И.Н. Менеджмент корпорации. –М.: ИНФРА-М, 2004-308с.
4. Шеин В.И., Жуглев А.В., Володин А.А. Корпоративный менеджмент. Опыт России и США. –М., ОАО «Типография Новости», 2010. –280с.
5. Россинский В.И. Основы корпоративного управления:-Ростов Н/Д. Феникс; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2012. –252с.
6. Корпоративный менеджмент. /И.И.Мазур и др. –М.: Омега. –Л.,2005. –376с.
7. Цугелевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка /Под общей ред. Н.П.Тихомирова – М.: Издательство «Экзамен», 2013 – 320

Дополнительная:

1. Косолапов Г.В., Баяхметова А.Г. Корпоративный бизнес и развитие финансово-промышленных групп в Казахстане. – Алматы: Ғылым, 2012 – 262 с.
2. Эрик Хелферт. Техника финансового анализа. - М., 2006.
3. Богачев Е.Б., Чуб Б.А. Проблемы функционирования финансовой системы региона. /Под ред. акад. Бандурина В.В. - М.: БУКВИЦА, 2010. 206 с.
4. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов /С.Д. Ильенковой. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007. - 327 с.
5. Орехов С.А., Селезнев В.А. Современное корпоративное управление: проблемы теории и практики. – М.: ООО «Маркет Д.С. Корпорейшн», 2004. – 246с.

11. Шкала оценки результатов комплексного экзамена

Оценка по буквенной системе	по	Цифровой эквивалент баллов	%-ное содержание	Оценка по традиционной системе
A		4,0	95-100	Отлично
A-		3,67	90-94	
B+		3,33	85-89	Хорошо
B		3,0	80-84	
B-		2,67	75-79	
C+		2,33	70-74	Удовлетворительно
C		2,0	65-69	
C-		1,67	60-64	
D+		1,33	55-59	
D		1,0	50-54	Неудовлетворительно
F		0	0-49	
I (Incomplete)		-	-	« Дисциплина не завершена» (не учитывается при вычислении GPA)

P (Pass)	-	0-60 65-100	«Зачтено» (не учитывается при вычислении GPA)
NP (No Pass)	-	0-29 0-64	«Не зачтено» (не учитывается при вычислении GPA)
W (Withdrawal)	-	-	«Отказ от дисциплины» (не учитывается при вычислении GPA)
AW (Academic Withdrawal)			Снятие с дисциплины по академическим причинам (не учитывается при вычислении GPA)
AU (Audit)	-	-	«Дисциплина прослушана» (не учитывается при вычислении GPA)

Оценка экзаменационных работ производится по 100-балльной шкале, с учетом степени полноты ответа обучающегося:

оценка	критерии	Шкала, баллы
A Отлично	1.Даны правильные и полные ответы на все теоретические вопросы и ответы имеют фундаментальную научную основу по направлению подготовки. 2.Продемонстрировано системное понимание управленческой деятельности и проявлено мастерство критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи в управленческом процессе; 3.Полностью решено практическое задание и проявлены умения эффективно решать управленческие проблемы, возникающие в организациях; 4. Студент умеет формулировать и решать современные научные и практические проблемы в области управления	95-100
A- Отлично	1.Даны правильные и полные ответы на все теоретические вопросы; 2.Полностью решено практическое задание и продемонстрирована компетентность в сфере менеджмента; 3.Материал изложен грамотно с соблюдением логической последовательности; 4. Ответы продемонстрировали способность студента успешно осуществлять исследовательскую и управленческую деятельность	90-94
B+ Хорошо	1. Даны правильные, но неполные ответы на все теоретические вопросы, допущены несущественные погрешности или неточности в определениях и в вопросах по управлению организациями; 2. Ответы практического порядка правильные и показали способность решать на своем уровне	85-89

	<p>управленческие задачи, однако при их решении допущена незначительная ошибка;</p> <p>3. Продемонстрированы навыки и умения интегрировать имеющиеся и новые социальные знания для постановки научных задач и решения управленческих проблем, возникающих в организациях;</p>	
В Хорошо	<p>1. Даны правильные, но неполные ответы на все теоретические вопросы, допущены погрешности или неточности в определениях и в вопросах по управлению организациями;</p> <p>2. Ответы практического порядка правильные и показали способность решать на своем уровне управленческие задачи, однако при их решении допущены ошибки;</p> <p>3. Материал изложен грамотно с соблюдением логической последовательности, но с незначительными погрешностями.</p>	80-84
В- Хорошо	<p>1. Даны правильные, но неполные ответы на теоретические вопросы по направлению менеджмент, допущены погрешности или неточности в определениях и в вопросах по управлению организациями;</p> <p>2. Ответы практического порядка правильные и показали способность решать на своем уровне управленческие задачи, однако при их решении допущены ошибки;</p> <p>3. Материал изложен грамотно с соблюдением логической последовательности, но с погрешностями.</p>	75-89
С+ Удовлетворительно	<p>1. Ответы на теоретические вопросы в принципе правильные, но неполные, допущены неточности в формулировках и логические погрешности;</p> <p>2. Практическое задание выполнено не полностью, но большей части выполнено;</p> <p>3. Материал изложен грамотно, однако нарушена логическая последовательность.</p>	70-74
С Удовлетворительно	<p>1. Ответы на теоретические вопросы правильные, но неполные, допущены неточности в формулировках и имеются логические погрешности;</p> <p>2. Практическое задание выполнено не полностью;</p> <p>3. Материал изложен, однако нарушена логическая последовательность.</p>	65-69
С- Удовлетворительно	<p>1. Ответы на теоретические вопросы неполные, не раскрывают суть управленческой деятельности в организациях, допущены существенные неточности в формулировках и имеются логические ошибки;</p> <p>2. Практическое задание не выполнено;</p> <p>3. Материал изложен непоследовательно.</p>	60-64
Д+ Удовлетворительно	<p>1. Ответы на теоретические вопросы содержат грубые ошибки и ответы студента неполные;</p> <p>2. Практическое задание не выполнено;</p> <p>3. В изложении ответа допущены существенные грамматические, терминологические ошибки, нарушена логическая последовательность.</p>	55-59

D Удовлетворительно	1. Ответы на теоретические вопросы содержат грубые ошибки и ответы студента неполные; 2. Практическое задание не выполнено; 3. В изложении ответа допущены значительные грамматические, терминологические ошибки, нарушена логическая последовательность.	50-54
F неудовлетворительно	1. Ответы на теоретические вопросы содержат грубые ошибки; 2. Практическое задание не выполнено, выявилось неумение студента обрабатывать информацию.	0-49