

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. АЛЬ-ФАРАБИ

Утверждено на заседании
Академического комитета
КазНУ имени Аль-Фараби
Проректор по учебной работе
_____ Хикметов А.К.

Протокол № 6 от
«22» 06 2020г.

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

АЛМАТЫ 2020

Программа составлена в соответствии с Государственным общеобразовательным стандартом по специальности «7М04110 ЕМВА - Деловое администрирование в здравоохранении», «7М04107 МВА - Деловое администрирование в здравоохранении», зав.кафедрой PhD Мамырбековой С.А. и ДВА Каралидзе Г.В.

Программа рассмотрена на заседании кафедры «Эпидемиологии, биостатистики и доказательной медицины»
Протокол № 27 от «14» 05 2020 г.

Зав.кафедрой, PhD _____ Мамырбекова С.А.

Одобрена на заседании методбюро факультета медицины и здравоохранения
Протокол № 10 от «25» 05 2020 г.

Председатель методбюро _____ Уалиева А.Е.

Утверждена на заседании Ученого совета факультета медицины и здравоохранения

Протокол № 10 от «15» 05 2020 ж.

Председатель Ученого совета,

декан факультета медицины и здравоохранения

КазНУ им.аль-Фараби, д.м.н.,

ассоциированный профессор _____ Калматаева Ж.А.

Ученый секретарь, к.м.н. _____ Усатаева Г.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
2. Программа дисциплины «Стратегический менеджмент»	5
3. Перечень вопросов вступительного экзамена по дисциплине «Стратегический менеджмент».....	5
4. Список литературы по дисциплине «Стратегический менеджмент»	6
5. Программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами».....	6
6. Вопросы для самоподготовки по дисциплине «Управление человеческими ресурсами».....	7
7. Список литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»	8
8. Шкала оценки результатов комплексного экзамена.....	9

1 Общие положения

Целью вступительного экзамена в докторантуру DBA - Деловое администрирование является определение возможностей поступающих осваивать основные профессиональные знания, навыки и компетенции, формируемые в процессе обучения, а также отбор слушателей, наиболее способных и подготовленных к исследовательской и управленческой деятельности.

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 обеспечить реализацию 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 DBA.

Форма вступительного экзамена – устно по экзаменационным билетам

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

Экзамен проводится посредством дистанционных технологий, с обязательным осуществлением аудио и видео записи и идентификации личности. В случае подачи апелляции данное видео является предметом рассмотрения.

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

Опыт работы не менее 5 лет, 3 из них управленческого стажа. При несоответствии данному критерию поступающий может представить мотивационное эссе (не более 10-15 предложений) с обоснованием необходимости его зачисления на данную программу и рекомендательное письмо (от работодателя, коллеги или преподавателя), в котором так же должна быть указана рекомендация к зачислению на данную программу. Высшее образование на базе магистратуры (в т.ч. MBA или Executive MBA), или высшего специального образования, приравненного к профильной магистратуре.

Программа дисциплин, перечень вопросов вступительного экзамена, список рекомендуемой литературы

2. Программа дисциплины «Стратегический менеджмент»

Общая характеристика стратегического менеджмента. Теоретико-методологические основы стратегического менеджмента. Роль стратегического планирования в системе стратегического управления и его основные характеристики. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. Стратегия и стратегическое видение развития организации. Базовые модели стратегического планирования и управления организацией. Методы стратегического управления. Управление стратегическими изменениями. Стратегическое управление в реальном масштабе времени. Особенности стратегического управления организационно-хозяйственных структур, ориентированных на участие в государственных программах.

3. Перечень вопросов вступительного экзамена по дисциплине «Стратегический менеджмент»:

1. Суть и особенности проведения SWOT-анализа.
2. Суть и особенности проведения бенчмаркинга.
3. Суть и особенности проведения PEST(LE) анализа.
4. Классификация стратегий по условиям стратегических решений.
5. Суть корпоративной стратегии.
6. Суть бизнес (деловой) стратегии.
7. Суть функциональной стратегии.
8. Основные этапы разработки стратегий.
9. Миссия, видение, ценности – особенности и различия.
10. Методики постановки стратегических целей.
11. Критерии S.M.A.R.T. и их применение при постановке стратегических целей.
12. Метод Брайана Трейси при постановке стратегических целей.
13. Определение стейкхолдеров и их интересов в процессе стратегического планирования.
14. Задачи и объект стратегического менеджмента.
15. Основные факторы успешной реализации стратегии.
16. Стратегический менеджмент и изменения структуры предприятия.
17. Основные факторы, определяющие эффективность стратегического менеджмента.
18. Особенности организации стратегического планирования в организациях сферы здравоохранения.
19. Состояние и перспективы стратегического планирования в организациях сферы здравоохранения.
20. Стратегическое планирование, его содержание и роль в системе функционирования организации.

21. Требования, предъявляемые к менеджеру, осуществляющему стратегическое управление.
22. Система управления проектами в контексте стратегического управления.
23. Различия между бизнес-планом и стратегическим планом.
24. Сопротивление изменениям в стратегическом менеджменте.
25. Стимулирование работников для достижения стратегических целей.
26. Концепция управления рисками в процессе стратегического планирования.
27. Прогнозирование затрат на реализацию стратегического плана.
28. Ключевые особенности стратегического управления в организациях сферы здравоохранения.
29. Роль наблюдательного совета в контексте разработки стратегии организации.
30. Процесс пересмотра и актуализации стратегических планов.

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

1. Менеджмент. Теория и практика Казахстана. Учебное пособие / Коллектив авторов / Под ред. А.Н. Тулембаевой 2е. издание, дополненное – Алматы: Игілік group, 2017 – 656 с.
2. Стратегическое управление и экономика на глобальном формирующемся рынке /В.Л. Квинт. – М.: Бизнес Атлас, 2012. – 627 с.
3. Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа, 12 издание, 2013 г., 928 с.
4. Петрова А.Н., Стратегический менеджмент, Питер, 2005.
5. Д. Кэмпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон Стратегический менеджмент: Учебник / Пер. с англ. Н.И. Алмазовой. - М.: ООО «Издательство проспект», 2003, 336 с.
6. Портер, М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов – М.: АльпинаБизнесБукс, 2005. – 454 с.
7. Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблшер 2016. – 132с.
8. Виханский, О. Стратегическое управление: учебник – М.: Гардарики, 2010. — 296 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.

6. Перечень вопросов вступительного экзамена по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Управление человеческими ресурсами как система.
2. Краткая характеристика основных элементов системы управления человеческими ресурсами.
3. Функции управления человеческими ресурсами.
4. Кадровая политика организации.
5. Место кадровой политики в разработке управленческих решений.
6. Мотивация и стимулирование.
7. Содержание трудового договора.
8. Отличие трудового договора от иных видов договоров.
9. Персональные данные в процессе управления персоналом и обеспечение их защиты.
10. Понятия управления, HR менеджмента и лидерства.
11. Подбор и отбор персонала, суть и различия.

12. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
13. Оценка работников.
14. Кадровый резерв, развитие лидерского потенциала.
15. Разработка кадровой политики.
16. Разработка модели компетенций.
17. Разработка коллективного трудового договора.
18. Внесение изменений в трудовые договоры.
19. Адаптация и испытательный срок.
20. Процедура приема работника.
21. Оценка эффективности обучения как процесс.
23. Персонал предприятия как объект управления.
24. Принципы управления персоналом.
25. Формирование кадрового резерва.
26. Технократический подход к управлению персоналом.
27. Гуманистический подход к управлению персоналом.
28. Основные кадровые и организационные мероприятия при приеме нового сотрудника.
29. Виды, типы, модели карьеры.
30. Непрерывное образование как фактор обеспечения конкурентоспособности работника.

7. Список литературы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями).
2. Иные актуальные НПА Республики Казахстан.
3. Кибанов А., Дуракова И. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. 2е издание – М.: КНОРУС 2015 – 360с.
4. Управление персоналом: теория и практика оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие: под редакцией – Я. Кибанова М.: Проспект 2016
5. Менеджмент. Теория и практика Казахстана под. ред. Тулембаевой А.Н. НОУ «AlmaU» Алматы, «Ігілік group». - 656с. ISBN 978-601-7019-89-1
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика – 5е издание – М.: Альпина Паблишер 2011. – 151с.
7. Адизес И. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер 2013. – 264с.
8. Горбунова М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления (учебное пособие). – М.: Издательство Владос-Пресс, 2012. - 224 с.
9. 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.

8. Шкала оценки результатов комплексного экзамена

Оценка по буквенной системе	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	
F	0	0-49	Неудовлетворительно

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

Оценка	Критерии	Шкала, баллы
A Отлично	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Даны правильные, но неполные ответы на все теоретические вопросы, допущены несущественные погрешности или неточности в определениях и в вопросах по управлению организациями; 	85-89

	<p>2. Ответы практического порядка правильные и показали способность решать на своем уровне 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</p>	55-59

	грамматические, терминологические ошибки, нарушена логическая последовательность.	
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