

МИНИСТЕРСТОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ.К.ДИКАМБАЕВА
МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кафедра «Мировая экономика и международный менеджмент»

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ДА МИД КР

им.К.Дикамбаева

А.Кылычев



ПРОГРАММА

ВСТУПИТЕЛЬНЫЙ ИСПЫТАНИЙ В ДОКТОРАНТУРУ PhD

Направление подготовки: 580700 - Управление бизнесом (профиль управление международным бизнесом

Квалификация: доктор PhD по профилю

Нормативный срок обучения: 3 года

Бишкек -2024

1. Цели и задачи вступительного экзамена по специальности

Целью вступительного экзамена в докторантуру PhD по направлению 580700 - Управление бизнесом (профиль управление международным бизнесом является отбор выпускников магистратуры с высоким уровнем подготовки по базовым дисциплинам данной специальности, обладающих навыками научно-исследовательской и педагогической деятельности.

Задачи вступительного экзамена:

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

Форма вступительного экзамена – письменный экзамен.

Экзаменующиеся записывают свои ответы на вопросы экзаменационного билета на листах ответов, которые проверяются экзаменационной комиссией в зашифрованном виде.

В случае апелляции основанием для рассмотрения являются письменные записи в листе ответов.

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

Предшествующим минимальным уровнем образования для лиц, желающих освоить образовательные программы по докторантуре PhD для получения академической квалификации доктор философии по профилю , является магистратура, специальности высшего и послевузовского образования, родственные вышеуказанным, в том числе специальности зарубежных вузов.

Поступающий должен быть подготовлен к обучению в докторантуре, а также к исследовательской деятельности в области управления. 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:

Знать:

- современные тенденции, направления и закономерности развития отечественной и мировой науки в области менеджмента;

- последние изменения и дополнения, вносимые в основные положения и требования законов и нормативных актов КР, касающиеся вопросов организации управления и бизнеса;

Уметь:

- уметь анализировать социально значимые проблемы и процессы, ставить цель и определять задачи, связанные с экономической, управленческой и производственной деятельностью организации;
- уметь генерировать новые знания на основе современных парадигм и требований, связанных с глобализацией экономических процессов;

Владеть:

- методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать явления в области менеджмента
- и для продолжения образования в магистратуре.
- навыками аналитических расчетов управленческой, экономической, коммерческой эффективности деятельности организации с использованием современных технических средств.

Обладать следующими профессиональными компетенциями:

- знать системы и методы разработки проектов, включая правила разработки проекта, порядок формирования цен на продукцию;
- уметь формировать философию бизнеса и корпоративную культуру организации;
- обладать теоретическими знаниями реструктуризации и построения эффективных бизнес-структур;
- обладать теоретическими и практическими знаниями в области управления качеством;
- владеть методами оценки эффективности инновационных проектов; технологией выбора и реализации инновационной стратегии, знать основных виды инновации, основу методологии управления венчурным бизнесом.

3. Пререквизиты образовательной программы

К пререквизитам образовательной программы докторантуре PhD по профилю относятся следующие дисциплины:

1. Стратегический менеджмент
2. Управление человеческими ресурсами

3. Перечень экзаменационных тем

Дисциплина «Стратегический менеджмент»

1. Сущность и содержание стратегического менеджмента.

Современное понятие стратегии. Основные факторы, определяющие необходимость стратегического управления. Основные задачи стратегического менеджмента. Стратегия и стратегические планы. Преимущества стратегического подхода к управлению.

2. Процесс разработки стратегии компании

Принципы разработки эффективной стратегии развития организации. Подходы к разработке стратегий. Процесс разработки стратегии компании. Этапы разработки и реализации стратегии развития компании.

3. Выбор стратегического видения и позиции

Формирование стратегического видения и выбор стратегической позиции. Определение миссия и целей развития организации. Классификация целей. Организационно-финансовые и стратегические цели.

4. Особенности стратегии бизнес-единицы

Понятие стратегической бизнес-единицы. Определение и выбор масштабов деятельности бизнес-единицы. Координаты продукции, географическая координата, координата заинтересованных сторон, организационная координата. Национальный, региональный и международный масштаб деятельности.

5. Стратегия конкурентного преимущества

Понятие конкурентного преимущества. Фоновые и явные преимущества. Преимущества стратегии бизнес-единицы. Конкурентные факторы успеха. Параметры конкурентоспособности организации.

6. Корпоративная стратегия: управление пакетом видов бизнеса

Особенности стратегии развития корпорации. Логика корпоративной диверсификации. Координаты корпоративного масштаба. Методы изменений масштабов деятельности: расширение и сокращение. Особенности диверсификации и узкой специализации.

7. Виды стратегии диверсифицированной компании

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

8. Анализ и оценка внешней среды организации

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

9. Анализ отрасли

Инструменты анализа отрасли и конкуренции в ней. Схема анализа отрасли

10. Анализ конкурентной среды компании

Анализ конкурентной среды. Модель пяти сил конкуренции Портера. Движущие силы конкуренции. Карта стратегических групп. Анализ стратегии конкурентов. Концепция ключевых факторов успеха

11. Анализ и оценка внутренней среды компании

Оценка эффективности действующей стратегии. Анализ финансовых и стратегических показателей. Инструменты анализа внутренней среды. Факторы внутренней среды организации. SWOT- анализ - определение сильных и слабых сторон компании.

12. Оценка конкурентной позиции компании

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

13. Конкурентные стратегии компании

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

14. Концепция и природа конкурентных преимуществ

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

15. Корпоративные стратегии диверсификации

Понятие диверсификации, её цели. Мотивы и критерии диверсификации. Стратегии диверсификации. Преимущества и недостатки стратегии диверсификации.

16. Виды стратегии диверсификации

Стратегии вхождения в новую отрасль. Стратегии диверсификации в родственные отрасли. Стратегии диверсификации в неродственные отрасли. Стратегии свертывания и ликвидации. Стратегии реструктурирования, восстановления и экономии. Стратегии многонациональной диверсификации.

17. Стратегический анализ диверсифицированных компаний

Процесс стратегического анализа диверсифицированных компаний. Портфельный анализ диверсифицированных компаний. Современные методы анализа стратегии диверсифицированных корпорации.

18. Оценка диверсифицированного портфеля

Оценка диверсифицированного портфеля с использованием матричного анализа. Матрица "рост/доля" Boston Consulting Group. Матрица McKincey - General Electric. Матрица жизненного цикла отрасли Hofer/A.D.Little.

19. Разработка и реализация стратегии

Определение политик, поддерживающих стратегию. Основные этапы цикла реализации. Факторы успешной реализации стратегии. Определение стратегических альтернатив. Руководство процессом выполнения стратегии.

20. Стратегия управления персоналом

Сущность стратегического управления персоналом. Элементы стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Формирование стратегии управления персоналом на различных стадиях развития организации.

21. Мотивация и стимулирование персонала организации

Мотивация персонала при реализации стратегии. Основные формы стимулирования персонала организации. Отбор персонала на ключевые позиции

22. Управление стратегическими изменениями.

Сущность стратегических изменений и её основные задачи. Управление проведением изменений. Принудительный метод проведения изменений. Адаптивные изменения.

23. Антикризисное стратегическое управление

Управление кризисной ситуацией. Управление сопротивлением. Сравнение методов и выбор подходящего метода

24. Роль культуры в реализации стратегии организации

Понятие корпоративной культуры и её истоки. Сила корпоративной культуры. Виды корпоративных культур. Осуществление стратегического лидерства. Создание климата и культуры, поддерживающие стратегию.

25. Система ценностей и этических норм организации.

Установка системы ценностей и этических норм. Поддержание способности внутренней среды организации к адаптации и изменениям.

26. Осуществление стратегического лидерства

Управление на основе максимальных контактов с персоналом. Поддержание способности внутренней среды организации к адаптации и изменениям. Восприимчивость к политике компании.

27. Выполнение стратегии: бюджеты, политики, наилучшая практика, системы поддержки и вознаграждения

Создание поддерживающих стратегию политик и процедур. Внедрение наилучшей практики и обязательства дальнейшего совершенствования стратегии. Разработка систем материального поощрения, поддерживающих стратегии. Вознаграждения и поощрения.

28. Введение наилучшей практики и обязательства дальнейшего совершенствования инновационной стратегии.

Практика введения инновационной стратегии. Пути совершенствования инновационной стратегии

29. Основа выполнения стратегии.

Руководство процессом выполнения стратегии. Создание жизнеспособной организации.

30. Создание жизнеспособной организации

Определение главных достоинств организации. Приведение организационной структуры в соответствие со стратегией

31. Стратегические преимущества и недостатки различных организационных структур управления

Организационная структура управления по функциональному признаку, формальных подходов к приведению структуры в соответствие со стратегией.

32. Особенности стратегического управления в КР

Тенденции развития казахстанского стратегического управления. Основные факторы, определяющие эффективность стратегического управления бизнесом в Казахстане.

33. Проблемы стратегического управления и пути их решения

Проблемы стратегического управления. Обеспечение конкурентных преимуществ компаний, в условиях глобализации экономики.

34. Стратегия развития государств в условиях глобальной интеграции

Необходимость стратегии управления экономикой. Стратегическое управление и повышение его значимости для эффективного развития экономики.

35. Стратегическое государственное управление

Вопросы обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. Основы стратегического государственного управления. Стратегическое управление, планирование и прогнозирование экономики.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

1. Природа HR-менеджмента

Новые формы работы. Кадровое обеспечение, руководство качеством исполнения, руководство качеством исполнения, администрирование как основные задачи HR-деятельности. Социальный реформатор, служитель благотворительности, человеческий бюрократ, договаривающийся о согласии, человек организации, кадровый аналитик, HR-менеджмент как стадии развития системы управления человеческими ресурсами. Особый подход к управлению людьми.

2. Управление человеческими ресурсами

Историческое развитие труда и деловой предприимчивости. Теории управления о роли человека в организации. Социальная политика государства. Понятия «трудовые

ресурсы», «персонал», «трудовой потенциал». Социально-трудовые отношения, рынок труда, занятость населения. Рынок труда и его характеристики. Государственная система управления человеческими ресурсами.

3. Стратегическое управление персоналом организации

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.

4. Планирование работы с персоналом организации

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.

5. Технология управления персоналом организации

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.

6. Технология управления развитием персонала организации

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.

7. Управление поведением персонала организации

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.

8. Оценка результатов деятельности персонала организации

Анализ и описание работы и рабочего места. Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления организацией. Оценка деятельности подразделений управления персоналом. Оценка экономической и

социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Аудит персонала.

5. Список рекомендуемой литературы

по дисциплине «Стратегический менеджмент»

Основная литература

1. Статистическое управление процессами. Оптимизация бизнеса с использованием контрольных карт Шухарта. Уилер Д. /М.: Альпина Бизнес Букс, 2009 г., 409 с
2. Стратегический менеджмент. Классическое издание. Ансофф И. /Издательство: Питер, 2009 г., 344 с.
3. Организация, ориентированная на стратегию: как в новой бизнес-среде преуспевающие организации, применяющие сбалансированную систему показателей. Нортон Дейвид П., Каплан Роберт С. /М.: Олимп-Бизнес, 2009 г., 416 с.
4. Основы стратегического менеджмента: Учебник для вузов .Изд. 4-е Хангер Дж.Д., Уилен Т.Л. Издательство: Юнити-Дана, 2008 г., 319 с.
5. Стратегический менеджмент. А.А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд/ М.: 2011 г. 278 с.
6. Сбалансированная система показателей деятельности. От стратегии к действию. Нортон Дейвид П., Каплан Роберт С. \пер. с англ. 2-е изд., испр. и доп., М.: ЗАО «Олимп- бизнес».- 2009г., 5 503 с.

Дополнительная:

1. Стратегический менеджмент. Парахина В.Н./Издательство: КноРус, 2008 г., 496 с
2. Стратегия и структура корпорации: Учебное пособие для вузов Изд. 2-е, перераб. Гурков И.Б./М.: Дело, 2010 г., 288 с.
3. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов Изд. 9-е, испр., доп.
4. Фатхутдинов Р. /М.: Дело Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, 2008 г., 448 с.
5. Стратегия Кох Ричард /М.: Эксмо, 2007 г. , 224 стр.
6. Стратегический менеджмент Дэвид Кэмпел, Джордж Стоухаус, Билл Хьюстон. / пер. с англ. учебник. М.: Проспект 2011г., 357 с.

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»:

Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник. М.:Инфра-М., 2007.
2. Шекшня С. В. - Управление персоналом современной организации. М: ПРИОР, 2006.
3. Одегов Ю.Г., П.В.Журавлев. Управление персоналом. Учебник. М., Финстатинформ, 2007.

Дополнительная:

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2005.
2. Повышение конкурентоспособности человеческого капитала в странах ЦА. – Алматы: ИЭ КН МОН РК, 2010. – 52 с.

3. Статистический ежегодник НС КР.

Разработчик(и) программы: к.э.н, доц. Алыбаева Г.Д.