

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ
МИНИСТРЛІГІ
ҚАЗАҚСТАН-АМЕРИКАНДЫҚ ЕРКІН УНИВЕРСИТЕТІ

«Бизнес» кафедрасы

«БЕКІТЕМІН»
ҚАЕУ ҒЖ төрағасы
ҚР ҰҒА Академигі



Е.А. Мамбетқазиев

«26» желтоқсан 2025 ж.

8D04101 «Менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша
докторантураға түсу емтиханының

БАҒДАРЛАМАСЫ

Даярлау бағыты: ғылыми-педагогикалық

Докторантураға түсу емтиханының бағдарламасы 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарына (2025 жылғы 22 сәуірдегі № 200 өзгерістер мен толықтыруларды ескере отырып) және 2018 жылғы 31 қазандағы № 600 Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына оқуға қабылдаудың үлгілік қағидаларына (2025 жылғы 21 қазандағы № 490 өзгерістер мен толықтыруларды ескере отырып) сәйкес әзірленді.

Докторантураға түсу емтиханының бағдарламасы «Бизнес» кафедрасының отырысында талқыланып, баспаға ұсынуға мақұлданды (2025 жылғы 18 желтоқсандағы № 18 хаттама).

Құрастырушы: Бордияну И.В.

Рецензент: Сарсембаева Г.Ж.

КІРІСПЕ

Қазіргі жағдайда менеджмент тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуды қамтамасыз етудің және ұйымдар қызметінің тиімділігін арттырудың негізгі факторларының бірі болып табылады. Басқару мәселелері микроэкономикалық деңгейде жекелеген шаруашылық жүргізуші субъектілердің қызмет нәтижелілігін айқындаса, макроэкономикалық деңгейде мемлекеттік экономикалық саясаттың іске асырылуына ықпал ете отырып, маңызды орын алады.

Әлемдік тәжірибе экономиканың түрлі салаларында басқару теориясы мен тәжірибесін жетілдіруге деген қызығушылықтың артып келе жатқанын көрсетеді. Тиімді басқару тетіктері ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудің, ресурстарды ұтымды пайдаланудың және стратегиялық даму мақсаттарына қол жеткізудің қажетті шарты ретінде қарастырылады. Осыған байланысты басқару сапасын арттыру мәселелері Қазақстан Республикасын қоса алғанда, әлемнің көптеген елдеріндегі ғылыми қауымдастықтың, бизнес өкілдерінің және мемлекеттік институттардың назарында болып отыр. Басқару тиімділігін арттыру экономика мен қоғамның орнықты дамуына ықпал ететін әлеуметтік-экономикалық саясаттың маңызды бағыттарының біріне айналуға.

1. БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАСЫ БОЙЫНША ТҮСУ ЕМТИХАНЫНЫҢ МАҚСАТЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

Түсу емтиханының мақсаты – PhD докторанттарын даярлаудың білім беру бағдарламасын одан әрі меңгеру үшін қажетті пәндер бойынша талапкерлердің дайындық деңгейін анықтау.

Түсу емтиханының негізгі міндеттері:

- талапкердің «Менеджмент» даярлау бағыты бойынша оқу пәндерінің теориялық негіздері жөніндегі білім деңгейін тексеру;
- ғылыми-зерттеу қызметіне қажетті дағдылары мен қабілеттерін айқындау;
- оқу және ғылыми әдебиеттердегі тиісті ережелерге сілтеме жасай отырып, оларды дұрыс қолдану білігін тексеру;
- ойлау мәдениетін меңгеру деңгейін және ойлау нәтижелерін дұрыс рәсімдей алу қабілетін анықтау;
- кәсіби қызметті жүзеге асырумен байланысты мақсаттарды қою және міндеттерді тұжырымдай алу қабілетін бағалау;
- арнайы кәсіби терминология мен лексиканы меңгеру деңгейін тексеру.

Түсу емтиханында талапкерлер:

- ғылыми пәндердің қазіргі жағдайын сипаттайтын мәселелерді, тәсілдерді және даму үрдістерін сыни тұрғыдан бағалай алатын терең жүйелі білімге ие болуы;
- күрделі мәселелерді шешуде креативті көзқарас танытып, негізделген қорытындылар жасай алуы;
- кәсіби терминологияны меңгеріп, теориялық білімдерін нақты практикалық міндеттерді шешуде қолдана алуы;
- қазіргі экономикалық мәселелерді талдауда статистикалық және эконометрикалық құралдарды пайдалана алуы тиіс.

2. ДОКТОРАНТУРАҒА ТҮСУШІ ТҮЛҒАЛАРДЫҢ ДАЙЫНДЫҚ ДЕҢГЕЙІНЕ ҚОЙЫЛАТЫН ТАЛАПТАР

Докторантураның білім беру бағдарламасын меңгергісі келетін тұлғалар үшін алдыңғы білім деңгейінің ең төменгі талаптары – магистратура (ғылыми-педагогикалық бағыт).

Докторантурада оқу ғылыми және зерттеу қызметіне бағдарланған, оның логикалық қорытындысы докторлық диссертацияны дайындау және қорғау болып табылады.

3. ЭССЕ ҮЛГІЛІК ТАҚЫРЫПТАРЫ

Эссе – ғылыми білімнің тұжырымдамалары мен аналитикалық құралдарын пайдалана отырып, өз бетінше жүргізілген талдау негізінде қойылған мәселе бойынша авторлық ұстанымды дәлелді түрде жазбаша баяндау.

Мақсаты – теориялық білімге, әлеуметтік және жеке тәжірибеге сүйене отырып, өзіндік дәлелдер жүйесін құра білу қабілеті арқылы талапкердің аналитикалық және шығармашылық мүмкіндіктерінің деңгейін анықтау.

Эссе ғылыми-талдамалық сипатта болуы тиіс және онда талапкер болжамды зерттеудің өзектілігі мен әдіснамасын (research proposal) негіздеуі қажет. Эсседе графикалық объектілерді, арнайы таңбалар мен формулаларды қолдануға жол берілмейді. Эссенің ұсынылатын көлемі – 250–300 сөз.

Эссе Дублин дескрипторларының талаптарын сақтай отырып, келесі критерийлер бойынша бағаланады:

Критерийлер	Дескрипторлар	Балл
Тақырыптың ашылу тереңдігі 6 балл	мәселе ғылыми терминдер мен ұғымдарды дұрыс қолдана отырып, теориялық деңгейде ашылған	3
	мәселені ашу барысында автордың өзіндік көзқарасы (ұстанымы, қатынасы) көрсетілген	2
	өртүрлі дереккөздерден алынған ақпарат пайдаланылған	1
Дәлелдемелер мен аргументацияның негізділігі 6 балл	эссе тақырыбына сәйкес ғылыми әдебиеттер мен дереккөздерге негізделген дәлелдердің болуы	3
	себеп-салдарлық байланыстардың анықталуы	2
	тарихи, әлеуметтік және жеке тәжірибеден алынған фактілер мен дәлелдердің келтірілуі	1
Мазмұндаудың композициялық тұтастығы мен логикалық жүйелілігі 6 балл	композициялық тұтастықтың сақталуы, эссенің құрылымдық бөліктерінің өзара логикалық байланыста болуы	3
	ішкі логиканың сақталуы, жекеден жалпыға және жалпыдан жекеге қарай ой қорыта білу қабілетінің көрінуі	2
	қорытындылар мен жалпылаулардың болуы	1
Сөйлеу мәдениеті 2 балл	академиялық жазудың жоғары деңгейін көрсетуі (лексикалық қор, ғылыми терминологияны меңгеруі, грамматикалық сауаттылығы және стилистикалық бірізділігі)	2
Максималды балл саны		20

8D04101 «Менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша эссенің үлгілік тақырыптары:

1. Кез-келген ұйымда ресми және бейресми топтар бар. Сіз бұл тұжырыммен келісесіз бе?
2. Менеджмент: өнер немесе ғылым? Осы сұрақ бойынша өз көзқарасыңызды айтыңыз және негіздеңіз

3. Көптеген адамдар менеджментті әркім игере алатын мамандық деп санайды. Сіз бұл тұжырыммен келісесіз бе?

4. Стратегияны әзірлеу және іске асыру процесі ұйымның бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудің жалғыз тәсілі. Сіз бұл тұжырыммен келісесіз бе?

5. Көшбасшылық дегеніміз – қызметкерлерді ұйымның мақсаттарына жетуге ынталандыру үшін менеджердің әсерін қолдану деген пікір бар. Сіз бұл көзқараспен келісесіз бе? Жауабыңызды негіздеңіз.

6. Жұмыс берушінің брендин басқару мәнін сипаттаңыз . Бұл ұйымға қандай пайда әкеледі?

7. Таланттарды басқару – бұл ұйымға ұйымның дамуына айтарлықтай үлес қосатын қызметкерлерді тартуға, тиімді пайдалануға және ұстап тұруға мүмкіндік беретін персоналды басқару құралдарының жиынтығы. Сіз бұл көзқараспен келісесіз бе? Жауабыңызды негіздеңіз.

8. Басқару шешімдерін әзірлеу кезінде жасанды интеллектті қолданудың артықшылықтары мен салдарын сипаттаңыз.

9. Басқаруда сенім маңызды рөл атқарады деген пікір бар. Бұл тұжырымды дәлелдеңіз немесе теріске шығарыңыз.

10. Білік: мақсат па, құрал ма? Осы сұрақ бойынша өз көзқарасыңызды айтыңыз және негіздеңіз.

4. ЭМТИХАННЫҢ ҮЛГІЛІК СҰРАҚТАРЫ

Электрондық емтихан билеті 3 сұрақтан тұрады. Емтихан сұрақтарының жалпы саны – 210. Олар үш блокқа біріктірілген, әр блокта 70 сұрақтан қамтылған. Сұрақтардың әрбір блогы белгілі бір құзыреттерді анықтауға бағытталған және пәндік сала бойынша жүйелі түсініктің қалыптасуын, зерттеу әдіснамасы мен әдістерін меңгеру деңгейін, сондай-ақ идеяларды сыни тұрғыдан талдау, синтездеу және бағалау дағдыларын айқындауға арналған.

Блоктар	Сұрақтың сипаты	Балл саны
1-ші блок	теориялық – теориялық білімнің деңгейі мен жүйелілігін анықтайды	10
2-ші блок	практикалық – функционалдық құзыреттердің қалыптасу деңгейін (пәндік салада әдістемелерді, технологиялар мен тәсілдерді қолдана білу қабілетін) айқындайды	15
3-ші блок	зерттеу-әдіснамалық – зерттелетін пәндік саланы жүйелі түсіну деңгейін, сондай-ақ зерттеу әдіснамасы саласындағы арнайы білімді (жүйелік құзыреттерді) анықтайды	25
БАРЛЫҒЫ		50

Электрондық емтихан билетінің сұрақтарына берілген жауаптарды бағалау критерийлері:

Сұрақ	Бағалау критерийлері	Балл саны
1-ші сұрақ	зерттелетін пәндік саланың негізгі үдерістері бойынша білімін көрсетеді; сұрақтың мазмұнын терең әрі толық ашады	5
	талқыланатын мәселе бойынша өз пікірін логикалық және дәйекті түрде жеткізеді	3

	ұғымдық-категориялық аппаратты және ғылыми терминологияны меңгергендігін көрсетеді	2
	Барлығы	10
2-ші сұрақ	пәндік саладағы мәселелерді шешу үшін тиісті әдістерді, тәсілдерді және технологияларды қолданады	7
	құбылыстарды, оқиғалар мен үдерістерді дәлелдейді, салыстырады, жіктейді; практикалық дағдылар негізінде қорытындылар мен жалпылаулар жасайды	5
	әртүрлі дереккөздерден алынған ақпаратты талдайды	3
	Барлығы	15
2-ші сұрақ	теориялық және практикалық әзірлемелерді, ғылыми тұжырымдамаларды және ғылымның қазіргі даму үрдістерін сыни тұрғыдан талдап, бағалайды	10
	пәндік білімнің негізгі мәселелерін түсіндіру барысында әдіснамалық тәсілдерді біріктіріп қолданады	8
	үдерістерді, құбылыстар мен оқиғаларды талдау кезінде себеп-салдарлық байланыстарды анықтайды	7
	Барлығы	25
ЖАЛПЫ САНЫ		50

Эмтиханның үлгілік сұрақтары:

Бірінші блоктың сұрақтары

1. Менеджменттің стратегиясы мен тактикасының теориялық мәселелерін қарастырыңыз.
2. Менеджменттің теориялық мектептерінің қалыптасуына ықпал еткен қоғам дамуының негізгі факторларын сипаттаңыз.
3. Көшбасшылық теориясын сипаттаңыз.
4. Билік нысандарын және олардың ықпалын сипаттаңыз.
5. Басқарудың алғашқы классикалық ғылыми мектебінің мәнін сипаттаңыз.
6. Менеджменттегі жүйелік және жағдаяттық тәсілдерді сипаттаңыз.
7. Креативті менеджменттің мәнін, мазмұнын және нысандарын анықтаңыз.
8. Әкімшілік басқару мектебінің қалыптасу негізіне алынған негізгі қағидаттарды қарастырыңыз.
9. Менеджменттің қағидаттарын атаңыз.
10. Басқару ғылымының дамуына елеулі үлес қосқан негізгі тәсілдерді бөліп көрсетіңіз.
11. Процестік тәсілді сипаттаңыз.
12. Жағдаяттық тәсілді сипаттаңыз.
13. Функционалдық тәсілді сипаттаңыз.
14. Формалды және бейресми ұйымдарды сипаттаңыз.
15. Еңбектің көлденең және тік бөлінісін атаңыз.
16. Заманауи менеджердің моделін сипаттаңыз.
17. Тікелей әсер ету ортасын сипаттаңыз.
18. Жанама әсер ету ортасын сипаттаңыз.
19. Ф. Тейлордың еңбек тиімділігін арттырудың нысандары мен әдістері туралы көзқарастары баяндалған негізгі еңбектерін сипаттаңыз.
20. «Басқару функциясы» терминінің мәнін түсіндіріңіз; А. Файоль анықтаған менеджменттің негізгі функцияларын атаңыз.
21. Қарым-қатынас жасаудағы кедергілерді және оларды жою жолдарын атаңыз.
22. Іскерлік қарым-қатынастың дамуын сипаттаңыз.

23. Г. Фордқа автомобиль өнеркәсібінде еңбек өнімділігін арттыруға мүмкіндік берген әкімшілік мектептің негізгі қағидаларын сипаттаңыз.
24. Басқарушылық шешімдерді әзірлеу әдістерін анықтаңыз.
25. Өкілеттік пен биліктің айырмашылығын түсіндіріңіз.
26. Менеджментте кәсіпкерлік құрылым деп нені түсінетінін атаңыз.
27. Мотивацияның негізгі және қосымша факторларын бағалаңыз.
28. Бейресми ұйымды басқаруға мысалдар келтіріңіз.
29. Қақтығыстың заманауи тұжырымдамаларын атаңыз.
30. Басқарудағы корпоративтік мәдениет ұғымын сипаттаңыз.
31. Кәсіпкерлік пен менеджмент эволюциясы контекстінде стратегиялық менеджменттің пайда болуының негізгі алғышарттарын атаңыз.
32. Стратегиялық менеджментте мақсат қою қандай шарттар орындалған кезде жүзеге асырылатынын сипаттаңыз.
33. Стратегиялық менеджменттің ұғымын, мәнін және қағида-тәртіптерін анықтаңыз.
34. Компания миссиясын тұжырымдауға қойылатын негізгі талаптарды атаңыз.
35. Стратегиялық үдерістің негізгі кезеңдерінің мазмұнын ашыңыз.
36. Қазақстандық кәсіпорындар тәжірибесінен стратегиялық шешімдерге мысалдар келтіріңіз.
37. Келесі ұғымдардың айырмашылығын сипаттаңыз: корпоративтік миссия, корпоративтік философия, ұйымның пайымы (көрінісі).
38. Стратегиялық бизнес-бірліктерді бөлудің негізгі критерийлерін анықтаңыз.
39. Қазақстандық бизнестің сыртқы ортасын экономикалық және әлеуметтік-мәдени факторлар тұрғысынан сипаттаңыз.
40. Ұйымның басымдықтары мен стратегиялық мақсаттарын таңдау кезінде мүдделі топтардың мүдделерін қандай жағдайларда үйлестіруге болатынын қарастырыңыз.
41. PEST-талдау жүргізу кезеңінде қажетті ақпаратты іріктеу үшін қолданылатын әдістерді атаңыз.
42. Стратегиялық менеджменттің негізгі ұғымдары – мақсат, стратегия, стратегиялық жоспарлау арасындағы арақатынас пен өзара байланысты сипаттаңыз.
43. Салалық талдау жүргізудің мақсаттарын атаңыз. Салалық талдаудың негізгі бағыттарын сипаттаңыз.
44. Бәсекелестік теориясы мен салалық нарықтар теориясының негізгі қағидаларын атаңыз.
45. Салаға кіру кедергілері дегеніміз не? Тәжірибе қисығы әсер етпейтін өндірістерге мысалдар келтіріңіз.
46. Компанияның табысқа жетуінің негізгі факторларын атаңыз.
47. Компанияға түсетін бәсекелестік қысымды сапалық және сандық талдау нәтижелерінің сенімділігі мәселелерін тұжырымдаңыз.
48. Сыртқы ортаны зерттеу үшін компания пайдаланатын ақпарат көздерін атаңыз және сипаттаңыз.
49. Стратегиялық менеджменттегі бәсекелестікті талдаудың негізгі әдістерін сипаттаңыз, олардың қолданылу шектеулерін, артықшылықтары мен кемшіліктерін көрсетіңіз.
50. Ұйымның ішкі талдауын жүргізу кезінде қолданылатын әдістерді атаңыз.
51. Персоналды басқарудың негізгі мектептерін, олардың мәні мен айырмашылықтарын атаңыз.
52. Нарықтық жағдайда ұйымдағы адамдарға әсер ететін факторларды сипаттаңыз.
53. «Персоналды босату» ұғымының мәнін ашыңыз. Қызметкерлерді жұмыстан шығару кезінде қандай қағида-тәртіптерді ұстану қажет?

54. Ұйымның персоналды басқару жүйесінің негізгі бөлімшелерінің функцияларын сипаттаңыз.
55. Персоналды басқару қағидаттарын атаңыз және олардың мәнін ашыңыз.
56. Кәсіпорын персоналының мансабын басқарудың мәні мен мазмұнын сипаттаңыз.
57. Ұйымды басқару стратегиясы мен персоналды басқару стратегиясының өзара байланысын түсіндіріңіз.
58. Ұйымның кадрлық жоспарлауына әсер ететін сыртқы және ішкі факторларды атаңыз.
59. Ұйымның персоналға деген сапалық және сандық қажеттілігін анықтау әдістерін атаңыз.
60. Қызметкердің өз еркімен жұмыстан шығу рәсімінің мазмұнын ашыңыз.
61. Персоналды кәсіби бағдарлау және бейімдеу әдістерін сипаттаңыз.
62. Еңбек қызметін ынталандырудың мазмұндық және үдерістік мотивация теорияларының түрлерін атап, олардың мәнін ашыңыз.
63. Қақтығыстар мен күйзелістердің (стресстердің) түрлерін атаңыз.
64. Жұмыс орнында оқытудың және жұмыс орнынан тыс оқытудың артықшылықтары мен кемшіліктерін атаңыз.
65. Іскерлік қарым-қатынас этикасының нормаларын қалыптастыруға әсер ететін тұлғааралық қатынастардың негізгі заңдылықтарын атаңыз.
66. Кәсіпорындағы персоналды басқарудың кешенді тиімділігін бағалаудың мазмұнын ашыңыз.
67. «Мансап», «еңбек мансабы», «іскерлік мансап» ұғымдарының мәнін ашыңыз. Еңбек мансабының түрлерін атаңыз және сипаттаңыз.
68. Мотивацияның жалпы ұғымын тұжырымдаңыз.
69. Персоналдың еңбекке бейімделуінің бағыттары мен аспектілерін сипаттаңыз.
70. Адам мен ұйым арасындағы өзара қарым-қатынастардың қандай құрамдас бөліктерден тұратынын атаңыз.

Екінші блоктың сұрақтары

1. Басқарушылық шешімдерді қабылдау әдістерін таңдаңыз.
2. Коммуникациялық кедергілерді еңсеру жолдарын және коммуникациялардың тиімділігін арттыру тәсілдерін түсіндіріңіз.
3. Формалды және бейресми коммуникацияларды көрсетіңіз.
4. Роберт Л. Кацтың басқару персоналының қызметі тұжырымдамасын көрсетіңіз.
5. Генри Минцберг бойынша басқару персоналының рөлдік үлгілерін көрсетіңіз.
6. Басқарудағы әртүрлі мектептерді бөліп көрсету тұрғысынан тәсілді көрсетіңіз.
7. Тұлғааралық және топтық коммуникацияларды сипаттаңыз.
8. Коммуникациялық үдерістегі «кері байланыс» ұғымын түсіндіріңіз. Кері байланысты қалай орнатуға болады?
9. Бюрократияның белгілерін және оны болдырмау факторларын анықтаңыз.
10. Мотивацияның бастапқы тұжырымдамаларын таңдаңыз.
11. Өзін-өзі бақылау дегеніміз не екенін түсіндіріңіз. Неліктен тек өзін-өзі бақылауға ғана сүйенуге болмайды?
12. А. Маслоудың қажеттіліктер теориясын көрсетіңіз.
13. МакКлелландтың қажеттіліктер теориясын көрсетіңіз.
14. Ф. Герцбергтің екі факторлы қажеттіліктер теориясын көрсетіңіз.
15. Портер–Лоулер моделін көрсетіңіз және түсіндіріңіз.

16. Ауытқулар бойынша басқару жүйесінің мәнін түсіндіріңіз. Оның артықшылықтары мен кемшіліктері қандай?
17. Бақылау үдерісін көрсетіңіз.
18. Көшбасшылықтың жағдаяттық тұжырымдамаларының мәнін түсіндіріңіз. Фидлердің көшбасшылық моделін сипаттаңыз.
19. Бақылау жүйесіндегі экономикалық талдауды көрсетіңіз.
20. Өзгерістерді анықтау үдерісін көрсетіңіз.
21. Тиімді бақылаудың сипаттамаларын таңдаңыз.
22. Бақылауды ақпараттық қамтамасыз етуді көрсетіңіз.
23. Топтарды және олардың ұйымдағы маңызын көрсетіңіз.
24. Адамдардың бейресми топтарға кіру себептерін көрсетіңіз.
25. Бейресми ұйымдармен байланысты қиындықтар мен артықшылықтарды сипаттаңыз.
26. Топ жұмысының тиімділігіне әсер ететін факторларды таңдаңыз.
27. Ұйымдағы билік тепе-теңдігін сипаттаңыз.
28. Марапаттауға негізделген билікті сипаттаңыз: артықшылықтары мен кемшіліктері.
29. Ұйымда қандай дәстүрлер бар екенін көрсетіңіз.
30. Формалды ұйымдағы бейресми топтардың қалыптасуының негізгі себептерін тұжырымдаңыз.
31. Реактивті басқару мен проактивті басқарудың негізгі айырмашылықтарын жазыңыз.
32. Стратегиялық менеджменттің негізгі ұғымдарын тұжырымдаңыз: стратегиялық үдеріс, стратегиялық талдау, стратегиялық жоспарлау, миссия, пайым (көрініс), стратегиялық мақсаттар, стратегия, саясат, жобалар мен бағдарламалар.
33. Ұйым миссиясына қойылатын негізгі талаптарды тұжырымдаңыз. Миссияны қалыптастырудағы типтік қателерді көрсетіңіз.
34. Стратегиялық мақсаттар мен эталондық стратегиялардың өзара байланысын көрсетіңіз.
35. Компания И. Ансофф матрицасы бойынша қандай деректер негізінде және қандай шешімдер үшін таңдау жасайтынын қарастырыңыз.
36. Жоспарды іске асыру нәтижесінен жоспардың өзінен айтарлықтай ерекшеленетінін талдаңыз. «Стратегиялық менеджмент» кітабын кез келген адам оқи алады, алайда компанияны көшбасшы деңгейіне көтеру тәжірибелі кеңесшілердің өзіне әрдайым сәтті бола бермейді.
37. Макроортаны талдау әдістерін түсіндіріңіз: PESTEL-талдау, сценарийлік талдау.
38. М. Портердің бес бәсекелестік күші моделі негізінде саланың тартымдылығын талдауды сипаттаңыз.
39. Бәсекелестік күштердің стратегияға әсерін сипаттаңыз.
40. Жаңа ұйымдық нысандарды енгізудің негізгі мәселелерін анықтаңыз.
41. Бәсекелестердің стратегиялық топтарының картасын көрсетіңіз.
42. Бәсекелестік талдаудағы типтік қателерді сипаттаңыз.
43. Фирманың ішкі талдауында ресурстық тәсілді қолдануды сипаттаңыз: өткен қызмет тәжірибесімен салыстыру, бәсекелестермен салыстыру, саладағы табыс факторларымен салыстыру, өнімнің өмірлік циклін талдау.
44. SWOT-талдауды қарастырыңыз: дәстүрлі тәсіл. SWOT-талдаудың мүмкіндіктері мен шектеулерін сипаттаңыз.
45. Енгізу үдерісін үйлестіру үшін қолданылуы мүмкін әдістерді көрсетіңіз.
46. Енгізу тиімділігін бағалау тұжырымдамасын түсіндіріңіз.
47. Тік интеграцияның артықшылықтары мен кемшіліктерін сипаттаңыз.

48. Корпоративтік бизнес-портфельді талдау әдістерін салыстырыңыз: BCG және McKinsey матрицалары.

49. Өртаптандырудың себептері мен негіздерін талдаңыз: өсу, табыстылық, тәуекелді төмендету.

50. Теңгерімді көрсеткіштер жүйесін (Balanced Scorecard) және компания стратегиясын сипаттаңыз. Теңгерімді көрсеткіштер жүйесін қолдану мәселелерін талдаңыз.

51. «Кадрлық резерв» ұғымының мәнін ашыңыз. Ұйымдағы кадрлық резервпен жұмысты ұйымдастыруды сипаттаңыз.

52. Өз еркімен жұмыстан шығатын қызметкерлермен жұмыс істеу бойынша іс-шаралар жүйесін сипаттаңыз.

53. Кадр қызметтерінің қызметін бағалау көрсеткіштерінің негізгі топтарын атаңыз және әрқайсысына сипаттама беріңіз.

54. Еңбек ресурстарын басқарудың мемлекеттік органдары мен ұйымдардың персоналды басқару қызметтері арасындағы өзара байланысты көрсетіңіз.

55. Персоналды басқару қызметінің ұйымдық құрылымын құру кезінде бағдарламалық-мақсаттық тәсілді қолдануды сипаттаңыз.

56. Кезеңдік аттестаттау үшін кадрларды іскерлік бағалау жүйесін ұйымдастыруды қарастырыңыз.

57. Бос лауазымдарды алмастыру кезінде персоналды бағалау әдістемесін сипаттаңыз.

58. Кәсіпорын персоналына жұмсалатын шығындарды жоспарлау үдерісін сипаттаңыз.

59. Ұжым мүшелерінің шығармашылық белсенділігін дамыту және тұлғаның өзін-өзі бекітуіне арналған ұйымдық-экономикалық жағдайларды әзірлеу үдерісін сипаттаңыз.

60. Кадрлық жаңашылдықтарды енгізуге әлеуметтік-психологиялық даярлықты қамтамасыз ету қалай жүзеге асырылатынын сипаттаңыз.

61. Жұмыс беруші ұйымның мақсаттары мен бос жұмыс орнына үміткердің (немесе ұйымда жұмыс істейтін персоналдың) мақсаттары арасындағы негізгі қайшылықтардың қалай көрінетінін көрсетіңіз.

62. Персоналды босату үдерістерін ұйымдастыру рәсімін сипаттаңыз.

63. Қызметкердің еңбек мансабын жоспарлау жүйесін жобалауды сипаттаңыз.

64. Ұйымдағы кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесін қарастырыңыз.

65. Кадрлардың бейімделу үдерісін басқару жүйесін қарастырыңыз.

66. Ұйымның кадрлық саясатын қалыптастыру үдерісін сипаттаңыз.

67. Кәсіпорындағы персоналды басқаруды ұйымдастыруды талдау әдістемесін талдаңыз.

68. Ұйымдағы кадрлық саясаттың маңызын негіздеңіз, оның негізгі түрлері мен әзірлеу кезеңдеріне сипаттама беріңіз.

69. Кәсіпорынды басқарудың ұйымдық құрылымдарын әзірлеуді жетілдіру үдерісін сипаттаңыз.

70. Бастапқы социологиялық ақпаратты жинау, өңдеу және талдау әдістерін тұжырымдаңыз.

Үшінші блоктың сұрақтары

1. Басқарудың ғылыми әдісін бағалаңыз.
2. SWOT-талдаудың не үшін қажет екенін түсіндіріңіз.
3. PEST-талдаудың не үшін қажет екенін түсіндіріңіз.
4. Менеджменттегі сандық, жүйелік және жағдаяттық тәсілдерге салыстырмалы талдау жасаңыз.
5. Қазіргі менеджмент алдында тұрған ұйымдық орта мәселелерін анықтаңыз.

6. Қазақстандағы басқару ғылымының дамуын бағалаңыз.
7. Ф. Тейлордың рационалды басқару мектебінің мазмұнын ашып көрсетіңіз және оның тәсілдерін кез келген заманауи кәсіпорында (мекемеде) қолдану мысалдарын келтіріңіз.
8. Қазіргі менеджмент жүйесіндегі өзгерістерді бағалаңыз.
9. Басқарушылық бақылаудағы түзету әрекеттерін әзірлеңіз.
10. А. Файольдің басқару қағидаттарының экономикалық теорияда зерттелетін өндірістік қатынастармен өзара байланысын көрсетіңіз.
11. Ұйымдағы басшылықтың рөлін бағалаңыз.
12. Ұйымдағы харизмалық тұлғаны бағалаңыз.
13. Саналы сенім арқылы ықпал етуді бағалаңыз.
14. Ықпал етудің негізгі құралдарын түсіндіріңіз.
15. Тиімді сендіру тәсілдерін сипаттаңыз.
16. Тиімді көшбасшы мен тиімді менеджерді сипаттаңыз.
17. Басшылық стильдерін салыстырыңыз.
18. Басқару мақсаттарының бірі өндірілетін өнімді жаңғырту және оның өткізу нарығын кеңейту болсын. Мақсаттар ағашын құрып, ішкі мақсаттардың біріне қатысты басқару міндеттерін тұжырымдаңыз.
19. «Х» теориясы мен «Ү» теориясының негізгі қағидаларын салыстырыңыз.
20. Лайкерттің адамға бағдарланған төрт басшылық стилін түсіндіріңіз.
21. Блейк пен Моутонның басқару торы бойынша басшылық стильдерін салыстырыңыз.
22. Басшы тұлғасы мен орындаушы тұлғасын салыстырыңыз.
23. Қақтығыстық жағдайды және оның құрамдас элементтерін сипаттаңыз.
24. Тұлғашілік және тұлғааралық қақтығыстарды бағалаңыз.
25. Тұлға мен топ арасындағы қақтығысты салыстырыңыз.
26. Жүйенің тұтастығын талдау кезеңдерін атаңыз. Басқару жүйесінің жекелеген ішкі жүйелерінің тұтастығын сипаттайтын мысалдар келтіріңіз.
27. Басқару мәдениетін адамзат мәдениетінің бір бөлігі ретінде әзірлеңіз.
28. Басқару мәдениетін өндіріс тиімділігін арттыру факторы ретінде сипаттаңыз.
29. Искерлік этикет ережелерін құрастырыңыз.
30. Кәсіби этикеттің құрылымын тұжырымдаңыз.
31. Ұйымдардағы өзгерістерді қамтамасыз ететін ішкі жүйелерге мысалдар келтіріңіз.
32. Стратегиялық менеджмент саласындағы кейбір мамандар ішкі талдау сыртқы талдаудан әлдеқайда маңызды деп есептейді. Сіз осы пікірмен келісесіз бе? Өз көзқарасыңызды негіздеңіз.
33. Макроортадағы қандай үрдістерді ұйым үшін мүмкіндік, ал қайсысын қауіп-қатер деп атауға болады? Мысалдар келтіріп, өз пікіріңізді білдіріңіз.
34. Сізге стратегиялық шешімдердің қандай түрлері белгілі? Қазақстандық кәсіпорындар тәжірибесінен стратегиялық шешімдерге мысалдар келтіріңіз.
35. Макроортаны талдаудың нәтижесі не болып табылады? Бұл нәтижелер фирма стратегиясын қалыптастыру кезінде қалай пайдаланылады?
36. PEST-талдау жүргізу кезеңінде қажетті ақпаратты іріктеу үшін қолданылатын әдістерді анықтаңыз.
37. Компания басшылығы шешуі тиіс стратегиялық мәселелердің ерекшеліктерін атаңыз. Жауабыңызды негіздеңіз.
38. Ақпарат жинау үшін орталық бұқаралық ақпарат құралдарын пайдаланудың артықшылықтары мен шектеулерін түсіндіріңіз.
39. Неліктен функционалдық стратегияларды дұрыс қалыптастыру ұйым менеджментінің «игерілмеген тыңы» деп аталатынын түсіндіріңіз.

40. Мемлекеттік бағдарламаларға қатысуға бағдарланған ұйымдық-шаруашылық құрылымдардың дамуын стратегиялық басқарудың артықшылықтарын, шектеулерін және мәселелерін қарастырыңыз.

41. Мемлекеттік бағдарламаларға қатысуға бағдарланған ұйымдық-шаруашылық құрылымдарды стратегиялық басқару жүйесіндегі стратегияларды іске асыруды түсіндіріңіз.

42. Стратегиялық өзгерістерді әзірлеудің негіздерін және «стратегиялық алшақтық» ұғымын тұжырымдаңыз.

43. Мемлекеттік бағдарламаларға қатысуға бағдарланған ұйымдық-шаруашылық құрылымдарды стратегиялық басқарудың ерекше белгілерін тұжырымдаңыз.

44. Кәсіпорынның ұйымдық құрылымындағы өзгерістер мен оның стратегиясы қандай өзара тәуелділікте болуы тиіс екенін түсіндіріңіз.

45. Ұйымдық мәдениет контексіндегі ұйым көшбасшысының рөлін анықтаңыз.

46. Бонустық жоспардың компанияның стратегиялық мақсаттарына сәйкестігі мәселесінің мәнін түсіндіріңіз.

47. Бас компанияның рөлін негіздеңіз: ол өз бизнес бағыттарына нақты құндылық қоса ала ма?

48. Қайсысы басым екенін дәлелдеңіз: мақсат па, әлде стратегия ма?

49. Жаһандану стратегиясы неден басталады? Өз таңдауыңызды негіздеңіз.

50. Стратегияны құру ұйымның қазіргі жағдайы мен қалаулы жағдайының арасындағы алшақтықты еңсеру ретінде қалай түсіндірілетінін сипаттаңыз.

51. Жұмыс берушілердің, жұмыскерлердің, кәсіподақтардың және билік органдарының әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша әріптестік ынтымақтастығын қарастырыңыз.

52. Адам мен ұйым арасындағы өзара қатынастардың қандай элементтерден қалыптасатынын негіздеңіз.

53. Персоналмен жұмыс істеуді интернационалдандыру дегеніміз не және өзге мәдениеттерді зерттеу не үшін қажет екенін түсіндіріңіз.

54. Мотивацияның жалпы ұғымын тұжырымдаңыз. Мотивация мен ынталандырудың айырмашылығы неде?

55. Топ жұмысының тиімділігіне әсер ететін факторларды бағалаңыз.

56. Тиімді көшбасшылыққа қатысты жағдаяттық тәсілді талдаңыз.

57. Ұйымдық өзгерістердің мәселелері мен шарттарын қарастырыңыз.

58. Assessment Center әдісі арқылы кандидаттардың қандай қасиеттерін бағалауға болатынын көрсетіңіз. Неліктен нақты іріктеуде Assessment Center-дің «гибридтері» қолданылады, олардың негізгі түрлерін атаңыз және өз пікіріңізді білдіріңіз.

59. Ұйымдық мінез-құлықтың заманауи тұжырымдамаларын қарастырып, талдаңыз.

60. Тиімді көшбасшылыққа қатысты мінез-құлықтық және жағдаяттық тәсілдерді салыстырыңыз.

61. Кандидаттарды іздеу және тарту ұғымын негіздеңіз. Жанама және тікелей кандидаттарды тартуға анықтама беріңіз. Қандай ақпарат кандидаттарды тартуға арналған ақпарат деп аталады? Кандидаттарды тарту тиімділігі пирамидасының мақсатын түсіндіріңіз.

62. Ұйымдық мінез-құлықтың жапондық тәжірибесіне баға беріңіз.

63. Кандидаттарды іріктеу кезінде тестілеудің артықшылықтары мен кемшіліктерін атаңыз. Тесттердің қандай түрлері және олардың сапасын бағалау критерийлері сізге белгілі? Тестілік жағдайды қалай ұйымдастырып, тестілеуді қалай өткізуге болады?

64. Топтардағы тұлғааралық қатынастарды және топтық мінез-құлықтың қалыптасуын қарастырыңыз.

65. Іскерлік мінез-құлықтағы қақтығыстық жағдайларды талдаңыз.
66. Қазақстандағы персоналды басқарудың қолданыстағы жүйесінің кемшіліктерін және оларды жою жолдарын қарастырыңыз.
67. Мамандардың еңбек мансабын басқаруда олардың өзіндік мотивациясын қамтамасыз ету тәсілдерін ұсыныңыз.
68. Персоналды басқарудың америкалық стилінің негізгі ерекшеліктерін қарастырыңыз.
69. Персоналды басқарудың стратегиялық аспектілерін тұжырымдаңыз: персоналды дамыту стратегиялары, олардың жіктелуі және қолдану шарттары.
70. Ұйым ерекшеліктеріне байланысты персоналды басқару қызметінің ұйымдық құрылымдарын құру нұсқаларының айырмашылықтарын көрсетіңіз.

Түсу емтиханын өткізу регламенті

Түсу емтиханының ұзақтығы – 3 сағат 30 минут. Осы уақыт ішінде талапкер эссе жазып, 3 сұрақтан тұратын электрондық емтихан билеті бойынша жауап береді. Эссе тақырыбы мен емтихан билетінің сұрақтары кездейсоқ тәртіппен қалыптастырылады.

Ұсынылатын әдебиеттер тізімі

1. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. - М.: Вильямс, 2018. - 672 с.
2. Менеджмент. Теория и практика Казахстана: учебное пособие / Колл. Автор/под ред. Тулембаевой А.Н.-2-ое изд., доп.-Алматы: Игілікgroup, 2017.-656 с.
3. Бердалиев К.Б. Менеджмент (курс лекций), - Алматы, Экономика, 2015
4. Под ред. профессора Кубаева К.Е. «Теория и практика менеджмента». – Алматы: Қазақ әдебиеті, 2018
5. Пирс, Д. Стратегический менеджмент [Текст] / Дж Пирс, Р. Робинсон.- 12-е изд.- Санкт-Петербург: Питер, 2013.- 560 с
6. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. — 13-е изд., перераб. и доп. — М. : Академия, 2015. — 320 с. — ISBN 978-5-4468-1337-7.
7. Дафт Р.Л. Менеджмент: учебник. - СПб.: Питер, 2018. - 864 с.
8. Виханский О.С. Менеджмент: учебник /О.С. Виханский, А.Н. Наумов.- 5-е изд.-Москва:Магистр; Инфа-М, 2016.- 656 с.
9. Грант Р.М. Современный стратегический анализ. 7-е изд.— СПб.: Питер, 2012.