**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ**

**Высшая школа экономики и бизнеса**

**Кафедра менеджмента и маркетинга**

**Методические указания по проведению семинарских знятий**

Дисциплина: **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.**

Специальность: «5В051000» - ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МЕСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ.

Форма обучения дневная.

Курс 3.

**Алматы 2016 г.**

**Предисловие.**

Одним из основных направлений Стратегии «Казахстан – 2050» и в Программе Президента Н. А. Назарбаева «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ» является дальнейшее укрепление государственности и развития казахстанской демократии для формирования нового типа государственного управления . В числе первоочередных задач в этом контексте обозначено дальнейшее совершенствование системы кадровой политики и кадровой работы.

Курс «Кадровая политика в органах государственной службы» обеспечивает приобретение студентами теоретических и практических знаний в области кадровой политики и кадровой работы в Республике Казахстан.

При освоении курса студентами специальности «Государственное и местное управление необходимо:

**знать**

* основы разработки и реализации кадровой политики и кадровой работы;
* основы кадрового планирования в организации;
* систему кадровой работы в государственных органах Казахстана;
* ключевые показатели и критерии оценки эффективности кадровой политики;

**уметь**

* анализировать внешнюю и внутреннюю среду кадровой работы,
* выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
* разрабатывать поэтапно кадровую политику, с учетом факторов влияющих на нее;
* планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;

**владеть**

* методами разработки и реализации стратегий управления

персоналом;

* методами планирования численности и профессионального состава;
* зарубежным опытом организации кадровой работы;
* новой моделью кадровой службы Казахстана

**Тематика семинарских занятий.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Нед.** | **Название темы** | **часы** | **Макс. Балл** |
| 1 | (С). Эволюция подходов к организации кадровой работы:   * Система кадровой работы в государственных органах: сущность, цели и принципы * Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе * Характеристики закрытой и открытой моделей государственной службы | 1 | 9 |
| 2 | (С). Методологические основы разработки кадровой политики. | 1 | 9 |
| 3 | (С). Кадровая политика и ее концептуальные основы. | 1 | 9 |
| 4 | (С). Разработка кадровой политики. | 1 | 9 |
| 5 | (С). Эффективность кадровой политики и практика ее реализации.  Критерии методики оценки по критерию управление персоналом  Оценка эффективности (действенности) нормативных правовых актов, регламентирующих систему кадровой работы  Эффективность использования персонала | 1 | 9 |
| 6 | (С). Кадровое планирование в организации.  Анализ кадрового состава государственной службы  Стажировка в государственных органах  Планирование использования персонала в гос службе | 1 | 9 |
| 7 | (С). Роль кадровой службы в разработке кадровой политики. | 1 | 9 |
|  | **Всего баллов за 1 рубежный контроль за семинарские занятия** |  | **63** |
| 8 | (С). Изменение кадровой политики. | 1 | 9 |
| 9 | (С). Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе. | 1 | 9 |
| 10 | (С). Система кадровой работы в государственных органах: сущность, цели и принципы. | 1 | 9 |
| 11 | (С). Эволюционное развитие нормативной базы государственной службы в РК. | 1 | 9 |
| 12 | (С).Кадровый состав государственной службы РК. | 1 | 9 |
| 13 | (С).Организационно – управленческое обеспечение кадровых служб Казахстана.   * Рекомендации по организационно-управленческому обеспечению служб управления персоналом (кадровых служб) * Распределение полномочий * Базовые принципы организационного проектирования службы управления персоналом | 1 | 9 |
| 14 | (С). Деятельность служб управления персоналом в государственных органах РК.   * Анализ деятельности служб управления персоналом (кадровых служб) государственных органов как ведущего субъекта кадровой работы | 1 | 9 |
| 15 | (С).Развитие системы кадровой работы в государственных органах РК.   * Совершенствование нормативной правовой основы системы кадровой работы в РК * Применение кадровых технологий в государственных органахРК. *Ротация.* * Требования к государственным служащим трех уровней | 1 | 9 |
|  | **Всего баллов за 2 рубежный контроль за семинарские занятия** |  | **72** |

*СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ*

*Основная литература*

1. Послание Президента РК Назарбаева Н. А. народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства». Казахстанская правда. 2012 г. 15 декабрь. С. 2-3.
2. Назарбаев Н. А. «План нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ».
3. Кульжамбекова А. Е., Сулейменова Г. К. « Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан». Астана, 2014.
4. Колпаков В. М., Дмитриенко Г. А.Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 2005. — 752 с.: Глава 7.
5. Одегов, Ю. Г.Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 444 с).

*Дополнительная литература:*

1. Управление развитием и профессиональным продвижением персонала. Сост. Ж. У. Кыдыралина. Астана . 2004 г.
2. Нуртазин М. С. Кадровая работа в местных государственных органах. Астана. 2005 .
3. Рахметов К. Становление и развитие государственной службы в РК. Саясат – Policy. 2002 №12. С. 24 – 26.
4. Государственная служба: современные методы и технологии. Под ред. А. Серикбаева. Астана. 2002.
5. Коновалова В. Г. Развитие моделей управления карьерой государственных служащих в странах Европейского Союза: тенденции, проблемы, полезный опыт. Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2013. №2. С. 81 – 88.
6. Сулейменова Г. К. Международный опыт дополнительного профессионального образования государственных служащих (краткий обзор). Астана. 2013.
7. Бейсембаев А. А. Система государственной службы РК: тенденции и перспективы. Вопросы государственного и муниципального управления. 2010 г. №3 С. 110 – 124.
8. Управление персоналом государственной службы: отчет соц. Исследования. Астана. 2011 г.
9. Орсариев А. А. Мировые модели государственной службы и опыт Казахстана (Электронный ресурс). Режим доступа
10. Об утверждении Правил проведения конкурса на занятие вакантной административной государственной должности. Приказ Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 24 ноября 1999 г. № А-202.
11. Об утверждении Правил оценки качества работы административных государственных служащих . Постановление Правительства РК от 29 декабря 2007 г. №1367 (электр. Ресурс).
12. Методика оценки эффективности управления персоналом ( Электр. Ресурс: <http://www.bagalau.kz/ru/evaluation-system/manuals> ).
13. Билимбаева А. Эффективность деятельности местных исполнительных органов – залог успешной реализации государственной политики. (Электр. Ресурс: <http://www.bagalau.kz/ru> ).
14. Система государственной службы РК: перспективы дальнейшего развития. ( Электр. Ресурс: <http://kyzmet.gov.kz/kzm> ).
15. Государственная служба: состояние, проблемы и перспективы. Астана .2011 г. ( Электр. Ресурс: <http://kyzmet.gov.kz/kzm> ).
16. Байменов А. М. Государственная служба. Международный опыт. Казахстанская модель. Материалы лекции в РАНХиГС при Президенте РФ. М. 2013 г. (Электр. Ресурс: <http://kyzmet.gov.kz/kzm> ).
17. Кадровый потенциал в системе государственного управления РК: отчет НИР №ГР 0110РК00221. – Инв. №48700.(Академия гос. Управления. Астана 2010 г.
18. Мониторинг состояния кадров государственной службы РК: отчет Агенства РК по делам гос. Службы (Электр. Ресурс: <http://kyzmet.gov.kz/kzm/page/index.html?pageId=4145> ).

**При оценке работы студента в течение семестра учитывается:** посещаемость занятий; активное и продуктивное участие в практических занятиях; изучение основной и дополнительной литературы; выполнение СРС; своевременная сдача всех заданий.

**Политика академического поведения и этики**

Будьте толерантны, уважайте чужое мнение. Возражения формулируйте в корректной форме. Плагиат и другие формы нечестной работы недопустимы. Недопустимы подсказывание и списывание во время сдачи СРС, промежуточного контроля и финального экзамена, копирование решенных задач другими лицами, сдача экзамена за другого студента. Студент, уличенный в фальсификации любой информации курса, несанкционированном доступе в Интранет, пользовании шпаргалками, получит итоговую оценку «F».

**Помощь:** За консультациями по выполнению самостоятельных работ (СРС), их сдачей и защитой, а также за дополнительной информацией по пройденному материалу и всеми другими возникающими вопросами по читаемому курсу обращайтесь к преподавателю в период его офис-часов.

Семинарист Белгожакызы М.