**ПС 2- ҚР адам ресурстарын басқару және** **Еңбек кодексінің негізгі міндеттері**

**Сабақтың мақсаты-** магистранттарға ҚР Еңбек кодексінің негізгі баптарын түсіндіру және оның адам ресурстарын басқарудағы ролін анықтау

**Талқылау сұрақтары:**

**1.** ҚРЕңбек кодексінің негізгі міндеттері

**2.** Адам ресурстарын басқарудың мәселелері

**Тақырыбы: ҚР адам ресурстарын басқару және Еңбек кодексінің негізгі міндеттері**

ҚР Еңбек Кодексі -2015 жылығы 23 қарашадағы №414-V-ҚРЗ

Еңбек Кодексінде -23 тарау және 204 бап бар. Осы Еңбек Кодексімен танысып, келесі 5 сұрақтарға және төмендегі кестені есептеп жауап жазып жіберіңіздер (Белгілі бір облыстың 1 ауданын аласызды: 1 магистрант-Ақмола облысы Атбасар ауданы, 2 магистрант- Ақтөбе облысы -Байғанин ауданы, 3 магистрант-Алматы облысы Еңбекшіқазақ ауданы, 4 магистрант -Қостанай облысы Әуликөл ауданы, 5 магистрант Шығыс Қазақстан облысы- Күршім ауданы, 6 магистрант - Қарағанды облысы Қарқарал магистрант ауданы, 7 магистрант -Шығыс Қазақстан облысы Бесқарағай ауданы, 8 магистрант Жамбыл облысы Қордай ауданы, 9 магистрант Алматы облысы Ескелді ауданы)

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері.
2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының принциптері.
3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті.
4. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу.
5. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері.

кесте -\_\_\_\_\_\_\_ облысы \_\_\_\_\_\_\_ ауданы бойынша Үміткерге қойылатын біліктілік және басқа талаптар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіш | Сипаттамалар атауы | Халық саны 20 мың адамға 1 әкім | -,+ | Нәтижесі |
| Физикалық мәліметтер | Бойы  Дене бітімі  Денсаулығы  Сыртқы келбеті  Үміткердің сөйлеу мәнері  Жас шегі  Жынысы |  |  |  |
| Біліктілігі | Білімі  Шет тілдерін меңгеруі  Мамандық бойынша жұмыс тәжірбиесі |  |  |  |
| Интеллектуалды деңгейі | Ғылыми жұмыстарының болуы  Алдыңғы қызмет орнында ғылыми –зерттеу жұмыстарына қатысуы  Әр түрлі деңгейдегі олимпиадаларға қатысуы және орын алуы |  |  |  |
| Қажетті қабілеттер | Техникалық сипаттағы мәселелерді өздігінше шеше білу қабілеті  Тілдесу қабілеті  Топ бастауға ұмтылуы  Талдамалық қабілеттері. Шығармашылық қабілеттері |  |  |  |
| Жеке мүдделері | Парасатты міндеттерді шешуі  Тәжірбиелік конструктивті мүдделер  Қоғамдық, шығармашылық және ақпараттық технологиялар  Берілген қызмет ортасында біліктілікті арттыруы |  |  |  |
| Мінез ерекшеліктері | Топ бастауға генетикалық бейімділігі  Ішкі еркіндік және негізді тәуелділікке дайын болу  Өзіне сын көзбен қарау  Бағынушыларды көндіре білуі  Жеткен жетістіктерге ішкі сыйластықтың жоғары әлеуеті консервативтілік (сақтанымпаз) |  |  |  |
| Ынталандыру | Қаржы қауіпсіздігі  Мәртебе қатарында болушылық  Билік  Қызмет  Мәселенің шешімі |  |  |  |
| Басқа жағдайлар | Әйел / Еркек  Үйленген / Бойдақ  Белгілі бір аймақта өмір сүру  Іс шараларға шығу мүмкіндігі  Мезгілден тыс жұмыс істеу қабілеті |  |  |  |
| Қорытынды | |  |  |  |
| Ескерту: (-) және (+) белгілерімен белгілейсіз, соңында қосындысы нәтижесінде: 1-15 жұмысты игеріп кету мүмкіндігі төмен , 16-25 жұмысты игеріп кету мүмкіндігі орташа, 26-37 аралығында жұмысқа алу керек | | | | |

**Сабақты өткізу формасы-** әңгімелесу, дискуссия

**Ұсынылатын оқу әдебиеттері:**

1. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ

1. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
2. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
3. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
4. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392