**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ**

**Высшая школа экономики и бизнеса**

**Кафедра менеджмента**

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано**Декан ВШЭиБ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Сагиева Р. К.   "\_\_\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. | УтвержденоНа заседании Научно-методического Совета университетаПротокол №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.Проректор по учебной работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Хикметов А. К."\_\_\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. |

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Специальности:

«5В051000» - Государственное и местное управление

Форма обучения дневная

Курс 3

**г. Алматы 2019 г.**

УМК дисциплины составлен д.э.н., проф. Жатканбаевым Е.Б., на основании основного учебного плана и каталога дисциплин специальности «5В051000» - Государственное и местное управление.

Рассмотрен и рекомендован на заседании кафедры «Менеджмент».

От «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г., протокол №

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тургинбаева А. Н.

 (роспись)

### Рекомендовано методическим Советом (бюро) факультета

От «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г., протокол №\_\_

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (роспись)

**Предисловие**

 В числе первоочередных задач находится 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

##### Предшествующие дисциплины, необходимые для освоения курса: менеджмент, организация государственной службы, региональная экономика и управление и др.

**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени АЛЬ-ФАРАБИ**

**ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА**

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «5В051000» - ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МЕСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

# Утверждено

на заседании Ученого совета ВШЭ иБ

Протокол №\_\_\_\_от « \_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

 **Декан ВШЭиБ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Сагиева Р. К.**

**СИЛЛАБУС**

**Модуль: индивидуальная образовательная траектория (ИОТ)**

**ИОТ 1 «Государственное управление»**

**«KPOGS 3507**, **Кадровая политика в органах государственной службы»**

**3 курс, р/о, семестр весенний, 3 кредита**

**Тип дисциплины: элективный**

*Лектор:* Жатканбаев Ержан Байгужаевич, д.э.н., профессор

*Руководитель семинара*: преподаватель Асанова А.Д.

Офис: КазНУ имени аль-Фараби, Высшая школа экономики и бизнеса, кафедра менеджмента, каб. 221, тел. 8  12 48

e-mail:

##### Цель преподавания курса - Целью изучение данного курса является приобретение студентами теоретических и практических знаний по истории, теории и методологии кадровой политики в РК и зарубежных странах, способствовать развитию аналитического мышления и управленческих способностей в кадровой работе, необходимых в кадровой службе по мере развития национальной экономики.

##### Задачи: изучение и осмысление учебной и научной литературы по содержанию и присущим закономерностям кадровой политики, сформировать и систематизировать у студентов представления о содержании кадровой политики, приобретения знаний о категориях кадровой политики и кадровой службы, анализа и оценки эффективности кадровой политики в целях принятия решений.

*Пререквизиты:* менеджмент, организация государственной службы, региональная экономика и управление.

*Постреквизиты:* Управление персоналом государственной службы, управление городским хозяйством, конкурентоспособность регионов Казахстана и др.

**СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Нед.** | **Название темы** | **часы** | **Максимальный****Балл.** |
| 1 | (Л). Эволюция подходов к организации кадровой работы .(С). Эволюция подходов к организации кадровой работы. | 21 |   10 |
| 2 | (Л). Методологические основы разработки кадровой политики.(С). Методологические основы разработки кадровой политики. СРС – 1. Опишите систему кадровой работы в государственных органах власти. Реферат | 21 |   10 |
| 3 |  (Л). Кадровая политика и ее концептуальные основы. (С). Кадровая политика и ее концептуальные основы. .СРСП 1. Консультация по подбору литературы для написания реферата. |  2  1  |    10    |
| 4 | (Л). Разработка кадровой политики.(С). Разработка кадровой политики. СРСП 1.Контроль за ходом подготовки реферата | 21 |  10  |
| 5 | (Л). Эффективность кадровой политики и практика ее реализации.(С). Эффективность кадровой политики и практика ее реализации. СРСП 1. Прием СРС 1.. Рубежный контроль 1. | 21 |   10   50100  |
| 6 | (Л).Кадровое планирование в организации.(С). Кадровое планирование в организации.СРС - 2. Рассмотрите нормативно - правовые основы системы кадровой работы в РК. Реферат |   2  1 |     10   |
| 7 | (Л). Роль кадровой службы в разработке кадровой политики.(С). Роль кадровой службы в разработке кадровой политики.  | 21 |    10  |
|  | **СРСП 2.Консультация по подбору литературы** |  |  |
|  |  |  |  |
| 8 | (Л). Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе.(С). Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе.СРСП 2. Контроль за ходом написания СРС 2 | 21 |   10 |
| 9 | (Л). Система кадровой работы в государственных органах: сущность, цели и принципы.(С). Система кадровой работы в государственных органах: сущность, цели и принципы.. | 21 |    10  |
| 10 | (Л).Эволюционное развитие нормативной правовой базы государственной службы в РК.(С). Эволюционное развитие нормативной базы государственной службы в РК.**СРСП 2. Прием реферата****Рубежный контроль 2. (Midterm).** | 21  |   10 50 100  |
| 11 | (Л). Кадровый состав государственной службы РК.(С).Кадровый состав государственной службы РК.  СРС 3.Опишите зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе. . |   2 1 |      10  |
| 12 | (Л). Организационно – управленческое обеспечение кадровых служб Казахстана.(С).Организационно – управленческое обеспечение кадровых служб Казахстана.СРСП 3.Консультация по подбору литературы для написания реферата. |  2  1  |     10   |
| 13 | (Л). Деятельность служб управления персоналом в государственных органах РК. (С). Деятельность служб управления персоналом в государственных органах службы.СРСП 3. Контроль за ходом выполнения реферата | 21 |    10    |
| 14 | (Л). Развитие системы кадровой работы в государственных органах РК.(С).Развитие системы кадровой работы в государственных органах РК. | 21 |    10 |
| 15 | (Л). Развитие системы кадровой работы в государственных органах РК.(С).Развитие системы кадровой работы в государственных органах РК.СРСП 3.Прием СРС 3 | 21 |    10   50  |
|  | **Рубежный контроль** |  | **100** |

*СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ*

*Основная литература*

1. Understanding and Managing Public Organizations, By Hal G. Rainey, Jossey-Bass, 2009 (4th edition)
2. Public Administration: Traditions of Inquiry and Philosophies of Knowledge. By Norma M. Riccucci, Georgetown University Press, 2010
3. Кульжамбекова А. Е., Сулейменова Г. К. « Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан». Астана, 2014.
4. Одегов, Ю. Г.Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 444 с).

*Дополнительная литература:*

1. Нуртазин М. С. Кадровая работа в местных государственных органах. Астана. 2005 .
2. 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.
3. Сулейменова Г. К. Международный опыт дополнительного профессионального образования государственных служащих (краткий обзор). Астана. 2013.
4. Бейсембаев А. А. Система государственной службы РК: тенденции и перспективы. Вопросы государственного и муниципального управления. 2010 г. №3 С. 110 – 124.
5. Управление персоналом государственной службы: отчет соц. Исследования. Астана. 2011 г.
6. Орсариев А. А. Мировые модели государственной службы и опыт Казахстана (Электронный ресурс). Режим доступа

1. Об утверждении Правил оценки качества работы административных государственных служащих . Постановление Правительства РК от 29 декабря 2007 г. №1367 (электр. Ресурс).
2. Методика оценки эффективности управления персоналом ( Электр. Ресурс: <http://www.bagalau.kz/ru/evaluation-system/manuals> ).
3. Билимбаева А. Эффективность деятельности местных исполнительных органов – залог успешной реализации государственной политики. (Электр. Ресурс: <http://www.bagalau.kz/ru> ).
4. Система государственной службы РК: перспективы дальнейшего развития. ( Электр. Ресурс: <http://kyzmet.gov.kz/kzm> ).
5. Государственная служба: состояние, проблемы и перспективы. Астана .2011 г. ( Электр. Ресурс: <http://kyzmet.gov.kz/kzm> ).
6. 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> ).
7. Кадровый потенциал в системе государственного управления РК: отчет НИР №ГР 0110РК00221. – Инв. №48700.(Академия гос. Управления. Астана 2010 г.
8. 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> ).

*Формы контроля знаний:*

* Рубежный контроль: ~ 2 работы в семестр
* СРС
* Итоговый экзамен: в период экзаменационной сессии

|  |
| --- |
| **Политика выставления оценок** |
| № п/п | Виды занятий и работ студента | Количество баллов |
|  | Лекции | 8 |
|  | СРС | 12 |
|  | Работа на семинарах | 16+18 |
|  | РК  | 3+3 |
|  | Экзамен | 40 |
| Итого  | 100 |

Критерии оценки знаний

Итоговая оценка по дисциплине рассчитывается по формуле:

**Итоговая оценка= (РК1 + РК 2)/2 \*0,6 +ПЭкз \* 0,1 + ИЭкз \* 0,3**

где: РК 1 – рубежный контроль 1 (сумма баллов за 1-7 недели),

РК 2 - рубежный контроль 2 (сумма баллов за 8-15 недели),

ПЭКЗ – промежуточный экзамен на 8 неделе (Midterrn exam),

ИЭКЗ – итоговый экзамен (во время сессионного периода).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Буквенный эквивалент оценки | Цифровой эквивалент оценки (GPA) | Баллы в % | Оценка по традиционной системе |
| A | 4 | 95-100 | "Отлично" |
| A- | 3,67 | 90-94 |
| B+ | 3,33 | 85-89 | "Хорошо" |
| B | 3 | 80-84 |
| B- | 2,67 | 75-79 |
| C+ | 2,33 | 70-74 | "Удовлетворительно" |
| C | 2 | 65-69 |
| C- | 1,67 | 60-64 |
| D+ | 1,33 | 55-59 |
| D | 1 | 50-54 |
| F | - | 0-49 | "Неудовлетворительно"(непроходная оценка) |
| I | - | - | "Дисциплина не завершена" |
| W | - | - | "Отказ от дисциплины" |
| AW | - | - | "Отчислен с дисциплины" |
| AU | - | - | "Дисциплина прослушана" |
| P/NP (Pass / No Pass) | - | 65-100/0-64 | "Зачтено/ не зачтено" |

**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

Рассмотрено на заседании кафедры

От «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г., протокол №\_\_

Зав.кафедрой

д.э.н., профессор Тургинбаева А. Н.

Лектор

д.э.н., профессор Жатканбаев Е.Б.