**Казахский национальный университет им. аль-Фараби**

 **Высшая школа экономики и бизнеса**

**(5В051000)**

**Силлабус**

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

**3 курс, р/о, 3 кредита**

**Тип дисциплины: элективный**

**осенний семестр 2022 - 2023 уч. год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код дисциплины | Название дисциплины | Самостоятельная работа студента (СРС) | Кол-во часов | Кол-во кредитов | Самостоятельная работа студента под руководством преподавателя (СРСП) |
| Лекции (Л) | Практ. занятия (ПЗ) | Лаб. занятия (ЛЗ) |
|  |  | 6 | 2 | 1 |  | 3 | 6 |
| Академическая информация о курсе |
| Вид обучения | Тип/характер курса | Типы лекций | Типы практических занятий | Кол-во СРС | Форма итогового контроля |
| Очное обучение | ЭК, теоретико-прикладной | Проблемная, аналитическая лекция | Решение задач, ситуационные задания, ТЗ, ИЗ | 6 | Письменный экзамен- кейсы |
| Лектор |  д.э.н., проф. каф. Менеджмента Жатканбаев Е. Б. |  |
| e-mail |  zhatkanbayev@gmail.com |
| Телефоны  | +7 (701) 7106382 |

|  |
| --- |
| Академическая презентация курса |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Цель дисциплины | Ожидаемые результаты обучения (РО) В результате изучения дисциплины обучающийся будет способен: | Индикаторы достижения РО (ИД) (на каждый РО не менее 2-х индикаторов) |
| Цель освоения дисциплины «Кадровая политика в органах государственной службы» включает понимание того, что кадровая политика в системе государственное управление общественными процессами занимает определяющее значение и необходимо осмыслить как сложное явление, обусловленное многими взаимозависимыми причинами, факторами развития общества. В обществе все является главным: экономика и политика, право и культура. Но все это может работать на человека и общество, когда будет сведено в целостную гармоничную систему, обеспеченное высококачественными работниками. | РО1. Демонстрировать понимание содержания общей теории кадровой политики, применения теории к потребностям практики в использовании методик кадровой политики в различных сферах общественного отношения. Владеть методикой исследования эффективности государственной кадровой политики. | ИД1.1 Аргументировать специфику и потенциал государственной кадровой политики и понимать многогранность управления кадровой системы.ИД 1.2 Знать механизм реализации государством своих функции и задач в сфере подготовки и использования кадров государственной службы. Понимать структуру государственного управления кадровой политики и причинно-следственные связи ее реформирования и преобразования.  |
| РО2. Дифференцировать методы анализа порядка применения механизма управления профессиональными кадрами, на основе критической оценки их эффективности, для предложения комплекса мер по совершенствованию системы государственной кадровой политики. | ИД 2.1 Знать и понимать специфики выбора и применения методик государственного воздействия на различные уровни кадровой политики.ИД 2.2 Интерпретировать условия применения тех или иных мер государственного воздействия в различных уровнях государственной службы.ИД 2.3 Анализировать специфику применения механизма управления подготовки и использования кадров государственной службы в различных практических ситуациях. |
| РО3. Анализировать и выявлять специфику государственного управления профессиональными кадрами, сопоставлять концептуальный уровень теорий кадровой политики и его конкретной практической реализацией для стабильного и устойчивого развития страны. | ИД 3.1. Выявлять специфику использования государственного регулирования и управления кадрами государственной службы в различных институтах и сферах общественного производства на глобальном, региональном и локальном уровнях.ИД 3.2 Сопоставлять методы государственного управления кадровой системой при применении инструментов воздействия для обеспечения эффективности в деле стабильного и устойчивого развития страны в государственном и региональном масштабе.ИД 3.3 Выявлять сходство и различия, а также измерять эффективность кадровой политики в различных сферах государственного управления, на основании применения этих методов. |
| РО4. Иметь представление о способах обеспечения основных и специальных принципов кадровой политики в процессе деятельности органов государственной службы.  | ИД 4.1 Уметь оценивать современную систему общих и специальных принципов государственной кадровой политики и способов их достижения.ИД 4.2 Разрабатывать меры по обеспечению законности, прозрачности, эффективности применяемых способов государственного воздействия на кадровую политику и соблюдение прав предпринимательских структур. |
| РО5. Давать оценку практики государственной службы в различных уровнях и сферах управления, на основе анализа практического применения навыков правильного психологического поведения в различных ситуациях на различном уровне. | ИД 5.1 Уметь использовать механизмы оценки практики государственной кадровой политики в государственной службе.ИД 5.2 Оценить опыт зарубежных стран в сфере обеспечения эффективности отечественной государственной кадровой политики.ИД 5.3 Давать оценку возможности применения положительного опыта зарубежных стран в повышении эффективности работников государственной службы.  |
| Пререквизиты  |  Философия. Социология. Менеджмент. Теория государственного управления. Государственное регулирование экономики |
| Постреквизиты | Стратегическое планирование и бюджетный процесс в государственном управлении |
| Литература и ресурсы | Литература: 1. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе»; 2.Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V; 3.Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих; 4.Квалификационные характеристики отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общих для всех сфер деятельности, утвержденные приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27.09.2012 г. № 378-ө-м; 5.Understanding and Managing Public Organizations, By Hal G. Rainey, Jossey-Bass, 2009 (4th edition)6. Public Administration: Traditions of Inquiry and Philosophies of Knowledge. By Norma M. Riccucci, Georgetown University Press, 20107.Кульжамбекова А. Е., Сулейменова Г. К. «Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан». Астана, 2014.8.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 социального исследования. Астана. 2011 г.
6. Орсариев А.А. Мировые модели государственной службы и опыт Казахстана (Электронный ресурс). Режим доступа

**Доступно онлайн:** Дополнительный учебный материал, используемый для выполнения домашних заданий и проектов, будет доступен на вашей странице на сайте univer.kaznu.kz. в разделе УМКД.**Интернет-ресурсы:**SEO-анализ / http://www. advego.ru Экспертная программа ВААЛ7.Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. |

|  |  |
| --- | --- |
| Академическая политика курса в контексте университетских морально-этических ценностей  | Правила академического поведения: Всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООК. Сроки прохождения модулей онлайн курса должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины. ВНИМАНИЕ! Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания учебного курса, а также в МООК.Академические ценности:- Практические/лабораторные занятия, СРС должна носить самостоятельный, точечный характер.- Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах контроля.- Студенты с ограниченными возможностями могут получать консультационную помощь по е-адресу: zhatkanbayev@gmail.com |
| Политика оценивания и аттестации | Критериальное оценивание: оценивание результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами (проверка сформированности компетенций на рубежном контроле и экзаменах).Суммативное оценивание: оценивание активности работы в аудитории (на вебинаре); оценивание качества выполненного задания. |

Календарь (график) реализации содержания учебного курса

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Неделя  | Название темы | РО | ИД | Кол-во часов | Максимальный балл | Форма оценки знаний | Форма проведения занятия/платформа |
| Модуль 1. Теория кадровой политики |
| 1 | **(Л).** Эволюция подходов к организации кадровой работы. | РО1 | ИД 1.1 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
|  | **(С).** Эволюция подходов к организации кадровой работы. | РО1  | ИД 1.1. | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 2 | **(Л).** Основы кадровой политики: понятия, типы, структура, факторы влияния.  | РО1 | ИД 1.1ИД 1.2 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM  |
| 2 | **(С).** Основы кадровой политики: понятия, типы, структура, факторы влияния. | РО1 | ИД 1.1ИД 1.2. | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 2 | СРСП 1 Консультация по текущим занятиям | РО1 | ИД 1.1ИД 1.2. |  |  | Логическое задание | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 3 | (Л). Государственная кадровая политика и кадровая доктрина | РО1 | ИД 1.1ИД 1.2. | 1 | 2 | Анализ | Видиолекцияв MS Teams / ZOOM |
| 3 | (С). Государственная кадровая политика и кадровая доктрина |  |  | 2 | 5 |  | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 3 | СРС. 1. Эссе. «Содержание механизма реализации государственной кадровой политики». Выдача заданий. | РО1 | ИД 1.1ИД 1.2 |  |  | Логическое задание | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| Модуль 2.Кадровая политика в системе власти |
| 4 | Л. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики | РО2  | ИД 2.1ИД 2.2 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 4 | С. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики | РО2 | ИД 2.1ИД 2.2 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 5 | Л. Государственная служба в системе власти и государственного управления | РО2 | ИД 2.1ИД 2.2 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 5 | С. Государственная служба в системе власти и государственного управления  | РО2 | ИД 2.1ИД 2.2 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 5 | СРСП. Консультация по выполнению СРС 1 |  |  |  |  |  | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 5 | СРС. 1. Эссе. «Содержание механизма реализации государственной кадровой политики». | РО1РО3 | ИД 1.2ИД 3.1ИД 3.2 |  |  | Логическое задание |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Л. Государственная кадровая политика в системе государственной службы | РО2 | ИД 2.2ИД 2.3 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 6 | С. Государственная кадровая политика в системе государственной службы | РО2 | ИД 2.2ИД 2.3 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 7 | Л. Кадровая работа и кадровая служба государственного органа | РО2 | ИД 2.2ИД 2.3 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 7 | С. Кадровая работа и кадровая служба государственного органа | РО2 | ИД 2.2ИД 2.3 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 8 | Л. Кадровые технологии оценки персонала государственной службы | РО3 | ИД 3.1И.Д 3.2 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 8 | С. Кадровые технологии оценки персонала государственной службы | РО3 | ИД 3.1И.Д 3.2 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 8 | СРСП 4 Консультация по выполнению СРС 2.  |  |  |  |  |  | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 8 | Прием СРС. 1. Эссе. «Содержание механизма реализации государственной кадровой политики». | РО1РО3 | ИД 1.2ИД 3.1ИД 3.3 |  | 44 | Логическое задание |  |
|  РК – 1 100 |
| 9 | Л. Формирование и подготовка кадрового резерва государственной службы | РО3 | ИД 3.1И.Д 3.2 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 9 | С. Формирование и подготовка кадрового резерва государственной службы | РО3 | ИД 3.1И.Д 3.2 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM  |
| 10 | Л. Управление деловой карьерой и  служебно - профессиональным продвижением персонала. | РО3 | ИД 3.1И.Д 3.3 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 10 | С. Управление деловой карьерой и  служебно – профессиональным продвижением персонала.  | РО3 | ИД 3.1И.Д 3.3 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 10 | СРСП Консультация по выполнению СРС 2. |  |  |  |  |  | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 10 | СРС. 2.Реферат: Содержание механизма оценки персонала в нормативно-правовых актах РК.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |

 |

 |

 | РО3РО4 | ИД 3.1И.Д 3.2ИД 4.2ИД 4.3 |  |  | Проблемное задание |  |
| 11 | Л. Профессиональное развитие. Дополнительное профессиональное образование кадров государственной службы. | РО3 | ИД 3.1 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 11 | С. Профессиональное развитие. Дополнительное профессиональное образование кадров государственной службы. | РО3 | ИД 3.1 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 11 | СРСП 5. Консультация по выполнению СРС 2. Реферат: Содержание механизма оценки персонала в нормативно-правовых актах РК. | РО4 | ИД 4.1ИД 4.2 |  |  |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 12  | Л. Коррупция в органах власти | РО4 | ИД4.1ИД4.2 | 1 | 2 |  | Видеолекци яв ZOOM |
| 12 | С. Коррупция в органах власти | РО4 | ИД4.1ИД4.2 | 2 | 5 | Анализ |   |
| 12 | СРСП 6. Консультация по выполнению СРС. 2. Тема: Содержание механизма оценки персонала в нормативно-правовых актах РК. |  |  |  |  |  | Вебинар в ZOOM |
| 13 | Л. Нравственные основы государственной службы и кадровой политики | РО4 | ИД 4.1ИД 4.2 | 1 | 2 |  | Видеолекция в ZOOM |
| 13 | С. Нравственные основы государственной службы и кадровой политики | РО4 | ИД 4.1ИД 4.2 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в ZOOM |
| 14 | Л. Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе | РО4 | ИД 4.2ИД 4.3 | 1 | 2 |  |
| 14 | С. Зарубежный опыт организации кадровой работы на государственной службе | РО4 | ИД 4.2ИД 4.3 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 15 | Л. Современное состояние системы кадровой работы в государственных органах РК. | РО5 | ИД 5.1ИД 5.2ИД 5.3 | 1 | 2 |  | Видеолекция в MS Teams / ZOOM |
| 15 | С. Современное состояние системы кадровой работы в государственных органах РК. | РО5 | ИД 5.1ИД 5.2ИД 5.3 | 2 | 5 | Анализ | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 15 | Прием СРС 2. Содержание механизма оценки персонала в нормативно-правовых актах РК. |  |  |  | 51 |  | Вебинар в MS Teams / ZOOM |
| 15 | РК 2 |  |  |  | 100 |  |  |
|  | Экзамен |  |  |  | 100 |  |  |

Декан ВШЭБ Бимендиева Л. А.

 к. э. н., д.

Председатель методического бюро Низамдинова А. К.

к.э.н., доцент

Заведующий кафедрой Тургинбаева А.Н.

д.э.н., профессор

Лектор

д.э.н., профессор Жатканбаев Е. Б.