

СИЛЛАБУС

Осенний семестр 2023-2024 учебного года

Образовательная программа 7М04205 «Государственная служба и административная деятельность»
92834 Конституционные основы кадровой политики в Республике Казахстан

ID и наименование дисциплины	Самостоятельная работа обучающегося (СРМ)	Кол-во кредитов			Общее кол-во кредитов	Самостоятельная работа обучающегося под руководством преподавателя (СРМП)
		Лекции (Л)	Практ. занятия (ПЗ)	Лаб. занятия (ЛЗ)		
92834 Конституционные основы кадровой политики в Республике Казахстан	3	1,7	3,3	0	5	7

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ

Формат обучения	Цикл, компонент	Типы лекций	Типы практических занятий	Форма и платформа итогового контроля
Офлайн	БД. Компонент по выбору	Теоретическая, аналитическая, прикладная лекция	Дискуссия, тест-опрос, дебаты	Устный экзамен офлайн
Лектор - (ы)	д.ю.н., доц. каф. ТПП, конст. и адм.пр. Баймаханова Д.М.			
e-mail:	dina_405@mail.ru			
Телефон:	+7 701 415 1814			
Ассистент- (ы)	д.ю.н., доц. каф. ТПП, конст. и адм.пр. Баймаханова Д.М.			
e-mail:	dina_405@mail.ru			
Телефон:	+7 701 415 1814			

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины	Ожидаемые результаты обучения (РО)	Индикаторы достижения РО (ИД)
Цель – формирование способности интегрировать знания и формулировать суждения о сущности кадровой политики, специфике и проблемах совершенствования законодательства о государственной службе.	1. Демонстрировать понимание содержания законодательства о государственной службе и новейших научных разработок о формировании кадрового потенциала РК для подготовки корпуса высококвалифицированных государственных служащих	1.1 Аргументирует специфику конституционно-правового закрепления порядка формирования кадрового потенциала в РК на различных этапах становления и развития законодательства о государственной службе РК
		1.2 Определяет место и роль принципов компетентности, профессионализма и меритократии для эффективного функционирования высококвалифицированных государственных служащих
	2. Дифференцировать методы анализа специфики, особенностей, порядка формирования кадрового потенциала РК на основе критической оценки правовых основ приема на государственную службу для предложения комплекса мер по его совершенствованию	2.1 Применяет методики анализа условий поступления на государственную службу
		2.2 Интерпретирует квалификационные требования к кандидатам на государственную службу.
		2.3 Анализирует специфику законодательного закрепления поступления на политическую государственную службу и на административную государственную службу корпуса «А» и «Б».
	3. Анализировать и выявлять специфику и основные тенденции развития кадровой службы государственных органов на основе критической оценки системы управления кадрами в РК	3.1 Классифицирует методики оценки развития системы управления кадрами в РК
3.2 Сопоставляет специфику порядка подготовки и продвижения кадров на государственной службе в РК		

		3.3 Выявляет сходство и различия статуса политических и административных государственных служащих в РК
	4. Составлять рекомендации по укреплению статуса государственной должности как структурной единицы государственного органа для совершенствования порядка подготовки и продвижения, повышения квалификации и ответственности добропорядочного кадрового потенциала страны.	4.1 Разрабатывает меры по совершенствованию методики оценки деятельности государственных служащих и укрепления их служебной дисциплины 4.2 Объясняет причины затруднений в формировании имиджа добропорядочного государственного служащего 4.3 Составляет планы по совершенствованию антикоррупционного поведения государственных служащих
	5. Давать оценку практики укрепления компетентности государственных служащих, противодействия коррупции в зарубежных странах на основе анализа законодательства для формулировки конкретных предложений по использованию зарубежного опыта в РК	5.1 Обосновывает необходимость анализа опыта повышения компетентности кадрового потенциала в развитых странах Европы и Азии. 5.2 Оценивает опыт зарубежных стран в сфере методик повышения квалификации, стимулирования государственных служащих и противодействия коррупции 5.3 Дает оценку возможности применения положительного опыта зарубежных стран в повышении профессионализма кадрового потенциала РК в виде комплекса предложений по совершенствованию законодательства о государственной службе и практики его действия.
	6. Сделать обзор результатов изучения курса, обобщить их в виде научного эссе, презентации, рецензии, научного исследования на основе изучения литературы и источников, подбора аргументации для формирования способности по постановке проблемы, аргументированию её важности и выработке решения и выводов.	6.1 Оценивает специфику и основные тенденции развития законодательства о государственной службе в современный период. 6.2 Обосновывает постановку конкретных проблем в деятельности государственных служащих в РК. 6.3 Составляет и подготавливает научные исследования по указанной тематике.
Пререквизиты	Теория государства и права Конституционное право Административное право История государства и права	
Постреквизиты	Правовое регулирование кибербезопасности Государственная служба и муниципальная служба: тенденции развития. Правосознание и правовая культура государственных служащих	
Учебные ресурсы	Литература: Нормативные акты: <ol style="list-style-type: none"> 1. Конституция Республики Казахстан 1995 г. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029 2. Закон Республики Казахстан “О государственной службе” от 23.11.2015г. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416 Литература: <ol style="list-style-type: none"> 1. Турисбек А. Государственная служба в Республике Казахстан. –Астана: Академия государственной службы при Президенте Республики Казахстан, 2021г. 2. Антикоррупционная политика, под. ред. Сатарова. Учебник для ВУЗов. 2-е изд. пер. и доп., 2020 3. Дёмин А.А. Государственная и муниципальная служба. Учебник. 2-е изд. пер. и доп., 2020; 	

	<p>4. Прокофьев С.Е., Богатырев Е.Д., Еремин С.Г. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум. 2-е изд. пер. и доп., 2020;</p> <p>5. Борщевский Г.А. Государственная служба. Учебник и практикум для ВУЗов. 3-е изд. доп. и испр., 2020.</p> <p>Исследовательская инфраструктура:</p> <p>1. Базы практик: Маслихаты и акиматы г. Алматы</p> <p>Профессиональные научные базы данных:</p> <p>1. Академия Google</p> <p>2. Кибер Леника</p> <p>3. Springer Nature</p> <p>4. Scopus корпорация Elsevier</p> <p>5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <p>1. Массовый образовательный онлайн курс «Конституционное право РК» http://open.kaznu.kz/courses/KazNU/LAW300/2016_C1/about</p> <p>2. Правовая база Adilet.gov.kz</p> <p>3. Научная электронная база библиотека www.eLIBRARY.RU</p>
--	--

<p>Академическая политика дисциплины</p>	<p>Академическая политика дисциплины определяется <u>Академической политикой и Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби</u>. Документы доступны на главной странице ИС Univer.</p> <p>Интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРМП, СРМ, которые отражаются в силлабусе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий и заданий.</p> <p>Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.</p> <p>Академическая честность. Практические/лабораторные занятия, СРМ развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий.</p> <p>Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют <u>«Правила проведения итогового контроля», «Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года», «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований».</u></p> <p>Документы доступны на главной странице ИС Univer.</p> <p>Основные принципы инклюзивного образования. Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающимся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех студентов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни.</p> <p>Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону +7 701 415 18 14/ e-mail dina_405@mail.ru.</p> <p>Ссылка на собрание в MS Teams https://teams.live.com/meet/9468524978539?p=lx5cnYWAXOQuKwRp</p> <p>Интеграция МООС (massive open online course). В случае интеграции МООС в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООС. Сроки прохождения модулей МООС должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины.</p> <p>ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в МООС. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.</p>
---	--

ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ

Балльно-рейтинговая буквенная система оценки учета учебных достижений	Методы оценивания
--	--------------------------

Оценка	Цифровой эквивалент баллов	Баллы, % содержание	Оценка по традиционной системе	Критериальное оценивание – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании. Формативное оценивание – вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателю образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции. Суммативное оценивание – вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины. Проводится 3–4 раза за семестр при выполнении СРС. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения.										
A	4,0	95-100	Отлично	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Формативное и суммативное оценивание</th> <th>Баллы % содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Работа на практических занятиях</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Самостоятельная работа</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Итоговый контроль (экзамен)</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>ИТОГО</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	Формативное и суммативное оценивание	Баллы % содержание	Работа на практических занятиях	40	Самостоятельная работа	60	Итоговый контроль (экзамен)	100	ИТОГО	100
Формативное и суммативное оценивание	Баллы % содержание													
Работа на практических занятиях	40													
Самостоятельная работа	60													
Итоговый контроль (экзамен)	100													
ИТОГО	100													
A-	3,67	90-94	Хорошо											
B+	3,33	85-89			Удовлетворительно									
B	3,0	80-84												
B-	2,67	75-79												
C+	2,33	70-74												
C	2,0	65-69												
C-	1,67	60-64												
D+	1,33	55-59												
D	1,0	50-54												
FX	0,5	25-49		Неудовлетворительно										
F	0	0-24												

Календарь (график) реализации содержания дисциплины. Методы преподавания и обучения.

Неделя	Название темы	Кол-во часов	Макс. Балл
Модуль 1. Основные задачи формирования кадрового потенциала в РК в современный период			
1	Л1 Порядок формирования кадрового потенциала РК: понятие, специфика, основные задачи и направления в современный период.	1	
	С1. Определить особенности понятия и специфики кадровой политики в современном Казахстане.	2	5
2	Л 2. Понятие государственной службы и виды государственных служащих.	1	
	СЗ 2. Классифицировать виды государственных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМП 1 – Консультация по выполнению СРМ 1		
3	Л 3. Принципы профессионализма и меритократии – основа формирования кадрового потенциала в Республике Казахстан	1	
	СЗ 3. Обосновать разные подходы к выделению основ кадровой политики в РК	2	6
	СРС 1 – аналитический (контрольный опрос). Понятие и виды государственных служащих в РК: законодательное закрепление		20
Модуль 2. Реформы государственной службы в свете кадровой политики в РК			
4	Л 4. Конституционно-правовое законодательство о государственной службе в РК: история становления, современное состояние, проблемы и тенденции развития.	1	
	СЗ 4. Определить дальнейшее направление развития конституционно-правового законодательства о государственной службе в РК.	2	6
5	Л 5. Реформы государственной службы на современном этапе развития государства и основные приоритеты кадровой политики РК..	1	
	СЗ 5. Проанализировать специфику основных приоритетов кадровой политики в Республике Казахстан.	2	6
	СРМП 2 – аналитический. Коллоквиум (контрольная работа). История становления и развития института государственной службы в Казахстане		20
6	Л 6. Проблемы совершенствования системы найма государственных служащих, значение обязательного конкурсного отбора при приеме на государственную службу, обеспечение гендерного равенства при приеме на государственную службу. (соответствует ЦУР 5)	1	
	СЗ 6. Продемонстрировать особенности конкурсного отбора при приеме на государственную службу в Республике Казахстан, обозначить условия обеспечения гендерного равенства при приеме на государственную службу.	2	6
Модуль 3. Проблемы развития системы управления кадрами в РК.			
7	Л 7. Проблемы развития системы управления кадрами в Республике Казахстан.	1	

	СЗ 7. Интерпретировать специфику системы управления кадрами в Республике Казахстан	2	6
	СРМП 3 – Коллоквиум (эссе). Правовое положение государственных служащих: проблемы и специфика		20
Рубежный контроль 1			100
8	Л 8. Проблемы развития системы подготовки и продвижения кадров на государственной службе в Республике Казахстан, их карьерный рост.	1	
	СЗ 8. Сформулировать роль и специфику подготовки и продвижения кадров на государственной службе в Республике Казахстан.	2	5
9	Л 9. Повышение квалификации и проблемы эффективного использования кадрового потенциала в РК и формирование эффективных институтов управления. (соответствует ЦУР 16)	1	
	СЗ 9. прикладной. Дать оценку порядка повышения квалификации и основных проблем повышения эффективности деятельности государственных служащих и формирования эффективных институтов управления в РК.	2	5
	СРМП 4 – Консультация по выполнению СРМ 2		
10	Л 10. Формирование добропорядочности как основной характеристики государственного служащего в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 10. Продемонстрировать содержание принципа добропорядочности в деятельности государственных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМ 2 – аналитический (реферат). Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей		20
11	Л 11. Противодействие коррупции – основа эффективного достижения задач кадровой политики в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 11. Аргументировать особенности противодействия коррупции в деятельности государственных служащих в Республике Казахстан.	2	5
12	Л12. Проблемы повышения ответственности государственных служащих в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 12. Проанализировать специфику ответственности государственных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМП 5 – Коллоквиум (Проект). Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в РК.		20
13	Л 13. Периодическая аттестация государственных служащих и проблемы формирования кадрового резерва для занятия должностей государственных служащих в Республике Казахстан.	1	
	СЗ 13. Иллюстрировать особенности формирования кадрового резерва для занятия должностей государственных служащих в Республике Казахстан.	2	5
	СРМП 6 – Консультация по выполнению СРМ3		
14	Л 14. Модели государственной службы в мировой практике и специфика кадровой политики в ведущих зарубежных странах	1	
	СЗ 14. Дать оценку разновидностям моделей государственной службы в ведущих зарубежных странах.	2	5
	СРМ 3 – Взаимодействие карьерной и позиционной моделей государственной службы в мировой практике. .		20
15	Л 15. Специфика внедрения принципа меритократии и борьбы с коррупцией в системе государственной службы в странах ближнего зарубежья.	1	
	СЗ 15. Оценить современное состояние борьбы с коррупцией в системе государственной службы в странах ближнего зарубежья.	2	5
	СРМП 7 Консультация по подготовке к экзаменационным вопросам		
Рубежный контроль 2			100
Итоговый контроль (экзамен)			100
ИТОГО за дисциплину			100

Декан факультета

Заведующая кафедрой

Лектор



Байдельдинов Д.Л.

Усеинова К.Р.

Баймаханова Д.М.