

СИЛЛАБУС

Осенний семестр 2025-2026 учебного года

Образовательная программа 7М04238 – «Антикоррупционный комплаенс и превенция»

104103 Правовые 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) | | |
| 104103 Правовые основы кадровой политики в Республике Казахстан | 5 | 1,7 | 3,3 | 0 | 5 | 6 |
| 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 – сформировать целостное представление о нормативном регулировании кадровой политики в Республике Казахстан; провести анализ основных направлений развития кадровой | 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 разных 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 | | | 2.1 Применяет методики анализа условий поступления на государственную службу | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>политики. Будут изучены - законодательство в области кадровой политики; виды государственных служащих, составные элементы правового статуса государственных служащих; основные модели государственной службы в зарубежных странах; социальный статус государственного служащего.</p> | <p>основ приема на государственную службу для предложения комплекса мер по его совершенствованию</p> | <p>2.2 Интерпретирует квалификационные требования к кандидатам на государственную службу.</p> |
| | | <p>2.3 Анализирует специфику законодательного закрепления поступления на политическую государственную службу и на административную государственную службу корпуса «А» и «Б».</p> |
| | <p>3. Анализировать и выявлять специфику и основные тенденции развития кадровой службы государственных органов на основе критической оценки системы управления кадрами в РК</p> | <p>3.1 Классифицирует методики оценки развития системы управления кадрами в РК</p> |
| | | <p>3.2 Сопоставляет специфику порядка подготовки и продвижения кадров на государственной службе в РК</p> |
| | | <p>3.3 Выявляет сходство и различия статуса политических и административных государственных служащих в РК</p> |
| | <p>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.</p> | <p>4.1 Разрабатывает меры по совершенствованию методики оценки деятельности государственных служащих и укрепления их служебной дисциплины</p> |
| | | <p>4.2 Объясняет причины затруднений в формировании имиджа добропорядочного государственного служащего</p> |
| | | <p>4.3 Составляет планы по совершенствованию антикоррупционного поведения государственных служащих</p> |
| | <p>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</p> | <p>5.1 Обосновывает необходимость анализа опыта повышения компетентности кадрового потенциала в развитых странах Европы и Азии.</p> |
| | | <p>5.2 Оценивает опыт зарубежных стран в сфере методик повышения квалификации, стимулирования государственных служащих и противодействия коррупции</p> |
| | | <p>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.</p> |
| | <p>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</p> | <p>6.1 Оценивает специфику и основные тенденции развития законодательства о государственной службе в современный период.</p> |

| | | |
|------------------------|--|--|
| | <p>способности по постановке проблемы, аргументированию её важности и выработке решения и выводов.</p> | <p>6.2 Обосновывает постановку конкретных проблем в деятельности государственных служащих в РК.</p> <p>6.3 Составляет и подготавливает научные исследования по указанной тематике.</p> |
| Пререквизиты | - | |
| Постреквизиты | <p>Правовое регулирование кибербезопасности Государственная служба и муниципальная служба: тенденции развития. Правосознание и правовая культура государственных служащих</p> | |
| Учебные ресурсы | <p>Литература: Нормативные акты:</p> <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 <p>Литература:</p> <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; 4. Прокофьев С.Е., Богатырев Е.Д., Еремин С.Г. Государственная и муниципальная служба. Учебник и практикум. 2-е изд. пер. и доп., 2020; 5. Борщевский Г.А. Государственная служба. Учебник и практикум для ВУЗов. 3-е изд. доп. и испр., 2020. <p>Исследовательская инфраструктура:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Базы практик: Маслихаты и акиматы г. Алматы <p>Профессиональные научные базы данных:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Академия Google 2. Кибер Ленинка 3. Springer Nature 4. Scopus корпорация Elsevier 5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Массовый образовательный онлайн курс «Конституционное право РК» http://open.kaznu.kz/courses/KazNU/LAW300/2016_C1/about 2. Правовая база Adilet.gov.kz 3. Научная электронная база библиотека www.eLIBRARY.RU | |

| | |
|---|---|
| <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»</u>, <u>«Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года»</u>, <u>«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 магистрантов 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/joinmeeting/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 | <p>Критериальное оценивание – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании.</p> <p>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.</p> <p>Суммативное оценивание – вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины. Проводится 5 раз за семестр при выполнении СРМ. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения.</p> |
| A | 4,0 | 95-100 | Отлично | |
| A- | 3,67 | 90-94 | | |
| B+ | 3,33 | 85-89 | Хорошо | |

| | | | | | |
|----|------|-------|---------------------|---|---------------------------|
| B | 3,0 | 80-84 | | Формативное и суммативное оценивание | Баллы % содержание |
| B- | 2,67 | 75-79 | | Работа на практических занятиях | 25 |
| C+ | 2,33 | 70-74 | | | |
| C | 2,0 | 65-69 | | | |
| C- | 1,67 | 60-64 | | | |
| D+ | 1,33 | 55-59 | | Итоговый контроль (экзамен) | 40 |
| D | 1,0 | 50-54 | | ИТОГО | 100 |
| 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 | |
| 2 | Л 2. Понятие государственной службы и виды государственных служащих. | 1 | |
| | СЗ 2. Классифицировать виды государственных служащих в Республике Казахстан. | 2 | |
| 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 | |
| | СРМП 1 – Консультация по выполнению СРМ 1 | | |
| 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 | 8 |
| | СРМ 1 – аналитический (контрольный опрос). Понятие и виды государственных служащих в РК: законодательное закрепление | | 20 |
| 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 | 8 |
| | СРМП 2 – Консультация по выполнению СРМ 2 | | |
| 6 | Л 6. Проблемы совершенствования системы найма государственных служащих, значение обязательного конкурсного отбора при приеме на государственную службу.. | 1 | |

| | | | |
|---|--|---|------------|
| | СЗ 6. Продемонстрировать особенности конкурсного отбора при приеме на государственную службу в Республике Казахстан. | 2 | 8 |
| | СРМ 2 – аналитический (контрольный опрос). История становления и развития института государственной службы в Казахстане. | | 20 |
| 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 | 8 |
| | СРМП 3 – Консультация по выполнению СРМ 3 | | |
| 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 | 8 |
| | СРМ 3 – Коллоквиум (эссе). Правовое положение государственных служащих: проблемы и специфика | | 20 |
| Рубежный контроль 1 | | | 100 |
| 9 | Л 9. Повышение квалификации и проблемы эффективного использования кадрового потенциала в РК. | 1 | |
| | СЗ 9. прикладной. Дать оценку порядка повышения квалификации и основных проблем повышения эффективности деятельности государственных служащих в РК. | 2 | 10 |
| | СРМП 4 – Консультация по выполнению СРМ 4 | | |
| 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 4 – аналитический (реферат). Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей | | 30 |
| 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 |
| | СРМП 5 – Консультация по выполнению СРМ 5 | | |
| 12 | Л12. Проблемы повышения ответственности государственных служащих в Республике Казахстан. | 1 | |
| | СЗ 12. Проанализировать специфику ответственности государственных служащих в Республике Казахстан. | 2 | 5 |
| | СРМ 5 – Коллоквиум (Проект). Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в РК. | | 30 |
| 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 |
| 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 |
| 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 6 Консультация по подготовке к итоговому контролю | | |
| Рубежный контроль 2 | | | 100 |
| Итоговый контроль (экзамен) | | | 100 |
| ИТОГО за дисциплину | | | 100 |

Декан факультета

Председатель Академического комитета

Заведующий кафедрой

Лектор



Ахатов У.А.

Урисбаева А.А.

Усеннова К.Р.

Баймаханова Д.М.

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 1 «Понятие и виды государственных служащих в РК: законодательное закрепление» (20% от 100% РК)

| Критерий | «Отлично» 15-20 % | «Хорошо» 10-15% | «Удовлетворительно» 5-10% | «Неудовлетворительно» 0-5% |
|--|---|---|--|--|
| Понимание понятия и видов государственных служащих | Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники | Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники | Ограниченное понимание теории и концепции государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники. | Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники |
| Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК | Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательствами эмпирического исследования (например, на основе интервью или | Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательствами эмпирического исследования. | Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования. | Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования. |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | статистического анализа). | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. |
| Предложение практических рекомендаций | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. | |
| Письмо, АРА-стиль | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА-стилю | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю. | В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА-стилю. | Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА-стилю. | |

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ
КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 2 «История становления и развития государственной службы в Казахстане» (20% от 100% РК)

| Критерий | «Отлично» 15-20 % | «Хорошо» 10-15% | «Удовлетворительно» 5-10% | «Неудовлетворительно» 0-5% |
|---|--|---|--|--|
| Понимание понятия и видов государственных служащих | Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники | Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники | Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники. | Поверхностное понимание/ отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не представляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники |
| Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК | Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе | Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования. | Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования. | Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования. |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | интервью или статистического анализа). | | | |
| Предложение практических рекомендаций | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. |
| Письмо, АРА- стиль | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА-стилю | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРАстилю. | В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю. | Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю. |

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 3 «Правовое положение государственных служащих: проблемы и специфика» (20% от 100% РК)

| Критерий | «Отлично» 15-20 % | «Хорошо» 10-15% | «Удовлетворительно» 5-10% | «Неудовлетворительно» 0-5% |
|--|--|---|--|--|
| Понимание понятия и видов государственных служащих | Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники | Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники | Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники. | Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не представляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники |
| Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК | Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе | Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования. | Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования. | Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования. |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | интервью или статистического анализа). | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. |
| Предложение практических рекомендаций | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. | |
| Письмо, АРА- стиль | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА-стилю | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРАстилю. | В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю. | Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю. | |

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 4 «Социальные гарантии государственных служащих и членов их семей» (30% от 100% РК)

| Критерий | «Отлично» 25-30 % | «Хорошо» 15-24 % | «Удовлетворительно» 10-14 % | «Неудовлетворительно» 0-9% |
|---|---|---|--|--|
| Понимание понятия и видов государственных служащих | Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники | Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники | Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники. | Поверхностное понимание/отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не предоставляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники |
| Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК | Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или | Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования. | Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования. | Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования. |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| | статистического анализа). | | | | |
| Предложение практических рекомендаций | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. | |
| Письмо, АРА- стиль | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА-стилю | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю. | В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю. | Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю. | |

РУБРИКАТОР СУММАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

СРМ 5 «Проблемы формирования положительного имиджа и этика поведения государственных служащих в РК.» (30% от 100% РК)

| Критерий | «Отлично» 25-30 % | «Хорошо» 15-24 % | «Удовлетворительно» 10-14 % | «Неудовлетворительно» 0-9% |
|--|---|---|--|--|
| Понимание понятия и видов государственных служащих | Глубокое понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются соответствующие и релевантные ссылки (цитаты) на ключевые источники | Понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ссылки (цитаты) на ключевые источники | Ограниченное понимание теории и концепции понятия государственных служащих. Предоставляются ограниченные ссылки (цитаты) на ключевые источники. | Поверхностное понимание/ отсутствие понимания теории и концепции понятия государственных служащих. Не представляются соответствующие ссылки (цитаты) на ключевые источники |
| Осознание ключевых вопросов специфики правового статуса политических государственных служащих в РК | Хорошо связывает ключевые понятия специфики правового статуса политических государственных служащих в РК. Отличное обоснование аргументов доказательства эмпирического исследования (например, на основе интервью или | Связывает концепции правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Подкрепляет аргументы доказательства эмпирического исследования. | Ограниченная связь концепций правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Ограниченное использование доказательств эмпирического исследования. | Незначительная или отсутствуют связь правового статуса политических государственных служащих с контекстом Казахстана. Мало или вообще не использует эмпирические исследования. |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | статистического анализа). | | | |
| Предложение практических рекомендаций | Предлагает грамотные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Предлагает некоторые практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. | Ограниченные практические рекомендации, предложения по укреплению правового статуса административных государственных служащих в РК. Рекомендации несущественны, не основаны на тщательном анализе и неглубоки. | Мало или вообще нет практических рекомендаций или рекомендации очень низкого качества. |
| Письмо, АРА- стиль | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и правильность. Строго следует АРА-стилю | Письмо демонстрирует ясность, лаконичность и корректность. В основном следует АРА-стилю. | В письме есть некоторые ключевые ошибки, и ясность нуждается в улучшении. Есть ошибки в следовании АРА- стилю. | Написанное неясно, трудно следовать за содержанием. Много ошибок в следовании АРА- стилю. |